

Anvisningar för förebyggande av osakligt bemötande, trakasserier och sexuella trakasserier inom FILM- OCH TV-BRANSCHEN

Svensk version

2024

Även tillgänglig på
finska och engelska

Innehållsförteckning

Vad är osakligt bemötande och trakasserier?	1
Förebyggande åtgärder.....	3
Anvisningar för den som möter osakligt bemötande, trakasserier och sexuella trakasserier	4
Anvisningar för chefen.....	6
Anvisningar för den som misstänks eller anklagas för trakasserier eller annat osakligt bemötande.....	7
Läs mer	7
Samarbetspartner	8

Film- och tv-branschen godkänner inte osakligt bemötande eller någon form av trakasserier i arbetslivet, rekryteringssituationer eller utbildningen. Var och en som arbetar inom branschen ansvarar för sin egen del för atmosfären och välbefinnandet i arbetsgemenskapen och var och en har rätt att bli sakligt bemött. Kreativt arbete gör inte osakligt beteende, bemötande eller trakasserier godtagbara.

Dessa anvisningar är avsedda för personer som möter ifrågavarande beteende, arbetsgivare och andra personer i chefsställning samt personen som anklagas för beteendet i fråga. Målet är att stärka ett tidigt och effektivt ingripande i osakligt bemötande, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Anvisningarna ersätter inte arbetsplats- eller produktionsspecifik praxis, utan är avsedda som stöd för alla som arbetar inom film- och tv-branschen.

Vad är osakligt bemötande och trakasserier?

Trakasserier och osakligt bemötande är verksamhet och beteende i arbetet som strider mot arbetarskyddslagen. Vem som helst i arbetsgemenskapen kan göra sig skyldig till detta antingen ensam eller tillsammans med andra. Både anställda och chefer kan bli föremål.

Osakligt bemötande är till exempel:

- kontinuerlig och ogrundad kritik av personens arbetsprestation, svartmålning eller till exempel utfrysning från resten av arbetsgemenskapen
- osakligt verbalt bemötande, såsom öknamn, skrämsel eller ringaktning
- negativt kroppsprat, t.ex. kommentarer om vikt och utseende
- missbruk av ledande position, såsom förödmjukande befallning, olaglig ändring av arbetsvillkor eller uteslutande från informationsdelning.

Osakligt bemötande kan också vara annan typ av osaklig verksamhet och det finns inga exakta definitioner för detta i lagstiftningen. Osakligt bemötande kan också uppfylla kännetecknen för trakasserier.

Trakasserier är till exempel

- osakligt bemötande som kan äventyra eller skada individens säkerhet eller hälsa
- beteende som strider mot allmän god sed, är olämpligt för arbetet och stör arbetets utförande
- kränkande beteende eller behandling i ord och handling
- skapande av en hotfull, förödm-

jukande eller ångestfylld atmosfär på arbetsplatsen.

Trakasserier är ofta systematiska och kontinuerliga, men det kan också vara fråga om en enskild händelse. Trakasserier kan också vara sexuella.

Trakasserier är inte till exempel hantering av problem i arbetsgemenskapen, ingripande i arbetsprestationen av grundad anledning, hänvisning till bedömning av arbetsförmågan eller varning.

Läs mer: [Elokuva- ja tv-tuotantoalan työturvallisuusopas, Työturvallisuuskeskus](#) (på finska)

Vad är sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön?

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män definierar och förbjuder sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Jämställdhetslagen omfattar i praktiken mer än jämställdhet mellan kvinnor och män, eftersom lagens syfte också är att förhindra diskriminering och trakasserier på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet. (Arbetarskyddslagen 5 kap., 28 §)

Sexuella trakasserier innebär oönskat fysiskt, verbalt eller annat beteende av sexuell natur. Sexuella trakasserier är till exempel

- fysisk beröring
- förslag eller krav som gäller sexuellt umgänge
- sexuellt antydande gester och miner
- oanständigt prat, tvetydiga skämt samt anmärkningar eller frågor som gäller kroppen, klädseln eller privatlivet
- sexuellt färgat material, meddelanden eller telefonsamtal
- i värsta fall kan det vara fråga om våldtäkt eller försök till våldtäkt.

Sexuellt antastande

- är ett brott som innehåller sexuella trakasserier och därmed är straffbart enligt strafflagen
- avser en gärning som kränker den sexuella självbestämmanderätten och kan vara en fysisk eller en därmed jämförbar verbal eller annan handling
- i och med reformen av lagen om

sexualbrott kan det också handla om att skicka eller presentera ett meddelande eller en bild, ta en bild eller blotta sig själv.

Med trakasserier på grund av kön avses oönskat beteende som har samband med en persons kön och som inte är av sexuell natur. Trakasserier på grund av kön är till exempel

- nedsättande och negativt tal om personens kön, könsidentitet eller könsuttryck
- förnedrande av en persons kön, könsidentitet eller könsuttryck
- mobbning på arbetsplatsen när den grundar sig på den mobbades kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Läs mer: [Elokuva- ja tv-tuotantoalan työturvallisuusopas, Työturvallisuuskeskus](#) (på finska)

Film- och TV-branschens särdrag

- Oregelbundna arbetstider och arbetsförhållanden kan leda till att gränsen mellan det yrkesmässiga och det personliga blir suddigare. Det är särskilt viktigt att fästa uppmärksamhet vid denna gräns och att alltid respektera den andras självbestämmanderätt.
- Man kan utgå ifrån att maktstrukturer försvagar individernas förmåga att uttrycka sig, så de som har en officiell eller inofficiell maktställning ska fästa särskild uppmärksamhet vid sitt beteende.
- Inom AV-branschen kan medlemmarna i arbetsgrupperna ha ett mycket offentligt arbete. Om en arbetstagare trakasseras, hotas eller förtalas i offentligheten eller i sociala medier i frågor som gäller arbetet, får hen inte lämnas ensam med att utreda situationen.

Förebyggande åtgärder

Arbetsgivaren ska fastställa åtgärder för att förhindra osakligt bemötande, trakasserier eller sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i produktioner.

Att arbetsgivaren sätter sig in i arbetsgivarens skyldigheter är det första steget mot att förebygga trakasserier. Det är kritiskt att både cheferna och de anställda utbildas i ämnet och åtgärderna.

Förebyggande åtgärder är till exempel

- ledningens tydliga uttryck om att osakligt beteende eller trakasserier i någon form inte godkänns på arbetsplatsen (nolltolerans)
- en tydligt utnämnd person i varje produktion till vilken man kan anmäla observationer av trakasserier
- på förhand utarbetade förfaringsätt för att konsekvent och effektivt ingripa i trakasserier av alla typer
 - Det är bra att ha gemensamma anvisningar på arbetsplatsen som beskriver hur arbetsplatsen görs så säker som möjligt för alla och hur man ska agera i konfliktsituationer. Det rekommenderas att man på arbetsplatserna skapar individuella anvisningar för ett säkrare utrymme, och anvisningarna ska behandlas tillsammans med de anställda.
 - Spelreglerna för gott arbetsbeteende: man går igenom med de anställda hurdant beteende som är lämpligt och hurdant som inte är det.
- utarbetande av en jämställdhetsplan där det framgår hur trakasserier förebyggs och hur man ska agera i trakas-

serifall. Som hjälp vid skapandet av en produktionspecifik plan kan man använda till exempel WIFT:s jämställdhets- och likabehandlingsverktyg.

- Om antalet anställda regelbundet överstiger 30 ska arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen utarbeta en jämställdhetsplan minst vartannat år
- att arbetsgivaren gör sig förtrogen med arbetarskyddslagen, särskilt punkterna
 - om arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt (8 §), enligt vilken arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Dessutom ska arbetsgivaren kontinuerligt iaktta arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten i arbetssätten.
 - skapande av ett verksamhetsprogram för arbetarskydd (9 §) samt utredning och bedömning av riskerna i arbetet (10 §).
- utbildning av chefer för att upptäcka, utreda och undanröja osakligt bemötande, trakasserier och sexuella trakasserier

I jämställdhetslagen (6 c §) konstateras att arbetsgivare, läroanstalter och myndigheter på ett målinriktat och planmässigt sätt ska förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

● upprättande av en konfidentiell kanal för anmälningar. EU:s whistleblowing-direktiv, som har implementerats i den nationella lagen om skydd för anmälaren, förpliktar alla organisationer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare

att upprätta en egen konfidentiell kanal för att anmäla lagstridigheter. Lagen ställer inga hinder för att anmälningssystemet kan utnyttjas även för missbruk som inte omfattas av lagens tillämpningsområde, såsom trakasserier.

Exempel på förebyggande åtgärder inom film- och TV-branschen

- Rekryterings- och casting-situationer ska till sina förhållanden ordnas så att möjligheterna till trakasserier i alla former har minimerats, till exempel genom att säkerställa lämpliga lokaler och nödvändiga utomstående personers deltagande.
- Produktionens särdrag ska gås igenom i början av produktionen: om till exempel intima scener eller improvisation ingår, går man igenom situationerna på förhand och ber om de delaktigas samtycke. Användning av intimitetskoordinator rekommenderas.
- Branschens projektartade karaktär och konkurrensen om arbetsplatserna kan göra det svårare att lyfta fram missförhållanden. Det är dock kritiskt att man ingriper förebyggande och uppmuntrar till att lyfta fram missförhållanden även om anställningsförhållandet har upphört.

Anvisningar för den som möter osakligt bemötande, trakasserier och sexuella trakasserier

Även om situationen kan kännas tung, försök utföra en eller flera av åtgärderna nedan

- anteckna tidpunkten och platsen för händelsen, vad som hände och vem som var närvarande i situationen
- meddela genast tydligt och entydigt åt trakasseraren att du inte godkänner verksamheten och kräver att den upphör
- du kan också be en kollega, arbetarskyddsfullmäktig eller förtroendevald om hjälp och tillsammans med hen be trakasseraren att sluta

- berätta om saken för din chef
- studerande och praktikant: vänd dig genast till din handledare och om situationen fortsätter, till din läroanstalt.

Om osakligt bemötande, trakasserier och sexuella trakasserier trots det fortsätter

- anteckna hur och hur ofta trakasserier inträffar och hur du själv har agerat

● kontakta din närmaste chef eller trakasserarens chef och be att hen tar upp ärendet till behandling. Om din egen chef trakasserar, kontakta chefens chef. Berätta också att du vill veta vilka åtgärder chefen tänker vidta.

■ vänd dig vid behov till företagshälsovården, arbetarskyddsfullmäktigen, den förtroendevalda eller ditt eget fackförbund.

● om din arbetsgivare inte vidtar åtgärder för att stoppa trakasserier eller om åtgärderna inte har hjälpt, kan du be om hjälp av arbetarskyddsmyndigheten vid Regionförvaltningsverket. Det riksomfattande rådgivningsnumret är 0295 016 620.

● vid brottsmisstankar kan man kontakta polisen direkt

● Om det är fråga om ett medlemsföretag i APFI kan du göra anmälan med [APFI:s anmälningsblankett](#). Blanketten kan skickas anonymt, men om man vill kan man också ange kontaktuppgifter för att underlätta behandlingen av ärendet och för eventuella tilläggsuppgifter.

Om du lägger märke till osakligt bemötande, trakasserier eller sexuella trakasserier som inte riktas mot dig ska du i mån av möjlighet ingripa i situationen. Berätta om saken för din chef.

Film- och TV-branschens särdrag

● Det kan vara svårt att lyfta fram trakasserier medan inspelningarna pågår. Försök ändå följa anvisningarna ovan och föra fram saken så snart som möjligt. Kontakta produktionens kontaktperson för trakasserier, chefen eller arbetsgivaren, och vid behov kontakta din agentur eller castingbyrå. Kom ihåg att du kan kontakta arbetsgivaren även efter att inspelningarna har tagit slut eller anställningsförhållandet har upphört.

● Rädsla för att bli stämplad och oro för att karriären inte ska fortsätta kan göra det svårare att lyfta fram missförhållanden. Att berätta om saken för en pålitlig medlem i arbetsgemenskapen kan lindra denna oro, och att föra saken till arbetsgivarens kännedom gör det möjligt att ingripa i situationen, korrigera situationen och utveckla verksamhetssätten.

● Arbetsgrupperna kan också tillbringa mycket fritid tillsammans, till exempel i reseproduktioner eller i karonkor. Alla har rätt att bli bemötta på ett sakligt sätt även på fritiden eller vid evenemang i anslutning till produktionen.

Anvisningar för chefen

Om en chef får en anmälan om osakligt bemötande, trakasserier eller sexuella trakasserier har hen en lagstadgad skyldighet att omedelbart och opartiskt utreda händelserna. Arbetsgivaren har i sista hand det slutliga ansvaret för att utreda situationen och vidta nödvändiga åtgärder.

- Utred händelseförloppet genom att diskutera med båda parterna.
- Om det har förekommit någon form av trakasserier är du skyldig att förbjuda sådant beteende. Det är chefens uppgift att tydligt fastställa hurdant beteende som inte är godtagbart i arbetsgemenskapen.
- Vidta åtgärder enligt företagets praxis.

- Det är bra att anteckna slutsatserna samt anvisningarna och föreskrifterna.
- Följ med hur ändringarna genomförs och överväg om ett uppföljningssamtal ännu ska föras med parterna.
- Om situationen inte korrigeras trots vidtagna åtgärder har arbetsgivaren rätt att vidta disciplinära åtgärder, till exempel ge den som trakasserar en varning.
- Som sista utväg kan trakasserarens anställningsförhållande också avslutas om det finns lagliga grunder för det.

Särskilda observationer

- Enligt arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren ingripa i osakligt bemötande så snabbt som möjligt efter att hen fått information om saken. Om situationen pågår länge kan den utsatta personens hälsa äventyras, arbetsgemenskapen belastas och välbefinnandet på arbetsplatsen försämrats.
- På arbetsplatsen ska det finnas en verksamhetsmodell för hur fallen behandlas i olika situationer, såsom under inspelningar. Särskilda verksamhetsmodeller bör utvecklas för att lösa fallen under hög press.
- Osakligt bemötande kan vara oavsiktligt, så saken ska så snart som möjligt tas upp till diskussion med personen som har betett sig osakligt. Då får den som betett sig osakligt en möjlighet att ändra sitt beteende.

Anvisningar för den som misstänks eller anklagas för trakasserier eller annat osakligt bemötande

Om en kollega eller underordnad berättar att hen upplever ditt beteende som störande eller chefen vill diskutera misstanken om trakasserier med dig, förhåll dig sakligt till saken. Misstankar och olika tysta signaler, såsom undvikande kroppsspråk eller upprepad frånvaro, ska tas på allvar. Även om du anser att du inte har gjort dig skyldig till trakasserier ska du inte förringa den andra personens upplevelser utan omedelbart sluta bete dig osakligt.

Om du misstänks eller anklagas för osakligt bemötande, trakasserier eller sexuella trakasserier

- lyssna på vad personen som upplever att hen blivit trakasserad eller chefen som utreder ärendet berättar för dig
- fundera på ditt eget beteende ur den personens perspektiv som upplever att hen blivit trakasserad
- berätta din egen syn på situationen
- diskutera tillsammans hur situationen kan lösas
- var beredd att be om ursäkt

- berätta för din chef att du misstänks eller anklagas för sexuella trakasserier
- diskutera vid behov även med kontaktpersonen för trakasserier, arbetarskyddsfullmäktigen, den förtroendevalda eller företagshälsövården.

Misstankar och anklagelser om trakasserier är alltid allvarliga. Det är viktigt att alla parter rättsskydd beaktas när ärendet utreds.

Arbetstagaren skall på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa. (Arbetarskyddslagen 4 kap., 18 §)

Läs mer

[Häirintä ja epäasiallinen kohtelu, Työturvallisuuskeskus \(på finska\)](#)

[Jämställdhetsombudsmannen](#)

[Diskrimineringsombudsmannen](#)

[Arbetarskyddsförvaltningens](#)

[Työhyvinvointi ja työkyky, Työterveyslaitos \(på finska\)](#)

[Verktygslåda för psykisk hälsa, Arbetshälsoinstitutet](#)

Samarbetspartner

Aalto-yliopisto, Elokuva- ja lavastustaiteen laitos
Animaatiokilta ry
Avate Audiovisuaalisen alan tekijät ry
Audiovisuaalisen kulttuurin edistämiskeskus AVEK
Business Finland
Dokumenttikilta ry
EFFC - Itä-Suomen elokuvakomissio
Elokuvan ja median ammattilaiset ELMA
Film in Finland
Film Lapland – Lapin elokuvakomissio
Film Tampere
Helsinki Casting & Blockbusters Gang
International Sámi Film Institute
Kansallinen audiovisuaalinen instituutti
Kirkon mediasäätiö
Kopiosto
Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP
Metropolia AMK
Näyttelijäliitto - Skådespelarförbund ry
Palta
Pohjois-Suomen elokuvakomissio
Pohjoisen audiovisuaaliset ammattilaiset PAVA ry
SEFFC - Kaakon elokuvakomissio
Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry
Suomen elokuvaajien yhdistys F.S.C.
Suomen elokuvasäätiö
Suomen Filmikamari ry
Suomen kuvausjärjestäjät ry

Suomen elokuvaleikkaajat - Finnish Cinema Editors F.C.E. ry.
Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry
Suomen elokuvateatteriliitto - SEOL ry
Suomen elokuvatoimistojen liitto ry
Suomen Journalistiliitto – Finlands Journalistförbund ry
Suomen Näytelmäkirjailijat ja Käsikirjoittajat – Finlands Dramatiker och Manusförfattare ry Sunklo / Käsikirjoittajien Kilta
Taiteen edistämiskeskus
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry
Tampereen ammattikorkeakoulu TAMK
Turun ammattikorkeakoulu
Yrkeshögskolan ARCADA
WFFC - Länsi-Suomen elokuva-komissio
Women in Film & Television WIFT Finland ry
Åland Film Commission

Samordning av guiden

Audiovisual Producers Finland APFI ry