

GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD I DEN DANSKE TV-, FILM- OG SCENEKUNSTBRANCHE

Et genbesøg af brancheundersøgelsen fra 2019 og en analyse af,
hvor langt branchen er nået

INDHOLD

3	FORORD	23	ÅRSAGER TIL DEN GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD
4	UNDERSØGELSENS HOVEDPUNKTER	26	INDSATSER & EFFEKT
6	LÆSEVEJLEDNING	30	SAMMENFATNING
7	UDVIKLING & OMFANG	32	OM UNDERSØGELSEN
17	SÅDAN TALER VI OM GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD	33	BILAG



FORORD

I efteråret 2024 igangsatte vi - Dansk Skuespillerforbund, Dansk Scenekunst (tidl. Dansk Teater), Danske Filminstruktører og Producentforeningen - en undersøgelse af grænseoverskridende adfærd i vores branche - en undersøgelse, som bygger på den tilsvarende undersøgelse fra 2019. Det gjorde vi, fordi vi er overbeviste om, at vi skal have **viden og fakta** for at kunne forebygge og arbejde med grænseoverskridende adfærd. Og vi ønsker virkelig at skubbe til branchen, så den bliver et tryggere sted for alle.

Samtidig var vi nervøse for at gentage undersøgelsen. For hvad ville resultaterne vise? Nu er undersøgelsen afsluttet, og **vi trækker vejret lidt lettere**. For der er sket noget i de fem år, der er gået, siden vi første gang undersøgte omfanget og karakteren af grænseoverskridende adfærd i film-, tv- og scenekunst-

branchen: Markant færre oplever uønsket seksuel opmærksomhed sammenlignet med 2019. Mange flere end tidligere føler sig trygge ved at sige fra overfor krænkelse og uønsket adfærd. Og meget tyder på et begyndende opgør med tavshedskulturen i branchen. Det er meget, meget opløftende.

Og så alligevel: **Der er fortsat meget at arbejde med**: Der er stadig 19%, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed – det er alt for mange. Flere har oplevet mobning og chikane end for fem år siden. Og de løst ansatte og performerne er stadig de mest udsatte. Derfor er arbejdet ikke slut, tværtimod.

Vi har en ambition om at bruge undersøgelsen og rapporten som afsæt for at sætte **nye og flere initiativer** i gang på tværs af brancherne og i et

bredt samarbejde mellem organisationerne.

Siden 2019 har Dansk Skuespillerforbund, Dansk Scenekunst, Danske Filminstruktører og Producentforeningen arbejdet tæt sammen om at skabe et tryggere arbejdsmiljø for alle, der arbejder i vores brancher. Og vi har været glade for den store opbakning, der har været fra vores søsterorganisationer. Med denne rapport har vi et virkelig godt grundlag for at fortsætte og styrke dette samarbejde i et **tæt samspil med resten af branchen**.

God læselyst!

**Dansk Skuespillerforbund, Dansk Scenekunst,
Danske Filminstruktører og
Producentforeningen**

UNDERSØGELSENS HOVEDPUNKTER

1

19 % af branchens medlemmer har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed i deres arbejdsliv de seneste fem år.

Dette er et markant fald i forhold til målingen fra 2019, hvor 44 % af medlemsskaren kunne rapportere om seksuelle krænkelse. Den positive udvikling indikerer, at den øgede opmærksomhed og de mange indsatser mod problemet reelt har båret frugt.

2

33 % af branchens medlemmer har oplevet mobning og psykisk vold som en del af deres arbejdsliv de seneste fem år – og tallet er desværre steget sammenlignet med 2019.

Tendensen går igen på tværs af hele medlemsskaren og kan således bunde i en generelt øget opmærksomhed på uhensigtsmæssig adfærd i arbejdslivet, hvor det i dag er blevet mere legitimt at sige fra overfor krænkelse – såvel store som små – end det var for blot fem år siden.

3

Det samlede niveau for antallet af oplevelser med grænseoverskridende adfærd er højere blandt branchens medlemmer (**51 %**) sammenlignet med resten af befolkningen (**43 %**).

Forskellen kan ses i lyset af, at film-, tv- og scenekunstbranchen er en såkaldt højrisikobranche, hvor de organisatoriske grænser mellem formel og uformel ledelse og magt ofte er uklare, og hvor det kunstneriske produkt historisk set er sat over arbejdsmiljøet.

UNDERSØGELSENS HOVEDPUNKTER

4

89 % af medlemmerne oplever, at der i dag bliver talt mere om grænseoverskridende adfærd, hvilket er med til at bryde den tavshedskultur, der tidligere har præget området.

Omvendt peger undersøgelsen på, at samtalen i høj grad forbliver i de nære cirkler og dermed ikke altid når de organisatoriske instanser, der reelt skal tage hånd om problemerne.

5

74 % af medlemmerne har lagt mærke til tiltag og indsatser for at komme den grænseoverskridende adfærd til livs på tværs af branchen.

Men mange af indsatserne er desværre til en vis grad usynlige for branchens mange freelancere, selvstændige og løstansatte, som ofte ikke er tæt tilknyttet arbejdspladsen eller med i hele produktionsforløbet. På samme måde opleves effekten af indsatserne også mindre positivt af de medlemmer, der selv har haft grænseoverskridende adfærd inde på livet.

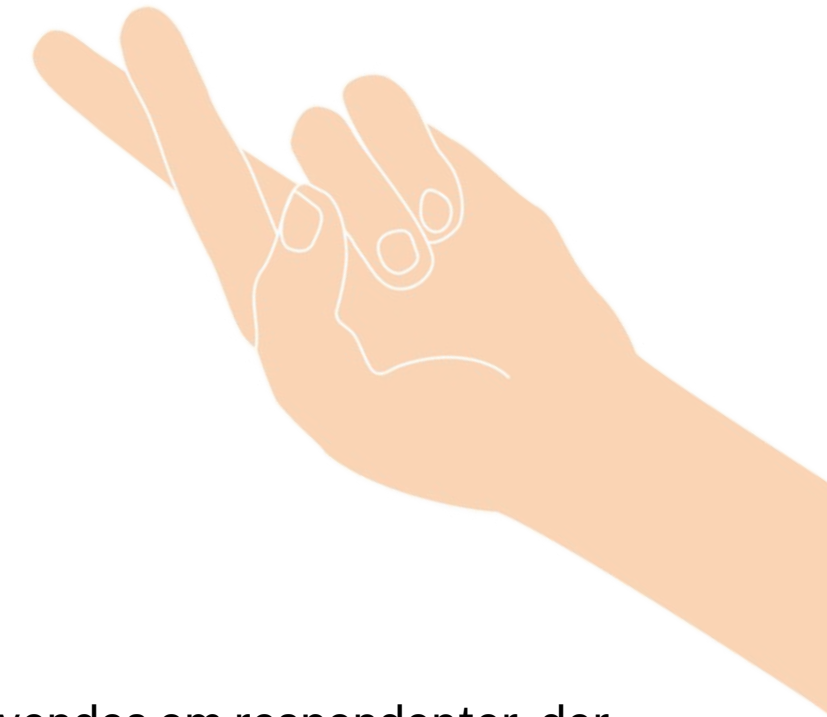
6

Medlemmerne peger på **tydelig og kvalificeret ledelse** som en afgørende faktor for at højne trivslen i branchen.

Branchens mange uformelle magtstrukturer identificeres som en vigtig årsag til, at der fortsat skal arbejdes målrettet med arbejdsmiljøet - og branchens ledere og rollemodeller skal i højere grad klædes på til at håndtere konflikter og tydeliggøre, at det er okay og ligefrem forventeligt at gribe ind, sige fra og handle på egne og andres vegne.

LÆSEVEJLEDNING

Sådan gør undersøgelsen brug af termer og begreber



Begrebet **grænseoverskridende adfærd** anvendes overordnet og dækker analysens fire typer af undersøgt adfærd: diskrimination og chikane, uønskede seksuelle handlinger, fysisk og psykisk vold samt magtmisbrug og manglende ligestilling. Ordet mobning anvendes generelt i stedet for psykisk vold, da ordet vold kan overfortolkes.

Ordet **branchen** anvendes for den samlede branche for film, tv, og scenekunst.

I analysen af 2024-tallene fokuserer vi primært på medlemmernes **egne oplevelser** med grænseoverskridende adfærd.

Det sker i modsætning til AU-undersøgelsen fra 2019, der fokuserede på såvel egne oplevelser som bevidnede eller betroede oplevelser.

Af samme grund har det heller ikke været muligt at genberegne sammenlignelige tal for omfanget

af grænseoverskridende adfærd på et helt overordnet niveau, og der vil derfor fremgå nøgletal fra 2019 i denne rapport, der vil divergere fra tidligere kommunikerede tal.

Ordet **medlemmer** anvendes om respondenter, der har besvaret spørgeskemaet og er medlemmer af en af de 13 organisationer, der medvirker i undersøgelsen.

Rapporten opdeler branchens medlemmer i tre faggrupper:

‘Performere’, ‘bag kamera’ og ‘administration’.

Performere omfatter skuespillere, sangere og dansere. **Bag kamera** omfatter instruktører, producenter, forfattere, scenografer, fotografer, klippere og teknikere.

Administration omfatter ledelse, administration, elever og undervisere.

Ordet **befolkning** anvendes om respondenter, der har besvaret den befolkningsrettede del af undersøgelsen. Her er tale om et repræsentativt udsnit af den erhvervsaktive befolkning 18+ år.

Rapporten anvender en række **grupperinger** af respondenterne. Det kan fx være køn, alder, faggrupper eller minorisering. Disse grupperinger kan også forekomme i kombination.

Rapporten har en deskriptiv tilgang til undersøgelsens resultater. Der anvendes nøgletal fra analysen, som understøttes af citater fra eksperter og respondenter. Nøgletal og citater figurerer som udgangspunkt særskilt og kommenteres i teksten.

Alle nøgletal fra undersøgelsen findes som bilag sidst i rapporten.

UDVIKLING & OMFANG

Hvad er omfanget af grænseoverskridende oplevelser i 2024 - og hvad er der sket siden 2019?

Hvert andet medlem i den danske tv-, film- og scenekunstbranche har de seneste fem år oplevet tilfælde af en eller flere af de fire typer af grænseoverskridende adfærd. Til sammenligning gør det samme sig gældende for **43%** af den erhvervsaktive befolkning.

Den samlede branche, herunder alliancen bag Stregen i sandet, har siden 2019 arbejdet for at styrke kulturen i branchen gennem en lang række initiativer. Når vi på trods af disse indsatser fortsat oplever en forholdsvis stor udbredelse af antallet af oplevelser i vores branche, skyldes det til en vis grad grad, at der er kommet en større opmærksomhed på disse

udfordringer i samfundet generelt og i vores branche i særdeleshed - og at der som følge af den opmærksomhed er blevet etableret et fælles sprog. Men det er ikke hele forklaringen.

Niveauet skal også ses som et udtryk for en modning i branchens egen forståelse af, hvad et godt arbejdsmiljø er. Fx at oplevelser med mobning og magtmisbrug skal anerkendes, italesættes og håndteres på lige fod med al anden uhensigtsmæssig adfærd under paraplybetegnelsen grænseoverskridende adfærd.



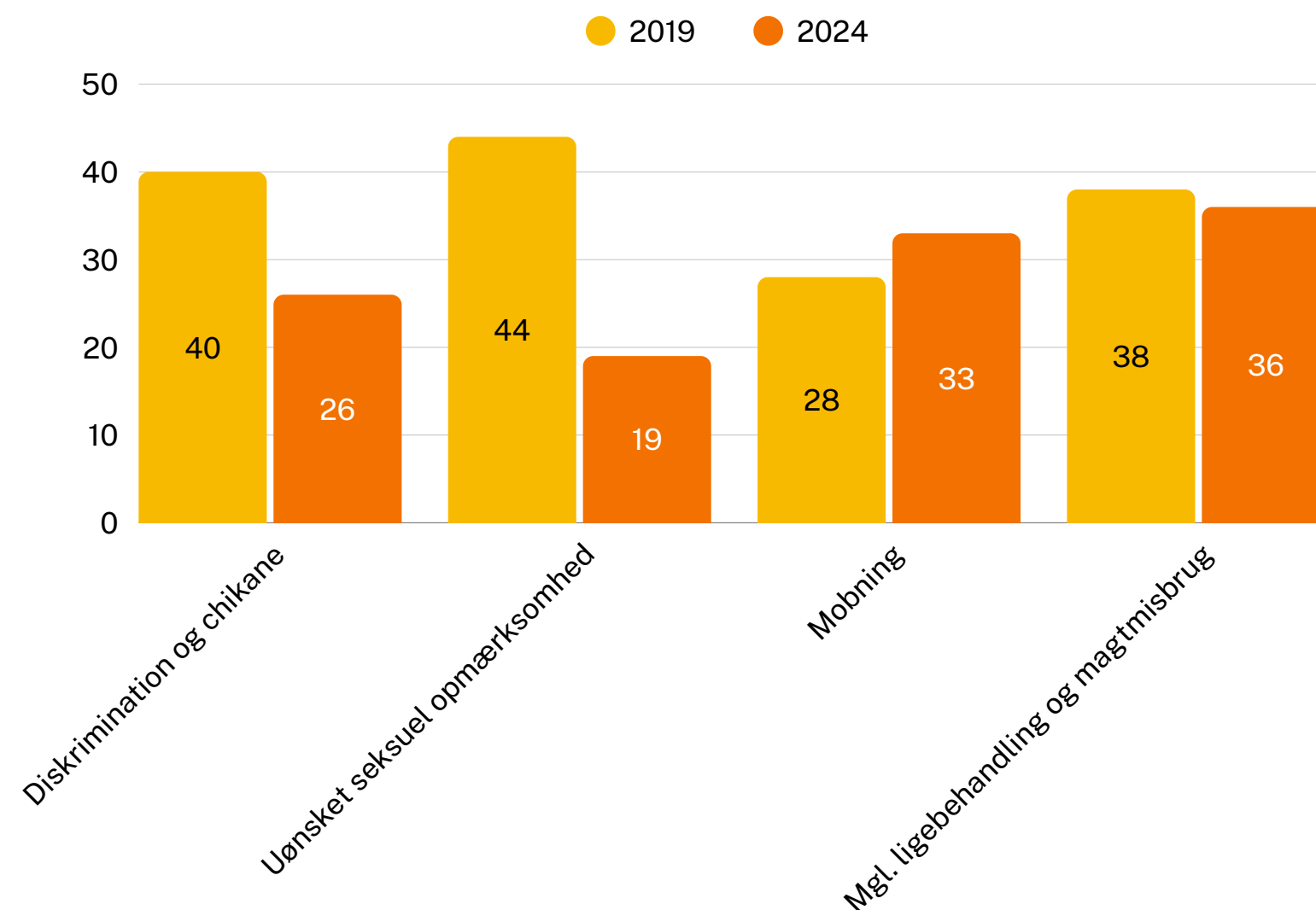
51 %

**AF MEDLEMMERNE HAR
OPLEVET TILFÆLDE AF
GRÆNSEOVERSKRIDENDE
ADFÆRD**

UDVIKLING & OMFANG

Både fald og stigninger i antallet af grænseoverskridende hændelser

Andel af medlemmer der har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd 2019-2024 (%)



Grænseoverskridende adfærd er mange ting og dækker i denne undersøgelse over oplevelser med diskrimination og chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, mobning samt manglende ligebehandling og oplevelser med magtmisbrug.

Bag de overordnede tal gemmer sig både fald og stigninger sammenlignet med niveauerne fra 2019.

På positivsiden ser vi markante fald i antallet af oplevelser med såvel diskrimination og chikane samt uønsket seksuel opmærksomhed.

På negativsiden ser vi umiddelbart et status quo for oplevelser med manglende ligebehandling og magt-

misbrug samt en lille, men stadig signifikant stigning i antallet af oplevede hændelser med mobning fra 2019 frem til 2024.

Den manglende positive udvikling på disse to områder skal selvfølgelig adresseres og tages alvorligt. Det er imidlertid samtidig vigtigt at understrege, at den øgede opmærksomhed i såvel befolkningen som i branchen netop har medvirket til et større fokus på, at disse to områder også er en del af vores arbejdsmiljø - og at oplevelser med mobning, manglende ligebehandling og magtmisbrug skal have samme opmærksomhed, som vi med held har givet særligt uønsket seksuel opmærksomhed de seneste år.

Markant tilbagegang i særligt seksuelle krænkelser

En af undersøgelsens vigtigste og mest positive konklusioner er det markante fald i oplevelser af diskrimination, chikane og uønskede seksuelle handlinger sammenlignet med 2019. Især sidstnævnte er bemærkelsesværdigt, da andelen af medlemmer, der rapporterer oplevelser med seksuelt krænkende adfærd, er faldet fra **44 %** i 2019 til **19 %** i 2024.

Samtidig er antallet af seksuelle krænkelser også det område med den laveste forekomst på tværs af de fire hovedområder – uanset køn.

Det betyder ikke, at alle problemer er løst, for ét tilfælde er stadig ét tilfælde for meget.

Meget tyder imidlertid på, at det fokus der har været på MeToo i samfundet i almindelighed men i særdeleshed

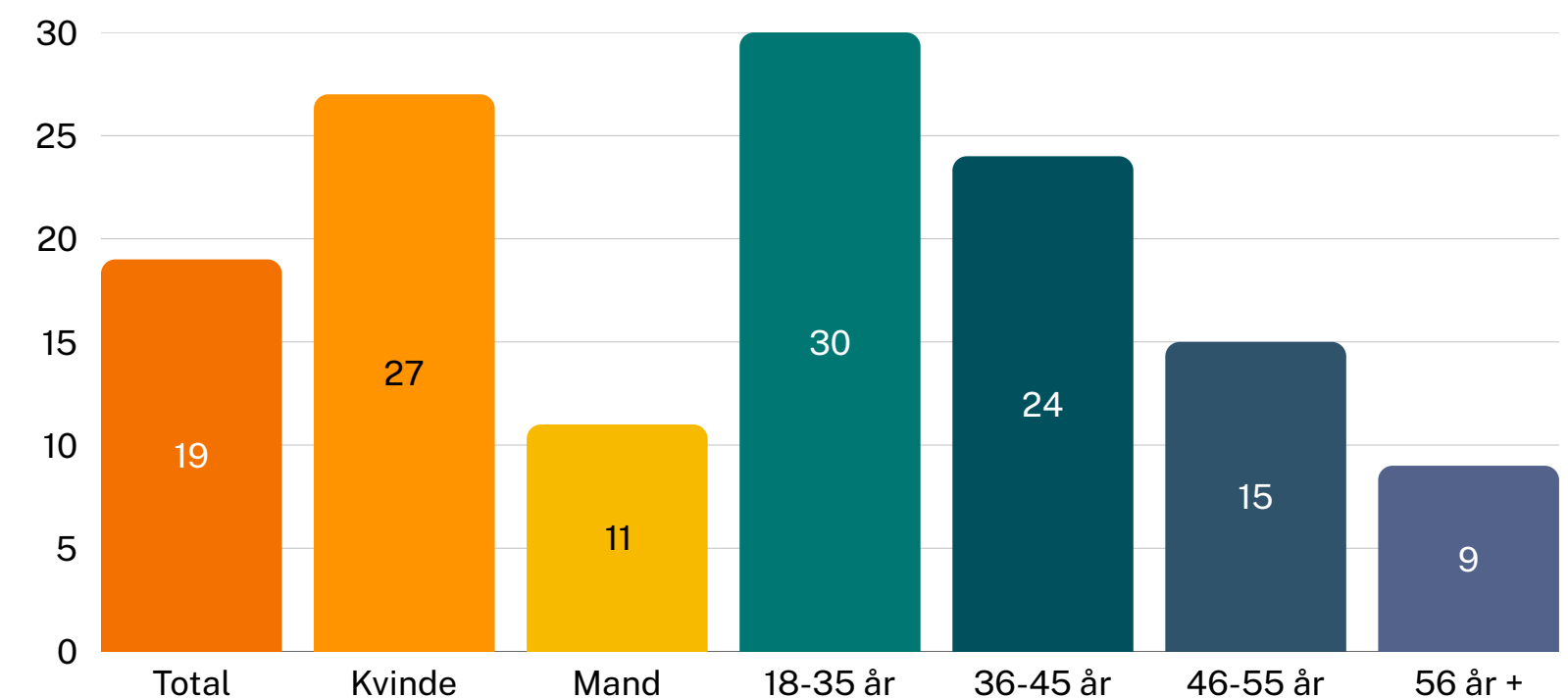
inden for kunst- og kulturbranchen, har haft stor positiv indvirkning på den tavshedskultur, der tidligere har domineret arbejdslivet. En kulturændring, der ikke bare har gjort det legitimt at være åben om sine oplevelser med uhensigtsmæssig adfærd, men har haft positiv betydning for vores måde at omgås hinanden på i arbejdsmæssige sammenhænge.

Dykker man ned i tallene, tegner der sig et velkendt billede: Selvom tilbagegangen i oplevelser med seksuelle krænkelser er størst blandt kvinderne, er det stadig i denne medlemsgruppe, vi ser den største forekomst, nemlig **27 %**.

Det samme gør sig gældende for de yngste medlemsgrupper, hvor særligt de 18-35 årige er overrepræsenterede med **30 %**.

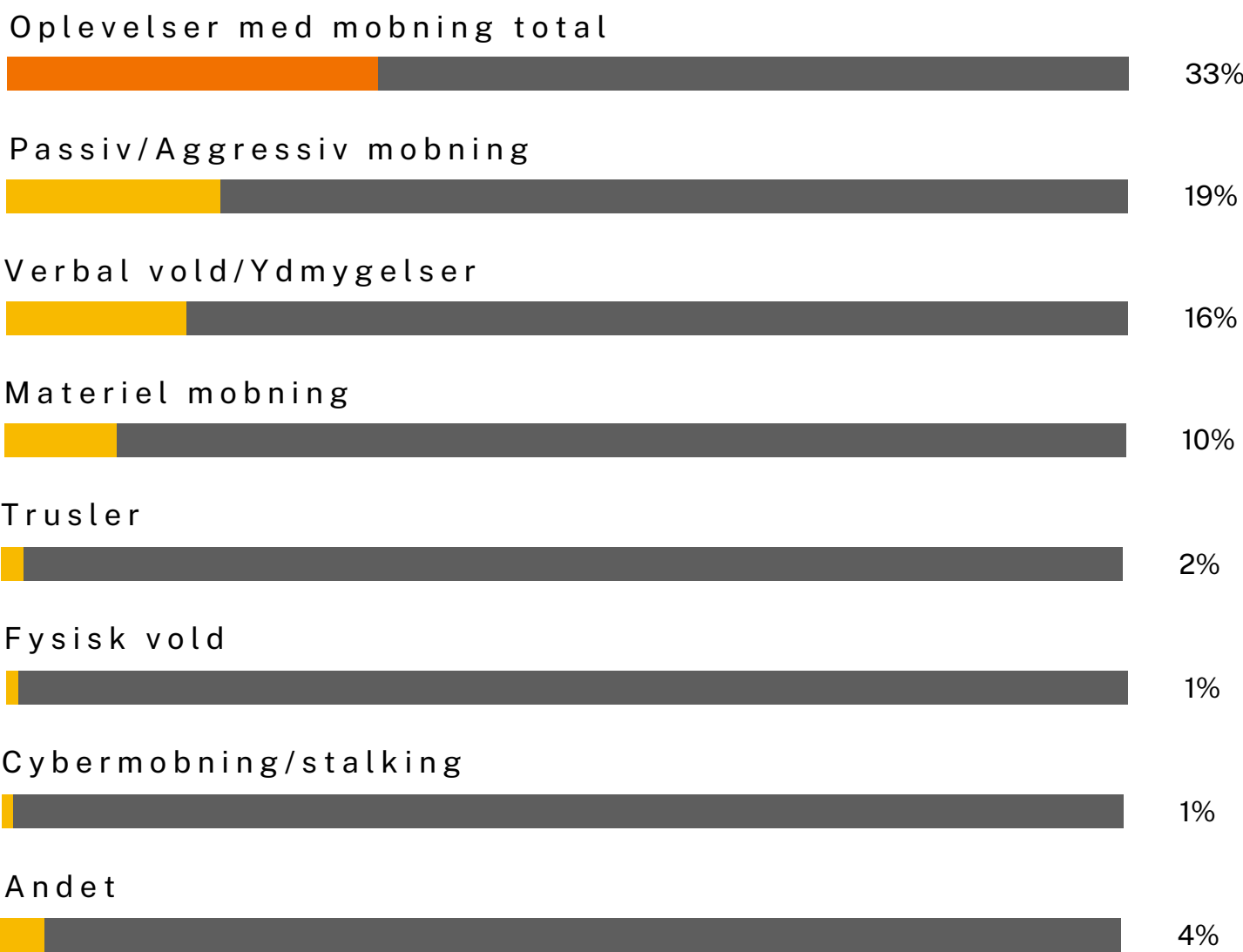
Samtidig tegner der sig et generelt billede af, at lav tilknytningsgrad til arbejdspladsen i form af mange korte ansættelser forstærker risikoen for at blive udsat for grænseoverskridende hændelser.

Andel af medlemmer der har haft oplevelser med seksuelle krænkelser de seneste fem år (%)



Mobning er i vækst
- og rammer bredt

Andel af medlemmer, der har haft oplevelser med mobning og psykisk vold de seneste fem år (%)



3 af 10 medlemmer har oplevet en eller flere typer af mobning og psykisk vold i deres arbejdsliv over de sidste fem år. Mobning som fællesbetegnelse dækker dels over en række forskellige alvorsgrader, dels over forskellige typer af adfærd, fra verbale og non-verbale chikanerier over håndgribelige trusler til decideret fysisk vold.

For medlemmernes vedkommende er det især den passiv-aggressiv mobning samt den verbale vold og ydmygelser, der fylder i statistikken. Og på disse områder ser vi desværre markante stigninger sammenlignet med 2019.

De seneste fem år er andelen, der har været udsat for passiv-aggressiv mobning, steget fra **16 %** til **25 %** mens verbal vold og ydmygelser ligeledes er steget fra **13 %** til **20 %**.

Andelen af medlemmer, der har været udsat for materiel mobning, hvor fx lønnen bruges som pressionsmiddel, er ligeledes steget kraftigt fra **5 %** i 2019 til **10 %** i 2024.

En lille solstrålehistorie er, at antallet af oplevelser med fysisk vold er halveret fra **4 %** til **2 %** over de seneste fem år.

Mobning er samtidig det af de fire områder, der rammer bredest. Der er således ingen særlige forskelle på tværs af køn, alder, anciennitet, etnicitet eller seksualitet, og vi kan derfor tale om en uhensigtsmæssig adfærd, der måske ligger dybere forankret i vores generelle omgang med hinanden. Netop af den årsag bør mobning også have et større fokus i arbejdet med at skabe et bedre arbejdsmiljø i branchen.

Status quo på manglende ligebehandling og magtmisbrug

36 % af branchens medlemmer har oplevet at blive behandlet anderledes end deresigestillede kollegaer eller være blevet udsat for magtmisbrug af en overordnet.

Oplevelser indenfor dette område er på ingen måde noget nyt og niveauet ligger samtidig markant højere i branchen end på det øvrige arbejdsmarked. Bag tallet gemmer sig imidlertid nogle markante forskelle.

Oplevelser med manglende ligebehandling, som på tværs af alle medlemmer gør sig gældende for næsten **hver tredje**, er ikke overraskende mest udbredt blandt kvinderne.

Dobbelt så mange kvinder som mænd oplever manglende ligebehandling i deres arbejdsliv, hvilket blandt andet også understøttes af øvrige lønstatistikker på tværs af branchen. Den samme skævhed gør sig gældende, når vi kigger på alder, hvor de yngre medlemmer helt op til 45 år oplever markant mere ulige behandling end deres ældre kollegaer.

Oplevelser med magtmisbrug, hvor der typisk er tale om en uhensigtsmæssig udnyttelse af de hierarkiske strukturer, er ikke helt så udbredt, men opleves stadig af **14 %** - og igen er det kvinderne og de yngste, der oftest eksponeres for magtmisbrug.

Andel af medlemmer, der har haft oplevelser med manglende ligebehandling og magtmisbrug de seneste fem år (%)



UDVIKLING & OMFANG

Medlemmerne er mere udsatte end befolkningen

Mens det blandt medlemmerne er **51 %**, der over de seneste fem år har oplevet grænseoverskridende adfærd, er niveauet noget lavere blandt den brede befolkning - nemlig **43 %**.

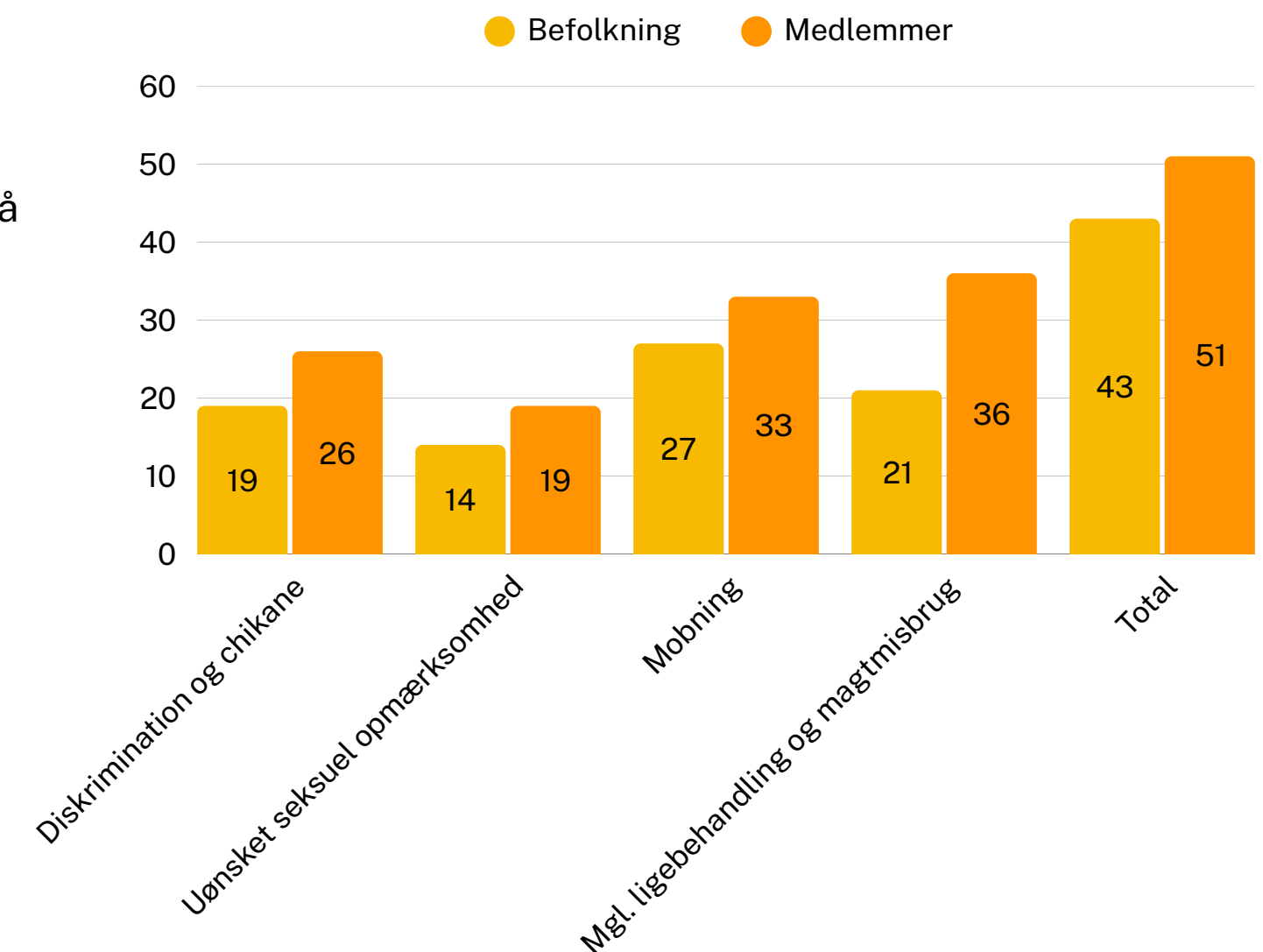
Niveauet i branchen er dermed **16%** højere end hvis vi sammenligner med det øvrige arbejdsmarked.

Det er nogenlunde samme hierarki mellem de fire adfærdsområder blandt befolkningen, som vi ser hos medlemmerne - dog er niveauet for oplevelser med manglende ligebehandling og magtmisbrug markant lavere blandt befolkningen end i branchen.

Det peger i retningen af en række af branchens iboende udfordringer - herunder positionen som en højrisikobranche - men i høj grad også problematikker med mange løstansatte og freelancevilkår, hvilket udfordrer jobsikkerheden.

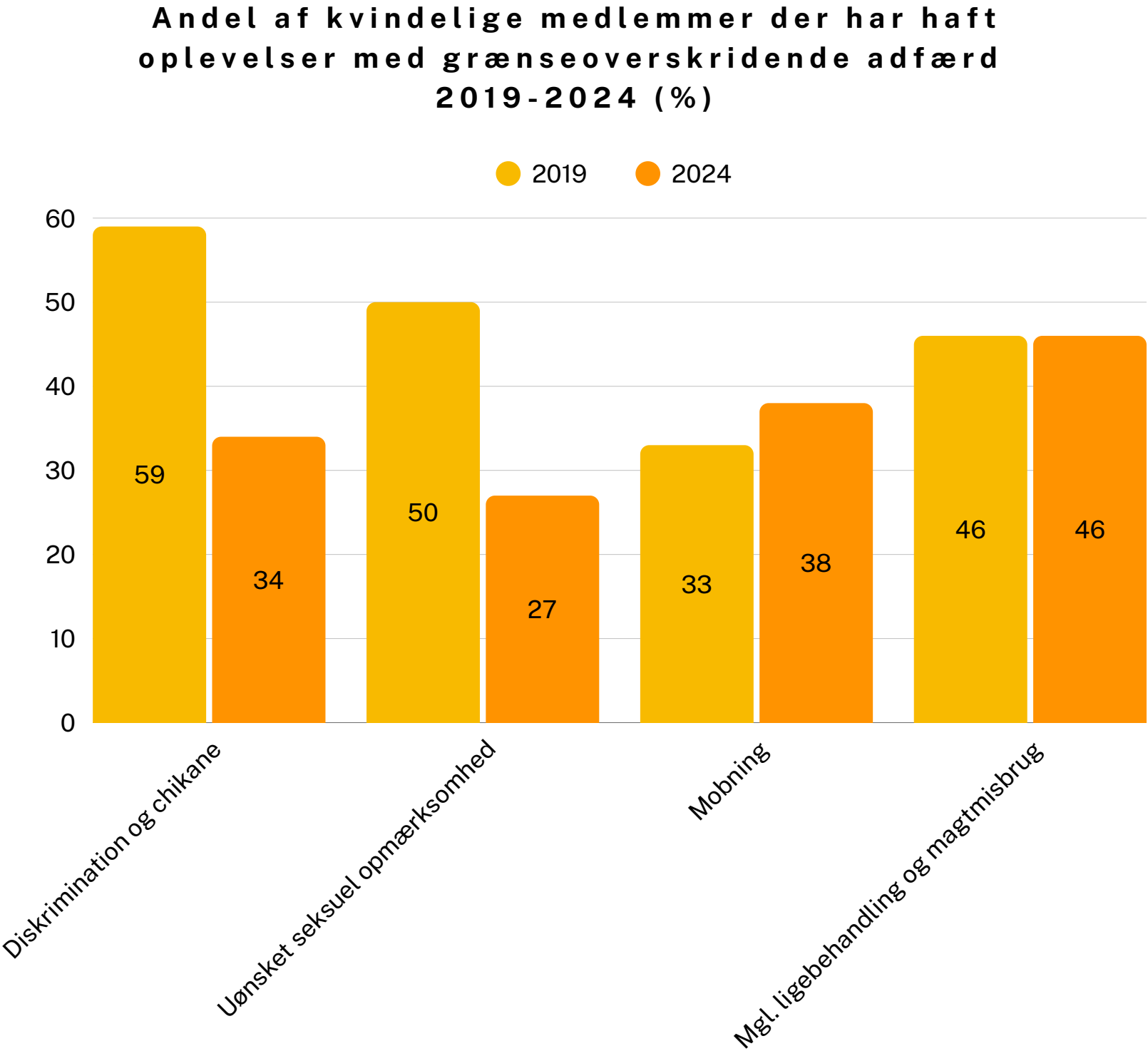
Derudover peger flere besvarelser også på udfordringer med manglende ledelsesmæssige kvalifikationer blandt særligt kunstneriske ledere i branchen.

Andel i befolkningen og branchen der har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd de seneste fem år (%)



UDVIKLING & OMFANG

Både fald og stigninger blandt de kvindelige medlemmer



Godt **6 af 10** kvindelige medlemmer har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd over én kam, og kvinderne er dermed overrepræsenterede i forhold til medlemsskaren som et hele. Dykker vi ned i de enkelte områder, er billedet knap så entydigt, og vi ser både positive og negative udviklinger.

På den positive bane er der markante fald i antallet af oplevelser med diskrimination og chikane samt uønskede seksuelle oplevelser, og det er vores vurdering, at det rent faktisk er gået den rette vej på disse områder de seneste år.

Omvendt er der også blandt kvinderne en lille stigning i antallet af oplevelser med mobning samt en stilstand i antallet af oplevelser

med magtmisbrug og manglende ligebehandling.

Vi må formode, at den negative udvikling på de sidstnævnte områder også for kvindernes vedkommende sker som en følge af en øget opmærksomhed på andre aspekter af grænseoverskridende adfærd. Hvor opmærksomheden tidligere i høj grad var rettet mod sexismen, er det nu i højere grad områder som mobning og manglende ligebehandling, der skal håndteres.

Selv om niveauerne for kvinder og mænd overordnet set nærmer sig hinanden, er det vigtigt at bemærke, at kvinderne stadig har den højeste hyppighed af oplevelser med grænseoverskridende adfærd på tværs af alle fire typer.

Performerne og de løst tilknyttede er mest udsatte

Branchen er broget og medlemmerne har mange forskelligartede faglige profiler. For at kunne identificere udfordringer og indsatser er det derfor afgørende at kigge på gruppen med forskellige briller. På tværs af de tre overordnede faggrupper ser vi især en række forskelle mellem performerne og dem bag kameraet på den ene side og administration og ledere på den anden.

Disse forskelle er i og for sig ikke overraskende, da de afspejler de forskelligartede arbejdsforhold, der gør sig gældende i branchen.

Helt generelt kan vi se, at performerne har flest oplevelser med grænseoverskridende adfærd, mens de administrative funktioner ligger lidt lavere på dette område.

Der er imidlertid forskelle: Hvor diskrimination, manglende ligebehandling og magtmisbrug i særdeleshed er et problem blandt performerne og dem bag kameraet, er

mobning det største problem blandt ledelse og administration.

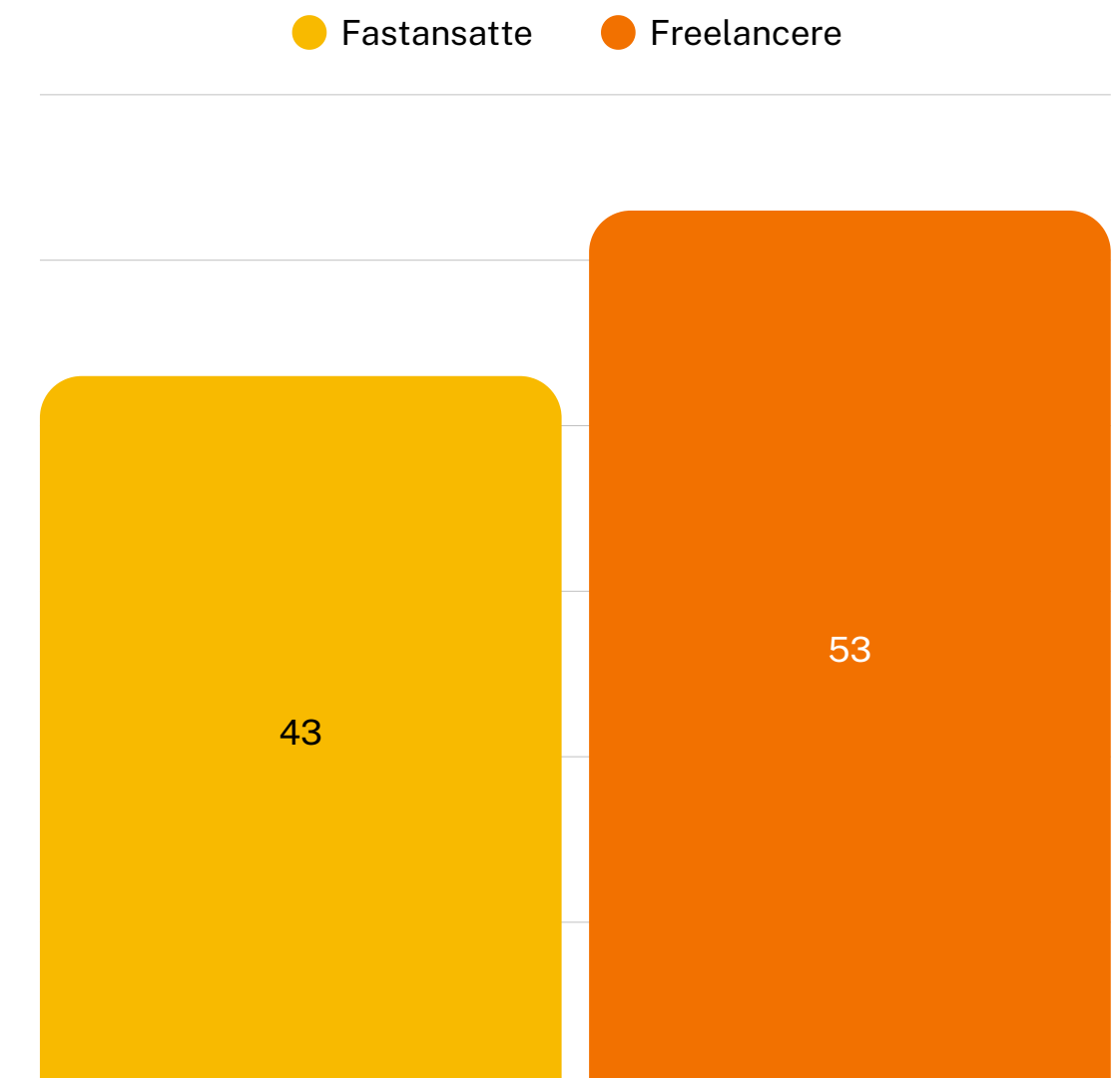
Det tegner et billede af, at faste ansættelser og en tættere tilknytning til arbejdspladsen eliminerer nogle af de udfordringer, der relaterer sig til konstant at skulle være i en forhandlingsposition - men til gengæld ikke er en sikkerhed for en sund omgangstone.

Billedet er det samme, når vi ser på ansættelsesforhold. Personer med korte ansættelser og freelancere oplever i væsentlig højere grad magtmisbrug og manglende rettigheder. Dette gælder både i branchen og blandt befolkningen.

I branchen oplever **63 %** af dem med mere end fire ansættelser over fem år at have været udsat for manglende ligebehandling. For dem der kun har haft én ansættelse de seneste fem år, er tallet **6 %**.

Freelancere og korttidsansatte er særligt sårbare i forhold til manglende ligebehandling, rettigheder og magtmisbrug.

Andel af medlemmer der har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd de seneste fem år (%)



Nye generationer med andre forventninger

Som vi tidligere har været inde på, ser vi en række gennemgående forskelle, når vi kigger på medlemmernes alder.

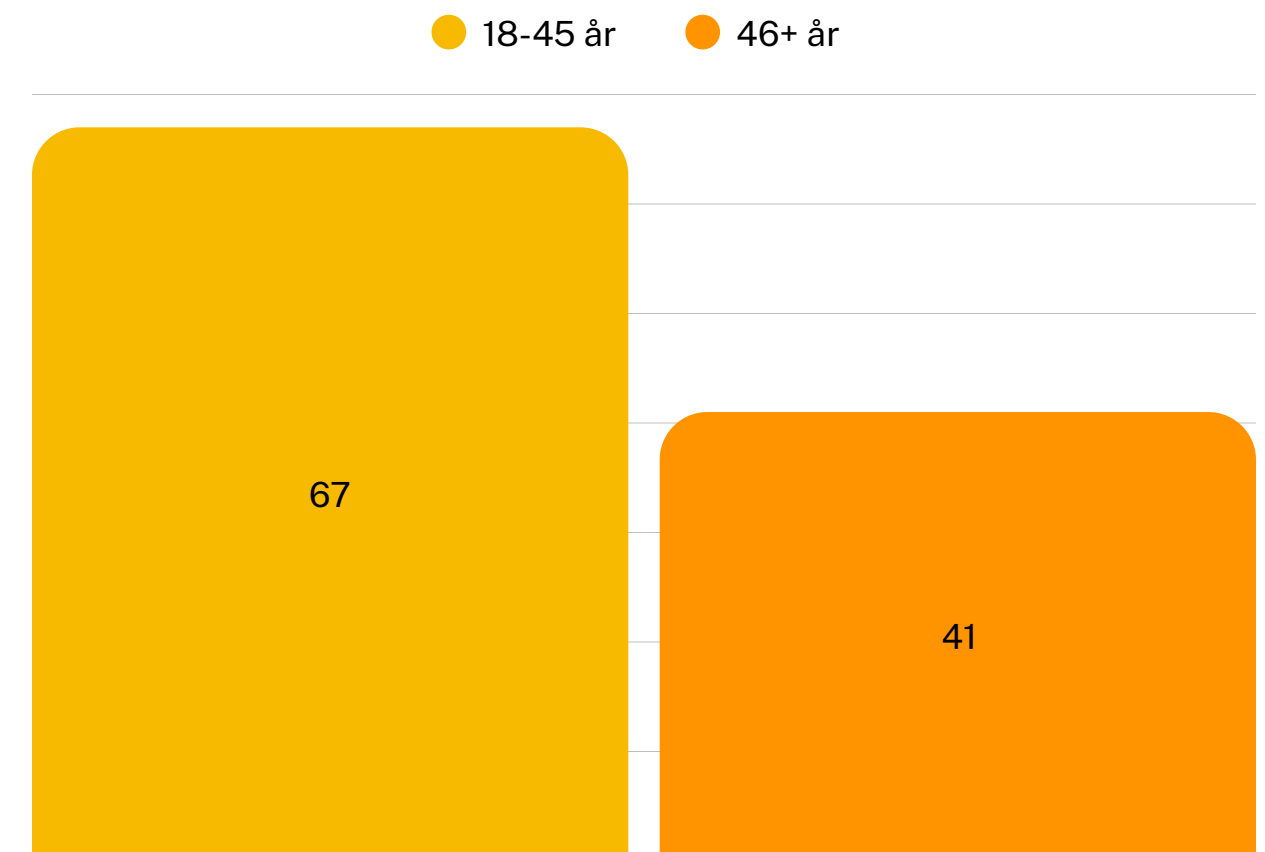
Det er som udgangspunkt ikke overraskende, at vi ser markant flere oplevelser med grænseoverskridende adfærd **jo yngre man er** - det samme viste tallene også tilbage i 2019.

Det, der er værd at bide mærke i, er at en ung alder ikke alene må ses som en decideret årsag til at opleve grænseoverskridende adfærd - altså at man har mindre erfaring, oplevelsen af at have mindre at skulle have sagt, større usikkerhed på sit faglige værd etc.

Den unge alder kan omvendt også være en nyttig *bullshit detector* i forhold til at identificere, hvornår en adfærd er rigtig eller forkert.

En stor del af den uhensigtsmæssige adfærd i branchen er desværre for mange af de etablerede medlemmer blevet en naturlig del af arbejdslivet, som man til en vis grad tager for givet. Det samme gør sig ikke gældende for de yngre generationer, der i højere grad stiller spørgsmålstejn til den grænseoverskridende adfærd.

Andel af medlemmer der har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd de seneste fem år (%)



UDVIKLING & OMFANG

Intersektionalitet forstærker problemerne markant

Går man dybere ned i tallene, bliver det tydeligt, at specifikke grupperinger føler sig mere udsatte for grænseoverskridende adfærd end hovedparten af medlemmerne.

Her er det både køn, alder, seksualitet, etnicitet, faglig profil og ansættelsesforhold, der spiller ind.

Særlig tydeligt er det, at intersektionalitet spiller en rolle; altså at kombinationen af flere demografiske og identitetsmæssige markører forstærker risikoen for at blive udsat for grænseoverskridende adfærd.

Som nævnt føler kvinder sig fx generelt mere udsatte end mænd og unge føler sig mere udsatte end de ældre - og når man så kombinerer disse to og kigger på yngre kvinder isoleret, stiger tallene markant.

På samme måde føler minoriteter inden for seksualitet, nationalitet, etnicitet og religion sig mere udsatte. Fx er antallet af grænseoverskridende hændelser ca. **40 %** mere hyppige blandt medlemmer med anden seksuel orientering end heteroseksuel. For medlemmer med anden etnicitet og religiøs baggrund stiger det overordnede tal ligeledes med små **25 %**.

Selvom de mindre grupper såvel fysisk som statistisk måske ikke fylder meget på tværs af hele medlemsskaren, er intersektionaliteten og den faktor, hvormed problemerne forstærkes, helt afgørende at have for øje i de medlemsrettede indsatser.

A woman with dark hair is speaking into a microphone. A large orange '82%' is overlaid on the image. The background is slightly blurred, showing what appears to be a stage or event space with some lighting equipment.

82%

**AF KVINDELIGE
MEDLEMMER MED ANDEN
ETNISK BAGGRUND HAR
OPLEVET
GRÆNSEOVERSKRIDENDE
ADFÆRD**

SÅDAN TALER VI OM GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Hvilken optik skal grænseoverskridende adfærd ses igennem – og hvad betyder det for vores måde at håndtere problemerne på?

Det overordnede formål med at gentage undersøgelsen har været at få en dybere forståelse af, hvordan situationen omkring grænseoverskridende adfærd i den danske film-, tv- og scenekunstbranche har udviklet sig siden den første måling blev foretaget i 2019.

Helt konkret ønsker vi at undersøge, om der er sket en forbedring, en forværring – eller måske en stagnation – i forhold til omfanget af de oplevelser, som aktører i vores branche har haft med grænseoverskridende adfærd.

Her er det vigtigt at understrege, at en sådan vurdering ikke kan baseres alene på en optælling af enkeltstående hændelser. Tallene skal ses i en større sammenhæng, hvor der også tages højde for, hvordan vores opfattelse og italesættelse af grænseoverskridende adfærd har forandret sig – både i samfundet generelt og i vores branche specifikt – over de seneste fem år.

Forståelsen og bevidstheden om, hvad der betragtes som grænseoverskridende, har ændret sig, og det spiller en væsentlig rolle for, hvordan oplevelser identificeres, fortolkes og rapporteres i dag sammenlignet med tidligere.



SÅDAN TALER VI OM GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Grænseoverskridende adfærd er andet og mere end seksuelle krænkelser

Vi kan i høj grad takke de mange modige MeToo-frontløbere for at stille skarpt på problemerne med seksuelle krænkelser i arbejdslivet, hvilket var med til at kickstarte vores afdækning af grænseoverskridende adfærd i branchen.

Allerede i 2019 viste undersøgelsen, at grænseoverskridende adfærd rækker langt ud over ét enkelt område. De seneste fem års fokus på emnet har gjort det endnu tydeligere, at paraply-betegnelsen

dækker over en bred vifte af negative oplevelser - langt flere end blot uønskede seksuelle tilnærmelser.

Vi må med andre ord ikke glemme, at mobning, diskrimination, verbale overfald, trusler og manglende ligebehandling skal tages lige så alvorligt i arbejdet for at skabe en tryk arbejdskultur i vores branche - også selvom disse oplevelser måske ikke tillægges samme betydning.



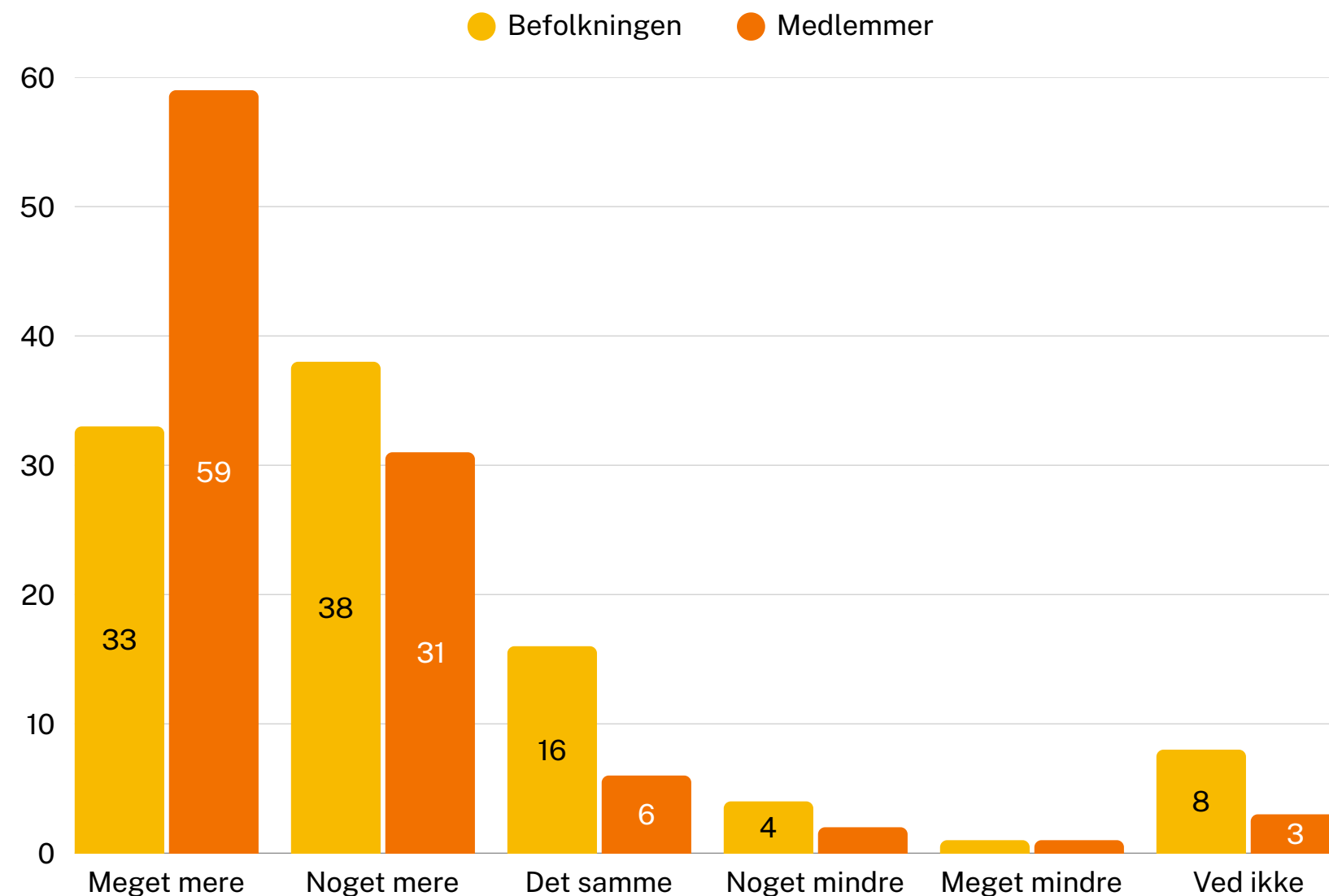
"Har vi haft alt for lidt fokus på de typer af krænkelser, som handler om eksklusionshierarkier og magt? Forskning viser, at der er klare sammenhænge mellem et presset arbejdsmiljø og grænseoverskridende adfærd."

LOUISE DINESEN

SÅDAN TALER VI OM GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Vi er blevet bedre til at tale om grænseoverskridende adfærd

Andel i befolkningen og branchen der oplever at der bliver talt mere om grænseoverskridende adfærd (%)



9 af 10 medlemmer oplever, at der på samfundsplan bliver talt mere om grænseoverskridende adfærd i arbejdslivet i dag end for fem år siden. Denne opfattelse gør sig gældende på tværs af såvel køn, alder og faglig profil.

Blandt den brede befolkning er der tale om **7 af 10**, der oplever et øget samfundsmæssigt fokus på grænseoverskridende adfærd inden for de seneste fem år.

Samtidig er det medlemmernes egen vurdering, at man generelt i branchen er blevet markant bedre til at tale om grænseoverskridende adfærd i arbejdslivet – **8 af 10** oplever en positiv forbedring af italesættelsen de seneste fem år.

Den samme positive udvikling gør sig ikke nødvendigvis gældende i resten af befolkningen: Kun **4 af 10** oplever, at man er blevet bedre til at italesætte problemer med grænseoverskridende i deres respektive brancher.

SÅDAN TALER VI OM GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Vi agerer i en højrisiko-branche med særlige forhold og betingelser

Branchen skaber kulturprodukter, og de kunstneriske processer har afgørende indflydelse på arbejdsmiljøet. Særligt personer på scenen eller foran kameraet stiller deres person og krop til rådighed for en (til tider) grænsesøgende og sårbar arbejdsproces i skabelsen af det kunstneriske produkt.

Det er et fysisk tæt og intenst arbejdsmiljø med skæve og lange arbejdstider, ofte langt fra familie og venner. Arbejdet i branchen er på den ene side kendetegnet ved store visioner, hvor der er meget på spil for den enkelte aktør både foran og bag kameraet og samtidig kræver arbejdet minutiøs planlægning, stramme deadlines og store økonomiske hensyn.

Mange produktioner er en stor logistisk maskine, der kræver maksimalt fokus på opgaven - hvormed arbejdskulturen historisk set har dikteret en slags "værket først" tilgang.

Branchen er dertil ganske netværksbaseret og chancen for at få det næste job afhænger i høj grad af anbefalinger og netværk i branchen.

Alle kender alle i branchen, som i høj grad er præget af uformelle magtstrukturer blandt de mange aktører og gatekeepere. Dette skaber i værste fald grobund for en udpræget tavshedskultur, hvor man kan være bange for at sige fra, være til besvær eller indberette en

krænkelse af frygt for fremtidige karrieremæssige konsekvenser.

Branchens særlige kendetegn må ikke bruges som en retfærdiggørelse af grænseoverskridende adfærd, men nærmere som den optik, vi nødvendigvis må forstå og arbejde med udfordringerne igennem.

“Mangel på tid og penge skaber et overdrevet pres på produktionen, der fører til mangel på accept af, at man har et liv og familie ved siden af filmbranchen.”

Mandligt medlem, 42 år



SÅDAN TALER VI OM GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Meget tyder på et opgør med tavshedskulturen og flere taler om problemerne

En stor del af samfundets og branchens voksende opmærksomhed på grænseoverskridende adfærd er utvivlsomt en konsekvens af de mange offentlige vidnesbyrd, der de seneste år er kommet frem særligt i de kreative brancher - og den mediebevågenhed der har fulgt i kølvandet på de mange afsløringer af oplevelser med grænseoverskridende adfærd.

Ifølge psykologien påvirkes vores opfattelse af såkaldt social repræsentation: Jo mere vi taler om noget, jo mere forbereder vi også

vores hjerne til at erkende, at fænomenet rent faktisk findes. Det er et vigtigt skridt i forhold til at gøre op med den tavshed, der tidligere har omgærdet problematikken.

Netop derfor er det afgørende - nu som tilbage i 2019 - at ikke bare medarbejdere, men også ledere og autoriteter i branchen går forrest og italesætter grænseoverskridende adfærd og dermed understøtter den kollektive fortælling om, at det er ok at være åben om problemerne og gribe ind, når det sker.



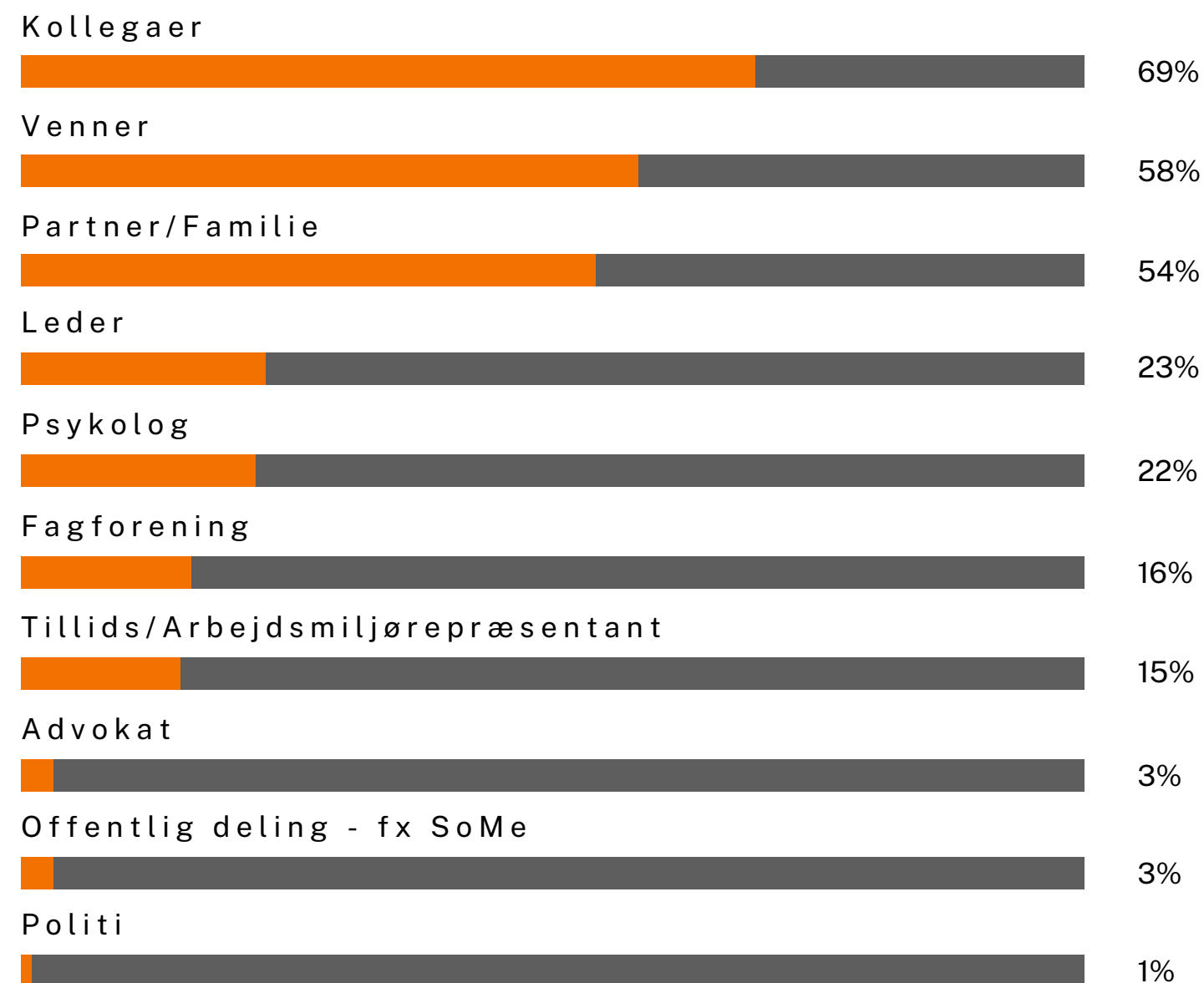
83%

**ER MERE TILBØJELIGE
TIL AT INDBERETTE
OPLEVELSER MED
GRÆNSEOVERSKRIDENDE
ADFÆRD I DAG END FOR
FEM ÅR SIDEN**

SÅDAN TALER VI OM GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Flere vil tale om problemerne - men vi holder snakken nært

Hvem taler medlemmerne med om deres oplevelser med grænseoverskridende adfærd? (Medlemmer %)



8 af 10 medlemmer vil være mere tilbøjelige til at indberette hændelser med grænseoverskridende adfærd i dag i forhold til for fem år siden. I befolkningen er dette tal en smule lavere, hvor godt **6 af 10** føler sig mere klar end tidligere.

Lysten til at tale om problemerne bliver heldigvis ikke kun ved tanken: Blandt de medlemmer, der selv har haft grænseoverskridende adfærd tæt på kroppen, vælger **9 af 10** at tale med andre om deres oplevelser. Jo yngre man er, desto bedre er man til at dele sine oplevelser med andre – ligesom kvinderne er lidt mere tilbøjelige til at åbne op end mændene.

Vi bruger i udstrakt grad vores kollegaer, familie og nære relationer til at tale om vores oplevelser med, og det er i særdeleshed de mere diffuse krænkelser og adfærdsmæssige uhensigtsmæssigheder, der deles i disse fora.

Mere officielle kanaler som ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt fagforbund inddrages kun af godt **1 af 5** medlemmer – og typisk kun når der er tale om grove tilfælde af grænseoverskridende adfærd som fx chikane eller mobning.

ÅRSAGER TIL DEN GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Det er svært at pege direkte på årsager til, at der opstår konflikter, da der sjældent kun er én sandhed og man er nødt til at anskue problematikken fra flere sider.

Undersøgelsen peger da også på, at mange af de tematikker, der ligger til grund for medlemmernes oplevelser med grænseoverskridende adfærd, er en uskøn blanding af dels faktorer hos den forurettede selv, som krænkeren bruger som udgangspunkt for den krænkende adfærd, og dels uhensigtsmæssige adfærdsmønstre hos krænkeren selv.

Direkte adspurgt hvad medlemmerne selv mener ligger til grund for deres oplevelser, svarer hver anden, at deres køn spiller en rolle, mens krop og udseende udpeges af hver tredje. Det er altså de umiddelbart mest synlige faktorer – og samtidig faktorer, der kendetegner os allesammen - der stadig i udpræget grad danner grundlag for den grænseoverskridende adfærd.



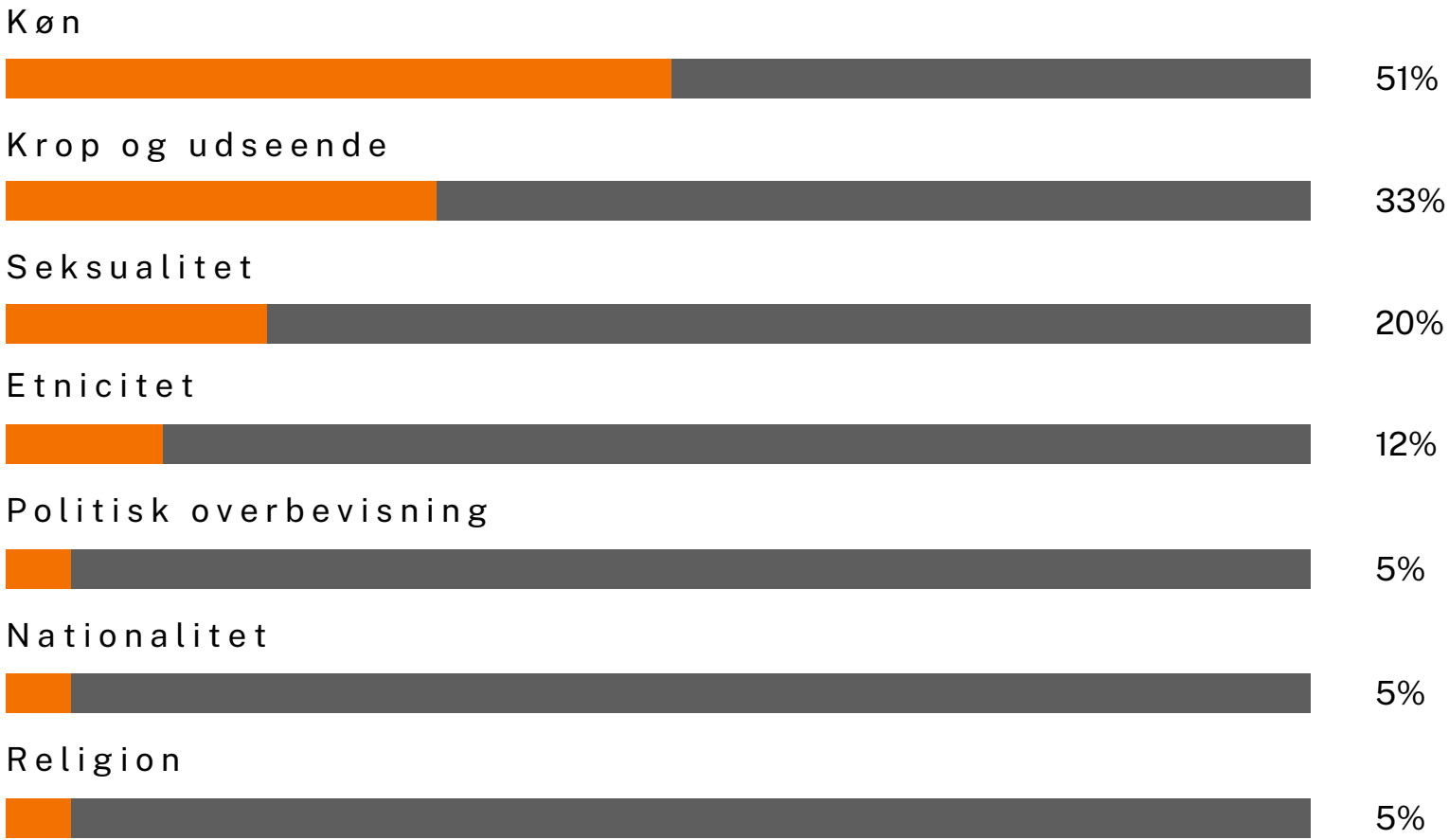
“Jeg’et og kroppen er i centrum – og grænserne mellem arbejds- og privatperson flyder mere sammen, når der øves, trænes og optrædes. Kroppen er i fokus som en del af det visuelle, og man bliver sårbar, når andre forholder sig til ens udseende.”

LOUISE DINESEN

ÅRSAGER TIL DEN GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Krop og køn er fortsat den store kampplads

Hvad ligger til grund for medlemmernes oplevelser med grænseoverskridende adfærd og utryk i arbejdskultur? (medlemmer %)



Zoomer vi ind på den forurettedes køn og alder, er der imidlertid signifikant forskel på oplevelsen af årsagen til den grænseoverskridende adfærd: jo yngre man er, desto mere opleves køn og krop som afgørende for de negative oplevelser, hvilket også gør sig gældende for særligt kvinderne.

Omvendt er seksualitet en markant årsag, når man spørger mændene om deres oplevelser med grænseoverskridende adfærd.

Selvom de øvrige faktorer på listen som etnicitet, nationalitet og religion måske ikke fylder meget i det store billede, opleves disse fænomener ikke desto mindre som markante diskriminationsfaktorer blandt personer af netop anden etnisk, national eller religiøs baggrund.

Således vokser problemerne sig altså større, når man dykker ned i de mindre målgrupper, hvor små procentandele lynhurtigt både fem- og tidobles i takt med, at man øger detaljeringsgraden.

Statistisk set fylder faktorer som nationalitet og religion ved første øjekast ikke meget på tværs af medlemmerne som en helhed rent volumenmæssigt, men når man zoomer ind på minoriserede grupper, bliver de ellers små fænomener markante forhindringer for et arbejdsliv uden oplevelser med grænseoverskridende adfærd.

ÅRSAGER TIL DEN GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Manglende ledelsesmæssige kvalifikationer er et markant problem

Et af de områder særligt mange medlemmer peger på, er manglende ledelseserfaring blandt særligt uformelle og kunstneriske ledere. I langt de fleste tilfælde er krænkeren placeret højere i hierarkiet end den krænkede, hvilket dog ikke nødvendigvis kan sammenlignes med en klassisk chef/medarbejder-konstellation.

Der er i mange tilfælde tale om et kunstnerisk ledelsesforhold, hvor en instruktør, producent, koreograf eller anden ikke-administrativ faglighed, har det ledelsesmæssige ansvar for en forestilling eller produktion – og dermed ditto for de mennesker, der er ansat til at eksekvere på den kunstneriske vision, hvad enten der er tale om performere foran kameraet eller de mange funktioner bag.

Flere medlemmer peger på, at den kunstneriske leder oftest ikke er klædt godt nok på eller ikke har den faglige værktøjskasse til også at varetage og håndtere den “menneskelige ledelse”. Det kan resultere i meget uklare grænser mellem det kunstneriske og det personaleledelsesmæssige mandat, og at eventuelle uoverensstemmelser mellem leder og ansatte ikke nødvendigvis håndteres efter bogen.

Samtidig påpeger flere, at branchens til tider uigennemskuelige magtrelationer og den meget relationsbårne ledelse danner grobund for uhensigtsmæssig adfærd på den ene side – og på den anden side frygten for at sige fra i konfliktfyldte situationer, hvilket ofte opleves som årsagen til, at den grænseoverskridende adfærd får lov til at stå uimodsagt hen.



“I de tilfælde jeg har oplevet det, kan det koges ned til, at vedkommende er en inkompetent leder, der har fået et stort ansvar, som vedkommende ikke magter at løfte. En mangel på forståelse for at ledelse er en faglighed. Og manglende forståelse for det ANSVAR der følger det at være leder.”

KVINDELIGT MEDLEM, 35 ÅR

INDSATSER & EFFEKT

Hvad er der blevet gjort - og hvad har virket?

Lysten og viljen til at tale om problemerne med grænseoverskridende adfærd er heldigvis ikke kun blevet ved ordene, men har også udmøntet sig i en lang række indsatser på tværs af branchen.

Det har været alt fra store tværgående samarbejder og kampagner som fx Stregen i sandet, der på den helt store klinge har skabt opmærksomhed om problemet og peget på generelle løsninger på tværs af hele branchen til mindre og mere lokale

initiativer, som formulering af adfærdscodekser og retningslinjer for det gode samarbejde på den enkelte produktion eller arbejdsplads.

Det gode ved de mange forskelligartede initiativer er, at de er nået bredt ud på tværs af branchen og har været forholdsvis nemt implementerbare - også for de mindste organisationer uden et stort HR-apparat i ryggen.

A person with a beard and glasses is sitting at a desk, looking at a computer monitor. The monitor displays a video editing software interface with a preview window showing a group of people in a field. A large orange '74%' is overlaid on the image. Below the percentage, the text 'HAR LAGT MÆRKE TIL INDSATSER MOD GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD' is written in bold, black, uppercase letters.

**HAR LAGT MÆRKE TIL
INDSATSER MOD
GRÆNSEOVERSKRIDENDE
ADFÆRD**

INDSATSER & EFFEKT

Der bliver igangsat mange initiativer - men ikke alle rammer plet

De sidste fem års indsatser og initiativer har dermed opnået stor synlighed. Spørgsmålet er så bare, om de også har haft effekt? Og i så fald for hvem?

Undersøgelsens resultater peger på, at en af de meget væsentlige faktorer i branchen, der også må siges at ligge til grund for mange af problemerne med grænseoverskridende adfærd - nemlig den store grad af freelanceansatte og løst tilknyttede medarbejdere - også er det, der ligger til hinder for, at de mange gode initiativer lokalt på arbejdspladserne får den tilsigtede effekt.

Mere end 7 af 10 medlemmer har lagt mærke til eller oplevet forskellige initiativer med henblik på at forebygge grænseoverskridende adfærd i arbejdsmæssig sammenhæng

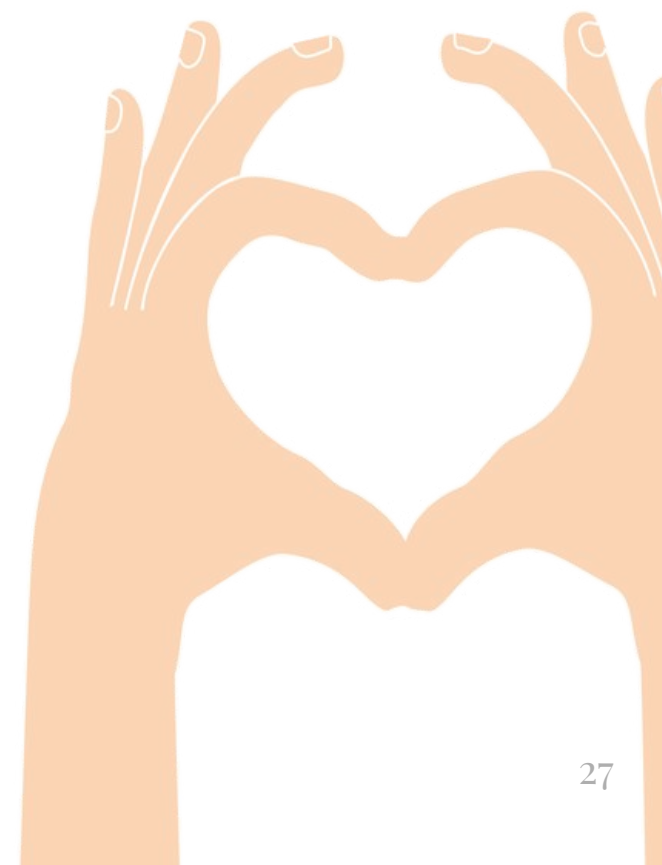
Særligt adfærdspolitikker og tilsvarende formuleringer når bredt ud, og handleguides og vejledning til håndtering opleves som synlige på tværs af branchen

Stregen i sandet-kampagnen ligger også i toppen over initiativer, medlemmerne har bemærket.

“En stor del af udfordringen er, at branchen er præget af freelancere, for hvordan skaber man tryghed blandt ansatte, der er løst ansatte, hvordan klæder man dem på til at sige fra?”

Anonymt medlem

Der er imidlertid stor forskel på, hvem der bemærker hvilke indsatser: generelt er der en tendens til, at fastansatte og medlemmer med nær tilknytning til virksomheder og produktioner (typisk administration og ledelse) i langt højere grad end performerne og dem bag kameraet eksponeres for de branchedrevne aktiviteter. Fx er ca. **hvert tredje medlem** inden for administration og ledelse stødt på et initiativ som whistleblowerordninger, mens det samme kun gør sig gældende for i snit **15 %** af performerne og dem bag kameraet.



INDSATSER & EFFEKT

Enkeltstående initiativer eller nye indgroede vaner?

Tendensen til at initiativerne ikke altid har den ønskede gennemslagskraft, går igen i medlemmernes opfattelse af, hvorvidt branchen generelt er blevet bedre til at håndtere og forebygge grænseoverskridende adfærd.

Umiddelbart ser vi pæne tal, der på overfladen viser, at **hver fjerde** oplever en forbedret indsats fra arbejdspladsen generelt.

Men også her er der markant forskel på, om man er løst eller fast tilknyttet og hvilken faglig profil man har.

Samtidig er mere end hver tredje i tvivl om, hvorvidt branchen er blevet bedre eller dårligere til at håndtere og forebygge.

Den høje andel af medlemmer, der ikke oplever at komme i kontakt med de mange initiativer, kombineret med en udpræget manglende fornemmelse af indsatsernes effekt, giver et billede af, at indsatserne måske kun skraber i overfladen af lakken og mangler gennemslagskraft og rodfasthed.



“Jeg oplever, at der bliver skrevet en masse om det, men det kan faktisk også blive for meget med skriverier fra ledelser på produktioner (er freelance i dag). Forandring sker i handling. Ikke på papiret.”

MANDLIGT MEDLEM,
ALDER UKENDT

INDSATSER & EFFEKT

Markante forskelle på oplevelsen af indsatsen

Billedet af en differentieret opfattelse af indsatserne forstærkes yderligere, når vi fokuserer på de medlemmer, der selv har haft den grænseoverskridende adfærd inde på livet.

Indsatserne er i og for sig synlige for medlemmerne – men opleves som effektløse, særligt fordi en stor del af indsatserne er tænkt som forebyggende og ikke nødvendigvis stiller den forurettede bedre, når uheldet er ude.

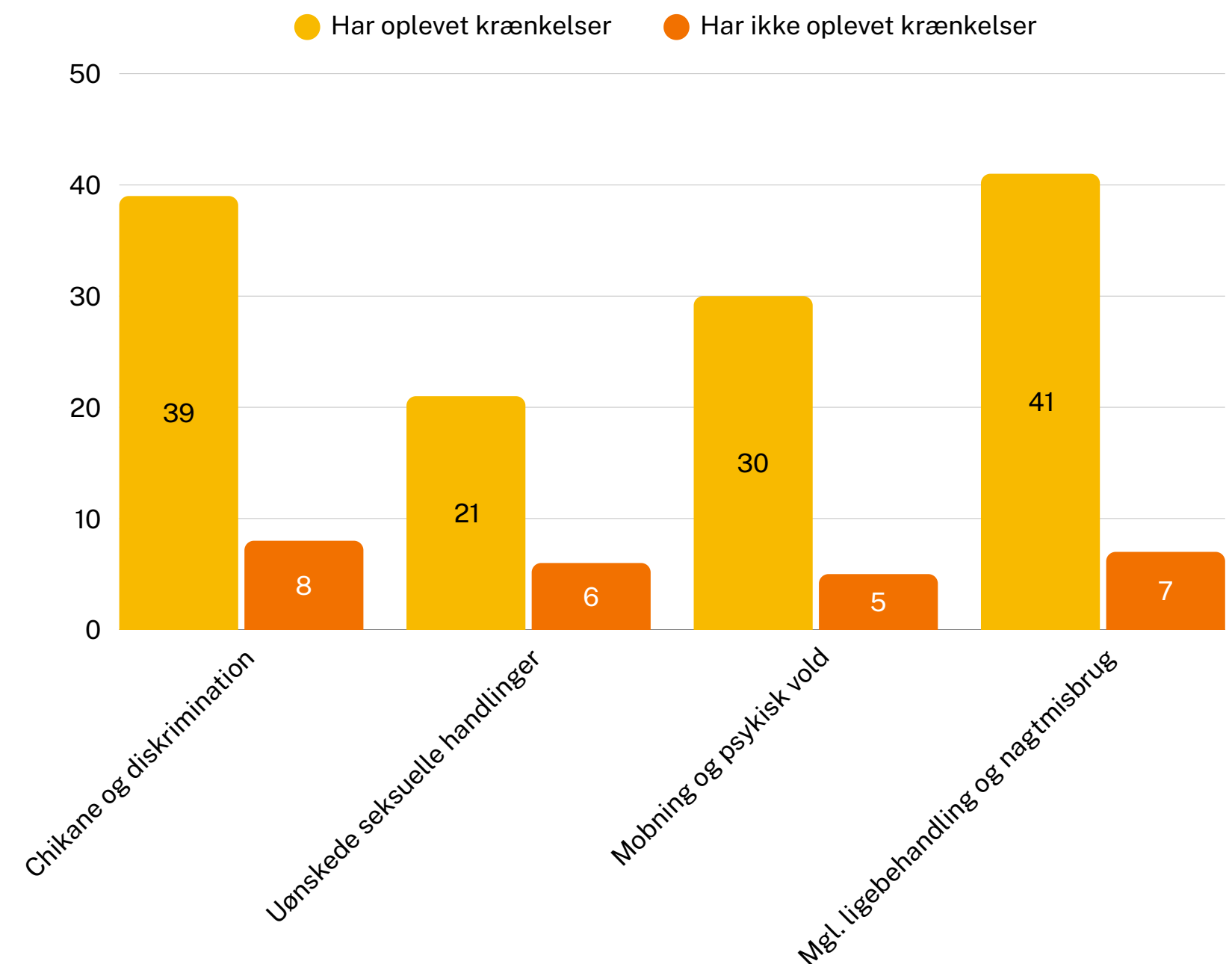
Værst ser det ud, når det kommer til branchens håndtering og forebyggelse af manglende ligebehandling samt udfordringer med chikane og diskrimination. Her oplever i snit **41 %** af de forurettede, at arbejdspladsernes indsatser er blevet dårligere over tid.

Lidt bedre ser det ud når det kommer til indsatser omkring seksuelle krænkelser, hvor det “kun” i snit er **21 %** af de forurettede, der oplever manglende forbedringer i indsatsen.

Det fortæller samlet set en historie om, at branchen et stykke hen ad vejen er lykkedes med at inddæmme en væsentlig faktor inden for grænseoverskridende adfærd - nemlig de seksuelle krænkelser - men at indsatserne på området måske har skygget lidt for de tre øvrige områder.

Samtidig kan det også være en indikator på, at der ikke findes en one size fits all-løsning, men at de fire områder kræver hver deres specifikke tilgang og håndtering.

Andel af medlemmer der ikke oplever forbedringer af forholdene omkring grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen (%)



SAMMENFATNING

Veje mod en tryggere branche

Undersøgelsens resultater viser, at vi som branche har rykket os – men også, at der fortsat er væsentlige udfordringer, vi skal tage fat på.

Det kalder både på en grundig evaluering af de mange gode initiativer, der allerede er sat i gang, og på en styrket indsats med nye, mere præcise tiltag, der adresserer undersøgelsens centrale fund:

- 1) at grænseoverskridende adfærd er **andet og mere end seksuelle krænkelser**.
- 2) at adgangen til tryghed i arbejdslivet er **ulige fordelt** på tværs af branchens mange faggrupper, ansættelsesformer og demografier.
- 3) at der er behov for en tydeligere og mere kvalificeret **ledelsesmæssig håndtering**, når problemerne opstår.

Samtidig tegner rapporten et billede af to gennemgående udfordringer, som skal tænkes ind i det videre arbejde:

For det første opleves **forebyggende** indsatser som mere synlige og effektfulde end **håndteringen** af de konkrete hændelser – især blandt dem, der selv har været berørt. For det andet er mange indsatser båret af **systemiske**, centraliserede strukturer, mens samtalen om grænseoverskridende adfærd i høj grad foregår i nære **relationer** og derfor sjældent når ud til de instanser, der reelt kan og skal handle.

Skal vi skabe varig forandring, kræver det, at vi i endnu højere grad formår at bygge bro mellem det systemiske og det relationelle, og at vi kan udvikle løsninger, der både forankres organisatorisk og mærkes i hverdagen hos den enkelte.



SAMMENFATNING

Veje mod en tryggere branche

Bredere fokus - fra seksuelle krænkelser til hele paletten af grænseoverskridende adfærd

Der er færre seksuelle krænkelser i dag - blandt andet fordi vi har fået et fælles sprog og fælles mål. Den tilgang skal i samme omfang også gælde mobning, magtmisbrug og diskrimination. Det kræver, at vi både forebygger og handler tydeligt, når noget sker. Vi skal skabe en kultur, hvor alle former for grænseoverskridende adfærd tages lige alvorligt.

Mulige veje

Retningslinjer og guides skal endnu tydeligere dække områder, hvor vi stadig ser stigninger – herunder mobning og magtmisbrug.

Understøtte produktioners og arbejdspladsers arbejde med at udforme adfærdspolitikker og guides - fx i form af skabeloner

Tydeligere og mere gennemsigtig medlemsrådgivning ved konkrete hændelser – og dermed sikre, at man som forurettet mødes med handling, ikke blot struktur.

Indsatser for alle - også for freelancere og minoriserede grupper

De systemiske indsatser rummer ikke altid dem, der står uden for de etablerede organisationer og samarbejder. Løst tilknyttede, unge og minoriserede grupper oplever både større sårbarhed og mindre udbytte af branchens tiltag. Derfor skal vi udvikle tilgange, der kan virke på tværs og i relationer – også uden for de faste strukturer.

Mulige veje

Udvikle tværgående materiale med fokus på adfærd, kontaktpunkter og rettigheder, som kan benyttes på tværs af produktioner.

Indføre klare og konkrete briefs og kodekser om adfærd, grænser og ansvar – også ved korte ansættelser.

Gøre indsatser synlige og aktive – ikke kun som dokumenter, men som noget man aktivt møder uanset tilhørsforhold.

Ledelse med ansvar – fra tavshedskultur til kollektiv handlekraft

Flere tør i dag sætte ord på deres oplevelser, men samtalen forbliver ofte privat. For at skabe forandring skal vi både gøre de formelle strukturer mere tilgængelige og investere i den menneskelige del af lederskabet. Ledere – også de kunstneriske – skal klædes på til at tage ansvar, ikke blot for værket, men for mennesker.

Mulige veje

Træning i ledelse med fokus på relationer og kreative miljøer.

Dele erfaringer med eksempler på mod, indgriben og god praksis – for at vise, at handling nytter og hvordan det kan gøres.

Etablere trygge og tydelige officielle veje til hjælp for dem, der oplever grænseoverskridende adfærd.

OM UNDERSØGELSEN

Denne rapport er skrevet med udgangspunkt i resultaterne fra en brancheundersøgelse om omfanget af grænseoverskridende adfærd i den danske tv-, film- og scenekunstbranche gennemført i efteråret 2024.

Undersøgelsen er en opfølging på den oprindelige undersøgelse fra 2019, som blev gennemført i samarbejde med Aarhus Universitet og mundede ud i rapporten 'Grænseoverskridende adfærd - Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen' af Camilla Reestorff, Aarhus Universitet.

Den aktuelle undersøgelse tager indholdsmæssigt udgangspunkt i 2019-undersøgelsen med få justeringer og tilføjelser til spørgerammen for at muliggøre sammenligninger.

Udover en sammenlignelig kortlægning af udviklingen i omfanget af grænseoverskridende

adfærd fra 2019 til i dag, kortlægger nærværende undersøgelse også udviklingen i samfunds- og branchediskursen hvad angår grænseoverskridende adfærd. Herudover behandles medlemmernes opfattelse af branchens indsatser på området over de sidste fem år.

Dataindsamling er gennemført af analyseinstituttet Norstat i oktober 2024 blandt medlemmerne af de 13 forbund og organisationer i Stregen i Sandet-samarbejdet* og dækker over 1.288 besvarelser.

Norstat har håndteret medlemskontakten for hovedparten af de 13 organisationer, mens enkelte organisationer selv har distribueret undersøgelsen til deres medlemmer.

Af samme grund er det ikke muligt af fastsætte en endelig svarprocent på medlemsundersøgelsen, men det vurderes, at den er ca. 30 %.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at de enkelte organisationer er repræsentativt fordelt i undersøgelsen, ligesom der også er en repræsentativ fordeling af undersøgelsens demografiske variable, herunder køn, alder, geografi, faglighed etc.

Som sammenligningsgrundlag er der sideløbende gennemført en befolkningsundersøgelse med 1.002 besvarelser blandt et repræsentativt udsnit af erhvervsaktive danskere 18+ år.

Kvantitative pointer i rapporten er underbygget af signifikanstests. Herudover er resultaterne af undersøgelsen gennemgået og kommenteret af erhvervs- og krisepsykolog Louise Dinesen, der også har bidraget til arbejdet bag Stregen i sandet-kampagnen.

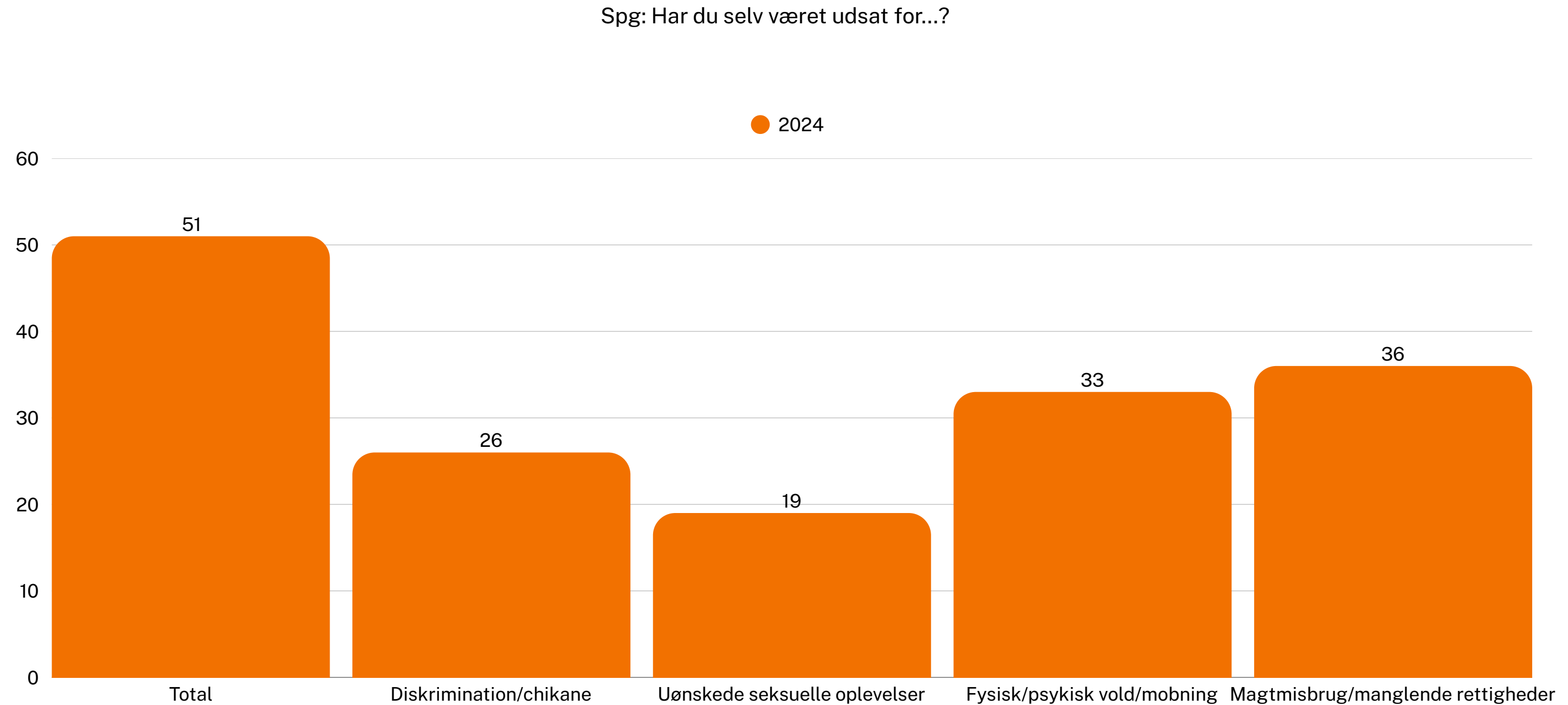
*De 13 forbund er Dansk Skuespillerforbund, Journalistforbundet, FAF, Danske Dramatikere, Danske Filminstruktører, WIFT, Danske Scenografer, Foreningen af Danske Sceneinstruktører, Dansk Scenekunst, Producentforeningen, Teknisk Landsforbund, Dansk Filmklipperselskab og Dansk Filmfotograf Forbund.

BILAG



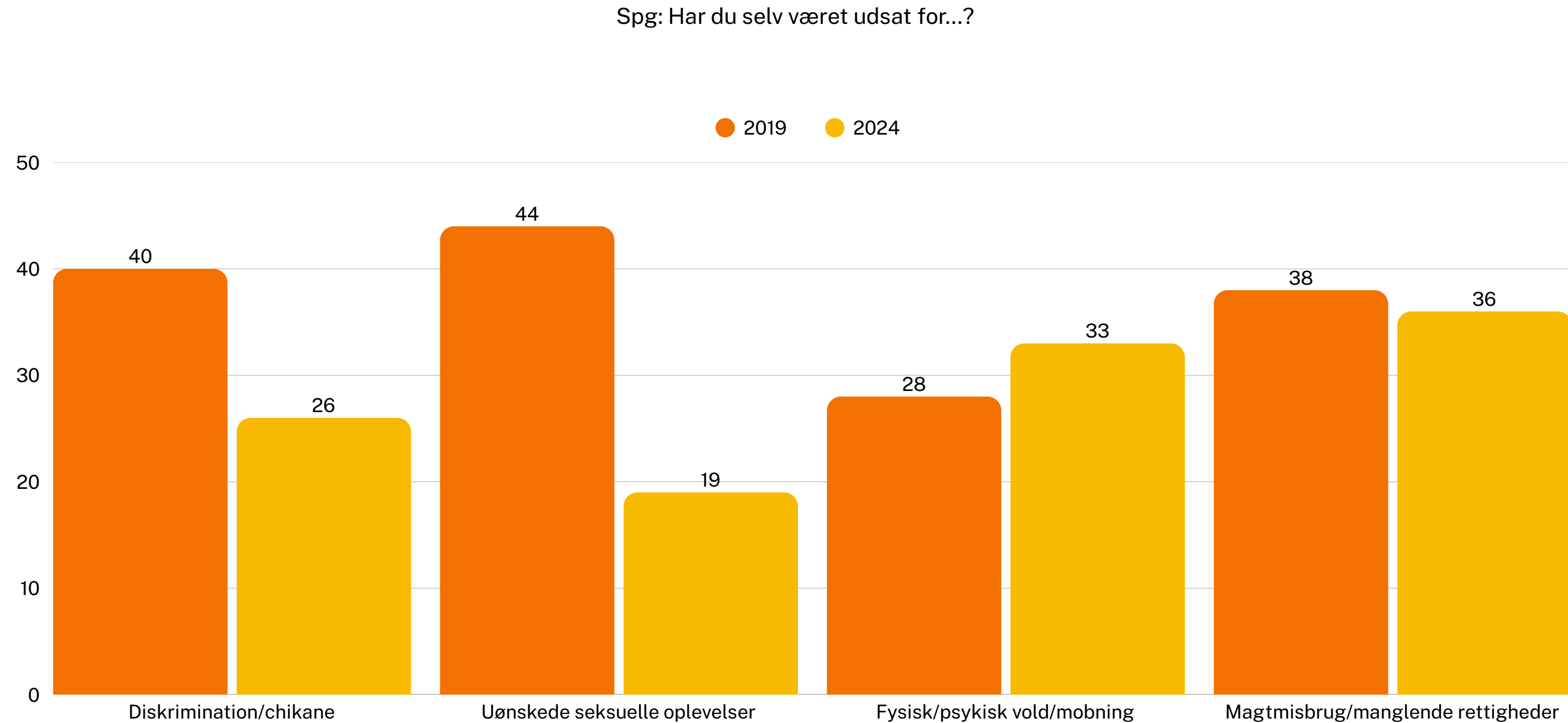
BILAG

Andel af medlemmer der har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd totalt og fordelt på type 2024 (%)



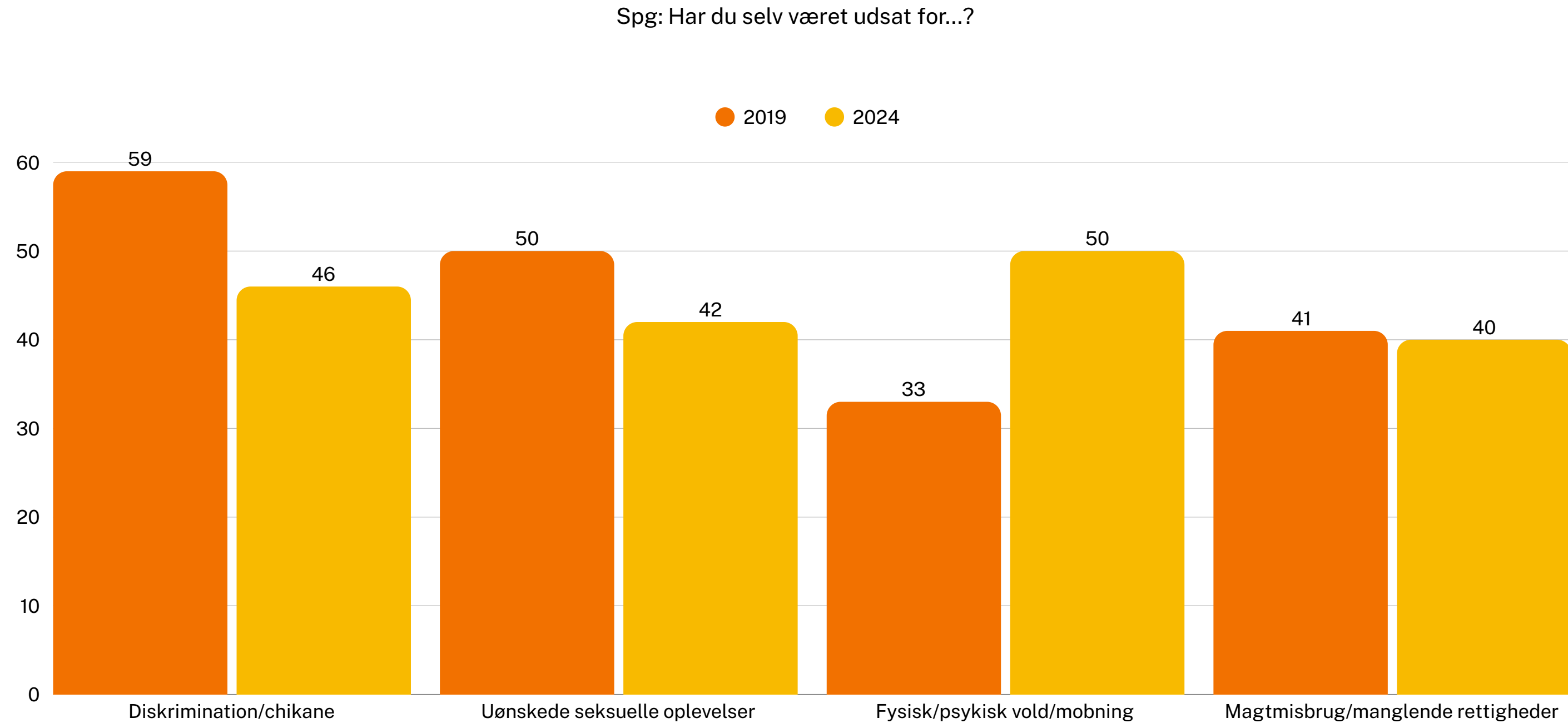
BILAG

Andel af medlemmer der har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd fordelt på type 2019-2024 (%)



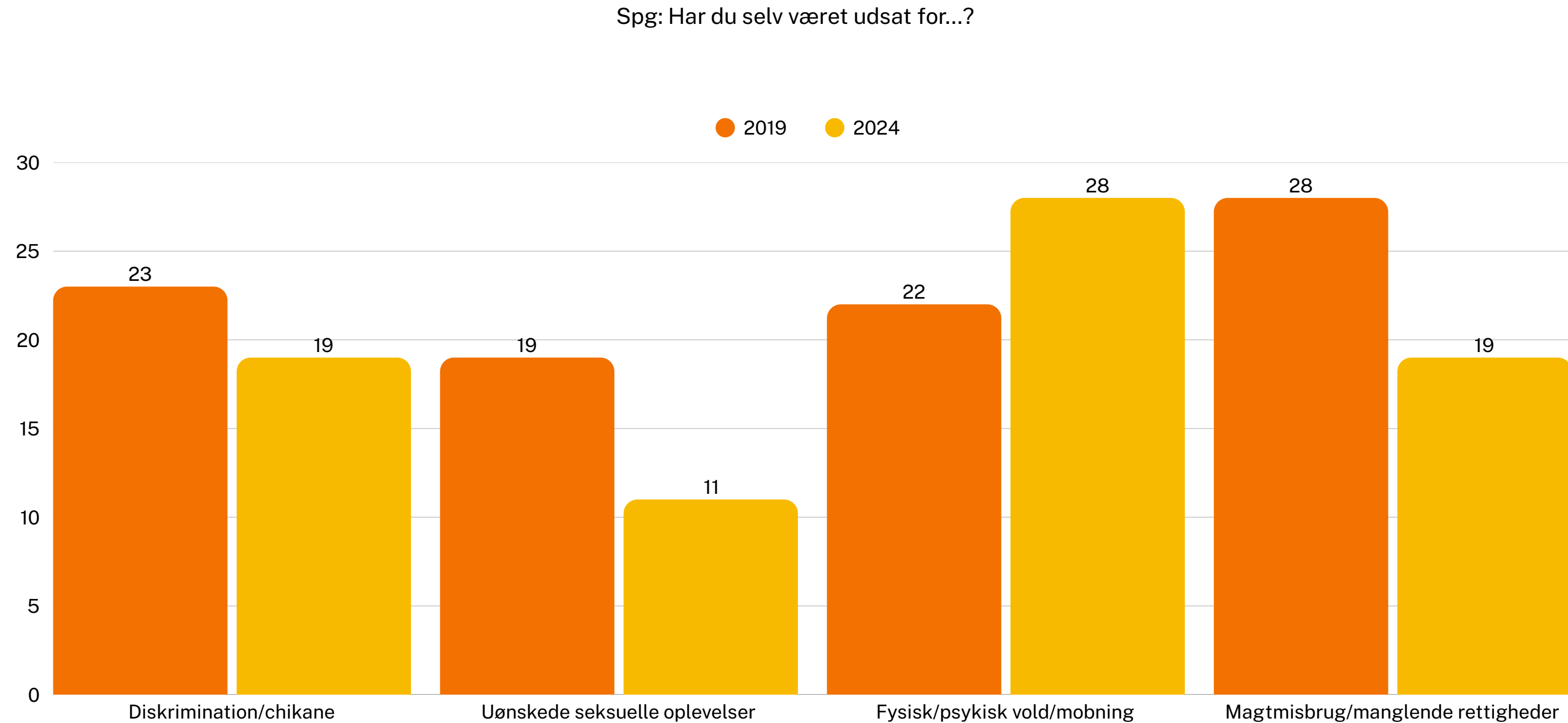
BILAG

Andel af kvindelige medlemmer der har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd fordelt på type 2019-2024 (%)



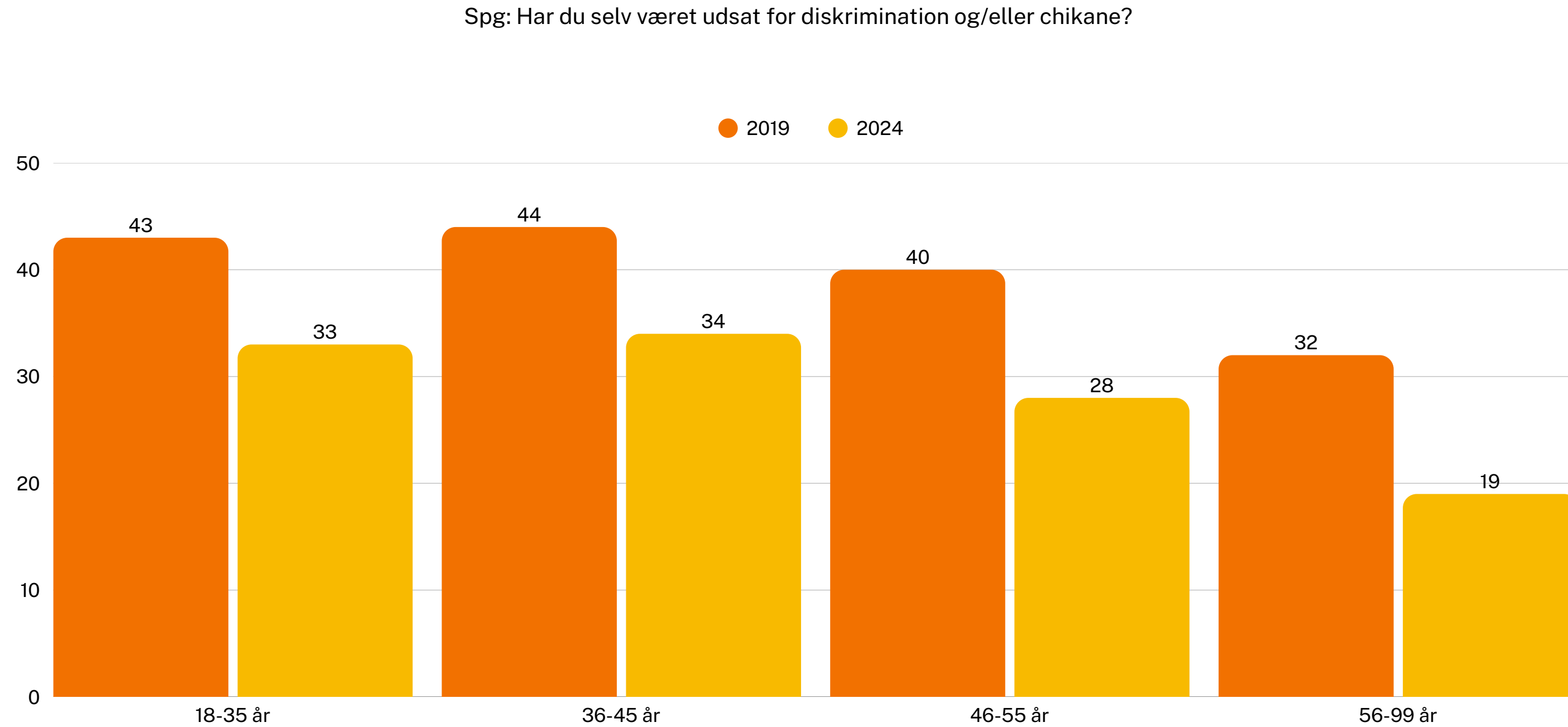
BILAG

Andel af mandlige medlemmer der har haft oplevelser med grænseoverskridende adfærd fordelt på type 2019-2024 (%)



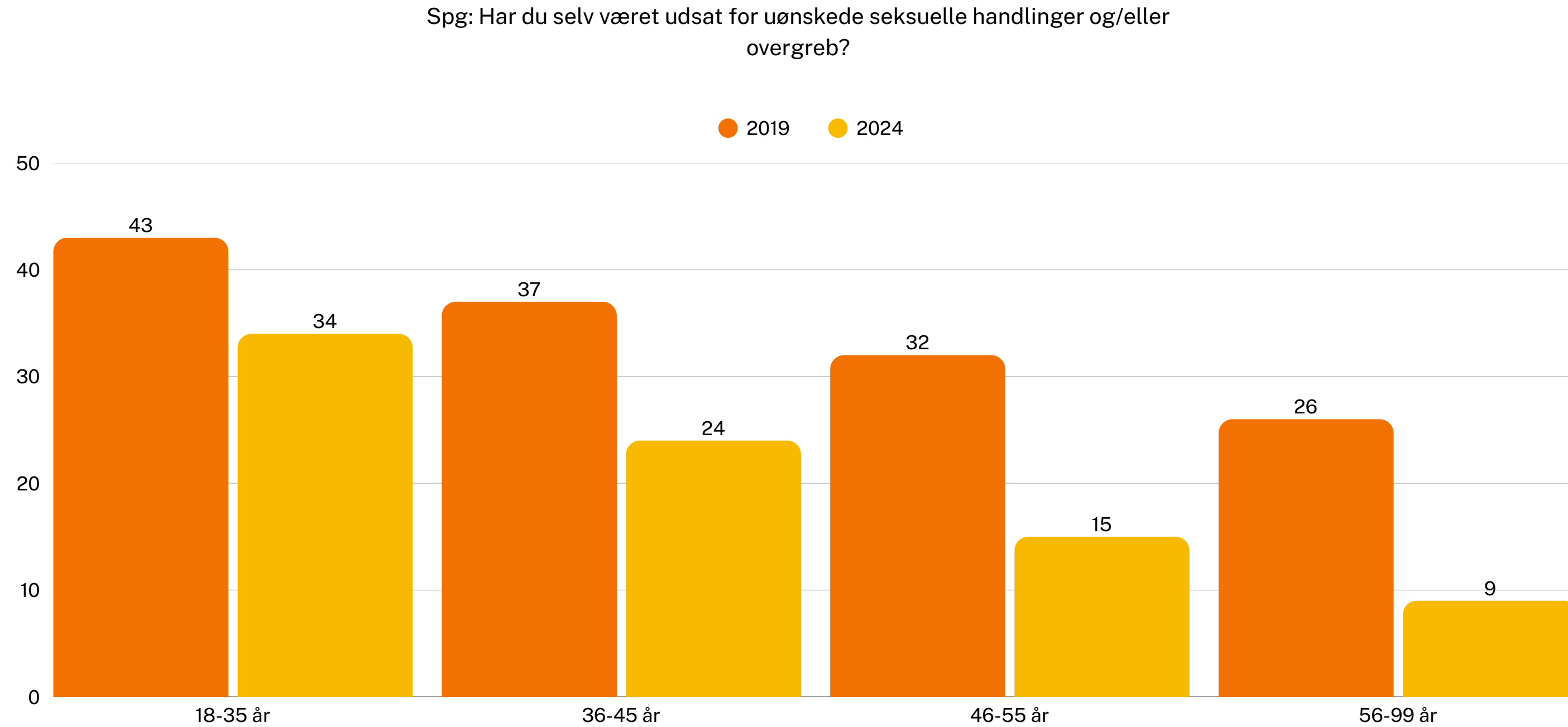
BILAG

Andel af medlemmer i aldersgrupper der har haft oplevelser med diskrimination og chikane fordelt på alder 2019-2024 (%)



BILAG

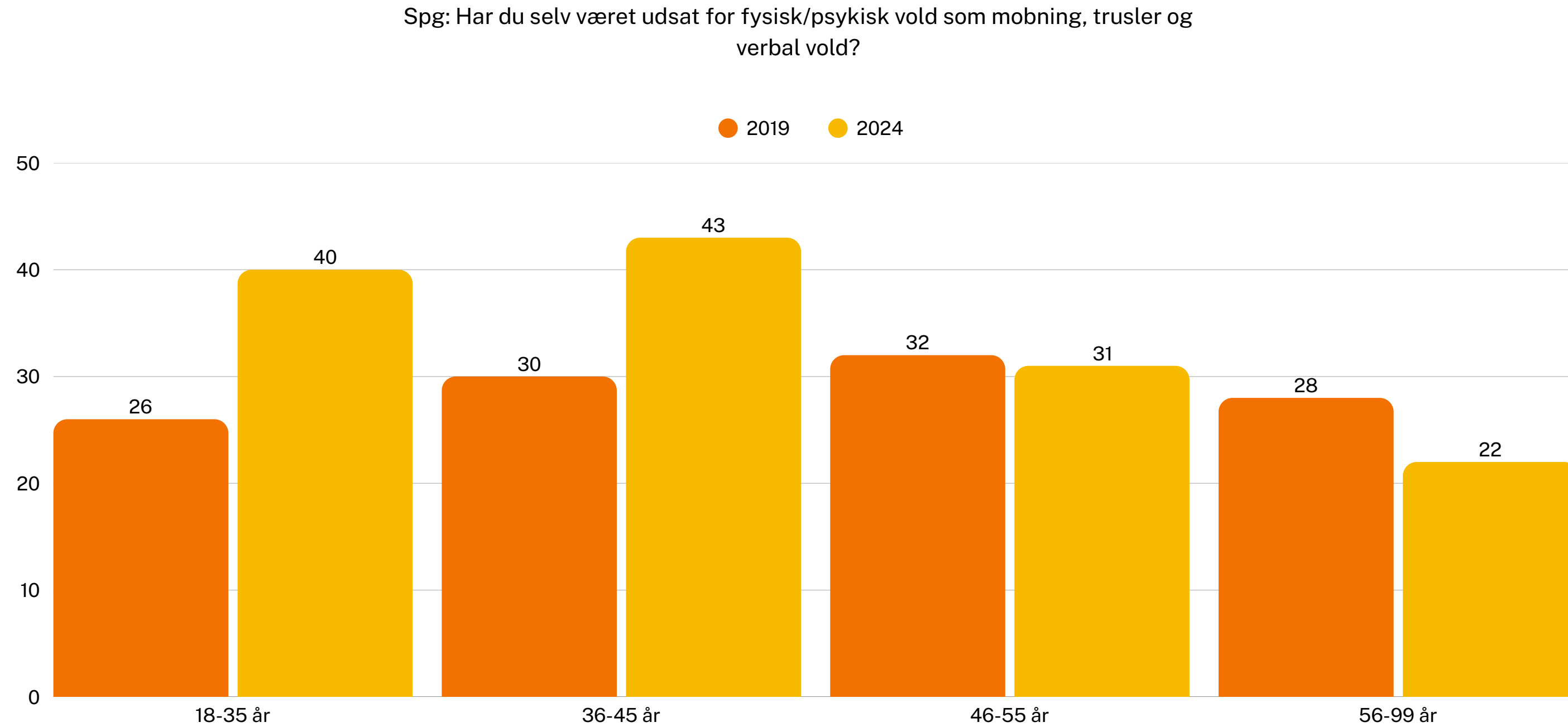
Andel af medlemmer i aldersgrupper der har haft oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed 2019-2024 (%)



18-35 n=327, 36-45 n=386, 46-55 n=379, 56-99 n=394 og 2024: 18-35 n=224, 36-45 n=259, 46-55 n=306, 56-99 n=282

BILAG

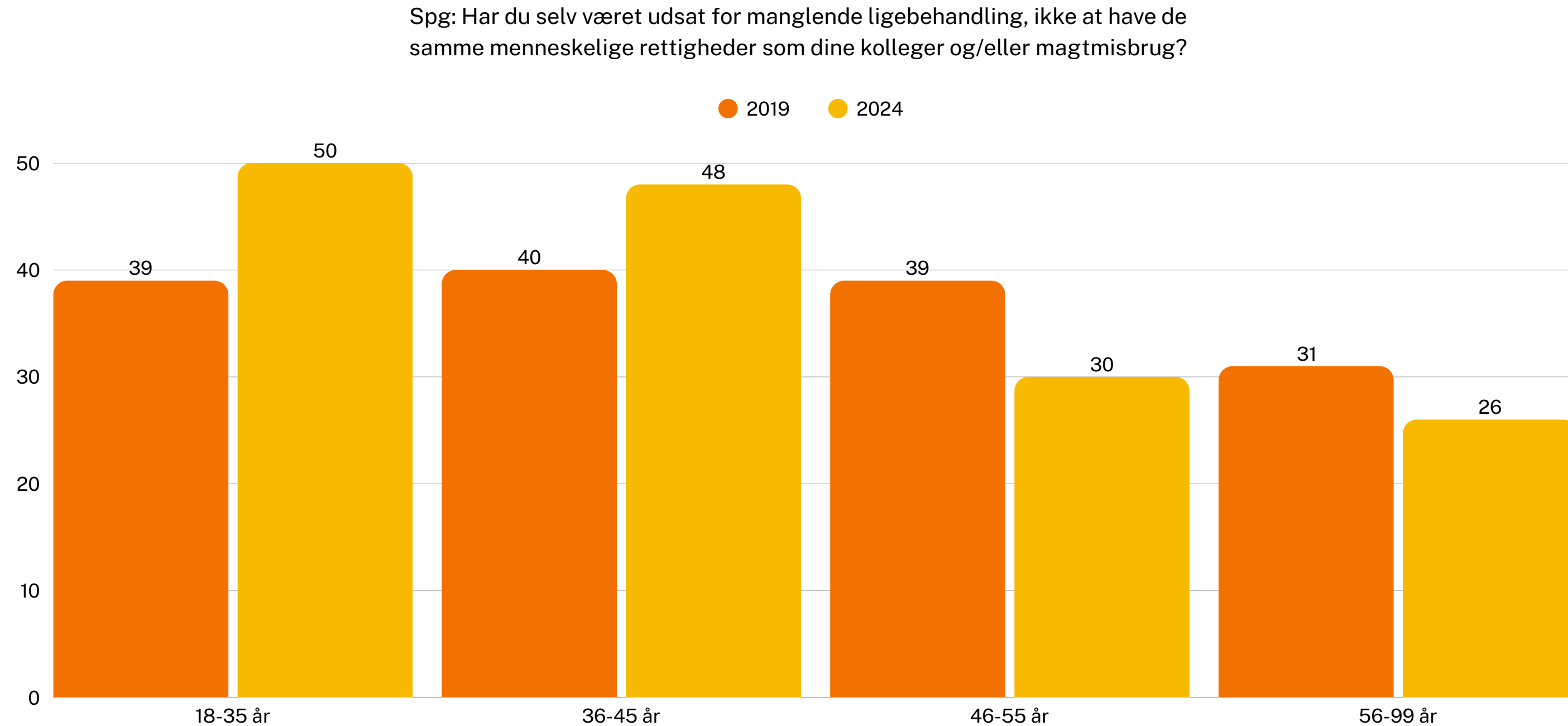
Andel af medlemmer i aldersgrupper der har haft oplevelser med mobning 2019-2024 (%)



18-35 n=327, 36-45 n=386, 46-55 n=379, 56-99 n=394 og 2024: 18-35 n=224, 36-45 n=259, 46-55 n=306, 56-99 n=282

BILAG

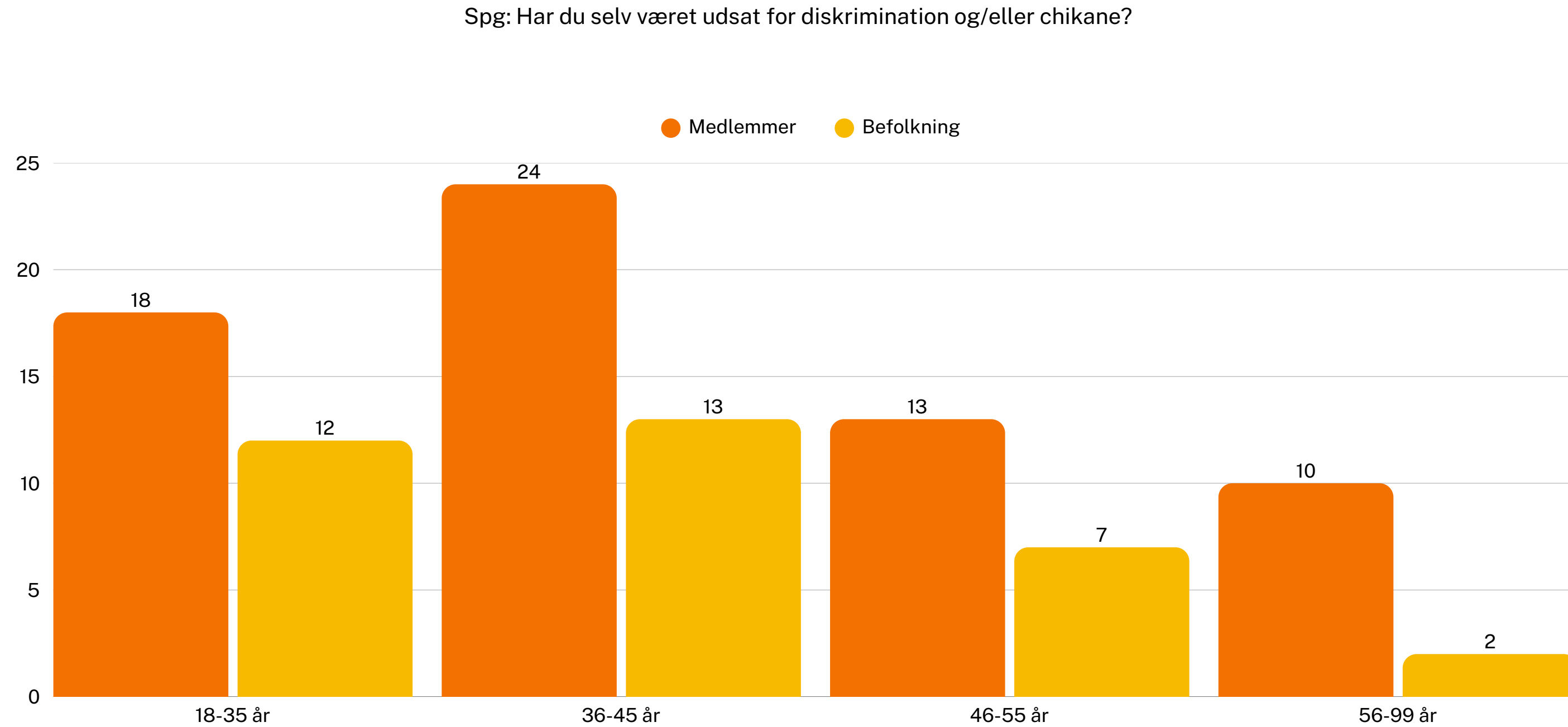
Andel af medlemmer i aldersgrupper der har haft oplevelser med manglende ligebehandling 2019-2024 (%)



18-35 n=327, 36-45 n=386, 46-55 n=379, 56-99 n=394 og 2024: 18-35 n=224, 36-45 n=259, 46-55 n=306, 56-99 n=282

BILAG

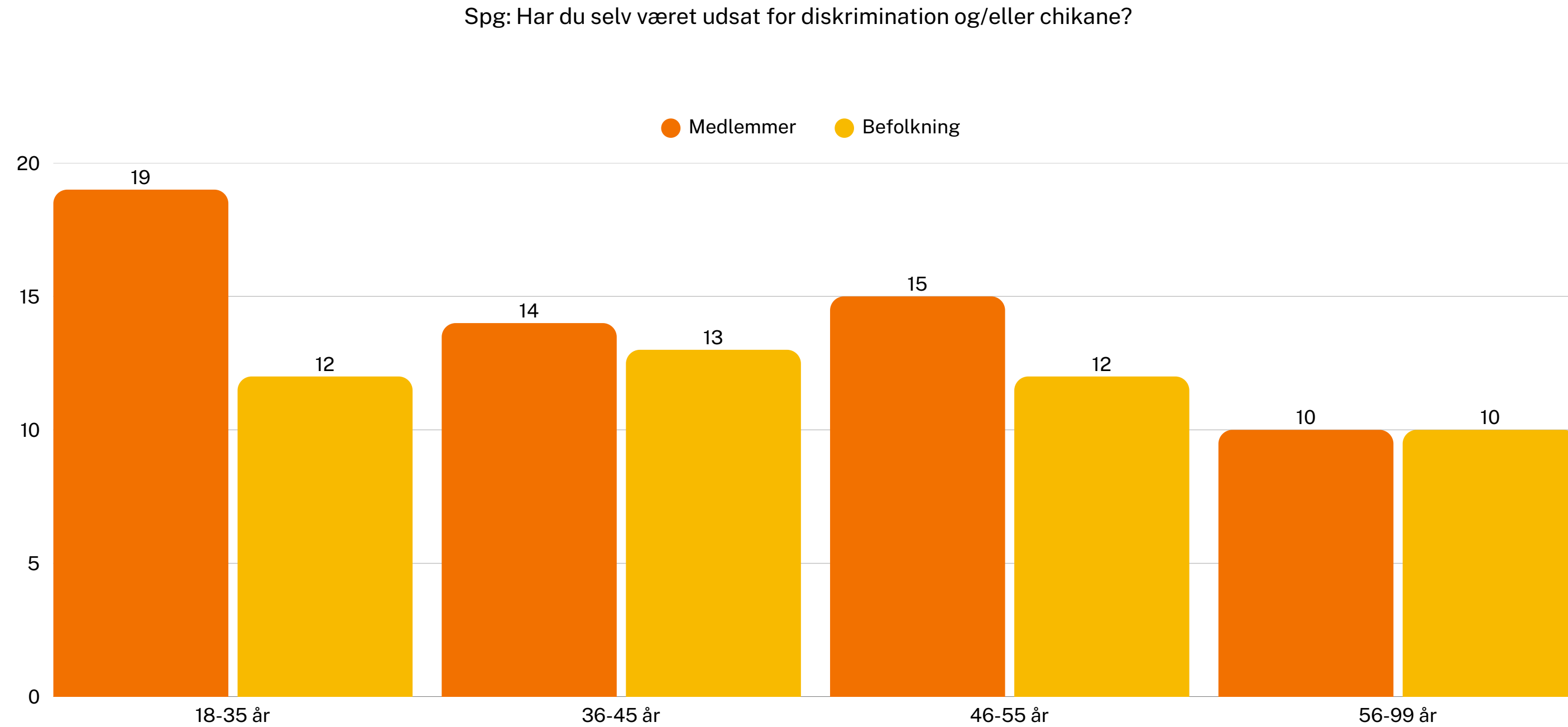
Andel af medlemmer/befolkning i aldersgrupper der har haft oplevelser med diskrimination 2024 (%)



18-35 n=327, 36-45 n=386, 46-55 n=379, 56-99 n=394 og 2024: 18-35 n=224, 36-45 n=259, 46-55 n=306, 56-99 n=282

BILAG

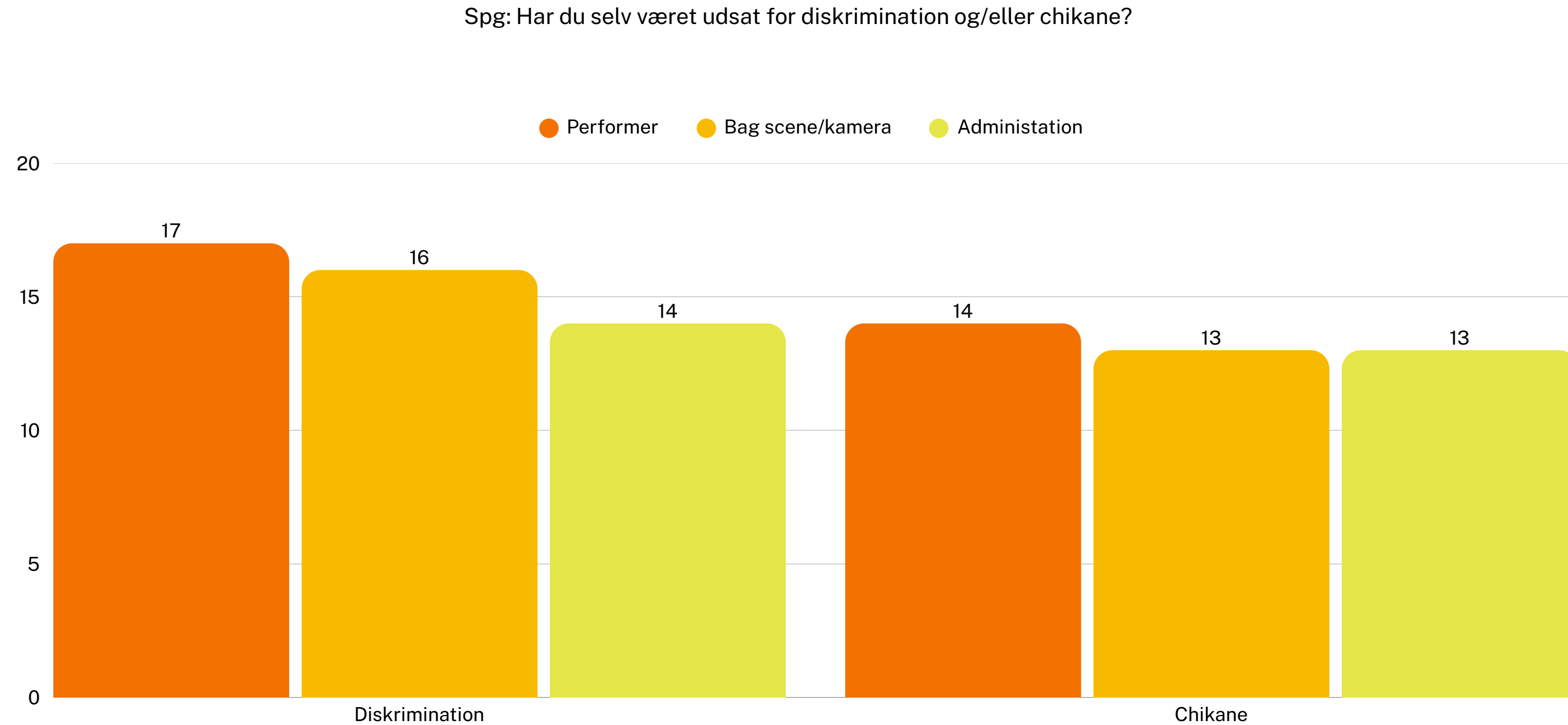
Andel af medlemmer/befolkning i aldersgrupper der har haft oplevelser med chikane 2024 (%)



18-35 n=327, 36-45 n=386, 46-55 n=379, 56-99 n=394 og 2024: 18-35 n=224, 36-45 n=259, 46-55 n=306, 56-99 n=282

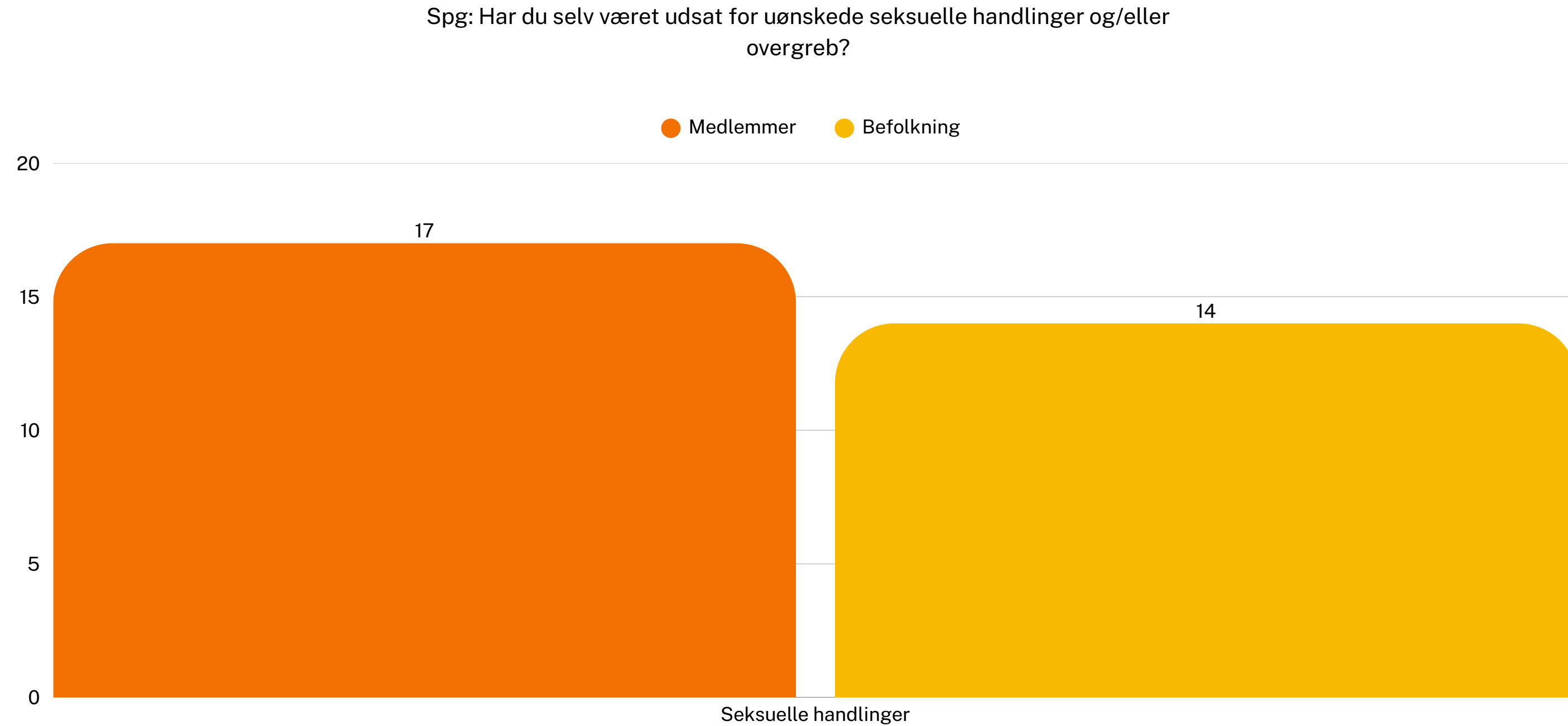
BILAG

Andel af medlemmer i faggrupper der har haft oplevelser med diskrimination og chikane 2024 (%)



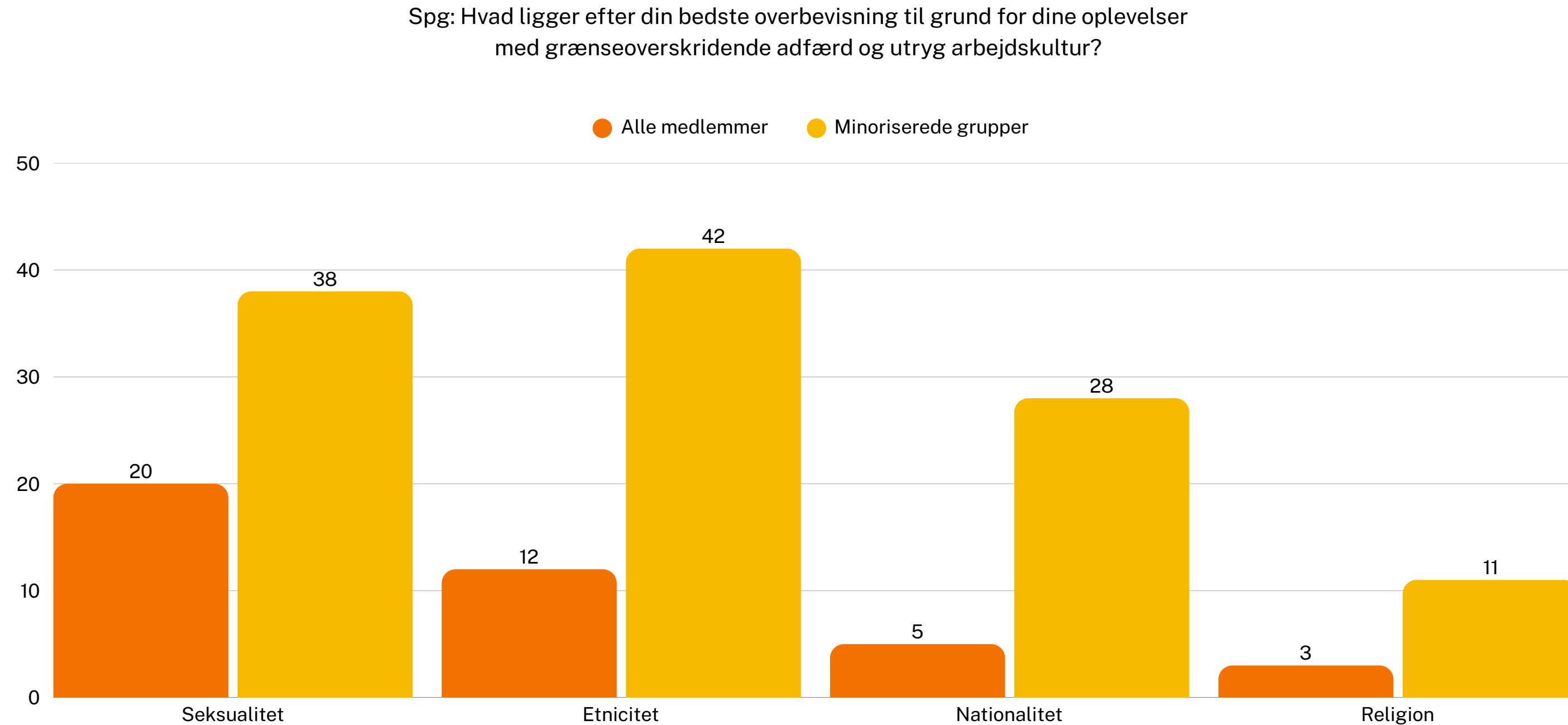
BILAG

Andel af medlemmer/befolkning der har haft oplevelser med uønskede seksuelle handlinger 2024 (%)



BILAG

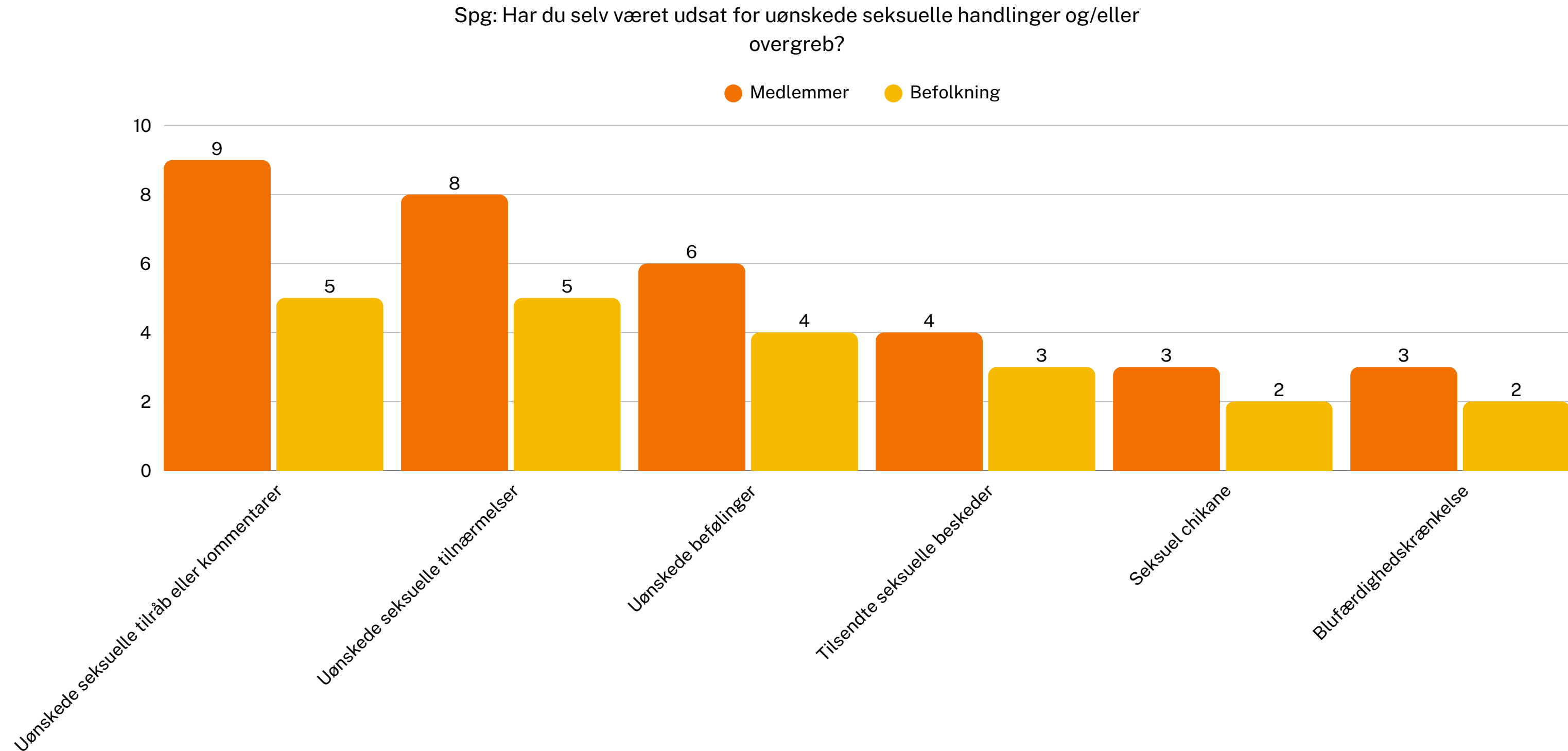
Fordeling af oplevede årsager til medlemmers oplevelser med grænseoverskridende adfærd og utryg arbejdskultur fordelt på typer 2024 (%)



Medlemmer: n=847, seksuelle minoriteter: n=112, etniske minoriteter: n=76, anden nationalitet end dansk: n=39, religiøse minoriteter: n=66

BILAG

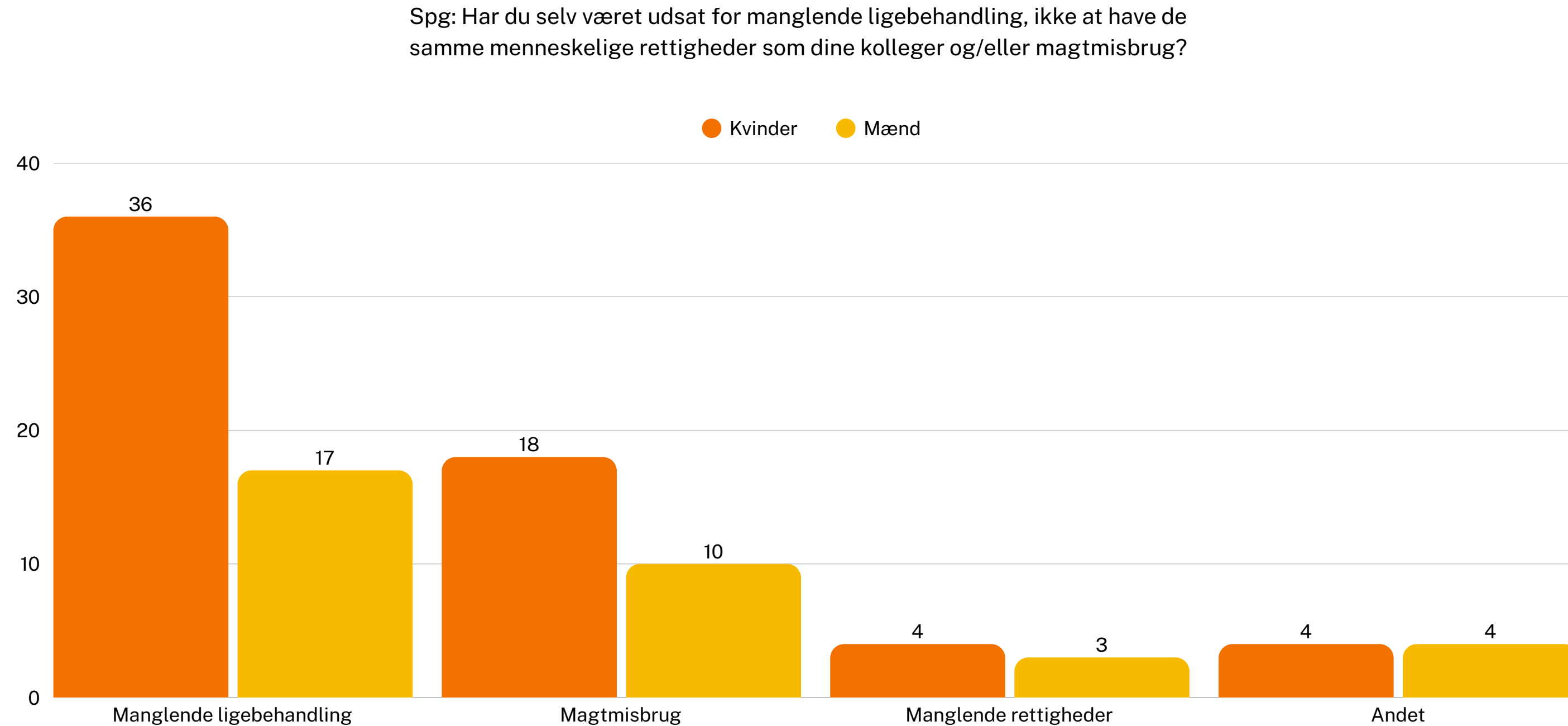
Andel af medlemmer/befolkningen der selv har været udsat for uønskede seksuelle handlinger og/eller overgreb fordelt på type 2024 (%)



Medlemmer: n=1.288 (Nej=80%) og befolkning: n=1.002 (Nej=85%)

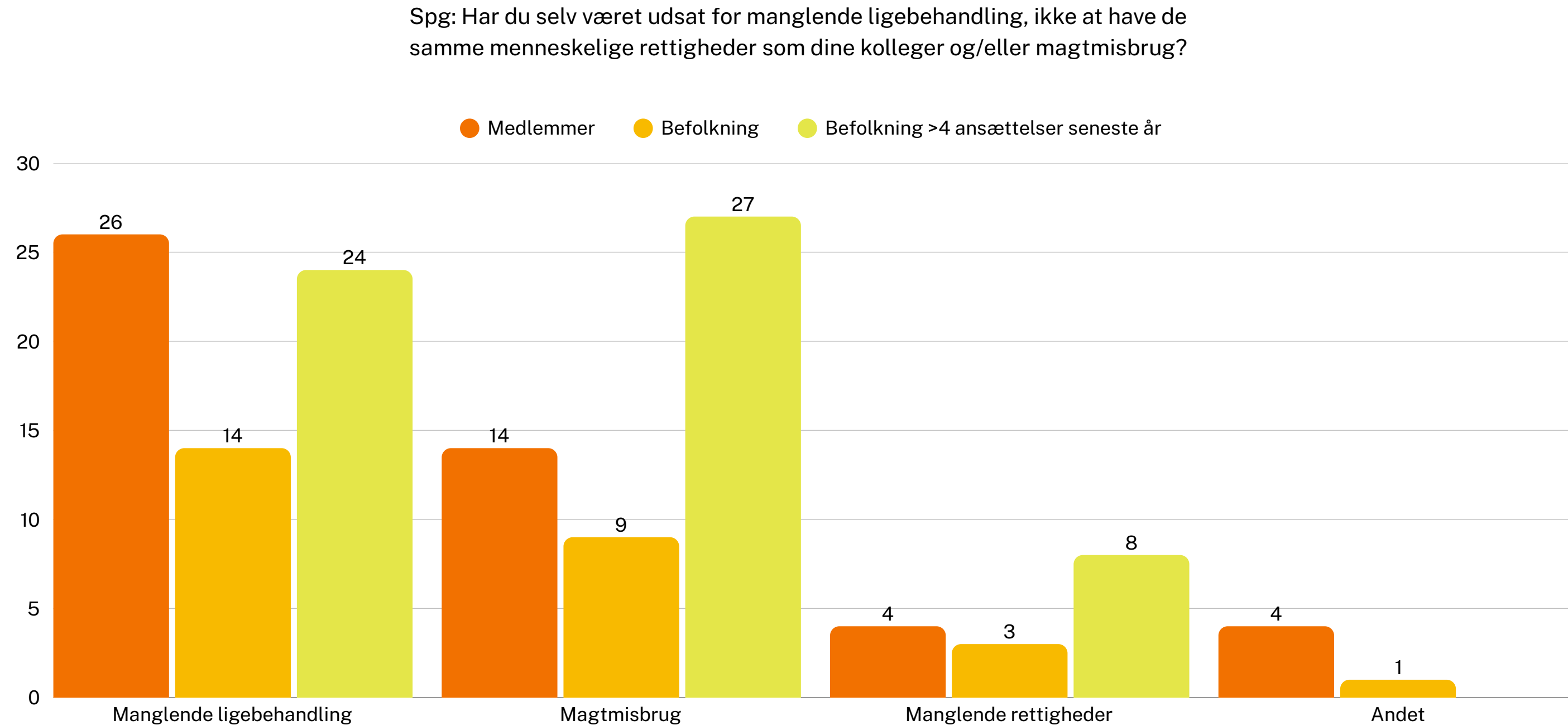
BILAG

Andel af medlemmer der selv været udsat for manglende ligebehandling, manglende menneskelige rettigheder som kolleger og/eller magtmisbrug fordelt på køn 2024 (%)



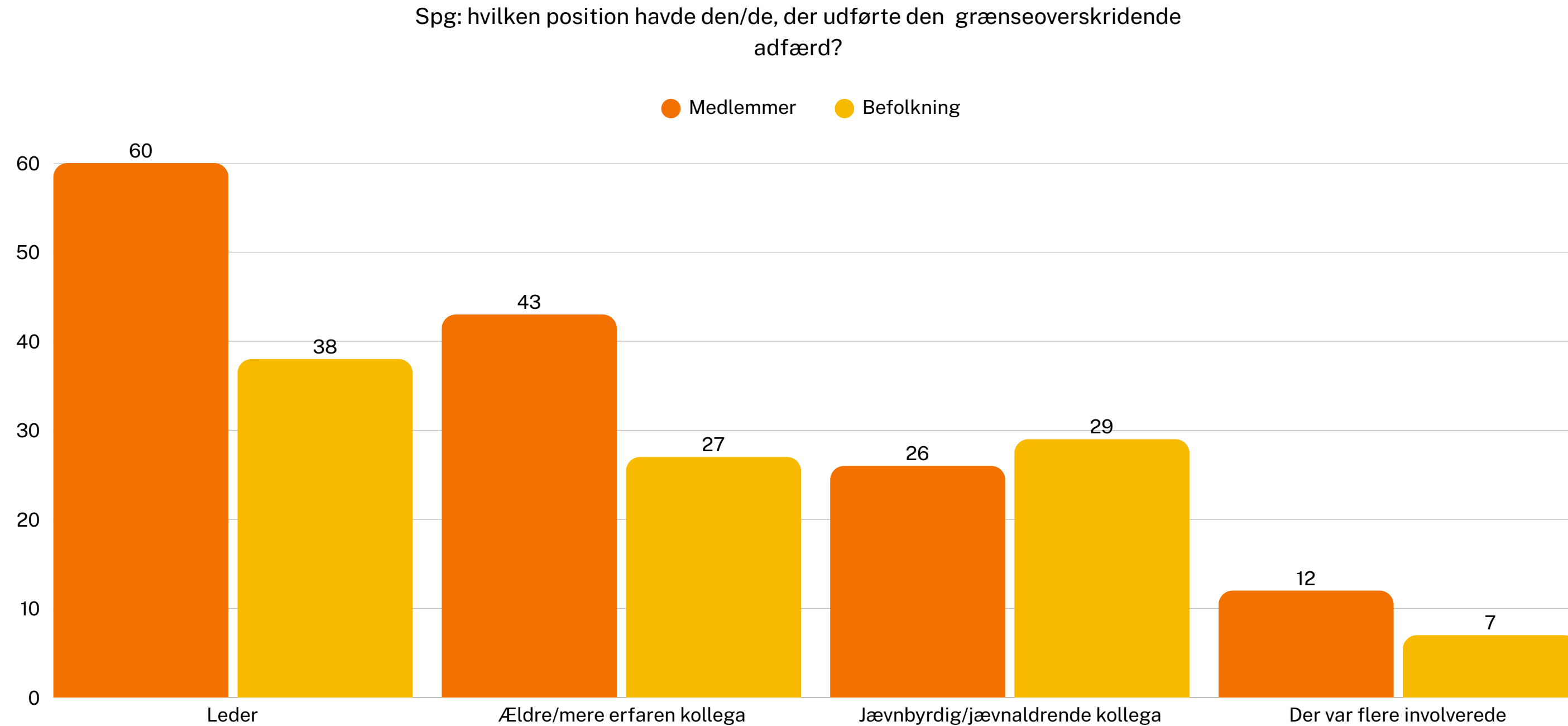
BILAG

Andel af medlemmer/befolkningen der selv været udsat for manglende ligebehandling, manglende menneskelige rettigheder som kolleger og/eller magtmisbrug 2024 (%)



BILAG

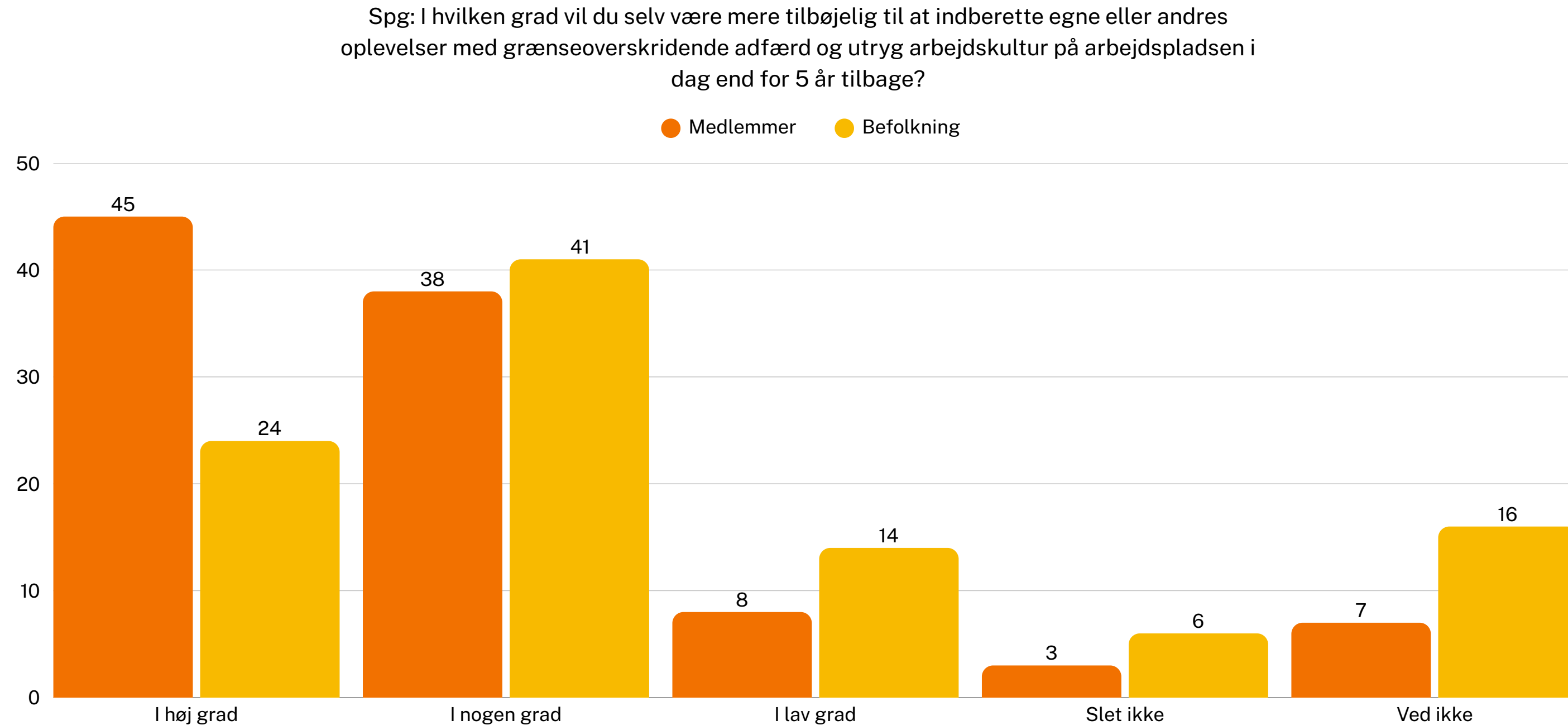
Fordeling af krænkere position blandt medlemmer/befolkningen der har været udsat for, vidne til eller er blevet betroet oplevelser med grænseoverskridende adfærd fordelt på type 2024 (%)



Medlemmer: n=546 og befolkning: n=264

BILAG

Grad af lyst til at indberette oplevelser med grænseoverskridende adfærd og utryg arbejdskultur på arbejdspladsen blandt medlemmer/befolkningen 2024 (%)



Medlemmer: n=1.288 og befolkningen n=1.002