

Trygge arbejdsfællesskaber

Tiltrædelseserklæring til branchestandard for virksomheder i musikbranchen

Forebyggelse og håndtering 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. Dog har mange i musikbranchen ikke et egentligt ansættelsesforhold at læne sig op ad; de er freelancere eller selvstændige som arbejdstagere og/eller leverandører til virksomheder i branchen. Med introduktionen af en branchestandard ønsker vi at sikre, at alle - også individer uden klassiske ansættelsesforhold - får den samme beskyttelse som andre aktører i musikbranchen.

Derfor forpligter vi os til at arbejde ambitiøst med at forebygge og håndtere episoder, hvor diskrimination, krænkende handlinger og seksuel chikane kan forekomme. Det gør vi bl.a. ved at forpligte os på at implementere denne branchestandard for samarbejdspartnere, så det bliver tydeligt, at de forventninger vi har til vores egne virksomheder, også gælder mennesker og virksomheder, vi arbejder sammen med.

Branchestandarden - der er et selvstændigt dokument - beskriver en række fælles retningslinjer for den danske musikbranche. Virksomheder og individer, der tiltræder denne standard, forpligter sig til at fremme en kultur, hvor diskrimination, krænkende handlinger og seksuel chikane ikke tolereres.

Ambitionen er, at alle virksomheder i den danske musikbranche tilslutter sig og implementerer standarden i deres daglige arbejde, så vi sammen får sat en fælles, ambitiøs og ensartet retning for arbejdet mod diskrimination, krænkende handlinger og seksuel chikane (herefter kaldet krænkende handlinger som samlet begreb).

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

Anvendelse af denne standard

Branchestandarden anvendes som tillæg til en aktiv samarbejdsaftale som betyder et igangværende eller nyt samarbejde og en igangværende eller ny kontrakt med virksomhedernes samarbejdspartnere og freelancere. Aktive samarbejder dækker bl.a. ikke: katalogartister og forlagskontrakter med sangskrivere der ikke har skrevet i mange år. I denne kontekst forstås samarbejdspartnere og freelancere som, men er ikke begrænset til, artister, musikere, komponister, sangskrivere, tekstforfattere, producere, tour managers, lydteknikere, spillesteder, medieproduktioner og koncertproduktioner.

Krav til virksomhedens forebyggelse

Alle virksomheder har ansvar for at forebygge krænkende handlinger, så arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Her er det vigtigt, at vi som virksomhed:

- udtrykker klare holdninger til krænkende handlinger
- har tydelige procedurer for forebyggelse og håndtering på plads
- har flere henvendelseskanaler
- sætter tid af til information og dialog om emnet
- håndterer konflikter proaktivt og ansvarligt
- drøfter konkrete tiltag for at forhindre gentagelser, hvis der er konstateret krænkende handlinger.

Fortsættes på næste side

Som del af forpligtelsen i forbindelse med branchestandarden, tager vi som virksomhed ansvar for flere forhold:

1. **Vi gør alle aktive og nye samarbejdspartnere bekendte med indholdet af denne standard** samt eventuelle andre interne retningslinjer/procedurer på området. Det er afgørende, at det er tydeligt for samarbejdspartneren, hvilken adfærd, der forventes, når man samarbejder med os. Det gælder også for aktive samarbejder, som er begyndt før denne standard blev implementeret

2. **Vi sætter tid af til dialog med samarbejdspartnere om indholdet af denne standard.** Det kan indebære at snakke om specifik adfærd, hvad der forventes i en konkret situation eller i forhold til et konkret samarbejde.

3. **Vi gør det tydeligt for samarbejdspartnere,** hvem i virksomheden de kan henvende sig til ved spørgsmål, tvivl eller andre overvejelser i forhold til denne standard.

4. **Vi forholder os aktivt til de faktorer, der kan øge risikoen for krænkende handlinger.** Vi arbejder aktivt med at forebygge og håndtere disse risici både internt og ift. samarbejdspartnere, herunder:

- Uklare normer og værdier for adfærd
 - U hensigtsmæssige magtdynamikker og kønsrollemønstre
 - Manglende kønsdiversitet
 - Kultur- og generationsforskelle
 - Uformel kultur og uformelle arbejdssteder
 - Utydelige grænser mellem privatliv og arbejdsliv
 - Uregelmæssige og atypiske arbejdstider
 - Hierarkisk eller autoritær ledelsesstil
 - Stor arbejdsmængde og tidspres, samt præstationsorienteret kultur
 - Jobusikkerhed og afhængighed af netværk og positive referencer
 - Uklarhed om roller og forventninger
 - Konflikter der ikke håndteres rettidigt eller konstruktivt
 - Manglende formel organisatorisk støtte i virksomheden til samarbejdspartnere og freelancere
 - Dårlige fysiske arbejdsvilkår
-

Krav til virksomhedens håndtering

Hvis der er konstateret problemer med diskrimination, krænkende handlinger eller seksuel chikane, tager vi som virksomhed ansvar for følgende:

1. Vi tager ansvarligt imod alle henvendelser fra berørte personer uanset om de kommer mundtligt, skriftligt, på telefon eller via en anden kanal. Vi udviser diskretion og drager ikke forhastede konklusioner i forhold til henvendelser og informationer.
2. Vi afdækker, hvad den, der henvender sig, selv oplever, der er brug for i situationen. Det vil ofte inkludere, at vi gennemfører en upartisk undersøgelse af forløbet, hvor alle parter får mulighed for at beskrive deres version af hændelsen. Det afgørende fokus er at afklare faktuel, hvad der er sket, så situationen kan håndteres ansvarligt og grænseoverskridelserne kan standses.
3. Efter behov tilbyder vi kollegaer hjælp i form af fx psykisk førstehjælp i form af umiddelbar følelsesmæssig eller praktisk støtte og når det vurderes nødvendigt, tilbydes derudover fagkyndig krisepsykologisk støtte til de involverede parter. Både det at rammes af, anklages for, eller være vidne til krænkende handlinger kan have store helbredsmæssige konsekvenser, både psykisk og fysisk.
4. Vi er opmærksomme på, om resten af arbejdsfællesskabet har brug for støtte, og at der tages hånd om den situation, der har været.
5. Vi dokumenterer og beskriver situationen, en eventuel undersøgelse og det samlede forløb på skrift. Efter en sag, drøfter vi som virksomhed, hvordan sagen blev håndteret, hvad der kan forbedres og hvad virksomheden fremadrettet kan gøre for at forebygge lignende situationer.
6. Hvis vi ikke selv har den nødvendige viden og kapacitet i forhold til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, vil vi søge at få ekstern hjælp af en fagperson.

En kontinuerlig indsats og forpligtelse

Arbejdet med krænkende handlinger er en kontinuerlig proces. Vi vil derfor løbende udvikle vores tilgang og indsatser forbundet med implementeringen af denne branchestandard. Standarden læner sig op ad de nationale lovkrav til virksomheder i forhold til psykosocialt arbejdsmiljø.

Forpligtelsen er godkendt af bestyrelsen/øverste ledelse, er offentlig tilgængelig på vores hjemmeside, og formidles både internt og til alle eksterne samarbejdspartnere.

Indholdet i dette dokument evalueres årligt.

Fulde navn:

Dato og sted:

Casper Bengtson

Underskrift

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/>