

Trygge arbejdsfællesskaber

Branchestandard for musikbranchen

Forebyggelse af diskrimination, krænkende handlinger og seksuel chikane

Hos ønsker vi at bidrage til en musikbranche, der er tryk for alle. Derfor arbejder vi for, at alle kan trives, føle sig trygge og blive behandlet respektfuldt i musikbranchen, uanset deres arbejdsmæssige forhold og den rolle, de har. Ingen skal opleve diskrimination, krænkende handlinger eller seksuel chikane fra hverken kolleger, ledere eller samarbejdspartnere.

En del virksomheder og organisationer i musikbranchen har allerede standarder på området. Mange i musikbranchen indgår imidlertid ikke i egentlige ansættelsesforhold, der knytter sig til en enkelt arbejdsgiver. Med branchestandarden ønsker vi at sikre, at alle – og dermed også individer uden klassiske ansættelsesforhold – opnår den samme beskyttelse i musikbranchen, når det kommer til diskrimination, krænkende handlinger og seksuel chikane i musikken.

I arbejdet med at sikre en tryk musikbranche har vi de samme forventninger til dig som samarbejdspartner, som vi har til os selv. Vi gør derfor alle vores samarbejdspartnere bekendte med denne branchestandard, som vi også forventer, at I efterlever.

Branchestandarden er udviklet som et samarbejde mellem de største kommercielle virksomheder i branchen samt Danske Agenter's Sammenslutning, IFPI Danmark og Musikforlæggerne og er understøttet af Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling samt erhvervspsykolog og ledelsesrådgiver Sarah Ambs-Thomsen.

Krav til samarbejdspartnere

Det er afgørende for os, at der skabes et inkluderende og trygt arbejdsmiljø for alle i de projekter, vi er involveret i. Det inkluderer nultolerance over for diskrimination, krænkende handlinger og seksuel chikane. Grænseoverskridelser kan både være belastende for helbredet, hvis de er **grove**, men selv mindre grove grænseoverskridelser kan have samme konsekvenser, hvis de enten sker **ofte** eller **over længere tid**. Mindre grove handlinger kan bane vej for, at mere grove handlinger kan finde sted.

Definition af diskrimination

Diskrimination omfatter både direkte og indirekte forskelsbehandling. Det henviser til handlinger, der har til formål eller har den virkning at forskelsbehandle, udelukke eller begrænse personer på grund af deres alder, handicap, etnicitet, køn, religion, tro, politiske anskuelser eller seksuelle orientering. Eksempler på diskrimination er sexismen, fordomme eller diskrimination på baggrund af køn, eller racisme, fordomme eller diskrimination på baggrund af etnicitet/hudfarve/nationalitet¹.

Definition af krænkende handlinger

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Der er tale om krænkende handlinger i form af mobning, når det foregår regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis².

Definition af seksuel chikane

Der er tale om seksuel chikane ved enhver form for uønsket mundtlig, ikke-mundtlig eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en anden persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima³.

¹ Frit sammenfattet efter Forskelsbehandlingsloven, Ligebehandlingsloven og Arbejdsmiljøloven

² Arbejdstilsynet

³ Ligebehandlingsloven

Konkrete eksempler på adfærd som ikke tolereres

(Listen er ikke udtømmende)

- 1. Fordomme, stereotype antagelser, forskelsbehandling og diskrimination** baseret på f.eks. køn, seksualitet, etnicitet, alder, sundhed, handicap, religion, politisk overbevisning mv. Det kan f.eks. ses i form af subtile sexistiske eller racistiske handlinger, beslutninger eller bemærkninger, der er ekskluderende, underminerende eller nedværdigende mv.
- 2. Aktive og direkte krænkende handlinger såsom:** Hård tone, nedladende kommentarer, grov sarkasme, dumsmarte bemærkninger, intimidering, vedvarende kritik, ydmygelser, nedværdigende kaldenavne, angreb mod eller kritik af ens privatliv, nedvurdering af andres job/arbejdskompetence, sårende bemærkninger, jokes eller humor på bekostning af andre, udnyttelse af magtposition, sabotage af arbejdsopgaver, skabe fjendtlig arbejdsatmosfære, digitale tilsvininger mv.
- 3. Indirekte og passive krænkende handlinger såsom:** Eksklusion, ignorering, ikke at svare på henvendelser, tilbageholdelse af nødvendig information, falske rygter, bagtalelse, nedværdigende kropssprog og mimik mv.
- 4. Krænkende handlinger af seksuel karakter såsom:** Al form for uønsket seksuel opmærksomhed, seksuel chikane, herunder berøringer, uvedkommende spørgsmål om seksuelle emner, uønskede opfordringer til seksuelt samkvem, noget-for-noget adfærd, sjofle kommentarer eller jokes, visning af pornografisk materiale mv.
- 5. Digitale krænkelser såsom:** Krænkende adfærd via digitale platforme, f.eks. truende kommentarer, deling af stødende indhold uden samtykke, chikane, udelukkelse, offentliggørelse af private oplysninger eller uønsket seksuel opmærksomhed via sociale medier/mail/tlf. mv.
- 6. Bortforklaringer/legitimering af grænseoverskridelser,** som tilskrives branchekultur, humor, personlighed eller gode intentioner: Krænkende adfærd må aldrig legitimeres, det kan f.eks. ske i form af udtryk som: *“Det er jo bare en del af kulturen i musikbranchen”, “Tag det ikke så tungt - det er jo bare for sjov”, “Sådan er jeg jo bare”, “Jeg mener jo ikke noget ondt med det”.*

Hvis du selv rammes af grænseoverskridelser

Bliver du selv udsat for diskrimination, krænkende handlinger eller seksuel chikane, er det vigtigt at tage situationen alvorligt på egne vegne og søge hjælp. Du har krav på at få hjælp til at standse det. Fortæl om dine oplevelser til dine kontakter i virksomheden, der vil følge deres faste procedurer for håndtering af krænkende adfærd.

Hvis du er vidne til grænseoverskridelser

Hvis du er vidne til eller får kendskab til, at andre udsættes for grænseoverskridelser, er du uagtet din rolle og funktion forpligtet til at reagere og sikre, at der bliver taget hånd om situationen. Jo mere magt du har, jo større er dit ansvar. Dette kan være både formel magt (f.eks. ledelsesroller) samt uformel magt (f.eks. status, senioritet, relationer mv.).

Hvorfor griber den ramte ikke altid selv ind

Det er afgørende at forstå, at mange, der udsættes for diskrimination, krænkende handlinger eller seksuel chikane, ikke har mulighed for at sige fra i situationen. Det kan være pga. chok, frygt for konsekvenser, afhængighed af relationer mv. Derfor er det vigtigt, at dem der er vidne til grænseoverskridelserne eller som bliver bekendte med hændelserne griber proaktivt ind og tager ansvar for at få standset adfærden. Kræv aldrig, at den ramte selv siger fra eller håndterer situationen.

Hvad gør jeg, hvis jeg er vidne til at andre udsættes for krænkende adfærd

I nogle situationer har man som vidne mulighed for at gribe direkte ind, når det sker. I andre situationer kan forskellige vilkår påvirke ens mulighed for at handle i situationen. Det kan f.eks. være, fordi man som vidne bliver chokeret; fordi man troede, at andre ville gribe ind; fordi man var usikker på, hvad man skulle gøre; eller fordi man frygter de negative konsekvenser, der kan opstå ved at italesætte det. Det afgørende er imidlertid, at man som vidne gør hvad man kan, for at hjælpe både i situationen og efter situationen.

Din reaktion som vidne, kan indebære:

- 1. Du griber ind:** Sig fra i situationen og hjælp den ramte uden at optrappe situationen eller udskamme de involverede. Sig konstruktivt fra og gør opmærksom på, at det du oplever, er ubehageligt eller uhensigtsmæssigt. Her har man også ansvar for at bakke op, når andre siger fra over for grænseoverskridelser.
- 2. Du taler med de berørte individuelt:** Tal om din oplevelse og tilbyd støtte og hjælp efter episoden til den ramte. Derudover kan det være relevant at gå til den udførende part efter hændelsen for at italesætte hvad du oplever og hvordan du ser situationen. Her er det vigtigt at gøre det roligt og konstruktivt, men tydeligt.
- 3. Du søger sparring:** Stå ikke alene med dine oplevelser. Hvis du er i tvivl, skal du række ud og bede om hjælp. Et oplagt sted at gøre det er hos dine kontakter i den virksomhed, som har gjort dig bekendt med branchestandarden.
- 4. Du involverer virksomheden:** Informér dine kontakter i virksomheden om hændelsen og følg op. Tal om, hvordan I kan have en fælles dialog og forventningsafstemning om ønsket adfærd, så lignende situationer kan undgås. Dokumentér og registrer situationen på skrift ved alvorlige eller gentagne episoder.

Når en konkret episode skal håndteres

Vi tager alle sager om krænkende adfærd alvorligt.

Tilsidesættelse af denne branchestandard vil få konsekvenser for samarbejdet.

Sådanne konsekvenser vil afhænge af de(n) konkrete episode(r), herunder:

- **Hvor grov adfærden er**
- **Hvor længe adfærden har stået på**
- **Hvor ofte adfærden sker**
- **Ubalance i relationen (f.eks. formel magt i form af en ledelsesrolle, eller uformel magt i form af højere senioritet, status eller lignende).**

Det er vigtigt at opretholde en kultur præget af gensidig respekt, retfærdighed og tryghed – også når konkrete sager skal håndteres. Alle parter skal have mulighed for at blive hørt, og der skal ikke træffes forhastede konklusioner.

Håndtering af en konkret episode skal følge disse tre trin:

1. Der afholdes først en samtale med den ramte part. Her afklares det hvilke behov, den ramte har. Det kan efter behov inkludere: *Krisehjælp; Sparring; Mægling; Ledelsesmæssig udmelding om (u)ønsket adfærd eller en Upartisk afdækning af sagen.*
2. Bliver det relevant med en upartisk afdækning, afholdes der efter aftale med den ramte, en individuel samtale med den anklagede, hvor den anklagede får at vide, hvad den ramte har beskrevet og får mulighed for at beskrive hvad den anklagede selv oplever, der er sket.
3. Hvis man fortsat er i tvivl om hvad der er sket, vil man herefter ofte afholde individuelle samtaler med eventuelle vidner.

Hvis det vurderes, at adfærden overskrider denne branchestandard og lovgivningen på området, vil vi tage de nødvendige skridt for at sikre, at adfærden stopper. Vi tilstræber at finde konstruktive løsninger, men i nogle tilfælde kan der være behov for at gøre brug af sanktioner for at opretholde et trygt og sundt arbejdsfællesskab.

Hvis branchestandarden overtrædes, kan følgende handlinger iværksættes:

- 1. Skriftlig advarsel:** En formel skriftlig advarsel gives med beskrivelse af den krænkende adfærd, og en tydelig forventning om, at adfærden ændres øjeblikkeligt.

 - 2. Midlertidig suspendering af samarbejder:** Midlertidig suspendering af samarbejder, mens sager undersøges, for at sikre trygge og respektfulde arbejdsforhold for alle involverede parter.

 - 3. Opsigelse af samarbejdsaftaler:** Ved alvorlige eller gentagne tilfælde af krænkende adfærd kan virksomheden opsiges samarbejdsaftalen med øjeblikkelig virkning.

 - 4. Udelukkelse fra fremtidige samarbejder:** Ved alvorlige overtrædelser kan samarbejdspartnere blive udelukket fra fremtidige projekter og samarbejdsmuligheder med virksomheden.

 - 5. Officiel underretning:** Hvis relevant og i overensstemmelse med gældende lovgivning, kan alvorlige hændelser blive indberettet til relevante myndigheder for at sikre et trygt miljø i hele musikbranchen.
-

Denne branchestandard evalueres årligt af de virksomheder, som har tiltrådt standarden og det fælles arbejde for en tryk musikbranche.

Læs mere her

Ambs-Thomsen, Sarah (2023).
“Grænseoverskridelser i organisationer”.
Dansk Psykologisk Forlag.

<https://t.ly/Jelmw>

Arbejdstilsynets bekendtgørelse 1406 om Psykisk arbejdsmiljø:

<https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406-sam/>

**Arbejdstilsynet vejledning om Krænkende handlinger,
herunder mobning og seksuel chikane**

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

**Arbejdstilsynets vejledning om Vold og trusler,
herunder psykisk vold**

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

Forskelsbehandlingsloven

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001>

Ligebehandlingsloven

<https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/ligestilling/lovgivning-om-ligestilling/ligebehandlingsloven/>