



## Sammenfatning af rapporten:

### *GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD*

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

Faglig rapport fra Institut for Kommunikation og Kultur, Aarhus Universitet

2020

Camilla Møhring Reestorff



Titel	Grænseoverskridende adfærd
Undertitel	Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen <b>Error! No text of specified style in document.</b>
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). <i>Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen.</i>
Emneord	Grænseoverskridende adfærd, diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, seksuelle overgreb, fysisk vold, psykisk vold, magtmisbrug, ligeret, film, tv, scenekunst

## 1.0 Introduktion

Udbredelsen af sociale bevægelser som #Metoo, #BlackLivesMatter og #StopStilheden har medført et øget fokus på forskellige former for grænseoverskridende adfærd såsom diskrimination, chikane, seksuelle krænkelser og overgreb, 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 medie billedet, 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 aktører 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 forslag til branchens videre arbejde.

Undersøgelsen er baseret på 1485 skuespillere, instruktører, producenter, ledere, sangere, musicalperformere, dansere, koreografer, undervisere og elevs 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, seksuelle krænkelser og overgreb, vold og magtmisbrug. Disse udfordringer vil blive kortlagt og undersøgt i denne rapport.

Der er en omfattende forskningslitteratur, der studerer grænseoverskridende adfærd, men dette er den første undersøgelse, der undersøger og kortlægger grænseoverskridende adfærd i den danske film-, tv- og scenekunstbranchen. Idet ønske diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug. 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 adfærd, 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 – hvad enten den viser sig som diskrimination, seksuelle overgreb eller magtmisbrug – kan både manifestere sig som enkelttilfælde eller længerevarende og systematiske overgreb eller krænkelser, 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 måtte blive udsat for den grænseoverskridende adfærd, men også for deres arbejdsgivere, branchen og samfundet generelt.

I denne rapport vil undersøgelsen resultater blive fremlagt. De 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 selvfølgelig 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 er at udfordre branchens unikke placering i dansk – og globalt – kulturliv, men tværtimod at skabe et solidt fundament for en samtale, der netop kan styrke den branche vi alle elsker.

I det følgende sammenfattes undersøgelsens resultater.

## 2.0 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 jævndrende/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 jævndrende/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 undersøgelses 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 paradoksal 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 paradoksal, 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 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 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).