



GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

*DISKRIMINATION, CHIKANE, UØNSKET SEKSUEL
OPMÆRKSOMHED, VOLD OG MAGTMISBRUG I
FILM-, TV- OG SCENEKUNSTBRANCHEN*

Faglig rapport fra Institut for Kommunikation og Kultur, Aarhus Universitet

2020

Camilla Møhring Reestorff



AARHUS UNIVERSITET
INSTITUT FOR KOMMUNIKATION
OG KULTUR



Titel	Grænseoverskridende adfærd
Undertitel	Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen
Forfatter	Camilla Møhring Reestorff
Afdeling	Institut for kommunikation og kultur
Udgiver	Aarhus Universitet
Udgivelsesår	November 2020
Fagfællebedømmelse	Rapporten har været i double blind peer review.
Finansiel støtte	Rapporten er samfinansieret af Dansk Skuespillerforbund, Dansk Teater, Producentforeningen, Danske Filminstruktører og Aarhus Universitet.
Bedes citeret	Reestorff, Camilla Møhring (2020). Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen. Aarhus Universitet.
Emneord	Grænseoverskridende adfærd, diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, seksuelle overgreb, fysisk vold, psykisk vold, magtmisbrug, ligeret, diversitet, film, tv, scenekunst.

Indhold

Tabelliste	5
Forord.....	6
Del 1. Grænseoverskridende adfærd i en elsket branche	7
1. Introduktion.....	8
Læsevejledning.....	9
2. Sammenfatning	11
3. Metode	18
3.1/ Kvantitative data	18
3.2/ Vidensbaner	19
3.3/ Kvalitative interviews og covid-19.....	20
3.4/ Sammenligning med eksisterende data	20
3.5/ Forskningsetik	20
3.6/ Minimumsantal og anonymisering.....	21
3.7/ Grænseoverskridende adfærd fra et brancheperspektiv	21
3.8/ Forbehold.....	22
Del 2. Kortlægning.....	23
4. Kvantitativ analyse: Overordnede resultater.....	24
4.1/ Forekomst af grænseoverskridende adfærd.....	24
4.2/ Grænseoverskridende adfærd på tværs af alder	25
4.3/ Hvem er grænseoverskridende?	27
4.4/ I hvilke situationer foregår grænseoverskridende adfærd?	30
4.5/ Hvornår fandt den grænseoverskridende adfærd sted?	31
5. Diskrimination og chikane: Kvantitativ og kvalitativ analyse.....	33
5.1/ Fire former for diskrimination og chikane.....	34
5.1.1/ Direkte diskrimination	34
5.1.2/ Indirekte diskrimination.....	34
5.1.3/ Diskrimination på baggrund af association	35
5.1.4/ Chikane og fjendtligt arbejdsmiljø.....	35
6. Uønsket seksuel opmærksomhed: Kvantitativ og kvalitativ analyse	37
6.1/ Fem former for uønsket seksuel opmærksomhed	39
6.1.1/ Fysiske overgreb	39
6.1.2/ Quid pro quo	40
6.1.3/ Blufærdighedskrænkelser og uønskede befølinger	40
6.1.4/ Verbal uønsket seksuel opmærksomhed	41
6.1.5/ Digitale krænkelser	41
7. Fysisk og psykisk vold: Kvantitativ og kvalitativ analyse	43
7.1/ Fire former for fysisk og psykisk vold	44

7.1.1/ Fysisk vold	44
7.1.2/ Trusler om vold	45
7.1.3/ Materiel vold	45
7.1.4/ Psykisk vold	45
8. Magtmisbrug og ligeret: Kvantitativ og kvalitativ analyse	47
8.1/ Fire former for magtmisbrug	48
8.1.1/ Organisatorisk magtmisbrug	49
8.1.2/ Institutionelt magtmisbrug	49
8.1.3/ Økonomisk magtmisbrug:	49
8.1.4/ Magtmisbrug som karriereobstruerende magtkamp	50
Del 3. Grænseoverskridende adfærd kontekstualiseret	51
9. Konsekvenser af den grænseoverskridende adfærd	52
9.1/ Frygt og blacklisting	53
9.2/ Manglende lyst til faget eller dele af faget	53
9.3/ Problemer med at fungere på arbejdspladsen	54
9.4/ Fysisk og psykisk velbefindende	54
9.5/ Problemer med krop og seksualitet	54
10. Firefaktor-modellen for grænseoverskridende adfærd	55
10.1/ Atypiske ansættelsesforhold	56
10.2/ Normalisering og den paradoksale tavshedskultur	58
10.3/ Vidensbaner	59
10.4/ At ofre alt for kunsten	61
Del 4. Grænseoverskridende adfærd kan ramme alle	63
11. Grænseoverskridende adfærd rammer kvinder	64
11.1/ Branchens hierarkier og muligheder	64
11.2/ Repræsentation, kropsidealer og aldersdiskrimination	65
11.3/ Modmagt	66
11.4/ Uklare ansættelseskriterier	67
12. Grænseoverskridende adfærd rammer mænd	68
12.1/ Branchens hierarkier og maskuliniteter	68
12.2/ Repræsentation, kropsidealer og tabuer	69
12.3/ Mænd-mod-mænd grænseoverskridende adfærd	70
12.4/ Truede maskuliniteter	70
13. Minoriteter i film-, tv- og scenekunstbranchen	72
13.1/ Grænseoverskridende adfærd rammer seksuelle minoriteter	72
13.2/ Stigmatisering af LGBTQ-personer	72
13.3/ Grænseoverskridende adfærd og etniske minoriteter	73
13.4/ Stigmatisering og repræsentation af etniske minoriteter	73
13.5/ Minoritetsstress	75
14. Anbefalinger	76
Referencer	79

Tabelliste

Tabel 1: 1485 respondenter fordelt på jobtype	18
Tabel 2: 1485 respondenter fordelt på ansættelsesform	18
Tabel 3: 1485 respondenter fordelt på alder	19
Tabel 4: Grænseoverskridende adfærd på tværs af køn, seksualitet og etnicitet	24
Tabel 5: Grænseoverskridende adfærd på tværs af alder	26
Tabel 6: Hvornår finder/fandt den grænseoverskridende adfærd sted (baseret på køn og alder)	26
Tabel 7: Hvem er grænseoverskridende?	29
Tabel 8: Hvem er grænseoverskridende?	29
Tabel 9: Hvor finder grænseoverskridende adfærd sted?	31
Tabel 10: Hvornår foregik den grænseoverskridende adfærd?	31
Tabel 11: Diskrimination og chikane fordelt på jobtype	33
Tabel 12: Forskellige former for diskrimination og chikane	33
Tabel 13: Uønsket seksuel opmærksomhed fordelt på jobtype	38
Tabel 14: Forskellige typer af uønsket seksuel opmærksomhed	38
Tabel 15: Fysisk og psykisk vold	43
Tabel 16: Magtmisbrug og jobtyper	48
Tabel 17: Ligeret og jobtyper	48
Tabel 18: Den grænseoverskridende adfærds betydning for liv og karriere	52
Tabel 19: Grænseoverskridende adfærd fordelt på ansættelsesforhold	57
Tabel 20: Vidensbaner om grænseoverskridende adfærd	60
Tabel 21: Respondenter der har bevidnet eller er blevet betroet grænseoverskridende adfærd	61
Tabel 22: Kvinders oplevelser med grænseoverskridende adfærd	64
Tabel 23: Mænds oplevelser med grænseoverskridende adfærd	68
Tabel 24: Grænseoverskridende adfærd og LGBTQ-personer	72
Tabel 25: Grænseoverskridende adfærd og etniske minoriteter	73

Forord

I 2020 er det 25 år siden, at ligestilling fik en global handlingsplan. Denne handlingsplan blev ratificeret med "Beijing Platform for Action". Siden er Danmark blandt andet via EU-lovgivning blevet forpligtet på at sikre ligestilling på tværs af etnicitet, køn, nationalitet og religion (f.eks. via Europa-Parlamentets og -rådets ligestillingsdirektiv 2006/54/EF), ligesom ligestilling af FN er udpeget som et mål for udviklingen af en fredelig, velstående og bæredygtig verden (FN 2020). Sideløbende med den disse initiativer for ligestilling og mod diskrimination har globale bevægelser som #metoo og danske bevægelser som #StopStilheden og #EnBlandtOs peget på en række udfordringer, der netop relaterer sig til spørgsmål om ligestilling og om grænseoverskridende adfærd.

I film-, tv- og scenekunstbranchen er det en del af de fire fagforbunds – Dansk Skuespillerforbund, Producentforeningen, Danske Filminstruktører og Dansk Teater – grundlæggende formål og værdier netop, at skabe gode arbejdsvilkår for deres medlemmer. Nærværende rapport er lavet på opdrag fra netop disse forbund, og undersøgelsen er udført ved Aarhus Universitets Institut for Kommunikation og Kultur.

Undersøgelsen har haft til formål dels at afdække, hvorvidt der er problemer med grænseoverskridende adfærd i film-, tv- og scenekunstbranchen og i så fald kortlægge formerne og omfanget heraf, og dels at undersøge hvordan grænseoverskridende adfærd opleves af den enkelte, og hvad konsekvenserne heraf er både for den enkelte og for branchen. Undersøgelsen består af to dele; en kvantitativ analyse baseret på en spørgeskemaundersøgelse med besvarelser fra 1485 respondenter – udført i perioden fra september til 15. november 2019 - og en kvalitativ analyse baseret på 40 interviews med skuespillere og musicalperformere, instruktører, producenter, dansere og koreografer, sangere, elever, undervisere og ledere.

Siden undersøgelsen blev igangsat, har der været øget fokus på sexismen i mediebranchen såvel som blandt eksempelvis politikere og læger. Dette intensiverede fokus på sexismen refereres ofte til som den anden bølge af #metoo (se f.eks. Roliggard 2020). I denne undersøgelse er fokus dog bredere end sexismen. Intentionen er nemlig at undersøge grænseoverskridende adfærd – herunder diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug. Det brede fokus på grænseoverskridende adfærd blev valgt, fordi grænseoverskridende adfærd ikke kun har seksuel karakter, og fordi det kan hjælpe os med at forstå, hvordan personer i branchen med forskellige jobtyper, og på tværs af køn, seksualitet, etnicitet og alder alle kan blive udsat for forskellige former for grænseoverskridende adfærd.

Undersøgelsen giver en bred indsigt i hvor, hvornår og hvordan grænseoverskridende adfærd finder sted, og den viser blandt andet, at alle medlemmer af branchen på tværs af køn, alder, etnicitet, seksualitet og jobfunktion kan blive udsat for grænseoverskridende adfærd. Det er håbet, at rapporten vil bidrage til øget viden om grænseoverskridende adfærd, og til en bedre forståelse af hvordan vi sammen kan skabe gode arbejdsmiljøer.

En stor tak skal rettes til alle, der tog sig tid til at deltage i undersøgelsen og til fortælle om deres erfaringer med at blive udsat for, være vidne til eller som eksempelvis leder at skulle håndtere grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen. Respondenternes refleksioner har været afgørende for undersøgelsens gennemførelse.

Undersøgelsen er gennemført med hjælp fra to uundværlige studentermedhjælpere: Rasmus Bojesen og Rebekka Boyding. Gode kollegaer – Mathias Poulsen, Lene Bull Christiansen, Signe Ulbjerg, Louise Yung Nielsen, Tina Louise Hove Sørensen, Jette Kofoed og Carsten Stage – der har taget sig tid til at bidrage med konstruktiv feedback skyldes ligeledes en stor tak. En stor tak skal endvidere rettes til de anonyme peer reviewere for deres grundige og konstruktive feedback.

Endelig repræsenterer undersøgelsen og denne rapport et givtigt partnerskab mellem Dansk Skuespillerforbund, Producentforeningen, Danske Filminstruktører, Dansk Teater og Aarhus Universitet. Projektet og dets gennemførelse havde ikke været mulig uden disses engagement og gode samarbejde.

Camilla Møhring Reestorff

3. november 2020



Del 1. Grænseoverskridende adfærd i en elsket branche

1. Introduktion

Udbredelsen af sociale bevægelser som #Metoo, #BlackLivesMatter og #StopStilheden har medført et øget fokus på forskellige former for grænseoverskridende adfærd såsom diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug. Det øgede fokus er tydeligt i samfundet generelt og ikke mindst i film-, tv- og scenekunstbranchen. I kraft af at film-, tv- og scenekunstbranchen i forvejen er synlig i mediebilledet, har grænseoverskridende adfærd i netop denne branche hyppigt været i offentlighedens søgelys. At branchen er i offentlighedens søgelys betyder dog ikke nødvendigvis, at der her er flere udfordringer med grænseoverskridende adfærd end i andre brancher. Derfor har denne undersøgelse haft det som formål at skabe en grundig viden om, hvorvidt branchen har udfordringer med grænseoverskridende adfærd og i så fald hvilke udfordringer. Undersøgelsens formål er derfor:

- At undersøge hvorvidt der foregår grænseoverskridende adfærd i branchen og i så fald kortlægge omfanget heraf samt hvor, hvornår og hvordan denne adfærd finder sted.
- At undersøge og kortlægge forskellige former for grænseoverskridende adfærd og hvordan dette påvirker branchens medlemmer på tværs af køn, alder, etnicitet og seksualitet samt jobtype og ansættelsesform.
- At undersøge hvordan grænseoverskridende adfærd opleves af personer i branchen, og hvordan grænseoverskridende adfærd påvirker deres liv og karriere.
- At inddrage undersøgelsens respondenter – arbejdsgiveres såvel som medarbejderes – erfaringer med håndtering af grænseoverskridende adfærd og deres forslag i udarbejdelsen af en række forslag til branchens videre arbejde.

Undersøgelsen er baseret på 1485 skuespillere, instruktører, producenter, ledere, sangere, musicalperformere, dansere, koreografer, undervisere og elevers besvarelser af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse samt 40 kvalitative interviews. Undersøgelsen viser, at der på tværs af jobtype, ansættelsesform, køn, seksualitet, alder, krop og etnicitet er en række udfordringer, der netop omhandler diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug. Disse udfordringer vil blive kortlagt og undersøgt i denne rapport.

Der er en omfattende forskningslitteratur (se eksempelvis Quigg 2007 og 2011 og Borchorst og Augustin 2017), der studerer grænseoverskridende adfærd, men dette er den første undersøgelse, der undersøger og kortlægger grænseoverskridende adfærd i hele den danske film-, tv- og scenekunstbranchen. Intentionen med undersøgelsen er at forstå, hvordan grænseoverskridende adfærd opleves af personer i branchen. Dermed defineres grænseoverskridende adfærd såvel som diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug på baggrund af respondenternes besvarelser. Det indebærer, at definitioner af forskellige former for grænseoverskridende adfærd først fremgår i forbindelse med kortlægningen og analysen af respondenternes besvarelser, idet hensigten netop er, at det er respondenternes besvarelser, der skal danne grundlag for forståelsen af grænseoverskridende adfærd.

Grænseoverskridende adfærd kan både manifestere sig som enkelttilfælde eller længerevarende og systematiske overgreb eller krænkelse af underordnede, kollegaer eller overordnede. Endvidere kan den grænseoverskridende adfærd forårsage store sociale, psykologiske, fysiske og psykosomatiske udfordringer for den enkelte (Einarsen et al. 2020). Det er således afgørende at forstå, om og i så fald hvor, hvordan og hvorfor grænseoverskridende adfærd finder sted, fordi grænseoverskridende adfærd hænger sammen med det psykiske arbejdsmiljø og kan øge risikoen for fysiske og psykiske helbredsproblemer som eksempelvis hjertekar lidelser, depression, angst og posttraumatisk belastningsreaktion, samt føre til øget sygefravær, arbejdsophør, dårligt samarbejde og ringe kvalitet i opgaveløsningen (Arbejdstilsynet: Uden årstal). Når grænseoverskridende adfærd finder sted, er det altså ikke blot den enkelte, der berøres, men potentielt også venner, familie, arbejdsmiljøet og dermed potentielt også samarbejdet om og kvaliteten af film-, tv- og teaterproduktionerne. Derfor er grænseoverskridende adfærd også et fælles ansvar.

At grænseoverskridende adfærd er et fælles ansvar viser sig også i de rettigheder og pligter, der er forbundet hermed. Forbuddet mod diskrimination på baggrund af køn, seksualitet og etnicitet fremgår eksempelvis af menneskerettighedskonventionerne og af EU's ligebehandlingsdirektiv. Det betyder, at staten har en forpligtelse til at sikre ligebehandling og forhindre diskrimination (Oxlund 2019). Hvis enkelte

individer og grupper i en branche oplever grænseoverskridende adfærd, er det altså ikke blot et problem for dem der udsættes for grænseoverskridende adfærd, men også for deres arbejdsgivere, branchen og samfundet generelt.

I denne rapport vil undersøgelsens resultater blive fremlagt. Resultaterne dokumenterer, at der er problemer med grænseoverskridende adfærd i film-, tv-, og scenekunstbranchen. Men undersøgelsen viser også, at der er en stor kærlighed til og et ønske om at beskytte branchen. I både spørgeskema og interviews blev der således udtrykt bekymring ikke blot for at tale om egne oplevelser med grænseoverskridende adfærd, men også for at dette kunne sætte en i forvejen presset branche i et dårligt lys. En respondent beskriver eksempelvis:

”Jeg kan mærke, at jeg får lyst til at tale vores branche, fag og kollegaer op. Fordi vi og branchen også er sårbare. Det der med at vaske det beskidte undertøj foran en forsker, der skal drage konklusioner – som vi også har lyst til at få – er svært. Forskning er forskning, og du skal have informationer og drage de konklusioner, du skal, men jeg tænker over, hvordan jeg skal præsentere tingene ordentligt og positivt. Jeg har lyst til at passe på mit fag og min branche.”

På trods af at denne respondent har oplevet grænseoverskridende adfærd udtrykkes en kærlighed til og en omsorg for branchen, faget og kollegaerne. Samtidig udtrykkes et vist ubehag ved at skulle berette om grænseoverskridende adfærd til en udefrakommende forsker. Dette kan være et problem, fordi det kan bidrage til, at det fulde omfang af den grænseoverskridende adfærd ikke fanges, men det vidner også om en stor kærlighed til branchen. Denne kærlighed er afgørende, når vi fremadrettet taler om undersøgelsens resultater. Målet er nemlig ikke at udfordre branchens unikke placering i dansk – og globalt – kulturliv, men tværtimod at skabe et solidt fundament for en samtale, der kan styrke den branche, vi alle elsker.

Læsevejledning

Rapporten er inddelt i fem dele. Nærværende del af rapporten – ”Del 1: Grænseoverskridende adfærd i en elsket branche” – indeholder denne introduktion, en sammenfatning af undersøgelsens resultater samt en gennemgang af undersøgelsens metode, forskningsetik og forbehold.

I rapportens anden del kortlægges undersøgelsens resultater. Denne del er inddelt i to, hvor de overordnede kvantitative resultater gennemgås først. Her fremgår den samlede forekomst af forskellige former for grænseoverskridende adfærd og forekomsten set i forhold til jobtype, alder, køn, etnicitet og seksualitet. Det vil også fremgå i hvilke situationer den grænseoverskridende adfærd foregår, hvornår den grænseoverskridende adfærd fandt sted, og hvilken relation der er mellem den grænseoverskridende og de personer, der får deres grænser overskredet. Dernæst fortsætter kortlægningen med specifikt at fokusere på diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug og ligeret. I denne del af kortlægningen inddrages også den kvalitative analyse, og ved at sammenholde de kvantitative og de kvalitative data bliver det muligt at identificere fire former for diskrimination og chikane, fem former for uønsket seksuel opmærksomhed, fire former for fysisk og psykisk vold og fire former for magtmisbrug.

I rapportens tredje del kontekstualiseres den grænseoverskridende adfærd og en såkaldt firefaktor-model introduceres – med baggrund i foreliggende forskning (bl.a. Borchorst og Augustin 2017) – som et redskab til at forstå hvordan, hvorfor og under hvilke omstændigheder grænseoverskridende adfærd forekommer. Firefaktor-modellen fokuserer både på den grænseoverskridendes motivation og muligheder for at sætte sig ud over egne hævninger og dermed være grænseoverskridende, de eksterne grænser der etableres eller ikke etableres af f.eks. arbejdspladsens normer, og de personer hvis grænser overskrides mulighed for at modsætte sig den grænseoverskridende adfærd – en modstand der igen er formet af de eksterne grænser, som f.eks. arbejdspladsens kultur. Med udgangspunkt i firefaktor-modellen fokuserer rapporten dernæst på nogle af de omstændigheder, som den kvantitative og kvalitative undersøgelse viser har indflydelse på den grænseoverskridende adfærd, herunder atypiske ansættelsesforhold, normalisering af grænseoverskridende adfærd, en paradoksalt tavshedskultur og forestillingen om at skulle ”ofre alt for kunsten”.

I undersøgelsens fjerde del demonstreres det, at grænseoverskridende adfærd kan ramme alle og altså overskrider jobtype, køn, alder, etnicitet, seksualitet og krop. Ikke desto mindre demonstreres det også, at den grænseoverskridende adfærd rammer forskellige grupper i branchen forskelligt både med hensyn til kvantiteten af den grænseoverskridende adfærd, og hvilke former for grænseoverskridende adfærd de forskellige grupper rammes af. Firefaktor-modellen vil således blive brugt til at identificere specifikke udfordringer for branchens kvinder, mænd og seksuelle og etniske minoriteter.

Endelig, i rapportens femte del, leveres en række anbefalinger til branchens videre arbejde.

2. Sammenfatning

- > **Dataindsamling.** Undersøgelsen er baseret på en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse med 1485 besvarelser (53,8% kvinder, 46% mænd og 0,2 ikke-binære personer) samt 40 kvalitative interviews. Svarprocenten i den kvantitative undersøgelse er på 59,4%. Respondenterne i den kvantitative del af undersøgelsen tæller skuespillere og musical performere (59%), dansere og koreografer (4%), sangere (7%), instruktører (26%), ledere (11%), undervisere (11%), elever (1%) og producenter (13%) samt kategorien 'andet' (7%). Disse grupper er ligeledes repræsenteret i den kvalitative undersøgelse. Endvidere, dækker respondenterne i begge dele af undersøgelsen forskellige aldersgrupper, og både mænd, kvinder, ikke-binære personer, samt personer med forskellige seksualiteter og med anden/andre etniciteter end dansk. Interviewene er fortaget i København, Aarhus, Aalborg og Odense.
- > **I hvilke situationer foregår den grænseoverskridende adfærd?** Respondenterne i den kvantitative undersøgelse angiver, at grænseoverskridende adfærd hyppigst finder sted på arbejdspladsen synligt for andre (38%). Dette efterfølges af oplevelser på arbejdspladsen skjult for andre (28%) og oplevelser i arbejdskontekst, men i socialt regi (27%). Ligeledes er undervisningssituationer et område, hvor grænseoverskridende adfærd hyppigst finder sted (13%). Endelig, finder grænseoverskridende adfærd sted i private hjem enten i arbejdskontekst (6%) eller i sociale kontekster (8%).
 - **Køn, seksuel identitet og etnicitet.** Overordnet set har mænd, kvinder og minoriteter en sammenlignelig oplevelse af, hvor og i hvilke situationer den grænseoverskridende adfærd finder sted. Ikke desto mindre er der en række forskelle. Kvinder er dobbelt så udsatte som mænd for grænseoverskridende adfærd på deres uddannelse, ligesom også seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd, hyppigere end andre mænd oplever grænseoverskridende adfærd i uddannelsesøjemed. Ligeledes er personer med anden/andre etniciteter en dansk hyppigere udsat for grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres uddannelse, og kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever hyppigere end gennemsnittet grænseoverskridende adfærd i arbejdskontekster i socialt regi.
- > **Hvornår finder/fandt den grænseoverskridende adfærd sted?** Den kvantitative undersøgelses respondenter angiver, at de inden for de seneste to måneder (altså to måneder inden undersøgelsen blev påbegyndt i september 2019) har oplevet henholdsvis diskrimination og chikane (6%), uønsket seksuel opmærksomhed (4%), fysisk og psykisk vold (3%) og magtmisbrug (5%). Inden for de seneste to måneder til to år gør det samme sig gældende for henholdsvis 23%, 19%, 14% og 19% af respondenterne. I perioden fra to til ti år siden gælder det 29%, 30%, 23% og 24%.
- > **Hvem er grænseoverskridende?** Undersøgelsen viser, at både mænd, kvinder, seksuelle og etniske minoriteter kan være grænseoverskridende, men både mænd kvinder, seksuelle og etniske minoriteter angiver hyppigst, at den grænseoverskridende er en mand. I forhold til diskrimination og chikane er det hyppigst ledere (32%), der opleves som diskriminerende eller chikanerende, tæt efterfulgt af ældre og/eller mere erfarne kollegaer (29%) og jævnbyrdige/jævndrende kollegaer (19%). I nogle tilfælde er den grænseoverskridende også en underordnet (5%). Et lignende mønster gør sig gældende for uønsket seksuel opmærksomhed, hvor det hyppigst er ledere (31%) der er grænseoverskridende, efterfulgt af ældre/mere erfarne kollegaer (28%) og jævnbyrdige/jævndrende kollegaer og underordnede (3%). Fysisk og psykisk vold opleves hyppigst fra ledere (26%) efterfulgt af ældre mere erfarne kollegaer (18%) og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer (15%).
 - **Kollegiale grænseoverskridelser og seksuelle og etniske minoriteter.** Både seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd og kvinder, og kvinder og mænd med anden/andre etniciteter end dansk oplever i højere grad end andre respondenter kollegial diskrimination og chikane, og at både ældre/mere erfarne og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer udviser uønsket seksuel adfærd.
- > **Konsekvenser af den grænseoverskridende adfærd.** Samlet set angiver 18% af de 1485 respondenter, at deres oplevelser med grænseoverskridende adfærd ingen konsekvenser har haft for deres liv og karriere, 31% angiver, at det har haft nogen betydning, og 13% siger, at det har haft stor betydning. Kvinder, samt seksuelle minoriteter og etniske minoriteter oplever i højere grad end gennemsnittet, at den grænseoverskridende adfærd har konsekvenser for deres liv og karriere.

- **Hvilke konsekvenser mærker respondenterne af grænseoverskridende adfærd.** Respondenterne beretter om frygt og blacklisting, manglende lyst til faget eller dele af faget, problemer med at føle sig tilpas og tryk på arbejdspladserne, problemer med faglig formåen, problemer med deres fysiske og psykiske velbefindende og problemer med deres krop og seksualitet.
- › **Diskrimination og chikane.** 40% af undersøgelsens respondenter har været udsat for, hvad de vil karakterisere som diskrimination og/eller chikane. Dette gælder kvinder (59%), mænd (23%), seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd (34%), seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder (63%), og mænd (52%) og kvinder (79%) med anden/andre etniciteter end dansk.
 - **Hvad handler diskriminationen eller chikane om?** Kvinder udsættes i høj grad for diskrimination og chikane på baggrund af køn (35%), krop (19%) og seksualitet (16%). For mændenes vedkommende er tallene noget lavere med seksualitet (10%), som det væsentligste område efterfulgt af krop (6%) og køn (4%).
 - **Fire former for diskrimination og chikane.** I undersøgelsens data viser det sig, at fem forskellige former for diskrimination og chikane finder sted i film-, tv- og scenekunstbranchen: direkte diskrimination, indirekte diskrimination, diskrimination på baggrund af perception (f.eks. hvis man ligner en der tilhører en gruppe der diskrimineres i mod) og længerevarende chikane og et fjendtligt arbejdsmiljø.
 - **Definition af diskrimination og chikane.** På baggrund af respondenternes besvarelser defineres diskrimination og chikane i film-, tv- og scenekunstbranchen som koblet til forskellige magtstrukturer og 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 kortere eller længerevarende perioder med ubehagelige, ondsksfulde 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.
- › **Uønsket seksuel opmærksomhed.** 44% af undersøgelsens respondenter angiver at have været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, herunder kvinder (50%), mænd (23%), seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd (29%) og kvinder (59%), samt mænd (38%) og kvinder (68%) med anden/andre etniciteter end dansk.
 - **Særlige udfordringer for kvinder.** Uanset jobtype og ansættelsesform har kvinder i højere grad end gennemsnittet oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Tallene viser tre grupperinger blandt de kvindelige respondenter. A) Den første gruppe er dansere, koreografer, ledere og producenter, hvor 41-44% har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. B) Skuespillerne placerer sig højere, her har 51% oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. C) Endelig har 60% af sangere, instruktører og undervisere været ude for uønsket seksuel opmærksomhed. Blandt kvinderne betyder ledelsesansvar kun i nogen grad at oplevelser med grænseoverskridende adfærd begrænses.
 - **Særlige udfordringer for mænd.** Selvom undersøgelsens mænd i mindre grad end undersøgelsens kvinder oplever uønsket seksuel opmærksomhed, oplever de dette i højere grad end resten af landets mænd. Undersøgelsens respondenter kan inddeles i tre grupper, der i forskellig grad har oplevet uønsket seksuelle opmærksomhed. A) Her er producenter (13%) og ledere (14%) den gruppe i mindst grad oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, efterfulgt af B) skuespillere og musicalperformere (19%) og instruktører (22%). C) Den mest markante forskel blandt mændene er, at 31 % af underviserne, 36% af danserne og koreograferne og 47 % af sangerne oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Blandt mændene betyder ledelsesansvar, at de i mindre grad end andre mænd udsættes for grænseoverskridende adfærd.
 - **Forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed.** Mænd og kvinder oplever forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed. Eksempelvis har 3% af undersøgelsens kvinder været udsat for voldtægt, 8% har følt sig presset til seksualiserede handlinger, 34% har haft uønskede og ubehagelige seksuelle tilnærmelser, 21% har oplevet uønskede befølinger, ligesom 26% er blevet mødt med uønskede og ubehagelige tilråb og kommentarer. Selvom tallene for kvinderne er markant højere end for mændene, har også 12% af mændene oplevet ubehagelig og uønsket seksuel opmærksomhed og 7% uønskede befølinger. Den type uønsket

seksuel opmærksomhed, der er forbundet med fysisk vold – f.eks. voldtægt – opleves primært af branchens kvinder og minoriteter.

- **Definition af uønsket seksuel opmærksomhed.** På baggrund af respondenternes besvarelser, defineres uønsket seksuel opmærksomhed som enkelte episoder, kortere eller længere forløb, hvor seksuelle, fysiske og psykiske grænser overskrides. Uønsket seksuel opmærksomhed kan både tage form af krænkelser og overgreb, og de er koblet til forskellige fysiske, psykiske, økonomiske eller sociale magtstrukturer.
- **Fem former for uønsket seksuel opmærksomhed:** I det kvantitative og kvalitative materiale er det muligt at identificere fem former for uønsket seksuel opmærksomhed: Fysiske overgreb, quid pro quo, blufærdighedskrænkelser og uønskede befølinger, verbal uønsket seksuel opmærksomhed og digitale krænkelser.
- › **Fysisk og psykisk vold.** Samlet set har 28% af undersøgelsens 1485 respondenter været udsat for, hvad de vil karakterisere som fysisk eller psykisk vold, herunder kvinder (33%), mænd (22%), seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd (25%) og kvinder (41%), samt mænd (14%) og kvinder (48%) med anden/andre etniciteter end dansk. Selvom tallene er markante, viser sammenligninger med anden data, at udfordringerne med fysisk og psykisk vold i branchen ikke er større end i samfundet generelt.
 - **Køn, seksuel identitet og etnicitet.** Kvinder oplever hyppigere end mænd både fysisk og psykisk vold: Fysisk vold (5% af kvinderne, 1% af mændene), trusler om vold (3% af kvinderne og 2% af mændene), verbal vold (15% af kvinderne og 10% af mændene), passiv-aggressiv vold og eksklusion (20% af kvinderne og 12% af mændene) samt materiel vold (7% af kvinderne, 3% af mændene). Mænd oplever hyppigere end kvinder cybervold/digital vold og forfølgelse: 1% kvinder og 3% mænd. Seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder, og kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever hyppigere fysisk og psykisk vold end andre kvinder. Seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd, oplever i nogen grad hyppigere fysisk og psykisk vold end andre mænd.
 - **Fire former for fysisk og psykisk vold.** I materialet er det muligt at identificere fire forskellige former for psykisk og fysisk vold. Det drejer sig om: Eksplicit fysisk vold, trusler om vold, materiel vold (f.eks. trusler om tæsk og manglende løn) og psykisk vold i form af længerevarende voldsdynamikker.
- › **Magtmisbrug.** En stor del af undersøgelsens kvinder (46%), mænd (28%), seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd (33%) og kvinder (62%), samt mænd (46%) og kvinder (59%) med anden/andre etniciteter end dansk angiver at have oplevet magtmisbrug.
- › **Ligeret.** En stor del af undersøgelsens kvinder (41%), mænd (14%), seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd (28%) og kvinder (42%), samt mænd (21%) og kvinder (53%) med anden/andre etniciteter end dansk angiver at have oplevet ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer på arbejdspladsen.
 - **Magtmisbrug, ligeret, seksuel identitet og etnicitet.** Seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder, oplever i højere grad end andre kvinder magtmisbrug (62%) og ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer (42%). Seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd, oplever i nogen grad hyppigere magtmisbrug (33%) og ikke at have samme rettigheder som kollegaerne (18%) end andre mænd. Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever i højere grad end andre kvinder både magtmisbrug (59%) og ikke at have de samme rettigheder som kollegaerne (53%) Mænd med anden/andre etniciteter end dansk oplever ligeledes i højere grad end andre mænd magtmisbrug (46%) og i nogen grad også hyppigere ikke at have samme rettigheder som kollegaerne (21%).
 - **Fire former for magtmisbrug.** Magtmisbrug kan forekomme, når enkelte individer oplever at have magt. Det betyder ikke nødvendigvis, at de har ledelsesansvar, men kan ligeså godt handle om den kulturelle kapital, der er knyttet til eksempelvis anciennitet og stjernestatus. I materialet identificeres fire former for magtmisbrug: Organisatorisk magtmisbrug, institutionel magtmisbrug, økonomiske magtmisbrug, og magtmisbrug som magtkamp. Alle disse former for magtmisbrug kan endvidere være karriereobstruerende.
- › **Firefaktor-model for grænseoverskridende adfærd.** Med udgangspunkt i eksisterende forskning (bl.a. Borchorst og Augustin 2017) udarbejdes en firefaktormodel til forståelsen af grænseoverskridende adfærd. Denne model fokuserer på 1) den grænseoverskridendes motivation, 2) den

grænseoverskridendes mulighed for at sætte sig ud over egne hævninger, 3) relationen til eksterne grænser som f.eks. arbejdspladskultur, og 4) modstanden fra den, hvis grænser overskrides (modstanden er formet af eksterne grænser som f.eks. jobsikkerhed). Firefaktor-modellen gør det muligt at identificere og undersøge en række forhold, der påvirker måden, hvorpå grænseoverskridende adfærd udspiller sig i branchen.

- > **Atypiske ansættelsesforhold.** Den kvantitative undersøgelse viser, at graden af jobsikkerhed påvirker i hvor høj grad, respondenterne oplever grænseoverskridende adfærd. Samlet set fordeler de fastansattes oplevelser med grænseoverskridende adfærd sig således: 35% har oplevet at blive diskrimineret eller chikaneret, 31% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, 31% har oplevet magtmisbrug, 23% fysisk eller psykisk vold og 17% har oplevet ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer. Freelancere oplever på alle områder hyppigere grænseoverskridende adfærd end fastansatte. Blandt de selvstændige har 44% oplevet at blive diskrimineret eller chikaneret, 39% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, 31% har været udsat for fysisk og/eller psykisk vold, 42% magtmisbrug og 33% har oplevet ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer. For selvstændige gælder det, at de i ligeså høj grad som freelancere oplever at blive diskrimineret og chikaneret (45%) og oplevet uønsket seksuel opmærksomhed (38%), men også at de i mindre grad end freelancere oplever ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer (27%). Til gengæld har selvstændige i højere grad end fastansatte og i nogen grad hyppigere end freelancere oplevelser med fysisk og eller psykisk vold (34%) og magtmisbrug (46%).
 - o **Køn:** Den kvantitative undersøgelse viser, at graden af jobsikkerhed påvirker mænd og kvinders oplevelser med grænseoverskridende adfærd på forskellig vis. Den gruppe, der i mindst grad oplever diskrimination og chikane (19%), uønsket seksuel opmærksomhed (14%), fysisk og psykisk vold (11%), magtmisbrug (22%) og oplevelsen af ikke at have samme rettigheder som sine kollegaer (7%) er fastansatte mænd. Tallene for de fastansatte mænd er høje, men ikke desto mindre er de markant lavere end de grupper, der hyppigst er udsat for grænseoverskridende adfærd. I forhold til diskrimination og chikane (59%), uønsket seksuel opmærksomhed (55%) og oplevelsen af ikke at have samme rettigheder som kollegaerne (47%) er den gruppe der er mest udsat for grænseoverskridende adfærd freelance kvinder. Fysisk og psykisk vold (44%) og magtmisbrug (60%) opleves hyppigst af selvstændige kvinder. Også fastansatte kvinder oplever i højere grad end fastansatte mænd diskrimination og chikane (35%), uønsket seksuel opmærksomhed (45%), fysisk og psykisk vold (32%), ikke at have samme rettigheder som kollegaer (26%) og magtmisbrug (39%). Selvom dette er mindre end for kvinder i andre ansættelsesforhold er forskellen dog kun i forhold til magtmisbrug og oplevelsen af ikke at have samme rettigheder som kollegaer markant. For branchens kvinder er det centralt, at både freelancere, selvstændige og fastansatte i højere grad end gennemsnittet oplever diskrimination og/eller chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og/eller psykisk vold, ikke at have de samme rettigheder som kollegaerne og magtmisbrug. Her er det altså tydeligt, at et fast ansættelsesforhold især mindsker mængden af grænseoverskridende adfærd blandt de mandlige respondenter, og altså kun i mindre grad skærmer kvinder mod lignende adfærd.
- > **Normalisering og en paradoksalt tavshedskultur.** Undersøgelsens respondenter beskriver i både den kvalitative og kvantitative undersøgelse, at de ikke går videre med deres oplevelser med grænseoverskridende adfærd, fordi de oplever at det ikke har konsekvenser, og fordi de frygter repressalier. I stedet normaliseres den grænseoverskridende adfærd, bl.a. ved at oplevelsernes betydning nedtones gennem fortællinger om, at denne adfærd er normal i en "hård branche" og "kvinder skal kunne slå fra sig".
- > **Vidensbaner.** Tavshedskulturen er paradoksalt, fordi respondenterne rent faktisk taler om den grænseoverskridende adfærd, men samtidig er det ikke alle, der har adgang til disse samtaler. Kun 8% og 4% af henholdsvis mænd og kvinder der har oplevet grænseoverskridende adfærd, taler ikke med nogen om deres oplevelser. Til dette kan tilføjes, at kun henholdsvis 5% og 6% mænd og kvinder har talt med deres fagforening om den grænseoverskridende adfærd og henholdsvis 5% og 6% med deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. 15% af kvinderne og 8% af mændene har talt med en leder om den grænseoverskridende adfærd. I modsætning hertil tales der med kollegaer, familie, partnere og venner. 46% af kvinderne og 25% af mændene har således talt med venner om den grænseoverskridende adfærd, 42% kvinder og 30% mænd har talt med kollegaer, 31% kvinder og 23%

mænd med partnere og 25% kvinder og 12% mænd med familie. Endvidere har branchens kvinder (16%), men også branchens mænd (5%), talt med en psykolog eller andre sundhedsprofessionelle om deres oplevelser.

- › **Vidensbaner.** En stor del af undersøgelsens kvinder angiver at de har bevidnet eller er blevet betroet oplevelser med henholdsvis diskrimination og/eller chikane (60%), uønsket seksuel opmærksomhed (51%) og fysisk og psykisk vold (39%). Blandt undersøgelsens mænd angiver 39% at de har bevidnet eller er blevet betroet oplevelser med henholdsvis diskrimination og/eller chikane (60%), uønsket seksuel opmærksomhed (51%) og fysisk og psykisk vold (39%). Dette indikerer, at markant flere kvinder end mænd bevidner eller bliver betroet grænseoverskridende adfærd, og dette betyder igen, at der er viden, som undersøgelsens mænd i mindre grad har adgang til, i mindre grad har mulighed for at handle på, og i højere grad overser. **Seksuelle minoriteter**, der identificerer sig som kvinder, oplever i markant højere grad end undersøgelsens resterende kvinder og mænd, at blive betroet eller bevidne grænseoverskridende adfærd. Denne markante forskel ses ikke blandt seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd, der kun i nogen grad hyppigere bevidner eller betros oplevelser med diskrimination og chikane og fysisk og psykisk vold. **Etnicitet.** Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever i langt højere grad end andre mænd og kvinder at bevidne eller blive betroet både diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed og fysisk og psykisk vold. Mænd med anden/andre etniciteter end dansk oplever hyppigere end både andre mænd og kvinder at bevidne eller blive betroet diskrimination og chikane. Endvidere oplever de i højere grad end andre mænd, men mindre end andre kvinder, at bevidne eller blive betroet oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed og fysisk og psykisk vold.
- › **At ofre alt for kunsten.** Den grænseoverskridende adfærd normaliseres og cirkulerer i særlige vidensbaner. En af grundene til dette er, at grænseoverskridende adfærd legitimeres med henvisning til "kunsten." Personer, hvis grænser overskrides, holder sig tilbage fra at handle på den grænseoverskridende adfærd, fordi de ikke vil risikere at ødelægge kunsten eller projektet.
- › **Grænseoverskridende adfærd og kvinder.** Kvinder oplever i markant højere grad end gennemsnittet både diskrimination og chikane (59%), uønsket seksuel opmærksomhed (50%), fysisk og psykisk vold (33%), magtmisbrug (46%) og ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer (41%). Ligeledes fremgår det, at kvinder på tværs af ansættelsesform i højere grad end gennemsnittet oplever grænseoverskridende adfærd. Den eneste undtagelse er at 2% færre fastansatte kvinder (26%) end undersøgelsens gennemsnit oplever ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer. Dette er dog stadig markant højere end fastansatte mænd, hvoraf 7% har oplevet ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer.

 - **Branchens hierarkier og muligheder.** I både den kvantitative og kvalitative undersøgelse taler de kvindelige respondenter om ulighed, og om hvordan denne er knyttet til branchens hierarkier (f.eks. ansættelsesform, ledelsesansvar og status), muligheder (f.eks. for at få job) og til deres køn. To af de hyppigste kommentarer i den kvantitative undersøgelse blandt de kvindelige respondenter handler om områder, som spørgeskemaet ikke havde spurgt til, nemlig oplevelsen af ikke have lige løn og lige muligheder og oplevelsen af ikke at blive hørt i faglige sammenhænge.
 - **Repræsentation, kropsidealer og aldersdiskrimination.** For kvinderne fylder spørgsmål om repræsentation, kropsidealer og alder meget, og dette handler blandt andet om repræsentation både på og uden for scenen. Kvinder fortæller således om en generel oplevelse af "at der ikke er plads til os i vores branche", fordi de "historier, der fortælleres, ikke handler om os." Endvidere beretter de om ekstreme kropsidealer, altså om at de skal være unge og meget slanke, og om aldersdiskrimination, altså at deres muligheder i branchen forsvinder hurtigt, fordi der ikke er muligheder for ældre kvinder.
 - **Modmagt.** Hvor 40 % af alle personer i branchen oplever diskrimination og chikane gælder dette blandt kvinderne 47 % ledere, 54% producenter og 73% instruktører. Endvidere angiver 60% af de kvindelige instruktører, at de har oplevet diskrimination og/eller chikane på baggrund af deres køn, 22% på baggrund af deres seksualitet, og 19% på baggrund af deres krop. Det samme gør sig gældende for 45%, 12% og 22 % af de kvindelige producenter og 38%, 17% og 20% af de kvindelige ledere. At kvinder ikke som mænd, oplever mindre grænseoverskridende

adfærd, når de besidder ledelsesroller, vidner om at grænseoverskridende adfærd bliver brugt som en modmagt, der udfordrer kvinders autoritet.

- **Uklare ansættelseskriterier.** Respondenterne beskriver, at de på den ene side oplever et krav om netop at skulle spille på deres seksualitet og indgå i flirtende relationer: ”ellers bliver jeg jo ikke set”. På den anden side oplever de også, at de problematiseres, når de spiller på deres seksualitet. Dette medfører, at den usikkerhed, der i forvejen er forbundet med de mange atypiske ansættelsesforhold, forstærkes, i og med den enkelte kan have svært ved at afgøre, om et eventuelt jobafslag skyldes faglige kriterier eller at vedkommende ”ikke har spillet det seksuelle spil rigtigt”.
- › **Grænseoverskridende adfærd og mænd.** På tværs af ansættelsesform gælder det, at mænd i mindre grad end gennemsnittet oplever grænseoverskridende adfærd. Ikke desto mindre har 23% oplevet diskrimination og/eller chikane, 19% uønsket seksuel opmærksomhed, 22% fysisk og/eller psykisk vold, 28% magtmisbrug og 14% har oplevet ikke at have de samme rettigheder som kollegaerne. Mænds oplevelser med grænseoverskridende adfærd falder, når de har fast ansættelse. Freelancere og selvstændige oplever samme grad af diskrimination og chikane (26%) og magtmisbrug (32% og 33%). Med hensyn til fysisk og psykisk vold har freelancere en smule flere oplevelser end selvstændige (27% og 24%), og med hensyn til uønsket seksuel opmærksomhed har selvstændige i nogen grad flere oplevelser end freelancere (20% og 26%). I forhold til oplevelsen af ikke at have samme rettigheder som kollegaerne placerer mænd sig - på tværs af ansættelsesform - på et jævnt niveau (7-8%). Den mest markante forskel er således, at fastansatte mænd oplever en markant mindre grad af diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug.
 - **Branchens hierarkier og maskuliniteter.** Den grænseoverskridende adfærd, mænd udsættes for, er hyppigt er flettet ind i magtkampe, hvor en del af den grænseoverskridende adfærd handler om at udfordre vedkommendes maskulinitet. Endvidere er den grænseoverskridende adfærd, mænd oplever, hyppigt bundet op på branchens hierarkier. Således beskriver dansere (der hyppigere end andre mænd i branchen oplever grænseoverskridende adfærd), at den grænseoverskridende adfærd er knyttet til, at de er ”nederst i hierarkiet”.
 - **Repræsentation, kropsidealer og tabuer.** Mænd i undersøgelsen beskriver hyppigt, hvordan kropsidealerne er snævre, f.eks. i forhold til vægt og udseende. Endvidere beskriver undersøgelsens mænd, hvordan grænseoverskridende adfærd er tabubelagt, når den rammer mænd, fordi de opleves som mindre maskuline netop i kraft af, at de udsættes for grænseoverskridende adfærd, og fordi det både kan være svært at tale om kvinder der er grænseoverskridende og mand-mod mand grænseoverskridende adfærd.
 - **Truede maskuliniteter.** Respondenter i både den kvantitative og kvalitative undersøgelse giver udtryk for, at de kan have svært ved at være i de snævre maskulinitetsidealer. Ligeledes giver flere respondenter udtryk for at de føler, at debatten om grænseoverskridende adfærd både rammer dem uretfærdigt, og at de oplevelser, de selv måtte have, ikke bliver hørt og anerkendt.
- › **Særlige udfordringer for etniske og seksuelle minoriteter.**
 - **Seksuelle minoriteter.** Undersøgelsens seksuelle minoriteter beskriver stigmatisering, både i forhold til opfattelsen af dem som netop seksuelle minoriteter og i forhold til de muligheder de får i branchen. Den kvantitative undersøgelse viser, at seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd, hyppigere end andre mænd, men i mindre grad end kvinder oplever både diskrimination og chikane (34%), uønsket seksuel opmærksomhed (19%), fysisk og psykisk vold (25%), magtmisbrug (33%) og ikke at have samme rettigheder som kollegaer 18%). Seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder, oplever i højere grad end både andre kvinder og mænd diskrimination og chikane (63%), uønsket seksuel opmærksomhed (59%), fysisk og psykisk vold (41%), magtmisbrug (62%) og ikke at have samme rettigheder som kollegaer (42%). Seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder, er altså i særlig grad eksponeret for grænseoverskridende adfærd både på grund af køn og seksualitet.
 - › **Særlige udfordringer for etniske minoriteter.** Personer med anden/andre etniciteter end dansk beskriver, hvordan de oplever at blive stigmatiseret, og at de i høj grad oplever, at deres etnicitet begrænser deres muligheder i branchen, f.eks. muligheder for at ”spille roller, der ikke har med min etnicitet at gøre”. 52% mænd med anden/andre etniciteter end dansk oplever diskrimination og chikane, 38% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, 14% oplever fysisk eller psykisk vold, 46%

magtmisbrug og 21% ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer. Det betyder, at mænd med andre/andre etniciteter end dansk i højere grad end andre mænd oplever diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, magtmisbrug og manglende rettigheder. Til gengæld oplever de i mindre grad end andre mænd og kvinder fysisk og psykisk vold. Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever hyppigere end både andre kvinder, mænd og etniske minoriteter diskrimination og chikane (79%), uønsket seksuel opmærksomhed (68%), fysisk og psykisk vold (48%), magtmisbrug (59%) og manglende rettigheder (53%). Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk er altså ekstra eksponeret for grænseoverskridende adfærd på grund af deres køn og deres etnicitet.

- › **Minoritetsstres.** I undersøgelsen angiver så stor en del af de seksuelle og etniske minoriteter – og til dels også kvinder generelt – at de har oplevet grænseoverskridende adfærd, at der er grund til at være opmærksom på muligheden for en høj forekomst af minoritetsstress (Rothblum 2020).

3. Metode

Den overordnede ambition med projektet er, at skabe et retvisende billede af, hvilke udfordringer der er eller ikke er i forhold til grænseoverskridende adfærd i film-, tv- og scenekunstbranchen. Til dette formål bruger undersøgelsen kvantitative og kvalitative metoder i form af en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interviews.

3.1/ Kvantitative data

Kvantitativt er undersøgelsen baseret på 1485 besvarelser af en spørgeskemaundersøgelse udarbejdet i Rambølls program SurveyXact. Et link til spørgeskemaet blev videreformidlet fra forskeren til de fire brancheforbund, der videreformidlede dette til deres medlemmer. Efter dataindsamlingens start i september 2019 blev der ikke foretaget ændringer i spørgeskemaet.

Sammenlagt har de fire forbund - Dansk Skuespillerforbund, Producentforeningen, Dansk Teater og Danske Filminstruktører – 2500 medlemmer. Dermed er svarprocenten på 59,4%. En svarprocent på 59,4% vil ifølge forskningslitteraturen om spørgeskemaundersøgelser blive betragtet som god og som et tilstrækkeligt grundlag for analyse (se f.eks. Babbie 2008). Den gode svarprocent er opnået på trods af, at spørgeskemaundersøgelsen blev foretaget online og var lang. Netop længden kan forårsage frafald i sådanne undersøgelser. Vurderingen var dog, at det var afgørende at spørgeskemaet var dybdegående, og at dette var vigtigere end et eventuel frafald. Med en svarprocent på 59,4% er der 40,6% potentielle respondenter, der ikke har besvaret spørgeskemaundersøgelsen. Dette kan blandt andet skyldes, at disse ikke fandt undersøgelsen relevant for dem, men også at branchen består af mange atypiske ansættelser, og at potentielle respondenter potentielt ikke arbejder i branchen længere. Endvidere fik brancheforbundene 39 e-mails tilbage – f.eks. fordi pågældende e-mails ikke længere er gyldige, hvorfor disse ikke har besvaret undersøgelsen, da de ikke har modtaget linket til undersøgelsen.

Den kvantitative undersøgelse omfatter arbejdsgivere og medarbejdere, fastansatte (24% af respondenterne), selvstændige (17%) og freelancere (69%) såvel som forskellige køn (53,8% kvinder, 46% mænd og 0,2% ikke-binær), etniciteter, seksualiteter og aldersgrupper. Idet mange i branchen har forskellige jobfunktioner (f.eks. både instruktør og skuespiller) har det i forhold til jobtype været muligt at sætte flere krydser. Det store antal besvarelser har gjort det muligt, at identificere specifikke udfordringer for enkelte grupper i branchen og på tværs af f.eks. jobtype, køn, seksualitet, alder, krop og etnicitet. I tabel 1 ses det, hvordan besvarelserne af det kvantitative spørgeskema fordeler sig i forhold til jobtype og – funktion, i tabel 2 på baggrund af ansættelsesform, og i tabel 3 hvordan besvarelserne fordeler sig baseret på alder.

Tabel 1: 1485 respondenter fordelt på jobtype

	Middelværdi	Mænd	Kvinder
Skuespiller/musicalperformer	59%	59%	60%
Instruktør	26%	32%	21%
Producent	13%	13%	13%
Leder	11%	12%	11%
Sanger	7%	4%	9%
Danser/koreograf	4%	2%	6%
Elev	1%	1%	2%
Underviser	11%	9%	12%
Andet	7%	12%	9%

Tabel 1 viser, hvordan de 1485 besvarelser fordeler sig på tværs af jobtyper. En del af respondenterne har mere end en jobtype – derfor mere end 100%.

I undersøgelsen var det muligt, at angive om man identificerer sig som andet end mand og kvinde. Kategorien der indeholder ikke-binære konsidentiteter er dog for lille til at den i tabellerne kan fremgå som selvstændig kategori uden at bryde respondenternes anonymitet.

Tabel 2: 1485 respondenter fordelt på ansættelsesform

	Fastansat	Freelancer	Selvstændig	Andet
Middelværdi	24 %	69 %	17 %	4%
Kvinder	26%	68%	15%	4%

Mænd	21%	69%	19%	3%
------	-----	-----	-----	----

Tabel 2 viser, de i alt 1485 besvarelser fordelt på tværs af ansættelsesform. Flere af respondenterne arbejder på en måde, hvor de f.eks. er fastansat i en periode efterfulgt af perioder med freelancearbejde.

Tabel 3: 1485 respondenter fordelt på alder

	18-25 år	18-35 år	36-45 år	46-55 år	56-65 år	66-75 år	75- år
Kvinder	4%	23%	26%	24%	14%	6%	3%
Mænd	2%	15%	26%	27%	21%	7%	2%

Tabel 3 viser, hvordan de 1485 besvarelser er fordelt på køn og alder.

Målet med den kvantitative undersøgelse er – som i kvantitativ forskning generelt – at danne et grundlag for en statistisk bearbejdelse af empirien (Brinkmann og Tanggaard 2010). I forhold til opbygningen af en spørgeskemaundersøgelse anbefaler Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) at man stiller enkle spørgsmål, spørger om en ting ad gangen, stiller neutrale spørgsmål, stiller genkaldelige spørgsmål som respondenterne har mulighed for at huske og overvejer ordvalget, og altså ikke bruger ord og udtryk, der ikke forstås ens af alle. Det er EVAs anbefalinger samt metoder udviklet af bl.a. Erik Jørgen Hansen og Bjarne Hjort (2009) samt Svend Brinkman og Lene Tanggaard (2010), der er udgangspunktet for designet af undersøgelsens spørgeskema.

I spørgeskemaundersøgelsen er det væsentligt, at respondenterne ved hvert spørgsmål havde mulighed både for afkrydsning og for at bidrage med uddybende forklaringer. I og med undersøgelsen handler om grænseoverskridende adfærd, er det også denne adfærd, der bliver spurgt ind til. Der er dog i gennem hele undersøgelsen mulighed for at svare og uddybe sit svar, hvis man ikke har haft grænseoverskridende oplevelser.

Spørgeskemaundersøgelsen er inddelt i fem sektioner. A) Først spørges der til basisinformation om den enkelte (jobtype, ansættelsesform, alder, køn, seksualitet, etnicitet, religion) med henblik på at have en række variabler, der kan bidrage med at identificere udfordringer for enkelte grupper. B) Dernæst spørges der til eventuelle oplevelser med diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug. C) Endvidere spørges der til eventuelle personlige eller arbejdsmæssige konsekvenser af grænseoverskridende adfærd. D) For det fjerde spørges der til, hvem man, hvis man har oplevet grænseoverskridende adfærd, taler med dette om. Dette er inkluderet i undersøgelsen, for at undersøge, hvem i branchen, der har adgang til hvilke information om grænseoverskridende adfærd. E) Endelig spørges der til oplevelsen af branchens og arbejdspladsers håndtering af grænseoverskridende adfærd, og hvad der gøres og kan gøres for at forebygge en sådan adfærd. Dette er blandt andet inkluderet i undersøgelsen, for at identificere allerede eksisterende praksisser og for at inkludere respondenternes betragtninger om, hvordan man skaber et godt arbejdsmiljø.

3.2/ Vidensbaner

I spørgeskemaundersøgelsen blev der spurgt ind til, om man som kollega eller leder har været vidne til eller er blevet betroet oplevelser med grænseoverskridende adfærd. At der spørges til, hvad man har bevidnet eller er blevet betroet som kollega og leder, betyder ikke at denne viden indgår i rapportens samlede tal for, hvor mange i branchen, der f.eks. har oplevet f.eks. diskrimination og chikane. Denne 'andenhåndsviden' – altså når personer har bevidnet eller er blevet betroet grænseoverskridende adfærd, som ikke er rettet mod dem selv – er inkluderet i undersøgelsen af to årsager. For det første, fordi det at bevidne eller blive betroet grænseoverskridende adfærd kan have arbejdsmæssige, fysisk og psykiske konsekvenser (Low et al. 2007). For det andet, ved at undersøge hvem der bevidner eller bliver betroet grænseoverskridende adfærd, bliver det muligt at forstå, hvordan viden om grænseoverskridende adfærd cirkulerer i branchen via forskellige 'vidensbaner'. Rapporten vil altså kortlægge de 'vidensbaner', der eksisterer omkring grænseoverskridende adfærd, og dermed også bidrage til at belyse, hvem i branchen der eventuelt ikke har adgang til viden om grænseoverskridende adfærd.

3.3/ Kvalitative interviews og covid-19

Kvalitativt er undersøgelsen baseret på 40 interviews med skuespillere og musicalperformere, instruktører, dansere og koreografer, sangere, producenter, ledere, undervisere og elever. De 40 interviews tager demografien i betragtning i forhold repræsentation af forskellige køn, aldersgrupper, seksualiteter og etniciteter, ligesom interviewene er fordelt på de fire byer, København, Aarhus, Aalborg og Odense.

I løbet af undersøgelsen blev store dele af landet lukket grundet udbruddet af covid-19. Det betød, at designet for den kvalitative del af undersøgelsen måtte ændres. Disse ændringer handlede for det første om, at flere interviews blev udsat, fordi branchen var meget udsat under nedlukningen. For det andet handlede ændringerne i den kvalitative del af metoden om, at efter covid-19 måtte de resterende interviews afholdes via zoom og i enkelte tilfælde telefon. Inden covid-19 blev forskningsinterviewene foretaget ansigt til ansigt og fokus var – som det gør sig gældende for kvalitative forskningsinterviews – ”de interviewedes livsverden og deres forhold hertil”. Dermed er formålet at ”beskrive og forstå de centrale temaer, som de interviewede oplever og lever” (Kvale 1997). Parterne i projektet stillede lokaler til rådighed, ligesom interviewene kunne foregå på Aarhus Universitet. Det var også muligt at mødes et sted efter deltagernes valg, og der blev således også afholdt interviews i private hjem og arbejdspladser. At interviewene efter covid-19 måtte foretages via zoom, var som udgangspunkt en stor udfordring, da det kan være svært at etablere den nødvendige tillid mellem interviewperson og interviewer, når man ikke mødes ansigt til ansigt (James og Buscher 2006; Janghorban et al. 2014). Det viste sig dog, at Zoom var yderst effektivt, både fordi der trods alt var ’ansigt på’, og fordi mindre tekniske udfordringer havde den effekt – som også andre forskningsprojekter har vist (Archibal et al. 2019) – at interviewpersonen og intervieweren indgik i en fælles løsningsorienteret proces, der medvirkede til at skabe en uhøjtidelig stemning og kontakt, der lettede samtalen om grænseoverskridende adfærd. Skiftet til at foretage zoom-interviews betød også, at interviewformatet ændrede karakter. Hvor de interviews der foregik ansigt til ansigt var semistrukturerede og fulgte en på forhånd planlagt interviewguide, var zoom-interviewene i højere grad uformelle. Dette sikrede en uformel stemning og en tillid, der kan være svær at etablere, når man ikke mødes ansigt til ansigt. Zoom-interviewene blev stadig optaget og transskriberet, men samtalen var friere og interviewguiden var i højere grad med som en tjekliste, der skulle sikre, at de samme emner, som de interviews der foregik ansigt til ansigt, blev berørt. På den måde er det sikret, at selvom der er forskel på interviewformen, kan de forskellige interviews sammenlignes.

3.4/ Sammenligning med eksisterende data

Der foreligger ikke nogen samlet dansk forskning, som denne rapport resultater kan sammenlignes med. I nogle tilfælde er det dog muligt at sammenligne med data fra f.eks. Dansk Statistiks registerdata og Projekt Sexus. I disse tilfælde kan undersøgelserne ikke sammenlignes en-til-en, fordi disse undersøgelser ser på befolkningen generelt, hvor denne undersøgelse fokuserer på en specifik branche. Sammenligningerne vil dog kunne bruges til at give en indikation af, hvilke udfordringer branchen har sammenlignet med den generelle befolkning.

3.5/ Forskningsetik

Forskningsetik handler om redelighed i undersøgelsen, altså om at beskytte informanter og andre berørte af forskningen, styrke forskningsintegriteten, kontinuerligt overveje nye etiske dilemmaer og efterleve professionelle forventninger (Isaël 2015). For at efterleve disse krav til forskningsetik er besvarelserne i denne undersøgelse anonymiserede, ligesom undersøgelsen ikke er en whistleblower-undersøgelse. Målet med undersøgelsen er ikke at dvæle ved enkelte tilfælde af grænseoverskridende adfærd, men derimod at forstå de bredere udfordringer branchen måtte have. Når der i rapporten fremgår citater, er de anonymiserede, og det vil ikke fremgå, om citatet stammer fra interviews eller spørgeskema.

Forskning i grænseoverskridende adfærd såsom diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug stiller spørgsmål, der både kan være svære at besvare, hvis man aldrig har haft sådanne oplevelser, og hvis man har været udsat for f.eks. seksuelle overgreb. Forskning peger dog på, at det psykologiske ubehag, der kan være forbundet med at besvare spørgsmål herom, for de flestes vedkommende er kortvarig (Nielsen et al. 2006). Alligevel, har det været centralt ikke at stille spørgsmål, der skaber unødigt ubehag, og at gøre det muligt for respondenterne at deltage uden at skulle beskrive eventuelt ubehagelige oplevelser i detaljer. I spørgeskemaet var der derfor både mulighed for afkrydsning og uddybende forklaring, hvor sidstnævnte ikke var et krav. Alligevel gav en stor del af undersøgelsens respondenter uddybende forklaringer, ligesom uddybende forklaringer fandt sted i de kvalitative interviews.

Forskningsetik handler også om, at forskningen skal være sociokulturelt bevidst og kunne se alle informanterne og deres forskellige baggrunde som muligheder for yderligere viden. Endvidere skal forskeren

kunne skifte mellem og acceptere værdien af de forskellige informanter og deres forskellige kommunikationsstile, ligesom informanternes identiteter og oplevelser skal anerkendes (Lahman et al. 2011). Netop fokus på de forskellige informanter og deres forskellige baggrunde, identiteter og oplevelser er afgørende for en undersøgelse som denne. Undersøgelsen skal nemlig kunne rumme mange forskellige mennesker med forskellige identiteter og jobtyper – f.eks. fra små teatre til store produktionsselskaber og fra dansere til skuespillere og ledere. I denne undersøgelse bliver netop informanternes forskellige baggrunde, jobtyper, køn, seksualiteter og etniciteter betragtet som en styrke, både fordi det gør det muligt at beskrive, hvordan grænseoverskridende adfærd opleves både fra et ledelses- og et medarbejderperspektiv, og fordi det gør det muligt at forstå, hvordan forskellige grupper i branchen på forskellig vis påvirkes af grænseoverskridende adfærd.

3.6/ Minimumsantal og anonymisering

En væsentlig del af forskningsetikken handler om, at forskningen ikke må gøre skade på de enkelte informanter, f.eks. ved at bryde disses anonymitet. Dette har konsekvenser for, hvilke data der i det hele taget kan indgå i rapporten. Eksempelvis betyder anonymiseringen, at der ikke gengives resultater for grupper, der er så små, at den enkelte ville kunne genkendes, eller hvor tallene er for små til at den statistiske analyse vil være valid. Det betyder, at procentsatser for forskellige gruppers oplevelser af grænseoverskridende adfærd ikke fremgår af rapportens tabellerne med mindre der er mindst 40 respondenter i den pågældende gruppe.

Selvom det fra et sociokulturelt perspektiv ville være vigtigt, at drage konklusioner om vilkårene i branchen for små grupper som eksempelvis koreografer med anden etnisk baggrund, elever, personer med anden etnisk baggrund end dansk og anden seksualitet end heteroseksuel, personer med handicap og personer med ikke-binær kønsidentitet, vil dette i forhold til anonymitetsprincippet ikke kunne lade sig gøre. Grupperne er nemlig så små, at den enkelte ville kunne blive genkendt. I stedet vil disse grupper blive inkluderet i større grupperinger. F.eks. vil elever være repræsenteret når undersøgelsen behandler personer under 35 år¹, personer med ikke-binær kønsidentitet vil være repræsenteret, når undersøgelsen fokuserer på seksuelle minoriteter, og personer med handicap når rapporten fokuserer på repræsentation og forskellige kropstyper.

3.7/ Grænseoverskridende adfærd fra et brancheperspektiv

I forskningen findes en omfattende viden om, hvad grænseoverskridende adfærd er (se eksempelvis Beggan 2019 og Akella 2020), ligesom international forskning har undersøgt aspekter af film-, tv- og scenekunstbranchen (se f.eks. Quigg 2007 og 2011 og Walkley et al. 2018). Ikke desto mindre er det et afgørende udgangspunkt for denne undersøgelse, at det er respondenternes besvarelser der beskriver og defineres, hvad der opleves som grænseoverskridende af netop personer i branchen. Det er altså en afgørende præmis, at forskningsarbejdet ikke pådutter branchen normer og omgangsformer som simpelthen ikke harmonerer med branchen, og den måde man er sammen på i kunstneriske processer. Som mange af respondenterne i både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen gør opmærksom på, er der netop tale om en branche, hvor man lever af og er kreativ ved at være tæt – også fysisk tæt – sammen med andre mennesker.

I løbet af undersøgelsen vil materialet og analysen heraf gøre det klart, hvad der forstås ved grænseoverskridende adfærd og specifikt ved diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug. Men før denne udredning kan begynde er det nødvendigt at nævne nogle af de centrale skel og bekymringer, flere af undersøgelsens respondenter giver udtryk for i den kvantitative undersøgelses fritekst og i de kvalitative interviews:

- > Flere af undersøgelsens respondenter både i den kvantitative og kvalitative undersøgelse skelner mellem grænseoverskridende adfærd og grænsesøgende kreativitet. Dermed italesættes, at der er forskel på at udfordre faglige grænser og være kreativt nysgerrig og på eksempelvis seksuel grænseoverskridende adfærd, der i højere grad beskrives magtudøvelse. Som en af undersøgelsens respondenter udtrykker det: "Mine bryster må de tage på i prøvelokalet. Ikke i kantinen."
- > Flere respondenter skelner mellem løssluppen omgangsform og grænseoverskridende adfærd. Flere i undersøgelsen udtrykker, at de værdsætter at branchen er levende, dynamisk og kreativ, og at en del af det også er en løssluppen og fri omgangsform, og der skelnes mellem denne omgangsform og grænseoverskridende adfærd. Som en af undersøgelsens respondenter udtrykker det: "Jeg synes det kan være herligt med en lummer stemning, men det er ikke sjovt, når det bruges til at latterliggøre og ekskludere andre fra fællesskabet."

¹ I undersøgelsen kunne man krydse af, hvilken aldersgruppe man tilhører: 15-25; 26-35; 36-45; 46-55; 56-65; 66-75 eller over 76. Da de yngste (15-25) og ældste (66-75 og 76-) grupper er små, vil de ikke være repræsenteret selvstændigt, i stedet vil den yngre gruppe dække de 15-35-årige og den ældste alle over 56.

- > Flere respondenter udtrykker en bekymring for at samtalen om grænseoverskridende adfærd kan blive en kønskamp. Her er det vigtigt at påpege, at undersøgelsen viser, at både mænd og kvinder, ikke-binære personer samt seksuelle og etniske minoriteter i film-, tv- og scenekunstbranchen både kan agere grænseoverskridende og blive udsat for grænseoverskridende adfærd. Grænseoverskridende adfærd er i den forstand kønsneutralt.
- > Endelig, udtrykker flere respondenter en bekymring for, at samtalen om grænseoverskridende adfærd besværliggør deres ledelsesret. Her er det centralt at påpege, som rapporten vil vise, at grænseoverskridende adfærd ikke afmonterer ledelsesretten, men tværtimod nødvendiggør ledelsesansvar.

3.8/ Forbehold

Resultaterne i rapporten giver et bud på, hvordan, hvornår og hvorfor grænseoverskridende adfærd finder sted i film-, tv- og scenekunstbranchen. At rapportens resultater formentligt giver et retvisende billede af den reelle situation understøttes af den gode svarprocent, og af de mønstre og sammenhænge der kan findes i og imellem den kvantitative og kvalitative data. Alligevel kan undersøgelsen ikke generaliseres ukritisk, og det er nødvendigt at være opmærksom på en række forbehold, herunder:

- > Den kvantitative undersøgelse tillader i nogle tilfælde respondenterne at sætte flere krydser, f.eks. hvis man både er instruktør og skuespiller eller leder og danser. Det betyder, at nogle respondenter fremgår i flere kategorier. Vurderingen er, at det er afgørende, at de enkelte føler, at de og deres faglighed er repræsenteret i undersøgelsen, fordi de dermed er mere tilbøjelige til at besvare denne. Ikke desto mindre betyder det, at resultaterne, når fokus er på jobtype, har det forbehold, at de samme personer i nogle tilfælde kan være repræsenteret som f.eks. både danser og leder.
- > I og med undersøgelsen handler om grænseoverskridende adfærd, er det også diskrimination, chikane, vold, uønsket seksuel opmærksomhed og magtmisbrug, der er blevet spurgt ind til. I alle spørgsmål har det været muligt at angive, at man ikke har haft sådanne oplevelser, og man har haft mulighed for at uddybe sine besvarelser. At der spørges til grænseoverskridende oplevelser kan have den betydning, at netop personer, der har haft sådanne oplevelser har været motiveret til at besvare spørgeskemaet. Hertil må det dog tilføjes, at svarprocenten er så høj, at selv hvis dette er tilfældet, vidner undersøgelsen om, at en stor del af branchens medlemmer har haft grænseoverskridende oplevelser.
- > Endelig er det centralt, at grænseoverskridende adfærd – især i form af uønsket seksuel opmærksomhed generelt underrapporteres både til offentlige myndigheder og i forskningen. For at imødekomme en eventuel underrapportering, anvendes i spørgeskemaet formuleringen 'uønsket seksuel opmærksomhed'. Dette valg er truffet, da forskning peger på, at "lave svarprocenter i undersøgelser, der vedrører seksuelle krænkelser, kan skyldes, at ofrene ikke oplevede den seksuelle krænkelser som kriminelt, og at anvendelse af betegnelsen voldtægt kan lede til underrapportering på grund af fasttømrede forestillinger om, hvad der retsmæssigt konstituerer en sådan hændelse (Abbey et al. 2006:365; Walby & Allen 2004; Olserud 2014:27; Balvig et al. 2016:84)" (Heinskou et al. 2017: 105). Ligeledes spiller frygten for gengældelse og latterliggørelse og manglende tillid til f.eks. politi og forskere ind i forhold til underrapportering. Selvom rigtig mange personer fra branchen har valgt at dele deres oplevelser, er der altså fortsat en risiko for underrapportering.

Del 2. Kortlægning

4. Kvantitativ analyse: Overordnede resultater

I denne del af rapporten fokuseres der på den kvantitative undersøgelse og resultaterne heraf. Hermed bliver udfordringer med diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug kortlagt. Præcise definitioner af grænseoverskridende adfærd, såvel som af diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug vil først fremgå efter analysen, idet intentionen er, at det netop er respondenternes besvarelser, der skal benyttes til at fremlægge sådanne definitioner. Kortlagt men hvad der mere præcist forstås ved dette og ved grænseoverskridende adfærd bliver først udledt af respondenternes besvarelser i den kvantitative og kvalitative undersøgelse.

4.1/ Forekomst af grænseoverskridende adfærd

Forekomst: Figur 4 viser, at en stor del af undersøgelsens respondenter har oplevet grænseoverskridende adfærd på deres arbejdspladser. På tværs af alder, køn, etnicitet og seksualitet har mellem 14% (mænd der har oplevet ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer) og 79% (kvinder med anden/andre etniciteter end dansk der har oplevet diskrimination og/eller chikane) oplevet enten diskrimination og/eller chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og/eller psykisk vold, magtmisbrug eller ikke at have samme rettigheder som kollegaerne.

Køn: På trods af den høje generelle forekomst af grænseoverskridende adfærd, rammer grænseoverskridende adfærd enkelte grupper i branchen forskelligt. Eksempelvis har henholdsvis 59% og 50% af branchens kvinder oplevet diskrimination og/eller chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Også branchens mænd udsættes for grænseoverskridende adfærd, eksempelvis har henholdsvis 23% og 19% oplevet diskrimination og/eller chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Mænd er i forhold til alle de kortlagte former for grænseoverskridende adfærd mindre udsatte end både kvinder, seksuelle minoriteter og etniske minoriteter. Det gør ikke deres oplevelser mindre væsentlige, men det peger på, at de kvantitativt oplever en mindre grad af grænseoverskridende adfærd.

Seksuel identitet: For seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd, gør det sig gældende, at de i høj grad oplever diskrimination og chikane (34%) og uønsket seksuel opmærksomhed (29%) hyppigere end heteroseksuelle mænd. Det samme gør sig i nogen grad gældende for fysisk og/eller psykisk vold (25%), magtmisbrug (33%) og oplevelsen af ikke at have de samme rettigheder som kollegaer (18%).

For seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder, gør det sig gældende, at de i høj grad oplever diskrimination og chikane (63%), uønsket seksuel opmærksomhed (59%), fysisk og/eller psykisk vold (41%), magtmisbrug (62%) og oplevelsen af ikke at have de samme rettigheder som kollegaer (42%). Dette er hyppigere end både heteroseksuelle kvinder, mænd og seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd.

Etnicitet: For etniske minoriteter, der identificerer sig som kvinder, gør det sig gældende, at de i højere grad end både andre mænd og kvinder oplever diskrimination og chikane (79%), uønsket seksuel opmærksomhed (68%), fysisk og/eller psykisk vold (48%), magtmisbrug (59%) og ikke at have de samme rettigheder som kollegaer (53%).

Etniske minoriteter, der identificerer sig som mænd oplever i højere grad end både heteroseksuelle mænd generelt og seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd diskrimination og chikane (48%), uønsket seksuel opmærksomhed (38%), magtmisbrug (46%) og ikke at have samme rettigheder som kollegaer (53%). Dog er niveauet for fysisk og psykisk vold lavere (14%) end for disse grupper.

Tabel 4: Grænseoverskridende adfærd på tværs af køn, seksualitet og etnicitet

	Diskrimination og/eller chikane	Uønsket seksuel opmærksomhed	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%

Tabel 4 viser den procentdel af de forskellige grupper (baseret på køn, etnicitet og seksualitet), der har haft grænseoverskridende oplevelser i form af diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold, magtmisbrug samt oplevelser af ikke at have samme rettigheder som kollegaerne.

4.2/ Grænseoverskridende adfærd på tværs af alder

I tabel 3 (se afsnit 3.1.) så vi, hvordan undersøgelsens respondenter er fordelt på alder. Her er det tydeligt, at der blandt de 18-35-årige er flest kvinder (23%), blandt de 36-45-årige en ligelig fordeling (både 26% kvinder og mænd) og blandt de 46-55 og 56-65-årige er flere mænd end kvinder (27% og 21%). Dette skift i respondenternes køn set i forhold til alder stemmer overens med at europæisk forskning viser, at kvinders karriere i branchen er kortere end mænds, ligesom et overvældende flertal af kvinder ser det at blive ældre som en karrieremæssig ulempe (Dean 2008). I det følgende kortlægges forekomsten af diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug fordelt på køn og alder.

Forekomst: Tabel 5 viser, at kvinder indenfor alle aldersgrupper og alle former for grænseoverskridende adfærd i højere grad end mænd angiver, at de har været udsat for grænseoverskridende adfærd. Den største forskel på mænd og kvinders oplevelser er blandt de 18-35-åriges erfaringer med uønsket seksuel opmærksomhed. Her har 66% af kvinderne og 19% af mændene haft sådanne oplevelser. Den mindste forskel er blandt de 36-45-åriges oplevelser med psykisk og fysisk vold, her har henholdsvis 34% og 25% kvinder og mænd haft sådanne oplevelser. Tabel 6 viser, at der er forskel på, hvornår personer i forskellige aldersgrupper enten selv oplever eller bevidner grænseoverskridende adfærd. Således har kvinder og især mænd over 56 år i markant mindre grad end andre grupper viden om grænseoverskridende adfærd, der har fundet sted inden for de seneste to år.

Uønsket seksuel opmærksomhed er det område, hvor forskellen på mænd og kvinders oplevelser – på tværs af aldersgrupperne – er størst. For mænd i alderen 18-55 er uønsket seksuel opmærksomhed på et stabilt niveau på 19-21%. Herefter falder tallet til 14%. Blandt kvinderne har 66% af de 18-35-årige oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Det samme gør sig gældende for 53% af de 36-45-årige og 42% og 38% af de 46-55 og 56-plus årige. Selvom tallene også er markante for grupper over 35 år, stemmer disse tal overens med forskning, der viser, at især unge kvinder er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed herunder krænkelse og overgreb (se eksempelvis Bryant-Davis 2011).

I aldersgrupperne fra 18-55 år er oplevelser med diskrimination og chikane for både mænd (24-27%) og kvinder (61%) på et relativt stabilt niveau. Dog med et fald til 55% for de 46-55-årige kvinder, ligesom tallene for mænd over 56 daler til 18%.

I forhold til fysisk og psykisk vold er tallene ligeledes relativt stabile fordelt på aldersgrupper, idet 33-38% af alle kvinder og 18-25% af alle mænd angiver at have haft sådanne oplevelser.

28% af mænd mellem 18-35 angiver at de har oplevet magtmisbrug, herefter stiger dette tal til 32-34% blandt de 36-55-årige, og det daler igen blandt de 56-plus årige (19%). Dette skift, hvor det blandt mændene er de yngste og ældste der i mindst grad oplever magtmisbrug, gør sig ikke gældende blandt kvinderne. Her er tallene til gengæld let dalende set i forhold til alder, nemlig fra 50% (de 18-35-årige) til 43% (for gruppen over 50 år).

Den mest markante forskel blandt yngre og ældre mænd, er deres oplevelser med magtmisbrug. Her angiver 34% af de 36-45-årige at have haft sådanne oplevelser, mod 10% af de 56-plus-årige. Den anden markante forskel handler om rettigheder, her angiver den 24% af den yngste gruppe mod 10% af de over 46-årige at have oplevet ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer. Disse tal kan både vise, at der er en stigning i antallet af episoder med magtmisbrug og manglende rettigheder blandt branchens yngre medlemmer, og at der blandt de 18-45-årige mænd er en øget bevidsthed om, hvilke rettigheder de har på arbejdsmarkedet.

Yngre og ældre mænds forskellige oplevelser af magtmisbrug og ligeret kan også skyldes, at der er forskel på yngre og ældre personer i branchens ansættelsesformer og jobtyper, således har ældre mænd i højere grad jobsikkerhed (f.eks. er 11% under 36 år fastansatte mod 23% af mændene over 56), og de har i højere grad jobtyper, som indebærer ledelse og ansvar. Eksempelvis gælder det for de mandlige

respondenter under 36 år at 23% er instruktører, 3% producenter og 5% ledere, for mænd mellem 36 og 45 år er 21% fastansatte 29% instruktører, 6% producenter og 11% ledere, blandt mænd mellem 46 og 55 år er 27% fastansatte, 34% instruktører, 20% producenter, 17% ledere og blandt mænd over 56 år er 23% fastansatte, 36% instruktører, 18% producenter og 11% er ledere. Således kan forskellen på oplevelsen af især magtmisbrug og ligeret blandt yngre og ældre mænd forklares med, at de forskellige grupper har forskellige ansættelsesformer, jobtyper og jobsikkerhed samt forskellige grader af ledelsesansvar.

Den mest markante forskel blandt yngre og ældre kvinder omhandler uønsket seksuel opmærksomhed. Her angiver 66% af de 18-35-årige at have haft sådanne oplevelser mod 38% af de 56-plus årige. Dette kan både vise, at flere unge kvinder udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed (se f.eks. Bryant-Davis 2011), at en del kvinder forlader branchen med alderen (se f.eks. Davis 2008), og at der er øget bevidsthed om egne grænser blandt de yngre kvinder. En sådan øget bevidsthed kan dog ikke forklare den høje generelle forekomst, hvor mindst 38% af alle kvindelige respondenter angiver at have været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.

Forskellen på yngre og ældre kvinders oplevelser med grænseoverskridende adfærd kan, som det også var tilfældet blandt mændene, blandt andet skyldes at der er forskel på yngre og ældre kvinders ansættelsesformer og jobtyper. Eksempelvis har flere ældre kvinder ledelsesansvar. Blandt kvinder under 36 år er 25% fastansatte, 14% instruktører, 13% producenter, 1% ledere, blandt kvinder mellem 36 og 45 år er 25% fastansatte, 17% instruktører, 13% producenter, 11% ledere. Blandt kvinder mellem 46 og 55 år er 30% fastansatte, 27% instruktører, 15% producenter og 16% ledere. Og endelig for kvinder over 56 år gælder det, at 22% er fastansatte, 30% instruktører, 13% producenter og 16% ledere. Forskellen på graden af jobsikkerhed er ikke så markant, som vi så hos mændene. Men til gengæld er forskellen på ledelsesansvar blandt de yngre og ældre kvinder stor. Netop denne forskel kan medvirke til at forklare, hvorfor færre ældre end yngre kvinder angiver at have grænseoverskridende oplevelser. Dette ændrer dog ikke ved, at også kvinder i de ældre kategorier i høj grad angiver at have grænseoverskridende oplevelser.

Tabel 5: Grænseoverskridende adfærd på tværs af alder

	Kvinder 18-35	Mænd 18-35	Kvinder 36-45	Mænd 36-45	Kvinder 46-55	Mænd 46-55	Kvinder 56- 56-	Mænd 56- 56-
Diskrimination og/eller chikane	61%	24%	61%	27%	55%	25%	46%	18%
Uønsket seksuel opmærksomhed	66%	19%	53%	21%	42%	21%	38%	14%
Fysisk og/eller psykisk vold	33%	18%	34%	25%	38%	25%	38%	18%
Manglende rettigheder	46%	24%	44%	15%	42%	10%	35%	10%
Magtmisbrug	50%	28%	46%	34%	45%	32%	43%	19%

Tabel 5 viser i hvor høj grad de 1485 besvarelser fordelt på alder har oplevet forskellige former for grænseoverskridende adfærd. Aldersgrupperne 18-25 år og 65-plus er her er af anonymitetshensyn slået sammen i de bredere grupper 18-35 og 56-plus.

Tabel 6: Hvornår finder/fandt den grænseoverskridende adfærd sted (baseret på køn og alder)

	Kvinder 18-35	Mænd 18-35	Kvinder 36-45	Mænd 36-45	Kvinder 46-55	Mænd 46-55	Kvinder 56- 56-	Mænd 56- 56-
Diskrimination/chikane								
Mindre end to måneder siden	13%	4%	4%	5%	6%	6%	4%	4%
Mellem 2 måneder og 2 år siden	47%	33%	21%	29%	22%	22%	11%	6%
Mellem 2 år og 10 år siden	41%	20%	46%	30%	35%	35%	21%	16%
Mere end ti år siden	6%	1%	28%	16%	36%	36%	40%	18%
Uønsket seksuel opmærksomhed								
Mindre end to måneder siden	13%	6%	4%	4%	2%	2%	2%	2%

Mellem 2 måneder og 2 år siden	41%	33%	22%	25%	14%	14%	12%	3%
Mellem 2 år og 10 år siden	45%	24%	46%	38%	31%	31%	22%	14%
Mere end ti år siden	5%	3%	28%	15%	36%	36%	39%	15%
Fysisk og psykisk vold								
Mindre end to måneder siden	9%	3%	2%	4%	3%	3%	3%	2%
Mellem 2 måneder og 2 år siden	29%	23%	15%	21%	15%	15%	8%	4%
Mellem 2 år og 10 år siden	30%	18%	32%	24%	30%	30%	18%	12%
Mere end ti år siden	4%	2%	16%	15%	24%	24%	27%	18%
Magtmisbrug								
Mindre end to måneder siden	14%	6%	6%	5%	5%	5%	2%	2%
Mellem 2 måneder og 2 år siden	43%	23%	21%	20%	16%	16%	13%	5%
Mellem 2 år og 10 år siden	31%	19%	29%	23%	30%	30%	23%	11%
Mere end ti år siden	4%	2%	13%	9%	29%	29%	36%	15%

Tabel 6 viser, baseret på køn og alder, hvornår respondenterne har oplevet eller bevidnet grænseoverskridende adfærd.

4.3/ Hvem er grænseoverskridende?

På tværs af alder, køn, etnicitet og seksualitet har en stor del af undersøgelsens respondenter oplevet diskrimination og/eller chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og/eller psykisk vold, magtmisbrug og ikke at have samme rettigheder som kollegaerne. Det betyder at alle i branchen potentielt kan udsættes for grænseoverskridende adfærd, men også alle kan være grænseoverskridende. Den kvantitative undersøgelse giver et indblik i, nogle af de magtstrukturer der eksisterer omkring den grænseoverskridende adfærd og i hvem der i særlig grad opleves som grænseoverskridende.

I denne del af undersøgelsen er der både blevet spurgt til oplevelser, den enkelte har oplevet på egen krop og bevidnet. Dermed kan der være tale om, at flere personer har bevidnet den samme grænseoverskridende adfærd. Denne del af undersøgelsen skal altså bruges til at forstå, hvor mange fra de respektive grupper, der på forskellig vis har været i kontakt med grænseoverskridende adfærd. Dette er afgørende, fordi grænseoverskridende adfærd ikke blot påvirker den enkelte, men netop også de der måtte være vidner. Forskning viser nemlig, at det at være vidne til grænseoverskridende adfærd - f.eks. i diskrimination mod etniske danskere - ikke blot er en ubehagelig del af arbejdslivet, men påvirker vidnets psykiske, helbreds mæssige og arbejdsmæssige velbefindende (Low et al. 2007).

Forekomst: Undersøgelsen viser at alle, på tværs af køn, seksualitet, etnicitet og alder kan være grænseoverskridende. Ikke desto mindre er der nogle mønstre, der viser hvem, der i særlig grad opleves som grænseoverskridende. Det første aspekt af dette drejer sig om kønnet på den/de grænseoverskridende. Her angiver 24% af undersøgelsens kvinder og 22% af undersøgelsens mænd at de har oplevet eller bevidnet en kvinde være diskriminerende eller chikanerende, mens 57% af undersøgelsens kvinder mod 33% af undersøgelsens mænd angiver at de har oplevet eller bevidnet en mand være diskriminerende eller chikanerende. Endvidere, 7% af de kvindelige respondenter og 14% af de mandlige respondenter har oplevet en kvinde udøve uønsket seksuel adfærd, og 57% af de kvindelige respondenter og 32% af de mandlige angiver at de har oplevet eller bevidnet en mand udøve uønsket seksuel adfærd. To ting kan udledes af dette. For det første, begge køn såvel som ikke-binære personer kan være grænseoverskridende. For det andet både mænd og kvinder oplever hyppigst at mænd er grænseoverskridende, og dette gør sig i særlig grad gældende i forhold til uønsket seksuel opmærksomhed.

I tabel 7 ses det, at respondenterne hyppigst oplever en leder være diskriminerende og/eller chikanerende (32%), udøve uønsket seksuel adfærd (31%) og fysisk og/eller psykisk vold (26%). Dette er dog tæt efterfulgt af respondenternes oplevelser af ældre/mere erfarne kollegaer, der også opleves som diskriminerende og/eller chikanerende (29%), som udøver af uønsket seksuel opmærksomhed (28%) eller fysisk og psykisk vold (18%). I forhold til diskrimination og chikane og uønsket seksuel opmærksomhed, er det altså hyppigst ledere og ældre/mere erfarne kollegaer, der opleves som værende grænseoverskridende. Ikke desto mindre er også jævnbyrdige/jævnaldrende kollegaer grænseoverskridende, herunder diskriminerende og chikanerende (19%), udøve uønsket seksuel adfærd (17%) og fysisk og psykisk vold

(15%). Underordnede opleves i mindre grad som grænseoverskridende i forhold til både diskrimination og chikane (5%), uønsket seksuel opmærksomhed (3%) og fysisk og psykisk vold (5%). I nogle tilfælde er der endvidere flere involverede i diskriminationen og chikanen (6%), den uønskede seksuelle opmærksomhed (1%) og den fysiske og psykiske vold (5%).

Køn: Kvinder, mænd og minoriteter tegner overordnet set et ensartet billede af, hvem der opleves som grænseoverskridende. Derfor er det væsentligt, at pege på de steder, hvor tallene afviger fra det samlede billede af, hvem der er grænseoverskridende. Her er det eksempelvis bemærkelsesværdigt, at selvom der er flere kvinder, der angiver at have oplevet diskrimination og chikane, fordeler tallene sig på samme måde som hos mændene, når fokus er på, hvem der er grænseoverskridende. Blandt de kvindelige respondenter angiver henholdsvis 40% og 38% at de har oplevet ledere og ældre/mere erfarne kollegaer være diskriminerende eller chikanerende, og dette efterfølges af 25% jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer. Blandt mændene har henholdsvis 24%, 18% og 13% oplevet eller bevidnet ledere, ældre/mere erfarne kollega og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer være diskriminerede og/eller chikanerende. Blandt begge køn er det altså i særlig grad ledere, der opleves som diskriminerende og chikanerende tæt efterfulgt af ældre/mere erfarne kollegaer. For begge køn efterfølges dette af jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer, dog med en større margin blandt kvinderne. Et lignende mønster gør sig gældende i forhold til den uønskede seksuelle opmærksomhed

Den mest markante forskel finder sted i forhold til oplevelser med fysisk og psykisk vold. Også her er det hyppigst ledere, der angives som værende grænseoverskridende (30% blandt kvinder og 22% mænd), men margin til ældre/mere erfarne kollegaer er større (22% hos kvinder og 13% hos mænd). Endvidere angives jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer hyppigere at stå bag den fysiske og psykiske vold. Blandt mændene er forskellen mellem jævnaldrende/jævnbyrdige og ældre/mere erfarne kollegaer næsten udjævnet (12% og 13%), og også blandt kvinderne er denne forskel her mindre (17% og 12%).

Seksuel identitet: Forholdet mellem, hvem der opleves som diskriminerende og chikanerede er anderledes hos seksuelle minoriteter end blandt andre mænd og kvinder. Blandt seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd, er der således en næsten ligelig fordeling mellem ledere (22%), ældre/mere erfarne kollegaer (19%) og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer (22%), der opleves som diskriminerende og chikanerende. Blandt seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder, er der en ligelig repræsentation af ledere (39%) og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer (39%), der opleves som grænseoverskridende, mens ældre/mere erfarne kollegaer angives som diskriminerende og chikanerende af 53% af respondenterne. Også i forhold til uønsket seksuel opmærksomhed er det især ældre/mere erfarne kollegaer (62%), der opleves som grænseoverskridende af seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder (mod 44% ledere og 38% jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer). For seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd er forskellen mindre, men dog stadig markant, idet 23% har oplevet ledere udøve uønsket seksuel opmærksomhed, 28% ældre/mere erfarne kollegaer og 18% jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer. Seksuelle minoriteter udsættes altså i højere grad af for kollegial diskrimination og chikane og uønsket seksuel opmærksomhed end undersøgelsens andre respondenter.

Et lidt andet billede gør sig gældende i forhold til fysisk og psykisk vold. Her oplever seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder i særlig grad at ledere er grænseoverskridende (50%). Dog er oplevelsen af, at ældre/mere erfarne kollegaer (44%) og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer (26%) står bag fysisk og psykisk vold også højere end hos andre kvinder. Seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd oplever den samme grad af fysisk og psykisk vold fra ledere (21%) som andre mænd, men oplevelsen af at ældre/mere erfarne kollegaer (21%) og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer (18%) står bag fysisk og psykisk vold er højere end hos andre mænd.

Etnicitet: Ligesom det var tilfældet for kvinder og seksuelle minoriteter, oplever kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk i højere grad end gennemsnittet grænseoverskridende adfærd. Igen er det det nødvendigt at undersøge afvigelser fra det generelle billede af, hvem der opleves som grænseoverskridende. Både kvinder (54%) og mænd (59%) med anden/andre etnicitet end dansk oplever i højere grad end såvel mænd og kvinder og seksuelle minoriteter, at ledere er diskriminerende og chikanerende. Endvidere oplever mænd med anden/andre etniciteter end dansk i højere grad end andre mænd, at ældre/mere erfarne kollegaer er diskriminerende og chikanerende (34%). På dette område placerer kvinder med anden/andre etniciteter end dansk sig på linje med seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder (53%).

Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk udsættes i højere grad end andre kvinder for uønsket seksuel opmærksomhed, og disse oplevelser skyldes lige så ofte ledere og ældre/mere erfarne kollegaer (56%). Mænd med anden/andre etniciteter end dansk angiver hyppigst at ledere (48%) udøver uønsket seksuel opmærksomhed, selvom de også hyppigere end andre mænd oplever at ældre/mere erfarne kollegaer (24%) og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer (17%) udøver uønsket seksuel opmærksomhed. Endelig er det en central pointe, at kvinder med anden/andre etniciteter end dansk i mindre grad end både andre kvinder og mænd oplever fysisk og psykisk vold fra lederes side (4%), men til gengæld i højere grad end både andre kvinder og mænd oplever fysisk og psykisk vold fra ældre/mere erfarne kollegaer (33%) og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaers (25%) side. For mænd med anden/andre etniciteter end dansk gælder det, at de oplever den samme grad af fysisk og psykisk vold fra både ældre/mere erfarne kollegaer (14%) og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaers (11%) side. Til gengæld oplever de i højere grad end både andre mænd og kvinder fysisk og psykisk vold fra lederes (36%) side. Ligesom seksuelle minoriteter oplever personer med anden/andre etniciteter end dansk i højere grad end undersøgelsens andre respondenter kollegial grænseoverskridende adfærd.

Tabel 7: Hvem er grænseoverskridende?

	Leder	Ældre/mere erfarne kollega	Jævnbyrdig/jævnaldrende kollega	Underordnet	Der var flere involverede	Andet
Diskrimination og chikane	32%	29%	19%	5%	6%	5%
Uønsket seksuel opmærksomhed	31%	28%	17%	3%	1%	5%
Fysisk og psykisk vold	26%	18%	15%	3%	5%	4%

Tabel 7 viser hvilken position de, der opleves som grænseoverskridende, ifølge de 1485 respondenter har.

Tabel 8: Hvem er grænseoverskridende?

	Leder	Ældre/mere erfarne kollega	Jævnbyrdig/jævnaldrende kollega	Underordnet	Flere involverede	Andet
Diskrimination og chikane						
Kvinder	40%	38%	25%	5%	7%	6%
Mænd	24%	18%	13%	6%	6%	5%
Seksuelle minoriteter (mænd)	22%	19%	22%	5%	10%	3%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	39%	53%	39%	3%	3%	8%
Etniske minoriteter (mænd)	59%	34%	17%	14%	7%	7%
Etniske minoriteter (kvinder)	54%	53%	33%	11%	16%	13%
Uønsket seksuel opmærksomhed						
Kvinder	39%	37%	22%	3%	2%	6%
Mænd	22%	17%	12%	3%	0,1%	18%
Seksuelle minoriteter (mænd)	23%	28%	18%	3%	0%	3%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	44%	62%	38%	3%	0%	0%
Etniske minoriteter (kvinder)	56%	56%	30%	3%	2%	10%
Etniske minoriteter (mænd)	48%	24%	17%	7%	3%	7%
Fysisk og psykisk vold						
Kvinder	30%	22%	17%	1%	6%	4%
Mænd	21%	13%	12%	4%	4%	3%

Seksuelle minoriteter (mænd)	21%	21%	18%	0%	2%	2%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	50%	44%	26%	0%	6%	6%
Etniske minoriteter (mænd)	36%	14%	11%	4%	11%	0%
Etniske minoriteter (kvinder)	4%	33%	25%	2%	13%	10%

Tabel 7 viser hvilken i hvilken grad ledere, ældre/mere erfarne kollegaer, jævnbyrdige/jævnaeldrende kollegaer og underordnede opleves som grænseoverskridende.

4.4/ I hvilke situationer foregår grænseoverskridende adfærd?

I den kvantitative undersøgelse blev respondenterne spurgt, om de har oplevet grænseoverskridende adfærd og i så fald i hvilken/hvilke situationer dette fandt sted. Den kvantitative undersøgelse viser, at grænseoverskridende adfærd i høj grad foregår i et åbent rum synligt for andre. Henholdsvis 28% og 46 % af undersøgelsens mænd og kvinder peger på, at de har oplevet grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen synligt for andre, mens 19% og 37% peger på, at de har haft grænseoverskridende oplevelser på arbejdspladsen skjult for andre.

Arbejdet med film-, tv- og scenekunst ophæver ofte skellet mellem det private og det professionelle, og kræver at man er tæt sammen - også fysisk. Derfor ville det ville være naturligt at antage, at grænseoverskridende adfærd finder sted på scenen, under prøver eller optagelser, hvor man er sammen i et intimt rum. Den kvantitative undersøgelse viser dog, at den grænseoverskridende adfærd i ligeså høj grad finder sted i situationer, der ikke har med den kunstneriske proces at gøre – f.eks. i sociale sammenhænge eller på arbejdspladsen skjult for andre.

Forekomst: Tabel 9 viser, at grænseoverskridende adfærd hyppigst finder sted på arbejdspladsen synligt for andre (38%). Dette efterfølges af oplevelser på arbejdspladsen skjult for andre (28%) og oplevelser i arbejdskontekst men i socialt regi (27%). Ligeledes er undervisningssituationer et område, hvor grænseoverskridende adfærd hyppigst finder sted (13%). Endelig, finder grænseoverskridende adfærd sted i private hjem enten i arbejdskontekst (6%) eller i sociale kontekster (8%).

Køn: Flere kvinder end mænd oplever grænseoverskridende adfærd, men forholdet mellem hvor de grænseoverskridende oplevelser finder sted fordeler sig jævnt på tværs af de to køn. Begge køn oplever således hyppigst grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsens synligt for andre (for mændene 28% og kvinderne 46%), efterfulgt af på arbejdspladsens skjult for andre (19% og 37%) og arbejdskontekst i socialt regi (20% og 33%). Endvidere oplever dobbelt så mange kvinder som mænd grænseoverskridende adfærd i forbindelse med uddannelse (8% og 17%).

Seksuel identitet: Både seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder og mænd oplever hyppigere end gennemsnittet grænseoverskridende adfærd. En af de markante forskelle er, at seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd hyppigere end andre mænd oplever grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres uddannelse.

Etnicitet: Som det også var tilfældet for seksuelle minoriteter oplever både mænd og kvinder med anden/andre etniciteter end dansk hyppigere end gennemsnittet grænseoverskridende adfærd, ligesom de hyppigere er udsat for grænseoverskridende adfærd i forbindelse med uddannelse. Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever endvidere hyppigere end gennemsnittet grænseoverskridende adfærd i arbejdskontekster i socialt regi.

Specifikke situationer: I materialet nævnes som sagt situationer, der forgår på arbejdspladsen synligt for andre (f.eks. ikke-aftalte beføjlinger på scenen eller ikke-aftalte handlinger i forbindelse med sex-scener), på arbejdspladsen skjult for andre (f.eks. på kontoret, prøvelokale, kostumeprove), i arbejdskontekst men i socialt regi (f.eks. premierefester, julefrokoster, arbejdsmiddage), i private hjem men i arbejdskontekst (f.eks. under private øvere, arbejdsture i sommerhus og lignende), i privat hjem men i social kontekst (f.eks. under middag med kollegaer, eller fest med efterfølgende bytur) og i undervisningssituationer. Desuden nævnes både i det kvantitative og kvalitative materiale hyppigt, at grænseoverskridende adfærd finder sted i forbindelse med castings, i forbindelse med turnéer eller optagelser, hvor man er væk hjemmefra. Endelig nævnes det, at parforhold eller seksuelle i nogle tilfælde enten under eller efter et forhold kan lede til grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen. Dette kan

både være rettet mod den tidligere partner eller mod andre, f.eks. på grund af disse venskaber med den tidligere partner.

Tabel 9: Hvor finder grænseoverskridende adfærd sted?

	Arbejdsplads synligt for andre	Arbejdsplads skjult for andre	Arbejds kontekst i socialt regi	Privat hjem i arbejds kontekst	Privat hjem	Undervisnings-situation	Andet
Mænd	28%	19%	20%	4%	5%	8%	3%
Kvinder	46%	37%	33%	7%	10%	17%	6%

Tabel 9 viser – fordelt på køn – hvor undersøgelsens respondenter har oplevet grænseoverskridende adfærd.

I tabel 9 fremgår der ikke tal for grænseoverskridende adfærd i forbindelse med eller efter endt forhold, da tallene her er så små, at det kunne bryde anonymitetsprincippet. Af samme årsag fremgår der ikke tal for seksuelle og etniske minoriteter.

4.5/ Hvornår fandt den grænseoverskridende adfærd sted?

I den kvantitative undersøgelse blev respondenterne spurgt om, hvorvidt de har oplevet grænseoverskridende adfærd, og i så fald hvornår dette fandt sted. Respondenternes svar på dette spørgsmål fremgår af tabel 10 og viser, at grænseoverskridende er en kontinuerlig udfordring.

Forekomst: Tabel 10 viser, at inden for de seneste to måneder (altså to måneder inden spørgeskemaet blev distribueret i september 2019) har 6% af undersøgelsens respondenter oplevet diskrimination og/eller chikane, 4% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, 3% har oplevet fysisk og psykisk vold, og 2% har oplevet magtmisbrug oplevet henholdsvis diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug. Inden for de senest 2 måneder til 2 år har 23% oplevet diskrimination og/eller chikane, 19% uønsket seksuel opmærksomhed, 14% fysisk og psykisk vold og 19% magtmisbrug. I perioden fra 2-10 år siden har 29% oplevet diskrimination og chikane, 30% uønsket seksuel opmærksomhed, 23% fysisk og psykisk vold og 24% magtmisbrug. Endelig, for mere end 10 år siden har 21% oplevet diskrimination og chikane, 21% uønsket seksuel opmærksomhed, 16% fysisk og psykisk vold og 16% magtmisbrug.

Dette blik på, hvornår den grænseoverskridende adfærd har fundet sted omhandler både oplevelser, den enkelte har oplevet på egen krop og bevidnet. Dermed kan der være tale om, at flere personer har været vidne til den samme grænseoverskridende adfærd. Fokus her er altså ikke, hvor mange der på egen krop har oplevet grænseoverskridende adfærd, men på hvor mange der på forskellig vis og på forskellige tidspunkter har skulle håndtere grænseoverskridende adfærd. Dette er, som tidligere nævnt, afgørende, fordi grænseoverskridende adfærd ikke blot påvirker den eller de der udsættes for den grænseoverskridende adfærd, men også de der måtte være vidner og deres psykiske, helbredsmæssige og arbejdsmæssige velbefindende (Low et al. 2007). Endelig skal det bemærkes, at dette tidsperspektiv ikke fanger den demografiske udvikling blandt branchens medlemmer. Eksempelvis er der færre mænd med anden/andre etniske baggrunde end dansk, der angiver at have oplevet grænseoverskridende adfærd for mere end ti år siden, men det hænger også sammen med, at der på daværende tidspunkt var færre med anden etnisk baggrund i branchen.

Tabel 10: Hvornår foregik den grænseoverskridende adfærd?

	Mindre end 2 måneder siden	Mellem 2 måneder og 2 år siden	Mellem 2 og 10 år siden	Mere end 10 år siden
Diskrimination og chikane				
Middelværdi	6%	23%	29%	21%
Kvinder	7%	26%	27%	31%
Mænd	4%	20%	21%	15%
Seksuelle minoriteter (mænd)	6%	26%	19%	16%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	8%	42%	50%	22%
Etniske minoriteter (mænd)	3%	38%	31%	24%
Etniske minoriteter (kvinder)	13%	39%	57%	23%
Uønsket seksuel opmærksomhed				
Middelværdi	4%	19%	30%	21%

Kvinder	5%	19%	38%	29%
Mænd	3%	16%	22%	14%
Seksuelle minoriteter (mænd)	5%	25%	24%	20%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	4%	32%	29%	14%
Etniske minoriteter (kvinder)	10%	32%	56%	29%
Fysisk og psykisk vold				
Middelværdi	3%	14%	23%	16%
Kvinder	4%	17%	27%	54%
Mænd	3%	12%	18%	13%
Seksuelle minoriteter (mænd)	2%	18%	21%	12%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	3%	33%	45%	21%
Etniske minoriteter (mænd)	7%	21%	18%	11%
Etniske minoriteter (kvinder)	10%	35%	40%	14%
Magtmisbrug				
Middelværdi	2%	19%	24%	16%
Kvinder	7%	23%	28%	20%
Mænd	4%	14%	18%	11%
Seksuelle minoriteter (mænd)	9%	15%	22%	15%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	6%	34%	47%	16%
Etniske minoriteter (mænd)	11%	25%	32%	7%
Etniske minoriteter (kvinder)	12%	39%	34%	20%

Tabel 10 viser, hvornår de 1485 respondenter - fordelt på køn, seksualitet og etnicitet - har oplevet eller bevidnet grænseoverskridende adfærd. Undersøgelsen blev åbnet den 15.9.2019 og lukket den 15.11.2019. De "seneste 2 måneder" kan således strække sig fra to måneder før undersøgelsen åbnede til den 15.11.2019.

Den enkelte respondent kan have haft flere oplevelser med grænseoverskridende adfærd, og altså også oplevelser på forskellige tidspunkter i deres karriere.

5. Diskrimination og chikane: Kvantitativ og kvalitativ analyse

I den kvantitative undersøgelse blev respondenterne spurgt, om de har oplevet diskrimination og/eller chikane. Forskningslitteraturen viser, at der er forskel på diskrimination og chikane (f.eks. Waddington og Hendriks 2002; Estrada et al 2010; Hennekam og Bennet 2017), men af praktiske hensyn, for at begrænse længden af spørgeskemaundersøgelsen, blev diskrimination og chikane slået sammen. Senere vil respondenternes beskrivelse af deres oplevelser blive brugt til at skelne både mellem diskrimination og chikane og forskellige former for diskrimination.

Forekomst: Samlet set angiver 40% af undersøgelsens 1485 respondenter (59% kvinder og 23% mænd), at de har været udsat for, hvad de vil karakterisere som diskrimination og/eller chikane. De enkelte respondenters jobtype har indflydelse på, i hvor høj grad de oplever diskrimination og chikane. Tabel 11 viser, at undervisere (54%), sangere (52%) og dansere og koreografer (47%) er de grupper, der hyppigst oplever diskrimination og chikane, efterfulgt af skuespillere og musicalperformere (41%), instruktører (46%), producenter (39%) og ledere (33%).

Køn: Uanset jobtype har kvinder hyppigere end gennemsnittet oplevet diskrimination og chikane. Endvidere, som tidligere nævnt, hvor ledelsesansvar (som producent, leder eller instruktør) for mænd betyder færre oplevelser med diskrimination og chikane har dette ikke samme konsekvens for kvinder, hvor 73% af instruktørerne, 54% producenter og 47% ledere oplever diskrimination og chikane. For de mandlige respondenters vedkommende er særligt dansere og koreografer (45%) og sangere (40%) en udsat gruppe. Selvom mandlige skuespillere (26%), instruktører (24%), producenter (20%) og ledere (17%) i mindre grad end gennemsnittet er udsat for diskrimination og chikane, er tallene, også for dem, markante.

Når man ser nærmere på, hvilke former for diskrimination og/eller chikane der er tale om (tabel 12) viser det sig, at kvinder i høj grad diskrimineres og chikaneres på baggrund af køn (35%), krop (19%) og seksualitet (16%). Mændenes diskrimineres og chikaneres på grund af deres seksualitet (10%), på grund af deres krop (6%) og på grund af deres køn (4%). For mændenes vedkommende er det altså især seksualitet, der er omdrejningspunkt for den diskrimination og chikane de møder. Respondenterne diskrimineres og chikaneres også på grund af deres etnicitet, nationalitet og religion. Dette vil blive behandlet særskilt i kapitel 13.

Tabel 11: Diskrimination og chikane fordelt på jobtype

	Kvinder	Mænd	Middelværdi
Skuespillere/musicalperformere	54 %	26 %	41%
Dansere/koreografer	47 %	45 %	47%
Sangere	44 %	40 %	52%
Instruktører	73 %	24 %	46%
Producenter	54 %	20 %	39%
Ledere	47 %	17 %	33%
Undervisere	64 %	37 %	54%

Tabel 11 viser, hvor hyppigt personer med forskellige jobtyper oplever grænseoverskridende adfærd.

Tabel 12: Forskellige former for diskrimination og chikane

	Køn	Seksualitet	Krop	Andet
Kvinder	35%	16%	19%	12%
Mænd	4%	10%	6%	12%
Middelværdi	31%	14%	11%	12%

Tabel 12 viser, hvad der er omdrejningspunkt for den diskrimination og chikane henholdsvis kvinder og mænd møder.

5.1/ Fire former for diskrimination og chikane

Udgangspunktet for undersøgelsen var, som nævnt, et ønske om på baggrund af respondenternes besvarelser at forstå, hvordan grænseoverskridende adfærd opleves af branchens medlemmer. Derfor indeholder de følgende afsnit en analyse af, hvordan respondenterne italesætter diskrimination og chikane, og hvordan dette kan bruges til at identificere fire former for diskrimination og chikane.

På baggrund af respondenternes beskrivelser og udtalelser i den kvalitative og kvantitative undersøgelse, forstås diskrimination og chikane i film-, tv- og scenekunstbranchen som koblet til forskellige magtstrukturer og 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 kortere eller længerevarende perioder med ubehagelige, ondsksfulde 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. Denne definition har baggrund i respondenternes besvarelser (eksempler følger nedenfor), men den stemmer også overens med forskning, der peger på, at diskrimination og chikane har to niveauer. For det første handler diskrimination og chikane om, at individer behandles anderledes på baggrund af deres køn, krop og etnicitet. For det andet finder diskrimination og chikane sted, når individer behandles anderledes på baggrund af et normsæt, der er konstrueret så det favoriserer medlemmer af en gruppe over andre (Reskin 1998; Pager og Shepherd 2008). Dermed kan også handlinger, der ikke intentionelt er diskriminerende, have en diskriminerende effekt, fordi de reproducerer ulige strukturer. Dette kan eksempelvis omhandle begrænsede roller til kvinder og minoriteter, ikke fordi de bevidst vælges fra, men fordi der ikke er historier, der harmonerer med deres køn, etnicitet, alder, krop eller seksualitet. Denne anden del af diskriminationen er ikke et problem, der kan kobles til én diskriminerende person, men hænger i stedet sammen med, at branchens kunstneriske produkter er udformet på en måde, der kan favorisere nogle grupper over andre.

Nedenfor beskrives de fire former for diskrimination, der er tydelige i respondenternes besvarelser. Dette eksemplificeres med en række eksempler fra respondenternes besvarelser.

5.1.1/ Direkte diskrimination

Den første form for diskrimination, der kan identificeres i materialet er direkte diskrimination. Dette er en form for 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 (se f.eks. EIGE 2020). I materialet fortæller respondenterne om:

At de har færre og begrænsede muligheder på grund af køn, seksualitet, etnicitet og alder.

- > F.eks. vedkommende "fortalte mig, at han ikke mente kvinder kunne instruere spillefilm, og at dette var grunden til at så få kvindelige instruktører modtager støtte."
- > F.eks. "Jeg blev fyret fordi jeg er mand."
- > F.eks. "Jeg kunne ikke bruges, fordi de var bange for at jeg blev gravid."

At deres etnicitet, køn og seksualitet problematiseres og kommenteres negativt.

- > F.eks. "at en neger ikke kan spille den rolle."
- > F.eks. at kommentarer om "ens krop, som giver en følelse af at skulle gemme sig og det øger presset på bare at skulle acceptere eller risikere dårlig stemning eller at man bliver udskammet."
- > F.eks. at bliver spurgt til om "man kan spille sammen med en kvinde selvom man er homoseksuel."

At deres kroppe kommenteres på diskriminerende, chikanerende og ubehagelig vis.

- > F.eks. kommentarer om at respondenterne "er fed og klam."
- > F.eks. at få at vide at det er "umuligt at arbejde med sort hår."

5.1.2/ Indirekte diskrimination

Denne form for diskrimination handler om, at normer, praksisser og regler der gælder for alle, påvirker særlige grupper og individer anderledes negativt end andre. Det handler ikke nødvendigvis om at en eller flere personer bevidst diskriminerer, men om at nogle personer har andre vilkår qua deres f.eks. køn, alder, etnicitet eller seksualitet (se f.eks. Waddington og Henricks 2002). I materialet fortæller respondenter om:

At have dårligere muligheder i branchen qua køn, alder, etnicitet og seksualitet.

- > F.eks. "Jeg synes der er stor forskel på karrieremuligheder. De historier der bliver fortalt er rigtig tit drejet mod det mandlige køn og det er den neutrale rolle, som er udgangspunkt for mange historier."

Men det betyder at man som kvinde ikke kan få den samme mængde roller, fordi historierne ikke handler om os.”

- > F.eks. “Kun at blive spurgt til roller som ‘taxa-chauffør, kiosk-handler, bandemedlem...’”
- > F.eks. at “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.”
- > F.eks. “Aldrig at få lov at spille roller, der ikke har med min etnicitet at gøre.”

At lederrollen ikke naturligt tilfalder kvinder og minoriteter.

- > F.eks. “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’. Men på den anden side også mere ‘kontant og rå’ for ikke at blive stemplet som ‘alt for blød og tvivlende’. Det er ind imellem meget anstrængende.”
- > F.eks. “at blive refereret til som pige selvom jeg er chef.”
- > F.eks. “Alder - jeg har oplevet at det hele tiden italesættes hvor ung jeg var, og konsekvent at blive kaldt et forkert navn og assistent, selvom jeg var producer på filmen.”

5.1.3/ Diskrimination på baggrund af association

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. Endvidere kan diskrimination på baggrund af perception og association handle om, at individer diskrimineres, fordi de har relationer til andre – f.eks. en ven, partner eller fortrolig kollega – der besidder de karakteristika, der diskrimineres imod. Dermed handler denne form for diskrimination ikke om den diskrimineredes egne karakteristika, men om ligheden med andres i den/de diskriminerendes øjne uønskede karakteristika. Denne form for diskrimination er endvidere kompleks, fordi den også kan ramme f.eks. tillidspersoner og andre, der har en faglig forpligtelse til at beskytte personer der diskrimineres eller chikaneres. I materialet fortæller respondenterne om:

Problemer med at få ansættelser fordi de enten forbindes eller ikke forbindes med særlige etniciteter.

- > F.eks. problemer med at få jobs, fordi man ikke ser “dansk nok ud” eller ikke ser “fremmed nok ud.”
- > F.eks. “Jeg er dansk, men jeg ser lidt mere mørk ud. Jeg vil aldrig få roller i f.eks. film, der foregår før 1960’erne.”
- > F.eks. “Jeg plejede at kunne få ‘indvandrerrollerne’, men nu er jeg ikke mørk nok og heller ikke lys nok.”

At de hele tiden skal forklare deres kulturelle tilhørsforhold.

- > F.eks. “Jeg skal hele tiden forklare, at jeg ikke er muslim”.
- > F.eks. “fordi jeg er brun, skal jeg ofte forklare om jeg er religiøs.”

At de har problemer med at opnå faglig respekt på grund af alder, køn, seksualitet og etnicitet.

- > F.eks. “Fordi jeg er kvinde antager folk ofte, at jeg er assistent.”
- > F.eks. “fordi jeg er brun tror folk ikke at jeg har en uddannelse, de tror bare jeg kommer lige ind fra gaden.”

At det at påtage sig tillidshverv kan forårsage repressalier.

- > F.eks. “Jeg fik at vide, at jeg ikke måtte lade mit tillidshverv ødelægge stedet.”
- > F.eks. “Det hjælper jo ikke at gå til tillidspersonen, når hendes job er ligeså usikkert som mit.”
- > F.eks. “Jeg oplevede at tillidsmanden ikke turde gribe ind.”

5.1.4/ Chikane og fjendtligt arbejdsmiljø

I både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen er det tydeligt, at diskrimination og chikane opleves som to forskellige ting. Diskrimination er rettet mod f.eks. køn, seksualitet, alder eller etnicitet, hvor chikane ikke nødvendigvis er knyttet til sådanne karakteristika. Desuden kan diskrimination vise sig indirekte og i enkelte episoder, hvor chikane er en del af et vedvarende forløb. Chikane opleves som et adfærdsmønster, hvor f.eks. fjendtlige bemærkninger, usaglige angreb, øgenavne og ydmygelser bliver en del af arbejdsmiljøet. Endvidere, italesættes chikane hyppigt som noget, der glider sammen med mobning, og som dermed bliver en del af hele arbejdsmiljøet.

Chikane kan også vise sig i et fjendtligt arbejdsmiljø. I de mange er det tydeligt, at arbejdsmiljøet i branchen kan være hårdt. Men der er også accept af, at hverdagen kan være presset, når der f.eks. skal laves mange optagelser på kort tid, og kollegaer og ledere derfor kan have en kort lunte. Der beskrives således mange episoder med “umotiverede vredesudbrud.” Ikke desto mindre er der forskel på, hvad der opleves

som et presset arbejdsmiljø, og hvad der opleves som et diskriminerende, chikanerende og fjendtligt arbejdsmiljø.

Det fjendtlige arbejdsmiljø er 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. Hvor chikanen ofte er rettet mod en bestemt person, vil ydmygelserne og intimideringerne i det fjendtlige arbejdsmiljø ofte være bredere rettet. Det er også centralt at påpege, at det fjendtlige arbejdsmiljø kan vise sig, som hvad vi kender fra mobning (Hansen, Henningsen og Kofoed 2014; Hodson et al. 2006), idet der ikke blot er en 'mobber', men at mobningen er et grundvilkår i en kultur, hvor grundstemningen er en nervøsitet for at være den næste, der ekskluderes eller ydmyges. Endvidere, accepteres det fjendtlige arbejdsmiljø til tider som en et middel til at nå et fagligt mål (se bl.a. Hutchinson et al. 2010 og Akella 2016).

I både den kvantitative og kvalitative undersøgelse, er der eksempler på, at f.eks. ledelsen eller kollegaer har skredet ind over for ydmygelser og intimideringer. Men der er også eksempler på, at det fjendtlige arbejdsmiljø ignoreres eller endda accepteres. Det viser sig eksempelvis, når der argumenteres for, at den eller de der udøver den fjendtlige adfærd ikke kan undværes, og at adfærden således må accepteres for projektets skyld. I sådanne situationer bliver det fjendtlige adfærd normaliseret, som en almindelig måde at arbejde sammen på, ligesom det fjendtlige arbejdsmiljø helt eller delvist legitimeres som et rationelt middel til at influere og styre de ansatte, mens målet nås (Hutchinson et al. 2010). Hvor dette kan være en effektiv strategi på kort sigt, viser forskning, at det kan have store konsekvenser for den enkeltes liv og arbejdsliv og for arbejdspladsen på længere sigt (Akella 2020).

I forhold til chikane og det fjendtlige arbejdsmiljø beskriver respondenterne:

At hårde ord og ydmygelser fra en overordnet spreder kan sprede sig til chikane også blandt kollegaer.

- > F.eks. "Jeg fik hele tiden hårde og ydmygende ord fra en overordnet. Det førte til at jeg blev mobbeoffer på produktionen. Jeg går stadig i sort, når jeg er til danse audition, da dem jeg spillede sammen med står og kigger på. Jeg føler de står og griner og venter på, at jeg fucker op."
- > F.eks. "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 se, hvor lidt jeg forstod af opgaven. Hele holdet begyndte at drille mig."

At det fjendtlige arbejdsmiljø bruges til at skabe splittelse.

- > F.eks. "Jeg blev udsat for hvad der følte som systematisk manipulation. Ord blev lagt i min mund, udtalelser blev fordrejet og brugt mod mig. Der blev skabt intern splittelse på holdet, og flere gange blev holdet vendt imod mig, så jeg fremstod som fjendtligt for holdet, og der var subtile hentydninger til, om jeg fortsat kunne fortsætte en del af holdet."

At chikane er en form for magtudøvelse, der bliver brugt til at devaluere lederes position.

- > F.eks. "Der var mange magtkampe og der blev startet mange ubehagelige rygter om mig. Det er ubehageligt og gør det svært at lede og det har jo betydning for andre medarbejdere".

At chikane er med til at regulere, hvilken adfærd der er accepteret, og hvem der bliver hørt i et fællesskab.

- > F.eks. "Jeg skulle konstant i lægge låg på mig selv i samarbejdet, som indbefattede en længerevarende tourne. Når jeg forsøgte at bringe mine bekymringer og utryghed op fik jeg af vide, at jeg var for følsom, uprofessionel og ung. At man i branchen må pakke den slags ned. Der blev talt grimt og nedladende til mig i flere situationer og det spredte sig på hele produktionen."
- > F.eks. "det var ligesom en 'sportsgren' på den pågældende arbejdsplads - ydmygelse blandt kolleger i al offentlighed, hvilket betød at det var de færreste, der turde sige noget i forsamlinger."

6. Uønsket seksuel opmærksomhed: Kvantitativ og kvalitativ analyse

”Gensidig og frivillig flirt foregår på de fleste arbejdspladser, og op imod 20 procent af den voksne befolkning møder deres partner på jobbet” (Borchorst og Agustín 2017), men som også både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen viser, er der forskel på den gensidige flirt og uønsket seksuel opmærksomhed såsom f.eks. fysisk overgreb og seksuel chikane. Undersøgelsens respondenter understreger da også, at der er forskel på uønsket seksuel opmærksomhed og på den intimitet, der er en naturlig del af en branche, hvor man arbejder tæt sammen. Uønsket seksuel opmærksomhed forbindes ikke med flirt og intimitet, men med magt og med ubehagelige, ydmygende eller chikanerende seksualiseringer.

I 2018 lavede forskere fra Syddansk Universitet og Statens Institut for folkesundhed (Deen et al. 2018) en afdækning af omfanget og udviklingen af seksuelle overgreb og krænkelse i Danmark. Denne undersøgelse viste at knap 3% af alle kvinder og 0,6 % af alle mænd havde været udsat for seksuelle overgreb inden for det seneste år, og at lidt over 2% af alle kvinder og 0,2 % af alle mænd havde været udsat for beføling inden for det seneste år. Til sammenligning angiver 21 % af film-, tv- og scenekunstbranchens kvinder og 7% af mændene i denne undersøgelse, at de har været udsat for uønskede befølinger.

I en undersøgelse af omfanget og karakteren af seksuelle krænkelse i Danmark fra Aalborg Universitet og København Universitet i samarbejde med Det kriminalpræventive råd (Heinskou et al. 2017) påpeges det endvidere, at 6% af danskerne i løbet af deres liv er blevet tvunget til sex, mens yderligere 4% i løbet af deres liv er blevet forsøgt tvunget til sex. 16% af danskerne er i løbet af livet blevet befamlet på intime steder mod deres vilje, mens 12% har oplevet nedsættende seksuelle tilråb på gaden.

Data fra de to ovennævnte rapporter kan ikke sammenlignes en-til-en med denne rapport, fordi denne rapport udelukkende fokuserer på oplevelser respondenterne har haft i film-, tv- og scenekunstbranchen og altså ikke hele livet, lige som der ikke er spurgt ind til oplevelser inden for det seneste år, men inden for de seneste to måneder, to år, ti år og mere end 10 år. Ikke desto mindre viser en sammenligning af de tre rapporters tal, at denne undersøgelses respondenter i høj grad oplever uønsket seksuel opmærksomhed herunder krænkelse og overgreb, og det er vel og mærke kun i forhold til de oplevelser, de har i forbindelse med deres job.

Forekomst: Som vi så i tabel 4 angiver 44% af undersøgelsens 1485 respondenter at de har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Dette fordeler sig på 50% af branchens kvinder, 19% af branchens mænd, henholdsvis 29% og 59% seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd og kvinder og henholdsvis 38% og 68% mænd og kvinder med anden/andre etnicitet end dansk. Tabel 13 viser, hvordan den uønskede seksuelle opmærksomhed fordeler sig på baggrund af jobtype. Det er tydeligt, at der er stor forskel på i hvor høj grad de forskellige faggrupper oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Eksempelvis har 41% af de kvindelige dansere og koreografer mod 60% sangere, instruktører og undervisere oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Blandt mændene har 13% af producenterne mod 47% sangere haft sådanne oplevelser.

Køn. På tværs af jobfunktioner har mellem 41-60 % af undersøgelsens kvinder oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Hver femte kvinde i Danmark har oplevet at blive udsat for uønsket seksuel opmærksomhed eller sexchikane (Frisch 2019). I denne rapport svarer respondenterne udelukkende på, hvilke oplevelser de har haft i forbindelse med deres arbejde, men alligevel er tallene blandt branchens kvinder markant højere end landsgennemsnittet. Tallene viser tre grupperinger blandt de kvindelige respondenter. A) Den første gruppe er dansere, koreografer, ledere og producenter, hvor 41-44% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. B) Skuespillerne placerer sig højere, her har 51% oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. C) Endelig har 60% af sangere, instruktører og undervisere oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Ligesom det var tilfældet med diskrimination og chikane, skærmer ledelsesansvar altså ikke kvinder mod uønsket seksuel opmærksomhed. Til gengæld har kvinder i ledende roller ikke, som i forhold til diskrimination og/eller chikane, markant flere grænseoverskridende oplevelser end andre kvinder.

Også undersøgelsens mænd oplever i højere grad end landsgennemsnittet uønsket seksuel opmærksomhed. Hvor landsgennemsnittet er 6,3% (Frisch 2019) kan undersøgelsens respondenter inddeles i tre grupper, der i forskellige grad har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed på deres arbejdspladser. A) Producenter (13%) og ledere (14%) er den gruppe der har færrest uønskede seksuelle oplevelser, efterfulgt af B) skuespillere og musicalperformere (19%) og instruktører (22%). C) Den mest markante forskel blandt mændene er, at 31% af underviserne, 36% af danserne og koreograferne og 47 % af sangerne oplever

uønsket seksuel opmærksomhed. Blandt de mandlige respondenter er det tydeligt at ledelsesansvar begrænser mængden af uønsket seksuel opmærksomhed. Derimod oplever sangere, dansere og koreografer og undervisere i langt højere grad end mænd i andre jobfunktioner uønsket seksuel opmærksomhed.

Seksuel identitet og etnicitet. Tal for seksuelle og etniske minoriteter fordelt på jobtype fremgår ikke af tabel 13 og 14, da dette potentielt ville kunne bryde anonymitetsprincippet. Det kan dog, som vi så i figur 4, konstanteres, at seksuelle og etniske minoriteter – både mænd og kvinder - i højere grad end gennemsnittet udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed. Endvidere begrænses disse gruppers oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed ikke, når de påtager sig ledelsesansvar.

Tabel 13: Uønsket seksuel opmærksomhed fordelt på jobtype

	Kvinder	Mænd
Skuespillere/musicalperformere	51 %	19 %
Dansere/koreografer	41 %	36 %
Sangere	60 %	47 %
Instruktører	60 %	22 %
Producenter	44 %	13 %
Ledere	44 %	14 %
Undervisere	60 %	31 %

Tabel 13 viser - baseret på køn og jobtype - den procentdel, der oplevet uønsket seksuel opmærksomhed.

Ligesom der er forskel på i hvor høj grad forskellige faggrupper oplever uønsket seksuel opmærksomhed, er der forskel på forskellige typer af uønsket seksuel opmærksomhed og på, hvem der udsættes for disse forskellige typer.

Forekomst. De forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed, som respondenterne angiver at have oplevet fordeler sig på uønskede og ubehagelige seksuelle tilnærmelser (24%), uønskede tilråb og/eller kommentarer (16%), blufærdighedskrænkelser (7%), uønskede befølinger (15%), pres til at udføre seksualiserede handlinger (6%), voldtægt (1%), seksuel chikane (3%), andet (2%).

Køn. Mænd og kvinder oplever forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed. Eksempelvis har 3% af undersøgelsens kvinder været udsat for voldtægt, 8% har følt sig presset til seksualiserede handlinger, 34% har haft uønsket og ubehagelig seksuel opmærksomhed, 21% har oplevet uønskede befølinger, ligesom 26% er blevet mødt med uønskede og ubehagelige tilråb og kommentarer. Selvom tallene for kvinderne er markant højere end for mændene, har også 12% af mændene oplevet ubehageligt og uønsket seksuel opmærksomhed, 3% pres til seksualiserede handlinger, 2% blufærdighedskrænkelser og 7% uønskede befølinger.

Seksuel identitet og etniske minoriteter. De præcise tal for i hvilken grad seksuelle og etniske minoriteter oplever de forskellige typer af uønsket seksuel opmærksomhed fremgår af anonymitetshensyn ikke. Det kan dog konstateres, at både mænd og kvinder der tilhører en seksuel minoritet såvel som personer med anden/andre etniciteter end dansk hyppigere end andre respondenter oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, og at disse grupper i højere grad end gennemsnittet oplever f.eks. uønskede befølinger.

Tabel 14: Forskellige typer af uønsket seksuel opmærksomhed

	Kvinder	Mænd	Middelværdi
Uønskede seksuelle tilnærmelser	34%	12%	24%
Uønskede tilråb/kommentarer	26%	5%	16%
Blufærdighedskrænkelser	11%	2%	7%
Uønskede befølinger	21%	7%	15%
Digitale krænkelser	2%	1%	2%
Pres til seksualiserede handlinger	8%	3%	6%
Tilsendt uønskede seksuelle beskeder	12%	1%	7%
Uønskede samlejelignende handlinger	3%	1%	2%
Voldtægt	3%	0%	1%
Seksuel chikane	5%	1%	1%

Andet	3%	1%	2%
-------	----	----	----

Tabel 14 viser, hvordan forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed rammer henholdsvis kvinder og mænd.

6.1/ Fem former for uønsket seksuel opmærksomhed

I forskningen skelnes der ofte mellem kønschikane, uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel tvang (f.eks. Gelfard et al. 1995; Fitzgerald et al. 1995). Med denne skelnen tydeliggøres det, at formålet med kønschikane ikke i sig selv er seksuelt, men derimod at nedværdige personer på baggrund af deres køn. Uønsket seksuel opmærksomhed er intimiderende overfor den forulempede, men ikke forbindes ikke med arbejdsrelaterede repressalier. Derimod er seksuel tvang forbundet med sådanne repressalier (Borchorst og Agustín 2017). Da chikane allerede er behandlet ovenfor, vil fokus i det følgende være på uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel tvang.

I forståelsen af uønsket seksuel opmærksomhed og tvang, kan man også skelne mellem seksuelle krænkelser og seksuelle overgreb. Seksuelle krænkelser kan defineres som "blufærdighedskrænkende hændelser i form af nedsættende seksuelle tilråb på gaden, deling af intime billeder på sociale medier, blotteri, uønsket befamling, tvangssamleje eller forsøg på tvangssamleje samt andre typer af uønskede seksuelle erfaringer" (Heinskou et al. 2017). Seksuelle krænkelser forstås således bredt som både fysiske og verbale krænkelser af seksuel karakter. Seksuelle overgreb bruges derimod til at beskrive "hændelser, hvor respondenterne er blevet tvunget eller forsøgt tvunget til sex i form af vaginal-, anal- eller oralsex samt de hændelser, hvor respondenterne er blevet tvunget til at onanere på sig selv eller gerningspersonen" (Heinskou et al. 2017). Både hændelser der kan karakteriseres som krænkelser og overgreb, kan identificeres i denne rapport's materiale, hvor det også bliver klart, hvad medlemmerne af branchen forstår ved uønsket seksuel opmærksomhed. Besvarelserne gør det således muligt at definere uønsket seksuel opmærksomhed som enkelte episoder, kortere eller længere forløb, hvor seksuelle, fysiske og psykiske grænser overskrides. Uønsket seksuel opmærksomhed kan både tage form af krænkelser og overgreb og de er koblet til forskellige fysiske, psykiske, økonomiske eller sociale magtstrukturer samt tvang.

At uønsket seksuel opmærksomhed er koblet til forskellige fysisk, psykiske, økonomiske eller sociale magtstrukturer, viser sig blandt andet i at aftaler ændres eller brydes, og at eksempelvis aftaler om løn ikke overholdes og i stedet mødes med krav om ekstra (ofte seksuelle ydelser). Disse aftalebrud handler om aftaler, der ikke overholdes i forbindelse med eksempelvis sexscener ofte uden at nogen bryder ind og uden repressalier. Eksempelvis kan aftaler brydes, og man er "pludselig i gang med meget mere end man havde aftalt. Der var ikke nogen, der brød ind og stoppede det. Respondenterne beskriver endvidere, at "der er kommet flere retningslinjer i forbindelse med sexscener, men der er stadig er udfordringer", og at "det burde stå i manus, hvilken form for sex, der er tale om. Ofte er alting skrevet i detaljer og så kommer man til sexscenen, og så står der bare 'de har sex'." I den forbindelse er det væsentligt at påpege, at selvom en del af den uønskede seksuelle opmærksomhed foregår i et offentligt rum synligt for andre, og at respondenterne beskriver en lang række eksempler på aftalebrud, finder uønsket seksuel opmærksomhed også sted uden for det faglige rum.

Nedenfor vil forskellige former for uønsket seksuel opmærksomhed blive beskrevet, men først er det centralt at påpege, at selvom en enkelt person kan stå bag den uønskede seksuelle opmærksomhed, handler dette også om en særlig måde at være sammen på (se også Mendes et al. 2018), hvor vedholdende mandlig seksualitet bliver set som en nødvendig del af både hverdagslige og seksuelle relationer. Det indebærer eksempelvis også, at homoseksuelle mænd mødes med bemærkninger som eksempelvis, at de "ikke er nok mand til at spille hetero", og at kvinder – både i homo- og heteroseksuelle forhold – eksempelvis får at vide, at de bør "droppe kæresten, hvis du vil have roller" eller, at de bør "prøve en rigtig mand". Dette eksemplificerer, at branchen – i hvert fald i nogle sammenhænge – på den ene side har en "fri og løssluppen seksualitet" og på den anden side en snæver forestilling, om hvordan mandlig og kvindelig seksualitet bør udspille sig. Det er inden for disse rammer for, uønsket seksuel opmærksomhed udspiller sig.

6.1.1/ Fysiske overgreb

Fysiske overgreb indeholder fuldbyrdede voldtægter, voldtægtsforsøg, pres til seksualiserede handlinger og uønskede samlejelignende handlinger. Respondenterne beskriver både de fysiske overgreb og repressalier og konsekvenser forbundet hermed. Ligeledes beskriver de, hvordan de fysiske overgreb forbindes med eller

efterfølges af nedgørelse af faglighed, mistet tillid til sig selv og andre mennesker, skam og fysisk og psykisk ubehag. Respondenterne fortæller:

At fysiske overgreb ofte efterfølges af at man personligt og fagligt nedbrydes:

- › F.eks. "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. Jeg fik senere at vide, at jeg ikke var den eneste, han havde forsøgt at få sex med."
- › F.eks. "Efter et mislykket voldtægtsforsøg, nedgjorde vedkommende min faglighed gennem en lang periode."
- › F.eks. "Bagefter blev jeg hele tiden fortalt, at jeg var en elendig skuespiller,"

At magtrelationer udnyttes:

- › F.eks. "En erfaren kollega der havde hjulpet med min karriere, og som jeg troede var min ven, voldtog mig efter en fest. Han holdt mig nede og stoppede ikke, selvom jeg sagde nej. Jeg gik i panik. Jeg har mistet tilliden til mennesker og til mig selv."
- › F.eks. "En ældre kollega blev ved med meget aggressivt at kysse mig, selvom det ikke var aftalen."
- › F.eks. "Vi spiller en scene med overgreb, og hver gang vi er på går vedkommende et skridt længere. Jeg har da overvejet, hvor langt vedkommende var gået, hvis forestillingen havde kørt meget længere."
- › F.eks. "Jeg blev truet med fyring og bedt om at være 'ægte liderlig'".

At frygten for at miste sit job og fremtidige muligheder betyder at man er ekstra udsat:

- › F.eks. "Jeg tænkte, at det var mig egen skyld, for jeg havde jo flirtet, men jeg ønskede slet ikke at ende i denne situation. Og jeg ville ikke miste mit job. Jeg sagde flere gange, at han ikke skulle op i mig, men han stoppede først, da jeg græd."
- › F.eks. "Det var et evigt kapløb om at komme ind i varmen og dette blev kun opnået ved at følge lederen i et og alt. Også i seksuelle tilnærmelser. Hvis han mislykkedes i en flirt eller et voldtægtsforsøg, lod han det gå ud over en i flere måneder bagefter og han fik de andre til at grine af ens fejl og nedgjorde ens faglighed."

At det kan være svært at håndtere de fysiske overgreb, når man er 'bystander':

- › F.eks. "Det jeg så var næsten en fuldbyrdet voldtægt under indspilningen af en sexscene, det var meget ubehageligt."

6.1.2/ Quid pro quo

Denne form for uønsket seksuel opmærksomhed den dækker over de tilfælde, hvor jobmuligheder og karriere bruges som seksuelt pressionsmiddel, eller hvor der ikke er adgang til de samme muligheder - f.eks. ansættelse eller forfremmelse - med mindre den enkelte til gengæld giver seksuelle modydelser, og hvor en afvisning hyppigt fører til repressalier (MacKinnon 1979). Respondenterne beskriver:

At de får tilbudt jobs til gengæld for sex:

- › F.eks. "Hvis du tager mig i munden gør jeg dig til stjerne."
- › F.eks. "Husk at der er jobs i mig."
- › F.eks. "Jeg møder en person med magt i byen, vedkommende synes vi skal gå hjem, jeg er ikke interesseret og siger nej. Da jeg afviser får vedkommende sagt, at hvis jeg tager med hjem kan det være jeg får arbejde."

At der er uklare relationer mellem jobtilbud og seksuelle henvendelser:

- › F.eks. "Jeg blev inviteret på middag efter casting, jeg sagde nej tak til daten og fik aldrig svar på castingen."
- › F.eks. "Jeg fik en besked, fra en instruktør der gerne ville mødes. Jeg følte mig sat i en dum situation, for jeg kunne godt regne ud hvad intentionen var. Jeg mødtes med vedkommende og var meget tydelig omkring, at jeg ikke var ude på noget seksuelt, men hellere ville tale om projekter. Jeg måtte trække mig fra kontakten og føler mig nu pinligt berørt, når vi mødes."

6.1.3/ Blufærdighedskrænkelser og uønskede befølinger

Blufærdighedskrænkelser og uønskede befølinger handler om uønsket seksuel kontakt. Dette kan finde sted uden fysisk kontakt, når en person f.eks. blotter eller onanerer foran andre. Men det kan også handle om, at se eller røre andres kroppe igen uden deres tilladelse. En del af disse oplevelser oplevelse beskrives blot

som "irriterende at skulle forholde sig til" og som "forstyrrende for vores arbejde", mens andre opleves som "voldsomt ubehageligt", og som fysiske overgreb. Respondenterne beskriver, at blufærdighedskrænkelser og uønskede befølinger:

Opleves som adskilt både fra det faglige arbejde og fra flirt:

- > F.eks. "Vedkommende mente, at jeg var for forsigtigt og jysk og blottede sig da jeg gik forbi."
- > F.eks. "Han stak min hånd op mellem mine ben."
- > F.eks. "De gnubbede sig op ad mig og rørte min pik."

Ikke har med det faglige arbejde at gøre:

- > F.eks. "Mine bryster må de røre i øvelokalet, ikke i kantinen."
- > F.eks. "Efter en intim scene fandt jeg ud af, at de zoomede ind på mine bryster og blev ved med det efter der var blevet sagt tak."
- > F.eks. "Tog mig på røven i scenen selvom det ikke var en del af det der var planlagt."

Skaber usikkerhed i det faglige rum:

- > F.eks. "Jeg har oplevet en god kollega tage mig lidt på røven nogle gange. I momentet hvor vi derefter har øjenkontakt, kan jeg ikke helt finde ud af, om vedkommende bare laver lidt fis eller om bager på mig og prøver at skabe kontakt ved at røre mig på ballerne. Det er ikke noget groft og jeg føler mig som sådan ikke krænket, men det er en underlig, usikker følelse at stå med."
- > F.eks. "Er blevet taget på røven flere gange af en ældre kollega bestemt uden vedkommende havde fået lov. Jeg vidste ikke hvad jeg skulle gøre, jeg frøs. Der var andre i lokalet hver gang det skete, men ingen sagde noget. Måske så de det ikke."

6.1.4/ Verbal uønsket seksuel opmærksomhed

Denne kategori dækker over uønsket seksuel opmærksomhed, hvor handlingerne overskrider modtagerens grænser, uden at denne nødvendigvis presses til selv at deltage i den seksuelle handling. Det betyder dog ikke, at de verbale uønskede handlinger er uden betydning. Eksempelvis kan personer der udsættes for verbal uønsket seksuel opmærksomhed opleve ikke at kunne være en del i den faglige samtale, fordi gentagne kommentarer om vedkommendes krop forstyrrer oplevelsen af at fagligheden er relevant. Respondenterne beskriver:

At der er forskel på en lummer tone og seksualisering og seksuel eksklusion:

- > F.eks. "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, jeg var bare den det handlede om."
- > F.eks. "Dumsamarte bemærkninger fra castere om at tage skjorten af etc."
- > F.eks. "Kommentarer om at være tyk pakket ind i jokes."

At fagligheden udfordres gennem seksuelle kommentarer:

- > F.eks. "Det er svært at tale, når man afbrydes med kommentaren 'hør brysterne taler'".
- > F.eks. at det faglige rum forstyrres, når "de kigger seksuelt på mig, og taler ned til mig."
- > F.eks. "Vi lavede en improleg på skolen, hvor man skulle finde på et ord, som man skulle sige til den, man stod ved siden af. Hver gang underviseren skulle give et ord til de kvindelige studerende sagde han ord som "patter", "fisse" osv. Når han skulle improvisere ord til de mandelige studerende var det helt alm. ord såsom "lampe", "skov" osv."

At de uønskede seksuelle kommentarer flytter fokus fra det fælles arbejde:

- > F.eks. når arbejdsrummet forstyrres af kommentarer som "Hvis vi nogensinde skulle have en trekant..." og er du ikke bare sur "fordi du ikke har fået fisse?"

6.1.5/ Digitale krænkelser

Digitale krænkelser spiller en mindre rolle i materialet, men er dog væsentligt at fremhæve. Digitale sexkrænkelser kan defineres som "delingen af seksuelt eksplicitte eller seksualiserede billeder, hvor personer på billedet kan identificeres (eventuelt gennem tilføjede data) og ikke har givet samtykke til delingen, og/eller som chikane, stalking, udskamning og mobning af offeret (Mortensen 2020). I respondenternes beskrivelser er der dog ikke udelukkende tale om uønsket billeddeling og digitale sexkrænkelser, men også om eksempelvis ubehagelige beskeder. Selvom de digitale krænkelser spiller en mindre rolle i materialet, er de centrale i forståelsen af den grænseoverskridende adfærd. For det første fordi digitale krænkelser kan

virke som en forlængelse af den diskrimination og chikane, der allerede foregår på arbejdspladsen, og for det andet på grund af branchens synlighed i offentligheden. Her kan den grænseoverskridende adfærd, nemlig også begås af eksempelvis fans eller journalister eller fotografer. Dette er centralt fordi det betyder, at der potentielt kan være mange blikke, der ser der uønskede digitale materiale, hvad der blandt andet kan forårsage skam hos de medlemmer af branchen, der får delt uønsket og seksualiseret, digitalt materiale (Mortensen 2020). Endvidere spiller digitale krænkelser en rolle idet, det er vigtigt for branchens medlemmer at kunne styre, hvilket visuelt materiale, der cirkulerer omkring dem. Respondenterne beskriver:

At billedmaterialet bliver delt og brugt uden samtykke af fans:

- › F.eks. "fans lægger scener og billeder alle mulige steder på nettet."

At billedmateriale også kan bruges uden samtykke af professionelle aktører:

- › F.eks. "Jeg håber at casteren 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."
- › F.eks. "Min arbejdsplads delte nogle meget seksuelle billeder af mig uden at det var aftalt, jeg fik dem taget ned, men så var der ikke andre billeder af mig, og det var ellers en rolle jeg var stolt af."

At digitalt billedmateriale kan skabe usikkerhed i relationer til kollegaer og ledere:

- › F.eks. "En chef viste mig billeder på sin mobil, hvor vi lige passerede et dick pick. Kunne have været et uheld, men p.ga. andre oplevelser med vedkommende tvivler jeg."
 - › F.eks. "En instruktør lod en skærm stå åben på en side med små børn der fik smæk."
-

7. Fysisk og psykisk vold: Kvantitativ og kvalitativ analyse

Mere end hver fjerde af alle voldsovergreb i Danmark sker på arbejdspladsen. Fysisk og psykisk vold er et voksende problem på arbejdspladser, og kvinder er mere udsatte end mænd. Det viser tal fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA 2019). Derfor er det hellere ikke overraskende, at der også er sådanne udfordringer i film-, tv-, og scenekunstbranchen.

Ifølge arbejdstilsynet er fysisk vold angreb mod kroppen, f.eks. "overfald, forsøg på kvælning, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt". Psykisk vold er derimod "trusler om vold og anden krænkende adfærd, fx trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner, eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele" (Arbejdstilsynet uden årstal).

Forekomst: I den kvantitative undersøgelse er der færre oplevelser med fysisk og psykisk vold end diskrimination, chikane og uønsket seksuel adfærd. Ikke desto mindre har 28% af de 1485 respondenter, som vi så i tabel 4, været udsat for, hvad de vil karakterisere som fysisk og/eller psykisk vold. For kvinderne gælder det 33% af respondenterne og for mændene 22%. Det samme gør sig gældende for henholdsvis 25% og 41% af seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd og kvinder og henholdsvis 14% og 48% af mænd og kvinder med anden/andre etniciteter end dansk.

I forhold til fysisk og psykisk vold er tallene i denne rapport ikke højere end i samfundet generelt. I Danmark har 8,5% af alle kvinder i job har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen inden for de sidste 12 måneder, mens det tilsvarende tal for mænd er 3,4%. Disse tal kan ikke sammenlignes en-til-en med denne rapport, men alligevel kan forskelle identificeres. Hvor tallene i forhold til fysisk vold for alle kvinder inden for det seneste år er 8,5% og for mænd 3,4%, er det for kvinder og mænd i film-, tv-, og scenekunstbranchen henholdsvis 5% og 1% set i forhold til hele deres karriere. Inden for det seneste år har 11% af alle kvinder i Danmark og 5,9% mænd oplevet trusler om vold på arbejdspladsen. For kvinder og mænd i film-, tv-, og scenekunstbranchen er tallene for trusler om vold henholdsvis 3% og 2% set i forhold til hele deres karriere. Dette indikerer, at branchen i forhold til vold og trusler om vold klarer sig bedre end andre brancher. Men dette betyder selvsagt, ikke at episoder med fysisk og psykisk vold og trusler kan negligeres.

Køn: Kvinder oplever hyppigere end mænd både fysisk og psykisk vold. 5% af undersøgelsens kvinder og 1% af undersøgelsens mænd har oplevet fysisk vold, 3% kvinder og 2% mænd har oplevet trusler om vold, 15% kvinder og 10% mænd har oplevet verbal vold, 20% kvinder og 12% mænd har oplevet passiv aggressiv vold og eksklusion og 7% kvinder og 3% mænd har oplevet materiel vold. Mænd (3%) angiver hyppigere end kvinder (1%) at opleve cybervold samt digital vold og forfølgelse.

Seksuel identitet. Seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd oplever nogen grad hyppigere fysisk og psykisk vold end andre mænd i undersøgelsen. Seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder, oplever i høj grad hyppigere fysisk og psykisk vold end andre kvinder.

Etnicitet: Mænd med anden/andre etniciteter end dansk oplever i mindre grad end andre mænd i undersøgelsen fysisk og psykisk vold. Til gengæld oplever kvinder med anden/andre etniciteter end dansk i højere grad end andre kvinder fysisk og psykisk vold.

Kvinder der tilhører seksuelle eller etniske minoriteter er i højere grad end gennemsnittet og i højere grad end andre kvinder udsat for både fysisk vold, trusler om vold, verbal vold, passiv-aggressiv eksklusion, cyber vold og materiel vold.

Tabel 15: Fysisk og psykisk vold

	Fysisk vold	Trusler	Verbal vold	Passiv-aggressiv vold	Digitale krænkelser	Materiel vold	Andet
Kvinder	5%	3%	15%	20%	1%	7%	4%
Mænd	1%	2%	10%	12%	3%	3%	3%

Tabel 15 viser, hvordan henholdsvis kvinder og mænd rammes af fysisk og psykisk vold. Da tallene for de forskellige jobtyper og seksuelle og etniske minoriteter falder under grænsen for anonymitetsprincippet fremgår de ikke i tabel 15.

7.1/ Fire former for fysisk og psykisk vold

Vold på arbejdspladsen et spektrum, der spænder fra direkte voldsepisoder til trusler og andre former for adfærd, der skaber en reel bekymring for en eller fleres sikkerhed, hvad enten det er på eller udenfor arbejdspladsen (Holbrook et al. 2018). Vold på arbejdspladsen kan både udføres af lerede og kollegaer, og af eksempelvis en partner til en ansat eller af kunder og publikum. Uanset hvem der står bag den fysiske og psykiske vold påvirkes arbejdsmiljøet.

For at forstå voldsdynamikker på arbejdspladsen er det nødvendigt at fokusere på målet for volden, kilden til volden, oplevelsen af volden og konsekvensen af volden (Gill et al. 2002). Endelig er det nødvendigt at skelne mellem 1) relationel vold, altså vold mellem kollegaer eller partnervold på arbejdspladsen, 2) organisationel vold, altså vold begået mod ansatte, 3) vold begået af fremmede og 4) vold begået af forbrugere/klienter/patienter/publikum (Ibid.).

I den kvantitative og kvalitative undersøgelse kan fire former for vold identificeres. Inden for hver af disse former vidner respondenternes beskrivelser om, at både relationel og organisationel vold finder sted i film-, tv- og scenekunstbranchen.

7.1.1/ Fysisk vold

Fysisk vold handler eksempelvis om overfald, forsøg på kvælning, spark, slag og skub. Volden kan have fysiske konsekvenser, i form af eksempelvis fysiske skader som blå mærker brækkede arme og søvnløshed, men også psykiske konsekvenser, eksempelvis depressioner og ødelagte relationer til andre på arbejdspladsen. Endelig kan volden have sociale konsekvenser, når der eksempelvis opstår konflikter mellem kilden til volden og kollegaer. Netop dette, at den fysisk vold også har psykiske konsekvenser og konsekvenser i forhold til relationen til andre end blot den der står bag volden, er symptomatisk for respondenternes beskrivelser.

Endvidere, fysisk vold kan være intenderet. Der er en kilde til volden, der har til hensigt at begå vold. Men fysisk vold kan også være ikke-intentionel, eksempelvis når en skuespiller ved et uheld kommer til at slå eller skade en anden under en optagelse. Dette kan minde mere om en arbejdsulykke end om vold, men i nogle tilfælde bliver den der kom til skade eksempelvis verbalt overfaldet efterfølgende, og i de tilfælde ændrer oplevelsen karakter, så det i højere grad virker som en voldsepisode. Respondenter beskriver:

Oplevelser med fysisk vold som slag, halsgreb og overfald:

- > F.eks. "Slag, spark og halsgreb."
- > F.eks. "Overfaldet af en KVINDELIG performer."
- > F.eks. "Da jeg blev voldtaget blev jeg holdt nede med magt. Jeg blev ikke slået, men jeg følte jeg blev kvalt."

At den fysisk vold kan være relationel:

- > F.eks. "Vi skulle indspille en scene i et lille rum, så der var ikke så meget plads, og derfor kom vedkommende til at slå mig hårdt i hovedet. Det var ikke med vilje. Men efter indspilningen kom vedkommende hen til mig. Jeg troede det var for at undskylde, men i stedet blev jeg svinet til og fik at vide, jeg ikke spillede ordentligt og ikke stod det rigtige sted. Men jeg havde bare gjort det vi havde aftalt. Det var ubehageligt."
- > F.eks. "Vi skulle indspille en voldscene. Jeg endte med at komme til skade. Vedkommende slog mig slog unødigt hårdt. Det var som om vedkommende ville have at jeg skulle føle 'rigtig smerte', men jeg ved ikke om det var med vilje, at jeg kom til skade. Det kan være svært at tale om, som mand."

At den fysisk vold kan være organisationel:

- > F.eks. "En underviser pressede mig fysisk op af en væg og strammede mit halstørklæde."
- > F.eks. "Jeg er blevet slået i hovedet med et manuskript. Af instruktøren."
- > F.eks. "Presset til at få slag i en produktion."
- > F.eks. "En instruktør smed mig ind igen væg og vi råbte højt af hinanden. En kollega sagde, 'det er irriterende, det er bare fordi han er vild med dig, så skal vi bruge tid på jeres pjat'. Men jeg havde blå mærker på hele den ene side af kroppen."

7.1.2/ Trusler om vold

Som det fremgår af tabel 15 har 3% af de kvindelige respondenter og 2% af mændene oplevet at blive truet med vold. En sådan adfærd truer de personer adfærden rammer og deres sikkerhed, og det kan have både fysiske og psykiske konsekvenser samt konsekvenser for deres arbejdsliv. Respondenterne beskriver:

At truslerne kan være relationelle – altså mellem kollegaer:

- › F.eks. "Er offentligt blevet truet med vold af sindssyg kendis pga. medvirken i en produktion."
- › F.eks. "En kollega skubbede mig op af væggen og sagde, at han ville gøre mit liv til et helvede."

At truslerne kan være organisationelle – og altså være rettet mod medarbejdere:

- › F.eks. "Er blevet truet med tæsk, hvis jeg ikke makkede ret."
- › F.eks. "Blev truet med at blive 'smadret', hvis jeg ikke gjorde som der blev sagt."
- › F.eks. "En leder skubbede mig og sagde at jeg aldrig ville få job igen."

At trusler også kan begås af personer udenfor branchen:

- › F.eks. "I forbindelse med et projekt i et boligområde blev jeg truet på livet, hvis ikke jeg gjorde som borgeren ville. Altså ikke truet af ikke en kollega eller fagperson, men dog i en faglig kontekst".

7.1.3/ Materiel vold

Når respondenterne i undersøgelsen beskriver episoder med trusler, beskriver de oftest 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 (Holbrook et al. 2019). Respondenterne beskriver:

At de bliver truet til at acceptere lønninger og kontrakter (eller manglen herpå):

- › F.eks. "En producent havde snydt ansatte for løn. Truede de af os, der ikke accepterede dette."
- › F.eks. "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 *At de bliver truet til at påtage sig ekstra ofte ulønnede opgaver:*
- › F.eks. "Jeg blev truet med firing, hvis jeg ikke påtog mig en opgave, som ikke var aftalen i kontrakten."
- › F.eks. "Producent truede hold med at tilbageholde løn. Anden producent truede med ikke at dække udlæg."
- › F.eks. "Man ville først udbetale min løn, hvis jeg lavede endnu en opgave. Sagde at de ikke havde fået penge fra kunden, men det havde de."

At blive truet til at makke ret:

- › F.eks. "Oplevede psykisk terror og trusler om firing, hvis ikke jeg 'makkede ret', var liderlig - samt den underliggende trussel der ligger i ikke at blive hyret en anden gang."
- › F.eks. "Jeg oplevede kvindelige medstuderende blive truet med udsmidning, hvis de ikke rettede ind."
- › F.eks. "Økonomiske trusler fra producent samt bagvaskelse har skabt usikkerhed hos mig og flere andre fra holdet."

At løn og arbejdsforhold bruges som trusler of pressionsmidler:

- › F.eks. "Løn bruges som pressionsmiddel i forbindelse med uenighed om arbejdsforhold og arbejdstid."
- › F.eks. "Jeg blev svinet til da jeg kom med et forslag til løn, også selvom jeg ved at det ikke er mere end andre får. Det er åbenbart den måde vedkommende forhandler på, han sviner os til og truer med løn, og med at vi mister jobbet og aldrig får arbejde igen."

7.1.4/ Psykisk vold

Psykisk vold er den form for vold, der hyppigst rapporteres i den kvantitative undersøgelse. Således angiver henholdsvis 15% og 10% af de kvindelige og mandlige respondenter, at de har oplevet, hvad de vil karakterisere som verbal vold, og 20% og 12% angiver at have oplevet passiv-aggressiv eksklusion. Psykisk vold er tæt forbundet med chikanen og det fjendtlige arbejdsmiljø. Psykisk vold handler således om gentagne og vedvarende negative handlinger rettet mod en eller flere personer med det mål at såre, intimidere og ydmyge. Når undersøgelsens respondenter beskriver deres oplevelser med psykisk vold, minder det i høj

grad om den definition af psykisk vold, der beskriver psykisk vold som en gentagende og vedvarende adfærd, der nedværdiger, ydmyger og isolerer den udsatte. Den psykiske vold er kendetegnet ved, at der ikke er tale om enkeltstående tilfælde, men snarere om en voldsdynamik, der udspiller sig over længere tid (Stark 2007). Respondenterne beskriver:

At den psykiske vold indebærer ydmygelser, der strækker sig over længere tid:

- > F.eks. "Jeg har været udsat for psykisk vold af en psykopatisk leder."
- > F.eks. "En person på skolen var meget voldsom overfor nogle elever. Der var flere der gik ned med stres, fordi de var udsat for psykisk vold over længere tid. Helt konkret blev de ofte behandlet anderledes end os andre eller truet med ikke at bestå uddannelsen."
- > F.eks. "Ordene blev ikke sagt hårdt, men den overordnede pakkede sine ubehagelige beskyldninger mod mig ind med en sød stemme. Sagen fortsatte i lang tid (...) Jeg valgte i sidste ende ikke at gøre noget ved det, bare at være opmærksom, fordi jeg var bange for, hvad det ville skabe af problemer for mig: historier i branchen. Bagtaleri osv. og jeg ville jo gerne have gode muligheder for at arbejde sammen med andre. Tror desværre, at min modstand skabte historier alligevel."
- > F.eks. "En kollega blev kørt så psykisk hårdt ned af en instruktør, at han endte med at sygemelde sig."

At den psykiske vold både kan udføres af overordnede, kollegaer og undervisere:

- > F.eks. "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."
 - > F.eks. "En skuespiller gik bag ryggen om instruktøren, bagtalte denne, samlede hele produktionen, og forsøgte at afsætte instruktøren."
 - > F.eks. "Jeg oplevede hvordan en underviser ville have personlige ting om os at vide, det blev så efterfølgende brugt til at pille os fra hinanden i undervisningen og til at spille os ud i mod hinanden."
-

8. Magtmisbrug og ligeret: Kvantitativ og kvalitativ analyse

Foruden diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed og fysisk og psykisk vold omhandler grænseoverskridende adfærd også magtmisbrug og manglende ligeret. Når man sammenholder den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen er det muligt, at nuancere, hvad der forstås ved magtmisbrug.

Magtmisbrug indebærer pr definition, at den der udøver magtmisbrug besidder magt. Men magten handler ikke nødvendigvis om eksempelvis den magt en leder, producent eller instruktør besidder. Som tidligere vist, er det netop ikke kun personer med ledelsesansvar, der er grænseoverskridende, men også ældre/mere erfarne kollegaer og jævnaldrende/jævnbyrdige kollegaer. Magtmisbrug er således ikke blot forbundet med ledelsesansvar, men også med social og kulturel magt. Denne form for magt kan eksempelvis være baseret på ekspertise, erfaring eller graden af kendthed. Respondenter beskriver eksempelvis, hvordan "vores branche er fyldt med mennesker som af alle mulige årsager er 'store egoer'. Mennesker som nogen gange ikke er vandt til der bliver sagt nej til dem, fordi de enten er stjerner eller har magt til at beslutte om andres karriere skal gå op eller ned". Andre beskriver, hvordan "der var to konger på teateret, det var bare sådan, og det kunne ikke rokkes ved", at "en lille branche med meget få kunder giver mulighed for kongedømmer," og hvordan "kollegaer overfor diva anbefalede bare at dukke mig". At være kendt, erfaren eller at besidde kulturel kapital i branchen betyder selvfølgelig ikke, at man pr automatik er grænseoverskridende. Tværtimod er der i materialet også mange eksempler på, at sådanne personer har støttet og hjulpet deres kollegaer både fagligt og i sårbare situationer. Pointen er, at der i film-, tv- og teaterbranchen er forskellige måder, hvorpå man kan besidde magt, og dermed også forskellige måder hvorpå magtmisbrug kan udspille sig.

For at magtmisbrug kan finde sted skal der være en magtposition, der kan udnyttes. Det betyder også, at den magt den magtmisbrugende besidder kan tage forskellige former. Et fællestræk er dog, at misbrug af magt indebærer, at den der udøver magtmisbruget har en fornemmelse af dominans og evnen til at influere adfærd og situationer og andre menneskers aktuelle og eventuelt også fremtidige muligheder (Chen et al. 2001). I både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen beskriver respondenter, hvordan enkelte individer opleves som nødvendige for projektet og kunsten, og selvom de ikke nødvendigvis besidder en funktion med ledelsesansvar, kan de være øverst i hierarkiet, idet deres sociale og kulturelle kapital vægter højere end de hierarkier der ellers eksisterer på arbejdspladsen. Netop dette, at ledelsesstrukturene og hierarkierne på den ene side er klare og på den anden side konstant under forhandling, skaber et arbejdsmiljø, der kan være svært navigerbart.

Forekomst: 38% af alle respondenterne har oplevet magtmisbrug, og som vi så i tabel 4 gælder dette 46% af kvinderne og 28% af mændene. 41% kvinder og 14 % mænd har oplevet ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer.

Seksuel identitet. Seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder oplever i højere grad end andre kvinder magtmisbrug (62%) og ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer (42%). Seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd oplever i nogen grad hyppigere magtmisbrug (33%) og ikke at have samme rettigheder som kollegaerne (18%) end andre mænd.

Etnicitet. Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever i højere grad end andre kvinder både magtmisbrug (59%) og ikke at have de samme rettigheder som kollegaerne (53%) Mænd med anden/andre etniciteter end dansk oplever i ligeledes i højere grad end andre mænd magtmisbrug (46%), og i nogen grad også i højere grad ikke at have samme rettigheder som kollegaerne (21%).

Jobtype. Tabel 16 viser, i hvor høj grad respondenterne - på tværs af jobtype - oplever magtmisbrug. Blandt mændene oplever dansere og koreografer (50%) og undervisere (43%) hyppigst magtmisbrug, efterfulgt af instruktører (32%) og skuespillere (31%).

På nær blandt danserne oplever kvinder i alle jobtyper hyppigere end mænd i samme jobfunktion magtmisbrug. Blandt kvinder angiver undervisere hyppigst at opleve magtmisbrug (53%) efterfulgt af producenter (48%) og af dansere og koreografer samt sangere og 'andet' (46%). Dernæst følger skuespillere og musical performere (44%), ledere (43%) og instruktører (39%).

Forekomst. Et lignende mønster gør sig gældende, når respondenterne svarer på, om de har oplevet ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer. Til dette spørgsmål svarer 28% ja. Tabel 17 viser hvordan dette fordeler sig i forhold til køn og jobtype. Blandt de mandlige respondenter oplever dansere og

koreografer hyppigst og markant oftere end andre mænd ikke at have samme rettigheder som kollegaerne (50%). Dernæst følger undervisere (26%), skuespillere og musicalperformere (18%) og sangere (17%). Blandt mændene er den gruppe, der i mindst grad oplever ikke at have samme rettigheder som kollegaerne producenter (2%), ledere (6%) og instruktører (10%).

De kvindelige respondenter oplever i på tværs af alle jobtyper hyppigere end mænd med samme jobtype ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer. Blandt kvinder oplever instruktører (46%), skuespillere og musicalperformere (45%), dansere og koreografer (42%), sangere (41%) og undervisere (40%) hyppigst ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer. Dette efterfølges af ledere (32%) og producenter (24%).

Tabel 16: Magtmisbrug og jobtyper

Magtmisbrug	Kvinder	Mænd
Skuespillere og musicalperformere	44%	31%
Instruktører	39%	33%
Producenter	48%	21%
Sangere	46%	22%
Dansere og koreografer	46%	50%
Ledere	43%	20%
Undervisere	53%	43%
Andet	46%	25%

Tabel 16 viser – fordelt på jobtype og køn – hvor mange af de 1485 respondenter, der har oplevet magtmisbrug.

Tabel 17: Ligeret og jobtyper

	Kvinder	Mænd
Skuespillere og musical-performere	45%	18%
Instruktører	46%	10%
Producenter	24%	2%
Sangere	41%	17%
Dansere og koreografer	42%	50%
Ledere	32%	6%
Undervisere	40%	26%
Andet	23%	10%

Tabel 17 viser, fordelt på jobtype og køn, hvor mange af de 1485 respondenter, der har oplevet ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer.

8.1/ Fire former for magtmisbrug

Når den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen sammenholdes kan fire forskellige former for magtmisbrug identificeres i materialet. Disse fire former afspejler, at magtmisbrug både kan udføres af individer og arbejdspladser, at ledere og af ansatte såvel som personer af alle køn. Fælles for magtmisbruget er ikke blot, at det kan komme den magtmisbrugende til gode (f.eks. økonomisk), men også at andre personers værdighed ikke respekteres, at deres jobperformances enten forstyrres eller forpurres, og at fortjent anerkendelse tilbageholdes (Vredenburg og Breender 1998). I undersøgelsen fortæller respondenterne endvidere om, at magtmisbrug kan være svært at håndtere, fordi det "føles ukonkret". En respondent beskriver eksempelvis: "På min tidligere arbejdsplads var der langt hen af vejen enighed om, at lederen brugte grænseoverskridende metoder og magtmisbrug, men vi kunne ikke samles nok til at gå videre med det, hverken til bestyrelsen eller forbund, da det følte for ukonkret og for usamlet til at gå videre med. Det har medført at folk ikke længere taler helt så åbent sammen om, hvad man mener om ledelsen og vores udfordringer".

Nedenfor beskriver de fire former for magtmisbrug, der kan findes i det kvantitative og kvalitative materiale.

8.1.1/ Organisatorisk magtmisbrug

Organisatorisk magtmisbrug forekommer, når en arbejdsgiver eller en institution misbruger en eller flere ansatte enten ved at udnytte deres arbejdskraft eller gennem eksempelvis psykisk vold og ydmygelse (Hodson et al. 2006). Respondenterne fortæller om:

At det er svært at bevare rettigheder:

- › F.eks. "Vi befinder os også i en branche der i høj grad er båret af freelancearbejde, hvor vi er rigtig mange om buddet og jobsene er få og derfor tror jeg magtmisbrug trives i vores branche fordi det er let at klemme folk på deres levebrød. Man vil gerne hyres igen og derfor finder man sig måske i mere eller undlader at sige fra af frygt for at komme i bad standing."
- › F.eks. "når alle ved at skuespillerinder hænger på træerne."
- › F.eks. "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."
- › F.eks. "hun truede med at jeg aldrig ville få job igen."
- › F.eks. "fordi jeg sagde fra mod ham blev jeg blacklistet."

At det forventes at man er villig til at omgå reglerne også når dette ikke er sikkert:

- › F.eks. "det blev bare forventet at jeg uden problemer ville deltage i scener, der involverede særlige risici."
- › F.eks. "som danser forventes det at man er villig til at ødelægge sin krop og tage chancer også selvom det er farligt".

8.1.2/ Institutionelt magtmisbrug

Institutionelt magtmisbrug forekommer, når magtmisbrug bliver en accepteret del af arbejdsmiljøet eller bruges som et kortsigtet middel til at nå målet. Respondenterne fortæller:

At enkelte individer opleves som uundværlige, og at der derfor ikke gribes ind overfor deres grænseoverskridende adfærd.

- › F.eks. "jeg fortalte om, hvordan vedkommende var grænseoverskridende, tog stoffer og ødelagde optagelserne, men fik at vide, at hvis projektet skulle gennemføres, måtte jeg få vedkommende til at virke."

Om en stor frustration forbundet med at den grænseoverskridende adfærd ikke får konsekvenser:

- › F.eks. "På vegne af min ansatte gik jeg til bestyrelsen, men de handlede ikke, selvom jeg som leder kunne bekræfte hvad der var fundet sted."
- › F.eks. "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 det er pinligt støtte op en person som har ødelagt flere menneskers liv."

8.1.3/ Økonomisk magtmisbrug:

Økonomisk magtmisbrug minder om materielle vold, men er dog ikke nødvendigvis forbundet med trusler, ligesom det kan handle om, at en enkelt person begunstiger sig selv økonomisk. Økonomiske magtmisbrug viser sig altså, 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 delegitimere andre. Respondenter beskriver:

At de finder den økonomiske magtbalance mellem producent og instruktør problematisk:

- › F.eks. "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."
- › F.eks. "Jeg bryder mig ikke om det danske filmmiljø pga. dets gammeldags opbygning og har holdt mig fra at arbejde i faget så meget jeg kunne. Producenterne misbruger deres magt og filmpengene ender i de forkerte lommer – og instruktører og manuskriptforfattere lider økonomiske tab og aflønnes slet ikke ordentligt i forhold til deres arbejde og ophavsret. Systemet bør gøres mere nutidigt."

At magtmisbruget også handler om eksempelvis løn og rettigheder:

- › F.eks. "misbrug af magt pga. jobskifte og halv udbetaling af medarbejderaktier."
- › F.eks. "Vi havde ikke fået den aftalte løn, og så blev vi forsøgt ekskluderet."

8.1.4/ Magtmisbrug som karriereobstruerende magtkamp

Magtmisbrug kan også opstå som resultat af en magtkamp mellem enkelte individer og grupper. Sådanne magtkampe kan opstå som forlængelse af det konkurrenceelement, der er en integreret del af en branche med få jobs og en ofte en stram økonomi. Det er ikke konkurrenceelementet i sig selv, der er magtmisbrug. Derimod forekommer magtmisbruges når 'vinderen' af en sådan magtkamp efterfølgende ydmyger 'modstanderen', devaluerer dennes arbejde eller f.eks. stjæler eller tager æren for andres ideer for selv at avancere. Denne form for magtmisbrug viser sig også som psykisk vold, hvor enkelte eller flere personer som led i magtmisbruget ydmyges og ekskluderes.

Denne form for magtmisbrug beskrives af respondenterne ofte som eksplicit karriereobstruerende, idet denne form for magtmisbrug kan påvirke andres karriere og muligheder i branchen ved eksempelvis at begrænse disses adgang til kollegaer, instruktører, producenter og ledere og ved at miskreditere faglighed og samarbejdsevner. I både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen refereres der således hyppigt til frygten for at blive blacklistet, og både mænd, kvinder og minoriteter taler om angsten for at blive stemplet som diva. Denne form for magtmisbrug fremmer en følelse af magteløshed hos den enkelte. Magteløsheden fremmes ved at fjerne beslutningskraft og ansvar, tildele uforklarlige straffe og i det hele taget udøve psykisk vold. Respondenter beskriver:

At magtkampe kan ødelægge arbejdsmiljøet og det kunstneriske produkt:

- > F.eks. magtkampe "mellem instruktøren og hovedrollen smadrede hele produktionen. Det blev alle mod alle."
- > F.eks. at respondenterne "føler at man skal vælge side for at være inde i varmen og for ikke at blive blacklistet."

Hvordan magtkampe kan betyde at den enkelte mister sin indflydelse:

- > F.eks. "min rolle blev skrevet næsten helt ud."
- > F.eks. "det blev umuligt at komme igennem med forslag."
- > F.eks. "jeg sagde nej tak til sex, derefter fik en anden den rolle, jeg var blevet lovet."

Hvordan frygt og blacklisting bliver et grundvilkår:

- > F.eks. "konstant frygt for at blive blacklistet, hvis man italesætter problemer."
- > F.eks. "jeg ved ikke om det er derfor, men i hvert fald fik jeg sværere ved at få job efter at have sagt nej tak til sex."
- > F.eks. "Jeg blev truet med aldrig at få en fod inden for i branchen, hvis ikke jeg accepterede den elendige kontrakt."

Del 3. Grænseoverskridende adfærd kontekstualiseret

9. Konsekvenser af den grænseoverskridende adfærd

I denne del af rapporten vil den både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen blive brugt til at fokusere på de rammer, der eksisterer omkring den grænseoverskridende adfærd, og på hvilke særlige udfordringer den grænseoverskridende adfærd medfører for forskellige grupper. Først vil fokus være på, hvilke konsekvenser undersøgelsens respondenter i den kvantitative og kvalitative analyse angiver at have oplevet af den grænseoverskridende adfærd. Dernæst vil en firefaktor-model for forståelsen af grænseoverskridende adfærd blive introduceret og brugt til at forklare hvorfor grænseoverskridende adfærd kan finde sted. Denne model vil derefter blive brugt til at forklare forholdet mellem grænseoverskridende adfærd og en række gennemgående mønstre i materialet: Atypiske ansættelsesforhold, normalisering, tavshedskultur, vidensbaner og forestillinger om kunsten.

Slutteligt vil firefaktor-modellen bliver brugt til at forstå de forskellige udfordringer som henholdsvis mænd, kvinder, seksuelle og etniske minoriteter oplever i forbindelse med grænseoverskridende adfærd. Dette handler om, at selvom grænseoverskridende adfærd påvirker alle i branchen, rammes forskellige grupper på forskellig vis af denne adfærd. Først vil fokus dog, som nævnt, være på, hvilke konsekvenser branchens medlemmer oplever af den grænseoverskridende adfærd.

Forekomst: Samlet set angiver 18% af de 1485 respondenter, at deres oplevelser med grænseoverskridende adfærd ingen konsekvenser har haft for deres liv og karriere, 31% angiver at det har haft nogen betydning, og 13% siger at det har haft stor betydning.

Køn: Kvinder har, som vi så i figur 4, hyppigere end mænd grænseoverskridende oplevelser. Af tabel 18 fremgår det endvidere, at de i højere grad end mænd angiver at disse oplevelser har haft nogen (mænd = 21% og kvinder = 39%) og stor (mænd = 6% og kvinder = 19%) betydning for deres karriere.

Seksuel identitet: For seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd gælder det, at de hyppigere end andre mænd oplever grænseoverskridende adfærd. Forskellen på, hvilken betydning dette har på liv og karriere er dog ikke markant sammenlignet med andre mænd (18% nogen betydning og 7% stor betydning). Procentdelen der hyppigere oplever, at deres oplevelser har stor betydning for deres liv og karriere er marginal (1%), og procentdelen der oplever at deres oplevelser har nogen betydning for liv og karriere er 3% mindre end for andre mænd.

For seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder oplever 44% at den grænseoverskridende adfærd har nogen betydning og 16% stor betydning for deres liv og karriere. Det betyder at henholdsvis 5% og 3% flere kvinder der tilhører en seksuel minoritet end andre kvinder oplever at deres oplevelser har nogen og stor betydning for liv og karriere.

Etnicitet: Både mænd og kvinder med anden/andre etniciteter end dansk har hyppigere end andre mænd og kvinder grænseoverskridende oplevelser. Mænd med anden/andre etniciteter end dansk oplever endvidere hyppigere end andre mænd, at den grænseoverskridende adfærd har betydning for deres liv og karriere. Således angiver 26% at de grænseoverskridende oplevelser har nogen betydning for liv og karriere og 15% at oplevelserne i høj grad har betydning for liv og karriere.

For kvinder med anden/andre etniciteter end dansk finder en lignende forskel sted. Her angiver 50% at oplevelser med grænseoverskridende adfærd har nogen betydning og 24% at det har stor betydning for deres liv og karriere.

Tabel 18: Den grænseoverskridende adfærds betydning for liv og karriere

	Ingen betydning	Nogen betydning	Stor betydning
Kvinder	17%	39%	19%
Mænd	20%	21%	6%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	19%	44%	16%
Seksuelle minoriteter (mænd)	31%	18%	7%
Etniske minoriteter (kvinder)	10%	50%	24%
Etniske minoriteter (mænd)	15%	26%	15%

Tabel 18 viser, hvordan mænd, kvinder, seksuelle og etniske minoriteter der har oplevet grænseoverskridende adfærd vægter disse oplevelsers betydning for deres liv og karriere.

Ovenfor så vi at kvinder, såvel som både mænd og kvinder med anden/andre etniciteter end dansk og seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder, hyppigere end gennemsnittet oplever at grænseoverskridende oplevelser i nogen og stor grad påvirker deres liv og karrierer. Alle undersøgelsens respondenter – på tværs af køn, seksualitet, etnicitet og alder, fortæller endvidere om konsekvenserne af den grænseoverskridende adfærd.

Forskning viser, at grænseoverskridende adfærd kan have store konsekvenser for den enkelte såvel som for arbejdspladsen. Eksempelvis oplever kvinder, der har haft uønskede seksuelle oplevelser, i højere grad end andre kvinder angst, depression og et generelt lavere niveau af velvære (Gold 2008). Ligeledes kan et fjendtligt arbejdsmiljø – for alle køn – medføre en høj grad af arbejdsrelateret stress (Nielsen and Einarsen 2012; Einarsen et al. 2020). Endvidere har det at bevidne grænseoverskridende adfærd, som nævnt, konsekvenser for det psykiske, helbredsmæssige og arbejdsmæssige velbefindende (Low et al. 2007). Endelig skal det påpeges, at forskning – f.eks. i forhold til uønsket seksuel opmærksomhed – har afdækket forholdet mellem konsekvenser af grænseoverskridende adfærd og personlige dispositioner; altså om et individ er mere tilbøjelig til at opleve konsekvenser af grænseoverskridende adfærd, fordi vedkommende er dispositionsret for f.eks. depression. Selv efter der er kontrolleret for dispositioner for f.eks. depression og stress, er der en signifikant forbindelse mellem uønsket seksuel opmærksomhed og psykisk, fysisk og arbejdsmæssigt velvære (Gold 2008). Der er altså en sammenhæng mellem grænseoverskridende adfærd og fysisk, psykisk og arbejdsmæssigt velvære, hvad der også beskrives af undersøgelsens respondenter.

I både den kvantitative og kvalitative undersøgelse beskriver respondenterne – på tværs af køn, alder, seksualitet og etnicitet – at blacklisting er en konsekvens af at konfrontere grænseoverskridende adfærd. Derudover beskriver de, hvordan de som konsekvens af den grænseoverskridende adfærd oplever manglende lyst til faget, problemer med at fungere og føle sig tilpas på arbejdspladsen, fysiske og psykiske problematikker og problemer med krop og seksualitet.

9.1/ Frygt og blacklisting

Respondenterne fortæller, som nævnt, at de enten oplever eller frygter at den grænseoverskridende adfærd betyder, at de mister karrieremuligheder. Ligeledes beskriver de, hvordan de frygter for deres personlige velvære. Respondenterne beskriver:

Blacklisting og frygten for at blive blacklistet:

- > F.eks. "Jeg blev blacklistet."
- > F.eks. "Jeg blev kaldt en besværlig diva."
- > F.eks. "Der er en kontant frygt for at blive blacklistet, hvis man italesætter problemet."

At deres personlige og økonomiske forhold forstærker frygten for blacklisting:

- > F.eks. "Frygten for arbejdsløshed skaber ikke solidaritet mellem mennesker. Den skaber hård konkurrence. Når én er ude, er en anden inde."

At frygten for blacklisting allerede eksisterer under uddannelsen.

- > F.eks. "min mulighed på skolen var jo også i fare - hvis man var for irriterende så kunne man blive erklæret uegnet."

At selv efter at have rådført sig med f.eks. fagforbund, kan frygten for blacklisting veje tungest:

- > F.eks. "Selvom forbundet havde de bedste intentioner i at bede mig holde på mit, er det altid en balance idet man også står med frygten for at miste jobbet eller brænde en bro i fald man (i deres øjne) er for krævende."

9.2/ Manglende lyst til faget eller dele af faget

Respondenterne fortæller, hvordan den grænseoverskridende adfærd påvirker deres lyst til faget eller til dele af faget. Flere beskriver:

At de overvejer eller har valgt at forlade branchen:

- > F.eks. "Er meget i tvivl om, om jeg vil fortsætte min karriere, har ikke lyst til at se ham der voldtog mig, eller være et sted, hvor det bare er okay, men elsker jo også at være skuespiller."
- > F.eks. "Jeg ønsker ikke længere at være skuespiller."

At de undgår specifikke jobmuligheder og arbejdspladser:

- > F.eks. "Der har været arbejdssammenhænge, som jeg ikke har opsøgt igen (dvs. kun en ansættelse på trods af tilbud om flere)."

At de mens den grænseoverskridende adfærd står på (og i nogle tilfælde efter) oplever en manglende lyst til at være kreativ:

- > F.eks. "manglende lyst til at være kreativ og mister selvværd."

9.3/ Problemer med at fungere på arbejdspladsen

Respondenterne beskriver, at de i forbindelse med den grænseoverskridende adfærd, har problemer med at føle sig tilpas på arbejdspladsen, og ikke mindst hvordan det påvirker deres relationer til kollegaer og ledelse. De beskriver:

At den grænseoverskridende adfærd påvirker deres arbejdsevne:

- > F.eks. "stor betydning for hvordan jeg arbejdede i den pågældende periode."
- > F.eks. "Utryghed og et manglende mod til at gå derhen hvor man er sårbar i arbejdet."

At de føler, at de må være på vagt overfor kollegaer og ledere:

- > F.eks. "Har været på vagt og i nogen grad mistroisk overfor især mandlige ledere og instruktører og føler jeg er blevet anset for at være en "besværlig og krævende" skuespiller at arbejde sammen med."
- > F.eks. "er blevet mere opmærksom på og på vagt over for magtmisbrug, manipulation og dårlig ledelse."
- > F.eks. "Følelsen af at være mere 'på vagt'."
- > F.eks. "Jeg har skullet være på vagt for at det ikke skulle ske igen."

9.4/ Fysisk og psykisk velbefindende

Udover den frygt og utryghed, der blev beskrevet ovenfor, beskriver respondenterne også, hvordan den grænseoverskridende adfærd påvirker deres fysiske og psykiske velbefindende. Respondenterne fortæller om:

At den grænseoverskridende adfærd påvirker deres fysiske velbefindende:

- > F.eks. "I lang tid havde jeg svært ved at sove og ondt alle mulige steder. Det er bedre nu, men ikke helt væk."
- > F.eks. "kronisk søvnløshed."
- > F.eks. "jeg havde utroligt ondt i hovedet og oplevede også at isolere mig fra kollegaerne".
- > F.eks. "ondt i ryggen og smerter."

At den grænseoverskridende adfærd resulterer i depression og stress:

- > F.eks. "ramt af flere milde depressioner og smerter i kroppen."
- > F.eks. "jeg faldt med et brag i forbindelse med teatrets "mobning", men via min meget søde kvindelige læge, god psykologhjælp og vilje rejste jeg mig op igen."
- > F.eks. "Periodevis tendenser til depression, angst, lavt selvværd" og "sammenbrud som følge af mobning."
- > F.eks. "stress, angst og vrede, som tager tid at komme sig over."

9.5/ Problemer med krop og seksualitet

Respondenterne beskriver endvidere, hvordan grænseoverskridende adfærd påvirker deres krop, seksualitet og intime liv. Dette bliver i særlig grad – men ikke udelukkende – påvirket af uønsket seksuel opmærksomhed. Respondenterne fortæller:

At de er bange for at de grænseoverskridende oplevelser skal gentage sig, og at dette påvirker deres seksualitet og lyst til at være intim.

- > F.eks. "Angst for at blive voldtaget- igen."
- > F.eks. "manglende lyst."
- > F.eks. "Har ikke lyst til nærhed. Det er bedre, men kæmper."

At den grænseoverskridende adfærd påvirker deres evne og lyst til at være intim i arbejdsregi:

- > F.eks. "det har smadret min evne til at være intim og fri på mit job."
- > F.eks. "det er svært at fysisk tæt med andre mennesker, og det skal man jo kunne i det her job."

At de oplever at skamme sig over deres kroppe og udvikler lavt selvværd:

- > F.eks. "Jeg har igennem min karriere fået at vide at jeg er for stor - det har medført at jeg i perioder har skammet mig over min krop."
- > F.eks. "Jeg lider stadig væk i en visse grad af lavt selvværd."

10. Firefaktor-modellen for grænseoverskridende adfærd

Traditionelt set har forskningen haft tre forklaringer på, hvorfor grænseoverskridende adfærd finder sted. Den første model er den organisatoriske, der forklarer f.eks. uønsket seksuel opmærksomhed som et udtryk for at magt og hierarkier på arbejdspladsen udnyttes. "Det er med andre ord normerne og miljøet på arbejdspladsen, der er afgørende for, hvorvidt seksuel chikane finder sted, og her er ledelsens reaktion på seksuel chikane væsentlig for, hvor meget det får lov til at udvikle sig (O'Donohue et al. 1998; Pina et al, 2009; Sundaresh & Hemalatha 2013)." Det er altså organisationens normer i forhold til magt, køn og (hetero)seksualitet, der danner grobund for eller forhindrer den seksuelle chikane i at udspille sig (Welsh, 1999)" (Borchorst og Agustin 2017: 37).

Den anden model er den sociokulturelle, der fokuserer på en generel mangel på ligestilling i samfundet (MacKinnon 1979; Pina et al. 2009). Denne tradition peger på at medarbejdere såvel som ledere agerer i forhold til allerede etablerede kønsroller, stereotyper og magtstrukturer. Pointen er her, at de forskellige køn socialiseres, så det eksempelvis "forventes, at mænd er aggressive og dominerende, og kvinder forventes at være passive og accepterende (Pina et al., 2009: 131)" (Borchorst og Agustin 2017).

Den tredje model handler som "sex-role spillover" (Gutek og Morasch 1982), og altså om, hvordan kønsstereotyper 'smitter af' på arbejdspladsen. Ifølge denne model forekommer uønsket seksuel opmærksomhed og chikane hyppigst, når der er en ulige kønsfordeling på arbejdspladsen, og det køn der er underrepræsenteret vil således adskille sig, og derfor forstås som netop deres køn. I traditionelle '-mande' og 'kvindejob' kan dette resultere i, at netop køn bliver en form for adgang til jobbet (Gutek og Morasch 1982). Film-, tv- og scenekunstbranchen er ikke enten et traditionelt 'mande-' eller 'kvindejob', men ikke desto mindre er der områder, hvor de forskellige køn er overrepræsenteret, og hvor den kan være nødvendigt at se på, hvordan dette former både adgangen til disse jobs og arbejdsmiljøet. En respondent fortæller eksempelvis om, hvordan "da vi inkluderede begge køn i billederne på vores hjemmeside, begyndte vi at få ansøgere fra begge køn."

Som det også påpeges af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin (2017) forholder ingen af de tre ovenstående modeller sig i tilstrækkelig grad til at kønsroller – og dermed også grænseoverskridende adfærd – ændrer sig over tid. De påpeger, at den organisatoriske model, har en tendens til, at antage at virksomheder og organisationer er "neutrale" og at grænseoverskridende adfærd, derfor er noget der kommer udefra. Endvidere påpeger de, at den sociokulturelle model ikke i tilstrækkelig grad forholder sig til, at f.eks. uønsket seksuel adfærd ikke er "en normativ adfærd for mænd. De fleste mænd chikanerer ikke seksuelt" (Pina et al., 2009: 131). Dette er også grunden til at blandt andet Borchorst og Augustin og Elizabeth O'Hare og William O'Donohue foreslår, at man medregner flere faktorer i forklaringer af uønsket seksuel opmærksomhed. I relationer til deres studier af seksuel chikane beskriver de derfor den såkaldte firefaktor-model. Firefaktor-modellen er tænkt således, at den både medregner individuelle tilbøjeligheder og arbejdsmiljøets normer (Fitzgerald 1995; Borchorst og Augustin 2017; O'Hare og O'Donohue 1998; Pina et al. 2009). Hvor Borchorst og Augustins firefaktor-model specifikt adresserer uønsket seksuel adfærd, vil modellen herunder tilpasses med henblik på, at forklare den grænseoverskridende adfærd, der inkluderer både uønsket seksuel opmærksomhed og diskrimination og chikane, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug. Firefaktor-modellen fokuserer på:

- > Den grænseoverskridendes motivation (f.eks. behov for magt, kontrol, bevidste eller ubevidste fordomme eller seksuel tiltrækning).
- > Den grænseoverskridendes mulighed for at sætte sig ud over egne hævninger (f.eks. frygt for repressalier og frygt eller mangel på frygt for personlige eller professionelle konsekvenser ved at agere grænseoverskridende).
- > Den grænseoverskridende adfærds relation til eksterne grænser (f.eks. arbejdspladsrelaterede barrierer som normer, regler og uklare hierarkier såvel som sociokulturelle barriere som f.eks. arbejdspladsens kultur og traditioner).
- > Modstand fra den hvis grænser overskrides (graden af modstand er formet af f.eks. status på jobbet, frygt for repressalier og frygt for at blive afvist/mistænkeliggjort).

Fordelen ved denne model er, at den kombinerer et blik på den eller de grænseoverskridende, arbejdspladsen og branchens strukturer og på den eller de der udsættes for grænseoverskridendes adfærd.

Det betyder altså, at den grænseoverskridende adfærd kræver, at der er en eller flere der har direkte eller indirekte motiver til at agere grænseoverskridende, at arbejdspladsens og branchens strukturer tillader at den grænseoverskridende adfærd finder sted - uden eller med få konsekvenser - og at der er begrænset modstand eller modstand der enten fysisk eller psykisk kan overvindes. Dette betyder ikke at offeret bebrejdes, men at man anerkender de strukturer der påvirker, hvornår en person er villig til at konfrontere grænseoverskridende adfærd (O'Hare og O'Donohue 1998: 566). Netop ved at kombinere disse fire niveauer kan det tydeliggøres, hvilke mønstre tillader grænseoverskridende adfærd at finde sted. I det følgende vil firefaktor-modellen blive brugt til at belyse, hvordan atypiske ansættelsesforhold, normalisering, tavshedskultur, vidensbaner og særlige forestillinger om kunsten er med til at forme mulighederne og grænserne for grænseoverskridende adfærd.

10.1/ Atypiske ansættelsesforhold

Film-, tv- og scenekunstbranchen er kendetegnet ved en høj grad af såkaldte atypiske ansættelsesforhold – altså deltids-, løst-, freelanceansatte. Det betyder, at branchen i særlig grad, risikerer at grænseoverskridende adfærd finder sted. Det skyldes, som forskningen længe har anerkendt, at eksplicite eller implicite garantier om jobsikkerhed har betydning både for grænseoverskridende adfærd og for tilliden til institutioner og arbejdspladser (Drucker 1993). Arbejdspladser uden jobsikkerhed er således mere udsatte for eksempelvis magtmisbrug og mobning (Hearn and Parkin 2001). Ifølge professor i arbejdsmarkedsforhold Steen Scheuer burde personer i atypiske ansættelse have de samme rettigheder som fuldtidsansatte, men det er ikke altid tilfældet. Endvidere, personer i atypiske ansættelser oplever ofte at have mindre indflydelse på egne arbejdsopgaver, at de ikke kan udnytte deres kompetencer til fulde, og de føler sig mindre inkluderet i arbejdspladsens fællesskab (Scheuer 2017). Arbejdslivsforskere Janne Glerup, Anders Jakobsen og Niels Warring (2018) påpeger ligeledes, at deltids-, løst- og freelanceansatte føler sig sårbare og udsatte i forhandlinger med ledelsen om eksempelvis forlængelser eller fremtidige ansættelser, og at de balancerer mellem at overpræstere, fordi de føler sig "på prøve", og at være bange for at trænge sig på i de faglige fællesskaber. I et arbejdsmiljø, hvor usikkerheden er stor, er der endvidere en stor risiko for, at psykisk vold og chikane vil blive brugt i både ansatte og lederes forsøg på at intimidere andre for at positionere sig selv i et felt, hvor alle frygter for deres fremtidige sikkerhed og job (Salin 2003: 1218) (se også Hodson et al 2006).

I forhold til firefaktor-modellen handler de atypiske ansættelser særligt om forholdene på arbejdspladsen. Men disse forhold er også med til at forme i hvor høj grad, det kan lade sig gøre at agere grænseoverskridende uden repressalier, og i hvor høj grad det er muligt at modsætte sig den grænseoverskridende adfærd uden at dette har konsekvenser. En af undersøgelsens respondenter peger eksempelvis på:

"Vi arbejder i en branche hvor man skal sige 'JA', hvor arbejdsløsheden er kæmpe stor og hvor ansættelsesforhold er korte. Alt sammen omstændigheder der giver grobund for grænseoverskridende adfærd. Folk tør ikke sige fra. For 'hvad hvis jeg ikke får job næste gang.' Man vil ikke gøre sig utilbens."

I dette citat peger respondenter netop på de organisationelle strukturer: en ja-kultur, stor arbejdsløshed og korte ansættelser. Men respondenter peger også på, at dette skaber mulighed for, at den grænseoverskridende kan sætte sig ud over egne hævninger, fordi frygten for repressalier formindskes på grund af de organisationelle omstændigheder. Ligeledes peges der på, at graden af modstand formindskes på grund af de atypiske ansættelsesforhold. Dette understøttes, når respondenter fortæller om oplevelser, hvor de ikke har modsat sig den grænseoverskridende adfærd. Respondenterne fortæller blandt andet:

- > "Jeg orkede ikke at gøre en sag ud af det, jeg skulle jo ikke være der meget længe"
- > "Det var virkelig hårdt, men jeg bed det i mig, fordi jeg alligevel kun skulle være der i tre måneder"
- > "Man vender sig til at blive behandlet dårligt. For mig betød det at jeg heller ikke efterfølgende har været god til at kræve at blive behandlet ordentligt – både i forhold til fysiske rammer, krav på ligeløn mm. Det blev alt sammen til noget jeg ikke talte om, men i stedet opfattende som rammerne for den pågældende ansættelse. Jeg og vi blev kultiveret i ikke at stille spørgsmål."

Respondenternes svar viser, på linje med ovennævnt forskning, at graden af jobsikkerhed påvirker i hvilken grad den enkelte oplever grænseoverskridende adfærd. At ansættelsesforhold har betydning viser sig også

i forhold til, i hvilken grad henholdsvis freelancere, fastansatte og selvstændige i branchen oplever grænseoverskridende adfærd. Dette ses, fordelt på køn, i tabel 19 nedenfor.

Forekomst: Den kvantitative undersøgelse viser, at graden af jobsikkerhed, påvirker i hvor høj grad respondenterne oplever grænseoverskridende adfærd. Samlet set fordeler de fastansattes oplevelser med grænseoverskridende adfærd sig således: 35% har oplevet at blive diskrimineret eller chikaneret, 31% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, 31% har oplevet magtmisbrug, 23% fysisk eller psykisk vold og 17% har oplevet ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer. Blandt freelancere gælder det, at de på alle områder hyppigere oplever grænseoverskridende adfærd end selvstændige. Blandt de selvstændige har 44% oplevet at blive diskrimineret eller chikaneret, 39% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, 31% har været udsat for fysisk og/eller psykisk vold, 42% magtmisbrug og 33% har oplevet ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer. For selvstændige gælder det, at de i ligeså høj grad som freelancere oplever at blive diskrimineret og chikaneret (45%), har uønskede seksuelle oplevelser (38%), men også at de i mindre grad end freelancere oplever ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer (27%). Til gengæld har selvstændige i højere grad end fastansatte og i nogen grad højere end freelancere oplevelser med fysisk og eller psykisk vold (34%) og magtmisbrug (46%).

Køn: Den kvantitative undersøgelse viser også, at graden af jobsikkerhed påvirker mænd og kvinders oplevelser med grænseoverskridende adfærd på forskellig vis. Den gruppe der i mindst grad oplever diskrimination og chikane (19%), uønsket seksuel opmærksomhed (14%), fysisk og psykisk vold (11%), magtmisbrug (22%) og oplevelsen af ikke at have samme rettigheder som kollegaerne (7%) er fastansatte mænd. Tallene for de fastansatte mænd er høje, men ikke desto mindre er de markant lavere end de grupper der hyppigst er udsat for grænseoverskridende adfærd. I forhold til diskrimination og chikane (59%), uønsket seksuel opmærksomhed (55%) og oplevelsen af ikke at have samme rettigheder end kollegaerne (47%) er den gruppe der hyppigst er udsat for grænseoverskridende adfærd freelance kvinder. Fysisk og psykisk vold (44%) og magtmisbrug (60%) opleves hyppigst af selvstændige kvinder. Også fastansatte kvinder oplever i højere grad end fastansatte mænd diskrimination og chikane (35%), uønsket seksuel opmærksomhed (45%), fysisk og psykisk vold (32%), ikke at have samme rettigheder som kollegaer (26%) og magtmisbrug (39%). Selvom dette er mindre end for kvinder i andre ansættelsesforhold er forskellen dog kun i forhold til magtmisbrug og oplevelsen af ikke at have samme rettigheder som kollegaer markant. Her er det altså tydeligt, at et fast ansættelsesforhold især mindsker graden grænseoverskridende adfærd blandt de mandlige respondenter, og altså kun i mindre grad skærmer kvinder mod lignende adfærd.

Selvom kvindelige fastansatte i mindre grad end f.eks. freelancere oplever grænseoverskridende adfærd, oplever de stadig denne adfærd i højere grad end gennemsnittet (for både mænd og kvinder). Selvom en fastansættelse således betyder, at risikoen for at opleve grænseoverskridende adfærd for branchens kvinder bliver mindre, er kvinder altså stadig i højere grad end gennemsnittet udsat for denne adfærd. Dette betyder også, at den forskning der, som nævnt ovenfor, beskæftiger sig med, hvordan atypiske ansættelser påvirker graden af f.eks. magtmisbrug og psykisk vold, også må tage højde for, at kvindelige ansatte ikke i samme grad som mænd beskyttes mod en sådan adfærd af jobsikkerhed.

Seksuelle og etniske minoriteter: For både seksuelle og etniske minoriteter gælder det, at de af anonymitetshensyn ikke kan fremgå som selvstændig kategori i tabel 19. Det kan dog bemærkes, at seksuelle og etniske minoriteter på tværs af ansættelsesforhold oplever en højere grad af grænseoverskridende adfærd, og at de på linje med kvinder generelt, ikke i samme grad som mænd skærmes mod grænseoverskridende adfærd af faste ansættelser.

Tabel 19: Grænseoverskridende adfærd fordelt på ansættelsesforhold

	Freelance (kvinder)	Freelance (mænd)	Fastansat (kvinder)	Fastansat (mænd)	Selvstændig (kvinder)	Selvstændig (mænd)
Diskrimination og/eller chikane	59%	26%	46%	19%	65%	26%
Uønsket seksuel opmærksomhed	55%	20%	45%	14%	53%	26%
Fysisk og psykisk vold	35%	27%	32%	11%	44%	24%
Manglende ligeret	47%	8%	26%	7%	46%	8%
Magtmisbrug	50%	32%	39%	22%	60%	33%

Tabel 19 viser, i hvor høj grad de 1485 respondenter fordelt på ansættelsesforhold og køn oplever grænseoverskridende adfærd.

10.2/ Normalisering og den paradoksale tavshedskultur

De forhold der muliggør f.eks. uønsket seksuel opmærksomhed forsvinder ikke med mindre de omstændigheder, der driver personer der oplever eller bevidner grænseoverskridende adfærd til at tie, ændres (Rikleen 2019). Disse forhold er blandt andet frygten for både personlige og professionelle repressalier. Ligeledes viser forskning, at det er "mere sandsynligt, at den chikanerede klager, hvis den uønskede adfærd kommer fra en kollega, eller arbejdspladsen ikke er mandsdomineret, er lydhør overfor problematikken og har klare politikker på området (Fitzgerald & Ormero, 1991; Welsh 1999)" (Borchhorst og Augustin). I den kvantitative og kvalitative undersøgelse nævnes "frygten for at være den næste der ydmyges" og for "aldrig igen at få arbejde i branchen" som gentagne motiv for at tie om den grænseoverskridende adfærd.

Firefaktor-modellen kan være behjælpelig med at forstå denne normalisering og paradoksale tavshedskultur. For det første betyder atypiske ansættelsesforhold, både at det kan være lettere at agere grænseoverskridende, og at modstanden mod denne begrænses eksempelvis af frygt for repressalier. Dette handler ikke blot om, den eller de der agerer grænseoverskridende, men også om at eksempelvis kolleger og organisationer ikke reagerer på deres viden om adfærden eller bliver delagtige eksempelvis via en blacklisting af den eller de, der taler om den grænseoverskridende adfærd.

Det organisationelle niveau handler om branchens og arbejdspladsernes strukturer – f.eks. korte ansættelser eller manglende konsekvens af grænseoverskridende adfærd. Men det handler også om den kultur, der udspringer af og bidrager til en accept af den grænseoverskridende adfærd. Dette indebærer en manglende tillid til, at der vil blive taget hånd om grænseoverskridende adfærd, og at grænseoverskridende adfærd undskyldes eller bagatelliseres. F.eks. skriver respondenterne, hvordan de og deres kollegaer:

Accepterer og bagatelliserer den grænseoverskridende adfærd og den grænseoverskridendes motiver:

- > F.eks. "sådan er vedkommende bare."
- > F.eks. "er du sikker på vedkommende mente det sådan?"
- > F.eks. "sådan er det mellem mænd og kvinder."
- > F.eks. "tag det som et kompliment."

Tvivler på sig selv:

- > F.eks. "selvom jeg jo godt vidste, hvad der var sket, blev jeg alligevel i tvivl om hvad jeg skulle gøre."

Manglende tillid til arbejdspladser og fagforbund:

- > F.eks. "foreningerne er tæt knyttet med dem som har krænkende adfærd, så jeg ved at flere ikke tør fortælle om deres oplevelser, da de ikke stoler på at fagforeningen har et reelt ønske om at afdække problemer med krænkelser."
- > F.eks. "Jeg har overvejende talt med venner om det, fordi jeg ikke har følt mig trygt ved at tale med f.eks. leder, kollegaer eller fagforening om det af frygt for at lyde som en kværlant."

Denne tavshedskultur, hvor den enkelte ikke stoler på arbejdsplads, ledere og faglige organisationer og frygter for repressalier ved at tale om grænseoverskridende adfærd, indebærer at betydningen af de grænseoverskridende oplevelser nedtones og normaliseres.

Normaliseringen viser sig i både den kvantitative og kvalitative undersøgelse, hvor respondenter hyppigt starter beskrivelser af grænseoverskridende adfærd med en 'undskyldning' eller nedtoning af betydningen af deres oplevelser:

- > F.eks. "Altså, jeg har jo ikke rigtigt oplevet noget slemt, men jeg har da haft nogle ubehagelige oplevelser."
- > F.eks. "Altså det jeg har oplevet er ikke helt så slemt som hvad andre har oplevet."
- > F.eks. "Jeg har ikke rigtigt oplevet noget, men det var da en instruktør, hvor alle vidste at man skulle opføre sig som om man ville have hans pik, for at blive hørt."
- > F.eks. "Jeg har ikke oplevet noget særligt, men nogle gange har det da været ret ubehageligt."

At respondenterne starter med at nedtone deres oplevelser betyder ikke, at de ikke har oplevet noget, der er grænseoverskridende. Faktisk efterfølges sådanne bagatelliseringer ofte af fortællinger om oplevelser som f.eks. seksuelle overgreb (f.eks. mislykkede voldtægtsforsøg), fysisk vold (f.eks. at blive trængt op ad en væg) eller om psykisk vold (f.eks. lange perioder med hårde og ydmygende ord).

Endnu en af årsagerne til normaliseringen er, at svære og eventuelt traumatiserende oplevelser kan være svære at tale om både fordi det er en personlig udfordring, og fordi den enkelte ikke føler sig hørt. Respondenter fortæller:

- > F.eks. "Jeg har jo ikke rigtig delt voldtægten med mere et par stykker, og her blev jeg hørt og accepteret. Men jeg føler ikke at man rigtig har mulighed for at tale og gøre noget, når der er problemer."
- > F.eks. at nogen "nyder at se en krympe sammen og krakelere. Det er ydmygende og folk taler ikke om det fordi det netop er ydmygende og ikke direkte kommer ind i kassen 'voldtægt.'"

De to citater viser, at der på den ene side er en fornemmelse af, at grænseoverskridende adfærd skal være et meget alvorligt fysisk overgreb, før man taler om det, mens de der har oplevet fysiske overgreb heller ikke oplever at have "mulighed for at tale og gøre noget, når der er problemer". Denne dobbelthed er blandt andet medvirkende til, at mens der tales om grænseoverskridende adfærd, tales der også meget 'rundt om' denne adfærd, fordi respondenterne, som de to citater viser, ikke føler at der er rum og mulighed for at tale om og reagere på sådanne oplevelser.

Normaliseringen viser sig endvidere i de karrieremæssige valg de enkelte respondenter træffer. Karrieremæssige valg træffes nemlig ikke blot ud fra, hvad respondenterne har lyst til at lave fagligt, men også ud fra hvordan de ønsker at omgås hinanden. En del af normaliseringen er altså, at en accept af grænseoverskridende adfærd i hvert fald delvist bliver en adgang til eller fravalg af særlige karriereveje. Eksempelvis beskriver flere respondenter, hvordan de "nok bare har lavet noget andet", fordi de "ikke gider det der seksuelle spil". Ligesom andre fortæller, hvordan de helt overvejer at forlade branchen, eksempelvis fordi "det er et job, hvor jeg bliver betalt meget lidt. For et ret hårdt job, som også indebærer dominerende kollegaer og chefer."

Endelig, handler normaliseringen om en særlig fortælling om branchen som "en hård branche". Ligesom de af undersøgelsens respondenter, der har været udsat for grænseoverskridende adfærd hyppigt indskrives sig i en fortælling om at være "stærk", "ikke sart" og "ikke noget offer". Det at kunne overleve i en konkurrencepræget branche med højt fagligt niveau bliver altså hyppigt sidestillet med ikke at "være sart" i forhold til den grænseoverskridende adfærd.

Denne form for normalisering bidrager til det paradoks, at selvom der tales om grænseoverskridende adfærd, normaliseres denne adfærd fortsat, ligesom både individuelle, kulturelle og organisationelle mønstre sikrer, at den i høj grad får lov til at 'passere' – dermed bliver normaliseringen et grundelement i en paradoksal tavshedskultur.

10.3/ Vidensbaner

Et af de emner, der går igen i den kvantitative og kvalitative undersøgelse er, som nævnt ovenfor, "tavshed". Det viser sig, når respondenterne fortæller om, at de "blev truet til tavshed", at de blevet rådet til "at det var bedst for karrieren ikke at sige noget", eller når det bare var en fornemmelse af "at det ville være bedst ikke at tale højt om det". Ikke desto mindre er tavshedskultur ikke nødvendigvis en præcis beskrivelse, idet tavshedskulturen er paradoksal, fordi der netop bliver talt om den grænseoverskridende adfærd. Derfor er det nødvendigt at tage højde for, at nogle personer og dele af branchen ikke har den samme viden om grænseoverskridende adfærd som andre.

Både den kvantitative og den kvalitative undersøgelse viser, at det ikke er alle, der har adgang til de samme samtaler og den samme viden om grænseoverskridende adfærd. I undersøgelsens blev der således spurgt til, hvem respondenterne – hvis de havde haft grænseoverskridende oplevelser – betroede sig til. Resultatet at dette spørgsmål ses i tabel 20.

Forekomst: Tabel 20 bekræfter, at tavshedskulturen er paradoksal. Det er nemlig kun 8% mænd og 4% kvinder, der ikke taler med nogen om deres grænseoverskridende oplevelser. Tavshedskulturen er altså ikke et spørgsmål, om at der ikke tales om grænseoverskridende adfærd, men om hvem der tales med og dermed hvem der har adgang til denne viden. Til dette kan tilføjes, at kun 5% mænd og 6% kvinder har talt med deres fagforening og med deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. 15% af de kvindelige respondenter og 8% af mændene har talt med en leder om den grænseoverskridende adfærd.

Tabel 20 viser endvidere, at hvor de 1485 respondenter kun i begrænset omfang taler med fagforbund og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og i nogen grad med ledere, taler de i høj grad med deres kollegaer, familie, partnere og venner om deres oplevelser. 46% af kvinderne og 25% af mændene har således talt med venner om den grænseoverskridende adfærd, 42% kvinder og 30% mænd har talt med

kollegaer, 31% kvinder og 23% mænd med partnere og 25% kvinder og 12% mænd med familie. Endvidere er det tydeligt at især branchens kvinder (16%), men også branchens mænd (5%) har talt med en psykolog eller andre sundhedsprofessionelle om deres oplevelser.

Seksualitet og etnicitet: For ikke at bryde respondenternes anonymitet gengives tal for seksuelle og etniske minoriteter ikke i tabel 20. Disse grupper har, som vi så i figur 4, flere oplevelser med grænseoverskridende adfærd end gennemsnittet, og til det kan det tilføjes, at de eksempelvis i samme grad som kvinder henvender sig til ledere, og taler med venner og kollegaer. Der er ikke noget i tallene, der indikerer, at personer, der tilhører en seksuel eller etnisk minoritet, i højere eller mindre grad end andre personer henvender sig f.eks. til en leder om grænseoverskridende adfærd.

Tabel 20: Vidensbaner om grænseoverskridende adfærd

	Kvinder	Mænd
Taler ikke med nogen	8%	4%
Leder	15%	8%
Tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant	5%	6%
Politi	1%	0,1%
Kollegaer	42%	30%
Partner/partnere	31%	23%
Familie	25%	12%
Venner	46%	25%
Psykolog/sundhedsprofessionelle	16%	5%
Advokat	1%	1%
Fagforening	5%	6%
Bred offentlighed	1%	1%
Andre	1%	1%

Tabel 20 viser, hvem undersøgelsens kvinder og mænd taler med om den grænseoverskridende adfærd de oplever.

I forhold til de vidensbaner der er skitseret i tabel 20, er det også væsentligt at være opmærksom på, hvilke personer i branchen, der i den kvantitative undersøgelse selv angiver, at have bevidnet eller være blevet betroet grænseoverskridende adfærd. Dette fremgår af tabel 21. Intentionen med tabel 21 er at vise, hvilke grupper i branchen, der efter eget udsagn har en viden om, hvilke former for grænseoverskridende adfærd der foregår i branchen. Som påpeget tidligere viser forskning, at grænseoverskridende adfærd ikke blot påvirker den enkelte, men også de der måtte være vidner og deres psykiske, helbredsmæssige og arbejdsmæssige velbefindende (Low et al. 2007). Tabel 21 giver således også et indblik i, hvordan forskellige grupper potentielt er påvirkede af de konsekvenser, der er forbundet med at bevidne og blive betroet grænseoverskridende adfærd.

Forekomst: En stor del af undersøgelsens kvinder angiver, at de har bevidnet eller er blevet betroet oplevelser med henholdsvis diskrimination og/eller chikane (60%), uønsket seksuel opmærksomhed (52%) og fysisk og psykisk vold (39%). Færre mænd, men dog stadig en markant del, angiver at have bevidnet eller være blevet betroet diskrimination og/eller chikane (39%), uønsket seksuel opmærksomhed (30%) og fysisk og psykisk vold (26%). Dette indikerer, at markant flere kvinder end mænd bevidner eller bliver betroet grænseoverskridende adfærd. Dette betyder også, at der er viden som undersøgelsens mænd i mindre grad har adgang til, er mere tilbøjelige til at overse, og dermed også i mindre grad har mulighed for at handle på.

Seksuel identitet: Seksuelle minoriteter, der identificerer sig som kvinder oplever i markant højere grad end undersøgelsens resterende kvinder og mænd, at blive betroet eller bevidne grænseoverskridende adfærd. Denne markante forskel ses ikke blandt seksuelle minoriteter, der identificerer sig som mænd, der dog i nogen grad hyppigere bevidner og betros oplevelser med diskrimination og chikane og fysisk og psykisk vold.

Etnicitet: Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever i langt højere grad end andre mænd og kvinder at bevidne eller blive betroet både diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed og fysisk og psykisk vold. Mænd med anden/andre etniciteter en dansk oplever hyppigere end både andre mænd og kvinder at bevidne eller blive betroet diskrimination og chikane. Endvidere oplever de i højere grad end andre mænd, men i mindre grad end kvinder, at bevidne eller blive betroet uønsket seksuel opmærksomhed og fysisk og psykisk vold.

Tabel 21: Respondenter der har bevidnet eller er blevet betroet grænseoverskridende adfærd

	Kvinder	Mænd	Etniske minoriteter (kvinder)	Etniske minoriteter (mænd)	Seksuelle minoriteter (kvinder)	Seksuelle minoriteter (mænd)
Diskrimination og/eller chikane	60%	39%	79%	67%	76%	44%
Uønsket seksuel opmærksomhed	51%	30%	72%	45%	69%	30%
Fysisk og psykisk vold	39%	26%	49%	32%	64%	30%

Tabel 21 viser, hvor stor en procentdel af undersøgelsens 1485 respondenter der - baseret på køn, seksualitet og etnicitet - har bevidnet eller er blevet betroet grænseoverskridende adfærd

10.4/ At ofre alt for kunsten

Indtil videre er firefaktor-modellen blevet brugt til at forklare, at grænseoverskridende adfærd kan finde sted, fordi personer der udsættes for grænseoverskridende adfærd frygter repressalier og derfor kun i begrænset omfang taler om deres oplevelser med eksempelvis ledelsen, fordi institutionelle og kulturelle mønstre normaliserer den grænseoverskridende adfærd, fordi der ikke i tilstrækkelig grad handles på viden om grænseoverskridende adfærd, fordi personer med magt som agerer grænseoverskridende forhindrer at denne adfærd stoppes, og fordi specifikke vidensbaner betyder, at ikke alle i branchen har den samme viden om den grænseoverskridende adfærd. Endnu et element må dog tilføjes. Det element handler om grænseoverskridende adfærd i en branche med fokus på kunst.

Et gennemgående element i både den kvantitative og kvalitative undersøgelse er en specifik forestilling om, at man som respondenterne fortæller skal "ofre sig for kunsten." Denne forestilling om Kunsten relaterer sig også til alle niveauer i firetrins-modellen.

Respondenterne fortæller om, hvad det betyder for dem at forfølge og ville kunsten.

I forhold til relationen til de der agerer grænseoverskridende, fortæller respondenterne, at magtdynamikker ofte forhindrer, at disse bliver stillet til ansvar, og derfor fortsætter deres grænseoverskridende adfærd. Dette indfanges også af forskning, der peger på at personer, der opfattes som 'kreative genier' med henvisning til deres kunstneriske virke kan legitimere f.eks. chikane (Marghitu 2018). Respondenter fortæller eksempelvis om, hvordan der ikke handles på grænseoverskridende adfærd, når den grænseoverskridende betragtes som værdifuld: "Hvis alle accepterer, at sådan en person kan gå rundt og have sådan en adfærd, og så samtidig krænke og ydmyge den person som ER blevet krænket. Så ser jeg intet håb i at lave det jeg gør. Jeg håber en dag at kunne stå frem omkring det og sige et stort "fuck dig" ikke kun til vedkommende, men også til alle de personer der blindt bakker vedkommende op, fordi vedkommende er af værdi for dem." Citatet viser, er det vigtigt, at det ikke blot er et enkelt individs adfærd der er problematisk, men også den kultur og de virksomheder og organisationer, der bakker vedkommende op og forhindrer at adfærdens ændres – både med henvisning til økonomi og kunst. Endvidere viser citatet, hvordan den der har oplevet/bevidnet den grænseoverskridende adfærd har et ønske om, at stå frem, men endnu ikke har gjort det på grund af de strukturer, der beskytter den grænseoverskridende.

Det er et gennemgående træk, at respondenterne vil deres fag og kunsten, men at ville faget og kunsten betyder også, at graden af modstand mod eventuel grænseoverskridende adfærd er formet af forestillingen om, at skulle ofre sig for kunsten. Respondenterne fortæller:

At de undlader at protestere mod grænseoverskridende adfærd, fordi de ikke vil ødelægge projektet:

- > F.eks. "Jeg ville ikke sige noget, for jeg ville ikke ødelægge projektet."
- > F.eks. "jeg ville ikke risikere at miste projektet."
- > F.eks. "vi laver jo kunst, så nogle gange må man bare finde sig i det."

At grænseoverskridende adfærd – af den grænseoverskridende – italesættes som grænsesøgende kreativitet:

- > F.eks. "vedkommende hentydede mange gange til, at det var en svaghed i mig, og at 'jeg ikke kunne holde til at lave kunst'."

At det antages at arbejdsvilkår ikke har betydning i forhold til kunsten:

- > F.eks. "det er som om vi skal finde os i kummerlige kår, fordi vi selv har valgt faget, at det er 'vores hobby', og at vi vel prioriterer kunst højere end alt andet."
- > F.eks. "vi går fra job til job, og hvis vi siger nej i stedet for ja til de krav der stilles i kunstens tjeneste, er det måske ikke dig, der bliver ringet til næste gang."
- > F.eks. "instruktører føler de har magten over ens krop, mens man arbejder med dem. Altså at de gerne må bede mig om at gøre ting, der er smertefulde og ubehagelige, fordi jeg er skuespilleren."
- > F.eks. "Vi har muligvis sat etik og ordentlighed til side, fordi ALLE må lide for kunsten."

Som disse citater viser, betyder forestillingen om "at man skal ofre sig for kunsten", både at personer der agerer grænseoverskridende kan legitimere deres adfærd med henvisning til kunsten, at kunsten kulturelt og organisationelt kan legitimere, at arbejdsvilkårene ikke er i orden, og at den enkelte holder sig tilbage fra at modsætte sig den grænseoverskridende adfærd, fordi de ikke vil ofre kunsten og projektet. Problemet opstår altså, når der ikke skelnes mellem de kreative processer, kunsten og arbejdslivet mere generelt. En respondent udtrykker det meget præcist: "Vi skal grundlæggende være åbne og sige ja i den kunstneriske proces. Men ikke på kontorerne, i kulissen, på hotellerne, øvelokalet og lønforhandlingerne."

Del 4. Grænseoverskridende adfærd kan ramme alle

11. Grænseoverskridende adfærd rammer kvinder

I løbet af denne rapport er der blevet vist resultater for henholdsvis mænd, kvinder, seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd og kvinder samt mænd og kvinder med anden/andre etniciteter end dansk. Denne skelnen er lavet med en bevidsthed om, at selvom alle – på tværs af køn, etnicitet, alder og seksualitet – kan udsættes for grænseoverskridende adfærd, rammer denne adfærd også, som vi løbende har set, forskellige grupper på forskellig vis og i forskelligt omfang. I denne del af rapporten vil den kvantitative og kvalitative analyse forbindes med henblik på at udpege specifikke udfordringer for henholdsvis kvinder, mænd, seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd og kvinder samt mænd og kvinder med anden/andre etniciteter end dansk.

Forekomst. Tabel 22 viser at kvinder, som det også løbende er blevet belyst i rapporten, i markant højere grad end gennemsnittet af de 1485 respondenter oplever både diskrimination og chikane (59%), uønsket seksuel opmærksomhed (50%), fysisk og psykisk vold (33%), magtmisbrug (46%) og ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer (41%). Ligeledes fremgår det, at kvinder på tværs af ansættelsesform i højere grad end gennemsnittet oplever grænseoverskridende adfærd. Den eneste undtagelse er at 2% færre fastansatte kvinder (26%) end undersøgelsens gennemsnit oplever ikke at have samme rettigheder som deres kollegaer. Dette er dog stadig, som det fremgik af tabel 19, markant højere end fastansatte mænd, hvoraf 7% har oplevet ikke at have de samme rettigheder som kollegaer.

Da en stor del af branchens kvinder er ansat i forskellige former for atypiske ansættelser, stemmer disse resultater overens med undersøgelser, som f.eks. TrykFondens tryghedsmåling, der blandt andet viser, at den hårdest ramte gruppe i forhold til sexchikane er kvinder med svag tilknytning til arbejdsmarkedet, og forskning der viser at netop personer i atypiske ansættelser er sårbare overfor grænseoverskridende adfærd (Scheur 2018). Denne rapport bidrager dog med en væsentlig tilføjelse til denne forskning, fordi rapporten viser, at fastansættelser for kvinder i modsætning til for mænd, kun i nogen grad og på nogle områder reducerer mængden af grænseoverskridende adfærd. I forhold til fysisk og psykisk vold er der således kun 1% forskel på fastansatte kvinder og kvinder generelt, ligesom forskellen på oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed er 5% og magtmisbrug 7%. De områder, hvor en fastansættelse i størst omfang reducerer fastansatte kvinder grænseoverskridende oplevelser, er diskrimination og chikane og oplevelsen af ikke at have samme rettigheder som kollegaer. På disse to områder har fastansatte kvinder 13% og 15% færre oplevelser end kvinder generelt. Uanset ansættelsesform har kvinder altså i markant højere grad end mænd grænseoverskridende oplevelser, og at fastansættelse skærmer kun på enkelte områder og i mindre grad mod sådanne oplevelser.

Dette betyder også, at en del af den grænseoverskridende adfærd ikke udelukkende kan forklares med henvisning til f.eks. atypiske ansættelser og til branchens hierarkier, men nødvendigvis må medtænke køn.

Tabel 22: Kvinders oplevelser med grænseoverskridende adfærd

	Diskrimination og/eller chikane	Uønsket seksuel opmærksomhed	Fysisk og/eller vold	Magtmisbrug	Manglende ligeret
Alle respondenter	40%	36%	28%	38%	28%
Kvinder (samlet)	59%	50%	33%	46%	41%
Freelance kvinder	59%	55%	35%	50%	47%
Selvstændige kvinder	65%	53%	44%	60%	46%
Fastansatte kvinder	46%	45%	32%	39%	26%

Tabel 22 viser procentdelen af alle undersøgelsens respondenter, kvinder, samt kvinder baseret på ansættelsesforhold, der har oplevet forskellige former for grænseoverskridende adfærd

11.1/ Branchens hierarkier og muligheder

Grænseoverskridende adfærd er ofte forbundet med ulighed. Ulighed kan både handle om a) muligheder f.eks. jobs, b) udbytte f.eks. løn, c) adgang f.eks. adgang til uddannelse og d) berettigelse f.eks. anerkendelse, og der kan e) skelnes mellem om denne ulighed er fair eller ikke fair (Platt 2019). Dette betyder, at der

grundlæggende er to overordnede elementer i spørgsmålet om ulighed, om uligheden handler om udbytte eller om uligheden handler om muligheder. I både den kvantitative og kvalitative undersøgelse taler de kvindelige respondenter om ulighed, og om hvordan denne er knyttet til branchens hierarkier (f.eks. ansættelsesform, ledelsesansvar og status), muligheder (f.eks. for at få job) og til deres køn. To af de hyppigste kommentarer i den kvantitative undersøgelse blandt de kvindelige respondenter, handler om områder som spørgeskemaet ikke havde spurgt til, nemlig oplevelsen af ikke have lige løn og lige muligheder og oplevelsen af ikke at blive hørt i faglige sammenhænge. I forhold til løn og jobmuligheder, beskriver respondenterne:

- > *At de oplever ikke at få lige løn på trods af f.eks. anciennitet og roller:* "Jeg har selv oplevet at være på produktioner (både på et teater og i en film), hvor jeg fandt ud af, at jeg fik en lavere løn end mine mandlige kolleger. Også selvom vores roller var nogenlunde lige store."
- > *At de oplever at der ikke er de samme muligheder for kvinder som for mænd:* "Antallet af jobs og lønninger. Der finder stadig systemisk diskrimination sted."
- > *At deres erfaring og kvalifikationer ikke hænger sammen med deres udbytte:* "Lønforskelle selvom anciennitet, erfaring og 'kendthed' lå i kvindens favør."

Der foreligger dokumentation for lønforholdene i branchen (Kaas, Kaas og Mulvad 2018), og i denne kontekst er det derfor ikke ulighed i løn der i sig selv er centralt, men at kvinderne i rapporten knytter denne form for ulighed til deres grænseoverskridende oplevelser. I forhold til firefaktor-modellen kobles lønninger og jobmuligheder således både til de organisationelle og kulturelle forhold, der tillader den grænseoverskridende adfærd at finde sted, og til årsagerne til at kvinder ikke nødvendigvis modsætter sig den grænseoverskridende adfærd (f.eks. fordi "kvindelige skuespillere jo hænger på træerne", "de kan bare tage en anden hvis man brokker sig", og "så mister man jo jobbet").

Det andet element de kvindelige respondenter fremhæver er, som sagt, en fornemmelse af ikke at blive hørt og respekteret i faglige sammenhænge. Her beskriver respondenterne:

At de ikke anerkendes som ledere,

- > F.eks. "at blive refereret til som lille pige."
- > F.eks. "konsekvent blive kaldt det forkerte navn."
- > F.eks. "blive bedt om at hente kaffe selvom jeg er leder."
- > F.eks. "blive refereret til som assistent."

Frustrationer over ikke at kunne komme til orde:

- > F.eks. "Altid at blive overset og afbrudt, det er frustrerende"

At de ikke altid oplever, at deres kvalifikationer og meritter tæller:

- > F.eks. "Min karrierudvikling står ikke mål til mine kvalifikationer uddannelse, anmeldelser."
- > F.eks. "så længe der ikke er flere roller til kvinder er det jo nærmest lige meget, hvor dygtig man er."

At det at være "den eneste kvinder" eller bidrage til fornemmelsen af ikke at blive hørt, og at arbejdspladsens jargon kan bidrage til dette:

- > F.eks. "At blive overhørt og overset i et prøveforløb som eneste kvinde"
- > F.eks. "som eneste kvinder var jeg udenfor. Hver gang jeg kom ind i rummet til de andre kunne jeg mærke at de var irriterede for dem, fordi det var svært for dem at fortsætte med den samme 'jargon', når jeg var der. Jeg blev isoleret"

11.2/ Repræsentation, kropsidealer og aldersdiskrimination

En del af den grænseoverskridende adfærd som kvinder i branchen oplever, har at gøre med branchens hierarkier, f.eks. ledelsesforhold. Men som rapporten har vist, har kvinder – i modsætning til mænd – ikke færre grænseoverskridende oplevelser, når de besidder jobtyper med ledelsesansvar. En del af de grænseoverskridende oplevelser, hænger derimod sammen med deres køn, krop og seksualitet. Respondenterne oplever da også, at der er "stereotyper forbundet med det at være kvinde", og at der er ulighed forbundet med kvindekroppen.

Ulighed kan, som sagt, både handle om udbytte og om muligheder. Netop muligheder er forbundet til spørgsmål om repræsentation både på og bag scenen og kameraet. Et af de emner, der hyppigst berøres af de kvindelige respondenter i den kvantitative og kvalitative undersøgelse, handler netop om repræsentation både på og uden for scenen. De fortæller således om en oplevelse af, "at der ikke er plads til os i vores branche". Dette kan hænge sammen med det, der i forskningen bliver refereret til som "den hellige treenighed", nemlig manuskriptforfatter, instruktør og producer (Smith 2009). Når kønsfordelingen

er skæv på dette område smitter det nemlig af på f.eks. kønsfordelingen af karakterer på scenen og på hvilke typer af historier, der fortælles (Lauzen 2019; Liddy 2020). I 2020 viste DFIs undersøgelse af kønsfordelingen i dansk film eksempelvis at kun cirka "hvert 4. projekt, der ansøger og modtager støtte til spillefilm, har en kvinde som instruktør eller manuskriptforfatter. Mens hvert 2. projekt, der søger og modtager støtte til spillefilm, har en kvindelig producer. Når det gælder støtte til dokumentarfilm er billedet et andet. Knapt halvdelen af projekter der søger og modtager støtte har en kvinde i instruktørstolen, mens 3 ud af 4 dokumentarprojekter, der søger og modtager støtte, har en kvinde som producer" (DFI 2020). En del af den diskrimination kvinder angiver at opleve handler om, at det er "svært at komme igennem med projekterne, det er som om man ikke bliver taget seriøst."

Spørgsmålet om hvilke muligheder kvinder i branchen har er også knyttet op på repræsentation, og på, hvilke historier der bliver fortalt, og hvilke kroppe der vises på scenen og foran kameraet. Her er det, der hyppigst nævnes blandt kvinderne, alder. Respondenterne beskriver, hvordan "aldersdiskrimination er et vilkår i branchen" og de fortæller, hvordan:

- > *De oplever aldersdiskrimination i den forstand at der ikke er roller og replikker.* F.eks. "Aldersdiskrimination. Det mærker jeg. Der er færre roller og færre replikker. Det gør mig dybt ulykkelig for os alle sammen. Og man kan ikke rigtigt sige fra over for det og der er også noget svaghed i det. 'Du er gammel og vi gider ikke se på dig'. I vores branche skal alle ville have dig. Hvis ikke der er nogen der vil have dig kan du ikke få roller, og så skal du forsvinde. For så har du ingen status. Det er en enormt kynisk branche."
- > *De kroppe der protrætteres på scenen og foran kameraet ikke hænger sammen med den virkelighed de skildrer.* F.eks. "jeg blev spurgt om jeg ville spille bedstemor. Jeg var 35."
- > *De oplever, at det forventes at de arbejder gratis.* F.eks. "når man er ung forventes det at man er glad for at få arbejde lige meget hvad for noget det er."
- > *De oplever, at de ikke kan "ældes med jobbet" på linje med deres mandlige kollegaer.* F.eks. "Konstant færre arbejdsmuligheder end mine mandlige kollegaer. Kvinder bliver tidligere end mænd betragtet som gamle og dermed som tilskuere til det aktive samfund."

Spørgsmålet om repræsentation handler også om kropstype. De kvindelige respondenter beskriver i den forbindelse, at deres kroppe italesættes på ubehagelige måder. Der er en stor bevidsthed om, at der "selvfølgelig bliver castet efter kropstyper". Men den diskrimination og chikane, der handler om krop, handler ikke blot om en nøgterne konstatering af, hvordan en krop ser ud. Det handler enten om ydmygelser på grund af krop eller om repræsentation, i den forstand at visse kroppe ikke betragtes som "værd at se på". Respondenterne fortæller om:

- > *At deres kroppe bliver udskammet.* F.eks. "Jeg er normalvægtig men fik at vide at jeg er fed og klam."
- > *At vægt italesættes som et spørgsmål, hvorvidt man er seksuelt tiltrækkende.* F.eks. "Jeg har overhørt folk tale om, om man var fuckabel nok til rollen, fordi man er en størrelse 40. Rimelig nedværdigende omtale, synes jeg."
- > *At også tynde kroppe problematiseres:* F.eks. "især kvindelige kollegaer kan lide at fortælle, at det ville være pænt, hvis jeg tog på."
- > *At de ikke føler at de repræsenterer "verden som den er", fordi "kroppene ikke rigtigt kan skille sig ud", hverken med hensyn til vægt eller "mit handicap."*

11.3/ Modmagt

I den kvantitative undersøgelse er det tydeligt, at formel magt – f.eks. som leder eller producent – ikke nødvendigvis fritager den enkelte kvinde fra at blive udsat for grænseoverskridende adfærd.

Forekomst: Hvor 40 % af alle personer i branchen oplever diskrimination og chikane gælder dette blandt kvinderne 47 % ledere, 54% producenter og 73% instruktører. Endvidere angiver 60% af de kvindelige instruktører at de har oplevet diskrimination og/eller chikane på baggrund af deres køn, 22 % på baggrund af deres seksualitet, og 19 % på baggrund af deres krop. Det samme gør sig gældende for 45%, 12% og 22 % af de kvindelige producenter og 38%, 17% og 20 % af de kvindelige ledere.

Når kvindelige ledere, producenter og instruktører i høj grad udsættes for grænseoverskridende adfærd, handler det om, det man kan kalde modmagt (DeSouza og Fansler 2003; McKinney 1992 og Connerly og Wu 2012) eller mere præcist grænseoverskridende modmagt. Grænseoverskridende modmagt betyder, at kvinder der besidder den formelle magt (f.eks. som instruktører, producenter og ledere) udsættes for grænseoverskridende adfærd, netop fordi de som kvinder besidder denne magtposition, og dermed

udfordres deres autoritet (Connerly og Wu 2012), hvorved deres magt – på trods af det formelle hierarki – udlignes (McLaughlin et al. 2012). Ligesom med andre former for grænseoverskridende adfærd er kvinder, der udsættes for grænseoverskridende modmagt, tilbøjelige til ikke at handle på det, da de frygter repressalier som mangel på respekt, rygter og eskalering af modmagten (Clapp 2007). Endvidere har kvinder i disse ledelsesroller sjældent nogen at rapportere den grænseoverskridende modmagt til.

I både den kvantitative og kvalitative undersøgelse fortæller respondenter om modmagten, og om, hvordan den blandt andet viser sig ved:

- > *At deres ledelse undermineres.* F.eks. med referencer til, at de er "en lille kvinde med temperament" eller med kommentarer om at "kvinder ikke kan lave film."
- > *At der ikke er tilstrækkelig bevidsthed om at også personer med ledelsesansvar rammes af grænseoverskridende adfærd.* F.eks. det kan "være svært at få folk til at forstå, at man også rammes som instruktør."
- > *At de ikke i tilstrækkelig grad bliver betragtet som kvinder og ledere.* F.eks. "at blive refereret til som pige selvom jeg er den øverste chef."
- > *At stereotypen er at kvinder ikke har ledelsesroller.* F.eks. "folk automatisk tror jeg er assistent fordi jeg er kvinde."
- > *At de kæmper med at blive hørt.* F.eks. "mænd afbryder når jeg taler, selvom jeg er leder"

Både mænd, kvinder, seksuelle og etniske minoriteter udsættes for grænseoverskridende adfærd, men ikke desto mindre er forskellige køn og grupper udsat i varierende grad. For mændenes vedkommende medfører ledelsesansvar færre oplevelser med diskrimination og chikane. For kvinder og minoriteter har branchens hierarkier ikke samme effekt. Deres oplevelser med grænseoverskridende adfærd er altså i højere grad betinget af deres køn eller status som seksuel eller etnisk minoritet, og her mindsker ledelsesansvar og branchens hierarkier altså kun i mindre grad den grænseoverskridende adfærd.

11.4/ Uklare ansættelseskriterier

En af konsekvenser af den grænseoverskridende adfærd er for kvinder i branchen, at de ofte på den ene side oplever et krav om at skulle spille på deres seksualitet og indgå i flirtende relationer "ellers bliver jeg jo ikke set", og jeg ved jo at det virker, "når jeg skal skaffe penge til projekterne". Men at de på den anden side også problematiseres, når de spiller på deres seksualitet, f.eks. med kommentarer som "er du ikke snart for gammel til at valse rundt og vise ben på den måde?" ligesom de eksempelvis beskyldes for "kun at have fået den rolle fordi hun knaldede instruktøren." For de der ikke ønsker at spille på deres seksualitet, betyder dette endvidere, at de føler sig isoleret, "fordi jeg ikke kunne spille 'det erotiske spil', følte jeg mig tilsidesat og isoleret."

Den største udfordring ved at seksualitet på den måde spiller en rolle i forhold til ansættelser og muligheder i branchen er, at de "fleste jobs besættes på baggrund af anbefalinger," og at det handler om, om "den chef nu kan lide mig". Fordi jobbene således ofte besættes på baggrund af anbefalinger, opstår der en usikkerhed om, hvorfor jobmuligheden viste sig eller forsvandt, f.eks. om "jeg ikke fik jobbet fordi jeg sagde nej til sex." Dette kan således skabe en grundlæggende usikkerhed hos branchens kvinder, fordi de ikke ved, om de er ansat eller ikke ansat på baggrund af deres villighed eller mangel på samme til at indgå i seksuelle relationer. Disse komplekse forhold mellem jobmuligheder og seksualitet viser sig eksempelvis, når respondenterne beskriver:

- > "Jeg fik et tilbud om sex fra en ældre kollega som jeg var i kontakt med i forhold til at han skulle hjælpe mig med en opgave. Jeg meldte tilbage til ham at jeg havde fået det skidt over hans besked og ikke havde lyst til at samarbejde. Derefter sendte han mig en besked hvor han svinede mit talent til og sagde at jeg burde finde mig en anden metier."
- > "Vedkommende blev vred da jeg sagde nej til sex, men det er jo svært at vide, om det er derfor, jeg aldrig fik job der igen."

12. Grænseoverskridende adfærd rammer mænd

Forekomst. På tværs af ansættelsesform gælder det, at mænd i mindre grad end gennemsnittet oplever grænseoverskridende adfærd. Ikke desto mindre har 23% oplevet diskrimination og/eller chikane, 19% uønsket seksuel opmærksomhed, 22% fysisk og/eller psykisk vold, 28% magtmisbrug og 14% har oplevet ikke at have de samme rettigheder som kollegaerne. Tabel 23 viser, som det også løbende er dokumenteret i undersøgelsen, at mænds oplevelser med grænseoverskridende adfærd falder, når de har fast ansættelse. Freelancere og selvstændige oplever samme grad af diskrimination og chikane (26%) og magtmisbrug (32% og 33%). Med hensyn til fysisk og psykisk vold har freelancere en smule flere oplevelser end selvstændige (27% og 24%), og med hensyn til uønsket seksuel opmærksomhed har selvstændige i nogen grad flere oplevelser end freelancere (20% og 26%). I forhold til oplevelsen af ikke at have samme rettigheder som kollegaerne placere mænd på tværs af ansættelsesform sig på et jævnt niveau (7-8%). Den mest markante forskel er således at fastansatte mænd oplever en markant mindre grad af diskrimination og chikane (19%), uønsket seksuel opmærksomhed (14%), fysisk og psykisk vold (11%), magtmisbrug (22%) og ikke at have samme rettigheder som kollegaerne (7%).

Tabel 23: Mænds oplevelser med grænseoverskridende adfærd

	Diskrimination og/eller chikane	Uønsket seksuel opmærksomhed	Fysisk og/eller vold	Magtmisbrug	Manglende ligeret
Alle respondenter	40%	36%	28%	38%	28%
Mænd (samlet)	23%	19%	22%	28%	8%
Freelance	26%	20%	27%	32%	8%
Selvstændige	26%	26%	24%	33%	8%
Fastansatte	19%	14%	11%	22%	7%

Tabel 23 viser procentdelen af henholdsvis freelance, selvstændige og fastansatte mænd, der oplever grænseoverskridende adfærd.

12.1/ Branchens hierarkier og maskuliniteter

Lige som de kvindelige respondenter har mændene oplevet eksempelvis at blive tilbudt job hvis de "vil have sex med chefen", "ekstremt onde kollegaer" og "mobning og onde rygter." Ligeledes oplever de frygten for blacklisting og eksklusion. Som en respondent beskriver det: "teateret er et ensomt kollektivt fag hvor alle kan se hvad der sker, men ingen tør gøre noget af frygt for at blive den næste der er dømt ude." Ligeledes oplever respondenterne at de udelukkes fra samarbejder og jobs på grund af deres køn.

Der er dog også forskelle kønnene i mellem. En centrale forskel er, at fastansatte mænd i mindre grad end andre mænd oplever diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug. Det hænger sammen med, at netop personer i atypiske ansættelser er sårbare overfor grænseoverskridende adfærd (Scheur 2018).

Den mest markante forskel blandt mændene er, at 31% af underviserne, 36% af danserne og koreograferne og 47 % af sangerne oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Blandt de mandlige respondenter er det tydeligt, at både ansættelsesform og jobtype er med til at bestemme i hvor høj grad de udsættes for grænseoverskridende adfærd. Det betyder endvidere, at når mænd beskriver deres oplevelser med grænseoverskridende adfærd knytter de ofte dette til særlige hierarkier. Respondenter beskriver:

- > *Især dansere, koreografer og undervisere oplever, at den grænseoverskridende adfærd er forbundet med "at være nederst i hierarkiet". F.eks. "som danser er man nederst i hierarkiet og nogle behandler en elendigt, fordi man er nederst."*
- > *At fordomme om jobfunktioner former den grænseoverskridende adfærd. F.eks. at det antages at "man underviser, fordi man ikke er dygtig nok til at få andet arbejde."*
- > *At der ikke er samme respekt forbundet med forskellige ansættelsesformer. F.eks. at "jeg ikke bliver respekteret som freelancer på samme måde som de fastansatte."*
- > *At magtkampe spiller ind på de grænseoverskridende oplevelser mænd har. F.eks. "chikanen var ikke direkte afledt af mit køn, men var et resultat af en magtkamp mellem mænd."*

Den grænseoverskridende adfærd, mænd udsættes for, er hyppigt knyttet til hierarkier og flettet ind i magtkampe, hvor en del af den grænseoverskridende adfærd handler om at udfordre mænds maskulinitet. Det viser sig eksempelvis også i og med flere mænd beskriver, hvordan de oplever andre "rager på min kæreste." Her bliver en del af den grænseoverskridende adfærd således at udfordre, forestillingen om at en "rigtig mand" kan beskytte eller "holde på" sin partner. En del af den grænseoverskridende adfærd mænd udsættes for, handler altså om magtkampe, og i disse magtkampe forhandles den 'dominerende manderolle' (Reinicke 2013).

12.2/ Repræsentation, kropsidealer og tabuer

Den grænseoverskridende adfærd som branchens mænd oplever er, som nævnt, især forbundet med branchens hierarkier og kan i høj grad forklares med de atypiske ansættelsesformer og med den status, der er knyttet til forskellige jobtyper. Ikke desto mindre fylder repræsentation og kropsidealer også i de mandlige respondents besvarelser, ligesom de også – som kvinderne – oplever uønsket seksuel opmærksomhed, som eksempelvis når "instruktøren ville have sex, ikke bekymrer sig om, at jeg var i et godt forhold med min daværende kæreste."

Selvom alder ikke, på samme måde som hos kvinderne, spiller en rolle for mændene, giver flere respondenterne udtryk for, at kropsidealerne i branchen er snævre. Flere respondenter beskriver eksempelvis:

- > *At deres kroppe udskammes.* F.eks. "der er ikke plads til fede mennesker i filmbranchen."
- > *At seksualiseringen af mænds kroppe ikke problematiseres.* F.eks. "det lader til at være 100% okay at tale om mænds kroppe."
- > *At rammerne for hvordan man kan se ud som mand i branchen er snævre.* F.eks. "Jeg er en pæn fyr. Men er ofte blevet udsat for dumsmarte bemærkninger især fra ældre kastere, med hensyn til om jeg var for køn etc."

At mænd både udsættes for grænseoverskridende adfærd med reference til at de er "for tykke", "for pæne", og at der "stilles spørgsmålstejn ved om jeg er maskulin nok" indikerer, at mænd især udsættes for grænseoverskridende adfærd med reference til deres maskulinitet. Dette understøttes også af forskning (Bergdahl 2007; Funk og Werhun 2011), der netop peger på, at når mænd udsættes for grænseoverskridende adfærd handler det om magtkampe, som flettes ind i forhandlinger af deres maskulinitet.

Forskningen viser endvidere, at kvinder og mænd, der "opfattes som feminine eller som udøvere af en marginaliseret maskulinitet, er de mest udsatte mål for den chikane, der er med til at reproducere den dominerende maskulinitet gennem seksuel chikane som sexistisk praksis (McLaughlin et al., 2012; Quinn, 2002; Uggen & Blackstone, 2004)" (Borchorst og Augustin 2017).

At den grænseoverskridende adfærd mænd udsættes for i så høj grad er bundet op oplevelsen af og udfordringen af deres maskulinitet betyder, at den grænseoverskridende adfærd de udsættes for i høj grad er tabuiseret, fordi disse oplevelser ikke lever op til "den dominerende manderolle" (Reinicke 2012), og fordi det ikke bliver betragtet som specielt maskulint at tale om det maskuline, i hvert fald ikke på en ærlig og sårbar måde (Reinicke 2015). Dette har tre niveauer. For det første opleves det som tabubelagt at blive udsat for grænseoverskridende adfærd fra kvinders side, fordi mænd oplever at de burde være "stærk nok til ikke at finde mig i det", og fordi maskulinitet i høj grad defineres i modsætning til seksuelle minoriteter og kvinder (Kimmel 2003). For det tredje er dette tabubelagt, fordi mænd på grund af den grænseoverskridende adfærd kvinder udsættes for ikke føler, at der er plads til at tale om deres oplevelser. Respondent beskriver:

- > *At der ikke i tilstrækkelig grad bliver lyttet til at også kvinder er grænseoverskridende overfor mænd.* F.eks. "Mænd bliver tit dømt borte hvis de taler om hetz og chikane fra andre og fra kvinder."
- > *At mænds grænseoverskridende oplevelser ikke bliver taget seriøst.* F.eks. "Man skal tage folk seriøst, især hvis det er mænd der taler om hetz fra kvinder. Det er utroligt hvor lidt mænd bliver set, når det er kvinder der er den der overskrider. Mænd har svært ved at blive hørt især nu hvor alt opmærksomhed er rettet mod de ældre skuespillerinder der startede Weinstein sagen."

Endelig opleves den grænseoverskridende adfærd som tabubelagt, fordi den hyppigt udføres af andre mænd. F.eks. angiver henholdsvis 14% og 32% af de mandlige respondenter, som nævnt, at de har oplevet henholdsvis kvinder og mænd udvise en uønsket seksuel adfærd. At mænd oplever grænseoverskridende

adfærd fra andre mænd, kan potentielt være tabubelagt, fordi stereotype forestillinger om mænd er, at de ikke må være seksualobjekter for andre mænd (Reinicke 2013).

12.3/ Mænd-mod-mænd grænseoverskridende adfærd

Kvinder er grænseoverskridende overfor mænd. Men, som nævnt, angiver mænd hyppigst, at andre mænd overskrider deres grænser. Det er da også beskrivelser af sådanne situationer, der hyppigst forekommer i den kvantitative undersøgelses fritekst. Grænseoverskridende adfærd kan forstås som en måde hvorpå den grænseoverskridende forsøger at beskytte eller fremme sin egen sociale – ofte kønsbaserede – status, en status der er stratificeret af kønshierarkier (Berdahl 2007). Det betyder, at den grænseoverskridende adfærd som både mænd, kvinder og minoriteter oplever er forbundet med social status, og at også uønsket seksuel opmærksomhed ikke kun har med seksuelt begær at gøre, men også handler om at etablere, hierarkier, status og magt.

Både homoseksuelle, ikke-binære og heteroseksuelle mænd kan være grænseoverskridende overfor andre mænd. Denne mand-mod-mand grænseoverskridende adfærd er for mange af respondenterne tabubelagt, hvad der, som sagt, hænger sammen med stereotype forestillinger om mænd, der indebærer at mænd ikke må være seksualobjekter for andre mænd (Reinicke 2013). Her er det centralt at holde sig for øje, at sådanne stereotyper kan bidrage til snævre forestillinger om mænd og maskulinitet. Respondenterne beskriver oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed:

- › *At få tilbud om quid pro quo.* F.eks. at få at vide "husk at der er roller i mig."
- › *At de føler, at deres maskulinitet er til forhandling, når de skal overbevise en anden mand om, at de "ikke blot er endnu en, der endnu ikke er klar over at jeg er bøsse."*
- › *At det kan være svært at håndtere pågående tilnærmelser.* F.eks. "En homoseksuel mand forsøgte i op til 2 timer at komme i seng med mig."
- › *Oplevelser med uønskede befølinger.* F.eks. "homo/biseksuel instruktør, der på klammeste vis befølede mig."

Når mænd er grænseoverskridende overfor andre mænd og den grænseoverskridende adfærd indebærer uønsket seksuel opmærksomhed, kan det endvidere være tabubelagt, fordi de der oplever den grænseoverskridende adfærd kan være bekymrede for at blive stemplede som homofobiske, hvis de afviser den grænseoverskridende adfærd, f.eks. "det er jo svært at tale om, for jeg vil jo ikke virke som om jeg er snæversynet."

Det skal bemærkes at respondenterne ikke (kun) oplever andres mænds seksuelle tilnærmelser som grænseoverskridende, fordi der er tale om mænd eller om homoseksuelle mænd. En respondents skriver eksempelvis, at "søde, dejlige homoseksuelle mænd accepterer hurtigt et nej." Beskrivelserne af mand-mod-mand grænseoverskridende adfærd i høj grad handler om hierarkier, status og magt. Respondenterne beskriver eksempelvis:

- › *At grænseoverskridende adfærd er knyttet til magtkampe.* F.eks. "mobbet af andre mænd i hårde magtkampe."
- › *At grænseoverskridende adfærd er knyttet til magt og magtmisbrug.* F.eks. "Oftest mænd, men også kvinder, der sidder på magtfulde stillinger i branchen, bruger indimellem deres magtposition til egen vindings skyld - seksuelt eller egobaseret."
- › *At mænd konkurrerer på status.* F.eks. "at nogle mænd er ekstremt konkurrencemindede og det er fandme svært at arbejde med."
- › *At de oplever at der ikke lyttes til unge mænd der udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed.* F.eks. "Ingen lytter til unge mænd, der udsættes for seksuelt stødende adfærd. Angående trusler om firing, så diskuterede jeg sagen med min tillidsmand."

12.4/ Truede maskuliniteter

Forskning viser, at en af de store udfordringer i arbejdet med maskuliniteter er, at maskulinitet fortsat forstås og defineres gennem "dominans", og som noget den enkelt må gøre sig fortjent til, hvorfor mænd føler sig presset til at demonstrere over for sig selv og andre, at de er maskuline nok. Det betyder også at maskulinitet er noget der kan tabes (Vandello og Bosson 2013; Berdahl et al. 2018).

Respondenter i både den kvantitative og kvalitative undersøgelse giver da også udtryk for, at de kan have svært ved at være i de snævre maskulinitetsidealer. De beskriver:

At det kan være svært at håndtere uønsket seksuel opmærksomhed som mandlig leder, hvor man skal positionere sig i forhold til andre der bruger deres seksualitet.

- › F.eks. "Jeg oplever jo, at kvinder flirter meget med mig med tydeligt henblik på at de kan få job – men det er jo både ubehageligt for mig, for jeg gider det jo ikke, og for dem, fordi de føler at de skal være seksuelle overfor mig."

At der kan være problemer forbundet med at "skulle være den stærke".

- › F.eks. "Jeg følte mig som den stærke på produktionen og tog derfor ansvar for at beskytte min medspiller og gå til ledelsen, der ikke tog det helt alvorligt. I øvrigt valgte den kvindelig medspiller at underspille situationen"
- › At det fjendtlige arbejdsmiljø betyder at mænd kan blive udpeget som "uduelige syndebukke", og at dette udfordrer deres "selvforståelse som mand."

Udover de udfordringer der er forbundet med at skulle vise at "man er mand" på en særlig måde, fortæller respondenter også – på meget forskellig vis – om, hvordan de oplever at deres maskulinitet som social status er under pres. Denne oplevelse af at "man som mand er truet" eller udsat beskriver respondenterne når de italesætter:

- › *At de bliver diskrimineret på baggrund af deres køn.* F.eks. "ikke samme muligheder for filmsstøtte."
- › *En sorg forbundet med at deres køn forbindes med grænseoverskridende adfærd.* F.eks. "Glæder mig meget til denne både for mit fag og for min person så vigtige indsats og diskussion i fremtiden bliver mere differentieret og mindre polariseret så man ikke i hele italesættelsen af det som leder alene defineres som gerningsmand. Jeg har været ked af det og følt mig uretfærdigt behandlet og mistænkeliggjort siden denne debat startede. Oplever mig som bundreel og ordentlig. Det perspektiv er ikke en del af denne undersøgelse eller medi dækningen."
- › *En frygt for at der ikke er plads til tilgivelse.* F.eks. "Folk har forskellige grænser og nogle kan man træde ved siden af, når man gør det så skal det selvfølgelig korrigeres. Min frygt er at disse mennesker bliver ekskluderet og udskammet for tid og evighed, grundet en utilgivende politisk korrekt fløj, som udviser en, til tider, nådesløs adfærd overfor folk som har kvajet sig i større eller mindre grad."

Bekymringer som disse hænger sammen med mænds sociale status på arbejdspladsen, og det er vigtigt, at også disse betragtninger er en del af samtalen om den grænseoverskridende adfærd. Derfor er det også centralt at fremhæve, at den grænseoverskridende adfærd ikke er en "kønskamp". Grænseoverskridende adfærd kan udøves af alle køn og ramme alle køn, og selvom den rammer forskellige køn, seksualiteter og etniciteter på forskellig vis, handler den grundlæggende om hierarkier, status og magt.

13. Minoriteter i film-, tv- og scenekunstbranchen

Som det løbende er fremgået af denne rapport oplever LGBTQ-personer og personer med anden/andre etniciteter end dansk hyppigere end undersøgelsens andre respondenter grænseoverskridende adfærd. Nedenfor vil en række af de særlige udfordringer for disse grupper blive behandlet.

13.1/ Grænseoverskridende adfærd rammer seksuelle minoriteter

Når det gælder LGBTQ-personers vilkår placerer Danmark sig på en europæisk fjerdeplads, og i Danmark rapporterer 69% af personer med LGBTQ-status, at de ikke har oplevet mobning eller negative kommentarer om deres seksualitet på arbejdspladsen (ILGA Europe 2020). Til gengæld er arbejdsmarkedstilfredsheden blandt LGBTQ-personer markant lavere end blandt heteroseksuelle, ciskønnede personer (Fritsch et al. 2019). I rapporten er det løbende blevet beskrevet, at både seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd og som kvinder hyppigere end andre mænd og kvinder udsættes for grænseoverskridende adfærd. Af anonymitetshensyn er det for disse grupper ikke muligt at fokusere specifikt på ansættelsesform og jobtype.

Forekomst: Seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd oplever hyppigere end andre mænd, men i mindre grad end kvinder, både diskrimination og chikane (34%), uønsket seksuel opmærksomhed (19%), fysisk og psykisk vold (25%), magtmisbrug (33%) og ikke at have samme rettigheder som kollegaer (18%). Seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder oplever i højere grad end både andre kvinder og mænd diskrimination og chikane (63%), uønsket seksuel opmærksomhed (59%), fysisk og psykisk vold (41%), magtmisbrug (62%) og ikke at have samme rettigheder som kollegaer (42%). Seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder er altså i særlig grad eksponeret for grænseoverskridende adfærd både på grund af køn og seksualitet.

Tabel 24: Grænseoverskridende adfærd og LGBTQ-personer

	Diskrimination og/eller chikane	Uønsket seksuel opmærksomhed	Fysisk og/eller vold	Magtmisbrug	Manglende rettigheder
Seksuelle minoriteter - mænd	34%	29%	25%	33%	18%
Seksuelle minoriteter - kvinder	63%	59%	41%	62%	42%

Tabel 24 viser i hvor høj grad seksuelle minoriteter der identificerer sig som helholdsvis mænd og kvinder oplever grænseoverskridende adfærd. I undersøgelsen var det muligt at markere, hvorvidt man har ikke-binær kønsidentitet eller identificerer sig som transkvinde, transmand eller andet. Antallet af personer med ikke-binære kønsidentiteter er dog så få, at deres anonymitet ville blive brudt, hvis de fremgik som selvstændig kategori i undersøgelsens tabeller. Derfor er deres besvarelser i stedet inkluderet i en af de to kategorier seksuelle minoriteter der identificerer sig som kvinder og seksuelle minoriteter der identificerer sig som mænd.

13.2/ Stigmatisering af LGBTQ-personer

At undersøgelsens LGBTQ-respondenter i højere grad end andre mænd og kvinder oplever grænseoverskridende adfærd hænger blandt andet sammen med den stigmatisering de oplever. En stigmatisering, som igen er forbundet med social magt og status og normer. Hvor normer er etablerede forventninger til adfærd og identitet og som er kulturelt og organisationelt forankret, er social magt et privilegie forbundet med adgangen til social, kulturel, økonomiske og politiske fordele. I den forbindelse betyder stigmatisering, at der er negative konsekvenser og sanktioner forbundet med at bryde normer, og at dette styrer adgangen til den sociale magt (Worthen 2020).

Fleere respondenter beskriver, at de har oplevet, at der er mindre stigmatisering i branchen i dag end der tidligere har været. F.eks. "Jeg blev fravalgt til roller i en homofobisk film- og tv-branche mange gange i 80'erne, 90'erne og nulleterne. Der er til gengæld sket meget godt de sidste ca. 10 år! Teaterbranchen har altid være mere favnende og rummelig i den tid, jeg har været med." Ikke desto mindre er der fortsat – som også tallene indikerer – stigmatiseringer på spil. Respondenterne fremhæver følgende former for stigmatisering:

Homoseksualitet opfattes som noget, der er negativt at være eller at blive associeret med.

- > F.eks. "pas på du ikke bliver typecastet som homo."
- > F.eks. "jeg er glad for at forestillingen ikke endte med at blive så gay."

Stigmatisering i den forstand at seksualitet opfattes som begrænsende for den faglige formåen.

- > F.eks. "Har tit fået spørgsmålet især fra kvindelige kastere om jeg var heteroseksuel, og om jeg turde spille sammen med en kvinde. Jeg syntes at det er yderst upassende at køre rundt i en samtale om seksualitet, når det handler om at spille."

Stigmatisering i form af "sjove kommentarer" og "spørgsmål til min seksualitet".

- > F.eks. "Sjove bemærkninger om min seksualitet i sårbare situationer. Tror ikke de nogensinde har været tiltænkt som sårende, men i arbejdsrummet, hvor man i forvejen er blottet, har det nogen gangen følt for meget."
- > F.eks. "Jeg vil ikke kalde det diskrimination, men det kan føles meget svært, at tale om f.eks. kærester, når man er biseksuel, fordi de fleste har svært ved, at forholde sig til, hvad dét præcist betyder. Det afføder ofte en længere samtale om ens seksualitet."

Stigmatisering der handler om at blive afkodet og "puttet i kasser" som enten feminin eller maskulin.

- > F.eks. "som lesbisk har jeg oplevet, at det er som om, der er nogen ting vi skal igennem sammen, jeg oplever at jeg har underspillet ting, jeg er god til, fordi jeg oplevede at mine mandlige kollegaer synes jeg var hende der ville konkurrere, eller jeg ved ikke helt. Men det er bedre nu end det var i starten."
- > F.eks. "kommentarer om at jeg burde få en mand, selvom alle vidst at min kæreste var en kvinde."

Stigmatisering relateret til flirt og seksualitet.

- > F.eks. beskriver LGBTQ-personer, at de har oplevet det som et problem, at de "ikke er interessant at flirte med," og "jeg blev straffet af mandlige instruktører, fordi jeg ikke havde lyst til at flirte med ham."

13.3/ Grænseoverskridende adfærd og etniske minoriteter

I den kvantitative undersøgelse blev der spurgt til hvilken/hvilke nationaliteter respondenterne har. Ligeledes blev der spurgt til om de har anden/andre etniske baggrund end dansk og om de tilhører en religion. Ved både at medtænke nationalitet, etnicitet og religion blev det muligt at belyse, hvordan nationalitet, etnicitet og religion påvirker mængden af grænseoverskridende oplevelser.

Forekomst: 52% af mænd med anden/andre etniciteter end dansk oplever diskrimination og chikane, 38% har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, 14% oplever fysisk eller psykisk vold, 46% magtmisbrug og 21% ikke at have de samme rettigheder som deres kollegaer. Det betyder at mænd med andre/andre etniciteter end dansk i højere grad end andre mænd oplever diskrimination og chikane, magtmisbrug og manglende rettigheder. Til gengæld oplever de i mindre grad end andre mænd og kvinder fysisk og psykisk vold.

Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk oplever hyppigere end både andre kvinder, mænd og etniske minoriteter diskrimination og chikane (79%), uønsket seksuel opmærksomhed (68%), fysisk og psykisk vold (48%), magtmisbrug (59%) og manglende rettigheder (53%). Kvinder med anden/andre etniciteter end dansk er altså i særlig grad eksponeret for grænseoverskridende adfærd på grund af deres køn og deres etnicitet.

Tabel 25: Grænseoverskridende adfærd og etniske minoriteter

	Diskrimination og/eller chikane	Uønsket seksuel opmærksomhed	Fysisk og/eller psykisk vold	Magtmisbrug	Manglende ligeret
Etniske minoriteter (mænd)	52%	38%	14%	46%	21%
Etniske minoriteter (kvinder)	79%	68%	48%	59%	53%

Tabel 25 viser procentdelen af personer med anden/andre etniciteter end dansk, der oplever grænseoverskridende adfærd.

13.4/ Stigmatisering og repræsentation af etniske minoriteter

Ligesom det gjorde sig gældende for LGBTQ-personer oplever etniske minoriteter i højere grad end andre i branchen grænseoverskridende adfærd. Denne adfærd er i høj grad knyttet til stigmatisering.

Respondenterne beskriver, at de især oplever stigmatisering i forbindelse med den racialiserede krop og repræsentation.

I forhold til den racialiserede krop handler dette især om at personer med brune og sorte kroppe oplever, at deres kroppe "fylder" og hele tiden er "et issue". Brune mænd beskriver eksempelvis, hvordan de oplever at blive opfattet som "farlige". Dette kan også forklare, hvorfor det eneste område, hvorpå de i den kvantitative undersøgelse ikke i højere grad end andre mænd er udsat for grænseoverskridende adfærd er fysisk og psykisk vold. Her kan opfattelsen af den brune eller sorte mand betyde, at dennes fysiske maskulinitet i mindre grad end andre mænds maskulinitet testes. Respondenter beskriver:

- > *At de oplever at blive opfattet som farlige.* F.eks. "jeg ved godt, at jeg bliver opfattet på en særlig måde, og derfor arbejder jeg med at gøre min stemme lysere, så jeg ikke 'lyder farlig', min stemme er meget dybere, når jeg taler med venner end familie, end når jeg er på arbejde."

For kvinder med anden/andre etniciteter end dansk gør det sig gældende at de i høj grad oplever at deres seksualitet tematiseres. De beskriver:

- > *At de skal nedtone deres seksualitet.* F.eks. "Jeg skal hele tiden nedtone min seksualitet, fordi den bliver oplevet som ekstra vild, selvom jeg ikke gør andet end mine kollegaer."
- > *At de bliver eksotiserede.* F.eks. bliver "betragtet som et eksotisk sexobjekt."
- > *At de oplever uønsket seksuel opmærksomhed, der handler om deres etnicitet.* F.eks. "at nogle ser min etnicitet som noget spændende der 'skal prøves'."

Udover de forventninger der knytter sig til brune og sorte kroppe om at være f.eks. farlige og eksotiske, spiller andre former for diskrimination og chikane også en rolle i deres arbejdsliv. Respondenterne beskriver eksempelvis:

At der er frustrerende at skulle redegøre for kulturel baggrund:

- > F.eks. "irriterende altid at skulle forklare, at jeg er født og opvokset i Danmark."
- > F.eks. "skal altid forklare, at jeg ikke er muslim."
- > F.eks. at det kan være hårdt "aldrig bare at være lige som de andre."

At de mødes med fordomme på grund af deres etnicitet:

- > F.eks. "de antager at jeg ikke har en uddannelse."
- > F.eks. "de tror, at jeg ikke har lyst til at spille noget klassisk."
- > F.eks. "oplevede en situation, hvor jeg hele tiden fik at vide, at jeg skulle spille mere hårdt, jeg vidste ikke hvad de mente, men fandt til sidst ud af, at det handle om at jeg skulle spille på min etnicitet."

At deres krop tematiseres på grænseoverskridende vis:

- > F.eks. "vi kan ikke bruge en neger i den her rolle."
- > F.eks. "er vedkommende ikke for mørk til den rolle?"
- > F.eks. "er vi sikre på at publikum køber en indvandrer her?"

Endelig beskriver respondenterne, hvordan spørgsmålet om repræsentation spiller en stor rolle i deres arbejdsliv, fordi opfattelserne af hvem der kan besidde hvilke roller (hvad enten det er foran eller bag scenen/kameraet) spiller en stor rolle for deres muligheder i branchen. F.eks. beskriver respondenterne:

At deres jobmuligheder er begrænsede.

- > F.eks. fordi de altid at blive castet til roller som "taxa-chauffør, kiosk-handler, bandemedlem..."
- > F.eks. "altid at skulle være hushjælp, luder, slave."
- > F.eks. "I og med vi ikke er så mange, kan det være svært, f.eks. kan man måske caste en fantastisk ung sort skuespillerinde, men hvis rollen kræver at hun skal have en familie, skal man jo kunne finde flere brune eller sorte skuespillere. For mig betyder det at jeg nogen gange overvejer at takke ja til roller, som jeg egentligt ikke er interesseret i, fordi jeg ved, at hvis jeg ikke tager den, risikerer jeg, at der er en anden, der mister hendes eller hans mulighed."

At opfattelsen af, hvem der kan indtage hvilke roller er for snæver.

- > F.eks. når de møder spørgsmål som, "kan hovedpersonen være dansker i stedet?"

At de oplever at være et 'wild-card'.

- > F.eks. "jeg oplever at komme til castings som et 'wild-card', hvor jeg nok godt ved, at jeg kun er med, fordi der er en caster, der forsøger at få dem til at tænke ud af boksen."

At de oplever at være en 'boks der skal krydses af'.

- > F.eks. "Så kan de sige at diversiteten er fin, selvom rollen er minimal eller igen en terrorist."
- > *At de oplever at blive at blive 'pittet imod hinanden'.* F.eks. når en "får flere roller, fordi vedkommende kan passere som hvid", og en anden får færre roller, fordi vedkommende er "brun og ikke sort."

- › Endelig oplever de frustrationer forbundet med, at det ”på den ene side er det irriterende altid at castes til minoritets roller, men på den anden side også er irriterende, at gå glip af de få roller der passer perfekt til mig og min baggrund.”

13.5/ Minoritetsstress

I undersøgelsen angiver så stor en del af de seksuelle og etniske minoriteter – og til dels også kvinder generelt – at de oplever diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold, magtmisbrug og manglende ligehed, at der er grund til at være opmærksom på muligheden for en høj forekomst af ’minoritetsstress’ (Rothblum 2020). Minoritetsstress har konsekvenser for den enkeltes fysiske og psykiske velvære og helbred. Minoritetsstress er stress der opstår på baggrund af, at de pågældende personer tilhører en minoritetsgruppe. Der er to primære årsager til minoritetsstress. Den ene er andres diskrimination og chikane og den anden er det personlige forhold til egen krop, eksempelvis følelser af skam, afvisning og forsøg på at skjule egen minoritetsstatus (ibid.). Ovenfor blev det beskrevet, hvordan minoritetsgrupper oplever eksempelvis diskrimination og chikane fra andre, men det er væsentligt at påpege, at de også oplever internalisering af eksempelvis skam. En respondent fortæller eksempelvis om, at det har taget ”mange år at acceptere den blandede baggrund,” og en anden fortæller om ”jeg prøvede altid at skjule at jeg var anderledes.” Endvidere kan man tale om at minoritetsstress er knyttet til flere forskellige minoritetsformer, altså en form for dobbelt minoritetsstress, der eksempelvis viser sig, hvis man er både sort og homoseksuel eller kvinde og handikappet. Denne dobbelte minoritetsstress viser sig i denne undersøgelse blandt andet ved, at kvinder, der tilhører seksuelle og etniske minoriteter i særlig grad er udsatte for grænseoverskridende adfærd. Hvor forskningen i minoritetsstress ofte fremhæver diskrimination og chikane som årsagen til denne form for stress, kan denne undersøgelse altså tilføje at også andre former for grænseoverskridende adfærd knytter sig til minoritetsstress, idet minoritetsgrupper er mere udsatte for alle former for grænseoverskridende adfærd end andre grupper.

14. anbefalinger

På baggrund af rapportens fund, eksisterende forskningslitteratur samt erfaringer fra andre brancher foreslås i denne del af rapporten en række initiativer til forebyggelse og bekæmpelse af grænseoverskridende adfærd. I den kvantitative undersøgelse såvel som i de kvalitative interviews blev respondenterne spurgt til, deres erfaringer med at håndtere grænseoverskridende adfærd, og om de havde forslag til, hvordan en sådan adfærd kan forebygges. Respondenterne kom med en langt række gode og konstruktive forslag – også flere end de anbefalinger, der fremgår nedenfor. Håbet er, at respondenterne vil bringe deres forslag videre til deres forbund i disses videre arbejde.

Anbefaling 1: Informationsdeling via fællesmøder, workshops og vidensudveksling.

Forskning viser, at kvinder og personer der har modtaget træning i at håndtere grænseoverskridende adfærd i højere grad end personer, der ikke har modtaget træning er tilbøjelige til at tro på og handle på oplysninger om grænseoverskridende adfærd (Lonsway et al. 2008). Derfor er det afgørende, at facilitere oplysning og træning. Det anbefales, at der afholdes fællesmøder, seminarer om grænseoverskridende adfærd og diversitetsworkshops. Efter de første 2 år kan samtalen med fordel fortsættes via årlige fællesmøder.

Anbefaling 2: Taskforce med klare og ensartede målsætninger.

Forskning viser, at taskforces og diversitetsledelse er de mest effektive redskaber i forhold til at skabe et inkluderende arbejdsmiljø (Dobbin og Kalev 2015). På mange forskellige produktioner og teatre er der allerede retningslinjer for grænseoverskridende adfærd og for arbejdsmiljøet generelt. Udfordringen er, at disse ikke er ensartede, og at der ikke er tillid til dem. Da de færreste er ansatte det samme sted i længere tid af gangen, betyder den manglende ensartethed, at de hver gang de skifter job skal læse nye retningslinjer. Derfor anbefales det, at retningslinjerne på området i højere grad ensartes. Det anbefales, at de enkelte fagforbund nedsætter udvalg, der skal komme med konkrete målsætninger for arbejdet med grænseoverskridende adfærd. Desuden anbefales det, at der nedsættes en fælles taskforce med medlemmer fra hvert fagforbund, som kan bidrage til at skabe en fælles forståelse og implementere de nødvendige ændringer.

Anbefaling 3: Handlingsplaner mod repressalier og ekskludering.

På tværs af køn, etnicitet, alder og seksualitet beskriver respondenterne deres frygt for repressalier og blacklisting forbundet med at sige fra overfor grænseoverskridende adfærd. Endnu en af de udfordringer som er dokumenteret i rapporten er, at personer der udsættes for grænseoverskridende adfærd hyppigt overvejer at forlade eller helt forlader branchen. Denne frygt bunder i usikkerhed om "hvornår man er inde og ude". Der er behov for samtaler om og retningslinjer for, hvordan sådanne repressalier undgås. Der bør udformes klare handlingsplaner og mentorordninger, med henblik på at hjælpe personer, der har været udsat for grænseoverskridende adfærd med at komme videre i deres karriere.

Anbefaling 4: Konsekvens, klar kommunikation og tillid.

Rapporten viser, at branchens medlemmer ikke oplever, at det har konsekvenser, når de fortæller om grænseoverskridende adfærd, og at de derfor ikke har tillid til, at der handles på deres informationer og oplevelser. Derfor skal ledelsen på de enkelte arbejdspladser samt fagforbundene kommunikere klart, hvad der er acceptabel adfærd, og hvor man skal henvende sig, hvis man oplever grænseoverskridende adfærd.

Anbefaling 5: Meningsfulde og effektive retningslinjer.

Flere steder i branchen eksisterer der allerede retningslinjer og regler og flere steder er der indført nultolerancepolitikker. I nogle tilfælde kan nultolerancepolitikker være gavnlige, men de kan i andre tilfælde også have utilsigtede effekter. Det skyldes, at nogle former for grænseoverskridende adfærd er mindre graverende (dermed ikke sagt, at de er uden betydning), og derfor er både kollegaer, ledere og de der måtte være blevet udsat for den grænseoverskridende adfærd tilbøjelige til at undlade at gå videre med sagen,

fordi de ikke synes, at sagen nødvendigvis skal resultere i deres kollegas firing (jf. bl.a. Beggan 2019). Dette skyldes, at nultolerance i disse tilfælde bryder med 'proportionsprincippet'. Hvis der ikke handles, er der dog samtidig stor sandsynlighed for, at den grænseoverskridende adfærd fortsætter. Derfor er anbefalingen, at der med udgangspunkt i denne rapport udarbejdes regler og retningslinjer, der på proportionel vis kan adressere de forskellige former for diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug.

Anbefaling 6: Opkvalificering af ledelsen.

I både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen angiver respondenter, at de er bekymrede for, at deres ledelsesrum bliver mindre som resultat af fokus på grænseoverskridende adfærd. Dette er ikke hensigten. Tværtimod er der brug for mere (og bedre) ledelse. Den grænseoverskridende adfærd finder nemlig hyppigst sted, når ledelsen er uklar. Ledere, producenter og instruktører skal trygt kunne italesætte grænseoverskridende adfærd blandt deres medarbejdere, men også deres ret til at definere det kunstneriske projekt, og de skal trygt kunne henvende sig til f.eks. fagforbund og den anbefalede taskforce (anbefaling 2) med ledelsesmæssige udfordringer.

Den Danske Scenekunsts skole har aktuelt en diplomuddannelse i producentvirksomhed og kulturledelse, der blandt andet forbereder de studerende på at navigere i det politiske landskab. Scenekunsts skolen (og branchens andre skoler) bør implementere et modul eller workshops om ledelse i en branche med atypiske arbejdsformer.

Det anbefales endvidere, at fagforbundene udbyder workshops i kulturel ledelse i en branche med mange atypiske ansættelser.

Anbefaling 7: Opkvalificering af tillids- og arbejdsmarkedsrepræsentanter.

Undersøgelsens respondenter deler kun i begrænset omfang grænseoverskridende oplevelser med tillids- og arbejdsmarkedsrepræsentanter – bl.a. fordi disse ofte også er ansat i tidsbegrænsede stillinger. Derfor er anbefalingen, at tillids- og arbejdsmarkedsrepræsentanter skal opkvalificeres og at disse skal have mulighed for at 'sende sagen videre' (f.eks. til en taskforce), eksempelvis hvis de er bekymrede for, at deres eget ansættelsesforhold kan blive påvirket negativt af deres håndtering af sagen.

Anbefaling 8: Retningslinjer for 'bystanders'.

Forskning viser, at kurser, der handler om at forebygge grænseoverskridende adfærd, ikke altid er effektive, fordi enkelte grupper føler sig udpeget som 'krænkende af natur' (Bingham og Scherer 2001). Derfor er det for det første vigtigt at gøre op med forestillinger om at mænd er krænkende af natur, og for det andet at tænke i alternative uddannelsesinitiativer og retningslinjer. Den kvantitative undersøgelse viste, at en del af den grænseoverskridende adfærd foregår på arbejdspladsens synligt for andre, lige som mange (især kvinder) bliver betroet oplevelser med grænseoverskridende adfærd. Hvis den paradoksale tavshedskultur skal brydes og ledelse såvel som fagforbund, tillids- og arbejdsmarkedsrepræsentanter skal have den nødvendige viden, er det væsentligt at også disse 'tilskuer' og 'betroede' ved, hvordan de skal håndtere sådanne situationer. Dette er dog svært, fordi forskning peger på en 'tilskuer effekt', hvor de der iagttager grænseoverskridende adfærd ikke handler, fordi de ikke tror, at det er deres ret, fordi de antager at andre vil gribe ind, og fordi jo større omkostninger det har for den enkelte jo mindre er sandsynligheden for, at denne griber ind (Fischer et al. 2011). Derfor er det anbefalingen, at der udarbejdes retningslinjer og anbefalinger, så bystanders ved, hvordan de kan gribe ind og hjælpe, og hvor de skal henvende sig.

Anbefaling 9: Repræsentation og diversitetsinitiativer.

I både den kvantitative og kvalitative del af undersøgelsen svarer respondenter (både minoriteter og ikke-minoriteter), at manglen på repræsentation af kvinder, seksuelle og etniske minoriteter er et problem i branchen. Ligeledes er andelen af disse der oplever grænseoverskridende adfærd så høj, at der er begrundet risiko for såkaldt minoritetsstress. Med henblik på at fremme branchens diversitet anbefales det, at der sættes konkrete diversitetsmål (eksempelvis med inspiration fra det britiske filminstitut) og laves en årlig diversitetsrapport, der både fokuserer på forholdet mellem mænd, kvinder og minoriteter foran og bag kameraet og på og udenfor scenen. En sådan diversitetsrapport kan endvidere med fordel fokusere på den aldersdiskrimination, som især kvinder i rapporten beskriver, således at det jævnlige bliver belyst, i hvilken

grad hvordan forskellige aldersgrupper har plads i og repræsenteres i branchen. En sådan diversitetsrapport bør blive knyttet til konkrete målsætninger for repræsentation og diversitet i branchen.

Anbefaling 10. Ligeret

Som vist i rapporten er forskellen på, hvor mange kvinder samt minoriteter og mænd, der har oplevet ikke at have de samme rettigheder som kollegaerne markant. Det anbefales at der sættes konkrete målsætninger for ligeret, eksempelvis i forhold til ligeløn, og at disse evalueres i den ovennævnte (anbefaling 9) diversitetsrapport.

Anbefaling 11: Sikring af de intime arbejdsrum.

En del af den grænseoverskridende adfærd finder sted på arbejdspladsen synligt for andre, og specifikt foregår en del af denne adfærd i forbindelse med intime scener eller sexscener. Det anbefales, at der udarbejdes fælles retningslinjer for hvordan og under hvilke forhold intim- og sexscener bedst muligt skabes. I forbindelse med sexscener anbefales det, at manuskripter klart beskriver, hvilken form for sex, der er tale om, og hvordan scenen skal udføres. På samme måde som alt andet i manus, skal det beskrives, hvad der skal foregå, så dette ikke overlades til de enkelte medvirkende. Det er et ledelsesansvar at sørge for, at de intime rum er respektfulde og trygge.

Anbefaling 12: Tydelige retningslinjer for arbejdet med børn og unge og for disses rettigheder.

I denne rapport har der ikke været respondenter under 18 år. Alligevel er der eksempler på udfordringer respondenterne selv har mødt, da de var børn i branchen eller som de aktuelt oplever, når de arbejder sammen med børn og unge. På baggrund af respondenternes beretninger anses det som nødvendigt, at der udarbejdes retningslinjer, rettigheder og etikker for arbejdet med børn og unge.

Anbefaling 13: Et spørgsmål om økonomi og anerkendelse

Undersøgelsens respondenter angiver, at der er en mangel på diversitet ikke blot på scenen eller foran kameraet, men også i forhold til adgang til muligheder i branchen. Det anbefales, at der udvikles økonomiske incitamentter til at fremme branchens diversitet både på og udenfor scenen og foran bagved kameraet.

Referencer

- › Academy of Motion Picture Arts and Sciences 2020. "Academy establishes representation and inclusion standards for Oscars eligibility". <https://www.oscars.org/news/academy-establishes-representation-and-inclusion-standards-oscar-eligibility>
- › Akella, D. 2003. *Unlearning the fifth Discipline: Power, Politics and Control in Organizations*. New Delhi: Sage.
- › Akella, D. 2020. *Understanding workplace Bullying: An Ethical and Legal Perspective*. Albany: Palgrave Macmillan.
- › Amnesty International. 2019. "Submission to the United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women 76th Pre-sessional Working Group", 11-15 November 2019. <https://www.amnesty.org/download/Documents/EUR1810712019ENGLISH.PDF>
- › Andersen, A., Hougaard, T., Nielsen, R., Precht, K., Rasmussen, M. og Tvarnø, C.D. 2016. *Ligestillingslovene*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- › Arbejdstilsynet (uden årstal) <https://at.dk/arbejdsmiljoeoproblemer/psykisk-arbejdsmiljoe/vold-og-trusler/om-vold-og-trusler/>
- › Archibald, M.M., Ambagtsheer, R.C., Mavourneen, G.C. og Lawless, M. 2019. "Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants," *International Journal of Qualitative Methods*, 18(1). DOI: 10.1177/1609406919874596 journals.sagepub.com/home/ijq
- › Beggan, K.J. 2019. *Sexual Harassment, the Abuse of Power and the Crisis of Leadership*. Cheltenham og Northampton: EE. Publishing.
- › Benavides-Espinoza, C. og Cunningham, G.B. 2010. "Observers' Reporting of Sexual Harassment: The Influence of Harassment Type, Organizational Culture, and Political Orientation," *Public Organization Review*, 10 (4): pp. 323–337. doi: 10.1007/s11115-009-0109-4
- › Berdahl, J. 2007. "Harassment Based on Sex: Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy," *Academy of Management Review*, 32(2), pp. 641–658.
- › BFI (2020). *Guidance: A practical workplace guide for the prevention of bullying, harassment and racism in the screen industries* <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bullying-harassment-racism-prevention-screen-industries/guidance>
- › Bingham, S.G. og Scherer, L. L. 2001. "The Unexpected Effects of a Sexual Harassment Educational Program". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 37(2), pp. 125-153. <https://doi.org/10.1177/0021886301372001>
- › Borchorst, A. og Agustin, L.R. 2017. *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- › Borchorst, A. og Dahlerup, D. (red.) 2020. *Konflikt og konsensus: Det danske ligestillingspolitiske regime*. Frydenlund Academic.
- › Brinkmann, S. og Tanggaard, L. 2010. *Kvalitative metoder. En grundbog*. (1. udgave). København: Hans Reitzels Forlag.
- › Bryant-Davis, T. 2011. *Surviving Sexual Violence: A guide to Recovery and Empowerment*. Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- › Chen, S., Lee-Chai, A.Y. og Bargh, J.A. 2001. "Relationship Orientation as a Moderator of the Effects of Social Power," *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), pp. 173-87. DOI: 10.1037/0022-3514.80.2.173
- › Cobb, S. og Horeck, T. 2018. "Post Weinstein: gendered power and harassment in the media industries," *Feminist Media Studies*, 18(3), pp. 489-491, DOI: 10.1080/14680777.2018.1456155
- › Curtin, M. og Sanson, K. 2016. *Precarious Creativity Global Media, Local Labor*. University of California Press. DOI: <https://doi.org/10.1525/9780520964808>
- › Deen, L., Johansen, K.B.H., Møller, S.P. og Laursen, B. 2018. *Vold og seksuelle krænkelse: En afdækning af omfang og udvikling af fysisk vold og seksuelle overgreb og omfang af seksuelle*

- krænkelser samt en analyse af erfaringer med digitale seksuelle krænkelser*. Statens Institut for Folkesundhed. SDU.
- > Deloitte 2019. "The economic costs of sexual harassment in the workplace". <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf>
 - > Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. og Cooper, C.L. 2020. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. Boca Raton, London og New York: CRC Press.
 - > Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S.B., Aasland, M.S., Nielsen, M.B., Bjørkelo, B., Glasø, L. og Hauge, L.J. 2007. "Et Brutalt Arbejds miljø? En Undersøkelse av Mobbing, Konflikter og Destruktiv Ledelse i Norsk Arbeidsliv," Bergen Bullying Research Group. Bergen, Norway: Universitetet i Bergen.
 - > EIGE 2020. "Direct discrimination," *European Institute for Gender Equality*. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1081>
 - > Ellis, K. 2019. *Disability and Digital Television Cultures: Representation, Access, and Reception*. New York: Routledge.
 - > Erigha, M. 2019. *The Hollywood Jim Crow: The Racial Politics of the Movie Industry*. New York: NYU Press.
 - > Eriksen, C.B. 2017. "Det er ikke slut, før den fede dame taber sig," *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 7(2), pp. 106-123.
 - > Estrada, F., Nilsson, A., Jerre, K. og Wikman, S. 2010. "Violence at Work—The Emergence of a Social Problem," *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 11(1), pp. 46-65, DOI: 10.1080/14043851003703846
 - > Fischer, P., Krueger, J.I., Greitemeyer, T., Vogrincic, C., Kastenmüller, A., Frey D., Heene, M., Wicher, M. og Kainbacher, M. 2011. "The bystander-effect: a meta-analytic review on bystander intervention in dangerous and non-dangerous emergencies," *Psychol Bull.* 137(4), pp. 517-37. doi: 10.1037/a0023304. PMID: 21534650.
 - > Fitzgerald, L. F., Gelfand, M.F. og Drasgow, F. 1995. "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances," *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), pp. 425-445.
 - > FN. 2020. *Sustainable development goals*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2020/09/united-nations-releases-special-2020-broadcast-calling-for-collective-action/>
 - > Frisch, M., Moseholm, E., Andersson, M., Andresen, J.B. og Graugaard, C. 2019. *Sex i Danmark: Nøgletal fra Projekt Sexus 2017-2018*. Statens Serum Institut og Aalborg Universitet. https://files.projektsexus.dk/2019-10-26_SEXUS-rapport_2017-2018.pdf
 - > Glerup, J., Jakobsen, A., og Warring, N. 2018. "Experiences of precarious work among graduates in the Danish labour market," i H. Hvid, og E. Falkum (red.), *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the World's Best Working Lives*. Routledge.
 - > Gold, L.H. 2004. *Sexual Harassment: Psychiatric Assessment in Employment Litigation*. Washington og London: American Psychiatric Publishing, Inc.
 - > Gutek, B.A. og Morasch, B. 1982. "Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work," *Journal of Social Issues*, 38(4), pp. 55-74. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01910.x>
 - > Hansen, A.M., Weber, S.S. og Nielsen, K.T. 2017. "Mellem sikkerhed og faglighed," *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(2), pp.24-40.
 - > Hansen, E.J. og Andersen, B.J. 2009. *Et sociologisk værktøj. Introduktion til den kvantitative metode*. København: Hans Reitzels Forlag.
 - > Hart, C.G. 2019. "The Penalties for Self-Reporting Sexual Harassment," *Gender & Society*, 33(4), pp. 534-559.
 - > Hearn, J. og Parkin, P.W. 2001. *Gender, Sexuality and Violence in Organizations: The Unspoken Forces of Organization Violations*. London: Sage.
 - > Heinskuo, M., Schierff, L.M., Ejbye-Ernst, P., Friis, C.B. og Liebst, L.S. 2017. *Seksuelle krænkelser: Omfang og karakter*. Rapport finansieret af Det kriminalpræventive råd.
 - > Hennekam, S. og Bennet, D. 2017. "Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change," *Gender, Work & Organization*, 24(4), pp. 417-434.
 - > Holbrook, C., Bixler, D., Rugala, E. og Casteel, C. 2019. *Workplace Violence*. New York: Routledge,

- > Hodson, R., Roscigno, V.J. og Lopez, S.H. 2006. "Chaos and the Abuse of Power: Workplace Bullying in Organizational and Interactional Context," *Work and Occupations*, 33(4), pp. 382-416.
- > Hutchenson, M.V., Jackson, M.H. og Wilkes, L. 2010. "Bullying as Circuits of Power: An Australian nursing perspective," *Administrative Theory and Praxis*, 32, pp. 25-47.
- > Islamoska, S., Grynderup, M. B., Nabe-Nielsen, K., Høgh, A., og Hansen, Å.M. 2018. "Does the Association between Workplace Bullying and Post-Traumatic Stress Symptoms differ across Educational Groups?" *Journal of European Psychology Students*, 9(1). <https://doi.org/10.5334/jeps.432>
- > Israel, M. 2015. *Research Ethics and Integrity for Social Scientists: Beyond Regulatory Compliance*. Thousand Oaks: Sage.
- > James, N. og Busher, H. 2006. "Credibility, authenticity and voice: dilemmas in online interviewing," *Qualitative Research*, 6(3), pp. 403-420.
- > Janghorban, R., Latifnejad Roudsari, R. og Taghipour, A. 2014. "Skype interviewing: the new generation of online synchronous interview in qualitative research," *International Journal Of Qualitative Studies On Health And Well-Being*, 9. <https://doi-org.ezproxy-b.deakin.edu.au/10.3402/qhw.v9.24152>
- > Jensen, T.G., Weibel, K., Tørslev, M.K., Knudsen, L.L. og Jacobsen, S.J. 2012. *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse*. SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- > Kaas og Mulvad. 2018. Lønstatistik for medlemmer af Dansk Skuespillerforbund for indkomståret 2018. https://skuespillerforbundet.dk/fileadmin/user_upload/documents/Nyheder/Rapporter_unders%C3%B8gelser/DSF-indkomstanalyse-2018-291119.pdf
- > Kleppe, B. og Røyseng, S. 2016. "Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World," *The Journal of arts management, law, and society*, 46(5), pp. 282-296.
- > Kofoed, J., Henningsen, I., og Hansen, H. 2013. "Når klassekultur tipper over i mobning," i J. Kofoed og D.M. Søndergaard, *Mobning Gentænkt*. København: Hans Reitzels Forlag.
- > Kvale, S. 1997. *Interview: En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzel.
- > Lahman, M.K., Geist, M. R., Rodriguez, K. L., Graglia, P. og Deroche, K. K. 2011. "Culturally responsive relational reflexive ethics in research: The three rs," *Quality and Quantity*, 45(6), pp. 1397-1414. doi:<http://dx.doi.org.ez.statsbiblioteket.dk:2048/10.1007/s11135-010-9347-3>
- > Low, K.S.D., Radhakrishnan, P., Schneider, K.T. og Rounds, J. 2007. "The Experiences of Bystanders of Workplace Ethnic Harassment," *Journal of Applied Social Psychology*. 37(10). <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00258.x>
- > MacKinnon, C. 1979. *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven: Yale University Press.
- > Maddox, Alexia. 2020. "Doing Online Interviews".
- > Marghitsu, S. 2018. "'It's just art': Apologism in the post-Weinstein era," *Feminist Media Studies*, 18(3), pp. 491-494, DOI: 10.1080/14680777.2018.1456158
- > McLaughlin, H., Christopher U. og Blackstone, A. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women", *Gender & Society*, 31(3): pp. 333-358.
- > McLaughlin, H., Christopher U. og Blackstone, A. 2012. "Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power," *American Sociological Review*, 77(4): 625-647.
- > Keller, J., Mendes, K. og Ringrose, J. 2019. *Digital feminist activism*. Oxford: Oxford University Press.
- > Mortensen, S.U. 2020. "Defying shame. Shame-relations in digital sexual assault," *Mediekultur*, 67, 100-120. <https://tidsskrift.dk/mediekultur/article/view/113960/166544>
- > Nielsen, L.H., Hansen, M., Elklit, A. og Bramsen, R.H. 2006. "Sexual Assault Victims Participating in Research: Causing Harm When Trying to Help?" *Archives of Psychiatric Nursing*, 30(3), pp. 412-417.
- > Oetzel, J.G. og Ting-Toomey, S. 2013. *The SAGE handbook of conflict communication: Integrating theory, research, and practice*. Sage.
- > O'Donohue, W., Downs, K. og Yeater, E.A. 1998. "Sexual Harassment: A Review of the Literature," *Agression and Violent Behaviour*, 3(2): 111-128.
- > O'Hare, E. A. og O'Donohue, W. 1998. "Sexual harassment: Identifying risk factors," *Archives of Sexual Behavior*, 27(6), pp. 561-580.
- > Oxlund, B. 2019. *Køn. Status 2019*. https://www.sdu.dk/-/media/files/om_sdu/gender_equality/imr_status_koen_web.pdf
- > Pager, D., og Shepherd, H. 2008. "The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets," *Annual Review of Sociology*, 34, pp. 181-209.

- › Pina, A., Gannon, T.A. og Saunders, B. 2009. "An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues," *Aggression and Violent Behavior*, 14: 126-138.
- › Quigg, A-M. 2011. *Bullying in the Arts: Vocation, Exploitation and Abuse of Power*. London og New York: Routledge.
- › Quigg, A.-M. 2007. "Bullying in Theatres and Arts Centres in the United Kingdom," *International Journal of Arts Management*, 10 (1), pp. 52–64.
- › Reinicke, K. 2012. *Drenge og mænd i krise? - perspektiver og indsatsområder*. København: Hans Reitzels forlag.
- › Reinicke, K. 2013. *Mænd - Køn under forvandling*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- › Reinicke, K. 2015. "Maskulinitet, mandeforskning og ligestilling." i B. Greve (red.), *Grundbog i socialvidenskab: 5 perspektiver* (2 udg., pp. 435-451). Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- › Rikleen, L.S. 2019. *The Shield of Silence*. Chicago: American Bar Association.
- › Roliggard, S.L. 2020. "Linde-sagen forfra: Tv-værten fortalte om sexchikane. Og så rullede mediemøllen," *Politiken*. <https://politiken.dk/kultur/art7902901/Tv-v%C3%A6rten-fortalte-om-sexchikane.-Og-s%C3%A5-rullede-mediem%C3%B8llen>
- › Rothblum, E.D. 2020. *The Oxford Handbook of Sexual and Gender Minority Mental Health*. Oxford University Press.
- › Salin, D. 2003. "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment," *Human Relations*, 56(10), pp. 1213-1232. DOI: 10.1177/00187267035610003
- › Scarduzio, J., Wehlage, A. Shane J. og Lueken, S. 2018. "It is like taking your man card away: Male victims' narratives of male-to-male sexual harassment", *Communication quarterly*, 66 (5), p.481-500.
- › Scheuer, S. 2017. *Atypisk beskæftigelse i Danmark. Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår*. <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/09/atypisk-beskaeftigelse-i-danmark-steen-scheuers-rapport-enderlig.-rettet-version.pdf>
- › Sekjær, K. (2019). "Sam Productions og Meta Film laver faste retningslinjer for optagelse af sex-scener," *Magasinet Sceneliv* https://katrinesekjaer.dk/wp-content/uploads/2019/03/SceneLiv18-02_web-1.pdf
- › Siegel, R.B. 2003. "Introduction. A Short History of Sexual Harassment", in Catharine MacKinnon & Riva B. Siegel (red.), *Directions in Sexual Harassment Law*. New Haven: Yale University Press.
- › Socialstyrelsen (2018, 24. oktober). *Viden om vold i nære relationer*. Tilgængelig fra: <https://socialstyrelsen.dk/voksne/vold-i-naere-relationer/viden-om-vold>
- › Stark, E. 2007. *Coercive Control*. New York: Oxford University Press.
- › UNESCO Institute for Statistics 2016. *Diversity and the film industry: An analysis of the 2014 UIS Survey on Feature Film Statistics*. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/diversity-and-the-film-industry-an-analysis-of-the-2014-uis-survey-on-feature-film-statistics-2016-en_0.pdf
- › Waddington, P.A.J., Badger, D. og Bull, R. 2005. "Appraising The Inclusive Definition Of Workplace 'Violence'," *The British Journal of Criminology*, 45(2), pp. 141–164, <https://doi-org.ez.statsbiblioteket.dk:12048/10.1093/bjc/azh052>
- › WHO. *Understanding and addressing violence against women*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77434/WHO_RHR_12.37_eng.pdf;jsessionid=05E7355499C5A057695F6C5A3F0B8996?sequence=1
- › European Union Agency for Fundamental Rights 2015. *Violence against women: an EU-wide survey*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf
- › Waddington, L. og Hendriks, A. 2002. "The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination," *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 18(4), pp.403-428.
- › Walkley, S. 2018. *Cultural diversity in the French film industry: Defending the cultural exception in the digital age*. Palgrave Macmillan.
- › Wieclaw J., Agerbo E., Mortensen P.B., Burr, H., Tüchsen, F. og Bonde, J.P. 2006. "Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders," *Journal of Epidemiology & Community Health*, 60, pp. 771-775.


