

Standard til samarbejdspartnere

Trygge arbejds- fællesskaber

Trygge arbejdsfællesskaber

Standard for forebyggelse og håndtering af diskrimination, krænkende handlinger og seksuel chikane i musikbranchen.

Hos _____ ønsker vi at bidrage til trygge arbejdsfællesskaber og en professionel arbejdskultur. Derfor arbejder vi ud fra denne standard og forventer, at du gør det samme.

Formål

Denne standard har til formål at bidrage til en tryk musikbranche, og at alle behandles respektfuldt uanset hvilken rolle, de har. Ingen skal opleve diskrimination, krænkende handlinger eller seksuel chikane i musikbranchen.

Mange i musikbranchen har forskellige typer samarbejdsaftaler og indgår i mange forskellige arbejdsfællesskaber. Med denne branchestandard stiller vi krav om en professionel og formaliseret ramme for samarbejdsformen, så trygheden er i fokus. Krav om tryghed gælder både i de direkte samarbejdsrelationer såvel som i de eksterne samarbejder.

Hvem er omfattet

Standarden gælder for os som organisation, i alle vores aktiviteter, for alle ansatte og for alle dem, vi samarbejder med.

Du modtager standarden, fordi du i samarbejdet med os også forventes at efterleve de fælles retningslinjer for trygge arbejdsfællesskaber, der beskrives i denne standard. Dermed forventes du også at medvirke aktivt til en professionel og tryk arbejdskultur, hvor diskrimination, krænkende handlinger og seksuel chikane er uacceptabel adfærd.

Anvendelse

Standarden er et fælles redskab, der kan understøtte vores dialog, arbejdskultur og tydeliggøre forventningerne til vores egen og din adfærd.

Det betyder, at vi også selv arbejder for at forebygge og håndtere krænkende handlinger i vores egen organisation og i relation til de eksterne samarbejdspartnere, vi har.

Med det sagt, kan standarden selvfølgelig ikke stå alene, men må for suppleres af en bredere indsats for at komme grænseoverskridende handlinger til livs.

Standarden læner sig op ad de nationale lovkrav til virksomheder i forhold til psykosocialt arbejdsmiljø.

Definitioner

Grænseoverskridende eller krænkende adfærd er en fælles betegnelse for handlinger, som den ramte opfatter som ubehagelige, ydmygende, fjendtlige, truende eller på anden måde nedværdigende. Det kan både være aktive handlinger og manglende handling.

Krænkelser kan komme til udtryk på mange måder og være både verbale, digitalt eller fysiske. Det kan f.eks. være:

- Forskelsbehandle og diskriminere baseret på for eksempel køn, seksualitet, etnicitet, hudfarve, alder, sundhed, handicap, religion eller politisk overbevisning. Det kan f.eks. ses i form af subtile sexistiske eller racistiske handlinger, beslutninger eller bemærkninger, der er ekskluderende, underminerende eller nedværdigende.
- Aktive og direkte krænkende handlinger såsom skældsord, intimidering, vedvarende kritik, angreb mod eller kritik af ens privatliv, ydmygelser eller reagere med fjendtlighed eller tavshed.
- Nedvurdere arbejdsindsats eller kompetence, eller fratage eller reducere ansvar og arbejdsopgaver på usagligt grundlag.
- Udelukke fra det sociale og faglige fællesskab, ikke at svare på henvendelser, tilbageholde nødvendig information, falske rygter, bagtalelse, nedværdigende kropssprog og mimik mv.
- Al form for uønsket seksuel opmærksomhed herunder berøringer, uvedkommende spørgsmål, uønskede opfordringer til seksuelt samkvem, noget-for-noget adfærd, sjofle kommentarer eller jokes, visning af pornografisk materiale mv.
- Krænkende adfærd via digitale platforme, f.eks. truende kommentarer, deling af stødende indhold uden samtykke eller offentliggørelse af private oplysninger.
- Sparke, slå, skubbe, spytte eller kaste med genstande.

Kilde: Arbejdstilsynet

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

Forebyggende indsatser

Vi har ansvar for at forebygge krænkende handlinger, så arbejdet foregår i et trygt miljø for både ansatte og samarbejdspartnere.

Som led i efterlevelsen af branchestandarden forpligter vi os til at:

-
- **Udtrykke klare holdninger** til krænkende handlinger over for ansatte og samarbejdspartnere.
-
- **Have flere henvendelseskanaler** for personer, der vil dele oplevelser eller bekymringer om konkrete sager med os.
-
- **Evaluere og drøfte tiltag**, der kan forebygge gentagelser, hvis der er konstateret krænkende handlinger.
-
- **At gøre alle aktive og nye samarbejdspartnere bekendte med standarden** og sætte tid af til dialog om formål og forventninger. Det gælder også for aktive samarbejder, som er begyndt før denne standard blev implementeret.
-
- **At forholde os aktivt med de parametre**, der kan øge risici for krænkende handlinger, herunder:
 - Uklare normer og værdier for adfærd
 - U hensigtsmæssige magtdynamikker og kønsrollemønstre
 - Manglende diversitet
 - Kultur- og generationsforskelle
 - Uformel kultur og uformelle arbejdssteder
 - Utydelige grænser mellem privatliv og arbejdsliv
 - Uregelmæssige og atypiske arbejdstider
 - Hierarkisk eller autoritær ledelsesstil
 - Stor arbejds mængde og tidspres, samt præstationsorienteret kultur
 - Job-usikkerhed og afhængighed af netværk og positive referencer
 - Konflikter der ikke håndteres rettidigt eller konstruktivt
-

Hvis du oplever eller er vidne til krænkende adfærd

Du oplever krænkende adfærd

Hvis du bliver udsat for krænkende adfærd, skal du tage situationen alvorligt og søge hjælp. Du har ret til at få hjælp til at standse det. Vi opfordrer dig til at dele dine oplevelser med os, så vi får mulighed for at reagere og håndtere situationen.

Hvis du oplever, at ansatte hos os er involveret i den krænkende adfærd, og det føles utrygt at henvende sig direkte til os, opfordrer vi dig til at søge sparring hos andre. Det kan f.eks. være hos din fagforening eller en anden rådgiver, som du har tillid til.

Du er vidne til krænkende adfærd

Mange, der udsættes for krænkende adfærd, har ikke har mulighed for at sige fra i situationen på grund af chok, frygt for konsekvenser, afhængighed af relationer eller lignende. Hvis du er vidne til eller bliver bekendt med krænkende adfærd, er det derfor vigtigt, at du griber ind og medvirker til at få standset adfærden.

Du kan gribe ind ved at sige stop i situationen og hjælpe 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. Du har også ansvar for at bakke op, når andre siger fra over for krænkende adfærd.

Du kan også tilbyde din støtte til den ramte efter episoden. Derudover kan det være relevant at gå til den udførende part efter hændelsen for at italesætte hvad du oplever og hvordan du ser situationen. Det er vigtigt at gøre det roligt og konstruktivt, men tydeligt.

Informér os om hændelsen og tal om, hvordan lignende situationer kan undgås. Dokumentér situationen på skrift ved alvorlige eller gentagne episoder.

Uanset rolle og funktion har alle et ansvar for at reagere og medvirke til, at situationen bliver håndteret. Jo mere erfaring og magt du har, jo større er dit ansvar. Dette kan være både formel magt (f.eks. ledelsesroller) samt uformel magt (f.eks. status, erfaring, relationer). Det ansvar gælder selvfølgelig også for os.

Vores procedure for *håndtering* af episoder

Hvis vi har konstateret problemer med grænseoverskridende adfærd, vil vi:

-
- **Tage ansvarligt imod alle henvendelser** uanset hvem de kommer fra og om de kommer mundtligt, skriftligt, på telefon eller andet. Vi udviser diskretion og drager ikke forhastede konklusioner.
-
- **Afdække**, hvad den, der henvender sig, oplever, der er brug for i situationen. Det vil ofte indebære, at vi gennemfører en undersøgelse af forløbet, hvor alle parter får mulighed for at beskrive deres version af hændelsen. Det skal afklares faktuel, hvad der er sket, så situationen kan håndteres ansvarligt og grænseoverskridelserne kan standses.
-
- **Tilbyde de berørte hjælp** efter behov i form af f.eks. umiddelbar følelsesmæssig eller praktisk støtte og efter ønske afsøge muligheder for ekstern krisepsykologisk støtte til involverede parter. Både det at rammes af, anklages for, eller være vidne til krænkende handlinger kan have helbredsmæssige konsekvenser.
-
- **Være opmærksomme på**, om resten af arbejdsfællesskabet har brug for støtte, og at tage godt hånd om den situation, der har været.
-
- **Dokumentere og beskrive situationen**, en eventuel undersøgelse og det samlede forløb på skrift. Efter en sag, evaluerer vi, hvordan sagen blev håndteret, hvad der kan forbedres og hvad vi fremadrettet skal gøre for at forebygge lignende situationer.
-
- **Søge ekstern hjælp** hos en fagperson, hvis vi ikke selv har den nødvendige viden og kapacitet i forhold til at forebygge og håndtere krænkende handlinger.
-
- **Udvikle vores tilgang** og indsatser forbundet med implementeringen af denne standard.
-

Vores procedure for *håndtering* af episoder (Fortsat)

Vores håndtering af en konkret episode skal følge disse tre trin:



Afhold samtale

Der afholdes en samtale med den ramte part. Her afklares det hvilke behov, den ramte har. Det kan efter behov inkludere: *krisehjælp; sparring; mægling; eller i særlige tilfælde en upartisk afdækning af sagen.*



Upartisk afdækning

Er 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.



Individuel samtale

Hvis vi fortsat er i tvivl om hvad der er sket, vil vi herefter afholde individuelle samtaler med eventuelle vidner for at få flere perspektiver med.

Mulige konsekvenser for samarbejdet

Vi har forpligtet os til at skabe tryggere arbejdsfællesskaber og til at bidrage med at komme krænkende handlinger i musikbranchen til livs. Derfor tager vi alle sager om krænkende adfærd alvorligt. Krænkende handlinger er uacceptabel adfærd i vores samarbejde, og kan derfor få konsekvenser.

De konkrete konsekvenser vil altid afhænge af situationen, herunder:

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

Hvis vi vurderer, at denne standard og lovgivning på området overskrides, vil vi tage de nødvendige skridt for at sikre, at adfærden stopper. Det skal altid være et mål at finde konstruktive løsninger, men i nogle tilfælde kan episoder være forbundet med konkrete konsekvenser for samarbejdet.

Vores procedure for *håndtering* af episoder (Fortsat)

Vores handlemuligheder er her:

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

 2. **Midlertidig suspendering af samarbejdet**, mens en sag undersøges.

 3. **Ved alvorlige eller gentagne tilfælde** af krænkende adfærd kan vi afslutte samarbejdet eller ansættelsen.

 4. **Alvorlige overtrædelser** kan medføre bortvisning eller udelukkelse fra fremtidige projekter og samarbejdsmuligheder med os.

 5. **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
-

Læs mere her

Ambs-Thomsen, Sarah (2023).
“Grænseoverskridelser i organisationer”.
Dansk Psykologisk Forlag.
<https://t.ly/Jelmw>

Arbejdstilsynets bekendtgørelse 1406 om Psykisk arbejdsmiljø:
<https://tinyurl.com/yc7bymf4>

**Arbejdstilsynet vejledning om Krænkende handlinger,
herunder mobning og seksuel chikane**
<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9746>

**Arbejdstilsynets vejledning om Vold og trusler,
herunder psykisk vold**
<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>

Forskelsbehandlingsloven
<https://tinyurl.com/2s3kvjtb>

Ligebehandlingsloven
<https://tinyurl.com/4hmezd58>

**Guide til et godt samarbejde på og bag scenen,
Dansk Artist Forbund**
<https://tinyurl.com/2ry2zyd8>

**Handleguide til en respektfuld og professionel
arbejdskultur i musikbranchen,
Trygt Rum**
<https://tinyurl.com/453js9ae>

Denne standard er udviklet i et samarbejde mellem de større kommercielle virksomheder i branchen samt Danske Agenter Sammenslutning, IFPI Danmark, Musikforlæggerne, Musiklivets Partnerskab samt erhvervspsykolog og ledelsesrådgiver Sarah Ambs-Thomsen. Standarden evalueres løbende.