



Anvisning för förebyggandet av sexuell trakasseri inom film- och TV-branschen

2/2018

- Elokuvatuottajat ry
- Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry
- Finlands Dramatiker och Manusförfattare ry
- Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry
- Suomen elokuväsäätiö
- Finlands Skådespelarförbund ry
- Metropolia AMK
- Yrkeshögskolan ARCADA
- Aalto-yliopisto, Elokvataiteen ja lavastustaiteen laitos
- Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET
- Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP
- Suomen elokuvaajien yhdistys F.S.C.
- Dokumenttikilta ry
- Suomen audiovisuaalisen alan tuottajat – SATU ry
- Animaatioklinikka ry
- Women in Film & Television WIFT Finland
- Kapiosto/AVEK
- Suomen Filmikamari ry
- Suomen elokuvatoimistojen liitto ry
- Suomen elokuvateatteriliitto SEOL ry

Med sexuella trakasserier avses icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur

FILM- OCH TV-BRANSCHEN godkänner inte sexuella trakasserier eller annan opassande behandling i arbetslivet, utbildningen eller i rekryteringssituationer. Varje aktör inom branschen ansvarar för sin del av arbetsmiljöns stämning och välfärd. Alla har rätt till att bli behandlade sakligt. Arbetets kreativa natur bemyndigar inte sexuella trakasserier.

DENNA ANVISNING är ämnad för att stödja alla inom film- och TV-branschen. Målsättningen är att förstärka tidiga och effektiva åtgärder i sexuella trakasserier. Anvisningen erbjuder också instruktioner för dem som möter sexuell trakasseri samt för arbetsgivare och andra förmän.

Vad är sexuell trakasseri?

Med sexuella trakasserier avses icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur. Personer i maktposition bör bete sig speciellt ansvarsfullt.

Sexuell trakasseri är t.ex.

- fysisk beröring
- förslag eller krav på sexuella tjänster
- sexuella anspelningar, blickar eller miner
- opassande samtalsämnen, tvetydiga skämt samt kommentarer eller frågor gällande kropp, klädsel eller privatliv
- sexuellt betonat material, meddelanden eller samtal
- som grävst kan det handla om våldtäkt eller ett försök till våldtäkt
- dessa gäller också rekryterings- eller casting-situationer, se också www.nayttelijaliitto.fi/metoo/hairinta-tyohonotossa

Förebyggandet av sexuella trakasserier

Arbetsgivaren bör fastställa åtgärder som hindrar sexuella trakasserier i produktioner.

Förebyggande åtgärder är t.ex.

- ledningens klara uttryck på att sexuella trakasserier inte godkänns på arbetsplatsen (nolltolerans)
- regler för gott beteende på arbetsplatsen: en genomgång med arbetstagarna om vad som är acceptabelt eller icke-acceptabelt i företaget eller på produktionens olika områden
- genomgång av produktionens särdrag i början av produktionen: ifall produktionen har t.ex. nakenscener eller improvisation, bör situationerna gås igenom på förhand och de delaktigas samtycke försäkras
- företagets bestämda procedurer med vilka ingripa i sexuella trakasserier på ett konsekvent och effektivt sätt
- att utbilda förmän till att upptäcka, utreda och hindra sexuella trakasserier

Anvisningar för den som bemöter sexuell trakasseri

- ange klart och entydigt för den trakasserande att beteendet inte är acceptabelt och kräv att det slutas
- man kan också be hjälp av en medarbetare, arbetsskyddsfullmäktige eller förtroendeman och tillsammans begära att den trakasserande slutar
- skriv ner incidentens tidpunkt och plats, vad hände och vem var på plats
- studerande eller praktikant: vänd dig till din praktikhandledare och om situationen fortsätter till din läroanstalt

Ifall trakasserierna trots allt fortsätter:

- skriv ner på vilket sätt och hur ofta trakasserier sker, och hur du själv reagerat
- ta kontakt till din närmaste förman, den trakasserandes förman (eller förmannens förman ifall den trakasserande är din förman) och be att hen hanterar situationen. Tillägg också att du vill få information på dom åtgärder förmannen kommer att ta.
- vänd dig vid behov till arbetshälsovården, arbetsskyddsfullmäktige, förtroendeman eller ditt fackförbund
- ifall din arbetsgivare inte åtgärdar trakasserierna eller om åtgärderna inte hjälper kan du be om hjälp från arbetarskyddsmyndigheten vid Regionförvaltningsverket, nationella rådgivningens telefonnummer är 0295 016 620

Anvisningar för förmän

När en förmän får anmälan om sexuella trakasserier bör hen omedelbart och opartiskt utreda händelseförloppet. **Ansvaret av utredningen och åtgärderna för situationen ligger hos arbetsgivaren.**

- utred händelsernas gång genom att diskutera med båda parterna
- **ifall sexuell trakasseri förekommer har du rätt att förbjuda beteendet; förmännens uppgift är att tydligt fastställa hurudant beteende är oacceptabelt i arbetsomgivningen**
- inled åtgärder enligt företagets bestämda procedure
- slutsatser, anvisningar och bestämmelser är bra att skriva ner
- följ hur bättringen förverkligas och överväg ifall en uppföljningsdiskussion skulle gynna parterna
- ifall anvisningarna inte hjälper har arbetsgivare rätt till disciplinära åtgärder, t.ex. att utge en varning
- som en sista åtgärd kan anställningen avslutas ifall det finns lagliga grunder till det

För den som misstänks eller anklagas för sexuell trakasseri

Förhåll dig sakligt om en medarbetare eller underlydande konfronterar dig om att hen upplever ditt beteende som trakasseri eller om din förmän vill diskutera trakasserimisstankar. Misstankar och signaler bör tas på allvar. Fastän du anser dig vara oskyldig, **förringa inte andras upplevelser, utan sluta det beskrivna opassande beteendet omedelbart.**

Ifall du är misstänkt eller anklagas av sexuella trakasserier

- lyssna på vad trakasserins offer eller utredande förmannen berättar
- **fundera på ditt beteende från den trakasserades synvinkel**
- berätta om hur du upplevde situationen
- diskutera tillsammans hur situationen kunde lösas med ett gott resultat
- var färdig att be om förlåt
- vid behov berätta till din förmän att du är misstänkt eller har blivit anklagad av sexuella trakasserier
- vid behov kan du också diskutera med arbetsskyddsfullmäktige, förtroendemannen eller arbetshälsovården

Misstankar och anklagelser gällande trakasseri är alltid allvarliga. Det är viktigt att alla parter rättsskydd tas i beaktande i utredningsprocessen.