

# Fælles front mod **sex- chikane**

Historierne om sexchikane og dårligt psykisk arbejdsmiljø i teater-, tv- og filmbranchen har stået i kø de seneste måneder. Nu har Dansk Skuespillerforbund sammen med Producentforeningen inviteret organisationerne fra hele branchen til at samarbejde om det psykiske arbejdsmiljø.

Af Kat. Sekjær

I alt 11 organisationer fra teater-, tv- og filmbranchen er blevet enige om at samarbejde for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø på teater-, tv- og filmproduktioner. Foreløbigt er der nedsat en hurtigtarbejdende arbejdsgruppe, der udover at komme med oplæg til et Code of Conduct, skal indsamle viden om, hvordan branchen bedst forebygger dårligt psykisk arbejdsmiljø. Gruppen skal endvidere lægge en plan for samarbejdet, der sikrer, at man også i fremtiden har fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Og endelig indkalder de samarbejdende organisationer kort efter nytår til stormøde for alle interesserede i branchen. Mødet skal bruges til at udveksle erfaringer, dele viden og blive klogere på, hvordan man bedst griber det forebyggende arbejde og en kulturændring an.

### **Skuespillerforbundet: Vi skal skabe tryghed i en utryk branche**

Initiativet skal ikke mindst ses i lyset af to nye undersøgelser om seksuel chikane blandt Dansk Skuespillerforbunds medlemmer. Først kunne TV2 på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse lige efter efterårsferien fortælle, at en tredjedel af vores medlemmer har oplevet sexchikane i forbindelse med deres arbejde. Og ganske kort tid efter trumfede Politiken med en undersøgelse, der slog fast, at 2 ud af 3 af de kvindelige skuespille-re, der deltog i undersøgelsen, indenfor de sidste 10 år har været udsat for seksuel chikane fra en overordnet. Sideløbende har historie efter historie om overgreb i filmbranchen fyldt aviserne.

Formand for Dansk Skuespillerforbund Katja Holm understreger vigtigheden af at skabe tryghed for de implicerede parter i chikanesager, men også nødvendigheden af, at branchen angriber problemet i fællesskab:

”Alt for mange har været udsat for sexchikane. Det er frygteligt, og det er et problem, vi skal have sat en stoppe for med det samme. Vi arbejder i en branche, hvor der er stor usikkerhed. Vi vil ikke være til besvær, og derfor er vi bange for at stille krav eller for at være snerpede – af frygt for at blive skammet ud, eller for at vi gør os utilbens. Vi er bange for, at det så får videre konsekvenser i arbejdslivet. Derfor er det vores opgave som branche at skabe så meget tryghed, vi overhovedet kan i det her usikre arbejdsmarked.”

Branchen må i fællesskab erkende, at der er et problem, for det giver ingen mening at forsøge at løse problemet hver for sig. Vi må alle sammen stå ved det og påtage os at skabe en sund psykisk arbejdskultur, påpeger Katja Holm:

”Jeg håber, og jeg tror på, at vi kan blive enige om, hvad vi sammen kan gøre for at få et godt psykisk arbejdsmiljø. Men hvordan vi gør det, er endnu åbent. Jeg kan ikke sige, om vi skal have en telefonlinje eller gøre brug af arbejdsmiljøkonsulenter. Men det er vigtigt, at organisationerne i branchen siger til deres medlemmer, at ‘du kan altid komme til os.’”

Anonym rådgivning kan være et skridt på vejen, men for Katja Holm er det helt centralt, at der bliver sat handling bag ordene.

”Der skal placeres et ansvar, når man krænker andre, og der skal være en konsekvens. Her kan man som fagforbund tale den krænkedes sag og konfrontere udøveren.”

### **Der er et stort mørketal**

Direktør for Producentforeningen Klaus Hansen understreger vigtigheden af at italesætte det psykiske arbejdsmiljø.

”Det er lige så vigtigt som det fysiske arbejdsmiljø, som vi jo gør meget ud af skal være i orden, når man for eksempel er på et film-set,” siger han.

”Italesættelsen går ud på at få aftabuiseret det her. Det er jo kommet bag på os, at vi har siddet så lang tid i vores brancheorganisationer og ikke været opmærksomme på problemet. Der er et meget stort mørketal. Ganske enkelt fordi der har været tavshed om problemet. Det vil vi gøre op med og sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø i almindelighed og seksuelle krænkelses i særdeleshed. Som teater- og filmbranche vil vi diskutere, hvad vi kan gøre i fællesskab, og hvad vi kan gøre hver især og derefter lave en handlingsplan,” siger Klaus Hansen, der roser sine norske kolleger for meget tidligt at have offentliggjort en handlingsplan.

Det norske handlingsprogram for bekæmpelse af seksuel chikane indebærer blandt andet at udvikle arbejdsrettede retningslinjer for branchen og komme med initiativer til uddannelsesinstitutionerne. Af programmet fremgår det også, at der er en nul-tolerance over for seksuel chikane, og at den gælder for alle i branchen, faste medarbejdere såvel som freelancere, lærere såvel som studerende på uddannelsesinstitutionerne. Programmet forklarer både, hvad der opfattes som seksuel chikane efter ligestillingsloven, hvor og hvordan man kan henvende sig, hvis man oplever det, men den er også en opfordring til arbejdsgivere og branchen generelt om, hvordan de skal forebygge og håndtere chikane.

### **Kompliceret magtstruktur i branchen**

På spørgsmålet om, hvorvidt producenterne har et særligt ansvar, svarer Klaus Hansen:

”Formelt set, ja. Men i modsætning til andre brancher er denne kunstneriske branche kendetegnet ved, at tingene foregår lidt anderledes. Magtforholdene kan forekomme på flere leder end blot fra oven og ned. Magtstrukturen kommer ikke kun fra producenten eller instruktøren og nedefter, men på

## 11 ORGANISATIONER

fra teater-, tv- og filmbranchen har på et møde i Dansk Skuespillerforbund givet hinanden hånd på at arbejde sammen for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø på teater-, tv- og filmproduktioner. De 11 organisationer er: Producentforeningen, Dansk Skuespillerforbund, FAF, Danske Scenografer, Danske Filminstruktører, Danske Sceneinstruktører, TIO, Danske Teatres Fællesorganisation, Danske Dramatikere og DFI.



# #Intet100

kryds og tværs – det kan for eksempel også foregå fra en erfaren, ældre skuespiller med høj status til en anden spiller. Her er det min fornemmelse, at det er mere kompliceret end i en almindelig HK-branche, hvor der er en klassisk over- og underordnet.”

## Tavshedskultur i en kys-og-kram-branche

Diskussionen er første skridt på vejen til at gøre op med det, mange kalder en tavshedskultur; at man holder mund med de krænkelser eller den chikane, man oplever, fordi man ikke vil falde i unåde hos kolleger eller arbejdsgivere. Det gælder, hvad enten det handler om mobning, eksklusion eller sexchikane. Selvom chikanen intet har at gøre med ens faglighed, kan den få store konsekvenser for ens arbejdsliv.

Og netop film- og teaterfaget er kendetegnet ved en stor grad af både kropslighed og kunstnerisk frihed, som kan gøre det sværere at navigere mellem håndtryk og kindkys, siger Klaus Hansen:

”Det her er en kys-og-kram-branche, og det gør det svært at vide, hvad man må som arbejdsgiver i forhold til andre brancher. I en kreativ branche kan man ikke undgå at overskride hinandens intimsfærer, men man kan godt gøre det, uden at det bliver krænkende. Så meget desto vigtigere er det at få klare linier.”

Allerede i oktober udsendte følgende brancheorganisationer i Norge et handlingsprogram til bekæmpelse af seksuel chikane: Norske Dramatikeres Forbund, Norske Filmregissører, Norsk filmforbund, Norsk Skuespillerforbund og Virke Producentforeningen.

En del af programmet handler om forebyggelse, hvor branchen opfordrer alle til at forhindre seksuel chikane og øge bevidstheden om, hvad seksuel chikane er, og hvordan man undgår det. Organisationerne vil arbejde kontinuerligt på forebyggelse og udarbejder også etiske retningslinjer.

Brancheorganisationerne opfordrer til at man undgår at skabe situationer, hvor sexchikane er ’mere tilbøjelig til at forekomme’. Her hedder det:

- Vær opmærksom på signaler, du sender ud, særlig til folk, du står i et magtforhold til.
- Arbejdsrelaterede møder bør i størst mulig grad bære præg af en arbejds-situation med tanke på sted, tid og deltagere.
- I møder er det vigtigt at præsentere, hvilket projekt du repræsenterer, og hvad målet med mødet er.
- Vær særlig opmærksom på arbejds-situationer, som inkluderer børn og unge.
- Vær specielt forsigtig i uddannelses- og rekrutteringsprocesser.
- Vær forsigtig med alkohol i jobsammenhæng og følg alkoholpolitiske retningslinjer i den grad de findes i virksomheden eller fagforbundet.