Fra: Andreas Hemmeth | Autor
Til: Bettina Skaaning
Emne: [EKSTERN] SV: Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog
Dato: 23. august 2024 10:56:28

Hej Bettina

Vi har gjort det nemt og samlet alt materiale her: https://www.autor.dk/om-autor/vidensbank/

Hvis der er noget, vi har overset, så hører vi gerne om det. Og får det op på hjemmesiden.

Mvh
Andreas Hemmeth
Chef for Autor

Er du tilmeldt vores nyhedsbrev?
Få vigtige deadlines, nyheder og inspiration direkte i indbakken. Tilmeld dig her:
https://www.autor.dk/nyhedsbrev

Fra: Bettina Skaaning <YZ5Q@kk.dk>
Sendt: 23. august 2024 09:28
Til: Bettina Skaaning <YZ5Q@kk.dk>
Emne: Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog

Til de udpegende musikorganisationer

Borgerrepræsentationen har den 20. juni 2024 bedt Kultur og Fritidsforvaltningen at igangsætte en dialog med kulturlivets repræsentanter med henblik på at udarbejde et handlingskatalog til politisk behandling med forslag om værn i kulturbranchen mod sexisme og seksuelle krænkelser.

Forslaget lægger op til, at Københavns Kommune skal spille en positiv og aktiv rolle i kampen mod sexisme og seksuelle krænkelser og i dialog med kulturlivets repræsentanter og organisationer udarbejde et handlingskatalog med henblik forebyggelse af fremtidige krænkelser.

Forvaltningen er ved at indhente relevant baggrundsmateriale i forbindelse med det indledende arbejde. Hvis I har udarbejdet rapporter m.m. der berører ovenstående emne, vil vi sætte pris på at få disse tilsendt senest den 30. september 2024.

Med venlig hilsen

Bettina Skaaning
Konsulent
Sekretariat for Kunst og Historie

KØBENHAVNS KOMMUNE
Kultur- og Fritidsforvaltningen
Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter

Stormgade 20
1555 København V

Mobil 2053 8237
E-mail YZ5Q@kk.dk
EAN 5798009781505

Små tendenser i retning af mere lighed

Kønsstatistik 2022

Lige muligheder

I Koda mener vi, at en mangfoldig musikbranche og et bæredygtigt musikliv skal afspejle befolkningssammensætningen i det omgivende samfund. Et musikliv i balance er forudsætningen for at forløse såvel kulturelle som forretningsmæssige potentialer.

I Kodas kulturstrategi er det højest prioriterede område at skabe lige muligheder i branchen for alle – uanset køn, alder og etnisk baggrund – blandt musikkens skabere.

Kodas kønsstatistik udgør ét ud af flere vidensgrundlag for arbejdet med at skabe en mere lige kønsbalance blandt musikkens skabere.

Læs mere om fokus på kønsbalancen på **koda.dk/kulturstrategi**

Koda

Lautrupsgade 9
2100 København Ø
Tlf: 33 30 63 00
info@koda.dk
www.koda.dk

Pressekontakt

Kommunikationsdirektør
Louise Brincker

Tlf: +45 29 77 33 77
Email: lob@koda.dk

Pressechef
Mads Scheuer

Tlf: +45 31 22 48 06
Email: msc@koda.dk

Indhold

3 Indledning

6 Kønsbalancen 2021

11 Nye medlemmer

13 Værker skabt i 2021

15 Koda kultur: Initiativer i 2021

Små tendenser i retning af mere lighed

Indledning

Kodas kønsstatistisk 2022 er den tredje af sin art, og den giver indsigt i udviklingen af kønsbalancen blandt Kodas medlemmer. Statistikken viser igen i år, at den overordnede kønsbalance stort set ikke har ændret sig over de tre år, statistikken har været udgivet. Der er dog mindre tendenser at spore mod en mere lige kønsbalance. For det første er kvinders andel af udbetalingen steget, om end det er minimalt, for første gang i otte år. For det andet og mere signifikant er andelen af kvinder, som har meldt sig ind i Koda de seneste fem år, i fremgang, og samtidig er denne medlemsgruppes andel af udbetalingsbeløbet også stigende.

Trods de små tendenser i retning mod en mere lige kønsbalance, er der ingen tvivl om, at der skal mere tid og flere forandringer til, hvis den overordnede kønsbalance for alvor skal blive mere lige. I år udgav Koda sammen med en række andre organisationer i musikbranchen rapporten 'Hvorfor er der så få kvinder i musikken', som er udarbejdet af Analyse & Tal og KVINFO. Rapporten giver indsigt i hovedårsagerne til den skæve kønsbalance og på baggrund af den, arbejder Koda netop nu med at søsætte endnu

Koda for musikken

Koda er musikskabernes rettighedsorganisation, som sørger for, at komponister, sangskrivere og musikforlag bliver betalt, når deres musik bruges offentligt – for eksempel i radio, butikker, på tv, streamingtjenesterne og til koncerter.

Koda er en medlemsorganisation og har 48.799 medlemmer, hvoraf 28.196 i alt modtog 386 millioner kroner fra Koda i 2021.

I alt udbetalte Koda 837 millioner kroner i 2021 til rettighedshavere, som er medlemmer af enten Koda eller andre rettighedsorganisationer.

flere initiativer, som skal mindske barriererne for en mere lige kønsbalance og for større diversitet i musiklivet.

Kodas kønsstatistik fokuserer på forholdet mellem mænd og kvinder med udgangspunkt i medlems- og udbetalingsdata fra 2021.

Overordnet kønsubalance stort set uændret
Den overordende kønsubalance er stort set uændret. Ligesom i 2020 udgjorde kvinder 20 procent af Kodas medlemmer i 2021. Samtidig blev de kvindelige rettighedshaveres musik kun spillet i et omfang, der gjorde, at kvinderne modtog 10 procent af det samlede udbetalingsbeløb i 2021.

Selvom kønsbalancen umiddelbart ser uændret ud, er der dog små fremgange at spore, hvis vi afrunder ovenstående tal til første decimal. Andelen af kvindelige medlemmer i 2021 var helt præcist 19,9 procent mod 19,7 året før. På samme måde lå kvindernes andel af udbetalingsbeløbet på 9,7 procent i 2020, og dermed er der en lille fremgang på 0,3 procentpoint, da andelen lå på 10,0 procent i 2021. Det er første gang siden 2012, at kvindernes andel af den samlede udbetaling fra Koda stiger.

Lille fremgang på flere udbetalingsområder
Der er en meget lille fremgang i kvinders andel af udbetalingsbeløbet over tre år på fire af de fem største udbetalingsområder fra Koda. På streamingområdet, som er det største udbetalingsområde, er kvindernes andel af udbetalingen 10 procent. Den er dermed steget med et procentpoint over tre år. Det samme er tilfældet på tv-området, som fortsat er det område, hvor kvinderne modtager den mindste del af udbetalingsbeløbet med en andel på fem procent. På koncertområdet er andelen steget med to procentpoint over tre år, og endelig er der en fremgang på tre procentpoint på radio, hvor kvindernes andel af udbetalingsbeløbet er på 14 procent.

Størst ubalance blandt de højest indtjenende
Når Kodas medlemmer inddeles i forskellige indtægtsgrupper, ser vi, at kønsubalancen er størst blandt de højest indtjenende medlemmer. Der er syv kvinder i en gruppe af i alt 117 medlemmer, som modtog mere end 400.000 kroner i udbetaling fra Koda i 2021. De syv kvinder modtog i alt 4,8 millioner kroner, hvilket svarer til 4,6 procent af det samlede beløb blandt dem, som modtog mere end 400.000 kroner. Til sammenligning var kvindernes beløbsandel i samme indtægtsgruppe på 4,8 procent i 2020 og 6,2 procent i 2019.

På listerne over de ti bedst indtjenende rettighedshavere på hver af de fem største udbetalingsområder i Koda, optræder der i alt kun tre kvinder. Det er én mindre end året før.

Mere lighed blandt nye medlemmer
For tredje år i træk opgør Kodas kønsstatistik kønsbalancen blandt medlemmer, som har været medlemmer af Koda i op til fem år til og med det år, statistikken omhandler. Siden 2019 er andelen af kvinder i denne medlemsgruppe steget fra 22 til 28 procent. Samtidig er deres andel af det samlede udbetalingsbeløb steget fra 15 til 20 procent.

Der er fremgang i kvindernes andel af udbetalingsbeløbet på alle de fem største udbetalingsområder blandt gruppen af medlemmer, der har været medlem af Koda i op til fem år. Den største fremgang ses på udbetalingen fra radio, som samtidig også er det område, hvor kvinderne modtog den største andel af udbetalingsbeløbet i 2021 med 34 procent. I 2019 var den tilsvarende andel på 16 procent.

Den mindste fremgang ses på kvinders andel af udbetaling fra streaming. Området er det største udbetalingsområde og samtidig det område, hvor kvinderne modtager den mindste andel af det udbetalingsbeløbet. Kvindernes andel var ti procent i 2021 og syv procent i 2019.

Værker skabt i 2021
Mænd udgør som beskrevet i teksten ovenfor 80 procent af alle Kodas medlemmer. I 2021 var 84 procent af de nye værker, som blev registreret i løbet af året, skabt alene af mandlige medlemmer. Værkerne skabt alene af mænd modtog 80 procent af udbetalingen blandt de nye værker. Til sammenligning udgør kvinder 20 procent af medlemmerne, men de skabte kun otte procent af værkerne, og disse værker modtog kun seks procent af udbetalingen blandt de nye værker.

Hvis vi kigger på værker, som er skabt af både mænd og kvinder sammen, udgør de kun otte procent af de nye værker. Tilgengæld modtog de hele 14 procent af udbetalingsbeløbet blandt de nye værker.

Datagrundlaget
Kodas kønsstatistik 2022 bygger på data om alle nulevende Koda-medlemmer med et cpr-nummer og deres udbetalinger i 2021. Dermed er alle medlemmer ikke medregnet, da Koda for eksempel også repræsenterer færøske medlemmer, som ikke har et cpr-nummer og arvinger. De opgjorte beløb i denne statistik dækker 99% af udbetalingen til samtlige nulevende komponister og sangskrivere, som er medlem af Koda. Foruden komponister og sangskrivere har Koda også en række musikforlag som medlemmer, og deres indtjening er ikke indregnet i denne opgørelse.

Kvinder og mænd
Koda har ingen oplysninger om medlemmernes kønsidentitet, og derfor fokuserer statistikken udelukkende på forholdet mellem de ved fødslen tildelte køn 'kvinde og mand', som identificeres via cpr-nummeret.

Som en forudsætning for at læse Kodas kønsstatistik er det afgørende at være bevidst om følgende:

- Adgangskravet til et medlemsskab af Koda er det samme uanset køn eller kønsidentitet. Medlemskabet kræver, at man har skabt eller været med til at skabe et unikt musikværk eller tekst til et.
- De fordelingsnøgler, som Koda udbetaler efter, er ens for alle uanset køn eller kønsidentitet. Hvis for eksempel en kvinde får spillet et nummer i tre minutter på DR's P3, får hun udbetalt det samme som en mand, der får spillet et nummer i tre minutter på DR's P3. Og sådan gælder det for alle Kodas udbetalingsområder.

Hvorfor er der så få kvinder i musikken?

I marts 2022 udgav Koda sammen med en række andre organisationer i musikbranchen rapporten "Hvorfor er der så kvinder i musikken?", som er udarbejdet af Analyse & Tal og KVINFO.

Undersøgelsen er den første, der på tværs af køn kortlægger kønnets betydning for udøvende og skabende musikeres karrieremuligheder og -begrænsninger i Danmark. Datagrundlaget bygger blandt andet på knap 6.000 spørgeskemabesvarelser, hvoraf cirka 1.500 personer har valgt at supplere besvarelsen af spørgeskemaet med åbne besvarelser.

Undersøgelsen udgør ét ud af flere vidensgrundlag for arbejdet med kønsbalancen i Kodas kulturstrategi.

Læs konklusionerne på
koda.dk/faakvinderimusik

Kønsbalancen 2021

I dette afsnit opgøres kønsbalancen i forhold til Kodas medlemmer og deres udbetalinger for afspilninger af deres musik i det offentlige rum.

Kønsfordeling på alle komponister og sangskrivere i 2021

20%

af Kodas medlemmer i 2021 var kvinder (9.871), og 80 procent var mænd (39.697).

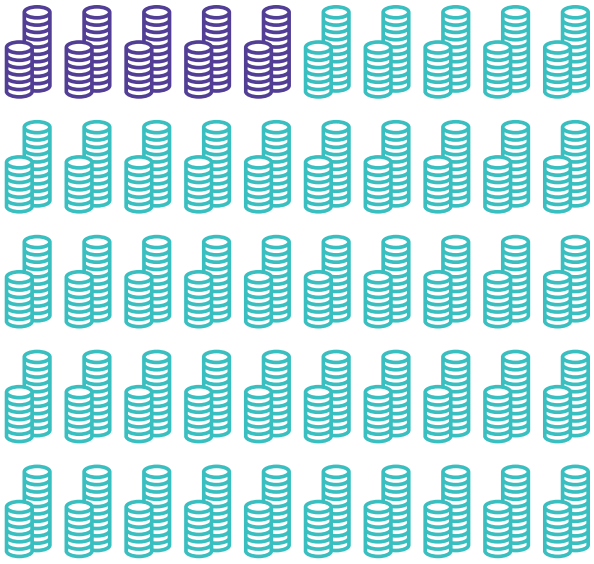




Kønsfordeling i forhold til samlet udbetalingsbeløb i 2021

10%

af det samlede beløb, som blev udbetalt i 2021, gik til kvinder (25,6 mio. kr.) og 90 procent til mænd (229,4 mio. kr.)

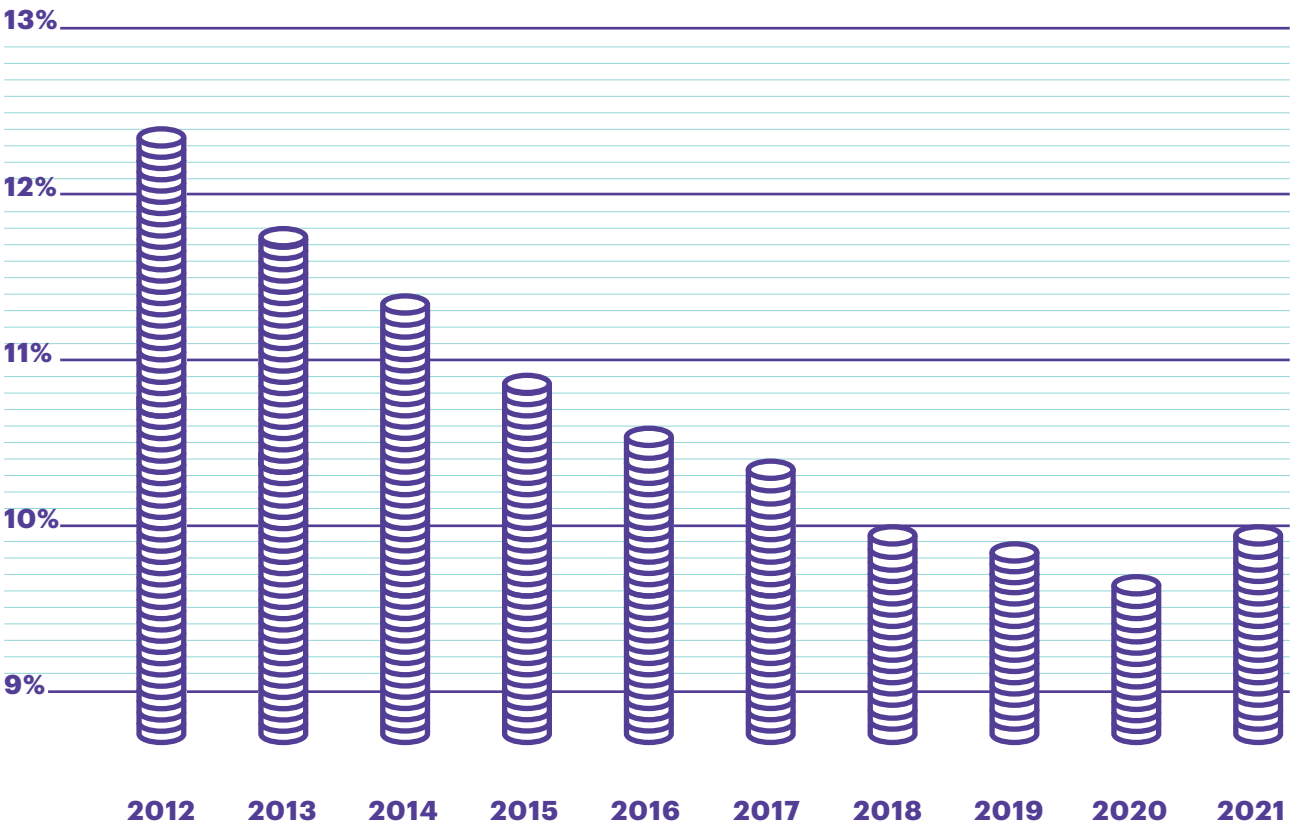




Kvinders andel af samlet udbetalingsbeløb over ti år

Kvinders andel af udbetalingen stiger for første gang i otte år

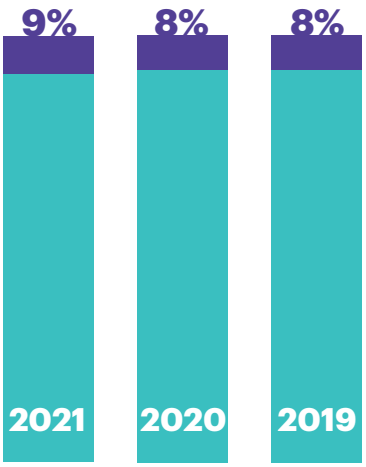
Kvindernes andel af det samlede udbetalingsbeløb i 2010'erne toppede i 2012 med 12,4 procent. Siden da er kvindernes andel faldet til lavpunktet på 9,7 procent i 2020. For første gang i otte år steg procenten i 2021 og landede på ti procent.



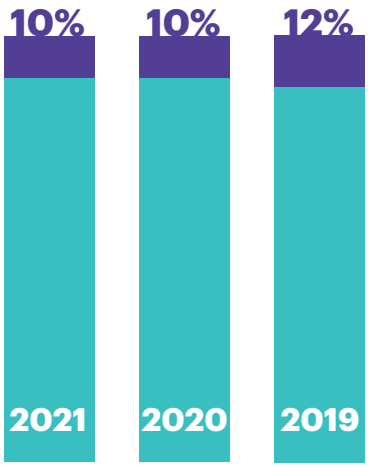
Kønsfordeling på de fem største udbetalingsområder i 2021

Lille fremgang over tre år på fire områder

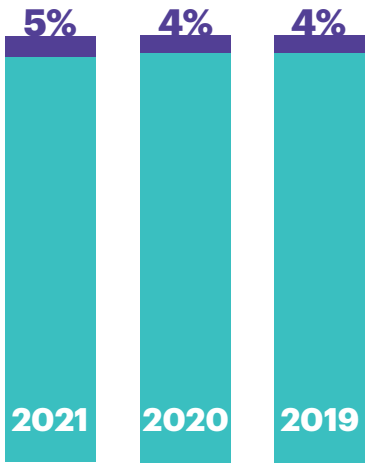
Herunder vises kvindernes andel af udbetalingsbeløbet over tre år på de fem områder, hvor der blev udbetalt flest penge til Kodas medlemmer. Der er små fremgange i kvindernes andele på udbetalingsområderne for streaming, tv og radio. Tv-området er igen i 2021 det område, hvor kvinderne modtager den mindste andel af udbetalingsbeløbet.



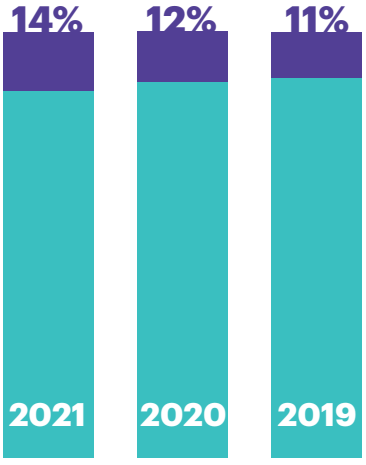
Stream: Musik som spilles på onlinetjenester som for eksempel Spotify og Apple Music.



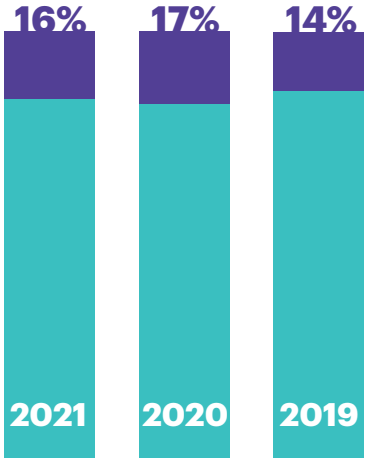
Udland: Musik spillet i alle dele af det offentlige rum i udlandet. Det vil sige ved koncerter på radio og tv m.m.



Tv: Musik som spilles på danske tv-kanaler for eksempel i jingler, reklamer, serier, film og koncerter.



Radio: Musik som spilles på kommerciel, lokal- og public service-radio.



Koncert: Musik som spilles ved små og store koncerter i Danmark.

Kvinder

Mænd

De fem største områder udgjorde 77 procent af alle udbetalingerne til Koda-medlemmer i denne opgørelse. Udover disse områder udbetaler Koda også for brug af musik på andre områder som for eksempel 'streaming af tv, film og serier', 'biografer' og 'baggrundsmusik'.

Indtægtsgrupper

Kvinder modtager under fem procent af udbetalingen i den højeste indtægtsgruppe

I tabellen til højre er kønsandelen af det samlede udbetalingsbeløb i 2021 opgjort i forhold til forskellige indtægtsgrupper.

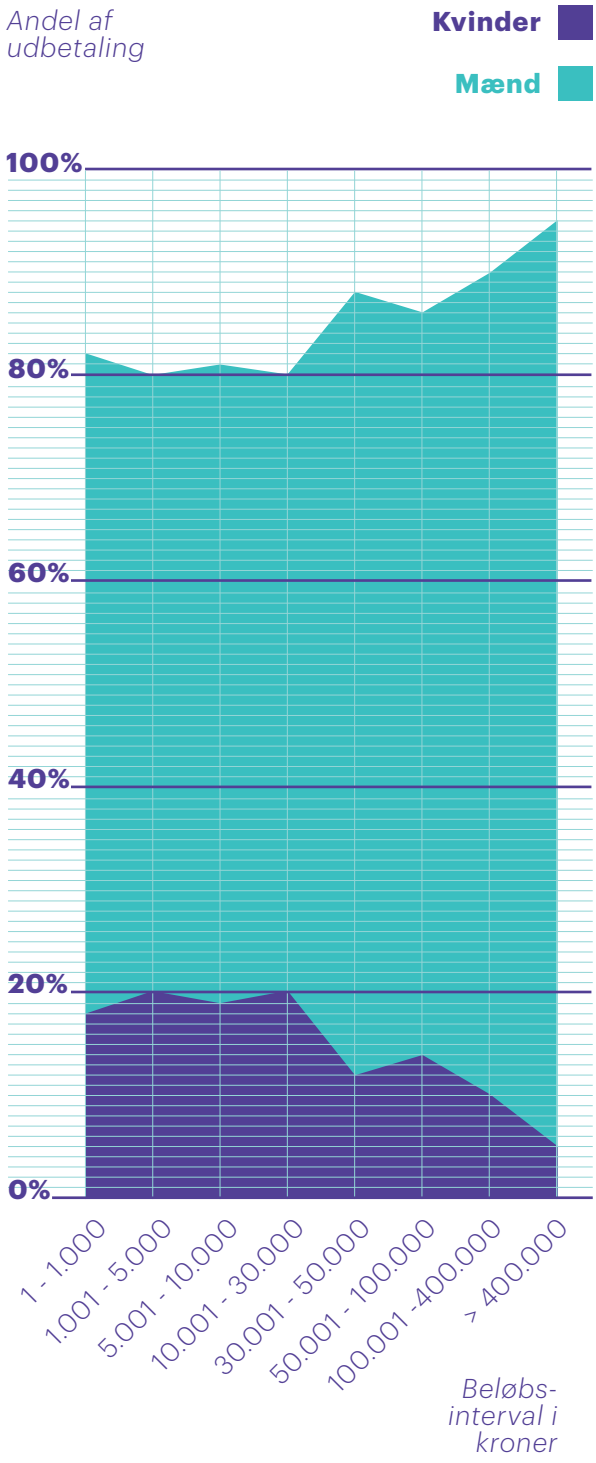
Tabellen viser, at kvinders andel af udbetalingerne falder i takt med, at medlemmernes indtægt stiger.

Blandt de medlemmer, som fik udbetalt mellem 1-30.000 kroner i 2021, var kvindernes andel af udbetalingerne 18-20 procent.

Når vi bevæger os højere op i indtægtsgrupperne falder kvinders andel af det udbetalte beløb betydeligt. Blandt de medlemmer, som fik udbetalt mere end 400.000 kroner i 2020, modtog kvinderne således kun 4,6 procent af det samlede beløb.

110 mænd og 7 kvinder

modtog i 2021 mere end 400.000 kroner. De 110 mænd modtog i alt 98,1 millioner kroner. De syv kvinder modtog i alt 4,8 millioner kroner, hvilket svarer til 4,6 procent af det samlede beløb blandt dem, som modtog mere end 400.000 kroner. Til sammenligning var kvindernes beløbsandel på 4,8 procent i 2020 og 6,2 procent i 2019.



Kvinder blandt de bedst indtjendende på de største udbetalingsområder i 2021

Tre kvinder på top 10-listerne

Herunder vises antallet af kvinder blandt de 10 og 100 bedst indtjenende rettighedshavere på de fem største udbetalingsområder i 2021. Året før optrådte der i alt fire kvinder i top 10 på de fem områder. Tal og pile angiver udviklingen i forhold til 2020.

Stream & download:

Top 10
Top 100 👩 👩 👩 👩 👩

Udland:

Top 10 👩 👩 ↑+1
Top 100 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 ↓-1

TV:

Top 10
Top 100 👩 👩 👩 👩 👩 👩 ↑+2

Koncert:

Top 10 ↓-2
Top 100 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 ↓-6

Radio:

Top 10 👩
Top 100 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 👩 ↑+1

Nye medlemmer

I dette afsnit opgøres kønsbalancen i forhold til de af Kodas medlemmer, der ved udgangen af 2021 havde været medlem af Koda i under fem år - dem betegner vi som 'nye medlemmer'.

Kvindernes andel af nye medlemmer i 2021

28%

af de nye medlemmer af Koda var kvinder. Det er højere end kvinders andel af den samlede medlemsskare på 20 procent.

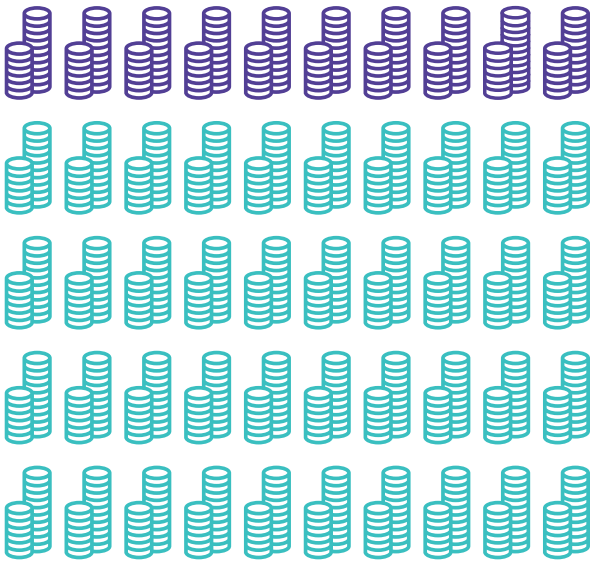




Kvindernes andel af det samlede udbetalings-beløb blandt nye medlemmer i 2021

20%

af det samlede beløb gik til til kvinder blandt de nye medlemmer. Det er dobbelt så stor en andel, som hos den samlede medlemsgruppe.

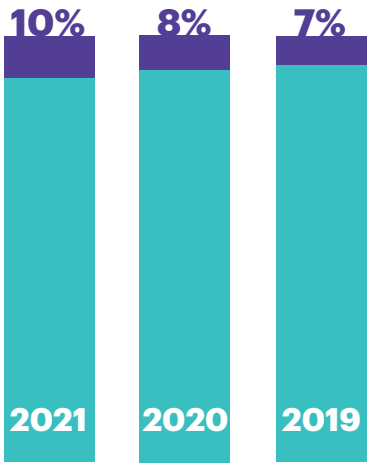




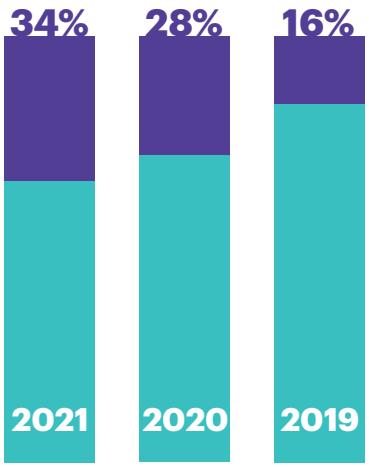
Kønsfordeling blandt nye medlemmer på de fem største udbetalingsområder

Fremgang over tre år på alle områder

Herunder vises henholdsvis kvinder og mænds andel af udbetalingsbeløbet over tre år på de fem områder, hvor der blev udbetalt flest penge til Kodas nye medlemmer. Den største fremgang siden 2019 i kvindernes andel er på radio, som er det næststørste udbetalingsområde, og den mindste fremgang er på streaming, som er det største område.



Stream: Musik som spilles på onlinetjenester som for eksempel Spotify og Apple Music.



Radio: Musik som spilles på kommerciel, lokal- og public service-radio.



Koncert: Musik som spilles ved små og store koncerter i Danmark.



Udland: Musik spillet i alle dele af det offentlige rum i udlandet. Det vil sige ved koncerter på radio og tv m.m.



Tv: Musik som spilles på danske tv-kanaler for eksempel i jingler, reklamer, serier, film og koncerter.



Værker skabt i 2021

I 2021 blev der i alt registret 70.283 nye værker hos Koda med mindst et Koda-medlem bag som rettighedshaver. Herunder vises det, hvordan kønsfordelingen er på værkerne og hvilken andel, de har modtaget af udbetalingen blandt de nye værker.

Kun mænd bag som rettighedshavere



84%

af værkerne



80%

af udbetalingen

Kun kvinder bag som rettighedshavere



8%

af værkerne



6%

af udbetalingen

Både mænd og kvinder bag som rettighedshavere



8%

af værkerne



14%

af udbetalingen

Koda kultur: Initiativer i 2021

Ét af målene i Kodas kulturstrategi er at sikre kønnene lige muligheder og lige adgang på alle niveauer i den musikskabende fødekæde. I 2021 støttede Koda Kultur blandt andet nedenstående initiativer, som alle på hver deres måde arbejder for at sikre en mere lige kønsbalance.

[DIS]covering

2030-mål for musikbranchen

Drivkraft

eQ Fridays

Hej Søster 2022

HUN SOLO

Hvem vælger musikken?

JazzCamp for Piger

Kunst & Kultur i Balance

Misfitz

NJORD Festival 2022

Nordisk kvindecamp

Pop-Pilot

READY AIM FIRE Talent

She Can Play

SV-camp 2021

Talk Town

Undersøgelse af kønsubalancen i dansk musikliv

Undersøgelse af minoriteter i musikbranchen

Urban Girls 2.0

Og flere endnu...

Bettina Skaaning

Fra: Nadia Donnerborg <nadia@rosa.org>
Sendt: 26. august 2024 08:44
Til: Bettina Skaaning
Emne: [EKSTERN] Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog

AppServerName: prod.edoc.kk.dk
DocumentID: 2024-0296203-3
DocumentIsArchived: -1

Kære Bettina,

Tak for din henvendelse om materiale til handlingskatalog, der skal forebygge krænkelser i musiklivet.

Hos ROSA har vi et adfærdskodeks, som vi arbejder ud fra. Det kan du downloade her.

Vi er også en af organisationerne, der var med til at opstarte Kunst & Kultur i Balance. Kunst & Kultur i Balance er kunst- og kulturlivets fælles bevægelse og ressource, der arbejder med at nedbryde og skabe positive strukturelle forandringer gennem vidensdeling, netværk på tværs af kulturlivet og uddannelse af organisationer og personer, som arbejder i kulturlivet. På Kunst & Kultur i Balances hjemmeside har vi en hel side dedikeret til rapporter fra ind- og udland, der alle omhandler strukturelle problematikker og handlemuligheder. Eks.
vores Vidensmanual og Argumentationsguide.

ROSA er også med i Trygt Rum Netværket, hvor vi senest har udgivet Handleguide til en respektfuld og professionel arbejdskultur i musikbranchen.

Du må endelig tage kontakt, hvis du har opfølgende spørgsmål.

//

De bedste hilsner,
Nadia Donnerborg
Projektleder
ROSA // Kunst & Kultur i Balance

Ønsker du at holde dig opdateret på ROSAs aktiviteter? Så kan du tilmelde dig vores nyhedsbrev her.

ROSA

ROSA er en netværks- og rådgivningsorganisation, der samarbejder med alle dele af dansk musikliv.

Vi arbejder for at styrke vilkårene for musikken i Danmark og ønsker at bidrage til at alle, der stifter bekendtskab med eller arbejder i musiklivet, kan færdes her så trygt som muligt.

Vi opfordrer derfor til at alle i ROSA, vores samarbejdspartnere og de miljøer, vi støtter eller er i kontakt med i forbindelse med vores projekter, bidrager aktivt til at der opbygges inkluderende og respektfulde fællesskaber, og at der tages ansvar for, at der værnes om disse.

GOD STIL

God tone
At tage sig tid og tale venligt til sine omgivelser. Andre ved ikke, hvis du er stresset, i dårligt humør eller har en deadline, medmindre du fortæller dem det. Vær professionel. Tal med din leder eller dine kolleger, hvis der er for meget på dit skrivebord.

Respektfuldhed
At tage hensyn til andre og anerkende deres baggrund, grænser og holdninger. At behandle alle med respekt uanset etnicitet, religion, køn, alder, seksualitet og politisk overbevisning. At samtale, omtale og tiltale alle med ligeværd og ordentlighed.

Inklusion
At være åben, imødekommende og nysgerrig – også hvis folk er anderledes og har andre holdninger, metoder og erfaringer end dig. At tage ansvar og invitere nye (og gamle) kolleger, nye samarbejdspartnere mv. ind i fællesskabet. At dele dit netværk.

Hjælpsomhed
At give en hånd med, der hvor du kan. At dele dine erfaringer – gode som dårlige – og hjælpe andre til at blive bedre. Vær opmærksom på projektansatte og løst tilknyttede, som gerne vil have bedre fodfæste i musiklivet.

Tryghed
At skabe trygge miljøer – fysiske såvel som mentale – og tage ansvar så misforståelser og uoverensstemmelser ikke udvikler sig til konflikter. At vide hvor du henvender dig, hvis du oplever, at du selv eller andre behandles respektløst eller krænkende.

Humor
At skabe en tryg kultur og omgangsform, hvor udsagn og jokes er indenfor skiven og ikke på bekostning af andre.

DÅRLIG STIL

Dårlig tone
Overfusning, sårende og nedladende bemærkninger, seksuelle bemærkninger og sjofle kommentarer.

Fysisk eller psykisk vold.

Mobning og mobbe-lignende adfærd
Usaglig eller ubegrundet fratagelse af ansvar og arbejdsopgaver, tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale fællesskab, nedvurdering af kvalifikationer og holdninger pga. etnicitet, religion, køn, seksualitet, alder eller politisk overbevisning.

Seksualiseret kultur
Uønskede berøringer, sjofle kommentarer, uønskede opfordringer til (seksuelt) samkvem, visning af pornografisk materiale.

Ikke at tage handling, hvis du er vidne til ovenstående.

Beredskab vedrørende dårlig stil
Har du oplevet eller været vidne til noget, som bekymrer dig, kan du kontakte:

Conny / tlf. 4025 3444 / conny@rosa.org
Anders / tlf. 2213 8444 / ovesen@rosa.org

Conny og Anders har deltaget i workshop "Adfærd og beredskab på arbejdspladsen" med erhvervspsykolog Pernille Frisch.

Hvis situationen omhandler ansatte i ROSA, kan du endvidere kontakte:

ROSAs bestyrelsesleder / Anja Følleslev / tlf. 3024 3780 / anja@rosa.org

ROSAs vicebestyrelsesleder / Marianne Van Toornburg / tlf. 5188 1155 / marianne@van-t.dk

ROSA

RROSA is a networking and counselling organisation which collaborates with the Danish musical scene.

We work to strengthen the conditions for music in Denmark and wish to contribute to a safe working environment for everybody who works within the music industry.

Therefore, we encourage every employee of ROSA, our collaborators and the environments which we support or have contact with during our projects, to actively contribute to the consolidation of inclusive and respectful communities and to take responsibility for the maintenance of these.

GOOD FORM

Good form
Taking time to act and speak kindly. Others will not know if you are stressed, in a bad mood or on the brink of a deadline unless you tell them. Be professional. Talk with your leader or colleagues if you have too much on your plate.

Respect
Being considerate and acknowledging other people's background, boundaries and approaches. To treat others with respect regardless of ethnicity, religion, gender, age, sexuality, and political stance. To engage in dialogue, to mention and address everybody based on equality and decency.

Inclusion
Being open, forthcoming and curious – even when people are different and have different points of view, methods and experiences than you. Taking responsibility and making new (and old) colleagues, new collaborators and so forth feel welcome within the community. Sharing your network.

Helpfulness
Lending a helping hand. Sharing your experiences – good and bad – and helping others succeed. Be attentive to project employees and to people in the periphery, who want to strengthen their connection with the music industry.

Safety
Creating safe environments – physical as well as mental – and taking responsibility so misunderstandings and disagreements do not turn into conflict. To know where to turn, if you experience transgressive or disrespectful behaviour – or if you witness it happening to others.

Humor
Creating a safe culture and tone of communication, where statements and jokes are not on behalf of others.

BAD FORM

Bad form
Hurtful, condescending and aggressive comments, sexual innuendos and obscene language.

Physical or psychological violence.

Bullying and bullying-like behaviour
Unreasonable or unjustified deprivation of responsibility and work tasks, withholding necessary information, slander or exclusion from the social environment, devaluation of qualifications and attitudes due to, amongst others, ethnicity, religion, gender, sexuality, age or political stance.

Sexualised culture
Unwanted physical contact, obscene comments, unwanted requests for (sexual) intercourse, showing pornographic material.

Not taking action if you witness any of the above.

Actions to be taken in regards to bad form
If you have experienced or witnessed any behaviour which worries you, you can contact:

Conny / +45 4025 3444 / conny@rosa.org
Anders / +45 2213 8444 / ovesen@rosa.org

Conny and Anders have participated in the workshop "Adfærd og beredskab på arbejdspladsen" (Behaviour and Preparedness in the Workplace) with Occupational Psychologist Pernille Frisch.

If the situation deals with employees of ROSA, you can also contact:

ROSA's Chair / Anja Følleslev / +45 3024 3780 / anja@rosa.org

ROSA's Vice Chair / Marianne Van Toornburg / +45 5188 1155 / marianne@van-t.dk

ARGUMENTATIONS GUIDEN

For ligestilling og mangfoldighed i kulturlivet



INDHOLD

S. 3 Indledning
S. 5 Normer former vores holdninger
S. 10 Argumentationsguiden
S. 11 Kvalitet
S. 14 Bagatellisering
S. 20 Kvotering
S. 23 Lønsomhed
S. 26 Ansvar
S. 30 Repræsentation
S. 35 #metoo
S. 41 Holdninger
S. 46 Økonomiske barrierer
S. 47 Debatkultur
S. 50 Om god og uønsket debatteknik
S. 56 Hårde fakta
S. 60 Ordliste
S. 66 Noter
S. 70 Til slut
S. 71 Kolofon

INDLEDNING

Balancekunst arbejder for øget ligestilling og mangfoldighed i kulturlivet og har argumenteret for lige muligheder og rettigheder siden 2009, både i offentligheden, branchen og i private sammenhænge. I disse diskussioner støder vi med jævne mellemrum på en række påstande og indvendinger, vi gerne vil udfordre og besvare.

Når man er glødende engageret i noget, havner man ofte i diskussioner og debatter. Ofte er meningsudvekslingerne venligtsindede, andre gange kan de kræve lidt mere. I dette hæfte har vi samlet nogle af de mest almindelige indvendinger mod ligestilling og mangfoldighed i kulturlivet. For at sænke tærsklen for at være med i debatten præsenterer vi en række konkrete argumenter, som kan bruges til at besvare påstandene. Ved at henvise til fakta og forskning kan diskussion og meningsudveksling blive gode værktøjer til at skabe forandring.

I tillæg til argumenter finder du tips til debatteknik og øvelser, som lærer dig at genkende fremherskende teknikker. Du vil også finde en oversigt, som giver et billede af, hvordan norsk kulturliv ser ud i dag samt en forklarende ordliste til slut.

For at opnå varige ændringer må vi udfordre indgroede holdninger og diskriminerende strukturer, som forhindrer enkelte af os i at deltage på lige fod med andre. At diskutere og stadigt møde de samme fordomme kan føles som et ømt gnavesår. Det er tilladt at blive ked af det og give stafetten videre. Det er vigtigt, at det ikke

kun er de af os, som har mærket diskrimineringen på egen krop, som tager kampen. **Kampen for ligestilling og mangfoldighed er et fælles ansvar.**

Den første udgave af Balancekunsts Argumentationsguide blev lanceret i efteråret 2017 og fokuserede på ligestilling mellem kønnene i musiklivet. Denne opdaterede udgave dækker et bredere felt, både hvad angår kunstudtryk og diskrimineringsgrundlag. Har du forslag eller input til videreudviklingen af guiden? Send en e-mail til: hei@balansekunstprosjektet.no. ***Balancekunst er et samarbejde mellem mere end 80 norske kunst- og kulturorganisationer, som arbejder for et ligestillet og mangfoldigt kulturliv.***
Læs mere på balansekunstprosjektet.no.

Den danske udgave er udarbejdet af Kunst og Kultur i Balance, et forandringsinitiativ for kunst- og kulturbranchen på tværs af aktører og miljøer. Initiativet blev sat i gang i 2020 af mere end 30 danske kulturorganisationer, der ligeledes arbejder for et ligestillet og mangfoldigt kulturliv. Læs mere på www.kunstogkulturibalance.org



NORMER



NORMER FORMER VORES HOLDNINGER

Før vi går løs på argumenterne, ønsker vi at sige noget om, hvad normer er, og hvad de betyder for ligestilling og mangfoldighed i kulturlivet. Almindelige normer som det at hilse på hinanden eller stå i kø i supermarkedet er fine, men hvad med normer knyttet til vores identiteter? For at skabe plads til mangfoldighed kan det være nødvendigt at identificere hvilke barrierer, der kan forhindre enkelte af os i at deltage.

Normer former samfundet, måder vi tænker på, og forventninger og holdninger mennesker har til hinanden. Normer afgør langt hen ad vejen, hvad der anses som normalt og ikke mindst hvem, der anses som «normale» eller som «selvfølgelige». Samtidig skabes det modsatte; hvad og hvem der opfattes som mindre selvfølgelige eller bliver stemplet som «anderledes». Her bruger vi anførselstegn, fordi ingen er hverken normale eller anderledes i sig selv. **Det er altså normer, som sætter grænser for, hvordan nogle typer mennesker falder indenfor og andre har identiteter, som falder uden for normerne.**

Bliver man defineret som anderledes, er man mere sårbar over for diskriminering. Ofte kommer normerne til syne i hverdagssamtaler. Det, som kaldes ***mikroaggressioner*, er en subtil form over for hverdagsdiskriminering i form af fordomsfulde eller nedladende spørgsmål og kommentarer.** For eksempel, «er du biseksuel?, så sexy!» eller «sikke godt norsk du taler!» til flerkulturelle nordmænd. Det er ofte ikke ondt ment, men det er alligevel belastende for de af os, som bryder med normerne, når det sker igen og igen – og igen. Normer skaber også udelukkelse blandt kollegaer og fra koncerter, natteliv og festivaler. En afholdsperson på fredagsbar med kollegaer eller en bevægelseshæmmet artist i et koncertlokale, som ikke er indrettet til kørestole, er begge eksempler på personer, som udfordrer samfundets opfattelse af, hvad der er «normalt» og som derfor kan opleve udelukkelse. **For at modvirke diskriminering og udelukkelse må vi identificere og udfordre de underliggende normer.**

KØNSNORMER

Overalt møder vi forventninger til, hvordan piger og drenge, kvinder og mænd skal være. Vældig meget i vores samfund er delt ind efter køn: Tøj, lege, interesser, jobs, egenskaber. Mange børn vokser op i en rosa eller blå verden, og forventninger til, hvordan vi skal være som køn, tager vi med os ind i ungdoms- og voksenlivet. Det kan naturligt nok gøre det sværere at vælge tøj, aktiviteter eller en karrierevej, som bryder med normerne. Måske overvejer vi heller ikke visse fritidsaktiviteter eller karrierer, fordi vi ikke opfordres til det.

TODELT KØNSNORM

Som samfund er vi vant til at opdele køn i to: Pige/ kvinde og dreng/mand. Vi er vant til at tænke, at der findes to typer kroppe, og at hvilken krop, man har, afgør, hvilket køn man er. Og til disse to køn knytter der sig en række forventninger, som vi bliver præsenteret for i barndommen, og som følger os hele voksenlivet. Ikke alle passer ind i det køn og den krop, de blev tildelt ved fødslen. I virkeligheden findes der en stor mangfoldighed af kroppe og af måder at opleve og udtrykke køn på. Tænk for eksempel på hvordan Kim Kardashian, Angela Merkel og Caster Semenya er kvinder på hver deres måde. Der findes rigtig mange måder at være kvinde på, rigtig mange måder at være mand på og der findes også mange måder at være på, som bryder med forventninger til køn. Hun, han, hen. **Køn er ikke todelt, køn er mangfoldigt.**

HETEROSEKSUEL NORM

I samfundet møder vi ofte en forventning om, at piger kan lide drenge, og at drenge kan lide piger. Folk antages almindeligvis at være heteroseksuelle, og hvis du ikke er heteroseksuel, må du «springe ud».

Det faktum, **at man som homoseksuel er nødt til at kundgøre for omverdenen, at «jeg er faktisk ikke heteroseksuel», fortæller os, at der eksisterer en heteroseksuel norm.**

HVIDHEDSNORM

At vi har en hvidhedsnorm i samfundet vises på et utal af

forskellige måder. Et eksempel, som måske kan virke uskyldigt, er plastre og farveblyanter, som bliver beskrevet som «hudfarvet». Så er spørgsmålet: «hudfarvet» for hvem? Hvem er plasteret lavet til, og hvem er glemt?

Hvidhedsnorm handler ikke bare om plastre, men også om fordomme og stereotyper. **Hvid bliver ofte anset som det universelle**, noget som der ikke lægges mærke til. Samtidig gøres det *ikke* at være hvid til noget, der lægges mærke til. Hvidhedsnormen kommer også til udtryk, når skribenter, juryer eller komiteer uden videre placerer en artist med mørk hud i «verdensmusikgenren». Hvidhedsnormen har gjort, at artisternes udseende har præget, hvordan musikken opfattes.

I kulturlivet kan det være nyttigt at reflektere over, hvordan ideer om god kultur, om høj- og lavkultur, kan være præget af en hvidhedsnorm. Det, vi i dag regner for højkultur, har rødder langt tilbage i historien. Hvilke normer har præget opbygningen af finkultur? Hvilke artister og kunstneriske bidrag synliggøres i historiebøgerne, og hvilke overses? Hvilke genrer har status i dag?

FUNKTIONSNORMER

Vi har alle en krop og hjerne, som fungerer forskelligt. Og alligevel er samfundet indrettet efter en norm om, at alle er helt lige og med nogenlunde samme forudsætninger. Trapper, fortovskanter, smalle indgange, beskeder kun over højttaler, beskeder kun i tekst, timelang undervisning: **Overalt omkring os er samfundet organiseret på en måde, som tager for givet, at alle kan bevæge sig, høre, se, koncentrere sig og fungere på en vis måde.** Sådan er det selvfølgelig ikke. Sådanne antagelser fører til, at personer med nedsat funktionsevne forhindres i at deltage på lige fod med andre.

I tillæg til fysiske barrierer møder mange også sociale barrierer i form af fordomme, manglende kendskab og nedladende holdninger.

En normkritisk tilgang handler om at ændre perspektivet: Det er ikke nødvendigvis et problem at have en krop eller en hjerne, som fungerer på en anden

måde. Hvis vi ændrer normerne og måden, vi organiserer samfundet på og tager hensyn til en større variation, kan flere deltage og bidrage på forskellige måder.

KROPSNORMER

Det kan føles som om, der findes specifikke skønhedsidealer for hver eneste lille del af kroppen. Reklamer for proteinshakes, cremer og serum fortæller os, at alt fra overarme, tæer og inderlår til øjenvipper og neglebånd kan forbedres. I tillæg til sådanne skønhedsidealer findes der en norm om en slank og trænet krop. **«Har du tabt dig?» bruges ofte som et kompliment og røber en forestilling om, at tyndere er bedre.**

Alle disse normer er blevet konstrueret gennem majoritetsbefolkningens historie, kultur, religion, arv og miljø, sociale fællesskab, samfund og lovgivning. Det betyder, at normer også påvirker, hvordan vi mennesker tænker om køn, krop, seksualitet, etnicitet og funktionsevne. Normer er både skabt og ændret af os mennesker, men med en normkritisk tilgang kan vi identificere og udfordre de usynlige normer.

ARGUMENTATIONSGUIDEN



ARGU-
MENTER
KVALITET

»Vi booker på baggrund af kvalitet, ikke med tanke på køn, mangfoldighed eller andre parametre«

PÅ STAND

Der findes rigeligt med dokumentation fra arbejdslivet, som viser, at mangfoldighed skaber kvalitet, kreativitet og øget fortjeneste.[1] [2] Et mere inkluderende kulturliv bidrager til flere kunstnere, en større bredde af stemmer og perspektiver samt flere talenter at vælge imellem.[3] **Tænker vi ikke på mangfoldighed, går vi glip af talent.**

Og booker du egentlig udelukkende på baggrund af kvalitet? Er der ikke andre ting, som er afgørende? Hvad du selv er vant til, dit netværk, din egen smag? Hvad den enkelte anser som god kunst og kultur er ofte formet af egne erfaringer og af normer.

En anden pointe er, at kulturloven fremmer mangfoldighed.[4] Offentlige kulturaktører og de fleste, som modtager offentlige tilskud til kulturaktiviteter, er derfor forpligtede til at tilrettelægge for mangfoldighed. Og er en helt ensartet lineup eller stab vejen til kvalitet?

SVAR

PÅ STAND

»Kunsten er det vigtigste, ikke alt muligt andet. Det er irrelevant, hvilket køn eller hvilken hudfarve kunstneren har, så længe kunstudtrykket er interessant«

Hvad gør kunsten god og interessant? Flere stemmer og baggrunde, som producerer og fremfører kunstudtryk, vil gøre kunsten vigtig og interessant for et bredere publikum.

Der eksisterer magtstrukturer, som definerer, hvad kunst og kvalitet er. Sådanne underforståede tolkninger af, hvad «kunsten» omfatter, ekskluderer andre udtryksformer og aktører.

En marginaliseret kunstner, som tager udgangspunkt i eget liv og egne oplevelser, vil nødvendigvis skabe kunst, der udtrykker noget anderledes, som mange ikke intuitivt vil forstå eller genkende sig selv i. Kan denne distance skabe en anden forståelse af værkets kvalitet eller af, om det er interessant eller ikke? «Interessant for hvem» bliver så et relevant spørgsmål. Inden for dans, for eksempel har bestemte europæiske grene sat standarden for, hvad der regnes for højeste kvalitet. Først nu begynder andre bevægelsesmønstre på samme måde at anerkendes som kunst.

«Når alle tænker ens, så tænker ingen» siges det, og på samme måde får vi et snævrere kunstudtryk, hvis ikke diversiteten i samfundet bliver synlig i kunsten.

SVAR

»Kvotering svækker kvaliteten«

PÅSTAND

Påstanden er i sig selv diskriminerende. Den bekræfter en forudindtaget holdning om, at de, som kommer ind via kvotering, ikke har talent og derfor ikke bliver booket eller ansat. Kvalitet er relativ, situationsafhængig og subjektiv og derfor vanskelig at måle i en debat om kønsbalance og mangfoldighed.

Et studie af de svenske Socialdemokraters krav om en 50/50-fordeling af kønnene på listerne til kommunalvalg viser, at kvoterne førte til, at kompetenceniveauet og kvaliteten blev hævet. Mens kvaliteten blandt de kvindelige kandidater ikke faldt som resultat af kvoterne, steg kvaliteten blandt de mandlige hævet: Middelmådige mænd blev skubbet ud til fordel for kompetente kvinder.[5]

Manglende ligestilling behøver ikke at handle om bevidst diskriminering, men kan være et resultat af vaner og usynlige strukturer. For eksempel er det gerne sådan, at man ubevidst føler sig draget mod dem, som ligner en selv. Dette kaldes homosocialitet og kan påvirke udfaldet af ansættelsesprocesser.[6]

På samme måde eksisterer der allerede megen uformel kvotering i kulturlivet; personer i magtpositioner kan hurtigt ende med at rekruttere venner og bekendte i deres ubevidste søgen efter andre, som ligner dem selv.

Kvotering er et værktøj, som kan hjælpe os med at overkomme disse usynlige barrierer.[7] Her er det imidlertid vigtigt at være klar over forskellen mellem radikal og moderat kvotering. Radikal kønskvotering handler om at vælge en mindre egnet kandidat. Det er forbudt ved lov i Norge![8] Den kvotering vi oftest taler om, er den moderate, og den handler om at tillægge køn – eller andet – vægt i en situation, hvor to kandidater ellers er lige kvalificerede. Den evige diskussion om kvotering versus kvalitet er en afsporing.

ARGU-MENTER BAGATE-LISERING

PÅ STAND

»Kan vi ikke i stedet fokusere på ting, som er lidt vigtigere f.eks. vold og omskæring«

»Kønsrollerne er under forandring, udviklingen sker af sig selv, vi har ikke brug for en masse tiltag og strategier for at opnå ligestilling«

»Norge er et af de bedste lande i verden, når det gælder ligestilling. Her har vi allerede ligestilling«

De rettigheder, velfærdsordninger og holdningsændringer, som giver Norge en høj placering på FN's ligestillingsindeks og på verdens økonomiske forum Global Gender Gap Report, er ikke kommet af sig selv. De er et resultat af målrettet arbejde igennem historien.

Vi skal være forsigtige med at tage fremskridtene for givet. Stramning af abortlovgivning i amerikanske delstater, afkriminalisering af partnervold, forfølgelse af LBGT+ personer i Rusland, og en gryende anti-gender-bevægelse i Europa er eksempler på, at rettigheder kan forsvinde med et pennestrøg. For at sikre de rettigheder, vi har opnået og skabe et mere ligestillet samfund, må vi fortsætte med at udfordre uretfærdige strukturer.

Ofte stilles ligestillingsudfordringer i Norge og problemer andre steder op mod hinanden i et forsøg på at bagatellisere diskriminering i Norge og undergrave ligestillingsforkæmpere.

Nogle gange kan engagementet i andre landes udfordringer lyde temmelig hult; f.eks. hvis nogle kun taler om vold mod kvinder i krig for at argumentere mod ligestillingsarbejde i Norge, men ellers aldrig.

At påstå, at vi ikke behøver at arbejde for ligestilling i Norge, fordi andre lande har større ligestillingsudfordringer, end vi har, er et dårligt argument. Det ene udelukker nemlig ikke det andet.

Diskriminering og fordomme præger hverdagen for mange kunstnere og kulturarbejdere. Både myndigheder, kommercielle selskaber og uddannelsesinstitutioner har sat gang i tiltag og kampagner for at opnå et mere ligestillet samfund, og hvis ikke flest mulige aktører i kulturNorge har et bevidst forhold til, hvorfor mangfoldighed og ligestilling er lønsomt og vigtigt, risikerer vi et kulturliv, som ikke er tidssvarende og ikke repræsenterer det samfund, det er en del af.

SVAR

PÅ STAND

»Er der egentligt så meget racisme og diskrimination i Norge? Jeg har ihvertfald ikke set eller oplevet noget selv«

Det siges, at privilegier er, når du tror, at noget ikke er et problem, fordi det ikke er et problem for dig personligt. Har du fuld bevægelsesevne, tænker du måske ikke over, at en indgang med trapper kan være en hindring og et problem for personer i kørestol. På samme måde; hvis du ikke selv rammes af racediskrimination, tænker du måske ikke over, at det sker for andre.

Racisme forbindes ofte med meget aggressive og alvorlige handlinger, men kan også udarte sig mere strukturelt og mindre synligt for andre. Et eksempel fra norsk musikbranche er artister med melaninrig hud – altså mørk hudfarve – som automatisk bliver placeret i genrer som «urban» eller «soul», selv om det ikke er dér, de hører hjemme.

Antiracistisk Centers rapport om racisme blandt unge dokumenterer, at unge med melaninrig hud oplever flere former for racisme i hverdagen eksempelvis i sociale arenaer som skole, i byen, i offentligheden og på sociale medier.[9] Det er også vigtigt at huske, at racisme ikke bare forekommer på baggrund af hudfarve, men også kultur, religion og andre sociale grundlag. Bare fordi man ikke ser det, betyder det ikke, at det ikke eksisterer.

SVAR

»Hvorfor fokuserer vi så meget på forskelle, vi er jo alle sammen mennesker? At fokusere for meget på det, som adskiller os, skaber endnu større forskelle«

»Hvorfor skal homoseksuelle tale så meget om deres seksuelle orientering, lave parader og alting? Jeg gør da ikke noget nummer ud af, at jeg er heteroseksuel«

»Jeg ser ikke på hudfarve, jeg er farveblind«

PÅSTAND

At alle skal kunne blive mødt som mennesker – som unikke individer, er målet med ligestillingsarbejde. Målet er, at alle skal kunne deltage på lige vilkår, uafhængigt af køn, etnicitet, seksualitet, krop, funktionsevne, alder og andre kendetegn. Arbejdet mod diskriminering handler ikke om at viske vores forskelle ud.

Når samfundet i dag præges af magtstrukturer, som skaber barrierer og diskriminering på baggrund af identitet og gruppetilhørsforhold, bliver vi alligevel nødt til at snakke om, hvordan forskellige grupper møder forskellige barrierer. For at kunne adressere og modvirke magtstrukturerne, har vi brug for et sprog til at beskrive forskellene.

At hævde, at man ikke ser eller er ligeglad med for eksempel køn og hudfarve, er ikke en effektiv strategi for at modvirke diskriminering. Ser du ikke forskellene, ser du heller ikke forskelsbehandlingen.

At man ikke behøver at forholde sig til køn, etnicitet, seksuel orientering og funktionsevne er et udtryk for privilegier.

For eksempel behøver man ikke som heteroseksuel at tale om sin egen seksuelle orientering, der findes ikke noget skab, man skal komme ud af, og man møder ingen modstand. Når man derimod bryder med normerne og mærker diskriminering og stemplet som anderledes på egen krop, bliver man i højere grad nødt til at tage kampene. Så bliver man nødt til at tale om det.

SVAR

PÅ STAND

»Vi tager racisme alvorligt og opfordrer alle til at anmelde racistisk adfærd«

Racisme kan komme til udtryk på flere måder. Det handler ikke bare om at blive skældt ud på gaden, men også om f. eks. ekskludering eller usynliggørelse. Det kan også gælde urimelig forskelsbehandling, forfordeling af ressourcer, fordomme eller regelsæt som i praksis virker ekskluderende.[10] Det gør racismen vanskeligere at pege på og dermed også vanskeligere at anmelde. Det er derfor ikke nok at opfordre til at anmelde racistiske handlinger eller ytringer, for vi får ikke bugt med den institutionelle racisme på den måde.

SVAR

»Jeg vil jo gerne ansætte en person med en anden hudfarve, seksuel orientering eller med funktionsnedsættelse, men vil det ikke bare være eksotiserende eller reducerende at ansætte nogen på den baggrund?«

PÅSTAND

Det at anerkende, at ulighed er en styrke, er godt lederskab. Forskning viser, at mangfoldighed giver øget konkurrencefortrin og øget lønsomhed. En person skal ikke ansættes på grund af hudfarve eller funktionsevne, men fordi personen kan bidrage med erfaringer og perspektiver til virksomheden eller organisationen, som ikke findes i forvejen. En mangfoldighed af personer i centrale positioner og stillinger vil kunne tiltrække sig opmærksomhed og tillid fra en bredere gruppe i samfundet. Det, som bliver indskrænkende, er, hvis man kun får lov til at arbejde med sager tilknyttet egen identitet, eller hvis et fokus på identitet overskygger arbejdet.

SVAR

ARGUMENTER KVOTERING

PÅSTAND

»Kvotering er diskriminerende«

»Mandlige kunstnere eller kunstnere, som tilhører majoriteten, vil blive forbigået, hvis man fortsætter med at prioritere kvinder eller underrepræsenterede grupper«

SVAR

Positiv særbehandling eller kvotering, ville have været diskriminerende, hvis vi i udgangspunktet var helt ligestillede. Men mange af os må navigere i et arbejdsliv præget af historisk funderede barrierer.[11]

Målet med ligestillingsarbejde og kvotering er ikke at udskifte mænd med kvinder, men at opnå en mere jævn kønsbalance i alle dele af en branche. Mænd har ingen grund til at føle sig truet af kvinder eller minoritetspersoner, men kan snarere se frem mod at være del af en branche, som har et bredere nedslagsfelt, øget økonomisk udbytte og som repræsenterer samtiden.

»Kunsten skal være fri, og alle former for rammer og reguleringer vil ødelægge den«

PÅSTAND

Forståeligt nok kan det opleves frustrerende, hvis en etableret aktør ikke får støtte til en produktion på grund af en nylig indført kvoteringsregel. Samtidig indebærer de usynlige mekanismer, som fører til, at mænd, hvide og andre i majoriteten har domineret i kunstnerisk produktion, manglende kunstnerisk frihed for andre, som ikke kan komme til.

At arbejde for mangfoldighed og ligestilling i kulturlivet er ikke til hinder for kunstnerisk frihed. Det kan snarere anskues som en mulighed for at skabe de rigtige forudsætninger og rammer for gode kunstneriske processer for alle mennesker. Princippet om armslængde er centralt, kunsten skal ikke styres. Her har kunsten og kulturlivet også et samfundsansvar.

Og **hvis frihed taler vi om?** Når kvinder og minoritetsgrupper holdes uden for kulturlivet, er det også en indskrænkning af friheden. For at sikre fri kunst og kultur må vi nedbryde barrierer, som kan skabe ufrihed for enkelte grupper og inkludere flere stemmer.

SVAR

PÅ STAND

»Der er vel ingen skuespillere, der ønsker at blive kvoteret ind?«

Enkelte er skeptiske over for kvotering, og begrebet i sig selv har for mange en negativ association. Men de fleste ønsker vel at være en del af et kunstnerisk program eller en arbejdsplads, som føles relevant, og som spejler det samfund, vi lever i? Mangfoldighed øger også kvaliteten, fordi flere perspektiver og erfaringer er med til at forme resultatet.

At programlægge et flerkulturelt, samisk eller kvindeligt mangfoldighedsalibi er derimod kunstigt og eksotificerende.[12] Det er derfor vigtigt at have en bevidsthed og dialog omkring dette i programlægningen eller kurateringen. Kvotering og andre inkluderingsstrategier skal foregå på den marginaliseredes præmisser, og ikke på majoritetens.

SVAR

ARGU-
MENTER
LØNSOM-
HED

PÅ
STA
ND

»Hvis vi kun booker kvindelige headlinere, sælger vi ikke nok billetter«

»Mænd er mindre interesseret i at se film og tv-serier med kvinder i hovedrollerne«

»Vi må tage hensyn til det, publikum og festivalgæsterne vil høre og se, vores publikum er ligeglad med hudfarve, eller med hvad artisterne har mellem benene. Vores publikum interesserer sig ikke for politik, de vil bare nyde musikken«

Antagelsen om, at koncert eller biografgenren generelt hellere vil se mænd end kvinder, falder på sin egen urimelighed. Salg af billetter til koncerter og festivaler beviser det modsatte. I 2019 annoncerede den førende spanske musikfestival Primavera Sound, at de fremover vil booke kønsbalanceret og fik udelukkende positive tilbagemeldinger fra publikum og media.[13] Og i 2020 oplevede festivalen rekordsalg efter at have annonceret kønsbalancerede headliners.[14] For at citere talspersonen fra Primavera, Marta Pallarès Olivares, i Forbes: «Half of our audience is female, so why shouldn't we have a 50/50 split on our lineup. We are living in a new feminism that's obviously affecting us all as people. It's not possible to keep looking at the world the way we did before.»

Primavera Sound er del af Keychange, et europæisk initiativ for ligestilling i musikbranchen.[15] Over 150 festivaler og aktører har skrevet under på et løfte om kønsbalance inden 2022, hvoraf otte er norske: Borealis – en festival for eksperimentel musik, by:Larm, Fjellparkfestivalen, Made Records, Mandal jazz, Oslo World, Sørveiv og Trondheim Calling.[16]

Booking af artister og casting til film og TV spiller også en betydelig rolle for at præsentere børn og unge for synlige rollemodeller. Børn og unges opvækstmiljø er et af de vigtigste indsatsområder i arbejdet for et mere ligestillet og kønsbalanceret samfund. Der mangler kvindelige rollemodeller både fagligt, kreativt og teknisk i kultursektoren; som teknikere, producenter, historiefortællere, investorer, samt blandt dem som er synlige på scenen og lærredet.

SVAR

»Som kulturarrangører tjener vi slet og ret ikke penge på at tænke mangfoldighed i vores dialog med publikum«

PÅ STAND

Ved ikke at satse på at nå ud til et mere kulturelt mangfoldigt publikum går man glip af betalingsvillige besøgende, som gerne vil bruge penge på kultur, men som ikke oplever, at der eksisterer et relevant og attraktivt kulturtilbud for dem.[17] I et stadig mere kulturelt mangfoldigt samfund må man hellere spørge sig selv; har man råd til *ikke* at satse på mangfoldighed?

SVAR

ARGU-MENTER ANSVAR

PÅ STAND

»Det er ikke vores ansvar at satse på mangfoldighed. Statslige organisationer og organer må tage ansvar for mangfoldighed, ikke de frie aktører«

»Ansvaret for kønsbalance ligger hos kulturskolerne, ikke hos os. Det er ikke min opgave at tænke på kønsbalance, jeg er bare booker / jeg ansætter bare / jeg skriver bare«

Alle har og kan tage et ansvar for kønsbalance, repræsentation og mangfoldighed: Som bookingansvarlig har du en gylden mulighed for at påvirke kønsbalancen på scenen. Som journalist kan du synliggøre dygtige flerkulturelle og/eller kvindelige kunstnere, hvor deres kunstneriske evner er i fokus snarere end deres udseende. Som leder kan du ved hjælp af mangfoldighedsstrategier åbne dørene for kvalificerede personer, som ellers kunne blive forbigået.

Dette ansvar skubbes ofte nedad til dem, som arbejder med børn og unge. Når orkestre bliver konfronteret med manglen på kvindelige dirigenter, henviser de til, at der ikke uddannes nok, mens konservatorierne igen henviser til, at det er meget få kvinder, som søger. **Men for at skabe forandring må man arbejde aktivt på alle niveauer i stedet for at placere sit eget ansvar hos andre.**

SVAR

»Vi vil gerne arbejde med publikumsudvikling, men ved ikke hvordan vi skal nå nye grupper«

PÅSTAND

Det er aldrig for sent at begynde. Der findes en række ressourcer som håndbøger, kurser, seminarer og kompetencecentre, man kan bruge for at øge sit eget kendskab til emnet. Der kan også være meget hjælp at få ved at ringe til andre i branchen, som kan dele deres erfaringer og råd, så I kan komme i gang.[18]

SVAR

»De få kvindelige / flerkulturelle / skæve kunstnere, der passer ind i vores profil, er allerede optaget«

PÅSTAND

Der sker sikkert let det, at man først booker de mandlige artister, man ønsker at have med for så bagefter at prøve at få nogle kvindelige udøvere med. Har man problemer med at finde ledige kvindelige, homoseksuelle eller flerkulturelle udøvere, så har man sandsynligvis kontaktet dem for sent.

SVAR

PÅ STAND

»Vi har ikke nok ressourcer, tid eller penge til at satse på mangfoldighed. Vi har ikke tid til at arbejde med andet, end det der er vores kernevirksomhed«

»Vi har ikke råd til en almen udformning eller tilrettelæggelse, for os er det slet og ret for dyrt«

Man behøver ikke at sætte store omvæltninger i gang for at blive bedre til mangfoldighed. Start med jer selv og jeres egen organisation. Tænk nyt når I rekrutterer. Tag telefonen og mød nye samarbejdspartnere som har netværk i andre miljøer, end I selv har. Få ambassadører som kan være en døråbner til nye publikumsgrupper. Lær af andres erfaringer. Kulturrådet, stiftelser, kommuner og regioner har tilskudsmidler, som gør den økonomiske risiko mindre.

«Meget ofte trækkes økonomi frem som begrundelse for manglende tilgængelighed og universelt design. Ville andre diskriminerede grupper godtage, at det fremhæves, at det er for dyrt, hvis de skal deltage som alle andre? Vi bliver ofte mødt med irritation, med at det er os som er vanskelige, når vi ikke vil lade det ligge», fortæller Norges Handikapforbunds Ungdom.

SVAR

»Mener du, at alle kulturarenaer også backstage skal være indrettet for handicappede? Der findes ikke ret mange handicappede, der er udøvende kunstnere«

PÅSTAND

I kunst- og kulturhistorien finder vi flere store, kendte navne, som er funktionshæmmede, som f.eks. Frida Kahlo, Ray Charles og Stevie Wonder. Og ikke mindst komponisten Beethoven, som fortsatte med at komponere selv efter at han havde mistet hørelsen.

At man ikke tænker på at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse som kunstnere, men først og fremmest som passive tilskuere er lige så begrænsende som ikke at åbne for kønsbalance eller inkludering af andre underrepræsenterede grupper. Vi går glip af kunstneriske talenter og gør dermed kulturlivet fattigere.

SVAR

ARGUMENTER REPRÆSENTATION PÅ STAND

»Man kan vel godt have rollemodeller, der ikke akkurat ligner en selv?«

Alle kan beundre, se op til og lade sig inspirere af andre, uafhængigt af om de ligner en selv eller ikke. At se op til nogen, som ligner os selv, gør det alligevel enklere for os at forestille os selv i samme rolle. Man snakker gerne om at *spejle sig i rollemodeller*. I bogen *Third Culture Kids* fortæller Nora Ibrahim om, hvor vigtigt det var for hende med forbilleder, hun kunne relatere sig til:

«Når jeg ser tilbage på det, savner jeg måske mangfoldigheden mere, end jeg troede. For når jeg først så nogen i norsk populærkultur, som lignede mig, blev jeg opslugt, hørte ekstra godt efter. Jeg husker, jeg ville vide, hvor Maria Mena egentlig var fra, og jeg syntes det var så sjovt, at Magdi i Karpe også var fra Egypten ligesom mig. Jeg lærte alle teksterne udenad og kunne forholde mig til dem. [...] Nu forstår jeg, hvad det handler om. Vi har jo alle et behov for at blive spejlet i den fase af livet, hvor vi skal finde ud af, hvem vi er, se nogen som har oplevet eller oplever de samme problemer i hverdagen som os selv, som forstår, hvordan det er at leve med to kulturer, eller som i det mindste ligner os selv. Jeg ledte vel egentlig febrilsk efter dette uden selv at være klar over det.»[19]

Da Norsk Publikumsutvikling undersøgte, hvilket forhold unge med indvandrerbaggrund i Akershus havde til kommunens kultur-

institutioner, var et af de primære fund, at de oplevede ikke at høre hjemme der.[20] Ergo har vi brug for en mangfoldighed af rollemodeller, så alle får samme mulighed for at spejle sig i de mennesker, de ser, lytter til eller læser om, og kan føle sig hjemme i kulturlivet.

SVAR

»Skal vi blande os i, hvilke valg piger og drenge træffer?«

PÅSTAND

De valg, vi tager, påvirkes af miljø og kultur. Forældre og skole har et ansvar for, hvordan de opfordrer barn til at tænke og vælge. Vi kan bidrage til at ændre de strukturer, som gør, at man uden at tænke sig om vælger kønstraditionelt. Alle kan opmuntre børn og unge til at træffe utraditionelle valg, uden at det betyder, at man bestemmer over og kontrollerer dem.

Vi møder en hel del billeder og forestillinger om hvilke køn, der gør hvad. Ganske mange ting, erhverv, instrumenter, interesser og endda egenskaber associeres med køn, deles ind efter køn og bliver stemplet som piget og drenget, feminint og maskulint. Det skaber barrierer, hvor det bliver vanskeligere at vælge tøj, opføre sig, lege med legetøj eller vælge et instrument eller en karriere, som bryder med normerne. **At modvirke snævre kønsnormer handler ikke om at kontrollere valg eller at fjerne muligheder, men om at tilføje.** Målet er at give børn og unge 100 muligheder, ikke kun to.

SVAR

PÅ STAND

»Kvinder er mere tilbageholdende, end mænd og får derfor ikke de samme jobs. Hvis piger ønsker at lave noget kreativt, så skal de bare gøre det. Ingen forhindrer dem i det«

Vores syn på hvad der er muligt for os, og hvordan køn påvirker disse muligheder, er kontekstafhængigt og i stadig forandring. Piger har langt færre rollemodeller af eget køn at se op til. Nutidens skæve kønsbalance skaber en højere tærskel for piger i opstartsfasen. Uden forbilleder bliver det svært: Den svenske artist Jenny Wilson fortæller at hun som ung ikke mente, at kvinder selv kan spille musik, før hun begyndte at lytte til PJ Harvey.[21]

SVAR

»Hvordan kan der være mangel på kvinder - jeg ser da så mange kvindelige artister alle vegne«

PÅSTAND

Det stemmer, at kvinder ofte er ekstra synlige i rollen som frontfigur eller vokalist i forskellige musikgenrer. Men mangfoldigheden må gælde på alle niveauer, også i kulisserne. Alle aktører spiller en vigtig rolle for resultatet, også for hvilke kvinde- og manderoller som havner på scenen til sidst. Og tallene fortæller om en omfattende skævhed i systemet:

- I komponist- og udøverorganisationerne TONO, GramArt og NOPA udgør kvinder henholdsvis 20, 20 og 23 procent af medlemsskaren.
- GramArtstatistik fra 2002 og 2018 viser, at procentandelen af kvindelige guitarister og kvinder, som arbejder med data, er steget på de 16 år, mens andelen af kvindelige trommeslagere, bassister og vokalister er faldet.
- På verdensplan er der kun 2 procent professionelle kvindelige musikproducenter, og kun 0,5 procent er kvinder med melaninrig hud.[22]

Du kan finde flere tal under overskriften «Hårde fakta».

SVAR

PÅ STAND

»Nu hvor samer er synlige og høres i radio og på tv, betyder det vel, at samisk kunst og kultur er anderkendt i det norske samfund?«

Selv om det er godt, at samiske udtryk er synlige i store mediekanaler, betyder det ikke, at der ikke fortsat sker brud på menneskerettigheder mod samer og urfolk i Norge. Det kommercielle fokus kan forklares som et ligestillingsparadoks; på den ene siden er det et positivt fremskridt, at samisk kultur er indlemmet i majoritetskulturen, på den anden side kan det kommercielle overskygge, at der stadig foregår diskriminering og brud på menneskerettigheder mod samer.[23 24 25]

Kunst af Nordens urfolk er også stadig fraværende på vores museer. Af over 3.000 nordiske kunstnere på Nationalmuseets samling er kun 0,5 procent samiske eller kvænske.[26]

SVAR

ARGU-
MENTER
#METOO

»#metoo er gået for langt; må man nu ikke længere flirte eller give et knus?«

PÅ STAND

Det er selvsagt dejligt at give kram og flirte, så længe det er gensidigt. Formålet med #metoo var at øge bevidstheden om, hvordan magtforhold, roller og relationer kan påvirke mulighederne for at sætte grænser. Appellerne synliggjorde alvorlige overgreb og en strukturel dårlig kultur. **Det handler ikke om regler for at kramme.**

Hvis du er bange for at blive kritiseret for at kramme, undrer jeg mig over, hvilket slags kram du plejer at give?

SVAR

PÅ STAND

»Når kvinder bevæger sig ind på et mandsdomineret felt, må de forvente, at jargonen er derefter«

«Sådan var det bare,» hører man ofte folk sige. Kvinder, som har indtaget mandsdominerede brancher, har ofte historier om ubehagelige hændelser. Flere fortæller, at det ikke fremstod som en mulighed at stå op mod chikane og sexisme. Mange oplever måske også, at det var og stadig er nødvendigt at tolerere grænseoverskridelser for at overleve i branchen. Det er måske mere taktisk at smile stift eller grine ad en grim tilnærmelse, end at skulle sætte grænser.

Fordi det opleves som vanskeligt at gøre noget ved det, opstår der en kultur, hvor kvinder og minoriteter forventes at måtte finde sig i det. Men det er ikke umuligt at ændre på jargon og holdninger på en arbejdsplads. Arbejdspladser, som ikke er inkluderende, går glip af kloge hoveder og den merværdi, forskellige perspektiver og livserfaringer giver.

Forskning viser, at sexistisk humor kan føre til mere alvorlig diskriminering. Jargon kan påvirke ansattes holdninger, og holdninger påvirker handlinger – enten bevidst eller ubevidst.[27] **Ekskluderende jargon er både mindre lønsomt, uretfærdigt og i tillige på kant med loven.** Alle arbejdsgivere har ifølge ligestillings- og diskriminerings-loven pligt til at arbejde aktivt og målrettet for at fremme ligestilling og forhindre diskriminering og seksuel chikane.

SVAR

»Det er da kun hyggeligt med kommentarer til krop og udseende, det er kun ment som en kompliment«

PÅSTAND

Nogle gange er det rart at få kommentarer og komplimenter på ens udseende, andre gange er det ikke. Roller, relationer, magtforhold og kontekst er med til at påvirke, hvorvidt opmærksomhed er ønsket eller uønsket. De fleste er mere komfortable med et kys på kinden fra en kæreste, end fra en leder. Det handler både om manglende gensidighed og om, at et ulige magtforhold kan gøre det vanskeligere at sige fra og sætte grænser. Ydermere har vi alle forskellige grænser. Det, som er OK for mig, er ikke nødvendigvis OK for andre.

Det kan være rart at modtage komplimenter til fest, når man mødes og i frokostpausen. Men hvis man får komplimenter på ens udseende, når man holder en præsentation, eller i andre situationer hvor man ønsker anerkendelse for sin indsats og sine færdigheder, kan et fokus på udseende i værste fald føles nedladende. Ligeledes kan gentagne kommentarer om krop og udseende i jobsammenhæng stjæle fokus fra det arbejde, man udfører.

SVAR

PÅ STAND

»Mænd bliver vel ikke udsat for sexchikane og overgreb?«

En gennemgang af forskning og rapporter anslår, at mindst 5 procent af drenge og mænd har oplevet forskellige former for seksuelle overgreb i Norge. På baggrund af nyere undersøgelser kan man sige, at 10 procent også er et realistisk tal.[28] Opfattelsen af, at mænd ikke oplever seksuel chikane og overgreb, handler snarere om en manglende opmærksomhed og anerkendelse af at mænd også kan udsættes for seksuel chikane fra både mænd og kvinder. Mange mænd mangler et sprog til at tale om sådanne erfaringer. Kønsnormer gør, at det kan opfattes som «umandigt» at tale om det, særlig hvis det er knyttet til ubehagelige følelser. Myten om, at mænd altid er interesseret i og klar til sex, kan betyde, at mænd oplever en forventning om at «måtte være med på det». Forestillinger om «den frie kunstner» kan gøre det særlig vanskeligt for mænd at sætte grænser. **Flere af mekanismerne, som skaber sårbarhed for kvinder i kulturlivet, rammer også mænd, som f.eks. magthierarki, alkohol og sociale situationer, samt midlertidighed.**

Seksualisering af mandekroppen kan også ses i sammenhæng med racisme og undertrykkende mekanismer knyttet til «den sorte krop».[29] Ofte snakker man om, hvordan kvinder seksualiseres gennem et heteroseksuelt mandligt blik. På samme måde har hvidhedsnormen gennem historien skabt et «hvidt blik», som seksualiserer sorte kroppe, og som gør, at mange mennesker med melaninrig hud i dag møder seksualiserede fordomme.

Også homoseksuelle mænd kan opleve en anden type seksualisering end heteroseksuelle mænd. Stereotype forestillinger om homoseksuelle mænd som særligt seksuelt frigjorte kan gøre dem mere udsatte for seksuel chikane.[30]

Forskning viser, at personer med nedsat funktionsevne er særligt

udsatte for overgreb, deriblandt seksuelle overgreb.[31] Det betyder, at mænd med nedsat funktionsevne er mere sårbare.

Alle køn kan opleve seksuel chikane, og alle køn kan seksuelt chikanere andre. Statistik viser, at kvinder, og særlig unge kvinder, oplever mere seksuel chikane. Det kan blandt andet være fordi, seksuel chikane muliggøres af magt, og flere mænd end kvinder sidder i magtpositioner. Det kan også tænkes, at der findes mørketal om mænds oplevelser med seksuel chikane, da en kønsbestemt diskurs om seksuel chikane kan gøre det vanskeligere for mænd at tale om egne oplevelser. Ved at tale mere kønsneutralt eller kønsmangfoldigt om seksuel chikane kan vi måske gøre det lettere for mænd at deltage i samtalen.

SVAR

PÅ STAND

»Det ligger i kunstens natur, at den skal være fri, sprænge og udfordre personlige grænser. Den hverken kan eller bør reguleres«

At kræve ordnede forhold er ikke at begrænse den udøvende kunst eller kunstneren. Tværtimod, når man kan være sig selv og føler sig tryg, står man vel også friere i sit kunstneriske virke?

En række kendetegn ved kulturlivet skaber risiko for seksuel chikane, f.eks. kontraktarbejde med lav jobsikkerhed, hård konkurrence, karismatisk lederskab og hierarkier. Enkelte vil måske mene, at disse kendetegn gør det interessant at arbejde i kulturlivet. Freelancearbejde giver frihed, konkurrence og prestige skaber drive, og det at bryde med konventioner og normer ligger i kunstens DNA. Det er imidlertid muligt at lade kunsten nedbryde grænser og samtidig værne om personlige grænser. Målet behøver ikke nødvendigvis at være at ændre på disse kendetegn, men i højere grad at sørge for at vi kender risikoen og kan møde risici med tiltag.

Det siges om udøvende kunstnere, at de er den eneste erhvervsgruppe, som arbejder under hængende last uden hjelm. Til gengæld er den hængende last ekstra godt sikret. På samme måde må vi møde risikoen for seksuel chikane med sikkerhedstiltag som tydelige retningslinjer, varslingskanaler og øget bevidsthed og åben samtale om magtstrukturer.

SVAR

ARGU-
MENTER
HOLD-
NINGER

»Dans eller bevægelse er ikke relevant for personer med fysiske funktionsnedsættelser«

»Folk, som er blinde eller svagsynet har vel ingen interesse i visuel kunst, og de kan i hvert fald ikke lave den selv«

»Hvordan kan hørehæmmede have glæde af musik?«

PÅSTAND

At have nedsat funktionsevne betyder ikke, at man ikke er interesseret i kunst. En funktionsnedsættelse, diagnose eller kronisk sygdom definerer ikke automatisk personlighed og interesser. Akkurat som vi kan tilpasse samfundet til mennesker med funktionsnedsættelse ved hjælp af elevator, lave dørtærskler og digital tilgængelighed, kan vi også tilpasse kulturlivet og adgangen til kunstneriske udtryk. Det har vi alle pligt til gennem ligestillings- og diskrimineringsloven.

Kunst kan være mere – end det man er vant til. I 2019 havde Kunsthøjskolen i Oslo en afgangsudstilling med taktil kunst, som kan berøres, og tilpasninger som større skrift, punktskrift og egen omvisning for blinde og synshæmmede.[32] Hørehæmmede kan have egen tolk med til koncert eller et dansested. Du har måske lagt mærke til tegnsprogstolke, som entusiastisk tolker en koncert på TV og nærmest bliver en del af fremførelsen? Døve eller hørehæmmede kan også mærke vibrationerne fra musik og opleve kultur på den måde.

SVAR

PÅ STAND

»Kvinder bør stoppe med at turnere, danse og lave andre krævende aktiviteter, når de er gravide. Det kan være farligt for både fostret og moderen«

»Jeg forstår ikke, hvordan du som nybagt mor allerede kan være ude på turné? Hvem tager sig af barnet?«

»Nu hvor du er gravid og skal have barn, lægger du vel karrieren på hylden?«

Skuespillere, dansere, akrobater, artister og andre, som bruger kroppen aktivt i deres arbejde, har i mange år trænet det at bruge og kende kroppens signaler. Det fortsætter man med at være opmærksom på, når man er gravid.[33] Tager man nogle forholdsregler, er der heller intet farligt ved at udøve fysisk aktivitet, når man er gravid.

For mange kunstnere går det fint med at kombinere graviditet og små børn med en ukonventionel karriere. Derimod bør vi diskutere, hvordan vi kan forbedre strukturerne omkring forældre med ukonventionelle job, og hvordan kunstneres støttesystem og arbejdssted/arrangører kan tilpasse freelance- og turnélivet for dem med omsorgsansvar. Børnepasning som en del af rideren, babysitter som en del af crewet og tilrettelæggelse af backstage, så det er børnevenligt, kan være nyttige greb for mange.[34] Og stiller man egentlig de samme spørgsmål til nybagte fædre? På samme måde som der findes kønsnormer, findes der også omsorgsnormer, som opbygger myten om, at kvinder fra naturens side er mere egnede til at tage ansvar for børn end mænd, og at kvinder svigter deres ansvar som mødre, hvis de prioriterer karrieren.

SVAR

»Turnéaktive mænd har fuld frihed til at rejse rundt, når de får børn, og risikerer ikke deres karriere på samme måde som nybagte mødre«

PÅSTAND

Hvor der eksisterer en forventning om, at kvinder falder fra i kulturlivet, når de får børn, findes der en tilsvarende forventning om, at mænd ikke bliver påvirket i så stor grad af at få børn. Men i dag er det mere almindeligt, accepteret og forventet, at mænd skal være nærværende fædre. Samtidig viser forskning, at mange mænd oplever arbejdet som meget identitetsskabende, i højere grad end identiteten som far.[35 36] Det kan forklares med, at arbejdslivet opretholder forskelle mellem kønnene; hvor kvinder statistisk set arbejder mindre (deltid), vil mænd eller fædre i familien, kompensere for dette med at arbejde mere for at tjene penge, men også pga. en stærk jobidentitet.

Særligt kulturlivet er kendetegnet af meget «grænseløst» arbejde som f.eks. lange dage og turnéer. Mænd, som ønsker lang fædreorlov, kan opleve mindre accept fra en arbejdsgiver, netop fordi mænd ikke forventes at sætte karrieren på pause, når de får børn. Der opstår altså et krydspres, hvor mænd ønsker at være nærværende fædre og samtidig oplever, at arbejdslivet er grænseløst.

SVAR

PÅ STAND

»At mennesker med handikap ikke kommer ind til koncerter, på festivaler eller udesteder, betragter jeg ikke som ulovlig diskriminering«

Ligestillings- og diskrimineringsloven fastslår, at manglende tilgængelighed er diskriminerende.[37] Flere kulturarenaer er heller ikke tilgængelige, og mennesker med nedsat funktionsevne bliver nægtet indgang eller udskænkning i nattelivet.[38] [39] Samtidig konstaterer en frisk Faforapport, at de fleste mennesker er stærkt imod diskriminering af funktionshæmmede og er for en stærk sanktionering af det. Men folk tror ikke, at diskriminering af funktionshæmmede sker i Norge. Gabet mellem vilje til indsats og reel forståelse for de udfordringer, funktionshæmmede mennesker faktisk møder, tyder ifølge Fafo på meget mangelfuldt kendskab i majoriteten af befolkningen, og generelt lave forventninger til funktionshæmmede mennesker. Den norske befolkning har en særligt medlidende, stereotypisk fordom om funktionshæmmede som venlige, ikke truende og ikke så dygtige.[40] Disse lave forventninger kan gøre det vanskelig at opfange den diskriminering, og ekskludering funktionshæmmede møder i kulturlivet, arbejdslivet eller uddannelsessystemet.

SVAR

»Vi vil synliggøre skuespillere med handikap i film og på tv, fordi det er så inspirerende at se, hvor vanskeligt de har det, men at de trods deres handikap klarer en masse forhindringer«

PÅSTAND

Nedsat funktionsevne er ikke i sig selv en byrde, sygdom eller svaghed. Mennesker med funktionsnedsættelse bliver stereotypt fremstillet i medier og kultur som enten helt eller offer. Aldrig bare som en almindelig mor som tilfældigvis sidder i kørestol eller er blind. Dette kaldes *inspirationsporno*: En endimensionel fremstilling som reducerer personer med nedsat funktionsevne til at være en inspirerende historie for majoriteten.[41] Majoriteten tænker, at et liv er inspirerende i kraft af, at man har klaret sig «trods alt». Men man er ikke «lænket til kørestolen» eller syg og svag, bare fordi man har en funktionsnedsættelse. Det, som ofte skaber udfordringer for personer med nedsat funktionsevne, er snarere de barrierer, man kan møde i samfundet fordi samfundet, ikke er godt nok tilpasset.

SVAR

ARGUMENTER ØKONOMISKE BARRIERER

PÅSTAND

»Gør det noget, at kulturoplevelser som teater og opera er dyre? Der findes jo også billigere aktiviteter, og det er jo ikke sådan, at alle absolut skal i teatret eller i operaen«

SVAR

Kulturlovens formålsparagraf konstaterer, at offentlige virksomheder har «ansvar for at fremme og tilrettelægge et bredt spektrum af kulturelle aktiviteter, så alle kan få mulighed for at deltage og opleve en mangfoldighed af kulturudtryk».[42] Alle betyder alle. Det betyder også, at mennesker med færre penge skal have denne adgang, og at kostbare produktioner kan finansieres gennem det offentlige, ergo *af folket for folket.*

ARGU-
MENTER
DEBAT-
KULTUR

»Nu kan man jo næsten ikke sige noget længere? Hvide, midaldrende mænd og andre, som tilhører majoritetsgrupper, bliver jo helt udefineret pga. debatten«

PÅ
STA
ND

Når vi diskuterer, går vi ind i ordvekslinger med forskellige livserfaringer og perspektiver. At, vi ser verden fra forskellige ståsteder, kan betyde at det bliver svært at tale sammen, hvis vi ikke deler samme forståelse af, hvad vi diskuterer. I debatten om diskriminering og magtstrukturer i samfundet kan forskellige parter slet og ret opleve og identificere helt forskellige ting. Den diskriminering, som nogle oplever, ser andre ikke. Hvordan skal vi da skabe rum til meningsudvekslinger og dialog på tværs af forskellige erfaringsbaggrunde?

Sociolog og forfatter Hannah Helseth behandler dette spørgsmål ved at spørge: Hvordan skal vi tale sammen på tværs af hierarkier, hvis det kun er «den undertryktes» erfaring, som giver et legitimt ståsted? [43]

Det er der nok mange, som kan genkende. Vi hører stadig om folk, som føler, at de ikke kan sige noget længere, som føler, at de har fået mundkurv på af den politiske korrekthedskultur.

På den anden side, fortsætter Helseth, sætter den privilegerede parts erfaringer ofte en falsk universel standard for, hvad der eventuelt skal være krænkende og på den måde usynliggøre bestemte typer erfaringer og kroppe.

Lad os sige at én, som selv er homoseksuel, siger, at «du, den homo-vits, synes jeg ikke, var særlig morsom», og så svarer man som heteroseksuel at «jamen, jeg synes, den var morsom». **At personer, som er inden for normerne og ikke kender til diskriminering af kroppen skal afgøre, hvad alle skal kunne tåle, er ikke nødvendigvis rigtigt.**

Så fra den ene side til den anden side: Hvordan kan vi have en offentlig samtale uden at relevante kroppe og erfaringer usynliggøres og delegitimeres?

Helseth opfordrer blandt andet til at give plads til følelser. Ofte bliver følelser lidt ugleset i debatten, vi forventes at være rationelle og saglige – og følelser forstås som et slags modstykke til det. Men ifølge Martha Nussbaum, som citeres af Helseth, er følelser ikke en modsætning til rationalitet, de er med til at forme, hvad vi tror på. Vi er nødt til at have følelserne med os, så vi også kan føle for hinanden.

Helseth henviser også til Nancy Fraser, som snakker om at identificere hvilke normer for påskønnelse, som forhindrer deltagelse på lige vilkår. Normkritiske perspektiver er gode at have med sig i offentlig samtale. Vi må identificere og udfordre normer, som skaber marginalisering af alle, som falder udenfor.

I Sverige bruger man ordet *tolkningsföreträde*. Det handler om at lægge vægt på og lytte til perspektiver fra grupper, som selv ved, hvor skoen trykker. Personer, som tilhører en marginaliseret gruppe, har ret til selv at definere, hvad der opleves som stødende, og hvordan kampen mod diskriminering bør foregå. Begrebet anerkender samtidig, at ikke alle, som oplever samme type marginalisering, tænker og føler det samme.

SVAR

»Det er blevet så vanskeligt at snakke om ligestilling og mangfoldighed. Der dukker stadig nye ord og begreber op, og jeg kan ikke følge med«

PÅSTAND

Mange kan nok ind imellem føle sig lidt på gyngende grund, når vi snakker om mangfoldighed og antidiskriminering. Vi er ofte bange for at sige noget forkert. Det kan føles svært at deltage i ordvekslinger hvis ord og begreber, vi ikke kender til, dukker op.

Heldigvis har vi mulighed for at læse om det. Ofte er svarene, vi leder efter, kun en søgning på nettet væk. Det er også muligt at rådføre sig om trygt sprogbrug hos foreninger og organisationer eller hos venner og bekendte, man har tiltro til.

Dukker nye ord op i samtale med andre, har vi mulighed for slet og ret at spørge: «Det begreb kender jeg ikke. Hvad betyder det?». Chancen for, at flere undres over det samme, er stor.

Så længe man mener det godt og er villig til at lære, skal der være plads til at træde ved siden af ind imellem. Lige så vigtigt er det at skabe plads til at give og få feedback. Det er let at blive defensiv, når vi bliver korrigeret, men vi kan også se på konstruktiv feedback som en mulighed for at lære og udvikle os. Det har vi brug for i kampen for ligestilling.

SVAR

OM GOD OG OM UØNSKET DEBATTEKNIK

Bliver du klam i håndfladerne ved tanken om at udtale dig om temaer, du egentlig brænder for? Det er du slet ikke alene om. Der kan være flere grunde til, at det kan være vanskeligt at debattere, ud over selve indholdet i diskussionen. Derfor har vi samlet nogle tips til at afdække dårlig debatteknik, og til hvordan man fører diskussionen ind på rette spor.

HVEM ER SYNLIGE?

Kulturlivet består af en sammensat gruppe mennesker, men det er ofte de samme personer, som er synlige i debatten. Medierne har en tendens til at benytte sig af de samme kilder gang på gang: I 2017 var bare 3 af 10 aviskilder kvinder [44], og personer med indvandrerbaggrund udgør kun 2 procent af kilderne i norsk kulturjournalistik (2014–2018).[45]

HVAD KAN VI SIGE ER UØNSKET DEBATTEKNIK?

I bogen *Hersketeknikker – nyttige og nådesløse* beskæftiger Dagsnytt 18-vært Sigrid Sollund sig med fælles, men stadig negative kommunikationsmønstre som går igen i alt fra samtalen ved middagsbordet og når man er ny på arbejdspladsen, til politiske debatter i Dagsnytt 18-studiet.[46] Her er nogle tricks, vi helst vil undgå, og til slut nogle forslag til hvordan man kan håndtere dem, når de først dukker op.

STRÅMANDSARGUMENTATION

Stråmandsteknik vil sige at tillægge andre personer meninger eller synspunkter, de ikke har. Dette kan fremstå tydeligt eller forekomme indirekte. Uanset er det en træningssag at afsløre stråmænd. Det findes nok eksempler at tage af, for eksempel i klimadebatten. Da Miljøpartiet De Grønne annoncerede, at de ville indføre bilfrit centrum i Oslo, kommenterede enkelte «skal vi nu tilbage til hest og kærresamfundet?». I stedet for at kunne fortælle om hvad bilfrit centrum faktisk indebærer, bliver svaret hurtigt det banale «nej, selvfølgelig skal vi ikke flere hundrede år tilbage i tiden».

Problemet med stråmandsteknik er, at den afleder debatten fra pointen, og at det bliver umuligt at svare. Feminister kan ofte høre argumentet, «men kvinder og mænd kan jo aldrig blive helt lige, så hvad vil I egentlig opnå?». Det er at tillægge hele ligestillingssagen en hensigt, den ikke har. Kønsligestilling handler selvfølgelig ikke om, at kvinder og mænd skal blive helt lige, men snarere at man ikke skal blive forskelsbehandlet på baggrund af køn.

MISTÆNKELIGGØRELSE

Mistænkeliggørelse er nært beslægtet med stråmandsargumentet. Gennem mistænkeliggørelse af enkeltgrupper tillægger man dem følelser og motiver, de ikke har eller overdriver dem. Hvor ofte hører man ikke, «feminister er så vrede», eller «piger græder for ingenting»? Der er ikke noget i vejen med at vise følelser, men selvfølgelig ønsker man at holde hovedet koldt i en diskussion eller debat.

Bliver man beskyldt for at have overdrevne følelser, bliver man netop ophidset af sådan en uretfærdig behandling, og så er det opnået: Man oplever sig sat til vægs og formår ikke at svare fornuftigt. Som aktør med minoritetsbaggrund kan ens motiver for at påpege diskriminering eller uretfærdighed også betvivles. Man kan beskyldes for kun at sige fra for at udnytte sin egen minoritetsstatus. Selv personer uden minoritetsstatus kan opleve beskyldninger om, at deres engagement handler

mere om opmærksomhed om egen person end om «sagen».

RELATIVISERING (WHATABOUTISM)

Hvorfor være optaget af kvinders stilling i Norge når unge piger over hele verden bliver lemlæstet?

Er det ikke et Ilandsproblem at presse på for mangfoldighed i det norske kulturliv? Eller er der i det hele taget nogen mening med at bekymre sig om ligestilling, når verden alligevel altid vil være uretfærdig? Relativisering er ikke altid ondt ment, men kan alligevel være udmattende og skabe usikkerhed for den, som møder det. Ikke mindst fungerer det også afledende i debatten.

AFLEDNINGSMANØVRER

Det handler om kendte tricks som afbrydelser og afsporinger. Det kan vi også se i sammenhæng med kønsbaserede hersketeknikker. Sollund fortæller f.eks. om den svenske politiker Maud Olofsson som blev mødt med spørgsmål om sin vægt, da hun forsøgte at udfordre en mandlig politikerkollega på erhvervspolitik.[47]

SLAGKRAFTIGE SLAGORD

«Det er så politisk korrekt», «den urbane #metooelite» eller «typisk venstreorienterede feminister». Noget, man selv opfatter som en vigtig kamp for retfærdighed, bliver ved hjælp af klicheer og dramatisering fremstillet som problematisk, ja næsten ondsindet. Og dermed bliver man usikker. Måske er jeg en stereotyp, hysterisk feminist? Sådanne klichéfyldte slagord skaber en dramatisk tolkning af virkeligheden, som det kan være vanskeligt at tage fat i en reel diskussion.

SLØRING OG TVETYDIGHEDER

Sløringens mester er ifølge Sollund én som bruger et sprog, som er så kompliceret eller utydeligt, at man ikke forstår noget. En svada, som det kaldes på godt norsk. Fremmedord og kompliceret sætningsopbygning er virkemidlerne. Det kan lyde imponerende, men er egentlig bare nonsens.

Klassikeren inden for tvetydigheder er et kompliment, som i grunden ikke er et kom-

pliment alligevel. «Du er ikke så dårlig på trommer af en pige at være». Sagt med et smil kan det lyde rart, men nedenunder ligger antagelsen om, at kvinder ikke er lige så dygtige som mænd.

HVAD ER HERSKETEKNIKKER?

Alle disse nedladende kommunikationsmetoder, kan betegnes som hersketeknikker. Hersketeknikker er metoder, en person eller en gruppe bruger for indirekte at herske over eller ydmyge andre. Professor Berit Ås identificerede fem vigtige hersketeknikker i 1979, og med det gav hun os en nøgle til at forstå, hvad der sker, når vi ikke bliver lyttet til, overset eller ignoreret.[48] At genkende hersketeknikkerne og kunne benævne dem er at gøre dem synlige og dermed neutralisere virkningen af dem:

* **USYNLIGGØRELSE**
  Når individer blive glemt, forbigået eller «kørt over».
* **LATTERLIGGØRELSE**
  Når individers indsats bliver hånet og gjort til grin.
* **TILBAGEHOLDELSE AF INFORMATION**
  Når et individ i gruppe A som en selvfølgelighed henvender sig til andre individer i gruppe A, og individer i gruppe B ikke får information
* **FORDØMMELSE UANSET HVAD DU GØR**
  «Damned if you do, damned if you don't». Enten er du for passiv, eller også er du for pågående. Også kaldet dobbeltstraf.
* **ANVENDELSE AF SKYLD OG SKAM**
  Sker gennem latterliggørelse, ydmygelser, blottelse og ærekrænkelse.

HVORDAN STÅR MAN IMOD?

Forskellige hersketeknikker har alle det tilfælles, at de ofte får os til at føle os små og usikre. Ved at afsløre hersketeknikker bliver de lidt mindre effektive. Vi kan vende perspektivet: Det er ikke mig, som er problemet, det er den, som udøver hersketeknik, der opfører sig urimeligt. Vi placerer skyld på rette sted. Når vi ved dette, er det lettere at stå fast i mødet med hersketeknikker.

Nogle gange er det okay slet og ret at ignorere udsagnet. Det er måske særlig aktuelt, hvis ingen andre synes at have lagt mærke til det. En mere konfronterende tilgang kan være at påpege, hvad der blev sagt: «Det der var ikke i orden». En tredje løsning kan være at besvare udsagnet hurtigt for derefter at gå videre. Man kan give igen med samme mønt og besvare «min pige» med «min dreng». Hvis man oplever, at modstanderen pålægger én følelser kan det fungere at spørge, «hvordan ved du bedre end mig, hvad jeg føler?»

At forsøge at have et trygt og selvsikkert kropssprog kan både føles bedre for en selv og fungere som modvægt til hersketeknikkerne. Man kan for eksempel spejle modpartens kropssprog for at undgå at blive den lille i mødet med hersketeknikkerne.

Det er hurtigt gjort at lade sig vippe af pinden, blive perpleks og stum i mødet med hersketeknikker og urimelige spørgsmål og anklager. Man skal ikke acceptere modpartens præmisser, hvis de er urimelige. Ofte kommer hersketeknikker i form af stikkende antydninger. «Du skal måske også gå tidligt den dag?», eller «Det er måske ikke så let for dig at forstå…». Et hurtigt «Hvad mener du med det?» eller «Hvad sagde du?» kan nogle gange være nok til at udfordre præmissen og stille modparten til ansvar for sine udtalelser. Ganske få tør gentage en skjult fornærmelse.

Hvis nogen forsøger at kuppe en samtale eller diskussion med urimelige eller irrelevante spørgsmål, bliver det hurtigt fristende at svare eller forsvare sig mod spørgsmålene. Ofte kan det i stedet være mere strategisk at ignorere eller springe hen over sådanne indspil og hellere have fokus på, hvad man selv ønsker at formidle.

Ikke bruge tid og kræfter på at forsvare eller forklare sig. I stedet præsentere sine tanker, som man ville have gjort hvis man ikke var blevet afbrudt: «Eyes on the prize». For at træne denne evne kan man øve sig på korte svar, som giver mulighed for at gå videre i samtalen.

Husk også at man hurtigt overtolker kommunikation og signaler som negative, hvis man selv går ind i en situation og er usikker. Ikke alt er hersketeknikker, og ikke alt er ment som hersketeknikker. Et godt udgangspunkt er at tro, at mennesker stort set har de bedste intentioner.

5 DEBATTIPS FRA VICEBORGMESTER I OSLO KAMZY GUNARATNAM

* **Lyt til hvad moddebattøren siger, og henvis til hvad han har sagt undervejs. Sådan finder man en krog at hænge sine argumenter på.**

* **Sørg for at tro på det budskab man leverer, før man begiver sig ud i debatten. Det er vigtigt at bruge sine egne ord om sagen for at opnå det.**

* **Begynd ikke forsigtigt, vær offensiv fra starten. Så kan man fastlægge sine præmisser for debatten.**

* **Det er tilladt at veksle mellem følelser, men vis at det er dig, der kontrollerer følelserne – og ikke modsat.**

* **Lad op ved at høre energisk musik på vej til debatten. Undervurdér ikke værdien af en god powerwalk!**

HÅRDE FAKTA

Statistik og tal er ikke bare vigtige beslutningsgrundlag. At kunne henvise til forskning og statistik på stående fod giver tyngde og troværdighed i diskussioner. Her har vi samlet et udvalg af tal, som giver et billede af, hvordan norsk kulturliv ser ud i dag.

Kilderne findes på **balansekunstprosjektet.no/statistikk**.

MUSIK

* I 2019 var otte af de 100 mest brugte dirigenter i verden kvinder – mod én i 2013.
* Kun to procent af musikken hos norske orkestre er skrevet af kvinder. Hver femte norske komponist (19 procent) er kvinde, men deres værker bliver sjældent spillet (2019).
* 20 procent af GramArt og TONOs medlemmer er kvinder. Blandt NOPAmedlemmer finder vi 23 procent kvinder (2018 og 2019).
* 37 procent af daglige ledere hos 587 norske koncertarrangører er kvinder (2019).
* Siden prisen blev stiftet i 1985, er kun fem kvinder blevet kåret til Årets Spillemand (2020).
* GramArtstatistik fra 2002 og 2018 viser, at procentdelen af kvindelige guitarister og kvinder, som arbejder med data, er steget på de 16 år, mens andelen af kvindelige trommeslagere, bassister og vokalister er faldet.
* En undersøgelse af kvinders andel i Bergens musikliv viser, at den er højst blandt musikpædagoger og musiklærere, hvor kvinder udgør 60 procent, mens ingen af de 17 udvalgte virksomheder angiver at have nogen kvindelige ansatte teknikere eller producenter. Til sammen udgør kvinder 28 procent af de personer, som er kortlagt i undersøgelsen (2018).
* Kvinders andel på norske festivaler gik fra 23 procent i 2014 til 33 procent i 2015 og faldt derefter igen til 28 procent i 2016.

* 9 ud af 10 børn, som spiller fløjte eller tager sangtimer på norske kulturskoler, er piger, mens 9 ud af 10, som spiller trommer, bas eller guitar, er drenge (2016).
* Kun 23 af de 100 mest spillede norske artister på norske radioer er kvinder (2015). I 2014 var andelen 11 ud af 100.

FILM OG TV

I 2018 var kvinders andel i projekter, som fik produktionstilskud fra Norsk filminstitut på 48 procent og på spillefilm 56 procent. Også i rene tilskudsmidler var der en jævn fordeling mellem kønnene. Men betyder det, at magt og muligheder er jævnt fordelt? En netværksanalyse fra Norsk filminstitut viser, at både kvindelige og mandlige producere har en tendens til at arbejde mest med mandlige regissører og manusforfattere, og at tendensen er stærkere blandt mandlige end kvindelige producere (2019). Af de 182 norske film med ordinær biografdistribution i perioden 2013–2018 fandtes der:

* Ingen film med hoved- og biroller som repræsenterer urfolk eller nationale minoriteter.
* 1 hoved- og 1 birolle med en seksualitet som ikke er heteroseksuel.
* Ingen hovedroller og 1 birolle med en kønsidentitet som bryder med normen.
* 3 hoved- og 2 biroller med funktionsnedsættelse.
* 4 hoved- og 6 biroller som er førstegenerations-indvandrere.
* 21 hoved og 23 biroller som falder under kategorien andre etniske minoriteter. Kategorien omfatter karakterer, som er født og opvokset i Norge, men som har familiebaggrund fra lande, som ikke er en del af Europa, USA, Canada, Australia og New Zealand.
* Når det gælder kvindelige hovedroller, er tallene bedre, da der observeres kvindelig hovedrolle i 76 af de 182 film (42 procent) (2019).
* Når vi ser på enkelte år, bliver billedet noget anderledes: I 2017 blev 27 procent af hovedrollerne i norske spillefilm spillet af kvinder. Det var en nedgang fra 2016, hvor andelen af kvinder var 30 procent.
* Efterår 2017 og forår 2018 stod kvinder kun for 17

procent af nøglefunktionerne bag kameraet (manus, regi og produktion) i norske spillefilm.

* Kun 2 ud af de 10 mest brugte skuespillere i norske spillefilm i 2014 var kvinder.

BILLEDKUNST

* Mænd tjener mere end kvinder på deres kunst (afstemt for andre forhold af betydning), og indtægtsspændet mellem kvinder og mænd er større blandt kunstnere end i samfundet i øvrigt (2015 og 2018).
* 88 procent af omsætningen af kunst på det sekundære marked, skabt af nulevende kunstnere, er fra mandlige kunstnere (2017).
* Gennemsnitsprisen ved sekundært salg af værker af mandlige kunstnere var i 2018 23.823 kroner, mod 13.249 kroner for værker af kvinder (2018).
* Andelen af kvinder blandt billedkunstnere var 72 procent i 2013, men alligevel er der kun mænd på top-10-listen over de bedst sælgende kunstnerne (2016).
* Der er store forskelle mellem kvinder og mænd, når det gælder indkøb til museer og samlinger: Tal fra 2010 viser, at i faste udstillinger på kunst- og kulturhistoriske museer var under 11 procent af værkerne lavet af kvindelige kunstnere.
* Kunst af Nordens urfolk er underrepræsenteret i Nationalmuseets samling. Ud af over 3.000 nordiske kunstnere er kun 0,5 procent samiske/kvænske. Totalt findes der 58.488 nordiske værker, af disse er kun 0,3 procent af samiske/kvænske kunstnere (2019).

SCENEKUNST

I ballet, en af verdens mest kvindedominerede aktiviteter, er de historier, som fortælles, i høj grad skabt af mænd. De sidste 10 år er der ikke blevet skabt nye værker af kvinder til Hovedscenen i Den Norske Opera & Ballett (2019).

INSTITUTIONER

Helene Uri har samlet vinderne af 47 norske litterære priser – tilsammen drejer det sig om 1.714 prisvindere. I gennemsnit er der 69 procent mandlige

prisvindere (2019).
Nogle eksempler:

* Tidenprisen er gået til 89 procent mænd.
* Rivertonprisen har 84 procent mandlige vindere.
* Brakeprisen / Ypsilonprisen har kun mandlige vindere.
* Sultprisen er uddelt siden 1998, og mere end dobbelt så mange mænd som kvinder har været modtagere af prisen på en kvart million for deres «eminente yngre forfatterskab».
* P2lytternes romanpris og Uprisen har over 75 procent mandlige prisvindere.

INSTITUTIONER

* I 2008 vedtog Stortinget at få flere med minoritetsbaggrund ind i bestyrelserne på teatre og museer. I 2019 har kun to af 98 bestyrelsesmedlemmer i statsfinansierede kulturinstitutioner ikkevestlig baggrund.
* Andelen af ansatte med udenlandsk baggrund i de statslige kulturinstitutioner i Norden stiger, men det sker ikke i samme takt som i befolkningen som helhed (2017).

ORDLISTE

ALLIANCER

At være allieret betyder, at man engagerer sig i diskriminering, som ikke rammer en selv. Eksempelvis at man som heteroseksuel engagerer sig i homofobi, eller at man som hvid arbejder med antiracisme. Det siges ofte, at det at være allieret, er et verbum: Det er ikke nok bare at sige, at man er allieret, det skal vises gennem handling for eksempel ved at tage til genmæle mod fordomsfulde kommentarer. Som allieret er det imidlertid vigtig at være bevidst om egne privilegier og give taletid til personer med livserfaring.

DIFFERENTIERING

Beskriver en proces hvor nogle kroppe og identiteter får stempel som anderledes. Nogle grupper og nogle mennesker bliver omtalt og forstået som «de andre». Denne proces indebærer samtidig en konstruktion af et fællesskab, et «os», som ikke inkluderer alle. Ofte bliver LGBTQ+-personer, personer som ikke er hvide, etniske minoriteter og personer med nedsat funktionsevne, differentieret.

DISKRIMINERING

Når en person eller gruppe direkte eller indirekte udsættes for uretfærdig behandling på grund af køn, omsorgsopgaver, etnisk tilhørsforhold, hudfarve, religion, seksualitet, funktionsevne, alder, kønsidentitet eller kønsudtryk. Enten fordi personen selv tilhører en sådan gruppe, eller fordi andre mener, at man gør det. Man skal for eksempel ikke være muslim for at blive udsat for islamofobi, det er nok, at dem, som diskriminerer, tror, at man er det.[49] I Norge beskytter ligestillings- og diskrimineringsloven, arbejdsmiljøloven § 13 og straffeloven § 185 og § 186 mod diskriminering.

Diskriminering kan forekomme som tydelig og tilsigtet forskelsbehandling, men lige så ofte kan diskriminering komme til udtryk gennem ubevidste

og mindre synlige former for ekskludering. Med strukturel diskriminering menes diskriminering, som er indbygget i systemer f.eks. i normer, sprog og forestillinger/ fordomme, men også i regelsæt og praksis som ikke er tilpasset alle. F.eks. fandt en norsk gennemgang af voldtægtsdomfældelser fra 2017, at hvide etnisk norske overfaldsmænd får 20 procent lavere straf, sammenlignet med overfaldsmænd som har minoritetsbaggrund, afstemt for relevante faktorer.[50] Dette kan være et udtryk for, hvordan fordomme og forestillinger sættes i system og giver sig udslag i diskriminerende praksis, uden at det er bevist.

FUNKTIONSHÆMMENDE BARRIERER

Funktionshæmning er historisk blevet set på og ses ofte selv i dag som en helsetilstand koblet til sygdom og skade, og til kroppe som ikke fungerer som forventet. Denne forståelse kaldes den medicinske model. Men i et samfundsperspektiv ser man på funktionshæmning som noget, der har med sociale forhold at gøre, som interpersonelle relationer, forskelsbehandling og politik. Med den sociale model rettes opmærksomheden mod omgivelserne, og hvordan samfundets udformning både kan inkludere, men også skabe *funktionshæmmende barrierer*.[51] Hvis en person med nedsat bevægelsesevne ikke kan komme ind ad en indgang med trapper, vil vi med en medicinsk forståelsesmodel vurdere individets funktionsevne som problemet. Med den sociale model identificerer vi hellere problemet ved at pege på trapperne: Trapperne fungerer funktionshæmmende. I et samfund med bedre tilgængelighed vil personer med nedsat bevægelsesevne møde færre barrierer og i så fald være mindre hindret og hæmmet fra at deltage på lige vilkår. En tredje forståelsesmodel, *den relationelle model,* lægger vægt på samspillet mellem kroppens funktioner og egenskaber, omgivelser, samfundsskabte forhold og konkrete situationer.[52]

Den relationelle model understreger vigtigheden af at erkende, at noget kan løses

medicinsk, men at de fleste udfordringer må løses gennem politisk handling og holdningsændringer.

HADKRIMINALITET

Kriminelle handlinger motiveret af had mod visse grupper, for eksempel på baggrund af hudfarve, etnisk tilhørsforhold, religion, funktionsevne, seksualitet, kønsidentitet eller kønsudtryk. Det er gerningspersonens motiv, som afgør, hvorvidt det kategoriseres som hadkriminalitet eller ikke.[53]

HADEFULD OMTALE

Ytringer som angriber personer eller grupper baseret på deres køn, etnicitet, religion eller livssyn, nedsat funktionsevne eller seksuel orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk. Hadefuld omtale spreder og forstærker negative opfattelser, holdninger og følelser over for en gruppe eller et individ. I sin yderste konsekvens kan hadefuld omtale inspirere til hadkriminalitet. Straffeloven § 185 forbyder hadefulde ytringer defineret som «at true eller håne nogen, eller fremmedhad, forfølgelse eller ringeagt over for nogen på grund af deres hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, religion eller livssyn, homoseksuelle orientering eller nedsatte funktionsevne».

INKLUDERING

Når man føler sig velkommen, tryg og ligeværdig i en gruppe, kan man siges at være inkluderet.[54] Inkludering kan forstås som et ligestillings- og rettighedsbegreb. Inkludering skal sikre et individ fuld samfundsdeltagelse. F.eks. i kulturaktiviteter gennem tiltag og tilrettelægning.

INTERSEKTIONALITET

Et perspektiv som bruges til at se på, hvordan krydsningen af forskellige diskriminerings-grundlag som f.eks. køn, seksualitet, etnicitet, klasse, religion og funktionsevne *samvirker* og dermed fører til en mere kompleks eller omfattende form for diskriminering. Intersektionalitet kan også hjælpe os med at forstå, hvordan forskellige sociale identiteter fungerer sammen og påvirker menneskers råderum og muligheder.

LIGESTILLING

Handler om at alle skal have lige rettigheder og muligheder i samfundet uafhængigt af f.eks. køn, funktionsevne, seksuel orientering, alder, etnicitet og religion. Ordet ligestilling har tidligere været brugt i betydningen ligestilling mellem kvinder og mænd, såkaldt kønsligestilling.

MANGFOLDIGHED

Et udtryk som henviser til positive kvaliteter ved de mange og varierede sociale forskelligheder. Mangfoldighed kan altså betyde, at forskelle er positivt. Mangfoldighed henviser til variation blandt identiteter, værdier, erfaringer og udtryk.

Mangfoldighed blev etableret som socialt inkluderende begreb i USA, da man havde behov for ledelsesstrategier for at integrere den afro-amerikanske befolkning i arbejdslivet.

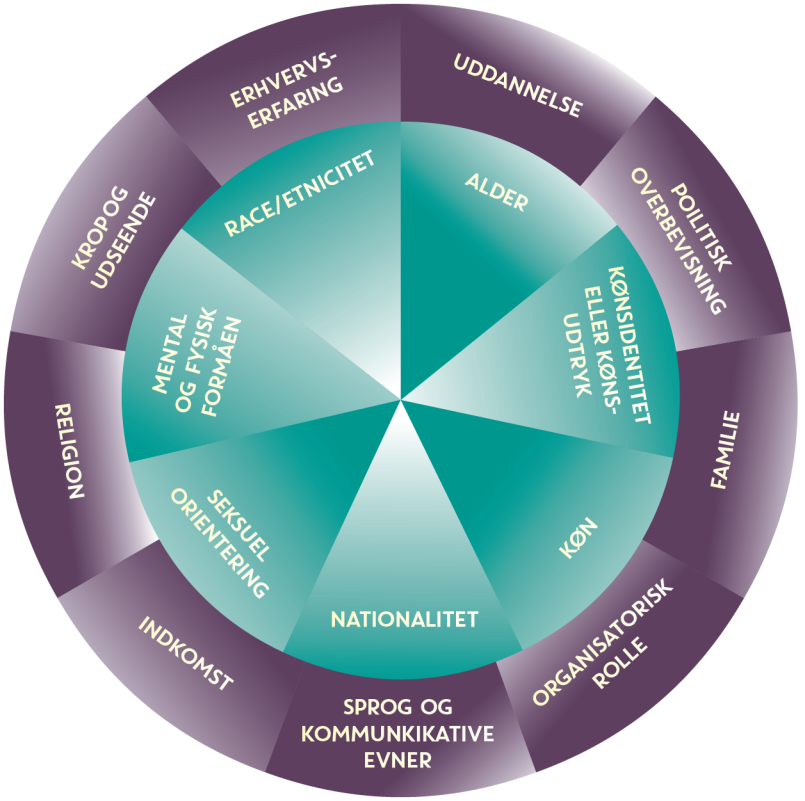
Mangfoldighed kan være både synlige og usynlige markører eller identiteter ved mennesker.[55]

MANGFOLDIGHEDSHJULET

Udviklet ved John Hopkins University, giver eksempler på forskellige faktorer ved menneskers identitet, udtryk og status. Hjulet synliggør forskellige måder, vi mennesker kan være forskellige på, og hvordan mangfoldighed og variation kan være både synlige markører og eksempelvis erfaringer, værdier og identiteter, som ikke kan ses.

MIKROAGGRESSIONER

Hverdagsagtige samtaler, små kommentarer og spørgsmål som diskriminerer uden, at afsender selv er bevidst om det. Mikroaggressioner er tilsyneladende uskyldige kommentarer og gør det derfor vanskeligt for den, som bliver udsat for diskriminering at sige fra. F.eks.: «Du er ikke som andre lesbiske, du er egentlig meget feminin!». Kommentaren er stødende og



viderefører stereotyper, der gør det at være lesbisk anderledes. Men fordi kommentaren bliver præsenteret som et kompliment, kan den være vanskelig at konfrontere, særligt fordi afsender ikke nødvendigvis forstår, hvorfor kommentaren er problematisk.[56]

PRIVILEGIER

At have privilegier betyder at slippe for visse fordomme, hvilket giver færre begrænsninger og flere muligheder. At være inden for normerne giver privilegier, f.eks. at være hvid, heteroseksuel og cis-person.[57] Det betyder ikke, at man aldrig møder modstand i livet, men det betyder, at man ikke møder modstand på baggrund af lige præcis ens hudfarve, seksuelle orientering, køn, kønsudtryk, kønsidentitet, alder eller funktionsevne osv. Alle har nogle privilegier. Man kan møde fordomme på grund af en af sine identiteter, og samtidig have privilegier i kraft af andre identiteter. F.eks. kan man møde fordomme som biseksuel, men hvis man er hvid og ikke har nedsat funktionsevne, vil man samtidig have privilegier i kraft af dette.

REPRÆSENTATION

Handler om at sikre at et udvalg af ansatte, bestyrelser, kunstneriske bidragsydere eller publikum afspejler befolkningens socialt mangfoldige sammensætning. Repræsentation hænger derfor tæt sammen med inkludering og mangfoldighedsbegrebet.

UNIVERSEL UDFORMNING

Indebærer at alle mennesker, uafhængigt af funktionsevne, har adgang til de samme arenaer uden at skulle arbejde ekstra hårdt for det. Et eksempel er en rampe i stedet for en trappe, som gør det nemmere for de af os, som sidder i kørestol, at komme frem. Målet er, at universelt udformede løsninger skal kunne bruges af alle, sådan at specialløsninger undgås. Universel udformning er nødvendig for nogen, men nyttig for alle. Tænk for eksempel på hvordan beskeder over højttaleranlæg er nødvendige for blinde, men nyttige for alle.

NOTER

1. Hunt, Vivian, Layton Dennis & Prince Sara (2016).«Diversity matters». Hentet fra: McKinsey.com
2. Brenna, Loveleen Rihel (2018). *Mangfoldsledelse – Mangfold og likestilling som bærekraftig konkurransefortrinn.* Oslo: Cappelen Damm
3. Interkultur (2019). *Mangfold i kulturlivet – hvordan inkludere flere foran, på og bak scenen?* (håndbok). Utgitt av Interkultur kompetanse /Drammen kommune
4. Lovdata (2007). «§ 1.Føremål» i Lov om offentlege styresmakters ansvar for kultur verksemd (kulturlova).
5. Besley, Timothy, Folke, Olle, Persson, Torsten and Rickne, Johanna (2017). «Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden» i *American Economic Review*. Hentet fra: eprints.lse.ac.uk.
6. Hotvedt, Signe Karin (2014). «Sosial teft avgjør jobbintervjuet». Hentet fra: nrk.no.
7. Dahlerup, Drude (2003). «Ligestilling i dødvande – den ulidelige modstilling af lighet og forskel». I Anette Borchorst & Drude Dahlerup (red.), *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*. Fredriks berg: Samfundslitteratur.
8. Lovdata (2013). «100 år med allmenn stemmerett for kvinner – kvotering». Hentet fra: lovdata.no.
9. Antirasistisk senter (2017). *Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun.* Hentet fra: antirasistisk.no.
10. Lien, Lise (2020). Øyet som ser – mangfold og representasjon i norsk film. Fafonotat 2020:03. Hentet fra: fafo.no.
11. Dahlerup, Drude (2003). «Ligestilling i dødvande – den uli delige modstilling af lighet og for skel». I Anette Borchorst & Drude Dahlerup (red.), *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*. Fredriks berg: Samfundslitteratur.
12. Shaifiei, Sheyda (2019). «Are we just here to fill a Quota?» I Ninos Josef (red.). *Actualize Utopia, from dreams to*

reality. Oslo: Kulturrådet.
13. Lunny, Oisin (2019). «Diversity Rocks! Why A Gender Equal Lineup Is The New Normal For Spanish Festival Primavera Sound». Hentet fra: Forbes.com.
14. Chapple, Jon (2020). «Record ticket sales for Primavera Sound 20» Hentet fra: IQMag.net.
15. Les mer om Keychange på keychange.eu.
16. i Danmark er der fire aktører; SPOT, WAS Entertainment, Tønder Festival og Relevance Festival
17. Interkultur (2019). *Mangfold i kulturlivet – hvordan inkludere flere foran, på og bak scenen?* (håndbok). Utgitt av Interkultur kompetanse/ Drammen kommune.
18. Eksempel på ressurser: interkultur.no, norskpublikumsutvikling.no, tilgjengelighetsmerket.no, trap.no, balansekunstprosjektet.no.
19. Naqvi, Aon Raza (red.) (2019) *Third Culture Kids – Å vokse opp mellom to kulturer.* Oslo: Gyldendal.
20. NPU (2016) «Kulturbruk blant innvandrere i Akershus». Hentet fra: norskpublikumsutvikling.no.
21. Rodalgaard, Catrine (2009). «Interview: Jenny Wilson» i Soundvenue. Hentet fra: *soundvenue.com.*
22. USC Annenberg (2019). «Inclusion in the Recording Studio? Gender and Race/ Ethnicity of Artists, Songwriters & Producers across 700 Popular Songs from 20122018». Hentet fra: assets.uscannenberg.org.
23. Sametinget (2018). «PRM: FNkritikk om oppfylling av urfolks rettigheter i Norge». Hentet fra: sametinget.no.
24. Regjeringen (2020). «ILOkonvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selv stendige stater». Hentet fra: regjeringen.no.
25. Du kan også ta en titt på «Samisk Myteknuser»: samiskmyteknuser.no.
26. Johansen, Ina Gravem (2019). «Kolonisering av samer gir man gler i kunstscenen». Hentet fra: magasinetkunst.no.
27. Ford, Thomas & Woodzicka, Julie & Triplett, S.R. & Kochersberger, A.O.. (2013). «Sexist humor and beliefs that justify societal sexism». *Current Research in Social Psychology.* 21. 64–81.

28. Reform ressurssenter for menn (2017). «Ser vi gutta? Gutter og menn utsatt for seksuelle over grep» (rapport).
29. Layne, Louisa Olufsen (2018). «Den svarte kroppen». Hentet fra: dansenshus.com.
30. Hoel H, Lewis D and Einarsdóttir A (2014). «The Ups and Downs of LGBs' Workplace Experiences: Discrimination, Bullying and Harassment of Lesbian, Gay and Bisexual Employees in Britain». Manchester: Manchester Busi ness School.
31. Nasjonal kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (2010). «Overgrep mot kvinner med nedsatt funksjonsevne – en kunn skapsoversikt» (rapport).
32. KHiO (2019). «Utstilling også for blinde og svaksynte». Hentet fra: khio.no.
33. Mimbre (2019). «BUMP – New short film by Mim bre and Arthur Le Fol» Hentet fra: mimbre.co.uk.
34. Fratelli, Silvia. (2020). «Our Approach To: Touring with Children». Hentet fra: Mimbre. co.uk.
35. Brandth, Berit og Kvande, Elin (2003). *Fleksible Fedre.* Oslo: Universitetsforlaget.
36. Brandth Berit og Kvande, Elin (2013). *Fedrekvoten og den far svennlige velferdsstaten* (red.). Oslo: Universitetsforlaget.
37. Lovdata (2019). «Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging» i Likestillings og diskriminerings loven. Hentet fra: lovdata.no.
38. Unge Funksjonshemmede (2014). «Barrierer som ungdom med funksjonsnedsettelser møter i kultur og idrett» (Notat). Hentet fra: ungefunksjonshem mede.no.
39. LDO (2013). «Si ifra om utelivsdiskri minering». Hentet fra: ldo.no.
40. Tyldum, Guri (2019). Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge (Faforapport). Hentet fra: fafo.no.
41. Petersen, Alexander (2017). Mitt liv som inspirasjonspornostjerne (blogginnlegg). Hentet fra: nh fungdom.wordpress.com.
42. Lovdata (2007). «Formålsparagraf» i kulturlova. Hentet fra: lovdata.no.
43. Helseth, Hannah (2018). «Å føle i offentligheten – en diskusjon av Nancy Frasers offentlighetsidealer». Tidsskrift

for kjønnsforskning 3:2018 (Volum 42). Hentet fra: idunn.no.
44. Kampanje (2017). «Så mange slipper til i avisene: – Inngrodd mannskultur».
45. Retriever (2019). Hvem kommer til orde i norsk kulturjournalistikk?
46. Sollund, Sigrid. (2017). *Herske-teknikker, nyttige og nådeløse.* Oslo: Kagge Forlag.
47. Sollund, Sigrid. (2017). Hersketek-nikker, nyttige og nådeløse. S.51.
48. Ås, Berit. (1981). Kvinner i alle land: Håndbok i frigjøring. Oslo: Aschehoug.
49. Skeiv Ungdom (2015). «Riv Gjerdene! Et normkritisk metodemateriale i antidiskrimine rende arbeid.»
50. Bitsch, Anne & Klemetsen, Marit Elisabeth (2017). *The legal grading of sexual citi- zenship: sentencing practices in Nor-wegian rape cases, Gender, Place & Culture,* 24:2, 174–188, DOI: 10.1080/0966369X.2017. 1298572
51. Tøssebro, Jan (2010). *Hva er funksjonshemming.* Universitetsforlaget.
52. Josef, Ninos (red.) (2019). *Ac-tualize Utopia, from dreams to reality.* Oslo: Kulturrådet
53. ResearchGate (2017). «Diversity Wheel as used at John Hopkins University». Hentet fra: ResearchGate.net.
54. Skeiv Ungdom (2015). «Riv Gjerdene! Et normkritisk metodemateriale i antidi skriminerende arbeid».
55. At være cisperson, betyder at man har en kønsidentitet, som svarer til det køn, man blev tildelt ved fødslen. At være transperson betyder, at man har en anden kønsidentitet, end den man blev antaget at have ved fødslen.

TIL SLUT

Kampen for ligestilling og mangfoldighed er stadig aktuel med nye diskussioner og debatter, som tager form. I arbejdet med Argumentationsguiden har vi særligt diskuteret brug af begreber knyttet til identiteter og grupper, eftersom disse er i stadig forandring, og der eksisterer forskellige opfattelser af hvilke ord, der er de rette at bruge. Derfor er denne guide også et projekt, som er i stadig udvikling. Har du input til vejen frem? Send gerne en e-mail til hei@balansekunstprosjektet.no.

TAK TIL

Likestillings- og diskriminerings-ombudet, Foreningen FRI, Norges Handikapforbunds Ungdom, Interkultur (Drammen kommune), Agenda X, TrAP og Riddu Riđđu for bidrag til påstande, argumenter og rapporter, Kamzy Gunaratnam for debattips, Thomas Walle, Evelina Dembacke, Rebecka Nord (Cirkus By Me) og Unge Lovende Kulturkvinnenettverk for indspil og Deichman Bjørvika for samarbejdsvilje.

Redaktør og projektleder	Miranda Moen (Balansekunst)
Ressourcegruppe	Sampda Samsaya Sharma (NOPA), Eivind Breilid, Sahra Torjussen (Balansekunst) og Monica Ifejilika
Projektgruppe, dansk oversættelse	Susanne Riehn Bach (Roskilde Festival) og Sine Tofte Hannibal (Dansk Komponistforening)
Grafisk design	Malene Henssel
Udgivet af	Balansekunst 2020
Dansk udgave trykt hos	Narayana Press 2021

Vidensmanual

kunst kultur i balance

CC BY NC ND



Et fælles vidensfundament til at skabe evidensbaserede forandringer og opnå diversitet, antidiskrimination, ligestilling og inkluderende arbejdspladser i kunst- og kulturbranchen.

Udviklet af Tinna C. Nielsen & Lynn Roseberry

Pilotversion udviklet i perioden 8.-21. december 2020.
Den videreudvikles i løbet af uddannelsen Kunst & Kultur i Balance 2021.

©2021. Vidensmanualen deles under Creative Commons 4.0 International-licensen;
Krediter når du bruger manualen, ændre ikke i den og brug den ikke kommercielt.
Lær mere om licensen her www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/
Kreditering: Nielsen, Tinna C. og Roseberry, Lynn (2021).
Vidensmanual. Kunst og Kultur i Balance. www.kunstogkulturibalance.org

Indhold

S. 4 Om Kunst & Kultur i Balance – baggrund og formål
S. 6 Om vidensmanualen – indhold og hvordan du bruger den
S. 7 Om Tinna C. Nielsen og Lynn Roseberry – udviklere og undervisere

S. 8 Afsnit 1
Viden om inkluderende organisationer i balance

S. 10 Afsnit 2
Viden om sociale, kulturelle, psykologiske og adfærdsmæssige mekanismer

S. 50 Afsnit 3
Viden om det strukturelle fundament, som skal på plads

S. 67 Afsnit 4
Viden om effektive forandringstilgange

S. 73 Afsnit 5
Mere viden

S. 81 Afsluttende kommentar fra forfatterne

Om Kunst & Kultur i Balance – baggrund og formål

Kunst og Kultur i Balance er en reaktion på den aktuelle debat om sexisme og magtmisbrug i kunst- og kulturbranchen. Målet for initiativet er at skabe positiv adfærdsforandring, idéudvikling og kompetenceudvidelser. Men motivationen er langt større.

Initiativet handler om at skabe reelle forandringer på tværs af branchen ud fra et evidensbaseret grundlag og en samskabende tilgang. Målet er at reducere diskrimination og eksklusion, for derigennem at fremme lige muligheder og inkluderende samarbejde, ledelse og udvikling. Det er initiativets udgangspunkt, at dette er forudsætningen for at skabe kreative og ordentlige arbejdspladser, som producerer kvalitetsindhold i kunst- og kulturlivet. Kunst og Kultur i Balance kræver organisationer og mennesker i balance.

Således er Kunst og Kultur i Balances første initiativ et uddannelsesforløb, der tager afsæt i adfærds- og kulturændringer.

Idé og initiativ til **Kunst og Kultur i Balance** er født af musik-genreorganisationen **Snyk**. Snyk har tilrettelagt projektet i samarbejde med en styregruppe, der udgøres af **Dansk Komponistforening, JazzDanmark, Roskilde Festival, ROSA og Tempi.** Udannelsesforløbets indhold og design er udviklet i samarbejde med antropolog Tinna C. Nielsen og jurist/psykoterapeut Lynn Roseberry, og deres forandringsorganisationer Move the Elephant for Inclusiveness og On the Agenda.

Projektet bakkes op af en partnerkreds, som består af 29 kunst- og kulturorganisationer på tværs af kunstarter. I uddannelsesforløbet deltager knap 100 forskellige institutioner, foreninger, organisationer og aktører på tværs af kunstarterne.



Den samlede partnerkreds består af **Atlas & VoxHall, Billedkunstnernes Forbund, Copenhagen Jazz Festival, Dansehallerne, Dansk Artist Forbund, Dansk Forfatterforening, Dansk Komponistforening, Dansk Kunstnerråd, Dansk Live, Dansk Musiker Forbund, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Teater, Danske Filminstruktører, Danske Uafhængige Pladeselskaber, Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioner, Det Danske Filminstitut, DJBFA, DPA, JazzDanmark, Levende Musik i Skolen, Musikforlæggerne i Danmark, MXD – Music Export Denmark, Nordic LA, Organisationen Danske Museer, Producentforeningen, PROMUS, RMC – Rytmisk Musikkonservatorium, ROSA, Roskilde Festival, Snyk** og **Tempi.**

Om vidensmanualen og uddannelsen Kunst & Kultur i Balance

Denne vidensmanual danner et fælles vidensfundament for aktører i kunst- og kulturbranchen og for deltagerne i det kompetenceopbyggende uddannelsesforløb Kunst & Kultur i Balance.

Formålet med manualen er at skabe et evidensbaseret grundlag, så alle kan være medskabere af lokale forandringer i egne organisationer og i branchen som helhed.

Det handler om viden og kompetencer til at reducere diskrimination og grænseoverskridende adfærd og til at fremme mangfoldige og inkluderende arbejdspladser og aktiviteter i kunst og kulturlivet.

Manualen bygger på evidens fra forskning og praksiserfaringer fra organisationer i Danmark og internationalt. Evidensen kommer ikke specifikt fra kunst- og kulturbranchen, og manualen afdækker på ingen måde al viden omkring udfordringerne og løsningerne. Den giver basisviden og begrebsafklaring af nogle universelle sociale, kulturelle, psykologiske og adfærdsmæssige mekanismer, som er årsager til uligheder og ubalancer i organisationer på tværs af sektorer og brancher.

Manualen beskriver effektive forandringsmetoder, som deltagerne i uddannelsesforløbet lærer at bruge til at ændre kulturer, processer og adfærd i egne organisationer. Vidensmanualen introducerer også de strukturelle og organisatoriske elementer, som skal på plads for at skabe mangfoldige og inkluderende organisationer og arbejdspladser i balance.

Vidensmanualen kan du bruge som en opslags- og arbejdsbog under og efter uddannelsesforløbet. På baggrund af de eksperimenter og løsninger, der samskabes i dette udviklingsinitiativ, udvikles fælles ressourcer med anbefalinger, metoder og løsninger, som kan anvendes på tværs af kunst og kulturbranchen. I denne vidensmanual får du nogle smagsprøver på metoder, der virker.

God læselyst!

Om udviklerne og underviserne

Vidensmanualen og uddannelsesforløbet er udviklet af ligestillings- og diversitetseksperterne Tinna C. Nielsen, som er antropolog, og Lynn Roseberry, som er jurist. De samarbejder med organisationer i Danmark og internationalt i alle brancher og sektorer.

TINNA C. NIELSEN har beskæftiget sig med diversitet, antidiskrimination, lighed og udvikling af inkluderende organisationer og samfund siden 2000. Som antropolog og adfærdsdesigner; udvikler hos Institut for Menneskerettigheder; leder med globalt ansvar for at lede og opbygge funktionen Diversity, Inclusion & Collaboration i Arla Foods; rådgiver i FN og ekspert i World Economic Forum; som social iværksætter og selvstændig i forandringsorganisationen Move the Elephant for Inclusiveness; grundlægger af det globale non-profit initiativ Inclusion Nudges sammen med Lisa Kepinski. Sammen har de udviklet den internationalt anerkendte forandrings- og designmetode Inclusion Nudges, og de har skrevet flere guidebøger med praktiske eksempler på adfærdsdesign til at reducere kognitive bias og gøre *inklusion* til normen – for alle, af alle.

LYNN ROSEBERRY har mere end 20 års erfaring med at arbejde med køns- og mangfoldighedsspørgsmål. Først som jurist, forsker og leder og siden 2016 som konsulent i egen virksomhed, On the Agenda ApS. Hun rådgiver virksomheder og organisationer om, hvordan de bedst kan fremme ligestilling og diversitet gennem inkluderende ledelse og kultur. Lynn er også uddannet psykoterapeut og har egen praksis. Hun er uddannet jurist i USA og flyttede til Danmark i 1994, hvor hun fik sin Ph.D. fra Copenhagen Business School i 1999 og blev ansat på Juridisk Institut. Lynn har været lektor, institutleder og CBS' ligestillingsofficer (Equal Opportunities Officer). Lynn har publiceret flere artikler og bøger, herunder *Bridging the Gender Gap: 7 principles for achieving gender balance,* Oxford University Press 2014.

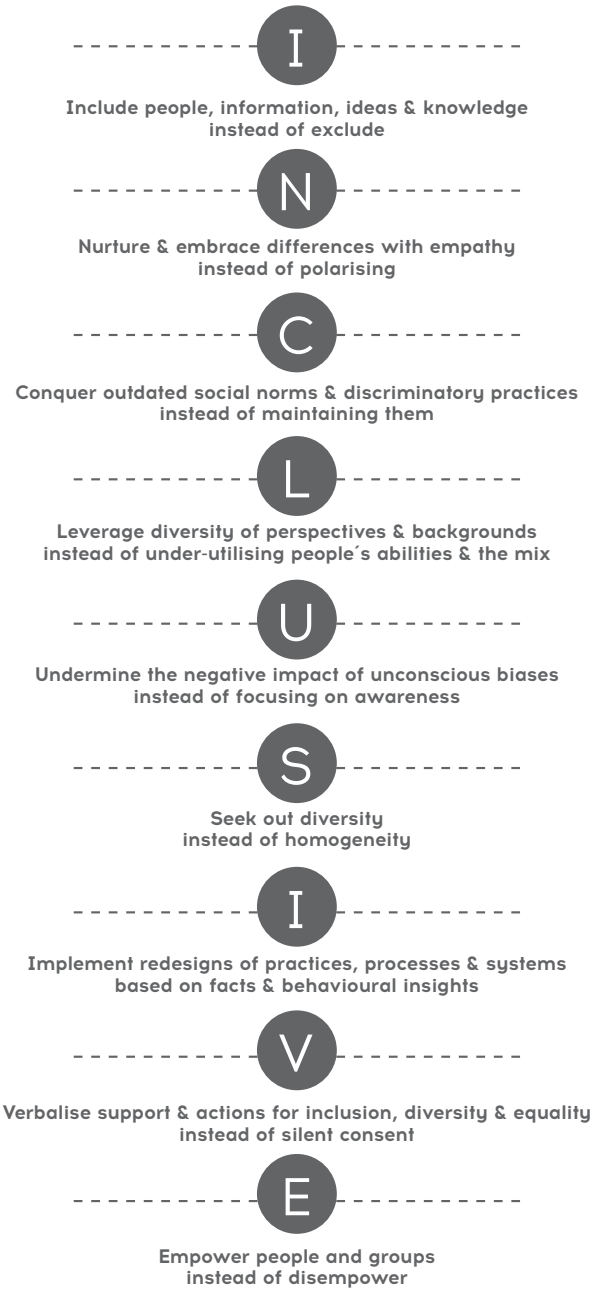
Afsnit 1

Viden om inkluderende organisationer i balance

Hvad vil det sige at være en organisation i balance, hvor der ikke finder diskrimination og eksklusion sted – og hvor der er lige muligheder, diversitet og inkluderende kulturer, strukturer og adfærd?

The INCLUSIVE Action Model beskriver adfærd og tiltag, der kendetegner inkluderende organisationer. Modellen er udviklet på baggrund af evidens fra forskning og erfaring fra organisationer fra forskellige brancher i Danmark og internationalt. Den er udviklet af eksperterne Lisa Kepinski og Tinna C. Nielsen, som står bag den internationalt anerkendte Inclusion Nudges adfærdsdesign- og forandringsmetode. I uddannelsesforløbet Kunst & Kultur i Balance lærer du, hvordan du gennem dit arbejde gør diversitet og inkluderende adfærd, kultur og strukturer til normen.

INCLUSIVE Action Model



The INCLUSIVE Action Model© 2021
The Inclusion Nudges Guidebook 2020 by Lisa Kepinski & Tinna C. Nielsen

I afsnit 5: Mere Viden kan du finde forskningsreferencer om alle fordelene, som mangfoldige og inkluderende organisationer har - for mennesker, kreativitet, innovation, forretning og meget andet.

Afsnit 2

Viden om sociale, kulturelle, psykologiske og adfærdsmæssige mekanismer

S. 12 Kultur og normer
S. 16 Gruppedynamikker og stammementalitet
S. 20 Menneskets hjerne, kognitive bias og stereotyper
S. 30 Virker ikke: Bevidsthed om det ubevidste og uacceptable
S. 34 Patriarkalske strukturer og strukturel diskrimination
S. 36 Sexisme og eksklusion
S. 39 Grænseoverskridende adfærd: Chikane og sexchikane
S. 44 Vidner & tilskuereffekten
S. 46 Magt, status, magtmisbrug og gatekeepers

Når man skal lykkes med at lave forandringer på arbejdspladser, skal der arbejdes på mange forskellige områder og detaljer samtidig. Det betyder, at man både skal vide noget om os mennesker, om sociale, kulturelle, psykologiske og adfærdsmæssige mekanismer, og at man skal vide noget om organisationsudvikling og forandringstilgange. Det er de færreste, der ved alt det og kan alt det. Resultatet er derfor ofte, at mange forskellige konsulenter og eksperter hyres ind, og der sættes gang i mange aktiviteter og projekter.

Problemet er, at det sjældent skaber langsigtede og bæredygtige forandringer. Det lykkes kun, når det kommer indefra og alle medarbejdere, ledere og aktører er medskabere af ændringerne over lang tid – og dette som en integreret del af måden at arbejde på, tage beslutninger på, kuratere, lave programmer, samarbejder, ansætte, lytte og alt det andet, vi laver i vores organisationer. At skabe forandring over tid forudsætter dog, at vi alle har en basal viden om os mennesker og alt det, der foregår mellem os og de strukturer, som er med til at forme vores overbevisninger og adfærd. Så lad os starte der – og så kan vi samtidig også lige få styr på de mange begreber, vi bruger og hører så ofte.

Kultur & Normer

Der kom hurtigt konsensus om, at kulturforandringer er løsningen, da de mange vidensbyrd på grænseoverskridende adfærd begyndte at komme frem igen i 2020. Det blev vi også hurtigt enige om tilbage i 2017 med den første #MeToo-bølge. Men de nødvendige forandringer kom ikke. Nu har vi fået tildelt en historisk mulighed for at gøre det bedre. Så lad os se nærmere på, hvad kultur er, og hvad der skal til for at skabe mere mangfoldige og inkluderende kulturer og organisationer i balance.

Kultur er et af de begreber, som har mange forskellige betydninger, alt efter i hvilken sammenhæng det bruges. Helt tilbage i 195Oerne identificerede to antropologer 162 definitioner, og mon ikke der er kommet flere til siden. Det er ikke så sært, at vi nogle gange bliver lidt forvirrede, når der bliver talt om, at vi skal skabe 'kulturforandringer' på vores arbejdspladser eller uddannelsesinstitutioner. For hvad betyder det egentlig?

DEFINITION: KULTUR

Antropologisk (læren om mennesket) defineres kultur som de færdigheder, opfattelser og væremåder, personer har tilegnet sig som medlem af en gruppe, en arbejdsplads og samfund. Kultur defineres også som det omskiftelige fællesskab, som gang på gang etableres og forandres, når mennesker gør noget sammen.

Hvis man bliver spurgt 'hvad er jeres kultur?", kan det være svært at beskrive, for det vi gør er blevet 'selvfølgeligheder'. Kultur kommer til udtryk i vaner, ritualer, symboler, sprogbrug, humor. Ofte vil vi beskrive vores kultur ved at beskrive, hvad vi ikke gør eller ikke er ved at sammenligne os med andre.

Alle organisationer, arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner er et socialt system med en fælles kultur og ofte mange del-kulturer i fx teams, som også er del af en større samfundskultur.

DEFINITION: NORMER

Ethvert socialt system har regler for, hvad der er tilladt og ikke er tilladt at gøre, sige og se ud. De regler kaldes normer.

Nogle normer er formelle, som fx lovgivning eller en organisations værdier, og andre er uformelle normer, uskrevne og usagte og ofte helt ubevidste, som vi blindt følger og ikke sætter spørgsmålstegn ved. Det er det kollektive ubevidste. Fælles for alle normer er, at de er knyttet til sanktioner. Der findes både positive og negative sanktioner. Vi belønnes af de andre i systemet ved at signalere, at man er en del af flokken fx med forskellige mikrohandlinger, som at de ser op, når man kommer ind i rummet, taler til en, inviterer en med, spørger til en. Modsat straffes man, når normerne brydes. Vores muligheder i gruppen og det sociale system afhænger af i hvilken grad, vi matcher normerne.

Vi mennesker afkoder det, de andre i gruppen gør, eller hvordan de ser ud. De fleste af os har oplevet at have sagt eller gjort noget i en ny gruppe, og man kan bare mærke, at det gør eller siger man ikke, og så tilpasser man sig over tid. Det kaldes socialisering, hvilket betyder, at normerne og kulturen bliver til noget indre, et træk ved ens personlighed, og dermed bliver man et fuldbyrdet medlem af gruppen og kulturen.

Når kultur og normer skaber ubalancer

Selv om de formelle normer, retningslinjer og værdier på arbejdspladsen og i lovgivning er, at man ikke afkræver sex af sine kollegaer eller nedværdiger dem, kan de uformelle normer sagtens udvikle sig i en anden retning uden, at de opfattes forkert. Og det gør det muligt, at seksualiseret adfærd og magtmisbrug bliver helt normalt på en arbejdsplads. Over tid skrider normen for, hvad der er okay og ikke okay at sige og gøre og, hvis man gør oprør, er det normbrud, og der sanktioneres fra de andre i gruppen – ofte også fra dem (både mænd og kvinder), der ikke bryder sig om normen. Der er altså et kulturelt legitimeringsapparat så stærkt, at uacceptable og grænseoverskridende adfærd normaliseres.

Da vi mennesker har et basalt behov for at høre til en gruppe, har normerne stor magt over os, og det samme gælder frygten for at være udenfor. Derfor er der mange, som ikke kæmper for at ændre normerne, selvom de ikke synes om den adfærd, der kendetegner kulturen eller gruppen. Sanktioner ved normbrud fungerer derfor også som social kontrol, der kan resultere i normalisering af fortielser. Det er altså ikke nødvendigvis et resultat af magtmisbrug, at enkelte personer får en særlig magt over andre, som det ofte antages.

Normer kan have forskellig betydninger for mænd og kvinder, selv om normerne er fælles for alle i gruppen. Hvis kvinder fx viser vrede på en arbejdsplads, vurderes det som et tegn på svaghed (normbrud), mens det betragtes som en styrke, når mænd gør det. Det får konsekvenser i vurderinger af deres faglige præstationer.

Ifølge en forskningsundersøgelse ses det som en personlighedsbrist, når kvinder udtrykker vrede i professionel kontekst; "hun er ude af kontrol" eller "hun er en vred person". Mænds vredesudtryk ses derimod som konsekvens af ydre omstændigheder; "han er under pres". Når kvinder får feedback på noget, de skal ændre ved deres personlighed (hvilket de får i langt højere grad end mænd), handler det om at være mindre aggressive, mens mænd får feedback på at skulle være mere aggressive. Kvinder i lederstillinger oplever eksempelvis, at deres autoritet udfordres med seksualiserede bemærkninger om deres krop, køn eller seksualitet.

CASE

Den nye rapport (2020) om grænseoverskridende adfærd i film-, tv- og scenekunstbranchen viser netop, at mens 40% af alle personer i branchen oplever diskrimination og chikane, så rammes kvinder i stillinger med autoritet hårdere; 47% ledere, 54% producenter og 73% instruktører.

Det handler lige præcis om, at når vi ikke opfører os i overensstemmelse med de feminine og maskuline normer i samfundet for, hvordan man er kvinde og mand på 'den rigtige måde', 'straffes' vi som normbrydere – også på vores arbejdspladser.

Når normer skaber nye muligheder

Så når der i disse tider tales om, at kulturen skal ændres, så handler det om at ændre normerne. Normer er ikke statiske. De forandrer sig over tid og kan forandres med forskellige målrettede indsatser og adfærdsdesign.

Når vi skal lave kultur- og normforandringer på en arbejdsplads, er det afgørende at forstå den lokale kultur indefra for at kunne skabe den gode arbejdsplads og en god balance (anvend INCLUSIVE Action Model som guide). Det skabes sammen med de mennesker, der arbejder der. Det kan ikke defineres af ledelsen og heller ikke i en workshop. Det skabes ved at observere adfærdsmønstre, undre sig sammen, sige fra, afprøve nye måder at gøre og være og fremhæve den adfærd, som har en positiv effekt. Og ledelsen skal føre an i dette arbejde.

METODE

En oplagt måde at gøre det på er at bruge de muligheder, der åbner sig ved omstruktureringer, og når der kommer nye medarbejdere og kollegaer. I starten vil de nye nemlig 'forbløffes' og undre sig over normer, vaner, arbejdsmåder eller omgangstonen, fordi de ser det i et andet perspektiv. Det giver rigtig gode muligheder for at se det 'selvfølgelige', man gør i et nyt perspektiv og dermed åbne op for ændringer.

Det kræver, at de nye inviteres ind af lederne, og at teamet involveres i at drøfte det, de nye undrer sig over. De skal ikke stå foran gruppen og sige det, men løbende skrive i en logbog. Lederen tager ansvar for at facilitere inkluderende drøftelser om fordele og ulemper ved arbejdsformer og omgangsformer. Alle i teamet skal også sættes i gang med at lægge mærke til og dele det, de undrer sig over. Det er vigtigt at skabe psykologisk sikkerhed for hver enkelt i gruppen og være inkluderende over for alles perspektiver. Det kan bl.a. gøres ved, at alle skriver deres input anonymt på sedler, inden de taler sammen og på skift læser op fra bunken af sedler og bygger videre på hinandens input. Det har vist sig at have stor indvirkning på kulturforandringer i mange af de organisationer, hvor Tinna har arbejdet de sidste 10 år.

De tiltag er med til at opdyrke en kultur, hvor normen er, at alle siger, hvad de ser og undrer sig over - og de vil automatisk se mere og være mindre ureflekterede og blinde. Dermed vil det på sigt også blive lettere at sige fra kollektivt overfor uacceptabel adfærd. Hvis alle teams i en organisation implementerede en sådan praksis samtidig, og som normen i måden de samarbejder på, tager det ikke lang tid at ændre kulturen.



Kulturændringer alene kan ikke ændre adfærd hos alle mennesker. Der er forskellige typer mennesker, som krænker andre. Nogle ændrer adfærd med det samme, hvis de får at vide, at det de gør er uacceptabelt, mens dem med narcissistiske træk og manglende empati vil være fuldstændig upåvirkede og fortsætte - også selv om normerne og kulturen ændrer sig. De skal have personlig og professionel hjælp. Og det vil ikke ændre sig ved tjenstelige advarsler eller fyring. De fortsætter typisk andre steder.

Kunst- og kulturaktører har også en samfundspåvirkende rolle. Kunstneriske og kulturelle aktiviteter er med til at bryde eller opretholde normer og stereotyper om fx køn, etnicitet, alder, gennem karakterer i film eller de musikere og komponister, der gives mest plads på scenerne. Vi tror på det, vi ser mest – det bliver det normale (se mere i afsnittet om mennekets hjerne). Når kunst og kultur er med til at styrke stereotyperne i samfundet, påvirker det også arbejdspladserne i kunst- og kulturbranchen, fordi samfundsnormerne skaber vilkårene for de normer, som bidrager til grænseoverskridende adfærd og sexualiserede magtpositioner på arbejdspladserne. Her er en gylden mulighed for en win-win-situation.



Hvor ser du behov for at ændre kulturen og normerne på din arbejdsplads?

Hvad kunne du godt tænke dig blev det nye 'kollektivt ubevidste'?

Gruppedynamikker og stammementalitet

For at kunne lave forandringer i vores organisationer, så samarbejdskulturen bliver inkluderende, skal vi forstå noget mere om menneskets sociale natur, og hvordan vi er afhængige af gruppen. Det er en evolutionær instinktiv afhængighed, der sikrer overlevelse, beskyttelse og reproduktion. Vi har et grundlæggende behov for at være en del af en gruppe for at have en identitet og et udgangspunkt for at opleve sig værdsat, respekteret, have en betydning og mening.

DEFINITION: STAMME-MENTALITET

Vi mennesker er 'stammefolk', og det betyder, at vi har en instinktiv præference for at være i grupper med andre mennesker, som minder om os selv og har ligheder med os selv.

Det gør, at vi føler os trygge, og vi skal ikke bruge energi på at tolke andre mennesker, fx om det er sikkert at være sammen med dem, om vi skal flygte, angribe eller slappe af. De neuronbaner i hjernen, som vi bruger til at opfatte os selv, er de samme, vi bruger til at opfatte dem, som vi har ligheder med. Det resulterer i, at vi har større empati og sympati for dem og betragter dem som mere kompetente end andre. Vi bearbejder mere af den information, de deler med os, end den vi får fra andre, som på den ene eller anden måde adskiller sig fra os selv (eller normen i kulturen).

Denne stammementalitet gør også, at vi automatisk er mere skeptiske over for andre, som ikke er i vores 'stamme'. Stammementalitet har derfor også en stor indvirkning på, hvordan en gruppe fungerer og præsterer sammen og hvem og hvad, der ekskluderes og hvem og hvad, der inkluderes i måden at løse opgaver på og tage beslutninger på.

DEFINITION: GRUPPEDYNAMIK

Gruppedynamikker – forstået som relationer, roller, formel og uformel magt, gruppepres og selvfortielse, omgangsform – har derfor også stor indflydelse både for det enkelte menneske, men også for gruppens samlede præstationer.

Når gruppedynamikker skaber ubalancer

Når en gruppe ikke fungerer, rammes den enkelte af negative mønstre både på det psykiske og det relationelle plan, engagementet falder kollektivt, og det samme gør præstationerne. Men en gruppe kan godt opleves som velfungerende, samtidigt med, at gruppedynamikker, normer og behovet for at være accepteret i gruppen resulterer i selvfortielse og gruppekonformitet.

DEFINITION: GRUPPE-KONFORMITET

Gruppekonformitet er, når gruppens medlemmer tilpasser deres perspektiv, opfattelse eller svar til flertallets. Hvis et flertal i en gruppe mener eller opfatter det samme, fx en problemstilling eller opgave, og vi hører denne gruppes mening først, så vil 1/3 af gruppens resterende medlemmer tilpasse sig ubevidst og sige det samme – også selv når de ved, det er forkert.

Det er en gruppedynamik, som gør gruppens medlemmer konforme i deres tænkning og adfærd. Vi mennesker tilpasser os på grund af vores behov for at være accepteret af gruppen, vi ønsker derfor ikke at udfordre symbiosen, vi er ubevidst bange for at blive opfattet som inkompetente –og så laver vi en kognitiv fejlkonklusion om, at det, som flertallet mener, må være det korrekte.

Gruppetænkning er en anden version af denne gruppedynamik. Når gruppen er under eksternt pres for fx at levere en succes efter en fejltagelse og under tidspres, har denne tendens særligt gode betingelser. Der sker en direkte eksklusion af de medlemmer (og deres viden), som modsiger flertallet eller den med mest magt.

CASE

Gruppetænkning blev identificeret af forskere i efterforskningen af Nasa-katastrofen i 1986, hvor rumskibet The Challenger eksploderede. Ingeniørerne havde fremlagt data og frarådet opsendelsen, men de blev ignoreret og ekskluderet i beslutningsprocessen. Presset for at opnå succes var stort efter dalende opbakning, og der var satset stort på denne opsendelse med en skolelærer ombord og direkte TV transmission fra cockpittet. Forskningen viste, at gruppetænkningen forårsagede store fejl i vurderingen af data og i beslutningsprocessen.

Konsekvenserne af de to gruppedynamikker er, at gruppen ikke har adgang til den diversitet af viden, perspektiver og færdigheder, som de forskellige medlemmer besidder. Det forringer gruppens evne til at undgå fejl og producere god kvalitet i løsningen af opgaver og beslutningsprocesser og undgå fejl.

Gruppedynamikker kan også tage form af **direkte gruppepres**. Behovet for at passe ind og blive accepteret kan også få os til at gå med til at gøre noget, som strider mod vores egne værdier og moral, og som, vi grundlæggende synes, er forkert. Det kan for eksempel være at score kvindelige kollegaer på 'fuckability'. Vi føler os presset af andre i gruppen til at være med, og vi ønsker ikke at stå uden for fællesskabet. I starten føles det ubehageligt, over tid kan den følelse forsvinde, og det bliver en selvfølgelighed – normen for, hvad der er okay og ikke-okay, skrider, og med tiden tænker vi ikke engang over, hvor forkert det er. Vi bliver selv en del af gruppepresset på nye kollegaer.



Har du lagt mærke til, hvordan gruppedynamikker udspiller sig i de teams, du arbejder i?

Er der gruppekonformitet, som kan være skadende på din arbejdsplads?

Mulighederne i gruppedynamikker og stammementalitet

Netop på grund af vores stammementalitet, som gør, at vi tilpasser os flertallet (de sociale normer), når det er en gruppe, vi identificerer os med eller har ligheder med, kan det bruges som et redskab til at skabe forandringer i adfærd og kultur.

Der er efterhånden mange forskellige eksempler på, hvordan adfærdsdesign kan få mennesker til at ændre adfærd samtidigt ved at appellere til menneskets sociale orientering. I arbejdet med at ændre ekskluderende dynamikker og upassende adfærd på vores arbejdspladser kan vi for eksempel lade os inspirere af, hvordan myndighederne i England fik flere borgere til at betale deres skat til tiden ved at fremhæve, hvad flertallet i gruppen gør rigtigt.

CASE

Myndighederne sendte information til borgerne med beskeden om, at, "9 ud af 10 borgere med en gæld som din, i dit område [postkode] betaler deres skat til tiden." Og med information om, hvordan de nemt kunne gøre det samme. Det resulterede i en stigning på 6%. Det lyder måske ikke af meget, men det er mange millioner mennesker og 200 millioner pund på bare 12 måneder.

De indsigter kan vi bruge i indsatsen for at ændre kulturen på en arbejdsplads. Vi skal ikke udelukkende fokusere vores indsatser på at ændre normerne (hvilket er svært) eller lave nye retningslinjer, men i stedet skabe effektive adfærdsforandringer ved at fremhæve det, der virker, og som flertallet i gruppen gør rigtigt. Ofte overser vi det, flertallet gør godt, i skyggen af problemerne og det enkelte personer gør forkert.

I indsigterne om, hvad der driver menneskets adfærd, ligger der mange uudnyttede muligheder for at lave effektive forandringer som kan skabe organisationer i bedre balance og dermed Kunst og Kultur i Balance.

Kunne denne slags adfærdsdesign for eksempel bruges til at ændre magtmisbrug, som dokumenteret i den danske film-, tv- og scenekunstbranche, hvor nogle medarbejdere oplever ikke at få betalt deres løn og trues til tavshed? Kunne det have en effekt at informere om, at *"7 ud af 10 af dine kollegaer betaler deres medarbejdere i overensstemmelse med aftalen og til tiden"*? (Dette er et fiktivt tal for at give et eksempel – og beskeden skal designes nøje ud fra viden om målgruppen). Kunne vi aktivere stammementalitet til at få flere vidner til at sige fra overfor grænseoverskridende adfærd eller få ledere til at indberette, når en medarbejder fortæller om en krænkende oplevelse?

METODE



Hvor ser du muligheder for at aktivere sociale normer og stammementalitet for at få flere til at gøre det, der virker?

Menneskets hjerne, bias og stereotyper

Der er mange årsager til, at der eksisterer eksklusion og ulige muligheder for at bidrage og avancere i en organisation. Som afdækket senere i denne manual skyldes det blandt andet den historiske udvikling, som vores nutidige organisationsstrukturer bygger på, og som skaber strukturel diskrimination og sexisme. Men det skyldes i lige så høj grad den måde, menneskets hjerne fungerer på.

Menneskets to kognitive systemer

Mange forskellige videnskaber med fokus på adfærd, som fx antropologi, psykologi, hjerneforskning og adfærdsøkonomi, har gennem årtier påvist, hvordan vi mennesker ikke er rationelle fornuftsvæsner, som opfører os i overensstemmelse med vores moral, værdier og viden. Det er ellers den selvforståelse, de fleste af os har.

DEFINITION: TO KOGNITIVE SYSTEMER

Vi mennesker bruger to kognitive systemer i hjernen samtidig, som (noget forsimplet) kan betegnes som det ubevidste og automatiske system og det bevidste og refleksive system. De kaldes også system 1 og system 2.

Det ubevidste system er styret af primale instinkter, vaner, mentale genveje, følelser, stammementalitet og overlevelsesinstinkter. Det bruger hurtige mentale processer til at sortere i information, skabe mening og reagere hurtigt og vurdere mennesker og situationer uden at skulle fortolke i det refleksive og bevidste system. Det fungerer som en slags klassificeringssystem og mental genvej, der hurtigt drager konklusioner, og de mekanismer kontrollerer størstedelen af vores adfærd og beslutninger. Nogle forskere mener, det styrer 90-99% af alt, hvad vi gør. Vores instinkter reagerer hurtigt (mindre end 200 millisekunder) og påvirker de bearbejdningsprocesser, som foregår i det refleksive system, som tænker langsomt.

Det bevidste system er analytisk og rationelt og styrer vores selvopfattelse. Det betyder også, at vi godt kan have nogle bevidste intentioner om at gøre noget eller have viden om noget, men faktisk gøre det helt modsatte. Vi kan fx godt vide, det er forkert at holde kollegaer uden for, afbryde dem eller nedværdige dem, men vi gør det alligevel. Vi kan også godt opfatte os selv som 'gode mennesker' og diskriminere samtidig. Det foregår nemlig i to forskellige kognitive systemer.

Vi bruger nogle forskellige mentale processer for at skabe orden og reducere kompleksitet

DEFINITION: STEREOTYPER

Stereotyper er generaliseringer om en gruppe menneskers karakteristika og overbevisninger om, at alle mennesker, der er del af den gruppe, er på en bestemt måde.

Stereotyper opstår ved at have generel viden om en gruppe. Stereotyper sparer på brugen af mental energi. Stereotyper er en automatisk kategorisering af mennesker, som forenkler og gør det let for os hurtigt at genkende og socialt forstå mennesker fra de grupper. Stereotyper repræsenterer på ingen måde et fuldt billede af denne gruppe eller individ.

DEFINITION: FORDOMME

Fordomme er, når vi tildeler de stereotype karakteristika til en gruppe eller et medlem af gruppen og dømmer dem ud fra det.

Vi drager (ofte emotionelle) konklusioner om andre, som enten gør, at vi accepterer, tager afstand eller afviser medlemmer fra gruppen.

DEFINITION: KOGNITIVE BIAS

Kognitive bias er fejl i vores opfattelser, reaktioner og konklusioner som resultat af hurtige mentale processer i det ubevidste system, som reagerer ud fra tidligere erfaringer og mønstre. Bias er mentale genveje, som bearbejder, sorterer og kategoriserer de millioner af stimuli og information, vi hele tiden får ind via vores sanser. Vi kan ikke forholde os bevidst til alt det.

Problemet er bare, at de hurtige mentale genveje ofte resulterer i fejl i vores reaktioner og opfattelser, fordi de drager unøjagtige eller fejlagtige konklusioner ud fra mønstre i tidligere erfaringer og oplevelser, som vores hjerne har tillagt forskellig betydning. Hvilken betydning kan afhænge af følelser, kontekst, situation, tidspunkt, rækkefølge og meget andet. Kognitive bias har stor betydning for, hvem du stoler på, hvad du opfatter som kvalitet eller kompetence, hvem du ansætter og beslutninger, du tager. På grund af bias er vores reaktioner og vurderinger ikke objektive, selv om vores bevidste og rationelle system gør, hvad det kan for at opretholde den opfattelse.

Forskere har identificeret omkring 200 forskellige bias (se Wikipedia liste over bias og forskningsreferencer), og her er nogle eksempler på alle de kognitive bias, som spiller ind på vores evne til at forholde os til diversitet og vores måde at se realiteter, tage beslutninger, bruge menneskers potentiale, vores relationer, og som alle udgør mentale barrierer for at skabe forandringer og større lighed og mere inkluderende arbejdspladser.

Det er den viden om os mennesker, som er vigtig at bruge, når vi skal lave kultur- og adfærdsforandringer.

Eksempler på kognitive bias

TABS-AVERSION BIAS er tendens til at undgå at miste noget værdifuldt frem for at opnå det samme. Vi mennesker er fra naturens side disponeret til at undgå at miste noget. Psykologisk set føler vi større smerte og ubehag ved at miste end den tilfredsstillelse, vi føler ved at opnå samme gode. Konsekvensen har fx vist sig i bekymringer og frygt blandt mennesker med magt for at miste privilegier og status, når der kommer større diversitet i gruppen til trods for al evidensen om, at diversitet gavner gruppen og individerne. En anden konsekvens er den irrationelle tendens til ikke at dele og give på trods af egne erfaringer med, at dem, der giver, får mere tilbage (flere fordele).

FORANKRING BIAS er tendensen til at tillægge de første informationer, du får, størst betydning for din vurdering eller beslutning, også selv om oplysningerne slet ikke har en relevans. Det skaber et anker (et udgangspunkt), som vi sammenligner efterfølgende med, hvad vi hører og ser. Konsekvensen er fx, at hvis du får baggrundsoplysninger om en person, inden du ser dem eller møder dem, vil din opfattelse af dem være formet af, om det var negative eller positive oplysninger. Du vil tolke det, de gør, ud fra det anker, og det vil være svært at opfange den adfærd, der afviger fra det negative eller positive anker. Konsekvensen er uretmæssige muligheder.

SELEKTIV OPMÆRKSOMHED BIAS hænger sammen med vores evne til at sortere i alt den stimuli, vi modtager gennem vores sanser. Vi kan ikke være opmærksom på alt, hvad der foregår omkring os, så vi fokuserer typiske på det, der er vigtigt for os, eller som vi har interesse i og overser ubevidst andet, som også er vigtigt. Konsekvensen er, at vi kan overhøre vigtig information, overse forandringer omkring os, vi kan overse noget, der foregår lige foran os (det er ikke en bevidst blindhed). Det betyder, at vi kan overse helt åbenlyse talenter og nye profiler, og også at vi kan overse uacceptabel adfærd, der udspiller sig lige for øjne af os, uden at vi fæstner os ved det.

TILGÆNGELIGHED BIAS er tendensen til ubevidst at lægge mest vægt på information, som er oftest eller lettest tilgængelig for os. Vi tilskriver større troværdighed til ideer eller vurderinger, der gør, at vi let kommer til at tænke på flere kendsgerninger, som understøtter ideen og vurderingen. Når vi fx oftest hører om og ser ledere, som er mænd med lys hudfarve (som eksperter på tv, rollemodeller i medier, musikere på scenen, ledere på arbejdspladsen), så har vi flest beviser på, at den 'slags' mænd er dygtige ledere eller musikere. Konsekvensen er, at vores viden om, at kvinder og mænd med mørk hud er ligeså dygtige ledere, ikke er lige så let tilgængelig og ignoreres. Det skaber forskelsbehandling.

FALSK KONSENSUS BIAS er tendensen til ubevidst at overvurdere, i hvilken grad, andre mennesker er enige i vores vurderinger og godkender vores adfærd. Vi har generelt en tendens til at tro, at vores egne opfattelser og handlinger er almindelige, mens andres adfærd

er mere afvigende eller usædvanlig. Konsekvenserne er fx en ringe evne til at lytte til og anvende andres perspektiver, ideer, argumenter, og viden. Det kan resultere i tab af nye og innovative opgaveløsninger, dårlige beslutninger eller ignorering af problematikker, som andre påpeger.

OPTIMISME BIAS er vores tendens til at overvurdere vores succes og tro på, at vi selv er mindre tilbøjelige til at opleve vanskeligheder end andre mennesker. Vores hjerne opdaterer vores overbevisning, når noget går godt, men ikke i samme grad, når noget dårligt hænder os. Dermed modbevises den opfattelse ikke fyldestgørende af realiteter. Konsekvensen kan fx være, at vi ikke ændrer vores adfærd eller ikke engagerer os i at lave forandringer, hvis der foregår noget negativt omkring os, fordi vi ikke selv er i farezonen.

GLORIE EFFEKTEN er, at vores helhedsindtryk af en person formes uretmæssigt af et enkelt synligt kendetegn, som overskinner alt andet. Det kan både være udseende eller væremåde. En af de mest indflydelsesrige egenskaber er skønhed og ansigtets symmetri. Folk opfatter ubevidst attraktive mennesker som mere intelligente og samvittighedsfulde, end deres faktiske meritter, præstationer eller adfærd indikerer. Det er ikke kun fysiske træk, men også personlighed, væremåder eller fx accent, som kan skabe denne effekt. Denne bias spiller ofte en afgørende rolle ved ansættelser, opgave-allokering, investeringer og andre udvælgelsesprocesser.

'LIGHED-MED-MIG' BIAS er tendensen til at have en præference for mennesker, som har ligheder med os selv. Dem, der minder mig om mig. Vi er i antropologisk forstand 'stammefolk'. Derfor har vi også en præference for at omgive os med og opsøge mennesker med lighed med os selv. De mentale processer, vi bruger, når vi tænker på os selv, er også dem, vi bruger, når vi tænker på mennesker, vi betragter som vores egen 'stamme'. Vi er derfor mere empatiske og sympatiske overfor dem, mens vi er mere indifferente og skeptiske overfor dem fra andre 'stammer' (ikke identificerer os med). Konsekvensen er, at vi giver flere fordele til mennesker, som minder om os selv – som fx har samme køn, skæg, tatoo eller accent – og ubevidst bearbejder vi mere af den information, de giver os end andre.

BEKRÆFTELSESBIAS er menneskets tendens til ubevidst at lægge mærke til, søge og fortolke information på måder, som bekræfter det, vi i forvejen er overbevist om, tror på eller har en præference for. Den bias forstærkes ved brugen af sociale medier, hvor algoritmerne sporer 'likes' og søgninger og giver os information baseret på vores individuelle præferencer. Konsekvensen er, at vi ignorerer eller ugyldiggør oplysninger, som modstrider det, vi allerede tror, eller vi ændrer vores adfærd for at bevise, vi havde ret (selv om det får negative konsekvenser for andre). Den bias er med til at skabe homogenitet i ansættelser, i udvælgelser af talenter, i finansiering af projekter og ideer.

SELVBETJENENDE BIAS er tendensen til at bebrejde eksterne faktorer, når noget går galt i vores eget liv. Men når noget går galt i en andens liv, tilskriver vi det en indre egenskab eller fejl som årsag til deres problem. Denne bias resulterer også i, at vi krediterer vores egne interne kvaliteter, når noget godt sker for os. Konsekvensen er fx, at vi ubevidst opfatter personer, der går ned med stress, som svage, men hvis det sker for os selv, så handler det mere om, der var dårlige arbejdsvilkår. Der har været flere eksempler på denne bias under #Metoo-bølgen som fx at de, der bliver krænket er for svage til at sige fra eller ikke har kunnet styre sig og blevet for fulde (indforstået at de mangler selvdisciplin), mens de, der har krænket, forklarer sig med gruppepres, for meget alkohol (en ydre faktor, der har påvirket dem til at gøre noget, som de ellers ikke kunne finde på) eller en dårlig kultur.

'TROR PÅ DET, VI KAN SE' BIAS er tendensen til at overvurdere det, vi kan se, eller det, et troværdigt 'vidne' fortæller os, altså direkte beviser, mens vi undervurderer statistikker, data, indicier og andre evidensbaserede informationer. Vi tror på det, vi kan se. Konsekvensen er, at vi afviser realiteter, vi ikke kan se og dermed drager fejlagtige konklusioner. Det sker i retssale, når anklagede skal dømmes, det sker, når data fra medarbejderundersøgelser viser, at der finder chikane, mobning, diskrimination sted på vores arbejdsplads. Men det sker også, når vi bedømmer vores egne muligheder i livet. Hvis vi ikke kan se andre som os selv inden for et fag eller i en magtposition, drager vi ubevidst den konklusion, at det heller ikke er en mulighed for os selv. På flere måder bidrager denne bias til ubalancer, manglende handling og opretholdelse af uligheder.

Når bias og stereotyper skaber ubalancer

Stereotyper, fordomme og bias er naturlige måder at skabe forenklinger og orden på, som vi mennesker har brug for. De er dog et stort problem, når de uforstyrret kontrollerer den måde, vi opfatter andre mennesker og vores omgivelser på, måden vi opfører os, løser opgaver, samarbejder, idégenerer, kuraterer og tager beslutninger på. De kan også hæmme din og andres karrieresucces og muligheder for at bidrage med kompetencer og viden. Faktisk resulterer det i nogle ret absurde realiteter.

Her er bare nogle få eksempler fra mere end 60 års forskning, som med al tydelighed viser, hvorfor det er så vigtigt at lære, hvordan vi kan undgå, at vores egen (ubevidste) hjerne snyder os.

Eksempler på konsekvenser af bias og stereotyper

Højde giver ulige fordele. Studier viser, at højde har afgørende indflydelse i ansættelsessituationen, for succes på arbejdspladsen og for lønnen. Højde associeres i det ubevidste kognitive system med ledelse, styrke, status, gennemslagskraft og intelligens, og det giver høj social status i samfundet. På arbejdspladser giver det flere muligheder, og har dermed en positiv indflydelse på succes i jobbet (ikke pga evner, men fordele og flere muligheder). I ansættelsessituationer favoriseres de højeste kandidater og særligt i lederstillinger og erhverv, hvor fysisk fremtoning, social interaction, social status og respekt fra andre har stor betydning, har højde en endnu større indflydelse på karriere, succes og indtjening. Forskning viser, at en person, der er 183 cm høj, tjener over en 30-årig karriere USD 166.000 (= 1.103.452 DKK) mere, end en person, der er 165 cm høj. Andet forskning viser 5,8% højere løn per 10 cm. For mænd med mørk hudfarve har højde flere dimensioner. Jo mørkere hudfarve, jo mindre fokus på deres meritter, jo mere fokus på deres fysiske fremtoning og højde. Det giver også fordele, men ikke i lige så stor grad som for mænd med 'hvid' og lys hudfarve. En anden forskel er, at jo mørkere hudfarve, jo lavere løn til høje mænd.

Accent påvirker, hvad vi tror på. Det tager os mindre en 30 sekunder at lave en mental lingvistisk profil af en person, vi taler med eller lytter til, hvilket gør at vores hjerne foretager hurtige konklusioner om personens etnicitet, socio-økonomiske klassse, status og intelligens og tilskriver det positiv eller negativ værdi. Vi stoler mere på fakta, når vi får det fortalt af en person, som har samme accent som os selv, og vi er mere skeptiske over for de personer med en anden accent eller dialekt end os selv. Vi har en klar præference for vores egen accent og den accent som andre, der ligner os selv, har.

Det hænger sammen med, at en accent, vi ikke genkender, kræver mere mental bearbejdning og energi. På grund af den måde vores ubevidste system fungerer på, er der risiko for, at vi dermed ignorerer vigtig information, fordi det ikke er genkendeligt og let tilgængeligt.

Kvinders bidrag underkendes. Mænds bidrag glorificeres. Forskning viser en stor forskel på den værdi, kvinder og mænds bidrag tillægges i samarbejde. Det har stor betydning for den kvalitet, som skabes og for muligheder i deres karriere.

Her er nogle eksempler:

- Kvinder bliver afbrudt 2,8 gange oftere end mænd – af både kvinder og mænd.
- Mænd taler betydeligt mere til møder og i faglige sammenhænge, end kvinder gør.
- Mænd dominerer 75 % af samtalerne, men det opfattes som om, kvinderne har talt mere end mændene; jo mere mænd taler, desto mere værdifulde bliver de opfattet af deres ledere, men når kvinderne taler mere, opfatter deres leder dem ikke som mere værdifulde.
- Når mandlige medarbejdere bidrager med ideer, der medfører øget omsætning, medfører det betydeligt bedre evalueringer af deres performance, men ikke når kvindelige medarbejdere foreslår ligeså værdifulde ideer.
- Når kvinder deler kritiske og vigtige informationer med gruppen, tillægges denne information ikke lige så stor betydning, som når en mand gør det.
- Når kvinder tilbydes hjælp og de afslår, opfattes de som selvsikre og kompetente, men det har konsekvenser for andres opfattelse af deres 'likability'.
- Når kvinder derimod tager imod hjælp, har det den modsatte virkning, hvor de opfattes som mindre kompetente – men andre kan bedre lide dem; mænd bliver hverken straffet for at afslå eller tage imod hjælp.

Det er vigtigt at fremhæve, at det her ikke er noget, mænd gør "imod" kvinder. Det er både mænd og kvinder, der bidrager til denne virkelighed. Vi er alle en del af at opretholde eksisterende ubalancer.

Du kan få mere specifik viden om, hvordan disse mekanismer udspiller sig inden for forskellige grene af kunst- og kulturbranchen, og hvilke konsekvenser det har ved at læse de branchespecifikke undersøgelser som løbende samles på
www.kunstogkulturibalance.org

Det, at disse barrierer er usynlige, er desværre også medvirkende til, at der stadig er mennesker, som er overbeviste om, at "det med ligestilling mellem mænd og kvinder, det fiksede vi da for længe siden" eller "alle har da frihed til at bidrage med det, de kan. De kan jo bare gøre mere opmærksom på sig selv, hvis ikke de synes, de bliver hørt nok". Men eksemplerne er jo netop evidens for, at det ikke er en gangbar strategi, fordi den vil give bagslag for kvinder og minoriteter og fordele til mænd. I så fald vil vi sådan set bare forøge skævheden og påvirke beslutningsprocesserne i yderligere negativ retning. Forskningen viser også, at vi mennesker har svært ved at acceptere viden om, at den slags ikke-merit faktorer har så stor betydning og derfor ofte bruger humor til at reducere betydningen og undgå at tage ansvar for, at bias styrer os alle.



Vi kan ikke overbevise om, at bias påvirker, og vi kan ikke fjerne de mentale genveje i menneskets hjerne.

Derfor skal vi designe strukturer, organisatoriske processer, måder at samarbejde og tage beslutninger på, som helt automatisk reducerer indflydelsen af bias og stereotyper. Det er ved hjælp af en struktureret og systematisk designtilgang, som bruger evidens om adfærd og menneskets hjerne, at vi kan lave forandringer for mere inkluderende arbejdspladser og bedre balance i kunst- og kulturlivet.

Mulighederne i bias og stereotyper

Til trods for, at de ubevidste mentale processer resulterer i fejlkonklusioner, så kan hver af dem omdannes fra at være barrierer, der skaber ubalancer til at være ressourcer, der skaber balance og effektive forandringer og mere inkluderende strukturer, kulturer og adfærd.

Her i vidensmanualen viser vi bare et par eksempler på, hvordan adfærdsdesign kan reducere bias og skabe bedre balance. I uddannelsen Kunst & Kultur i Balance får du mange flere eksempler og mulighed for at opbygge kompetencer til at gøre det i din organisation.

Eksempler:

'Vi tror på det, vi kan se' bias forårsager, at vi mennesker ekskluderer information, hinanden og os selv, fordi vi ser med stereotyper, mønstre og præferencer. Men når vi tror på det, vi kan se, kan vi bruge den viden til at designe nogle effektive løsninger, som ændrer det, vi ser, og dermed bidrager til at skabe mere inkluderende opfattelser og adfærd.

Synlige rollemodeller, som man kan identificere sig med, har en afgørende effekt på de mennesker, som er i mindretal og underrepræsenteret på en arbejdsplads, inden for et erhverv eller i magtpositioner. Forskning viser, at den synlige og faktuelle modbevisning af stereotyper 'primer' deres ubevidste kognitive system til at tro på muligheder, og det øger deres tro på egne evner og ændre opfattelse af deres muligheder, for at avancere i en organisation.

CASE

Et studie har vist, at kvinder, som ser billeder af succesfulde kvinder (rollemodeller), inden de skal holde en tale, præsterer bedre. De fremstår mere kompetente (vurderet af professionelle eksperter i at bedømme taler), og de taler længere tid på scenen. I det studie fik mænd også vist billeder af succesfulde mænd (rollemodeller), inden de skulle holde tale. Det havde ingen effekt for deres præstationer. Forskerne vurderer, at det skyldes, at mænd ser mænd som rollemodeller i det offentlige rum ofte (eksperter i medierne, portrætter på vægge mm). Mens det ikke er tilfældet for kvinder.

Der er mange uudnyttede muligheder i de indsigter om os mennesker. Vi kan fx som del af løsningen hænge et lige antal billeder af succesfulde kvinder og mænd på væggene på en arbejdsplads, på virksomheds-computeres pauseskærme, sikre større balance i portrætter i medier og intern kommunikation og sørge for undervisere, der repræsenterer mangfoldigheden blandt de studerende. Det vil ændre kvinders og minoriteters opfattelse af egne evner og tro på muligheder, i en sådan grad, at de præsterer bedre, og andre opfatter dem mere kompetente. De rollemodeller, vi synliggør, skal repræsentere den mangfoldighed af mennesker, som arbejder i organisationen, erhvervet og branchen. Bed medarbejderne om at komme med forslag, så udvælgelsesprocessen af rollemodeller i sig selv er inkluderende.

METODE

Anonyme vurderinger har vist sig afgørende for at sikre lige muligheder og øge kvaliteten i vurderinger, fordi det ændrer det, vi ser og dermed, hvordan vi vurderer kvalitet. Når personers udseende, højde, køn, alder og meget andet er skjult, så ændrer det helt automatisk hvilke ubevidste associationer og mentale mønstre, der aktiveres i bedømmernes hjerner.

CASE

Det mest kendte eksempel fra den virkelige verden kommer fra klassisk musik, hvor nogle af de store symfoniorkestre siden 197Oerne har indførte anonyme auditions. Musikerne aflægger deres prøve bag en skærm for, at bedømmelsesudvalget ikke kan se dem og kun lytte til deres performance og kompetencer. Det ændrer, hvem der blev vurderede som bedst kvalificerede. Fra at orkestrene primært bestod af mænd, blev op til 30% flere kvinder udvalgt og den etniske sammensætning ændrede sig også markant. Nogle lagde også tæpper bag skærmen for at forhindre, at køns-bias blev aktiveret ved at høre hælen i gulvet.

Anonymisering i rekrutteringsprocesser kan udføres på mange måder – det er kun fantasien, der sætter grænser. Det bør også ske i alle andre vurderingsprocesser, fx ved udvælgelse af projekter, ideer, ansøgninger til finansiel støtte og finansiering (fx af film, musik, kunst), fordi kvaliteten af indholdet altid er påvirket af de kognitive bias og stereotyper, som aktiveres ved at se og høre og have information om personen bag eller personen, som pitcher eller præsenterer. Der er fx 36% større sandsynlighed for at få støtte, hvis personen vurderes attraktiv.

METODE

At være attraktiv har jo ikke noget med kvalitet af indhold at gøre, selvom vores rationelle hjerne vil forsøge at bilde os det ind.

Vil vi have kvalitet, skal vi anonymisere vurderings- og udvælgelsesprocessen og designe bias ud af hele processen!

Virker ikke: Bevidsthed om det ubevidste og uacceptable

Der er desværre en tendens til at tro, at forandringer og kompetencer til at komme bias og stereotyper, grænseoverskridende adfærd, magtmisbrug, sexisme og anden diskrimination til livs og skabe lige muligheder sker ved at sende alle medarbejdere og ledere på obligatoriske kurser i 'forbudt adfærd og sexchikane' og i 'ubevidst bias bevidsthed'. Men den type velmenende løsninger bygger på en misforståelse af os mennesker. Forskning viser, at i bedste tilfælde er det ineffektivt, i værste tilfælde forværres problemerne, som vi forsøger at løse. Så lad os se på, hvad forskningen viser.

UNDGÅ disse 2 velmenende løsninger

Undervisning i 'forbudt-adfærd og sexchikane' bygger på rationalet, at når mennesker forstår, så retter de ind. Det er forståeligt, at vi tror viden skaber adfærdsforandringer, for det er netop den menneskeforståelse vores organisationer og samfund bygger på. Men sådan fungerer vi mennesker ikke.

International forskning viser, at deltagerne (kvinder og mænd) i obligatorisk undervisning i sexchikane, og hvad der er forbudt adfærd på en arbejdsplads, opnår mere viden om seksuel chikane og sexisme. Som ønsket får de også en stærkere holdning til, at seksualiseret adfærd på arbejdspladsen er uacceptabelt, sammenlignet med dem, som ikke har deltaget.

Problemet er bare, at mænd (og få kvinder) til trods for, at de ligesom kvinder ændrer deres indstilling, har en negativ adfærdsmæssig reaktion på undervisningen. De bebrejder i højere grad ofret, mikroaggressioner mod kvinder stiger, og de mener i højere grad, at de, som rapporterer seksuelle krænkelser, opdigter det eller overreagerer, de opfatter i mindre grad end andre grupper seksuel adfærd som tvunget, krænkende eller som chikane, de laver flere vittigheder om krænkelser, og de er mindre villige til at rapportere grænseoverskridende seksuel adfærd, end de medarbejdere og ledere, som ikke har deltaget i denne form for undervisning.

Forskningen viser, at uanset indhold, så skaber undervisning – når den er obligatorisk – en nedværdigende oplevelse af at skulle fikses og ikke have styr på grænserne. Det er der jo tydeligvis mange, der ikke har (det ubevidste system), men der er endnu flere, som har. Men alle får opfattelse af at være forkerte og mistænkeliggjorte, hvilket aktiverer skepsis og modstand (uanset om det er berettiget eller ej).

Det er en tilsyneladende harmløs løsning, som forværrer krænkelser og styrker en sexistisk kultur.

Når man ser på evidensen fra det største forskningsstudie (Dobbin & Kalev 2019) gennem 32 år i 805 amerikanske virksomheder, som har implementeret forskellige former for obligatorisk 'forbudt-adfærd-undervisning' for at reducere seksuel chikane, så er det bekymrende, hvor skadende det har været.

Resultatet har været, at flere kvinder forlader deres job og arbejdsplads (og ledende stillinger) efter implementeringen af obligatorisk 'forbudt-adfærd' undervisning, end når den 'løsning' ikke anvendes.

5% flere kvinder har forladt deres stilling som resultat. Det lyder måske ikke af så meget, men når disse virksomheder tilsammen har 8 millioner medarbejdere, så bliver det til rigtig mange kvinder.

Det er et stort problem, at kvinder forlader deres job og arbejdsplads, ikke kun på grund af seksuel chikane og magtmisbrug, men også på grund af den negative effekt undervisningen og den velmenende løsning har. Men det udgør et langt større problem end som så, fordi der også er en forhindring for at lykkes med en anden løsning, som har en bevist effekt – nemlig en bedre kønsbalance i ledelse og en bedre kønsbalance, der hvor magten er.

Undervisning i ubevidste bias styrker den negative effekt af bias, og derfor har kurser i 'bias bevidsthed', som er en global trend, der har spredt sig de seneste år, vist sig at skade mere, end det har gavnet.

Forskningen viser, at bevidsthed skaber en mental belastning af det rationelle bevidste system, som øger kompleksiteten og dermed skaber en handlingslammelse.

Resultatet er, at de mentale genveje, mønstre og bias og stereotyper i det ubevidste system styrer vores vurderinger og adfærd endnu mere.

Viden om, at bias er en naturlig menneskelig funktion og andre også har bias, resulterer i mindre motivation til at forhindre effekten og bidrage til at ændre den ulighed, som bias og stereotyper er med til at skabe. Ny forskning fra 2020 viser også, at oplysninger om ulig-

heder og diskrimination ikke ændrer den udbredte fejlopfattelse af, at der er lighed i samfundet, som mange mennesker i privilegerede positioner har.

Problemerne forværres i denne uoverenstemmelse mellem på den ene side at vide noget og have den rette indstilling og på den anden side gøre det fuldstændig modsatte i vores adfærd. Når det kommer til at lave adfærdsforandringer, er det ikke det rationelle system, vi skal appellere til. Det er det forkerte hjernesystem, og vi taler tilmed et forkert sprog, som aktiverer følelser i det ubevidste system på måder, der er modsat intentionen.

Undgå skam og bebrejdelse. Flere deltagere i sådanne kurser om forbudt adfærd og om ubevidst bias og i andre bevidsthedsgørende aktiviteter oplever også skam over deres privilegier og over at opdage, at de har dem og tager dem for givet. Andre føler skam over ikke at have vidst, at grænseoverskridende adfærd og diskrimination foregår, og andre over ikke have vidst, at de selv har været med til at gøre det eller gøre det muligt. Det er nærliggende at drage den konklusion, at mennesker, som får denne indsigt bliver motiveret til at ville ændre det. Men så logisk handler vi sjældent, fordi vores adfærd primært er drevet af følelser og overlevelsesinstinkter. Førende forskning i skam (fra blandt andre Brene Brown) viser, at måden hvorpå mennesket instinktivt reagerer på denne negative følelse er ved at angribe eller bebrejde dem, som får os til at føle sådan for at få aflad for smerten og ubehaget. Alt sammen noget, der bremser adfærdsforandringer og aktiverer en adfærd, som kan være endnu mere ødelæggende.

Undgå at aktivere 'moralsk licens'.
Når vi mennesker har viden om bias og chikane eller har deltaget i kurser om det, så har vi en tendens til at tro, vi har styr på det. Problemet er bare, at det giver en falsk tro på, at problemet er fikset, og vi er de 'gode mennesker', som ikke er styret af bias og ikke diskriminerer.

DEFINITION: MORALSK LICENS

Selvopfattelsen af at være 'et godt menneske' aktiverer et psykologisk fænomen, som kaldes 'moralsk licens'. Det er, når et moralsk selvbillede udløser umoralsk og diskriminerende adfærd.

Vi mennesker er mere optagede af at etablere en selvopfattelse (det bevidste system), af at være 'et godt menneske', end vi er optaget af at opføre os (det ubevidste system) moralsk og 'godt'. Så snart vores selvopfattelse af at 'være gode mennesker' er etableret, giver vi os selv (ubevidst) mandat til at agere, som det passer os – også modsat vores værdier – og vi er fuldstændig blinde over for det. Vi ser fx i studier, at mennesker, som lige inden en ansættelsesbeslutning giver udtryk for, at de finder mangfoldighed vigtigt, og at de ikke diskriminerer på grund af køn, efterfølgende er mere tilbøjelige til at frasortere kvinder i en ansættelsessituation, end dem, der ikke bliver spurgt

lige inden beslutningen. Til trods for de bedste intentioner er det med til at etablere en selvforståelse af at være 'et godt menneske', som ofte har den modsatte effekt og kan få os til at opføre os modsat af vores moral, overbevisninger og hensigter.

Det er også vigtigt at undgå at få folk til at forstå og sige det politisk korrekte, såsom *'jeg støtter ligestilling', 'selvfølgelig er diversitet vigtigt', 'sexchikane skal aldrig ske igen'* eller udnævne dem som rollemodeller og 'champions' for ligestilling. Det er nemlig med til at skabe et falsk billede af fremdrift. Forståeligt tolkes det som en succes, men det viser sig ofte, at de selvsamme personer, som eksplicit udtrykker deres støtte, og som opfattede sig som 'støtter', i deres handlinger fortsætter med at agere på måder, som er diskriminerende og med til at opretholde en ekskluderende kultur. Nu bare i en ny forklædning.

De her forklaringer skal ikke forstås som en undskyldning for uordentligt og ulovlig adfærd, men som en åbning til at finde andre løsninger, der bygger på videnskablige indsigter om os mennesker.

Brug løsninger, der bygger på evidens om os mennesker

Når vi benytter os af de forkerte løsninger, forværrer det ikke bare den nuværende situation. Vejen til at skabe sunde og trygge arbejdspladser, hvor medarbejdernes fulde potentiale kan få plads og blive anvendt til at skabe innovation, løse opgaver, udvikle organisationen og tiltrække endnu flere dygtige folk, bliver endnu længere end den i forvejen er. Lad os droppe de velmenende 'løsninger', som bygger på en misforståelse af os mennesker som rationelle fornuftsvæsener, og som beviseligt ikke virker.

Lad os i stedet benytte denne historiske mulighed for at få kørt en opdateret forståelse af os mennesker i stilling, samt til at skabe et nyt blik på de uligheder og ubalancer, som opretholdes af det strukturelle fundament, som vores nuværende organisationer og samfund bygger på.

Patriarkalske strukturer og strukturel diskrimination

Fundamentet, som vores nutidige organisationer bygger på, er historisk en patriarkalsk samfundsorden, hvor strukturerne giver mænd mere magt og flere fordele end kvinder.

Nutidens arbejdsmarkedstrukturer er formet i 1800-tallet

Arbejdsmarkedet, som vi kender det i dag, blev udviklet under industrialiseringen – inden kvinder fik de samme økonomiske rettigheder som mænd. Der var ikke noget arbejdsmarked, som vi kender det i dag, indtil industrialiseringen tog fat. I Danmark blev det første skridt mod lige rettigheder taget i 1857, da myndigheds-, nærings- og arveloven blev vedtaget. Ved denne lovgivning fik ugifte kvinder samme ret til næringsbrev som mænd, ret til at arve på lige fod med mandlige slægtninge, og ugifte kvinder blev myndige, når de fyldte 25 år. Gifte kvinder fik ikke de samme rettigheder før 1899. Kvinder fik ikke stemmeret før 1915. Alt dette betød, at kvindernes økonomiske afhængighed af mænd var stadfæstet i lov før arbejdsmarkedet, som vi kender det, blev en realitet. Og kvinderne havde ingen politisk indflydelse. Den måde vi tænker på arbejdet i dag – som noget adskilt fra familielivet – har sine rødder i kvindernes undertrykkelse. Det er formet af, at gifte kvinder var tvunget til at forblive afhængige af mænd og blive hjemme med børnene. Når vi taler om strukturel kønsdiskrimination, handler det om, hvordan vores samfundshistorie og kultur har tilladt, at privilegier forbundet med at være "mand" og ulemper forbundet med at være "kvinde" fortsætter og fornyes over tid.

DEFINITION: STRUKTUREL DISKRIMINATION

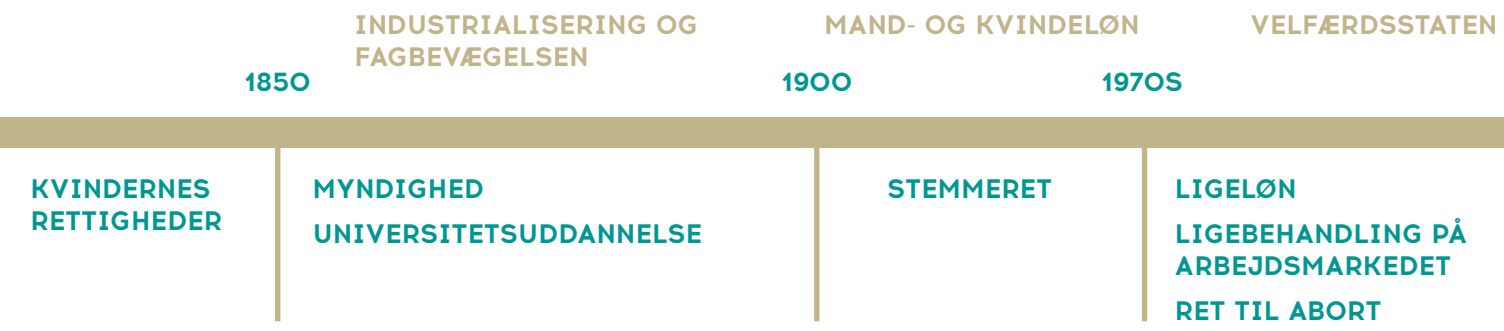
Strukturel diskrimination er ulighed skabt gennem institutionelle praksisser, lovgivning, domme, kulturelle repræsentationer og sociale normer. Strukturel diskrimination er indbygget i vores sociale, økonomiske og politiske systemer og fungerer således, at de både skaber og opretholder ulighed mellem forskellige grupper i samfundet. Strukturel diskrimination er ikke noget, som nogle få "onde" mennesker eller institutioner vælger bevidst at praktisere.

At der er strukturel diskrimination kan ses i statistikkerne

udgivet af FN, EU og World Economic Forum. Statistikkerne viser, at overalt i verden har kvinder som gruppe mindre magt og ressourcer i forhold til mænd som gruppe. Selv i de nordiske lande, som er nået langt i forhold til at opnå ligestilling mellem kønnene, har kvinder fortsat mindre indflydelse på økonomiske, politiske og kulturelle institutioner end mænd. Vær dog opmærksom på, at Danmark skiller sig væsentligt ud fra de nordiske lande hvad angår ligestilling – og ikke på den positive måde. De fire andre nordiske lande – Island,

Norge, Finland og Sverige – har altid indtaget de øverste pladser på World Economic Forums årlige Global Gender Gap Report, som placerer landene i verden på en liste i forhold til hvor tæt på kønsligestilling, de er kommet. De måler, hvor langt fra lighed kønnene er fra hinanden, hvad angår (1) arbejdsmarkedet, (2) politik, (3) uddannelse og (4) sundhed. Danmark har kun været blandt de top 5 lande en gang – i 2014. Siden da har flere lande overhalet Danmark, og i 2020 indtog Danmark en 14. plads på listen. Island, Norge, Finland, og Sverige har taget de første 4 pladser på toppen af listen hvert år i den samme periode.

Du kan få øje på strukturel diskrimination ved at tænke lidt over kvindernes retsstilling gennem tiden. De fleste steder i verden kan kvinder i dag tage en uddannelse, låne penge i banken, stemme og stille op ved politiske valg. Sådan har det ikke altid været. Det er et resultat af de kampe, der har været for at give kvinder samme rettigheder som mænd.



Forbuddet mod kønsdiskrimination i den danske ligebehandlingslov nævner ikke strukturel diskrimination, men bestemmelsen om "indirekte forskelsbehandling" kommer tæt på. Der står:

> §1 Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det vigtige ved denne bestemmelse er, at der ikke er noget krav om, at forskelsbehandlingen foregår med vilje. Bestemmelsen anerkender, at diskrimination kan ske gennem tilsyneladende neutrale praksisser, regler og organisatoriske processer. Det er strukturerne, praksisser, standarder og processer, som vi skal re-designe for at reducere diskrimination, eksklusion og grænseoverskridende adfærd.

Sexisme og eksklusion

Et begreb som "sexisme" har også fået fornyet opmærksomhed med anden bølge af #MeToo-bevægelsen i 2020. Men hvad betyder det egentlig, og hvordan hænger det sammen med diskrimination, eksklusion og sexchane? Lad os fortsætte i det historiske spor for at forstå begrebet og vores situation i dag.

DEFINITION: SEXISME

Den Danske Ordbog definerer "sexisme" således: "den anskuelse at et bestemt køn, især mænd, er bedre end et andet, med diskrimination og manglende ligestilling til følge."

Begrebet var oprindeligt et politisk begreb, som opstod under kvindebevægelsen i 1960'erne og 1970erne, som en samlet betegnelse for kvindeundertrykkende holdninger, ideologier og overbevisninger, som motiverer diskrimination og opretholder faste kønsroller og kønsstereotyper. Og det er ofte i den betydning, at det bruges i den offentlige debat. Det væsentlige ved sexisme er troen på, at kvinder er mindre værd end mænd og burde være mænds underordnede. En ekstrem form for sexisme (som også betegnes kvindehad) fører ofte til vold mod kvinder, objektivisering af kvinder, samt vold mod seksuelle minoriteter.

Mens ordet "sexisme" er relativt nyt, har sexisme ældgamle rødder.

Sexisme har sin oprindelse for mere end 2400 år siden.
I år 4 f.Kr. udviklede den græske filosof Aristoteles en teori om biologi, hvor han definerede "kvinde" som en lemlæstet mand og kvindelighed som fravær af mandlighed. I sine værker om natur- og politisk filosofi erklærede han de frie mænds mentale og biologiske overlegenhed over for både kvinder og slaver. De antikke græske og romerske kulturer institutionaliserede mænds overlegenhed over for kvinder ved kun at give mænd statsborgerskab og ejendomsret. I det førkristne romerske imperium vedtog kejser Augustus en lov mod utroskab, der delte kvinder i to kategorier: hustruer og prostituerede. Der var ingen tredje kategori. Efter det romerske imperiums fald og gennem middelalderen studerede kristne, jødiske og islamiske lærde både Aristoteles filosofi og romersk lov. De påvirkede dybtgående islamisk, jødisk og kristen filosofi og teologi gennem middelalderen. Man kan spore mange moderne fortolkninger af islam, jødedom og kristendom til Aristoteles filosofi og til romersk lov.

Kristendommens kvindesyn fra middelalderen dominerer stadig. Den katolske kirke fremhævede apostlen Peters og hans efterfølgeres forfatterskab som grundlag for kristendom. Peter og hans efterfølgere argumenterede mod at give kvinder mulighed for at forkynde kristendom eller have nogen form for autoritet. I slutningen af 4. og tidlige 5. e.Kr. leverede Skt. Augustin, som en af de tidlig-

ste og mest indflydelsesrige kristne teologer, yderligere argumenter for, at kvinder skulle ligge under for mændenes autoritet. Skt. Augustin fortolkede historien om Adam og Eva således, at mænd ikke skulle give efter for en kvindes dømmekraft. Han argumenterede også for, at selv om kvinder kan være lige så intelligente og kompetente som mænd, skal kvinder underkaste sig mandlig autoritet, fordi det er forudbestemt af kvindernes seksuelle funktion. Det vil sige, at kvindens biologiske seksuelle funktion kræver, at hun er underkastet det maskuline køn – både fysisk, intellektuelt og juridisk.

I middelalderen skabte den katolske kirkes jurister et retssystem, som bl.a. byggede på Skt. Augustins syn på nødvendigheden af kvindernes underkastelse til mænd. I det trettende århundrede byggede Thomas Aquinas, der blev anset for at være den katolske kirkes største teolog, videre på dette system. Han skrev:
"Kvinden er mangelfuld og dårligt undfanget, for den aktive kraft i det mandlige frø har tendens til at producere en perfekt lighed i det maskuline køn; mens kvinden bliver til på grund af en defekt i den aktive kraft eller fra en eller anden materiel mangel eller endda fra en eller anden ekstern indflydelse, såsom en sydvin, der er fugtig".

Protestanternes oprør mod den katolske kirke ændrede ikke på dette syn på mænd, kvinder og kønsroller. Tværtimod. Det var på det tidspunkt blevet indlejret i den vestlige kultur og blev bare ført videre – også i Danmark.

Fortiden lever videre i nutiden. I bogen Argumenter imod Kvinder af Birgitte Possing, dr. Phil, og professor emerita i historie og antropologi, dokumenterer hun, hvordan kvinder igennem dansk historie fra demokratiets barndom i 1848 indtil i dag er blevet holdt udenfor magt og indflydelse med argumenter, som kunne være blevet taget fra Aristotles, Skt Augustin eller Thomas Aquinas.

En af måderne, hvorpå sexisme manifesteres i lande og kulturer rundt om i verden, er gennem sociale normer, om hvad der er passende adfærd for mænd og kvinder. Efter industrialiseringen og fremkomsten af demokratiske styreformer blev kvinderne forevist hjemmet og den private sfære med fortællinger om, at de er naturligt mere omsorgsfulde og empatiske, og at de skulle beskyttes, fordi de er følelsesmæssigt og fysisk svagere end mænd. Samtidig opfattedes mænd som mere egnede til det offentlige liv, lederstillinger, erhvervslivet, politik og den akademiske, intellektuelle verden. Det er så indlejrede overbevisninger, at de ubevidst kommer til udtryk i meget af det, vi siger og gør – uden at vi lægger mærke til det.

Sexisme påvirker os alle. Børn socialiseres fra en tidlig alder til at tro, at kvinder og mænd har forskellige kønsroller i samfundet. Et eksempel på denne proces er forskellene i legetøj, der markedsfø-

res til drenge og piger. Det er vigtigt at bemærke, at disse kønsroller er begrænsende for alle. Mens piger lærer, at de er fysisk svagere og skal opføre sig "pænt", lærer drenge, at de ikke må vise sårbarhed, græde, eller interessere sig særlig meget for deres følelsesliv, og skal helst vise mod og lederskab. Mænds overrepræsentation i magtfulde stillinger vedligeholdes gennem internalisering af disse stereotyper og kønsroller.

De fleste former for sexisme og diskrimination påvirker alle, som identificerer sig som kvinde – om de er biologisk kvinde eller transkønnet.

Sexisme påvirker selvfølgelig også mænd negativt. Ifølge en undersøgelse foretaget i fem lande (Bulgarien, Cypern, Danmark, Frankrig og Storbritannien) lider et betydeligt antal mænd af kønsbaseret diskrimination på arbejdspladsen. Det sker blandt andet for mænd, som ikke kan leve op til herskende snævre maskuline normer for 'den rigtige mand', eller som ikke indordner sig under en arbejdspladskultur domineret af en 'erobrende maskulin seksualitet'. Dette sker især i erhverv med en større tilstedeværelse af kvinder sammenlignet med mandlige arbejdstagere, f.eks. i sundhedsrelaterede fag.

Det er stadig væk rigtigt, at sexisme rammer kvinder særligt hårdt, fordi de udsættes for diskrimination på hele arbejdsmarkedet, også inden for kvindedominerede fag, på grund af historisk-strukturelle forhold. Det er alligevel også rigtigt, at alle - uanset køn og seksuel orientering - er med til at opretholde sexistiske strukturer og kulturer. Sexisme er ikke en mande-ting. Det er en kulturel fænomen.

Når fundamentet er i ubalance, kommer det ikke i balance og bliver inkluderende ved at bygge ovenpå, så fortsætter skævheden bare. Det, der virker, er at redesigne strukturerne.

Grænseoverskridende adfærd: Chikane og sexchikane

Udbredelsen af den sociale bevægelse #Metoo har medført et øget fokus på sexchikane. De fleste historier i medierne har handlet om nogle magtfulde mænd, der forgriber sig på unge, tilsyneladende magtesløse kvinder. Det er den udbredte forestilling om sexchikane.

CASE

Amerikanske kønsforskere opfandt begrebet 'sexchikane' i 197Oerne for at sætte ord på en mekanisme, som undertrykker kvinder. Forskning i diskrimination har bygget videre på begrebet siden 198Oerne og nuanceret det yderligere til også at omhandle anden form for chikane og grænseoverskridende adfærd, der diskriminerer.

Vi forstår nu, at der findes flere slags grænseoverskridende adfærd, hvis formål eller effekt er at ekskludere nogle bestemte mennesker og grupper, ikke kun kvinder, fra magt, indflydelse, karrieremuligheder eller fællesskabet i en organisation eller netværk.

Grænseoverskridende adfærd bliver til diskrimination, når adfærden er rettet mod et bestemt køn, kønsidentitet, etnicitet, alder, handicap, seksuel orientering eller anden social kategori. Det er noget andet end "almindelig" mobning, som ikke handler om diskrimination, men som er uacceptabel adfærd. I denne manual fokuserer vi udelukkende på diskriminerende grænseoverskridende adfærd.

Hvad er chikane og sexchikane

I det her forandringsarbejde er det vigtigt, at du forholder dig til to love: Ligebehandlingsloven og Forskelsbehandlingsloven. Det er fordi ligebehandlingsloven kun omhandler diskrimination pga køn, mens forskelsbehandlingsloven omhandler diskrimination pga alt andet. Begge forbyder chikane. Kun ligebehandlingsloven definerer og forbyder sexchikane.

DEFINITION: CHIKANE & SEXCHIKANE

Ligebehandlingsloven §1

Stk. 5. Der foreligger **chikane**, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 6. Der foreligger **sexchikane**, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Forskelsbehandlingsloven §4

Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

I forhold til at forhindre og håndtere grænseoverskridende adfærd på din arbejdsplads er det vigtigt, at I overholder begge lovgivninger. Derfor anbefaler vi, at I målretter jeres tiltag mod alle former for chikane og diskrimination.

CASE

Diskriminerende chikane kan bestå af mange forskellige handlinger:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af ansattes privatliv
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser, SMS, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder for andre.

Nogle handlinger på listen kunne også bare være "almindelig" mobning – uden diskriminerende effekt. Husk bare, at der er tale om diskrimination, hvis handlingerne rettes særligt mod en person eller gruppe på arbejdspladsen, der tilhører en minoritet pga. køn, hudfarve, religion, seksuel orientering eller anden personlig karakteristika, der er beskyttet mod diskrimination.



Det er vigtigt at forstå, at både i forhold til sexchikane og ikke-seksuel chikane, er det, ifølge lovgivningen, uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

CASE

Eksempler fra nogle af de sager, hvor sagsøgere har fået medhold i, at der er foregået seksuel chikane bl.a. på baggrund af verbale ytringer med seksuelt indhold.

"Det er dejligt med kvindelige former" (da sagsøgeren går forbi)

"Hvornår var det så, at vi skulle bolle?" (sagsøger bliver ringet op privat)

"Kom lige med mig ud på arkivet, så skal jeg lige ordne dig"

"Jeg vil slikke dine stive brystvorter og køre den af mellem dem" (sagsøger bliver skubbet ned på sengen)

"Jeg betaler dig jo for det" (efter sagsøger afviser berøringer)

Det kan ramme alle

Personer, som ikke ligner eller passer til eller matcher de traditionelle kønsnormer, der er gældende i samfundet og på arbejdspladsen, er typisk mere udsatte som mål for chikane og sexchikane. LBGTQ eller seksuelle minoriteter oplever oftere mere chikane end heteroseksuelle. Ikke-hvide personer, især ikke-hvide kvinder, er mere udsat for seksuel chikane end deres hvide kolleger. Det er dog primært piger og kvinder, der udsættes for seksuelle overgreb, nedgørelse og intimidering, og overgrebene begås typisk af en mand. Kvinder udøver også chikanerende og grænseoverskridende adfærd.

Hvilket betydning har maskulinitet?

Forskning i mænd og maskulinitet viser, at mændenes overrepræsentation blandt krænkere hænger sammen med socialiseringen til at være mand, og den måde mænd positionerer sig i forhold til hinanden.

De færreste mænd, der overskrider andres grænser, er særligt ondsindede eller psykopater. Faktisk er det sådan, at i mange tilfælde opfatter mænd overhovedet ikke, at det, de gør, er krænkende. Det hænger sammen med de meget traditionelle maskulinitetsdyder i vores kultur, som f.eks. ikke at tage et nej for et nej, og forestillingen om, at denne scoring er et bevis på ens maskulinitet, og at man kan så kan positionere sig som "rigtig mand" i forhold til andre mænd ved at prale om det senere.

Det er også vigtigt at forstå, at selvom en enkelt person kan stå bag den uønskede seksuelle opmærksomhed, handler dette også om sociale normer på arbejdspladsen. Vedholdende mandlig seksualitet kan blive set som en nødvendig del af både hverdagslige og seksuelle relationer. Det indebærer, at homoseksuelle mænd mødes med bemærkninger som, at de "ikke er nok mand", og at kvinder – både i homo- og heteroseksuelle forhold – får at vide, at de bør "prøve en rigtig mand".

Hvorfor finder grænseoverskridende adfærd som chikane og sexchikane sted?

Der er ikke et enkelt svar på spørgsmålet. Flere forskere har foreslået en model, som medregner fire faktorer, der øger risikoen for sexchikane på arbejdspladsen. Modellen kan også forklare diskriminerende chikane og anden grænseoverskridende adfærd.

Fire faktorer, der gør, at sexchikane finder sted:

1) Krænkerens motivation (fx magt, kontrol, eller seksuel tiltrækning)
2) Mulighed for at sætte sig ud over egne (moralske) hæmninger (frygt eller mangel på frygt for repressalier, personlige eller professionelle konsekvenser ved at agere grænseoverskridende).
3) Mulighed for at sætte sig ud over eksterne grænser (dvs. normer, regler og uklare hierarkier, kultur og traditioner på arbejdspladsen)
4) Mulighed for at overvinde modstand fra den chikanerede (modstand er formet af status på jobbet, frygt for repressalier, frygt for at blive afvist, frygt for ikke at blive troet på)

Modellen kombinerer fokus på arbejdsmiljøet (organisationens normer, medarbejdernes holdninger, arbejdspladsens kønsfordeling osv.) og personlige og interpersonelle forhold hos de implicerede (status på arbejdspladsen, kønsroller osv.). Alle 4 elementer skal undersøges og tænkes ind i løsningerne.

I forhold til arbejdsmiljø er der nogle særlige situationer, der kan danne grobund for chikane, sexchikane og mobning:

- Uhensigtsmæssig organisering af arbejdet, fx i form af for høje, uklare eller modstridende krav til de ansatte.
- Mangelfuld information og kommunikation.
- Manglende konstruktiv problemløsning og håndtering af konflikter.
- Arbejdspladsens håndtering af forandringer i arbejdet, fx ny teknologi, ændrede funktioner og roller, fusioner, ejerskifte og nedlæggelse af afdelinger.
- Uklare værdier og normer for adfærd på arbejdspladsen.

Det er også vigtigt at huske, at grænseoverskridende handlinger kan udøves af både ansatte og ledere. Grænseoverskridende handlinger mellem kolleger er faktisk mere udbredt, men når det udøves af en leder opleves de ofte som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der ligger bag krænkelsen, og at det ofte ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp, og slet ikke, hvis det er de ansattes egen leder, som opleves krænkende. Det samme gælder, hvis der er uformelle magtforhold, herunder situationer, hvor ansatte med en stærk position på arbejdspladsen krænker kollegaer. Lederen kan også blive krænket af underordnede.



Har du oplevet en situation, hvor du undrede dig over, hvorfor nogen følte sig krænket over en kompliment eller en spøg?

Hvilke faktorer, tror du, har bidraget til, at den grænseover-skridende adfærd skete?

Vidner & Tilskuereffekten

Grænseoverskridende adfærd, chikane, og mobning sker ikke kun mellem to parter – der er ofte vidner. Og hvad vidnerne gør, eller ikke gør, er afgørende for, om situationen bliver normsættende på arbejdspladsen. Hvis de ikke tager afstand fra det, de er vidne til, bliver der hurtigt dannet et indtryk blandt de tilstedeværende – krænker, offer og vidner – af, at adfærden er tilladt.

Problemet er, at de fleste mennesker, der er vidne til eller bliver opmærksomme på chikane, ikke tager afstand. De siger og gør intet.

DEFINITION: TILSKUER-EFFEKTEN

En væsentlig grund til, at de fleste mennesker ikke siger eller gør noget for at stoppe sexchikane, når de ser det, er et velkendt psykologisk fænomen: tilskuereffekten (eller "bystander effect" på engelsk).

"Tilskuereffekten" blev et velkendt begreb i USA i kølvandet på et berygtet drab i New Yok City i 1964. En 28-årig kvinde – Kitty Genovese – blev stukket ihjel uden for sin lejlighed. Snesevis af naboer kunne høre hendes skrig og råb om hjælp, men de hverken ringede til politiet eller kom ud for at hjælpe hende. Psykologerne Bibb Latané og John Darley forklarede, at naboer undlod at komme Kitty Genovese til undsætning eller ringe til politiet skyldtes to ting: spredning af ansvar og social indflydelse.

Spredning af ansvar opstår, når der er flere tilskuere. Jo flere tilskuere der er, jo mindre personligt ansvar vil enkeltpersoner føle. De håber og tror på, at en anden vil gøre noget – eller at der slet ikke er noget problem eller brug for hjælp.

Social indflydelse betyder, at vi kigger på, hvordan de andre omkring os reagerer for at bestemme, hvordan vi selv skal handle. Hvis vi ikke ser, at andre reagerer med alarm eller afstandtagen, er vi mere tilbøjelige til ikke at identificere situationen som et problem, der kræver, at nogen griber ind.

Tilskuerne kan også bare være ramt af frygt for at gøre noget dumt eller forkert eller, at de kommer til at gøre situationen værre.

De omfattende konsekvenser af tilskuereffekten for mennesker og organisationer er store. Aarhus Universitets rapport om grænseoverskridende adfærd i film-, tv- og scenekunstbranchen giver et indblik i, hvad tilskuereffekten kan betyde for en branche eller organisation. Det fremgår af rapporten, at en betydelig større andel af kvinder end mænd, som deltog i undersøgelsen, angiver at de har bevidnet eller er blevet betroet oplevelser med henholdsvis diskrimination og/eller chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, og fysisk og psykisk vold. Dette indikerer, at markant flere kvinder

end mænd bevidner eller bliver betroet grænseoverskridende adfærd, og dette betyder igen, at der er viden, som undersøgelsens mænd i mindre grad har adgang til, i mindre grad har mulighed for at handle på – og i højere grad overser.

Forskning viser også, at dét at være vidne til grænseoverskridende adfærd ikke blot er en ubehagelig del af arbejdslivet, men påvirker vidnets psykiske, helbredsmæssige og arbejdsmæssige velbefindende.

Mulighederne ved vidner

Mange vidner gør ikke noget, fordi de mangler helt konkrete eksempler på, hvad de kan gøre i situationen. Ofte gør vidner heller ikke noget efterfølgende – igen fordi de ikke har færdighederne til det. De mangler træning og praktiske eksempler. Et handlings-repertoire.

Heldigvis kan man lære at overkomme tilskuereffektens passivitet. Det kræver træning og øvelse, men alle kan lære det. Forkning har vist, at det kræver træning af hjernen at intervenere i øjeblikket og forhindre grænseoverskridende adfærd, når det udspiller sig.

Man skal lære at:

> Være opmærksom og genkende tegn på en hændelser.
> Identificere hændelsen som et problem.
> Tage ansvar for at gribe ind.
> Træffe en beslutning om, hvordan man kan hjælpe.
> Gribe ind og gøre noget for at stoppe det.

METODE

Træningen har vist sig at være effektiv – ikke kun hvad angår at afbryde chikanerende adfærd, men også hvad angår at skabe nye normer for inkluderende adfærd. I uddannelsen Kunst & Kultur i Balance lærer du blandt andet, hvordan du kan blive bedre til at tale om svære situationer og emner. Det er første led i interventionstræningen.



Har du været vidne til grænseoverskridende og krænkende adfærd?

Hvordan oplevede du det?

Talte du bagefter med nogen, om det, du havde været vidne til?

Blev der gjort noget ved det?

Magt, status, magtmisbrug og gatekeepers

Magt er komplekst og har mange former og udtryk. Ordet bruges ofte i en betydning, hvor magt er undertrykkende og synonymt med dominans og noget, nogen udøver over andre. Men for at forstå hvordan forskelsbehandling og grænseoverskridende adfærd på arbejdspladser inden for kunst og kulturbranchen kan være så omfattende, skal magt forstås i et mere nuanceret perspektiv.

Magt er ikke en entydig størrelse. Inden for arbejdslivet har den formelle magt, som en person med en formel ledertitel eller en bestemt stilling har, et element af legitimitet til at træffe beslutninger på andres vegne. Magt kan udøves på måder, der har positive effekter på andre mennesker, men også en undertrykkende effekt. Det samme gælder effekten af den magt, der er del af strukturerne i organisationen, og de kulturelle normer, som vi blindt følger. Der er også magt i det, vi gør og ikke gør. Tavshed er, for eksempel, relevant at nævne i forbindelse med en forståelse af magt, fordi det både kan indikere fraværet af magt, afmagt og magt. Vi mennesker fortier ikke kun, fordi vi ikke ved, hvad vi skal sige eller er bange for konsekvenserne af at sige noget. Tavshed kan også være en måde at positionere sig til at opnå fordele på. Ligesom 'tavsliggørelse' af andre også er en måde at udøve magt på.

Den uformelle magt virker i relationer mellem mennesker, hvor vi påvirker hinandens meninger, og hvor vi positionerer os i forhold til hinanden. Den uformelle magt kan også skabe merværdi for enkeltpersoner eller for en gruppe som helhed, men denne type magt kan også skabe ulighed. Enkelte personer kan også have en stor magt på grund af den sociale, kulturelle og symbolske kapital der er i at have nogle bestemte kompetencer, en bestemt rolle, have et bestemt udseende eller en bestemt måde at kommunikere på, som er kollektive symboler på anseelse i et erhverv eller på arbejdspladsen. Magt hænger derfor også tæt sammen med status.

Status opstår gennem fælles overbevisninger om, hvor meget respekt forskellige typer af mennesker (sociale kategorier) synes at fortjene sammenlignet med andre. Disse kulturbestemte overbevisninger er med til at skabe og opretholde en orden og en klassificering ved at forme folks forventninger til sig selv og andre.

Status spiller også en vigtig rolle, for at ulighed opretholdes. For at ulighed kan opretholdes, skal der synes at være en mening i det. Social status giver den nødvendige mening. Det viser forskning i, hvordan statusoverbevisninger udvikler sig: Når kontrol over ressourcer er korreleret med en fremtrædende kategorisk forskel fx

race eller køn, forbinder folk hurtigt den kategoriske forskel med overlegenhed. Vi kommer til at tro, at den "type" mennesker, som har flere ressourcer (i mange lande er det hvide mænd), er "bedre" end "typerne" med færre ressourcer fx kvinder eller dem med etnisk minoritetsbaggrund. Ulighed bliver på denne måde retfærdiggjort og beskyttet.

En anden grund til at statusoverbevisninger er vigtige at holde sig for øje er, at når vi i vores hoveder skaber et link mellem kontrol over ressourcer og forskelle mellem "typer" af mennesker, bliver status-overbevisninger brændstof for yderligere opfattelser af forskelle mellem "typer" af mennesker. Det får os til at fokusere på, overdrive og gøre brug af socialt definerede forskelle.

Er kønsforskelle statusforskelle?

Antag, at mænd i et givet samfund opnår en fordel i ressourcer og magt sammenlignet med kvinder i det samfund. Det fremmer overbevisningen om, at mænd er "bedre" end kvinder. Når sådanne overbevisninger om kønsstatus udvikler sig, får mænd fordele, bare fordi de er mænd, og ikke fordi de er rigere eller mere magtfulde. En mandlig leder med samme position og adgang til samme ressour-cer som en kvindelig leder, udøver mere indflydelse end en kvinde, fordi han anses som en smule bedre til jobbet. Kønsstatusoverbevis-ninger giver således mænd fordel over kvinder, der er lige så rige og placeret i positioner, der er lige så magtfulde

Du kan få øje på den betydning status har ved at tænke på, hvor mange mennesker der er drevet af at tjene mange penge ikke alene for pengenes skyld men pga. den sociale status, der følger med. Eller hvor mange, der finder sig i at blive krænket for at have muligheder i branchen og opnå status. Status har stor magt over vores handlinger. Større end vi ofte indrømmer overfor os selv og andre.

Gatekeeping indebærer en beføjelse til at give privilegier og adgang til nogle og benægte det for andre. Kunst-, kultur-, og mediebran-cherne er i stor grad styret af gatekeepers, da kunstnere, skuespil-lere, musikere, m.v. er afhængige af adgang til gallerier, skuespil- og koncerthuse, museer og økonomisk støtte til at udvikle og producere projekter. Agenter, forlagsredaktør, A&R-personale i pladeselskaber, museumsinspektører, galleriejere osv., er ansvarlige for at foretage et første valg blandt de kunstnere, der anses for værdige til et job. De er gatekeepers for kulturen og har en enorm magt. Når sexchikane foregår i et asymmetrisk magtforhold, kan det ofte handle om at bruge sin magt eller 'ret' til at ydmyge og nedgøre andre.

Magt udspiller sig også ofte mellem kollegaer, hvor et krav om sek-suelle ydelser bliver et magtmiddel til at beholde status eller stige i hierarkiet. Dette former sig i kollegiale magtkampe og udtrykker

sig som implicitte trusler, der ofte ses på arbejdspladser og erhverv, hvor der er stor konkurrence og usikkerhed om job og stillinger. Det er fx mediebranchen og kunst- og kulturbranchen.

Kollegaer kan fungere som "skjulte" gatekeepers, fordi de har så stor magt over hinandens omdømme, job- og karrieremuligheder. I film, teater, og scenekunst fremhæver mange aktører, at de oplever en konstant trussel, at kollegaer kan sprede negative rygter og dermed reducere konkurrencen for egen vindings skyld. Når den mulighed udnyttes, er det magtmisbrug.

Når magt giver muligheder for forandringer

Den måde en organisations strukturer og organisatoriske processer er designet på, er også magt, fordi det påvirker de ansattes muligheder for at bidrage og avancere. Som det er nu i kunst- og kulturbranchen, er det strukturelle fundament patriarkalsk, og det skaber uligheder, som fastholder en ulige magtbalance.

Netop i det strukturelle fundament ligger der uudnyttede muligheder for at lave effektive forandringer. Strukturer kan netop designes til at skabe en bedre magtbalance, hvor færre individuelle mennesker kan udøve deres magt over andre, hvor alle beskyttes og er sikret mod andres vilkårlige magtudøvelse. Dermed reduceres den store symbolske magt, status og gatekeeperfunktionen også.

METODE

Det gøres blandt andet ved at designe udvælgelsesprocesserne til at reducere den subjektive vurdering, den enkeltes magt og indflydelsen af kognitive bias og følelser. Designet skal sikre en systematisk og struktureret proces på hvert beslutningstrin, sammen med en mangfoldig sammensat vurderingsgruppe. Samtidig skal der skabes gennemsigtighed og accountability omkring vurderingskriterierne og den endelige udvælgelse. Der foreligger meget evidens fra forskellige organisationer, der viser, hvordan det kan gøres.

I uddannelsesforløbet Kunst og Kultur i Balance får du konkrete eksempler på, hvordan processerne kan designes til at skabe bedre magtbalance og bedre vurderings- og beslutningsprocesser.



Hvor ser du magt udspille sig på positive og negative måder?

Finder der forskellige former for magtmisbrug sted på din arbejdsplads?

Vi skal designe os ud af uligheder og ubalancer

Vi kan ikke reducere diskrimination og ulighed ved at bygge oven på et patriarkalsk fundament og strukturelt skævt system. Vi skal designe os ud af problemerne og bruge videnskabelige indsigter om os mennesker og evidens-baserede tilgange, som kan skabe balance i hele det strukturelle fundament. For at lykkes skal alle involveres i at lave forandringerne. Til det formål skal vi benytte de læringstilgange, forandringsmetoder og løsninger, som forskningen og erfaringer fra andre organisationer har vist virker.

Afsnit 3 giver et overblik over, hvad der skal på plads i det strukturelle fundament. Afsnit 4 beskriver effektive lærings- og forandringsmetoder, som du lærer om i uddannelsesforløbet Kunst & Kultur i Balance.

Afsnit 3

Viden om det strukturelle fundament som skal på plads

S. 51 Anti-diskrimination og ligebehandling
S. 53 Indsaml evidens, vær nysgerrig og brug data
S. 56 Sæt mål for balance i teams, ledelse og adfærd
S. 60 Design af inkluderende organisatoriske processer og strukturer
S. 61 Politikker, gennemsigtighed, accountability
S. 65 Brug indberetningssystemer med flere muligheder

Antidiskrimination og ligebehandling

Diskrimination dækker over alle handlinger, hvis formål eller funktion er at udelukke eller begrænse menneskers deltagelse i samfundet på et ulovligt grundlag (fx pga. etnicitet, køn, handicap eller andet). "Ligebehandling" er diskriminations modsætning. Det vil sige, handlinger, hvis formål eller funktion er at sikre lige vilkår for alles deltagelse i samfundet.

Forbuddene mod forskelsbehandling, som defineret i Danmark og alle andre EU landene, omfatter både "direkte" og "indirekte" forskelsbehandling.

Ulovlig direkte forskelsbehandling foreligger, når en person behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation pga. vedkommendes alder, handicap, køn, race eller etnicitet, religion eller tro eller seksuelle orientering. Et eksempel på direkte diskrimination er at nægte en person adgang til et diskotek pga. personens hudfarve.

Om hensigten var diskrimination er underordnet. Ulovligheden består i den ringere behandling, uanset hvilken forklaring man måtte have. At nægte ansættelse eller afskedige en kvinde pga. graviditet er også direkte diskrimination pga. køn, uanset hvad begrundelsen er. For eksempel har der været flere sager, hvor arbejdsgiverne har nægtet at ansætte gravide kvinder – eller har fyret dem – pga. virksomhedens økonomi og besværligheder med arbejdsfordeling. Men de har tabt sagerne ved domstolen, fordi forskelsbehandling pga. graviditet er det samme som forskelsbehandling pga køn, da kun kvinder kan blive gravide.

Indirekte forskelsbehandling foreligger, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer med en bestemt alder, handicap, køn, race eller etnicitet, religion eller tro eller seksuel orientering ringere end andre personer. Der er dog ikke tale om ulovlig indirekte diskrimination, hvis bestemmelsen, betingelsen eller praksissen er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Et eksempel på indirekte forskelsbehandling kan være et forbud mod at bære tørklæde på en arbejdsplads. Det er en regel, der gælder alle, men rammer skævt, da det i dette tilfælde vil have særlig betydning for kvindelige muslimer.

Det er vigtigt at forstå, at man ikke kommer særligt langt med en inkluderende udvikling, hvis man nøjes med at overholde loven eller nøjes med at undgå klager. Mange opdager aldrig, at der er foregået diskrimination – f.eks. jobansøgere, der ikke får job pga. diskrimination. Selv hvis man har en mistanke om, at man er blevet diskrimineret, kan det være umuligt at skaffe de nødvendige beviser. De fleste, der føler sig diskrimineret, går ikke til domstolene, fordi det er følelsesmæssigt opslidende, og de risikerer gengældelse. Der er også flere eksempler på indirekte forskelsbehandling, som ikke bliver anset som ulovlig, fordi domstolene vurderer, at arbejdsgiveren har opfyldt kravene om en objektiv begrundelse i et sagligt formål og proportionalitet, men hvor klageren havde grund til at tro, at det ikke var rimeligt. Arbejdsgiverens bevisbyrde er ikke særlig tung i sådanne sager. Diskrimination kan også ske på områder, som ikke er dækket af et forbud mod diskrimination. Kun kønsdiskrimination og diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse er omfattet af de forbud, der gælder uden for arbejdsmarkedet.

Organisationer og virksomheder, som forstår, at diversitet, ligestilling og inkluderende udvikling styrker deres virke og hjælper dem med at nå deres mål, går længere end loven kræver. De betragter skæve kønsbalancer, ensfarvede ansigter i billeder, fravær af handicappede mennesker og ellers meget homogene teams som tegn på, at der sker en forskelsbehandling. Om det handler om direkte eller indirekte forskelsbehandling er et spørgsmål, som organisationen skal undersøge. Direkte forskelsbehandling er strengt ulovligt og kan være ret skadeligt for arbejdsmiljøet, hvis det sker pga. sexisme, racisme eller onde hensigter. Det skal stoppes hurtigst muligt. Hvis det handler om utilsigtet (indirekte) forskelsbehandling, bør virksomheden gå i gang med at finde forklaringer og løsninger på det.

Indsaml evidens, vær nysgerrig og brug data

Det er vigtigt, at udviklingsinitiativer designes ud fra evidens og en nysgerrig og undersøgende tilgang til data, for ellers kan data være med til at skabe et misvisende billede af realiteterne. Data skal indsamles fra forskellige kilder, som fx interne data fra ansættelsesprocesser (alle trin), medarbejderundersøgelser og exit interviews.

Når en organisation adresserer underrepræsentation af kvinder eller minoriteter eller undersøger arbejdspladskulturen og omgangstonen, skal de indsamlede data studeres nøje, og ofte skal der søges efter korrelationer, som ikke synes åbenlyse.

CASE

I en organisation, hvor Tinna arbejdede, viste data om performance-vurderinger ved nærmere undersøgelse, at der var en sammenhæng mellem lederens alder og medarbejderens alder, og at det skabte en forskelsbehandling, som påvirkede karrieremuligheder. Det var ikke en forskel, som data viste i første omgang, og organisationen havde ikke undersøgt det nærmere. Det resulterede i en mere omfattende dataanalyse af adskillige korrelationer, som aldrig var blevet undersøgt tidligere. Det blev en fast praksis at rapportere om de korrelationer til ledelsen.

Det er vigtigt, når vi indsamler og studerer data og stiller spørgsmål, at der kan åbnes for en ny opmærksomhed. Spørgsmål som fx "hvad viser de data ikke?" kan hjælpe os med at opdage skjulte mønstre og potentielle barrierer. Ud fra de indsigter kan vi designe målrettede tiltag, ændringer og måle fremskridt. Dette kan synes åbenlyst, men mange organisationer antager, at de ved, hvor problemerne er, og hvordan man løser dem uden nogensinde at indsamle data for at teste disse antagelser.

CASE

Lynn arbejdede med et firma, der troede, at deres største problem var underrepræsentation af kvinder i ledende stillinger. De antog, at de rekrutterede stort set lige mange kvinder og mænd til juniorstillinger - indtil de indsamlede dataene. Det viste sig, at de rekrutterede mange flere mænd end kvinder til juniorstillinger. De fandt også ud af, at kvinder ikke bare gradvist forlod virksomheden over tid. De fleste forlod virksomheden på et bestemt tidspunkt i deres karriereforløb.

Indsamling af data er også vigtigt, når man skal vise ledere og medarbejdere uligheder og skævheder, som viser et behov for forandring, og at de skal forandre den måde, de udfører deres arbejde på.

CASE

Iris Bohnet, professor i adfærdsøkonomi på Harvard University og frontløber for databaseret udvikling for bedre kønsbalancer i organisationer, deler flere eksempler i sin bog, What Works: Gender equality by design. Hun fortæller en historie fra dengang, hun var dekan ved Harvard Kennedy School of Government. En dag troppede en gruppe kvindelige studerende op på hendes kontor for at tale med hende om manglen på rollemodeller for kvindelige studerende. De ville se flere kvindelige ledere - i klasseværelset, i paneler, bag podiet, i undervisning, forskning og opgavevejledning. Det viste sig, at Kennedy School aldrig havde været opmærksom på - eller målt - kønsfordelingen på folk, der deltager i de mange events på Kennedy School som foredragsholdere, paneldeltagere, gæsteprofessorer osv. Så det gjorde de. De har indsamlet de samme data i de efterfølgende år, designet strategier baseret på viden om, hvad der fungerede, og de har kunne spore ændringer over tid.

Virksomme spørgsmål i undersøgelser om grænseoverskridende adfærd

Vær varsom med at stole på spørgeskemaer som et værktøj til at afdække oplevelser af diskrimination eller chikane, mobning og andre relaterede emner. At lave et godt spørgeskema er en videnskab i sig selv. Det afgørende er, hvordan spørgsmålene stilles.

Forskning viser, at spørgsmål om "diskrimination" eller "sexchikane" eller "mobning" ofte har den virkning, at medarbejderen ikke genkender sig selv i forhold til de begreber. Mange har en tendens til at forholde sig til begreberne som noget meget stort, fx voldtægt. De undervurderer derfor betydningen af deres egne oplevelser og svarer ikke retvisende. Særligt i spørgsmål om personlige forhold vil respondenten ofte fremstille sig selv på en socialt attraktiv måde. Det hedder "social-desirability-effekten". Det betyder, at besvarelserne ikke reflekterer de faktiske forhold, men snarere et ønske fra respondentens side om at fremstå som et anstændigt, godt menneske.

Spørgsmål, der giver de bedste indsigter om faktiske forhold på arbejdspladsen, har fokus på medarbejdernes forskelligartede oplevelser, fx:

METODE

"Har du oplevet grænseoverskridende adfærd, uordentlig behandling, uønsket seksuel opmærksomhed eller andre oplevelser, som har fået dig til at føle ubehag eller utryghed."

Sørg for at give både svarmuligheder (afkrydsning) til at lave kvantitativt data og plads til at uddybe svarene, så I kan indsamle eksempler på, hvordan det udspiller sig.

Kontakt Arbejdstilsynet og få rådgivning om spørgeskemaer omkring indsamling af data om race, etnicitet, seksuel orientering for at undgå lovovertrædelser. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har en vejledning til udvikling af spørgsmål til spørgeskemaundersøgelser.

Brug spørgsmålene til at være nysgerrige på hinandens oplevelser.

Den type 'oplevelsesorienterede' spørgsmål kan også stilles af ledere til medarbejdere for at få indsigt i, om der foregår noget på arbejdspladsen, som ledere ikke kender til. Det er vigtigt, at ledere gør opmærksom på, at medarbejdere ikke behøver fortælle, hvad vedkommende har oplevet. Ledere skal fortælle, hvor vedkommende kan rapportere det. Det er et væsentligt bidrag til at komme en udbredt tendens til livs i de fleste organisationer, som er, at mange ledere ikke har adgang til viden om, hvad der foregår blandt medarbejderne. Marbejderne fortæller deres oplevelser til andre kolleger, men ikke til ledere. Der er mange steder en tavshedskultur. Derfor kan det mange gange være lettere at fortælle, hvis ledere spørger direkte, end selv at gå til lederen og fortælle om grænseoverskridende hændelser.

Det bør blive normen at stille spørgsmål til hinanden om vores oplevelser på arbejdspladsen - både de behagelige og ubehagelige, fordi, det er med til at gør op med tavshedskulturen og det giver nye indsigter. Nysgerrighed kan virkelig være med til at ændre kultur og adfærd.

Sæt mål for balance i teams, ledelser og adfærd

Målsætninger for sammensætningen af lederteams, for kunstnere, komponister, instruktører, musikere og mange andre er afgørende for at skabe lighed og balance i mulighederne for at bruge sit talent, udvikle sig, påvirke beslutninger og øge kvaliteten. Der skal også sættes mål for inkluderende tiltag og adfærd.

Brug data til at sætte mål for diversitet i sammensætningen af teams og ledelser og mål for inkluderende adfærd og kultur. Og mål systematisk og struktureret på fremdriften og for at identificere barrierer.

Det er fuldstændig afgørende, hvordan de mål defineres, måles og kommunikeres.

Kønsbalance i ledelser gør en stor forskel

Undersøgelser viser, at organisationer med en balanceret kønssammensætning i ledelsen, sammenlignet med virksomheder hvis ledelse hovedsagelig består af mænd, tiltrækker en større talentpulje, har bedre forståelse for deres kunder og forbrugere, en bedre evne til at imødekomme deres krav (især i sektorer hvor kvinder træffer de fleste af købsbeslutningerne), og de drager bedre fordel af forskelle i ledelsesstil og problemløsning. Disse faktorer fører til bedre beslutninger og i sidste ende til bedre økonomiske resultater og værdiskabelse. Forskning har også konsekvent vist, at der sker mere kønsbaseret chikane i mandsdominerede organisationer med et stort overtal af mænd i stillinger, der direkte kan påvirke karrieremuligheder for kvinder, der er underlagt dem.

Diversitet i teams gør en stor forskel

De dokumenterede effekter og fordele ved at sammensætte teams med mennesker, som repræsenterer mangfoldighed i baggrunde og demografiske faktorer og diversitet i fagligheder, viden og kompetencer, er så omfattende, at alle organisationer bør sætte mål for at sikre det i alle teams. Mangfoldige teams med en inkluderende kultur og ledelse performer bedre en homogene teams, både når det kommer til innovation, beslutninger, kreativitet, kundeforståelse, salg, økonomi, engagement, motivating, trivsel. Forskellighederne øger kommunikationsniveauet, fordi gruppens medlemmer i mindre grad kan antage at vide, hvad de andre mener, der er mere konstruktiv konfrontation og kritisk tænkning og færre fejl. Forskning har vist, at det har en afgørende betydning at begrænse homogenitet på bestemte diversitetsparametre – det er altså ikke nok at have diversitet i teamet. Teams med maksimum 70% af samme køn, etnicitet, faglig baggrund og generation klarer sig bedre end teams, hvor mere end 70% af personerne har det samme køn, etnicitet mm.

Sæt mål, som skaber balance

Der skal sættes mål for begge køn - for majoritet og minoritet. Når der kun sættes mål for kvinder eller andre underrepræsenterede grupper, bidrager det til at skabe en ulighed i opfattelsen af disse, som nogle der ikke selv kan klare det, og derfor skal have hjælp. Det kan aktivere en association i det ubevidste hjernesystem til svaghed og dermed lavere status og mindre værd. Det kan i sig selv være med til at opretholde sexisme.

I mange organisationer resulterer mål for fx kvinder i modstand og oplevelsen af unfair forskelsbehandling og en frygt for dårligere kvalitet. Det er vigtigt at undgå disse associationer og reaktioner og i stedet for skabe en opfattelse af diversitet i teams som en ressource for organisationen, hvilket det er.

Her er tre eksempler på mål, der har haft en positiv virkning, fra forskellige organisationer og brancher:

Mål i Arla:
Maks 70% af samme køn, etnicitet, generation, uddannelse i teams.
Målet blev sat ud fra data, som viste sammensætningen i pipeline, og ud fra forskning om, at en kritisk masse af kvinder på minimum 30% gør en forskel for et teams performance. Dertil blev målet sat ud fra, at effekten af at reducere homogeniteten på flere demografiske faktorer (maksimum 70% homogenitet i teamet) skaber en merperformance på 4,9%. Målet skal sættes i overensstemmelse med sammensætningen (køn, etnicitet, anciennitet mm) i pipeline, altså fødekæden af talenter.

METODE

Mål i Baker Mckinzie: 40% + 40% + 20%
40% mænd + 40% kvinder + 20% (mænd, kvinder eller ikke-binære)

METODE

Mål i Svensk Film: 35% + 35% + 30%
I udvælgelsesprocesser, er målet 35% kvinder + 35% mænd + 30% uanset køn. (Skriftlig reference er ikke tilgængelig).

METODE

Fælles for de mål er,
at de er inkluderende i forhold til alle
og ikke stigmatiserer bestemte grupper
som et 'problem', men derimod har fokus
på at udvælge de bedst kvalificerede fra
en mangfoldig pulje af talenter.

Systematisk monitorering af data i hele udvælgelsesprocessen

Der skal ikke bare måles på, om målene opnås. Der skal måles på alle trin i hele vurderings- og udvælgelsesprocessen for at sikre fremdrift og mulighed for at lave ændringer i processen i overensstemmelse med data.

METODE

Den demografiske sammensætning

GRUPPEN DER UDVÆLGES FRA	GRUPPEN DER GÅR VIDERE	DEM DER INVITERES TIL SAMTALE	DEM DER UDVÆLGES EFTER SAMTALE	DEM DER TILBYDES ANSÆTTELSE	LØNTILBUD - FORSKELLE/ LIGHEDER	DEM DER TAKKER JA OG NEJ	DEM DER SIGER OP

Mål på de formelle og uformelle proces trin i de forskellige udvælgelsesprocesser i din organisation, så I kan identificere alle uligheder og ubalancer og målrette indsatsen for forandringer.

Kommunikation om både majoritet og minoritet

I mange organisationer er der en tendens til at kommunikere data om kvinders og minoriteters repræsentation, og dermed skabes der et uhensigtmæssig fokus på dem som en udfordring i stedet for på det reelle problem, som er den skævhed, som ekskluderende og diskriminerende strukturer og bias i vurderings- og beslutningsprocesserne skaber. Der skal være fokus på sammensætningen af alle de mennesker, som udgør organisationen, når data kommunikeres for at sikre en helhedsforståelse af udviklingsindsatsen.

Visualisering af sammensætningen med grafiske illustrationer af mennesker bidrager til at skabe en ny opmærksomhed. Det bliver tydeligere, hvor der skal sættes ind. Det visuelle sprog og menneskeliggørelsen af tal er mere emotionelt engagerende, og derfor har det en større motiverende effekt. Det er en forandringsmetode, som vi skal arbejde med i uddannelsen.

METODE

Sæt mål for inkluderende kultur og adfærd

Diversitet giver sjældent merværdi og bedre arbejdsmiljø, hvis ikke kulturen er inkluderende, og derfor skal der også sættes mål for inkluderende adfærd og kultur. Mange organisationer sætter ikke den form for mål, fordi det ofte kan være svært at måle kvantitativt. Men det er afgørende for at opnå arbejdspladser, hvor alle trives, medarbejdernes fulde potentiale sættes i spil, og mangfoldigheden af perspektiver og ideer kan anvendes til at skabe udvikling, høj kvalitet, kreativitet og gode beslutninger.

INCLUSIVE Action modellen kan omdannes til et effektivt redskab i form af en checkliste, som kan anvendes til at sikre, at I systematisk arbejder på alle elementer samtidigt, og at I jævnligt måler på tiltag og effekter inden for alle elementer. Det gør det nemt at dokumentere udviklingen, identificere behov for datagenerering, som kan vise mere om jeres situation og sikre, at I målretter jeres indsatser.

METODE



Hvilken data har din organisation brug for i forhold til at kunne lave målrettede forandringer?

Hvordan ville disse data hjælpe din organisation med at ændre uligheder?

Design inkluderende organisatoriske processer og strukturer

Data og målsætninger skal anvendes til at videreudvikle og redesigne de interne organisatoriske processer og strukturer til automatisk at reducere strukturel diskrimination, reducere kognitive bias og gøre inkluderende vurderinger, beslutninger og muligheder til normen.

Eftersom der er mange årsager til diskrimination og uligheder, og det har at gøre med et historisk levn samt hjernens funktioner og skjulte barrierer, er kompleksiteten virkelig høj. Vi skal derfor målrette indsatserne nøje for at reducere kompleksiteten. Vi skal sikre, at vi lykkes og kan måle på, hvad der virker og ikke virker, så vi ikke skyder i alle retninger. En af de faktorer, der ofte bremser fremdrift på ligestillings- og diversitetsområdet, er for mange tiltag, der sættes i gang samtidig som ekstra aktiviteter eller projekter. Ofte opleves det som forstyrrende og som noget, 'der tager tid fra det rigtige arbejde'. Derfor prioriteres det ikke.

Evidens fra forskning og erfaringer fra organisationer viser, at de mest effektive forandringer kommer, når ligestillings- og diversitetsarbejdet sker som en integreret del af eksisterende organisatoriske processer. Ved at re-designe processerne med fokus på at reducere indflydelsen af kognitive bias og skjulte barrierer, er det noget, alle gør helt automatisk og ikke som en ekstra indsats. Det er en måde at guide mange menneskers adfærd på samme måde og i en bestemt retning.

Forandringerne kommer ikke af, at alle medarbejdere og ledere er bevidste om, at de har kognitive bias, som gør, at de diskriminerer, eller at de har forstået, at de blindt er styret af kulturens sociale normer. Forandringerne og større lighed opstår, når vi sørger for systematisk at fjerne bias, stereotyper og forskelsbehandling fra processerne og strukturerne. Det er et bærende element i at få succes med at lave forandringer, som alle er involveret i at lave, og som ikke er afhængigt af en enkelt persons store indsats for at advokere for ligestilling og diversitet.

I uddannelsesforløbet Kunst & Kultur i Balance lærer du, hvordan du gør det med mange praktiske eksempler på procesdesign og adfærdsdesign med udgangspunkt i metoden Inclusion Nudges.

Politikker, gennemsigtighed, accountability

Det vigtigste ved politikker er ikke nødvendigvis, hvad der står i dem, men hvordan de bliver til, og hvordan de kommunikeres og implementeres. Forskning viser, at de organisationer, som lykkes med ligestillings- og diversitetsinitiativer, er dem, der involverer lederne i arbejdet med at udforme politikkerne og tiltagene, frem for at andre (typisk HR-afdelingen eller jurister) gør det. Det er kun, når alle føler ejerskab, at der sker fremdrift. Erfaring og forskning viser, at topstyrede kontrolsystemer, hvor medarbejdere og ledere får udstukket retningslinjer, forstrer oprør mod regler og retningslinjer. Det er en helt naturlig menneskelig reaktion at hævde vores egen autonomi og kontrol.

De organisationer, som opnår positive resultater af deres ligestillings- og diversitetsindsatser, arbejder ud fra tre grundlæggende principper:

1. Engagér ledere i at løse problemer og udfordringer (og i at lave politikker og tiltag)
2. Gennemsigtighed og accountability – at blive holdt til ansvar for indsatsen og situationen
3. Skab social kontakt på tværs af forskellige grupper fx ved at give mænd i lederstillinger erfaring med at ansætte og samarbejde med kvinder og minoriteter af begge køn.

At engagere lederne i at finde og løse ligestillings- og mangfoldighedsproblemstillinger aktiverer det psykologiske fænomen "kognitiv dissonans." Kognitiv dissonans opstår, når en persons tro og adfærd er i konflikt. Eksperimenter viser, at folk har en stærk tendens til at "rette" dissonans ved at ændre enten opfattelse eller opførsel. Når ledere aktivt hjælper med at fremme ligestilling eller øge mangfoldigheden på deres arbejdsplads, sker der noget lignende. De opfatter sig selv som en, der tager ligestilling, diversitet og anti-diskrimination alvorligt. Det appellerer også til deres professionelle identitet som leder, og når det kobles sammen, bliver det en stærk drivkraft for forandring.

METODE

Formelle mentor- og sponsorordninger er effektiv måder at engagere ledere og nøglepersoner i arbejdet med at skabe lige muligheder for at få opgaver, jobs og udvikle karrierer. Særligt for personer fra underrepræsenterede grupper, kvinder, ny ansatte, minoriteter, personer i tidsbegrænsede stillinger. Det kræver dog, at mentorer og sponsorer har tilstrækkelig indsigt og indflydelse i organisationen eller branchen og er indstillet på at bruge det til at fremme andres karriere. Forskning har vist, at det er vigtigt, at mentorskab og sponsorship foregår som en del af et organisato-

METODE

risk program, hvor organisationens politikker/normer m.m. også kommunikeres og faciliteres af professionelle. Det er med til at sikre lige muligheder for at få en mentor/sponsor og sikre kompetencerne hos den enkelte mentor/sponsor. Formaliseringen er desuden med til at reducere risikoen for magtmisbrug og negative aspekter ved gatekeeper positioner. Det bør ikke være obligatorisk, da det ofte skaber modstand. Hvis ikke der er motivation og frivilligt engagement, skal der nogle motiverende interventioner til. Det lærer du om i uddannelsen.

Det er vigtigt, at skelne mellem hvad forskellige personer har brug for i deres karriere og derfor også om de har brug for en mentor eller en sponsor. En mentor er en der rådgiver og vejleder som kan guide andre, foreslå muligheder og give sparring, men ikke nødvendigvis aktivt hjælper personen frem til at få nye muligheder. En sponsor tager mere aktiv handling for at fremme en andens muligheder. De advokerer for dem, de præsenterer dem i deres netværk, nævner dem for andre, åbner dører og anbefaler dem.

Forskning viser en tendens til, at kvinder ofte bliver 'over-mentoret' på grund af en fejlopfattelse af, at de mangler kompetencerne og det, der skal til for at klare sig. Sponsorship har vist sig langt mere effektivt end 'mentoring', fordi det handler mere om aktiv hjælp med at bryde de usynlige barriere og dermed få afgang til de gode opgaver, lønforhøjelser eller forfremmelser. De positive effekter er større ligestilling, mindre diskrimination og ændrede opfattelser af kvinder og minoriteter – fra at være opfattet som mindre værd, opfattes personen som én med talent og succes. Adfærdsforskning viser, at andres anbefalinger af en person har afgørende stor indflydelse på andres opfattelser af vedkommende og dermed deres muligheder (se video i afsnit 5).

Gennemsigtighed omkring retningslinjer og formelle normer og værdier i organisationen er vigtigt. Det er vigtigt, at alle kender til dem. Det kan fx gøres ved at beskrive i stillingsopslag, hvad lige muligheder, antidiskrimination, respekt, diversitet og inkluderende samarbejde betyder for organisations virke og formål. Ansøgere skal informeres om, at de skal beskrive i ansøgningen, hvordan de vil bidrage til det, og der skal spørges ind til det i jobsamtalerne. Det har også en effekt, at samtlige medarbejdere til medarbejderudviklingssamtaler bliver spurgt om, hvad de har gjort eller gør for at bidrage til et godt arbejdsmiljø, og om de har forslag til forbedringer. Det skal dokumenteres, og ledelsen skal samlet forholde sig til samtlige ansattes forslag og input. En taskforce kan også blive formet, men det er vigtigt, at ledelsen altid er involveret.

METODE

At holde ledere ansvarlige er afgørende. Dette princip bygger på menneskers ønske om, at andre synes, at vi er gode og dygtige, og at andre mennesker ser os.

METODE

CASE

Et eksempel på, hvordan dette princip virker, kommer fra en undersøgelse udført af Professor Emilio Castilla fra MIT's Sloan School of Management. Et firma opdagede, at det konsekvent gav afroamerikanere mindre lønstigninger end hvide ansatte, selv når de havde identiske jobtitler og præstationsbedømmelser. Virksomheden offentliggjorde internt hver enheds gennemsnitlige præstationsvurdering og lønstigning efter race og køn. Da lederne indså, at medarbejdere og overordnede ville se, hvilke dele af virksomheden (bevidst eller ubevidst), der favoriserede hvide medarbejdere, forsvandt løngabet uden andre tiltag.

CASE

Et andet eksempel kommer fra konsulentvirksomheden Deloitte. I 1992 besluttede Deloittes daværende administrerende direktør, Mike Cook, at Deloitte skulle forsøge at gøre noget ved virksomhedens skæve kønsbalance. Halvdelen af virksomhedens nye ansættelser var kvinder, men næsten alle sagde deres job op, inden de kom i nærheden af at blive partner. Cook samlede en højt profileret taskforce, der i stedet for straks at gå i gang med at lave en række nye organisatoriske politikker, brugte princippet om gennemsigtighed som et værktøj for at opnå resultater.

Taskforcen fik hver afdeling i Deloitte til at følge kvindernes fremskridt og sætte egne mål. Da det blev klart, at Cook og de andre partnere fulgte udviklingen nøje, begyndte kvinderne at få en større andel af de gode opgaver, og de blev også tilbudt mere uformel mentoring/sponsorship. En eksternt rådgivende bestyrelse udsendte årlige rapporter om, hvordan det gik med afdelingernes målsætninger, og individuelle ledere valgte specifikke mål, som de tilføjede til deres egne præstationsmål. På otte år faldt personaleomsætningen blandt kvinder til samme niveau som blandt mænd. Andelen af kvindelige partnere steg fra 5% til 14% - den højeste procentdel blandt de store revisionsvirksomheder. I 2015 var 21% af Deloittes globale partnere kvinder, og i marts samme år udnævnte Deloitte LLP Cathy Engelbert som sin administrerende direktør - hvilket gjorde hende til den første kvinde til at lede et stort revision.

Social kontakt mindsker bias mod underrepræsenterede grupper. Organisationer, som sikrer samarbejde på tværs af grupper om et fælles mål, opnår lignende resultater. Selvstyrende teams er et godt eksempel på en praksis, der reducerer bias og stereotyper mod kvinder og minoriteter, fordi de øger kontakten med flere mennesker med forskellig baggrund, fagligheder og funktioner. Forskning viser, at i organisationer med selvstyrende teams stiger andelen af kvinder samt mænd og kvinder med minoritetsbaggrund i ledelsen med 3 - 6% over fem år.

METODE

Brug indberetningssystemer med flere muligheder

For at kunne understøtte en inkluderende kultur, hvor alle får lige muligheder for at udfolde sit potentiale, er det vigtigt at gøre det muligt for folk at råbe op, når de oplever diskrimination eller chikane, og at sikre, at der bliver taget ordentlig hånd om situationen.

Når indberetningssystemer skaber ubalancer

Hvis prioriteten er at understøtte en inkluderende kultur, skal man lade være med udelukkende at bruge meget formelle, legalistiske systemer med klare regler om bevis og straf. Forskningen viser, at disse systemer ingen afskrækkende virkning har på potentielle krænkere endsige virker mod diskrimination. De har faktisk den modsatte effekt, når de står alene.

Det ved vi fra en stor undersøgelse foretaget af Harvard-professoren Frank Dobbin og professor Alexandra Kalev. Undersøgelsen viste, at alle amerikanske Fortune 500-virksomheder havde implementeret klageprocedurer i 1990erne. Advokaterne havde designet disse procedurer for at opfange ofre, der planlagde at sagsøge, og de blev derefter tilpasset til at beskytte virksomhederne mod retssager og de store godtgørelser, som kunne blive tilkendt. Men procedurerne har ikke forbedret kvinders situation. Efter at virksomhederne i undersøgelsen implementerede dem, faldt det samlede antal kvinder, der arbejder i ledelsen.

De største fald i det samlede antal kvinder med lederstillinger skete i virksomheder, der i udgangspunktet havde få kvindelige ledere. Det skyldes, at kvinder er mere tilbøjelige til at tro på rapporter om chikane end mænd. Når kvinder klager over sexchikane i virksomheder med få kvindelige ledere, bliver de oftere afhørt på en måde, som minder mere om en straffesag, end et enkelt problem mellem to personer på arbejde, hvilket får de fleste kvinder til at holde op.

Hos virksomheder med færrest kvindelige ledere til at begynde med (dem i de laveste 25%) førte indførelsen af klageprocedurer til markante fald over flere år: 14% blandt afroamerikanere, 10% blandt Latina og 10% blandt asiatiske amerikanske kvindelige ledere. De negative virkninger var mindre i virksomheder med flere kvinder i lederroller, og de forsvandt i organisationer med flest. Antallet af hvide kvinder i ledelsen i disse organisationer blev ikke påvirket af klageprocedurer.

Hvorfor oplever ikke-hvide kvinder mest tilbagegang? Undersøgelser viser, at sandsynligheden for, at ikke-hvide kvinder bliver chi-

kaneret er betydelig større, end tilfældet er for hvide kvinder. Fordi ikke-hvide kvinder bærer den største risiko for chikane, indgiver de som gruppe flest klager og lider naturligvis mest, når klageprocedurer giver bagslag.

Men hvorfor giver disse procedurer bagslag?

Svaret er gengældelse mod ofre, der klager. En undersøgelse af arbejdstagere i den amerikanske offentlige sektor fandt, at to tredjedele af kvinderne, der havde rapporteret sexchikane, efterfølgende blev overfaldet, plaget eller fyret af deres krænkere eller venner af deres krænkere. Denne form for gengældelse har langsigtede konsekvenser. Kvinder, der indgiver klager om chikane, ender i gennemsnit i dårligere job og dårligere fysisk og mental sundhed, end kvinder der ikke klager. Og gengældelse kan være det eneste, mange ofre får efter at have indgivet en klage, fordi de fleste procedurer beskytter de anklagede bedre, end de beskytter ofrene.

En del af problemet er, at fortrolighedsreglerne ikke kan håndhæves, og derfor ikke kan forhindre gengældelse. Både de tiltalte og deres anklagere får at vide, at klagen er fortrolig, fordi den tiltalte er uskyldig, indtil vedkommende er bevist skyldig. De anklagede tror alligevel ofte, at de er frie til at fortælle det til deres venner. Ledere, der hører om klager, kommer også til at fortælle det til andre. Motivationen er typisk at få bekræftelse eller støtte til den anklagede. Uanset hvordan historien kommer ud, kan de anklagedes venner gengælde.

En anden del af problemet er virksomhedernes bevisregler. Mange virksomheder bruger den strafferetlige standard, hvor anklageren skal bevise, hvad der skete, så der ikke efterlades rimelig tvivl. I almindelige civile sager kan bevisførelsen efterlade rimelig tvivl. Overvægten af beviserne skal bare tyde på skyld. Ved at anvende strengere krav til beviser gør arbejdsgiverne det næsten umuligt at bevise skyld for påstået chikane uden en tilståelse eller et vidne. Selv hvis arbejdsgivere finder, at den anklagede har gjort, hvad der blev påstået, gælder fortrolighed generelt for afgørelsen, og ingen får at vide, at anklageren fik ret.

Endnu et problem er, at virksomheder er tilbageholdende, hvad angår at tildele en passende straf. Virksomheder tilbyder oftest at overføre ofre til andre afdelinger, mens de næsten aldrig overfører eller afskediger krænkeren, fordi de er bange for, at de vil sagsøge virksomheden. Mange virksomheder holder endda straffen hemmelig over for ofre, hvilket kan føre til flere problemer. Et offer, der har "vundet" sin sag, ser sin krænker strejfe rundt i hallerne og tror, at det betyder, at hun har tabt sagen. Hun bliver fortvivlet, frustreret eller vred og beslutter at forlade sit job. En anden tendens er, at de fleste ofre opsiger deres job, inden hele processen er afsluttet, på

grund af gengældelse. Desuden fornemmer alle, at systemet ikke er skruet sammen til at beskytte ofrene. Derfor lader de fleste ofre være med at indgive klager.

Procedurer og klageveje, der virker

I stedet for at stole på at ofre for chikane vil indgive formelle klager, skal du gøre det sikkert og let at rapportere med flere klageveje.

Det betyder, at der skal oprettes både uformelle, formelle, anonyme og fortrolige klageveje. Her er et par eksempler baseret på forskning fra Frank Dobbin og Alexandra Kalev og en samling løsninger oprettet af tænketanken New America i 2018:

I stedet for at følge en streng "nultolerance"-tilgang, så sørg for at der er løsninger, der passer til den problematiske adfærd. Det kunne fx være at hjælpe parterne med at opretholde et professionelt arbejdsforhold, hvis adfærden ikke var alt for grænseoverskridende, og begge parter er villige, eller at sørge for at fjerne den rovdrivende, serielle krænker fra arbejdspladsen.

METODE

Opret et fortroligt elektronisk rapporteringssystem, som giver medarbejdere mulighed for at anmode om, at deres klager opbevares, indtil en anden klager over den samme person.

METODE

Giv medarbejdere lov til at klage til enhver leder, som de har det godt med. Lederen skal være bemyndiget til enten uformelt at adressere sagen eller eskalere den til udpeget personale til videre behandling.

METODE

Tilbyd mægling med en kvalificeret neutrale tredjepart med det formål at oprette professionel og fredelig interaktion når straf ikke virker rimeligt, og begge parter gerne vil deltage.

METODE

Find eller opret en tredjepartsenhed (f.eks. et ombudssystem) eller en uafhængig bestyrelse, der kan undersøge klager, anbefale handling og straf, spore klager og kigge efter tegn på gengældelse.

METODE

Sådanne tilgange til at tackle chikane viser sig at være umagen værd, især fordi de giver medarbejderne muligheder for at løse sagen. De hjælper med at sikre, at processen er retfærdig og resultatet retfærdigt.

Afsnit 4

Viden om effektive forandringstilgange

S. 68 Effektiv forandringstilgange og metoder
S. 69 Design inkluderende processer, kultur, ledelse og adfærd med adfærdsindsigter
S. 70 Se-føl-gør.
S. 70 Vis i stedet for at overbevise
S. 71 Slå autopiloten fra
S. 71 Træn øjebliks-interventioner og opbyg en mental database
S. 72 Aktiv læring gennem aktiv deltagelse

De evidensbaserede forandringstilgange og metoder, som anvendes i uddannelsesforløbet Kunst & Kultur i Balance, bidrager til at skabe effektive forandringer i organisatoriske processer, kulturer, normer, opfattelser og adfærd. Kompetencer til at lave effektive forandringer udvikles ved at øve i praksis og træne hjernen over længere tid. Det er de tilgange og metoder, du anvender på din arbejdsplads for at lykkes med at skabe mere lighed, diversitet og inkluderende arbejdspladser og Kunst og Kultur i Balance.

Effektiv forandringstilgange og metoder

Vi mennesker har forskellige læringsstile, men der er nogle fælles universelle egenskaber ved hjernen, som gør at på tværs af de forskelle, er der tilgange, som har en effekt på alle mennesker, når der handler om at lære nyt og lave adfærdsforandringer.

Forskningen viser også, at en effektiv måde at skabe adfærdsforandringer på er ved at appellere til det ubevidste system 1, som styrer størstedelen af vores adfærd og ikke ved at appellere til det rationelle system 2. Effektive adfærdsforandringer følger nemlig ikke en rationel proces som 'viden – analysér – gøre', som ofte antages. Altså hvis folk bare forstår og har viden om noget, så handler de i overenstemmelse med det. Men sådan forholder det sig ikke. Ikke bare er det ineffektivt, men det kan også skabe en kognitiv belastning, som lammer os, drænер os for energi og gør, at vi underpræsterer på vores faglige opgaver.

CASE

Et forskningseksperiment viser hvordan. To grupper i hver deres lokale fik en opgave, de skulle løse. De skulle finde så mange løsninger som muligt og fortsætte så lang tid som muligt. Opgaven var designet til ikke at kunne løses. I lokalet stod der cookies og radiser. Den ene gruppe fik at vide, at de måtte spise begge dele. Den anden gruppe fik at vide, de ikke måtte spise cookies. Den gruppe, der ikke måtte spise kagerne, kom frem til 2/3 færre løsninger, end den anden gruppe og brugte kun halv så lang tid, inden de opgav. Når vi skal bruge vores viljestyrke til at ændre vores adfærd, så skal det rationelle system i hjernen bruge en masse energi (som vi har en begrænset mængde af) på at holde de ubevidste og instinkt drevne mentale processer tilbage (ikke spise kagerne). Den energi går fra at løse opgaven, og derfor finder den gruppe kun 2/3 så mange løsninger som den anden.

Derfor skal vi undgå at gøre forandringer til en opgave for det bevidste system, men gøre det nemt for det ubevidste system og de mentale processer, som styrer vores adfærd og motiverer os til at gøre noget nyt. Hele uddannelsesforløbet bygger på adfærdsdesign og på metoden Inclusion Nudges, som har det formål.

Design inkluderende processer, kultur, ledelse og adfærd med adfærdsindsigter

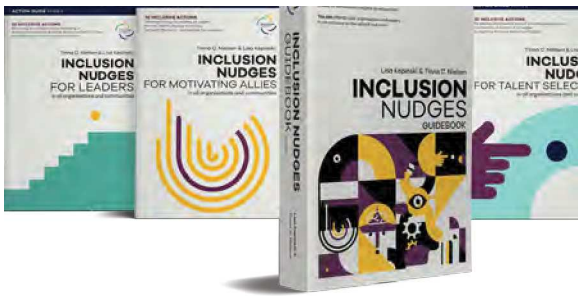
Inclusion Nudges er en adfærdsdesign- og forandringsmetode, som bygger på de beskrevne tilgange, og som er udviklet specifikt til at reducere inflydelsen af kognitive bias og stereotyper, reducere diskrimination og udvikle mangfoldige og inkluderende organisationer ved at facilitere effektive forandringer i

> strukturer og processer
> kulturer og normer
> adfærd og omgangsformer
> ledelse

Inclusion Nudges er udviklet at Tinna C. Nielsen og Lisa Kepinski på baggrund af adfærdsvidenskab og praktiske erfaringer med at lave forandringer i organisationer i alle brancher og sektorer gennem 20 år. I uddannelsesforløbet Kunst & Kultur i Balance anvendes metoden i modulerne. Der undervises i, hvordan du kan anvende Inclusion Nudges i din organisation ved brug af konkrete og praktiske eksempler på designs fra andre organisationer og forandringsinitiativer.

Alle eksempler er beskrevet i The Inclusion Nudges Guidebook (100 designs), og det anbefales at bestille bogen og bruge den som et værktøj og en opslagsbog i løbet af uddannelsesforløbet og efterfølgende. Der er også tre kortere action guides, som kan anvendes af andre i din organisation, som ikke har deltaget i uddannelsen. Det er en nem måde at få flere engageret og involveret i at lave forandringer.

Lær mere om metoden og guidebøgerne her:
www.inclusion-nudges.org



Mange forandringer kan faciliteres af dem, der har mandatet til at re-designe de organisatoriske processer og strukturer, men det er lige så vigtigt at få alle i en organisation engageret og involveret i at lave forandringerne. Forudsætningen er, at alle kan se, hvad der foregår lige foran os og i det skjulte og kan se de realiteter og ubalancer, som vi også selv er med til at skabe. Det handler om at se mønstre, vaner og nye muligheder. Her er et par eksempler på effektive måder at gøre det på.

Se-føl-gør.

De fleste adfærdsforandringer sker i en proces, hvor vi 'ser – føler – gør'. Vi kan træne vores egne evner og opbygge kompetencerne til at være opmærksom på nye måder og se situationer fra nye vinkler som en integreret del af vores arbejde. Det er, når vi ser noget, og det aktiverer følelser forbundet med tidligere erfaringer eller overraskelse, eller når vi pludselig opdager nye muligheder i vores vante omgivelser, at vi bliver motiveret til handling. Men det handler også om at se uligheder eller magtmisbrug, som vi før har overset eller ikke har tolket som forkert. Når vi lægger mærke til det eller ser det i et nyt perspektiv, aktiverer det også følelser, som kan have en motiverende effekt. Det var fx også det, der skete, da du deltog i opmærksomhedstesten til opstartsseminaret. Vi ved ikke, hvor meget vi overser. Det overrasker.

At se i nye perspektiver og føle behovet for forandring har vidtrækkende effekt. Man bliver bedre til sit arbejde, man kan styrke sine relationer, man kan hjælpe kollegaer, tænke mere kreativt, forudse og forebygge situationer. Man kan fordre og forandre arbejdspladskulturen og meget andet. Der er mange forskellige måder at gøre det på for eksempel ved at øve sig i at opdage små detaljer i sine vante omgivelser ved at opleve fx et synshandicap, ved at holde et møde i mørke eller bruge farver til at opdage mønstrer i sine egen argumenter eller menneskeliggøre tal (fx 15% = 3422 kolleger).

Vis i stedet for at overbevise

Ikke alle kaster sig ud i at styrke deres egne kompetencer til at se nye perspektiver og få en ny opmærksomhed, og derfor er det afgørende, at vi hjælper hinanden til at se-føle-gøre. Det er ikke nok at overbevise med rationelle argumenter og data om alle de fordele, en organisation kan opnå ved ligestilling, mangfoldighed og inkluderende kulturer og strukturer. Det er ikke tilstrækkeligt at kommunikere data om uligheder eller diskrimination. Det kan gøres ved at vise skjulte mønstre, det usynlige, de problemer eller uligheder, der skal ændres, så de skaber overraskelse eller undren eller nysgerrighed eller ærgrelse. Vi kan hjælpe hinanden med at se med en ny opmærksomhed, og de forandringsinitiativer, der sættes i gang, skal designes til at aktivere følelser.

Der er mange forskellige måder at gøre det på. For eksempel blev en plakat, der viste programmet til en musikfestival i England, lavet i to versioner for at vise ulighed i udvælgelsen af musikere. Den ene version viste det fulde program, den anden version viste kun de kvindelige musikere – plakaten var næsten tom. I en organisation blev alle vidnesbyrd om chikane og mobning printet i talebobler og tapetseret fra gulv til loft på væggene i direktionslokalet.

Slå autopiloten fra

Forskning har vist (helt siden 1908), at vi mennesker lærer bedst, når hjernen befinder sig i en tilstand, hvor der frigøres mindre mængder af stresshormoner. Det sker blandt andet, når vi forholder os til os selv på en ny måde, og når vi gør noget nyt. Det slår autopiloten fra, altså det ubevidste kognitive system, som er styret af vaner, og det gør os i stand til at se situtationer i nye perspektiver og gentænke det vi gør ofte, fx måden vi arbejder og samarbejder på. Stresshormoner frigøres, når vi kommer ud af vores 'comfort zone', hvor vi afprøver noget nyt og fumler. Når vi ser og føler behovet for forandring, kan det motivere os til at slå autopiloten fra og gøre noget nyt, men det er afgørende, at vi har noget helt konkret, vi kan gøre for ikke at lamme hjernen og skabe frustration over ikke at vide, hvad vi kan gøre for at lave ændringer. Derfor er det vigtigt at supplere med praktiske eksempler på noget, der virker. I hele uddannelsesforløbet får deltagerne konkrete eksempler, som allerede er bevist virksomme i andre organisationer. Det er nemmere at lære nyt gennem noget konkret.

Træn øjebliks-interventioner og opbyg en mental database

Kompetencer til at bryde diskriminerende normer og grænseoverskridende adfærd på en arbejdsplads kan læres i 'interventions-træning', hvor man bygger et mentalt bibliotek op med konkrete eksempler på noget, man kan gøre i øjeblikket. Man lærer at genkende, når man som vidne er påvirket at 'tilskuereffekten' og fryser i øjeblikket. Man får redskaber til at overkomme de forhindringer, som tilskuereffekten stiller i vejen for at tage ansvaret på sig og gribe ind.

Det næste skridt er at lave et mentalt kort over kategorier for interventioner og udvikle en forståelse for, at der er flere måder, man kan intervenere på. Herefter skal man øve sig med forskellige scenarier for at opbygge et antal eksempler på interventioner, som virker realistisk for hver enkelt deltager. Det anbefales, at professionelle faciliterer denne form for træning internt i organisationen, og at så mange som muligt gennemgår træningen.

I uddannelsesforløbet Kunst & Kultur i Balance arbejder vi med den indledende fase til interventions-træning, som er evnen til at forholde os til ligestillings- og diversitets-relaterede udfordringer.

Mosaic er et spil udviklet på baggund af forskning, som også er beskrevet i bogen, Bridging the Gender Gap, af Lynn Roseberry og Johan Roos. Mosaic er et "Serious Game", som er designet til at facilitere og motivere dialog om ligestillings- og diversitetsproblemstillinger. Med udgangspunkt i cases fra det virkelige liv, øver deltagerne i at identificere og respondere på diversitets-relaterede udfordringer. Spillets regler danner en tryg ramme for dialog, samtidigt med at deltagerne træner deres evner til at møde udfordrende situationer med empati, kreativitet og humor. Spillet er designet til organisationer og faciliteres af Lynn Roseberry.

Lær mere om spillet her:
www.ontheagenda.eu/mosaic



Aktiv læring gennem aktiv deltagelse

Der er ikke noget af det her, som bliver fikset ved at lave 1½ times workshops og kurser. Det er desværre en verdensomspændende tilgang til at lave de komplekse forandringer, som denne vidensmanual afdækker. Det betyder ikke, at I ikke skal samle jeres medarbejdere til fælles information og læring, for det har også en effekt, hvis det gøres rigtigt.

Læringen sker ved at øve sig i praksis og lave hverdagseksperimenter i mellem undervisningsmodulerne. Målet er at skabe læring og løsninger sammen og sikre en organisatorisk forankring løbende.

Det er også denne lærings- og forandringstilgang, som uddannelsesforløbet Kunst & Kultur i Balance bygger på.

Afsnit 5

Mere viden

AFSNIT 1: VIDEN OM INKLUDERENDE ORGANISATIONER I BALANCE

Om Inclusive Action Model:
Kepinski, L. & Nielsen, T. (2020): The Inclusion Nudges Guidebook, 28-32.
www.inclusion-nudges.org

Kort blog post om fordele og links til rapporter:
Eswaran, V. (29 April 2019) *Making the Business Case for Diversity in the Workplace is Now Overwhelming. World Economic Forum Agenda*
https://www.weforum.org/agenda/2019/04/business-case-for-diversity-in-the-workplace/

Liste over nyeste forskning om fordele:
Catalyst (2020) *Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take.* 24 June:
https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/

AFSNIT 2: VIDEN OM SOCIALE, KULTURELLE, PSYKOLOGISKE OG ADFÆRDS MEKANISMER

VIDEN OM KULTUR OG NORMER

Bog som giver en let indføring i antropologi og læren om mennesket:
Eriksen, Thomas H.(1998) Små Steder – Store spørgsmål.
Innføring i sosialantropologi. *Universitetsforlaget.*

Forskning om normers forskellige betydninger for mænd og kvinder:
Snyder, K. (2014) *The abrasiveness trap: High-achieving men and women are described differently in reviews.*
http://fortune.com/2014/08/26/performance-review-gender-bias/

Bristol, V.L. & Uhlmann E.L. (2008) Can an angry woman get ahead? Status conferral, gender, and expression of emotion in the workplace. *Psychological Science,* 19(3), 268-75.
https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x

Forskningrapport
– reference til eksempel om kvinder i lederstilinger og seksualiseret modmagt:
Reestorff, C. (2020). *Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen.* Aarhus Universitet.
https://mcusercontent.com/2d4021448dcb265e61f95a97e/files/c41843dc-eedf-4b57-bf35-977ce3c055a1/Rapport._F%C3%A6rdig._pdf.pdf

---

VIDEN OM GRUPPEDYNAMIKKER OG STAMMEMENTALITET

Forskning om gruppekonformitet:
Asch S.E., (1951) Effect of group pressure upon the modification and distortion of judgment. Editor H. Guertzkow, Groups, Leadership and Men.

Mori, K. & Arai, M. (1 October 2010) No Need To Fake It: Reproduction of the Asch experiment without confederates. *International Journal of Psychology.*

Bog om gruppedynamikker og gruppetænkning:
Sunstein, C. & Hastie, R. (2014) *Wiser: Getting beyond groupthink to make groups smarter.*

Video om gruppetænkning filmatiseret i filmen The Challenger:
Challenger eskplosionen dannede grundlag for Irvin Janis' forskning om gruppetænking:
https://www.youtube.com/watch?v=8mCKhj6oU6O
https://www.youtube.com/watch?v=USJ8OSIjhvk

Forskningsrapport – reference til eksempel om manglende betaling som magtmisbrug:
Reestorff, C. (2020). *Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen.* Aarhus Universitet.
https://mcusercontent.com/2d4021448dcb265e61f95a97e/files/c41843dc-eedf-4b57-bf35-977ce3c055a1/Rapport._F%C3%A6rdig._pdf.pdf

Forskning om brug af stammementalitet og sociale normer som middel til adfærdsændringer:

Hallsworth, M., List, J.A., Metcalfe, R. D. & Vlaev, I. (2014) The behavioralist as tax collector: Using natural field experiments to enhance tax compliance. *NBER working paper series. National bureau of economic research*, March 2014.
https://www.nber.org/papers/w20007

VIDEN OM MENNESKETS HJERNE, KOGNITIVE BIAS OG STEREOTYPER

Wikipedias liste over kognitive bias med reference til forskningsartikler:
https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_cognitive_biase

Grafisk visualisering af alle bias med forskningsreferencer til hver bias her:
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/65/Cognitive_bias_codex_en.svg

Bog om hjernesystem 1 og 2, kognitive bias og adfærdsøkonomi:

Kahneman, Daniel (2011). Thinking Fast and Slow. London: *Penguin Books Ltd.*

Forskning om konsekvenserne af bias; højde, accent, køn:

Judge, T. & Cable, D. (2004) The Effect Of Physical Height On Workplace Success And Income. *Journal of Applied Psychology*, vol 89, no 3, 428-441.
http://www.timothy-judge.com/Height%20paper--JAP%20published.pdf

Devaraj, S. Quigley, N., & Patel, P. (2018) The Effect of Skin Tone, Height, and Gender on Earnings. *PLoS ONE*, vol 13, no 1.
http://www.timothy-judge.com/Height%20paper--JAP%20published.pdf

Chakraborty, R. (August 2017) A Short Note on Accent-Bias, Social Identity and Ethnocentrism. *Advances in Language and Literary Studies*, vol 8, no 4, 31.
http://www.journals.aiac.org.au/index.php/alls/article/view/3703

Glick, P. (2013). Gender and work: Challenging conventional wisdom. Research Symposium. Harvard Business School.
https://www.hbs.edu/faculty/Shared%20Documents/conferences/2013-w50-research-symposium/glick.pdf

Hancock, A. & Rubin, B. (2014) Influence of Communication Partner's Gender on Language. Journal of Language and Social Psychology, 34(1), 46-64.
http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0261927X14533197.

Karpowitz, C. & Mendelberg, T. (2014): The Silent Sex: Gender, Deliberation, and Institutions. Princeton University Press.
https://www.jstor.org/stable/j.ctt7zvffd

Cutler, A. & Scott, D. (2008) Speaker sex and perceived apportionment of talk. Applied Psycholinguistics, 3(11), 253-272.
https://doi.org/10.1017/S0142716400008882

Brescoll, V. (2012) Who Takes the Floor and Why – Gender, Power, and Volubility in Organizations. Administrative Science Quarterly, 56(4), 622-641.
http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0001839212439994

Grant, A. (2012) Rocking the Boat But Keeping It Steady: The Role of Emotion Regulation in Employee Voice. Academy of Management Journal, 56(6).
https://doi.org/10.5465/amj.2011.0035.

Burris, E. (2012) The Risks and Rewards of Speaking Up: Managerial Responses to Employee Voice. Academy of Management Journal, 55(4).
https://doi.org/10.5465/amj.2010.0562.

Forskning om betydningen af synlige rollemodeller, som repræsenterer diversitet:

Latu, I., Mast, M., Lammers, J. & Bombari, D. (2013) Successful Female Leaders Empower Women's Behavior In Leadership Tasks. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol 49, 444-448.

Dasgupta, N. & Asgari, S. (2014) Seeing is believing: exposure to counter stereotypic women Leaders and its effect on the malleability of automatic gender Stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol 40, pgs 642-658

Eksempler på effekten af proces design, som anonymiserer vurderingsprocesser:
Goldin, Claudia & Rouse, Cecilia (2000) Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians. American Economic Review 90: 715-741
http://gap.hks.harvard.edu/orchestrating-impartiality-impact-%E2%80%9Cblind%E2%80%9D-auditions-female-musicians

Kepinski, Lisa & Nielsen, Tinna C. (2020). Anonymise People to Focus on Merit. T*he Inclusion Nudges Guidebook,* s. 253-258:
www.inclusion-nudges.org

Kepinski, Lisa & Nielsen, Tinna C. (2020). Blind Interview, s. 276-278 og Participate in Interview by Phone, s. 279-280. *The Inclusion Nudges Guidebook*:
www.inclusion-nudges.org

Forskning, som viser at obligatorisk undervisning i 'forbudt adfærd og sexchikane' ikke virker:
Dobbin, F. og Kalev, A. (May-June 2020) Why Sexual Harassment Programs Backfire. *Harvard Business Review.*

Dobbin, F. & Kalev, A. (2018) The promise and peril of sexual harassment programs. *PNAS*, June 18, vol. 116, no. 25.

VIRKER IKKE: BEVIDSTHED OM DET UBEVIDSTE OG UACCEPTABLE

Artikler som beskriver forskellig forskning om, hvordan bias bevidsthed kan bremse forandring:
Nielsen, Tinna C. & Kepinski, Lisa (2020) Bias Awareness is not the solution. It might backlash!
https://inclusion-nudges.org/blog/about-inclusion-nudges/bias-awareness

Thomas-Hunt, M.C. & Santos, C. (5 Nov 2015) Everybody's Biased, So I Can Be Too. University of Virginia, Darden Ideas to Action:
https://ideas.darden.virginia.edu/everybodys-biased-so-i-can-be-too

Duguid, M., Thomas-Hunt, M. (March 2015) Condoning stereotyping? How awareness of stereotyping prevalence impacts expression of stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, Vol 100(2), 343-359

Onyeador, I., Daumeyer, N., Rucker, J., Duker, A., Kraus, M., Richeson, J. (August 2020) Disrupting Beliefs in Racial Progress: Reminders of Persistent Racism Alter Perceptions of Past, But Not Current, Racial Economic Equality. *Personality and Social Psychology Bulletin.*
https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167220942625

Forskning om moralsk licens og hvordan selvopfattelse af 'godt menneske' skaber mere ulighed:
Merritt, A.C., Effron, D.A., & Monin, B. (2010). Moral self-licensing: when being good frees us to be bad. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(5), 344-357

Monin, B., & Miller, D.T. (2001). Moral credentials and the expression of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology 2001*, 81(1), 33-43. The American Psychological Association.

VIDEN OM PATRIARKALSKE STRUKTURER OG STRUKTUREL DISKRIMINATION

Rapporter med statistik og evidens på strukturel diskrimination:
EuroHealth. (2011) *Policy Brief – Structural Gender Inequality.*
https://eurohealth.ie/policy-brief-structural-gender-inequality/

World Economic Forum. (16 December 2019) Mind the 100 Year Gap - Global Gender Gap Report 2020.
https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality

Artikel om den historiske udvikling af lige rettigheder for kvinder i Danmark:
Kristeligt Dagblad, Tidslinje: Ligestilling fra 1683 til i dag. 27. september 2010.
https://www.kristeligt-dagblad.dk/ligestilling-og-køn/tidslinje-ligestilling-fra-1683-til-i-dag

VIDEN OM SEXISME OG EKSKLUSION

Artikel om sexisme:

Everyday Sexism Project, 2020, "Hvad er sexism?".
https://everydaysexismproject.dk/?page_id=691

Bøger, som beskriver sexisme og eksklusion af kvinder gennem europæisk og dansk historie:

Roseberry L. & Roos, J. (2014, 2016) *Bridging the Gender Gap: Seven principles for achieving gender balance.* Oxford: Oxford University Press. Kapitel 2.

Possing, B. (2018) *Argumenter imod kvinder – fra demokratiets barndom til i dag.* Strandberg Publishing.

Undervisningsmateriale om sexisme og diskrimination:

United Nations Office on Drugs and Crime, E4J University Module Series on Integrity and Ethics, Module 9, "Gender Dimensions of Ethics".
https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-9/key-issues/forms-of-gender-discrimination.html

VIDEN OM GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD: CHIKANE OG SEXCHIKANE

Bøger om sexchikane på arbejdspladsen:

Borchorst, A., & Agustin, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor.* (OA-udgave udg.) Aalborg Universitetsforlag.

Farley, L. (1978) *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job.* New York: McGraw-Hill.

MacKinnon, C. (1979) *Sexual Harassment of Working Women.* New Haven: Yale University Press.

Undersøgelse om vold og sexchikane mod kvinder i EU:

Fundamental Rights Agency, *Violence against women: an EU-wide survey - Main results* (2014)
https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report

Arbejdstilsynets-vejledning: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. *At-vejledning* 4.3.1-1, udgivelsesdato 26. februar 2019, opdateret november 2020.
https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/

Bog, som belyser herskende maskulinitetsnormer og forskellige typer af mænd som krænker:

Reinicke, K. (2018) *Mænd der krænker kvinder: reflektioner i kølvandet på #MeToo.* Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Fasner, T. (24 oktober 2020) Forsker: Mænd føler sig berettigede til sexchikane, *Sjællandske Nyheder.*
https://sn.dk/Sjaelland/Forsker-Maend-foeler-sig-berettigede-til-sexchikane/artikel/1377309

VIDEN OM VIDNER & TILSKUEREFFEKTEN

Forskningsartikel om tilskuereffekten:

Darley, J. M. & Latané, B. (1968). "Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility". *Journal of Personality and Social Psychology.* 8: 377–383.

Populærvidenskabelig artikel om tilskuereffekten:

Tilskuereffekten: Når ingen hjælper nogen i nød. 26 marts, 2019.
https://udforsksindet.dk/tilskuereffekten-naar-ingen-hjaelper-nogen-i-noed/

Forskningsartikler om effekter på vidner til diskrimination og chikane:

Low, K., Radhakrishnan, P., Schneider, K.T. & Rounds, J. (2007) The Experiences of Bystanders of Workplace Ethnic Harassment. *Journal of Applied Social Psychology.* 37(10).
https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00258.x

Mays, V., Cochran S, & Barnes, N. (2007) Race, Race-Based Discrimination, and Health Outcomes Among African Americans, *Annu.* Rev. Psychol. 58: 201–225.
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4181672/pdf/nihms630658.pdf

VIDEN OM MAGT, STATUS, MAGTMISBRUG OG GATEKEEPERS

Bog om social, kulturel og symbolsk kapital som påvirker menneskers adfærd i sociale systemer:
Bourdieu, P. (1997), *Af praktiske grunde*. København: Hans Reitzels forlag

Artikel om tavshedskulturer og tavsliggørelse som magt:
Dahl, H. (2012) Tavshed som magt og afmagt. *Tidsskriftet Antropologi*, (66). Hentet fra https://tidsskrift.dk/tidsskriftetantropologi/article/view/27314

Arbejdstilsynets-vejledning: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. At-vejledning 4.3.1-1, udgivelsesdato 26. februar 2019, opdateret november 2020.
https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/

Artikel om status som et element af magt og årsag til ulighed:
Ridgeway, C. (2014) Why Status Matters for Inequality. *American Sociological Review* 79(1): 1–16
www.asanet.org/sites/default/files/savvy/journals/ASR/Feb14ASRFeature.pdf

Bog, som belyser herskende maskulinitetsnormer og forskellige typer af mænd som krænker:
Reinecke, K. (2018) *Mænd der krænker kvinder: - reflektioner i kølvandet på #MeToo*. Samfundslitteratur.

AFSNIT 3 - VIDEN OM STRUKTURELLE FUNDAMENT SOM SKAL PÅ PLADS

VIDEN OM ANTIDISKRIMINATION OG LIGEBEHANDLING

Artikel om ligebehandling og beskyttelse mod diskrimination som universel menneskerettigheder:
Institut for Menneskerettigheder. FNs Menneskerettighedssystem.
https://menneskeret.dk/om-os/menneskerettigheder/menneskerettigheder-fn/fns-menneskerettighedssystem

Bog med beskrivelse af antidiskriminationslovgivning i EU og USA og dens begrænsninger:
Roseberry, L. og Roos, J. (2014, 2016) *Bridging the Gender Gap: Seven principles for achieving gender balance*. Oxford: Oxford University Press. Kapitel 8.

Dansk antidiskriminationslovgivning:
Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder.
https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/156

Lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.
https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1996/459

Lov nr 253 af 7. april 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.,
https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2004/253

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.,
https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645

Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd.
https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1147

VIDEN OM INDSAML EVIDENS, VÆR NYSGERRIG OG BRUG DATA

Eksempel på at bruge data til at motivere forandring:
Uddannelses- og Forskningsministeriet (2015) *Kvinder i forskning – alle talenter i spil.*
www.ufm.dk/publikationer

Bog om betydningen af data i udviklingsinitiativer og re-design af organisatoriske strukturer:
Bohnet, I. (2016) *What Works: Gender equality by design.* Cambridge/London: Belknap Press of Harvard University Press. www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674089037
Guidebog med eksempler på innovativ anvendelse af data til at skabe effektive forandringer:
Kepinski, Lisa & Nielsen, Tinna C. (2020) The Inclusion Nudges Guidebook.
www.inclusion-nudges.org

VIDEN OM SÆT MÅL FOR BALANCE I TEAMS, LEDELSER OG ADFÆRD

Forskningsrapport on seksuel chikane som barriere for kvinder at komme ind i mandsdominerende fag:
National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2018. *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press.
www.nap.edu/catalog/24994/sexual-harassment-of-women-climate-culture-and-consequences-in-academic

Forskning om kønsdiversitet i ledelser (in europæiske organisationer):
Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P. og Turk, R. (2014) *Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe*. IMF Working Paper WP/16/50.
www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp1650.pdf

Dansk undersøgelse om effekten af max 70% homogenitet i teams
Justesen, S. (2011). *Mangfoldighed giver millioner på bundlinjen i ISS*. Undersøgelse gennemført i samarbejde med konsulenthuset PWC.
www.yumpu.com/da/document/read/20488544/mangfoldighed-giver-millioner-pa-bundlinjen-i-iss-pdf

Adfærdsdesign om teamsammensætning:
Kepinski, Lisa & Nielsen, Tinna C. (2020). Maximum 70% Homogeneity Team Composition & Targets. *The Inclusion Nudges Guidebook*, s. 446-451
www.inclusion-nudges.org

Blog artikel om adfærdsdesign metoden Inclusion Nudges:
Nielsen, Tinna C. & Kepinski, Lisa (2020) The Power of Inclusion Nudges (Quick Guide)
https://inclusion-nudges.org/blog/about-inclusion-nudges/power-of-inclusion-nudges

Guidebog med 100 praktiske adfærdsdesign som reducerer bias og nudger til inkluderende adfærd: Kepinski, Lisa & Nielsen, Tinna C. (2020) The Inclusion Nudges Guidebook.
www.inclusion-nudges.org

Bog (og video) om forskning inden for adfærdsøkonomi, adfærdsdesing og cases:
Bohnet, Iris (2015) What Works: Gender Equality by Design. Belknap Press of Harvard University Press.
www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674089037

VIDEN OM POLITIKKER, GENNEMSIGTIGHED, ACCOUNTABILITY

Populær videnskabelige artikler om formelle politikkers funktion og begrænsinger og vigtigheden af gennemsigtighed og ledernes engagement og accountability
Dobbin, F. & Kalev, A. (July-August 2016) Why Diversity Programs Fail. *Harvard Business Review.*

Dover, T., Kaiser, C., & Major, B. (4 January 2016) Diversity Policies Don't Help Women or Minorities, and They Make White Men Feel Threatened. *Harvard Business Review*

Forskningsartikler om mellemledernes rolle i organisatorisk forandring:
Floyd, S. W. and Wooldridge, B. (2000). B*uilding strategy from the middle: Reconceptualizing strategy process*. London: Sage Publications.

Huy, Q. N. (2011). How middle managers' group-focus emotions and social identities influence strategy implementation. *Strategic Management Journal*, 32: 1387-1410.

Roseberry, L., Remke, R., Klæsson, J. & Holgersson, T. (2016) T*he Gender Gap in European Business Schools: A leadership perspective*. EFMD.
https://ontheagenda.eu/wp-content/uploads/2018/04/EFMD-Gender-Gap-Report-2016_ONLINE-kopi.pdf

Podcast (11 min) om forskellen og betydningen af mentorskab og sponsorship for kvinders muligheder:
Harvard Business Review: Women are overmentored (but under-sponsored):
https://hbr.org/podcast/2010/08/women-are-over-mentored-but-un.html

Video om adfærdsvidenskab: Andres anbefalinger skaber store muligheder:
The science of Persuasion (Robert Cialdini) :
https://www.youtube.com/watch?v=cFdCzN7RYbw (fra min. 4:00)

VIDEN OM BRUG INDBERETNINGSSYSTEMER MED FLERE MULIGHEDER

Populær videnskabelige artikler om indberetningssystemers begrænsninger og muligheder:

Dobbin, F. og Kalev, A. (2020) Why Sexual Harassment Programs Backfire. *Harvard Business Review.* May-June.

Lawrence, A. (May-June 2020) Empower Managers to Stop Harassment. *Harvard Business Review.*

Overblik over formelle indberetningssystemers og retssystemets begrænsninger ift at forebygge diskrimination og chikane på arbejdspladsen:

Roseberry, L. og Roos, J. (2014, 2016) *Bridging the Gender Gap: Seven principles for achieving gender balance.* Oxford: Oxford University Press. Kapitel 8.

AFSNIT 4: VIDEN OM EFFEKTIVE FORANDRINGSTILGANGE

Forskning om begrænsningerne ved at lave forandringer med viljestyrke ('cookie/radise' eksperimentet):

Baumeister, R.E., Bratslavsky, E., Muraven, M and Tice, D.M. (1998) Ego Depletion: Is the Active Self a Limited Resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, No. 5, 1252-1265
https://faculty.washington.edu/jdb/345/345%20Articles/Baumeister%20et%20al.%20%281998%29.pdf

Kort artikel om, hvordan vi kan skabe forandring ved at se og gøre noget nyt (aktivere lidt stress homon):

Beck, M. (18 juni 2012) Anxiety Can Bring Out the Best of Us. *Wall Street Journal.*
www.wsj.com/articles/SB10001424052702303836404577474451463041994

Bog om effekten af 'se-føle-gøre' i organisationer som har gennemgået store forandringer:

Kotter, John & Cohen, Dan (2002). The heart of change.

Bog med virkelige cases om hvordan forandringer skabes ud fra viden om menneskets hjerne:

Heath, Chip & Heath, Dan (2010) Switch: How to change things when change is hard. RH Business Books.
På denne hjemmeside findes gratis materiale:
https://heathbrothers.com/resources/overview/

Udvikling & Indhold	Tinna C. Nielsen Move the Elephant for Inclusiveness
	Lynn Roseberry On the Agenda
Grafik & Layout	Malene Henssel www.henssel.com / www.instagram.com/malene_henssel

En afsluttende kommentar fra forfatterne af vidensmanualen

Vi håber, at denne vidensmanual sparer dig og dine kollegaer i kunst- og kulturbranchen for mange af de fejl, vi selv har lavet i arbejdet med denne type forandringer. Vi har lavet denne manual, som den vi ville ønske, vi selv havde haft, da vi startede med ligestilings- og diversitetsarbejde for mere end 20 år siden. Vi håber, at vidensmanualen og uddannelsen giver dig håb og tro på, at det her kan I sagtens lykkes med.

Lynn & Tinna

CC BY NC ND

Bettina Skaaning

Fra: Eva Frost <eva@jazzdanmark.dk>
Sendt: 26. august 2024 14:39
Til: Bettina Skaaning
Emne: [EKSTERN] Re: Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog

AppServerName: prod.edoc.kk.dk
DocumentID: 2024-0296203-4
DocumentIsArchived: -1

Kære Bettina

JazzDanmark tog i 2021 initiativ til denne rapport: https://www.musikdata.dk/hvorfor-er-der-s%C3%A5-kvinder-i-musikken

Den er bestilt af en række musikorganisationer og udført af Kvinfo og Analyse&Tal. Rapporten baserer sig på 6000 respondenter.

Det er bl.a. den rapport, der ligger til grund for sexisme-dokumentaren på DR, sammen med DR's egen rapport "Kvinder i Musikken" (kun kvalitativ), som også udkom i 2022.

Umiddelbart er de to rapporter det allerbedste baggrundsmateriale du kan give.

Kh Eva

Eva Frost
Direktør / CEO

JazzDanmark
Frederiksberg Allé 17, st.
1820 Frederiksberg, Danmark
(+45) 3345 4308 · eva@jazzdanmark.dk
www.jazzdanmark.dk

Tilmeld dig JazzDanmarks nyhedsbrev

JAZZ DANMARK

> Den 23. aug. 2024 kl. 09.28 skrev Bettina Skaaning <YZ5Q@kk.dk>:
>
> Til de udpegende musikorganisationer
>
> Borgerrepræsentationen har den 20. juni 2024 bedt Kultur og Fritidsforvaltningen at igangsætte en dialog med kulturlivets repræsentanter med henblik på at udarbejde et

handlingskatalog til politisk behandling med forslag om værn i kulturbranchen mod sexisme og seksuelle krænkelser.

Forslaget lægger op til, at Københavns Kommune skal spille en positiv og aktiv rolle i kampen mod sexisme og seksuelle krænkelser og i dialog med kulturlivets repræsentanter og organisationer udarbejde et handlingskatalog med henblik forebyggelse af fremtidige krænkelser.

Forvaltningen er ved at indhente relevant baggrundsmateriale i forbindelse med det indledende arbejde. Hvis I har udarbejdet rapporter m.m. der berører ovenstående emne, vil vi sætte pris på at få disse tilsendt senest den 30. september 2024.

Med venlig hilsen

Bettina Skaaning
Konsulent
Sekretariat for Kunst og Historie
_____
KØBENHAVNS KOMMUNE
Kultur- og Fritidsforvaltningen
Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter

Stormgade 20
1555 København V

Mobil 2053 8237
E-mail YZ5Q@kk.dk
EAN 5798009781505



Hvorfor er der så få kvinder i musikken?

En undersøgelse af køns betydning for udøvende og skabende musikere

Marts 2022

Analyse & Tal

KVINFO KØN OG LIGESTILLING

Udarbejdet for:

DANSK LIVE

Gramex

JAZZ DANMARK

koda

ROSA

Snyk

Tempi

Udarbejdet af

Analyse & Tal F.M.B.A.

Hejrevej 34A
2400 København NV
www.ogtal.dk

KVINFO

Christians Brygge 3
1219 København K
www.kvinfo.dk

Undersøgelsen er finansieret og rekvireret af:

Dansk Live, JazzDanmark, Koda, ROSA, Snyk og Tempi

For mere information kontakt

Maj Baltzarsen
maj@ogtal.dk

Databehandling, analyse & tekst

Maj Baltzarsen, Rebekka Mahler, Lisbeth Palmhøj Nielsen og Sofie Birkedahl Scheel

Billeder

Side: 6	Artist: Juka Trashy	Fotograf: Jace Images
Side 11	Artist: Espichicoque	Fotograf: Rasmus B.S. Hansen
Side: 27	Artist: Fjer	Fotograf: Emma Ishoey
Side: 50	Artist: Girlcrush	Fotograf: Rasmus B. S. Hansen
Side: 64	Artist: Juka Trashy	Fotograf: Elvira Mille Zachariasen
Side: 75	Artist: Fjer	Fotograf: Malene Porup

Kapitel 1 Introduktion

Indledning **6**
Hovedkonklusioner **7**
Uregulerede arbejdsforhold rammer kvinder og ikke-ciskønnede hårdt 7
Fordomme overskygger anerkendelsen af kvinder og ikke-ciskønnede 8
Grænseoverskridende adfærd er allestedsnærværende for kvinder og ikke-ciskønnede 8
Anbefalinger **9**
Lige karrieremuligheder for alle 9
Mere solid og handlingsorienteret viden 10

Kapitel 2 Arbejdsforhold

Uregulerede arbejdsforhold rammer kvinder **12**
Arbejdsforholdene rammer kvinder hårdere end mænd 13
Køn har en konkret og negativ betydning for kvinders og ikke-ciskønnedes jobmuligheder 19
Kvinder mangler beskyttelse af deres rettigheder som gravide 21
Arbejde og privatliv flyder sammen - og det begrænser kvindernes jobmuligheder 22
Fordomme begrænser kvinders og ikke-ciskønnedes karrieremuligheder 24
Delkonklusion **26**

Kapitel 3 Vurdering af evner

Fordomme overskygger anerkendelsen af kvinder **28**
Kvinder oplever, at kønnet står i vejen i vurderingen af deres evner 29
Brugen af kønnet sprog underminerer og nedgør kvinder 32
"Kvinder forstår ikke teknik og kan ikke skabe musik" 37
Kvinder oplever en nulfejlskultur 38
Kvinders udseende har (også) betydning for vurderingen af deres evner 39
Positiv forskelsbehandling af kvinder og ikke-ciskønnede 42
Delkonklusion **49**

Kapitel 4 Grænseoverskridende adfærd

Grænseoverskridende adfærd hæmmer kvinder **51**
Fysisk grænseoverskridende adfærd er langtfra unormalt 51
Et sexistisk miljø gør det svært at se sin egen og andres rolle 56
Yngre kvinder er meget udsatte 57
Grænseoverskridende adfærd mod kvinder er allestedsnærværende 59
Konsekvenserne af sexisme 60
Normalisering og tavshedskultur - hvorfor man ikke siger fra 61
Delkonklusion **63**

Kapitel 5 Bag om undersøgelsen

Data og metode **65**
Litteraturstudie 65
Det kvalitative datamateriale 66
Det kvantitative datamateriale 69

Litteraturoversigt

Litteratur **76**



Kapitel 1
Introduktion

Indledning

En ulige kønsbalance blandt udøvende og skabende musikere er veldokumenteret. Tal fra Koda viser, at kun 20 pct. af Kodas medlemmer i 2020 var kvinder. I løbet af samme år blev kvindelige komponister og sangskriveres musik spillet i et omfang, der gjorde, at de tilsammen modtog blot 10 pct. af de samlede udbetalinger fra Koda. For første gang i ti år fik Gramex i 2020 én kvinde i top-10 over mest spillede musikere i Danmark. Tallene er blot få af mange, der dokumenterer en skæv kønsbalance, men hvorfor er der så få kvinder blandt skabende og udøvende musikere i Danmark?

Eksisterende forskning viser, at manglende ligestilling på arbejdsmarkedet i høj grad må forstås i forhold til samfundsmæssige snævre kønsstereotyper og begrænsende normer om passende egenskaber og adfærd hos mænd og kvinder (Bloksgaard, L. & Faber, S.B. 2004; Muhr 2019). Stereotype forestillinger om køn påvirker os allerede i de formative år og har betydning for udviklingen af vores interesser og senere arbejdsliv. Stereotype forestillinger påvirker dog også kulturelle og strukturelle forhold på arbejdsmarkedet og kan føre til begrænsede muligheder og decideret forskelsbehandling af personer på grund af deres køn. Sidstnævnte er fokus for indeværende undersøgelse.

Som den første af sin slags kortlægger denne undersøgelse, hvilken betydning køn har for skabende og udøvende musikeres karrieremuligheder og -begrænsninger i Danmark. Ved at sammenholde oplevelser af arbejds- og karrieremæssige barrierer på tværs af køn påviser undersøgelsen, at kvinder og ikke-ciskønnede oplever væsentligt flere begrænsninger på grund af deres køn end mænd. Kvinder og ikke-ciskønnede oplever i udbredt grad, at deres karrieremuligheder begrænses betydeligt på grund af indgroede fordomme og udbredt forskelsbehandling på baggrund af deres køn.

Undersøgelsen bygger på et solidt datagrundlag: et litteraturstudie, 17 dybdegående interviews med musikere på tværs af køn og knap 6.000 spørgeskemabesvarelser fra medlemmer af Koda og Gramex. Hele 1.500 personer i spørgeskemaundersøgelsen har valgt at bidrage med deres individuelle oplevelser i åbne besvarelser. De mange personlige beretninger er med til at understøtte de kvantitative resultater og give en dybere forståelse af årsagerne til, at kvindelige musikere er i undertal. For at kvittere for det mod og den åbenhed, som mange musikere har udvist i undersøgelsen, har vi valgt at have mange af deres citater med i rapporten.

Med afsæt i de dokumenterede barrierer for kvinder og ikke-ciskønnede håber vi, at undersøgelsen vil inspirere branchefolk, musikere og beslutningstagere til at søsætte virkningsfulde initiativer, der kan øge diversiteten blandt skabende og udøvende musikere.

Hovedkonklusioner

Helt overordnet viser undersøgelsen, at kvindelige og ikke-ciskønnede[1] musikskabere og -udøvere oplever stærke kønsstereotyper og en udbredt og mangefacetteret forskelsbehandling i Danmark, som begrænser deres muligheder for at gøre karriere betragteligt. Dette afspejles både i de kulturelle praksisser og i de strukturer, som kendetegner branchen. Nedenfor gennemgås undersøgelsens vigtigste indsigter.

Uregulerede arbejdsforhold rammer kvinder og ikke-ciskønnede hårdt

Arbejdsforholdene blandt musikskabere og -udøvere er præget af løse ansættelser og få rettigheder. Disse forhold giver særlige udfordringer i forhold til at gøre karriere som skabende og udøvende musikere. Undersøgelsen viser, at de økonomiske forhold er hårde for alle, men at manglende juridiske rettigheder og en hård psykisk belastning i arbejdet særligt vurderes af mange kvinder og ikke-ciskønnede som væsentlige udfordringer for at gøre karriere.

En del kvindelige musikskabere og -udøvere oplever, at deres køn har direkte negative konsekvenser for deres muligheder for at få konkrete jobs og musikalske samarbejder. Knap hver femte kvinde og ikke-ciskønnede har flere eller mange gange oplevet ikke at blive inviteret til jobs og arbejdsfællesskaber *udelukkende* på grund af deres køn. For mænd gælder det 4 pct. Når kvinder i undersøgelsen fortæller om, hvordan de oplever at miste konkrete arbejdsmuligheder udelukkende på grund af deres køn, er der særligt tre barrierer i relation til arbejdsforhold, som står frem:

1. Stort set alle i undersøgelsen vurderer, at netværk er afgørende for at opnå og bibeholde en karriere som musikskaber og -udøver. Den kvalitative analyse viser dog, at kvinder og ikke-ciskønnede oplever markant flere barrierer i forhold til at indgå i adgangsgivende netværk end mænd.

2. Den kvalitative analyse viser også, at kvinder rammes særligt hårdt ved manglende juridiske rettigheder i forbindelse med barsel og familieliv. Kvinder oplever at miste jobs og arbejdsfællesskaber, når de bliver gravide, og graviditet opleves af flere kvinder ligefrem som en uønsket afslutning af deres arbejde som musikskaber og -udøver.

3. Indgroede fordomme om, at kvinder er sværere at tjene penge på end mænd, og at de kun har få år til at gøre karriere på grund af forventninger om, at de skal udstråle ungdom og skønhed for at være relevante, fungerer også som eksklusionsmekanismer for kvinder. Kvinder fortæller, hvordan de oplever at få afslag på konkrete job- eller arbejdsmuligheder udelukkende på grund af disse fordomme.

Køn opleves dermed af kvindelige og ikke-ciskønnede musikskabere og-udøvere som en væsentlig – og til tider direkte afgørende – barriere for at gøre karriere. Dette står i kontrast til mandlige musikskabere og -udøvere, som kun sjældent oplever, at deres køn har en negativ betydning for deres virke.

[1] Ikke-ciskønnede dækker over respondenter, der har defineret sig som en af følgende: nonbinær, flydende kønsidentitet, queer, transkønnet mv. Se kapitel 5 om "Data og metode" for uddybning af dette.

Fordomme overskygger anerkendelsen af kvinder og ikke-ciskønnede

Mange kvinder oplever, at stereotype forestillinger og bias om, hvad kvinder skal kunne for at få succes, påvirker vurderingen af deres musikalske evner negativt. Mere end hver tredje kvinde og knap halvdelen af de ikke-ciskønnede oplever, at deres køn og udseende i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner. Hver fjerde kvinde og ikke-ciskønnede oplever også, at de i høj eller meget høj grad ikke bliver taget seriøst eller lyttet til på grund af deres køn. Dette er markant anderledes end for mænd, som kun meget sjældent oplever, at deres køn har betydning for vurderingen af deres evner.

I interviews og åbne besvarelser beskriver kvinder og ikke-ciskønnede, hvordan de oplever, at der sættes spørgsmålstegn ved deres musikalske talenter, evner og kompetencer udelukkende på grund af deres køn. Ud over ren faglig kritik oplever kvinder også, at de modtager kritik, som bunder i negative fordomme om kvinder. Disse fordomme kommer, ifølge kvinderne i undersøgelsen, særligt til udtryk gennem et kønnet sprogbrug, der underminerer og nedgør dem. Kvinder fortæller, at de på grund af disse fordomme og bias ikke har mulighed for at udfolde sig frit inden for musikken, hvilket kan have store negative konsekvenser for deres karriere.

Grænseoverskridende adfærd er allestedsnærværende for kvinder og ikke-ciskønnede

Opgørelser fra spørgeskemaundersøgelsen peger entydigt på, at mange kvinder og ikke-ciskønnede oplever alle former for grænseoverskridende adfærd fra hverdagssexisme til verbal og fysisk seksuel chikane. Inden for de seneste fem år har hele 70 pct. af de ikke-ciskønnede, 64 pct. af kvinderne og 44 pct. af mændene i undersøgelsen oplevet én eller flere former for grænseoverskridende adfærd i deres arbejde som musikskaber og -udøver. Blandt de yngre kvinder under 30 år har hele 80 pct. oplevet en eller flere former for grænseoverskridende adfærd. Selvom alle på tværs af køn oplever at blive udsat for dette, så oplever kvinder og ikke-ciskønnede langt oftere at blive udsat for flere forskellige former for grænseoverskridende adfærd. Hvor 15 pct. af mænd inden for de seneste fem år har oplevet mere end to forskellige former, har hele 37 pct. af kvinderne og 45 pct. af de ikke-ciskønnede oplevet det samme.

Ud over at kvinder og ikke-ciskønnede oplever mere hverdagssexisme og verbal samt fysisk seksuel chikane end mænd, så peger undersøgelsen på, at der er en væsentlig forskel på, hvem der udsætter dem for den. Hvor mænd primært oplever seksuel chikane fra publikum, fortæller kvinder og ikke-ciskønnede om, at den grænseoverskridende adfærd kommer alle steder fra: fra gatekeepere, kolleger, anmeldere, publikum, lydteknikere mv. Det er ofte fra personer, som har direkte indflydelse på deres performance eller karriere. Konsekvenserne af den udbredte grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane er store, og kvinder beretter i undersøgelsen ligefrem om, at oplevelsen af chikane og grænseoverskridende adfærd er en hovedårsag til, at de har måttet forlade musikbranchen.

Anbefalinger

Med afsæt i hovedindsigterne fra undersøgelsen følger nedenfor en række centrale anbefalinger for at øge kønsbalancen blandt udøvende og skabende musikere. Anbefalingerne nedenfor er holdt på et overordnet plan, der kan tjene som inspiration, da der er mange veje til målet for den enkelte organisation og aktør. Anbefalingerne er derfor heller ikke udtømmende eller udfoldet i forhold til forskellige kontekster eller målgrupper, som de måtte indgå i.

Udfordringerne er komplekse og fordrer indsatser, der adresserer mange forskellige lag på flere forskellige måder – på den ene side med at sikre bedre strukturelle arbejdsvilkår og på den anden side med at ændre kulturer og praksisser i branchen. Anbefalingerne bygger på indsigterne fra nærværende undersøgelse samt på forskning inden for feltet og KVINFOs undersøgelser, anbefalinger og erfaringer med indsatser på området, jævnfør litteraturoversigten.

Lige karrieremuligheder for alle

- **Modvirk begrænsende stereotyper og bias:** Snævre stereotype forestillinger om, at en rigtig musiker er maskulin, og fordomme om kvinders evner skaber betragtelige barrierer for kvinder og ikke-ciskønnedes musikalske karriere. En vigtig anbefaling er derfor, at der på tværs af branchen - og på forskellige niveauer - sættes ind med forebyggende indsatser, der understøtter en kønsneutral kultur. Det kan være alt lige fra indsatser over for nedladende sprogbrug til ændringer i de fysiske rammer for at skabe mere tryghed for alle. Det kan også være målrettede, professionelle kurser i, hvordan man undgår at forskelsbehandle.

- **Understøt en kultur uden grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane:** Den udbredte sexistiske kultur med hverdagssexisme og seksuel chikane rammer særligt kvinder og ikke-ciskønnede. Ved at adressere udfordringerne med tavshedskultur og tabuisering bliver sexisme noget, som flere kan agere på – og ikke den enkeltes individuelle problem. Derfor anbefales det, at der implementeres tydelige politikker, hjælpemuligheder og gennemsigtige processer vedr. forebyggelse og håndtering af krænkelser og seksuel chikane. Her er det vigtigt, at hverdags-sexismen adresseres såvel som den grove chikane – uden hverdagssexismen vil risikoen for de grovere former for sexisme mindskes. På tværs af branchen er en mulighed for at oprette en fælles neutral institution med fokus på forskelsbehandling, som både kan tilbyde anonym rådgivning og hjælp til at ændre kulturen.

- **Styrk de juridiske rettigheder i forhold til graviditet og barsel:** De usikre arbejdsforhold rammer kvinder særligt hårdt. Det er derfor en central anbefaling, at der arbejdes på at styrke arbejdsforholdene for skabende og udøvende musikere generelt, men med et særligt fokus på at sikre ordentlige rettigheder i forbindelse med graviditet og barsel.

- **Styrk professionaliseringen i rekrutteringsprocesser:** Kvinder og ikke-ciskønnede oplever, at have begrænset adgang til de netværk, som er adgangsgivende inden for branchen. Det anbefales derfor, at der arbejdes med en større professionalisering og åbenhed i rekrutteringsprocesser. Det kan være krav om, at jobs skal slås op, og at jobs besættes ud fra neutrale procedurer, der tager højde for bias, fx gennem blindlytninger og open calls fremfor gennem netværk.

- **Bekæmp uligeløn:** Både tal fra spørgeskemaundersøgelsen og særligt fortællinger i de åbne besvarelser viser, at kvinder oplever at få mindre i løn end kolleger, de kan sammenligne sig med. De oplever at stå dårligt i forhandlinger og at måtte acceptere uligeløn for at gøre karriere. Der kan arbejdes på mange niveauer med at bekæmpe ulige lønforhold mellem køn og styrke kvinders

forhandlingsposition, blandt andet ved at skabe større gennemsigtighed i rekrutteringsprocesser og åbenhed om honorarer og løn samt træning i forhandling.

Mere solid og handlingsorienteret viden

- **Monitorér udviklingen:** Der er på nuværende tidspunkt et stort fokus på udfordringerne ved den manglende diversitet i branchen generelt, og der igangsættes nye initiativer med formål om at øge diversiteten. For at følge med i udviklingen er det en anbefaling, at undersøgelser og opgørelser lokalt gentages over tid for at sikre, at udviklingen går den rette vej. Samtidig er det en anbefaling, at der skabes mere viden om effekterne af konkrete indsatser.

- **Udvid undersøgelsesfeltet:** Denne undersøgelse har haft fokus på kønsbalancen blandt skabende og udøvende musikere, men der mangler mere viden om årsager til skævheden i diversitet på flere områder. Derfor er en anbefaling, at der skabes mere viden om:
    - Fødekæden i branchen: Hvordan køn – og andre forhold såsom etnicitet og seksuel orientering - påvirker børn og unges vej ind i musikken.
    - Andre minoriteters barrierer: Hvordan brancheforhold ekskluderer andre minoriteter end kvinder og ikke-ciskønnede, eksempelvis i forhold til etnicitet og seksuel orientering.



Kapitel 2
Arbejdsforhold

Uregulerede arbejdsforhold rammer kvinder

Arbejdsforholdene for udøvende og skabende musikere adskiller sig på flere måder fra det mere traditionelle arbejdsmarked. Først og fremmest er forholdene i høj grad præget af usikkerhed grundet den høje andel af selvstændige og løstansatte (Tænketanken Mandag Morgen 2020). Ofte har selvstændige ikke samme økonomiske sikkerhed og juridiske rettigheder som personer i fast aflønnede stillinger, hvorfor skabende og udøvende musikeres arbejdsforhold kan karakteriseres som uregulerede og usikre. Arbejdet er desuden præget af skæve arbejdstider, og flere steder går lønnet og ulønnet arbejde hånd i hånd. En anden usikkerhed i de skabende og udøvende musikeres arbejdsliv handler om vigtigheden af at have adgang til relevante netværk. Adgangen til netværk kan være afgørende for deres karriere, da det er udbredt, at jobs, samarbejder og arbejdsfællesskaber aftales gennem personlige relationer (Pedersen 2014).

En del forskning peger på, at der er øget risiko for forskelsbehandling af kvinder og kønsminoriteter, når brancher er domineret af usikre ansættelser og uregulerede arbejdsforhold (Hennekam m.fl. 2017; Borchorst og Agustín 2017; Reuter m.fl. 2020). Arbejdsmarkedet er ikke kønsneutralt indrettet, og når arbejdsforhold er uregulerede, mangler der ofte beskyttelse af kvinders arbejdsvilkår samt karriere- og indflydelsesmuligheder. Sagt på en anden måde: Når arbejdsforhold ikke er regulerede, er der ofte hverken mulighed for eller fokus på at modvirke kønsulighedsskabende forhold. Spørgsmålet er, om dette også gør sig gældende for de skabende og udøvende musikere.

I dette kapitel undersøges, hvorvidt og hvordan køn har betydning for arbejdsforholdene for skabende og udøvende musikere.

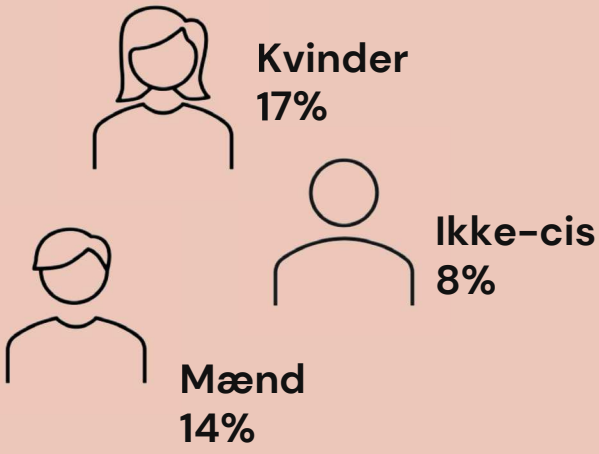
Boks 2.1: Forskelsbehandling
Forskelsbehandling på baggrund af køn er reguleret i ligestillingsloven og arbejdsmiljøloven, herunder Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger. Der er tale om direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Der er tale om indirekte forskelsbehandling, når en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn. I undersøgelsens fokus på forskelsbehandling læner vi os op ad definitionerne. Se mere om dette i kapitel 5 "Bag om undersøgelsen".

Arbejdsforholdene rammer kvinder hårdere end mænd

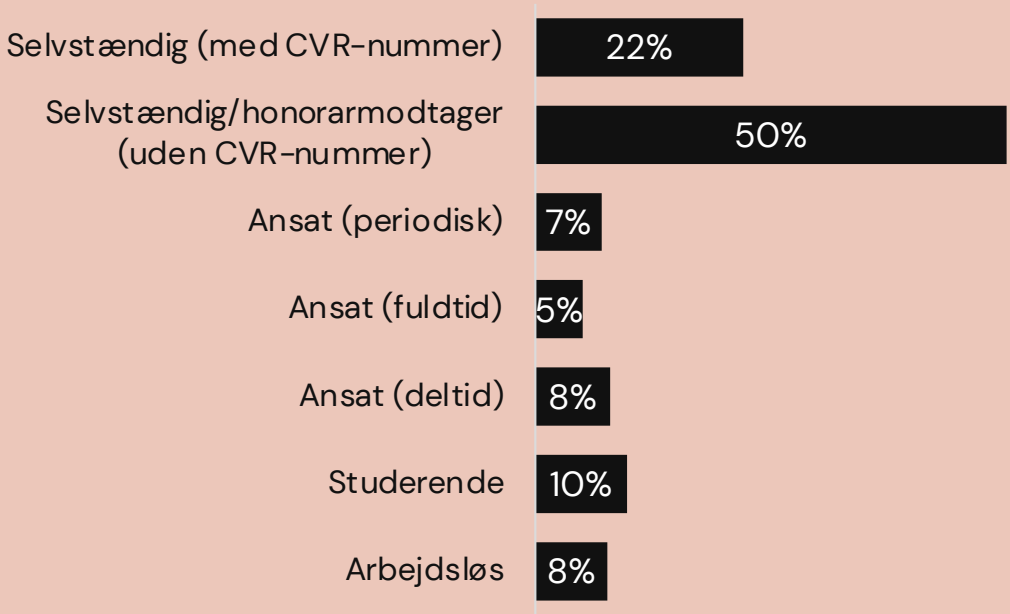
Overordnet set viser analysen, at arbejdsforholdene er hårde og usikre for alle skabende og udøvende musikere. Der er mange skabende og udøvende musikere, som ikke lever af deres musik. Godt 40 pct. af deltagerne i undersøgelsen tjener mellem 1 og 25 pct. af deres indkomst fra deres virke som musikskaber og -udøver, og knap 25 pct. tjener ikke noget på deres musik. Som det fremgår af figur 2.1 er der en nogenlunde lige fordeling på tværs af køn, der kan leve af deres virke som musikskaber og -udøver: 17 pct. af kvinderne fik over 75 pct. af deres samlede indkomst fra deres virke som musikskaber og -udøver, hvor det samme gjaldt for 14 af mændene og 8 pct. af de ikke-ciskønnede.

Som det også fremgår af figur 2.1, er det langtfra alle, som er ansatte i faste stillinger. Kun 5 pct. af musikskaberne og -udøverne i undersøgelsen er ansat fuldtid, 8 pct. er ansat på deltid, og 7 pct. er ansat periodisk. Hele 72 pct. er selvstændige med eller uden CVR-nummer. Den nederste del af figur 2.1 viser også, at der er stor forskel på, i hvor høj grad det er muligt at leve af sin musik, alt efter om man er fastansat eller selvstændig. Hvor 45 pct. af de fuldtidsansatte får størstedelen af deres indkomst fra deres virke som musikskabere og -udøvere, så er det kun 13 pct. af de selvstændige uden CVR-nummer. Samlet set peger figuren på, at der er en høj grad af prekarisering for skabende og udøvende musikere.

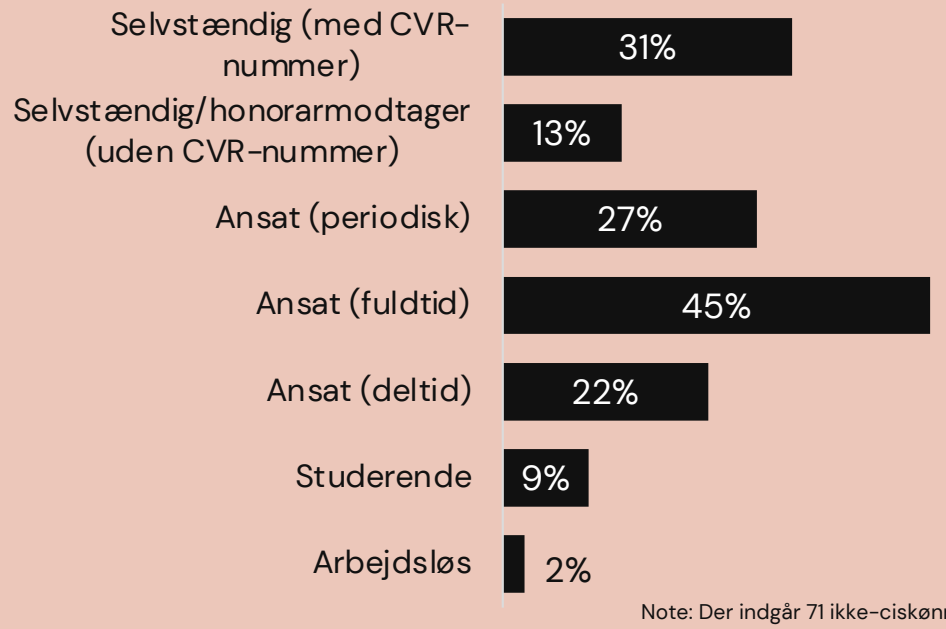
Figur 2.1: Hvor stor en del af din indkomst vil du vurdere, er kommet fra dit virke som musikskaber og -udøver i 2021, og hvordan vil du beskrive dit virke?



...Andel, der fik mere end 75 pct. af deres indkomst fra deres virke som musikskaber og -udøver i 2021.



...Ansættelsesforhold i virke som musikskaber og -udøver i 2021 blandt alle i undersøgelsen.



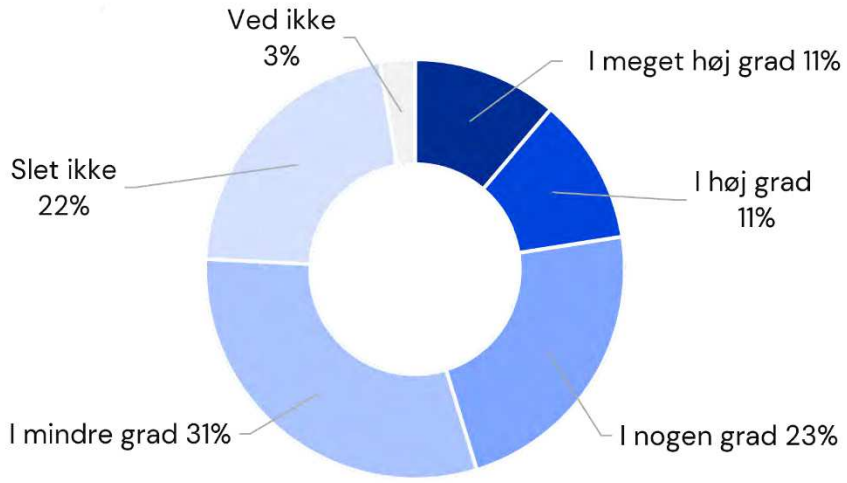
...Andel, der fik mere end 75 pct. af deres indkomst fra deres virke som musikskaber og -udøver, fordelt på ansættelsesforhold i 2021

Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

Den høje grad af prekarisering betyder, at majoriteten af de skabende og udøvende musikere har behov for at have flere jobs samtidig for at få deres økonomi til at hænge sammen. Den høje andel af selvstændige betyder også, at mange skabende og udøvende musikeres arbejdsliv er karakteriseret af dårlige eller manglende juridiske rettigheder til løn under sygdom, betalt ferie, barsel mv. Arbejdsforholdene adskiller sig dermed fra det traditionelle arbejdsmarked, hvor faste ansættelser er mere almindeligt med forudsigelig økonomi og rettighed til løn under sygdom, barsel mv.

De skabende og udøvende musikere er blevet spurgt ind til, i hvor høj grad de vurderer, at det er muligt for dem inden for tre år at bibeholde eller opnå en karriere, som de kan leve fuldt af. Færre end hver fjerde vurderer, at de har den mulighed, jf. figur 2.2. Mere end halvdelen af de skabende og udøvende musikere vurderer, at de i mindre grad eller slet ikke har mulighed for at opnå en karriere, som de kan leve af inden for de næste tre år.

Figur 2.2: I hvilken grad oplever du, at det vil være muligt for dig at opnå en karriere som musikskaber og -udøver, som du kan leve fuldt af, hvis du ønskede det, inden for de næste 3 år?



Note: Der indgår 5.968 personer i undersøgelsen.

Der er ikke større kønsmæssige forskelle i vurderingen, men på trods af dette er der væsentlige forskelle på, hvilke - og hvor store - barrierer man støder på.

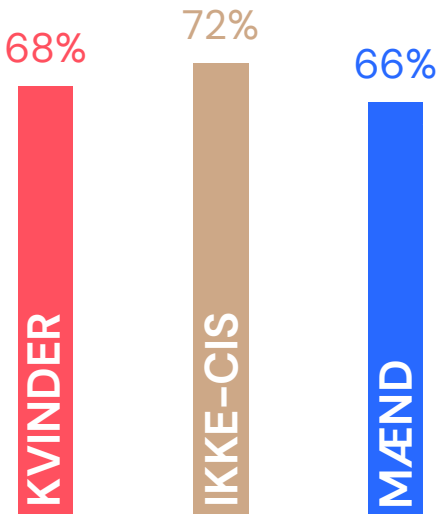
Som det er illustreret i figur 2.3, vurderer majoriteten af de skabende og udøvende musikere på tværs af køn, at dårlige økonomiske forhold i høj grad eller meget høj grad er en udfordring i forhold til at opnå en karriere. Samtidig vurderer særligt kvinder og ikke-ciskønnede, at psykisk belastning i arbejdet og manglende eller dårlige juridiske rettigheder også er en væsentlig udfordring i forhold til at opnå en karriere, som man kan leve af. Forskellen er uafhængig af, om respondenterne har hjemmeboende børn.

Resultaterne viser dermed, at både mænd, kvinder og ikke-ciskønnede oplever en uforudsigelig økonomi som en central udfordring for at opnå en karriere, men særligt kvinder og ikke-ciskønnede oplever i væsentlig højere grad, at dårlige juridiske rettigheder og psykisk belastning er en udfordring for at opnå en karriere.

Figur 2.3: I hvor høj grad oplever du, at nedenstående er en udfordring ift. at opnå en karriere som musikskaber og -udøver?

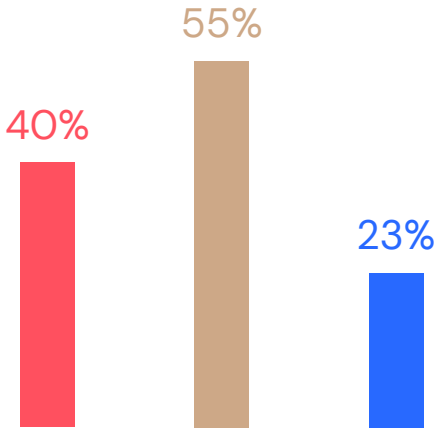


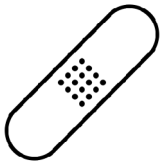
Oplever i høj eller meget høj grad, at **dårlige økonomiske forhold, fx mangel på forudsigelig økonomi og pension mv.**, er en udfordring.



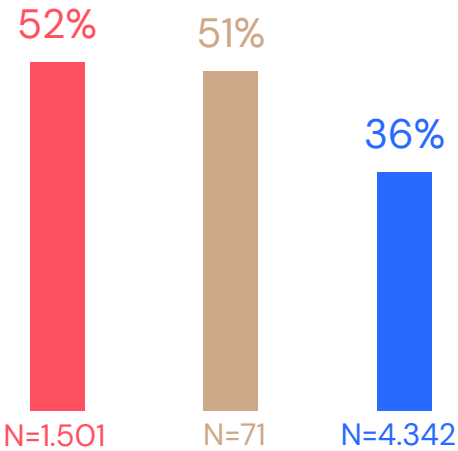


Oplever i høj eller meget høj grad, at **psykisk belastning i arbejdet, fx i form af stress og manglende balance mellem arbejde og fritid**, er en udfordring.





Oplever i høj eller meget høj grad, at **manglende eller dårlige juridiske rettigheder til fx løn under sygdom, barsel og ferie mv.**, er en udfordring.



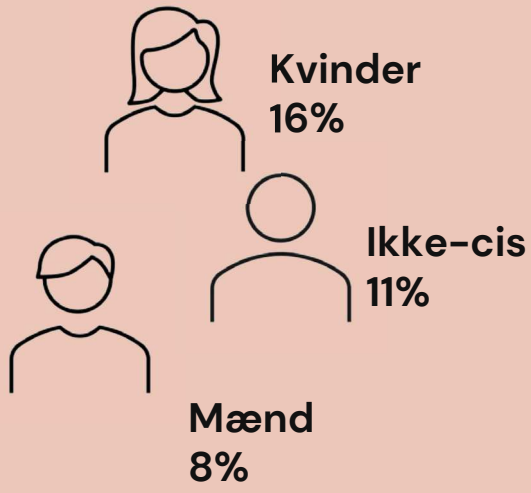
Selvom der ikke er større kønsforskelle i oplevelsen af, hvorvidt de økonomiske forhold er en udfordring, så oplever flere kvinder end mænd at blive negativt forskelsbehandlet i betalingen for deres musik. I figur 2.4 fremgår det, at 16 pct. af kvinderne og 8 pct. af mændene i undersøgelsen oplever at få mindre betaling for deres musik end kolleger, de kan sammenligne sig med. Det er særligt kvinder i alderen 30 til 49 år, som oplever negativ forskelsbehandling i forhold til betalingen af deres musik.

Oplevelsen af, at man som kvinde får mindre i betaling, bliver fremhævet i både interviews og åbne besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen. En yngre kvinde skriver følgende i sin besvarelse af spørgeskemaundersøgelsen:

"Jeg oplever ofte, at jeg får dårlige deals ift. procenter af royalties i forbindelse med udgivelser af musik, jeg helt selv har skrevet. Jeg er også fuldt klar over, at mine nærmeste (Publisher og Manager) snyder mig, men jeg spiller dum og accepterer det, da netværket er altafgørende for, at jeg kan klare det i musikbranchen." (Kvinde, 20 år)

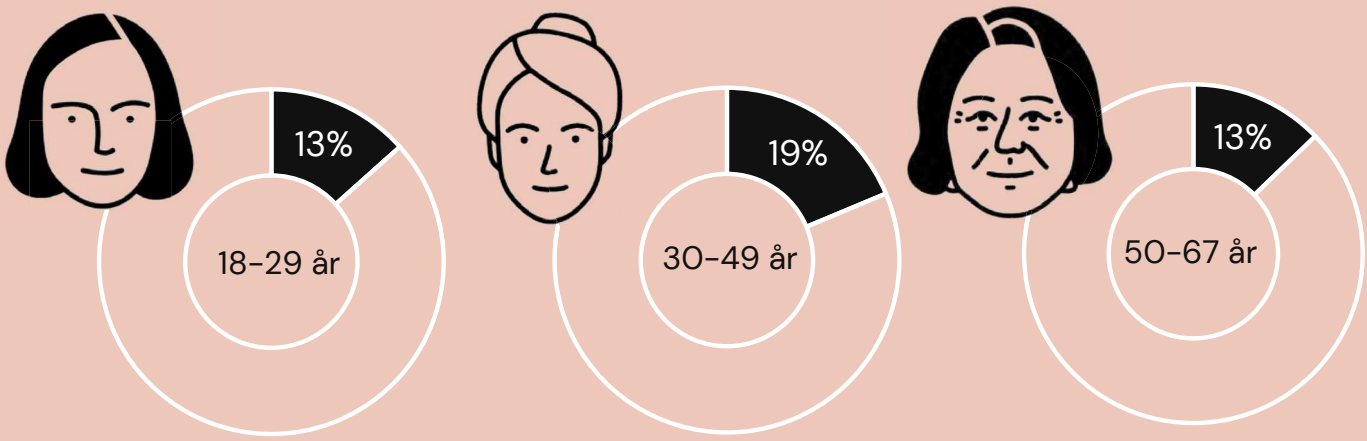
I undersøgelsen er der flere kvinder, der på lignende vis beretter om oplevelser, hvor deres køn har en negativ betydning for deres forhandlingsposition.

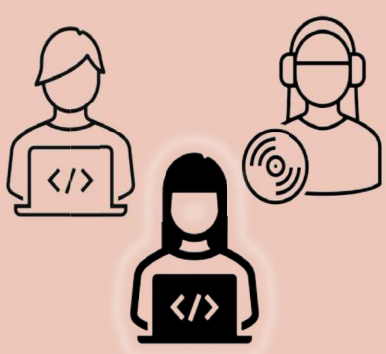
Figur 2.4: I hvilken grad har du som musikskaber og -udøver oplevet at få mindre betaling for din musik end kolleger, du kan sammenligne dig med?



...Oplever i høj eller meget høj grad at få mindre betaling for deres musik end kolleger, de kan sammenligne sig med.

...Særligt kvinder i alderen 30-49 år oplever i høj eller meget høj grad at få mindre betaling for deres musik end deres kolleger.





...20 pct. af de kvindelige sangere og producere og 19 pct. af tekstforfattere oplever i høj eller meget høj grad at få mindre betaling for deres musik end deres kolleger.

Til sammenligning har 5 pct. af de kvindelige instrumentalister oplevet det samme.

Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

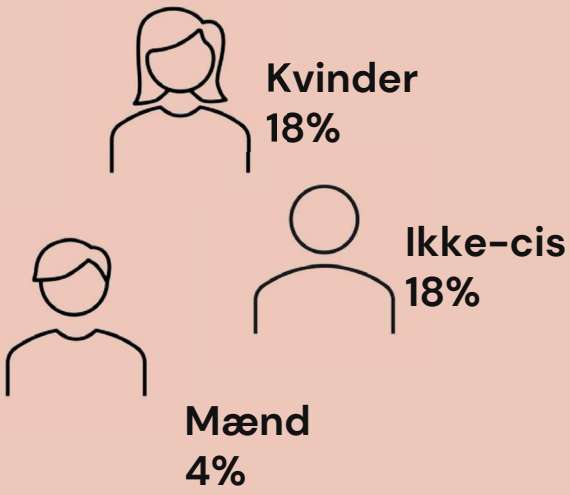
Køn har en konkret og negativ betydning for kvinders og ikke-ciskønnedes jobmuligheder

En del kvinder og ikke-ciskønnede oplever, at de ikke bliver behandlet ligeværdigt eller ikke har samme adgang til konkrete jobs og arbejdsfællesskaber som deres mandlige kolleger. Som det fremgår af figur 2.5, oplever knap hver femte kvinde og ikke-ciskønnede (18 pct.) at blive udelukket fra jobs og arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af deres køn. Til sammenligning er det kun 4 pct. af mændene i undersøgelsen, som oplever dette.

Som det også er illustreret i figuren, er det kvinder i alle aldre og funktioner, som oplever at blive udelukket på grund af deres køn. Dog oplever kvinder i alderen 30-49 år oftest at blive udelukket på grund af deres køn. Oplevelsen af, at ens køn påvirker konkrete jobmuligheder negativt, er mest udbredt blandt kvindelige producere og mindst blandt kvindelige tekstforfattere, hvor der dog stadig er 17 pct., som oplever at blive udelukket på grund af deres køn.

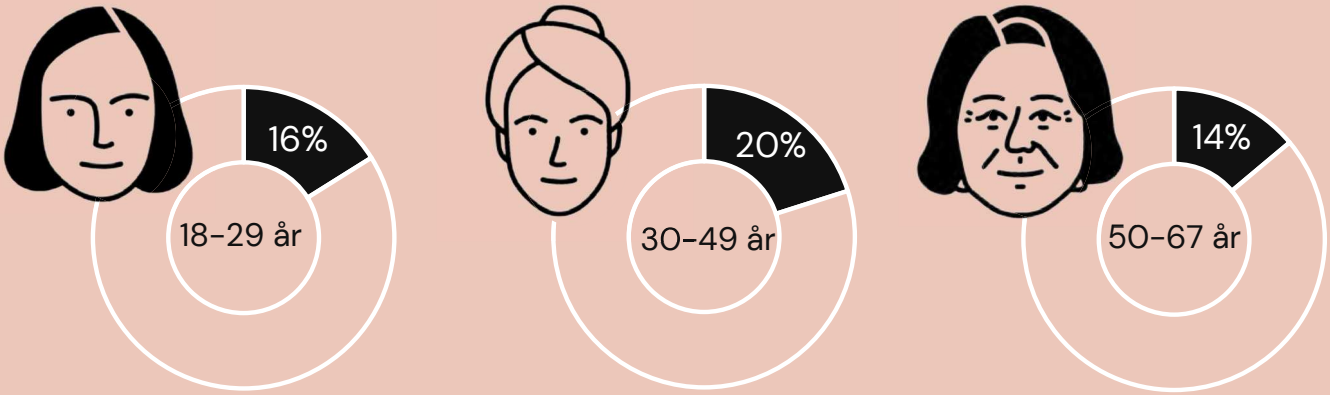
Ligesom der er forskelle i oplevelser, alt efter hvad man laver, og hvor gammel man er, så er der også genreforskelle. Kvindelige musikskabere og -udøvere oplever oftest, at deres køn udelukker dem inden for genrerne: rock, metal og punk; hiphop, rap og R&B; elektronisk musik; eksperimenterende musik og lydkunst.

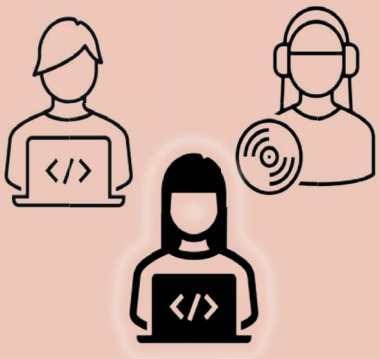
Figur 2.5: Har du som musikskaber og -udøver oplevet ikke at blive inviteret til bestemte jobs eller arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af dit køn?



...Har oplevet flere eller mange gange *ikke* at blive inviteret til bestemte jobs eller arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af deres køn.

...Kvinder mellem 30 og 49 år oplever oftere *ikke* at blive inviteret til bestemte jobs eller arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af deres køn.





...28 pct. af de kvindelige producere og 20 pct. af de kvindelige arrangører har flere eller mange gange oplevet *ikke* at blive inviteret til bestemte jobs eller arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af deres køn.

Til sammenligning har 17 pct. af de kvindelige tekstforfattere oplevet det samme.

Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

Kvinder i undersøgelsen beskriver både i interviews og åbne besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen, hvordan de oplever, at deres køn påvirker konkrete arbejdsmuligheder negativt. Som det vises nedenfor, er der særligt tre forhold, som går igen i kvindernes beskrivelser af, hvordan de oplever at miste jobmuligheder på grund af negativ forskelsbehandling.

Kvinder mangler beskyttelse af deres rettigheder som gravide

"Jeg har oplevet, at rådgiverne på store internationale pladeselskaber har frarådet mig at få børn, fordi det ville gøre, at folk ikke gad samarbejde med mig." (Kvinde, 28 år)

Kvinder oplever, at det kan være svært og til tider umuligt at forene børn og familieliv med en karriere som skabende og udøvende musiker. På forskellig vis fortæller kvinder i undersøgelsen om, hvordan de fra en bred vifte af aktører bliver mødt af forestillinger om, at det ikke er muligt at have en karriere, hvis man som kvinde har børn og familie. Nogle oplever ligefrem, at dét at gå på barsel bliver opfattet som at træde ud af musikbranchen, og der skal noget helt særligt til, hvis man skal "lave et comeback" efter endt barsel.

Også mænd og ikke-ciskønnede oplever, at det er svært at forene en karriere som musikskaber og -udøver med at have børn. En etableret mandlig musiker fortæller i et interview, hvordan det, at han fik børn, har begrænset hans muligheder på grund af de særlige arbejdsforhold i branchen:

"Jeg kender ikke andre musikere (Mænd, red.) med børn. Og jeg har faktisk heller ikke selv lavet så meget musik, efter jeg fik børn. Man skal ligesom være der, være til stede, både med sit hoved og på mange mærkelige tidspunkter af døgnet. Og så er der hele det sociale, fx i studiet, og at man helst skal blive hængende efter en koncert, så man bonder med de andre musikere, får de rette kontakter etc. For manges vedkommende er det svært, når man får børn." (Mand, 44 år)

Selvom skabende og udøvende musikere på tværs af køn oplever, at det har negativ betydning for ens karriere, når man får børn, peger både interviews og de åbne besvarelser på, at det i særlig udbredt grad rammer kvinder. Graviditet, eller andres frygt for potentiel graviditet, nævnes af flere kvinder som årsager til, at de ligefrem er blevet fravalgt til jobs og arbejdsfællesskaber. Ingen mænd beretter om dette. Fx beskriver en kvinde, at hun mistede et fast job med et ensemble, efter at hun blev gravid. Årsagen var, at personerne bag var bekymrede for, om hun ville blive ustabil. En anden kvinde fortæller om en lignende oplevelse om at blive fravalgt på grund af graviditet. Årsagen var her, at det var *"besværligt"* at have en kvinde med på teamet med et barn. I de åbne besvarelser i spørgeskemaet er der kvinder, som beskriver forskellige situationer, hvor de er blevet fravalgt enten direkte på grund af, at de er gravide, eller af andres frygt for, at de snart ville blive gravide. En kvinde skriver følgende:

"Jeg har flere gange skullet kræve min ret til at gå på barsel. Jeg har endda oplevet en forsøgt fyring, 14 dage inden jeg skulle gå af på barsel. Jeg hev min fagforening indover, og de måtte trække det tilbage. Jeg havde selvfølgelig ikke lyst til at vende tilbage til jobbet, da orloven var slut." (Kvinde, 33 år)

Kvinder oplever at blive konfronteret meget eksplicit med konsekvenserne ved at få børn fra mange forskellige steder, både fra pladeselskaber, labels, managere, chefer og kolleger. Nogle kvinder oplever, allerede fra de er helt unge, at de ligefrem er nødt til at lyve om, at de ikke ønsker børn, for at få mulighed for at gøre karriere. En kvinde fortæller her, hvordan hun hos sin fagforening har oplevet at blive spurgt direkte, om hun skulle have børn, og få at vide, at det ville være et problem for hendes karriere:

"Fik en kontrakt vurderet hos min fagforening og blev spurgt, om jeg skulle have børn inden for de næste 2-5 år. Jeg var 24, så det tænkte jeg, at jeg skulle. Fik at vide, det ville være et problem." (Kvinde, 46 år)

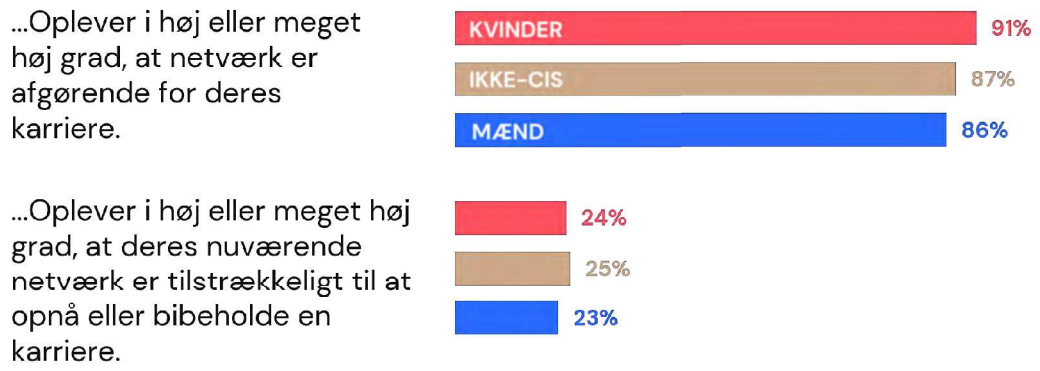
Manglende juridiske rettigheder i forbindelse med graviditet og barsel medfører, som beskrevet ovenfor, en væsentlig negativ forskelsbehandling af kvindelige musikskabere og -udøvere og udgør dermed en central barriere for kvinders muligheder for at gøre karriere.

Arbejde og privatliv flyder sammen - og det begrænser kvindernes jobmuligheder

Et andet centralt forhold i de skabende og udøvende musikeres arbejdsliv handler om vigtigheden af at have adgang til relevante netværk. Adgangen til netværk kan være afgørende for de skabende og udøvende musikeres karriere, da det er udbredt, at jobs, samarbejder og arbejdsfællesskaber aftales gennem personlige relationer.

Som det fremgår af figur 2.6, oplever langt de fleste i undersøgelsen, at netværk er afgørende for deres karriere som skabende og udøvende musiker. Det er dog langtfra alle, som oplever, at deres nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere. Som det fremgår af figuren, er der ikke markante kønsforskelle i oplevelsen af, hvorvidt netværk er afgørende for ens karriere, eller hvorvidt ens netværk er tilstrækkeligt. På tværs af køn oplever personer i den højeste indkomstgruppe i højere grad, at deres netværk er tilstrækkeligt, og der er ingen væsentlige aldersforskelle (ikke vist på figuren).

Figur 2.6: I hvilken grad oplever du som musikskaber og -udøver, at netværk er afgørende for din karriere, og at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere?



Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

Den kvalitative analyse viser dog, at kvinder og ikke-ciskønnede oplever at have ringere muligheder for at bruge deres netværk til at fremme deres karriere. Den primære årsag hertil er, at professionelle netværk smelter sammen med private relationer.

Både kvinder, mænd og ikke-ciskønnede oplever, at arbejdet som musikskaber og -udøver ikke kun foregår formelle steder og på professionelle måder, men at det i høj grad foregår i private sfærer. Samtidig beskriver deltagere i undersøgelsen, at netværkene er domineret af mandlige fællesskaber, som virker ekskluderende for kvinder og ikke-ciskønnede. Tilsammen medvirker disse forhold til, at det er nemmere og mere naturligt for mænd at indgå i de vigtige relationer i branchen. De uformelle relationer og netværk har, ifølge kvinder og ikke-ciskønnede, konkrete konsekvenser for deres karriere, da det ekskluderer dem fra rum, hvor der aftales konkrete jobs, samarbejder og arbejdsfællesskaber.

I undersøgelsen fortæller kvinder om, hvordan de oplever, at det er svært at deltage i sociale aktiviteter og arrangementer på lige fod med mænd. I et interview fortæller en kvinde følgende om, hvordan venskaber og professionelle relationer smelter sammen på en måde, som hun ikke umiddelbart kan indgå i:

"I musikbranchen oplever jeg, at netværk er flydende og går på kryds og tværs af venskaber og professionelle relationer i langt højere grad, end hvad jeg har oplevet inden for andre brancher. Der er ikke samme adskillelse af professionelle og venskabelige forhold. Det vil sige, at når 'drengene' laver et eller andet sammen, som ikke nødvendigvis har med musik at gøre - tager på fisketur, er til polterabend

sammen, holder PlayStation-aften etc., hvor jeg som kvinde ikke nødvendigvis er inviteret med - går jeg også glip af de musikalske aftaler, som laves til de arrangementer, og dermed er jeg bagud på forhånd, hvis der her bliver aftalt jam-aften eller lignende, som har med musikudøvelse at gøre."
(Kvinde, 31 år)

Som kvinden i ovenstående citat beskriver, kan det være svært for kvinder at være en ligeværdig del af venskabelige fællesskaber, der er domineret af mænd. Kvinder beskriver på forskellig vis, hvordan de på denne mere usynlige måde stilles dårligere end mænd, da de ikke med samme naturlighed kan skabe vigtige sociale relationer med kolleger og gatekeepere mv.

En del kvinder og ikke-ciskønnede beretter ligeledes om, at problemet med flydende grænser mellem de professionelle og private relationer forstærkes af, at der nogle steder er en udbredt festkultur med indtagelse af alkohol og stoffer. Først og fremmest viser beretningerne, at det har negative konsekvenser, hvis man *ikke* har mulighed for eller lyst til at deltage, da jobs og musikalske samarbejder nemt kan opstå under festerne. På den måde stilles personer dårligere, hvis de ikke deltager - selvom arrangementerne ligger langt uden for "normal arbejdstid". Fx skriver en kvinde i spørgeskemaundersøgelsen, hvordan hun oplever, at hendes karriere har været begrænset, fordi hun ikke har været en del af *"mandeklubben"* og ikke har kunnet holde til at socialisere til fester:

"Som 'kvinde' i det rytmiske musikmiljø har jeg oplevet mange situationer og sammenhænge, hvor jeg ikke har følt mig som en del af 'klubben' (majoriteten af 'mænd', mandlige musikere og branchefolk). Det er min opfattelse, at jeg har været dygtig som instrumentalist og komponist, og jeg har da fået en grad af anerkendelse, men det har været svært at blive en rigtig del af miljøet, også socialt. Jeg har følt mig enten udpeget som speciel eller ignoreret, fordi jeg var kvinde. Det har været svært at få et netværk, og jeg tænker, det er årsagen til, at jeg har været begrænset arbejdsmæssigt ift. koncerter, musikalske samarbejder og alle de andre muligheder, pladekontrakt, Radio Airplay m.m. Det har også været svært for mig, at det sociale i den rytmiske musik ofte foregår om natten, i byen, på cafeer, spillesteder og med alkohol osv. Det har jeg ikke kunnet holde til." (Kvinde, 53 år)

Nogle kvinder og ikke-ciskønnede fortæller, at de sociale fællesskaber kan føles som en catch-22-situation. På den ene side er det afgørende for deres karriere at være med til de sociale arrangementer, men på den anden side oplever de, at deres deltagelse ikke tages godt imod. I spørgeskemaundersøgelsen beretter en nonbinær person om, hvordan der er bestemte forventninger til, hvordan kvinder og ikke-ciskønnede bør opføre sig i de sociale sammenhænge:

"... hvis man er kvinde, så regner folk med, at man er fit, at man passer på sig selv, og at man tager hjem efter show osv. For mandlige musikere, især hvide mandlige musikere, så bliver det at drikke sig rigtig fuld og være helt væk på stoffer set som sådan en meget autentisk ting, sammenlignet med hvis jeg for eksempel gør det. Så er det bare kikset." (Nonbinær, 32 år)

Når arbejde og privatliv smelter sammen, kan det have negative påvirkninger på ens karrieremuligheder, hvis man står uden for de private relationer. Analysen viser, at kvindelige og ikke-ciskønnede musik-skabere og -udøvere netop oplever, at de mister job- og karrieremuligheder, fordi de ikke har samme forudsætninger som mænd for at indgå i vigtige sociale relationer i branchen.

Fordomme begrænser kvinders og ikke-ciskønnedes karrieremuligheder

En negativ fortælling om, at kvinder er svære at tjene penge på, gennemsyrer, ifølge kvinderne i undersøgelsen, branchen og er en tredje hovedårsag til, at de oplever, at deres køn udelukker dem fra konkrete jobs, samarbejder og arbejdsfællesskaber. Ikke-ciskønnede beretter ligeledes om, at de begrænses af denne fortælling, da de heller ikke umiddelbart passer ind i forestillingen om, hvem man kan tjene penge på.

Kvinder fortæller på forskellig vis om, hvordan deres muligheder for at skabe en karriere kan afhænge af, hvorvidt gatekeepere vurderer, at de passer til et bestemt marked på baggrund af deres udseende, udstråling og fysiske udtryk. Én kvinde beskriver det således:

"Jeg oplever, at mit køn bliver beskrevet som krævende, bestemmende og usikkert at satse på. Jeg oplever også at være "svær at sælge", fordi jeg ikke fremstår som appellerende for mænd, da jeg ikke er specielt feminin i mit udtryk. Jeg oplever også, at mit udseende (det at jeg er brun) enten bliver brugt som argument for, at jeg KAN sælge på et marked, eller at jeg er ekskluderet fra et marked. Dette har gjort, at jeg selv har måttet afslå aftaler, fordi det ikke opleves trygt for mig at samarbejde med folk, som har disse forudindtagetheder om mit køn eller min herkomst. Jeg oplever også at få at vide, at managements og labels "allerede har en, som passer mit fysiske udtryk", og derfor ikke har plads til flere." (Kvinde, 27 år)

Som den pågældende kvinde udtrykker det, kan kvinder komme til at konkurrere med hinanden om, hvad der opfattes som et lille marked med plads til kun én kvinde. Denne oplevelse står den pågældende kvinde ikke alene med. Tværtimod fortæller andre kvinder om lignende oplevelser, hvor de afvises med den begrundelse, at der kun er plads til få kvinder. En kvinde fortæller fx om, hvordan hun har oplevet at miste jobs, fordi der var fundet en anden kvinde:

"Jeg har oplevet at blive tilbudt jobs, som er blevet trukket tilbage, så snart spillestedet havde fundet "en anden" kvinde." (Kvinde, 26 år)

Boks 2.2: Gatekeepere er oftest mænd

En afhandling peger på, at 9 ud af 10 af musikbranchens gatekeepere i Danmark er mænd, og at det har afgørende negativ betydning for kvinders karrieremuligheder. Det skyldes både implicitte bias og overvægten af mænd på forskellige poster i musikbranchen. Gatekeepere i branchen er fx dem, der har magt til at afgøre, hvem der får aftaler med pladeselskaberne, hvad der bliver spillet i radioen, hvem der bliver booket til festivaler, hvilke sange der får en plads på streamingplaylister, mv. (Sarlvit-Danielsen 2020).

Fortællingen om, "at der kun er plads til én kvinde", møder kvinder i mange forskellige situationer, fx når de forsøger at blive signet af et label, en del af et band, eller når de skal spille koncert. En kvinde beskriver fx, hvordan et label ikke oplevede, at der var plads til én mere som hende i branchen:

"Tvivl fra label om, hvorvidt der var plads til endnu en lyshåret sanger i branchen, som selv skriver sit materiale. Der var jo en i forvejen … som om der ikke var plads til flere selvstændige kvinder." (Kvinde, 44 år)

En 31-årig kvinde beskriver lignende oplevelser, hvor hendes band ikke fik mulighed for at spille koncert, da der allerede var booket ét band med kvinder. Kvinder oplever således, at der er en form for negativ kvindekvote, som begrænser, hvor mange kvinder der er plads til, også selvom kvinderne i øvrigt adskiller sig musikalsk fra hinanden. Fortællingen om, at kvinder er sværere at tjene penge på, er på flere måder giftig for kvinders muligheder for at gøre karriere. Det betyder nemlig, at kvinder bliver sat i direkte konkurrence med hinanden - og i en anden kategori end deres mandlige kolleger. Det betyder også, at

mulighederne i branchen bliver meget mindre for kvinder end mænd, når der er "reserveret" flere pladser til mænd end til kvinder.

Kvinder fortæller, at de også støder på mange fordomme om kvinders alder, og at deres alder har stor betydning for, hvorvidt de bliver anset som relevante til konkrete jobs, samarbejder og kontrakter mv. Flere kvinder beskriver, at de oplever kun at have meget kort tid at gøre karriere i, fordi mulighederne forsvinder, når man som kvinde har passeret en vis alder. En 48-årig kvinde fortæller blandt andet i spørgeskemaundersøgelsen, at hendes karrieremuligheder af en fagforening er blevet set som meget små på grund af hendes alder.

Undersøgelsen viser, at der er flere forhold, som tilsammen skaber en aldersdiskrimination af kvindelige musikskabere og -udøvere. For det første nævner flere, som også tidligere beskrevet, at når professionelle aftaler foretages til uformelle, sociale og festlige arrangementer, så ekskluderes de, som ikke kan eller ikke må deltage. I nedenstående citat tydeliggøres, hvordan gravide kvinder åbenlyst diskrimineres ved denne praksis, og at det kan have afgørende konsekvenser for deres (potentielle) karriere.

"Jeg er en kvinde i midt-30'erne, hvilket ikke længere på samme måde i musikbranchen udstråler ungdom og muligheder og åbne døre. Jeg har (efter at være kommet i 30'erne) en følelse af, at dørene er ved at lukke bag mig, og jeg ikke i lige så høj grad bliver kontaktet for musikalske samarbejder. Jeg er p.t. gravid og frygter faktisk, at dette kunne være det endelige farvel til min færden i musikbranchen. Man bliver klart set på anderledes, når man tydeligt har en baby i maven og ikke kan være med til at drikke alkohol og netværke i samme grad … Det betyder bl.a. færre tilbud om jobs." (Kvinde, 34 år)

En del oplever ligesom ovenstående kvinde, at kvinder skal "udstråle ungdom" for at være relevante. Kvinder beskriver, hvordan det har haft afgørende negativ betydning for deres karrieremuligheder, at de ikke har kunnet leve op til forventninger om ungdom og skønhed. Fx fortæller en kvinde i spørgeskema-undersøgelsen følgende om, at hun har måttet opgive sin musikkarriere, da hun ikke passede ind:

"Overordnet er det sådan, at jeg slet ikke har kunnet leve op til de forventninger, der er til at være udøvende musikskaber/-udøver, så jeg har ændret adfærd på den måde, at jeg nu mest arbejder "bag scenen", og så har jeg desværre opgivet at gøre meget ved egen musik, da jeg nu er "for gammel". Den forestilling om, at man skal være ung og smuk, som hersker i branchen, gør, at "løbet ligesom er kørt", når man er 37. Det er lidt trist at skrive, men den har jeg på en måde "købt", fordi det altid har heddet sig sådan i branchen, særligt som kvinde …" (Kvinde, 37 år)

Aldersdiskriminationen hænger dermed også sammen med, at kvinders muligheder og evner i høj grad bliver vurderet på parametre som udstråling, udseende og seksuel tiltrækningskraft. Kvinder beskriver, at krav om, at de skal "se unge ud", medfører, at mange døre lukker sig for dem, når de er i den "fødedygtige alder". Allerede i slutningen af 20'erne beskriver kvinder i undersøgelsen, at deres muligheder indskrænkes, da de er ved at være "for gamle til musikbranchen".

Når kvinders køn og alder har så stor og konkret betydning for, hvilke muligheder de får - og ikke får - så begrænser det i høj grad kvinders mulighedsrum for at gøre karriere. Fordomme om kvinder spiller altså dermed ind som én af årsagerne til, at kvinder oplever at miste konkrete job- og karrieremuligheder udelukkende på grund af deres køn.

Delkonklusion

Arbejdsforholdene for musikskabere og -udøvere er præget af løse ansættelsesforhold, få rettigheder og ustabil indkomst, hvor kun de færreste kan leve af deres musik. Arbejdsforholdene er hårde for alle, men de opleves som en særlig stor begrænsning for kvinder og ikke-ciskønnede. Undersøgelsens resultater er dermed i tråd med forskning, som viser at kvinder ofte er særligt udsatte for negativ forskelsbehandling, når arbejdsforhold er uregulerede (Hennekam m.fl. 2017; Borchorst og Agustín 2017; Reuter m.fl. 2020).

Psykisk belastning og dårlige juridiske rettigheder opleves af kvinder og ikke-ciskønnede som en markant større udfordring for at gøre karriere end mænd. Både kvinder og mænd vurderer, at de økonomiske forhold er en stor udfordring. En større andel kvinder end mænd oplever dog at få mindre betaling for deres musik end kolleger, de kan sammenligne sig med.

Undersøgelsen viser endvidere, at der er signifikant kønsforskel på, hvorvidt skabende og udøvende musikere oplever at blive udelukket fra konkrete jobs, samarbejder og arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af ens køn. Knap hver femte kvinde og ikke-ciskønnede oplever, at de bliver udelukket fra bestemte jobs og arbejdsfællesskaber *udelukkende* på grund af deres køn. Det er kun tilfældet for 4 pct. af mændene.

Den kvalitative analyse viser, at en årsag til dette er, at arbejdet som musikskaber og -udøver ikke kun foregår formelle steder og på professionelle måder; flere oplever i høj grad, at det også foregår i private sfærer. Deltagere i undersøgelsen beskriver, at netværk er domineret af mandlige fællesskaber, og det derfor er nemmere og mere naturligt for mænd at indgå i de vigtige relationer i branchen. Sammensmeltningen af professionelle og private relationer i branchen har, ifølge kvinder og ikke-ciskønnede, direkte konsekvenser for deres karriere, da det ekskluderer dem fra rum, hvor der aftales konkrete jobs, samarbejder og arbejdsfællesskaber.

I de kvalitative interviews og åbne besvarelser peger kvinder desuden på, at de mangler beskyttelse af deres rettigheder som gravide og på barsel. Flere er direkte blevet frarådet at få børn, hvis de ville gøre karriere, ligesom der også er kvinder, som har mistet kontrakter og jobs på grund af graviditet.

Oven i dette oplever kvinder og ikke-ciskønnede, at der eksisterer en negativ fortælling om, at kvinder er svære at tjene penge på. Kvinder fortæller også, at de mødes af en holdning om, at for at få succes som kvinde skal man være ung og smuk. På den måde oplever kvinder, at de på grund af aldersdiskrimination kun har få år at gøre karriere i. Disse forestillinger gennemsyrer, ifølge kvinderne i undersøgelsen, branchen og er en anden hovedårsag til, at de oplever, at deres køn udelukker dem fra konkrete jobs, samarbejder og arbejdsfællesskaber. Ikke-ciskønnede beretter ligeledes om, at de begrænses af forestillingerne, da de heller ikke umiddelbart passer ind i ideen om, hvem man som udgangspunkt kan tjene penge på.



Kapitel 3

Vurdering af evner

Fordomme overskygger anerkendelsen af kvinder

Talent og kvalitet er helt centrale parametre for udøvende og skabende musikere. Der er en stærk fortælling om, at den, som spiller bedst og arbejder hårdest, får jobbet (Annfelt 2004). Men hvordan vurderes, hvad der er det bedste? Hvilke kriterier vægtes højest?

Det er velkendt inden for forskellige forskningsgrene, at kvindelige og mandlige talenter ofte bedømmes ud fra fordomme og stereotyper, herunder implicitte bias, og dermed bedømmes forskelligt. Forskningen – også inden for musikkens verden - peger dermed på, at vurderingen af evner og talent mange steder ikke er kønsneutral eller objektiv (Muhr 2019; Goldin 2000). Musikforskeren Katrine Wallevik peger på, at køn, et kønnet sprog og stereotype forestillinger spiller en væsentlig rolle for måden, man vurderer musikeres talent og musikkens kvalitet på (Wallevik 2010; 2019). Der er ifølge Wallevik en stærk tradition og kultur i musikbranchen, som har gjort det naturligt, at kvindelige musikere vurderes anderledes og på andre parametre end mænd. Den norske professor Trine Annfelts forskning viser endvidere, at når kvinders evner bedømmes anderledes end mænds, så kan det medføre en negativ forskelsbehandling af kvinder og skabe en barriere for kvinders karriere (Annfelt 2004).

I dette kapitel undersøges, hvordan musikudøvere og -skabere oplever at blive vurderet, og hvordan det påvirker deres muligheder for at udfolde deres talent. Oplever de skabende og udøvende musikere at blive mødt med fordomme og blive forskelsbehandlet på grund af deres køn, når deres evner og talent vurderes, og hvordan kommer det i så fald til udtryk, og hvilke oplevede konsekvenser har det?

Boks 3.1: Bias og fordomme

Diversitets- og ledelsesforskeren Sara Louise Muhr peger på, at de indgroede stereotype holdninger og fordomme til køn er helt centrale at kigge nærmere på, fordi netop disse er en af de væsentligste bremseklodser i forhold til at øge diversitet og ligestilling (Muhr 2019). Bias er det filter, vi ser verden igennem, og dermed de fordomme, som vi mere eller mindre bevidst møder andre mennesker med. Eksplicitte bias refererer til de bias, vi godt er klar over, at vi har, og opfatter som rigtige, fx politiske holdninger. Implicitte bias er de indforståede synspunkter og holdninger, vi *ikke* er opmærksomme på, at vi har, fx at vi favoriserer et bestemt køn. Både eksplicitte og implicitte bias udgør en væsentlig barriere for at øge kønsbalancen – men implicitte bias er sværest at forandre. I forskningen finder man, at snævre krav og begrænsende fordomme til køn medfører, at dem, der møder fordommene, må gå på kompromis med sig selv, hvilket både påvirker arbejdsglæde og performance negativt.

Kvinder oplever, at kønnet står i vejen i vurderingen af deres evner

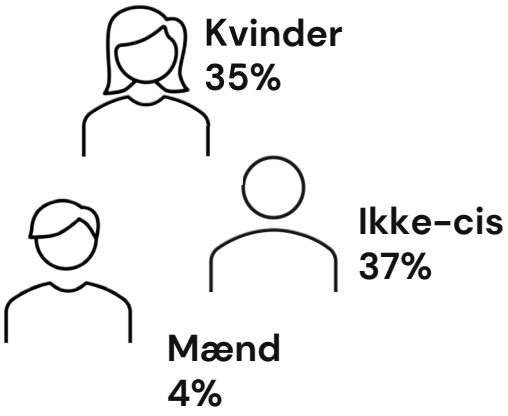
"Branchefolk forstod ikke, at jeg selv skrev og komponerede min musik. Det gik de ud fra, var min producer. Hvis de troede, jeg skrev, var det ofte kun teksterne, de troede, jeg stod for." (Kvinde, 36 år)

Kvinder beskriver på forskellig vis, hvordan deres køn står i vejen for anerkendelsen af deres musikalske evner, som ovenstående citat beskriver.

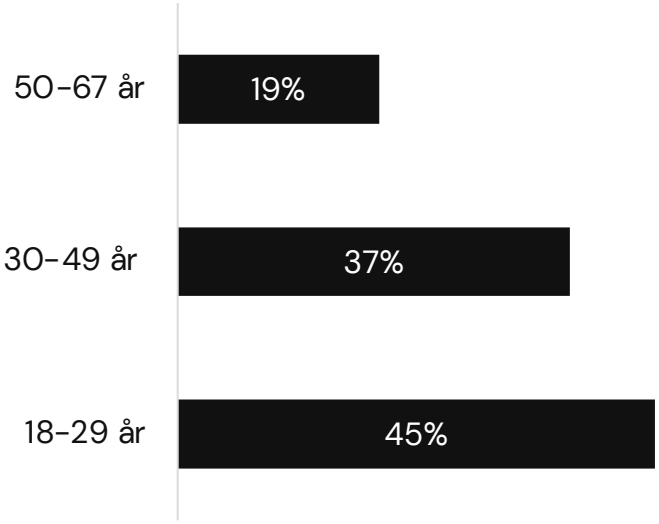
Ovenstående kvinde er langtfra alene om den oplevelse. Som det illustreres i figur 3.1, oplever 35 pct. af kvinderne i undersøgelsen, at deres køn i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner. Desto yngre kvinderne er, desto oftere oplever de, at deres køn har betydning for vurderingen af deres evner. På samme vis oplever især mange kvindelige producere (57 pct.), at deres køn har betydning for vurderingen af deres evner.

Når kvinder beskriver, hvordan de oplever, at deres køn står i vejen for anerkendelse af deres musikalske virke, går navnlig én ting igen: at de oplever ikke at blive taget seriøst eller lyttet til på grund af deres køn. I figur 3.2 ses, at mere end hver fjerde kvinde (27 pct.) oplever i høj eller meget høj grad ikke at blive taget seriøst eller lyttet til på grund af deres køn, og 28 pct. oplever det i nogen grad. Kun få mænd oplever det samme. Også her er det særligt kvinder under 50 år, som oplever ikke at blive taget seriøst eller lyttet til på grund af deres køn.

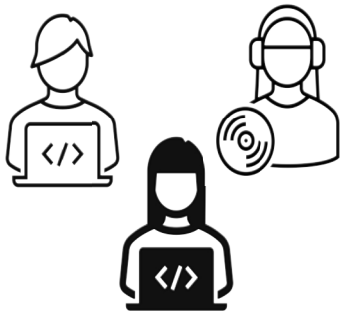
Figur 3.1: I hvilken grad har du som musikskaber og -udøver oplevet, at dit køn har betydning for vurderingen af dine evner?



...Oplever, at deres køn i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner.



...Jo yngre kvinderne er, desto oftere oplever de, at deres køn i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner.

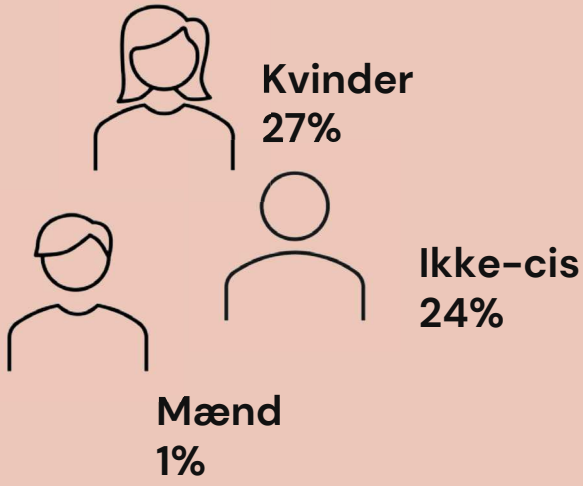


...57 pct. af de kvindelige producere svarer at køn i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner.

Til sammenligning svarer 33 pct. af de kvindelige instrumentalister det samme.

Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

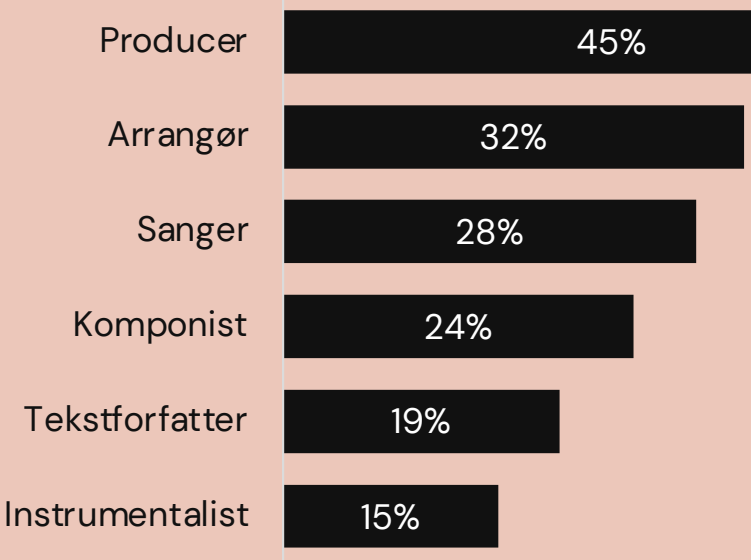
Figur 3.2: I hvilken grad har du som musikskaber og -udøver oplevet *ikke* at blive taget seriøst eller lyttet til på grund af dit køn?



...Oplever, at de i høj eller meget høj grad ikke bliver taget seriøst eller lyttet til på grund af deres køn.



...Jo yngre kvinderne er, desto oftere oplever de i høj eller meget høj grad ikke at blive taget seriøst eller lyttet til på grund af deres køn.



...45 pct. af de kvindelige producere svarer i høj eller meget høj grad, at de ikke bliver taget seriøst eller lyttet til på grund af deres køn.

Til sammenligning svarer 15 pct. af de kvindelige instrumentalister det samme.

Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

Brugen af kønnet sprog underminerer og nedgør kvinder

"Jeg oplever, at folk tillader sig en anden ret til at kritisere kvinder og sangere direkte efter en optræden - og på usaglige parametre som fremtræden og udseende kommentere evt. "fejl" - end mine mandlige medmusikere. Da jeg med mit band deltog i en konkurrence, blev jeg under en session med dommerne kritiseret for min måde at bevæge mig på og fik at vide, at det var "krukket", når sangere brugte hænderne. Mine mandlige medmusikere fik ikke et ord om deres måde at bevæge sig på. Det var så ydmygende efter at have åbnet sit hjerte 100 pct.. Jeg blev bakket subtilt op af den kvindelige dommer i rummet, da jeg gav udtryk for, at det var over stregen, og forlod rummet. Men fik også at vide, at jeg skulle dæmpe mit temperament og ikke skabe konflikt." (Kvinde, 24 år)

Kvinder oplever, at de bliver tildelt særlige "kvindelige personlighedstræk" såsom at være "krukket", "krævende" og "konfliktskabende". Disse - ofte ikke-flatterende - personlighedstræk bliver efter kvindernes opfattelse brugt til at kritisere deres musikalske virke og evner. Kvinder oplever også, at de ikke-flatterende personlighedstræk bliver brugt som argument for, hvorfor personen ikke er den rette til et bestemt job.

Oplevelsen af at blive mødt af en kønnet vurdering af evner er der en del kvinder, som beretter om i undersøgelsen. Det kommer ofte tydeligt til udtryk gennem sproget og de kommentarer, kvinder får for deres musik eller performances. Når der benyttes et kønnet sprog - uanset om det er en del af en kritik eller bare en udtalelse - så er det ikke længere blot en udtalelse, men noget, som underminerer og nedgør den pågældende person. En kvinde beskriver i spørgeskemaet på følgende måde, hvordan hun oplever at blive mødt af et kønnet sprog, som underminerer hendes musikalske virke:

"Det er så omfattende, at det er svært at beskrive. Fx at blive omtalt som "pigen" eller "tøsen" konstant, at "det var da en fin lille kjole, du har på. Skal du spille i den?". At der bliver joket med, at man er "opmærksomhedskrævende", fordi man går detaljeret til værks, når der skal skabes gode lydforhold på scenen. Det er specielt blandt lydteknikere/lysteknikere, når man spiller koncert." (Kvinde, 27 år)

En anden kvinde skriver, at hun på mange forskellige måder har oplevet, hvordan kønnede udtalelser har fulgt hende gennem hendes karriere og er blevet brugt imod hende med konsekvenser for hendes arbejde:

"Jeg er flere gange til jobsamtaler blevet spurgt, om "jeg kan klare mosten?". (...) Jeg har fået at vide, at mit temperament er upassende, når jeg har sagt fra over for urimelige deals. Jeg har også oplevet direkte magtdemonstrationer, når jeg er ankommet med mit band til et spillested, fx at en booker som det første foran hele mit band irettesætter mit håndtryk for ikke at være stærkt/målrettet nok og synes, han kan tillade sig at lære mig hvordan. Jeg har fået ord som "lillepiget", og fortolkninger er kaldt "maniske/for følelsesladede" af anmeldere. Anmeldelserne forholder sig sjældent til de tekster, jeg har arbejdet på, og som er en væsentlig del af udtrykket (...) Jeg har også til min eksamen i sang på MGK fået at vide, at jeg skulle "føde tolv børn eller købe en båd" fra en anerkendt musiker i branchen. Ingen i rummet greb ind." (Kvinde, 33 år)

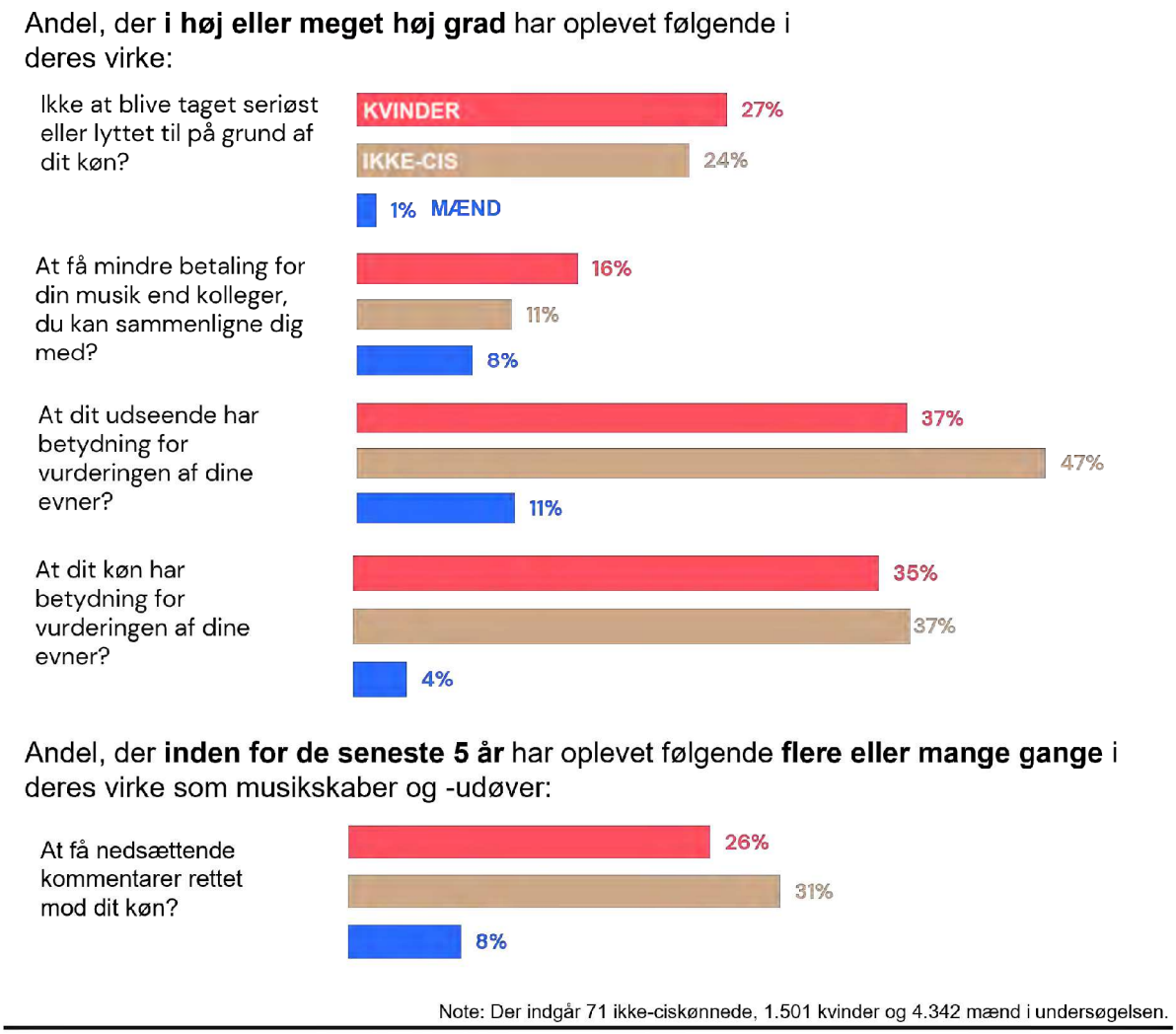
Undersøgelsen finder, at det er udbredt, at kvindelige musikskabere og -udøvere oplever at blive mødt af et kønnet sprog, som underminerer deres kompetencer og evner. Samtidig oplever kvinder, at de også forventes at modtage kritik, som ikke handler om deres musikalske virke, men derimod deres køn. På den måde kan kvinder føle sig fanget, da de bliver påvirket negativt af usaglige vurderinger af deres evner og talenter, men samtidig ikke har mulighed for at sige fra over for det. Undersøgelsen viser dermed også, at kvinder står dårligt i forhold til at kunne udbrede et mere kønsneutralt sprog.

Over halvdelen af kvinderne udsættes for hverdagssexisme

Hverdagssexisme er, som ordet fremhæver, et hverdagsfænomen, hvor tilsyneladende 'uskyldige' indlejrede bias kommer til udtryk, fx at kvinder prioriterer familie højere end mænd. I undersøgelsen har vi spurgt ind til fem former for fordomme og bias – som samlet set kan ses som et udtryk for

hverdagssexisme, hvor fordomme om køn stiller sig i vejen for vurderingen af kvinders talent og mulighed for at udfolde deres talent. De fem former handler om at opleve ikke at blive taget seriøst på grund af sit køn, at få mindre betaling end sammenlignelige kolleger, at udseende og køn har betydning for vurdering af evner, og at man får nedsættende kommentarer rettet mod sit køn. For at identificere, hvem der særligt udsættes for hverdagssexisme, og hvad det samlede omfang af hverdagssexisme er blandt skabende og udøvende musikere, sammenholdes de fem indikatorer i figur 3.3.

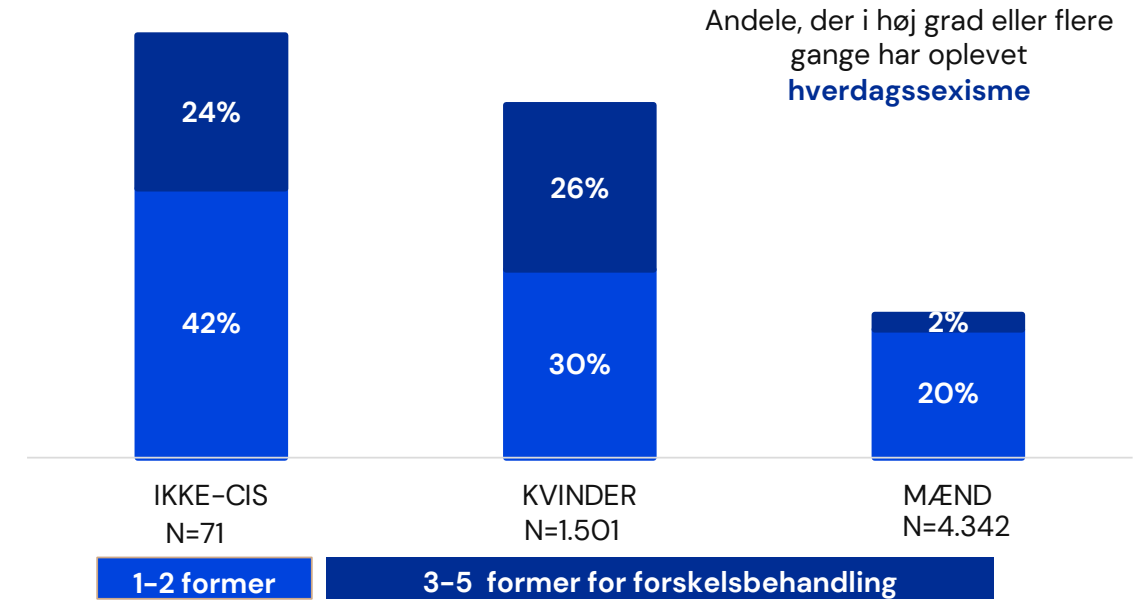
Figur 3.3: Hverdagssexismen er udbredt blandt kvinder og ikke-ciskønnede



Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

I figuren ses, at kvinder og ikke-ciskønnede oplever langt mere hverdagssexisme end mænd. Særligt oplever kvinder og ikke-ciskønnede, at de ikke bliver taget seriøst eller lyttet til på grund af deres køn, og at både deres udseende og køn har betydning for vurderingen af deres evner. I opgørelsen er der kun medtaget dem, som har svaret i høj og meget høj grad eller flere og mange gange. Det betyder, at det faktiske tal for dem, som er udsat for forskellige typer af hverdagssexisme, er højere, end det fremgår af figuren. Ét er, hvad man oplever af hverdagssexisme, noget andet er, hvor intensivt man udsættes for det, og i hvor høj grad det præger kulturen og understøttes af strukturer. I figur 3.4 sammenholdes de fem indikatorer for hverdagssexisme på en måde, så det er muligt at identificere, hvor stor en andel af kvinder, mænd og ikke-ciskønnede der oplever 1-2 former for hverdagssexisme eller 3-5 former i høj grad eller flere gange.

Figur 3.4: Kvinder og ikke-ciskønnede oplever **markant mere hverdagssexisme** end mænd.



Hverdagssexisme: Hvis man har svaret i høj eller meget høj grad til som musikskaber/musikudøver at have oplevet følgende: *Ikke at blive taget seriøst eller lyttet til på grund af dit køn; at få mindre betaling for din musik end kolleger, du kan sammenligne dig med; at dit udseende har betydning for vurderingen af dine evner; at dit køn har betydning for vurderingen af dine evner*. Eller at man flere eller mange gange inden for de seneste 5 år har *oplevet at få nedsættende kommentarer rettet mod dit køn*.

Som vist i figur 3.4 har over halvdelen af de kvindelige (56 pct.) og ikke-ciskønnede (66 pct.) musikskabere og -udøvere oplevet mindst én af de fem former for hverdagssexisme i høj grad eller flere gange. Færre mænd har oplevet det, men det er dog stadig knap hver fjerde mand (22 pct.). Den største forskel mellem kønnene findes dog særligt, når man undersøger, hvem der oplever mere end 2 former for hverdagssexisme. Omkring hver fjerde kvinde (26 pct.) og ikke-ciskønnede (24 pct.) oplever 3-5 forskellige former for hverdagssexisme i høj grad eller flere gange. Det samme gør sig gældende for 2 pct. af mændene.

Hverdagssexisme varierer efter genre og funktioner

I undersøgelsen fortæller forskellige kvinder, hvordan de oplever en giftig kultur i branchen. Nogle beretter om oplevelsen af, at der eksisterer en udbredt kultur, hvor kvinder undermineres og nedgøres. Andre oplever, at det er særligt udbredt i specifikke miljøer. Én kvinde fortæller blandt andet, at det ikke kan isoleres til enkelte tilfælde:

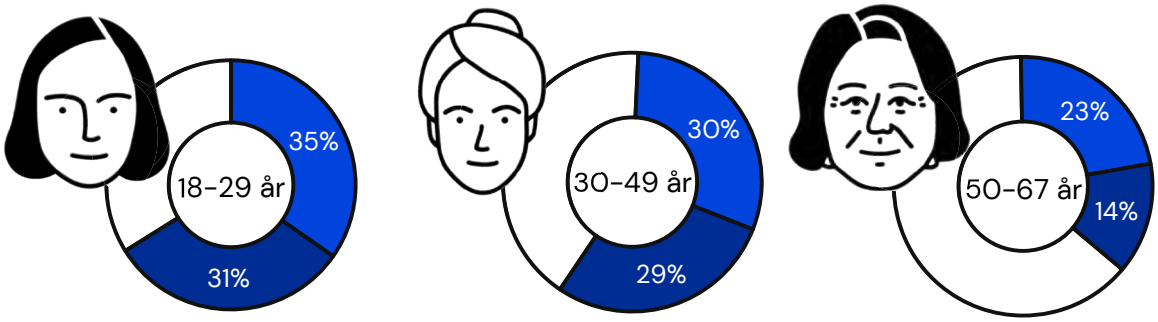
"Der bliver talt nedsættende om stort set alle i branchen, det er en del af den giftige kultur, der hersker i nogle lag - men ikke alle. Jeg oplever det i højere grad i miljøerne omkring major labels og de lidt yngre artister og branchefolk (under 30). Jeg har oplevet så meget uønsket seksuel opmærksomhed, at det ikke længere står ud som enkeltstående begivenheder, fordi det er alle vegne." (Kvinde, 30 år)

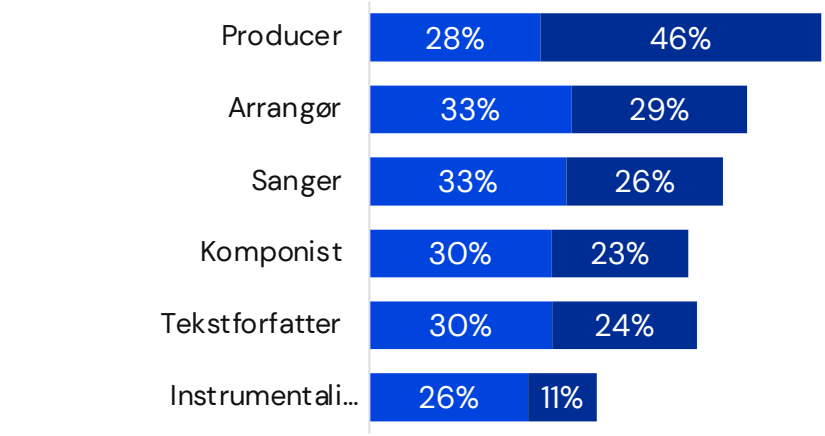
Som man kan se på figur 3.5, er der en tendens til, at hverdagssexismen rammer yngre musikskabere og -udøvere. Hele 66 pct. af de kvindelige musikskabere og -udøvere mellem 18 og 29 år svarer, at de i høj grad eller flere gange har oplevet hverdagssexismen. De 30-49-årige oplever det næsten lige så meget (59 pct.), mens færre - dog stadig mere end hver tredje - blandt de 50-67-årige oplever det (37 pct.).

Hverdagssexismen rammer særligt kvindelige producere (74 pct.), men finder også sted blandt arrangører (62 pct.), mens det er blandt instrumentalister, at færrest oplever det (37 pct.). Hverdagssexismen er mest udbredt inden for hiphop, rap og R&B; eksperimenterende musik og lydkunst; elektronisk musik, og mindst inden for jazz, klassisk musik og ny kompositionsmusik.

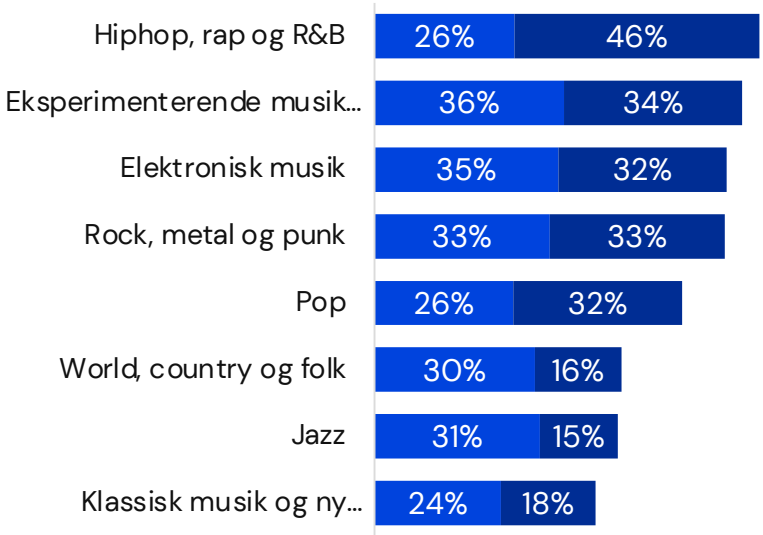
Figur 3.5: Kvinder oplever udbredt hverdagssexisme på tværs af alder, funktion og genre

...Jo yngre kvinderne er, des flere former for hverdagssexisme har de oplevet i de seneste 5 år.





...74 pct. af kvindelige producere og 62 pct. af kvindelige arrangører har oplevet én eller flere former for hverdagssexisme.



...72 pct. af kvinderne i hiphop, rap og R&B og 70 pct. i eksperimenterende musik og lydkunst har oplevet én eller flere former for hverdagssexisme.

Til sammenligning svarer 42 pct. af kvinderne i klassisk musik og ny kompositionsmusik det samme.

1-2 former | 3-5 former for hverdagssexisme

Note: Der indgår 1.501 kvinder i undersøgelsen. Former for hverdagssexisme kan ses på forklaringen på figur 3.4.

"Kvinder forstår ikke teknik og kan ikke skabe musik"

Den kvalitative analyse viser, at der er mangefacetterede fordomme og bias på spil og også flere end dem, vi har spurgt ind til i den kvantitative del af undersøgelsen. Kvindelige musikskabere og -udøvere oplever også at blive mødt med fordomme og implicitte bias om, at kvinder ikke kan skabe musik, og at de er dårlige til teknik. Disse fordomme er netop et eksempel på, hvordan kvinders evner og talenter ikke vurderes fagligt neutralt, men snarere ud fra flere parametre, der hænger sammen med en særlig opfattelse af talent som noget mandligt.

Det er, ifølge kvinderne i undersøgelsen, ikke unormalt, at der udtrykkes tvivl om, hvorvidt de har evner til at lave deres egen musik. Kvinder beskriver ligefrem, at "branchefolk" ikke tror på dem, når de fortæller, at det er dem selv, som har lavet musikken:

"Ofte oplever jeg også, at der er mangel på troværdighed med mit band. Fx at man ikke tror på, at vi skriver egen musik eller laver egne koncepter. Og ofte er det ikke nok at være lige så god eller dygtig som vores mandlige kollegaer. Vi skal være bedre, før det bliver anset som acceptabelt."
(Kvinde, 31 år)

En anden skriver på lignende vis, at hun har nemmere ved at blive accepteret som sanger end som musikskaber:

"Generelt synes jeg, at mit problem har været en form for manglende respekt om mit virke - grundet mit køn. Jeg skal netop nu til New York, hvor en musical, jeg har skrevet musikken til, skal spille. Jeg har prøvet at komme igennem med det her i Danmark, men det har været helt umuligt. Jeg har ikke rigtig kunnet sparke nogen døre ind. Til gengæld er det gået forholdsvis nemt i New York ... Jeg skal ikke kunne sige, om det skyldes det faktum, at jeg er kvinde, men jeg har set flere af mine mandlige kolleger (musicalkomponister) komme meget lettere "til fadet" - også selvom de har langt færre år på bagen og ikke har lavet nær det samme som jeg. Det er nemmere, når man som kvinde skal synge. Problemet opstår, når der skal skrives til andre." (Kvinde, 53 år)

At "kvinder ikke forstår teknik", er en anden begrænsende stereotyp forestilling, som går igen i mange kvinders beskrivelser af, hvordan de oplever, at deres køn har betydning for vurderingen af deres evner. På forskellig vis beskriver kvinder, hvordan de bliver mødt af kolleger, gatekeepere, beslutningstagere og anmeldere med en forestilling om, at det er mænd, der har skabt musikken, da kvinder ikke forstår teknik. En kvinde beskriver blandt andet, at hun ikke bliver taget alvorligt i et lydstudie:

"Det er klart mit indtryk, at jeg som kvinde ikke bliver taget lige så alvorligt i et studie som mandlige instrumentalister og producere (også selvom de har mindre erfaring)." (Kvinde, 31 år)

En anden fortæller, at hun oplever at blive udelukket fra tekniske samtaler:

"Jeg har gentagne gange oplevet at blive udelukket fra samtaler i arbejdsmæssige relationer, der omhandler tekniske ting såsom "DAWs, signalveje, mixerpulte" osv." (Kvinde, 28 år)

For at blive vurderet på lige fod med mænd og for at blive taget seriøst og lyttet til af vigtige personer beskriver kvinder, hvordan de på forskellig vis prøver at håndtere dette arbejdsmiljø og de 'krav', det sætter til dem. En kvinde beskriver, hvordan hun skal bevise sit værd ved at "namedroppe" tekniske begreber for at få respekt:

"Lydmænd forventer ofte ikke, at jeg har styr på mit gear, og jeg skal helst fyre et par tekniske termer af eller bede dem om at dæmpe netop den frekvens, der overstyrer, ret hurtigt, før jeg får naturlig respekt. Det oplever jeg også ofte i forhold til min kvindelige bassist. De forventer ikke, at hun har forstand på en basforstærker eller har præferencer til sin egen lyd." (Kvinde, 33 år)

Andre kvinder fortæller på lignende vis, at de bliver nødt til at sætte sig i respekt, før de opnår anerkendelse for deres tekniske kundskaber:

"Live-lydteknikere, der ikke hører efter eller taler til mig, men udelukkende henvender sig til mændene i bandet, selvom jeg er bandleader. Studielydteknikere, der ikke tager mig alvorligt som producer, før jeg er hård og piller hans arbejde fra hinanden på alle faglige parametre og beder ham få det fikset inden for en halv time, ellers vil jeg finde et andet studie til mig og solisten." (Kvinde, 36 år)

Kvinder møder altså stærke fordomme om, at kvinder ikke har talent for at skabe musik eller kan finde ud af teknik, og det virker begrænsende.

Kvinder oplever en nulfejlskultur

"Jeg ved, at jeg nogle gange bliver valgt udelukkende pga. mit køn, og føler derfor et pres til ikke kun at levere på samme niveau som mine mandlige kolleger, men at måtte præstere endnu bedre for at bevise, at jeg ER dygtig, at jeg hører til uafhængigt af køn, og at næste gang jeg vælges, så er det udelukkende pga. min kunst og ikke mit køn." (Kvinde, 32 år)

Kvinder beskriver i undersøgelsen en oplevelse af, at de er i musikbranchen "på trods". Det betyder, at de oplever at være nødt til at præstere bedre end deres mandlige kolleger, som er en mere naturlig del af branchen. Dette hænger tæt sammen med oplevelsen af ikke at få anerkendt sine evner og ikke at blive taget seriøst.

Boks 3.2: Hvis én kvinde fejler, fejler alle kvinder

Forskning viser, at i erhverv, hvor der hersker stereotype forestillinger om kvinder som mindre talentfulde end mænd, er der ikke plads til, at kvinderne fejler, og hvis de gør, kan der være en opfattelse af, at de med deres fejl eller mangel på evne i den givne situation repræsenterer alle kvinder (Muhr 2019). Nulfejlskulturen kan også hænge sammen med, hvad flere forskere betegner som en "andetgørelse" af kvinder og andre minoriteter (Wallevik 2019; Ringsager 2015). Andetgørelsen giver en fornemmelse af konstant at blive målt og vejet i forhold til at være andet end det normale, hvilket ydermere kan blive internaliseret i en sådan grad, at man selv begynder at tvivle på eget talent, dygtighed osv. (Ringsager 2015).

I et interview fortæller en 30-årig kvinde, at hun tydeligt mærker at blive vurderet anderledes end sine mandlige kolleger. Hendes band bliver ikke taget lige så seriøst, når de fx kommer med nye ideer til koncepter. Samtidig oplever hun også, at de skal "*præstere maks. hver evig eneste gang og hele tiden skal bevise vores værd og troværdighed*".

Nulfejlskulturen er udbredt ifølge den pågældende interviewperson, og hvis hun og hendes band ikke lever op til de høje forventninger, har det konsekvenser. Konsekvenserne mærker hun mange steder fra:

"Hvis der er et show, som går dårligt for os, så falder alt sammen. Så skal vi have reprimander. Og så bliver det til "de kan jo ikke spille live" og alt det der. Og der har mange mandebands meget længere line. Det er både fra pladeselskab, management og alt muligt. Vi skal altid levere rigtigt første gang, og ellers bliver vi ikke til noget." (Kvinde, 30 år)

Andre kvinder beskriver på samme vis en udbredt nulfejlskultur over for kvinder, som har konsekvenser for deres virke som musikskaber og -udøver:

"Jeg er ikke en af gutterne og skal derfor arbejde hårdere for anbefalingerne, anskaffelse af musikere til gigs mv. Det har den konsekvens, at jeg skal arbejde hårdere og nyder musikken dét mindre." (Kvinde, 27 år)

Den oplevede nulfejlskultur er med til at begrænse kvinders udfoldelse, hvilket har en negativ påvirkning på det mulighedsrum, der er for at udfolde og udvikle sig som kunstner. Ifølge kvinder i undersøgelsen kan oplevelsen af kønnede barrierer ligefrem overskygge glæden ved musikken.

Kvinders udseende har (også) betydning for vurderingen af deres evner

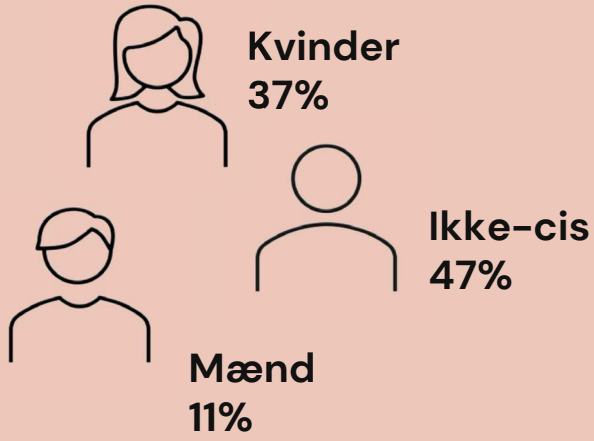
"Jeg har oplevet at få at vide, at jeg med mit udseende og type ikke har den rigtige "tyngde" til at være med til vigtige møder." (Kvinde, 35 år)

Ligesom mange kvinder oplever, at deres køn har betydning for vurderingen af deres evner, så oplever de også, at deres udseende har betydning. Undersøgelsen viser, at dette også gælder mænd. Der er dog væsentlige kønsforskelle på, hvor udbredt fænomenet er, og hvor meget man oplever, at det sætter rammen for ens professionelle muligheder.

Som illustreret i figur 3.6 vurderer 38 pct. af de kvindelige respondenter, at deres udseende i høj grad eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner. Det samme gælder 11 pct. af de mandlige respondenter. Det er særligt kvinder under 50 år, som oplever, at deres udseende har betydning for vurderingen af deres evner. Hvor hver femte kvinde over 50 år svarer, at deres udseende i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner, er det 2 ud af 5 kvinder under 50 år.

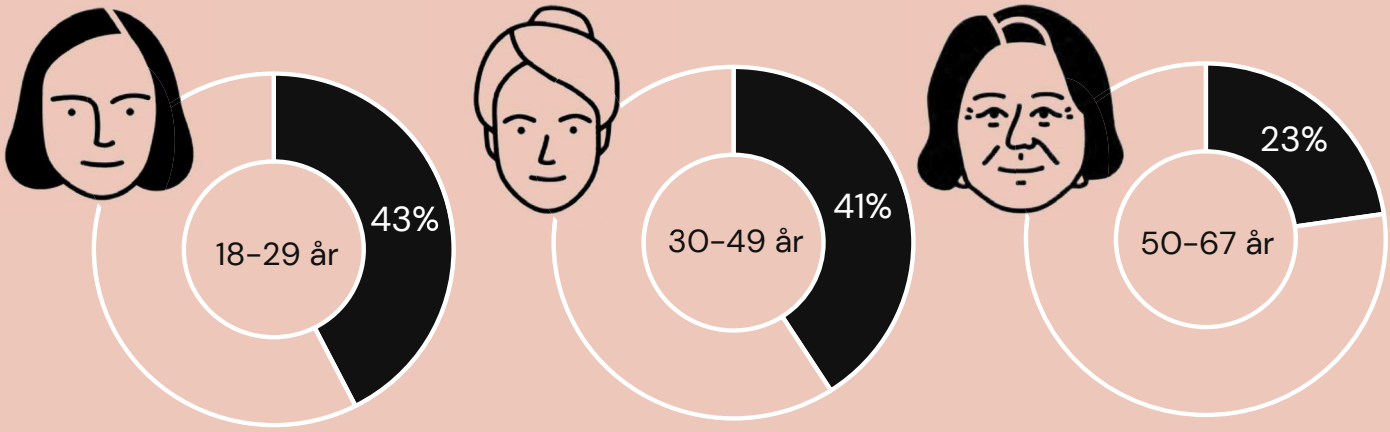
På samme vis viser figur 3.6 også, at der er væsentlige forskelle på, hvor meget udseende betyder, alt efter hvad man laver. Hvor 50 pct. af de kvindelige producere i høj eller meget høj grad oplever, at deres udseende har betydning for vurderingen af deres evner, så er det til sammenligning 29 pct. af de kvindelige instrumentalister.

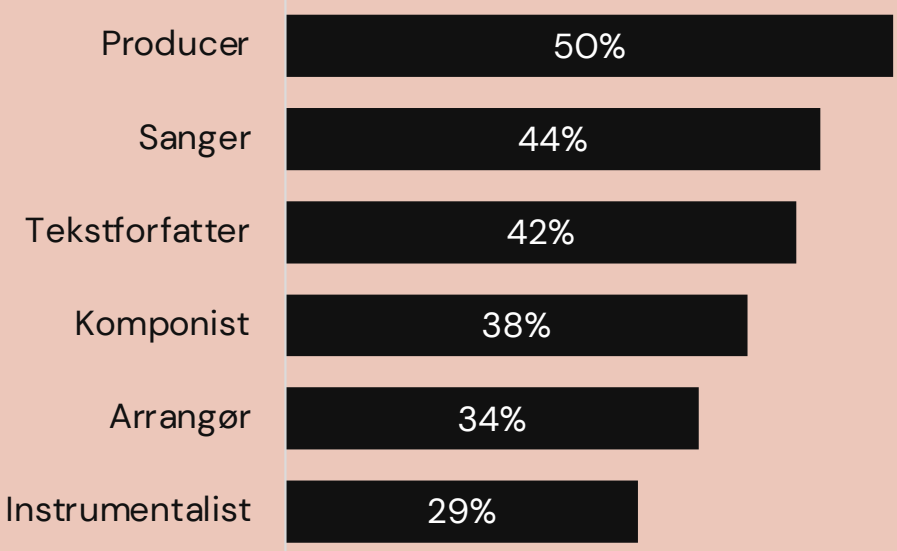
Figur 3.6: I hvilken grad har du som musikskaber og -udøver oplevet, at dit udseende har betydning for vurderingen af dine evner?



...Oplever, at deres udseende i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner.

...Jo yngre kvinderne er, desto oftere oplever de i høj eller meget høj grad, at deres udseende har betydning for vurderingen af deres evner.





...50 pct. af de kvindelige producere svarer, at deres udseende i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner.

Til sammenligning svarer 29 pct. af de kvindelige instrumentalister det samme.

Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

Kvinder bliver mødt af vanskelige og modstridende forventninger

Kvinder fortæller, at der ofte er vanskelige og nogle gange modstridende kønnede forventninger til dem som kvinder, idet de skal balancere mellem en feminin præsentation af sig selv og samtidig passe ind i et maskulint miljø. En kvinde beretter i spørgeskemaet om, hvordan forskellige vigtige aktørers italesættelse af hendes køn og udseende påvirker hendes musikalske virke:

"Jeg har oplevet i sammenhæng med møder med label/management at blive bedt om at skrue op eller ned for et eller flere karaktertræk. Jeg har oplevet at blive bedt om at klippe eller gro mit hår. Jeg er blevet bedt om at klæde mig mere sensuelt. Jeg er blevet bedt om at lave musik, som er mere "sødt" eller "feminint". Det har påvirket mig på den måde, at jeg har haft svært ved at stå ved mig selv og mit autentiske udtryk for at passe ind i et krav stillet af personer højere i branchen end mig." (Kvinde, 32 år)

Ovenstående kvinde står ikke alene med en oplevelse af, at personer, der har indflydelse på hendes karriere, udsteder krav om, hvordan hun skal se ud og agere. Blandt andet fortæller en anden kvinde om, hvordan hendes karriere er påvirket af at blive mødt af modsatrettede krav og forventninger til hende:

"Jeg forsøger at slå et slag for, at man kan blive opfattet som feminin og se ud på en bestemt måde og stadig lave intens elektronisk musik. Der er en klar ide om, at man skal ligne en hvid mand med et bestemt hårdt ydre for at være 'ægte'. Ser jeg mere 'hård ud' i min fremtoning, oplever jeg at blive shamet for det. Ser jeg mere stereotypt almindelig 'feminin' ud, bliver jeg shamet for det. Man kan ikke 'vinde', så at sige." (Kvinde, 35 år)

Boks 3.3: Linedanserproblematikken

Forskning inden for diversitet viser, at kvinder i en minoritetsposition ofte oplever vanskelige og nogle gange modstridende kønnede forventninger til dem: De skal balancere mellem en feminin præsentation af sig selv og samtidig forsøge at passe ind i en maskulint domineret branche. Ledelsesforskeren Sara Louise Muhr anvender begrebet "linedanseren" til at beskrive denne position, som kvinder ramler ind i, når de forsøger at tilpasse sig. Problemet er blandt andet, at kvinder, der tilpasser sig den "mandlige" måde at være på, bliver "straffet" for det: De opfattes som mindre venlige og vanskeligere at samarbejde med. Dette hænger sammen med, at kvindernes adfærd ikke stemmer overens med de stereotype forventninger til dem – de bliver fx set som "hårde kællinger", når de opfører sig som "mænd". For mænd, derimod, virker adfærden naturlig. Når kvinder forsøger at imødekomme de modstridende forventninger til dem, leder det altså ikke til inklusion af kvinder og mere ligestilling, da kvinder, der tilpasser sig, blot bliver "straffet" for det (Muhr 2019).

En nonbinær musiker beskriver i et interview, hvordan hen ofte aflæses som kvinde og skal tilpasse sig en særlig måde at være på i kraft af sit køn:

"Jeg er så overdrevet sød. Altså jeg er sådan, jeg bruger al min energi på at smile til folk. Jeg er så fucking smadret efter et show, ikke så meget pga. showet, men pga. at jeg bare er SÅ sød. Jeg gider ikke være et røvhul. Der modificerer jeg mig selv ret meget. Mænd ville slippe bedre afsted med ikke at være søde hele tiden. Det er autentisk for mænd, hvis de er lidt arrogante. Hvis man er det som kvinde, er man lidt en kælling." (Nonbinær, 25 år)

Som det beskrives i ovenstående citat, har de modstridende forventninger til kvinder store konsekvenser for deres virke. De vanskelige og modstridende forventninger stiller kvinder i en udsat position, hvor de har et valg om at imødekomme forventningerne, men gør de det, så kan det nemt også have negative konsekvenser for dem.

Positiv forskelsbehandling af kvinder og ikke-ciskønnede

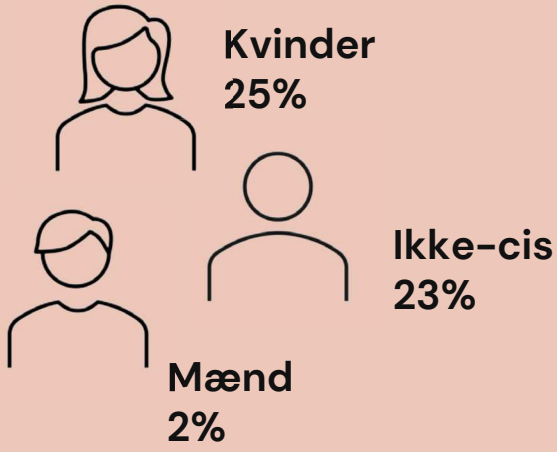
"Jeg har tit oplevet, at jeg som nonbinær person er ønsket i projekter, både på grund af mine evner, men også mit køn. I mine kredse ønskes der diversitet i musikbranchen."
(Nonbinær, 28 år)

Kvinder og ikke-ciskønnede oplever både at blive udelukket og favoriseret på grund af deres køn. Begge dele bidrager, ifølge kvinder i undersøgelsen, imidlertid til at gøre deres køn meget synligt og eksponeret. Det kan være udfordrende for den enkelte og kan stille sig i vejen for vurderingen og udfoldelsen af kvinders talent. Det store fokus på køn - også selvom formålet er positivt – kan påvirke kvinders muligheder for at indgå ligeværdigt i arbejdsfællesskaber, fordi det flytter fokus fra hendes evner, kompetencer og talenter og hen på kønnet.

Undersøgelsen viser, at det ikke er unormalt for kvinder og ikke-ciskønnede at opleve positiv forskelsbehandling. Hver fjerde kvinde svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at de flere gange oplever at blive opfordret til at udføre bestemte jobs eller indgå i bestemte arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af køn (se figur 3.7). Samtidig har 22 pct. af kvinderne i undersøgelsen oplevet det få gange. Ikke-ciskønnede personer oplever i nogenlunde samme grad som kvinder at blive tilvalgt på grund af deres køn. Som det er illustreret i figuren, er der en signifikant kønsforskel på, hvorvidt man opfordres til at udføre bestemte jobs eller indgå i bestemte arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af ens køn. Kun 2 pct. af mændene i undersøgelsen har oplevet dette flere eller mange gange.

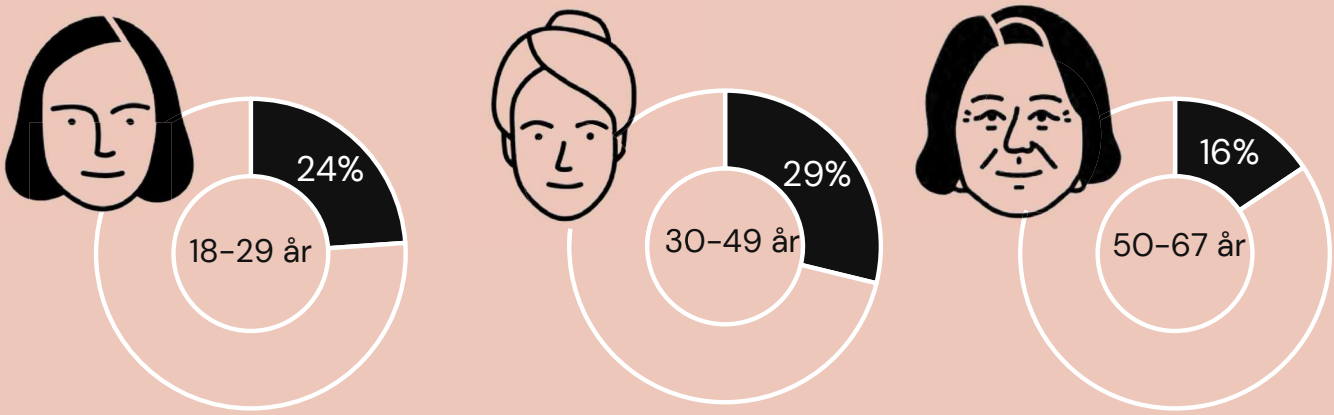
I kvalitative interviews og åbne besvarelser i spørgeskemaet beretter mange kvinder om, hvad de oplever, er årsager til, at deres køn favoriseres til nogle jobs og arbejdsfællesskaber - og hvordan det stiller dem i forhold til at styrke deres karrieremuligheder. Kvinder oplever at vælges til for at tilføre et feminint element, at blive brandet på deres køn og for at forbedre repræsentationen. Dette gennemgås i nedenstående afsnit.

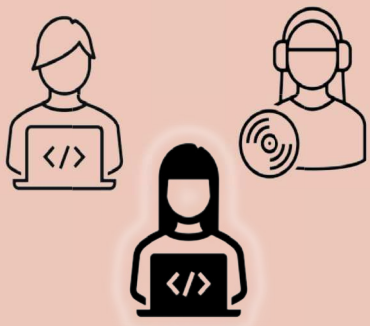
Figur 3.7: Har du som musikskaber og -udøver oplevet at blive opfordret til at udføre bestemte jobs eller indgå i arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af dit køn?



...Har oplevet flere eller mange gange at blive opfordret til at udføre bestemte jobs eller indgå i arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af deres køn.

...Kvinder under 50 år oplever oftere flere eller mange gange at blive opfordret til at udføre bestemte jobs og indgå i arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af deres køn.





...34 pct. af de kvindelige producere og 33 pct. af de kvindelige arrangører har flere eller mange gange oplevet at blive tilbudt jobs og arbejds-fællesskaber på grund af deres køn.

Til sammenligning har 22 pct. af de kvindelige tekstforfattere oplevet det samme.

Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

Kvinder vælges for at tilføje et "feminint element"

"Ofte bliver jeg som kvinde bedt om min "kvindelige vurdering". Dette er sket i flere produktionssammenhænge, hvor jeg har været den eneste kvinde med en kunstnerisk funktion. Jeg oplever det som enormt diskriminerende og svært at arbejde i."
(Kvinde, 30 år)

Først og fremmest fortæller kvinder om, at de bliver favoriseret på grund af mere tekniske årsager, fx ønsket om en kvindelig vokal. Dette opleves af flere i undersøgelsen som en legitim begrundelse, da det handler om "teknikaliteter". Andre sætter dog spørgsmålstegn ved, hvorvidt det er hensigtsmæssigt og legitimt at tale om en "feminin lyd" eller "feminin sensibilitet". En kvindelig komponist skriver blandt andet følgende:

"Jeg var for et par år siden inviteret til at opføre et værk under overskriften [Navn på event], sikkert ud fra den fejlslagne overbevisning, at kvinder skriver musik med et særligt feminint touch, og at det derfor giver mening at gruppere kvindelige komponister sammen. Enhver blind-lytte-situation har jo demonstreret, at dette er en fiktiv opfindelse." (Kvinde, 33 år)

Som ovenstående citat fremhæver, så er det ikke alle, som mener, at det er legitimt at tale om femininitet som et særligt musikalsk element. Samtidig kan det også have konsekvenser, når kvinders bidrag til musikken italesættes ud fra deres særlige "feminine" elementer. En respondent skriver følgende:

"Jeg er eneste kvindelige medlem i et band og er blevet beskrevet som "det feminine element i bandet". Snakken om min rolle i bandet falder tit på kønnet frem for musikken. Det skaber en distance mellem mig og de andre og en følelse af fremmedgjorthed." (Kvinde, 23 år)

Som beskrevet i ovenstående citat kan fokus på køn - også selvom det er et positivt fokus - overskygge den pågældende persons evner og skabe en følelse af ikke at være ligeværdig med mænd i arbejdsfællesskaber.

Nogle mænd oplever også at blive tilvalgt for at tilføre et "mandligt element". En mandlig respondent beskriver i spørgeskemaundersøgelsen, hvordan han er blevet valgt til opgaver ud fra en forestilling om, at han som mand bedre kunne skrive den pågældende tekst:

"Tror bare, det var mere interessant at få tekst fra en mand. Projektet var til en mandlig artist. Forestillingen var, at jeg nok bedre kunne sætte mig i hans sted. Men en kvinde kunne højst sandsynligt have gjort et bedre arbejde end mig,, da hendes oplevelse er udefrakommende. Så det var meget unødvendigt." (Mand, 31 år)

Uanset om den positive særbehandling sker for kvinder, mænd eller ikke-ciskønnede, viser undersøgelsen, at et kønnet sprog og fokus er udfordrende for alle. Derudover viser undersøgelsen også, at der nemt sniger sig stereotype begrundelser ind omkring kvinders og mænds "lyd" eller evner, som underminerer og fremmedgør de pågældende personer. En positiv forskelsbehandling af kvinder og ikke-ciskønnede risikerer dermed at gentage og forstærke stereotyper, på trods af at formålet er det modsatte.

Kvinder bliver brandet på deres køn

Et andet eksempel på, hvordan kvinder oplever, at de favoriseres på måder, som medvirker til en reproduktion af et kønnet sprog og kønnede stereotype forestillinger, er skabelsen af "pigebands" og "all female".

Kvinder i bands med andre kvinder oplever et udbredt fænomen om, at de italesættes som et "pigeband" eller "all female" - og at de får tilbudt jobs og opgaver på grund af dette kønnede brand. En del udtrykker frustrationer over, at deres køn får en så stor betydning for deres karrieremuligheder, når de italesættes på den måde. I et interview fortæller en musiker, at hendes band ofte - det vil sige flere gange om ugen - bliver opfordret til at tage jobs på grund af, at de er et "pigeband". Hun oplever blandt andet, at bookere og deres manager til tider fokuserer så meget på deres køn, at det overskygger indholdet af deres musik samt deres evner:

"Vi bliver altid kaldt et pigeband. Vi har nogle kollegaer, som spiller doom metal. Og det er noget helt andet end det, jeg spiller. Vi er så langt væk fra hinanden. Men de er et pigeband, og vi er et pigeband, og så kan folk ikke forstå, at vi ikke kan spille en "all female tour". Og vi er bare sådan: "Men vi spiller jo ikke den samme musik ...!". Man ville aldrig sætte en tour sammen på køn for mænd. Men vores booker og management synes, at det er et godt PR-stunt. Ofte får vi også en mail med sådan: "Der kommer også nogle piger, som skal spille. Vil I ikke spille sammen med dem?". Men nej, de spiller jo noget helt andet! Det sker hele tiden, og vi sagde nej til et job for bare to uger siden."
(Kvinde, 30 år)

I spørgeskemaundersøgelsen beskriver kvinder lignende oplevelser af, at deres bands identitet af PR-årsager bliver reduceret til et "pigeband". Fx skriver en respondent følgende:

"Jeg spillede i mange år i et såkaldt "pigeband". Absurd betegnelse, eftersom vi havde en mandlig trommeslager. Men det var den "mest fængende betegnelse", fik vi at vide af diverse branchefolk."
(Kvinde, 43 år)

Som de ovenstående citater viser, oplever en del kvinder og ikke-ciskønnede, at ønsket om at styrke diversitet primært handler om at skabe et image og ikke reelt inkludere flere talenter. Når det er tilfældet, så kan det - på trods af at de bliver tilbudt et job - efterlade kvinder og ikke-ciskønnede i en situation, hvor deres musikalske evner bliver underkendt på grund af deres køn. Når kønnet kommer så meget i fokus og bliver toneangivende i forhold til musikken, så kommer det til at overskygge og ske på bekostning af en reel inklusion, hvor musikken er i fokus.

Kvinder vælges for at styrke repræsentationen

Flere deltagere i undersøgelsen på tværs af køn beskriver, at de oplever et stigende fokus på at fremme kvinders og ikke-ciskønnedes repræsentation. Dette sker blandt andet ved at afholde events og arrangementer udelukkende for kvinder og ikke-ciskønnede. Kvinder og ikke-ciskønnede beskriver på forskellig vis, hvordan det er positivt, at der skabes konkrete muligheder for kvinder og ikke-ciskønnede. Blandt andet beskriver nogle kvinder og ikke-ciskønnede, at de gerne vil være forbilleder for andre:

"Jeg spillede til et event, hvor de søgte kvindelige og queer artister til en talk og koncert. Synes egentlig, det var en rar følelse, at man kunne bidrage med noget pga. sit køn og seksualitet, og det var rart at spille for et feministisk publikum." (Kvinde, 21 år)

Andre beskriver, at det stigende fokus på kvinder og ikke-ciskønnede har givet dem nye muligheder for at udvikle sig og dermed skabe bedre muligheder for en karriere:

"Har været en del af et separatistisk community, hvor mit køn var en fordel. Det var en god oplevelse, fordi jeg fik undervisning og mulighed for at optræde." (Kvinde, 22 år)

Undersøgelsen viser dog også, at der er nogle centrale opmærksomhedspunkter i forhold til at sikre, at initiativer rent faktisk styrker kønsbalancen og diversiteten i branchen. Selvom man er enig i målet om en større diversitet, så beskriver flere kvinder i undersøgelsen, at et snævert fokus på at styrke kvindelig repræsentation ikke nødvendigvis skaber en mere inkluderende branche. Først og fremmest beskriver mange kvinder i undersøgelsen, hvordan sådanne initiativer ofte er præget af et dominerende kønnet sprog og fokus, som underminerer dem som musikskabere og -udøvere.

En kvindelig instrumentalist giver i spørgeskemaundersøgelsen fx udtryk for, at det kan føles, som om hun er en *"gimmick"*, når hun vælges på grund af sit køn:

"Det, at jeg er en kvinde, der spiller bas, har forbedret mine muligheder for at komme ud at spille (...) Det føles, som om musikere opfatter det som en "gimmick" eller en mulighed for mere opmærksomhed at have en kvinde i rytmegruppen." (Kvinde, 41 år)

Når der er et fokus på køn, er der stor risiko for, at det overskygger kvinders kompetencer og evner, hvilket får dem til at føle sig mindre værd og påvirker deres muligheder for at udfolde deres musikalske faglighed. Dette kan også ske, selvom formålet er det præcis modsatte.

Kvinder efterspørger generelt større gennemsigtighed om udvælgelseskriterier til jobs, opgaver og arbejdsfællesskaber. Når der ikke er tydelighed og gennemsigtighed, mht. hvorfor den enkelte kvinde er blevet valgt - ud over deres køn - så efterlader det et tomrum, hvor fortællingen om, at kvinder har flere karrieremuligheder i kraft af en positiv forskelsbehandling, kan leve. En kvinde skriver fx følgende i spørgeskemaet:

"Just generally being put on a pedestal and praised for being a female musician and decent at playing or then told that I've only gotten where I am because I'm a woman (as if I didn't work hard for it)." (Kvinde, 44 år)

Kvinder skildrer i undersøgelsen, at de bliver i tvivl om, hvorvidt det er sandt, at de primært har succes på grund af deres køn, fordi de så ofte oplever, at deres køn nævnes som årsag til, at de vælges. En kvinde beskriver i et interview, at hun i flere år har internaliseret fortællingen om, at årsagen til, at det går godt i hendes karriere, skyldes, at hun qua sit køn har haft bedre adgang til diverse jobs mv. Hun fortæller blandt andet, hvordan hun er blevet konfronteret med den fortælling fra både gatekeepere, journalister og personer på sociale medier:

"Vi vandt engang en konkurrence og en tour med et kendt band. Og da vi vandt den, så flød det over i kommentarspor på sociale medier med "I har jo kun vundet, fordi I er piger". Der var ingen, som gik ind og lyttede til vores musik og tænkte: "Nå, det har I sgu fortjent." Der var endda en gatekeeper, som spurgte os face-to-face: "Nå, hvem har I så bollet med for at få den tur?" Mens vi sidder og fortæller det her til en journalist i et interview, så vender han sig om og siger: "Jamen I får jo også meget mere opmærksomhed end drengene. Skulle I ikke bare være taknemmelige over, at folk gider skrive om jer?" Og på det tidspunkt sidder vi alle og siger: "Jo, det er jo rigtigt nok. Og det er lidt nemmere at komme igennem medierne" og sådan noget. Og når jeg tænker tilbage, tænker jeg bare: "Gu er det røv." Vi får så mange spørgsmål om, hvordan det er at være kvinde i musikbranchen. Og de spørgsmål får mændene sgu da ikke." (Kvinde, 30 år)

Dernæst beskriver kvinder også, at selvom der er en større repræsentation af kvinder, så medvirker det ikke automatisk til et bedre arbejdsmiljø for kvinder. En kvinde beskriver i spørgeskemaet, hvorfor hun ofte takker nej til en bestemt slags tilbud:

"Jeg er ofte blevet inviteret til udstillinger, koncerter, events, turneer, hvor det var tydeligt, at det blot var, fordi en gruppe af mænd skulle have drejet den samlede gruppe i en mere kvindelig retning. Jeg mener, det er vigtigt som arrangører at tænke over, at der er en ligelig fordeling, og derfor invitere flere kvinder og andre køn end mænd, men hvis der så i øvrigt ikke tænkes over, hvilke sociale rum der

skabes, og rummene alligevel er mandsdominerede, bringer det ikke et rart arbejdsrum. Jeg siger oftest nej til den slags tilbud - og går på den måde glip af muligheder." (Kvinde, 30 år)

På den måde kan tiltag, der har til hensigt at styrke kvinders repræsentation, ende med at reproducere fortællinger, som faktisk begrænser deres virke og muligheder for at skabe en karriere. Det kan føre til en fortsættelse af både direkte og indirekte forskelsbehandling, som dermed er med til at begrænse kvinder og ikke-ciskønnedes muligheder for at udfolde deres musikalske evner frit.

Fokus på at højne kvindelig repræsentation mærkes også af mænd

"De seneste par år har vi oplevet at blive valgt fra, fordi vi er hvide, ciskønnede, heteroseksuelle mænd. Det skyldes, at folk med minoritetsbaggrund samt kvinder får forspring på festivaler og spillesteder, der i rummelighedens navn vælger at forhindre os i at spille." (Mand, 31 år)

Flere mænd beskriver i undersøgelsen, hvordan de oplever, at der er fokus på at højne kvindelig repræsentation i branchen. Hver syvende mand i undersøgelsen svarer, at han oplever at blive udelukket fra jobs og arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af sit køn. Dog oplever de fleste, at det kun er sket få gange - kun 5 pct. af mændene oplever, at det er sket flere eller mange gange. Ligesom for kvinderne er det især mænd under 50 år, som oplever, at deres køn udelukker dem fra jobs og arbejdsfællesskaber.

I de kvalitative besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen er det tydeligt, at når mænd oplever, at deres køn udelukker dem fra opgaver, så handler det om, at flere steder har et fokus på at tilvælge kvinder. Samtidig med at mænd oplever at blive fravalgt til fordel for kvinder, så fremhæver flere mænd også, hvordan de oplever en aldersdiskrimination, hvor midaldrende mænd vælges fra til fordel for yngre kvinder. En mandlig komponist fremhæver blandt andet følgende om, at han har oplevet at have mindre mulighed for at opnå et legat:

"Stort fokus på at fremme kvinders muligheder for fx komponistlegater har nogle gange mindsket muligheden for at opnå legat. Det er ikke en direkte begrundelse for afslag, men er baggrundssnak, som jeg har hørt ad omveje. Jeg siger ikke, at det ikke er rimeligt, at der er et fokus på flere kvinder, men som nulevende mandlig komponist giver det nogle gange udfordringer." (Mand, 41 år)

En anden mand fortæller, at han flere gange sent i processen har oplevet at blive fravalgt til optrædener:

"Som cellist har jeg flere gange oplevet, at livejobs - som man har talt om, aftalt løn osv. – er faldet til jorden, fordi man hellere ville have en kvindelig cellist. Det bliver sagt ordret." (Mand, 39 år)

Selvom nogle mænd oplever, at de vælges fra på grund af deres køn, så tilkendegiver flere af mændene i de åbne besvarelser, at de synes, det er positivt, at kvinder får flere muligheder. En mandlig respondent skriver følgende i spørgeskemaundersøgelsen:

"Jeg er blevet valgt fra til arrangementer for at fremme kvinder i musikindustrien. Det er egentlig ikke et problem, da der er behov for at skabe bedre rammer for kvinder, og særbehandling derfor kan accepteres i en overgangsperiode, indtil vi nærmer os en ligestilling på området." (Mand, 28 år)

Tiltag med fokus på at styrke kvinders repræsentation får dermed opbakning fra flere mænd i undersøgelsen, og selvom de oplever, at det på nogle områder begrænser deres muligheder, så anser de det som legitime tiltag. En del nævner yderligere, at de ikke vurderer, at det har større konsekvenser for deres karrieremuligheder, når de fravælges til fordel for kvinder. Her er det dog værd at bemærke, at der også er mænd, som oplever, at det faktisk påvirker deres muligheder for at skabe en karriere, som de kan leve af. En yngre mand beskriver, hvordan det påvirker hans muligheder som ny artist:

"Vi er nok alle enige om, at der er en kæmpe mangel på kvindelige artister. Branchens stræben på at fremme nye kvindelige artister (hvilket er godt!) betyder desværre bare også, at en række utrolig

dygtige musikere bliver tilsidesat. Prominente arrangører vælger at fokusere udelukkende på kvindelig line-up til diverse events, hvilket gør det svært at booke sig ind som ny artist." (Mand, 20 år)

Ligesom kvinder efterspørger større gennemsigtighed om udvælgelseskriterier, gør mænd det også. Mænd efterspørger generelt mere gennemsigtighed, mht. hvornår kvinder foretrækkes, så de ikke bruger tid og energi på at gå efter jobs eller arbejdsfællesskaber forgæves, samt en større gennem-sigtighed, hvad angår, hvilke kriterier udvælgelsen er blevet foretaget efter.

Delkonklusion

Fordomme om køn opleves af kvinder og ikke-ciskønnede som en væsentlig - og til tider direkte afgørende - begrænsning for at blive anerkendt og få mulighed for at udfolde deres talent som musikskabere og -udøvere. Mere end hver tredje kvinde og knap hver anden ikke-ciskønnede oplever, at deres køn og udseende i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner. Dette står i modsætning til mænds oplevelser, hvor kun hhv. 4 og 11 pct. oplever, at deres køn og udseende i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner. Når vi ser på den samlede hverdagssexisme, har over halvdelen af kvindelige (56 pct.) og ikke-ciskønnede (66 pct.) musikskabere og -udøvere oplevet mindst én af de fem former for hverdagssexisme i høj grad eller flere gange.

I interviews og åbne besvarelser beskriver kvinder og ikke-ciskønnede, hvordan de oplever, at der sættes spørgsmålstegn ved deres musikalske talenter, evner og kompetencer udelukkende på grund af deres køn. Ud over ren faglig kritik oplever kvinder også, at de modtager kritik, som bunder i negative fordomme om kvinder. Den kønnede kritik kommer, ifølge kvinderne i undersøgelsen, særligt til udtryk gennem et kønnet sprogbrug, der underminerer og nedgør dem. Kvinder fortæller, at de på grund af fordomme ikke har mulighed for at udfolde sig frit inden for musikken, hvilket kan have store konsekvenser for deres karriere. De oplever blandt andet, at de holdes ude, når musik skal skabes, og ikke bliver inviteret med til vigtige møder. Kvinder beretter også, hvordan fordommene begrænser deres muligheder for at indtage roller, som de ønsker, fordi gatekeepere, kolleger og andre formoder, at de ikke kan udfylde dem. De mange fordomme medvirker til oplevelsen af en stærk nulfejlskultur, hvor kvinder og ikke-ciskønnede vurderer, at de skal overperforme og præstere på et højere niveau end deres mandlige kolleger for at blive anerkendt.

En anden problematik, som også hyppigt nævnes i interviews og åbne besvarelser, er den såkaldte linedanserproblematik. Der eksisterer modstridende forventninger til kvinder om på den ene side at agere feminint og gøre brug af deres køn til at fremme deres karriere og på den anden side ikke at bruge deres køn, fordi det ikke er velanset. Dilemmaet giver kvinder et begrænset råderum og sætter dem i en krævende og udsat position. De skal balancere forventninger, som ofte er modsatrettede.

Ovenstående viser, at kønnede fordomme og stereotyper kan have afgørende betydning for, hvorvidt og i hvor høj grad man kan opnå en karriere, som kvinde og ikke-ciskønnet. Undersøgelsens resultater er dermed i tråd med forskning, som netop viser, at kønnede fordomme og stereotyper kan påvirke kønsbalancen negativt (Muhr 2019; Annfelt 2003).



Kapitel 4
Grænseoverskridende adfærd

Grænseoverskridende adfærd hæmmer kvinder

Grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane er tæt relateret til kønsubalance inden for brancher og arbejdspladser, idet disse typer af forskelsbehandling både er et udtryk for en kønsubalance *og* er med til at fastholde den (Borchorst & Agustín 2017). Derfor fokuserer dette kapitel på omfanget, karakteren og konsekvenserne af grænseoverskridende adfærd blandt udøvende og skabende musikere i Danmark.

Forskning viser, at sexisme i hverdagen danner grobund for mere alvorlige former for grænseoverskridende adfærd, seksuel chikane og fysiske overgreb. Når hverdagssexisme normaliseres i et miljø, er kulturen med til at muliggøre, forstærke og undskylde seksuel chikane og fysiske overgreb (Einersen, 2021; Kelly 1989). Alle mennesker, på tværs af køn, kan blive udsat for, eller udsætte andre for, seksuel chikane. Forskningen viser dog, at kvinder og ikke-ciskønnede ofte er mere udsatte end mænd (Borchorst & Agustín 2017; TUC 2019; Einersen 2021). Samtidig viser forskning også, at uregulerede arbejdsforhold og manglende kønsdiversitet forstærker risikoen for seksuel chikane og magtmisbrug (Reestorff 2020; Hennekam & Bennett 2017; Borchorst og Agustín 2017). Desto mere udbredt uregulerede og usikre arbejdsforhold er, desto større risiko er der for, at kvinder og ikke-ciskønnede udsættes for seksuel chikane. De uformelle netværk, som præger branchen for skabende og udøvende musikere, øger endvidere risikoen for seksuel chikane, fordi private og professionelle relationer flyder sammen, og de sociale arrangementer er præget af alkohol eller stoffer (Hennekam & Bennett 2017; Borchorst og Agustín 2017). Forskning viser dermed, at de kulturelle og strukturelle forhold, som præger arbejdet som skabende og udøvende musikere, er med til at forstærke risikoen for grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane.

Konsekvenserne af seksuel chikane kan være store. Enkelte hændelser kan isoleret set have vidtrækkende konsekvenser for den enkelte og være en medvirkende årsag til, at man ikke får skabt sig en karriere inden for musikken. Det er velkendt inden for forskningen, at desto mere omfattende og udbredt en del af kulturen en seksuelt grænseoverskridende adfærd er, desto større konsekvenser har det for at etablere en karriere og indgå ligeværdigt i arbejdet (McLaughlin 2017; Borchorst & Agustín 2017). Grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane fungerer dermed i høj grad som en ekskluderings-mekanisme.

Dette kapitel belyser oplevelser med grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane blandt skabende og udøvende musikere. Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen er blevet spurgt ind til, hvorvidt de over de seneste fem år har oplevet forskellige former for grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane. De anvendte definitioner og former for grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane tager afsæt i ligebehandlingsloven og Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger (Arbejdstilsynet 2019; ligestillingsloven). Ligestillingsloven definerer seksuel chikane som forskelsbehandling på baggrund af køn.

Fysisk grænseoverskridende adfærd er langtfra unormalt

I spørgeskemaundersøgelsen blev de skabende og udøvende musikere spurgt ind til, hvorvidt de i deres virke som musikskaber og -udøver har oplevet en eller flere af 12 på forhånd definerede former for seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd over de seneste fem år (figur 4.1).

Som det fremgår af figur 4.1, viser undersøgelsen, at der findes alle former for grænseoverskridende adfærd i miljøerne omkring de skabende og udøvende musikere. Der er særligt mange kvinder og ikke-ciskønnede, som oplever forskellige former for verbal seksuel chikane. Fx svarer 31 pct. af kvinderne, at de inden for de seneste fem år har oplevet uønskede kommentarer om deres krop, tøj eller udseende flere

eller mange gange, og 27 pct. få gange. På samme vis oplever mange kvinder og ikke-ciskønnede at blive tiltalt eller omtalt med seksuelle undertoner på måder, som de finder ubehagelige.

Resultaterne viser dog også, at mange kvinder og ikke-ciskønnede oplever fysisk grænseoverskridende adfærd. Her svarer 39 pct. af kvinderne, at de har oplevet uønsket fysisk kontakt inden for de sidste 5 år, herunder har 26 pct. oplevet det få gange og 13 pct. flere eller mange gange (figur 4.1 illustrerer kun de 13 pct. og ikke de 26 pct.). De kvindelige musik-skabere og -udøvere har også oplevet at blive gramset på eller at blive holdt fast mod deres vilje. Inden for de seneste fem år har hver femte kvinde i undersøgelsen (21 pct.) oplevet fastholdelse mod deres vilje eller at blive gramset på, hvor 15 pct. har oplevet det få gange og 6 pct. mange eller flere gange (figur 4.1 illustrerer kun de 6 pct. og ikke de 15 pct.).

Boks 4.1: Seksuel chikane handler om magt

Maskulinitetsforsker Kenneth Reinicke peger ligesom mange andre forskere på, at seksuel chikane skal forstås som udtryk for en magtfordeling og konkret som udnyttelse af en organisations interne magtulighed, autoritetsforhold og hierarkier (Reinicke, 2018; Borchorst & Agustín 2017). Det er velkendt, at mænd i en større udstrækning udsætter kvinder for seksuel chikane end omvendt, ligesom magtfulde personer i højere grad udsætter personer uden magt for seksuel chikane (ibid.). Det gælder også andre magtforhold, fx relateret til alder, kønsidentitet eller seksuel orientering.

I figur 4.1 kan man også se, at der blandt de skabende og udøvende musikere er personer, som inden for de seneste fem år har oplevet grovere former for seksuel chikane. 6 pct. af de kvindelige musik-skabere og -udøvere - svarende til 90 kvinder i undersøgelsen – har inden for de seneste fem år oplevet at blive bedt om eller følt sig presset til seksuelle tjenester til gengæld for en belønning. Det samme gælder for 7 pct. Af de ikke-ciskønnede. Hhv. 3 pct. og 6. pct. af kvinderne og de ikke-ciskønnede har følt sig truet til seksuelle tjenester for at undgå sanktioner eller straf, fx fyring. Særligt alvorligt er det, at hele 17 pct. af de ikke-ciskønnede har oplevet fysisk vold eller overgreb i deres virke som musikskabere og -udøvere inden for de seneste fem år.

Forskellige typer af grænseoverskridende adfærd følges ofte ad og overlapper og sætter kvinder og ikke-ciskønnede under stort pres. Fx fortæller en kvinde i spørgeskemaundersøgelsen, hvordan der er flere forhold i kulturen og arbejdsmiljøet, som forstærker hinanden:

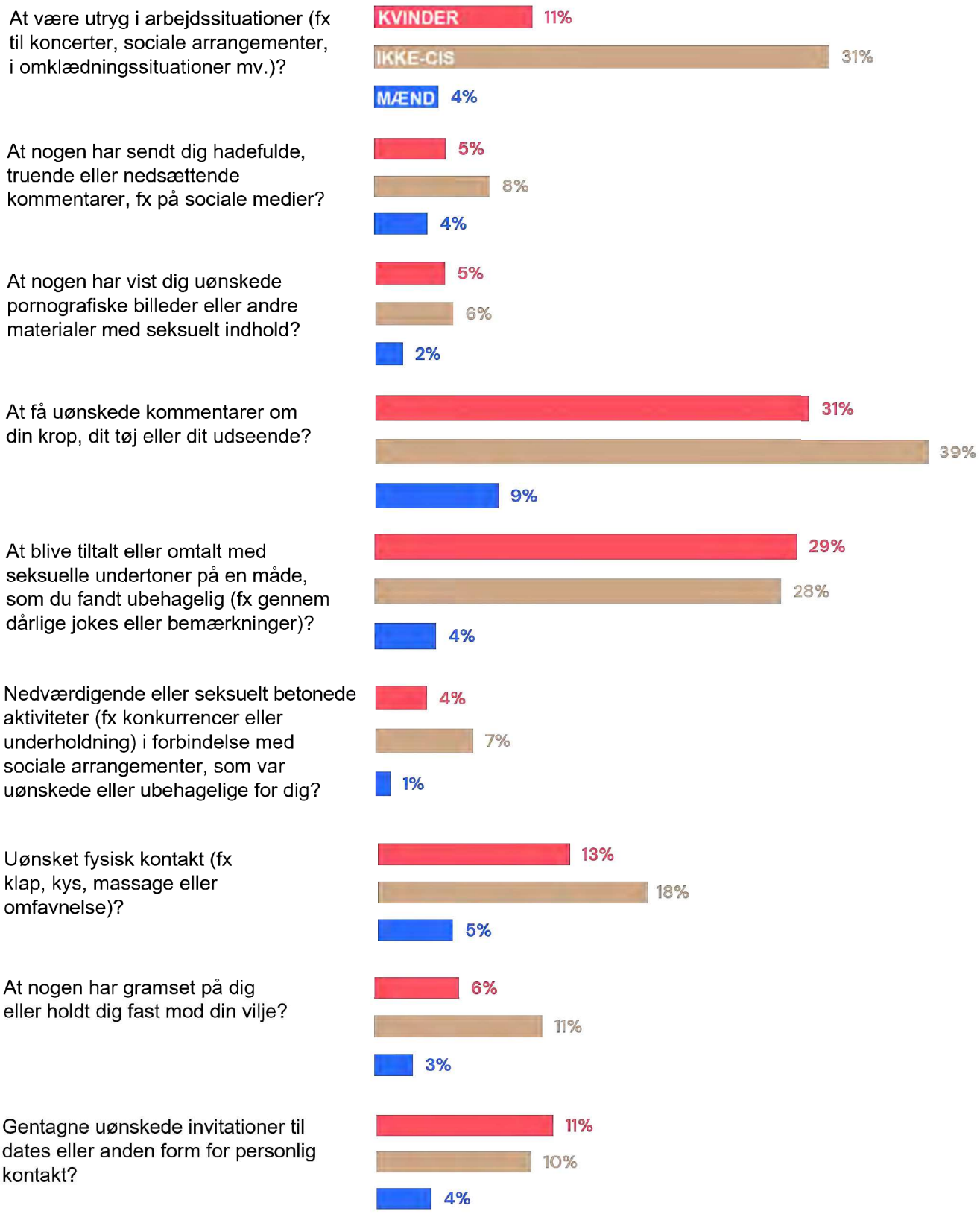
"Jeg skal konstant bevise mit værd, er konstant på 'prøve' og skal 'testes', samtidig med at jeg skal forholde mig til sexistiske, overskridende tilnærmelser og krænkelser og oveni opleve at blive mødt med mistro og vurderet som snerpet, når jeg en gang imellem forsøger at italesætte dette over for kollegaer." (Kvinde, 35 år)

En kvinde beskriver, hvordan den grænseoverskridende adfærd presser hende, og hvordan hun forsøger at balancere at afvise mænd i branchen, uden at det udelukker hende fra karrieremuligheder, og hvor svært det er:

"Jeg har oplevet at føle mig presset til at tage på dates eller tage imod kys eller anden seksuel adfærd for at være på god fod med nogle, som er bedre stillet i branchen. Jeg har været bange for at afvise mænd i branchen, fordi jeg var bange for, at det ville påvirke, hvordan der blev talt om mig, eller at det ville lukke døre for mig. Jeg har oplevet at være til møder, som viste sig i stedet at være et forsøg på at komme i romantisk eller seksuel kontakt med mig." (Kvinde, 24 år)

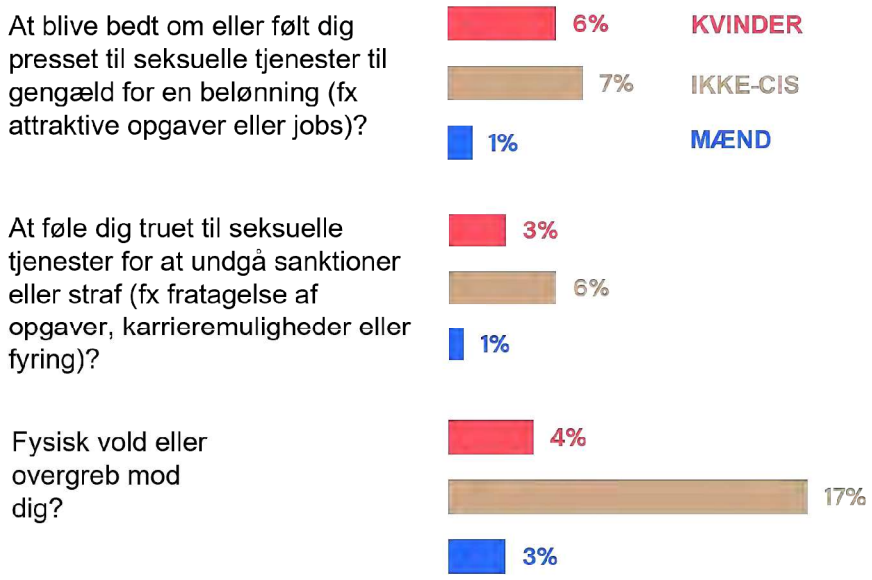
Figur 4.1: Kvinder og ikke-cis-kønnede er særligt udsatte for grænseoverskridende adfærd

Andel, der **inden for de seneste 5 år** har oplevet følgende **flere eller mange gange** i deres virke som musikskaber og -udøver:



Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

Andel, der **inden for de seneste 5 år** har oplevet følgende **én eller flere gange** i deres virke som musikskaber og -udøver:

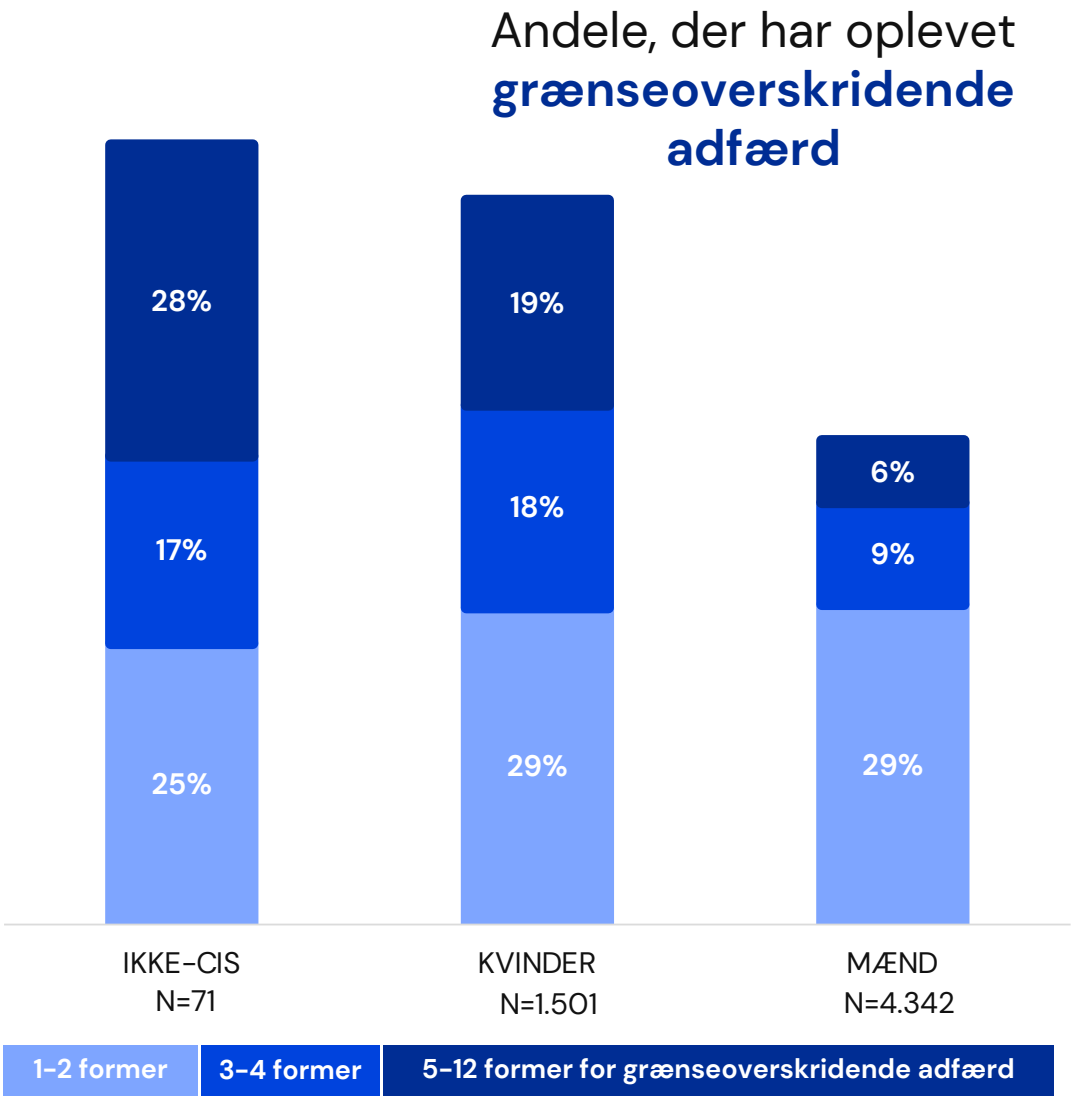


Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

Verbal og fysisk seksuel chikane hænger sammen, og grovere fysiske krænkelser og overgreb starter ofte med en grænseoverskridende eller nedladende jargon (Einersen 2021; Borchorst & Agustín 2017; Kelly 1989). For at få et samlet mål for omfanget af den grænseoverskridende adfærd er der i figur 4.2 konstrueret en samlet betegnelse, som er summen af de 12 forskellige former for seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd. Som det fremgår af figuren, oplever alle på tværs af køn grænseoverskridende adfærd, herunder seksuel chikane: Hele 70 pct. af de ikke-ciskønnede og 64 pct. af kvinderne har oplevet én eller flere former, mens tallet for mænd er 44 pct. På tværs af køn har hver fjerde oplevet 1-2 former for grænseoverskridende adfærd.

Figuren viser dog også, at det er langt mere normalt for kvinder og ikke-ciskønnede at blive udsat for flere former for grænseoverskridende adfærd, end det er for mænd. Mere end hver fjerde (28 pct.) af de ikke-ciskønnede i undersøgelsen har oplevet mere end fire former for grænseoverskridende adfærd over de seneste fem år, og det samme har knap hver femte (19 pct.) af kvinderne og 6 pct. af mændene.

Figur 4.2: Kvinder og ikke-ciskønnede oplever **markant mere grænseoverskridende adfærd** end mænd



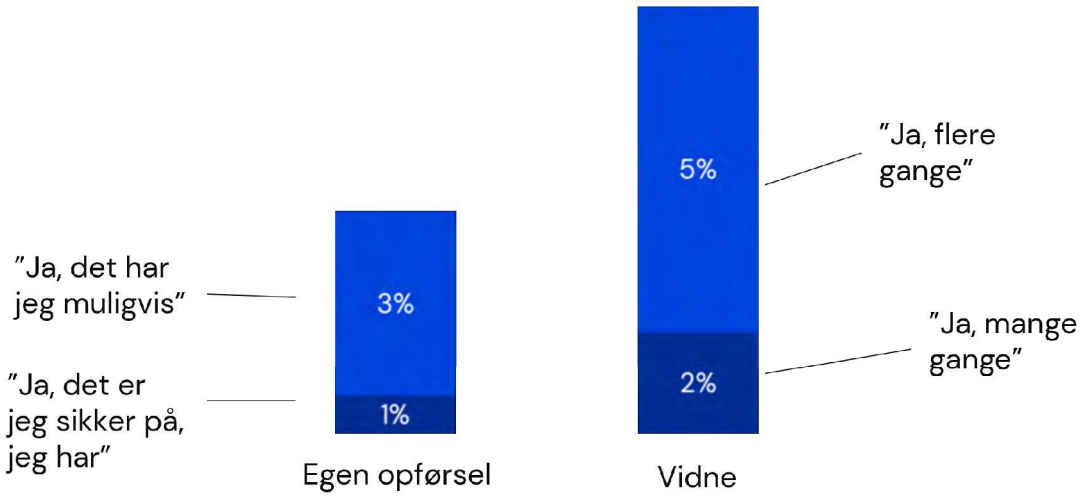
Grænseoverskridende adfærd: Hvis man i sit virke som musikskaber/musikudøver de seneste 5 år har oplevet: At være utryg i arbejdssituationer (fx til koncerter, sociale arrangementer, i omklædningssituationer mv.); at nogen har sendt dig hadefulde, truende eller nedsættende kommentarer, fx på sociale medier; at nogen har vist dig uønskede pornografiske billeder eller andre materialer med seksuelt indhold; at få uønskede kommentarer om din krop, dit tøj eller dit udseende; blive tiltalt eller omtalt med seksuelle undertoner på en måde, som du fandt ubehagelig (fx gennem dårlige jokes eller bemærkninger); nedværdigende eller seksuelt betonede aktiviteter (fx konkurrencer eller underholdning) i forbindelse med sociale arrangementer, som var uønskede eller ubehagelige for dig; uønsket fysisk kontakt (fx klap, kys, massage eller omfavnelse); at nogen har gramset på dig eller holdt dig fast mod din vilje; gentagne uønskede invitationer til dates eller anden form for personlig kontakt; at blive bedt om eller følt dig presset til seksuelle tjenester til gengæld for en belønning (fx attraktive opgaver eller jobs); at føle dig truet til seksuelle tjenester for at undgå sanktioner eller straf (fx fratagelse af opgaver, karrieremuligheder eller fyring); fysisk vold eller overgreb mod dig.

Et sexistisk miljø gør det svært at se sin egen og andres rolle

Selvom ovenstående viser, at der eksisterer en udbredt sexistisk kultur i miljøerne omkring de skabende og udøvende musikere, så finder undersøgelsen samtidig, at mange har svært ved at se, hvorvidt de selv har overskredet andres grænser. Når sexismen er en del af et miljø eller en kultur og derved til en vis grad normal i disse sammenhænge, bliver grænserne for adfærd også rykket, og det gør det vanskeligere at identificere, hvornår grænsen er overtrådt. I et sexistisk miljø er grænserne for, hvad der anses for normalt og acceptabelt, rykket, og så bliver det uacceptable acceptabelt, og det unormale bliver normalt. Normaliseringen af det sexistiske miljø gør det vanskeligt at genkende og håndtere sexismen. Når det er normalt, og grænserne er rykket, medvirker det endvidere til, at det bliver svært at gribe ind som vidne til sexistiske kommentarer eller fysisk grænseoverskridende adfærd (Einersen m.fl. 2021).

Som det fremgår af figur 4.6, er det kun 4 pct., som vurderer, at de (muligvis) har opført sig grænse-overskridende over for en kollega. Hver fjerde svarer "Nej, det tror jeg ikke, jeg har" på spørgsmålet om, hvorvidt man har opført sig seksuelt grænseoverskridende over for en kollega, og hele 70 pct. svarer, at de er sikre på, at de ikke har. Dette tyder på en manglende viden om, forståelse for og anerkendelse af kvinder og ikke-ciskønnedes udsathed for sexisme og grænseoverskridende adfærd. Hvis der ikke bliver sat grænser i forhold til de tidlige stadier over for hverdagssexisme, bliver sexisme mere og mere normaliseret og kan udmønte sig i grovere tilfælde med misbrug af magtpositioner og seksuelle overgreb gennem det gradvise skred i normer.

Figur 4.3: Har du opført dig seksuelt grænseoverskridende over for en kollega, eller har du været vidne til en kollegas uønskede seksuelle oplevelser?



Note: Der indgår 5.968 personer i undersøgelsen.

Yngre kvinder er meget udsatte

Undersøgelsen viser, at yngre kvinder er meget udsatte i forhold til grænseoverskridende adfærd. Som det fremgår af figur 4.7, har hele 80 pct. af kvinderne mellem 18 og 29 år oplevet én eller flere former for grænseoverskridende adfærd i deres virke som musikskaber og -udøver inden for de seneste fem år. I spørgeskemaundersøgelsen er der mange kvinder, som beskriver, hvordan de oplever at have været meget udsatte for seksuel chikane på grund af en ung alder. En kvinde beskriver fx, at hun oplevede, at den grænseoverskridende adfærd først stoppede, da hun blev ældre:

"Det stoppede for 10 år siden, da jeg blev 35. Forinden har jeg oplevet det hele. I påtale, berøring (også af lærer på konservatoriet) og tilmed flere gange sex, der måske indledningsvist skyldtes flirt, men endte med deciderede overgreb, hvor mit nej blev overhørt gentagne gange. Og jeg havde åbenbart ikke styrken til at gå. Av av av." (Kvinde, 45 år)

Det er veldokumenteret i forskning og de mange undersøgelser af seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd, at yngre kvinder er mere udsatte end ældre kvinder.

Når så mange unge kvinder og ikke-ciskønnede oplever et arbejdsmiljø, hvor det ikke er unormalt at være udsat for grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane, så har det uden tvivl betydning for kønsbalancen blandt skabende og udøvende musikere. Det hårde og seksualiserede arbejdsmiljø for unge kvinder og ikke-ciskønnede påvirker i høj grad, hvor mange der har mulighed for at arbejde inden for musikken. En kvinde fortæller i spørgeskemaundersøgelsen, hvordan det hårde arbejdsmiljø direkte har medført, at hun er blevet nødt til at droppe karrieren:

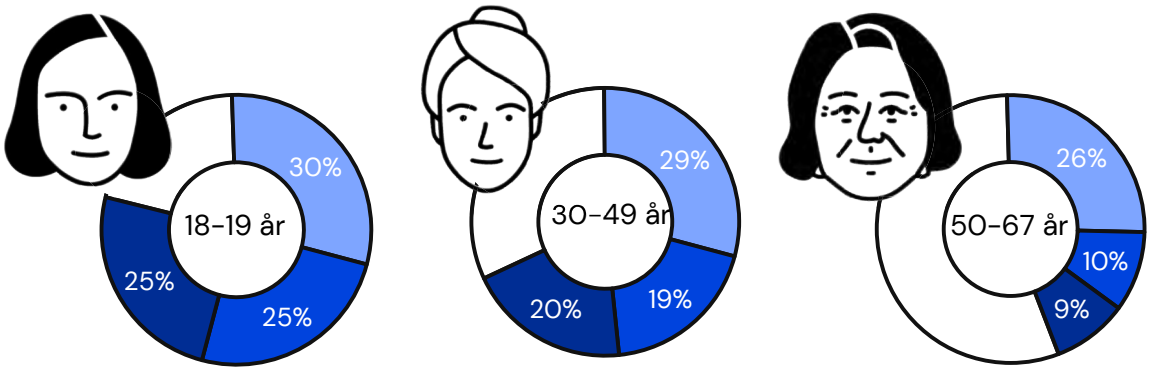
"Jeg var meget ung, da jeg startede i musikbranchen, og vidste ikke, hvordan jeg skulle og kunne sige NEJ. Jeg er blevet traumatiseret af branchen. Og har i øvrigt trukket mig helt tilbage de seneste par år for at gå i terapi og for at få helet mange af de sår, jeg har fået i branchen." (Kvinde, 26 år)

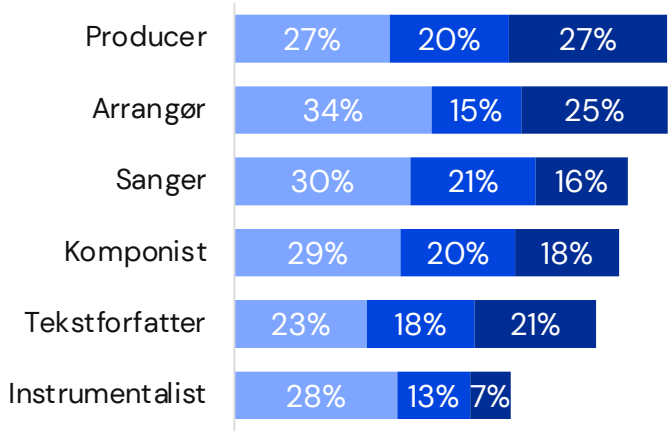
Som det også er illustreret i figur 4.7, er grænseoverskridende adfærd, herunder seksuel chikane, udbredt på tværs af funktion og genrer, men der er alligevel nogle funktioner, hvor det er mere udbredt. Blandt kvindelige producere og arrangører har 74 pct. oplevet én eller flere former for seksuel chikane og hverdagssexisme inden for de seneste fem år. For kvindelige instrumentalister er det 48 pct.

Undersøgelsen viser også, at miljøerne inden for hiphop, rap og R&B er særligt hårde at befinde sig i for kvinder. Her har 82 pct. af kvinderne oplevet én eller flere former for seksuel chikane og hverdagssexisme inden for de seneste fem år - og hele 34 pct. har oplevet fem eller flere former. Til sammenligning er der hhv. 10 og 13 pct. af kvinderne inden for jazz og klassisk musik og ny kompositionsmusik, som har oplevet fem eller flere former for grænseoverskridende adfærd.

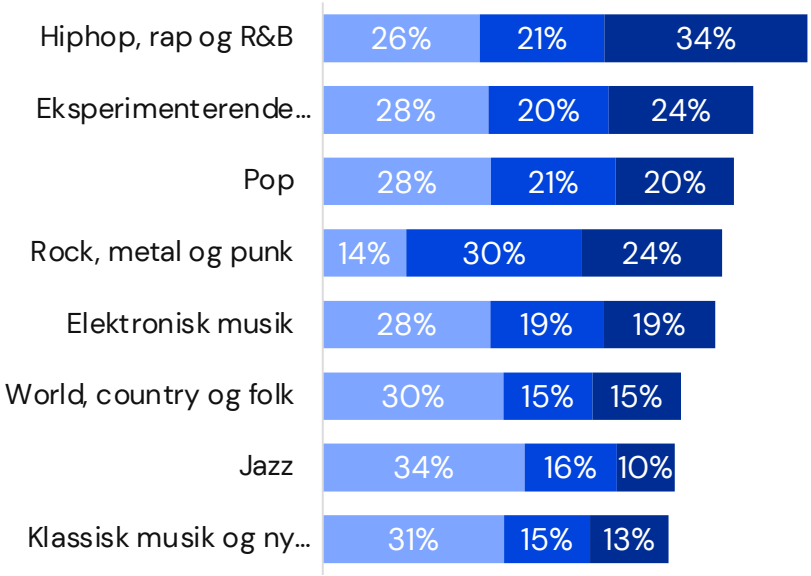
Figur 4.4: Kvinder oplever grænseoverskridende adfærd på tværs af alder, funktion og genre

... Jo yngre kvinderne er, des flere former for grænseoverskridende adfærd har de oplevet i de seneste 5 år.





...74 pct. af de kvindelige producere og arrangører har oplevet én eller flere former for grænseoverskridende adfærd.



...81 pct. af kvinderne i hiphop, rap og R&B og 72 pct. af kvinderne i eksperimenterende musik og lydkunst har oplevet én eller flere former for grænseoverskridende adfærd.

1-2 former | 3-4 former | 5-12 former for grænseoverskridende adfærd

Note: Der indgår 1.501 kvinder i undersøgelsen. Former for grænseoverskridende adfærd kan ses på forklaringen på figur 4.2.

Grænseoverskridende adfærd mod kvinder er allestedsnærværende

Ud over at undersøgelsen viser, at kvinder og ikke-ciskønnede er mere udsatte i forhold til at opleve mere omfattende og gentagne former for grænseoverskridende adfærd end mænd, så viser undersøgelsen også, at der er kønsforskel på, i hvilke situationer - og fra hvem - man oplever seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd.

I kvalitative interviews og åbne besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen beretter kvinder og ikke-ciskønnede om, hvordan de er udsat for seksuel chikane fra mange forskellige personer, herunder både chefer, gatekeepere, beslutningstagere, kolleger, fans og anmeldere. Fx beskriver en kvinde i spørgeskemaundersøgelsen, hvordan hun altid er utryg, når hun skal ud at spille, fordi hun så ofte oplever grænseoverskridende adfærd:

"Sexisme og nedladende og krænkende adfærd oplever jeg, hver gang jeg spiller. Jeg er altid utryg, når jeg skal ud at spille, fx i mødet med teknikere og lydpersoner, fordi de altid taler nedladende eller sexistisk til mig i en eller anden grad. Jeg er blevet befamlet, opfordret til sex, jeg har oplevet truende adfærd, overskridende adfærd, alt muligt. Hver eneste gang i en eller anden grad, desværre."
(Kvinde, 25 år)

Som mange andre kvinder i undersøgelsen beskriver nedenstående kvinde, hvordan hun har oplevet forskellige typer af uønsket seksualiseret adfærd, som spænder fra gramseri til upassende spørgsmål om hendes privatliv. Hun illustrerer også, hvordan kulturen er blevet normaliseret og er allestedsnærværende, og at den grænseoverskridende adfærd også kommer fra personer med magt over hendes karriere:

"Jeg har oplevet nærmest ALT. Gramseri, uønsket opmærksomhed, dårlige jokes, snak om min krop, snak om min vægt, kommentarer om mit tøj, nedsættende tale om mig som komponist (mistro til, at jeg selv skrev musikken). En joke fra en person, jeg havde en kontrakt med, var "Hun er ikke så stor, så hun er nok nem at seksuelt tilfredsstille ligesom de små kinesere", sagt til tre andre mænd, mens jeg var i rummet … Jeg har oplevet upassende spørgsmål, fx om, hvem jeg har sex med blandt folk med kontraktmæssig magt over mig. Seriøst, jeg har 200 historier om den slags, fra jeg var 17 år gammel."
(Kvinde, 37 år)

En anden kvinde beskriver, hvordan sexisme og chikane foregår på mange arenaer og i flere sammenhænge:

"En på produktionsholdet tog mig på røven, efter han skulle hjælpe mig med at klæde om, en del publikummer ligeså, masser af kommentarer ang. mit køn og forbehold ift. mine tekniske evner. Kollegaer, der forelsker sig i mig, hvor jeg for det meste selv vælger at trække mig fra samarbejdet. Det har megastore konsekvenser, og jeg forsøger nu at undgå at omgive mig med nogen professionelt, hvor der er risiko for, at det sker - hvilket selvfølgelig sætter en masse begrænsninger." (Kvinde, 41 år)

Mænd beretter i undersøgelsen oftere om, at de særligt oplever grænseoverskridende adfærd fra publikum og fans. Fx at publikum under eller efter koncerter gramser på dem eller kommer med grænseoverskridende kommentarer. En mandlig musiker beskriver i spørgeskemaundersøgelsen, hvordan han fx oplever at blive gramset på, når han er på vej på scenen:

"Er flere gange blevet gramset på røven af kvindelige fans på vej på scenen. Og en enkelt gang lige på kønsdelene. Det er gået så stærkt, og mens jeg havde travlt, at jeg ikke har fået sagt fra. Men jeg ligger ikke søvnløs over det. Det er jo bare en hånd." (Mand, 36 år)

Som det fremgår af citatet, pointerer den pågældende mand, at situationen ikke påvirker ham, og det går igen i flere mænds beretninger om oplevelsen af grænseoverskridende adfærd. At mænd bagatelliserer oplevelsen af grænseoverskridende adfærd, kan både være et udtryk for tabuisering af grænseoverskridende adfærd over for mænd, men det kan også være et udtryk for, at der er stor forskel på, hvem man oplever adfærden fra, og hvad situationen er.

Seksuelt grænseoverskridende adfærd må forstås i lyset af magtforhold og med øje for i forvejen udsatte positioner. Seksuel chikane er udtryk for en udnyttelse og en måde at fastslå magtulighed, autoritetsforhold og hierarkier på (Reinicke 2018). I de tilfælde, hvor mænd udsættes for seksuel chikane, som er beskrevet ovenfor, manifesterer den grænseoverskridende adfærd sig som oftest ikke i et hierarkisk magtforhold eller som led i en allerede eksisterende struktur, hvor mandlige musikere bliver undermineret eller oplever ulige vilkår. Det kan være med til at forklare, hvorfor sådanne oplevelser, hvor ubehagelige de end måtte være i situationen, ikke har stor betydning eller karrieremæssige konsekvenser for personen, som er udsat for dem.

Konsekvenserne af sexisme

Der er foretaget flere undersøgelser, der dokumenterer, hvilke konsekvenser sexisme og seksuel chikane har for personer, der udsættes for det. Konsekvenserne er omfattende og rammer personer både økonomisk, socialt og psykisk. Fx kan konsekvenserne være, at man mister eller opgiver sit job, mindre selvværd, manglende tillid til egen jobpræstation, følelsen af magtesløshed, angst og stress (Arcel 1992; Borchorst & Agustín 2017).

De individuelle konsekvenser af sexisme afhænger af mange faktorer. Konsekvenserne afhænger både af den individuelle oplevelse og af konteksten, herunder varigheden og hyppigheden af hændelserne, samt afhængigheden og magtforholdet mellem udøver og offer (Borchorst og Agustín 2017; Muhr 2019). Konstante nedgørende kommentarer, jokes og stereotype forventninger kan have konsekvenser for den enkelte, selvom der umiddelbart er tale om mindre grove hændelser end fysiske krænkelser. Det er ikke den isolerede sexistiske hændelse i sig selv, men derimod oftest gentagelsen af hændelserne, der er skadelig i det lange løb, hvor de mange dråber får bægeret til at flyde over; den såkaldte 'drip-drip'-effekt af sexisme (Einersen mfl. 2021).

Den sexistiske kultur kan ifølge forskningen have den konsekvens, at kvinder og ikke cis-kønnede internaliserer kulturen. Det betyder, at de bliver meget usikre på deres egne evner og oplever en følelse af magtesløshed, angst og stress (Hequembourg 2009; Bearman 2009). Som også beskrevet i tidligere kapitler beretter en del kvinder og ikke-ciskønnede i undersøgelsen om, at kulturen påvirker dem negativt og på måder, som har store konsekvenser for dem personligt og karrieremæssigt.

Undersøgelsen viser, at et gennemgående træk for kvinder og ikke-ciskønnede, som oplever sexisme, er, at de bruger meget energi og fokus på at håndtere det, og at det har konsekvenser for deres musikalske virke. En kvinde beskriver, hvordan hun bruger uhensigtsmæssigt meget energi på at forsvare sig imod jargonen og den grænseoverskridende adfærd, og hvordan det påvirker hendes musikalske performance negativt:

"Hvis man hele tiden skal holde et skjold på den ene arm for at parere det, der kan komme, så har du jo også kun én arm at arbejde med. Hvis jeg havde haft frie hænder, så havde jeg nok følt, at jeg kunne udfolde mig mere, skabe og afprøve mig meget mere frit." (Kvinde, 37 år – stoppet som musiker)

I undersøgelsen er der også en del kvinder, som oplever at skulle balancere deres seksuelle fremtoning og spille det seksuelle spil samtidig. Kvinderne fortæller om at bruge en masse ressourcer på at prøve at finde den rigtige balance, men det viser sig altid at være en catch-22-situation: På den ene side oplever de, at det bliver anset som nødvendigt og dermed forventet, at de bruger og spiller på deres seksualitet, fx i deres musikalske udøvelse og performance. På den anden side oplever de samtidig at blive bebrejdet og miskrediteret, når de gør det. Grænseløse og uklare arbejdsforhold forstærker den svære balancegang for kvinderne, fordi de risikerer at miste jobs, hvis de træder ved siden af.

Normalisering og tavshedskultur - hvorfor man ikke siger fra

Der er nogle kulturelle eksklusionsmekanismer på spil, som gør det vanskeligt for alle uanset køn at sige fra over for grænseoverskridende adfærd. Dette er velkendt i forskningen generelt og i musikbranchen specifikt. Den måde, som hverdagssexismen kommer til udtryk på, gør det vanskeligt som enkeltpersoner at stille noget op mod den grænseoverskridende adfærd, de møder (Borchorst og Agustín 2017). Sexismen udgør en form for eksklusionsmekanisme, men hvis man siger fra, risikerer man i endnu højere grad at blive ekskluderet, både fra fællesskabet om musikken og fra konkrete jobs og samarbejder.

Den kvalitative analyse viser, at den grænseløse adfærd ofte er en del af den netværks- og arbejdsform, som musikerne indgår i, når de skaber eller udøver deres musik. At sige fra over for nedladende og grænseoverskridende kommentarer eller handlinger flytter fokus fra musikken, hvilket ingen – heller ikke personer, der udsættes for grænseoverskridende adfærd - ønsker. Ofte er sexismen også pakket ind i humor, hvilket også gør det svært at sige fra. Humor fungerer som en legitimering af adfærden, fordi det serveres på en måde, som gør det svært at argumentere for, at det er sexistisk. Grænseoverskridende adfærd opfattes forskelligt og bliver af nogle anset eller skudt til hjørne som uskyldigt sjov eller "normal" kønnet opførsel (eksempelvis i form af "boys will be boys"). Hvis man sætter spørgsmålstegn og siger fra, bliver man nemt gjort til en "KillJoy", til en, der spolerer den gode stemning (Ahmed 2017). De grænseoverskridende oplevelser kan også foregå i situationer, hvor det opleves som helt umuligt at sige fra. Fx fortæller en nonbinær person i et interview følgende:

"Man kan ikke sige noget, fordi man skal spille show lige om lidt, og man har ikke lyst til at sætte sig selv derhen. Man er i så presset en situation, at de kan sige alt til en, og man er bare nødt til at finde sig i det." (Ikke-ciskønnet, 25 år)

Det kan have direkte konsekvenser, hvis kvinder og ikke-ciskønnede siger fra over for grænseoverskridende adfærd. Konsekvenserne kan både komme til udtryk ved at forstærke den eksisterende outsider-position, som kvinder og ikke-ciskønnede generelt står i, når de viser, at de ikke bakker op om omgangsformen. Hvis man sætter spørgsmålstegn ved en særlig indforstået og urørlig del af kulturen, kan det betyde eksklusion fra det sociale sammenhold. I et andet interview fortæller en person om, hvilke konkrete konsekvenser det har haft, når vedkommende har sagt direkte fra over for sexisme:

"Jeg har engang sagt fra over for en grænseoverskridende lydtekniker, men jeg oplevede at skulle forsvare mig, bevise ting, komme med eksempler osv. Alle endte med at synes, det var synd for ham, og at jeg var en "kælling", fordi jeg reagerede." (Ikke-ciskønnet, 32 år)

Konsekvenserne ved at sige fra kan være meget direkte og have stor betydning for den pågældende persons karriere. En kvinde fortæller i undersøgelsen, hvordan hun personligt har oplevet at gå glip af en stor karrieremæssig mulighed, udelukkende fordi hun ikke ville være intim med en anden deltager i projektet:

"Dengang en producer, efter at have hørt mig indspille min første plade, lovede mig et musikprojekt, som kunne skaffe mig mange år frem i branchen. Projektet blev dog droppet efter en af hans venner/lydteknikere spurgte, om jeg ville kysse, og jeg sagde nej. Jeg fik aldrig en forklaring. Det var bare droppet." (Kvinde, 34 år)

På samme vis beskriver en kvinde, hvordan hun frygter, at en klage over grænseoverskridende adfærd kan begrænse hendes fremtidige muligheder betragteligt:

"Man taler ikke til mig som ligeværdig, og man skal finde sig i sexistiske udtalelser og sexchikane fra folk, der burde være ens ligeværdige kolleger. Det gør, at der er nogle, som jeg helt undlader at samarbejde med, idet det vil koste mig alt for meget mentalt at skulle arbejde med dem. Jeg skriver i øjeblikket på en klage over en fremtrædende chef og er fx spændt på, om det vil påvirke, hvilke muligheder der er for mig bagefter." (Kvinde, 27 år)

Som ovenstående citater peger på, kan det være nærmest umuligt at sige fra over for noget, som er en normal del af kulturen. Selvom verbal og fysisk seksuel chikane ifølge deltagerne i undersøgelsen ofte sker åbent og med vidner, så er det tabuiseret og noget, man ikke taler om eller handler på. Deltagerne i undersøgelsen fortæller om, at det er helt normalt at undskylde og forklare sexismen med, at det er en hård branche, hvor man skal kunne tåle lidt af hvert for at kunne begå sig.

Tavshed om grænseoverskridende adfærd fører til, at adfærden bliver en almindelig del af hverdagen - den normaliseres. Hvis der er tale om gentagne krænkelser, som ikke problematiseres, understøtter det, at den grænseoverskridende adfærd bliver normgivende, og flytter grænserne for det normale, og det bliver endnu sværere at sige fra. Den konstante flytning af grænser skaber en kultur, hvor man må acceptere sexisme og krænkelser som en del af dagligdagen (Einersen m.fl. 2021).

Delkonklusion

Alle oplever på tværs af køn relativt meget grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane. Dette vidner om et miljø og en kultur, der visse steder er meget præget af sexisme og verbal og fysisk seksuel chikane. Kvinder og ikke-ciskønnede oplever markant mere grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane på alle niveauer end mænd. Mænd oplever også visse typer af uønsket seksuel adfærd, men i langt mindre udstrækning og med færre konsekvenser. Hvor mænd beretter, at den uønskede seksuelle chikane oftest kommer fra publikum, oplever kvinder og ikke-ciskønnede, at det kommer fra mange forskellige aktører: gatekeepere, kolleger, anmeldere, publikum, lydteknikere mv.

Grænseoverskridende adfærd, herunder seksuel chikane, defineres i denne undersøgelse på baggrund af 12 forskellige spørgsmål. Spørgsmålene handler blandt andet om at føle sig utryg i arbejdssituationer, at blive gramset på og fysiske overgreb. Alle på tværs af køn oplever grænseoverskridende adfærd i deres arbejde som musikskaber og -udøver: Hele 70 pct. af de ikke-ciskønnede og 64 pct. af kvinderne har oplevet én eller flere former for grænseoverskridende adfærd over de seneste fem år, mens tallet for mænd er 44 pct.

Det er langt mere normalt for kvinder og ikke-ciskønnede at blive udsat for flere former for grænse-overskridende adfærd, end det er for mænd. Mere end hver fjerde (28 pct.) af de ikke-ciskønnede i undersøgelsen har oplevet mere end fire former for grænseoverskridende adfærd over de seneste fem år, og det samme har knap hver femte (19 pct.) af kvinderne og 6 pct. af mændene.

Den grænseoverskridende adfærd opleves mest af yngre kvinder under 30 år, hvor hele 80 pct. har oplevet én eller flere former. Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at grænseoverskridende adfærd opleves mest blandt kvindelige producere og arrangører og mest inden for hiphop, rap og R&B samt eksperimenterende musik og lydkunst. Flere beskriver adfærden som noget, man ikke snakker om, men som alle samtidig stiltiende godt ved, er en del af kulturen.

Forskning på området viser, at konsekvenserne af grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane ofte er omfattende, både for den enkelte og på et samfundsmæssigt niveau bl.a. i form at tab af talent. Mange kvinder og ikke-ciskønnede i undersøgelsen fortæller om, at den grænseoverskridende adfærd tager energi og fokus fra at skabe og udøve deres musik, fordi de samtidig skal gardere sig mod - og håndtere - en nedgørende jargon eller uønsket seksuel adfærd. Andre fortæller om, at de decideret har måttet forlade branchen og karrieren som konsekvens af den grænseoverskridende adfærd.

Konsekvenserne af den grænseoverskridende adfærd og seksuelle chikane har forskellig karakter, men undersøgelsen viser, at det på forskelige vis påvirker kvinder og ikke cis-kønnedes muligheder for at gøre karriere negativt. Undersøgelsen viser dermed, at grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane med høj sandsynlighed er en væsentlig medvirkende årsag til kønsubalancen blandt udøvende og skabende musikere.



Kapitel 5

Bag om undersøgelsen

Data og metode

Undersøgelsen er udarbejdet af KVINFO og Analyse & Tal. Fundene i rapporten bygger på et litteraturstudie, en række kvalitative interviews og en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. Dataindsamlingen er gennemført i perioden maj 2021 - februar 2022. Der er gennemført 9 interviews forud for spørgeskemaundersøgelsen og 8 opfølgende. Interviewpersoner og respondenter er alle skabende eller udøvende musikere i forskellige genrer, med forskellige aldre og køn. I spørgeskemaundersøgelsen indsamlede vi 5.996 fulde besvarelser. I tillæg til de kvalitative interviews og spørgeskemaundersøgelsen kvalificerer et seminar blandt 32 forskellige aktører fra musikbranchen og undersøgelsens styregruppe undersøgelsens fund. Opdragsgiverne til undersøgelsen er organisationerne Dansk Live, JazzDanmark, Koda, Rosa, Snyk og Tempi, mens Gramex har bistået med data.

Opdraget for undersøgelsen er at finde årsager til den skæve kønsbalance blandt skabende og udøvende musikere. Selvom andre grupper potentielt også er underrepræsenterede i branchen og oplever markante barrierer på grund af fx seksualitet og etnicitet, ligger det uden for opdraget i denne undersøgelse. For at sandsynliggøre at undersøgelsen afdækker årsager til kønsubalancen og barriererne for at opnå en større grad af kønsdiversitet – anvender vi en triangulering af metoder, hvor vi kombinerer kvantitative og kvalitative metoder. Kombinationen af metoder har til formål at sikre en dybdegående, såvel som en helheds- og handlingsorienteret forståelse af fænomenet kønsubalance blandt skabende og udøvende musikere.

Kombinationen af metoder sikrer, at fokus samt begreber og sprogbrug i undersøgelsen er præcise og retvisende for deltagerne i undersøgelsen. Vores metodevalg sikrer os, at undersøgelsen har både bredde og dybde, hvor både omfang og nuancer i forbindelse med årsagerne til kønsubalance udfoldes. Projektets dataindsamling omfatter fire faser:

1. Forundersøgelse bestående af et litteraturstudie
2. Kvalitative eksplorative interviews med skabere og udøvere af musik i den danske musikbranche
3. Spørgeskemaundersøgelse og kvantitativ kortlægning af omfang
4. Opfølgende kvalitative interviews med deltagere fra spørgeskemaundersøgelse

I undersøgelsens fokus på forskelsbehandling på baggrund af køn og herunder seksuel chikane læner vi os op ad definitionerne i lovgivningen og arbejdstilsynets vejledning. Undersøgelsen baserer sig på en sociologisk og ikke juridisk tilgang til at undersøge forskelsbehandling på baggrund og køn. Det betyder, at vi fokuserer på tendenser og mønstre, kultur og normer fremfor at fokusere på de juridiske aspekter af retsansvar og afklaring af hændelsesforløb. De konkrete spørgsmål i denne undersøgelse er udformet på baggrund af forskning på området, der viser, at man får det mest retvisende billede af forskelsbehandling, hvis man stiller konkrete frem for overordnede spørgsmål (Borchorst og Agustín 2017).

Litteraturstudie

Formålet med litteraturstudiet er en forundersøgelse, som først og fremmest skal sikre, at analysen tager afsæt i - og bygger videre på - relevant og nutidig viden på området. Dette blev sikret ved at dykke ned i eksisterende viden om kønsubalance generelt og i musikbranchen i særdeleshed. Litteraturstudiet afdækker viden primært fra Danmark og sekundært fra andre nordiske lande. Ud over viden i sig selv, er udfaldet af litteraturstudiet – i samarbejde med projektets følgegruppe – blevet brugt til at skærpe fokus for undersøgelsen.

Kilder er listet i litteraturoversigten i kapitel 6.

Litteraturstudiet gør brug af følgende typer af kilder:

- Forskningslitteratur om køn og musikbranchen eller lignende industrier, om det kønsopdelte arbejdsmarked, og om hvilke arbejdsforhold sexisme trives i.
- Rapporter og opgørelser om danske forhold i musikbranchen og lignende brancher fra tænketanke, interesseorganisationer og andre aktører.
- Debatindlæg, kronikker og avisartikler om vidnesbyrd i musikbranchen og lignende brancher.

Litteraturstudiet er foretaget gennem centrale danske, nordiske og internationale databaser, herunder Det Kgl. Biblioteks database og Google Scholar. Der er søgt systematisk ved hjælp af gentagne centrale søgeord og søgestrenge. Hertil er også anvendt snowball-søgning, fx for at finde frem til centrale forskere.

Det kvalitative datamateriale

Eksplorative forinterviews

På baggrund af litteraturstudiet er der blevet interviewet 9 personer forud for spørgeskemaundersøgelsen. Formålet med de kvalitative interviews med musikskabere og -udøvere er at få en dybdegående viden om branchen og musikernes virkelighed. De kvalitative interviews har haft to formål: at tydeliggøre musikskabere og –udøveres oplevede årsager til kønsubalance, så det også blev klart, hvad musikerne oplevede af udfordringer og barrierer for at skabe mere kønsdiversitet. Og at informere den efterfølgende spørgeskemaundersøgelse, der skulle vise omfanget af de identificerede årsager til barrierer og de udfordringer, der er ved at skabe en større diversitet og kønsbalance i musikbranchen.

Interviewpersonerne er udvalgt til at afspejle en ligelig repræsentation af køn, alder, etnicitet og karriereniveau. Interviewpersonerne er anonyme. Interviewguiden fokuserede hovedsageligt på oplevelser frem for holdninger og har til formål at fremkalde et narrativt billede af interviewpersonen, som giver indsigt i de (negative såvel som positive) oplevelser, der er ved at være musiker i Danmark – dette inklusive egne oplevelser af, hvad der har forårsaget disse oplevelser. Interviewguiden til de indledende interviews baserede sig på følgende temaer, der fremkom i arbejdet med litteraturen:

1. Karrierevej
2. Arbejdsvilkår og trivsel
3. Rollemodeller og støtte
4. Vurdering og magtpositioner
5. Kultur - normer, stereotyper og diskurser i branchen
6. Sexisme og negativ forskelsbehandling
7. Konsekvenser og løsninger

Åbne besvarelser fra spørgeskemaundersøgelsen

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen har 1.500 personer valgt at bidrage med deres individuelle oplevelser i de åbne besvarelser. Spørgeskemaundersøgelsen indeholdt løbende mulighed for at uddybe respondentens svar frit. De åbne besvarelser er med til at kvalificere de kvantitative fund og den overordnede analyse, idet de via respondenternes egne beskrivelser giver et mere nuanceret og konkret billede af udfordringerne. De åbne besvarelser er efterfølgende systematiseret ud fra de ovenfor nævnte tematiseringer. Citater og indsigter fra de åbne besvarelser er løbende anvendt i undersøgelsen, men kun når de reflekterede en analytisk pointe og ikke alene på grund af en enkeltstående oplevelse.

Opfølgende, opklarende interviews

Efter den kvantitative kortlægning i spørgeskemaundersøgelsen blev mange spørgsmål besvaret, men kortlægningen bidrog også med nye spørgsmål. Formålet med de opfølgende interviews var at få uddybet overraskende resultater samt at få sat flere ord på og fortællinger bag tallene. På baggrund af

besvarelserne blev der udvalgt 8 interviewpersoner til opfølgende interviews. Her blev lagt vægt på at få belyst arbejdsmiljøet yderligere fra forskellige kønnede oplevelser, herunder hvordan kvinder og mænd kan navigere i de uregulerede kår relateret til familie og netværk. Et tema var desuden hverdagssexisme og seksuel chikane, hvor både den enkeltes oplevelse af uønsket adfærd, den enkeltes oplevelse af kulturen, samt vidners perspektiver var i fokus. Herudover var løsnings- og forandringsperspektivet, set fra forskellige vinkler og med forskellig erfaring, også i fokus. Tabel 5.1 opgør interviewpersoner, deres køn, alder, genre og funktion som skabende eller udøvende musikere.

Tabel 5.1 : Oversigt over de interviewede udøvende og skabende musikere

Forinterviews

Køn	Alder	Funktion
Kvinde	62 år	Violinist i et orkester
Mand	55 år	Filmkomponist
Non-binær	25 år	Sanger, guitarist, singer-songwriter
Kvinde	47 år	Bassist og underviser
Kvinde	30 år	Musiker i metalband
Non-binær	32 år	Musiker i punkband
Kvinde	39 år	Sanger, sangskriver, guitarist
Mand	40 år	Rapper
Kvinde	46 år	Jazzsanger

Opfølgende interviews

Køn	Alder	Funktion
Mand	44 år	Rapper
Kvinde	37 år	Sanger, tekstforfatter, pop, elektronisk, eksperimenterende lydkunst
Kvinde	24 år	Sanger (rapper), tekstforfatter, hiphop
Kvinde	38 år	Jazzmusiker
Mand	40 år	Trommeslager, rock, punk
Kvinde	40 år	Singer-songwriter
Mand	53 år	Pianist
Mand	54 år	Instrumentalist

Det kvantitative datamateriale

Respondenter i spørgeskemaundersøgelsen

Undersøgelsen er foretaget med afsæt i Kodas og Gramex' medlemsdatabaser. Ved at inkludere medlemmer fra begge organisationer sikrer vi både at få udøvende og skabende musikere med i undersøgelsen. Undersøgelsen er sendt ud til medlemmer, som enten har modtaget midler inden for de seneste tre år eller er indmeldt inden for de seneste fem år. Afgrænsningen sikrer, at nye såvel som erfarne musikere er med, mens de, som kun har haft et enkelt hit for lang tid siden, er sorteret fra. Spørgeskemaet er sendt ud til 31.987 personer.

Personer under 18 år eller over 67 år er udeladt af undersøgelsen af to forskellige grunde. For at stille spørgsmål til børn og unge under 18 år skal man have forældrenes tilsagn. Det har vi ikke haft mulighed for at få. Mange musikere over 67 år vil være på pension, så for at få et retvisende billede af musikbranchen, som den er i dag, har vi udeladt de ældste musikere. Ligeledes har vi udeladt at sende undersøgelsen til personer, der har tilkendegivet i andre sammenhænge, at de ikke ønsker mails fra Koda og Gramex. Flere personer er indmeldt begge steder, og de har selvfølgelig kun modtaget mailen én enkelt gang.

Undervejs har 1.131 personer/e-mails valgt at melde sig fra undersøgelsen. Hovedårsagerne har været, at man enten ikke var interesseret i at deltage, eller at man ikke så sig selv som udøvende eller skabende musiker. Derudover er der også nogle, som har modtaget undersøgelsen flere gange, fordi de har været registreret med forskellige mails hos Koda og Gramex og derfor har meldt den ene mail fra undersøgelsen.

Beskrivende statistik om respondenter i undersøgelsen

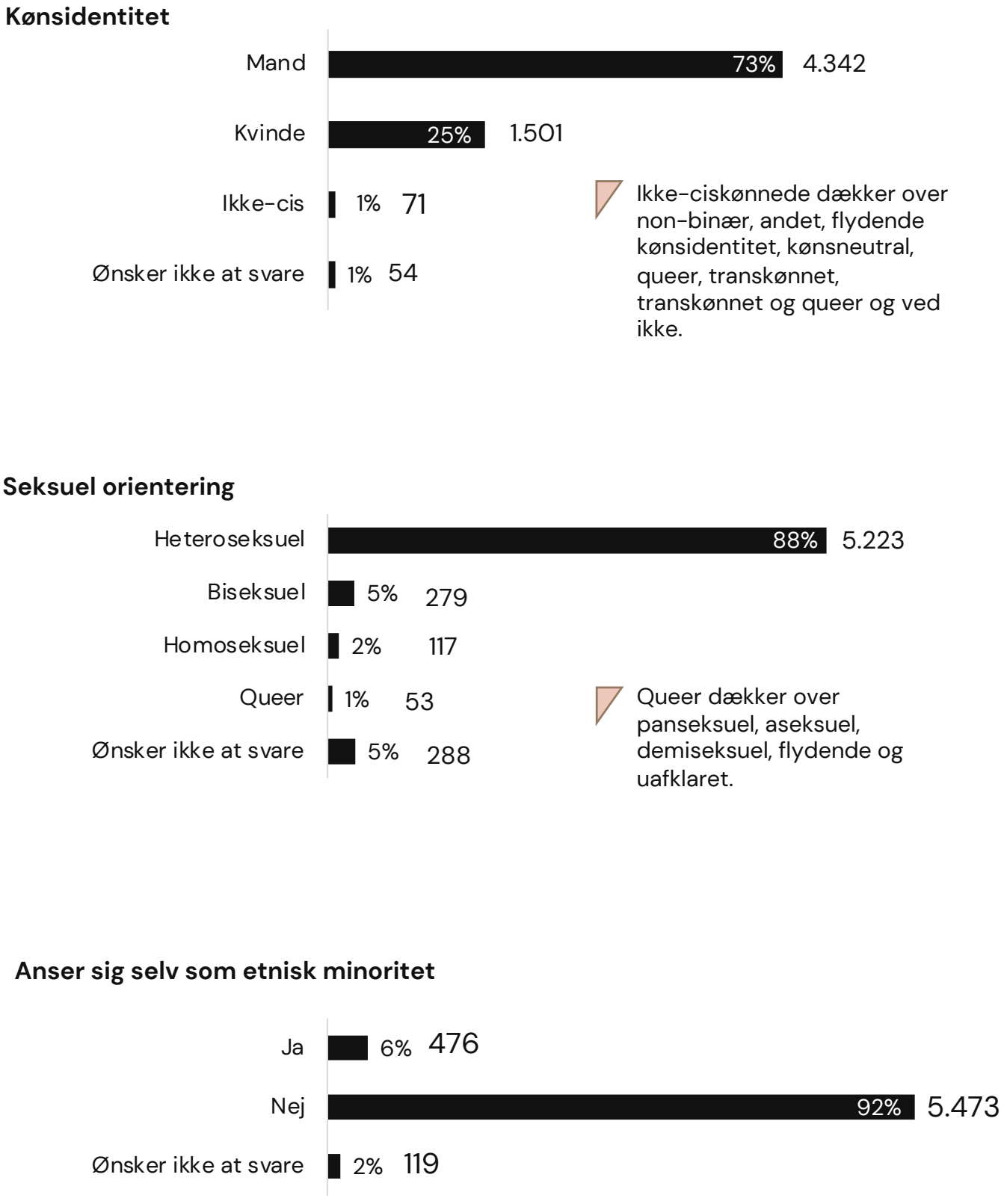
De følgende fire figurer tegner et billede af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen. I figur 5.1 er illustreret, at der er 73 pct. mænd, 25 pct. kvinder, 1 pct. ikke-ciskønnede, og 1 pct. der ikke ønsker at svare på spørgsmålet. Af respondenterne er 88 pct. heteroseksuelle, 5 pct. er biseksuelle, 2 pct. er homoseksuelle, 1 pct. er queer, og 5 pct. ønsker ikke at svare. Der er 6 pct. i undersøgelsen, der anser sig selv som en etnisk minoritet.

I figur 5.2 kan man se, at ikke-ciskønnede i undersøgelsen er yngre end både mænd og kvinder, og kvinder lidt yngre end mænd. Der er nogenlunde lige mange kvinder og mænd i undersøgelsen (43 og 46 pct.), der har hjemmeboende børn. Blandt respondenter med børn indretter kvinder og mænd i nogenlunde lige høj grad sit arbejdsliv som musikskaber og -udøver efter deres familieliv.

I figur 5.3 viser graferne, at de kunstnerbetegnelser, der bedst beskriver respondenterne, er sanger, instrumentalist, tekstforfatter og komponist. Det er tydeligt i figur 5.3, at kvinder oftere er sangere end mænd, mens mænd oftere er blandt instrumentalister, producere og arrangører. Når man ser på funktion, er fordelingen blandt kvinder, at de ofte er solist/artist, mens mænd ofte er bandmedlemmer. Kvinder befinder sig mest i genrerne: pop, world, country og folk, klassisk musik og kompositionsmusik, mens mænd oftest befinder sig i genrerne: pop, eksperimenterende musik og lydkunst, rock, metal, punk og elektronisk musik.

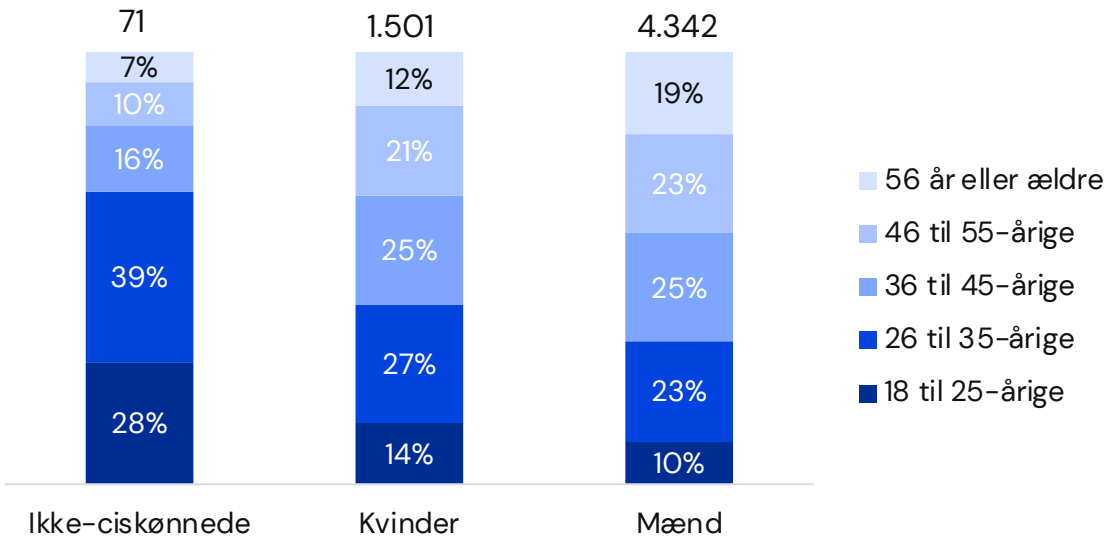
I figur 5.4 er opgjort de økonomiske forhold for respondenterne i forbindelse med deres virke som musikskaber- og udøver. Som man kan se, er det de færreste i undersøgelsen, der kan leve af deres musik. Kun 14-17 pct. har over 75 pct. af deres indkomst fra deres virke som musikskaber eller -udøver. Størstedelen har arbejdsforhold som selvstændige, og størstedelen uden CVR-nummer. Blandt den gruppe, som kan leve af deres virke som musikskaber og -udøver, er de fleste ansatte (enten fuldtid, deltid eller periodisk) eller selvstændige med CVR-nummer.

Figur 5.1: Kønsidentitet, seksualitet og etnicitet

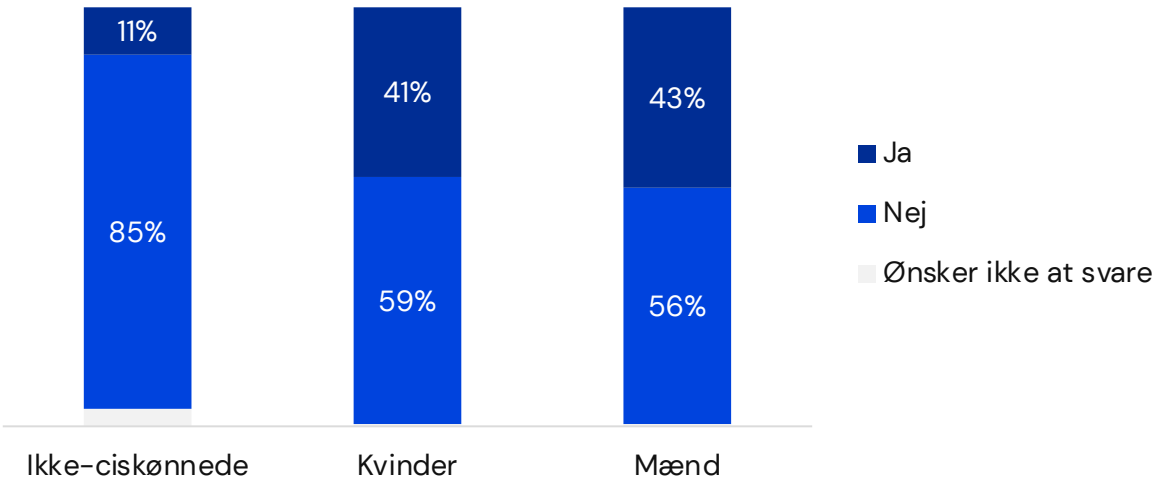


Figur 5.2: Alder, børn og økonomi

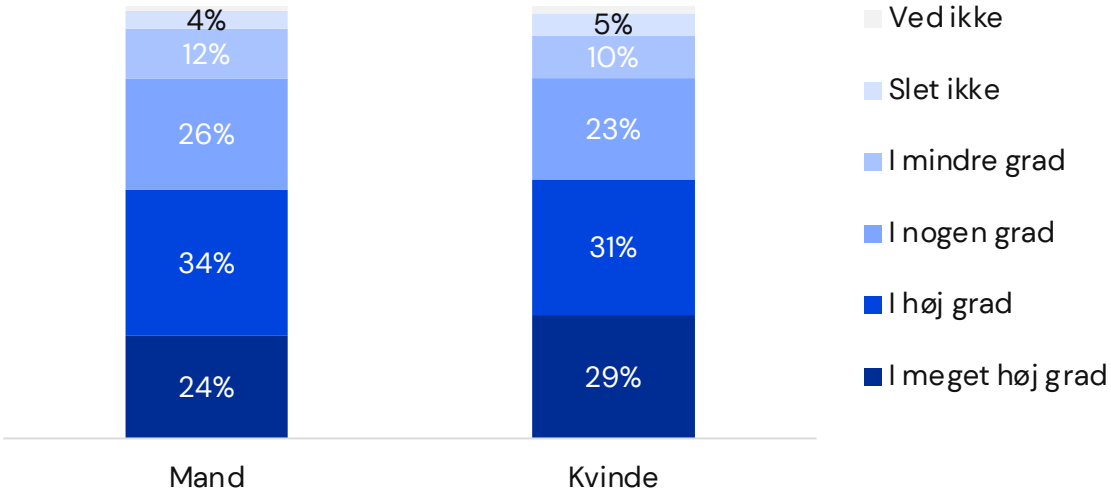
Aldersfordeling



Har hjemmeboende børn



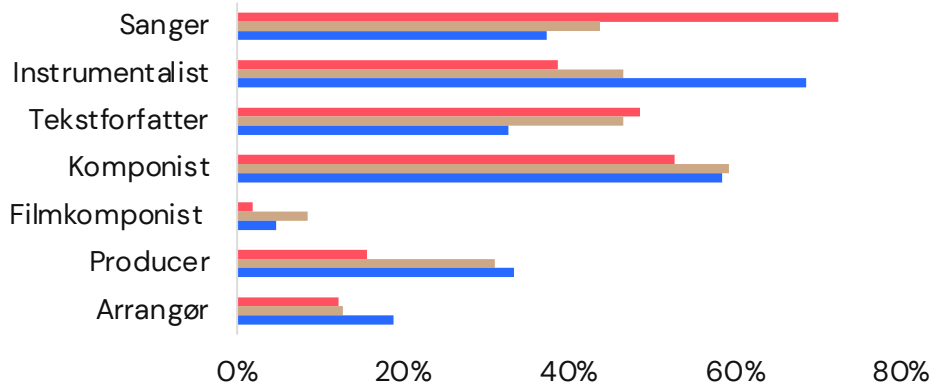
Blandt respondenter med børn: I hvilken grad man indretter sit arbejdsliv som musikskaber/musikudøver efter familieliv



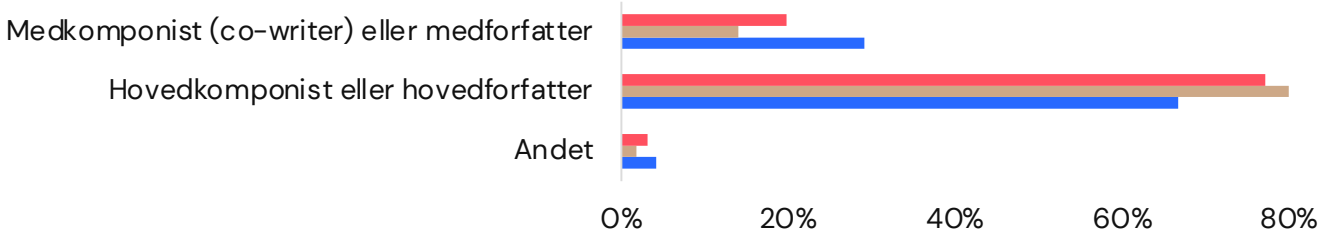
Note: Ikke-ciskønnede indgår ikke i den nederste graf på grund af for få observationer.

Figur 5.3: Kunstnerbetegnelse, funktion og genre

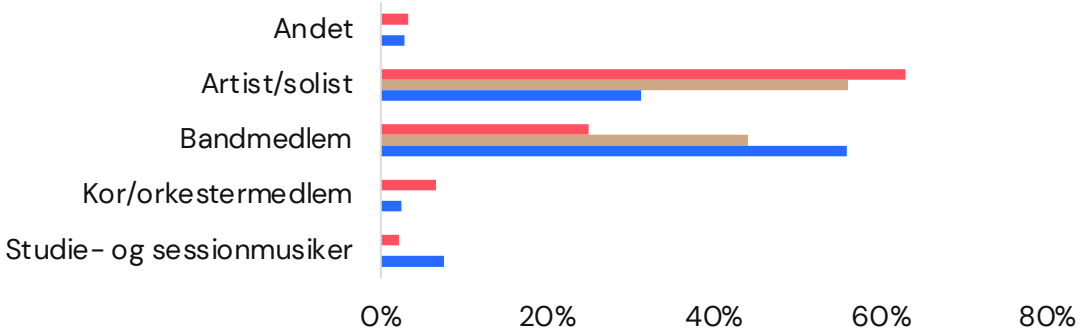
Kunstnerbetegnelse, som passer bedst



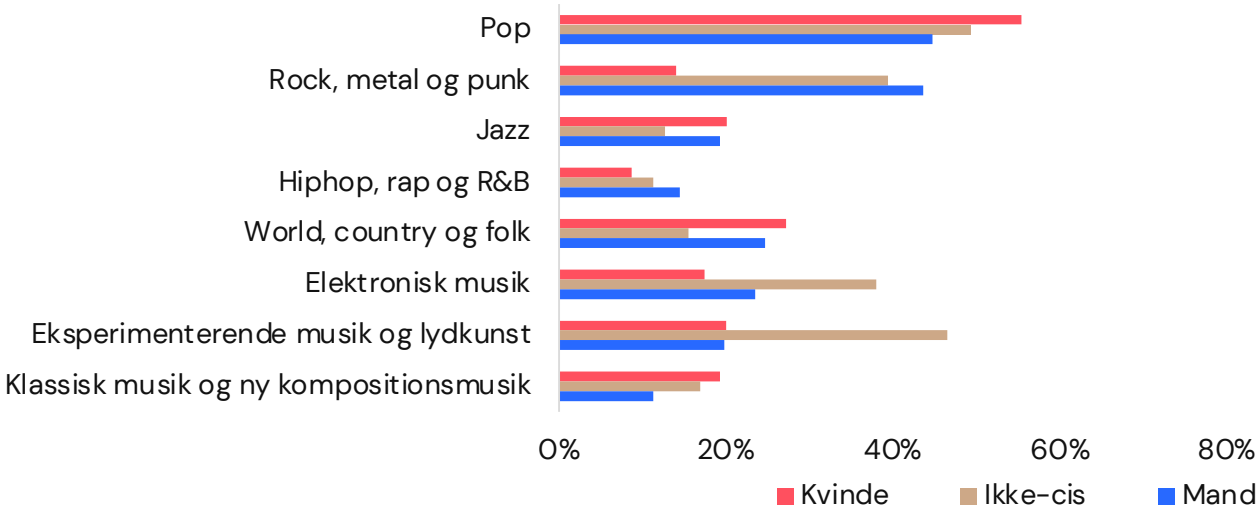
Primær rolle i funktion som komponist, filmkomponist, producer, tekstforfatter eller arrangør



Primær rolle i funktion som sanger eller instrumentalist



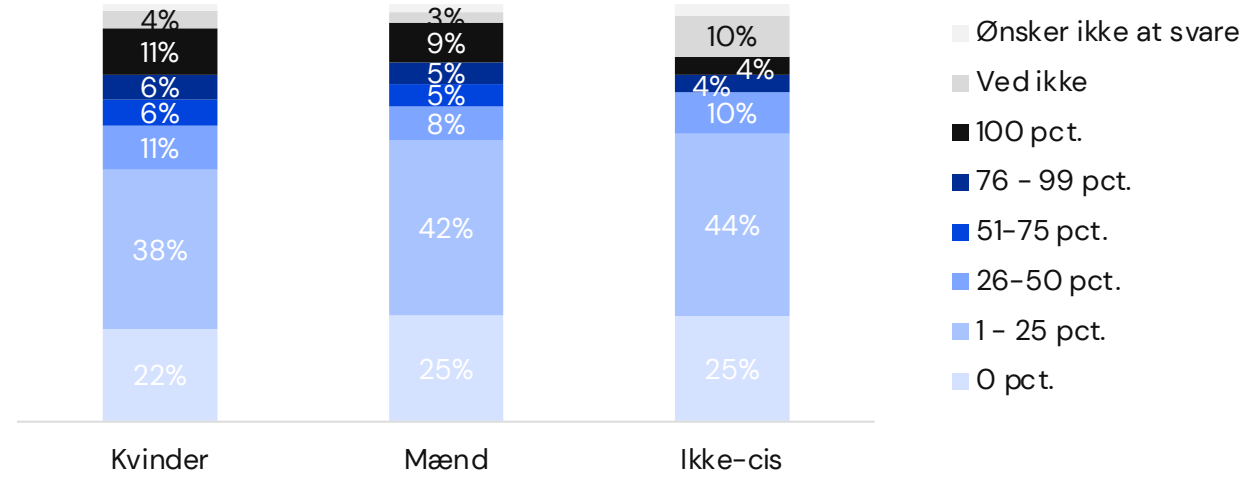
Genrekategori, som bedst beskriver virke som musikskaber/musikudøver?



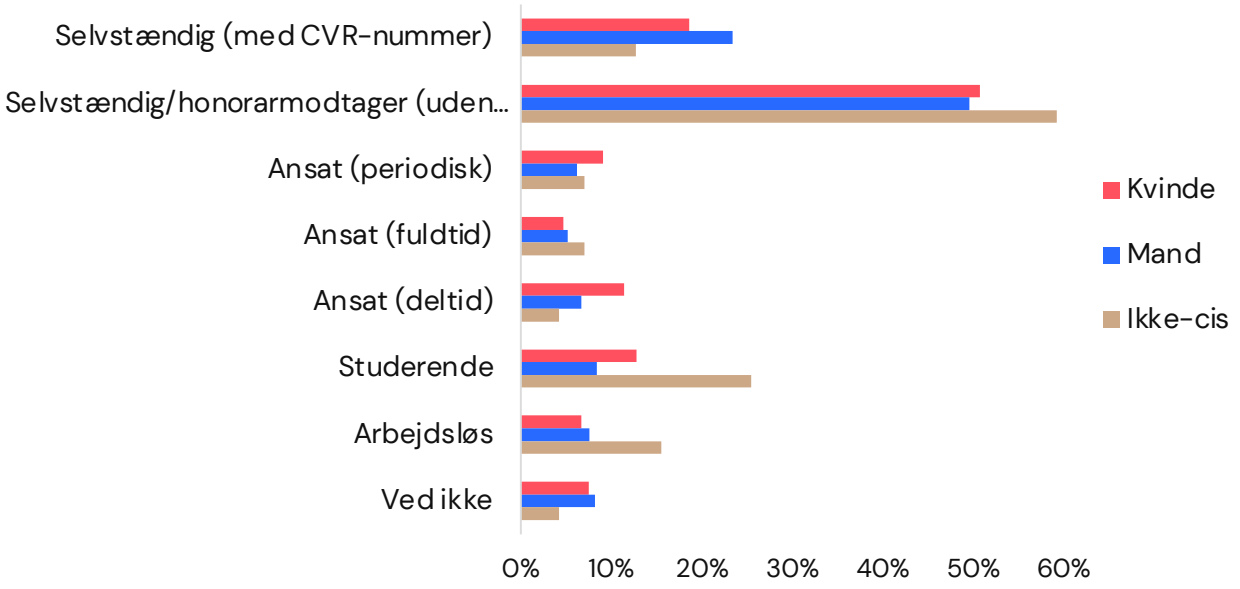
Note: På dataindsamlingens første dag manglede muligheden for at svare 'Klassisk musik og ny kompositionsmusik'. De, som svarede 'Andet' på den første dag, kom i denne kategori. Det drejer sig om få personer.

Figur 5.4: Økonomi som musikskaber og -udøver

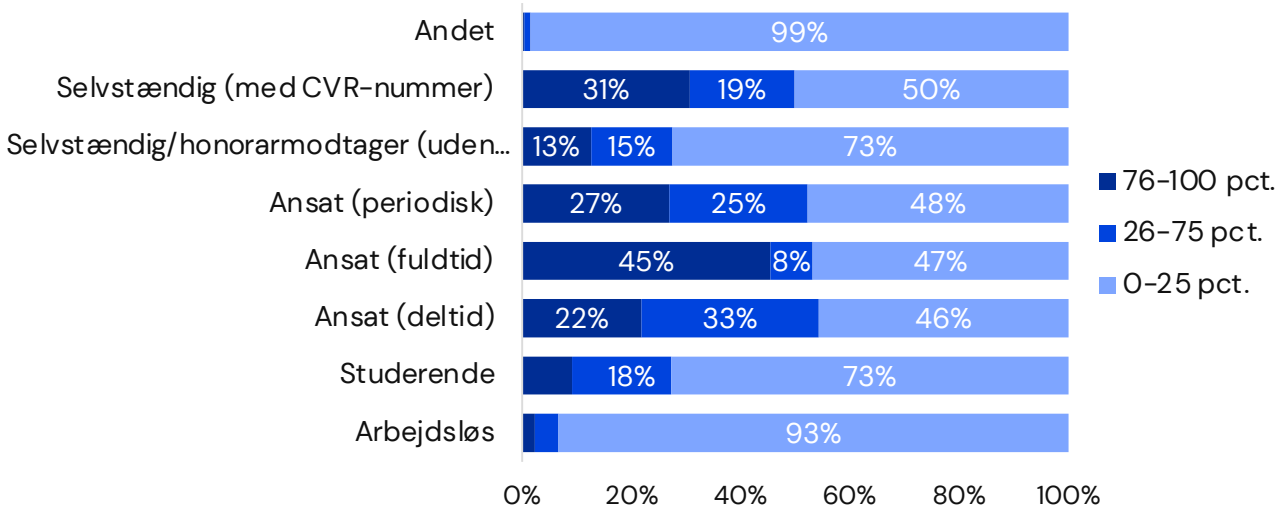
Andel af indkomst, der kommer fra virke som musikskaber og -udøver



Virke som musikskaber/musikudøver i 2021?



Virke som musikskaber/musikudøver i 2021, fordelt på indkomst



Bortfaldsanalyse

Respondenterne fra spørgeskemaundersøgelsen er tæt på repræsentative i forhold til kønsidentitet, med en lille overvægt af kvinder. Hvor kønsfordelingen til de udsendte blandt Gramex' og Kodas medlemmer består af 80 pct. mænd og 20 pct. kvinder, er kønsfordelingen blandt undersøgelsens respondenter 73 pct. mænd, 25 pct. kvinder og 1 pct. ikke-ciskønnede. Kønsvariablen i data har Koda og Gramex konstrueret på baggrund af CPR-oplysninger – som forfatterne af denne rapport selvfølgelig ikke har haft adgang til - hvorfor det ikke er muligt at foretage en bortfaldsanalyse på ikke-ciskønnede personer.

I det store hele er respondenterne også repræsentative på alder fordelt på køn. Der er dog enkelte afvigelser. Særligt personer, som er 56 år eller ældre, er overrepræsenterede i denne undersøgelse. Det kan skyldes det brede udsnit, undersøgelsen er sendt ud til, hvor vi ikke på forhånd kender graden af tilknytning til musikbranchen i gruppen. Her vil de midaldrende potentielt have en større tilknytning. Som i mange andre spørgeskemaundersøgelser er unge mænd underrepræsenteret. Unge mænd i alderen 18-25-år udgør 10 pct. af de mandlige respondenter, mens de udgør 15 pct. blandt de udsendte. Det er alment kendt, at det er svært at få unge mænd til at svare på spørgeskemaundersøgelser, og i dette tilfælde kan emnet om kønsubalancer også have afskrækket yderligere. For gruppen af *unge* mænd vil svarene være repræsentative, da vi antager, at de mænd, vi har med, er repræsentative for gruppen, men i opgørelser for *alle* mænd vil unge mænds svar være underrepræsenterede.

Boks 5.1: Signifikante forskelle med Chi2-test

I undersøgelsen er der få ikke-ciskønnede (71 personer) og mange kvinder (1.501 personer) og mænd (4.342 personer). Det betyder, at hver gang en ikke-ciskønnet svarer fx 'Ja', så tæller den ene person 1,4 pct. Hver gang en mand svarer 'Ja', tæller hans ene besvarelse med 0,02 pct. Statistisk kan man udføre en test, der viser, om der er forskel på, hvad fx ikke-ciskønnede og mænd svarer, givet forskellen i antallet af personer. Det gør man for at sikre, at de relativt få besvarelser ikke vejer for tungt. I undersøgelsen er der anvendt chi^2-tests til at undersøge, hvorvidt der er statistisk forskel på svarene mellem ikke-ciskønnede, kvinder og mænd. I langt de fleste tilfælde er der forskel mellem kvinder og mænd, og ikke-ciskønnede og mænd, men *ikke* mellem ikke-ciskønnede og kvinder. En tommelfingerregel er, at der skal være mere end 5 procentpoint forskel, for at der er en reel statistisk forskel mellem kønnene.

Litteraturoversigt



Litteratur

Ahmed, S. (2017) Living a Feminist Life. Duke University Press.

Annfelt, T. (2004) Kjønnede diskurser i musikk. I S. Gerrard & K. Melby (Red.), Kultur og kjønn. Kristiansand: Høyskole Forlaget.

Annfelt, T. (2003) Jazz i Erindring. Om Fordelinger Av Kjønn Og Seksuell Orientering På Musikalske Arenaer. Kvinder, Køn & Forskning 4.

Another Life Community (2021) Repræsentation af minoriteter I den danske musikbranche – på og bag scenen'.

Arbejdstilsynet. (2019) Arbejdstilsynet. Hentet fra Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. At vejledning 4.3.1: https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1

Bearman, Korobov, & Thorne. (2009) The Fabric of Internalized Sexism. Journal of Integrated Social Sciences.

Bennett, D., Hennekam, S., Macarthur S., Hope C., Goh, T. (2018) Hiding gender: How female composers manage gender identity. Journal of Vocational Behavior. 10.1016/j.jvb.2018.07.003.

Blix, H. S. & Onsrud, S. V. (2021) Gender Issues in Scandinavian Music Education: from Stereotypes to Multiple Possibilities. London: Routledge.

Björck, C. (2012) Musikprojekt riktade mot tjejer: Potential, problematik och paradoxer. I: Johan Lundin (red.) Intro – en antologi om musik och samhälle (s. 123-140). Malmö: Kira Förlag.

Bruce, R., & Kemp, A. (2008) Sex-stereotyping in Children's Preferences for Musical Instruments. Cambridge University Press.

Boise, S. D. (2019) Gender Mainstreaming in the Music Industries: Perspectives from Sweden and the UK. I: Towards Gender Equality in the Music Industry. Ed. Strong C. & Raine S.

Borchorst, A. & Agustín, L.R. (2017) Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor. (OA-udgave) Aalborg Universitetsforlag.

Carstensen, I. (2015) "Talent frem for køn i ny musikplan". Berlingske Tidende, 11. nov. 2015. https://www.berlingske.dk/kultur/talent-frem-for-koen-i-ny-musikplan.

Dansk Komponistforening. (2018) Repertoire-statistik: Kvindelige komponister er usynlige i det klassiske musikliv. https://issuu.com/komponistforeningen/docs/statistik_final

Danske love (u.å.) Ligestillingsloven. https://danskelove.dk/ligestillingsloven

Dansk musikerforbund, Dansk artist forbund, Gramex, JazzDanmark & Dansk live. (2017) Diversitet i musikbranchen - mod en bedre kønsbalance. https://gramex.dk/wp-content/uploads/2019/04/Diversitet-i-musikbranchen_2017.pdf

Einersen, A.F. et al. (2021) Sexism in Danish Higher Education and Research: Understanding, Exploring, Acting. Draft version, Copenhagen, March 2021.

Fileborn, B. & Wadds, P. (2019) Setting the Stage for Sexual Assault: The Dynamics of Gender, Culture, Space and Sexual Violence at Live Music Events. I: Towards Gender Equality in the Music Industry. Ed. Strong, C. & Raine, S.

Goldin, C. & Rouse, C. (2000) Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians. American Economic Review 90: 715-741.

Hawkins, S. (2017) The Routledge Research Companion to Popular Music and Gender. Oxon & New York: Routledge.

Hepworth-Sawyer, Russ et al. (2020) Gender in Music Production. 1st edition. New York: Routledge.

Hennekam, S. & Bennett, D. (2017) Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. Article in Gender Work and Organization.

Hennekam S., Bennett, D. Macarthur, S. Hope, C. Goh, T. (2019) Women composers' use of online communities of practice to build and support their careers. Personnel Review.

Hequembourg, A. & Brallier, S.A. (2009) An Exploration of Sexual Minority Stress Across the Lines of Gender and Sexual Identity. I: Journal of Homosexuality. 56(3): 273-98.

Hill, R. L. & Megson M. (2020) Sexual violence and gender equality in grassroots music venues: how to facilitate change. IASPM Journal 10(1):3-21.

Hill, R. L. & Hesmondhalgh, D. & Megson, M. (2019) Sexual violence at live music events: Experiences, responses and prevention. International Journal of Cultural Studies 23(3).

Hill, R. L. & Hesmondhalgh, D. & Megson, M. (2020) In defence of safer spaces: Punk, privilege and safer spaces policies. Punk & Post Punk 9(1):59-76.

Jacobi, N. (2015) "Der er en understrøm af sexisme i dansk musikliv". Dagbladet Politiken, 26. feb. 2015. https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art5569601/Der-er-en-understr%C3%B8m-af-sexisme-i-dansk-musikliv.

Kelly, L. (1989) The Continuum of Sexual Violence. I: J. Hanmer & M. Maynard (Editors), Women, violence, and social control (pp. 46-59). Atlantic Highlands, NJ: Humanities Press International.

Kulturministeriet (2019) Dimittendundersøgelse af de musikalske grundkurser. https://mgkmidtvest.dk/wp-content/uploads/2019/10/Dimittendunders%C3%B8gelse-af-de-musikalske-grundkurser-2019.pdf

KVINFO (2022) Undersøgelse af forskelsbehandling på baggrund af køn herunder uønsket seksuel opmærksomhed på Institut for Klinisk Medicin. Aarhus Universitet.

KVINFO (2022) Undersøgelse med erfaring med brugen af advokatundersøgelser og –ordninger ved seksuel chikane og krænkelser.

KVINFO (2021) Køn og kultur i kommunalpolitik: Undersøgelse.

KVINFO (2021) Køn og kultur i kommunalpolitik: Anbefalinger.

KVINFO (2021) Undersøgelse af omfanget og karakteren af seksuel chikane og forskelsbehandling på baggrund af køn i SF.

KVINFO (2021) Kortlægning af forskelsbehandling og uønskede seksuelle oplevelser i Akademiker pension.

KVINFO (2021) Omfang og karakter af forskelsbehandling og seksuel chikane i Radikale Venstre.

KVINFO (2020) Knæk tonen: undersøgelse af trivsel, ligestilling og sexchikane i IT-branchen, blandt Prosas medlemmer.

KVINFO (2020) Knæk tonen: undersøgelse af trivsel, ligestilling og sexchikane på IT-studier blandt Prosas medlemmer.

Larsen, M., Holt, H. & Larsen, M.R. (2016) Et kønsopdelt arbejdsmarked, udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer. SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd.

Leonard, M. (2007) Gender in the Music Industry: Rock, Discourse and Girl Power. Aldershot: Ashgate.

Lick, D.J., Durso, L.E. & Johnson, K.L. (2013) Minority Stress and Physical Health Among Sexual Minorities. I: Perspectives on Psychological Science. Sage Publications. 8(5): 521-548.

Lorentzen, A. H. & Stavrum, H. (2008) Musikk og kjønn: Status i felt og forskning, Utgitt av Norsk kulturråd i kommisjon hos Fagbokforlaget.

Maus, Fred E. (2012) Music, Gender, and Sexuality in The Cultural Study of Music: A Critical Introduction, edited by Martin Clayton, Trevor Herbert & Richard Middleton. London: Routledge, 317-329.

McClary, S. (2002) Feminine Endings: Music, Gender, And Sexuality. Minneapolis: University of Minnesota Press.

McLaughlin, H., Uggen, C., Blackstone, A. (2017) The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. Gend Soc.06; 31(3):333-358.

Muhr, S. L. (2019) Ledelse af køn. Djøfs Forlag.

Neumeier, B. (2009) Dichotomies: Gender and Music. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.

NIRAS (2011) Kønsbalance i rytmisk musik (produceret i samarbejde med Dansk Musiker Forbund, Dansk Artist Forbund, DPA, Danske Sangskrivere og Komponister). https://docplayer.dk/8643073-Koensbalancen-i-rytmisk-musik.html

Pedersen, R.R. (2015) Ad Hoc Entrepreneurs: Middle-Layer Musicians and the Contemporary Media Landscape. Roskilde: Roskilde Universitet. PhD-afhandling. https://rmc.dk/sites/default/files/inline-files/phd_final_rasmus_rex_pedersen.pdf

Poulsen, A. M. (2007) Feminint forstærket: syv samtaler med kvindelige musikere. 1. udgave. 1. oplag. Kbh: DR, 2007.

Raine S. & Strong S (2019) Towards Gender Equality in the Music Industry: Education, Practice and Strategies for Change. First edition. New York: Bloomsbury Academic.

Reestorff, C. M. (2020) Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen. Aarhus Universitet.

Reinicke, K. (2018) Mænd der krænker kvinder: Refleksioner i kølvandet på #MeToo (1st ed.). KBH: Samfundslitteratur.

Reinicke, K. (2013) Mænd - Køn under forvandling. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.

Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, TM., Chirumbolo, A., Ritz-Timme, S. et al. (2020) Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey. PLoS ONE 15(5).

Ringsager, K. (2015) RAP, RETTIGHEDER, RESPEKT. En musikalsk antropologi om medborgerskab, kosmopolitisme og brune rappere i Danmark. Københavns Universitet.

Ringsager, K. (2016) Danmark som vi kender det. Forhandlinger af medborgerskab og andethed i rap og hiphopmusik. Perspektiver på dansk populærmusikkultur efter 2000 (M. Krogh & B.S. Pedersen, Eds.). Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Sarlvit-Danielsen, S.V. (2020) The Persistent Glass Ceiling in Music: A Qualitative Study on the Barriers Faced by Female Artists in the Danish Music Industry. https://research.cbs.dk/da/studentProjects/the-persistant-glass-ceiling-in-music-a-qualitative-study-on-the-

Teague, A. & Smith, G. D. (2015) Portfolio careers and work-life balance among musicians: An initial study into implications for higher music education. British Journal of Music Education 32(2):1-17.

Torp, N. (2020) 97 vidnesbyrd fra en musikbranche plaget af strukturel sexisme indsamlet i Politiken: Selvfølgelig knækker man på det. 2. okt. 2020. Soundvenue. https://soundvenue.com/musik/2020/10/97-vidnesbyrd-fra-en-musikbranche-plaget-af-strukturel-sexisme-indsamlet-i-politiken-selvfoelgelig-knaekker-man-paa-det-423996

TUC. (2019) Sexual harassment of LGBT people in the workplace A TUC report. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf

Tænketanken Mandag Morgen. (2020) Arbejdsforhold for komponister og musikere i Danmark.

Wallevik, K. (2019) Flow or Stop? Culture Matters in P3's Music Radio Production, PhD-afhandling https://curis.ku.dk/portal/files/231244656/Ph.d._afhandling_2019_Wallevik.PDF

Wallevik, K. (2010) Den guddommelige kvalitet. Dagbladet Information. https://www.information.dk/debat/2010/08/guddommelige-kvalitet?lst_cntrb

Werner, A. (2019) What does gender have to do with music, anyway? Mapping the relation between music and gender. Per Musi, (39): 1-11.

Werner, A. & Nordström, M. (2013) Starka kvinnor? Förebilder och tjejer i musikproduktion och musikkonsumtion. Tidskrift för genusvetenskap 2013: 2-3

Wind-Friis, L., Dalsgaard, M., Søndergaard, B. & Jensen, P. (2020) Nu siger de fra: Kvinder i dansk musik skal være unge og 'fuckable', og der må ikke være for mange af dem. 2. okt. 2020. Politiken. https://politiken.dk/kultur/musik/art7938216/Nu-siger-de-fra-Kvinder-i-dansk-musik-skal-v%C3%A6re-unge-og-fuckable-og-der-m%C3%A5-ikke-v%C3%A6re-for-mange-af-dem

BANDAKADEMIET

DR

Kvinderne i Musikken

En undersøgelse af kønsubalancen
i den danske musikbranche

KOLOFON

Hovedforfattere:
Sofie Sarlvit, Cand.ling.merc fra Copenhagen Business School. Forfatter til kandidatafhandling
'The Persistent Glass Ceiling in the Danish Music Industry.'
Augusta Glahn-Abrahamsen (DR)
Marianne Fruergaard (Bandakademiet)

Redaktion:
Nana Påske (DR)
Ditte Kræn Østergaard (DR)
Marianne Fruergaard (Bandakademiet)

Projektansvarlige:
DR
Bandakademiet

Layout og grafik
DR Design

Korrektur
Rie Holdum, Sprogpolitiet

Særlig tak til
DR og Bandakademiet takker de 75 medvirkende interviewpersoner for at dele deres erfaringer og oplevelser med os! Uden jer. Ingen undersøgelse.

DR og Bandakademiet takker Heidi Rottbøll Andersen, direktør Living Intitute, Anya Mathilde Poulsen, forfatter, cand.mag. i medievidenskab og kønsstudier, Florence Villeseche, associate professor og ph.d. på Copenhagen Business School (CBS), Moussa Mchangama, MA i moderne kultur og kulturformidling. Rebekka Mahler, specialkonsulent i videnscentret KVINFO. Tak for jeres skarpe input og feedback på undersøgelse og rapport.

Bandakademiet takker DPA for tilskud til sin del af undersøgelsen. Undersøgelsen er støttet af DPA's diversitetspulje med midler fra Copydan Tekst & Node.

DPA PROFESSIONELLE SANGSKRIVERE OG PRODUCERE

Indholdsfortegnelse

Forord 04

Kapitel 1. Kort om undersøgelsen 06

Kapitel 2. Kvindelig repræsentation i 'musikfødekæden' i Danmark 10

Kapitel 3. Barrierer og udfordringer 16

Tema 1: Stereotype forestillinger igennem den musikalske opvækst 20
Tema 2: Højere krav, lavere forventninger 25
Tema 3: Sammenligning og konkurrenceintensitet 32
Tema 4: Manglende netværk og fællesskab 37
Tema 5: Sprog og retorik 41
Tema 6: Ageism 46
Tema 7: Snævert og unuanceret billede af 'den kvindelige artist' 52
Tema 8: Sexchikane og grænseoverskridende adfærd 56
Tema 9: Mandsdomineret branche og maskuline normer 61
Tema 10: Mentale barrierer og udfordringer 65

Kapitel 4. Karrieredrømme, ambitioner og behov 70

Konklusion 79

Næste skridt 82

Kildeliste 85

Bilag 1. Metode og baggrundsdata 87

Bilag 2: Visionsoplæg 93

Bilag 3: Spørgeramme 96

Bilag 4: Talent- og karriereforløb for kvinder i talentlaget 98

Kan du tage et tykt, fedt panser på hver eneste dag på job – og trives med det – så skal du nok få en fed rejse i musikbranchen. For det kræver en særlig personlighed at overleve i branchen. Du skal kunne kæfte op og tage nogle slag – og trives med det."

– citat fra undersøgelsen.

Forord

Uanset om du tænder for din radio, ser med fra de fine rækker til musikkens awardshows, fester igennem på de danske festivaler eller bare får trykket på en af de forvalgte playlister på streamingtjenesterne, er langt hovedparten af de kunstnere, du ser og hører, mænd. Mænd, mænd og atter mænd. For musikelskere er dette faktum verdens ældste nyhed. Sådan har situationen været i mange år, og trods en voksende debat om kønsubalance og sexisme i dansk musikliv er billedet stadig det samme i 2022.

Kønsubalancen er veldokumenteret og gennemdiskuteret. Til gengæld er der langt mindre empiri, når det handler om forklaringerne på, hvorfor kvinderne falder fra – eller simpelthen bliver fravalgt – undervejs i deres musikalske opvækst. Intet tyder på, at kvinderne har mindre lyst, mindre talent eller færre ambitioner end deres mandlige kollegaer. Alligevel viser tallene, at andelen af kvinder i det danske musikliv bliver lavere og lavere for hvert skridt, der tages mod en professionel karriere – fra at pigerne er i overtal på landets musikskoler, til at kun 10 procent af den samlede udbetaling af rettighedsmidler fra Koda ender i kvindernes lommer.

Denne rapport, som DR og Bandakademiet står bag, indeholder ikke bare en række kvantitative data om kvindelig repræsentation i den danske musikbranche, men giver også indblik i oplevelser og erfaringer fra i alt 75 kvinder i branchen – både unge og ældre, nyudklækkede musikere og etablerede kunstnere, sangskrivere, sangere og producere samt kvinder fra landets musikvirksomheder. På hver deres måde er disse interviews en brik til puslespillet i forståelsen af problematikken og tegner et billede af, at der er nok at tage fat på.

Rapportens linse er indstillet, så den ser på verden fra kvindernes perspektiv. Den samler kvindernes udlægning af de barrierer og udfordringer, de møder, og lader deres oplevelser og erfaringer sætte ord på vilkårene for kvinder i den danske musikbranche – det er deres udsagn, deres oplevelser og deres perspektiver, som Bandakademiet har søgt at afdække i interviews og spejle i rapporten og DR.

De mange perspektiver er samlet til 10 tematikker, der beskriver barrierer for kvinder i musikbranchen; fra sexisme og chikane til stereotyper, kønsbias, mangel på netværk samt sprogbrug i medierne. Hver især bidrager de til at søge ind til kernen af problemet. Nogle af udsagnene kalder på afsky, nogle blot på en hovedrysten, og rigtig mange giver lyst til at smøge ærmerne op og skride til handling.

Vi skylder de 75 kvinder, der har givet stemme til undersøgelsen, en kæmpetak for tillidsfuldt og åbent at dele deres erfaringer og oplevelser med os. Vi håber på at kunne returnere den tillid.

Ambitionen med rapporten er ikke at pege fingre ad aktørerne i branchen, og mange er allerede i gang med at tackle hver deres flanke af udfordringen. Målet med rapporten er at skabe grundlaget for et fælles branchesamarbejde om at løse en strukturel udfordring i det danske musikliv – ved at skabe en fælles erkendelse af udfordringen, bruge et fælles sprog og indbyde til en fælles samtale om løsningerne.

Vi håber på gode samtaler, debatter og samarbejde med alle dem, der vil forandringer i den danske musikbranche. Ærlig talt: Vi trænger til det.

God læselyst
DR og Bandakademiet
2022



Gustav Lützhøft,
Ledende redaktionschef i DR Kultur, Musik og Debat



Marianne Fruergaard,
Leder, Bandakademiet i Roskilde

Baggrund

DR og Bandakademiet mødtes i begyndelsen af 2021 for at tale om kønsubalance i den danske musikbranche. Vi havde et fælles ønske om at finde ud af, hvor kæden hopper af og hvorfor.

I efteråret 2020 søsatte DR en større indsats under overskriften 'Kvinder i Musik' for at øge repræsentationen af danske kvindelige kunstnere på DR's flader. Her stod to ting hurtigt klart:
For det første, at der var masser af grund til og muligheder for forbedring internt i DR. For det andet, at udfordringen også rækker langt ud over DR og kalder på fælles commitment og indsats fra alle musikkens aktører. Ud over en lang række initiativer internt i DR er ambitionen med indsatsen derfor også at række ud til samarbejder på tværs af branchen.

Bandakademiet havde i kraft af sit mangeårige arbejde med talent- og karriereudvikling erfaret, at de kvindelige talenter i høj grad er der, men at flere af dem tjekker tidligt ud, giver op på vejen eller finder alternative, mindre karrierefokuserede veje. Bandakademiet kom 'til bordet' med et ønske om at samarbejde med DR om et nyt talent- og karriereudviklingsprojekt for kvinder.

Vi blev enige om at igangsætte en fælles undersøgelse og bruge den viden, vi fik, som ballast til fremtidige indsatser. Et konkret output af undersøgelsen kunne være et talentprojekt, som skulle styrke kvindelige musikere, sangskrivere, producere og artister mod en bæredygtig professionel musikkarriere.

Vi havde som udgangspunkt ikke tænkt os, at undersøgelsen skulle offentliggøres i større skala. Undervejs voksede undersøgelsen sig dog større og vigtigere, end vi havde forestillet os. Der er stadig et samarbejde om et talentprojekt på tegnebrættet, men undersøgelsens resultater kalder på endnu flere initiativer og samtaler på tværs af branchen, og det kalder på en udbredelse af undersøgelsens resultater til flere end kun DR og Bandakademiet.

1

Indledning og læsevejledning

Kapitel 1 beskriver kort undersøgelsens fokus, metode og målgruppe.[1)]

Kapitel 2 tegner et kvantitativt billede af kønsubalancen i dansk musikliv. Her benyttes data fra blandt andet danske musikbrancheorganisationer, Danmarks Statistik og DR.

Kapitel 3 kortlægger 75 kvinders oplevelser og erfaringer gennem deres musikalske opvækst og i forbindelse med udvikling og etablering af deres musikkarrierer – med fokus på køn og kønsforskelle. Kapitlet afdækker udfordringer og barrierer i forbindelse med køn – som det opleves af respondenterne.

Kapitel 4 afdækker kvindernes drømme og ambitioner samt deres egne bud på, hvad der skal til, og hvad der står i vejen for en mulig musikkarriere.

Kapitel 5 rummer en sammenfatning af undersøgelsens resultater og peger fremad med interviewpersonernes egne anbefalinger og andre opmærksomhedspunkter.

Fokus og afgrænsning

Hovedfokus for undersøgelsen er 75 dybdegående kvalitative interviews med danske kvindelige kunstnere, sangskrivere, musikere og producere inden for de populærmusikalske genrer – pop, rock, hiphop/rap, R'n'B og andre (kryds)beslægtede genrer. Under-søgelsen stiller således skarpt på den kommercielle del af den danske musikbranche og på de kvindelige talenter og etablerede kunstnere, som enten har eller sigter efter at få en professionel musikkarriere med output i det brede mainstream-, radio- og chartorienterede marked.

Igennem de kvalitative interviews har kvinderne beskrevet deres musikalske udviklingsvej, delt deres oplevelser og erfaringer med køn og ligestilling i musikbranchen og via åbne spørgsmål haft mulighed for at reflektere frit over forskellige typer af barrierer og udfordringer, som har og har haft betydning for deres ageren og forløb i musikbranchen. Med udgangspunkt i respondenternes individuelle oplevelser og erfaringer er der foretaget en tværgående analyse af tematikker og mønstre, der grupperer de barrierer, som har været mest fremtrædende i kvindernes fortællinger.

Hovedårsagen til valget af en kvalitativ tilgang til undersøgelsen er en oprigtig nysgerrighed efter og interesse i at høre om de mange kvinders oplevelser, erfaringer og virkelighed. Er der et mønster i oplevelser og udfordringer? Ligner de hinanden på tværs af alder og erfaring? En anden baggrund for at vælge kvalitative interviews er et ønske om at opnå en dybere indsigt i årsager til kønsubalancen i musikbranchen; indfange nuancer og lag af respondenternes erfaringer og oplevelser af barrierer, samt hvilke konsekvenser de har for den enkelte. Den kvalitative tilgang danner således grundlag for en bred forståelse af problematikkerne med kønsubalancens kompleksitet. For at kvalificere læsningen af interviewdatagrundlaget er der desuden gennemført et fokusgruppeinterview og indsamlet eksisterende data, litteratur og andre undersøgelser, der belyser området.

Interviewpersoner og kategorier

Interviewpersonerne består af udøvende og skabende kvindelige musikere mellem 18 og 48 år på forskellige stadier i deres karrierer; fra vækst- og talentlag over særdeles veletablerede kunstnere og til kvinder, der ikke definerer sig som udøvende eller skabende, men som arbejder eller har arbejdet med de skabende og udøvende musikere og kunstnere i forskellige funktioner inden for musikbranchens virksomheder og organisationer – management, booking, pladeselskaber, musikforlag, musikformidling.[2)]

1) Læs mere om metode og om undersøgelsen i bilag 1.
2) DR-medarbejdere er ikke interviewet som en del af undersøgelsen.

De 75 interviews er fordelt på fire målgrupper/kategorier:

Forbilleder: Etablerede kvindelige musikere, producere, sangskrivere og udøvende kunstnere på den danske og internationale musikscene, som alle har eller har haft det, man kunne betegne som succesfulde karrierer i den danske og/eller den internationale musikverden. I denne kategori har vi indsamlet 26 dybdegående interviews.

Talenter i den øverste del af vækstlaget (herefter kaldt talentlaget): Talentfulde, kvindelige musikere, producere, sangskrivere og kunstnere 'på vej' (upcoming). Hovedparten i denne målgruppe har ambitioner om – eller befinder sig i starten af – en musikkarriere, over halvdelen har kommercielle samarbejdspartnere, har ud-givet de første singler og har spillet koncerter på mindre spillesteder og festivaler. I denne kategori har vi indsamlet 33 dybdegående interviews.

Det brede vækstlag: Typisk (de yngste) kvinder i undersøgelsen, der endnu ikke har besluttet sig for, om og hvor meget musikken skal fylde i deres liv, men som har helt friske erfaringer fra musikskole, gymnasie, efterskole eller højskole. I denne kategori har vi indsamlet 4 dybdegående interviews.

Musikbranchepersoner og aktører: Kvinder, der arbejder i virksomheder og organisationer i musikbranchen. Respondenterne her inkluderer såvel studerende (mindretal) som etablerede musikbrancheaktører i musikbranchens forskellige typer af virksomheder – både små og store virksomheder inden for management, booking, pladeselskab, musikforlag og musikformidling. I denne kategori har vi indsamlet 12 dybdegående interviews.

Undersøgelsen definerer køn ud fra en normativ kønsopfattelse af mand/kvinde. Interviewpersonerne består således af personer, som overvejende identificerer sig som kvinder. Respondenterne i interviewundersøgelsen behandles som en samlet gruppe – men gruppen af respondenter indeholder både hvide og ikkehvide kvinder, forskellige køns-identiteter og -udtryk samt seksuel orientering.

Anonymitet

De medvirkende i enkeltinterviews og i fokusgruppen er blevet lovet fortrolighed og fuld anonymitet i rapporten. Alle respondenter har givet samtykke til, at ved brug af deres citater i rapporten, angives deres kønsidentitet, alder og virke i musikbranchen. Såfremt elementer i deres citater kan kompromittere denne anonymitet, er dette fjernet fra citaterne. Disse forbehold er taget i ønsket om at sikre størst mulig åbenhed og tryghed i interviewet. Undersøgelsen ønsker at tegne et samlet og kollektivt billede af de barrierer og udfordringer, som danske kvindelige musikere og kunstnere oplever – og ønsker ikke et fokus på individer.

Ekspertgennemlæsning og feedback

En række eksterne konsulenter, som er eksperter inden for diversitet og kønsbalance, har haft rapporten til gennemlæsning. Eksperterne har givet feedback på både specifikt indhold og rapporten som helhed. De har blandt andet hjulpet med at skærpe rapportens brug af teorier og begreber. Eksperternes feedback og kommentarer er så vidt muligt blevet indarbejdet i den færdige rapport. Eksperterne kan ikke holdes ansvarlige for rap-portens indhold eller mulige fejl.
De eksterne konsulenter er:

Heidi Rottbøll Andersen, forfatter, foredragsholder samt grundlægger, partner og direktør i Living Intitute, ekspert i Diversity Intelligence, har arbejdet i både danske og internationale organisationer og virksomheder med at styrke kønsbalance, diversitet og inklusion

Anya Mathilde Poulsen, cand.mag. i medievidenskab og kønsstudier, medstifter af HUN SOLO, forfatter til fagbøgerne 'Feminint Forstærket' og 'Vilde Kvinder, Mørke toner'

Florence Villeseche, associate professor og ph.d. på Copenhagen Business School (CBS) samt academic director, CBS Diversity and Difference Platform

Moussa Mchangama, MA i moderne kultur og kulturformidling og medejer af råd-givningsvirksomheden In futurum

Rebekka Mahler, cand.scient.soc. med speciale i kønsforskning, specialkonsulent i videnscentret KVINFO med fokus på sexisme.

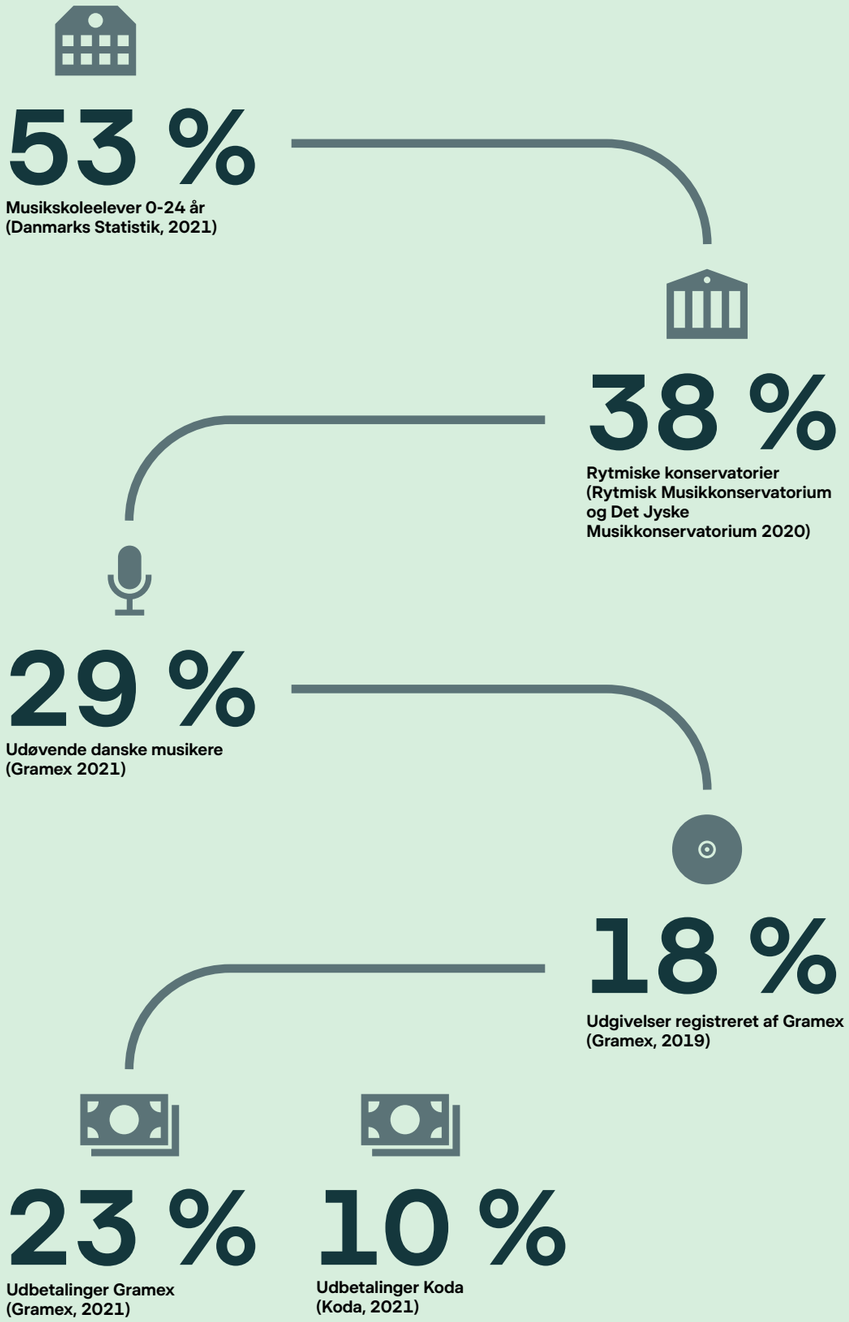


Kvindelig repræsentation i 'musikfødekæden' i Danmark

Der er en længere udviklingsrejse, før en kunstner bliver spillet i radioen eller vinder en pris til et awardshow. Den musikalske opvækst kan tage forskellige former, men den starter som regel med inspiration; at man får lyst til at spille og skabe musik. Derefter kommer læring og erfaring; man skal lære at spille og skabe musik eller at stå på en scene. Senere følger mødet med den professionelle musikbranche, hvor det handler om at finde de rigtige samarbejdspartnere, at udgive og afsætte sin musik, for slutteligt (og forhåbentlig) at blive spillet i radio, på streamingtjenester, til koncerter og på festivaler. En stærk musikfødekæde er forudsætningen for fremtidens danske musikliv og for mangfoldigheden i den danske musikbranche. Men som det fremgår af tallene, sker der flere tydelige 'knæk' i den kvindelige repræsentation undervejs. Pigerne er i overtal på landets musikskoler, men derfra daler repræsentationen for hvert et skridt der tages mod en professionel musikkarriere – og kvinderne ender med kun at modtage 10 procent af rettighedsmidlerne fra Koda. Med andre ord: Jo længere man kommer i fødekæden mod en professionel karriere, jo lavere er den kvindelige repræsentation.

Figur 1

Kvindelig repræsentation i 'musikfødekæden' i Danmark



Kilde: Danmarks Statistik (2021), Rytmisk Musikkonservatorium og Det Jyske Musikkonservatorium (2020), Gramex (2019 + 2021) og KODA & Gramex (2021).

Figur 1 skitserer den kvindelige repræsentation på fire betydningsfulde områder i den danske musikfødekæde; fra det musikalske vækstlag og den udvikling af musikalsk talentmasse, der sker i musikskolerne; på musikkonservatorierne; i mødet med den professionelle musikbranche og sluttelig i udbetalingerne fra danske musikrettighedsorganisationer, som repræsenterer en del af kvindernes indtægter fra musikken.

Frafald fra musikskole til musikkonservatorier

Piger udgør 53 procent af eleverne på instrument- og sangundervisningen på landets musikskoler og er således i let overtal i den musikalske opvækst.[3] Men allerede på overgangen til de rytmiske musikkonservatorier sker det første 'knæk', og andelen af kvinder falder med 15 procentpoint. Således udgør kvinder 38 procent af de studerende på de rytmiske musikkonservatorier.[4] Desuden ses en kønslig skævvridning med hensyn til musikroller på både musikskoler og på de rytmiske konservatorier, hvor drenge og mænd primært er instrumentalister, mens piger og kvinder primært er sangere.[5]

Set over en årrække er der dog tegn på opblødning i den traditionelle kønsfordeling for instrumenter. Eksempelvis er der for typiske 'drengeinstrumenter' som elbas og slagtøj et svagt skift i retning af en større andel af piger. Pigernes andel af slagtøjseleverne steg fra 13 procent i 2016/2017 til 18 procent i 2020/2021, og de tilsvarende tal for elbas er henholdsvis 24 og 27 procent. På samme vis er andelen af drenge, der spiller tværfløjte, steget fra 9 til 13 procent af eleverne fra 2016/2017 til 2020/2021. For sang er andelen af mandlige elever i perioden steget fra 17 til 19 procent.[6]

Markant færre udgivelser fra kvindelige musikere

Komponistrettighedsorganisationen Kodas kønsstatistik tydeliggør det næste knæk i fødekæden, som vedrører andelen af skabende danske musikere.[7] Af kønsstatistikken fremgår det, at blot 20 procent af Kodas medlemmer i 2021 er kvinder.[8] Året før udgjorde kvinderne 19 procent af Kodas medlemmer. Der ses ligeledes en markant skævvridning mellem danske udgivelser af henholdsvis mænd og kvinder, registreret af Gramex i 2019.[9] Her stod danske kvindelige musikere bag 33,9 procent af udgivelserne registreret af Gramex[10], og blot 18 procent af udgivelserne kom fra kvindelige solister eller bands kun bestående af kvinder.

Kvindelige kunstnere har langt færre afspilninger end mandlige

Hvert år offentliggør Gramex tre top-10-lister på basis af deres oplysninger om, hvilke danske numre og kunstnere der er de mest spillede på landets radiokanaler. Én liste opgør årets 10 mest spillede danske sange, en anden liste årets 10 mest spillede danske hovedkunstner – dvs. den solist eller gruppe, i hvis navn udgivelsen er udsendt – og en tredje liste rangerer de 10 mest spillede danske musikere, da disse kan være studiemusikere eller producere, som medvirker på flere forskellige udgivelser og ikke udkommer som hovedkunstner.[11] I 2016, 2017 og 2018 var der tre år i træk ikke én eneste kvindelig kunstner på nogen af de tre top-10-lister. I 2019 var ganske få kvinder repræsenteret på listerne, og heraf kun én, Clara, som hovedkunstner.[12] Og i 2020 var Drew Sycamore den første kvinde nogensinde på listen over de mest spillede danske musikere.[13]

Vender vi blikket mod streamingtjenesten Spotifys hitlister, er der ligeledes langt imellem kvinderne. Ved udgangen af hvert år offentliggør Spotify, hvilke numre og kunstnere der er blevet streamet mest

3) Danmarks Statistik, 2022.
4) Rytmisk Musikkonservatorium (RMC) og Det Jyske Musikkonservatorium (DJM) 2020.
5) Danmarks Statistik, 2022.
6) Danmarks Statistik, 2022.
7) Koda sørger for betaling til deres medlemmer; komponister, sangskrivere og musikforlag, når deres musik bliver brugt i det offentlige rum.
8) Koda, 2021.
9) Gramex er en nonprofit-medlemsorganisation, som sørger for, at udøvende kunstnere (musikere og artister) og producenter (pladeselskaber, musikselskaber og selvudgivere) får betaling, når indspillet musik afspilles offentligt.
10) Kvindelig repræsentation betegnes som 'kun kvinder' og 'bands og orkestre med kvindelige medlemmer'.
11) Listerne kan findes på Gramex' website: https://gramex.dk/om-gramex/tal-og-statistik
12) På listen "Årets mest spillede danske sang" var bandet Alphabeat med Stine Bramsen i front nr. 3. Ale-xander Oscar indtog sammen med den svenske kunstner SVEA plads nr. 10. Der var ingen kvinder på listen over 2019's mest spillede danske musikere. Kilde: https://gramex.dk/om-gramex/tal-og-statistik
13) Gramex, 2021.

i Danmark. Én liste opgør årets 10 mest streamede kunstnere, en anden årets 10 mest streamede sange, og en tredje liste rangerer de 10 mest streamede album.[14)] På de tre top-10-lister, Spotify har offentliggjort for musikstreaming i Danmark i 2021, er blot to kvinder at finde, og ingen af dem er danske. Øverst på top-10-listerne ligger til gengæld hele 10 danske mandlige kunstnere. Gilli er den mest streamede kunstner i Danmark i 2021, mens Kidd med 'Buongiorno' snupper førstepladsen på listen over de mest streamede sange. I 2020 var der hele 15 danske artister fordelt på de tre top-10-lister. Alle sammen mænd.[15)]

Ser vi på de danske Spotify-brugeres lyttevaner, viser en opgørelse fra 2021, at kvinder lytter mere til kvindelige artister, end mænd gør. 31,5 procent af de kvindelige brugeres streams går således til kvindelige kunstnere, mens blot 18,5 procent af de mandlige brugeres streams går til kvinder.[16)] Spotifys kuraterede playlister (sammensat af et redaktionelt playliste-team, eksempelvis "New Music Friday") giver flere streams af kvindelige artister, end hvis brugerne selv vælger musiknumre.

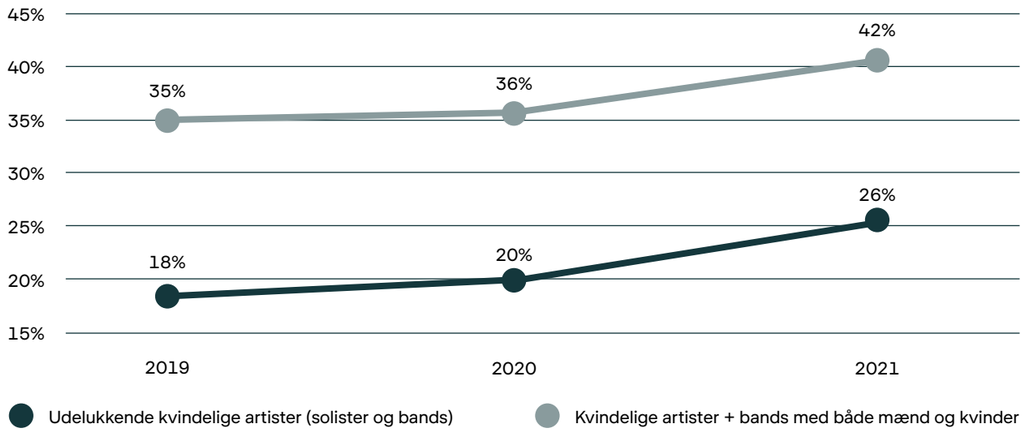
Spotifys algoritmer, derimod, der automatisk foreslår sange til den enkelte bruger (eksempelvis "Discover Weekly playlister"), giver færre streams til kvindelige artister.[17)] Det tyder altså på, at kuraterede playlister giver den største repræsentation af kvindelige musikere blandt Spotifys brugere.

Stiller vi skarpt på den kvindelige repræsentation i DR's musikindhold, stod der danske kvindelige artister bag 35% af de numre, som blev spillet på DR's radiokanaler i 2019. I 2020 var tallet 36 procent, og i 2021 steg repræsentationen til 42 procent. Grafen herunder giver et overblik over udviklingen i repræsentationen af danske kvindelige artister i DR's radioafspilninger." [18)]

På kanalniveau ses den mest markante stigning i den kvindelige repræsentation hos P3, P4 og P6 Beat, der samtidig er de kanaler, som spiller mest ny musik. For P3 er andelen steget fra 29 til 43,6 procent. Hos P4 er den steget fra 28 til 37,5 procent. Og hos på P6 Beat er den steget fra 25 til 44 procent.

Figur 2

Repræsentationen af danske kvindelige artister i DR's radioafspilninger



14) Spotify, 2021.
15) Spotify, 2020.
16) Everynoise, 2022.
17) Everynoise, 2022.
18) DR Musiktjenester, 2022

Kvindelige sangskrivere og kunstnere modtager en brøkdel af udbetalingerne

Kvinderne er i markant undertal, når man ser på udbetalinger af rettighedsmidler. Ved Gramex hovedudbetaling[19)] i 2021 var 29 procent af de kunstnere, der fik udbetalinger fra Gramex, kvinder, og af den samlede udbetalingssum gik 23 procent til kvinderne[20)]. Endvidere tilfaldt blot 10 procent af den samlede udbetaling fra Koda i 2021 kvinder, og der er ingen kvinder repræsenteret blandt top-10 af de bedst indtjenende medlemmer i Koda.[21)] Dette er stort set på niveau med udbetalingsandelen i 2019.[22)] Kodas kønsstatistik viser en kønsubalance i indtjeningen hos de danske musikskabere, og den bliver markant større, jo højere rettighedshavernes indtjening er. Ubalancen er mest markant, når man ser på de medlemmer, som får spillet deres musik i et så stort omfang, at de kan tælles med blandt de bedst indtjenende i Koda. Der er ingen kvinder i top-10 blandt de bedst indtjenende medlemmer på hverken tv, radio eller streaming eller download.[23)]

90 mænd og 5 kvinder
modtog i 2020 mere end 400.000 kroner.
De 90 mænd medtog i alt 81,6 millioner kroner.
De fem kvinder modtog i alt 4,1 millioner kroner, hvilket svarer til 4,8 procent af det samlede beløb blandt dem, som modtog mere end 400.000 kroner.
Til sammenligning var kvindernes beløbsandel på 6,2 procent i 2019.[24)]

19) Udbetaling til de udøvende kunstnere (musikere og artister) og musikproducenter (pladeselskaber og selvudgivere), hvis musikudgivelser er blevet spillet offentligt – for eksempel i dansk radio eller tv.
20) Gramex, 2021.
21) Koda, 2021.
22) Koda, 2020.
23) Koda, 2021
24) Koda, 2021

3

Barrierer og udfordringer

Tallene viser, at kønsubalancen i dansk musikliv er markant, og i stigende grad for hvert et skridt der tages mod toppen. Hvorfor det forholder det sig sådan, findes der ikke et enkelt og entydigt svar på. Der er mange årsager – store som små, alvorlige som uforsætlige – til, at kvinderne falder fra undervejs i deres musikalske opvækst og oplever udfordringer med at finde fodfæste i den professionelle del af musikbranchen på lige fod med mændene.

Med afsæt i 75 interviews med kvinder i det danske musikliv – både unge og ældre, ny-udklækkede og etablerede musikere, kunstnere, sangskrivere og producere samt kvinder fra landets musikvirksomheder tegner kapitel 3 et tydeligt billede af nogle af de udfordringer og barrierer som kvinderne møder igennem deres musikalske liv. Kvindernes oplevelser og erfaringer giver et indtryk af vilkårene for kvinder i den danske musikbranche og kan give nogle af svarene på, hvorfor kønsbalancen er så skæv.

De mange perspektiver er samlet til 10 tematikker, der beskriver barrierer og udfordringer for kvinder i musikbranchen; fra sexisme til chikane til stereotyper, kønsbias, mangel på netværk og sprogbrug i medierne. Barrierer, som opstår allerede i kvindernes musikalske opvækst og fortsætter hele vejen ind i deres professionelle karrierer. Hver især bidrager de til forståelsen af en omfattende udfordring, der trækker tråde til alle dele af den danske musik-branche. De 10 barrierer er præsenteret nedenfor.

TEMA 1

Stereotype forestillinger igennem den musikalske opvækst

Piger synger, drenge spiller

TEMA 2

Højere krav, lavere forventninger

Oplevelsen af at skulle kunne ‘mere’ for at komme igennem musikbranchens nåløje

TEMA 3

Sammenligning og konkurrence-itencitet

Sammenligning med andre kvinder og “kun plads til én kvinde på tronen”

TEMA 4

Manglende netværk og fællesskab

Oplevelsen af at stå alene

TEMA 5

Sprog og retorik

Sexistisk sprogbrug i medierne og en generel tendens til at miskreditere kvinder

TEMA 6

Ageism

Kvindelige musikere har i højere grad end mænd en udløbsdato og mister hurtigt salgsværdi

TEMA 7

Snævert og unuanceret billede af ‘den kvindelige artist’

Fokus på hår, krop, tøj, brand og narrativ

TEMA 8

Sexchikane og grænseoverskridende adfærd

Fra seksuelle kommentarer til deciderede overgreb og manglende rum til at sætte grænser

TEMA 9

Mandsdomineret branche og maskuline normer

Ikke plads til klassisk feminine værdier i branchen. Kvinderne må gøre sig ‘hårde’ for at passe ind

TEMA 10

Mentale barrierer og udfordringer

Usikkerhed, mindreværd og en følelse af ikke at høre til

01

Stereotype forestillinger igennem den musikalske opvækst

Tema 1 belyser betydningen af kønsnormer og -forventninger i musiklokalet og op igennem kvindernes musikalske opvækst. Afsnittet fokuserer på de barrierer og udfordringer, som kvinderne oplevede i den tidlige musikundervisning, og som de peger på har betydning for deres lyst og interesse for eksempelvis at tage et instrument op og generelt overveje en fremtid i musikkens verden. Kvindernes oplevelser peger på nogle generelle og iboende kønsstereotyper og opfattelser, som groft skitseret resulterer i, at pigerne ender ved mikrofonen og drengene bag trommerne, og at rollerne ikke udfordres. Flere peger på, at manglen på rollemodeller og forbilleder i de tidlige år har betydning for instrumentvalg og for modet til at udfordre status quo.

Det er væsentligt at pege på, at respondenterne i undersøgelsen har alderen 18 til 48 år. Der er derfor nogle oplevelser, som er relativt friske, og andre, som ligger en del år tilbage, og som derfor ikke nødvendigvis er et retvisende billede af, hvordan musikundervisning foregår i dag. Ikke desto mindre bidrager kvindernes beretninger med værdifuld indsigt i, hvordan det er – og har været – at være ung kvinde i dansk musikliv.

"Piger synger, drenge spiller"

Trommer er et drenge-instrument. Piger kan ikke producere. Sådan var det bare!

– forbillede.

Ifølge de 75 interviewpersoner var det allerede i de tidlige musikår, at kønsrollerne blev tegnet skarpt op. I folkeskolen greb drengene guitaren eller tog plads bag trommesættet, og pigerne sang eller spillede klaver. Mange af interviewpersonerne satte ikke selv spørgsmålstegn ved rollefordelingen, og flere oplevede, at kønsrollerne og stereotyperne blev understøttet af lærerne. En stor del af respondenterne fortæller desuden, at de fra en tidlig alder oplevede forskel på, hvilke musikfællesskaber henholdsvis drenge og piger blev inviteret naturligt ind i, samt hvordan de forventedes at opføre sig og udfolde sig i musiklokalet eller på musikstudiet.

På de danske musikkonservatorier spiller 22 procent af de kvindelige studerende et instrument, mens tallet for de mandlige studerende er 96 procent. [25]

75 procent af de lærere, der underviser i et instrument på de danske musikkonservatorier, er mænd.

61 procent af de kvindelige konservatorie-undervisere underviser i sang.

I de kvalitative interviews beskriver flere af respondenterne, at kønsstereotype forestillinger om 'maskuline instrumenter' og 'feminine instrumenter' [26] i høj grad har præget deres tidlige musik-år. En kvindelig musiker fra talentlaget fortæller for et eksempel: "I musikskolen oplevede jeg en tydelig kønsforskel ved, at drengene naturligt greb bas, trommer og guitar, og pigerne sang og spillede klaver."

En anden kvindelig musiker fra talentlaget husker: "Pigerne gik til kor, og drengene spillede i band. Sådan var det bare …"

Et forbillede fortæller: "Jeg gik på en meget musikalsk folkeskole. Der var vi en masse piger der sang, og så spillede drengene på instrumenterne. Det er mit første minde med musikken, og også mit første møde med de kønsforskelle, der er, kan man sige …"

Gennem undersøgelsen nævner flere respondenter en oplevelse af, at teknik og tekniske færdigheder knyttes sammen med det mandlige køn. Mens drenge (og senere mænd) i respondenternes opvækst naturligt blev tilskrevet tekniske kompetencer, blev pigerne opfattet som "de bløde", der ikke naturligt passede i eksempelvis producerstolen.

Forskeren Steen Baagøe Nielsen skriver, at når et arbejde (eller et instrument/en musikrolle) traditionelt oftere varetages af det ene køn, kan kønnet komme til at opleves som indbygget i selve arbejdets funktion, og det kan opleves, som om det er tilrettelagt for det ene køn. Det betyder også, at det opleves som opsigtsvækkende og forkert, når personer fra 'det andet køn' træder ind på arbejdspladsen (eller i studiet). [27]

På samme måde beskriver flere af undersøgelsens respondenter, at det kunne vække undren eller opleves som unaturligt, hvis de opsøgte drengene i studiet for at tage del i den tekniske del af musikproduktionerne. En kunstner fra talentlaget fortæller: "I gymnasiet ville jeg gerne producere. Det var første gang, jeg mærkede forskel på drenge og piger. Jeg blev som regel ikke inviteret naturligt med ind i produktionen, selv om jeg var en del af drengegruppen. Når jeg var med i studiet, skulle jeg altid spille klaver."

En producer fra talentlaget fortæller om at have svært ved at blive lukket ind i producerfællesskabet på sin højskole: "Jeg tog på højskole for at lære at producere. Vi var 17 på mit hold, hvoraf vi kun var tre kvinder. Her var det svært at blive lukket ind hos drengene. Det føltes, som om de var lidt fordomsfulde eller irriterede på os piger, der gerne ville producere? De gad i hvert fald ikke hjælpe os. Men de gad jo godt hjælpe hinanden."

"Modige drenge, forsigtige piger"

"Jeg har et tydeligt minde fra musikundervisning i folkeskolen: Alle pigerne stod stille, helt passive, mens drengene løb hen og hamrede løs på instrumenterne." – musiker fra talentlaget.

Flere af respondenterne nævner, at de husker drengene fra deres folkeskoletid som modige og ubekymrede i modsætning til pigerne, som var mere forsigtige: "Drengene tog naturligt plads og var ikke bange for at gøre opmærksom på sig selv," fortæller en kunstner fra talentlaget.

25) Danmarks Statistik 2020, Rytmisk Musikkonservatorium (RMC) og Det Jyske Musikkonservatorium (DJM) 2020.
26) På de mandsdominerede instrumenter som guitar, slagtøj eller bas er lyden kendt som mere aggressiv og dominerende i den musikalske helhed. Til sammenligning er instrumenter som fløjte, klaver og strygere mere "forsigtige", bløde og drømmende i deres lyd.
27) Steen Baagøe Nielsen, 2016.

Et forbillede supplerer: "Siden jeg var lille, har jeg bemærket, hvordan pigerne var mere forsigtige. Det var altid drengene, der stod i front med instrumenterne. Og det var ikke, fordi de var bedre til at spille. Men hvis drengene løber hurtigst hen til trommesættet, så gør man, som pige, noget andet. Så stiller man sig bag mikrofonen og synger."

En producer fra talentlaget fortæller, at også hun oplevede en anden selvtillid blandt drengene i gymnasiet:

"I producerhold på gymnasiet var drengene vildt gode til at hype sig selv og hinanden, og vi piger var meget mere tilbageholdende."

Respondenterne oplever, at oplevelserne og de indforståede normer har påvirket dem på forskellige måder. I nogle tilfælde har de følt sig begrænset i deres muligheder og musikalske udfoldelse. En trommeslager fortæller: "Jeg havde musik på A-niveau i gymnasiet. Hver time havde vi samspil, og der var det drengene, der var dominerende. De skulle spille på bas og trommer osv. Jeg turde slet ikke 'claime' trommerne, selv om jeg selv var trommeslager."

En kunstner fra talentlaget fortæller ligeså: "Hvis jeg skulle spille trommer i gymnasiet, stod der altid en dreng på sidelinjen og var klar til at springe ind. Jeg fik fornemmelsen af, at de tænkte: 'Det klarer hun jo nok ikke.'"

Lærernes rolle og forskellige forventninger til drenge og piger

Fordelingen skete helt automatisk. Jeg har aldrig oplevet en lærer, der gjorde noget for at bryde med det der stereotype mønster, og sætte en pige på trommerne for eksempel. Men altså, de har jo også deres forventninger til os hver især: Og piger er bedst til skønsang, åbenbart.

– forbillede.

Flere interviewpersoner oplever, at lærerne har forskellige forventninger til drenge og piger med hensyn til musikkundskaber og interesser. Respondenterne peger på, at de i den tidlige musikundervisning savnede, at deres musiklærere var opmærksomme på den kønsopdelte instrumentfordeling og havde opfordret til og støttet pigerne i at kaste sig ud i det samme som drengene. En musiker og sangskriver fra talentlaget fortæller:

"Lærerne udfordrede ikke pigerne nok til at prøve at tage et instrument op. Musiklærerne skal være bedre til at fordele rollerne og putte flere piger på instrumenterne. Det er jo en balancegang, for musik skal være lystdrevet, men det kunne være fedt, hvis instrumenterne blev lidt mere fordelt."

Flere forskningsstudier fremdrager, at mange lærere har (implicitte) kønsbias, som påvirker elevernes opfattelse af deres egne kompetencer. Et forskningsstudie om udfordringer inden for kønsligestilling og uddannelse i Norden finder for eksempel, at lærere ofte interagerer forskelligt med drenge og piger. De stiller oftere opfølgende spørgsmål til drenge og beder dem uddybe de ideer, der præsenteres i deres arbejde, mens piger oftere får ros for deres orden. Denne tendens bekræftes af et nyere finsk studie, hvor lærere udviste en mere negativ opfattelse af pigers evner inden for matematik end drenges. [28)]

En nylig rapport fra Udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse peger endvidere på, at kønsstereotype forventninger til drenge og piger udgør en barriere for det enkelte barns muligheder og potentiale, da lærere generelt spiller en afgørende rolle for børn og unges uddannelses- og karrierevalg.[29)]

Kvinderne oplever, at musiklærernes manglende opfordringer og støtte har medført, at de i mindre grad vælger visse instrumenter til – og at det påvirker deres tro på en fremtid i musik. En kvindelig musiker fortæller: "Pigerne blev sat til at synge, fordi drengene ville spille på de larmende instrumenter. Hvis nu bare mine lærere havde inspireret mig til at spille guitar, havde jeg måske haft større mod på det."

Det er dog værd at bemærke, at ikke alle interviewpersonerne har reageret ens på læreres forventninger. En respondent fra talentlaget forklarer, at hun blev så provokeret over, at pigerne automatisk blev sat til at synge, at hun opsøgte instrumenterne i protest: "Jeg kan huske, at jeg var virkelig frustreret over, at pigerne automatisk blev sat til at synge. Det var altid det samme, og jeg blev så provokeret over det, at jeg i protest blev mere og mere interesseret i instrumenterne."

Et forbillede fra undersøgelsen fremhæver, at en del af hendes motivation til at spille guitar skyldtes en mandlig lærer, som tilbage i 2006 havde en negativ attitude over for piger, der spillede guitar: "Jeg har blandt andet en oplevelse fra min højskole, hvor jeg gik i 2006. Jeg blev først sat i et kor, hvilket jeg var virkelig dårlig til, så jeg sagde til vores lærer, at jeg også kunne spille guitar, hvortil han sagde – foran alle – 'Piger kan ikke spille guitar.' Fra den dag havde jeg bare lyst til at prove him wrong!"

Kvindelige forbilleder og rollemodeller har betydning

Jeg spejlede mig meget i mit eget køn dengang. Jeg så ekstremt meget op til min kvindelige folkeskolelærer, som spillede klaver, det var faktisk derfor, jeg selv begyndte.

– kunstner fra talentlaget.

Respondenterne peger på, at en af årsagerne til deres og andre pigers underrepræsentativitet på musikinstrumenterne kan være manglen på kvindelige rollemodeller og forbilleder.[30)] De har særlig betydning i den musikalske opvækst og i de formative år, hvor kvinderne peger på, at de både savner forbilleder ude i verden og mangler nære rollemodeller blandt underviserne på landets musikskoler og konservatorier.

En kunstner fra talentlaget fortæller: "At se nogle rollemodeller producere; spille bas; guitar; trommer helt tilbage i folkeskolen og MGK (musikalsk grundkursus, red.) havde gjort en verden til forskel. Det føltes på mig, som om det faldt uden for normen, hvis man som kvinde producerede

28) Damvad Analytics, 2016: Piger i Science, Technology, Engineering and Mathematic (STEM): Kortlægning af udfordringer inden for køn, ligestilling og uddannelse i Norden.
29) Undervisningsministeriet, 2017: 'Ligestilling i Dagtilbud og Uddannelse'.
30) Undersøgelsen skelner ikke stringent mellem begrebet forbilleder og rollemodeller. Forbilleder og rollemodeller kan således både være små og store stjerner på den internationale eller danske musikhimmel, musiklæreren på den lokale musikskole og andre kvinder i ens netværk eller familie.

eller spillede bas eller … Det følte jeg mig meget begrænset af."

Et forbillede husker:

De drenge, der spillede musik i folkeskolen, eller dem, der startede på musikskole, valgte ofte deres instrument ud fra de musikidoler, som de kunne identificere sig med fra den kommercielle branche. Der var bare ikke rigtig nogle af mine forbilleder, der spillede selv, så det så jeg aldrig som en mulighed.

– forbillede.

For disse respondenter har manglende repræsenta-tion været med til at cementere traditionelle fore-stillinger om kvindelige og mandlige kompetencer og muligheder. Og de er langtfra de eneste af respondenterne i undersøgelsen, der har oplevet, at "kønnede" mønstre har påvirket deres instrument- og karrierevalg.

En kvindelig artist og nyudklækket producer fra talentlaget fortæller, at hun i mange år ikke følte, at det var en mulighed at være producer som kvinde, fordi hun ikke havde nogen at spejle sig i. I det følgende citat reflekterer hun over, hvilken betydning det ville have haft for hendes selvtillid, hvis hun havde kunnet spejle sig i kvindelige musikproducere:

"Det ville have betydet meget for mig at have nogle kvindelige forbilleder, der selv producerede. Det tror jeg havde givet langt mere selvtillid til bare at kaste mig ud i det. Det er jo helt utopi at forestille sig. Tænk hvis der havde været en kvindelig James Blake, som jeg havde kunnet se op til. Det tror jeg havde gjort underværker. Da jeg var yngre, tænkte jeg nærmest, at det var en umulighed for mig at producere."

Forskerne Rosemary Bruce og Anthony Kemp har lavet en undersøgelse af piger og drenges valg af instrumenter.[31] Undersøgelsen viser, at drenge er mere tilbøjelige til at vælge instrumenter, der generelt associeres med noget maskulint. Det gælder, uanset om de ser instrumenterne håndteres af mænd eller kvinder. På den anden side vælger drengene kun de "feminine" instrumenter, når de spilles af mænd. Piger er modsat drengene primært tilbøjelige til at vælge et instrument, hvis de ser, at det pågældende instrument bliver spillet af en kvinde.

31) Bruce & Kemp: Sex-stereotyping in Children's Preferences for Musical Instruments, 2008.

02

Højere krav, lavere forventninger

'9 ud af 10 gatekeepere er mænd.[32]
Det er altså som hovedregel mænd, der træffer beslutningerne i organisationer og institutioner, herunder musikselskaber, spillesteder, festivaler, medier, radiostationer og diverse fonde.

Gatekeepers i musikbranchen er de beslutningstagere, der bestemmer, hvad der bliver spillet i radioen, hvem der får pladekontrakter og aftaler, hvem der bliver booket til populære festivaler, hvilke sange der får en plads på streamingplaylister, samt hvilke artister der skrives om og dermed promoveres via medierne.

De fleste af musikbranchens gatekeepere er mænd. Det mener kvinderne har en negativ betydning for, hvordan der bliver investeret i dem, og hvordan de bliver vurderet og (ud)valgt. En gennemgående oplevelse blandt respondenterne er, at kvindelige artister skal kunne mere end deres mandlige kollegaer for at blive bemærket og for at komme igennem musikbranchens nåleøje. Endvidere oplever en stor gruppe respondenter at skulle bekæmpe stereotyper og modbevise forventninger om, at deres køn har negativ betydning for deres musikalske talent, kunnen eller fysik. De oplever at skulle gøre en særlig indsats for at retfærdiggøre, at de hører til på et givent instrument eller i en bestemt del af branchen, og de oplever, at de opfattes som en 'dårligere forretning' end deres mandlige kollegaer.

Musikbranchens gatekeepere er mænd

"Min tese er, at gatekeepere kommer til at lede efter et spejl af sig selv. Så når alle gatekeepere er mænd, er det klart, at der er flere mandlige kunstnere signet på pladeselskaberne og spillet på radioen."
– kunstner fra talentlaget.

Flere af kvinderne i undersøgelsen peger på, at størstedelen af de gatekeepere, de møder på deres vej, er mænd. Kvinderne oplever, at overvægten af mænd på de magtfulde poster både på musikselskaberne og radioselskaber, herunder DR, kan have betydning for, hvordan deres musik bliver modtaget, hørt og forstået. En kunstner fra talentlaget udtrykker her sin bekymring for, om vurderingen af kvindelige talenter afhænger af øjnene, der ser, og ørerne, der hører:

32) Sarlvit, 2020: The Persistent Glass Ceiling in the Danish Music Industry.

Min tese er, at gatekeepere kommer til at lede efter et spejl af sig selv. Så når alle gatekeepere er mænd, er det klart, at der er flere mandlige kunstnere signet på pladeselskaberne og spillet på radioen.

– kunstner fra talentlaget.

"Den største udfordring er nok, at man møder mange søde mænd på eksempelvis pladeselskaber, men som siger: 'Jeg kan ikke helt mærke det, jeg kan ikke relatere til det', når man præsenterer sin musik. Og så ved jeg ikke, om det er, fordi min musik bare ikke ER god nok, eller om det er, fordi han hører musik med nogle andre ører, end mit potentielle publikum ville gøre. Nogle mænd ser og hører jo ting fra et andet perspektiv, og relaterer måske mere til musik fra drenge og mænd. Og det føles som en hæmsko, at der ikke sidder nogle kvinder i de positioner, som måske bedre ville kunne forstå min musik og tale mit (kvindelige) publikums sag."

En stor del af respondenterne fortæller også, at de har en oplevelse af, at det er én enkelt eller meget få og overvejende mænd der bestemmer, hvilken musik der sættes i rotation på DR's radiokanaler. Et forbillede mener for eksempel: "Jeg synes det er problematisk, at der sidder så få mennesker ude på DR, og flest mænd, og vælger, hvad der skal spilles i radioen. Måske man skulle overveje en anden model."

Flere interviewpersoner påpeger i det hele taget DR's gatekeeperfunktion og ansvar for at støtte og fremvise flere kvindelige kunstnere 'på vej'. En kunstner fra talentlaget pointerer vigtigheden af at blive spillet på P3, for at bryde igennem og for at etablere en musikkarriere. Hun reflekterer over, om mandlige værter, som hun mener der er flest af, har en tilbøjelighed til at vælge flest mandlige kunstnere.

"P3 er guld. Når først du er dér, har du klaret den. Jeg er blevet spillet en lille smule, men det har primært været kvindelige værter, der har været søde til at tage mig ind. Jeg har meget en følelse af, at det er mænd, der sidder derinde og vælger, hvad der skal spilles. Jeg har aldrig været inde til interview hos en mandlig vært. Men i en periode, hvor en kvindelig vært afløste en mandlig, blev jeg for første gang inviteret ind i studiet. Måske er det et tilfælde. Måske ikke ..."

Endvidere beskriver flere respondenter, at det kan føles, som om de er usynlige, eller som om deres kompetencer eller talent ikke bliver set eller forstået af branche og samarbejdspartnere. Dette understøttes blandt andet af et udsagn fra en kunstner fra talentlaget:

"Jeg har ofte følt det, som om jeg var usynlig. Følt, at det, som jeg laver, bliver misforstået af branchen og de mænd, der sidder på magten. Jeg tror, at A&Rs [personer på pladeselskaber med ansvar for artisters udvikling og repertoire] for eksempel kommer til at lede efter et spejl af dem selv og satse på de artister, som de kan relatere til; en stemme, en stemning eller et visuelt udtryk, som de kan se sig selv i." – musiker fra talentlaget.

'Lig med mig'-bias. Flere forskningsstudier finder, at både mænd og kvinder typisk har en præference for mennesker, som de har visse ligheder med – for eksempel køn, hudfarve eller social status. Denne teori kaldes populært 'lig med mig'-bias og beskriver, at vi i antropologisk forstand er 'stammefolk' og derfor har en præference for at omgive os med og opsøge mennesker, som vi er 'i stamme med'. Konsekvensen er, at vi giver flere fordele til mennesker, som minder om os selv, og ubevidst bearbejder mere af den information, de giver os end andre. [34)]

Kandidatafhandlingen 'The Persistent Glass Ceiling in the Danish Music Industry' fra 2020 peger på, at 'lig med mig'-bias er en af årsagerne til musikbranchens kønsskævheder. I afhandlingen pointeres det, at 9 ud af 10 af musikbranchens gatekeepere er mænd. Ifølge forfatteren er der en sammenhæng mellem overvægten af mænd på forskellige poster imus ikbranchen og antallet af mandlige artister – ikke fordi de bevidst fravælger kvinder, men nærmere fordi de tilvælger mændene. Det bliver en ubevidst mekanisme, der gør det svært for kvindelige musikere at bryde igennem musikbranchens mange 'gates'. Forfatteren konkluderer dertil, at underrepræsentationen både højner og forvrænger kravene til de kvindelige artister. [33)]

33) Sarlvit, 2020: The Persistent Glass Ceiling in the Danish Music Industry.

Kvindelige artister skal bevise mere end deres mandlige kollegaer

"Jeg har det, som om kriterierne er anderledes for kvinder. Branchen har opfundet nogle kriterier for kvinder, som næsten er umulige at leve op til. En form for perfektion. Du skal være en exceptionelt god vokalist og en vild performer og have et stærkt personligt brand. Intet mindre kan gøre det."

En stor gruppe kvinder i undersøgelsen oplever, at beslutningstagere i branchen ikke bedømmer talent eller kompetencer neutralt, men dømmer det forskelligt, afhængigt af om afsenderen er en mand eller en kvinde. En gennemgående oplevelse er, at branchens adgangskrav er højere for kvinder end for mænd: at kvindelige artister skal kunne 'mere' end mandlige artister, for at blive bemærket og komme igennem musikbranchens nåleøje.
"Jeg føler, at man skal kunne synge bedre, skrive bedre, performe bedre. Mænd må godt bare gå på scenen i en T-shirt og synge en low-key popsang. Kvinder skal skille sig ud på mange flere parametre."

Vi kvinder skal give 25 procent ekstra for at blive taget seriøst. Sådan er det bare.

– forbillede.

At kvinder skal give 25 procent ekstra for at blive taget seriøst, går igen i undersøgelser fra andre brancher. I erhvervslivet gælder det, at kvinder ofte er overkvalificerede til en stilling eller en opgave, før de søger den, mens mænd melder sig under fanerne, når de er ved at være klar. Det samme gælder, når man først har fået jobbet. Her udtrykker mange kvinder også følelsen af, at de bliver nødt til at være bedre end deres mandlige kolleger for at blive anerkendt.[34)]

"Jeg snakkede for nylig med en rigtig dygtig sangskriver, som har skrevet for en masse kunstnere. Og hun oplever, at drenge bedre kan slippe afsted med, at teksten ikke er så skarp, men det kan kvinder ikke." – kunstner fra talentlaget.

Mange analyser og eksperimenter har vist, at kvinder systematisk bliver bedømt lavere end deres mandlige 'modpart'.[35)] Den amerikanske undersøgelse "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians" fra 2000 er et velkendt studie, der underbygger netop dette. Her fandt de to forskere bag undersøgelsen indikation for, at kvindelige ansøgere generelt havde lettere ved at gå videre i ansøgningsrunderne til stillinger i de største amerikanske symfoniorkestre, når optagelsesprøverne foregik bag en skærm eller et forhæng, sådan at ansættelsesudvalget ikke kunne afgøre kønnet på den, der spillede. Undersøgelsens cases var en række amerikanske symfoniorkestre, herunder de såkaldte Big Five – The New York Philharmonic, Boston Symphony Orchestra, Chicago Symphony Orchestra, Philadelphia Orchestra og Cleveland Orchestra – som gennem det meste af det 20. århundrede blev anset for at være de fem kunstneriske sværvægtere i USA.[36)]

Kvindelige kunstnere opfattes som en dårligere forretning end mandlige

"Begrundelsen for afvisningen fra pladeselskabet var, at det var svært at tjene penge på en som mig, fordi kvinder generelt streamer dårligere end mænd. Det havde i virkeligheden ikke noget at gøre med, hvilken musik jeg laver, tror jeg. Bare det, at jeg er kvinde, og det er åbenbart en dårlig business case." – kunstner fra talentlaget.

De brancheprofessionelle i undersøgelsen genkender tendensen til, at kvinder skal præstere mere og arbejde hårdere for at slippe igennem nåleøjet, og at det er hårdere at 'afsætte' en kvindelig artist end en mandlig ditto:

"Selv om der er et ønske lige nu om at finde flere kvindelige talenter, kan det godt opleves, som om de skal bevise meget mere, før de 'når igennem'. Det går godt med én af mine kvindelige artister nu, og jeg skal ikke kæmpe for at få hende placeret. Men arbejdet dertil har været hårdt. Hårdere end med mine mandlige artister," fortæller en musikbrancheprofessionel fra undersøgelsen.

Desuden vidner flere branchepersoners erfaringer om, at kvindelige artister skal bevise deres værd i længere tid, før de modtager investeringer på niveau med deres mandlige kollegaer. En musikbrancheprofessionel fortæller:

"Jeg oplever, at kvindelige artister er længere tid om at komme op i samme honorar-niveau som mandlige artister. Det er, som om det går lidt hurtigere for festivalbookerne at lægge større summer i de mandlige artister. Kvinderne skal ligesom bevise deres værd i længere tid. Og jeg ved fandeme ikke hvorfor. Jeg har ingen idé. Og det er først lige gået op for mig nu. Nu kan jeg kigge tilbage på de sidste 10 år og se et mønster."

Kandidatafhandlingen 'The Persistent Glass Ceiling in the Danish Music Industry' finder i sin analyse af gatekeeperes udvælgelsesprocesser, at der er forskel på, hvordan talent bedømmes og investeres i, alt afhængigt af hvilket køn afsenderen har. Blandt pladeselskaber er forklaringen, at deres investeringer er et spørgsmål om udbud og efterspørgsel, og at kvindelige artister generelt 'underperformer' i markedet. Altså går færre af lytternes streams til kvindelige artister, som også er sværere at få placeret på radioens playlister. Hos pladeselskaberne skaber det en opfattelse af, at kvindelige artister genererer mindre salg og dermed mindre værdi. Og denne generalisering bliver en stopklods for viljen til at investere i kvindelige artister.[37)]

Flere respondenter blandt forbilleder og de interviewpersoner i talentlaget, som har været i kontakt med pladeselskaber, fortæller i interviewundersøgelsen, at de hos forskellige musikselskaber er blevet afvist med den forklaring, at kvindelige musikere generelt 'streamer' mindre end mænd. Mandlige artister har med andre ord et større publikum end kvindelige artister, som ifølge pladeselskaberne kun kan forvente fans af eget køn.

En kunstner fra talentlaget fortæller: "Jeg havde et møde med et stort pladeselskab, hvor de sagde til mig, at det nok ville være rigtig svært for mig at bryde igennem. Deres hovedargument var, at jeg er kvinde. Og de talte om, at mænd kun lytter til mænd, og at kvinder lytter til både mænd og kvinder, og derfor har man som kvinde ikke lige så mange lyttere."

Et forbillede husker: "Både på pladeselskab og booking havde vi (respondenten og hendes daværende band, red.) nogle gange møder, hvor vi fik at vide, at grunden til, at vi ikke streamede så meget, var, at mænd lytter til mænd og kvinder lytter til mænd. Og hvad fanden skal man lige stille op med dét? Jeg har tænkt meget over siden, hvor ansvarsfralæggende det er som pladeselskab at sige det."

Stereotype forestillinger om kvindernes evner og formåen

"Som kvindelig producer skal jeg være the fucking shit. Jeg skal være bedre end alle producere i Danmark for overhovedet at blive kaldt producer og ikke 'kvindelig producer'." – producer fra talentlaget.

Ifølge interviewpersonerne i undersøgelsen skal man som kvinde i musikbranchen typisk gøre en særlig indsats for at retfærdiggøre, at man hører til på et givent instrument eller i en bestemt del af branchen. Mange oplever, at deres færdigheder og kompetencer ikke bliver anerkendt på lige fod med mændenes. En respondent blandt forbillederne, som er trommeslager, pointerer:

"Det er da helt tydeligt, at hvis der kommer kvinder, der spiller trommer og bas, så kommer der en kollektiv opmærksomhed på kvinden: Kan hun nu også spille? Der er et større generelt pres på kvinden for at skulle præstere. Når kvinder er dér, så skal de være ekstraordinært gode."

En anden musiker blandt forbillederne oplever på samme vis, at kvinder i højere grad end mænd skal 'bevise deres værd': "Mænd skal ikke bevise deres værd på samme måde, som vi kvinder skal. Der er ikke nogen, der sætter spørgsmålstegn, når en mand vader ind i musikbranchen med sin guitar under armen. Det er jo nærmest en sensation, hvis man har en kvindelig guitarist med i sit band."

34) Muhr, 2019: Ledelse af køn.
35) Muhr, 2019: Ledelse af køn.
36) Poulsen, 2021: 'Vilde kvinder, mørke toner – om køn og musik'.
37) Sarlvit, 2020: The Persistent Glass Ceiling in the Danish Music Industry.

Kvinderne oplever, de ikke passer ind i den stereotype forestilling om, hvilket køn en producer, en trommeslager eller en gatekeeper har. Det medfører, efter interviewpersonernes opfattelse, er at de i højere grad skal bevise deres værd, og at der lægges mere mærke til det, hvis de eksempelvis begår fejl. De oplever generelt, at de oftere bliver bedømt på deres præstationer, mens mændene bliver bedømt på deres potentiale.

En producer fra talentlaget fortæller: "Det er hårdt først skulle bevise, at jeg kan noget, fordi jeg er kvindelig producer. Den undren og test, jeg bliver udsat for. Der er ingen rum eller plads til 'trial and error'."

Et forbillede fortæller i samme spor, at hun er træt af at møde antagelsen om, at kvindelige producere er dårligere end mandlige, indtil det modsatte er bevist: "Når min veninde fortæller til nye mennesker, at hun er producer, bliver folk SÅ forbavsede. Og de bliver endnu mere overraskede, når de så hører hendes ting og finder ud af, hvor MEGADYGTIG hun er, og at hun har udgivet et album, som hun selv har produceret. Det provokerer mig helt vildt, at man antager, at kvindelige producere er dårligere end mandlige, indtil det modsatte er bevist!"

Mange af respondenterne i undersøgelsen er trætte af at skulle bekæmpe stereotyper og modbevise forventninger om, at deres køn har negativ betydning for deres talent, kunnen eller fysik. De oplever generelt, at i dele af musikbranchen, hvor der stadig er meget få kvinder, får stereotyperne lov til at styre de (ofte ubevidste) forestillinger om mænd og kvinder og deres kompetencer eller mangel på samme. Det slider, påvirker deres trivsel negativt og flytter generelt fokus fra musikken.

På tværs af alle interviews gælder det, at et af de steder, man som kvindelig musiker ofte møder fordomme eller det, der opfattes som nedladende kommentarer, er i interaktion med en lydtekniker. Flere af interviewpersonernes fortællinger illustrerer, at de skal kæmpe hårdt for at blive opfattet som legitime professionelle i den sammenhæng.

De mødes ofte med mistro og stereotype forventninger om, hvad kvinder evner og har kompetencer til. I visse tilfælde bliver de talt ned til eller helt ignoreret. Et forbillede fortæller: "Som kvinde bliver man talt til som et barn. Lydteknikere går ud fra, at man ikke ved, hvad man laver."

Miskreditering

Det er, som om nogle folk leder efter en grund til, at jeg er blevet ansat, hvor jeg er. Som om det ikke kan være, fordi jeg er dygtig. Jeg havde en specifik oplevelse til Danish Music Award, hvor en mand, jeg aldrig har mødt før, kom hen til mig og ret tydeligt indikerede, at der måtte være en anden særlig årsag til, at jeg var blevet ansat i virksomheden.

– brancheprofessionel.

Flere respondenter – både kunstnere, producere og branchepersoner – fortæller om en udbredt tendens til at miskreditere kvinder i musikbranchen. Flere af de brancheprofessionelle interviewpersoner fortæller, at (mandlige) kollegaer typisk leder efter årsager, som ikke har noget med kvindernes faglighed eller erfaring at gøre, til at forklare, hvordan/hvorfor de er havnet i en given stilling. En brancheaktør fortæller: "Jeg har hørt, at folk snakker om, om det 'bare er, fordi jeg er kvinde', at jeg er ansat her. Fordi det ser godt ud på ligestillingskontoen."

En anden brancheaktør i et pladeselskab oplever: "Jeg kan godt mærke, at som kvinde på et label møder man sådan lidt en mistro fra folk udefra. Ikke fra mine kollegaer eller fra vores artister, mere fra eksterne samarbejdspartnere. Er det nu reelt mig, der laver arbejdet, eller er det X og Y? [38] Er det safe nok at have dialogen med mig, eller er folk mest interesserede, hvis der også er en mand med til møderne? Jeg har snakket ret ærligt med dem om (respondentens kollegaer, red.), at jeg føler, at jeg får spørgsmål og møder skepsis, fordi jeg er kvinde og ansat et sted, hvor der ikke er ret mange kvinder."

Etablerede kunstnere og sangskrivere blandt forbillederne i undersøgelsen beretter i samme stil om en generel antagelse om, at en kvindelig kunstners succes skyldes andre faktorer eller folk omkring hende, frem for kvinden selv. Interviewpersonerne oplever, at det sker ud fra en underforstået præmis om, at kvinder ikke forventes at kunne gøre andet end at synge, mens egentlig kunstnerisk selvstændighed umiddelbart tilskrives mænd.

Et forbillede fortæller: "Jeg har altid kæmpet meget med antagelsen om, at jeg nok ikke selv skriver mine sange – fra journalister og pladeselskabsfolk. De gav mig ikke automatisk credit for det, jeg havde skabt."

En anden etableret kunstner blandt forbillederne fortæller: "Folk har en tendens til at miskreditere mig og min succes. De siger for eksempel: 'Nå, pladeselskabet har nok rigtig trykket på de rigtige knapper, hva'?' – som om jeg ikke selv er den, der har fået tingene til at ske. Som om jeg ikke selv har arbejdet benhårdt for det her. Og så oplever jeg også det med, at folk peger på, at dem, jeg skriver mine sange med, er mænd. Så kan de ligesom bedre forlige sig med, at jeg skriver gode sange, fordi jeg jo har nogle mænd til at hjælpe mig ..."

Kvinders bidrag underkendes, mænds bidrag glorificeres

"Jeg har mange gange oplevet at sidde i et rum kun med mænd, hvor der ikke bliver lyttet til min pointe, men når en mand fremfører samme pointe lidt senere, er det verdens bedste idé!" – forbillede.

Flere respondenter i undersøgelsen har oplevet ikke at føle sig hørt i faglige sammenhænge – eller at de først bliver hørt, når en mand har verificeret og valideret deres synspunkt. Forskning viser i sammenhæng stor forskel på den værdi, kvinder og mænds bidrag tillægges i samarbejde. Det har stor betydning for den kvalitet, som skabes, og for muligheder i deres karriere.[39]

En brancheperson fra undersøgelsen fortæller: "Jeg føler, jeg skal tage rummet ret bevidst hver dag. Jeg kan godt føle, at det, jeg siger, først bliver validt, når det er en mand, der siger det eller bakker det op."

En anden respondent fra branchen pointerer: "Det er jo ikke, fordi folk aldrig lytter, eller at jeg ikke bliver inviteret med til ting, for det gør jeg. Men man kan ikke komme uden om, at jeg ofte er kommet med en idé, som ikke har fået den store respons, men så går der ti minutter, og så foreslår min mandlige kollega præcis det samme, og så er alle sådan: HELT SIKKERT, MAND. FED IDÉ!"

Flere af interviewpersonerne i undersøgelsen understøtter oplevelsen af, at mange mænd i musikbranchen har en tendens til at tale mest til hinanden – og decideret forbi kvinden/kvinderne i rummet. Fire citater fra respondenter på forskellige niveauer i deres karrierer eksemplificerer dette med deres individuelle oplevelser:

"Jeg kunne godt mærke, at dengang jeg havde to mænd fra mit band med til møder, så gik spørgsmålene altid til dem, også selv om det er mig der er artisten; mig, der havde skrevet og produceret sangene." – forbillede.

"En producerfyr spurgte mig: 'Hvordan har du indspillet dine vokaler, er de rå eller med noget på?' og så sagde han, inden jeg nåede at sige noget: 'Nå nej, det er nok hellere dig, jeg skal spørge om det' og kigger på min manager. Det er MIN stemme, det er MIN musik. Men alligevel henvender han sig til manden i rummet, som om jeg var idiot." – kunstner fra talentlaget.

"Jeg har tit været til møder, hvor to mænd sidder og taler ind over hovedet på mig om, hvad man skal gøre med mit projekt uden at spørge eller tale til mig." – kunstner fra talentlaget.

"Det værste, jeg har oplevet ved at være kvindelig producer, er på en camp, hvor der var en mandlig producer, der decideret tog musen ud af hånden på mig og rykkede rundt på mine tracks – selv om det var mig, der var producer." – producer fra talentlaget.

38) Respondentens mandlige kollegaer, som ikke kan navngives af hensyn til respondentens anonymitet.
39) Kunst og Kultur i Balance, 2020.

03

Sammenligning og konkurrenceintensitet

Et tema, der er gennemgående i de kvalitative interviews, er oplevelsen af, at musikbranchen kun kan rumme én eller få kvinder ad gangen inden for en given musikgenre. Stort set alle kvinderne i interviewundersøgelsen italesætter det som en barriere, at de bliver sammenlignet med hinanden og positioneret som konkurrenter. Denne sammenligning sker fra musikselskabernes side såvel som mediernes, og internaliseres i kvinderne. Det udgør ifølge kvinderne en barriere for deres lyst til at bakke hinanden op og til at samarbejde.

Kun plads til én kvinde på plakaten

"I 2019 spillede jeg til en festival, hvor der var 10 artister på plakaten, og jeg var den eneste kvinde. Det sker virkelig tit, at man er ude at spille, og så går det op for en, at man er den eneste kvindelige artist." – forbillede.

Flere respondenter henviser til en oplevelse af, at hvis der bare er én stor kvindelig kunstner på plakaten, så behøves der ikke flere. Nogle af respondenterne peger ligeledes på, at det virker, som om danske musikselskaber har en slags kvote for, hvor mange kvindelige kunstnere de kan/vil have ad gangen, i særdeleshed inden for samme genrer. Som en rapper fra talentlaget oplever det: "Der kan være 500 Gilli, men kun én Tessa."

Fænomenet om 'den ene kvinde på plakaten' kan perspektiveres til begrebet "tokenisme" og "the token woman" – forestillingen om, at hvis man har én repræsentant fra minoriteten, så har man opfyldt sin forpligtelse. Som begreb dækker tokenisme over en symbolsk, performativ handling udført for at fremstå mangfoldig og progressiv og samtidig aflede beskyldninger om forskelsbehandling. Eksempelvis kan et pladeselskab, en booker eller en bestyrelse invitere en minoriseret person til at indgå i et miljø eller på et koncertprogram udelukkende for at skabe symbolsk balance. [40]

På tværs af de kvalitative interviews peger både repræsentanter for talentlaget, forbilleder og brancheprofessionelle respondenter på, at de er blevet mødt med afvisninger som 'Vi har kvinder nok' og/eller forklaringer om, at en given genre eller 'type kunstner' allerede er repræsenteret på eksempelvis rosteren (bookingselskabets portefølje over alle de artister, som selskabet repræsenterer).

En kunstner fra talentlaget fortæller: "Jeg var til et møde for halvandet års tid siden med en branchemand, som jeg respekterer meget. Jeg spillede nogle af mine numre, og han sagde til mig: 'Vi signer ikke flere kvinder lige nu.' Den sætning har spøgt i mit hoved siden. Jeg stod bare dér og nikkede og tænkte: Nå ja, det giver god mening. Der er jo ikke plads til så mange kvinder ad gangen …

40) Another Life Community, 2021: 'Repræsentation af minoriteter i den danske musikbranche – på og bag scenen.'

Men jo mere jeg tænkte over det, jo mere langt ude syntes jeg, at det var."

Et forbillede husker: "Da jeg begyndte at skrive sange på dansk, blev jeg altid sammenlignet med Katinka og Marie Key. Og det er, som om vi altid skal sammenlignes og puttes i en boks med de få andre kvinder, der er. Jeg er også blevet afvist af et bookingbureau, fordi de 'allerede havde en anden kvinde, der sang på dansk'."

En brancherespondent fortæller om en tilsvarende oplevelse: "Jeg var til møde hos et stort pladeselskab, hvor jeg præsenterede en (kvindelig) artist, som jeg syntes de skulle signe. Den pågældende A&R afviser, med den begrundelse at de har kvinder nok. Det handlede altså slet ikke om kvaliteten af sangene. Kun om, at hun var kvinde."

"Kvinder" som særskilt kategori

"Branchen er mere interesseret i, at man er kvinde, end hvilken musik man laver. Musik af kvinder er nærmest en genre i sig selv." – kunstner fra talentlaget.

Flere kvinder fortæller, at de oplever det som en barriere at blive placeret i en særskilt 'kvinde-kategori'. Dette kan eksempelvis komme til udtryk ved, at en kunstner får at vide, at hun ikke bør udgive musik på samme dag som en kvindelig kollega. På den måde oplever kvinderne at blive set, hørt og bedømt på baggrund af deres køn i stedet for deres musik.

En etableret kunstner blandt forbillederne fortæller: "Jeg skulle til at udgive og havde lagt mig fast på en dato, da min distributør sagde: 'Vi kan godt udgive den dag, men du skal vide, at den her dag er der allerede fire andre kvinder, der udgiver.' De fire andre kvinders musik var endda helt andre genrer, så der kom jeg lige i 'kvinde-kategorien' …"

Ifølge respondenterne indikerer denne tendens en generel forventning om, at kvindelige kunstnere og sangskrivere skriver 'kvindesange'. Omvendt forventes ikke samme repræsentation af eksempelvis mandlige musikere, som et forbillede pointerer: "Mænds musik reduceres jo ikke til 'mandemusik'. Men det gør musik af kvinder, når de skærer os alle over én kam på grund af vores køn."

De af interviewpersonerne, som er yderligere minoriserede på baggrund af hudfarve eller kønsidentitet, oplever, at deres "kategori" har endnu snævrere rammer. De fortæller, at de ikke bare bliver sammenlignet med andre kvinder – men befinder sig i en særlig boks sammen med eksempelvis andre "brune kvinder" eller "queer kunstnere".

En musiker fra talentlaget beretter om en samtale med sit pladeselskab, der mente, hun ikke kunne have afrohår på sine pressebilleder, fordi andre brune kvinder i branchen allerede har det:

Jeg fik at vide af mit pladeselskab, at jeg ikke kunne have afrohår, fordi det havde Nabiha og Iris Gold allerede. De mente altså, at fordi 'mine brune konkurrenter' allerede havde taget det look, kunne jeg ikke gøre det samme. Hvorfor skal jeg konstant sættes i bås og sammenlignes med dem? Vi laver slet ikke den samme musik.

– kunstner fra talentlaget.

Et forbillede med anden minoritetsbaggrund oplever ligeledes, at der ikke er plads til flere 'brune kvinder' ad gangen, på for eksempel den samme festivalplakat: "Jeg har prøvet flere gange at få afslag, fordi de 'allerede havde booket Kwamie Liv'. Vi laver jo slet ikke den samme musik, så den sammenligning eller sidestilling handler helt tydeligt om noget andet."

En ny rapport af foreningen Another Life Community sætter fokus på repræsentation, psykisk velbefindende og oplevelsen af diskrimination i den danske musikbranche. Her danner en spørgeskemaundersøgelse med over 1000 deltagende rammerne for spørgsmål som "Har du oplevet diskrimination i forbindelse med dit arbejde i musikbranchen inden for de sidste 12 måneder?"

Undersøgelsen viser blandt andet, at det især er kvinder og seksuelle, etniske og kønsminoriteter, der oplever diskrimination i den danske musikbranche. Således har 43 procent af de adspurgte kvinder og 47 procent af de adspurgte ikke-ciskønnede oplevet diskrimination, mens blot ni procent af de adspurgte mænd har oplevet diskrimination i den danske musikbranche. Endvidere har næsten halvdelen af respondenterne med en minoriseret etnicitet oplevet diskrimination, hvilket er 30,2 procent flere end blandt respondenterne med en majoriseret etnicitet. [41]

Konkurrencementalitet

"Der kan sidde én kvinde på tronen ad gangen. Og hvis du vil have den, så skal du vippe hende af. Derfor begynder vi at se hinanden som konkurrenter og helt subtilt – med bittesmå mikroaggressioner – at være lidt sure, når det er andre kvinder, det går godt for, fordi vi føler, at der bliver taget noget fra os, fordi der ikke er ret meget plads" – forbillede.

Oplevelsen af, at branchen kun kan klare et begrænset antal kvinder ad gangen, skaber grobund for en benhård konkurrencementalitet imellem kvinderne. En kunstner fra talentlaget fortæller: "Der er en konkurrenceintensitet kvinder imellem. Jeg kan nogle gange tænke: Okay, der er så få kvinder på festivalplakaterne, så jeg skal vel have spidse albuer for at blive en af dem. Men også generelt tror jeg, at kvinder er ret gode til at sammenligne sig med hinanden."

En kunstner fra talentlaget fortæller om, hvordan en A&R iværksatte en konkurrence imellem hende og to kendte kvindelige kunstnere: "Min A&R skrev sms'er til mig om, at jeg skulle 'ind og vælte X og Y [42] af pinden'. Med ét blev de jo så mine konkurrenter."

Flere respondenter henviser til det, der typisk omtales som queen bee-fænomenet. Et forbillede fortæller eksempelvis, at den usynlige konkurrence imellem kvinderne i musikbranchen gør, at hun har mindre lyst til at bakke op om sine kvindelige kollegaer:

Det der med, at der ikke er plads til for mange kvinder, det gør, at vi tror, at vi er hinandens konkurrenter. Jeg elsker at dele og bakke op om mine kvindelige kollegaer, men det er, som om det ligger så dybt i mig, at der ikke kan være for mange af os, at jeg ikke bakker de andre nok op, fordi 'hvad nu hvis hun tager min plads'. Alle drømmer jo om at leve af musikken – hvis jeg lukker en anden ind, hvordan bliver mine chancer så?

– forbillede.

41) Another Life Community, 2021: 'Repræsentation af minoriteter i den danske musikbranche – på og bag scenen'.
42) To kendte kvindelige artister, som ikke kan navngives af hensyn til respondentens anonymitet.

Konkurrencemyte og queen bee syndrome Den svenske musikjournalist Annah Björk har beskæftiget sig med det, hun kalder "konkurrencemyten", og perspektiverer fænomenet således i en artikel: "Konkurrencemyten er en subtil, men enormt stærk struktur (...). Det er den gamle såkaldte sandhed om, at der kun kan være én pige i enhver kontekst, og at alle andre piger er potentielle trusler. Det er en kæmpestor myte, der trænger til at blive punkteret." [43]

Denne pointe kan perspektiveres til begrebet "queen bee syndrome" (på dansk: dronningebi-effekten), som har sin oprindelse inden for psykologisk kønsforskning i begyndelsen af 1970'erne. "Queen bee" henviser til, at en repræsentant for en minoritet, for hvem det er lykkedes at blive en del af en majoritetskultur, holder andre fra sin egen minoritetsgruppe ude. Tre forskere formulerede det i 1974 som begreb for et observeret fænomen, der indikerede, at visse succesfulde kvinder inden for et mandsdomineret felt behandlede underordnede kvinder mere kritisk eller holdt andre kvinder ude eller nede. Fænomenet kan overfladisk set tage sig ud som et usympatisk træk i kvindelig mentalitet, men hollandske forskere, der beskæftiger sig med arbejdspladspsykologi, har argumenteret for, at fænomenet skyldes den sexisme, kvinder har mødt og møder. Er man minoritet på et felt, kan det være medvirkende til, at man mere eller mindre ubevidst forholder sig usolidarisk med andre fra egen gruppe af flere årsager, blandt andet for at beskytte sin egen position. I forbindelse med "queen bee"-fænomenet har forskere således påpeget, at problemet ikke skal løses på det individuelle plan, men ved at forandre de organisationer, der giver anledning til, at problemet opstår. [44]

Kvinder har sjældent musikalske samarbejder med hinanden

"Det er virkelig sjældent, at kvinder hopper med på hinandens numre. Jeg ved fandeme ikke hvorfor, jeg kan jo bare konstatere, at jeg nærmest ikke kan huske, at to danske kvindelige kunstnere nogensinde er gået sammen om et track." – branchekvinde.

Det er sjældent, at kvindelige kunstnere har musikalske samarbejder med hinanden, ligesom næsten ingen kvinder optræder som feature på andre kvindelige kunstneres sange.

En af branchepersonerne i undersøgelsen peger på forskellen mellem mænd og kvinder i deres kultur med at støtte hinanden. Hun reflekterer over, at kvinder sjældent arbejder sammen og derfor ikke nyder godt af hinandens succes, på samme måde som flere mandlige musikere gør:

Kvinder skal være bedre til at støtte hinanden og bruge hinanden. Hvis man ser på de største mandlige stjerner i Danmark, så samarbejder de – de 'feeder' på hinandens succes. Ingen af de største kvindelige kunstnere er feature på hinandens musik. Det er mænd hele tiden. Og de vinder på det.

– musikbrancheperson.

En kvindelig rapper fra talentlaget fortæller, at hun flere gange har taget kontakt til kvindelige kunstnere for at foreslå et samarbejde. Hun sidder tilbage med en oplevelse af, at kvinder sjældent har lyst til (eller kan få lov af deres pladeselskab) til at indgå samarbejde med andre kvindelige kunstnere. Mændene, derimod, melder generelt mere positivt tilbage:

43) Poulsen, 2021: 'Kønsdiversitet og fællesskaber for handling'.
44) Danish Musicology Online, 2020.

"Jeg oplever tit, at kvinder ikke gider samarbejde. Jeg har skrevet til mange kvinder, hvor de bare ikke har svaret. Da jeg skrev til en kvindelig kunstner, gik der to måneder, før jeg hørte fra hende, og svaret var, at hendes pladeselskab ikke syntes, det var fedt, at hun samarbejdede med andre artister lige nu. Jeg skrev også til flere kvindelige upcoming kunstnere. Men svaret var altid nej. Da jeg skrev til en stor, dansk mandlig hiphopkunstner, gik der derimod en uge, så havde jeg ham i studiet. Det var helt vildt fedt. Men så er det også bare nemmere at spørge drengene, hvor der måske ikke er lige så mange spekulationer. De skal ikke forholde sig til spørgsmålet om, hvorvidt jeg er en konkurrent, eller om jeg tager deres plads."

Et forbillede har samme oplevelse af, at den interne konkurrence bliver en hæmsko for kvindelige kunstneres lyst til at arbejde sammen: "Det gør jo, at man bliver sådan lidt: Hvis der kun er plads til én kvinde, må jeg jo sørge for, at det er mig. Så i stedet for at lave en collaboration med andre kvindelige kunstnere, så bliver man bange for, at de tager ens plads. Og det bliver svært at tale hinanden op. Jeg har oplevet i min tid i musikbranchen, at der har været et sindssygt giftigt miljø, med hensyn til om man vil bakke op om eller arbejde sammen med andre kvindelige artister."

04

Manglende netværk og fællesskab

Et andet fællestræk, der præger kvindernes fortællinger i undersøgelsen, er oplevelsen af at stå alene og have svært ved at etablere netværk og/eller fællesskaber i musikbranchen. Mange af respondenterne peger på, at de savner fællesskaber – såvel med kvindelige kollegaer i musikbranchen som på tværs af køn. Flere af respondenterne fortæller, at deres forløb og arbejde i musikbranchen har været præget af ensomhed.

Oplevelsen af at stå alene

Det er, som om vi kvinder sidder på hver vores individuelle ø med hver vores musik og er virkelig dårlige til at lukke hinanden ind eller hjælpe hinanden.

– forbillede.

Undersøgelsen peger på, at kvindernes manglende sammenhold og netværksdannelser kan kædes sammen med den føromtalte konkurrence. Oplevelsen af konkurrence mellem kvindelige kunstnere står i kontrast til den mentalitet, de oplever blandt deres mandlige kolleger.

Flere af interviewpersonerne beskriver, at mandlige musikere har en kultur, hvor de hænger ud i hinandens studier, spiller med på hinandens numre og inviterer hinanden med på scenen, når de spiller koncerter.

En kunstner fra talentlaget fortæller: "Det crew, jeg deler studie med, de holder fælles fester, hygger, er allesammen med på hinandens albums og med på hinandens spillejobs, hvor de går op og griber mikrofonen og rapper et vers. Og skal ikke have noget for det, det er bare hyggeligt. Jeg har ikke det fællesskab med andre kvinder."

Kvinderne er enige om, at adgang til netværk i musikbranchen er vigtigt for at få en fod ind, og for at avancere. Oplevelsen er dog samtidig, at mænd generelt har lettere adgang til både de formelle og de uformelle netværk, som er med til at skubbe dem ind i og opad i musikbranchen. Nogle respondenter påpeger, at det som kvinde kan være svært at blive en del af mændenes 'grupperinger'. En kunstner fra talentlaget siger:

Jeg synes, der er et andet sammenhold blandt mændene branche-wise. Jeg sad og tænkte over det forleden. Vi kvinder samles ikke rigtig. Vi snakker ikke rigtig. Hos mændene er der lidt mere fodbold og sammenkomst.

musikbrancheperson

- musikbrancheperson.

"Det virker, som om mænd generelt er gode til at skabe alliancer og lave grupperinger, hvor de hjælper hinanden på kryds og tværs med at producere og skrive på hinandens numre – rokere rundt og anbefale hinanden på en anden måde, end vi kvinder gør. Nogle gange kan jeg godt føle, at jeg bliver udelukket fra nogle af de fællesskaber, fordi jeg er kvinde."

Også kvinderne på branchesiden oplever, at mændene i musikbranchen er bedre til at skabe alliancer og dyrke et sammenhold: "Jeg synes, der er et andet sammenhold blandt mændene branche-wise. Jeg sad og tænkte over det forleden. Vi kvinder samles ikke rigtig. Vi snakker ikke rigtig. Hos mændene er der lidt mere fodbold og sammenkomst."

En anden respondent fra branchekategorien oplever, at mændene i musikbranchen generelt har bedre adgang til netværk; de er bedre til at 'kende hinanden', og det smitter af på, hvem de arbejder sammen med: "Der er jo tendens til, at man trækker på dem, man kender, og mændene er bare gode til at kende hinanden. Jeg har på fornemmelsen, at de også laver business, når de er ude at have det sjovt. Så måske er der nogle møder, jeg ikke bliver inviteret med til, fordi jeg ikke spiller fodbold? Det er jo virkelig stereotypt, men det er bare meget sådan, det er."

Meget forskning peger på, at med hensyn til uformel netværksdannelse vil folk være tilbøjelige til at hjælpe og invitere dem ind, der ligner dem selv. Samme tendens gør sig for eksempel gældende i erhvervslivet, hvor uformelle netværk, skjulte koder og den uformelle socialisering er med til at skabe status quo. De uformelle netværk i musikbranchen, som overvejende er netværk bestående af mænd, gør det vanskeligt at skabe nye rutiner, fællesskaber og systemer, der inkluderer kvinderne, fordi de vante mønstre strukturerer adgang, muligheder og fællesskaber og dermed også barrierer. Den uformelle netværksdannelse har sandsynligvis ikke til hensigt at holde kvinderne ude, men på et strukturelt niveau kommer det til at fungere sådan.[45)]

En brancheprofessionel fra undersøgelsen mener, at det er kvinderne, der har noget, de skal lære: "Jeg kan godt lide at se det, som at vi kvinder har noget, vi skal lære – altså noget, som vi faktisk ikke er særlig dygtige til endnu. Vi er ikke særlig gode til at støtte hinanden. Mænd er bare skidegode til

at netværke med hinanden; de er gode til at have det sjovt med hinanden i mandeklubber; de vælger hinanden i ledelser og til nye ansættelser. Det gør kvinder bare ikke på samme måde. Men vi kan jo ikke bare stå og pege fingre ad mændene og være misundelige. Vi må tage ved lære og oppe vores game."

Respondenten er således implicit med til at lægge hele ansvaret for manglende netværksdannelse og samarbejde på den enkelte kvinde og ikke på den kultur eller struktur, der i undersøgelsens optik bør bære ansvaret for, at kvinderne ikke i højere grad indgår i uformelle netværk eller bliver rekrutteret.

Netværk versus fællesskab

"Det har været en åbenbaring at komme med i eksempelvis Musikbevægelsen 2019 og andre netværk. Det er gået op for mig, at jeg har spildt rigtig mange år af mit liv på at sætte mig selv op mod andre kvindelige artister. Jeg havde den her sammenlignings-ting med alle. Men da jeg så, at vi kan løfte hinanden i stedet for at bekæmpe hinanden, var det mind-blowing." – forbillede.

Flere kvinder pointerer, at konkurrenceintensiteten gradvis er blevet mindre med årene, og at den altså har været endnu mere markant tidligere. De peger på, at bevægelser som Hej Søster[46)], HUN SOLO[47)] og Musikbevægelsen af 2019[48)] i høj grad har været med til at sætte fællesskab og søstersolidaritet på dagsordenen. En respondent fra talentlaget fortæller, at hun oplever det, som om kvindelige kunstnere nærmest fra den ene dag til den anden har taget en fælles beslutning om at stå sammen:

45) Another Life Community, 2021: 'Repræsentation af minoriteter I den danske musikbranche – på og bag scenen'.
46) I 2018 oprettede sanger og sangskriver Fallulah playlisten Hej Søster på Spotify for at sætte fokus på kvindelige kunstnere. Playlisten har aktuelt i omegnen af 5400 følgere og indeholder musik med danske kvindelige, nonbinære og trans-musikere. Omkring playlisten og en tilhørende Instagram-profil er et feministisk community vokset frem. Hej Søster har sidenhen udvidet med en bred vifte af projekter, herunder koncert-events og podcast.
47) HUN SOLO er et dansk koncertformat og musiknetværk, der har til formål at sætte fokus på kvindelige musikere via koncerter, pladeudgivelser og fællesskabet HUN SOLOCIETY.
48) Musikbevægelsen af 2019 begyndte som en Facebookgruppe for kønsminoriteter i den danske musikbranche, og sidenhen er flere fora kommet til, der alle er for kvinder, ikkebinære og transpersoner, som beskæftiger sig med musik foran, på og bag scenen. Facebookgruppen har aktuelt omkring 2300 medlemmer og er et forum for udveksling af erfaringer, holdninger, gensidig hjælp og gode råd – alt sammen med henblik på at styrke og støtte hinanden, skærpe opmærksomheden på kønsubalancen og arbejde for forandring.

"Det er så vildt at mærke det sammenhold, der er opstået iblandt os kvinder. Nærmest overnight blev vi enige om, at det ikke hjælper en skid, hvis vi bliver ved med at hate på hinanden og tale hinanden ned. Jeg har for eksempel lige rakt ud til to kvindelige artister. Jeg kender dem ikke, jeg synes bare, de er seje, og vil gerne netværke. Det havde man ikke kunnet før i tiden, der havde vi på en anden måde opfattet hinanden som konkurrenter."

Et forbillede husker: "Jeg har virkelig været konkurrencemindet og er blevet sammenlignet meget med andre kvinder. Jeg godtog ligesom ind på den der retorik, hvor man taler hinanden ned. Så hvis nogen sagde: 'Hende her, hun er godt nok god' om en anden kvindelig artist, så sagde jeg: 'Jeg er bedre' eller 'Hun skriver ikke selv …'" Jeg så det jo som en trussel, hvis nogle andre kvinder skulle være gode, fordi pladsen er trang. Det er blevet lidt bedre nu, efter at vi er begyndt at snakke sammen (kvinderne i branchen, red)."

Stort set alle respondenter er bevidste om – og nævner på den ene eller den anden måde – at kvinderne i musikbranchen bør stå sammen og er på vej i den retning. Men det er ikke lige let for alle at afmontere konkurrencementaliteten. Flere især musikere og kunstnere fra talentlaget fortæller, at de skammer sig over det – men at de stadigvæk får "konkurrenceagtige vibes", når en kvindelig kunstner har succes. Tre kunstnere fortæller:

"Det er så pinligt, for jeg ser jo mig selv om feminist og woke og alt det der. Men jeg får jo også konkurrenceagtige vibes, når jeg ser andre kvinder i min genre, der klarer sig godt. Bliver instantly misundelig og bange for, at der så ikke er plads til mig." – kunstner fra talentlaget.

"I går snakkede jeg med en af mine rigtig gode veninder, som har været med i samme talentforløb som jeg, og så sagde hun, at hun i en periode 'mutede' (slukkede for notifikationer, red.) min Instagram-profil, fordi hun syntes, at det var hårdt at se på, at det gik godt for mig. Hun sagde ordret: 'Jeg havde det, som om din succes var dårlig for mig.' Det gjorde mig så ked af det, for det viser jo bare, at vi stadigvæk ikke har fået bugt med den der følelse af, at der ikke er plads til flere af os på samme tid." – kunstner fra talentlaget.

Jeg bliver stadigvæk sammenlignet rigtig meget med andre kvinder. Det gør vi alle sammen. Det gør, at jeg føler mig ekstremt presset i den tid, hvor jeg ikke udgiver musik. Jeg bliver helt stresset og bange for, at der skal komme en ind fra højre og lave noget, der minder om mit musikalske univers, så der ikke er plads til mig længere.

– forbillede.

På den måde forstærker de tre tendenser – dronningbi-effekten, konkurrencementalitet og manglende samarbejde – hinanden i en ond spiral, som kvinderne selv er med til at reproducere. En gruppe respondenter italesætter selv deres ansvar for ikke at reproducere konkurrence – såvel som andre strukturer i musikbranchen. Et forbillede fortæller for eksempel, at hun har tænkt meget over, at hun skulle have været bedre til at sætte en stopper for sin egen reproducerende adfærd: "Jeg skulle have sat foden ned med hensyn til reproducere stereotyper. Jeg skulle have sat foden ned for reproduktionen af konkurrence, når jeg mødte den, i stedet for at gå med på dem. De subtile ting sker for eksempel i interviews, hvor man heller ikke siger stop for at reproducere stereotyper."

05

Sprog og retorik

Tema 5 stiller skarpt på, hvordan kvindelige musikere og kunstnere bliver opfattet og omtalt i medier og i samfundet generelt. En stor del af kvinderne i interviewmaterialet fremhæver det som en barriere, at diskursen og sprogbrugen om kvindelige musikere ofte er sexistisk og/eller seksualiserende. De fortæller om et næsten altoverskyggende fokus på udseende, alder, eventuelt moderskab og i det hele taget på det at være kvinde, frem for præstation eller musikalsk virke. Endvidere peger flere respondenter på især radioværter og anmelderes aktie i at positionere kvinder som konkurrenter.

Sexisme Den Danske Ordbog definerer sexisme som "den anskuelse at et bestemt køn, især mænd, er bedre end et andet, med diskrimination og manglende ligestilling til følge". Sexisme er således en fordom eller diskrimination på baggrund af køn, især i forhold til nedvurdering af kvinder.[49] Ifølge Everyday Sexism Project kan sexisme komme til udtryk i mange forskellige sammenhænge. Det kan være 'uskyldige' overbevisninger, som at kvinder ikke kan køre bil, at mænd ikke kan multitaske, og at det er en kompliment at råbe ad nogen, eller fløjte efter dem på gaden. Det hele udspringer af en 'nedarvet' forståelse af køn, som i sidste ende kan retfærdiggøre forskelsbehandling.[50]

49) Den Danske Ordbog: Sexisme.
50) Everyday Sexism Project Danmark.

Sexistisk sprogbrug i medierne

"Jeg har lavet så sindssygt mange interviews i hele verden, hvor jeg har talt om spændende ting, og det ender altid med, at der står noget 'tøset fniller'. Så vil journalisterne bare gerne have, at jeg siger noget let eller noget følsomt eller noget om styling. Det er jo en bås at blive sat i. Dér får mænd altså noget andet taletid. Jeg har udtalt mig om alt muligt teknisk; hvordan pladen er blevet lavet, eller hvordan vi har produceret den. Men det kommer ikke med." – forbillede.

I interviewundersøgelsen beretter flere interviewpersoner om sexistisk sprogbrug i medierne, og fortæller, at journalister ofte hæfter sig ved kvindernes udseende, hårfarve, tøjstil og/eller vægt og efterfølgende gør disse iagttagelser til en integreret del af eksempelvis artikler. Det kan også være i andre former for omtale eller feedback af en kvindelig musiker, hvor der fokuseres på hendes udseende og eventuelt moderskab, i stedet for hendes præstation eller musikalske virke. En kunstner fra talentlaget husker:

"Jeg var den eneste kvinde, som skulle spille foran en musikanmelder, og bagefter fik de andre (mandlige) kunstnere feedback på deres musik, og jeg fik kun feedback på mit udseende og min appearance."

Et forbillede fortæller i samme spor: "Vi får ikke samme kredit, som mænd langt mere pr. automatik får. Når jeg bliver beskrevet, så bliver jeg beskrevet på min udseende og på mig som 'sangerinde', og ikke som sangskriver, ikke som producer."

En anden respondent fra forbillede-kategorien husker en anmelder, som efterspurgte mere 'sødme' fra hende i anmeldelsen af hendes album: "Jeg husker en anmelder, som nævnte i en anmeldelse af en af mine udgivelser, at han sådan savnede noget sødme fra mig. Jeg tænkte meget over, om han også ville have efterlyst sødme fra Peter Sommer eller Nick Cave, når de har lavet nogle lidt gnavne plader?"

I 2020 rettede den danske musiker Lydmor (Jenny Rossander) en skarp kritik af Ekstra Bladets musikanmelder Thomas Treo, der i hendes optik fremmer en sexistisk kultur ved at kalde kvindelige kunstnere for 'dumme blondiner' og 'fæle narrefisser', som anmelderen tidligere har omtalt henholdsvis Madonna og Lana Del Rey. I sit opråb fremlagde hun egne erfaringer med sexistiske strukturer i den danske musikbranche og gav adskillige eksempler på mediernes adfærd over for kvinder i musikverdenen. Lydmor henviste til en anmeldelse af trioen Velvet Volume, der ifølge Treo "larmer, som det må have lydt, da pigerne sloges om slikskålen i kravlegården".[51] Anmeldelsen af Velvet Volumes nye album handlede ifølge Lydmor hovedsagelig om det faktum, at bandet består af tre kvinder. [52]

Lydmors kritik af Thomas Treo blev samlet op af flere store medier. Både DR og TV 2 inviterede Lydmor og Ekstra Bladets daværende chefredaktør, Poul Madsen, til at debattere sexisme og anmelderpraksis i store nyhedsprogrammer. I Politikens "Mediekommentar" påpegede Søren Schultz Jørgensen, at den debat, Lydmor havde åbnet, var vigtig af mange årsager. Han skrev blandt andet: "Den viser for det første, at sexismen – ikke bare den subtile og skjulte, men også den eksplicitte, der bevidst går efter at skabe klik og annoncekroner på nettet – stadig trives i dele af den danske mediebranche. Den forsvinder næppe, før de sidste brovtende boomere har forladt redaktionslokalerne. Buhet eller båret ud." [53]

51) Anmeldelse af Velvet Volume, 2020: 'Amatøragtige: Ulideligt jysk band'.
52) Anmeldelse af Lydmor, 2019: 'Halvnøgen sangerinde med nosser'.
53) Schultz Jørgensen, 2020.

Forstærkning af køn i sproget

"Arrangørerne til min entre på musikscenen præsenterede mig som en 'pigerapper'. Jeg blev ærlig talt megaskuffet over at blive talt ned i en eller anden kønsbås." – kunstner fra talentlaget.

Mange respondenter er trætte af at blive markeret som kvindelige musikere, producere og kunstnere, det vil sige at de betegnes som kvinder før – eller i hvert fald sammen med – deres kompetencer eller virke. De pointerer, at man ikke har samme markerede ord for mandlige musikere, kunstnere eller producere, fordi mænd generelt falder inden for normen og derfor ikke behøver en markør.

"Jeg har udfordringer med at navigere rundt i det pr-mæssige. Det er svært at finde historien, som ikke kun handler om, at jeg er kvinde og musiker. Historierne går altid foran musikken, og kønnet går altid foran i historierne," oplever en etableret sanger og sangskriver blandt forbillederne i undersøgelsen.

En stor del af respondenterne fortæller, at de ikke er særlig interesserede i at tale med journalister om, hvordan det er at være kvinde i musikbranchen. Men de oplever alligevel, at det ofte kun er deres køn, der bliver omdrejningspunktet for et interview eller en samtale, frem for fortællingen om at være professionel musiker på lige fod med mændene. Tre forbilleder fortæller om deres oplevelser med at blive positioneret efter deres køn af medierne:

"Journalisterne skrev hele tiden: 'De er tre kvinder' eller 'tre unge piger', og det var dét, der var fokus. Vi endte med at tro på, at vi kun var fede, fordi vi er kvinder. (...) I en anmeldelse af vores nye album handlede det også hovedsagelig om det faktum, at vi er kvinder. Om hvor få kvindelige bands anmelderen mener der findes, og at ingen af dem er kommet i top-100 over de mest streamede artister."

"I alle de tusindvis af interviews, vi har lavet, er jeg aldrig blevet spurgt ind til, hvordan jeg er som musiker, men altid til køn. Altid. I interviews har det altid været 'Åh, hvor sjovt, du er kvinde, der spiller rock!'"

"Særligt DR skal være bevidste om sproget og arbejde med det; for eksempel sige bandets navn og ikke: 'Her er et kvindeband.' DR har stort ansvar for deres sprog i æteren."

Særligt DR skal være bevidste om sproget og arbejde med det; for eksempel sige bandets navn og ikke: 'Her er et kvindeband.' DR har stort ansvar for deres sprog i æteren.

- kunstner fra talentlaget.

Usynlig eller hypersynlig minoritet
Minoritetspositioner indebærer ofte en ufrivillig vekslen imellem at være usynlig og at være hypersynlig. Både usynlighed og hypersynlighed har en tendens til at fremme det, man kalder objektiveringsprocesser. Altså at man løbende tvinges til at reflektere over, tale om og oversætte træk ved sig selv – for eksempel sit køn – for andre. [55)]

Miskreditering

"Jeg oplevede, at journalister var meget interesserede i min producer og hvad han havde skrevet eller lavet. Jeg lavede en statistik på et tidspunkt, hvor det viste sig, at 9 ud af 10 journalister spurgte mig, om jeg havde skrevet mine sange selv. Selv om de kunne have forberedt sig og kigget på kreditlisterne, hvor der jo står: tekst og musik af [respondentens navn]. Så lavede jeg en spørgerunde blandt mine mandlige kollegaer for at høre, om de havde oplevet det samme, og det havde de ikke ..." – forbillede.

Flere af kvinderne beretter, at journalister ofte spørger dem om, hvem der har skrevet deres sange. Det sker tilsyneladende ud fra en underforstået præmis om, at kvinder ikke forventes at kunne gøre andet end at synge, mens egentlig kunstnerisk selvstændighed normalt ikke bliver set som noget, kvinder kan være i besiddelse af:

"Jeg oplever, at det er vigtigt for mig at pointere, at jeg skriver selv og spiller selv og har en historie i det hele taget, og det er jo en effekt af, at folk ellers antager det modsatte. Måske det er, fordi vi ikke har fået fortalt historien om den kvindelige sangskriver, der også selv spiller instrumenterne og tager beslutningerne?" siger et forbillede fra undersøgelsen.

Desuden påpeger flere respondenter i særdeleshed DR's rolle i sproget og måden at omtale kvinder på. En kunstner fra talentlaget pointerer: "DR har en vigtig rolle i sproget, og hvordan de formidler musikken. Det er så vigtigt, at de snakker os kvinder op, og ikke træder os ned. Folk lytter til DR, og derfor har DR et kæmpe ansvar for at gå forrest."

Medier forstærker konkurrenceintensitet

Medierne antydede, at vi var i kamp med [kendt band med kvindelige medlemmer], og vi endte med at tro på det, så der opstod fejde mellem os. Hvem var bedst – for vi kunne ikke være der alle sammen.

– forbillede.

En stor del af kvinderne i interviewundersøgelsen peger på, at medierne spiller en rolle i positioneringen af kvinder som konkurrenter. Flere har oplevelser med at blive sat op imod deres kvindelige kollegaer af eksempelvis radioværter eller anmeldere, som kan finde på tale eller skrive om, at der er "beef" (på dansk: "fejde") imellem to kvindelige rappere eller to bands med kvindelige medlemmer etc.

Ifølge respondenterne er dét fokus med til at skabe en idé om, at der kun er plads til én kvinde på den danske musikscene ad gangen. En musikbrancheperson fortæller om en konkret episode, hvor en radiovært opildnede til konkurrence og potentiel konflikt imellem to kvindelige kunstnere:

"Medier og radioværter osv. skal snakke ordentligt om kvinder, og ikke være med til at forstærke stereotyper eller konkurrence. Da Bbybites var med i Karrierekanonen, og i den forbindelse blev spillet på P3, var der en lytter der skrev ind, at Bbybites var mega nice og noget med: 'Ind med hende, ud med Tessa.' Og i stedet for at 'slukke' den dårlige tone, så læste radioværten sms'en højt og hældte mere benzin på bålet ved at snakke om, at der nu var 'beef' mellem Bbybites og Tessa. Og det er jo bare så ødelæggende, at der skal males det der billede af, at der kun er plads til én af dem."

En kunstner fra talentlaget pointerer ligeledes radioværters ansvar for at tale ordentligt om den musik og de kunstnere, de spiller, og undlade at sammenligne kvindelige kunstnere:

DR's musikværter skal ikke sammenligne de kvindelige kunstnere ved for eksempel at sige: 'Åh, du er så den næste JADA.' De skal give kvinderne plads og tale dem op på egne betingelser – ikke i forhold til andre artister.

- kunstner fra talentlaget

Et forbillede fortæller om en anmeldelse for en livekoncert, der indeholdt 'stikpiller' til andre kvindelige kunstnere (som hverken optrådte eller var til stede til den pågældende koncert). Efter hendes udsagn understreger denne anmeldelse tendensen til at forsøge at spille musikbranchens kvinder ud mod hinanden:

"Jeg fik en anmeldelse for en livekoncert af en mandlig anmelder, hvor der var to andre kvindelige kunstnere, kæmpestjerner, som i anmeldelsen af min koncert blev hængt ud for ikke at kunne præcis det, jeg kan. Det på trods af at vores musik og sangskrivning og måde at optræde på ikke kan sammenlignes overhovedet. Det var ene og alene kønnet, vi havde til fælles. Og jeg undrede mig over, hvorfor det var nødvendigt for ham at nedgøre andre kvinder for at understrege, at jeg var god den dag."

Et andet forbillede pointerer: "Bands med kvinder bliver sammenlignet med hinanden konstant. Som om medier ikke kan snakke om det ene band uden at stille det i forhold til det andet. Som om der kun er plads til ét af dem, og at man konstant beder lytteren/læseren om at tage stilling til, hvilket et band de bedst kan lide."

06

Ageism

Alder er noget, hovedparten af interviewpersonerne er optagede af. Uanset egen alder og eget karrieremæssige ståsted. På tværs af undersøgelsen er der en oplevelse af, at musikbranchen helst vil arbejde med helt unge kvinder, og gerne barnløse. Således udtrykker respondenterne generelt en opfattelse af, at de har supertravlt med at debutere, før det er for sent. Ligeledes er der blandt kvinderne en bevidsthed om, at de generelt kan forvente sig en kortere levetid på radioernes playlister, festivalernes plakater og spillestedernes programmer, fordi de med alderen mister salgsværdi.

Ageism
Ageism, også kendt som alderisme eller aldersfascisme, er et begreb, der kan opfattes som en parallel til racisme eller sexisme. Betegnelsen udtrykker således en bevidst eller ubevidst diskrimination af mennesker over en bestemt alder. Begrebet ageism er skabt af den amerikanske læge R.N. Butler i 1969.[54)]

Det er sandsynligvis ikke kun kvindelige musikere, der er ramt af ageism i musikbranchen i Danmark. Det omfatter også mænd (og andre kønsidentiteter). Dog peger respondenternes erfaringer på, at kvinder er hårdere ramt end mændene, og generelt har et endnu smallere vindue aldersmæssigt til at gøre karriere. Det er generelt respondenternes oplevelse, at man som kvindelig debuterende kunstner helst skal være så ung som muligt, og at graviditet og børn er 'no go', hvis man vil have en karriere.

Muligheder forsvinder hurtigt

"Mit pladeselskab sagde, som om det var ingenting: Nu skal vi altså til at have noget musik ud, for du er ved at have den alder, hvor radioen ikke længere gider at røre ved dig." – forbillede.

På tværs af undersøgelsen tegner sig et billede af, at branchen helst vil arbejde med helt unge kvinder, og som kvindelig musiker og kunstner skal man ikke have mange år på bagen, før man af branchen opleves som uattraktiv. En kunstner fra talentlaget fortæller, at hun under et møde med nogle brancheaktører fik nævnt, at hun lige var fyldt 28, hvortil den ene udbrød: "SÅ skal vi se at komme i gang!"

En musikbrancheperson, som arbejder med en upcoming kunstner, fortæller, at hun bemærkede en anden og mere stresset tilgang til lanceringen af hendes 24-årige kvindelige artist, end hun hidtil har oplevet med mandlige:

54) Den store danske: https://denstoredanske.lex.dk/alderisme

Det var tydeligt, at pladeselskabet, som vi skulle signe med, var 'in a hurry', fordi hun snart fyldte 25. Og så kigger jeg på et af de bands med mandlige medlemmer, som jeg også har arbejdet med, som nu, i en alder af næsten 40, jagter deres internationale gennembrud. Der kan jeg godt tænke lidt – hmm, ville det være muligt, hvis de var kvinder?

- musikbrancheperson.

Alder opleves også som en udfordring for de etablerede og anerkendte kunstnere i undersøgelsen. Flere af de interviewede forbilleder fortæller, at de oplever, at deres muligheder i branchen forsvinder, når de har passeret en vis alder. Et forbillede oplever store vanskeligheder med at få en pladekontrakt, på trods af at hun sælger rigtig mange koncertbilletter. Hun er overbevist om, at det skyldes hendes alder. Hun siger:

"Lige nu er jeg en af de artister i Danmark, der sælger mange billetter, men jeg kan ikke skyde mig frem til en pladekontrakt. Det er jeg helt sikker på har noget med min alder at gøre."

Et andet forbillede italesætter musikbranchens 'smid-ud-kultur' og peger på manglende rum til mere moden musik, som hendes egen. Respondenten er 39 år:

"Jeg er så træt af den der 'smid-ud-kultur'. Når man fylder 33, er man næsten for gammel. Så kan man ikke blive spillet som ungdommen længere. Jeg savner en større plads til moden musik – større credit til os, der har været her i mange år. Hvorfor handler det ikke om, med kvinder, at skabe noget langtidsholdbart?"

Et tredje forbillede fortæller om, hvordan branchen sætter spørgsmålstegn ved, om hun stadigvæk er spændende nok til at være udøvende kunstner. I hendes optik er spørgsmål som disse forbeholdt musikbranchens kvinder, alt imens mændene ikke på samme måde mister spændingsværdi eller respekt med alderen:

"Jeg oplever virkelig, at min alder er en forhindring: 'Er hun nu lige så spændende, når hun har været så længe i branchen' og 'Du er da for gammel til at have en karriere som udøvende kunstner'. Sådan nogle bemærkninger møder jeg tit. Det gælder ikke mændene – de får samme respekt, når de bliver ældre – der bliver lyttet til dem – de kan sågar være sexsymboler." Respondenten er 49 år.

"Der var enormt meget indblanding i, hvordan jeg skulle virke, hvilken alder folk skulle tro jeg havde; hvordan jeg skulle se ud, og hvilke sange jeg skulle skrive. Når branchen ser et kvindeligt talent, så får de fråde om munden, men mest af alt ved tanken om, hvordan de kan forme det." – kunstner fra talentlaget.

Flere af respondenterne peger på musikbranchens evige stræben efter det unge, det nye, det spæde og modellerbare. Flere fortæller, at de fra pladeselskabernes side oplever stor indblanding i deres fremtoning. Et forbillede fortæller for eksempel, at folkene omkring det band, hun tidligere spillede i, forsøgte at få dem til at fremstå yngre, end de var:

"Det var meget tydeligt, at folkene omkring os prøvede at gøre os ekstremt infantile – både i vores lyd og vores billeder. Men vi var jo ikke 19 år gamle, vi var 26. Og det føltes bare megaupassende og forkert, og jeg havde virkelig svært ved at passe ind i det."

Flere respondenter fortæller, at de er blevet opfordret af deres pladeselskab til at lyve sig yngre, end de er, eller at holde deres fødselsår skjult. Et forbillede husker:

"Da jeg fik min første pladekontrakt, blev jeg bedt om at lyve om min alder til journalister af A&R'en på mit pladeselskab. Fandt man ud af, hvor gammel jeg var, ville jeg ikke blive spillet i radioen. Da var jeg 30. Da jeg fortalte dem, at jeg ikke ville lyve om min alder, foreslog han, om jeg så ikke i det mindste kunne lade være med at sige, hvor gammel jeg var."

I forlængelse heraf oplever et andet forbillede, at musikselskaberne helst ikke vil arbejde med de 'modne og erfarne' musikere:

"Vi kvinder skal være søde og unge. Faktisk kan det være intimiderede, hvis ældre kvinder har lyst til at optræde og udgive. Selskaberne vil hellere tage en ung frisk ind end at præsentere en af de modne og mere erfarne."

Nyt er lig med ungt

Er man 28 år, er det nærmest for sent. Mændene må gerne være ældre, når de udgiver og debuterer. Kvinderne skal være unge og 'fresh'.

– kunstner fra talentlaget.

I musikbranchen hersker der, ifølge respondenterne, en tendens til at tænke, at nyt er lig med ungt. En gruppe respondenter oplever, at titler som vækstlags- og upcoming musiker typisk er forbeholdt dem under 35 og nogle gange de endnu yngre. Det kan derfor opleves, som om løbet er kørt, hvis man ikke er debuteret inden en vis alder.

Hvis man slår op i diverse leksika, har ordet vækstlag ikke som sådan noget med alder at gøre. Det betyder originalt: "Personer, der er på vej frem, og som skaber ny udvikling."[55] Alligevel hersker en gængs opfattelse af, at musikere med år på bagen ikke kan kvalificere sig som værende en del af vækstlagets musikscene. Et forbillede pointerer:

"Man skal lede meget langt for at finde kvindelige artister over 35, som endnu ikke er 'et navn', på radioernes playlister, på festivalplakater og på listerne over nysignede navne på pladeselskaberne. Hvis ikke jeg var etableret, med den alder, jeg har nu, er jeg ikke sikker på, at jeg nogensinde var blevet det. Der er en udløbsdato for, hvornår du kan bryde igennem. Det er der bare ..."

En musikbrancheprofessionel i undersøgelsen underbygger udfordringen for de kvinder, der måske er kommet i gang eller er klar til at forfølge en karriere i en sen alder. Hun mener, at især medierne har et stort ansvar for at ændre det billede:

"Jeg synes, det kommer meget fra medierne – eller at medierne har et kæmpe ansvar i det. Og derfor tager pladeselskaberne også de forkerte valg. Og jeg kan selv mærke, at jeg ville være farvet af det, hvis en ældre kvinde bankede på min dør. For hun ville være svær at få afsat, det ved man bare. Der er ikke et medielandskab, der har lyst til at fortælle, at hun eksisterer, eller spille hendes musik eller lade hende optræde til DMA. Det eksisterer ikke, så hvordan fanden skal jeg sælge billetter med hende? Det ville være en risikofaktor, som jeg ville kigge på."

Stress for at nå det

"I al den tid, hvor jeg har arbejdet på min musik, har jeg været enormt stresset. Stresset over, om det var for sent, om jeg nogensinde ville få en chance, om det var spild af tid, at jeg blev ved med at øve mig og skrive sange, når jeg ikke havde haft mit første hit som 17-årig." – respondent fra talentlaget.

En stor del af respondenterne, både dem med et langt karriereforløb og dem, der er på vej ind i branchen nu, beskriver, at stort set hele deres musikliv og virke har været præget af enorm stress. De har fra en tidlig alder haft oplevelsen af, at det snart ville være for sent.

55) Den Danske Ordbog: Vækstlag.

En kunstner fra talentlaget beskriver, at hun er bekymret over, at hun stadigvæk arbejder på at 'finde frem til sin lyd' og derfor ikke har udgivet særlig meget musik. Hendes oplevelse af, at det snart er for sent, truer med at blive en barriere for hende, fordi hun bruger meget energi på at tvivle på sig selv, og bekymre sig om sin alder, frem for at bruge energi på at finde ud af, hvor hun gerne vil hen. Hun fortæller:

Jeg er seriøst så presset over, om det snart er for sent. Om jeg hellere skulle finde på noget andet at lave. Jeg er 28 og har ikke fået slået mit navn fast endnu, og det forventes jo bare. Ser du ud i musiklandskabet, er det de færreste kvinder, der rigtig når at bryde igennem, hvis de ikke er hurtigere ude.

- kunstner fra talentlaget.

Således udtrykker flere kvinder, at det udgør en barriere, at de skal være færdige med at udvikle deres potentiale meget tidligt. Et forbillede pointerer i denne sammenhæng:

"I andre brancher, og i livet generelt, udvikler vi os jo livet igennem, og det er sjældent, at det første, man laver, er det bedste."

Graviditet og børn er "no go"

"Jeg blev først spurgt, om jeg ville være med i et tv-program, og derefter valgt fra af produktionen, fordi jeg lige havde fået et barn. Det gik op for dem, at de havde kvajet sig, og de begyndte at trække i land. Jeg sagde nej tak." – forbillede.

Familie og børn rimer ifølge interviewpersonerne skidt på en karriere i musikbranchen, i særdeleshed for kvinder. En brancheprofessionel pointerer:

"Masser af mandlige musikere får jo børn, mens de er aktive, uden at det bliver problematiseret. Det er forventningen om, at kvinden er væk i lang tid, ændrer sig, prioriterer anderledes, bliver utilregnelig, whatever tossede ideer, folk nu får, der skaber udfordringerne – ikke børnene i sig selv, for så ville det også gå ud over mændene."

Blot fordi man ikke har givet sig i kast med familielivet, betyder det ikke, at det ikke er en generel bekymring. De musikere og kunstnere, der endnu ikke har stiftet familie, udtrykker store bekymringer om børn og familieliv. En meget udbredt bekymring vedrører opfattelser fra branchen og offentligheden som denne, der kommer fra et forbillede:

Jeg er generelt nervøs omkring min karriere som popartist og det at blive gravid en dag. At være popstjerne hænger bare ikke sammen med en gravid mave i det offentlige billede.

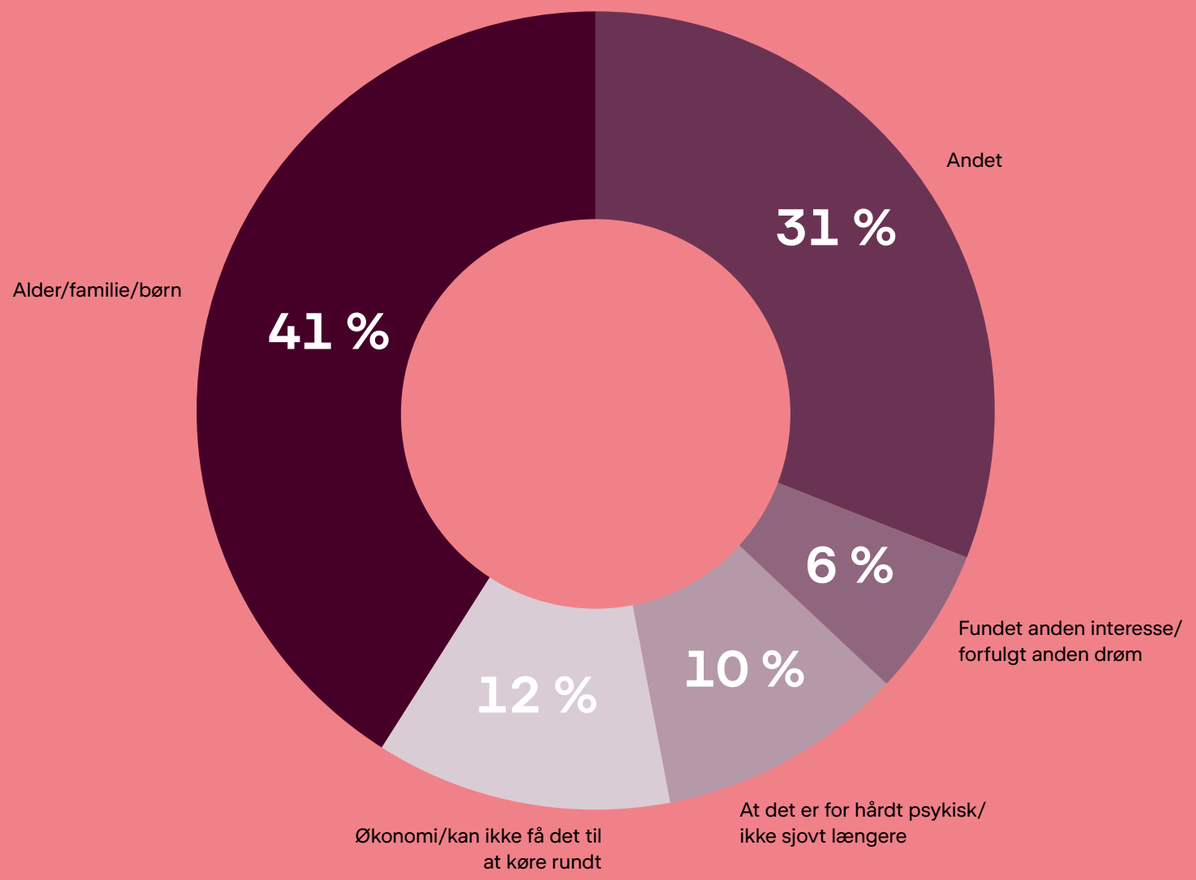
- forbillede.

En respondent fra talentlaget fortæller om en konkret episode, der fik hende til at tvivle på, om det kan lade sig gøre at forene musikliv og familieliv:

"På Spot festival til et seminar var der en kvindelig foredragsholder, som fik sagt noget med at 'børn

Figur 2

Hvis du ikke er aktiv med din musik om 10 år – hvis du har givet op – hvad var så årsagen til, at det skete?



Kilde: Interviews med 75 kvinder i dansk musikliv.
Note til figur: Interviewpersonerne blev bedt om at angive eventuelle årsager til, at de potentielt ville stoppe med musikken. Det var et åbent spørgsmål uden svarkategorier. Svarene grupperede sig i følgende kategorier og fordeling.

jo er no-go i branchen'. Og den har virkelig sat sig. Og så det der med, at hvis du er over 25, så er du ude. Så jeg har været megastresset igennem hele min karriere, og i virkeligheden ret frustreret over, hvordan jeg kan få det hele til at gå op."

Et forbillede fra undersøgelsen underbygger oplevelsen af, at børn er "et no-go i branchen". Hun fortæller om et møde med en manager, hvor børn og alder fyldte særdeles meget i samtalen. Her blev hun og de andre kvinder i bandet spurgt ind til private forhold, eksempelvis hvor længe de havde været sammen med deres kærester:

Manageren udtrykte stor bekymring for, at vi alle var i den fødedygtige alder. Hvis vi fik børn, mente personen, at alt arbejde ville være spildt, og at det var at løbe en risiko at skrive kontrakt med kvinder i vores alder. Jeg brugte 45 minutter af det møde på at forsikre ham om, at jeg ikke skulle have børn anytime soon. Jeg gik så langt som at sige, at jeg brugte spiral.
- forbillede.

En anden bekymring handler om, om det overhovedet kan lade sig gøre at forene børn og familie med musikbranchens arbejdsmiljø og arbejdstider. En kunstner fra talentlaget fortæller:

"Jeg vil gerne have børn. Det fylder meget. Men jeg kan ikke se, hvordan jeg skal klare det med en karriere. Jeg har en frygt for, at det at få børn betyder, at jeg er ligeglad med musik. Jeg har tit hørt, at når man som kvindelig artist får børn, er det slut med karrieren, og hvis man melder ud, at man er gravid, så aflyser spillestederne."

En anden kunstner fra talentlaget fortæller, at hun bekymrer sig om at få børn, og generelt oplever, at mange kvinder i musikbranchen fravælger at få børn. Hun nævner Fallulah og Iris Gold som forbilleder, der minder hende om, at det godt kan lade sig gøre:

"Min største bekymring er, at jeg får børn og så ikke kan få det hele til at løbe rundt. Praktisk kan det nok godt lade sig gøre, det er mere det med, om det kan lade sig gøre økonomisk. Men jeg kan jo se, at der er nogle, der klarer det. Fallulah og Iris Gold for eksempel, de er forbilleder på den konto, men jeg oplever også, at rigtig mange vælger det fra – altså lader være med at få børn."

07

Snævert og unuanceret billede af 'den kvindelige artist'

Tema 7 dykker længere ned i nogle af de snævre og unuancerede stereotyper, som en stor del af respondenterne har italesat og føler sig begrænsede af. Der hersker ifølge interviewpersonerne et stort fokus på de kvindelige artisters og musikeres udseende, krop og sexappeal, et fokus, de ikke mener deres mandlige kollegaer er udsat for i samme grad. De oplever, at de må lave om på sig selv om for at passe ind i en snæver ramme og forestilling om 'den kvindelige artist'.

Ekstremt fokus på krop, seksualitet og brand

"I alt pressemateriale følte jeg, at der var et pres på, at jeg skulle se ud på en særlig måde, og der var ikke nogen, der gik op i, hvilken kunstner jeg var. De var bekymrede for min fremtoning. Jeg tabte mig helt vildt for at passe ind i det billede. Det kunne være rigtig godt, hvis jeg så ud på en bestemt måde, fordi jeg var jo en popstjerne." – forbillede.

Flere kvinder i undersøgelsen beskriver forventninger, der er opstillet af branchen i konstruktionen af en succesfuld kvindelig popmusiker, og det handler langt hen ad vejen om at være ung, smuk og letpåklædt. Kvindelige kunstnere rammesættes, behandles og italesættes på måder, der lever op til en bestemt form for stereotyp. Som en af respondenterne fra talentlaget beskriver det:

Jeg har det, som om kvinder skal være på en meget bestemt snæver måde – ligesom fotomodeller. Der har været nogle meget stereotype krav om, at man skal være virkelig ung og smuk og helst ikke have så meget tøj på.

- kunstner fra talentlaget.

Mange af interviewpersonerne fortæller i den forbindelse, at de oplever et ekstremt fokus på deres udseende; kroppe, hår, tøj og fremtoning: "Der er mange holdninger til, hvordan man som kvinde skal gå klædt. Jeg kender ingen mænd, der er blevet sendt til visuel coach. Man skal som kvinde have en mere samlet pakke for at slå igennem – inklusive sejt tøj og image," siger en respondent fra talentlaget.

Figur 3

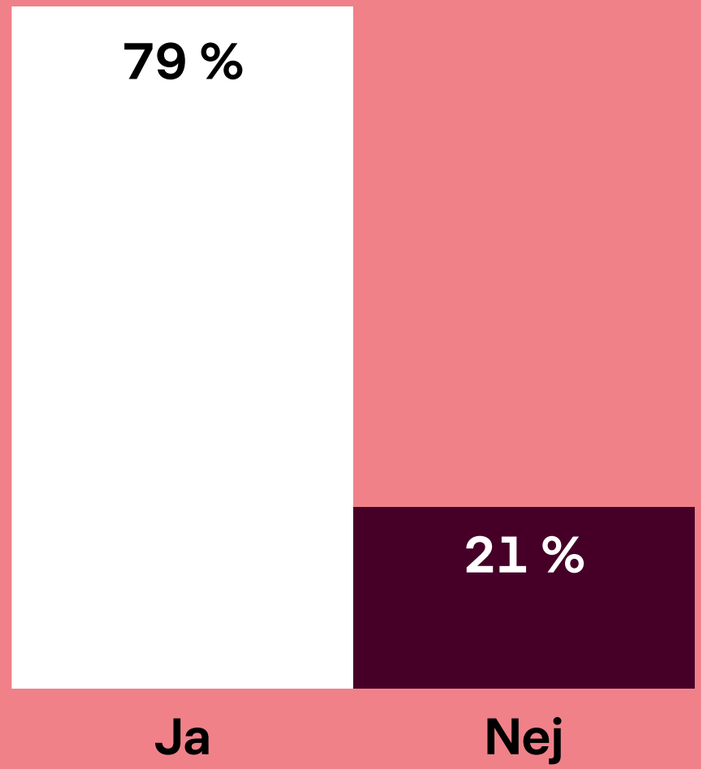
Oplever du, at du laver om på dig selv (har lavet om på dig selv) for at passe ind?

Som uddybning til spørgsmålet om, hvad interviewpersonerne laver om/har lavet om, er de mest fremhævede oplevelser:

Udseende/kropsidealer (tabe sig, farve hår, gå i bestemt tøj)

Opfordret til at fremstå mere feminint og spille på "girlyness"

Opfordret til at lyve om alder



Kilde: Interviews med 75 kvinder i dansk musikliv.

En anden kunstner fra talentlaget husker: "Op til en showcase spurgte folk mig allermest om, hvad jeg skulle have på. Det ved jeg at de ikke spurgte den mandlige kunstner, der også skulle have en showcase til samme show, om."

En ung kunstner fra talentlaget, der skulle debutere, fortæller: "Mit pladeselskab gik meget op i alle mulige andre ting end min musik. Jeg har jo mørkt hår og krøller, og det ville de gerne have at jeg farvede lyst, fordi jeg skulle se skandinavisk ud. Derudover snakkede de meget om, at jeg skulle gå i tøj, som passede til min musik. Jeg havde en periode, hvor jeg totalt konverterede til en anden tøjstil, fordi de bad mig om det."

En anden version af samme oplevelse kommer fra et forbillede, som i et tidligere samarbejde bed mærke i branchens trang til at "blødgøre" hende og hendes band: "Vi blev hevet ind til et møde efter vores første ep, med en A&R fra vores pladeselskab. Vi spillede jo hård rock – og så sendte han os en video med en punkduo fra Norge, der løber rundt i hvide jomfruelige kjoler, og spørger, om vi ikke kan se mere sådan her ud. Han mente, vi blev nødt til at se 'bløde' ud, ud hvis vi skulle slippe afsted med at lave 'hård' musik."

En respondent fra talentlaget fortæller: "Mit pladeselskab vil gerne have, at jeg skal tabe mig. De er meget indirekte omkring det, men nævner for eksempel, at jeg er 'plus size', og at der jo er noget tøj, som ikke klæder min 'kropstype'. De vil også lave om på mit hår. Ultimativt gør det jo, at jeg ikke får lyst til at være mig selv."

En rapper og sangskriver fra talentlaget fortæller, at hun startede med at synes godt om den hjælp, hun fik til at udvikle sit image, men til sidst kunne hun ikke genkende sig selv i det:

"Altså mit kunstnernavn, det er jo ikke noget, jeg selv har opfundet. Det var noget, som en fra mit pladeselskab fandt på. Det var en kvinde, som er 'image-udvikler' og branding person. Og hun er pissedygtig. I starten elskede jeg vores sessions. Men det er jo bare vigtigt, at man bliver lavet til en person, som man kan se sig selv i. Jeg skulle være meget drenget, og hun overtalte mig til at klippe mit lange hår – jeg skulle have noget helt kort skarpt Banks hår. Og det var da sejt nok, men jeg havde det bare virkelig ikke godt i det. Det var slet ikke mig."

I tråd med det lyder flere argumenter, at stærke narrativer spiller en stor rolle for iscenesættelsen af 'den kvindelige artist', hvilket forstærker oplevelsen af, at man som kvindelig kunstner skal bringe meget mere end 'blot' god musik til bordet. En kunstner fra talentlaget oplever: "Man bliver tit placeret i 'hvem har den bedste clickbait-historie' – det er, som om man som kvinde skal fremvise sit værste traume for at være interessant som kvindelig kunstner."

Begrænsede udfoldelsesmuligheder for 'den kvindelige artist'

Mit pladeselskab havde en forventning til den rolle, jeg skulle spille – jeg skulle være kæk og sexet – en 'rigtig popstjerne'. Det var virkelig ubehageligt at stå foran en A&R og have meget på hjerte, men så opleve, at den måde, han opfattede mig på, den var så stereotyp. Jeg følte mig virkelig misforstået. Og blev flov over, at den rolle, de så mig i, ikke var den, jeg kunne tilbyde.

– kunstner fra talentlaget.

Mange respondenter på tværs af forbilleder og talentlag beskriver, at de oplever at have færre muligheder for at udtrykke sig selv end mænd, og ofte bliver sat i en bås, der begrænser deres udfoldelsesmuligheder. Et forbillede fortæller:

"Mænd har flere kasser at være i; mandlige kunstnere må have mange flere facetter. Men en kvinde skal være en pop-performer, ekstrovert. Hvis mænd tager dagligdagstøj på, på scenen, bliver det ikke kommenteret. Men hvis en kvinde gør det, så er hun uengageret og leverer ikke varen."

En anden variant af samme argument lyder fra et andet forbillede: "Kvinder, som bliver betragtet med kommercielle øjne, skal levere pophits på en anden måde end mænd. Mænd får generelt lov til at være mere eksperimenterende. Der er ikke helt den samme forudbestemte kasse, de skal passe ned i."
En anden respondent blandt forbillederne fortæller, hvordan hun oplever at føle sig begrænset til at være enten 'sexet' eller 'sårbar':

"Da jeg var signet på label, fik jeg ofte at vide, at jeg skulle 'vise noget mere sårbarhed' ... 'Hvis du bare ser sårbar ud på dine billeder, så kan du bedre slippe afsted med hårdslående tekster,' fik jeg at vide. Og der fik jeg det bare sådan: Det dér 'sårbarhed', det er fucking det, som I siger til de kvinder, der ikke gider smide tøjet. Os, der ikke gider køre på sex, vi skal så være fuldstændig ufarlige. Vi må ikke have nogen som helst visuel magt. Hvis vi skal slippe afsted med at have magt i sproget, skal vi i hvert fald se tilforladelige ud."
Et forbillede sætter ord på, hvordan hun langt ind i sin karriere troede, hun var for kedelig, hvis hun bare var sig selv. Nu er hun begyndt at træde ud af de traditionelle rammer og bryde med arketypen om 'den kvindelige artist':

"Da jeg var yngre, tænkte jeg, at jeg skulle være meget mere interessant, hvis jeg skulle være popstjerne. Jeg gjorde mig meget mere feminin ... fordi min eneste reference jo var dem, der var forud for mig. Så jeg tænkte bare: 'Jeg er alt for kedelig, hvis jeg bare er mig selv.' Nu tænker jeg i stedet: 'Nu er det mig, der bestemmer, hvordan en popstjerne ser ud!' Og det har jo vist sig at være frugtbart, fordi der er så mange, der skriver til mig, at det er megafedt og inspirerende at se en popstjerne i T-shirt og jeans. Og det er jo, fordi vi ikke er vant til at se det. Vi er vant til at se mænd sådan, men ikke kvinder ... Det kan være, jeg får mere bøvl med at køre min stil, hvis jeg skal ud over stepperne og forsøge at komme igennem til det amerikanske marked. Men så må jeg bare tage den kamp en gang til."

Flere af respondenterne peger på, at nye rollemodeller som Tessa og Jada har formået at træde uden for de traditionelle rammer og bryde med arketypen om 'den kvindelige artist'. Det opleves generelt positivt og inspirerende og som et udtryk for, at der er blevet rum for flere versioner af 'den kvindelige artist'. Det er dog værd at bemærke, at ikke alle ser denne udvikling som lutter fremgang. En respondent fra talentlaget pointerer:

"Det er en god ting, at Tessa er kommet frem. Det giver alle os andre piger mere blod på tanden og viser, at det kan lade sig gøre. Men! Så alligevel ikke, for nu er det, som om alle leder efter den næste Tessa. Hvad så hvis man laver noget rap, som ikke ligner Tessa? Det er ikke før, vi får en bredere variation af kvinder – altså flere store artister end Tessa – at vi kommer til at mærke en ændring."

Flere kvinder pointerer mediers – og i særdeleshed DR's – ansvar for at fremvise flere diverse kvindelige kunstnere. En producer fra talentlaget fortæller: "Gatekeepere som DR har et ansvar og en plads i medierne, som gør, at de kan skabe noget eksponering. Jeg synes bare, de skal bruge deres ansvar og gøre sig lidt mere umage. Ikke være så ensidige i den musik, de præsenterer."

Et forbillede stemmer i med et tilsvarende argument om DR's ansvar for at formidle et bredt (og dansk) musikudbud. Hun pointerer: "I min optik har DR et stort ansvar for at vise en bedre repræsentation af, hvordan kvindelige artister kan lyde og se ud. Det ansvar løfter de nogle gange – andre gange bliver det desværre ikke helt fulgt til dørs."

08

Sexchikane og grænseoverskridende adfærd

Hovedparten af de adspurgte kvinder i undersøgelsen har haft oplevelser, der omfatter alt fra seksuelle eller grænseskridende kommentarer og handlinger, til deciderede overgreb. Flere vidnesbyrd og oplevelser tegner et billede af en seksualiseret branche med fysisk og verbal chikane og grænseoverskridende adfærd, og hvor de, der overværer det, ikke reagerer. Mange af dem, det går ud over, tør – ifølge respondenterne – ikke sige det højt til nogen, fordi de er bange for, at det skader deres (potentielle) karriere.

I 2020 blev det tydeligt, at også den danske musikbranche har et problem med sexisme. Det startede med Sofie Lindes tale ved Zulu Comedy Awards i august 2020, hvor hun blandt andet fortalte sin personlige historie om som 18-årig at blive antastet og truet af en "stor tv-kanon". Lindes offentlige opråb afstedkom en strøm af solidaritetserklæringer og vidnesbyrd fra kvinder i og uden for medieverdenen – herunder 97 kvindelige musikere, som stod samlet frem med egne beretninger om sexistisk behandling og overgreb i en omfattende artikel i Politiken.[56)]

Annika Aakjær var blandt hovedfigurerne, da sexisme i musikbranchen blev sat på dagsordenen. I en GAFFA-kommentarartikel med overskriften "Nu skal musikbranchen også til at lytte" fremlagde hun egne erfaringer med sexistiske strukturer i den danske musikbranche og gav adskillige eksempler på diskriminerende adfærd over for kvinder i musikverdenen. Aakjær berettede om sexistiske udtalelser, hun havde været vidne til på pladeselskaber, og om en oplevelse med en større dansk producer, der direkte havde fortalt hende, at pladeselskaber prioriterer forskelligt alt efter kunstneres køn, både hvad angår økonomi og graden af langsigtet karriereplanlægning.[57)]
Som del af flere opfølgende artikler i GAFFA vendte en mandlig booker blikket mod egen fortid: "Jeg har svigtet en kvindelig artist. Det må ikke ske igen," fastslog Malte Birkelund, mangeårig booker, blandt andet hos det store bureau PDH Music. Hans artikel belyste egne tidligere blinde vinkler og fortalte heriblandt om, hvordan han havde deltaget i negativ kønsbaseret behandling af Fallulah, som han var booker for. "Vi var altid en flok mænd, som kunne blive enige om, hvorvidt hun var besværlig, sur eller for sart – bag hendes ryg," skrev han.[58)]

56) Politiken, 2020: 'Nu siger de fra! Kvinder i dansk musik skal være unge og 'fuckable', og der må ikke være for mange af dem'.
57) Poulsen, 2020, DMO: Kønsdiversitet og fællesskaber for handling.
58) GAFFA, 2020, Kommentar: 'Jeg har svigtet en kvindelig artist'.

Fysisk og verbal seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd

"Jeg var vidne til, at min chef inviterede kvindelige sangere til møder, og inden de kom, gjorde han det fuldstændig klart over for os andre, at dem ville han aldrig arbejde med, for han syntes ikke, at de var gode, han syntes bare, at de var lækre, og ville gerne tjekke dem ud." – brancheprofessionel.

Når der spørges ind til respondenternes 'værste oplevelser' i musikbranchen, vidner deres udsagn om et væsentligt omfang af verbale og fysiske krænkelser i relation til deres køn. Krænkelser, som ifølge loven om ligebehandling defineres som sexchikane. Det vil sige uønskede berøringer eller kommentarer med seksuelle undertoner, der er krænkende og skaber et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Seksuel chikane
Begrebet seksuel chikane anvendes på linje med definitionen i ligebehandlingsloven, hvor sexchikane og chikane på baggrund af køn defineres som forskelsbehandling.[59)]
Der er tale om seksuel chikane, når:
[...] der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. [...] Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan for eksempel være: uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner eller visning af pornografisk materiale.[60)]

En stor del af respondenterne italesætter, at der er en særlig kultur og jargon i musikbranchen, som beskrives af flere som "maskulin". Skildringer om musikbranchen som en "boy's club", et "mandeomklædningsrum" eller en "drengerøvskultur" går igen i de fleste interviews, og anvendes af respondenterne til at betegne denne særlige kultur, som i nogle tilfælde kan forekomme ubehagelig og/eller ekskluderende.

59) Retsinformation, 2021.
60) Arbejdstilsynet, 2021.

Eksemplerne på jargonen kan være, at en kollega kommer med upassende kommentarer om vedkommendes krop og påklædning, nærgående spørgsmål til vedkommendes sexliv, uønskede fortællinger om eget sexliv eller rating af kvindelige kollegers seksuelle appeal. Nedenfor fire eksempler fra de kvalitative interviews:

En kunstner fra talentlaget fortæller:

Min første oplevelse (i musikbranchen, red.) var med en mandlig musiker, der fungerede som en slags mentor for mig. Det var meget grænseoverskridende. Han snakkede meget om de kvinder fra udlandet, som han datede. Og fortalte mig, at kvinderne havde tilbudt ham sex for at samarbejde. Han kommenterede også altid mit tøj, hvis vi skulle til et møde.

- kunstner fra talentlaget.

En musikbrancheperson fra undersøgelsen fortæller: "Da jeg arbejdede på et musikselskab, kunne drengene sagtens sidde og snakke om, hvem de havde været sammen med (seksuelt, red.), men jeg

fik at vide min chef, at jeg ikke kunne tillade mig de samme ting som for eksempel en mandlig kollega, fordi det ville ødelægge mit ry. Han sagde direkte til mig, at han havde ret til at blande sig i mit privatliv, fordi jeg er pige. Det fuckede ret meget med mig og gjorde, at jeg slet ikke var sammen med nogen i to år, bare af frygt for at det ville gå ud over mit ry."

En musikbrancheperson fra undersøgelsen fortæller: "Jeg var den eneste kvinde til et større møde. En branchetype som deltog i mødet, sagde ud i rummet, at han kunne se, at jeg kneppede nogle for tiden, og ville vide, hvem det var. Den objektivisering og kønsliggørelse af mig som kvinde degraderede mig i øjeblikket. Det ville man aldrig have sagt i en professionel situation til en mand. Jeg var hård og sagde til ham: 'Det kommer du aldrig til at vide' – og fortsatte mødet uden at lade mig mærke. Alle hørte det, men ingen reagerede. Jeg ville ønske, nogen havde sagt: 'Det der er simpelthen ikke i orden – smut!'"

Et forbillede fortæller: "En dansk booker skrev til mig efter en koncert på en branchefestival, at jeg havde flotte bryster. Det er første gang, jeg har følt mig nøgen på scenen på den dårlige måde."

I den nye rapport fra foreningen Another Life Community viser tal, at der er mere end fire gange så mange kvinder som mænd i musikbranchen, som oplever diskrimination i forbindelse med deres køn. Sociolog og forfatter Aydin Soei kommenterer i rapporten denne tendens:

"Denne meget store overrepræsentation (af kvinder, der oplever diskrimination, red.) viser, at der i musikbranchen er et markant problem med negativ forskelsbehandling på baggrund af køn, og der må derfor være tale om en kultur, som er maskulint giftig; en kultur, hvor kvinder og kønsminoriserede holdes udenfor. (...) Disse tal peger implicit på, at der er et hierarki i musikbranchen. Det hierarki eksisterer også i det øvrige samfund, men på nogle punkter er det langt mere udtalt i musikbranchen. Der eksisterer et ophøjet billede af den hvide, mandlige musiker som værende i toppen af hierarkiet, hvor kvindelige og kønsminoriserede musikere befinder sig i en kultur, et hierarki eller blandt nogle koder, der synes ekskluderende." [61)]

Endvidere fortæller en række respondenter, at kvinders udseende og seksuelle tiltrækningskraft bliver omtalt meget eksplicit. En respondent fra undersøgelsen fortæller om en oplevelse, hvor mandlige kolleger stod i en gruppe og betragtede, kommenterede og vurderede kvindelige kollegers seksuelle værdi og kroppe gennem nedladende kommentarer og upassende jokes:

"På en festival stod jeg i en større gruppe af mennesker, da en mandlig brancheperson krammede en kvindelig kunstner, der kom forbi. Bagefter – da hun var gået – sagde han – sådan lidt skævt ud af mundvigen: Nogle mennesker skal ikke have shorts på. Underforstået hun havde appelsinhud. Han delte det med hele gruppen af mennesker, der stod der."

En anden brancheperson fra undersøgelsen fortæller i samme spor: "Jeg har ofte hørt omtale af bryster, og praktikanters og underordnede medarbejderes bryster sammenlignet. Hundredvis af episoder kan jeg nævne. Det seksualiserer kvinderne, når der tales ned om mindre fordelagtige kroppe. Der er også i branchen stadig en underliggende holdning til, at man som kvinde ikke kan få en stilling, uden at man har knaldet sig til den."

Mistanken om at kvinder, der arbejder i musikbranchen, ikke kan have et godt job uden at have haft sex for at opnå det, går igen i interviewundersøgelsen. Et eksempel fra en brancheprofessionel lyder:

"Jeg har også fundet ud af, at der var mange, der havde en antagelse om, at grunden til, at jeg blev ansat i musikselskabet, var, at direktøren syntes, jeg var interessant på en ikke-professionel måde. Det blev ligesom et rygte, der gik, at det måtte være derfor, for ellers ville det ikke give mening."

I interviewmaterialet er også enkelte fortællinger om overgreb. En respondent fortæller for eksempel om en ung kvindelig kunstner, hun kender, som åbnede sig for respondenten og fortalte om oplevelsen:

"En ung kvindelig kunstner kontaktede mig for nylig. Hun havde været udsat for et overgreb fra en mand fra musikbranchen. Hun var bange for at komme ud med det, fordi hun er bange for, at mændene, der

61) Another Life Community, 2021: 'Repræsentation af minoriteter i den danske musikbranche – på og bag scenen'.

En lydmand stod lige pludselig og gramsede helt vildt på en kvinde fra mit crew, og en eller anden hotshot LA-manager prøvede at kysse en anden kvindelig artist.

- forbillede.

sidder på magten i musikbranchen, ville stemple hende, og at det ville ødelægge hendes karriere."

Et forbillede fortæller om en branchefest, der var præget af grænseoverskridende og krænkende adfærd: "En lydmand stod lige pludselig og gramsede helt vildt på en kvinde fra mit crew, og en eller anden hotshot LA-manager prøvede at kysse en anden kvindelig artist."

En kunstner fra talentlaget fortæller om en episode med en lydtekniker, der opførte sig grænseoverskridende og seksualiserede hende foran flere mænd i en tour-bus: "Da jeg var helt ny på en tour, skulle jeg sidde i en bil sammen med en håndfuld mænd. Der var en person, der var med i crewet, der blev ved med at være meget seksuel og vende sig om fra forsædet for at spørge, om 'drengene pillede ved mig', og 'hvorfor jeg ikke kom op og sad ved siden af ham' ..."

En brancheprofessionel fra undersøgelsen fortæller om en overordnet, der misbrugte sin magtposition til at gøre tilnærmelser til sine kvindelige ansatte:

"Han kom blandt andet hen til mig, lugtede mig i øret og hviskede, at han kunne lugte, jeg havde menstruation. Jeg ved, at han også har udsat andre kvinder for den slags tilnærmelser."

Ifølge de to forskere Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustín viser internationale undersøgelser, at kvinder på arbejdspladser og brancher med en overrepræsentation af mænd generelt er mere udsat for seksuel chikane end andre.[62] Forklaringerne skal ifølge flere forfatterne søges i de dominerende kønsnormer på arbejdspladsen. På en mandsdomineret arbejdsplads med maskuline normer vil en kvinde stikke mere ud og dermed blive mere sårbar over for chikane.

Kombinationen af kvindernes mindretal på arbejdspladserne og i musikbranchen generelt og de stærke kønsstereotyper og hierarkier skaber flere steder et miljø, der som udgangspunkt ikke inkluderer kvinder, og som medvirker til, at det i praksis og i hverdagen kan være ubehageligt for kvinder og andre minoriteter at være til stede i miljøet.

Manglende rum til at sætte grænser

"Jeg ville ønske, at det føltes mere okay at sige fra og sætte en grænse. Men det ville være at skyde mig selv i foden. Det kan godt føles, som om man i forvejen er 'med på et afbud' som kvinde, så hvis man tilmed begynder at stille krav til, hvordan de (mændene, red.) skal opføre sig eller tale om folk, kvindelige artister for eksempel, så er man hurtigt ude igen." – brancheperson fra undersøgelsen.

Flere respondenter peger på, at der sjældent bliver taget affære over for den grænseoverskridende adfærd, man især som kvinde eller anden kønsminoritet i branchen kan opleve. Hverken 'vidner' til en konkret oplevelse eller ledelser rundtomkring i virksomhederne bryder ind eller tager afstand. Et forbillede fortæller:

"Jeg stod engang og havde en samtale med en dansk musiker og en samarbejdspartner, og pludselig siger han (musikeren, red.) bare: "Hold kæft nogle dejlige patter, du har." Og min samarbejdspartnere siger ikke noget – der bliver ligesom ikke taget ansvar for noget eller grebet ind. De sexistiske ting, jeg har set ske, det er helt gratis for dem, der gør det. Der er absolut ingen, der bryder ind."

Flere forklarer, at de lægger låg på sig selv og kun sjældent reagerer på kommentarer, de normalt ville finde ubehagelige eller problematiske. Det er 'lettere bare at grine med', som en stor del af respondenterne pointerer. De oplever, at stemningen i musikbranchen har været – og på mange måde stadigvæk er – at man skal kunne 'klare mosten'.

"Det rigtig store problemer ligger i, at der ikke bliver taget affære, hvis man gør opmærksom på grænseoverskridende adfærd. Jeg har oplevet grænseoverskridende berøringer fra en repræsentant fra musikbranchen og gjort opmærksom på det flere gange, uden at nogen reagerede. I en konkret situation blev personen bedt om at undskylde, men det fik ikke andre konsekvenser."

62) Borchorst & Agustín, 2017: 'Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor'.

09

Mandsdomineret branche og maskuline normer

Flere af respondenterne i undersøgelsen giver udtryk for, at kulturen i musikbranchen stiller nogle særlige krav til kvinder, som må tillære sig nogle koder og såkaldte coping-strategier, for at kunne gebærde sig på arbejdet og i musikbranchen generelt. En stor del af kvinderne i interviewundersøgelsen fortæller, at de tilpasser sig de såkaldte maskuline normer, og at de vænner sig til eller viderefører normerne og den ofte hårde omgangsform, selv om de egentlig ikke bryder sig om det. De føler, det er nødvendigt, for at blive accepteret og for ikke at fremstå som besværlige.

Copingstrategier er udtryk for risikovurderinger. Når der er risici knyttet til at sige fra, at skille sig ud osv., vurderer man sine positioneringsmuligheder og finder måder at være til stede på i miljøet. Nogle gange anvendes én strategi, andre gange flere i kombination.[63] Eksempler på copingstrategier:[64]

– Man griner med på jokes og jargon, der for eksempel objektiviserer kvinder. På den måde deltager man i grænsedragningen, der definerer fællesskabet som maskulint, men uden helt at kunne indgå på lige fod med andre i det.

– Man vænner sig til sexistiske kommentarer og får en høj tærskel for, hvad man finder sig i af kommentarer.

– Man forsøger at aflede opmærksomheden fra sit køns opfattede mangler ved altid at yde 120 procent, forsøge at *være* sin faglighed og have arbejdsmoral over gennemsnittet. Det er opslidende og kan for nogle være svært at fortsætte med.

– Man gør sig så maskulin som muligt og toner sine feminine sider ned for på den måde at bevise, at man passer ind i 'herreomklædningsrummet'.

– Man gør sig så lille og så lidt bemærket som muligt. Er ydmyg og udglattende, bevarer den gode stemning samt undlader at sige fra.

63) Prosa, 2020: 'Knæk tonen – og koden for at få flere kvinder i it-faget'.
64) FBSA, 2021: 'Vejen til større kønsdiversitet i byggebranchen'.

Diva, Dukke eller Djævel

Der ligger generelt en undertone i de situationer af, at man ikke skal gøre sig for besværlig, for der er mange, der gerne vil have dit job. Musikbranchen er elitær og incestuøs. Jeg har derfor følt, at jeg ikke skulle gøre mig sårbar eller upopulær, og har accepteret nogle ting, der var ekstremt grænseoverskridende.

– musikbrancheperson.

Hovedparten af respondenterne i undersøgelsen kommer ind på, at de frygter for at gøre sig besværlige, sårbare eller upopulære, hvis de siger fra, hvis/når deres grænse overskrides. En respondent fra en af musikbranchens virksomheder fortæller, at hun er bange for, hvad mændene i branchen kan finde på at sige om hende bag hendes ryg. Hun har hverken lyst til at blive opfattet som en "diva" eller en "dukke":

"Jeg er bange for at blive kaldt diva, hvis jeg sætter grænser, og hvis jeg ikke sætter grænser at blive opfattet som en dukke. Jeg har hørt, hvordan kvinder bliver omtalt af mændene i branchen: En ung kunstner blev kaldt en dukke, der blev ført rundt, og nogle af branchens etablerede kvinder blev kaldt megasindssyge fordi de tager styringen."

En anden fortæller om en tidligere arbejdsplads, hvor hun af sin mandlige kollega blev stemplet som hysterisk eller tøsefornærmet foran resten af kontoret, fordi hun insisterede på en bedre tone. En tendens fra undersøgelsen er således, at hvis man siger fra over for en 'frisk' joke om køn eller en hård tone, risikerer man at blive latterliggjort eller opfattet som en lyseslukker:

"Hver gang jeg satte foden ned og sagde 'come on', så grinede han bare hånligt og sagde, at jeg var tøset, hysterisk, svag eller tøsefornærmet. Foran andre voksne mennesker. Det var så ubehageligt, jeg har aldrig prøvet noget lignende."

Hård hud og panserglas

Særligt undersøgelsens branchepersoner, som arbejder i eller har erfaringer fra musikbranchens virksomheder, fortæller, at de "gør sig hårde", udvikler "hård hud", og at de lærer at "give igen" over for den hårde tone. Nogle overtager jargonen i miljøet:

"Jeg har også gjort mig selv mere mandschauvinistisk, på bekostning af kvinder, for at passe ind i jargonen. Det var meget noget, jeg gjorde tidligere, fordi jeg troede, det var sjovt, og fordi det gjorde det nemmere at være en del af teamet. Jeg ville gerne være 'one of the boys'," fortæller en brancheperson fra undersøgelsen.

De brancheprofessionelle kvinder betoner, at visse værdier og personlighedstræk, der traditionelt betragtes som kvindelige, må pakkes væk i arbejdsregi. Disse kvinder føler ikke, at de kan tillade sig at fremstå for stereotypt feminint:

"Man er nødt til at tillægge sig nogle maskuline værdier – for at overleve og for at kunne samarbejde med så mange mænd. Man er nødt til at være mere som en mand. Man er en kvinde, der skal ind at spille på et herrelandshold."

En brancheperson fra undersøgelsen fortæller i overensstemmelse hermed, at hun forsøger ikke at vise for meget femininitet, da hun er nervøs for, om hun så vil blive taget mindre seriøst. Derfor tænker hun over ikke at virke for følelsesladet i sin kommunikation: "Jeg tænker meget over mine ordvalg og over ikke at syne eller virke for følelsesladet til møder."

En musikbrancheperson fortæller, at man skal have nogle helt bestemte egenskaber for at 'overleve' i branchen: "Jeg ville have langt større udfordringer i musikbranchen, hvis ikke jeg var en, der kunne finde ud af at råbe højt, skælde ud og sige fra. Hvis ikke jeg havde haft de egenskaber, ville jeg ikke have overlevet i branchen. Jeg har altid haft de egenskaber i mig, men jeg har været nødt til at skrue op for dem (...)"

Ud over for eksempel at gøre sig mere hård i kommunikationen end flere føler sig tilpasse ved, betyder miljøet i musikbranchen også, at mange kvinder retter stort fokus på deres påklædning, fremtoning, talemåder, kropssprog, osv. En respondent forklarer:

"Jeg går i oversize, store skjorter, ikke tætsiddende tøj, noget neutralt tøj. Der skal være fokus på, hvad jeg siger, og ikke på min krop. Jeg kunne aldrig drømme om at tage en kjole på, på arbejde. Hvis jeg skal forhandle med nogen eller skal til møde, så vil jeg gerne tilgås neutralt ligesom alle mulige andre. Hvis jeg er for nedringet, eller har stramtsiddende tøj på, er jeg bange for, det tager fokus væk fra min faglighed."

I visse tilfælde kan en copingstrategi være at afholde sig fra at deltage i bestemte fællesskaber og/eller opholde sig bestemte steder på bestemte tidspunkter. Et eksempel herpå kommer fra en respondent fra urbanmiljøet, der fortæller om, hvordan hun må tilpasse sig for at passe på sig selv:

"Jeg er god til at tilpasse mig; jeg er for eksempel ikke i et studie sent om aftenen. Det er, som om det sender et forkert signal, og jeg ved, at det kunne gå hen og blive ubehageligt. Jeg kender min besøgelsestid, og det bliver altså bare tolket forkert, hvis jeg bliver hængende."

Disse tilpasningsstrategier tærer på energi og medfører ifølge flere af respondenterne, at de ikke føler, at de kan være mennesker på de måder, de foretrækker: "Kunne det ikke være fedt, hvis det var sådan, at man ikke behøvede at have hård hud for at være her? Jeg er konstant nødt til at være hårdere i tonen, end jeg har lyst til, for ikke at blive devalueret. Det er egentlig imod, hvem jeg er, og det tærer på min energi."

Et sexistisk og/eller kønsdiskriminerende arbejdsmiljø har en høj pris for den enkelte og kan for nogle medføre (minoritets)stress.

Minoritetsstress
Minoritetsstress er stress, der opstår for personer, som tilhører en minoritetsgruppe i et samfund, en branche eller en virksomhed. Forskningen fremhæver ofte diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, magtmisbrug og manglende ligeret som årsag til denne form for stress. Derudover kan minoritetsstress opstå, når en minoritet udfordres på sit syn på sig selv. Oplevelsen af at skille sig ud fra majoriteten kan medføre usikkerhed og skam, og i sidste ende kan minoriteten føle sig nødsaget til at skjule eller nedtone sin egen forskellighed fra gruppen (for eksempel religiøs overbevisning, værdier eller sit køn). Endvidere kan man tale om, at minoritetsstress er knyttet til flere forskellige minoritetsformer, altså en form for dobbelt minoritetsstress, der eksempelvis viser sig, hvis man er både sort og homoseksuel eller kvinde og handikappet. Minoritetsstress har konsekvenser for den enkeltes fysiske og psykiske velvære og helbred.[65)]

Ud over de individuelle trivselsmæssige konsekvenser tegner undersøgelsen et billede af, at nogle kvinder ikke kan give sig selv fuldt ud i arbejdet, og at nogle vælger at skifte arbejdsplads, branche eller fokusområde.

En brancheprofessionel fortæller om en længere periode med et for hårdt arbejdsmiljø, og efter en specifik oplevelse med en grænseoverskridende chef flød hendes bæger over:

"Efter den oplevelse slukkede jeg bare for min drøm om at arbejde i den del af branchen. Jeg kunne simpelthen ikke mere. Jeg havde flere måneder, hvor jeg bare lå i min seng med stress og ikke kunne rejse mig," fortæller hun.

En respondent udtrykker, at det kræver et 'tykt fedt panser' at arbejde i musikbranchen. I hendes optik misser musikbranchen en stor talentmasse, netop fordi mange kvinder ikke kan finde sig til rette i det værdisæt eller den mentalitet, som det kræver at 'overleve i branchen':

65) Reestorff, Camilla Møhring, 2020: 'Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane, uønsket sek-suel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen'.

Kan du kan tage et tykt, fedt panser på hver eneste dag på job – og trives med det – så skal du nok få en fed rejse i musikbranchen. Men der sidder store talenter, som slet ikke kan tillægge sig det temperament eller træde ind i den rolle, som det kræver. For det kræver bare en særlig personlighed at overleve i branchen. Du skal kunne kæfte op og tage nogle slag – og trives med det.

- musikbrancheperson.

Både musikbranchepersoner og respondenter fra talentlag og blandt forbilleder i undersøgelsen peger på behovet for større diversitet i alle ender af musiklivet; flere allierede og generelt en modvægt til den dominerende struktur i rummene. En brancheprofessionel betoner musikbranchens generelle behov for en 'feministisk overhaling':

"Jeg synes, at den overordnede musikbranche godt kunne bruge en mere feministisk overhaling. Med andre værdier og mere forståelse og plads og rummelighed. Det er fint, at tingene kan blive hårde og lidt kontante en gang imellem, men det vurderes som en negativ ting, hvis man er mere blød og imødekommende."

En anden musikbrancheprofessionel sætter ord på, at hun føler sig bedre tilpas, hvis hun ikke er den eneste kvinde i mødelokalet eller på kontoret. Når der er bare én eller flere kvinder til stede, mærker hun med det samme, at der bliver plads til flere nuancer af hende – både fagligt og socialt:

"Når hun er der (kvindelig kollega), så kan jeg udfolde en større palet af min personlighed. Fordi jeg bliver mødt i noget af min femininitet. Så det ville klart være en gave, hvis der kom flere kvinder ind i bestyrelser og branchen generelt, så man ikke sidder helt alene med sit køn og sin energi, som man til sidst pakker helt væk."

Sidst men ikke mindst peger respondenter fra undersøgelsen på, at en større ligevægt blandt kønnene i alle led i musikbranchen vil skabe en sundere og mere mangfoldig kultur.

"Jeg tror, at det bliver lettere, når man bliver et større fællesskab af kvinder på de samme positioner. Det betyder måske, at man kan slappe lidt mere af. Når der er flere kvindelige artister, medarbejdere, ledere på pladeselskaberne. Det ville bløde op i drengeklubben, og der vil være en større forståelse for det at være kvinde. Man bliver træt, når man kæmper så længe og konstant har barrikaderne oppe. Derfor skal der være flere kvinder." – forbillede.

10

Mentale barrierer og udfordringer

Det sidste af de gennemgående temaer, som er meget markant i undersøgelsen, er kvindernes vurdering af egne evner og deres oplevelse af usikkerhed og utilstrækkelighed. En stor del af respondenterne peger på, at deres egen usikkerhed er den største barriere for at komme videre i deres musikalske udvikling og karriere. Det kunne være let at angive kvindernes usikkerhed og manglende tro på egne evner som en af hovedårsagerne til, at kvinderne ikke klarer den til toppen. Men som undersøgelsen demonstrerer, er karrierevejen for respondenterne brolagt med flere og andre udfordringer og barrierer – alene fordi de er kvinder og/eller en minoritet i en mandsdomineret branche. Oplevelsen af ikke at blive hørt, at blive (fagligt) underkendt, at have et begrænset 'manøvrerum', at være udsat for nedladende eller grænseoverskridende kommentarer mv. internaliseres i kvinderne og giver sig til udtryk i en gennemgående usikkerhed, manglende tro på egne evner og en følelse af ensomhed. Det gælder både for de kvinder, der er i gang med at etablere sig i den danske musikbranche, og for dem, der allerede har en karriere, som mange vil misunde.

Internaliseret sexisme
Gentagne oplevelser med sexistisk adfærd eller undertrykkende handlinger påvirker, hvordan personer former deres identiteter, hvor højt de tænker om sig selv, og hvordan de forstår deres oplevelser og træffer livsvalg. Internaliseret sexisme og/eller undertrykkelse opstår, når kvinder (eller andre personer, der er genstand for sexisme og/eller undertrykkelse) ubevidst indlærer sexistisk adfærd og udøver denne over for sig selv og andre kvinder.[66] For eksempel kan en pige, der vokser op uden synlige kvindelige rollemodeller i musikken, implicit modtage beskeden "Piger som dig kan ikke blive professionelle musikere." Oplever hun derudover at møde lavere forventninger fra musiklærere og/eller lydteknikere; at blive talt hen over hovedet til møder mv., virker det som en ekstern gentagelse af budskabet, som hun kan begynde at fortælle til sig selv: "Jeg vil aldrig blive til noget", "Jeg kan ikke producere musik" osv. Hvis hendes adfærd stemmer overens med denne tro, vil hun have internaliseret undertrykkelsen.[67]

Den internaliserede usikkerhed og manglende tro på egne evner giver sig som tidligere beskrevet blandt andet udtryk i, at kvinderne ikke rækker ud efter hjælp, ikke tør 'sætte sig op' mod og igennem over for musikbranchens 'autoriteter',

66) David & Derthick, 2014: What is Internalized Oppression and So What?
67) Bearman, Korobov & Throne, 2009: The Fabric of Internalized Sexism.

og at de holder igen med at række ud til mulige samarbejdspartnere, fordi de er bange for, at de ikke gode nok. Det giver sig også udtryk i, at de i begrænset omfang rækker ud til eller har musikalske samarbejder med kvindelige kollegaer.

Respondenternes oplevelser og erfaringer igennem de forskellige faser af deres musikliv giver dem således en oplevelse af, at de ikke hører til, ikke er gode nok, og at deres berettigelse til at være en del af musikbranchen er mindre end mændenes. Usikkerhed på individniveau bliver således en barriere for kvinder på strukturelt niveau.

Usikkerhed og manglende tro på egne evner

Jeg ville ønske, jeg ikke var så bange for at række ud til mennesker … Min egen usikkerhed er min største barriere.

– kunstner fra talentlaget.

Usikkerhed og manglende tiltro til egne evner går som en rød tråd igennem interviewpersonernes fortællinger. Det er oplevede indre barrierer, der i nogle tilfælde resulterer i, at kvinderne i undersøgelsen holder sig tilbage fra at indsende demoer til musikselskaber og/eller at opsøge potentielle samarbejdspartnere. På tværs af interviewene fortæller en stor gruppe kvinder, at de oplever at have (eller at have haft) svært ved at 'række ud' til eksempelvis mulige samarbejdspartnere eller opsøge diverse udviklingsmuligheder, fordi de er er usikre på, om de er 'gode nok', eller nervøse for at blive mødt af en afvisning.

I nedenstående citat eksemplificeres dette via en respondent fra talentlagets fortælling om at have brugt flere måneder på at samle mod til at skrive til mulige samarbejdspartnere:

"Jeg skal være bedre til at række ud og sige: 'Fuck det, nu skriver jeg bare.' Jeg tog mig endelig sammen i sidste uge til at skrive ud til en håndfuld producere og managers. Det har jeg samlet mod til i flere måneder. Det burde jo ikke være svært at skrive den fucking mail, men det føles bare så grænseoverskridende. I bund og grund er jeg jo bange for, at de synes, jeg er pissedårlig. Megabange for den afvisning."

En anden kunstner fra talentlaget fortæller i samme spor, at hun i flere år har tænkt på at tage kontakt til nogle producere, som hun godt kunne tænke sig at arbejde med. Først da de selvsamme producere hev fat i hende, stod det klart, at hun havde 'spildt så meget tid på at gå og være bange for en afvisning':

"Jeg har haft lyst til at skrive til nogle producere, som jeg syntes var seje – i flere år faktisk – men jeg har bare ikke turdet. For nylig var der pludselig en af dem, der kom hen til mig og inviterede mig i studiet. Og der tænkte jeg bare: 'Hvorfor har jeg ikke skrevet til ham for to år siden?' Det er jo for dumt, at jeg har spildt så meget tid på at gå og være bange for en afvisning."

Et forbillede fortæller:

Min første manager blev nødt til at afbryde vores samarbejde, fordi han skulle til London. Han henviste mig til et management og en garvet branchemand, men der gik flere måneder, før jeg kontaktede ham. Jeg turde simpelthen ikke! Men en dag skrev jeg endelig til ham, og så startede rejsen!

- forbillede.

Flere respondenter fra interviewundersøgelsen oplever, at drenge og mænd generelt er mindre selvkritiske og bedre til at 'lege' med musikken fra en tidlig alder. Ifølge kvinderne organiserer drenge sig i højere grad end piger i grupper og bands, hvilket de påpeger er med til at skabe selvtillid og skubbe drengene ind i musikbranchen.

Et forbillede fortæller: "Som barn og ung lavede drengene bands uden videre – de var gode til at organisere sig. Rent teknisk var jeg jo lige så god, men af en eller anden grund lavede vi piger ikke rigtig noget sammen. Drengebands opbyggede en tro og selvtillid gennem hinanden og derudover et musikalsk fællesskab fra start."

En kunstner fra talentlaget oplever, at mændene i musikbranchen har større selvtillid og generelt føler sig velkomne: "Jeg oplever, at mændene har større selvtillid og selvfølgelighed. På en anden måde end kvinder føler de sig berettiget til at være her (i musikbranchen, red.)."

En anden kunstner fra talentlaget fortæller, at hendes klasse på musikkonservatoriet var stærkt mandsdomineret. Hun oplevede, at drengene var meget ubekymrede i deres tilgang til musikken. Det skabte i hende en oplevelse af, at der ikke var plads til (hendes) usikkerhed:

"På Konservatoriet var vi 3 piger ud af 13 elever i min klasse, og luften var tyk af testosteron. Drengene var bare så meget mindre bekymrede. De var ikke bange for at vise, hvad de havde lavet; var generelt fremme i skoene, opsøgende og rykkede på ting. Og jeg fik angst, fordi der var ikke plads til usikkerhed."

Perfektionisme og 120 procent færdige demoer

"I virkeligheden sidder jeg hjemme på mit værelse med en hel masse musik, som jeg ikke tør vise frem." – kunstner fra talentlaget.

Mange af respondenterne peger på, at de føler sig begrænset af deres egen perfektionisme. På tværs af interviewene fortæller især yngre respondenter fra talentlaget, at de ligger inde med færdige demoer og andet materiale, som de ikke tør vise til nogen. En sanger og sangskriver fra talentlaget fortæller:

Jeg er vel ret perfektionistisk. Hvis jeg sender noget materiale til nogen, er det typisk næsten helt færdigt. Men ikke engang dér er det sikkert, at jeg sender det til nogen. I virkeligheden sidder jeg hjemme på mit værelse med en hel masse musik, som jeg ikke tør vise frem.

- kunstner fra talentlaget.

En musikbrancheperson fra undersøgelsen, der arbejder med unge kvinder i vækstlaget, fortæller i overensstemmelse hermed, at de unge kvindelige kunstnere, hun arbejder med, typisk laver deres materiale 120 procent færdigt, før de viser det til nogen:

"Det, vi oplever med de piger, vi har med, er, at de ikke spiller noget for nogen, før det er færdigt. 120 procent færdigt. De er ekstremt perfektionistiske. Hvor drenge er meget mere sådan – hvis de har lavet et beat, så kalder de sig producere og sender demoer til højre og venstre."

Branchen får flere henvendelser fra drenge og mænd

"Drenge og mænd er bedre til at gøre sig selv synlige. 80 procent af det repertoire, jeg får igennem, er mænd. Og det er bare lettere at finde noget talent i en pool med større volumen." – musikbrancheperson.

I undersøgelsen fortæller de brancheprofessionelle interviewpersoner generelt, at de oplever, at kvindelige musikere og kunstnere er mere

Jeg får rigtig mange direkte henvendelser fra drenge. De sender bare deres musik og inviterer sig selv på en kop kaffe. Kvinder er generelt mere tilbageholdende. Nogle af pigerne ligger inde med de fedeste demoer og nærmest også en businessplan. Men det er, som om de ikke tør stå ved deres musik, før de har fået en håndsrækning."

- brancheperson.

selvkritiske. En typisk oplevelse hos de interviewede brancheaktører er, at de får flere henvendelser fra nye mandlige artister end fra nye kvindelige.

En respondent blandt branchepersoner fortæller:

"Jeg får rigtig mange direkte henvendelser fra drenge. De sender bare deres musik og inviterer sig selv på en kop kaffe. Kvinder er generelt mere tilbageholdende. De poster en teaser på Instagram, hvor de synger, men er forsigtige med at kalde sig sangerinde eller rapper. Kommer man dem i møde og beder dem om at sende noget, så viser det sig tit, at de har lavet nogle fede ting. Nogle af pigerne ligger inde med de fedeste demoer og nærmest også en businessplan. Men det er, som om de ikke tør stå ved deres musik, før de har fået en håndsrækning."

En anden brancheperson fra undersøgelsen oplever på samme vis, at kvinderne er svære at få øje på, når hun er på udkig efter nyt talent. Efter hendes erfaring er mændene bedre til at melde sig på banen og gøre sig selv synlige:

Med kvinder skal jeg virkelig grave for at finde noget talent. Sidde og se koncertvideoer igennem på YouTube, scrolle Karrierekanonens udvalg igennem. Jeg tror, der dybt i os piger ligger en form for respekt for, at når man udgiver noget, som hele verden kan se, så skal det være 100 procent perfekt.

- musikbrancheperson.

En tredje brancheperson fra undersøgelsen stemmer i med samme oplevelse: "Vi bliver præsenteret for væsentlig færre kvindelige artister end mandlige. Ved ikke, om det er, fordi de ikke ved, hvordan man kommer i kontakt med et pladeselskab? Jeg tror ikke, det er sådan ude i stuerne – der er ikke færre kvinder, der synger eller laver musik. Men klart færre, der henvender sig direkte."

4

Karrieredrømme, ambitioner og behov

Jeg drømmer om at være på et stort internationalt label, spille på Orange Scene og Coachella med blæserarrangementer, kor og alt det der. Jeg drømmer om at kunne leve af min musik og inspirere nogle mennesker. Det er det, jeg er født til.

- kunstner fra talentlaget.

Det er hårdt arbejde at udvikle, etablere og vedligeholde en musikkarriere i dansk musikliv uanset køn. Drømme, talent og ambitioner er ikke garant for, at det lykkes. Der er dog ikke noget, der tyder på, at kvinderne er underrepræsenteret i den danske musikbranche, fordi de ikke tør drømme stort nok, eller fordi de har færre ambitioner for sig selv og deres musikkarrierer. Kvinderne ønsker at 'slå igennem' både i indland og udland. De drømmer om at spille på de store scener og blive rå-spillet på radiokanaler og streaming-tjenester.

Mange af respondenterne peger på, at en del af løsningen på at udvikle og etablere en karriere (som talent på vej) – kan være opbygning af selvtillid og faglige kompetencer. Der er isoleret set ikke noget i vejen med at have behov for at styrke sine faglige kvalifikationer eller at ønske at styrke selvtilliden. Men kvinderne placerer dermed indirekte hovedansvaret for den manglende musikkarriere og deres store usikkerhed hos sig selv – og ikke på de strukturelle udfordringer og barrierer og den udprægede sexistiske kultur, de møder på deres vej igennem musiklivet og hos deres professionelle samarbejdspartnere i musikbranchen. Mange af respondenterne i talentlaget efterlyser (uafhængig) rådgivning, sparring og kreativ udvikling og en 'guide' til musikbranchens professionelle virksomheder, som de gerne vil være en del af.

Drømme og ambitioner

Jeg drømmer om at blive en stor succes i dansk musik, og jeg drømmer om at skrive MUSIKHISTORIE. At blive den første kvinde til dit og dat. Slå nogle rekorder. De ting ønsker jeg skal ske ikke bare på et egoistisk plan, men også for dansk musik. Og så drømmer jeg om, at vi kommer til at kunne se et talent uden at tænke på køn. Jeg er ikke god, fordi jeg er pige. Jeg er god, fordi jeg er god.

– kunstner fra talentlaget.

Kvindernes drømme og ambitioner understreger, at de bestemt ikke har givet op, på trods af de barrierer og udfordringer, mange af dem møder igennem deres musikliv og karriere (kapitel 3). Kvinderne i undersøgelsen har trods modstand og barrierer mod på og lyst til at være en del af fremtidens musikliv. De har store drømme og ambitioner om at skabe en karriere (talent- og vækstlaget) eller at videreudvikle den karriere, de allerede har etableret (forbilleder). Hovedparten af interviewpersonerne drømmer om 'at leve af' deres musik; om at skrive, producere og udøve musik på fuld tid og skabe en musikkarriere på et (indtægts) niveau, hvor de ikke behøver at have andre ikkemusikrelaterede jobs på sidelinjen.

Størstedelen af kvinderne i talentlaget har store drømme; om at gøre karriere i både ind- og udland; om internationale hits på den amerikanske Billboard og store sceneshows på Coachella og Madison Square Garden; om at skrive musikhistorie og om at etablere sig i musikbranchen på lige fod med mændene. Forbillederne, der allerede har aktive karrierer, drømmer om en videreudvikling af deres eksisterende karriere og om at få fodfæste på (flere) internationale markeder.

"Mine drømme er jo stadigvæk store. Jeg vil gerne være en etableret artist. Meget mere end jeg er nu. Jeg drømmer om at være på et stort internationalt label – måske et tysk, og det tyske marked drømmer jeg i det hele taget om at indtage. Men den største drøm er, at jeg kan gøre alle de ting og samtidig føle mig fri og være den, jeg er. For jeg ved jo også, at jo større man bliver, jo større bliver presset og forventningerne."

Usikkerhed, manglende opbakning, ensomhed, alder og familieliv står i vejen

Jeg ville ønske, jeg ikke var så bange for at række ud til mennesker i branchen. Min egen usikkerhed er en stor barriere.

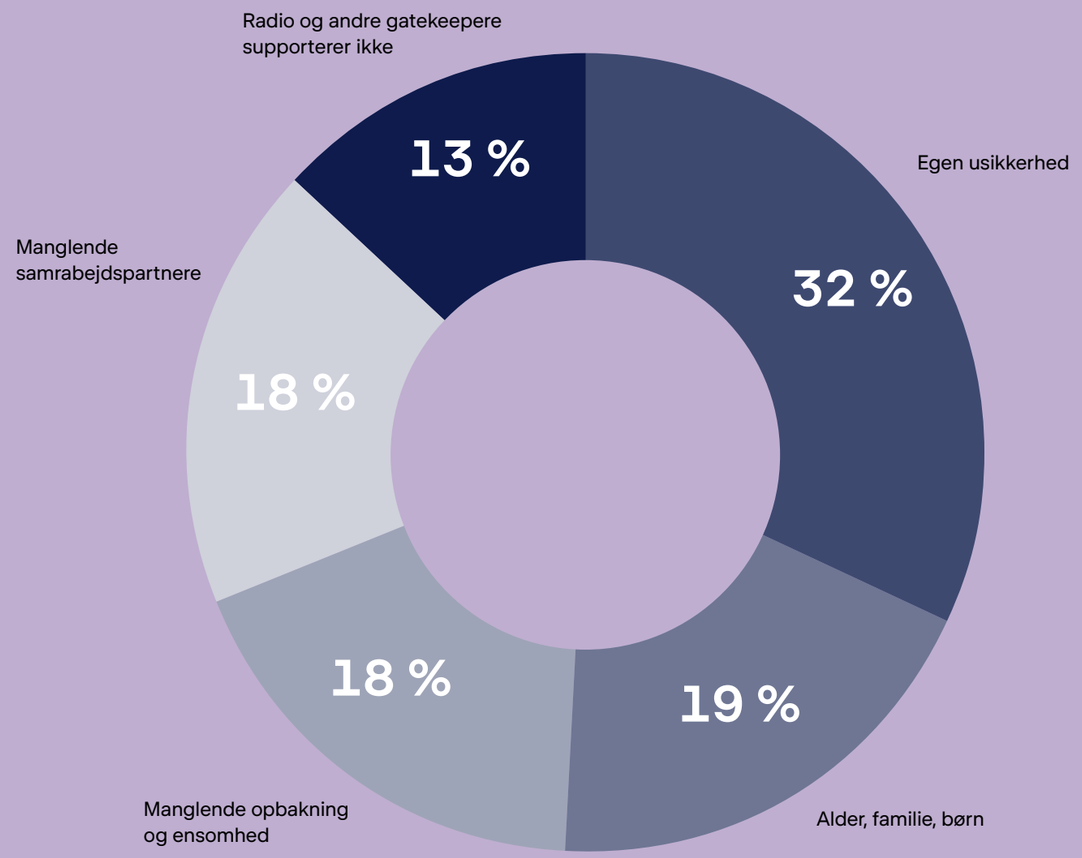
– respondent fra talent- og vækstlaget.

Talentlaget blev spurgt om, hvad de mener der kan stå i vejen for at udvikle deres talent til en karriere, og forbillederne blev spurgt om, hvad de mener der kan stå i vejen for at videreudvikle deres karriere.

Hovedparten af respondenterne på tværs af både respondenter i vækst- og talentlaget og forbillederne peger på, at det er deres egen usikkerhed, der er den største forhindring for at skabe en karriere eller udvikle talentet (figur 4). I næste række peger respondenterne på alder, familieliv, følelsen af at stå alene samt manglen på opbakning i almindelighed og fra musikbranchen i særdeleshed. De peger også på, at et fravær af de rigtige samarbejdspartnere kan være noget af det, der gør det svært at udvikle talentet og karrieren.

Figur 4

Hvad oplever du kan stå i vejen for, at du kommer videre i din udvikling og karriere?



Kilde: Interviews med 75 kvinder i dansk musikliv.
Note til figur: Spørgsmålet blev stillet som et åbent spørgsmål uden svarkategorier. Svarene grupperede sig i de kategorier og pro-centfordeling, som ses i figur 4.

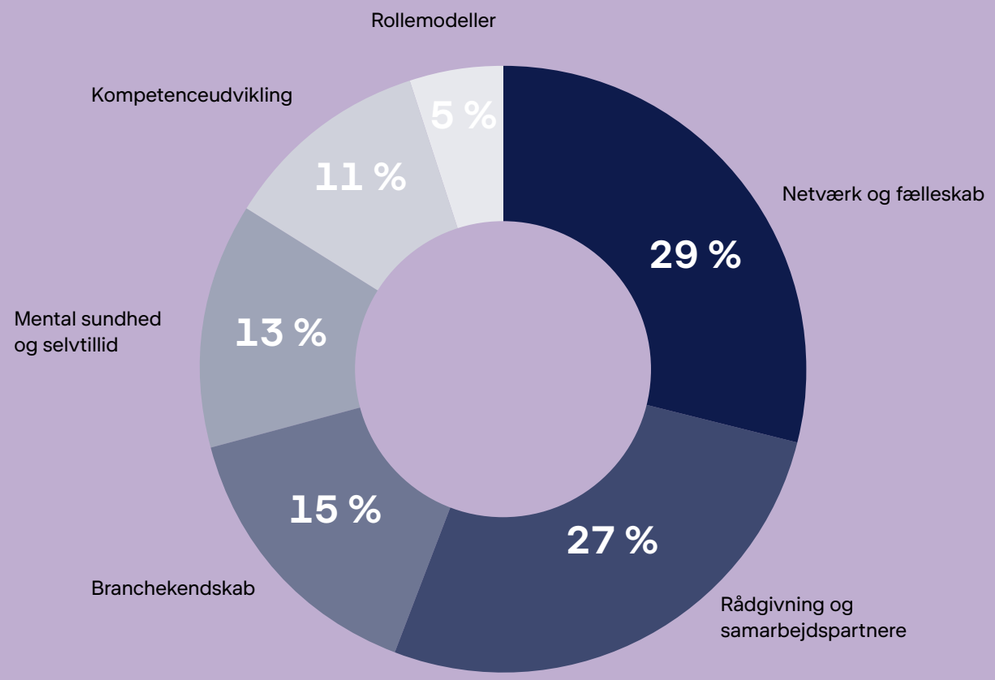
Kvinder efterspørger fælleskaber, samarbejdspartnere og oprustning af kompetencer

Talentlaget blev dernæst spurgt om, hvad de savner, for at udvikle deres talent til en karriere. Forbillederne blev spurgt om, hvad de savnede, dengang de endnu ikke var etableret på den danske musikscene. Branchepersonerne blev spurgt om, hvad de mener talentlaget har brug for, for at kunne udvikle deres talenter og komme i mål med karrieredrømmene. På tværs af kvindernes oplevelser peger respondenterne på, at talentlaget har følgende behov:

- **Karrierenetværk og faglige fællesskaber på tværs af køn og med kønsfæller**
- **Opbygning af selvtillid**
- **Større fokus på mentalt helbred**
- **Professionel rådgivning og samarbejdspartnere Mere kompetenceudvikling**
- **Inspiration og motivation via kvindelige forbilleder og rollemodeller**

Figur 5

Hvad savner du for at udvikle dit talent til en karriere?



Kilde: Interviews med 75 kvinder i dansk musikliv.
Note til figur: Spørgsmålet blev stillet som et åbent spørgsmål uden svarkategorier. Svarene grupperede sig i de kategorier og procentfordeling, som ses i figur 5.

Karrierenetværk og faglige fællesskaber

Netværk og community, hvor man kan sparre med hinanden, er guld værd. Man har brug for en følelse af, at man ikke er alene.

– forbillede.

Et fællestræk, der præger kvindernes fortællinger, er oplevelsen af at have svært ved at etablere et netværk i musikbranchen. Respondenterne efterspørger således både generelle karrierenetværk og fagfælleskaber af blandet køn og netværk og fælleskaber med andre kvinder.

Mange af respondenterne har et ønske om at blive en del af et velfungerede professionelt netværk og fællesskab, der kan motivere og inspirere. En sangskriver fra talentlaget pointerer for eksempel: "Jeg savner et fællesskab, der kan sparke gang i motivationen og inspirationen. De oplevelser og input kan betyde vildt meget: et kick, et boost, en spejling, der sparker en i gang."

En anden respondent fra talentlaget oplever ligeledes at blive inspireret af mødet med ligesindede: "Jeg kan mærke, at jeg bliver superinspireret af at tale med andre kvinder i branchen – både artister og musikbranchekvinder. Det er bare ikke så ofte, jeg kan komme til det. Det savner jeg mere af. Det er lidt hårdt at være alene."

Flere af respondenterne fra talent- og vækstlaget peger på, at de til tider kan blive ramt af ensomhed og en følelse af at være meget alene om deres projekt og/eller forløb i musikbranchen og savner nogle (uafhængige) at sparre med: "Man er meget på egen hånd som kvinde i musikbranchen, og jeg har tit følt, at jeg stod alene. Jeg håber på at møde nogle, som kan hjælpe og guide mig til at se noget, jeg måske ikke selv kan. Møde nogle ligesindede og skabe et netværk."

Også forbilleder fra undersøgelsen peger på, at de ville have haft gavn af et større fællesskab med ligesindede kvinder tidligere i deres karrierer. Et af de adspurgte forbilleder pointerer for eksempel: "Jeg tror, det havde gjort en stor forskel for mig, hvis der – dengang jeg startede – havde været et sted, hvor jeg kunne snakke med andre upcoming kvinder i musikbranchen. Unge upcoming kvinder har brug for et community af piger, der kan ringe til hinanden og bruge hinanden og arbejde sammen. Ellers bliver det sgu for tungt det hele."

Selvtillid og mentalt helbred

Jeg har brug for at blive mere selvsikker som artist; styrke mit eget selvbillede. Min største barriere er klart, at jeg ikke tror nok på mig selv og ikke tør være så udfarende, som jeg ville ønske. Jeg har behov for at arbejde på de ting, og så at blive endnu mere tryg i det, jeg laver.

– kunstner fra talentlaget.

I undersøgelsen træder usikkerhed og manglende tiltro til egne evner frem som betydelige barrierer, der i nogle tilfælde holder kvinderne tilbage fra at opsøge potentielle muligheder og samarbejder. Når målgruppen bliver spurgt om, hvad de oplever kan stå i vejen for, at de kommer videre i deres udvikling og karriere, svarer 32 procent således, at deres egen usikkerhed er deres største barriere.

På tværs af undersøgelsen udtrykker en stor gruppe af respondenterne fra talentlaget et ønske om at tilegne sig kompetencer og værktøjer til at styrke deres selvtillid og mentale helbred. Ligeledes nævner en stor del af forbillederne vigtigheden af at få styrket de unge kvinders selvbillede og tro på sig selv.

Et forbillede pointerer: "I min optik er grunden til, at der ikke er flere kvinder på credit-listerne, at kvinder ikke tror på, at de er gode nok. Dét er et vigtigt sted at starte – at forsøge at ændre på denne forståelse hos kvinderne selv."

Et andet forbillede lægger vægt på vigtigheden i at arbejde med selvtillid og personlig udvikling: "Man må ikke underkende, hvor stor en del af kønsskævvridningen der handler om personlig udvikling. Da jeg var yngre, havde det klart været en fordel, hvis jeg havde gjort noget 'confidence building', for at lære at stole på min intuition; lære at tage risici og i det hele taget være lidt mere 'no bullshit' omkring min musik og mit virke."

Endvidere udtrykker flere af respondenterne, at de løbende har (haft) behov for psykisk støtte, og peger på vigtigheden af at højne den generelle mentale sundhed og trivsel i branchen. Et forbillede fra undersøgelsen fortæller, at hun længe har overvejet, hvordan man kan gøre branchen til et rarere sted at være: "På en eller anden måde har jeg længe tænkt, at jeg ville ønske, at der var nogle branchefolk, som lavede sådan en 'tillidsperson' – ligesom man har en tillidsmand på en arbejdsplads."

En ung kunstner fra talentlaget, der står på tærsklen af sit potentielle gennembrud, fortæller, at hun døjer med en enorm usikkerhed, som hun frygter kan blive altoverskyggende i fremtiden. Hun peger på musikbranchens behov for et større fokus på det emotionelle og især artisters mentale helbred og generelle trivsel:

"Ligesom man har krisepsykologer eller hr-afdelinger på arbejdspladser, ville det være fantastisk også at have det til artister. At man havde et psykologforløb eller terapiforløb, så man kunne komme i kontakt med sig selv. For det, jeg døjer allermest med, er jo usikkerheden. Det er dét, der er min barriere. Det er det, der kommer til at gøre, at jeg ikke kommer til at klare det. At jeg emotionelt bare ikke kan holde til det. Og det ville jeg ønske for fremtidens seje kvindelige artister at de bliver rustet til."

Professionel rådgivning og samarbejdspartnere

Jeg har brug for en god lang plan; nogle at samarbejde med, som vil mig og som tror på mig. Jeg har brug for ikke længere at være alene om mit projekt, og jeg har brug for nogle større muskler bag, som kan supportere mig og trække i de rigtige tråde.

– kunstner fra talentlaget.

Flere af respondenterne i talentlaget og blandt forbilleder tilkendegiver, at de savner professionel rådgivning og samarbejdspartnere for at komme videre i deres karrieremæssige udvikling. Flere nævner producersamarbejder som noget af det, de godt kunne tænke sig at etablere, mens andre fokuserer mere på strategiske og/eller økonomiske partnere, for eksempel et pladeskab, booking eller management. Mange af respondenterne oplever, at det er svært at finde de rette samarbejdspartnere og rådgivere i musikbranchen.

En kunstner fra talentlaget fortæller: "Det, jeg lige nu mangler for at komme videre med mit projekt, det er egentlig en producer. En, som jeg kan indgå et længerevarende samarbejde med, og som har lyst til at prioritere mig og mit projekt."

En anden respondent fra talentlaget har manager, men føler ikke, at hendes management prioriterer hende tilstrækkeligt. Hun har behov for dedikerede samarbejdspartnere for at komme videre med sit projekt: "Min manager løfter ikke rigtig projektet på den måde, som jeg havde håbet, og den producer, som jeg har arbejdet med de sidste mange år, han har fået meget mere travlt og har kun tid til at ses en gang om måneden. Og det er jo bare ikke nok, men jeg kan ikke gøre det hele selv. Så lige nu føler jeg, at jeg mangler nogle mennesker omkring mig, som støtter projektet mere."

I overensstemmelse hermed nævner en stor del af forbillederne at netop sparrings- og/eller samarbejdspartnere – både uafhængige og kommercielle – som en afgørende faktor for udviklingen og etableringen af deres egne karrierer. Flere af dem understreger, at personer, som tror på dem, loyalt kæmper sammen med dem, lægger planer sammen med dem, og som udfordrer dem på en tryg og konstruktiv måde, er alfa og omega for en (god) karriere.

"Det afgørende for, at jeg er slået igennem på min måde, er, at jeg mødte nogle, der troede på mit talent. De troede på mig, som jeg er/var, og de skabte et rum omkring mig, hvor jeg følte mig set." – forbillede.

Kreativ udvikling, færdigheder og branchekendskab

Man kan spire dér, hvor man trygt kan lave fejl. Jeg blev positivt udfordret på min sangskrivning i sin tid, og det gav mig blod på tanden og lyst til at arbejde på at blive bedre. Men det skal gøres på den rigtige måde, så man ikke mister modet. Det rigtige 'rum', den rigtige coach og de rigtige spar-ringspartnere har været alfa og omega for, at jeg har kunnet udvikle mig og nå mine mål.

– forbillede.

En stor gruppe respondenter fra målgruppen har et ønske om at udvikle deres færdigheder som sangskrivere, producere og/eller performere. Flere respondenter udtrykker et behov for et 'rum'; en 'platform' eller en mindre formel 'uddannelse', hvor de kan arbejde med deres håndværk og styrke og udvikle deres talent, for i sidste ende at møde musikbranchen med størst mulig ballast.

"Hvis man gerne vil leve af musik, skal man være villig til at lære, udvikle sig og knokle. Men når der ikke er nogen steder, man kan gå hen og søge læring, så er det bare svært. Jeg har selv kæmpet meget med ikke at blive optaget på konservatoriet og savnet et sted, hvor jeg så kunne søge hen og klø på!" – respondent fra talentlaget.

Flere interviewpersoner fra undersøgelsen mener, at der generelt er for lidt fokus på udviklingen af de nye, spirende artister, før pladeselskaber og andre kommercielle samarbejdspartnere får fat i dem.

"I min optik har der været for lidt fokus på det udviklende arbejde, der ligger forinden en pladekontrakt eller en udgivelse. Mange kvindelige artister indfrier ikke deres fulde potentiale, fordi de ikke får den rigtige hjælp, den rigtige sparring eller det rigtige skub. Enten får de aldrig en kontrakt, eller også får de en kontrakt, hvor de skal udgive musik lige nu og her, før de egentlig er klar." – brancheperson.

Endvidere udtrykker flere respondenter, at de har (haft) svært ved at finde vej ind i musikbranchen, og savner mere indsigt i og viden om branchen, som de generelt oplever som lidt hemmelig eller lukket og med et særligt sprog. De ønsker således at blive klogere på de muligheder, som branchen rummer, og de personer og virksomheder, som er i den.

"Jeg havde haft gavn af at få noget reel brugbar viden om branchen, og hvordan den fungerer, inden jeg

trådte ind. Også om kommunikation – A&R's taler et andet sprog. Man burde have et fag, der hedder 'lær at tale A&R-sprog', fordi de siger én ting og mener en anden. Hvis jeg var blevet uddannet i det, havde jeg taget det hele med storm tidligere." – forbillede.

Inspiration via rollemodeller

For mig er det vigtigt med nogle at spejle sig i. Men i min optik er der stor forskel på idoler og rollemodeller. Mit idol er Arianna Grande, men der er forskel på folk som hende og så kunstnere, som ikke er 'one in a million'. Mine rollemodeller er nogle, som jeg rent praktisk kan identificere mig med. Nogle, som jeg måske har fulgt fra deres spæde start til det store gennembrud. At være med på den udviklingsrejse får det til at se ud, som om det kan lade sig gøre. Det kan afmystificere det hele lidt.

– kunstner fra talentlaget.

Rollemodeller nævnes som en faktor for, om kvinderne tror på, at det kan lade sig gøre at bryde igennem og etablere en bæredygtig musikkarriere. Rollemodeller kan ifølge flere af vores respondenter være med til at udfordre status quo; bryde med traditionelle rammer og arketypen om 'den kvindelige artist'.

En brancheprofessionel i undersøgelsen nævner Tessa som eksempel på en rollemodel, der udvider rammerne for, hvad kvinder må og kan inden for musikken: "Forbilleder kan rykke rigtig meget ved folks forestillinger om, hvad kvinder kan inden for musikken. Tessa har inspireret en masse unge piger. Og de piger kan være med til at inspirere andre kvinder."

En kunstner og sangskriver i talentlaget fremhæver, at rollemodeller spiller en vigtig rolle for hendes musikalske udvikling. Hun skelner dog imellem idoler – "one in a million-superstjerner" som Arianna Grande og så kunstnere, som hun lettere kan identificere sig med. Sidstnævnte kalder hun 'praktiske' rollemodeller (citat fra indledningen).

Andre respondenter kommer også ind på effekten ved "praktiske" rollemodeller i nærmiljøet, der kan inspirere i forbindelse med karrierevej. En kunstner fra talentlaget fortæller: "Jeg føler, at jeg har omgivet mig med nogle mennesker, som jeg ser op til. Nogle, som jeg kan spejle mig i, og hvis karrierevej jeg kan se - step by step - og blive inspireret af. På den måde har jeg nogle rollemodeller i mit nærmiljø. Det er altid godt at alliere sig med nogle, som er et lille step foran eller lige lidt bedre end en selv. Så kan man følge i deres fodspor."

Konklusion

At balancen er pilskæv i dansk musikliv, når det handler om køn, er ikke alene veldokumenteret, men har i en årrække været omdrejningspunkt for heftig debat i den danske presse, blandt politikere, musikere og brancheaktører. Tallene tegner et tydeligt billede: Sat på spidsen starter pigerne med at sidde på mere end halvdelen af musikskolepladserne, men ender med 20 år senere at indkassere kun 10 procent af rettighedsmidlerne. Man kan roligt tale om både frafald og fravalg undervejs i den musikalske fødekæde.

Formålet med denne rapport er at afdække nogle af årsagerne til kønsubalancen i dansk musikliv – og forhåbentlig derved også at komme nærmere en løsning på problemet. Rapporten baserer sig på kvinderne selv, og med afsæt i 75 interviews med kvinder i det danske musikliv kortlægger Bandakademiet og DR 10 gennemgående barrierer for kvinder i musikbranchen. Hver især bidrager de til forståelsen af en omfattende udfordring, der trækker tråde til alle dele af den danske musikbranche.

Billedet er på en gang tydeligt og komplekst: Der er mange årsager – store som små, alvorlige som uforsætlige – til, at kvinderne falder fra undervejs i deres musikalske opvækst og oplever udfordringer med at etablere en professional karriere på lige fod med mænd. De 10 barrierer er uddybet nedenfor.

01

Stereotype forestillinger igennem den musikalske opvækst: "Piger synger, drenge spiller"

Kønsubalancen opstår allerede i det tidlige møde med musikken, hvor drengene tager plads bag guitar og trommesæt, og pigerne synger. Et mønster, der reproduceres hele vejen op igennem den musikalske opvækst, hvor kvinderne ikke møder mange rollemodeller – hverken kunstnere eller undervisere – der kan inspirere dem til andre musikroller.

02

Højere krav, lavere forventninger: Oplevelsen af at skulle kunne 'mere' for at komme igennem musikbranchens nåleøje

Flere af kvinderne oplever, at beslutningstagere i branchen bedømmer talent og kompetencer forskelligt afhængigt af, om afsenderen er en mand eller en kvinde, og at branchens adgangskrav er højere for kvinder end for mænd, fordi "det er sværere og tager længere tid at 'afsætte' kvindelige kunstnere".

03

Sammenligning og konkurrenceintensitet: Sammenligning med andre kvinder og "kun plads til én på tronen"

Oplevelsen af, at musikbranchen kun har plads til én eller få succesfulde kvinder ad gangen, går igen i kvindernes fortællinger. De oplever, at branchen over en bred kam sammenligner kvinderne med hinanden og positionerer dem som konkurrenter, i langt højere grad end tilfældet er for deres mandlige kollegaer. Det skærper oplevelsen af konkurrence og hæmmer kvindernes lyst til at bakke hinanden op, glæde sig over hinandens succes og række ud til samarbejde.

04

Manglende netværk og fællesskab: Oplevelsen af at stå alene

Mange af kvinderne føler sig alene, savner et fællesskab og oplever, at de har svært ved at etablere netværk i branchen såvel med kvindelige som mandlige kollegaer. Flere peger på, at drenge og mænd tidligt, og i højere grad end piger og kvinderne, inviterer hinanden ind i fællesskaber og organiserer sig i grupper og bands, hvilket er med til at skabe selvtillid og skubbe drengene ind i musikbranchen.

05

Sprog og retorik: Sexistisk sprogbrug i medierne og en generel tendens til at miskreditere kvinder

Branchen og mediernes fremstilling af kvinder på den danske musikscene opleves som stereotyp og overfokuseret på at være ung, smuk og letpåklædt. Kvinderne beskriver retorikken som seksualiserende og præget af et næsten altoverskyggende fokus på udseende, alder og 'fuckability'.

06

Ageism: Kvindelige musikere har i højere grad end mandlige en udløbsdato og mister hurtigt salgsværdi

Kvinderne oplever, at branchen helst vil arbejde med og eksponere helt unge – gerne barnløse – kvinder. Det skaber en følelse af stress og travlhed blandt kvinderne, der skal nå at debutere, før det er for sent. Følelsen skærpes af en oplevelse af, at der også er en udløbsdato i den anden ende, hvor kvinderne kan forvente sig en kortere levetid end mændene på radioernes playlister, festivalernes plakater og spillestedernes programmer.

07

Snævert og unuanceret billede af 'den kvindelige artist': Fokus på hår, krop, tøj, brand og narrativ

Kvinderne oplever, at kønnet kommer først, og at de defineres som kvinde før sangskriver, producer, artist eller musiker. Kvinderne oplever et stort fokus på deres udseende og fremtoning, som de vurderer deres mandlige kollegaer ikke er underlagt. De stereotype kønsforventninger fra deres tidlige musikliv følger tilsyneladende med ind i det professionelle musikliv, hvor mange oplever at skulle modbevise forventninger om, at deres køn har negativ betydning for deres fysik og musikalske talent eller kunnen.

08

Sexchikane og grænseoverskridende adfærd: Fra seksuelle kommentarer til deciderede overgreb og manglende rum til at sætte grænser

I interviewene tegner kvinderne et billede af en seksualiseret og seksualiserende branche. Kvinderne beretter om alt fra seksuelle eller grænseskridende kommentarer og handlinger til deciderede overgreb. De fortæller, at de, der er tilskuere, ikke reagerer, og at de, det går ud over, typisk ikke fortæller det til nogen, fordi de er nervøse for, at det kan skade deres karriere.

09

Mandsdomineret branche og maskuline normer: Ikke plads til klassisk feminine værdier i branchen. Kvinderne må gøre sig 'hårde' for at passe ind

Kulturen i musikbranchen beskrives som præget af mænd og såkaldte maskuline værdier med et tydeligt hierarki, en hård jargon og nogle uskrevne regler og koder, der for nogle kvinder synes ekskluderende. Kvinderne fortæller, at de derfor 'gør sig hårde', overtager jargonen, tilpasser sig og undertrykker deres blødere sider for at passe ind. Det giver kvinderne en oplevelse af, at de ikke kan være sig selv, og at de er med til at reproducere og bevare den dårlige kultur i branchen.

10

Mentale barrierer og udfordringer: Usikkerhed, mindreværd og en følelse af ikke at høre til

Kvindernes oplevelser og erfaringer igennem de forskellige faser af deres musikliv giver dem en oplevelse af, at de ikke hører til, ikke er gode nok, og at deres legitimitet og berettigelse til at være en del af musikbranchen er mindre end mændenes. Det manifesterer sig blandt andet i, at mange kvinder føler sig utilstrækkelige og mindreværdige og stræber efter det perfekte, og derfor ender med at holde sig tilbage fra at indsende demoer til musikselskaber eller at opsøge potentielle samarbejdspartnere og kaste sig ud i en professionel karriere.

Om man vil se de 10 barrierer som en inspiration til at tage fat eller et deprimerende udtryk for, hvor indgroet og kompleks kønsubalancen i musikbranchen er, afhænger nok af øjnene, der ser. For rapportens forfattere understreger de mange barrierer et tydeligt behov for både lokale indsatser hos den enkelte aktør i branchen og et samarbejde på tværs af fødekæden. Uden et fælles branchefokus og en fælles indsats bliver konsekvensen af en åbnet dør det ene sted blot, at man møder en lukket i det næste led.

Næste skridt

Det er ikke rapportens ærinde at komme med konkrete anbefalinger til forskellige segmenter i branchen – og slet ikke at pege fingre ad andre eller kloge sig på deres vegne. Alligevel står det klart fra de mange interviews, at der er et ønske om og behov for forandring, og der tegner sig da også et par oplagte fokusområder i arbejdet fremover.

Først og fremmest er de seneste års opmærksomhed og debat i sig selv et kæmpe skridt i den rigtige retning, og det er helt afgørende, at dette fortsætter både på tværs af branchen og lokalt hos de enkelte aktører. Forhåbentlig kan denne og andre rapporter bidrage til at bringe samtalen videre.

Samtidig må det bekymre, når kvinderne beskriver en seksualiserende branche i en tid, hvor arbejdspladser i alle brancher er i gang med et opgør med grænseoverskridende adfærd. Der kan være mange årsager til, at musikbranchen virker særligt udsat, men der er ingen undskyldninger for, at alle aktører ikke tager et markant opgør med dette.

Parallelt ligger der et kulturelt opgør med stereotyper og vaner i en branche, der i så mange år har været domineret af mænd. Når udseende, roller og musiksmag bliver præget helt fra de tidlige år, kræver det en vedholdende indsats fra alle aktører at ændre på det.

Afdækningen af årsagerne kan give den første inspiration, ligesom der efterhånden er samlet masser af erfaring med, hvordan man gør op med ubevidst bias og undgår stereotyper. Om det skal ske gennem uddannelse, mål for repræsentation, særlige talentudviklingsforløb, kodekser eller andet, må være op til branchen og det enkelte – det bør dog stå klart, at uden målrettet handling bevarer vi status quo.

Sidst men ikke mindst er det vigtigt at holde fast i, at der trods barrierer er mange stærke, succesfulde kvinder i den danske musikbranche, som også formår at bryde stereotyperne. Flere af dem har været med til at bidrage med erfaringer til denne undersøgelse, og vi skylder dem en dobbelt tak – både for at gå i front og for at stå frem.

Vi skylder dem også at lytte til nogle af deres egne forslag til næste skridt i opgøret med kønsubalancen og den sexistiske kultur i dansk musikliv. De kommer her, samlet under seks overskrifter:

1. Det skal starte tidligt

Der skal være opmærksomhed på kønsforskelle fra starten af musiklivet. Mere anerkendelse og opmuntring til pigerne til at tage andre roller i musiklokalet."

"Musiklærerne skal være bedre til at fordele rollerne og putte flere piger på instrumenterne. Det er jo en balancegang, for musik skal være lystdrevet, men det kunne være fedt, hvis instrumenterne blev lidt mere fordelt – så underviserne skal især huske at prikke til de unge piger, og lade dem vide, at de kan andet og mere end 'bare' at blive sangerinder."

"Musikskoler, efterskoler, gymnasier, som jo alle tilbyder musik, skal have fokus på at få kvinder ud at holde oplæg om sangskrivning, produktion m.m., så vi får inspireret nogle unge piger, gerne så tidligt som muligt. Helt ubevidst tænker man, at man ikke kan, fordi man ikke ser andre (af sit eget køn) gøre det."

2. Hele musikbranchen og særligt gatekeepers har et særligt ansvar

"Festivalerne, spillestederne, pladeselskaberne og andre virksomheder i musikbranchen, der repræsenterer danske kunstnere og sangskrivere, skal snakke endnu mere om køn og gøre noget ved det."

"Gatekeepere i hele den danske musikbranche skal sætte knivskarpt fokus på at lukke flere kvinder ind, pushe dem i lige så høj grad, som de pusher mændene, og skabe nogle forbilleder, som den næste generation af popstjerner kan lade sig inspirere og motivere af – og de kunne bruge en mere feministisk overhaling. Med andre værdier og mere forståelse, plads og rummelighed."

"Der er behov for flere kvindelige artister, sangskrivere, producere, medarbejdere, ledere mv. hele vejen rundt i musikbranchen. Det ville bløde op i drengeklubben. Det er så vigtigt med repræsentation, og at man kan se det lykkes for nogle andre end en selv. Men for at det kan lykkes, så bliver branchen nødt til at hyre nogle flere kvindelige gatekeepere, som kan være med til at tage beslutningerne. Jeg tror ikke, at mændene ser det samme potentiale i kvindelige musikere og artister, som kvinder gør."

"Ansvaret ligger på alle, der har en ledelsesmæssig position i musikbranchen; de, der ansætter, skal være opmærksomme på diversitet som køn og faglig baggrund. Det burde være pligt for ledelsen at fokusere på 50/50."

3. Tiltag, der skaber tryghed og mental trivsel

"Musikbranchen har en speciel festkultur. Der skal udarbejdes strammere kodeks for balancen mellem det sociale og det professionelle. Der skal defineres mere klare grænser."

"Jeg ville ønske, at der var nogle branchefolk, som lavede en 'tillidsperson' – ligesom man har en tillidsmand på en arbejdsplads."

"Ligesom man har krisepsykologer eller hr-afdelinger på arbejdspladser, ville det være fantastisk også at have det til artister. At man havde et psykologforløb eller terapiforløb, så man kunne komme i kontakt med sig selv."

4. Medier skal tage et ansvar for både sprog og repræsentation – ikke mindst DR

"I min optik har DR har et kæmpeansvar for at vise en bedre repræsentation af, hvordan kvindelige artister kan lyde og se ud."

"DR har stor magt. Hvis DR begynder at fremme kvinderne i musikbranchen, tror jeg, det virkelig vil kunne ændre på noget i hele branchen. Især P3 er jo en stor spiller her. Jeg har på fornemmelsen, at hvis DR tager det første skridt, så vil andre aktører naturligt følge trop."

"Medier og radioværter skal snakke ordentligt om kvinder, og ikke være med til at forstærke stereotyper eller konkurrence. Særligt DR skal være bevidste om sproget og arbejde med det; for eksempel sige bandets navn og ikke: 'Her er et kvindeband!'"

5. Møder med ligesindede og flere musikalske samarbejder

"'Musikbevægelsen af 2019' har gjort en kæmpe forskel og vist os alle sammen, at der er megamange af os og et fællesskab, som vi skal dyrke endnu mere."

"Jeg kan mærke, at jeg bliver superinspireret af at tale med andre kvinder i branchen – både artister og musikbranchekvinder. Det er bare ikke så ofte, jeg kan komme til det. Det savner jeg mere af."

"Kvinder skal være bedre til at støtte hinanden og bruge hinanden musikalsk. Hvis man ser på de største mandlige stjerner i Danmark, så samarbejder de – de 'feeder' på hinandens succes. Ingen af de største kvindelige kunstnere er feature-kunstnere på hinandens musik."

6. Steder at 'gå hen' for at udvikle talentet og karrieren

"Hvis man gerne vil leve af musik, skal man være villig til at lære, udvikle sig og knokle. Men når der ikke er nogen steder, man kan gå hen og søge læring, så er det bare svært. Jeg har selv kæmpet meget med ikke at blive optaget på konservatoriet og savnet et sted, hvor jeg så kunne søge hen og klø på!"

"Der er brug for mere fokus på det udviklende arbejde, der ligger forinden en pladekontrakt eller en udgivelse. Mange kvindelige artister indfrier ikke deres fulde potentiale, fordi de ikke får den rigtige hjælp, den rigtige sparring eller det rigtige skub. Enten får de aldrig en kontrakt, eller også får

de en kontrakt, hvor de skal udgive musik lige nu og her, før de egentlig er klar."

"Et talent- og karriereudviklingsforløb for kvinder kan skabe gode fællesskaber, opbygge værktøjer og viden og introducere gatekeepers og branchefolk, så deltagerne kan lande godt og trygt i musikbranchen og være oplyste om, hvilken verden de kommer ud i. Indsigt i branchen og ballast vil gøre, at kvinderne kan 'stand their ground' vedrørende musikken og det kreative."

KIL
DER
OG
BILA

Kildeliste

Aguiar, Luis, Waldfogel, & Joel. (2018). *Platforms, Promotion, and Product Discovery: Evidence from Spotify Playlists.* Seville: JRC Digital Economy Working Paper, No. 2018-04, European Commission, Joint Research Centre (JRC).

Another Life Community. (2021). *Repræsentation i den danske musikbranche – på og bag scenen 2021.* Foreningen Another Life.

Arbejdstilsynet. (2019). *Arbejdstilsynet.* Hentet fra Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. At vejledning 4.3.1: https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1

Bearman, Korobov, & Thorne. (2009). *The Fabric of Internalized Sexism.* Journal of Integrated Social Sciences.

Birkelund, M. (2020). Kommentar: *Jeg har svigtet en kvindelig artist. Det må ikke ske igen.* Hentet fra Gaffa: https://gaffa.dk/artikel/145416/kommentar-jeg-har-svigtet-en-kvindelig-artist-det-ma-ikke-ske-igen

Borchorst, A., & Agustín, L. (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor.*

Aalborg Universitet. Hentet fra Borchorst, A. & Agustín, L.R. (2017). Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor. Aalborg Universitet. https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf

Bruce, R., & Kemp, A. (2008). *Sex-stereotyping in Children's Preferences for Musical Instruments.* Cambridge University Press.

Damvad Analytics. (u.d.). *Piger i Science, Technology, Engineering and Mathematic (STEM): Kortlægning af udfordringer inden for køn, ligestilling og uddannelse i Norden'.* 2016: DAMVAD ANALYTICS.

Danmarks Statistik. (2019). *Kulturområdets uddannelse og beskæftigelse.* Hentet fra Danmarks Statistik: https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/kultur-og-fritid/kulturomraadets-uddannelse-oekonomi-og-beskaeftigelse/kulturomraadets-uddannelse-og-beskaeftigelse

Danmarks Statistik. (20. januar 2021). *Musikskoleelever samles om få instrumenter.* Hentet fra Danmarks Statistik: https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=32376

Danmarks Statistik. (20. januar 2022). *Færre elever på musikskolerne i 2020/2021.* Hentet fra Danmarks Statistik: https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=36123

David, E. (2014). *What Is Internalized Oppression, and So What?* University of Alaska Anchorage.

Den Store Danske. (2021). *Alderisme.* Hentet fra Den Store Danske: https://denstoredanske.lex.dk/alderisme

DR Musiktjenester. 2021 Tal og statistik. Hentet fra DR Musiktjenester.

Everyday Sexism Project Danmark. (2020). *Hvad er sexisme?* Hentet fra https://everydaysexismproject.dk/sexisme

Everynoise. (2022). Hentet fra Spotify Listening Patterns by Gender: https://everynoise.com/gender_tldr.html

FBSA. (2021). *Vejen til større kønsdiversitet i byggebranchen: Analyse og anbefalinger fra Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar (FBSA).*

Gramex. (2022). *Tal og statistik.* Hentet fra Gramex: https://gramex.dk/om-gramex/tal-og-statistik

Johansen, B.S. (2019). *ÉN KÆMPE og mangfoldige lilleputter, Positioneringsmuligheder som minoritet i Danmark'.*

KODA. (2021). *Uligheden i kønsbalancen fortsætter Kønsstatistik 2021.* KODA.

Mahler, R., Voergård-Olesen, R., Birkedahl Scheel, S., & Søndergaard, K. (2020). *Knæk tonen – og koden for at få flere kvinder i it-faget.* Undersøgelse udarbejdet af KVINFO for PROSA. Prosa.

Muhr, S.L. (2019). *Ledelse af køn – Hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karrierer.* Djøf Forlag.

Musikskolerne. (2017). *Musikskolerne i Danmark.* Kulturministeriet.

Nielsen, T.C., & Roseberry, L. (2020). *Vidensmanual – Kunst og kultur i balance.* Kunst og Kultur i balance.

Poulsen, A.M. (2021). *Vilde kvinder, mørke toner – om køn og musik.* Gads Forlag.

Poulsen, Anya Mathilde. (2020). *Kønsdiversitet og fællesskaber for handling Et aktuelt billede af debatten om og arbejdet for en mere lige kønsrepræsentation i dansk musik med HUN SOLO som case.* Hentet fra Danish Musicology Online: https://www.danishmusicologyonline.dk/arkiv/arkiv_dmo/dmo_saernummer_2021/dmo_saernummer_2021_musikkens_faellesskaber_09.pdf

Reestorff, C.M. (2020). *Grænseoverskridende adfærd. Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen.* Aarhus Universitet.

Retsinformation.dk. (2020). *Retsinformation.* Hentet fra Ligebehandlingsloven: https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=137042

Sarlvit, S. (2020). *The Persistant Glass Ceiling in The Danish Music Industry.* Copenhagen Business School.

Undervisningsministeriet. (2017). *Rapport fra udvalget om Ligestilling i Dagtilbud og Uddannelse.*

Undervisningsministeriet.

Wind-Friis, L., Dalsgaard, M., Søndergaard, B., & Jensen, P. (2020). *Kvinder i dansk musik skal være unge og 'fuckable', og der må ikke være for mange af dem.* Politiken.

Bilag 1. Metode og baggrundsdata

Hovedfokus for undersøgelsen er danske kvindelige kunstnere, sangskrivere, musikere og producere inden for de såkaldte populærmusikalske genrer – fra pop til rock, hiphop og R&B.[68] Undersøgelsen stiller skarpt på den kommercielle del af den danske musikbranche og på de kvindelige talenter og etablerede kunstnere, som enten har eller sigter efter en professionel musikkarriere med output i det brede mainstream-, radio- og chart-orienterede marked. Det er med andre ord ikke undersøgelsens ærinde at belyse udfordringer og barrierer for kvinder i alle dele af vækstlaget eller inden for alle genrer eller i alle afkroge af det alsidige musikliv.

Undersøgelsen definerer køn ud fra en normativ kønsopfattelse af mand/kvinde. Interviewpersonerne består således af personer, som overvejende identificerer sig som kvinder. Respondenterne i interviewundersøgelsen behandles som en samlet gruppe – men gruppen af respondenter indeholder både hvide og ikkehvide kvinder, forskellige kønsidentiteter og -udtryk, samt seksuel orientering. Det giver flere overlap i oplevelserne af barrierer end dem, der generelt optegnes i undersøgelsen. Eksempelvis kan musikbranchens barrierer være anderledes for en lesbisk kvinde, en brun kvinde eller en transkvinde. Og en brun eller en sort kvinde kan opleve både racisme og sexisme, og de to kan påvirke hinanden.[69]

Undersøgelsen har ikke til formål at undersøge specifikke barrierer for samtlige minoritetsgrupper. Undersøgelsen anerkender ikke desto mindre vigtigheden af at arbejde intersektionelt[70] og belyse måder, hvorpå den danske musikbranche bør tilgå det bredere arbejde med repræsentation, for at skabe forandring i de strukturer, som begrænser både kvinder og andre minoriserede personers muligheder for at deltage ligeværdigt i dansk musikliv. Foruden det intersektionelle perspektiv er vi opmærksomme på, at undersøgelsen med fordel kunne udvides til at inkludere musikbranchens mænd for et større sammenligningsgrundlag. Endvidere kunne undersøgelsen styrkes yderligere ved at favne aktører fra flere af musikbranchens virksomheder eller dække mere repræsentativt med hensyn til alder.

Undersøgelsen metodiske grundlag
Metodisk bygger undersøgelsen på en række forskellige elementer, herunder:

Desk research
Kvalitative interviews
Fokusgruppeinterviws

Desk research

I undersøgelsens opstartsfase blev foretaget en desk research af eksisterende litteratur, rapporter og øvrig empiri på området; herunder mediedækning samt igangværende initiativer til at fremme ligestilling i den danske musikbranche. Derudover er der indhentet datamateriale udarbejdet af danske musikbrancheorganisationer og DR selv. Data og tal er anvendt til at skitsere et aktuelt billede af kønsfordelingen i dansk musikliv (kapitel 2). Pointer fra litteratur og forskning anvendes undervejs i rapporten, i det omfang de supplerer interviewene med yderligere viden og perspektivering (kapitel 3 og 4).

Kvalitative interviews – metoden

Rapportens hoveddatagrundlag består af 75 dybdegående kvalitative interviews. Baggrunden for den kvalitative metode er et ønske om at opnå en dyb forståelse og indsigt i de bagvedliggende årsager til kønsubalancen i musikbranchen, frem for at kortlægge via kvantitative data. Kvalitative interviews gør det muligt at indfange flere nuancer og lag af respondenternes erfaringer, oplevelser af barrierer, samt hvilke konsekvenser de har for den enkelte. Med andre ord danner den kvalitative tilgang grundlag for en bred forståelse for problematikkerne med kønsubalancens kompleksitet.

Kvalitative interviews – målgrupper i fire kategorier

Interviewpersonerne dækker over udøvende og skabende kvindelige musikere på forskellige

68) Undersøgelsen behandler de populærmusikalske genrer samlet, men det anerkendes, at der kan være yderligere og særskilte barrierer, som knytter sig til en specifik genre.
69) Another Life Community, 2021: 'Repræsentation af minoriteter i den danske musikbranche – på og bag scenen'.
70) Intersektionalitet handler om at fokusere på flere former for undertrykkelse og diskrimination samtidig og forstå, hvordan de påvirker hinanden.

stadier i deres karrierer; fra talentlag til særdeles veletablerede kunstnere samt kvindelige musikbrancheaktører med vidt forskellige baggrunde og jobfunktioner, totalt set i alderen 18 til 48 år. Interviewpersonerne består af både udøvende og skabende kvindelige musikere på forskellige stadier i deres karrierer; fra vækst- og talentlag over særdeles veletablerede kunstnere og til kvinder, der ikke definerer sig som udøvende eller skabende, men som arbejder eller har arbejdet med de skabende og udøvende musikere og kunstnere i forskellige funktioner inden for musikbranchens virksomheder og organisationer – management, booking, pladeselskaber, musikforlag, musikformidling.[71)]

De 75 interviews er fordelt på fire målgrupper/kategorier:

Forbilleder: Etablerede kvindelige musikere, producere, sangskrivere og udøvende kunstnere på den danske og internationale musikscene, som alle har eller har haft det, man kan betegne som succesfulde karrierer i den danske og/eller den internationale musikbranche. I denne kategori har vi indsamlet 26 dybdegående interviews.

Talenter i den øverste del af vækstlaget (herefter kaldt talentlaget): Talentfulde kvindelige musikere, producere, sangskrivere og kunstnere 'på vej' (upcoming). Hovedparten i denne målgruppe har ambitioner om – eller befinder sig i starten af – en musikkarriere, over halvdelen har kommercielle samarbejdspartnere, har udgivet de første singler og spillet koncerter på mindre spillesteder og festivaler. I denne kategori har vi indsamlet 33 dybdegående interviews.

Det brede vækstlag: Typisk meget unge kvinder, der endnu ikke har besluttet sig for, om og hvor meget musikken skal fylde i deres liv, men som har helt friske erfaringer fra musikskole, gymnasie, efterskole eller højskole. I denne kategori har vi indsamlet 4 dybdegående interviews.

Musikbranchepersoner og -aktører: Kvinder, der arbejder i virksomheder og organisationer i musikbranchen. Respondenterne her inkluderer såvel studerende (mindretal) som etablerede musikbrancheaktører i musikbranchens forskellige typer af virksomheder – både små og store virksomheder inden for management, booking, pladeselskab, musikforlag og musikformidling. I denne kategori har vi indsamlet 12 dybdegående interviews.

Udvælgelse af respondenter

Indledningsvis blev der udarbejdet en bruttoliste på mere end 100 kvinder inden for de 4 målgrupper/kategorier, undersøgelsen fokuserer på. Input til bruttolisten kom fra en række musikkyndige og erfarne personer, som tilsammen har et stort kendskab til musikbranchens kunstnere og aktører – både nye og velkendte musiknavne og forskellige musikbrancheaktører. I den første håndfuld pilotinterview blev respondenterne desuden bedt om at anbefale andre potentielle interviewpersoner, som de mente var inden for de ønskede målgrupper. 100 potentielle respondenter blev herefter udvalgt og kontaktet, hvoraf 75 blev interviewet. De sidste 25 meldte fra af forskellige årsager eller svarede ikke på henvendelsen. Forbilleder blev udvalgt på baggrund af synlighed, aktualitet og deltagelse på diverse hitlister. Talentlaget blev udvalgt på baggrund af research i medier, i musikbranchevirksomhedernes 'kataloger' samt i egne netværk og er sammensat, så de dækker både instrumentalister og sangere, solister og bandmedlemmer, sangskrivere og producere. Nogle repræsenterer en blanding af flere funktioner. Det brede vækstlag er valgt med afsæt i vækstlagsprojekter og henvisninger fra samarbejdspartnere, og musikbranchekvinder blev valgt, så de repræsenterede erfaringer fra forskellige dele af musikbranchens virksomheder og funktioner.

Alle interviews er afholdt ved fysisk fremmøde eller digitalt i perioden maj til september 2021. Der blev brugt gennemsnitlig halvanden time pr. afholdt interview. Hovedparten af de afholdte interviews blev optaget og efterfølgende transskriberet.

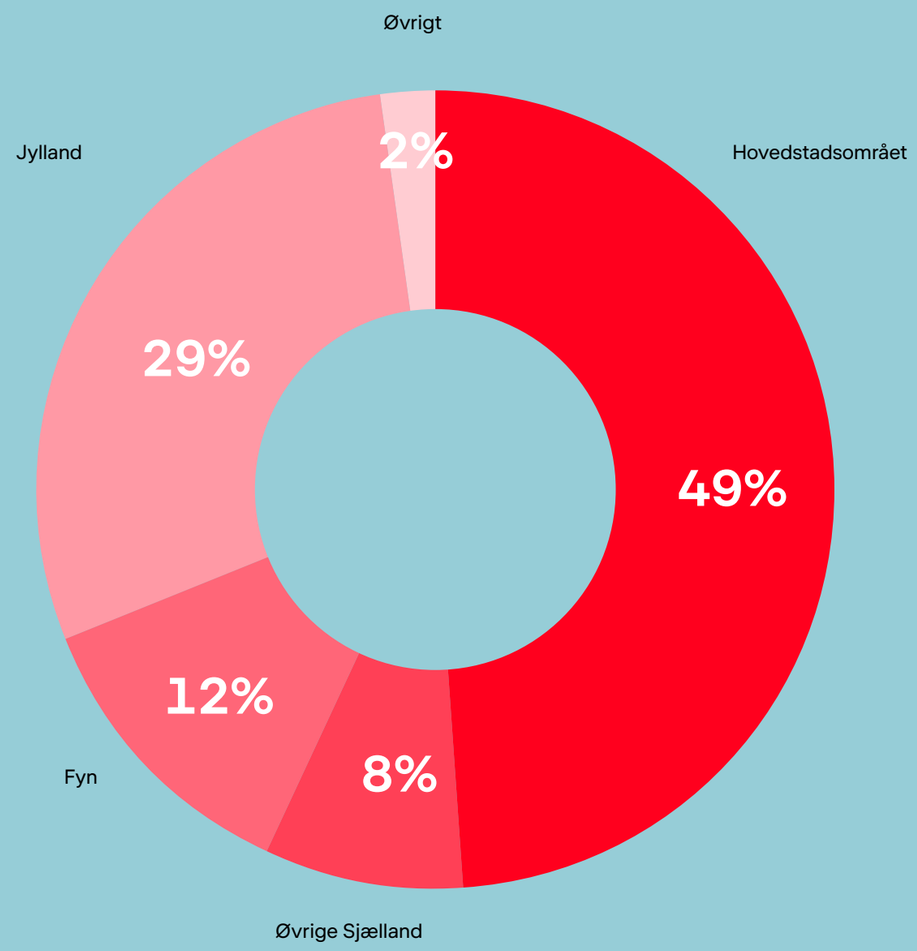
Kvalitative interviews – baggrundsdata og karakteristik af målgrupper

Totalt set er vores 75 respondenter i alderen 18 til 48 år. Knap halvdelen af respondenterne er opvokset i hovedstadsområdet. Den anden halvdel er fra resten af landet, mens få respondenter er opvokset i udlandet. Hovedparten bor i dag i hovedstadsområdet.

71) DR-medarbejdere er ikke interviewet som en del af undersøgelsen.

Figur 6

Geografi



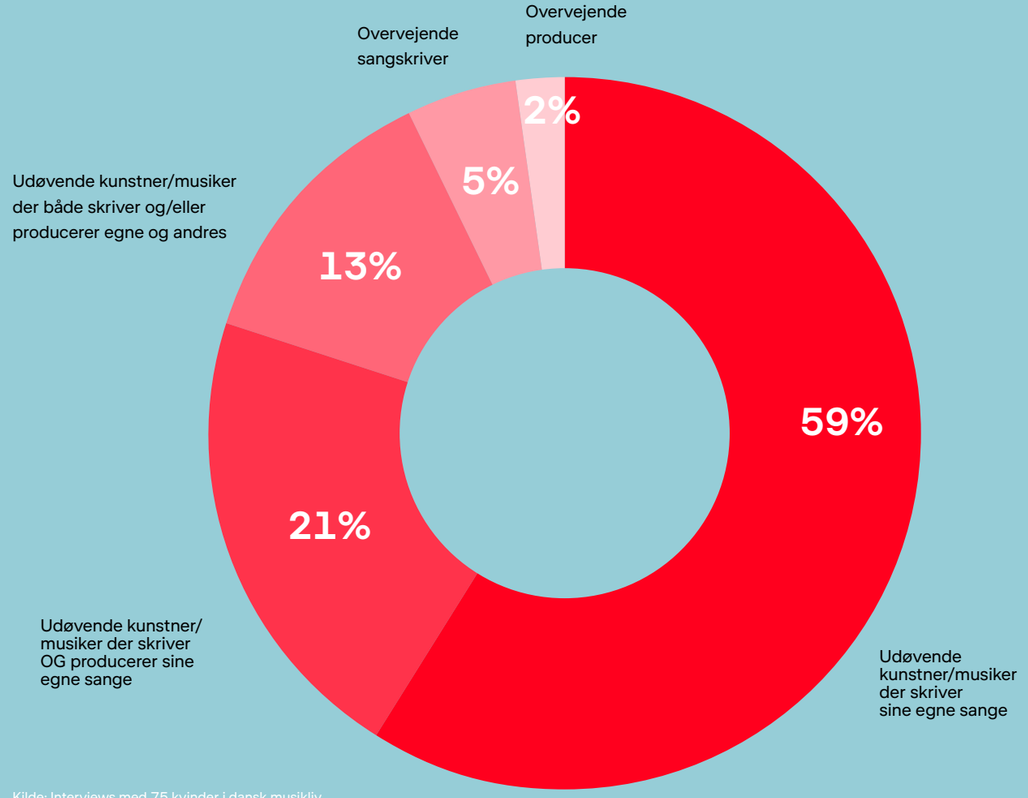
Kilde: Interviews med 75 kvinder i dansk musikliv.

Størstedelen af interviewpersonerne er udøvende kunstnere/musikere, der skriver egne sange. En fjerdedel af interviewpersonerne er udøvende kunstnere/musikere, der skriver og producerer egne sange, mens en mindre del af interviewpersonerne er udøvende kunstnere/musikere, der skriver og/eller producerer egne sange og for andre kunstnere. En lille del af interviewpersonerne er overvejende producere eller overvejende sangskrivere.

I målgruppen talentlaget har lidt over halvdelen af interviewpersonerne en pladekontrakt og/eller en managementaftale. De resterende interviewpersoner i vækstlaget har ikke aktuelle samarbejder med den kommercielle musikbranche, men nogle har deltaget i projekter og/eller camps, har eget pladeselskab og udgiver selv eller andet. Blandt undersøgelsens forbilleder har knap 90 procent af interviewpersonerne én eller flere aktuelle samarbejder med den kommercielle musikbranche, herunder pladeselskab, booking, management og/eller publishing. En lille del af forbillederne har eget pladeselskab og udgiver således selv.

Figur 7

Musikalsk baggrund



Kilde: Interviews med 75 kvinder i dansk musikliv.

Interviewguide og behandling af kvalitative interviews

Alle 75 kvalitative interviews er afholdt efter den samme spørgeramme med åbne spørgsmål uden svarkategorier, designet til at afdække erfaringer, udfordringer, drømme, muligheder og behov – og derudover give input til fremtidige vækstlagstiltag[72]. Interviewpersonerne modtog ikke spørgsmålene på forhånd, men modtog et kort visionsoplæg[73]. Spørgerammen var inddelt i fem overskrifter, som præsenteret nedenfor:

1. **Musikalsk udviklingsvej**
2. **Oplevelser og erfaringer med kønsubalance og ligestilling**
3. **Drømme, behov og ønsker**
4. **Input til vækstlagstiltag, herunder specifikt et talent- og karriereforløb**
5. **Om DR.**

De forskellige målgrupper og funktioner i musikbranchen er blevet interviewet ud fra den samme spørgeramme. Spørgsmålene om drømme, behov og ønsker er blevet modificeret til henholdsvis talentlaget og forbillederne. Talentlaget er blevet spurgt om, hvad de drømmer om og oplever at de har behov for i dag, mens forbillederne er blevet spurgt ind til deres retrospektive oplevelser af, hvad de havde behov for, da de endnu ikke var slået igennem.

Interviewene har blandt andet givet mulighed for at belyse kvindernes oplevelser af forskellige typer barrierer og udfordringer, som har eller har haft betydning for deres forløb i musikbranchen. For hvert af de gennemførte interviews er foretaget en analyse af, hvilke barrierer der fremgår af den enkelte kvindes oplevelser i og med musikbranchen. Herefter er foretaget en tværgående analyse af temaer og mønstre, der grupperer de barrierer, der fremgår af kvindernes fortællinger.

Spørgsmål om DR er indarbejdet i den tværgående analyse. Kapitel 3 fremdrager de vigtigste indsigter fra den tværgående analyse, som underbygges af konkrete citater fra kvindernes individuelle fortællinger. Spørgsmålene om drømme, behov og ønsker er indarbejdet som et separat kapitel (kapitel 4).

Fokusgruppeinterview

For at kvalificere læsningen af interviewdatagrundlaget og nogle af undersøgelsens findings er der gennemført et fokusgruppeinterview. Her deltog syv kvinder fra undersøgelsens målgruppe af talenter fra øverste del af vækstlaget, heriblandt fem udøvende kunstnere, en sangskriver og en producer. Formålet var at få uddybet og diskuteret udvalgte tematikker og paradokser fra de kvalitative enkeltinterviews. Endvidere var hensigten at få denne gruppe til at forholde sig yderligere til, hvordan et fremtidigt talent-karriereforløb (GOTCH) eventuelt kunne svare på målgruppens behov. Fokusgruppen havde en varighed af cirka tre timer, og en referent nedskrev løbende respondenternes udsagn.

Anonymitet

De medvirkende i både enkeltinterviews og i fokusgruppen er lovet fortrolighed og fuld anonymitet i rapporten. Alle respondenter har givet samtykke til, at ved brug af deres citater i rapporten angives deres kønsidentitet, alder og virke i musikbranchen. Såfremt elementer i deres citater kan kompromittere denne anonymitet, er dette fjernet fra citaterne. Disse forbehold er taget i ønsket om at sikre størst mulig åbenhed og tryghed i interviewet. Undersøgelsen ønsker at tegne et samlet og kollektivt billede af de barrierer og udfordringer, som danske kvindelige musikere og kunstnere oplever – og ikke fokus på enkeltindivider.

Ekspertgennemlæsning og feedback

En række eksterne konsulenter, som er eksperter inden for diversitet og kønsbalance, har haft rapporten til grundigt gennemsyn. Eksperterne har givet feedback på både specifikt indhold og rapporten som helhed. De har blandt andet hjulpet med at skærpe rapportens brug af teorier og begreber. Eksperternes feedback og kommentarer er så vidt muligt blevet indarbejdet i den færdige rapport. Eksperterne kan ikke holdes ansvarlige for rapportens indhold eller mulige fejl. De eksterne konsulenter er:

72) Se spørgeramme i bilag 3.
73) Se visionsoplæg i bilag 2.

Heidi Rottbøll Andersen, forfatter, foredragsholder samt grundlægger, partner og direktør Living Intitute, ekspert i Diversity Intelligence, har arbejdet i både danske og internationale organisationer og virksomheder med at styrke kønsbalance, diversitet og inklusion

Anya Mathilde Poulsen, cand.mag. i medievidenskab og kønsstudier, medstifter af HUN SOLO, forfatter til fagbøgerne 'Feminint Forstærket' og 'Vilde Kvinder, Mørke toner'

Florence Villeseche, associate professor og ph.d. på Copenhagen Business School (CBS) samt academic director, CBS Diversity and Difference Platform

Moussa Mchangama, MA i moderne kultur og kulturformidling og medejer af rådgivningsvirksomheden In futurum

Rebekka Mahler, cand.scient.soc. med speciale i kønsforskning, specialkonsulent i videnscentret KVINFO med fokus på sexisme.

Bilag 2: Visionsoplæg

Obs: Visionsoplægget blev sendt til deltagerne forud for interviewet. Oplægget er et udkast, og der tages forbehold for ændringer af indhold og målgruppe efter udviklingsproces med både målgruppe og musikbranchens aktører, som finder sted i foråret 2022 med afsæt i rapporten. Se desuden bilag 4, hvor undersøgelsens respondenter har forholdt sig til et talent- og karriereforløb (arbejdstitel: GOTCH).

Indledning

I 2021 introducerer DR og Bandakademiet et nyt samarbejde og pilotprojekt, som skal være med til at skubbe markant til kønsbalancen og øge diversiteten blandt fremtidens kunstnere og sangskrivere ved at sende endnu flere (debuterende) kvindelige talenter ud i æteren, på scenerne, hitlisterne og song credit-listerne. Udviklingen af pilotprojektet **GOTCH – GIRLS ON THE CHARTS** (arbejdstitel) er i gang. Det starter med en fælles undersøgelse og analyse. Dernæst udvikles et konkret forløb. Bandakademiet er ansvarlig for udvikling og gennemførsel af GOTCH, som DR bidrager til med deres viden og ekspertise.

Hvorfor GOTCH?

Der er stadigvæk, trods mange gode tiltag og debat, en alvorlig skævvridning af antallet af udøvende og skabende mænd og kvinder i den danske musikbranche i almindelighed og inden for populærmusikken i særdeleshed. Det gælder på de danske hitlister og radioernes og streamingtjenesternes playlister. Det gælder i antallet af kvindelige kunstnere på musikselskabernes og bookingvirksomhedernes roster og inden for bestemte genrer og funktioner som eksempelvis rap/hip hop og produktion, hvor kvinderne udgør en endnu større minoritet. Tendensen afspejles ligeledes i programmerne hos de danske festivaler og spillesteder, hvor der også er langt mellem de kvindelige kunstnere – særligt øverst på plakaten. Det afspejler sig også generelt i antallet af nomineringer til årets musikpriser. I musikbranchens toneangivende organer og virksomheder er der ligeledes langt mellem kvinder i ledende stillinger. Erfaringerne fra projekter som KarriereKanonen, Urban Grrls og Bandakademiets Music Maker camps er, at de kvindelige talenter i høj grad er til stede, og at de er nøjagtig lige så dygtige og ambitiøse som mændene, men at vi går glip af et stort potentiale, fordi mange af de talentfulde kvinder tjekker tidligt ud, giver op på vejen eller finder alternative, mindre karrierefokuserede veje. Der er for mange forhindringer og for meget modstand på vejen, en række indlejrede strukturer og dynamikker i branchen, som påvirker kvinders muligheder for at slå igennem, for få rollemodeller til at motivere og inspirere og for få tilbud og netværk, der kan understøtte og udvikle kvindelige artister og sangskriveres karriere.

Lige nu oplever vi samtidig kimen til et opbrud i gamle strukturer, vilje til refleksion og ny bevidsthed i musikbranchen om, at der må forandringer til. I alle positioner og ender af musiklivet. Det er DR's og Bandakademiets ønske, at kvindelige musiktalenter, der overvejer en karriere inden for populærmusikken, inden for de næste 10 år kan spejle sig i lige så mange dygtige og synlige kvinder i musikbranchen som mandlige ditto.

Vision

Bandakademiet og DR ønsker at arbejde med på en større samfundsmæssig vision om mere ligestilling og kønsbalance i den danske musikbranche. Vi vil være med til at skabe en bølge af nye kvindelige stemmer inden for populærmusikken; kvinder som producerer nogle af de store danske hits, kvinder, som er succesfulde kunstnere i toppen af dansk musik, eller som er sangskrivere bag tidens populære musik.

Mål

DR og Bandakademiet igangsætter derfor et pilotprojekt, der har ambitionen om at blive Danmarks stærkeste talentudviklings- og karriereplatform og netværk – som skal være med til at støbe fundamentet for fremtidens største kvindelige, skabende og udøvende kunstnere, sangskrivere og/eller producere. Indsatsen er blandt andet baseret på Bandakademiets metoder, praksis og erfaring – og en videreudvikling af denne.

Bandakademiets mål er, at der i løbet af de næste 5 år er lige så mange kvindelige som mandlige

debuterende kunstnere og sangskrivere/producere i den danske musikbranche. Og at 40 procent af de kvinder, der er igennem Bandakademiets forløb, får etableret en succesfuld og bæredygtig karriere. DR har et klart defineret mål om, at DR skal spille flere og redaktionelt dække flere kvinder i musik. Ikke kun på radio, men også på andre platforme DR råder over. For at opnå dette mål skal udbuddet af kvindelige artister/bands/producere/musikere være langt større, end det er nu. DR ønsker at støtte initiativer, der kan være med til at fremme denne udvikling og støtte den kvindelige talentmasse, og dermed opnå større udbud af kvinder i dansk musikliv

Målgruppe

GOTCH er umiddelbart målrettet det øverste talentniveau, en ny elite af talentfulde, kvindelige kunstnere, sangskrivere og producere, da det er her, der for alvor skal sættes ind for at påvirke kønsbalancen og skabe reel ligestilling og forbilleder for talentfulde kvinder med en drøm om en fremtid i musik.

Tanker om forløb og metode

GOTCH bliver et ambitiøst forløb for et ikke nærmere defineret antal kvinder om året. Forløbet tænkes inddelt i et grundforløb for alle talenter på 6 måneder og et individuelt og skræddersyet forløb, hvis varighed afhænger af talenternes behov, på 3-6 måneder. Bandakademiet vil gerne sikre de kvindelige talenter muligheden for at blive klar både mentalt, kunstnerisk og forretningsmæssigt. Forløbet skal sikre, at talentet starter sin karriere godt op ud fra devisen og metoden **'ready, aim, fire'.** Derfor arbejdes med en tretrinsraket i vores forløb og med princippet om, at talentet skal kunne udvikle sig i et 'lukket og sikkert værksted' med uvildig sparring og rådgivning, samtidig med at de testes og trykprøves i samarbejde med eksterne fagprofessionelle og branchefolk fra musikindustrien. Sidste fase af forløbet handler om at etablere sig i det karriereset-up, der giver mest mening for det enkelte talent – og på almindelige markedsvilkår.

Fokusområder i forløbet kan være: sangskrivning og produktion, stage performance, formidling af musikken live ('ekstern kapelmester'), kommunikation, branchekendskab, netværksmuligheder og -færdigheder, økonomi, jura, strategi, forventningsafstemning internt i grupper, mental coaching og træning.

Vi vil samtidig være med til at bygge et nationalt netværk af talentfulde kvindelige artister, sangskrivere og producere på tværs af Danmark, der kan inspirere og støtte hinanden og samtidig være forbilleder for næste generation. Det giver selvtillid og handlekraft at være del af et netværk og et miljø, hvor man kan spejle sig, sparre og få opbakning til at udfolde talentet. Og hvor man også kan møde og diskutere væsentlige temaer med den etablerede musikbranche og musikindustri, som i sidste ende er dem, der skal aftage talenterne. GOTCH etablerer desuden et advisory board af blandt andet branchefolk, som skal være med til at udvikle og løfte projektet.

Rekruttering og udvælgelse

Rekrutterings- og udvælgelsesmodellen er under overvejelse. Der arbejdes med forskellige scenarier og modeller. De omfatter både åben tilmelding, hvor alle, der mener, de er kvalificerede, kan søge, og/eller indstilling af navne via samarbejdspartnere og virksomheder/organisationer i musikbranchen. Den åbne tilmelding kan foregå via egne og/eller partneres platforme. Deltagerne i projektet udvælges sandsynligvis i en tredelt optagelsesproces med både fagpersoner og branche.

Samarbejdspartnere

Bandakademiet og DR ønsker at søsætte en indsats, der får gennemslagskraft i det danske musikliv, og som skaber resultater for sine talenter. Det kræver volumen både ressourcemæssigt og organisatorisk. Derfor skal indsatsen også gerne have flere væsentlige samarbejdspartnere i projektet. Det kunne for eksempel være Dansk Live, Koda, ROSA, DJBFA og andre relevante musikorganisationer og offentlige samarbejdspartnere som eksempelvis Alle Tiders Musikby Roskilde og Kulturmetropolen.

Om Bandakademiet, Roskilde

Bandakademiet står bag karriererådgivning og talentudvikling af de største talenter inden for populærmusikken i Danmark. Mere specifikt talenter, der skriver og producerer originalmusik og/eller er udøvende i eget navn, og som har potentialet til at etablere bæredygtige karrierer – både kunstnerisk og kommercielt. Bandakademiet i Roskilde har igennem 15 år været pionerer inden for talent- og karriereudvikling – og har opbygget metoder, praksis og erfaring med talentudvikling for eliten, der virker og skaber resultater. Således har Bandakademiet igennem forskellige projekter og indsatser i løbet af de sidste 15 år spillet en afgørende rolle for opstarten af en lang række kunstnerkarrierer for bands og solister, heriblandt The Minds of 99, Djämes Braun, Benal, Katinka, Patina og Tessa (gennem samarbejdet med Urban Grrls).

Om DR

Som kulturformidlende og kulturskabende public service-institution har DR det som en af sine kerneopgaver at stimulere og skabe synlighed omkring dansk musikliv, stille dansk musik og musikprogrammer til rådighed samt fremme dansk musik med en mangfoldig musikprofil. Med radiokanalerne P1, P2, P3, P4, P5, P6 Beat og P8 Jazz udgør DR's radiotilbud en markant del af danskernes radiolytning og er for mange danskere fortsat en væsentlig kilde til opdagelse af ny musik. Ud over musikken spillet på DR's radiokanaler dækker DR musikområdet via DR's egne kor og ensembler, koncerter i DR's koncerthus, diverse musikevents som eksempelvis Karrierekanonen og Dansk Melodi Grandprix samt redaktionel musikdækning på henholdsvis tv, podcast og dr.dk.

Bilag 3: Spørgeramme

Obs: De forskellige målgrupper og funktioner i musikbranchen er blevet interviewet ud fra den samme spørgeramme. Spørgsmålene om drømme, behov og ønsker er blevet modificeret til henholdsvis talentlaget og forbillederne. Talentlaget er blevet spurgt om, hvad de drømmer om og oplever at de har behov for i dag, mens forbillederne er blevet spurgt ind til deres retrospektive oplevelser af, hvad de havde behov for, da de endnu ikke var slået igennem.

Baggrund:

1. Hvor gammel er du?
2. Hvor bor du? Hvor kommer du fra oprindelig?
3. Hvad er din stilling? Funktion? Jobtitel?
4. Hvilket instrument (er)
5. Hvad er din uddannelse?
6. Branchesamarbejder og/eller erfaringer (pladeselskab, booking, management, forlag)?

Om kønsbalance og forskelle

7. Fortæl om din vej ind i musikken? Hvad satte dig i gang, hvem/hvad var inspirationen? Oplevede du kønsforskelle dengang – i musikskole, efterskole, højskole?
8. Hvordan oplever du generelt forskellen mellem at være mand eller kvinde i musikbranchen?
9. Oplever du, at du har særlige udfordringer, fordi du er kvindelig kunstner/musiker/musikbrancheperson? Hvordan oplever du det?
10. Oplever du, at du har særlige muligheder, fordi du er kvindelig kunstner/musiker musikbrancheperson? Hvordan oplever du det?
11. Hvad er det værste, du har oplevet ved at være kvinde i musikbranchen, eller som du har bevidnet – hvis du har lyst til at dele det?
12. Har du oplevet, helt konkret, at mænd har det lettere, eller har de det sværere, fordi de er mænd? Hvordan har du oplevet det?
13. Oplever du, at du laver om på dig selv (har lavet om på dig selv) for at passe ind? Hvordan? Kan du give eksempler?
14. Hvad skulle nogen have gjort anderledes, for at gøre det lettere for dig som kvindelig xx?
15. Hvem skulle have gjort det? Hvornår i din musikalske løbebane skulle de have gjort det? Hvad ville det have betydet for dig?
16. Hvad kunne du selv have gjort?
17. Hvis der en dag er ligestilling i den danske musikbranche – hvem er så de primære aktører, der har fået det til at ske? – Og hvad gjorde de?

Om dine drømme, udvikling og, karrierebehov, ønsker og barriere

18. Hvad er dine drømme, og hvad skal der til for at få dem til at gå i opfyldelse? Til forbilleder: Hvad var dine drømme, da du var ungt talent? Hvad var afgørende for, at dine drømme gik i oplevelse/ikke gik i opfyldelse? (Kun til målgruppe og forbilleder)
19. Hvad savner du (lige nu eller dengang) for at udvikle dit talent til en karriere? Til branchefolk: Hvad mener du at målgruppen – talentfulde kvindelige kunstnere, sangskrivere og producere – har brug for at udvikle deres talent til en karriere?
20. Hvad oplever du kan stå i vejen for, at du kommer videre i din udvikling og karriere? Det kan være barriere hos dig selv, modstand fra andre, tilbud, der ikke er der, livsituationen generelt mv.?
21. Hvis du ikke er aktiv med din musik (om 10 år) – hvis du har givet op – hvad var så årsagen til, at det skete?

Om talent- og karriereudviklingsforløbet – arbejdstitel: GOTCH

22. Hvordan kunne et projekt som GOTCH gøre en forskel?
23. Hvad er fordele og ulemper med et projekt som GOTCH, som er målrettet kvinder alene? Hvad mener du vi skal være opmærksomme på?
24. Hvilke andre samarbejdspartnere synes du er relevante i et projekt som dette? Hvem vil du gerne selv møde af branchefolk, fagfolk, musikkyndige etc.? (Til målgruppen)
25. Hvad skulle få dig til at være med i et projekt og forløb som GOTCH?
26. Hvad kunne afholde dig fra at være med i et projekt og forløb som GOTCH?

Om DR

27. Hvis du i dit musikalske virke som en del i den danske musikbranche har "mødt" DR, hvordan oplevede du så DR?
28. Hvilken rolle mener du at DR bør spille i en ligestillingsdebat?
29. Hvad kan DR gøre for at hjælpe flere kvindelige kunstnere på vej?

Øvrige spørgsmål

30. Må vi kontakte dig igen?
31. Har du eventuelt lyst til at deltage i en workshop (kun til målgruppen) Til branchen fagpanel/advisory board?
32. Hvordan var det at være med i interviewet? Om emnet, formen/rammen (relevante spørgsmål) og om interviewpersonen – og hvis følelsesmæssig reaktion: Har du bruge for at tale med en om det? Har du en, du kan tale med om det? Hvis nej tilbyder tilbydes samtaler med terapeut.

Bilag 4: Talent- og karriereforløb for kvinder i talentlaget

Et talent- og karriereudviklingsforløb for kvinder kan skabe gode fællesskaber, opbygge værktøjer og viden og introducere gatekeepers og branchefolk, så deltagerne kan lande godt og trygt i musikbranchen og være oplyste om, hvilken verden de kommer ud i. Indsigt i branchen og ballast vil gøre, at kvinderne kan 'stand their ground' vedrørende musikken og det kreative.

– brancheprofessionel fra undersøgelsen.

Med rapportens konklusioner som fundament er det i første omgang ambitionen for Bandakademiet at tilrettelægge et nyt, årligt talent- og karriereudviklingsforløb for blandt andet at styrke det kvindelige talentvækstlag (arbejdstitel GOTCH: Girls on The Charts). Det skal ske i samarbejde med blandt andre DR – med inspiration i det succesfulde samarbejde og forløb i KarriereKanonen. I det følgende opsummeres en række anslag til, om og hvordan et talent- og karriereudviklingsforløb kan medvirke til at styrke vækstlaget af kvindelige musikere, sangskrivere, producere og kunstnere, og hvilke udfordringer og muligheder der er i et sådant forløb. Forløbet skal ses som en lille del af en forhåbentlig større række af initiativer og tiltag på tværs af musikbranchen. Forløbet udvikles i løbet af foråret sammen med kvindelige talenter og etablerede kunstnere – og i samarbejde med væsentlige aktører i den danske musikbranche.

En af anbefalingerne i rapporten er, at det giver mening at sætte ind med indsatser i talentlaget af kvinder, der ønsker at leve af musikken, og som er på vej til at træde ind i den professionelle del af branchen. Der er ifølge flere af interviewpersonerne blandt andet brug for tiltag, der kan give dem værktøjer og fællesskab, som styrker deres muligheder og potentiale. Talentet er der. Potentialet skal have plads og muligheder for at udvikle sig. Der er mange forhindringer og modstand på vejen, en række indlejrede strukturer i musikbranchen, som påvirker kvinders muligheder for at slå igennem, finde rollemodeller og få tilbud og netværk, der kan understøtte og udvikle kvindelige artister og sangskriveres karriere.

Interviewrespondenterne modtog inden deres interview et kort visionsoplæg om et potentielt talent- og karriereudviklingsforløb målrettet kvindelige musikere, sangskrivere, producere og kunstnere i den øverste del af talentlaget (bilag 2). Med afsæt i visionsoplægget blev respondenterne spurgt om, hvorvidt de mener, et talent- og karriereudviklingsforløb kan medvirke til at styrke vækstlaget af kvindelige musikere, sangskrivere, producere og kunstnere, og hvordan det eventuelt kan gøre en forskel for målgruppen, samt hvilket outcome målgruppen forestiller sig (og ønsker sig) at få ud af et sådant forløb.

"Jeg vil rigtig gerne vil være en del af forløbet med mit nye kunstnerprojekt. Det lyder som et helt vildt sejt forløb, og jeg ville elske at være med. Jeg ved godt, I nok ikke er der endnu, hvor I vælger deltagere, men jeg har lært, at man skal bede om det, man gerne vil have – så det gør jeg :)))" – respondent fra talentlaget.

Interviewpersonerne på tværs af alle respondentkategorier synes generelt, at en indsats målrettet kvinder er en god idé og en attraktiv mulighed. Hovedparten af de adspurgte kvinder fra målgruppen gav umiddelbart indtryk af, at det ville være noget, de gerne vil være en del af, og som ville gøre en forskel for dem og deres karrierer, hvis forløbet tilrettelægges som et forløb med en høj faglig profil og et ambitiøst og eksklusivt indhold og mål.

Jeg tror, at et talent- og karriereforløb kan gøre en forskel for kvindelige artister ved at booste deres selvværd og ego – lære dem, at de gerne må have ambitioner og være skråsikre på deres kunstneriske jeg..

– forbillede

På tværs af respondentkategorierne var der enighed om, at et talent- og karriereudviklingsforløb skal klæde kvinderne på til at begå sig endnu bedre i branchen, end de gør i dag, og styrke deres iboende selvtillid og tro på eget talent – med musikken og karrieren i fokus. Det skal – ifølge respondenterne – ske gennem en buket af forskellige elementer såsom udvikling af færdigheder og kompetencer i et trygt og fagligt tårnhøjt niveau, viden om og netværk til branchen, netværk og karrierefælleskab og sparring med ligesindede samt individuel rådgivning. Et talent- og karriereudviklingsforløb målrettet kvinder skal have fokus på at hjælpe kvinderne frem mod en professionel karriere. Mange understreger, at det skal være ambitiøst og frem for alt tage udgangspunkt i deltagernes talent og evne, og at det 'endelig ikke' må blive en kønspolitisk bevægelse, et kønsidentitetsprojekt, noget, som positionerer kvinderne som ofre eller stakler i en mandsdomineret verden.

"Jeg tror, at et talent- og karriereforløb kan gøre en forskel ved at bringe kvinder sammen og vise, at det ikke er en konkurrence, men at man sagtens kan arbejde sammen og sparre med hinanden. Den generation, der er af kvinder nu, er allerede meget bedre end den tidligere. Men der er jo stadigvæk mange kvinder, der 'hater' på hinanden. Jeg tror, der kommer mange gode samarbejder ud af forløbet og i det hele taget bare god musik."

Nogle respondenter udtrykker en bekymring for, om det at deltage i et initiativ for kvinder kan være med til at marginalisere dem yderligere eller stemple dem negativt som en del af 'kvindeklubben'. På den ene side mener de, det er en god idé med et udviklingsforløb for ligesindede, hvor man kan tilegne sig visse kompetencer og værktøjer i et trygt rum. På den anden side har de ikke lyst til, at kvinder som en gruppe skal defineres som noget særligt, som en svag gruppe, der skal hjælpes for at komme frem. Det er en interessant indvending. Mænd har i generationer dyrket 'mandeklubber' og 'mandefællesskaber', men når kvinder gør det, opfattes det (også af kvinderne selv) som problematisk, svagt eller ynkværdigt.

Brancheperson: "Der sker bare noget, når der kun er kvinder til stede – de tør alt muligt. Så snart du introducerer en mand i rummet, så sætter pigerne sig ned på stolene bagerst og forventer, at han sætter sig op på producerstolen forrest. Så jeg kan godt se fidusen i at skabe et rum kun for kvinder. Min antagelse er, at sådan et tiltag ville have godt af, at man lægger ud med et intenst forløb i et lukket safe space, men så stille og roligt introducerer ting fra den virkelige verden; sender pigerne ud på missioner; ind på labels i songwriting sessions eller sådan noget. Altså, de skal jo serveres for løverne på et eller andet tidspunkt. Så det må ikke blive for lukket et værksted."

Enkelte respondenter peger på begrebet 'fix the women' fra forskningslitteraturen (Ely & Meyerson, 2000). Dette perspektiv opstod i 1980'erne, da kvinder for alvor begyndte at bevæge sig op i virksomhederne, men hvor de også mødte voldsom modstand og barrierer på deres vej mod ledelsesgangene. I første omgang mente man, at problemet var kvindernes, ikke organisationernes: Hvis kvinder ville konkurrere på lige fod med mænd, så måtte de lære at være mere som mændene;

påtage sig maskuline kompetencer og værdier. Kvinder skulle med andre ord 'fikses' for at passe ind. Og hvis de blev det, lød argumentet, ville de også have lige muligheder.

Forbillede: "Det handler ikke om, at deltagerne er kvinder, men at de er PISSEgode. Det er jo igen det her med at få opdraget hinanden til at være ambitiøse og turde sige det. Et talent- og karriereudviklingsforløb for kvinder er ikke uambitiøst, bare fordi det kun er for kvinder. Og det tror jeg sådan set heller ikke at branchefolk ville synes. Fordi de ved godt, der er pissemeget talent derude, de tør måske bare ikke lige satse på det, før det har fået et blue print?"

Et af problemerne ved at omtale kvinderne som nogle, der skal fikses og hjælpes, bliver dog, at de som gruppe konstrueres som svage, usikre og mindre kvalificerede, og derfor skal hjælpes., Således er et argument imod et talentforløb for kvinder, at initiativer for kvinder er med til at reproducere den allerede eksisterende stereotyp om, at kvinder skal hjælpes og ikke er stærke eller dygtige nok i forvejen. Det er et stærkt opmærksomhedspunkt. Forløbet er ikke tænkt som et fix-the-woman projekt. Det skal være en eksklusiv forlomme og stærkt karrierefælleskab med indbyggede fordele og med tæt kontakt og samarbejde helt ind i afsætningsleddet i musikbranchen. Det handler ikke om at 'stable de svage kvinder' op, men om at opbygge og stimulere de ressourcer og det store talent, der allerede er der!

En brancheprofessionel om forløbets instruktører og fagpersoner: "Jeg tænker også, at der skal være nogle mandlige fagpersoner og eksperter for at undgå den der totale kvindeklubstemning. Også fordi vi skal forholde os til realiteterne, og der er jo bare vildt mange mænd i musikbranchen."

Det er alt sammen vigtige opmærksomhedspunkter, som indarbejdes i videreudviklingen af et talent- og karriereforløb, hvor målgruppen er kvinder. Det skal udformes således, at det dækker behovet for at støtte og udvikle kvindelige talenter, men uden at markere kvinder i musikbranchen som nogle, der har brug for hjælp, eller som handicappede.

♫ Det er essentielt, at deltagerne i et talent- og karriereudviklingsforløb (også) bliver mødt på et individuelt plan og bliver præsenteret for forskellige instruktører, fag- og branchepersoner, scenarier og rollemodeller, så de ikke sidder tilbage med en oplevelse af, at der kun er én måde at gøre det på. I skal skabe en 'divers' profil for dem at tænke i. Der er ikke en 'one fits all'-model til at blive popstjerne.

– forbillede.

Målgruppen og forløbets indhold er stadig helt åbent. Blandt andet er alder et vigtigt punkt i udviklingsprocessen for ikke at ende med at blive ramt af egen bias.

Et forbillede om alder hos deltagerne i forløbet: "Der skal ikke være en aldersgrænse. Er fokus kun på de helt unge, er I med til at presse os kvinder i musikbranchen og reproducere ageism."

POP
LÆR
MUS
IKK

BANDAKADEMIET DR

Bettina Skaaning

Fra: Constance Hegner <constance@dpa.org>
Sendt: 27. august 2024 16:39
Til: Bettina Skaaning
Emne: [EKSTERN] Sv: Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog
Vedhæftede filer: PM_TrygtRumNetværkHandleguide_020524_.pdf; Trygt Rum Handleguide brochure 16sider 20240429 links[95] (1).pdf

AppServerName: prod.edoc.kk.dk
DocumentID: 2024-0296203-6
DocumentIsArchived: -1

Kære Bettina

Jeg sender her på vegne af Trygt Rum Netværket vores fælles handleguide, som vi udkom med i maj (vedhæftet pressemeddelelsen):
https://trygtrum.dk/om-trygt-rum-netvaerket

Vi står til rådighed for spørgsmål og vidensdeling.

De bedste hilsner
Constance

Constance Hegner
Kommunikations- og souschef
DPA – professionelle sangskrivere og producere
Lautrupsgade 9, 5. sal
2100 København Ø
M: +45 31 32 92 19
W: dpa.org
F: facebook.com/dpa.org
I: @dpa_musik

Fra: Bettina Skaaning <YZ5Q@kk.dk>
Dato: fredag, 23. august 2024 kl. 09.28
Til: Bettina Skaaning <YZ5Q@kk.dk>
Emne: Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog
Til de udpegende musikorganisationer

Borgerrepræsentationen har den 20. juni 2024 bedt Kultur og Fritidsforvaltningen at igangsætte en dialog med kulturlivets repræsentanter med henblik på at udarbejde et handlingskatalog til politisk behandling med forslag om værn i kulturbranchen mod sexisme og seksuelle krænkelser.

Forslaget lægger op til, at Københavns Kommune skal spille en positiv og aktiv rolle i kampen mod sexisme og seksuelle krænkelser og i dialog med kulturlivets repræsentanter og organisationer udarbejde et handlingskatalog med henblik forebyggelse af fremtidige krænkelser.

Forvaltningen er ved at indhente relevant baggrundsmateriale i forbindelse med det indledende arbejde. Hvis I har udarbejdet rapporter m.m. der berører ovenstående emne, vil vi sætte pris på at få disse tilsendt senest den 30. september 2024.

Med venlig hilsen

Bettina Skaaning
Konsulent
Sekretariat for Kunst og Historie

KØBENHAVNS KOMMUNE
Kultur- og Fritidsforvaltningen
Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter

Stormgade 20
1555 København V

Mobil 2053 8237
E-mail YZ5Q@kk.dk
EAN 5798009781505

Pressemeddelelse / klausuleret til 2. maj 2024
Trygt Rum Netværket - Handleguiden

Ny handleguide skal hjælpe musikbranchen med et mere professionelt arbejdsmiljø

En respektfuld og professionel arbejdskultur i musikbranchen. Det er visionen for Trygt Rum Netværket, der er gået sammen om en handleguide, der skal hjælpe med at etablere klare rammer og retningslinjer i en branche, hvor grænserne mellem det personlige og det professionelle kan være flydende.

'Handleguide til en respektfuld og professionel arbejdskultur i musikbranchen' er en ny publikation, der skal bidrage til at skabe et respektfuldt og professionelt arbejdsmiljø i musikbranchen.

Branchens udfordringer er hverken nye eller udokumenterede. En rapport fra 2022 viste at hele 64% af kvinder og 44% af mænd i musikbranchen har oplevet grænseoverskridende adfærd eller seksuel chikane*.

"Tallene taler deres klare sprog: Der er behov for en kulturændring i vores arbejdsmiljø. Vi vil gøre det lettere for alle at navigere trygt og værdigt i en branche, hvor grænsen mellem det professionelle og private ofte flyder sammen. For at lykkes, er vi nødt til at udfordre gamle vaner og indgroede holdninger, der tilsammen udgør strukturelle stopklodser.", siger Tobias Stenkjær, forperson i DPA, der er en af de 15 organisationer i Trygt Rum Netværket.

Respekt er alles ansvar
Alle har et ansvar for at fremme en mere ansvarlig musikbranche, hvor respekten for hinanden er i centrum, og hvor kreativiteten kan trives. I arbejdet med at omsætte vision til handling har Trygt Rum Netværket udviklet seks samværsprincipper, der gælder for alle medlemsorganisationerne i netværket:

Trygt Rum Netværkets samværsprincipper

- Hav respekt for personlige grænser
- Vær professionel
- Tag ansvar for dine egne handlinger
- Respektér og anerkend forskelligheder
- Vær inkluderende
- Grib ind

Marianne Lewandowski, næstforperson i Dansk Artist Forbund, der også er del af Trygt Rum Netværket, udtaler:

”Vi må alle sammen engagere os i at skabe forandring ved at indarbejde disse principper i vores daglige arbejde. I Trygt Rum Netværket har vi gjort os nogle tanker om, hvordan det skal være at arbejde i musikbranchen. Og med handleguiden gør vi tankerne mere konkrete. Og det er netop det der er vigtigt – at skabe konkrete ændringer i hverdagen. Fordelen ved retningslinjer er, at vi helt naturligt bliver mere opmærksomme på vores egen og andres adfærd og har en fælles forståelse for, hvordan vi ønsker, det skal være at arbejde i musikbranchen.”

Det er Trygt Rum Netværkets håb, at handleguiden kan bruges bredt i branchen. Målet er at inspirere flere aktører i branchen til at tage den nødvendige dialog om at udvikle respektfulde rammer og gode samværsprincipper, og hvordan man forholder sig i eventuelle sager om grænseoverskridende adfærd.

Trygt Rum Netværket
Handleguiden er udviklet af **Trygt Rum Netværket**, der består af 15 organisationer fra musikbranchen med et fælles ønske om at forebygge grænseoverskridende adfærd og fremme et hensynsfuldt og professionelt arbejdsmiljø. Gennem viden og konkrete værktøjer vil netværket skabe bedre betingelser og øget tryghed i musikbranchen.

I 2023 åbnede netværket den anonyme telefonlinje, Trygt Rum, hvor alle fra musik og kulturbranchen kan dele deres oplevelser og få styr på følelser, rettigheder og mulighederne for videre hjælp.

Eksternt review
Trygt Rum Netværkets handleguide til en respektfuld og professionel arbejdskultur i musikbranchen er udviklet med faglig sparring fra Lynn Roseberry, Ph.D og CEO, On the Agenda.

Få mere information
Du kan finde handleguiden her: https://trygtrum.dk/om-trygt-rum-netvaerket

Mød Trygt Rum Netværket
Under SPOT Festivalen er Trygt Rum Netværket værter for netværksinitiativet ’Mød Musikbranchen i dit eget tempo’ fredag den 3. maj kl. 16.00-17.00:
https://spotfestival.dk/program/maeoed-musikbranchen-i-dit-eget-tempo/

Kontakt
Har du spørgsmål eller behov for yderligere pressemateriale, så kontakt Trygt Rum Netværket via Kommunikationschef i DPA Constance Hegner: constance@dpa.org eller på mobil: 31329219

*Kilde: https://kultur.koda.dk/nyheder/koensbalance

Handleguide til en respektfuld og professionel arbejdskultur i musikbranchen

trygt RUM

En handleguide til god adfærd i musikbranchen

Formålet med denne handleguide er at bidrage til at skabe et respektfuldt og professionelt arbejdsmiljø i musikbranchen. Guiden skal hjælpe med at etablere klare rammer og retningslinjer, som aktører i branchen kan anvende til at udvikle egne kodekser for god opførsel i forbindelse med et professionelt samarbejde om musik.

Er der behov for retningslinjer?
I musikbranchen er et godt og trygt arbejdsmiljø afgørende. Det skaber rum for dialog og fremmer diversitet. Det handler om at skabe en kultur, hvor respekten for hinanden er i centrum, og hvor kreativiteten kan trives. Musikbranchen er præget af både formel og uformel magt, grænserne mellem det personlige og professionelle kan være flydende, og magtpositioner kan blive misbrugt.

Derfor er det vigtigt at tale om, hvordan vi kan blive bedre til at omgås hinanden respektfuldt. Et første skridt er at etablere nogle fundamentale retningslinjer for adfærd, så vi kan skabe et trygt, anerkendende og professionelt arbejdsmiljø i vores branche.

Hvem er handleguiden til?
Handleguiden er udviklet af Trygt Rum Netværket og er rettet til alle os, der arbejder i musikbranchen. Uanset om du er artist, arrangør, tekniker, manager, producent eller andet, så spiller du en vigtig rolle i at fremme en mere ansvarlig musikbranche. Vi opfordrer derfor alle i branchen til at deltage aktivt i at skabe den nødvendige og positive forandring. Vi tror på, at fælles retningslinjer er det første vigtige skridt i den retning.

!

Er du gatekeeper eller døråbner?
Brug din indflydelse positivt.

Skab retningslinjer for adfærd

Når vi etablerer retningslinjer for, hvordan vi ønsker, man skal opføre sig over for hinanden, betyder det, at flere bliver opmærksomme på deres egen opførsel og på at respektere andres grænser. Med en fælles forståelse for, hvordan vi behandler hinanden respektfuldt, bliver det lettere at identificere, når det ikke sker.

Fordele ved retningslinjer:

- Det bliver nemmere at sige fra.
- Det bliver nemmere at gribe ind.
- Hvis der kommer en sag, kan vi som aktører reagere ud fra en plan.

Hvad er grænse-overskridende adfærd?

Grænseoverskridende adfærd omfatter forskellige former for overgreb og diskrimination, herunder seksuelle overgreb, sexisme, racisme, chikane og mobning i form af stødende kommentarer eller fysisk ydmygelse.

Det er vigtigt at forstå, at grænser er individuelle, og det, der kan være acceptabelt for én person, kan være uacceptabelt for en anden. Hvis du er usikker på, om noget er grænseoverskridende, er det altid bedre at udvise forsigtighed og respekt. Du kan prøve at afklare situationen ved at spørge vedkommende direkte. Husk, at det ikke er den andens ansvar at sige fra – det kan være svært, hvis vedkommende har mindre magt eller indflydelse end dig selv. Ved at skabe åbenhed omkring emnet og respektere hinandens grænser bliver vi klogere.

Hvis du har magt, så har du et ansvar.

Samværsprincipper for Trygt Rum Netværket

Trygt Rum Netværket har udviklet seks samværsprincipper. De er vores bud på retningslinjer for respektfuldt samarbejde, interaktion og kommunikation, og de er med til at skabe en fælles forståelse af, hvordan vi ønsker at behandle hinanden, og hvordan vi kan handle i forskellige situationer.

Samværsprincipperne er de principper, vi kommer til at efterleve i Trygt Rum Netværket, og du vil derfor møde dem, når du møder os.

1

Hav respekt for personlige grænser

Respektér andres personlige rum og grænser, både fysisk og psykisk. Spørg om det er ok, før du rører ved eller krammer folk. Undgå at kommentere på folks tøj, udseende eller seksualitet.

2

Vær professionel

Hold det professionelt, når du arbejder sammen med musikere eller andre i branchen. Musik er kunst, personligt udtryk og nogle gange en fest. Men det er også et arbejde, og med mindre I har aftalt andet, så er relationen professionel.

3

Tag ansvar for dine egne handlinger

Tag ansvar for dine handlinger. Hvis nogen fortæller dig, at din adfærd eller noget du har sagt, har såret eller skabt utryghed, så prøv at sætte dig i vedkommendes sted. Spørg, hvad du kan gøre for at rette op på situationen. Undgå at bagatellisere dine handlinger, selvom de måske ikke var ondt ment.

4

Respekter og anerkend forskelligheder

Vi har alle vores forudfattede holdninger, men undgå at dømme andre ud fra deres udseende eller identitet. Vi er mere og andet end vores køn, alder, synlige eller usynlige handicap, etnicitet, nationalitet, seksualitet, religion osv.

5

Vær inkluderende

At være inkluderende kan kræve lidt ekstra opmærksomhed og nogle gange en ekstra indsats. Det er nemmest at gøre, som man er vant til og hvad man tror er "normalt." Men normer for fællesskaber og godt samvær er ikke universelle, og der er ikke én rigtig eller den bedste måde at være sammen på.

Så hvordan kan vi være inkluderende? Er der nogen, der har svært ved at deltage i fællesskabet? Husk, at ikke alle drikker alkohol, så sørg for alternativer. Måske er der nogle, der ikke taler dansk, så hvilket sprog skal vi tale sammen på i forskellige sammenhænge? Tag for eksempel også en snak om, hvornår fester og møder skal starte og slutte.

Ved at være opmærksomme på hinanden, kan vi skabe et miljø, hvor alle føler sig værdsat og velkomne.

6

Grib ind

Hvis du ser nogen opføre sig grænseoverskridende, så grib ind. Det kan dog være svært at vurdere hvornår og hvordan, man skal gribe ind. Men som bystander har du flere muligheder.

- Hvis du vælger at gribe direkte ind, skal du forsøge at håndtere situationen uden at eskalere konflikten.
- Hvis du ikke kan gribe ind uden at eskalere konflikten, kan du bede andre tilstedeværende om at hjælpe eller hente hjælp.
- Hvis du er i tvivl om, hvorvidt det, du ser, er grænseoverskridende, kan du spørge, hvordan personen selv oplever situationen.
- Uanset, hvordan du vælger at forholde dig, så er det en god idé at sikre dig, at den krænkede efterfølgende har det godt, eller om der er brug for støtte eller anden hjælp.

Arbejd aktivt med samværsprincipperne

Hvis I gerne vil bruge samværsprincipperne ved for eksempel events, koncerter, møder eller produktioner, så er her fire gode råd til at sikre, at principperne forankres hos jer, og I ved, hvem der har ansvaret.

1

Definér samværsprincipper ved events
Også ved events er det afgørende at skabe en tryg atmosfære, hvor alle føler sig velkomne og respekterede. Klare samværsprincipper guider både arrangører, medarbejdere, artister og gæster i, hvordan de bør opføre sig under eventet.

2

Skab engagement
Alle skal være med til at skabe og opretholde et trygt og respektfuldt miljø. Når I deltager i et event, kan I være positive rollemodeller, og I kan opfordre andre til at være hensynsfulde. På den måde kan I sammen sikre, at jeres handlinger afspejler jeres fælles principper og værdier, og at I kan skabe den kultur, I ønsker.

3

Udpeg en person, der er ansvarlig for at opretholde et trygt rum
Alle, herunder medarbejdere, artister og sikkerheds-personale, skal være bekendt med og følge sam-værsprincipperne. Og selvom alle er med til at skabe et respektfuldt miljø, så er det en god idé at udpege en eller flere personer, der er overordnet ansvarlige for at opretholde et trygt rum i forbindelse med et event.

4

Få feedback og evaluér
Søg aktivt feedback efter et event, så I kan få indsigt i, hvor der evt. er problemer, og hvordan oplevelsen kan forbedres.

Lav en samværs-politik

Kodeks, etiske retningslinjer, code of conduct, samværs- eller arbejdspladspolitik. Kært barn har mange navne, og det er ikke så vigtigt, hvad vi kalder det.

Principperne er det, vi siger, vi skal gøre. Politikken er, hvordan vi gør det.

Hver organisation må definere hvilke elementer, deres samværspolitik skal indeholde. Skal den italesætte adfærd generelt? Skal den italesætte sexisme specifikt? Der er ikke en one-size-fits-all, men her er vores bud på nogle byggesten, der kan skabe forudsætningerne for en god politik.

Formål og intentioner
- Beskrivelse af formålet med en samværspolitik.
- Italesættelse af respekt for andre som grundvilkår.
- Beskrivelse af den ønskede kultur, adfærd og arbejdsfællesskab.

Sæt rammerne
- Definér rammerne for god adfærd.
- Eksemplificér god og dårlig adfærd (kommentarer, fysisk berøring, personlige grænser osv.).
- Adressér både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Handleplan til håndtering af sager
- Lav en handleplan for håndtering af eventuelle sager mht. hjælp, afklaring, fortrolighed, og hvilke ressourcer man kan trække på.
- Definér, hvem der tager sig af sager, og hvordan man afklarer, hvordan de bedst håndteres (internt, politianmeldelse osv.).
- Definér, hvad der skal håndteres med ekstern hjælp.
- Skab et trygt miljø for dem, der tager imod sager (det kan være aflastende møder eller psykologhjælp).
- Definér hvilke sanktioner, der kan/skal træde i kraft, og hvad processen er.
- Beskrivelse af hvem der skal involveres i en proces (bestyrelse, jurist, psykolog eller andre).
- Dokumentér henvendelser så alt er på skrift.

Placering af ansvar
- Tydeliggør, at det ikke er den krænkedes ansvar at skulle/kunne sige fra.
- Forklar, hvordan ansvaret for håndtering er i organisationen.

Anonymitet og ansvarlig kommunikation
- Lav en plan for håndtering af persondata (GDPR) – personsager er anonyme.
- Hav en plan for intern og ekstern kommunikation i forbindelse med eventuelle sager.

Vejledning og støtte til at gribe ind
- Tydeliggør, hvem man kan henvende sig til, hvis man oplever, at nogen eller man selv bliver udsat for grænseoverskridende adfærd (kontaktinformation).
- Rådgiv om, hvordan man kan agere i eller efter en grænse-overskridende situation.

Definér samværsprincipper
- Sæt rammerne for den ønskede adfærd og kultur. Brug Trygt Rum Netværkets principper som inspiration til en samtale om samværsprincipper.

Henvis til mere hjælp
- Gør det tydeligt, hvor man kan hente yderligere hjælp, for eksempel Trygt Rum-telefonen, MentalVoice, whistleblowerordninger eller Arbejdstilsynet.

Lyt – anerkend – hjælp

Hvis en person rækker ud og fortæller om en grænseoverskridende adfærd, så skal der være nogen til at gribe dem. I første omgang er de tre råd herunder en slags førstehjælp, som alle kan anvende, også selvom man ikke er fagperson eller har erfaring med den type henvendelser.

Lyt

Det er afgørende at lytte til personens oplevelse. Det kan være en overvindelse at beslutte sig for at fortælle om en grænseoverskridende adfærd, så lyt til personen.

Anerkend

Anerkend deres oplevelse af situationen – stil ikke spørgsmål, der kan virke fordømmende eller så tvivl om, hvad der er foregået.

Hjælp

Hjælp personen videre og oplys kontaktnummer til relevante fagpersoner. Det kan være Trygt Rum-telefonen, en psykolog eller politiet.

Trygt Rum Netværket

Trygt Rum Netværket består af 15 organisationer fra musikbranchen med et fælles ønske om at forebygge grænseoverskridende adfærd og fremme et hensynsfuldt og professionelt arbejdsmiljø. Gennem viden og konkrete værktøjer vil vi skabe bedre betingelser og øget tryghed i musikbranchen.

I 2023 åbnede vi den anonyme telefonlinje Trygt Rum. Her har vi skabt en sikker zone, hvor alle fra musik- og kulturbranchen kan dele deres oplevelser og få styr på følelser, rettigheder og mulighederne for videre hjælp.

Det er vores håb, at handleguiden giver inspiration til dialog og udmønter sig i konkrete tiltag, der er med til at skabe en mere professionel og tryg musikbranche.

Har du spørgsmål?

Andreas Hemmeth andreas@autor.dk	Marianne Lewandowski mlew@artisten.dk	Kat Jarby kat@kajamanagement.com
Jonas Elbrønd Jonas@unitedstage.dk	Sine Tofte Hannibal sth@komponistforeningen.dk	Gitte Velling GVE@dmf.dk
Constance Hegner constance@dpa.org	Kasper Find kasper@dup.nu	Lasse Lindholm lal@ifpi.dk
Amanda Viuf Hammerich amvi@koda.dk	Nadia Donnerborg info@kkib.org	Thomas Rhode thomas@mxd.dk
Ole Dreyer ole@musikforlaeggerne.dk	Nadia Donnerborg nadia@rosa.org	Sofie Holst sofie@tempi.nu

Trygt Rum Netværkets handleguide til en respektfuld og professionel arbejdskultur i musikbranchen er udviklet med faglig sparring fra Lynn Roseberry, Ph.D og CEO, On the Agenda.

Brug for en at tale med?

Har du brug for at tale med en rådgiver i forbindelse med grænseoverskridende adfærd, kan du ringe til Trygt Rums anonyme telefonrådgivning for mennesker i musik og kulturbranchen, der er etableret i samarbejde med Sex og Samfund.

Ring på 70 20 99 99

Find mere information på trygtrum.dk

trygt RUM

Bettina Skaaning

Fra: Torben Lyngsø <torben@dansklive.dk>
Sendt: 4. september 2024 15:12
Til: Bettina Skaaning
Emne: [EKSTERN] Re: Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog

AppServerName: prod.edoc.kk.dk
DocumentID: 2024-0296203-7
DocumentIsArchived: -1

Kære Bettina

Mange tak for at række ud. Det er et super vigtigt emne.

Vi i har samarbejde med andre musikorganisationer fået udarbejder rapporten "Hvorfor er der så få kvinder i musiklivet" i 2022, hvor særligt kapitel 4 behandler grænseoverskridende adfærd. Det er *Kvinfo* og *Analyse og tal,* som har udarbejdet undersøgelsen.

Under finder du direkte link til rapporten.

https://dansklive.dk/wp-content/uploads/2023/01/Hvorfor-er-der-saa-faa-kvinder-i-musikkken.pdf

Skulle der være spørgsmål eller andet står vi til rådighed.

Bedste hilsner

Torben Lyngsø
Rådgiver

Lydens Hus // Gl. Kongevej 11-13 // 1610 København V
T: 86 12 12 30 // M: 44 12 50 93 // www.dansklive.dk // CVR nr: 19 96 65 93.

> Den 23. aug. 2024 kl. 09.28 skrev Bettina Skaaning <YZ5Q@kk.dk>:
>
> Til de udpegende musikorganisationer
>
> Borgerrepræsentationen har den 20. juni 2024 bedt Kultur og Fritidsforvaltningen at igangsætte en dialog med kulturlivets repræsentanter med henblik på at udarbejde et handlingskatalog til politisk behandling med forslag om værn i kulturbranchen mod sexisme og seksuelle krænkelser.
>
> Forslaget lægger op til, at Københavns Kommune skal spille en positiv og aktiv rolle i kampen mod sexisme og seksuelle krænkelser og i dialog med kulturlivets

repræsentanter og organisationer udarbejde et handlingskatalog med henblik forebyggelse af fremtidige krænkelser.

Forvaltningen er ved at indhente relevant baggrundsmateriale i forbindelse med det indledende arbejde. Hvis I har udarbejdet rapporter m.m. der berører ovenstående emne, vil vi sætte pris på at få disse tilsendt senest den 30. september 2024.

Med venlig hilsen

Bettina Skaaning
Konsulent
Sekretariat for Kunst og Historie
_____
KØBENHAVNS KOMMUNE
Kultur- og Fritidsforvaltningen
Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter

Stormgade 20
1555 København V

Mobil 2053 8237
E-mail YZ5Q@kk.dk
EAN 5798009781505

Bettina Skaaning

Fra: Sofie Holst Hansen <sofie@tempi.nu>
Sendt: 27. august 2024 14:48
Til: Bettina Skaaning
Emne: [EKSTERN] Re: Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog
Vedhæftede filer: Hos Tempi - kodeks.png; Adfærd og selvinsigt.png

AppServerName: prod.edoc.kk.dk
DocumentID: 2024-0296203-5
DocumentIsArchived: -1

Hej Bettina

Hvor er det godt, I samler op på det!

Tempi har været engageret i nogle rapporter og forskellige initiativer, som I måske også er blevet gjort opmærksom på tidligere:
Rapport, Hvorfor er der så få kvinder i musikken? : https://www.musikdata.dk/hvorfor-er-der-s%C3%A5-kvinder-i-musikken
Initiativtager og projektejerskab af Kunst & Kultur i Balance: https://kkib.org/
En del af Trygt Rum Netværket inkl. handleguiden: https://trygtrum.dk/

Derudover har vi selv udarbejdet et kodeks og udarbejdet en plakat til selvrefleksion. Se vedhæftet.

Du må endelig række ud, hvis der er behov for mere dialog eller viden.
Jeg har været så heldig, at jeg har siddet med dette arbejde siden 2020.

Ellers held og lykke!
Jeg glæder mig til at se, hvad I får igangsat.

Venlig hilsen / Kind regards

Sofie Holst Hansen
Souschef
Tempi // Kunst & Kultur i Balance
m +45 533 009 54
w tempi.nu
f facebook.com/tempimusik

Tempi

Nørre Allé 7, 3. sal

2200 København

CVR: 29107629

Den tirs. 27. aug. 2024 kl. 12.12 skrev <kontakt@tempi.nu>:

FYI →

Fra: Bettina Skaaning <YZ5Q@kk.dk>
Sendt: 23. august 2024 09:28
Til: Bettina Skaaning <YZ5Q@kk.dk>
Emne: Indhentelse af baggrundsmateriale ifbm. handlingskatalog

Til de udpegende musikorganisationer

Borgerrepræsentationen har den 20. juni 2024 bedt Kultur og Fritidsforvaltningen at igangsætte en dialog med kulturlivets repræsentanter med henblik på at udarbejde et handlingskatalog til politisk behandling med forslag om værn i kulturbranchen mod sexisme og seksuelle krænkelser.

Forslaget lægger op til, at Københavns Kommune skal spille en positiv og aktiv rolle i kampen mod sexisme og seksuelle krænkelser og i dialog med kulturlivets repræsentanter og organisationer udarbejde et handlingskatalog med henblik forebyggelse af fremtidige krænkelser.

Forvaltningen er ved at indhente relevant baggrundsmateriale i forbindelse med det indledende arbejde. Hvis I har udarbejdet rapporter m.m. der berører ovenstående emne, vil vi sætte pris på at få disse tilsendt senest den 30. september 2024.

Med venlig hilsen

Bettina Skaaning
Konsulent
Sekretariat for Kunst og Historie
_____
KØBENHAVNS KOMMUNE
Kultur- og Fritidsforvaltningen
Center for Kultur- og Fritidsaktiviteter

Stormgade 20
1555 København V

Mobil 2053 8237

E-mail YZ5Q@kk.dk

EAN 5798009781505

…. ønsker vi at skabe en tryg arbejdsplads

…. kan vi tale åbent, når vi føler os pressede eller stressede uanset om det er privat eller arbejdsmæssigt

…. ser vi hinandens forskelligheder som en styrke

…. ser vi konflikter som en mulighed for at blive klogere på hinanden og dygtigere til det vi laver

…. gør vi os umage når vi giver feedback til kollegaer eller samarbejdspartnere

…. lytter vi til konstruktiv feedback med åbenhed og nysgerrighed

…. ønsker vi at have klar og tydelig intern kommunikation

…. hjælper vi hinanden, når der er behov

…. ønsker vi et mentalt sundt arbejdsmiljø

…. jeg om personen?
…. personen om mig?

Hvad kan….

…. jeg gøre ved situationen?
…. den anden gøre ved situationen?
…. den anden have oplevet i situationen?

Jeg har kun **magten** over min egen adfærd.

… men jeg kan forsøge at forstå og være nysgerrig omkring andres.

Hvad vil….

…. hjælpe mig med at komme videre?
…. sikre en god kommunikation fremadrettet?
…. mit behov være for at fortsætte et godt samarbejde?

Hvad gør….

Bettina Skaaning

Fra: Sofie Westh <sofie.westh@anotherlifecommunity.com>
Sendt: 5. september 2024 11:46
Til: Bettina Skaaning
Emne: [EKSTERN] Handlings katalog til politisk behandling mod sexisme i kulturen

Kategorier: Rød kategori
AppServerName: prod.edoc.kk.dk
DocumentID: 2024-0296203-8
DocumentIsArchived: -1

Kære Bettina,
Håber alt er vel hos dig og at du har haft en god sommer.

Jeg er blevet gjort opmærksom på Borgerrepræsentationens forslag til, at KK og kulturlivets organisationer og repræsentanter skal udarbejde et forebyggende handlingskatalog, og tænker at Another Life kunne være en oplagt samarbejdspartner for initiativet.

I Another Life har vi netop været bannerførere i at belyse diskrimination, herunder sexisme og krydsningen mellem sexisme og andre marginaliseringer såsom alder, etnicitet, funktionsvariationer og handicap, hudfarve, seksualitet og socioøkonomisk klasse. Hvis I ikke allerede har adgang til vores nationale rapporter, kan de findes her:
Repræsentation og diskrimination i musikbranchen 2022
Repræsentation i den danske musikbranchen - på og bag scenen 2021

Vi sætter barren højt for positive forandringer i kulturlivet gennem skabelsen af ny viden og udviklingen af nye praksisnære og let tilgængelige metoder for reel handling. Vi yder et stort bidrag til at muliggøre og nuancere samtalen om sexisme, og andet diskrimination i det danske kulturliv og bidrager til et fortsat fokus og øget ambitionsniveau for hvilke samtaler og hvilke konkrete handlinger vi kan gøre for at skabe bedre socialt bæredygtige arbejdspladser i kulturen med plads til flere. Gennem vores position som eksperter, og gennem vores erfaringer med områder som repræsentation af minoriteter i kulturlivet, lige adgang, intersektionalitet, forandringsledelse og forbedringer af arbejdsmiljøer, har vi de rette forudsætninger til at bidrage med ny nuanceret viden og tilføje nye handlingsmuligheder for aktører i det danske kulturliv.

Vi vil meget gerne tale nærmere om eventuelle samarbejdsmuligheder, skulle det have interesse.

Alt det bedste,

--
Sofie Westh (she/her)
Project Manager & Co-founder

Another Life // CVR nr.: 41975423
Website // Instagram // Linkedin // Facebook

REPRÆSENTATION I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE

– PÅ OG BAG SCENEN 2021

ANOTHER LIFE

Rapport af
Foreningen Another Life

FORORD

Foreningen Another Life er stiftet for at skabe en platform, der fremmer og understøtter repræsentation af minoriserede personer i den danske musikbranche. Vi har fokus på, at intersektionel ligestilling øges og forbedres, og at diskriminerende adfærd italesættes og mindskes på et strukturelt plan. Visionen er, på forskellig vis, at videreformidle et bredt og divergent udsnit af aktører, artister og initiativer af og for minoriserede grupper samt at præsentere nyt materiale og metoder til at arbejde med repræsentation.

Formålet med foreningen Another Lifes første årlige rapport, "Repræsentation i den danske musikbranche – på og bag scenen", er at kortlægge de aktuelle tal for repræsentation af minoriserede personer samt at give et indblik i den generelle data for den danske musikbranche. Rapporten præsenterer ligeledes information om problemstillingerne ved manglende repræsentation gennem interviews og tekstbidrag, der belyser mekanismer, som er relevante for arbejdet med repræsentation. Kortlægningen er lavet gennem en spørgeskemaundersøgelse og viser størrelsesforholdene mellem hovedgruppernes alder, bopæl og landsdel, etnicitet, kønsidentitet, psykiske og fysiske kroniske sygdomme og funktionsnedsættelser, profession og seksualitet. Spørgeskemaundersøgelsen består af 1.115 gennemførte besvarelser. Rapporten skal betragtes som et pilotprojekt, som skal danne grundlag for foreningens kommende rapporter.

Denne rapport forsøger at kortlægge data ud fra et intersektionelt perspektiv ved at have undersøgt de forbundne skæringspunkter, som de ovennævnte identitetsmarkører danner indbyrdes. I kortlægningen er der skabt krydsninger mellem hovedgrupperne for at sammenligne og præsentere sammenhængen mellem eksempelvis etnicitet og arbejdstitel. I denne første rapport er det blevet fravalgt at spørge ind til boligsituation, religion, socialklasse, specifik indkomst og modersmål. Emnerne er dog relevante for arbejde med repræsentation, og foreningen vil behandle dem i fremtidige undersøgelser og andre sammenhænge. Det er afgørende, at alle befolkningsgrupper bliver repræsenteret i foreningens arbejde for at skabe forandring i de strukturer, som begrænser minoriserede personers muligheder for at deltage ligeværdigt i alle aspekter af samfundet.

Vi har i spørgeskemaet valgt at undersøge, i hvilken grad personer i musikbranchen oplever og overværer diskrimination i hverdagen, baseret på kategorierne etnicitet, kønsidentitet, seksualitet samt fysiske og psykiske kroniske sygdomme og funktionsnedsættelser. Det var en mulighed at benytte et fritekstfelt i spørgeskemaet for at give plads til længere besvarelser om oplevet diskrimination. Disse personlige og kvalitative beretninger er ikke medtaget i denne kortlægning. De mange personlige og detaljerede besvarelser giver dog foreningen et bekymrende indblik i forholdene i den danske musikbranche. Et indblik, foreningen vil bruge til at forme fremtidige projekter, så de i så høj grad som muligt vil imødekomme de behov, der findes i branchen. Data, som præsenteres i denne rapport, kan dog give et indblik i omfanget af generel diskrimination i den danske musikbranche, hvor minoriserede personer møder majoritetssamfundet i arbejds- og uddannelsesmæssige sammenhænge.

Rapporterne vil bidrage til at sikre det nødvendige fokus på fremtidigt arbejde med og for repræsentation. Rapporterne vil fremover udkomme én gang årligt, hvilket vil sikre en kontinuerlig kortlægning af udviklingen i den danske musikbranche. De vil desuden gøres frit tilgængelige og kan benyttes som evidens for fremtidige projekter, opgaver og indsatser, der ønsker at bidrage til øget repræsentation og forbedrede vilkår for minoriserede i musikbranchen og samfundet generelt.

Foreningen står altid til rådighed for samtaler, forslag, idéudvikling, projektarbejde og lignende. Tusind tak til alle, der har støttet foreningens opstart og arbejde.

Med kærlig hilsen
Rosa Lois Balle Yahiya og Sofie Westh
Projektledere og stiftere af foreningen Another Life





Foto: Phie Beckett Stenbæk

MINORISEREDE/ MINORITET:

Minoriserede dækker over befolkningsgrupper som i den givne sammenhæng er i numerisk mindretal. Begrebet henviser også til de befolkningsgrupper med mindst autoritet og færrest privilegier i et samfundssystem.

INTERSEKTIONALITET:

Intersektionalitet handler om at fokusere på flere former for undertrykkelse og diskrimination samtidig og forstå hvordan de påvirker hinanden. Undertrykkelsen vil eksempelvis være anderledes for en lesbisk kvinde, en brun kvinde eller en transkvinde. En brun eller sort kvinde kan både opleve racisme og sexisme, og de to kan påvirke hinanden.

MAJORISEREDE/ MAJORITET:

Majoriserede dækker over de befolkningsgrupper som i den givne sammenhæng er i numerisk flertal. Begrebet henviser også til de befolkningsgrupper med mest autoritet og flest privilegier i et samfundssystem.

MEDLEMSKAB OG STØTTEMULIGHEDER

Man kan blive medlem af foreningen Another Life som privatperson, forening, organisation eller virksomhed. Yderligere information om medlemskab og støttemuligheder kan findes på vores hjemmeside:

WWW.ANOTHERLIFECOMMUNITY.COM

TAK

Foreningen Another Life ønsker at sende en stor tak til holdet af sociologistuderende, bestående af Khanhvan Tran, Louise Westerdahl og ansvarshavende Liv Nøhr, for deres arbejde med at udarbejde spørgeskemaet samt behandle de indsamlede data. Tak til Nanna Giobbi for at hjælpe med grafteksterne.

Tak til foreningens grafiske designer, Sofia Nørtoft Osman, foreningens kommunikationsmedarbejder, Clara Helene Masson, samt bestyrelsesmedlemmerne Ceyda Yasar, Laura Krogtoft Nielsen, Simon Christensen og Veronika Maria Bach, der alle har hjulpet med tilblivelsen af rapporten.

Foreningen takker Aydin Soei og Tess Skadegård Thorsen for at medvirke i interviews. Desuden takker foreningen Malika Mahmoud Henriques, Maria Emilie Ventzel Lima og Sade Johnson for deres tekstbidrag.

I forbindelse med udarbejdelsen af spørgeskemaet har foreningen fået rådgivning af et tilknyttet advisory board. Dette bestod af Alexander Rasten, Astrid Christine Johansen, Emil Elg, Malika Mahmoud Henriques, Maria Emilie Ventzel Lima, Marianne Løkke Jakobsen, Sade Johnson, Sama Sadat Ben Haddou, Tara Skadegård Thorsen og Simin Stine Ramezanali. Tusind tak for jeres tid og råd, som har været vigtige for projektets efterfølgende forløb.

Tak til Frederik Tøt Godsk for redaktionelt arbejde, Mikkel Arre og Simon Christensen for korrekturlæsning samt Camilla Hendel Pedersen for oversættelse fra dansk til engelsk.

Foreningen Another Life vil gerne takke Koda Kultur, Tuborgfondet og Rytmisk Musikkonservatorium for deres økonomiske støtte, der har gjort denne første kortlægning og rapport mulig.

Foreningen vil desuden sende en stor tak til alle, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, og som på anden vis har støttet foreningens arbejde.

Kortlægningen

Metode 7
Den generelle fordeling 8
Musiker 16
Musikbranchen bag scenen 20
Musiker & musikbranchen bag scenen 24
Diskrimination 28
Psykisk belastning 46
Arbejdstitler 56
Another Lifes kommentarer 58

Interview med Aydin Soei

MUSIKBRANCHEN ER 15 ÅR BAGUD I FORHOLD TIL ANDRE BRANCHER

60

Interview med Tess S. Skadegård Thorsen

VI SKAL HAVE ANTIDISKRIMINATION PÅ DAGSORDENEN PÅ LEDELSESNIVEAU

66

Indlæg af Maria Emilie Ventzel Lima

DIVERSITET I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE

74

Indlæg af Sade Yde Johnson

DET DOBBELTE BLIK USYNLIGGØR OG HYPER-SYNLIGGØR RACIALISEREDE SORTE KUNSTNERE

80

Indlæg af Malika Mahmoud Henriques

ULIGHED LØSES IKKE KUN MED DIVERSITET – DET KRÆVER ANTIDISKRIMINATION!

86

Liste over initiativer

92

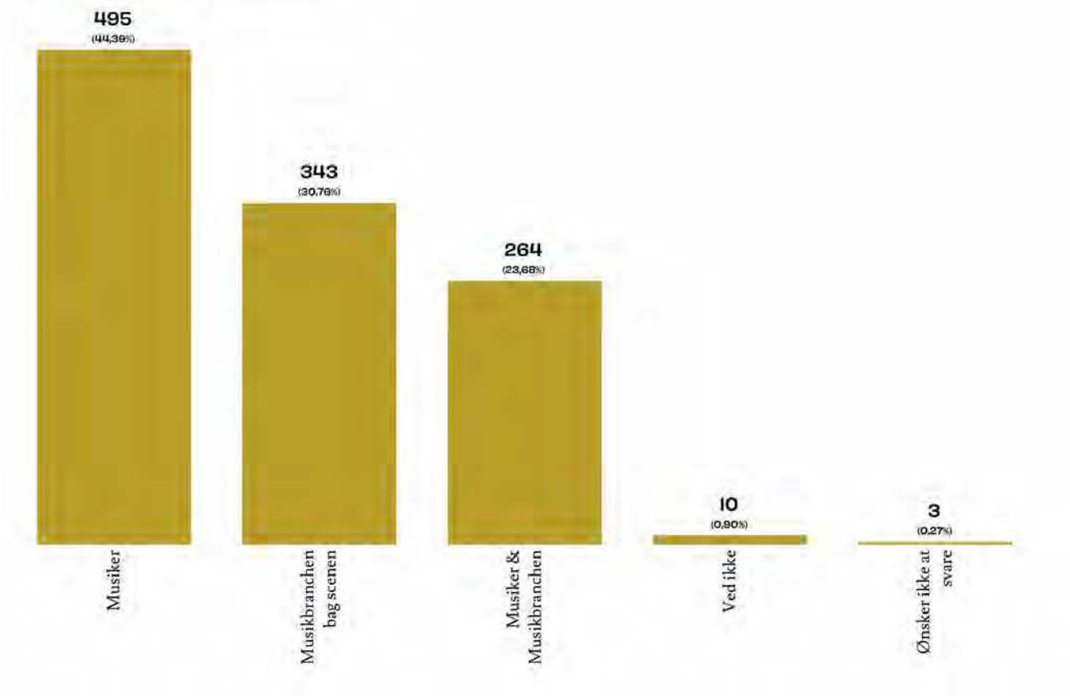
KORTLÆGNINGENS RESULTATER

METODE

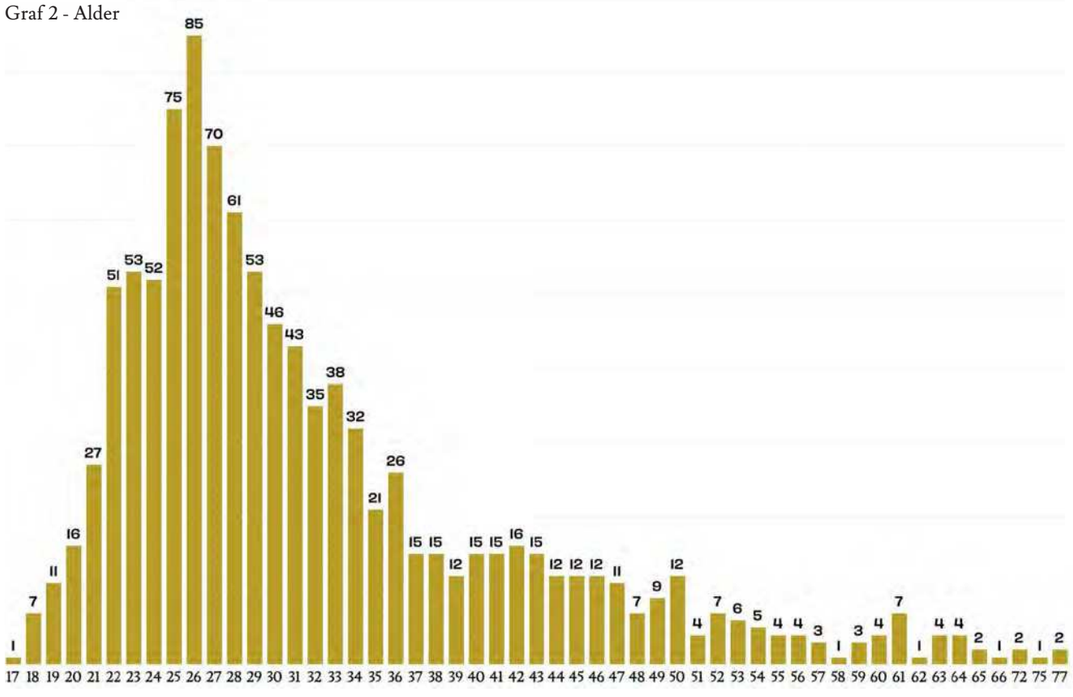
Kortlægningen er udarbejdet gennem data indsamlet ved udsendelse af et spørgeskema bestående af 25 spørgsmål. Spørgsmålene omhandler deltagernes tilhørsforhold til musikbranchen samt kønsidentitet, etnicitet, seksualitet, funktionsnedsættelser, psykisk belastning og oplevet diskrimination. Ved spørgeskemaets offentliggørelse blev det delt via sociale medieplatforme, samt sendt ud til en række organisationer inden for den danske musikbranche herunder bookingbureauer, musikskoler og foreninger. Datasættets repræsentativitet i forhold til musikbranchen som helhed kan ikke vurderes, da der ikke foreligger andet data, som behandler musikbranchen af samme omfang. Vi mener, at man bør forholde sig til denne dataindsamling som den første kortlægning af den danske musikbranche. Foreningen Another Life vil fremover udsende et årligt spørgeskema, hvilket vil gøre det muligt at følge udviklingen i den danske musikbranche.

Spørgeskemaet var åbent for besvarelser den 1.-28. juni 2021. I denne periode blev i alt 1115 besvarelser udfyldt af personer med tilknytning til den danske musikbranche. Hvor mange der har besvaret hvert enkelt spørgsmål varierer. For at belyse datagrundlaget er der lavet frekvenstabeller over alle, som har afgivet svar. Desuden er der udarbejdet krydstabeller for at vise fordelinger i den indsamlede data. Disse er lavet ud fra de respondenter, som har besvaret alle spørgsmål. Frekvenstabellerne er lavet ud fra alle besvarelser af de enkelte spørgsmål.

Graf 1 - Tilknytning til branchen



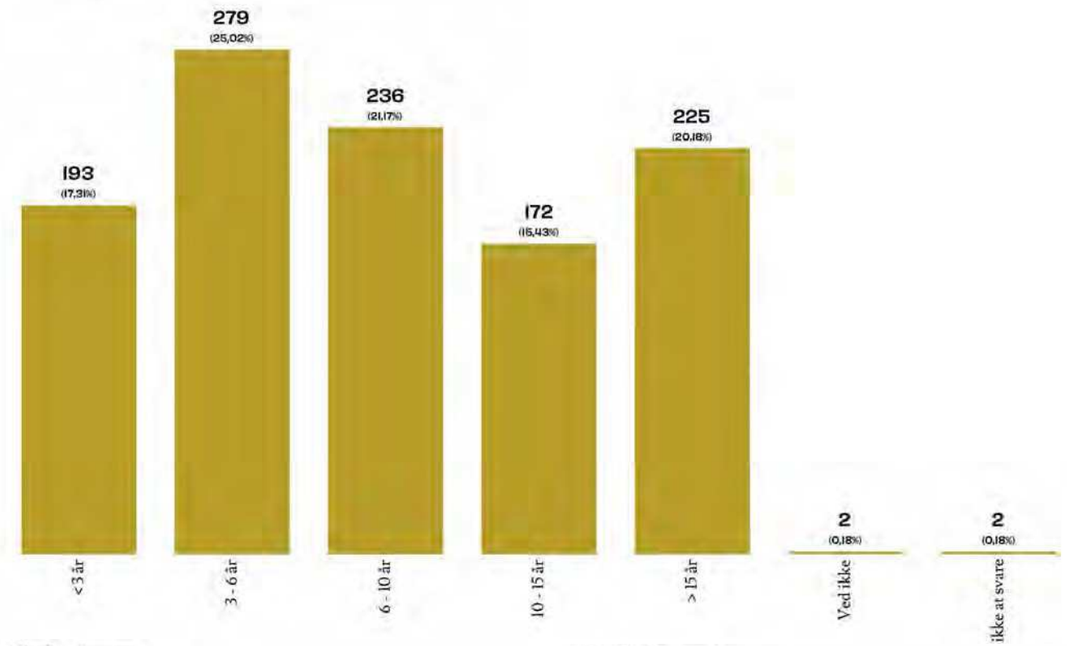
Graf 2 - Alder



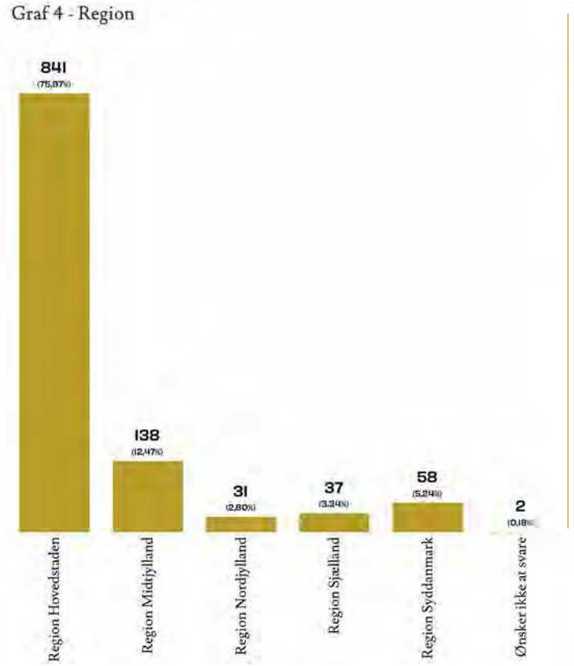
Graf 1 - "Hvad er din tilknytning til musikbranchen?"
Kortlægningen viser, at 44,4% af respondenterne udelukkende arbejder som musikere, 30,8% af respondenterne arbejder bag scenen i musikbranchen, og 23,7% af respondenterne arbejder både som musikere og bag scenen.

Graf 2 - "Hvad er din alder?"
Med 72 % viser kortlægningen, at den markant største del af respondenterne er under 36 år.

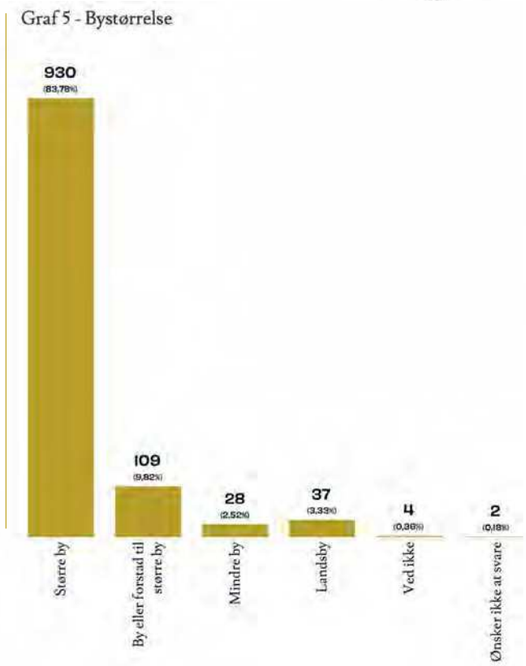
Graf 3 - År i branchen



Graf 4 - Region



Graf 5 - Bystørrelse

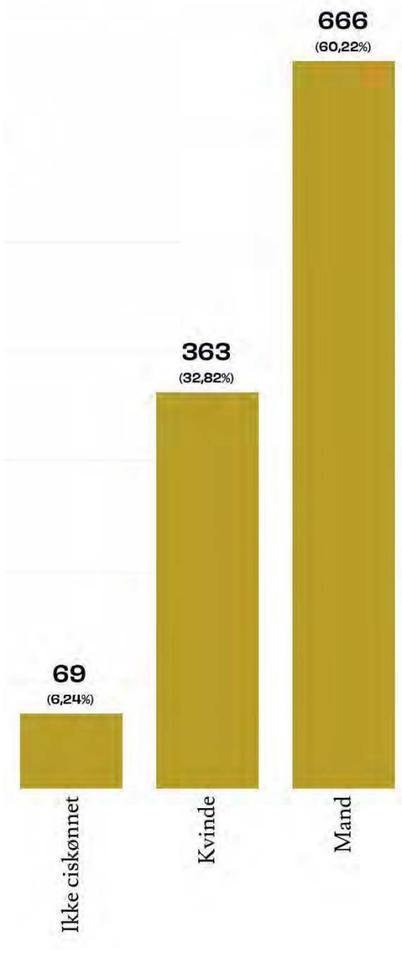


Graf 3 - "Hvor mange år har du været tilknyttet musikbranchen?"
Kortlægningen viser en nogenlunde lige fordeling blandt respondenternes år tilknyttet musikbranchen. Med 279 besvarelser (25%) viser grafen, at flest respondenter har været tilknyttet mellem 3 og 6 år.

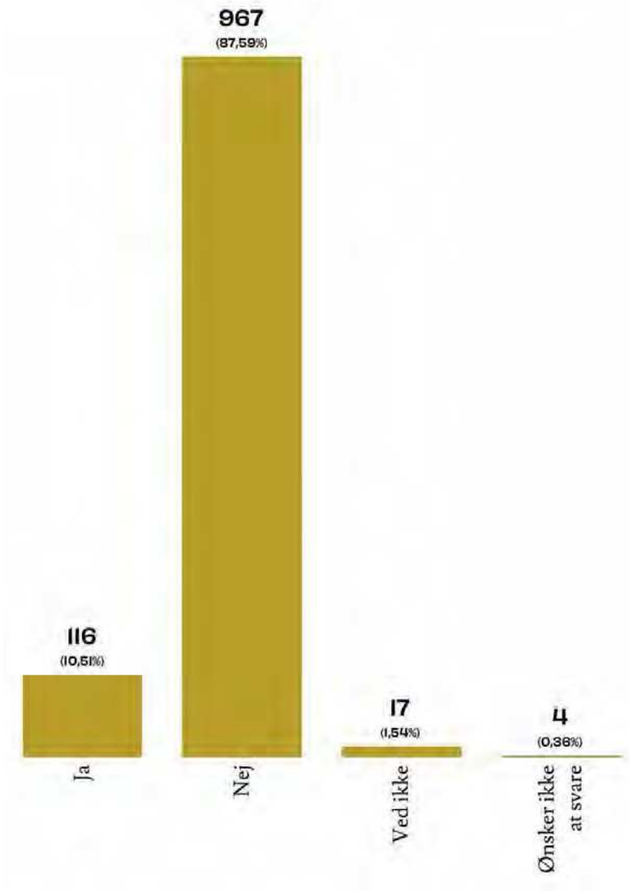
Graf 4 - "Hvor i landet bor du?"
Der er et markant flertal af respondenter, som er bosat i Region Hovedstaden med lige under 76%, efterfulgt af Region Midtjylland, hvor 12,5% af respondenterne bor.

Graf 5 - "Hvilken beskrivelse dækker bedst det område, du bor i?"
Kortlægningen viser med lige under 83,8%, at markant flest respondenter bor i en større by, defineret som en by med over 100.000 indbyggere. Med 9,8% bor der næstflest respondenter i en by eller forstad til en by med mellem 15.000 og 100.000 indbyggere.

Graf 6 - Kønsidentitet



Graf 7 - Identificerer respondent sig som etnisk minoriseret



Graf 6 - "Hvad er din kønsidentitet?"
Kortlægningen viser, at 60,2% af spørgeskemaets respondenter identificerer sig som cis-mænd. 32,8% af respondenterne identificerer sig som cis-kvinde, og 6,2% af respondenterne identificerer sig ikke som ciskønnet. For at belyse hvordan kategorierne er opdelt, er kønsidentiteterne kodet som "Ikke-ciskønnet" listet nederst.

Graf 7 - "Identificerer du dig som værende en del af en etnisk minoritet?"
Kortlægningen viser, at 87,6% af respondenterne ikke identificerer sig som en etnisk minoriseret, hvorimod 10,5% af respondenterne identificerer sig som være etnisk minoriserede.

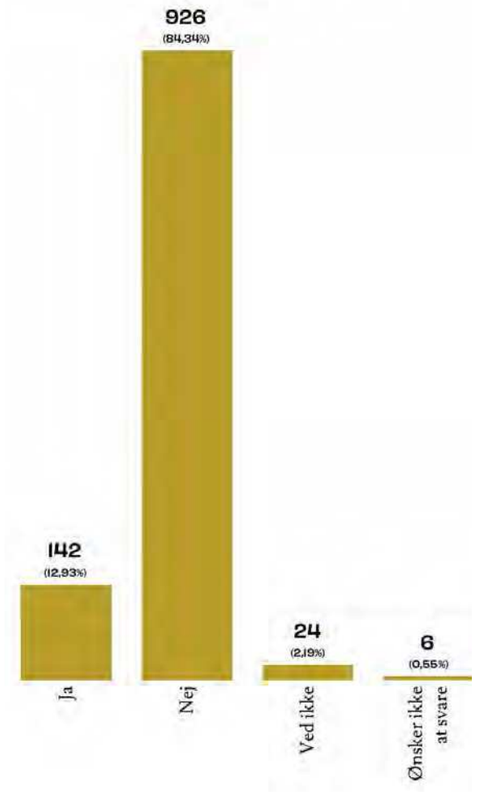
BESVARELSER FRA "IKKE-CISKØNNET" KATEGORIEN:

Non-binær, transmand, queer/kvinde, queer/mand, queer, kvinde/androgyn, interkønnet, non-binær trans, transkønnet, trans kvinde, trans woman, questioning kvinde, androgyn queer, akønnet (femme), flydende transgender, transkønnet, dem

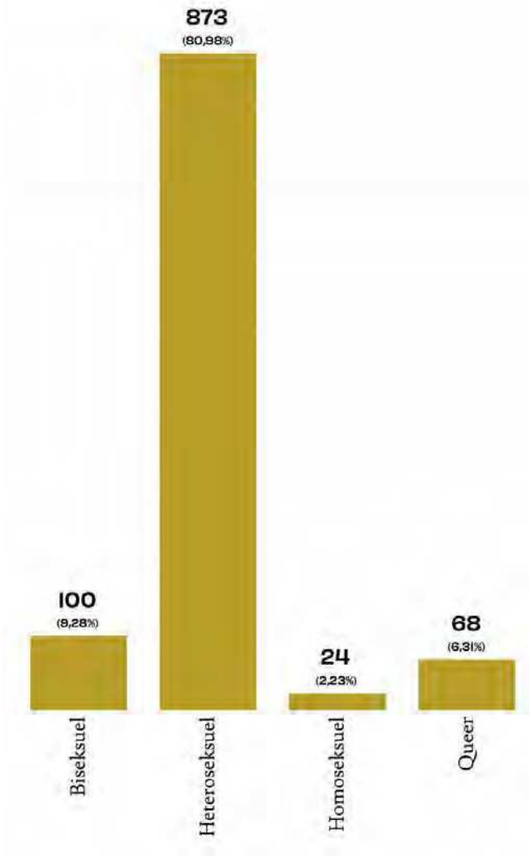
CISKØNNET:

Ciskønnet betegner personer, hvis kønsidentitet er i overensstemmelse med personens tildelte køn ved fødslen.

Graf 8 - Har respondenten en funktionsnedsættelse



Graf 9 - Seksualitet



*Begrebet funktionsnedsættelse var i spørgeskemaet defineret som fysiske handicap, neurologiske- og mentale funktionsnedsættelser og kroniske sygdomme.

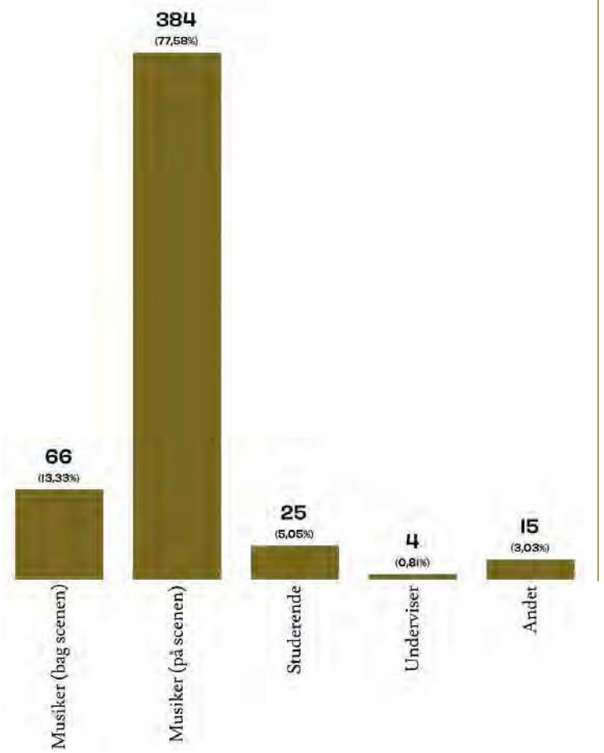
Graf 8 - "Har du funktionsnedsættelser som påvirker dig i din hverdag?"
Kortlægningen viser, at 84,3% af respondenterne ikke har en funktionsnedsættelse, og at 12.9% har en funktionsnedsættelse.

Graf 9 - "Hvilket begreb beskriver bedst din seksualitet?"
Med 81% viser kortlægningen, at den markant største del af respondenterne er heteroseksuelle. 9,3% af respondenterne er biseksuelle. 6,3% af respondenterne hører under betegnelsen queer. 2,2% af respondenterne er homoseksuelle. For at belyse, hvordan kategorierne er opdelt, er nederst en liste over hvilke seksualiteter, der er kodet som "Queer".

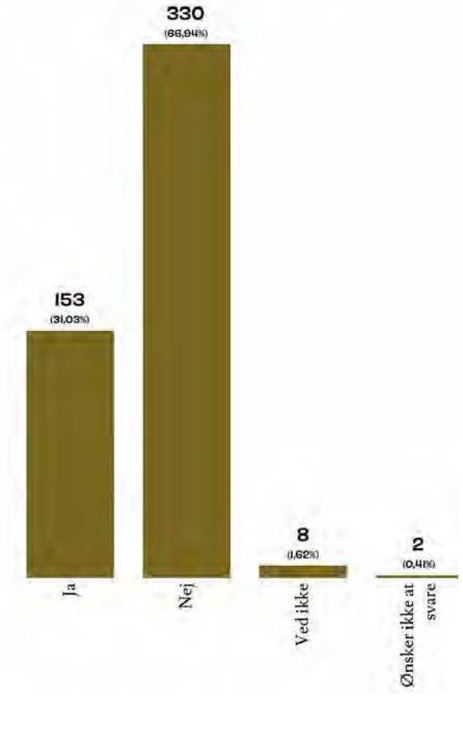
BESVARELSER FRA "QUEER" KATEGORIEN:

Queer, pan, panseksuel, flydende, asek-suel, multi-seksuel, finseksuel, lidt af hvert, Sapioseksuel, demiseksuel

Graf 10 - Primære beskæftigelse
Musiker



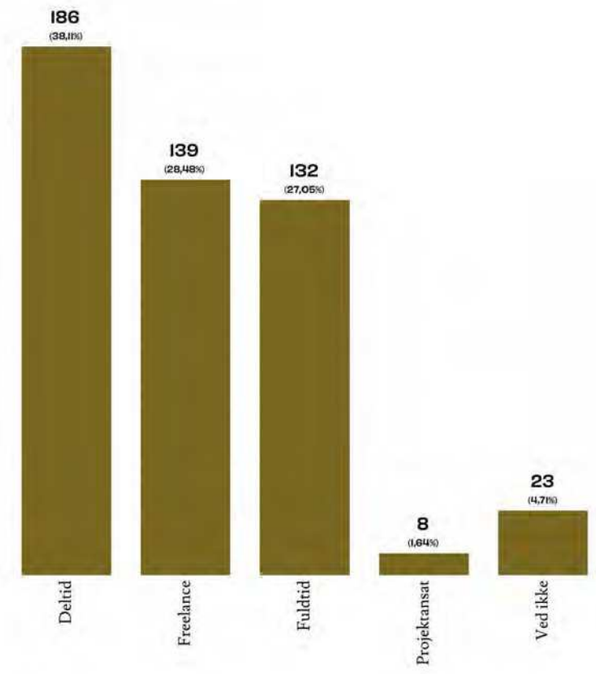
Graf 11 - Primære indkomst
Musiker



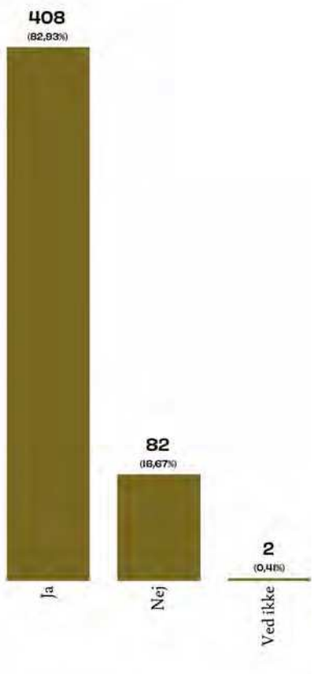
Graf 10 - "Hvilken del af din beskæftigelse i musikbranchen identificerer du dig mest med?"
Kortlægningen viser, at 77,6% af respondenterne er musikere, der identificerer sig mest som "musiker på scenen". 13,3% identificerer sig som musikere bag scenen, mens 5% identificerer sig som studerende og 0,81% som undervisere.

Graf 11 - "Er dit virke i musikbranchen din primære indtægtskilde?"
Med 66% af respondenterne har svaret, at deres primære indtægtskilde ikke kommer fra deres virke som musiker. 31% af respondenterne har svaret, at deres primære indtægt kommer fra deres virke som musiker.

Graf 12 - Omfang af virke
Musiker



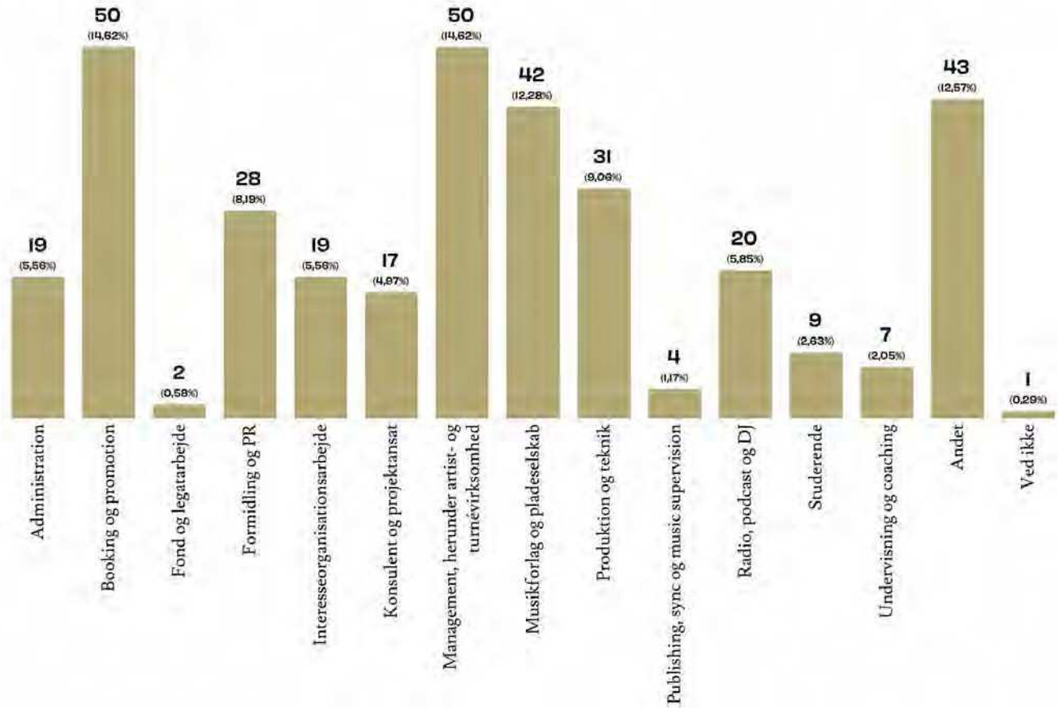
Graf 13 - Medlem af Koda
Musiker



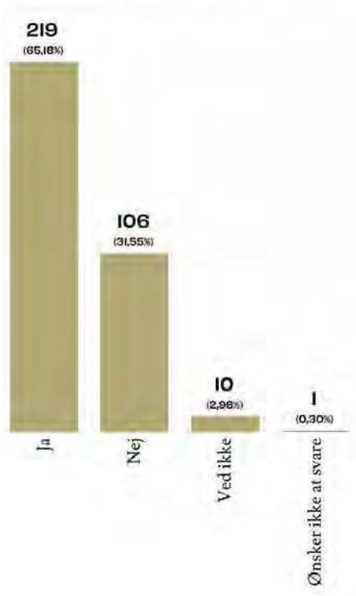
Graf 12 – "Hvilket omfang beskriver bedst dit musiske virke?"
Kortlægningen viser, at 38,1% af respondenterne har svaret, at deres virke som musiker er en deltidsbeskæftigelse. 28,5% af respondenterne er freelancere, og 27% har svaret at deres virke som musiker er en fuldtidsbeskæftigelse. 1,6% af respondenterne er projektansatte.

Graf 13 – "Er du medlem af Koda?"
Den markant største del af respondenterne er medlem af Koda med 82,9%,

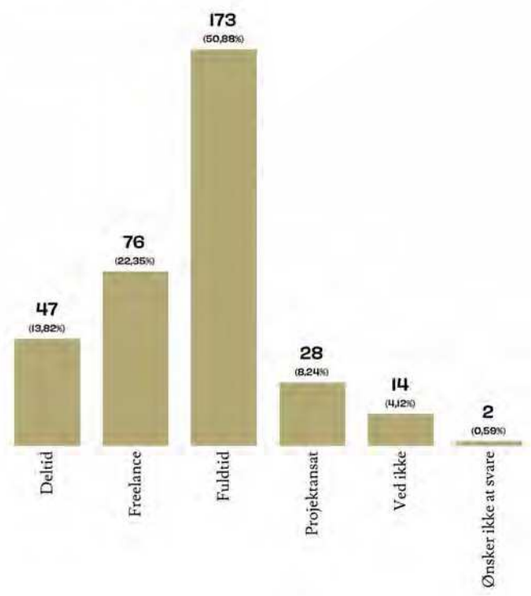
Graf 14 - Primære beskæftigelse
Musikbranchen bag scenen



Graf 15 - Primære indkomst
Musikbranchen bag scenen



Graf 16 - Omfang af virke
Musikbranchen bag scenen

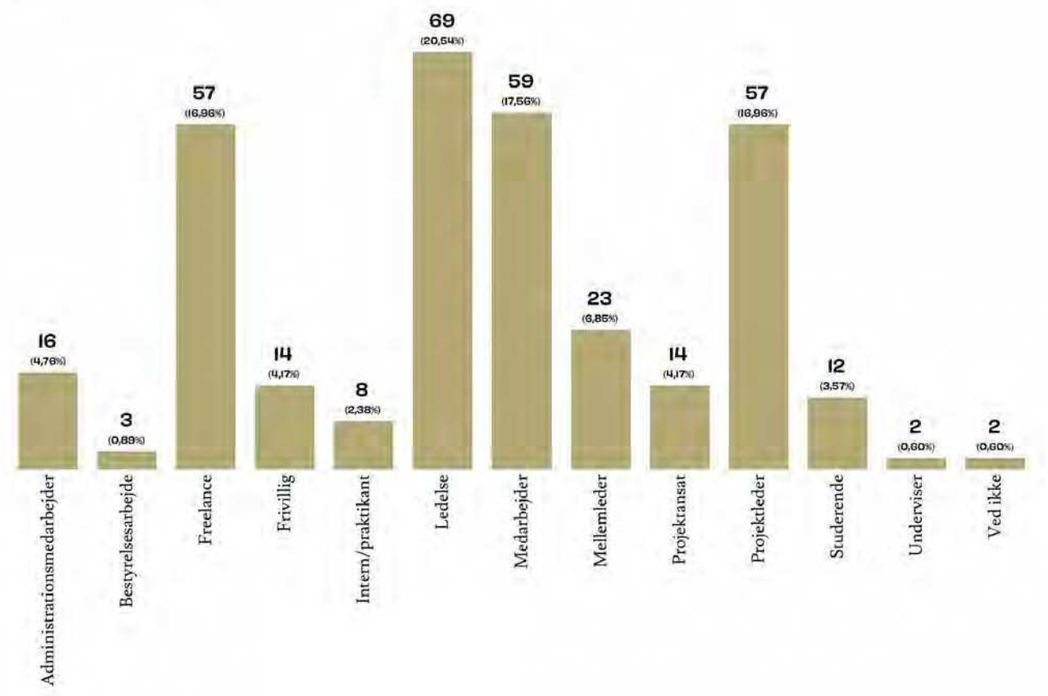


Graf 14 – "Hvilken del af din beskæftigelse i musikbranchen identificerer du dig mest med?"
Kortlægningen viser, at respondenterne tilsammen har en bred baggrund i musikbranchen. Der er flest respondenter som arbejder indenfor management med 14,6% og i booking/promotion også med 14,6%. 12,3% arbejder indenfor musikforlag eller pladeselskaber. 12,6% af respondenterne har svaret "Andet". Mange har her svaret, at de har et så sammensat arbejdsliv, at de ikke udelukkende kan vælge én kategori.

Graf 15 – "Er dit virke i musikbranchen din primære indtægtskilde?"
65,2% af respondenterne har svaret, at deres virke i musikbranchen bag scenen er deres primære indkomst. 31,6% af respondenterne har svaret, at deres virke i musikbranchen ikke er deres primære indtægtskilde.

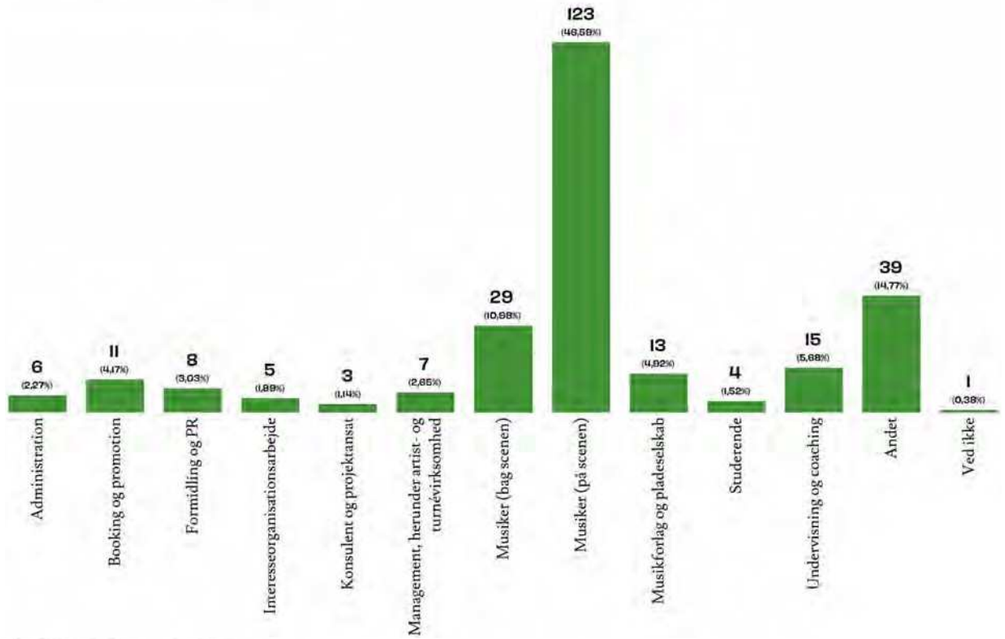
Graf 16 – "Hvilket omfang beskriver bedst dit virke?"
50,9% af respondenterne arbejder fuldtid med deres virke i musikbranchen bag scenen. 32,4% arbejder freelance, og 13,8% arbejder deltid. 8,2% er projektansatte.

Graf 17 - Arbejdstitel
Musikbranchen bag scenen

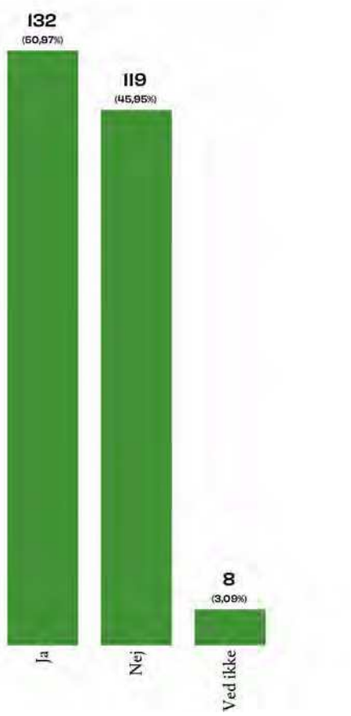


Graf 17 – "Hvilken titel beskriver bedst dit virke i musikbranchen?"
Med 20,5% viser kortlægningen, at der er flest respondenter med arbejdstitlen "Ledelse". Med 0,6% er der færrest undervisere.

Graf 18 - Primære beskæftigelse
Musiker & musikbranchen bag scenen



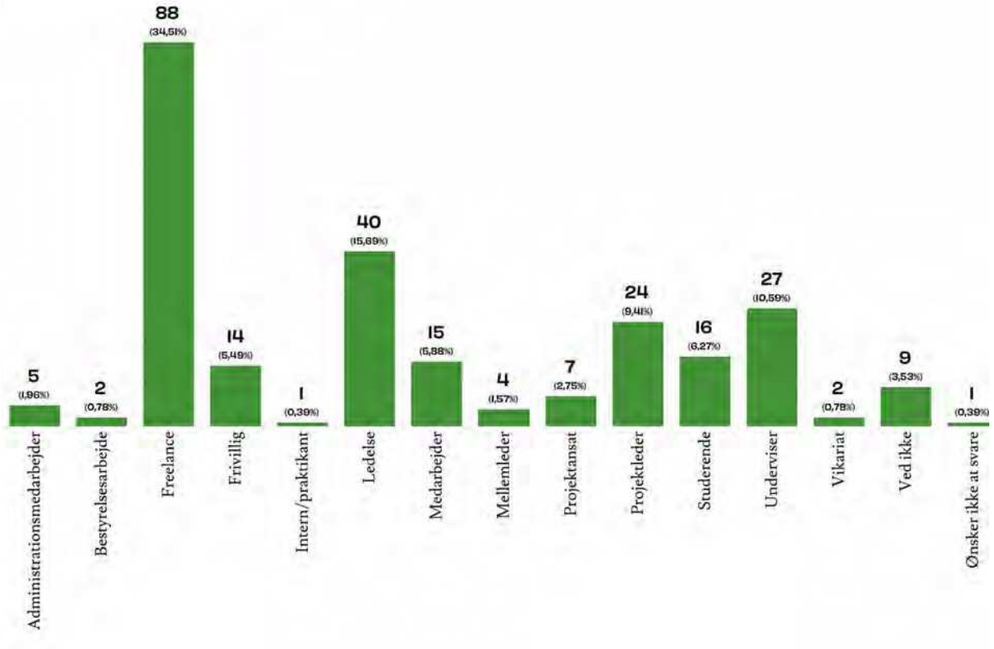
Graf 19 - Primære indkomst
Musiker & musikbranchen bag scenen



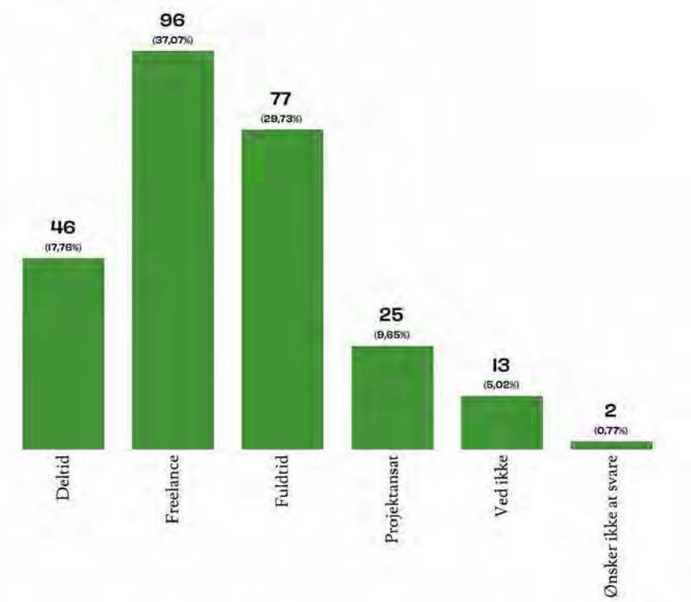
Graf 18 - "Hvilken del af din beskæftigelse i musikbranchen identificerer du dig mest med?"
Kortlægningen viser, at af dem der både er musikere og arbejder i musikbranchen identificerer 46,6% sig mest som musikere. 14,8% har svaret "Andet". Lige under 11% identificerer sig som musikere bag scenen. Resten fordeler sig nogenlunde ligeligt på forskellige dele af musikbranchen bag scenen.
Der var en fejl i svarmulighederne som betød, at der var færre svarmuligheder, end der burde.

Graf 19 - "Er dit virke i musikbranchen din primære indtægtskilde?"
Lige under 51% af respondenterne har svaret at deres primære indtægtskilde er i musikbranchen. Lige under 46% har svaret nej.

Graf 20 - Arbejdstitel i branchen
Musiker & musikbranchen bag scenen



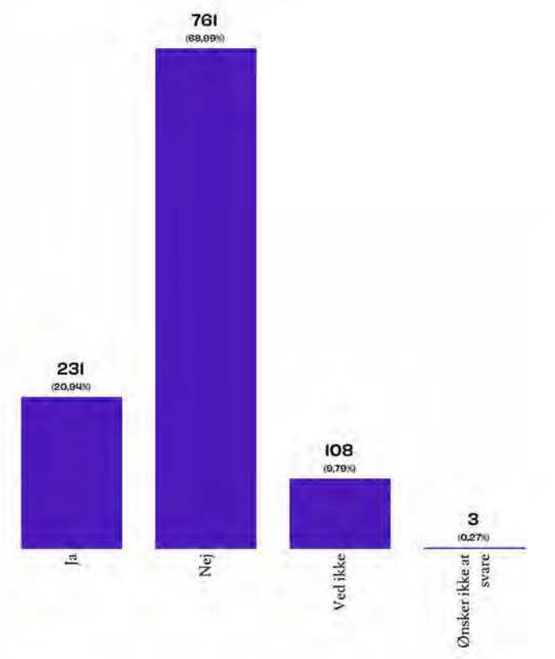
Graf 21 - Omfang af virke
Musiker & musikbranchen bag scenen



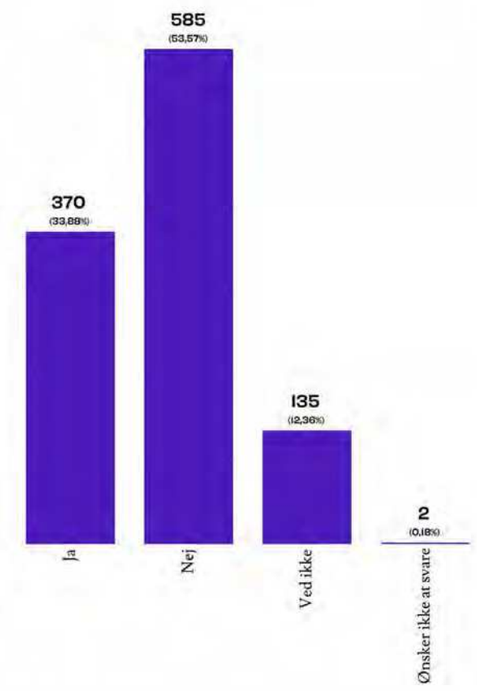
Graf 20 - "Hvilken titel beskriver bedst dit virke i musikbranchen?"
Af de respondenter, der både er musikere og arbejder bag scenen i musikbranchen, arbejder den markant største del freelance med 34,5%. Resten fordeler sig på de resterende muligheder, hvoraf 15,7% af respondenternes titel er "Ledelse", og 0,4% er "Intern/praktikant".

Graf 21 - "Hvilket omfang beskriver bedst dit virke?"
37% af respondenterne har svaret, at omfanget af deres virke er freelance. 29,7% arbejder fuldtid, 17,8% arbejder deltid, og 9,65% er projektansatte.

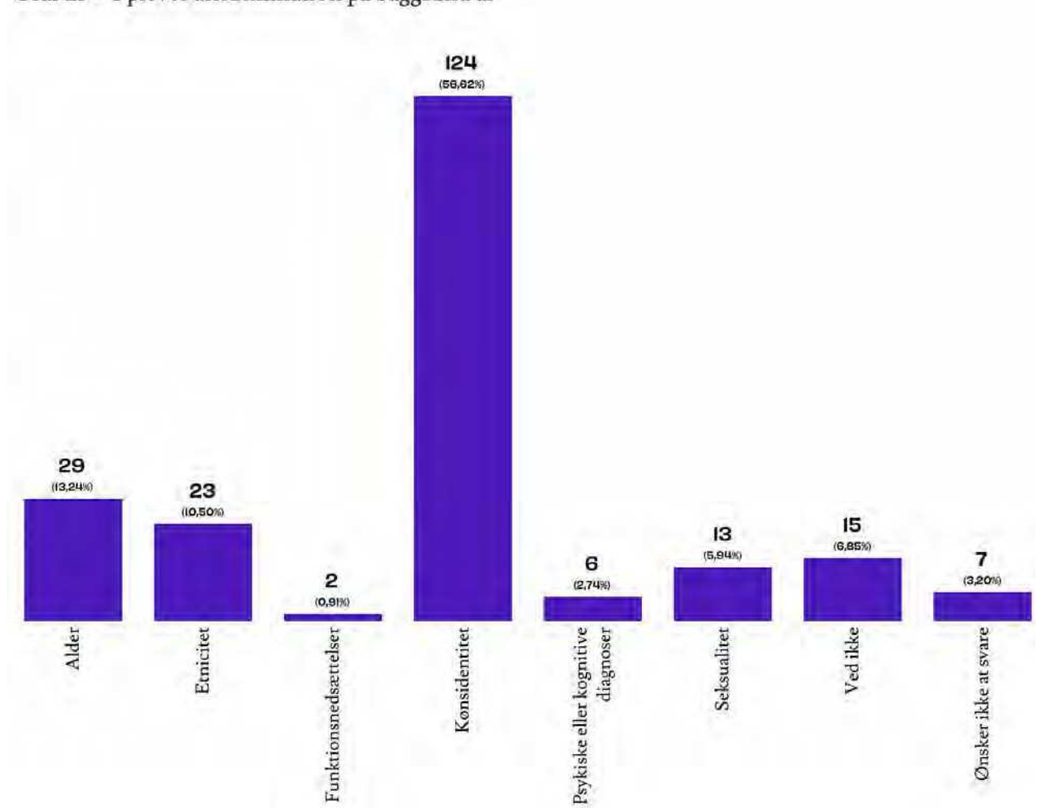
Graf 22 - Oplevet diskrimination



Graf 24 - Overværet diskrimination af andre



Graf 23 - Oplevet diskrimination på baggrund af



*Spørgsmålets definition på diskrimination: Forskelsbehandling, nedsættende sprogbrug, karrieremæssige begrænsninger, ansættelsesbias, kompetenceundervurdering, trusler, krænkelser mm.

Graf 22 - "Har du oplevet diskrimination i forbindelse med dit arbejde i musikbranchen inden for de sidste 12 måneder?"
Kortlægningen viser, at 20,9% af respondenterne har oplevet diskrimination indenfor de seneste 12 måneder. 68,9% svarede, at de ikke havde oplevet diskrimination.

Graf 23 - "Hvis ja, hvad oplevede du at diskriminationen var på baggrund af?"
Den markant største årsag til oplevet diskrimination er respondentens kønsidentitet med 56,6%. Den næststørste er respondentens alder med 13,2%.

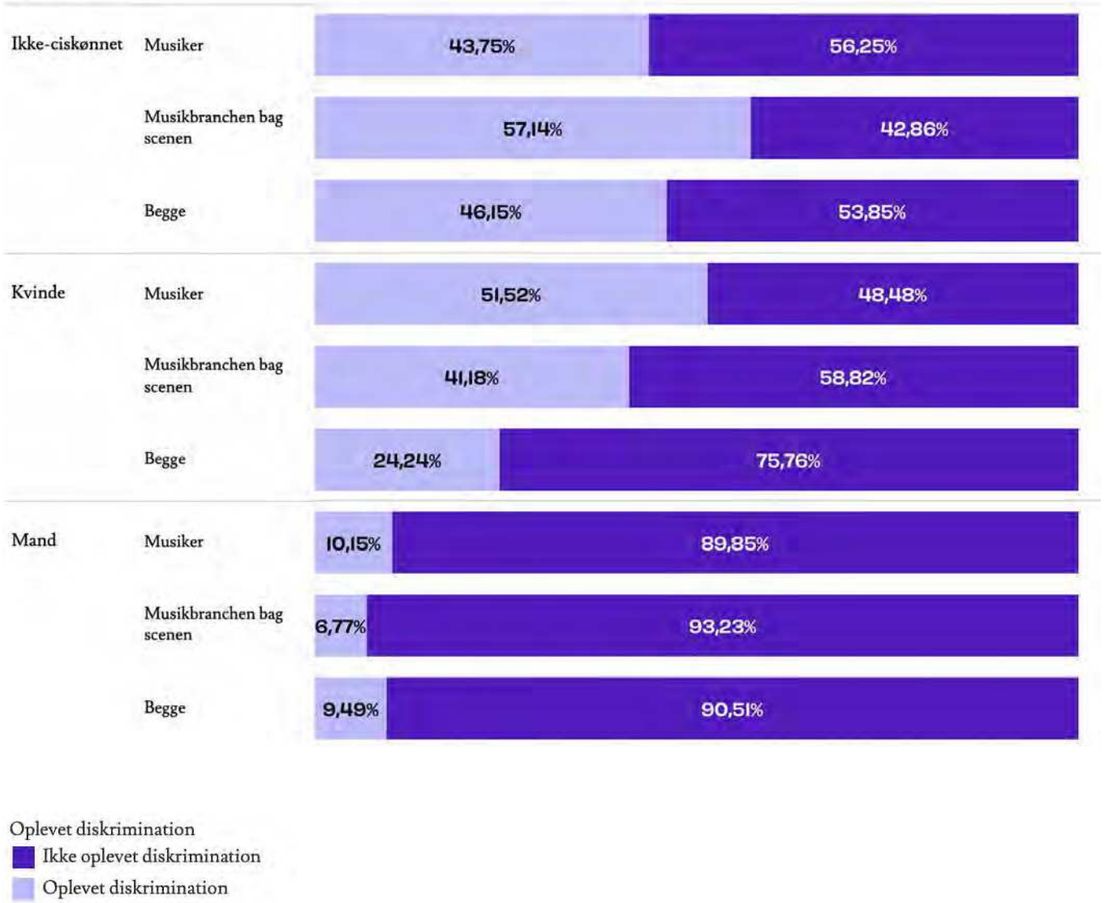
Graf 24 - "Har du overværet diskrimination imod andre i forbindelse med dit arbejde i musikbranchen inden for de sidste 12 måneder?"
33,9% har svaret, at de har overværet diskrimination af andre i løbet af de seneste 12 måneder, og 57,5% har svaret, at de ikke har.

Graf 25 - Kønsidentitet
Oplevet diskrimination

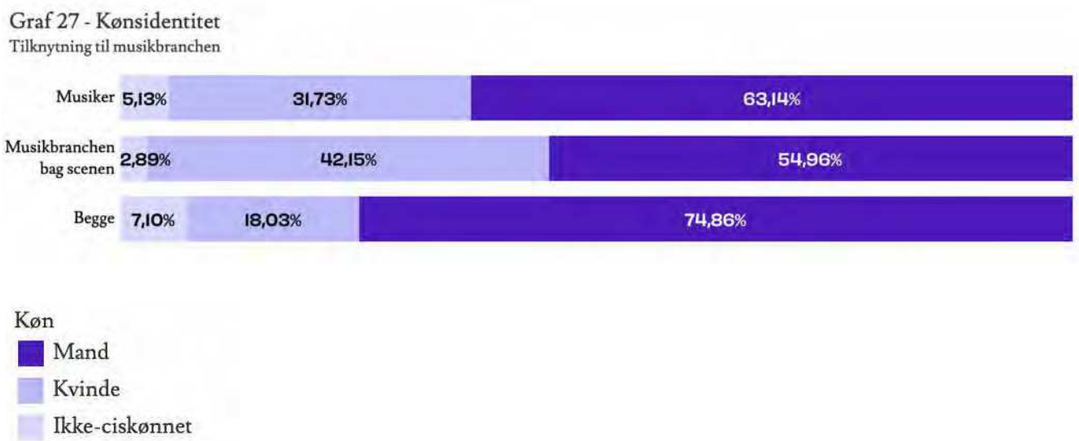


Graf 25 - Kønsidentitet og oplevet diskrimination.
Der er en markant forskel på oplevet diskrimination i korrelation med respondentens kønsidentitet. 47,2% af respondenterne i kategorien ikke-ciskønnet har oplevet diskrimination i løbet af de seneste 12 måneder. Identificerer respondenten sig som kvinde, er der 41,2% som har oplevet diskrimination. Identificerer respondenten sig som mand, er der lige under 9%, som har oplevet diskrimination i løbet af de sidste 12 måneder.

Graf 26 - Kønsidentitet og tilknytning til musikbranchen



Graf 26 - Kønsidentitet og oplevet diskrimination fordelt på tilknytning til musikbranchen.
Grafen viser fordelingen udfra tilknytning til musikbranchen. Der er højest risiko for have oplevet diskrimination som ikke-ciskønnet, hvis man arbejder i musikbranchen bag scenen med 57,1%. Identificerer respondenten sig som kvinde, er der højest risiko for at have oplevet diskrimination som musiker med 51,5%. Identificerer respondenten sig som mand, er der ligeledes størst risiko for at have oplevet diskrimination, hvis man er musiker med 10,1%.



Graf 27 - Kønsidentitet fordelt på tilknytning til musikbranchen.
Kortlægningen viser, at der i musikbranchen bag scenen er 2,9% af respondenterne, der identificerer sig som ikke-ciskønnet, 41,2% identificerer sig som kvinder, og 55% identificerer sig som mænd. Blandt respondenterne, der er musikere, identificerer 5,1% sig som ikke-ciskønnet, 31,7% identificerer sig som kvinder, og 63,1% identificerer sig som mænd.

Graf 28 - Etnicitet
Oplevet diskrimination



Graf 28 - Etnisk minorisering/majorisering og oplevet diskrimination

Der er en markant forskel på oplevet diskrimination korreleret med etnicitet. 49,2% af de respondenter, som er etnisk minoriserede, har oplevet diskrimination i løbet af de seneste 12 måneder, hvor 19% af de etnisk majoriserede respondenter har oplevet diskrimination.

Graf 29 - Etnicitet og tilknytning til musikbranchen

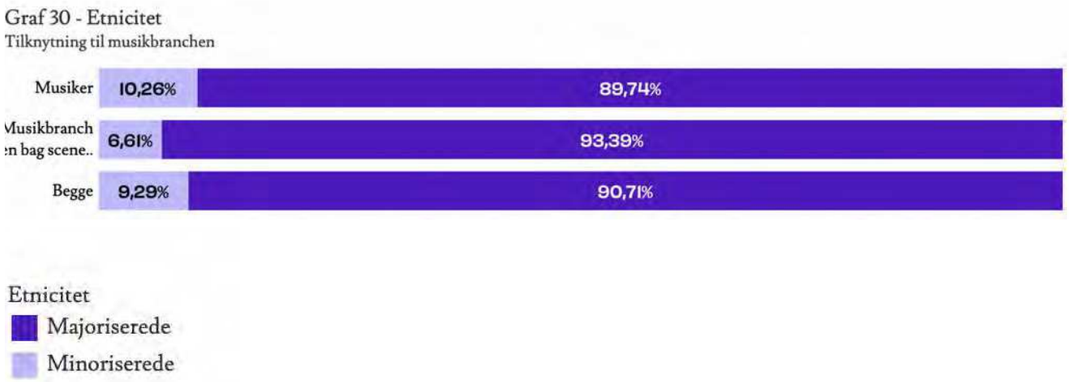
Oplevet diskrimination



Oplevet diskrimination
- Ikke oplevet diskrimination
- Oplevet diskrimination

Graf 29 - Etnisk minorisering/ majorisering og oplevet diskrimination fordelt på tilknytning til musikbranchen.

Det fremgår af grafen, at de respondenter, som er etnisk minoriserede og har oplevet diskrimination, er ligeligt fordelt blandt musikere og personer, der arbejder i musikbranchen bag scenen med 50% i begge kategorier. Respondenter som arbejder indenfor begge områder har oplevet diskrimination med 47%. Ud af de majoriserede respondenter, som har oplevet diskrimination, arbejder ca. 20,8% i musikbranchen og 22,1% som musikere, mens 11,4% arbejder indenfor begge områder.



Graf 30 - Etnisk minorisering og majorisering fordelt på tilknytning til musikbranchen.
Kortlægningen viser, at etnisk minoriserede respondenter udgør 10,3% af det samlede antal respondenter, der arbejder som musikere, samt 6,6% af de respondenter, der arbejder i musikbranchen. De etnisk minoriserede respondenter udgør 9,3% af dem, der arbejder både som musiker og i musikbranchen.

Graf 31 - Seksualitet
Oplevet diskrimination



Graf 32 - Funktionsnedsættelse
Oplevet diskrimination



Graf 31 - Seksualitet og oplevet diskrimination
Af grafen fremgår det, at 43%–44% af de respondenter, der identificerer sig som henholdsvis queer, homoseksuel og biseksuel har oplevet diskrimination. Respondenter, der identificerer sig som heteroseksuel og har oplevet diskrimination, udgør 17,3% af det samlede antal heteroseksuelle respondenter.

Graf 32 - Funktionsnedsatte og oplevet diskrimination
Af de respondenter som har en funktionsnedsættelse, har 39,8% oplevet diskrimination, mens 19,4% af respondenterne uden en funktionsnedsættelse har oplevet diskrimination.

Graf 33 - Alder
Oplevet diskrimination



Graf 34 - Region
Oplevet diskrimination



Graf 33 - Alder og oplevet diskrimination
Det fremgår i kortlægningen, at aldersgruppen, som har oplevet mest diskrimination, er respondenter i alderen 20-25 år, hvoraf 28,9% har oplevet diskrimination. I aldersgruppen 31-35 år har 25% har oplevet diskrimination. De aldersgrupper, som har oplevet mindst diskrimination er aldersgrupperne 40-49 år og 50-59 år, hvor 12-13% har oplevet diskrimination, samt aldersgruppen 60+ år, hvor kun 10,5% vurderer at have oplevet diskrimination.

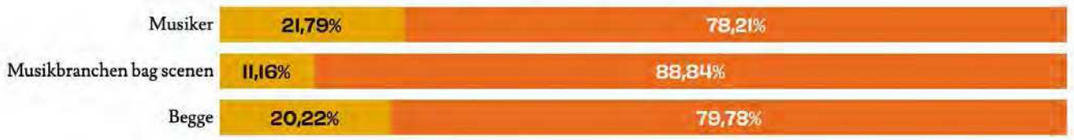
Graf 34 - Oplevet diskrimination fordelt på regioner
Kortlægningen viser, at andelen af respondenter, som har og ikke har oplevet diskrimination er nogenlunde ens fordelt på regioner. Flest af respondenterne fra Region Hovedstaden har oplevet diskrimination med 22,5% og færrest i Region Syddanmark med 17,7%.

Psykisk belastning i musikbranchen

Graf 35 - Oplevet angst



Graf 36 - Oplevet depression



Graf 37 - Oplevet stress



Graf 35 - Oplevet angst i musikbranchen
Grafen viser, at 31% af de respondenter, der arbejder som musiker, har oplevet angst. Ud af de respondenter, der både arbejder i musikbranchen og som musikere, har 24% oplevet angst. Blandt de respondenterne, der udelukkende arbejder i musikbranchen bag scenen, har 17,8% oplevet angst.

Graf 36 - Oplevet depression i musikbranchen
Af de respondenter der arbejder som musikere har 21,8% oplevet depression. 20,2% af de respondenter der både er musikere og arbejder i musikbranchen bag scenen har oplevet depression.11,2% af de respondenterne som udelukkende arbejder i musikbranchen bag scenen har ligeledes oplevet depression.

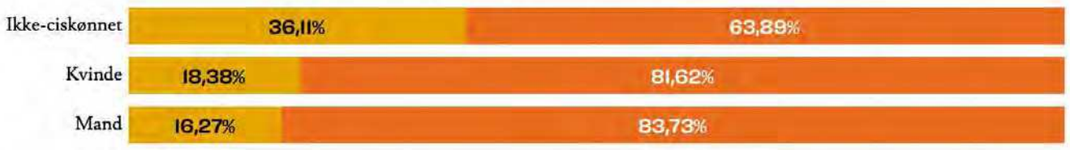
Graf 37 - Oplevet stress i musikbranchen
Af kortlægningen fremgår det, at en stor del af respondenterne, der arbejder som musikere, samt både som musiker og i musikbranchen bag scenen, har oplevet stress. Begge kategorier udgør 46,4%.
Af de respondenter, som kun arbejder i branchen, har 39,3% oplevet stress.

Kønsidentitet & psykisk belastning i musikbranchen

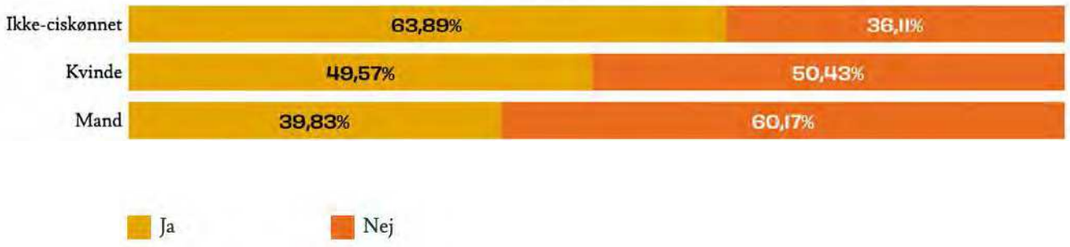
Graf 38 - Oplevet angst



Graf 39 - Oplevet depression



Graf 40 - Oplevet stress



Graf 38 - Kønsidentitet og oplevet angst

Af grafen fremgår det, at 52,3% af de ikke-ciskønnede respondenter har oplevet angst i forbindelse med deres arbejde i musikbranchen. Blandt kvinder har 33,3% oplevet angst, blandt mænd har 18,6% oplevet angst.

Graf 39 - Kønsidentitet og oplevet depression

36% af de ikke-ciskønnede respondenter har oplevet depression. 18,4% af de kvindelige respondenter har oplevet depression, og blandt de mandlige respondenter har 16,3% oplevet depression i forbindelse med arbejdet i musikbranchen.

Graf 40 - Kønsidentitet og oplevet stress

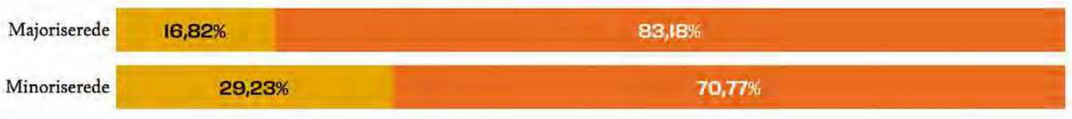
Kortlægningen viser, at gruppen af ikke-ciskønnede respondenter, som har oplevet stress, udgør 63,9% af det samlede antal ikke-ciskønnede respondenter. 49,6% af de kvindelige respondenter, har oplevet stress. Blandt de respondenter, der identificerer sig som mænd, har 39,8% oplevet stress.

Etnicitet & psykisk belastning i musikbranchen

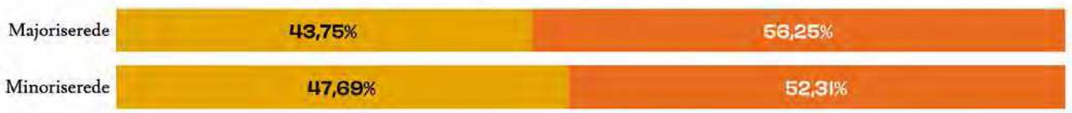
Graf 41 - Oplevet angst



Graf 42 - Oplevet depression



Graf 43 - Oplevet stress



Ja Nej

Graf 41 - Etnisk minorisering/majorisering og oplevet angst
Af de respondenter, som er etnisk majoriserede har 24% oplevet angst. 33,9% af de etnisk minoriserede respondenter har oplevet angst.

Graf 42 - Etnisk minorisering/majorisering og oplevet depression
Grafen viser, at 16,8% af de etnisk majoriserede respondenter har oplevet depression, hvilket blandt de etnisk minoriserede respondenter er 29,2%.

Graf 43 - Etnisk minorisering/majorisering og oplevet stress
43,8% af de etnisk majoriserede respondenter har oplevet stress. Af de etnisk minoriserede respondenter har 47,7% oplevet stress i forbindelse med deres arbejde i musikbranchen.

Seksualitet & psykisk belastning i musikbranchen

Graf 44 - Oplevet angst



Graf 45 - Oplevet depression



Graf 46 - Oplevet stress



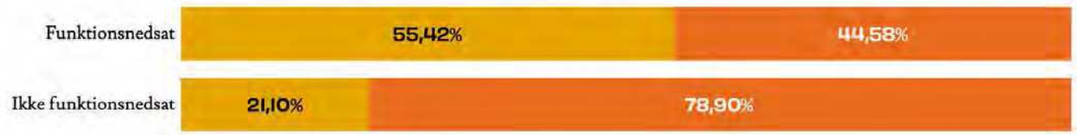
Graf 44 - Seksualitet og oplevet angst
Denne samt de to følgende grafer viser psykisk belastning fordelt på seksualitet. Heteroseksualitet er kodet som majoriserede seksualiteter. Biseksuel, queer samt homoseksuel er kodet som minoriserede seksualiteter. Af grafen fremgår det, at 19,7% af de respondenter med majoriserede seksualiteter har oplevet angst, mens 50,8% af de respondenter med en minoriseret seksualitet har oplevet angst.

Graf 45 - Seksualitet og oplevet depression
Grafen viser, at 15,2% af respondenterne med majoriserede seksualiteter har oplevet depression. Af respondenterne med en minoriseret seksualitet har 31,5% oplevet depression.

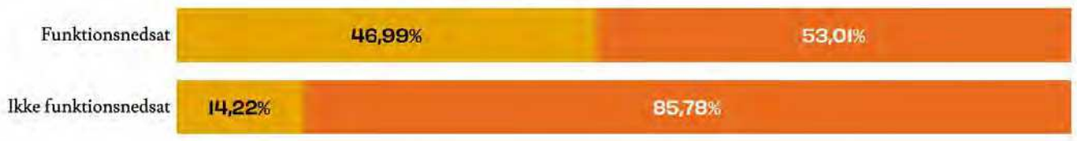
Graf 46 - Seksualitet og oplevet stress
Af respondenterne med en majoriseret seksualitet har 41,1% oplevet stress, mens 58,9% af respondenterne med en minoriseret seksualitet har oplevet stress.

Funktionsnedsættelse & psykisk belastning i musikbranchen

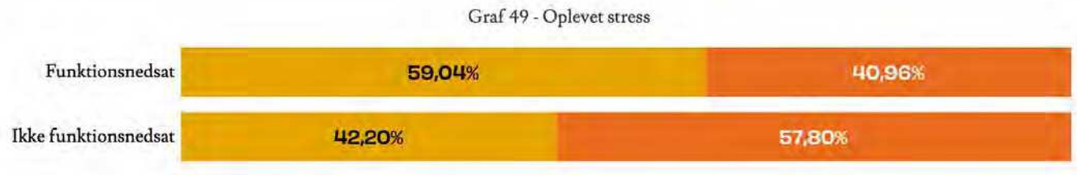
Graf 47 - Oplevet angst



Graf 48 - Oplevet depression



Graf 49 - Oplevet stress





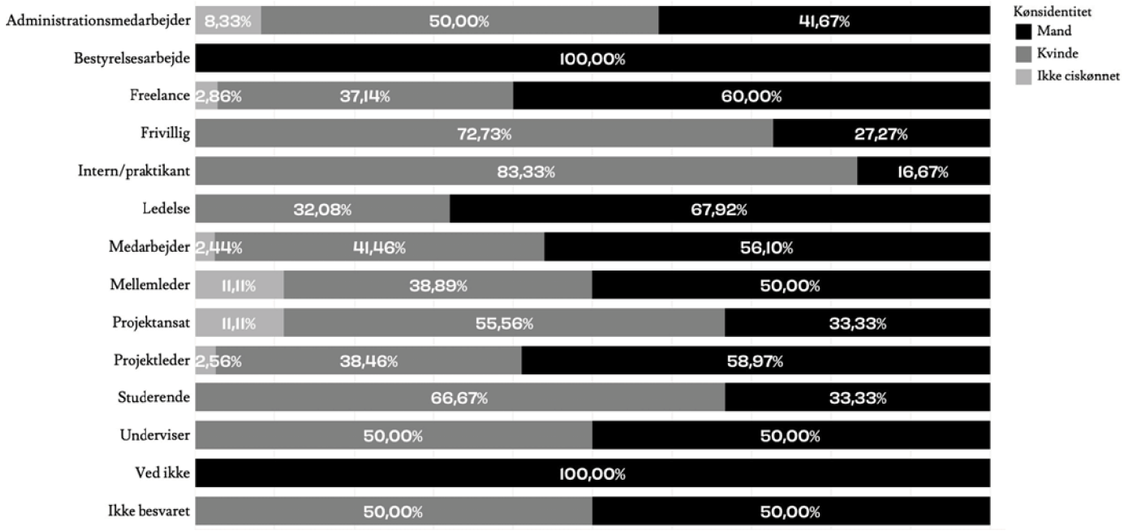
Graf 47 - Funktionsnedsættelse og oplevet angst
Kortlægningen viser, at 55,4% af respondenterne med en funktionsnedsættelse har oplevet angst i forbindelse med deres arbejde. Af respondenterne uden en funktionsnedsættelse har 21,1% oplevet angst.

Graf 48 - Funktionsnedsættelse og oplevet depression
Af grafen fremgår det at lige under 47% af respondenterne med en funktionsnedsættelse har oplevet depression, hvilket blandt de respondenter uden en funktionsnedsættelse er 14,2%.

Graf 49 - Funktionsnedsættelse og oplevet stress
Grafen viser, at 59% af respondenterne med en funktionsnedsættelse har oplevet stress i forbindelse med deres arbejde. Af respondenterne uden en funktionsnedsættelse har 42,2% oplevet stress.

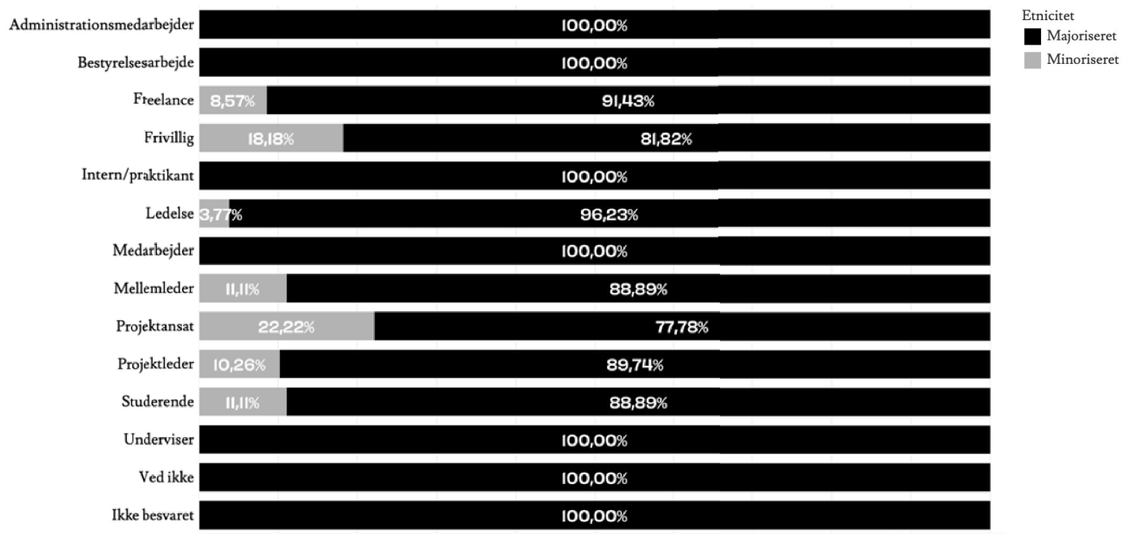
Graf 50 - Kønsidentitet & arbejdstitel i musikbranchen

Musikbranchen bag scenen



Graf 51 - Etnicitet & arbejdstitel i musikbranchen

Musikbranchen bag scenen



Graf 50 - Kønsidentitet og arbejdstitel i musikbranchen

Grafen viser respondenternes kønsidentitet fordelt på arbejdstitel i musikbranchen bag scenen. Det fremgår af grafen, at mænd udgør 100% af de respondenter, der beskæftiger sig med bestyrelsesarbejde. I kategorien Ledelse udgør mandlige respondenter 67,9%, mens kvindelige respondenter udgør 32,1%. Mænd udgør 59% af projektlederne, kvinder udgør 38,5% og ikke-ciskønnede udgør 2,6%. I kategorien "Projektansat" udgør mænd 33,3%, hvorimod kvinder udgør den største andel med 55,6%, ikke-ciskønnede udgør 11,1%. Projektledere og mellemledere er områder med den største andel af ikke-ciskønnede respondenter, efterfulgt af kategorien administrationsmedarbejdere, hvor ikke-ciskønnede respondenter udgør 8,33%. Kvinder er overrepræsenterede i kategorien frivillige, hvor de udgør 72,73%, hvorimod 27,3% er mænd, samt i kategorien "Studerende", hvor 66,7% er kvinder og 33,3% er mænd. Af respondenterne som underviser er 50% kvinder og 50% mænd.

Graf 51 - Etnicitet og arbejdstitel i musikbranchen

Af grafen fremgår det, at respondenter med en majoriseret etnicitet udgør 100% af administrationsmedarbejdere, bestyrelsesarbejdere, intern/praktikanter, medarbejdere og undervisere. Kategorierne projektansat og frivillig har den største andel af respondenter med en minoriseret etnicitet med henholdsvis 22,2% og 18,2%. Derudover udgør de 11,1% af de studerende, 10,3% af projektlederne, 11,1% af mellemlederne, 3,8.% af lederne, og 8,57% af freelancerne.

ANOTHER LIFES KOMMENTARER TIL KORTLÆGNINGEN

Den danske musikbranche er sammensat af flere forskellige afdelinger, og mange som arbejder i den danske musikbranche har ikke et entydigt svar på, hvad deres virke er. På grund af musikbranchens kompleksitet, og da der ikke førhen har været lignende undersøgelser af musikbranchen i Danmark, har der været en række udfordringer, som foreningen har håndteret undervejs. Udfordringerne har omhandlet spredningen af spørgeskemaet samt oprettelsen af kategorierne, som afgrænser musikbranchens arbejdsområder. Kortlægningen afspejler og bekræfter, at aktører i den danske musikbranche har et sammensat arbejdsliv. Mange arbejder både som musikere og bag scenen i musikbranchen. Særligt de respondenter som arbejder bag scenen har svaret bredt på spørgsmålet vedrørende deres beskæftigelse i musikbranchen. Det betyder, at spørgeskemaet er nået ud til forskellige dele af musikbranchen. Flere har pointeret, at de har forskellige beskæftigelser, og derfor ikke udelukkende identificerer sig indenfor en enkelt del af branchen. Besvarelserne fra "Andet"-kategorierne vil blive benyttet til at forbedre svarmulighederne for at øge respondenternes mulighed for at genkende deres arbejdsliv i fremtidige spørgeskemaer.

Med 77% er der et flertal af respondenter under 36 år. Dette kan afspejle, hvordan og med hvem spørgeskemaet er blevet delt, men kan også afspejle en tendens af at musikbranchen er domineret af unge personer. Kortlægningen viser desuden, at 57% af respondenterne har været i branchen i 6-10 år eller derover. Sammenlignet med den forholdsvis unge alder, tyder det på, at mange tilknyttes musikbranchen i en tidlig alder.

Der er en stor overvægt af respondenter fra Hovedstadsområdet og fra storbyer defineret som by med over 100.000 indbygger. Dette kan både afspejle, hvem spørgeskemaet er blevet delt med, men også en generel tendens i musikbranchen til at bosætte sig tæt ved større befolkninger med mange kulturtilbud.

Fordelingen af respondenternes kønsidentitet afspejler en skævvridning, der i mange år har været bevidsthed omkring i den danske musikbranche. Det antages, at den reelle fordeling er i større ubalance, da kortlægningens opbakningen særligt har været blandt grupper, der i kortlægningen betegnes som underrepræsenterede.

Det fremgår af kortlægningen at en stor andel af respondenterne har oplevet diskrimination i løbet af det sidste år. Først og fremmest har kvindelige og ikke-ciskønnede respondenter i højere grad oplevet diskrimination end mandlige respondenter. Endvidere har næsten halvdelen af respondenterne med en minoriseret etnicitet oplevet diskrimination, hvilket er 30,2 % flere end blandt respondenterne med en majoriseret etnicitet. Respondenter med en minoriseret seksualitet har ligeledes i langt højere grad oplevet diskrimination end de heteroseksuelle respondenter. Ligeså har en større andel af respondenter med en funktionsnedsættelse oplevet diskrimination sammenlignet med respondenter uden en funktionsnedsættelse.

Kortlægningen indikerer, at der i musikbranchen, som i det resterende samfund, eksisterer strukturer der tilgodeser ciskønnede mænd, såvel som individer med majoriseret etnicitet, heteroseksuelle individer, og individer uden en funktionsnedsættelse. Det antages, at det er blandt disse grupper der eksisterer diskrimination mod kvinder og ikk-ciskønnede individer, individer med en minoriseret etnicitet, individer med en minoriseret seksualitet og individer med en funktionsnedsættelse.

Foruden oplevelsen af diskrimination, er respondenternes oplevelse af psykiske belastninger påfaldende. Særligt oplevelsen af henholdsvis angst og depression varierer i forbindelse med de uafhængige variabler/de faktorer, som er inddraget i undersøgelsen.

Over halvdelen af de ikke-ciskønnede respondenter har oplevet angst i forbindelse med deres arbejde i musikbranchen. Derudover har langt flere kvinder oplevet angst sammenlignet med mandlige respondenter. Samme mønster tegnes når man kigger på tallene for depression. 18-20 % flere ikke-ciskønnede har oplevet depression, sammenlignet med de kvindelige og mandlige respondenter.

Derudover har de etnisk minoriserede respondenter i højere grad oplevet angst sammenlignet med de etnisk majoriserede. Når man kigger på tallene for depression gør denne forskel sig igen gældende. Omkring 12,4 % flere af de etnisk minoriserede respondenter har oplevet depression sammenlignet med de etnisk majoriserede.

Halvdelen af respondenterne med en minoriseret seksualitet har oplevet angst, hvilket er 31 % flere end respondenterne med en majoriseret seksualitet. Desuden har respondenterne med en minoriseret seksualitet i langt højere grad oplevet depression end respondenterne med en majoriseret seksualitet.

Over halvdelen af respondenterne med en funktionsnedsættelse har oplevet angst i forbindelse med deres arbejde. Dette er 34,1 % flere end hos respondenterne uden en funktionsnedsættelse. Ligeledes har næsten halvdelen oplevet depression.

Kortlægningen viser, at stress er den mest udprægede psykiske belastning blandt en stor andel af respondenterne på tværs af de forskellige uafhængige variabler/bagvedliggende faktorer. Dog er der stadig en større andel af ikke-ciskønnede respondenter, kvinder, respondenter med en minoriseret etnicitet, respondenter med en minoriseret seksualitet og respondenter med en funktionsnedsættelse, der har oplevet stress, sammenlignet med de resterende respondenter.

Den næste rapport vil have større fokus på intersektionalitet og vil derfor belyse hvordan repræsentationen ser ud hvis man undersøger overlappet mellem flere identitetsmarkører. Et intersektionelt fokus bliver muligt med flere respondenter samt flere midler end hvad dette pilotprojekt har haft. Foreningen Another Life forventer, at rapporten i 2022 bliver af endnu større skala og kvalitet.

MUSIKBRANCHEN ER 15 ÅR BAGUD I FORHOLD TIL ANDRE BRANCHER

Interview

Aydin Soei

Aydin Soei er sociolog og forfatter til en række bøger med fokus på unge, etniske minoriserede, udsatte boligområder og medborgerskab. Med en fortid som journalist har han arbejdet med spørgsmålet om repræsentation i mediebranchen gennem foreningen Ansvarlig Presse. I august 2021 udkom "Nordvest-undersøgelsen" i samarbejde med Helhedsplanen i Københavns Nordvestkvarter. Undersøgelsen viser, hvordan unge i udsatte boligområders sociale adfærdsmønstre og holdninger står i kontrast til, hvilke sociale fordomme de bliver mødt med.



Foto: Zarko Ivetic

AS: Først og fremmest er det historisk med en undersøgelse med dette fokus. Det er tankevækkende, at det først er nu, vi får en undersøgelse med fokus på repræsentation, psykisk velbefindende og oplevelsen af diskrimination inden for musikbranchen. Jeg hilser virkelig den her undersøgelse velkommen og håber, at den kan slås sammen med en bredere diskussion, da undersøgelsens resultater også gør sig gældende i det øvrige samfund.

De grupper, som i størst grad oplever negativ forskelsbehandling, er kvinder samt seksuelle- og etniske minoriserede. Generelt for diskriminationsmålinger i Danmark svarer ca. dobbelt så mange etniske minoriserede, at de bliver udsat for diskrimination i løbet af det seneste år, hvilket typisk skyldes hudfarve eller religion. Blandt majoriserede danskere handler det oftere om alder og køn. I vestlige og danske diskriminationsundersøgelser er den eneste gruppe, som er relativt fritaget, hvide mænd i aldersgruppen 35-55 år. Desto yngre du er, desto større er sandsynligheden for, at du bliver udsat for negativ forskelsbehandling. Når man en vis alder, kan der opstå en aldersdiskrimination, hvilket igen hovedsageligt er rettet mod kvinder, seksuelle og etniske minoriserede.

AL: Er der noget i datasættet, du umiddelbart bider mærke i?

AS: Denne undersøgelses tal er påfaldende og markante. Ved spørgsmålet om oplevelsen af diskrimination viser tallene, der omhandler køn, for eksempel at der er mere end fire gange så mange kvinder, som oplever diskrimination i forhold til mænd. Denne meget store overrepræsentation viser, at der i musikbranchen er et markant problem med negativ forskelsbehandling på baggrund af køn, og der må derfor være tale om en kultur, som er maskulint giftig; en kultur, hvor kvinder og kønsminoriserede holdes udenfor. Det samme gør sig gældende ved spørgsmålet om etniske minoriserede. Her svarer halvdelen ja til at have oplevet diskrimination, hvor det blandt majoriteten kun er en femtedel. Igen en meget markant overrepræsentation, om end ikke overraskende. I forhold til spørgsmålet vedrørende psykiske belastninger går de markante tal på baggrund af køn, seksuelle og etniske minoriserede igen, på trods af at man i mediebilledet promoverer flere og flere minoriserede artister.

„JEG HÅBER, AT DEN HER UNDERSØGELSE KAN GIVE ANLEDNING TIL EN STØRRE DISKUSSION."

AL: Tallene viser, at forholdene for minoriserede personer i den danske musikbranche ikke er acceptable. Resultaterne understøtter derfor et behov for, at musikbranchen diskuterer, men også handler på problematikkerne.

AS: Disse tal peger implicit på, at der er et uudtalt hierarki i musikbranchen. Det hierarki eksisterer også i det øvrige samfund, men på nogle punkter er det langt mere udtalt i musikbranchen. Blandt musikere er det de kvindelige, som er overrepræsenterede, når det kommer til negativ forskelsbehandling. Der eksisterer åbenbart et ophøjet billede af den hvide, mandlige musiker som værende i toppen af hierarkiet, hvor kvindelige og kønsminoriserede musikere befinder sig i en kultur, et hierarki eller blandt nogle koder, der synes ekskluderende.
Jeg håber, at den her undersøgelse kan give anledning til en større diskussion.

Ikke alle koder har nødvendigvis noget at gøre med, at man er queer, etnisk og/eller seksuelt minoriseret, men skyldes i samme grad, at koderne dannes blandt den øvre middelklasse. Vokser man op i arbejderklassen eller med flygtningeforældre, kommer man fra en baggrund, hvor forældre i højere grad presser på for, at deres børn skal vælge en uddannelse med sikrede arbejdsmuligheder? I den øvre middelklasse opdrages man til at vælge frit, da det stærke familiefundament vil kunne hjælpe, hvis man vælger forkert. Der er ikke foretaget undersøgelser af dette, men mit klare bud er, at kreative uddannelsesinstitutioner eksempelvis er mere prægede af middelklassen og opefter end øvrige danske uddannelsesinstitutioner. Er man vokset op i den øvre middelklasse med forældre med højt uddannelsesniveau, bliver der skabt en kultur med usynlige koder for dem, der ikke kommer fra samme klassebaggrund.

Musikbranchen skal finde ud af, hvad det er for en kultur, der gør sig gældende, og hvilke koder som skal læres for at befærde sig kulturen. I forhold til uformel netværksdannelse vil folk være tilbøjelige til at hjælpe dem, der ligner dem selv, og som de er trygge ved. Hvis der pludselig sidder en person, der er queer, taler om Black Lives Matter og kalder én ud eller lignende, trækker mange sig ofte tilbage. Samme tendens gør sig gældende i de øverste lag af erhvervslivet, hvor det uformelle netværk, de skjulte koder og den uformelle socialisering er med til at skabe status quo.

„OFTE TALER VI MERE OM MINORISEREDE, END VI TALER MED DEM."

AL: Undersøgelsen peger på, at der opstår et kulturelt problem, når minoriserede træder ind i musikbranchen. Har du et bud på, hvordan man for alvor skaber forandring og kulturændringer?

AS: Der skal være repræsentanter fra den øverste branche, der for alvor skaber forandring. Desuden kan man undersøge, hvordan pengene bliver givet til forskellige projekter, samt hvem der modtager støtte fra Kunstfonden, private fonde osv. Er der tale om en skævhed, og skal man foretage positiv særbehandling af de underrepræsenterede? Kvoter er langt mere kontroversielle i Danmark end i Sverige eller USA, men kan godt være ekstra opmærksom på dem, som bliver negativt diskriminerede, uden at lave deciderede procentkvoter. Psykisk belastning handler f.eks. ikke blot om at blive forulempet, men i lige så høj grad om usynliggørelse; en langt mere udbredt form for diskrimination end fysiske og verbale konfrontationer. De fleste mennesker har tillært sig, hvad man må og ikke må, men dét at blive gjort usynlig i en branche, hvor majoriserede bliver tilgodeset, har formodentlig større betydning. Ofte taler vi mere om minoriserede, end vi taler med dem.

Der er en parallel i forhold til mediebranchen. I 2007 valgte vi med foreningen Ansvarlig Presse, at antallet af journalister med etnisk minoritetsbaggrund ikke var det afgørende, da etnisk minoriserede journalister blev pålagt bestemte arbejdsopgaver pga. deres minoritetsbaggrund. Altså, en total ansvarsfralæggelse, hvor minoriserede bliver *tokens* og skal bevise, at medierne ikke bedriver strukturel racisme, da de jo har ansat Ali og Aisha. På daværende tidspunkt viste både en amerikansk og en dansk undersøgelse, at på trods af at medierne valgte at ansætte flere journalister med minoritetsbaggrund, endte størstedelen af de ansatte med at gå ned med stress, sige op og i sidste ende søge væk fra det etablerede, når de blev presset ud i at skulle typecastes eller blot få lov til at udtale sig inden for afgrænsede nyhedsområder. Denne form for repræsentationsinitiativer, hvor minoriserede bliver lukket ind i en branche, men ikke får lov til at udtale sig om dagligdagsoplevelser og blot skal forholde sig til, at de er minoriserede, skaber ingen forandring. Blot fordi der er flere minoriserede borgere i samfundet, ændres repræsentationen i musikbranchen ikke, hvis kulturen stadig opleves ekskluderende.

AL: Vi har i denne omgang været nødt til at afgrænse spørgeskemaet. Derfor har vi ikke spurgt ind til eksempelvis socialklasse og religion, vel vidende at det har stor indflydelse.

AS: Socialforskere bliver ofte overraskede over, hvor meget spørgsmålet om religion betyder, særligt islams betydning i Danmark. Kombinationen af hudfarve og religion betyder noget. Der er forskel på at være sort dansker og sort muslimsk dansker.

Det seneste års dæmonisering af eksempelvis dansk-somaliere handler i den grad om, at de anses for at være muslimer. Undersøgelser af afvisninger i døren på klubber, spillesteder osv. i nattelivet viser jo, at sandsynligheden for at blive lukket ind på eksempelvis Søpavillonen er markant mindre, hvis man har somaliske rødder. Kvinder, som bærer tørklæde, er ligeledes mere eksponerede for diskrimination, og hvor ofte ser man eksempelvis en kvinde med tørklæde stå på den danske mainstream musikscene?

Derudover er det dybt problematisk, hvis pladeselskaber eksempelvis ønsker at promovere hudfarve, queerness osv., fordi det er populært, og der er penge i det, men ikke griber i egen barm og bidrager til en større diskussion og handlingsplan omkring eksklusionsmekanismer og psykisk trivsel i branchen. Hvis vi kort ser bort fra minoriserede, er det faktum, at fire gange flere kvinder end mænd oplever diskrimination, i sig selv himmelråbende!

TOKENISME/TOKEN:

Som begreb dækker tokenisme over en symbolsk, performativ handling udført for at fremstå mangfoldig og progressiv og samtidig aflede beskyldninger om forskelsbehandling. Eksempelvis kan en bestyrelse, en booker eller en underviser invitere en minoriseret person til at indgå i et miljø eller på et koncertprogram udelukkende for at skabe symbolsk balance.

VI SKAL HAVE ANTIDISKRIMINATION PÅ DAGSORDENEN PÅ LEDELSESNIVEAU

Interview

Tess S. Skadegård Thorsen

Tess S. Skadegård Thorsen er forsker med en ph.d. i racialiseret repræsentation i dansk film fra 2020. I de seneste år har hun arbejdet bredt med forskning inden for køn, repræsentation og diskrimination i de kreative brancher. Hun har undervist på på Center for Køn, Seksualitet og Forskellighed på Københavns Universitet og arbejder ved siden af med rådgivning på tværs af de kreative brancher om repræsentationsspørgsmål, typisk i kreative processer eller i bestyrelsesprocesser.



Foto: Tai Skadegård Thorsen

AL: Implicit er der en forventning om, at øget repræsentation vil forbedre vilkårene i de kreative brancher. Hvordan bør organisationer og virksomheder have fokus på repræsentation?

TSST: I min forskning skelner jeg mellem misrepræsentation og underrepræsentation. Underrepræsentation fokuserer på den numeriske fordeling i en branche, mens ved misrepræsentation begynder vi at grave ned i, hvad vi foretager os: Hvilke genrer befinder vi os i, hvilken slags musik vi får lov at lave, hvordan musikken lyder, hvem vi forventer at have publikumsgrupper hos, hvordan vi bliver finansieret og markedsført osv. Det store fokus på underrepræsentation, dvs. hvor mange der faktisk er repræsenterede, baseres på implicitte forventninger og forståelser af repræsentation. Løsningen reduceres til blot at handle om, at der skal være minoriteter til stede, og det interessante ved den præmis er en implicit konsumerisme: Vi vil gerne forbruge andre. Man skaber et narrativ, hvor man ønsker flere perspektiver med forventning om, at de bidrager med noget nyt, noget 'eksotisk' eller noget 'andet'. Hvis man eksempelvis fik flere kvindelige sangskrivere, ville man få flere 'kvindesange', eller hvis man øger antallet af etniske minoriteter, øges antallet af 'etnisk' musik. Den præmis er problematisk, fordi vi ikke forventer samme identitetspolitiske repræsentation af eksempelvis hvide, mandlige musikere, der reducerer deres musik til 'hvid musik' eller 'mandemusik'. For hvad nu, hvis man reducerer kunstnere til et identitetsparameter får lov at være i en musikbranche og får lov at repræsentere dette? Dette er blot få eksempler, men der er mange flere problemstillinger, når vi taler om numerisk repræsentation. Det er derfor vigtigt også at fokusere på misrepræsentation, og hvordan vi er til stede.

AL: Når man taler om diversitetsarbejde og repræsentation, er *intersektionalitet* et begreb, der fylder mere og mere. Hvad står begrebet for?

TSST: Jeg arbejder altid intersektionelt, altså på tværs af undertrykkelsesakser. På engelsk kalder man dem for *axes of oppression*, og på dansk bruger man ofte *diskriminationsgrundene*. Der findes formelle undertrykkelsesakser, som er omfattet af loven, men også undertrykkelsesakser, der ikke er det endnu. Undertrykkelsesakser kan f.eks. være køn, seksualitet, klasse, hudfarve, handikap, religion, racialisering osv. Begrebet *intersektionalitet* kan spores tilbage til den amerikanske juraprofessor Kimberlé Williams Crenshaw, som i slutfirserne og starthalvfemserne bemærkede, at jurasystemet kun var designet til at adressere én form for undertrykkelse ad gangen: en sort kvinde oplever ikke blot racisme og sexisme, men racistisk sexisme og sexistisk racisme, da de to kategorier informerer hinanden. Kimberlé Crenshaws intersektionalitetsteori, informeret af sort queer-feminisme, sætter ord på disse former for undertrykkelse, der foregår i mødet mellem forskellige kategoriseringer.

RACIALISERING:

Racialisering betegner en proces, der pålægger en befolkningsgruppe værdier ud fra deres biologiske eller kulturelle kendetegn, eksempelvis beklædning, hudfarve, livsstil, sprog og traditioner. Racialisering indebærer, at en gruppe identificeres som sammenhængende eller afgrænset med udgangspunkt i race-baserede logikker om forskellighed.

„LØSNINGEN REDUCERES TIL BLOT AT HANDLE OM, AT DER SKAL VÆRE MINORITETER TIL STEDE, OG DET INTERESSANTE VED DEN PRÆMIS ER EN IMPLICIT KONSUMERISME: VI VIL GERNE FORBRUGE ANDRE."

AL: Hvordan anvendes intersektionalitet inden for kulturbrancherne i dag?

TSST: *Intersektionalitet* er blevet populariseret, men bliver også ofte misbrugt: I virkeligheden er intersektionalitet et begreb, der forudsætter, at vi hele tiden tænker på tværs af de her diskriminationsgrunde, ikke blot som separate, men altid som overlappende og fællesinformerende. Hvis man f.eks. kigger på musikbranchen, og kun har blik for 'etnicitet', kan man være tilbøjelig til kun at fokusere på antallet af unge minoritetsracegjorte mennesker, som er kommet ind i musikbranchen de seneste par år. Man kan kigge på en artist som Artigeardit, som topper hitlisterne, og blive opmuntret. Men anvendes et intersektionelt blik, vil man forstå, hvordan køn informerer, hvilke minoriteter der kommer frem, hvordan mange af dem, der er kropskapable unge brune mænd, rammesættes, behandles og italesættes på måder, der lever op til en bestemt form for stereotyp. Mange bliver styret af deres producere, managere og gennem infrastrukturen til at være kunstnere og blive brandet på en bestemt måde for at passe ind og er ofte velrepræsenterede i bestemte genrer. På den måde muliggør en intersektionel vinkel at sætte spørgsmålstegn ved nogle af de ting, der kan opfattes som progressive. Vi bliver nødt til at lave dybere spadestik og finde ud af, hvad er det for nogle grupperinger og minoriteter, der føres frem i branchen, hvorfor de gør det, og hvem det gavner.

AL: Læser man om dit arbejde og forskning, støder man på begrebet *bias*. Hvad vil det sige at være *biased*, og hvordan kan det have en påvirkning på en befolkningsgruppe eller et individs muligheder i de kreative brancher?

TSST: *Bias* er blevet et kendt *buzzword* i Danmark, der egentlig betyder skævhed, skråhed eller vinkling. Diskursen om repræsentation, undertrykkelse, ulighed og diskrimination har fået øget bevågenhed i mainstreamkultur, både medier og politik, i de sidste par år. Med den samtale kommer også en samtale om *bias*, hvor vi ser flere rådgivningsfirmaer og forskere, der beskæftiger sig med bias. Den måde, vi bruger det på, når vi arbejder med uligheds- og undertrykkelsesdynamikker, er, at alle mennesker er påvirkede af de her skævheder i vores fortolkning og forståelse af andre mennesker: Vi prøver at simplificere verden, forskellighed og vores socialiserede positioner, der får os til at anskue hinanden på bestemte måder. De mest relevante bias lige nu ift. ulighed, diskrimination og repræsentation er dem, der har at gøre med identitetskategorier.

Man kan f.eks. være biased omkring forskellige minoritetsgrupper. Der er både implicitte og direkte bias; dem, vi er bevidste og ubevidste om. Psykolog Daniel Kahneman siger, at vi er mere tilbøjelige til at falde tilbage på bias, når vi tænker hurtigt og forsøger at finde logiske smutveje. Et eksempel på dette er *recency bias*, fornylighedsbias, der er en relevant bias for musikbranchen. Det kan betyde, at den musik og de kunstnere, vi har hørt eller set for nyligt, er mere tilbøjelige til at dukke op på vores nethinde, når vi tænker på nogen, vi gerne vil invitere til at spille på vores spillesteder, lytte til eller putte på vores spilleliste. Bias kan påvirke vores kompetenceforventninger ved, at vi kan komme til at forvente, at minoriserede personer mindre kompetente, og dermed påvirke, hvilke arbejdsopgaver og ansvarsområder de får. Som jeg ser det, er bias en kontinuerlig aflæringsproces. Rigtig mange træner for tiden folk i usynlige eller ubevidste bias, hvilket gør mig en smule skeptisk. Jeg har en mistanke om, at vi godt kan lide at høre om implicitte bias, fordi vi får det bedre med os selv, hvis vi kan tænke, at det ikke er intentionelt. Uanset om det drejer sig om bevidst eller ubevidst bias, er det vigtigt at forstå, at éns handlemulighed, magtposition og rolle er altafgørende for, hvordan bias bidrager til diskrimination eller ulighed. Magthaverne har et kæmpe ansvar for at forstå og minimere deres diskriminerende handlinger og de bias, de ofte bygger på.

AL: I øjeblikket sker der en udvikling i diskursen og sprogbrugen om diskrimination og repræsentation. Hvilken betydning har denne udvikling?

TSST: Folk bliver tit overvældede over hastigheden for udviklingen af sprogbrug inden for dette felt. For ti år siden var det måske mere passende at anvende skældsord, for fem år siden at sige 'de etniske', 'kulturelle mindretal' eller 'etniske minoriteter', men i dag siger man oftere 'racegjorte' eller 'racialiserede minoriteter'.

„MAGTHAVERNE HAR ET KÆMPE ANSVAR FOR AT FORSTÅ OG MINIMERE DERES DISKRIMINERENDE HANDLINGER OG DE BIAS, DE OFTE BYGGER PÅ."

Begreber som 'diversitet' og 'inklusion' begynder også at møde kritik. Jeg kan godt forstå, hvis man bliver overvældet af udviklingen, men jeg ser det som en kontinuerlig læring. Vi får øje på, hvordan vores sprog reproducerer ulighed, uanset intentionen. Noget af det vigtigste, når man arbejder med diskrimination og undertrykkelse, er at forstå, at intention ikke er vigtig: Man kan sagtens komme til at diskriminere og undertrykke, selvom man har gode intentioner. Det samme gælder selvfølgelig vores sprogbrug. Det er derfor positivt, at udviklingen rykker sig hurtigt, og at det er svært at følge med!

AL: Blot inden for det seneste år siger flere nu *minoriserede* frem for *minoriteter*.

TSST: Når jeg selv bevæger mig fra *minoritet* til *minoriseret*, skyldes det, at ordet minoritet får folk til at tro, vi har at gøre med faste størrelser, og det er det langtfra. Spørgsmålet om minoritet er bogstaveligt talt et numerisk spørgsmål, men jeg vælger at tale om kvinder som minoriserede. Selvom kvinder ikke numerisk udgør en minoritet, er de minoriserede ift. magt, ligeløn, indflydelse og høje positioner, også i de kreative brancher. Når minoritetsbegrebet bliver udtalt, bliver der ofte diskuteret antal, men man kan gøres til minoritet i måden, man bliver behandlet på ift. eksempelvis magtindflydelse. *Minorisering* og *majorisering* skifter vores fokus fra faste kategorier (og deres størrelser) til de processer, hvorved man gøres til minoritet eller majoritet. Processerne er interessante, da det er dem, vi kan ændre på.

„ANDRE DELE AF ERHVERVSLIVET HAR ALLEREDE VIST, AT FORANDRING OPPEFRA OG NED ER MEST EFFEKTIVT. "

AL: Diversitetsarbejde kan være en udfordring for store såvel som små organisationer og virksomheder. Hvor mener du, ansvaret hviler i forhold til arbejdet med forbedret og øget repræsentation i de kreative brancher?

TSST: Det er et alment kendt faktum blandt folk, som arbejder med anti-racisme, diskrimination og organisationer, at forandring kommer fra toppen. Den gentagne idé og fortælling om, at løsningen på uligheden skal komme fra minoriserede kunstnere, er med til at fastholde status quo. Andre dele af erhvervslivet har allerede vist, at forandring oppefra og ned er mest effektivt. Et overordnet perspektiv er, at forandring ikke skal være overfladisk og blot indgå i markedsføring, brochurer og hjemmesider. Det skal handle om, hvem der rent faktisk sidder i bestyrelsen.

Jeg plejer at rådgive folk til at have en *multi-level* and *multi-axis approach*. *Multi-level* betyder, at arbejdet skal foregå på flere niveauer: Man skal inkludere management, produktion, distribution, folk der arbejder i radio osv. Repræsentation bliver nødt til at være et spørgsmål, der bliver taget op i alle led af fødekæden; bestyrelsesniveau, direktionsniveau osv. Hvis man kun starter på ét niveau, risikerer man desværre at gøre mere skade end gavn. Der er mange, der, på trods af de forstår vigtigheden af at arbejde *multi-level*, f.eks. blot starter med at få flere minoriteter ind blandt de studerende på en uddannelse. Jeg er skeptisk over for, at man rekrutterer studerende ind på en uddannelse, der ikke nødvendigvis kan beskytte dem fra diskrimination. *Multi-axis approach* betyder, at man sørger for, at man ikke udelukkende fokuserer på eksempelvis køn. Køn er populært, fylder meget lige nu og er en stor minoritetsgruppe, så den bliver mere hørt. Problemet er, at der opstår initiativer, som kun hjælper de mest privilegerede kvinder: hvide, kropskapable, unge, stærke, højtuddannede, overklassekvinder. Dermed skyder man som

„JEG ER SKEPTISK OVER FOR, AT MAN REKRUTTERER STUDERENDE IND PÅ EN UDDANNELSE, DER IKKE NØDVENDIGVIS KAN BESKYTTE DEM FRA DISKRIMINATION."

virksomhed eller organisation sig selv i foden, når man fem år senere opdager, at man har fortsat sine racistiske eller ableistiske praksisser, mens man har arbejdet med køn.

AL: Der tales ofte om forbedring af rekrutteringsprocesser. Har du konkrete forslag til dette?

TSST: Før man rekrutterer minoriserede personer, er det en god idé at danne sig et overblik over, hvordan de eksisterende minoriserede personer har det i organisationen: Er de blevet fastholdt i et bestemt niveau, og bliver de behandlede på bestemte måder? I min forskning har jeg beskrevet termen *minoritetsbeskatning*, på engelsk *cultural taxation*, der omhandler, hvorvidt minoriserede personer beskattes med at skulle varetage 'diversitet'. Bliver de eksempelvis brugt på alle brochurer og flyers, bliver de inviteret, hver gang der skal være et panel omkring diversitet, er der én queer medarbejder, som altid skal være den, der står for aktiviteter til Pride? Hvis ja, bliver arbejdet i så fald lønnet? Én ting er, at det koster tid, men der opstår også en usynlig, emotionel belastning eller affektiv belastning af de minoriserede personer. Man bliver hele tiden mødt med at skulle forklare sin identifikation og minorisering, at blive positioneret og puttet i en kasse. Hvad der for visse mennesker er et neutralt samtaleemne, er for andre gentraumatiserende og kan ødelægge resten af dagen. Det kan lede til det, man kalder *minoritetsstress*, som igen påvirker éns performance. Det er derfor en organisations ansvar at sikre sig, at de ikke belaster deres minoriserede medarbejder unødigt med at skulle hjælpe dem med at kortlægge og forstå diskrimination.

AL: Har du flere bud på konkrete redskaber og værktøjer til at integrere og bevidstgøre repræsentationsarbejde i sin organisation?

TSST: Jeg er blevet optaget af 'The Design Justice Principles', som er udviklet af et netværk af designere, kreative, forskere og aktivister i USA. De har udtænkt 10 principper for, hvordan man kan gøre sin kreative proces mere funderet i de befolkningsgrupper og fællesskaber, det rent faktisk omhandler. Derudover arbejder jeg altid med udgangspunkt i 'UN Guiding Principles on Business and Human Rights', FN's retningslinjer om menneskerettigheder og erhverv, som forklarer, hvordan man sikrer en ordentlig proces og respekterer menneskerettighederne. Man skal bl.a. både identificere den aktuelle og den potentielle negative indvirkninger på menneskerettighederne. En af de rettigheder er retten til ikke-diskrimination; du har faktisk som en del af musikbranchen en forpligtelse til at respektere menneskerettighederne ved at identificere og holde øje med, om du f.eks. kun spiller mænd eller har anden indvirkning på ulighed i branchen. Man følger en række principper og respekterer dermed menneskerettighederne.

DU HAR FAKTISK SOM EN DEL AF MUSIKBRANCHEN EN FORPLIGTELSE TIL AT RESPEKTERE MENNESKE-RETTIGHEDERNE VED AT IDENTIFICERE OG HOLDE ØJE MED, OM DU F.EKS. KUN SPILLER MÆND ELLER HAR ANDEN INDVIRKNING PÅ ULIGHED I BRANCHEN.

AL: Hvor kan man som enkeltperson, organisation og virksomhed tilgå yderligere information og viden om at forbedre og skabe øget repræsentation?

TSST: Det er et helt forskningsfelt, og Google Scholar er din ven. Til at starte med vil jeg anbefale den amerikanske kulturteoretiker og forsker bell hooks, som også beskæftiger sig med kulturliv og musik på et intersektionelt plan. Desuden beskæftiger hun sig med pædagogiske praksisser og aflæring. Man kan følge Center for Intersectional Justice, startet i Berlin af Kimberlé Crenshaw, på sociale medier, hvor de skriver om intersektionalitet og berører mange af de her emner. Man kan også gå til Pluralisterne og få en crowdsourcet liste med alternative kilder, artister eller branchefolk, man ikke tidligere har hørt om.

Der åbner hele tiden nye konsulenthuse, der arbejder med repræsentation. Den måde, du kan sikre, om dem, du skal til at arbejde med, er kvalificerede, er, om de skubber en *multi-level* og *multi-axis approach*. Hvis de har det fint med, at vi kun arbejder med køn og rekruttering, er det et virkelig dårligt tegn. Så er de ikke langsigtede eller strategiske med deres arbejde. Jeg anbefaler, at man starter med at gå forskningens vej, da der er mange forskere derude, som gerne vil formidle deres viden, men som ikke kender til efterspørgslen i musikbranchen.

DIVERSITET I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE

Indlæg

Maria Emilie Ventzel Lima

Maria Lima (hun/hende, de/dem) er en multidisciplinær kunstner og kritisk tænker, som arbejder med forholdet mellem subjekt/objekt og ikke-lineære tidsforståelser gennem lyd og modulære systemer. De er uddannet cand.mag. i Moderne Kultur og Kulturformidling fra Københavns Universitet og er medstifter af Queer, Trans, Gender-Non Conforming forlagskollektivet Alien Press samt Riso-trykkeriet Obra Press.



Foto: Astrid Christine Johansen

HVIS VI ØNSKER EN MUSIKBRANCHE I BALANCE, HVAD ANGÅR REPRÆSENTATION AF MINORISEREDE PERSONER, BLIVER VI NØDT TIL AT LYTTE OG HANDLE AKTIVT I OVERENSSTEMMELSE MED DE DIVERSITETSMÅL, VI SELV SKAL SÆTTE. KUNSTEN ER AT GØRE IDEALER OM LIGESTILLING, TRYGGE RUM OG REPRÆSENTATIONSARBEJDE TIL HVERDAGSPRAKSIS FREM FOR NON-PERFORMATIV DISKURS OG FREMTIDSUTOPI. DET ER ARBEJDE, DER KRÆVER VEDHOLDENHED, UKUELIGHED OG IKKE MINDST DE RIGTIGE VÆRKTØJER.

Diversitet og mangfoldighed er blevet en fast del af mange kulturinstitutioners værdigrundlag, men hvad betyder diversitet, og hvordan implementeres det i praksis? Diversitetsarbejde er blevet beskrevet som 'at slå hovedet mod en mur'[1]; at vælte en væg, være oppe imod noget urokkeligt, solidt og stenhårdt. De fleste institutioner har en interesse i ligestilling og mangfoldighed, men er ikke interesserede i at høre, hvad de gør forkert eller kan forbedre. Kønsligestilling er stadig en relevant diskussion (især hvis den når ud over det binære kønsopdeling mand/kvinde og inkluderer ikke-binære- og transpersoner), men jeg vil også tilføje perspektiver, der belyser måder, hvorpå den danske musikbranche bør tilgå det bredere arbejde med repræsentation.

[1] Ahmed, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press, 2012.

NONBINÆR/IKKE-BINÆR:

Ikke-binær eller nonbinær betegner et spektrum af kønsidentiteter, som ikke udelukkende er maskuline og feminine. En ikke-binær eller nonbinær person opfatter og identificerer ikke køn som udelukkende mandligt eller kvindeligt.

INSTITUTIONEL HVIDHED:

Institutionel hvidhed dækker over, hvordan institutionelle rum og miljøer orienterer, former og retter sig efter tilstedeværelsen af mange hvide kroppe. Det vil i korte træk sige, at en hvid person lettere kan tage plads i eksempelvis et undervisningsmiljø med et numerisk overtal af hvide. Derimod bliver en sort eller brun person gjort til en afvigelse, som ikke i samme grad bidrager til institutionens sammenhæng.

Musik er ikke en utopi. Musikteori, musikinstitutioner og måden, hvorpå vi skaber hierarkier inden for, hvad der kategoriseres som musik, lyd og støj, afspejler større samfundsstrukturer. Des mere man som aktør i musikbranchen – om det er som udøvende musiker, booker eller som en anden mere eller mindre etableret institution – gør sig bevidst om, at musik også er en form for social valuta, (der ikke kun er formet af, men også konstant former og omformer den sociale verden), kan man arbejde hen imod at indføre strategier, der både arbejder med at spotte egne blinde vinkler, institutionel hvidhed og patriarkalske, kapitalistiske strukturer. Musikbranchen er, som navnet antyder, en branche. Det er derfor utrolig vigtigt, vi forholder os kritisk til de rum, hvor kapitalistiske magtstrukturer reproduceres, om så det omhandler køn, racialisering eller krydsfeltet imellem dem. Det er fortsat normen i den danske musikbranche, at kvinder, ikke-binære, transpersoner, queer- og racialiserede personer oplever diskrimination i form af forskelsbehandling, når det gælder lønning og jobmuligheder, som oftest bunder i synlig eller usynlig homofobi, racisme, sexisme og transfobi. En mere mangfoldig musikbranche skabes ved, at vi aktivt inviterer nye stemmer

„DET HANDLER I HØJ GRAD OM IKKE AT ACCEPTERE DIVERSITETSTRENDS OG TENDENSER UDEN AT HAVE SAT SIG IND I DEN STØRRE POLITISKE DEBAT OM KØN OG RACE."

fra marginaliserede grupper ombord, især når der skal træffes vigtige beslutninger om styringspolitik, institutionelle grundlag og værdier. For det er uden tvivl de mennesker, der har oplevet diskrimination, der har mest erfaring med at opbygge rum, som udfordrer diskriminerende strukturer.

DIVERSITET –—FRA MÅLSÆTNING TIL HVERDAGSPRAKSIS

Inklusion af blandt andet racialiserede, trans- og queer-personer i et line-up skal ikke ske ud fra tanken om, at man ved at inkludere én gang har gjort indsatsen. Alt for ofte bliver diversitet institutionaliseret som et dække over institutionel hvidhed og racisme. Hvidhed og binære kønsforståelser udgør stadig normen, mens minoriteter kan blive brugt som *clickbait* eller symbolpolitisk, som et tegn på en given institutions potentielle agenda. Dette kaldes også tokenisme (oversat fra engelsk '*tokenism*'). Som begreb beskriver tokenisme en symbolsk, performativ handling, der udføres for at fremstå mangfoldig og progressiv. Det kan for eksempel betyde, at man ansætter en racialiseret person eller en LGBTIQA+ person i en ellers hvid, cishet og hetero-domineret virksomhed som en form for afledning, der ikke gør andet end at give indtryk af diversitet udadtil. Dette kan benyttes til at affeje eventuelle anklager om diskrimination og forskelsbehandling.

Den danske musikscene er fortsat domineret af hvide cis-mænd (mænd, som identificerer sig med det køn, de blev tildelt ved fødslen). Der kommer flere og flere initiativer og events arrangeret af kvinder, trans, queers og BIPOCs (Black, Indigenous, People of Color) i Danmark, men der mangler stadig initiativer ovenfra af mere etablerede organisationer og virksomheder. Det er ikke nok bare at skrive "the future is female". Man må yderligere sætte sig ind i diskursens kompleksitet og overveje, hvordan netop sådan en diskurs, som måske virker subversivt og inkluderende, i stedet ekskluderer eksempelvis ikke-binære transpersoner ved at reproducere et binært kønssystem, hvor der kun findes cismænd og ciskvinder. Det handler i høj grad om ikke at acceptere diversitetstrends og tendenser uden at have sat sig ind i den større politiske debat om køn og race. Efter min mening bør eller kan musik ikke stå uden for politik. Det er derfor vigtigt, at man som aktør i musikbranchen forstår de magtsystemer, man uundgåeligt er en del af. Så snart man forstår, at trans-, queer- og racialiserede stemmer altid har bidraget – også fundamentalt – til den danske og internationale musikscene, kan vi begynde at give tilbage til de fællesskaber, vi i vestlige kulturer skylder så meget. Hvis man kan se disse større sammenhænge, er man allerede på vej mod en diversitetspolitik, der antager mangfoldighed som absolut nødvendigt for et voksende og sundt musikmiljø.

MARGINALISERING:

Marginalisering betegner en proces, der bidrager til at visse befolkningsgrupper udstødes fra et fællesskab eller samfund, hvilket skaber begrænsninger for den marginaliserede. Eksempelvis kan minoriserede artister være marginaliserede fra radiolister.

CISHET:

Cishet betegner en person, der både er ciskønnet og heteroseksuel.

En tidlig sommeraften var jeg til et event, hvor en ikke-binær musiker, hvis pronominer var de/dem/deres, var blevet inviteret til at spille. Personen havde bedt arrangøren om ikke at introducere dem, før de skulle spille, men alligevel blev kunstneren fejlkønnet, inden de gik på scenen. Jeg ved ikke, om musikeren havde bedt arrangøren om ikke at introducere dem af frygt for at blive fejlkønnet, – det kunne måske også skyldes, at arrangementet var et politisk støtteevent og ikke handlede om selvpromovering – men jeg ved, at sådanne situationer gør det svært for trans- og non-binære personer at føle sig inkluderet, og ikke mindst respekteret, i den danske musikbranche. Derudover gør oplevelsen arrangementet mindre troværdigt for koncertgæsterne, som kommer i den tro, at dette er et trygt rum for kønsminoriteter.

Som arrangør må man som minimum baggrundstjekke og vide, hvem man har inviteret: kende artistens navn og pronominer. Trans, queer og BIPOCs er ikke en musikgenre, man kan bestille til sit event. Ligeledes bør man som minimum, selvom man er ciskønnet, skrive sine pronominer i sin emailsignatur. Dette signalerer ikke blot, at man er en LGBTIQA+ allieret, men også at man gør arbejdet for at aflære antagelser om pronominer og køn. I stedet for at diskutere, på hvilke måder vi bedst adresserer diskrimination og arbejder for tryggere rum, sidder vi i Danmark fast i spørgsmålet om, hvorvidt der overhovedet er grund til at imødekomme ikke-binære og transpersoner, da "der jo ikke er ret mange af dem". Som

„TRANS, QUEER OG BIPOCS ER IKKE EN MUSIKGENRE, MAN KAN BESTILLE TIL SIT EVENT."

MIKROAGGRESSIONER:

Mikroaggressioner dækker over subtile eller skjulte fornærmelser og overskridelser, nedladende adfærd og lignende, som rammer minoriserede grupper og individer i hverdagen.

ciskønnet koster det ingenting at introducere sig med pronominer, men for en transkønnet eller ikke-binær person, kan det være en meget sårbar situation at stå i (man kan blive fejlkønnet eller udsat for mikroaggressioner og hadforbrydelser).

Booker man transkønnede og non-binære til et event, skal man altså gøre arbejdet i diversitets*arbejde* og tænke i konkrete handlinger frem for idealer og værdier. Man skal tage ansvaret og skabe et trygt eller tryggere rum. Dette kan f.eks. gøres ved at undersøge, om spillestedets badeværelser er kønnede, og om spillestedet har eksplicitte husregler om nultolerance over for racisme, transfobi og homofobi. Som minimum kan man spørge til kunstnerens pronominer. Man kan også hyre en diversitetskonsulent eller i det mindste søge rådgivning fra de personer, det vedkommer. Deres arbejde skal selvfølgelig være betalt. Det sker alt for ofte i musikbranchen og andre kreative sektorer, at ubetalt arbejde – inklusiv det kæmpe følelsesarbejde, som minoriteter ofte må udføre for majoriteten – er normen frem for undtagelsen.

REPRÆSENTATION OG SYNLIGHED

Det er svært at finde nogen at spejle sig i uden repræsentation. Repræsentation gør det muligt at se, at man kan eksistere som en racialiseret, queer og/eller transperson og have succes, samt at man kan blive accepteret og respekteret i og uden for sit eget fællesskab. Synlighed i det offentlige rum er derfor vigtig, men det er også vigtigt at være kritisk over for, hvem der sætter rammen for, hvordan minoriteter repræsenteres. Der er brug for stemmer og billeder af

„SOM CISKØNNET KOSTER DET INGENTING AT INTRODUCERE SIG MED PRONOMINER, MEN FOR EN TRANSKØNNET ELLER IKKE-BINÆR PERSON, KAN DET VÆRE EN MEGET SÅRBAR SITUATION AT STÅ I."

„DET ER SVÆRT AT FINDE NOGEN AT SPEJLE SIG I UDEN REPRÆSENTATION."

ikke-binære, transpersoner og racialiserede personer på deres egne betingelser. Hvordan beskytter vi dem, som bliver repræsenteret, mod misrepræsentation og diskriminerende adfærd – både fysisk og psykisk? Der skal mere arbejde til bag scenen, i døren, i baren og bag mixerpulten for at beskytte minoriteter. Når vi booker en kunstner fra en marginaliseret gruppe, hvad gør vi så for at forsikre dem om, at vi arbejder for et tryggere rum? Det skal kommunikeres fra ledelse og arrangører til dem, der arbejder på gulvet, at det er i nattelivet, de fleste overgreb mod minoriteter sker.

Frem for alt skal repræsentationen af minoriteter tage udgangspunkt i talent og evne, ikke traumer og offergørelse. Repræsentationsarbejde kan også handle om at ansætte flere kvinder, trans- og non-binære personer som kunstnere, men også bag scenen i form af eksempelvis bookere, promotere, fotografer, lydteknikere osv. Minoriteter får ofte ikke jobbet, fordi ledelsen ikke mener, "de er et godt match". Dette kan dække over, at man ikke har eksempelvis hvidhed eller heteroseksualitet tilfælles med sin arbejdsgiver. Diversitetarbejde må ikke handle om image, men snarere en praksis, der cirkulerer gennem hele institutionens kredsløb fra promoting, booking, de ansatte bag baren, i døren og backstage. Vi skal turde ansætte mennesker, der ikke ligner os selv, og tro på, at forskellighed gavner.

Hvis vi ønsker en musikbranche med plads til alle, så er det på tide at lytte og lære af dem, der endnu ikke har haft mikrofonen. Scenen skal ikke tages, den skal gives. Træder vi et skridt til side, så kan andre måske endelig komme til at stå i centrum.

DET DOBBELTE BLIK USYNLIGGØR OG HYPER-SYNLIGGØR RACIALISEREDE SORTE KUNSTNERE

Indlæg

Sade Yde Johnson

Sade Yde Johnson er cand.psych-studerende ved KU og medstifter og bestyrelsesmedlem i Afro Danish Collective. Sade er desuden medlem i Psykologfagligt Netværk imod Diskrimination.



Foto: Solomon O Emong

„It is a peculiar sensation, this double-consciousness, this sense of always looking at one's self through the eyes of others, of measuring one's soul by the tape of a world that looks on in amused contempt and pity. One ever feels his two-ness, an American, a Negro; two souls, two thoughts, two unreconciled strivings; two warring ideals in one dark body, whose dogged strength alone keeps it from being torn asunder."

**DU BOIS, W. E. B. (1903),
THE SOULS OF BLACK FOLK**

Det oprindelige formål med denne tekst var at udfolde de psykologiske konsekvenser af racial diskrimination, racialisering, stereotypisering og manglende repræsentation i forskellige kunstneriske miljøer i Danmark. Jeg kunne have kondenseret og fremlagt de utallige amerikanske forskningsartikler, der belyser racisme som årsag til dårligt mentalt helbred, svære psykiatriske symptomer, personligheds- og identitetsproblematikker, såsom lavt selvværd, invaderende oplevelser af skam, selvbebrejdelse, selvhad og internaliseret racialt had. Det kunne blive en flot og upersonlig akademisk redegørelse, men hagen ved racialiseringens usynlige mekanismer er, at de lever dynamisk i og med os, igennem vores oplevelser, følelsesliv og relationer, og ikke kun i teoretiske termer og statistikker. Så jeg besluttede mig for at blotlægge mine indre forviklinger og nogle af de fælles kampe, jeg observerede sidste sommer, da jeg lavede dybdegående interviews med syv Sorte danske dansere i forbindelse med tilrettelæggelsen af dokumentaren Dans[k] af Sara Jordan. For at gøre det tog jeg min litterære faderfigur W. E B. DuBois i hånden, fordi han, med sin udlægning af den racialiserede Sortes *dobbelte bevidsthed*, har formået at navngive nogle af de usynlige mekanismer, vi svømmer og nogle gange drukner i.

„JEG HUSKER, HVORDAN JEG OPLEVEDE FRIHEDEN SUSE IGENNEM MIN KROP, OG HVORDAN MIN BRYSTKASSE UDVIDEDE SIG VED SYNET AF SÅ MANGE SORTE OG BRUNE MENNESKER SAMLET I DANMARK, MEN PÅ SAMME TID OGSÅ TÆNKE, HVORDAN VIL DE OPLEVE OS, HVAD VIL DE SKRIVE OM OS, ER VI SIKRE HER, OVERSKYGGER VORES VREDE VORES MENNESKELIGHED?"

Sommeren 2020 var kvælende ensom, politisk sindsoprivende, omklamrende sorgfuld og aldeles magisk, fordi Danmark, og mit eget liv, blev indhyllet i Sort solidaritet. Jeg tilbragte varme sommerdage buret inde på læsesalen med portrætter af hvide videnskabsmænd, som nedstirrede mig fra de hvide vægge, imens mit sind bekrigede mit intellekt i en disciplin, som den Hvide mand har opfundet, kaldet bachelorprojektet. Jeg havde en intention om at skrive en kritisk, raceteoretisk jungiansk undersøgelse af magtdynamikker i det interraciale terapirum, hvor jeg kun anvendte racialiserede Sorte kilder. Men jeg havde spundet mig selv ind i paradokser og komplekser i min higen efter en topkarakter og et skulderklap fra *The Man* på KU, samtidig med at jeg bevarede min politiske integritet. Når jeg ikke skrev usammenhængende sætninger eller var mor og hjemmeskolelærerinde for min søn, scrollede jeg hvileløst og ufrivilligt igennem voldeligt billedmateriale af Sorte menneskers lidelse, ydmygelse, umyndiggørelse og forsøg på at undslippe døden. Det var næsten umuligt at undvige det 8 minutter og 46 sekunder lange fortovsmord på George Floyd. Det resulterede i en meget bevidst flugt fra det traume, jeg så i alle mine venners øjne, efter de havde set videoklippet. Min puls steg, og mit bryst krøllede sig sammen, når venner delte #ICantBreathe, hvor de første sekunder af videoen kørte ucensureret hen over mig. Et par uger inden min akademiske nedsmeltning indtog jeg gaderne sammen med tusindvis af andre og brølede "No justice, no peace, prosecute the police!" og hulkede "I believe that love will win". De to BLM DK-protestråb vidner om det paradoks, som racialiserede Sorte mennesker lever med. Den højtråbende vrede, modstand, systemkritik og desperation samt det hviskende, forslåede, men håbefulde hjerte. Den marginaliseredes ønske om at blive set, hørt, respekteret og værdsat af majoriteten og på den anden side ønsket om blot at være til og elsket. Jeg husker, hvordan jeg oplevede friheden suse igennem min krop, og hvordan min brystkasse udvidede sig ved synet af så mange Sorte og Brune mennesker samlet i Danmark, men på samme tid også tænke, hvordan vil de opleve os, hvad vil de skrive om os, er vi sikre her, overskygger vores vrede vores menneskelighed?

Den afrikansk-amerikanske sociolog, historiker og panafrikanske borgerrettighedsforkæmper W. E. B. DuBois indfanger denne tilstand med sin teori om den racialiseredes dobbelte selvbevidsthed. En konstant pseudo-selvoplevelse, der sker igennem et glasbur, hvor man betragter sig selv og vurderer sin menneskelige værdi gennem den Hvide majoritets øjne, gennem den fremmedhed, undertrykkelse, udnyttelse, eksotificering og dehumanisering, som pålægges af det Hvide blik. En dobbelthed, som gør det umuligt at opleve en eksistentiel integration som Sort og dansk. DuBois' konceptualisering har på en og samme tid været forløsende og nedslående for min selvopdagelse som en Sort kvinde, der er barn af diaspora i en Hvid verden. Da jeg tog mig tid til virkelig at begribe, hvad denne dobbelthed repræsenterede, så jeg den overalt og i alt, hvad jeg foretog mig. Jeg funderede over, om jeg nogensinde har haft oplevelser, hvor jeg var fri fra denne splittede selvovervågning?

I mit liv var der ét helle, hvor jeg kunne udtrykke mig frit og spejle mig i andre Sorte og Brune frem for hvidhedsnormen. Det var i dansen. For omtrent 15 år siden havde jeg en kort, men formativ, karriere som professionel danser. Mit første rigtige møde med min Sorthed, og en oplevelse af helhed, skete som 11-årig i dansesalen i Stepz til en dansetime i raggamuffin med min første Sorte danselærer, Marcedes. Det var en historisk ud-af-kroppen-genkendelighed, der gik generationer tilbage og åbnede op for en helt ny virkelighed, selvforståelse og anerkendelse i mig selv.

Kort tid efter BLM-protesterne spurgte en af mine største inspirationskilder fra min tid som danser, Sara Jordan, om jeg ville tilrettelægge en dokumentar, der skulle skildre syv afrodanske danseres identitetsrejse og oplevelser med danseindustrien. Dette samarbejde viste sig at være en terapeutisk gave. Ikke blot til mig, men alle os, der medvirkede. Vi mødtes en varm sommerdag i et mørkt studie på Nørrebro, hvor optagelserne skulle finde sted. Produktionen bestod udelukkende af Sorte kvinder. Midt i rummet var to stole placeret i en oplyst cirkel. Der skulle jeg lede interviewene med kvinderne én efter én, hvorefter de skulle

„I MIT LIV VAR DER ÉT HELLE, HVOR JEG KUNNE UDTRYKKE MIG FRIT OG SPEJLE MIG I ANDRE SORTE OG BRUNE FREM FOR HVIDHEDSNORMEN.

DET VAR I DANSEN."

„JEG HAR SIDENHEN OFTE TÆNKT PÅ, HVOR STÆRKT, TERAPEUTISK OG FRISÆTTENDE DET FØLTES AT BEVIDNE HINANDENS HISTORIER, SKABE KUNST OG DOKUMENTERE VORES EKSISTENS "

fremføre en sekvens, de havde koreograferet. Jeg havde forberedt mig på formatet og de spørgsmål, jeg skulle stille, men jeg var ikke forberedt på den synergi, der opstod gennem de fælles fortællinger, som fyldte rummet. Den følelse, jeg stod med i dansesalen på Stepz, hvor jeg oplevede at passe ind og fik lov at tage plads og udtrykke mig, stod jeg ikke alene med. Der formede sig en kollektiv fortælling om en lille Sort pige, der fandt sig selv gennem dansen, men var landet på det forkerte ben. En fortælling om en lille Sort pige, som stod bagerst i dansesalen og så alle de Hvide kroppe fylde spejlbilledet omkring hende; en lille pige, der ikke følte sig tilpas med konkurrencedansens firkantede linjer; en lille pige, der ikke kunne passe kostumerne, fordi hendes lår var større end de andre pigers, og desuden ikke havde flagrende lyse hestehaler. Den dobbelte selvbevidsthed gjorde hende til en kamæleon i et hvidt landskab, men ingen så hende.

Én efter én afgav kvinderne vidnesbyrd om en selvudforskningsproces, der var fyldt med selvhad rettet mod deres hud, hår og kroppe. Forvrængede selvbilleder, som antog, at hvidhed var den eneste mulighed, samt oplevelser af forskrækkelse ved at opdage sit spejlbillede af en Sort person. Fælles for deres forskellige racialiserede selvopdagelser var den søgen og længsel, de mærkede i dansen, som blev forløst. da de stødte på hiphop, dancehall, afrobeat, house og break – *Sort Scenekunst*, som en af kvinderne navngav dansen som deres hjemsted. Da den lille Sorte pige pludselig blev synlig og fik et fristed, som tilhørte hende, et sted, hvor hendes Sorthed kunne optage plads, blev hendes Sorthed samtidig til et varemærke, som kunne udfylde den éne plads, der skulle symbolisere diversitet. Denne konstruerede diversitetsprofil indeholder sine helt egne diskriminationsprocesser. En af kvinderne berettede om oplevelsen af at "være etnisk nok til at være et politisk statement, men ikke etnisk nok til at skræmme nogen", og hvordan denne voldelige hudfarvehierarkisering påvirkede hendes mentale helbred i en sådan grad, at hun i en længere periode måtte stoppe med at danse.

Den skrøbelige hyper-synlighed, man træder ind i som den eneste Sorte person i en besætning, kan være fyldt med skam og sorg, da prisen for at få "en plads ved bordet" bliver, at man efterlader sin søster ved døren for selv at få plads. Sorte kvindelige dansere oplever ofte at være i en usynlig konkurrence med hinanden og ubevidst undgå hinanden for ikke at vække opsigt og fremstå skræmmende og intimiderende. Men vi er her, og vi har brug for hinanden. Under en af samtalerne opstod der et rørende øjeblik, hvor det pludselig gik op for en af kvinderne, at den dag, vi optog dokumentaren, var første gang, hun havde oplevet, at vi var samlet i ét rum.

Jeg har sidenhen ofte tænkt på, hvor stærkt, terapeutisk og frisættende det føltes at bevidne hinandens historier, skabe kunst og dokumentere vores eksistens igennem denne film. Jeg tror ikke, der findes en vej ud af den dobbelte selvbevidsthed, som racialiseringen skaber, men jeg oplever en form for integration, hver gang jeg forenes med dansen og de rytmer, som lever i vores historiske kroppe, og mærker, hvordan det hvide blik blegner, når vi insisterer på at forenes omkring den kunst, der bliver til igennem os. Vi er usynlige, fordi I nægter at se os, men vi lever, også selvom I kigger væk.

Dans[k] kan streames gratis på Vimeo.

ULIGHED LØSES IKKE KUN MED DIVERSITET – DET KRÆVER ANTIDISKRIMINATION!

Indlæg

Malika Mahmoud Henriques

Redigeret af Tara Skadegård Thorsen

Malika Mahmoud Henriques er DJ og musikkurator baseret i København. Fra 2016-2019 drev hun MMHRADIO, en community-radio med det formål at repræsentere kvalitetsbevidste musikalske strømninger og tendenser, som florerer i vækst- og nichémiljøerne i Danmark. Hun er i dag ansat som projektkoordinator hos Live Nation Danmark og sidder i Strøm Festivals kuratorgruppe.



Foto: Sabrina Suciu

KONSEKVENSEN AF "DIVERSITETSINITIATIVER" DER IKKE HAR SELVINDSIGT NOK TIL AT TAGE HØJDE FOR ANTIDISKRIMINATION, LEDER OFTE TIL AT MAN INVITERER FLERE MARGINALISEREDE PERSONER IND TIL AT BLIVE DISKRIMINERET.

I nedenstående tekst beskriver jeg en del af den kompleksitet, man som racialiseret kvindelig[1] artist ofte oplever i udøvelsen af sit musikalske virke og i interaktionen med bookere og arrangører. Jeg peger på nogle af de udfordringer, der kan opstå med diversitetsinitiativer, når de ikke tager højde for antidiskrimination. Nedenstående tekst baseres på mine egne erfaringer, men drager pointer fra Københavns Frie Promoteres [2] samtale, jeg modererede tilbage i foråret 2021 med paneldeltagerne James Lotion og Camilla Myhre. Ud over at fremhæve en udfordring bidrager jeg i denne tekst med en guide til bookere, promotere og andre branchepersoner, som arbejder med udøvende artister. Guiden skal kunne hjælpe jer bookere og arrangører med at fuldføre jeres arbejde på antidiskriminerende vis og dermed fremme lighed i branchen på en bæredygtig måde. Denne guide er udformet med inspiration fra *Strategier mod anti-sorthed*, som er udformet af kollektivet Marronage[3]. Jeg har haft stor glæde af at læse Marronage og vil anbefale alle at læse dem.

I år 2021 er den ulighed, som altid har præget den danske musikbranche og stadig gør det, et meget omdiskuteret emne. På trods af at det ikke er ny information for branchen, går det afsindigt langsomt

[1] Jeg kender til diskriminationen som en racialiseret cis-kvinde, hvilket kan være forskelligt fra den diskrimination, transkvinder og/eller non-binære personer oplever. Teksten er tænkt som relevant for alle kvinder, men med forbehold for, at der er perspektiver ved at være kvinde, der ikke er tilgængelige for mig.

[2] KFP repræsenterer koncert- og klubpromotere på den københavnske vækstlagsscene for elektronisk musik. I foråret udgav de tre talks under navnet KFP conversations, som behandler forskellige emner, der optager KFP's medlemmer. https://www.k-f-p.dk/om/

med at ændre på problematikkerne og bekæmpe uligheden. Another Lifes rapport vil forhåbentlig give anledning til (endnu) en diskussion, der omhandler denne manglende ligestilling i musikbranchen. Forhåbentlig i en sådan grad, at samtlige aktører i den danske branche reelt kommer til at tage ansvar for at bekæmpe den ulighed, som påvirker kvindelige og kønsminoriserede artister, artister med handikap, funktionsvariationer eller -nedsættelser og racialiserede[4] artister. Forhåbentlig vil denne rapport skabe et endnu større incitament for, at aktører i branchen vil handle aktivt for at bekæmpe den strukturelle problematik, den danske musikbranche har kendt til i alt for lang tid. Der vil højst sandsynligt komme et endnu større pres fra omgivelserne, og forhåbentlig bliver det et vedvarende pres.

Flere og flere bemærker uligheden. Ikke kun aktører, der arbejder i musikbranchen, men også branchens forbrugere, dens lyttere og publikum. Publikum bliver i højere grad bevidst om uligheden, og flere mennesker stiller festivaler, spillesteder, bookere, arrangører og promotere til ansvar, når et line-up udelukkende består af hvide cis-kønnede mandlige artister uden handikap. Omgivelserne stiller branchens aktører til ansvar for at gøre en indsats og bekæmpe uligheden i branchen. De fleste aktører i form af bookere, arrangører, pladeselskaber osv. kender til problematikken og bemærker ligeledes, at omgivelserne holder øje med dem. Dette mener jeg bidrager til, at aktørerne er begyndt at reformere og skabe synlige forandringer ved eksempelvis at fokusere på at booke et line-up med en repræsentativ fordeling af cis-kvindelige og cis-mandlige artister. Men synlige og numeriske forandringer er ikke nødvendigvis de mest effektive eller bæredygtige. Dette snævre tiltag for bedre repræsentation af (cis)kvinder på scenen gør ikke noget ved den ulighed og diskrimination, som foregår bag scenen. Uligheden og diskriminationen bag scenen har publikum ikke samme mulighed for at lægge mærke til.

[3] Marronage er et kollektiv af dekoloniale feminister, der fremskriver modstandsfortællinger gennem redaktionelt arbejde, begivenheder og protester. https://marronage.dk/.

[4] Som samlebegreb skriver jeg minoriseret. Det betegner, at undertrykkelse udøves som handling og altså ikke er noget, der hører til personer, der undertrykkes (som hvis man skrev minoritet). Mens racialiserede brune og sorte personer udgør en global majoritet, bliver de i en dansk kontekst minoriseret som konsekvens af diskrimination fra deres omgivelser.

Jeg er en af de artister, som med min tilstedeværelse bidrager til at gøre en booker eller et festivals line-up mere diverst, både på grund af mit køn og min etnicitet. I 2021 implicerer dette også, at jeg er en artist, flere gerne vil have på sit line-up. Jeg ved, at jeg ikke er den eneste racialiserede kvinde, som har følt sig udvalgt til et job på baggrund af netop køn og etnicitet. Eksempelvis er jeg blevet booket til initiativer, som forsøger at gøre op med diskriminerende strukturer gennem deres bookinger, men som efterfølgende har italesat mit køn eller etnicitet, og hvordan jeg bidrager til deres "inklusive agenda". Deres handlinger underminerer min faglighed, fordi jeg ses på som et *token*. I disse situationer har jeg følt mig udnyttet, fordi jeg har bidraget med en symbolværdi, jeg ikke har samtykket til at ville bidrage med, men som jeg heller ikke kan adskille mig fra. Det er i sig selv diskriminerende. Konsekvensen af "diversitetsinitiativer", som ikke har selvindsigt nok til at tage højde for antidiskrimination, er ofte, at man inviterer flere marginaliserede personer ind til at blive diskrimineret.

Men jeg føler mig splittet, fordi jeg, selvom jeg ikke ønsker at blive booket på baggrund af mit køn, samtidig går ind for kønskvoter. Det er min holdning, at løsningen på dette problem er at indføre kønskvoter, som bygger på bæredygtige og oprigtige præmisser, og samtidig tvinge folk til at stå til ansvar for

„DETTE SNÆVRE TILTAG FOR BEDRE REPRÆSENTATION AF (CIS)KVINDER PÅ SCENEN GØR IKKE NOGET VED DEN ULIGHED OG DISKRIMINATION, SOM FOREGÅR BAG SCENEN. "

denne overordnede strukturelle problematik. Dog vil kønskvoter kun have en positiv og reel effekt, hvis bookere, promotere og arrangører vil prioritere at bruge ressourcer på research og scouting af relevante acts. Kønskvoter vil ikke få en positiv effekt, hvis alle festivaler booker de samme få cis-kvindelige artister og/eller andre minoriserede artister. Jeg har personligt ikke noget imod at blive valgt frem for en hvid cis-mandlig artist, men jeg vil ikke udelukkende bookes på baggrund af min hudfarve og køn. Når etniske minoriteter, cis-kvinder og kønsminoriteter primært bookes på baggrund af vores køn og/eller etnicitet, anvendes vi som tokens, for at jeres spillested eller festival kan fremstå mere diverst. Tidligere har det påvirket min selvtillid, når jeg er blevet brugt som token på forskellige jobs. For at passe på mig selv har jeg været nødt til at stole på, at jeg bliver valgt på baggrund af mit talent, erfaring og musikselektion. Det har været essentielt for mig at beslutte, at dette er grunden til alle mine jobs og bookinger. Dette har krævet ekstremt meget selvtillid. Det ideelle ville være, at man som artist altid har selvtilliden til at tro på, man bliver booket på baggrund af sin performance og stil, men når man førhen har følt sig malplaceret og spillet steder, som ikke passede til éns musikalske virke, udfordrer det éns selvtillid. Som minoriseret artist skal man have uproportionelt meget selvtillid for at klare sig i branchen, hvilket gør, at branchen går glip af rigtig meget talent.

„SOM MINORISERET ARTIST SKAL MAN HAVE UPROPORTIONELT MEGET SELVTILLID FOR AT KLARE SIG I BRANCHEN, HVILKET GØR, AT BRANCHEN GÅR GLIP AF RIGTIG MEGET TALENT."

Hvordan kan I så booke mig og andre kvinder, andre kønsminoriteter og etniske minoriteter og samtidig sørge for, at jeg ikke føler mig som jeres diversitetsstempel?

Hvis I oprigtigt ønsker at gøre noget ved uligheden i musikbranchen, skal I vende og dreje alle afskygninger af idéen om ligestilling i afdelinger og projekter i jeres organisation. At fremme ligestilling kræver ligeledes, at alle spillesteder, festivaler, promotere og bookere kigger indad. Jeg mener, at det, som mange bookere og promotere i dag overser, er al den diskrimination, som foregår bag og foran scenen. Når jeg træder ind på et spillested, klub eller festival, vil jeg oftest blive udsat for mikroaggressioner, som udspiller sig på forskellig vis i forskellige situationer. Et konkret sted, hvor jeg næsten altid oplever diskrimination i form af mikroaggressioner, sker i interaktion med lydteknikeren. Mange lydteknikere insisterer på, at lyden skal lyde på en bestemt måde, selvom man som artist ikke bryder sig om den. De udviser mistro over for éns faglighed som artist, og derfor ender man med at bruge meget energi på at forklare. Når man er blevet booket, kan man som kønsminoriseret eller racialiseret artist ligeledes blive mødt af diskrimination i andre situationer. Her er eksempler på, hvor det kan ske:

I DØREN: Racialiserede venner bliver ikke lukket ind, selvom de er gæster af artisten og er skrevet i døren.

BACKSTAGE: Personalet stiller spørgsmålstegn ved, hvad man laver i backstage, selvom man skal spille et job.

BACKSTAGE: Personale kender ikke éns navn eller udtaler det helt forkert.

PERSONALE DER uopfordret tilkendegiver deres godkendelse af, at man optræder, på trods af at man ikke optræder for deres skyld eller har brug for deres godkendelse. Dette vil betegnes som velmenende diskrimination.

Ovenstående er blot nogle eksempler på diskriminerende hændelser, man oplever som minoriseret artist, og de er alle sammen drænende i længden. Hvis jeg udsættes for samtlige ovenstående mikroaggressioner fra personalet, inden jeg er gået på scenen, er det klart, at det påvirker mig mentalt og dermed også min optræden. Der er benspænd for minoriserede personer, som mange hvide cismænd uden handikap ikke mærker i samme grad. Der er forhindringer, man som minoriseret artist står alene med at overkomme, når vi er ude på spillejobs. Mange hvide cis-mænd skal kun fokusere på deres performance! Racialiserede kvinder og andre minoriserede personer kan ikke undgå at skulle bruge enorme mængder energi på at bevise og argumentere for vores faglighed og for at få en god optræden. Fra starten har vi dårligere vilkår end den hvide cis-mand. For at hjælpe de minoriserede artister med at forbedre vilkårene, så de kan yde deres bedste performances, er der flere ting, bookere, ansatte på spillesteder, promotere og artister kan gøre.

Følgende er blot et udvalg af tiltag, man kan tage. Bookere, spillesteder og promotere skal altid selv afdække, hvor de har risici for at udsætte artister for diskrimination, og komme med målbare løsninger for at minimere diskrimination.

1. Stol på, at artisten kender til det tekniske setup. Ellers skal de nok selv spørge om hjælp. Lad være med at forvente, at det er de cis-mandlige musikere, der er de mest teknisk kyndige.

2. Sørg for, at din medarbejderstab er lige så repræsentativ og intersektionel, som du gerne vil have, dit line-up skal være. Mange vil formentlig føle sig bedre tilpas på et spillested eller festival, hvis de bliver mødt af folk, de kan identificere sig med.

3. Sørg for, at jeres personale i døren ved, hvem artisten er, samt hvilket publikum artisten tiltrækker, så man kan imødekomme dem bedst muligt.

4. Spørg ind til artistens pronominer.

5. Sig fra, når du er øjenvidne til en diskriminerende oplevelse, såsom hvis du hører nogen blive omtalt med de forkerte pronominer.

6. Skriv lidt ekstra information i bookingmailen ved at knytte et par ord om, hvorfor du booker den artist, du booker. Eksempelvis: "Jeg hørte dit set og synes, det ville passe ind til denne festival". Eller: "Jeg har lyttet til dit nyudgivne mix eller nyudgivne musik." Begrund under ingen omstændigheder dit valg med artistens køn eller etnicitet, da det underminerer kunstnerens faglighed, og du dermed booker artisten på diskriminerende præmisser. Det er ikke en nødvendighed, at du knytter nogle ord i bookingmailen, men det kan være meget rart for artisten.

7. Hvis du er i tvivl om, hvordan det har været for en artist at spille på dit spillested, så evaluér efterfølgende, og spørg artisten om deres oplevelse. Lyt og lær, hvis artisten har lyst til at dele.

LISTE OVER INITIATIVER

(UN)TOLD PAGES

Danmarks første pop-up boghandel & festival med kun BIPOC forfattere.

WEBSITE: WWW.UNTOLDPAGES.DK

AFRO DANISH COLLECTIVE

Afro Danish Collective er en platform, der ønsker at komme strukturel diskrimination og anti-sort racisme til livs i Danmark.

WEBSITE: WWW.AFRODANISHCOLLECTIVE.DK

ANSVARLIG PRESSE

Ansvarlig Presse ønsker at sprede viden om de journalistiske metoder, rutiner, redaktionelle kulturer og medieestrukturer, der ligger til grund for mediernes udvælgelse og formidling med særlig fokus på repræsentation.

WEBSITE: WWW.ANSVARLIGPRESSE.DK

BEATS BY GIRLZ

Beats By Girlz tilbyder undervisning, viden og netværk omkring elektronisk musikproduktion for piger, kvinder, trans- og ikke-binære personer.

WEBSITE: WWW.BEATSBYGIRLZ.DK

BESKYT MINORITETER

Beskyt Minoriteter i Danmark er et fagligt initiativ, der arbejder for at fremme minoriteters retssikkerhed.

INSTAGRAM: BESKYTMINORITETER

COUSINS

Et kreativt økosystem for og af BIPoCs i Danmark.

INSTAGRAM: COUSINSCPH

DAMKAPELLET

Damkampellet er et musikkollektiv, som fremhæver personer, som definerer sig selv som kvinder, non-binære eller transpersoner.

INSTAGRAM: COUSINSCPH

FEMINISTISK INITIATIV DANMARK

Feministisk Initiativ Danmark (FI) bekæmper enhver form for diskrimination og undertrykkelse, hvad end den er baseret på køn, etnicitet, seksualitet, religion, alder eller handicap.

WEBSITE: WWW.FEMINISTISKINITIATIV.DK

FINAL PLANET

Final Planet er et kunstkollektiv, der bryder med den binære kønsforståelse.

INSTAGRAM: FINAL.PLANET

FORENINGEN MUSIKBEVÆGELSEN AF 2019

Musikbevægelsen af 2019 er for kvinder, non-binære og transpersoner og arbejder for ligestilling mellem kønnene i musikbranchen.

FACEBOOK: MUSIKBEVAEGELSEN

FRONT

FRONT har til formål at gøre opmærksom på og ændre ved diskriminerende strukturer mod studerende på universitetsinstitutioner i Danmark.

WEBSITE: WWW.FRONTNU.WIXSITE.COM

Girls Are Awesome

Girls Are Awesome er et fællesskab, brand og impact agency, der ønsker at øge den kvindelige repræsentation og skabe en mere mangfoldig forestilling om kvindelige rollemodeller.

WEBSITE: WWW.GIRLSAREAWESOME.COM

BESKYT MINORITETER

Beskyt Minoriteter i Danmark er et fagligt initiativ, der arbejder for at fremme minoriteters retssikkerhed.

INSTAGRAM: BESKYTMINORITETER

GROWNUP GOLD

GrownUp Gold er et initiativ, der kæmper for mere aldersdiversitet og -repræsentation i musikbranchen.

INSTAGRAM: GROWNUP_GOLD

HEJ SØSTER

Hej Søster er en feministisk bevægelse, der arbejder med forskellige projekter som bl.a. podcast, playlister og festivaler.

INSTAGRAM: HEJSOESTER

KAPOW COLLECTIVE

Kapow Collective er en aktivistisk bevægelse, der bygger og indtager rum for at uddanne hinanden og nedbryde samfundets undertrykkelsesmekanismer med fokus på kønsproblematikker.

FACEBOOK: KAPOWCOLLECTIVE

KFP – KØBENHAVNS FRIE PROMOTERE

KFP arbejder aktivt for at udbrede mangfoldige og inkluderende fællesskaber i det københavnske natte- og koncertliv.

WEBSITE: WWW.K-F-P.DK

KUNST OG KULTUR I BALANCE

Kunst & Kultur i Balance er et forandringsinitiativ på tværs af kunst- og kulturbranchen, som arbejder for at skabe positiv adfærdsforandring, idéudvikling og kompetenceudvidelser blandt kulturlivets institutioner og aktører.

WEBSITE: WWW.KUNSTOGKULTURIBALANCE.ORG

KVINDER I MUSIK

Kvinder i Musik arbejder for, at skabende kvinder skal blive synlige og få deres naturlige plads i det professionelle musikliv.

WEBSITE: WWW.KVINDERIMUSIK.DK

KVINFO

KVINFO er Danmarks videnscenter for køn og ligestilling.

WEBSITE: WWW.KVINFO.DK

LEAP WORKSPACE

LEAP Workspace beskæftiger sig med arbejdsmiljø og trivsel, og arbejder for sundere arbejdsforhold for unge musikere og branchefolk.

WEBSITE: WWW.LEAPWORKSPACE.DK

LGBT+ DANMARK

LGBT+ Danmark er en politisk organisation for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og andre, der bryder med normerne for køn og seksualitet.

WEBSITE: WWW.LGBT.DK

MARRONAGE

Marronage er et kollektiv af dekoloniale feminister der fremskriver modstandsfortællinger gennem redaktionelt arbejde, begivenheder og protester.

WEBSITE: WWW.MARRONAGE.DK

MENTALVOICE

MentalVoice er en non-profit organisation der arbejder for at øge bevidstheden omkring mental sundhed i den danske musikbranche.

WEBSITE: WWW.MENTALVOICE.DK

MINO DANMARK

Mino Danmark arbejder for at styrke minoritetsetniske danskeres muligheder, stemmer og samfundsdeltagelse. Mino Danmark er gået sammen med Dansk Live for at øge repræsentationen af unge med minoritetsetnisk baggrund i den danske musikbranche.

WEBSITE: WWW.MINO.DK

OMONDO COLLECTIVE

Omondo Collective er et soul musik kollektiv etableret af fire artister. Omondo Collectives intention er at fusionere de fire artisters unikke tilgang til R&B og HipHop, for dermed at skabe en dynamisk og spændende musikoplevelse.

INSTAGRAM: OMONDO.COLLECTIVE

PSYKOLOGFAGLIGT NETVÆRK IMOD DISKRIMINATION

Psykologfagligt Netværk imod Diskrimination arbejder for at opnå viden om, sætte øget fokus på og videreformidle de psykologiske, helbredsmæssige og samfundsmæssige konsekvenser ved diskrimination og racisme.

WEBSITE: WWW.PSYKIMODDISKRIMINATION.DK

RAPOLITICS

Rapolitics er en non-profit forening, der styrker unges holdningsdannelse, selvværd og politiske mod i eksperimenterende og skabende fællesskaber for og med unge i hele landet.

WEBSITE: WWW.RAPOLITICS.DK

RESPONS

Respons er et netmedie og journalistisk kollektiv, som arbejder med repræsentation og magtkritisk journalistik og formidling.

WEBSITE: WWW.RESPONSMEDIE.DK

SHE CAN PLAY

SheCanPlay er et community, hvor unge kvinder kan udvikle deres musikalske talent, søge gode råd og møde ligesindede.

WEBSITE: WWW.SHECANPLAY.DK

TALK TOWN

Talk Town er en debatfestival og forum for dialog om køn, ligestilling og feminisme.

WEBSITE: WWW.TALKTOWN.DK

THE SOULFULS

The Soulfuls er et globalt fælleskab for unge selvstændige kvinder med alle mulige baggrunde, som arbejder med medier, iværksætteri og kreative fag. Med formålet at fremhæve flere diverse kvindelige rollemodeller og bane vejen for en mere retfærdig, mangfoldig og inkluderende fremtid med plads til endnu flere stemmer i de brancher via events, workshops & mentorship.

WEBSITE: WWW.THESOULFULS.COM

THE UNION

The Union er en fagforening for og af BIPoC kunstnere og kulturarbejdere i Danmark med formålet at italesætte strukturel racisme, stille krav til kunstinstitutionerne

WEBSITE: WWW.THEUNIONBIPOC.COM

TURNING TABLES

Turning Tables arbejder med at styrke færdigheder, fællesskaber og selvværd blandt alle unge i Danmark.

WEBSITE: WWW.TURNINGTABLES.DK

KIN COLLECTIVE

Tidligere kendt som UHØRT KOLLEKTIV
Kin collective er et film kollektiv for racialiserede stemmer i Danmark. Kollektivet arbejder med flere projekter herunder en tv-serie.

INSTAGRAM: KINCOLLECTIVE

UUMPHFF

UUMPHFF er en musikplatform; et uafhængigt pladeselskab og en community radio af og for BIPoC's.

INSTAGRAM: UUMPHFFRADIO

ANOTHER LIFE RAPPORT 2021

REPRÆSENTATION OG DISKRIMINATION I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE 2022

ANOTHER LIFE

FORORD

Foreningen Another Life er en prisvindende nonprofit organisation, der arbejder med repræsentation og diskrimination af alle køn og minoriserede individer i det danske musik- og kulturliv. Another Life blev stiftet i begyndelsen af 2021 med det formål at sikre et repræsentativt, bæredygtigt og levende musik- og kulturliv. Med foreningen ønsker vi at stå sammen om at bidrage til et musikliv og et samfund, hvor flest muligt har adgang, muligheder og indflydelse.

Der sket mange ting, siden vi i september 2021 udgav rapporten 'Repræsentation i den danske musikbranche – på og bag scenen 2021', som kortlagde repræsentation, diskrimination og psykisk velbefindende i den danske musikbranche. I Another Life arbejder vi nu med en bred vifte af projekter, herunder rapporter, oplæg, festivaler, workshops og konsultationer, der alle søger at øge repræsentation og mindske diskrimination i det danske musik- og kulturliv.

På grund af vores brede fokus på repræsentation modtog Another Life i april 2022 Steppeulvens Initiativpris for at rykke og kvalificere arbejdet med repræsentation i det danske musikliv. Prisen blev givet for at udvide fokusset fra binære køn til en intersektionel tilgang, som forholder sig til krydsningerne af alder, alle køn, etnicitet, funktionsvariationer, hudfarve, kropsidealer, neurodiversitet, seksualitet, socioøkonomisk klasse og religion.

Netop en intersektionel tilgang til repræsentation og strukturel diskrimination er en vigtig grundsten i samtlige af vores projekter, herunder Another Life's konsultationer, talks og workshops, som aktører i musik- og kulturlivet kan benytte sig af og deltage i. Another Life's kortlægning og rapport for 2022 er relevant og aktuel, da vores fokus rækker ud over blot køn. Vores rapporter bidrager til et nødvendigt fokus på fremtidigt arbejde med og for bred repræsentation. Derfor er rapporterne frit tilgængelige og kan benyttes som evidens for projekter, opgaver og indsatser, der ønsker at bidrage til øget repræsentation og forbedrede vilkår for minoriserede og kvinder i musik- og kulturbranchen og samfundet generelt.

Vi udvikler hele tiden på egne arbejdsmetoder og udvider vores fokus. Derfor ser rapporten for 2022 anderledes ud end sidste år. Med denne rapport præsenterer vi hvilke udfordringer og barrierer, der opstår ved manglende repræsentation, samt hvordan musikbranchens arbejdsmiljø og -vilkår ser ud anno 2022. Vi har både specificeret og foretaget store ændringer i spørgsmålenes karakter og indhold, hvilket gør, at vi ikke kan lave en direkte sammenligning med sidste års data.

Resultaterne af analysen er opsigtsvækkende og viser igen i år en generelt stresset musikbranche præget af komplekse arbejdsforhold og usikre ansættelsesvilkår uden økonomisk stabilitet. Den viser igen, at minoriserede personer er mere udsatte end majoriserede, men også at personer, der er minoriserede på baggrund af mere end ét minoriseringsgrundlag, i langt højere grad bliver ramt. Eksempelvis har respondenter, der er minoriseret på baggrund af seksualitet og et andet minoriseringsgrundlag haft flest stresssymptomer.

Vi har i dette års rapport valgt at gøre plads til at en række kunstnere og branchepersoner, som kommer med deres opmærksomhedspunkter til, hvordan vi sikrer en socialt bæredygtig branche med bedre repræsentation og mental sundhed og mindre diskrimination og mistrivsel. Foruden disse vigtige bud, har vi henvendt os til to eksperter på repræsentationsområdet, som både bidrager med gode råd til opstart af intersektionelt repræsentationsarbejde og sammenligner musikbranchen med medieverden. Disse indlæg er vigtig viden, som vi vil opfordre alle til at læse, forstå og dele.

I løbet af foreningens levetid har vi oplevet en voksende vilje til at gøre op med de strukturer, der er med til at fastholde de nuværende vilkår. Flere og flere i musiklivet ønsker at bidrage til en mere retfærdig og ligestillet kulturindustri, men mange oplever også en del usikkerhed omkring at starte arbejdet med repræsentation op. Vi vil derfor appellere til, at man søger viden hos og skaber samarbejder med de foreninger og initiativer, som dagligt arbejder med disse problemstillinger.

Foreningen står altid til rådighed for konsultationer, samtaler, samarbejder, idéudvikling, projektarbejde og lignende. Man kan læse meget mere om vores nuværende og kommende projekter under afsnittet *Foreningens øvrige aktiviteter.*

TAK

Foreningen Another Life ønsker at sende en stor tak til holdet af sociologistuderende bestående af Khanhvan Tran, Liv Sofie Nøhr Larsen, Louis Møgelmose og Nanna Giobbi, for deres arbejde med at opdatere og udvikle spørgeskemaet, rådgive, samt behandle og analysere den indsamlede data. Uden jer ville dette arbejde ikke kunne lade sig gøre.

Tak til foreningens grafiske designer, Sofia Nørtoft Osman, som har skabt den fulde visuelle identitet, samt opsat rapport og samtlige grafer.

Foreningen takker Amanda Drew for korrektur og oversættelse til engelsk samt for at bidrage til at løfte den store redaktionelle opgave.

Tak til projektlederne Lea Hedeskov og Sofie Westh for at lede projektets mange dele fra start til slut og til organisationsleder Rosa Lois Balle Yahiya for at være med til at sikre rapportens tilblivelse.

Et stort tak til Farhiya Khalid og Tara Skadegård Thorsen for skriftlige bidrag. Desuden tak til Carolina Echeverri, Emilie Skovgaard Sørensen, Esther Wanyama, Henrik Sveidahl, Karen Vincent, Kim Ambrosius, Mai Soon Young Øvlisen, Luna Ersahin, Noa Lachmi, Prince Henry Kwesi Asare, Raymonde Gaunoux og Tanja Vesterbye Jessen for at bidrage med jeres gode råd og tanker om repræsentation og trivsel.

I forbindelse med udarbejdelsen af spørgeskemaet har foreningen udført test på en referencegruppe bestående af repræsentanter fra musikskolerne, konservatorierne og den musikalsk skabende del af branchen. Tak til de seks, der har bidraget med deres tid og inputs.

Tak til Fonden Roskilde Festival, Rytmisk Musikkonservatorium, Soundboks og Statens Kunstfond for deres økonomiske støtte.

Foreningen vil desuden sende en stor tak til alle, der har deltaget og delt spørgeskemaundersøgelsen eller på anden vis har støttet foreningens arbejde.

BLIV MEDLEM

Som privatperson eller mindre virksomhed kan man blive medlem af foreningen mod et årligt kontingent. Som medlem støtter du foreningen og får mulighed for indflydelse på vores arbejde gennem vores generalforsamling.

Hvis man som større organisation ønsker at indgå i et samarbejde med Another Life, kan man blive Community Supporter. Som Community Supporter forpligter man sig til at arbejde med repræsentation i sin organisation/virksomhed.

Det er også muligt at støtte foreningens arbejde gennem en donation.

Læs mere på vores hjemmeside:
www.anotherlifecommunity.com.

FORENINGEN



ROSA LOIS BALLE YAHIYA (HUN/HENDE)
Organisationsleder, stifter og forperson frem til d. 30.11.2022 herefter kasserer



SOFIE WESTH (HUN/HENDE)
Projektleder, næstforperson i bestyrelsen og stifter

ORGANISATION



AGUMM DENG (HUN/HENDE)
Projektleder



ESTHER WANYAMA (HUN/HENDE)
Community Manager



LEA HEDESKOV (DE/DEM)
Projektkoordinator



SOFIA OSMAN (HUN/HENDE)
Grafisk Designer

PROJEKTGRUPPE



KHANHVAN TRAN (HUN/HENDE)
Sociolog med fokus på udarbejdelse af survey, behandling af data, analyse og udarbejdelse af tekst. Født og opvokset i Odense af vietnamesiske forældre. I øjeblikket i færd med at skrive speciale i sociologi på Københavns Universitet.



LIV SOFIE NØHR LARSEN (HUN/HENDE)
Sociolog med fokus på udarbejdelse af survey, behandling af data, analyse og udarbejdelse af tekst. Cand.Soc.Scient, med fokus på kvantitative metoder, survey-baserede undersøgelser og majoritets- og minoriseringsmøder.



LOUIS MØGELMOSE (DE/DEM)
Sociolog med fokus på udarbejdelse af survey, behandling af data, analyse og udarbejdelse af tekst. BSc i sociologi fra 2016, læser en kandidat i Social Data Science og er særligt optaget af internetkultur, data og transrettigheder. Til daglig beskæftiger de sig med ulighedsudfordringer og antidiskrimination fra et normkritisk og intersektionelt perspektiv.



NANNA GIOBBI (HUN/HENDE)
Sociolog med fokus på analyse og udarbejdelse af tekst. Sociologistuderende og beskæftiger sig særligt med problematikker forbundet med det danske asylsystem og asylansøgende flygtninges manglende rettigheder.

BESTYRELSE



CAROLINA ECHEVERRI (HUN/HENDE)
Bestyrelsesmedlem



CEYDA YASAR (HUN/HENDE)
Bestyrelsesmedlem frem til d. 30.11.2022



LAURA CECILIE KROGTOFT NIELSEN (HUN/HENDE)
Bestyrelsesmedlem frem til d. 30.11.2022



LAIA KVERNELAND (HUN/HENDE)
Bestyrelsesmedlem fra d. 30.11.2022



MALIKA MAHMOUD HENRIQUE (HUN/HENDE)
Forperson fra d. 30.11.2022



PRINCE HENRY KWESI ASARE (HAN/HAM)
Bestyrelsesmedlem



SIMON CHRISTENSEN (HAN/HAM)
Bestyrelsesmedlem

INDHOLD

INDLEDNING OG HOVEDKONKLUSIONER 8

METODE 13

KORTLÆGNING 21

ARBEJDSMILJØ OG -VILKÅR 35

DISKRIMINATION 51

BIDRAG 78

FORENINGENS ØVRIGE AKTIVITETER 90

LISTE OVER INITIATIVER 2022 92

KILDER 98

INDLEDNING OG HOVEDKONKLUSIONER

MINORISERING/MINORISERET:
Med betegnelsen 'minoriseret' fremfor 'minoritet' bevæger vi os fra en kategorisering til at fremhæve den proces, hvorved en befolkningsgruppe gøres til minoritet - uagtet om de er numerisk underrepræsenteret. F.eks. kan kvinder siges at være minoriserede, selvom de ikke er en numerisk minoritet i det danske samfund. Minoriserede grupper er dem med mindst autoritet og færrest privilegier i et samfundssystem.

MAJORISERING/MAJORISERET
Med betegnelsen 'majoriseret' fremfor 'majoritet' bevæger vi os fra en kategorisering til at fremhæve den proces, hvorved en befolkningsgruppe gøres til majoritet - uagtet om de er numerisk overrepræsenteret. F.eks majoriseres hvide personer i det danske samfund og nyder godt af hvidhedsprivilegier, uanset om de i en konkret sammenhæng numerisk er en minoritet. Majoriserede grupper er dem med mest autoritet og flest privilegier i et samfundssystem.

DOBBELTMINORISERING/
DOBBELTMINORISERET:
Dobbeltminorisering betegner personer og grupper, der minoriseres på mere end et grundlag. Det kan f.eks. være, man er etnisk minoriseret og har en funktionsnedsættelse. Når man minoriseres på flere grundlag, møder man marginaliserende strukturer og diskrimination på flere og overlappende fronter.

Analysen indeholder en generel kortlægning, herunder den gennemsnitlige respondent, efterfulgt af en mere gennemgående analyse af arbejdsmiljø- og vilkår samt diskrimination i den danske musikbranche. Her kigger vi nærmere på, hvordan minoriserede personer er ansat i og trives i branchen, og vi arbejder analysen igennem med følgende minoriseringskategorier, som vil optræde alfabetisk: etnicitet, funktionsnedsættelse, køn, seksualitet og tykhed. Man kan læse mere om vores overvejelser og fremgangsmåde under afsnittet *Metode*. Hvis læseren er nysgerrig, kan man dykke yderligere ned i det fulde datasæt i rapportens appendiks, som kan findes på vores hjemmeside.

Helt overordnet viser undersøgelsen i år, at personer, der er minoriseret på mere end ét minoriseringsgrundlag - også betegnet som ***dobbeltminoriserede*** - i gennemsnit oplever flere former for diskrimination end personer, som er ***majoriserede*** eller kun er ***minoriserede*** på ét enkeltminoriseringsgrundlag.

Det fremgår tydeligt af den indsamlede data, at der er tale om en branche præget af usikre ansættelsesvilkår og arbejdsforhold. Rapporten afspejler en sammensat, kompleks og stresset musikbranche, hvor mange må supplere deres virke med andet arbejde for at sikre økonomisk forudsigelighed og stabilitet. Også her viser det sig, at minoriserede grupper rammes hårdere. Særligt er dobbeltminoriserede udsatte. Følgende overordnede udfordringer og barrierer træder frem i rapporten:

HVAD INDEBÆRER REPRÆSENTATION?
af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)
International konsulent og rådgiver i virksomheders samfundsansvar.

Repræsentation betegner meget forsimplet en *indikator* - altså en målbar indikation på, hvem der har adgang til et bestemt sted (i denne rapport musikbranchen), og kvaliteten af den adgang. Repræsentation kan måles i tal - som over- og underrepræsentation af bestemte grupper. Det kan også måles kvalitativt - som 'misrepræsentation', altså stereotype, reducerende eller generelt misvisende fremstillinger af bestemte grupper, eksempelvis i film eller reklamer.

Repræsentation bruges til at måle indflydelsen af diskrimination på en arbejdsplads, i en branche, et produkt osv.

Underrepræsentation indikerer ulige adgang. Altså hvis en bestemt gruppe (såsom cis-kvinder eller personer med handikap) er underrepræsenteret i en branche sammenlignet med, hvor stor en andel de udgør af det omkringliggende samfund, viser det, at disse grupper systematisk har ulige adgang til den branche.

Misrepræsentation handler i højere grad om kvaliteten af repræsentation. Hvis muslimer kun optræder som kriminelle i en film, er de måske repræsenteret i tal, men det er en grov stereotyp, de repræsenteres gennem - altså er der tale om misrepræsentation.

Vi ser det også hos mange af de store danske pladeselskaber for tiden, hvor sorte og brune kunstnere hovedsageligt bliver signet under en "urban"-afdeling og stort set ikke i andre afdelinger. Det vil sige, at brune og sorte kunstnere bliver signet ud fra en bestemt stereotyp om, hvilken type musikere de kan være. Udfordringen her er, at særligt adgangen til pladeselskaber bliver isoleret gennem en hvid organisations stereotype forestilling omkring sorte og brune mennesker i musik. Mens det er glædeligt, at flere brune og sorte kunstnere bliver repræsenteret i tal, bør de ikke isoleres til en bestemt genre.

NETVÆRK ER AFGØRENDE FOR KARRIEREN, MEN ER IKKE LIGE TILGÆNGELIGT FOR ALLE

På tværs af både majoriserede og minoriserede personer i musikbranchen vurderes netværk, som særligt væsentligt for deres karrierer. Dog oplever minoriserede personer i langt mindre grad at have et tilstrækkeligt netværk.

BLANDT MINORISEREDE RESPONDENTER LEDER FRYGT FOR DISKRIMINATION TIL FRAVALG AF AKTIVITETER

Minoriserede personer i musikbranchen fravælger oftere arrangementer og jobs af frygt for diskrimination. For dobbeltminoriserede gælder det knap halvdelen i alle de adspurgte minoriseringskategorier, bortset fra tykhed. For en høj andel af tykke personer gør denne frygt sig dog også gældende, selvom denne gruppe ofte besidder ledende stillinger. Fravalg af arrangementer og jobs har i høj grad konsekvenser for at kunne vedligeholde og udvide sit netværk.

USIKRE OG DÅRLIGERE ARBEJDSVILKÅR FOR ETNISK MINORISEREDE PERSONER

I musikbranchen er ansættelsesvilkårene for etnisk dobbeltminoriserede personer præget af prekære og usikre tilstande. Sammenlignet med majoriserede personer er der langt lavere grad af ledelsesansvar såvel som økonomisk sikkerhed blandt de etnisk dobbeltminoriserede. De oplever ligeledes, at deres kompetencer vurderes at være dårligere sammenlignet med deres majoriserede kollegaer.

HYPPIGERE OG FLERE STRESSSYMPTOMER HOS PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSER

Personer med funktionsnedsættelser oplever i højere grad stress og oftere stresssymptomer end resten af musikbranchen. Mere end 3 ud af 4 af de dobbeltminoriserede angiver, at de har oplevet stressymptomer ofte eller hele tiden i løbet af de sidste to uger. Derudover har personer med funktionsnedsættelser oftere angivet, at de har oplevet at blive udsat for trusler.

KVINDER OG KØNSMINORISEREDE VED, HVEM DE SKAL GÅ TIL VED CHIKANE ELLER DISKRIMINATION

Kvinder og kønsminoriserede personer ved i højere grad, hvem de kan kontakte på deres arbejdsplads, hvis de udsættes for eller er vidne til chikane og diskrimination. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at det ligeledes er denne gruppe, der oftest udsættes for seksuelt krænkende adfærd. Samtidig er kvinder oftere fastansatte i branchen og får en større del af deres indtægt fra virke i musikbranchen end mænd.

LGBTQ+ PERSONER OPLEVER HØJERE GRAD AF SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Både kønsminoriserede og personer med en minoriseret seksualitet oplever i højere grad at blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd fra kollegaer.

CHIKANERENDE OG NEDGØRENDE SPROGBRUG MOD TYKKE PERSONER I MUSIKBRANCHEN

Personer, der har angivet at være tykke, er i højere grad udsat for chikane end ikke-tykke personer. Det er særligt forskellige former for chikanerende nedgørelser, herunder nedgørende sprogbrug.

GODE RÅD FRA BRANCHEN

KAREN VINCENT (HUN/HENDE)

Marketingchef, Warner Music Danmark samt stifter af foreningen SheCanPlay



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?	Jeg synes, at vi ser en rigtig god tendens lige nu, hvor de, der sidder på magten i de mange facetter af musikbranchen, har mere fokus på repræsentation end tidligere. En god måde at fremskynde processen er naturligvis at arbejde med kvoter. Enten ved at officielt sige, at man ønsker en særlig fordeling, som DR har gjort det i forhold til det, de playlister, eller at arbejde med det internt for at sikre diversitet i ansættelser, som vi f.eks. gør på Warner.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?	I forhold til musikken har vi i SheCanPlay fokus på, at man 1) skal dygtiggøre sig så meget som muligt for bedre at kunne tage ejerskab over sin kunst og 2) finde et fællesskab af ligesindede, der kan hjælpe, når det er svært og heppe, når det går godt. Kombinationen af disse to ting gør én stærk.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?	Warner Music har på globalt plan oprettet en Diversity and Inclusion-enhed, der løbende uddanner og oplyser personalet om bla. forskellige faldgruber/vanetænkning, stereotypisering, kønsdiskurser etc. Jeg tror, at man i dialog med minoriserede grupperinger bedre kan identificere de strukturelle udfordringer, de møder og dermed gøre noget ved dem.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?	Jeg synes, noget af det mest giftige i vores branche har været den måde, man har talt om særlige grupperinger på. Jeg går ind for, at man udvikler en større respekt for forskelligheder og slår ned på diskriminerende og nedsættende tale, hvis man hører det.

METODE

LÆSEVEJLEDNING OG METODE

Igen i år er kortlægningen udarbejdet gennem data indsamlet ved udsendelse af spørgeskema. Spørgeskemaet indeholdt i alt 40 spørgsmål omhandlende respondenternes tilhørsforhold til musikbranchen, kønsidentitet, etnicitet, hudfarve, seksualitet, funktionsnedsættelser, stressorer, psykiske belastninger, oplevede diskriminationsformer samt netværk. Indsamlingen forløb i perioden 06. maj til 25. juli 2022. Der blev indledningsvist gennemført 6 pilotinterviews, hvor skemaet blev testet. Alle besvarelser er anonyme. Respondenterne blev præsenteret for spørgeskemaets svarmuligheder i alfabetisk rækkefølge, for at undgå en eventuel uhensigtsmæssig hierarkisk sortering eller præsentation af temaer.

Vi har i år ændret en del i layoutet på rapporten. Vi har fokuseret mere på tekst og visualiseringer og håber, at det for læseren gør rapporten og dens resultater mere læsbare. Derfor er der også grafer, tabeller og tal, som ikke fremgår i den trykte rapport. Dog har vi med en ambition om fri og tilgængelig viden i år skabt et online appendiks, hvor alle tabeller og resultater fra spørgeskemaet ligger frit tilgængeligt. Appendiks findes på vores hjemmeside www.anotherlifecommunity.com.

ANALYSEUDVALG OG TENDENSER I FRAFALD

Rapporten for 2022 ser anderledes ud end sidste år, da der er foretaget væsentlige ændringer i spørgsmålenes karakter og indhold. Derudover arbejder vi i år med et konsistent analyseudvalg på i alt 400 respondenter.

At arbejde med et konstant analyseudvalg gør det muligt for os at sammenligne tabeller på tværs af hinanden. Det er vigtigt at have respondenters data på alle spørgsmål, og derfor er respondenter frasorteret, hvis de har ønsket ikke at svare på et eller flere. Med andre ord er der i tabellerne ikke medtaget besvarelser for respondenter, der på et eller flere tidspunkter har angivet "Ønsker ikke at svare" og/eller "Ved ikke" - dog med undtagelse af spørgsmål angående religion, tykhed, og hvorvidt respondenten er heteroseksuel eller ej, da andelen af "Ved ikke"-svar, er så stor at analyseudvalget ville mindskes betragteligt og dermed umuliggøre videre analyse. Derfor har vi i disse tre tilfælde, omkodet "Ved ikke" til "Nej", og dermed ladet respondenter forblive i analyseudvalget. Vi ser i besvarelserne ligeledes et systematisk men forventeligt frafald, særligt når spørgsmålene drejer sig om personlige markører for minoritetsstatus og konsekvenserne deraf. Derudover ser vi også mere typiske frafald, såsom når der optræder sideskift i spørgeskemaet.

På grund af de foretagede ændringer, kan vi ikke sammenligne tallene med sidste års rapport. Det gør det derfor svært for os at danne konklusioner omkring udviklingen i branchen fra 2021 til 2022. Dog har vi, for netop at kunne sammenligne vores arbejde, lænet os op af andre undersøgelser om branchen, herunder det arbejde Analyse & Tal har lavet om den udøvende og skabende del af branchen. Desuden har vi lånt generelle spørgsmål om trivsel og arbejdsmarked fra Arbejdstilsynet for at kunne sammenligne med den danske befolkning generelt[1].

01 Arbejdstilsynet, 2018

REKRUTTERING OG REPRÆSENTATIVITET I FORHOLD TIL BRANCHEN

Datasættets repræsentativitet i forhold til musikbranchen kan som helhed ikke vurderes, men afviger fra det generelle billede af branchen. Blandt vores respondenter ser vi en klar overvægt af kvinder i forhold til den faktiske fordeling af køn i en branche, der overvejende domineres af mænd. Dette kan vi blandt andet se på tal opgivet af Koda, som dog kun gælder for den etablerede del af branchen[2]. Blandt vores respondenter sidste år svarede 33 pct., at de identificerede sig som kvinder. Dette tal er i år 41 pct. Vi vurderer imidlertid ikke, at stigningen på næsten ti procentpoint kan læses som et tegn på, at kvinder har fået en større plads i branchen, men derimod skyldes den måde, vi har delt vores spørgeskema.

Spørgeskemaet er *pushet* på en række kanaler. Først og fremmest Another Lifes sociale medier på Facebook, Instagram og LinkedIn. Ser man nærmere på, hvem der følger vores kanaler, tegner der sig et billede af, at det hovedsageligt er unge kvinder mellem 25 og 34 år fra hovedstadsområdet[3]. Derudover har vi forsøgt at opnå en *trickle down*-effekt ved ligeledes at dele spørgeskemaet pr. mail til relevante personer, partnere og organisationer, som videre har delt internt, eksternt, på hjemmesider og i nyhedsmails.

Vi oplevede en vis "mæthed" blandt folk i branchen, når det kom til at udfylde spørgeskemaet i år. Det afspejler antallet af besvarelser for 2022. Det samlede antal endte på i alt 643 gennemførte besvarelser. Tallet er markant lavere end for sidste års spørgeskema, som lød på 1115 besvarelser i alt. Der kan være flere årsager til dette, men mest fremtrædende er det øgede fokus der i 2022, har været på at kortlægge musikbranchen fra andre aktører end Another Life. Vi begyndte at dele og udsende vores spørgeskema i slipstrømmen af en række lignende kortlægninger, og blev af folk i branchen gjort opmærksomme på, at der netop lige havde været lignende undersøgelser. Værd at nævne er Analyse & Tals rapport *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* samt DR's i samarbejde med Bandakademiets rapport fra marts 2022; *Kvinderne i musikken*.

Musikbranchen mangler dog stadig en kortlægning med flere nuancer. Der ses en tydelig tendens til at opgøre branchen ud fra en binær kønsopfattelse og sætte lighedstegn mellem diversitet og (binære) køn. Branchen lider stadig under underrepræsentation og diskriminering af minoriserede og marginaliserede, som rækker ud over en opdeling af mænd og kvinder. Derfor er Another Lifes kortlægning for 2022 mindst lige så relevant som tidligere.

02 Koda, 2022

03 Data udtrukket fra Facebook, Instagram og LinkedIn, skelner kun mellem mænd og kvinder. Data giver dermed ikke et korrekt billede af vores følgeres faktiske kønsidentiteter.

GODE RÅD FRA BRANCHEN

LUNA BÜLOW ERSAHIN (HUN/HENDE)

Musiker, AySay / Luna Ersahin & Rezwan Taha



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?	Jeg er generelt fan af 10'ernes normkritik. Det er helt klart blevet nemmere at stille spørgsmålstegn ved status quo. Det som er faren er, at man kan tro, at opråbet skaber reel forandring. Jeg tror på, at forandring kommer indefra. Men det er virkelig lettere sagt end gjort. Man skal nemlig være helt utroligt modig for at se sine dårlige mønstre i øjnene - dvs. i det her tilfælde vores racistiske og sexistiske mønstre (eller hvis man er global majoritet eller opvokset kvinde - internaliserede racistiske eller sexistiske mønstre). Når vi først har forstået, at det ikke er et spørgsmål, *om* vi har disse mønstre i os, men snarere *hvornår* vi har, så tror jeg, at vi begynder at se større forandring i vores musikliv.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?	Der er to ting, som jeg synes er ret vigtige at forholde sig til, når man gerne vil arbejde med musik på den ene eller anden måde. For det første er det dit "hvorfor". Hvorfor vil du det? Jeg føler en meget større ro efter, at jeg er gået dybt ned i mit eget "hvorfor". Så er det som om, at den svingende livsstil har en tyngde og en modstandskraft. En form for stærk kerne. Hvilket leder mig til det næste: At arbejde med musik indebærer stort set altid rigtig mange interessetimer, og det kan være et hårdt liv, hvor man ikke kan høste frugterne af ens arbejde i lang tid. Og det kan godt være, at succes kommer til dem, som er heldige at blive opdaget. Men jeg tror, at for langt de fleste handler succes i højere grad om ikke at stoppe.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?	For især majoriteten, tror jeg, at der ligger et rigtig stort arbejde i overhovedet at lære, at misrepræsentation og diskrimination sker hver eneste dag, i hvert eneste lag af samfundet, i en hvilken som helst situation. *Bemærk* ville være mit første råd. Vi søger en tilstand, hvor det er naturligt at kigge sig omkring, stille spørgsmål og forholde sig til, om en given situation kan forbedres for alles bedste.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?	Når elitesportsudøvere skal gøre sig klar til en konkurrence, hvor de skal præstere, hører et terapiforløb naturligt med og bliver anset som "præstationsfremmende". Jeg kan godt lide, at vi i forhold til vores mentale tilstand kan se det som en vigtig del af overhovedet at udføre vores arbejde - i stedet for, at terapi kun bliver noget, der aftabuiseres, når først man er lagt ned. Så gå til terapi, før du går ned med stress.

Deltagerne i Analyse & Tals rapport kommer fra Kodas og Gramex' medlemsdatabaser. Dette forudsætter, at man er etableret nok til at kunne være en del af en organisation og gerne udgiver musik for at "tælle med" i branchen. Analyse & Tal undersøger altså hovedsageligt den skabende del af musikbranchen og kan derfor ikke sige noget om dem, der sidder i administrative jobs, såsom bookere, promotere, mm. I rapporten udarbejdet af DR, er data primært 75 kvalitative interviews, og ser vi videre på de statistikker, KODA opgiver, baserer begge sig igen udelukkende på den etablerede del af branchen. Samtidigt begrænser de sig til kønskategorierne mand/kvinde, da KODA trækker data fra sine medlemstal baseret på CPR-numre.

Ved at kigge på de mange forskellige arbejdsformer, der kan eksisterer i den danske musikbranche, herunder både de musikalsk skabende og ikke-skabende, samt etablerede og ikke-etablerede, forsøger vi at afdække større skyggetal.

EN INTERSEKTIONEL OG KVANTITATIV TILGANG

I år har vi øget fokusset på en intersektionel metodisk tilgang. Intersektionalitet som begreb blev første gang præsenteret i 1989 af Kimberly Crenshaw, en amerikansk advokat og borgerrettighedsforkæmper. Ved at anvende begrebet som analytisk redskab, kan man se på flere undertrykkelsesmekanismer samtidig. Dermed mindskes blinde vinkler og diskriminerende strukturer bliver mere synlige. Man bliver altså bedre til at se forskellene i de måder, mennesker bliver mødt af verden på.

Den i år intersektionelle tilgang til kortlægningen baseres på idéen om, at køn, seksualitet, religion, uddannelsesbaggrund, hudfarve, tykhed, etnicitet, funktionsnedsættelser, socialklasse og socioøkonomisk status er komplekse kategorier, der gensidigt konstituerer og ændrer hinandens betydning. Intersektionalitet som metodisk tilgang, er ofte forbeholdt kvalitativ forskning, da nuancer gennem kvantitativ analyse ofte menes at gå tabt. I rapporten forsøger vi at anerkende de enkelte sociale kategorier, både som egen genstand for empirisk analyse og i samspil med de andre. Det er især interessant i håb om bedre at kunne forstå de barrierer, forskellige grupper møder i musikbranchen, såsom hvilke udfordringer der er særligt udtalte for marginaliserede mennesker i branchen.

Med tiden håber vi på, at en insisteren på den intersektionelle, kvantitative tilgang gør det muligt at sammenligne udviklingen af repræsentation og diskrimination i musikbranchen og samtidig monitorere initiativer og deres effekt.

HVAD BETYDER INTERSEKTIONALITET I PRAKSIS?

af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)

International konsulent og rådgiver i virksomheders samfundsansvar.

Intersektionalitet betegner, hvordan forskellige identitetskategorier overlapper. Ved at kigge på diskrimination med et intersektionelt blik, får vi en dybere forståelse af den type diskrimination, forskellige mennesker kan opleve. For eksempel vil en person med hørehandikap, der er biseksuel (minoriseret på seksualitet og handikap), hvid, middelklasse agnostiker og ciskønnet mand (majoriseret på farve, religion og køn) typisk opleve en bestemt slags diskrimination, som kommer frem i krydsfeltet mellem handikap og seksualitet. De kan f.eks. opleve, at deres seksualitet bliver minimeret i mødet med majoriserede personer. En sort biseksuel, kropsnormativ transperson fra den øvre middelklasse vil opleve en anden slags diskrimination, der tager form ud fra krydsfeltet mellem hudfarve, seksualitet og køn. F.eks. kan en sådan person opleve fordomme om, at deres seksualitet og køn er i konflikt med deres familie, på grund af deres etnicitet. Det er altså en bestemt type diskrimination, der er specifik for de overlap af identitetskategorier en person har. Intersektionalitet spejler særligt, at den type diskrimination man kan opleve er afhængig af kontekst. I mødet med en gruppe brune og sorte heteroseksuelle personer, vil en brun lesbisk person muligvis opleve diskrimination på baggrund af deres seksualitet, mens de i et rum med hvide queer personer i højere grad vil opleve fordomme på baggrund af deres hudfarve. Altså er diskrimination afhængig af den sociale kontekst, man er i.

Det er vigtigt at påpege, at positionering med flere diskriminationsgrunde på én gang ikke nødvendigvis betyder mere diskrimination. Intersektionalitet peger meget mere på kvaliteten af diskrimination, altså det indholdsmæssige, end kvantiteten af diskrimination.

KATEGORISERING AF KØN

Siden rapporten i 2021 har vi ændret måden at opgøre respondenternes køn. Hvor vi tidligere kiggede på ciskønnede mænd og kvinder, samt ikke-ciskønnede kønsminoriteter, har vi i år valgt ikke at være optagede af, hvorvidt en respondent er ciskønnet eller ej. Det er gjort ud fra forståelsen af, at køn ikke er lig biologi. I stedet er der spurgt ind til respondenternes kønsidentitet - altså deres oplevede køn og ikke deres tildelte. I afsnittet om køn fremgår kønskategorierne "Mand", "Kvinde" samt samlebetegnelsen "Kønsminoriseret". Sidstnævnte dækker over alle respondenter, der har angivet en anden kønsidentitet end det binære "Mand" eller "Kvinde". Dette betyder også, at kategorierne "Mand" og "Kvinde" kan indeholde transkønnede personer, da det kun er respondenter, som eksplicit har beskrevet deres køn som transkønnet, der placeres i kategorien "Kønsminoriseret".

Disse overvejelser er alle gjort på baggrund af en respekt for forståelsen af vores respondenters oplevelse af køn som deres virkelighed. Vi kan og skal ikke i analysearbejdet vurdere og eller vide, hvorvidt det er væsentligt for en respondent, om vedkommende er ciskønnet eller transkønnet. Af listen nedenfor fremgår alle kønsidentiteter angivet i spørgeskemaet, samt en kort beskrivelse.

Selvom kvinder ikke er en numerisk minoritet i det danske samfund, mødes kvinder af en række minoriserende processer og barrierer. Det kan være ift. magt, ligeløn og indflydelse og ses overalt i vores samfund. I rapporten har vi dog valgt ikke at medtage "Kvinde" som minoritetsmarkør i sig selv, og vi præsenterer i rapporten i stedet grafer for kvinder, der enten er minoriserede eller majoriserede. For mere specifik læsning om kvinders vilkår i musikbranchen henvises til Analyse & Tals rapport. De konkluderede, at kvinder i musikbranchen rammes hårdt af uregulerede arbejdsforhold, fordomme om (manglende) kompetencer og stereotype forestillinger om en snæver vej til succes, samt grænseoverskridende adfærd som et grundvilkår[4]. Dette er vilkår, der rammer alle kvinder, men er man både kvinde og minoriseret, vil de barrierer, man møder, være anderledes end for majoriserede kvinder.

TYPER AF MINORISERING

Som led i en intersektionel tilgang har vi i år været interesserede i at se, hvilke barrierer og diskriminationsformer forskellige typer af minoriserede oplever. Der er konstrueret tre kategorier for respondenter igennem rapporten; enkeltminoriserede personer, dobbeltminoriserede personer og majoriserede personer. For hvert afsnit ser vi således på f.eks. etnisk minoriserede som enkeltstående minorisering og derefter på, hvorvidt de også er minoriserede på andre baggrundsvariabler end etnicitet, som f.eks. seksualitet. Dette gøres for hver enkeltminoriseringskategori igennem hele rapporten.

Det har desværre ikke været muligt at se på mere end to minoriseringsfaktorer for respondenter ad gangen. Dette skyldes det i år mindre analyseudvalg. Samtidig har vi kun haft mulighed for at sætte ét minoriseringsgrundlag af gangen i fokus. Det har altså ikke været muligt at se på krydsninger mellem to specifikke minoriseringsgrundlag (f.eks. etnisk minoriserede med funktionsnedsættelser), da population ville blive for lille. Det ville blive på bekostning af respondenters anonymitet samt medføre statistisk usikkerhed og ukorrekthed. Vi håber, at vi for fremtidige rapporter, kan øge antallet af respondenter og dermed sikre vores intersektionelle arbejde.

RESPONDENTERNES KØNSIDENTITET

På side 19 har vi valgt at fremhæve de kønsidentiteter, som vores respondenter angiver. Er man nysgerrig på andre kønsidentiteter og deres betydning, anbefaler vi, at man besøger www.lgbt.dk/ordbog

Transkønnet: betegner personer, hvis kønsidentitet *ikke* er i overensstemmelse med det ved fødslen tildelte køn. Som transkønnet kan ens kønsidentitet både være binær eller ikke-binær.

Ciskønnet: betegner personer, hvis kønsidentitet er i overensstemmelse med det ved fødslen tildelte køn.

Gender fluid (Flydende kønsidentitet): betegner en varierende kønsidentitet.

Gender non-conforming (Nonkonform kønsidentitet): betegner en kønsidentitet eller kønsudtryk, der ikke bevæger sig inden for samfundets binære kønsopfattelse.

Queer / genderqueer: betegner personer, der ikke kan eller vil identificere sig som hverken mand eller kvinde - en ikke-binær tilgang til køn.*

Gender questioning (Spørgende): betegner personer, der er usikre på eller undersøgende over for deres nuværende eller tidligere kønsidentitet. Det betegner også personer, som ikke ønsker at kategorisere deres kønsidentitet.

Non-binær: betegner personer, der ikke identificerer sig som mand eller kvinde, de to binære køn, og dermed heller ikke det ved fødslen tildelte køn.

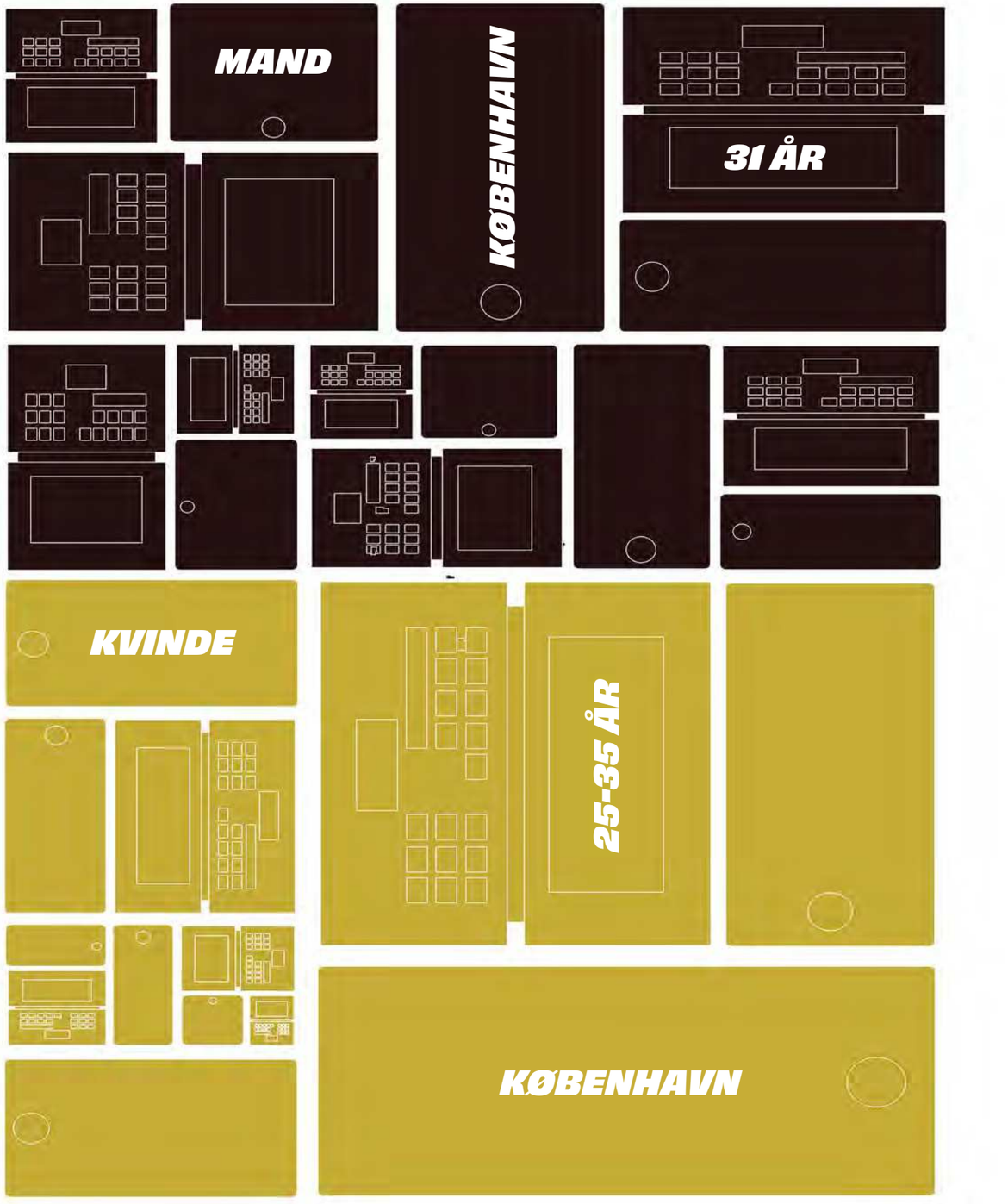
Transkvinde: betegner en kvinde, som blev tildelt kønnet mand ved fødslen.

Transmand: betegner en mand, som blev tildelt kønnet kvinde ved fødslen.

Transmaskulin: betegner transkønnede personer, både binære og ikke-binære, som i deres kønsudtryk præsenterer sig maskulint.

Transfeminin: betegner transkønnede personer, både binære og ikke-binære, som i deres kønsudtryk præsenterer sig feminint.

* anvendes også som betegnelse for en ikke-binær tilgang til seksualitet.



KORTLÆGNING

DEN GENNEMSNITLIGE RESPONDENT
Den gennemsnitlige respondent i kortlægningen i 2022 er 31 år gammel, en mand (52 pct.), og bor i København (82 pct.). Den gennemsnitlige respondent er hvid (92 pct.), heteroseksuel (78 pct.), ikke tyk (88 pct.) og har ikke en funktionsnedsættelse (82 pct.). Den gennemsnitlige respondent har sit primære erhverv i musikbranchen (73 pct.)

DEN GENNEMSNITLIGE FØLGER
Another Lifes gennemsnitlige følger på sociale medier bor i København (F: 78 pct. I: 67 pct. L: 89 pct.) og er kvinde (F: 56 pct., I: 65,5 pct.) mellem 25-35 år gammel (F: 64 pct; I: 65 pct.). Den gennemsnitlige følger arbejder primært i musikbranchen (L: 26 pct.) og er nyuddannet (L: 37 pct).[5]

Kortlægningen for 2022 er en udvidelse af det arbejde, som foreningen Another Life påbegyndte i 2021, hvor vi i rapporten *Repræsentation i den danske musikbranche 2021* præsenterede den første kortlægning af sin slags. At lave en opfølgning er næste skridt i vores arbejde med at følge en udvikling i branchen. Med tiden vil det kunne anvendes som et led i monitorering af initiativer, der søger at mindske diskrimination og skabe bedre repræsentation i den danske musikbranche. Med andre ord er en tilbagevendende undersøgelse nødvendig for at finde ud af, om vi bevæger os i retning mod en mere ligestillet branche. Musikbranchen består af en række forskelligartede erhverv og arbejdstyper, som ikke repræsenteres af et samlet brancheorgan. Ydermere er branchen kendetegnet af *prekære* arbejdsformer med korte ansættelser og en udpræget lav grad af organisering. Som det fremgår i rapporten *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* (2022) rammer uregulerede arbejdsforhold kvinder og ikke-ciskønnede hårdt. Vi har på

PREKÆR / PREKARISERING:
En betegnelse for at være løst tilknyttet arbejdsmarked f.eks. pga. manglende jobsikkerhed, arbejdssikkerhed, indkomstsikkerhed mm.

den baggrund haft en interesse i at undersøge om dette ligeledes gør sig gældende for personer, som er minoriseret på baggrund af etnicitet, funktionsnedsættelse, seksualitet og tykhed. Samtidig undersøger vi om det gør sig gældende i *hele* branchen - den musikalsk skabende, såvel som den ikke-skabende del. Dette nye fokusområde vil blive behandlet særskilt i afsnittet *Arbejdsvilkår*, mens vi kort berører det her i den overordnede kortlægning.
Another Life har igennem det sidste år søgt at opkvalificere et intersektionelt analyseapparat. Derfor har det været afgørende for os at genbesøge spørgeskemaet for at sikre, at vi inddrager så mange perspektiver som muligt. Samtidig har vi i årets rapport introduceret begrebet "dobbeltminorisering". Vi bruger dette begreb til at tydeliggøre, hvordan og om personer, som minoriseres på flere grundlag, oplever en højere grad af usikkerhed og diskrimination i branchen end personer, der minoriseres på baggrund af et enkelt grundlag. Der er flere metodiske udfordringer ved at arbejde intersektionelt statistisk, som vi har optegnet i kapitlet *Metode*. Det betyder også, at vi på grund af et for lille analyseudvalg ikke har kunnet kigge på dobbeltminorisering blandt kønsminoriserede. I følgende afsnit ser vi nærmere på arbejdsformer og ansættelsesforhold for hele vores analyseudvalg, samt for respondenter minoriserede på baggrund af etnicitet, funktionsnedsættelse, køn, seksualitet og tykhed.

05 Tallene er trukket d. 06.10.22. Det er værd at notere at Meta udelukkende opererer med et binært kønssystem og at der kan være følger overlap mellem de forskellige platforme.
06 Analyse & Tal, 2022

ARBEJDSFORMER

I følgende ser vi nærmere på, hvilke respondenter kortlægningen i særlig grad er lykkedes med at få fat i. Dette betyder også, at der er dele af branchen vi *ikke* er nået. F.eks. er vores respondenter stadig overvejende bosat i københavnsområdet (82 pct.). Det understreger også at der stadig er dele af branchen, der har behov for at blive undersøgt, og som vi i fremtidige undersøgelser og projekter vil sigte efter at inddrage mere aktivt.

Størstedelen af vores respondenter arbejder primært i musikbranchen (73 pct.), mens de sidste 26 pct. ikke har deres *primære* erhverv i denne branche. Samtidig får kun 48 pct. af respondenterne 76-100 pct. af deres indkomst fra deres arbejde i musikbranchen. Selv blandt personer, som har deres primære erhverv i musikbranchen, er tallet ikke mere end 66 pct. Dette kan ses som et udtryk for, at mange af dem som er tilknyttet musikbranchen, må supplere deres indkomst med arbejde i andre brancher.

At arbejde i musikbranchen kan indebære mange forskellige arbejdsformer. I denne rapport skelner vi mellem musikalsk skabende og ikke-musikalsk skabende erhverv, da disse ofte indeholder forskellige arbejdstyper og -forhold. Vi vil dog gerne understrege, at der stadig kan være stor forskel internt i disse kategorier. For eksempel kan der være langt mellem, hvad man laver, og under hvilke forhold man arbejder, alt efter om man arbejder som lydtekniker eller artist manager. Samtidig tyder undersøgelsens resultater på, at personer i musikbranchen over en bred kam er præget af et sammensat arbejdsliv, hvor manges beskæftigelse stykkes sammen af forskellige mindre erhverv.

42%
arbejder som musikalsk skabende

37%
arbejder ikke som musikalsk skabende, men på anden vis i branchen

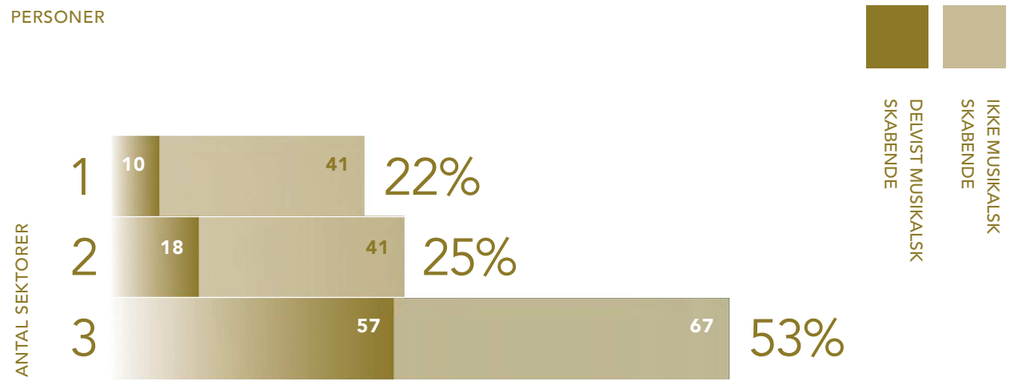
21%
arbejder både som musikalsk skabende og på anden vis i branchen

40%
af de respondenter, der arbejder i branchen på anden vis end som skabende, er knyttet til sektoren Live & Event. De to næststørste sektorer er Udgivelse & Indspilning og Uddannelse

53% ANGIVER AT DE ER TILKNYTTET TRE FORSKELLIGE SEKTORER

Tre forskellige sektorer er det maksimalt mulige. Dette tyder på en branche præget af et sammensat arbejdsliv.

1.BRANCETILKNYTNING: ANTAL SEKTORER



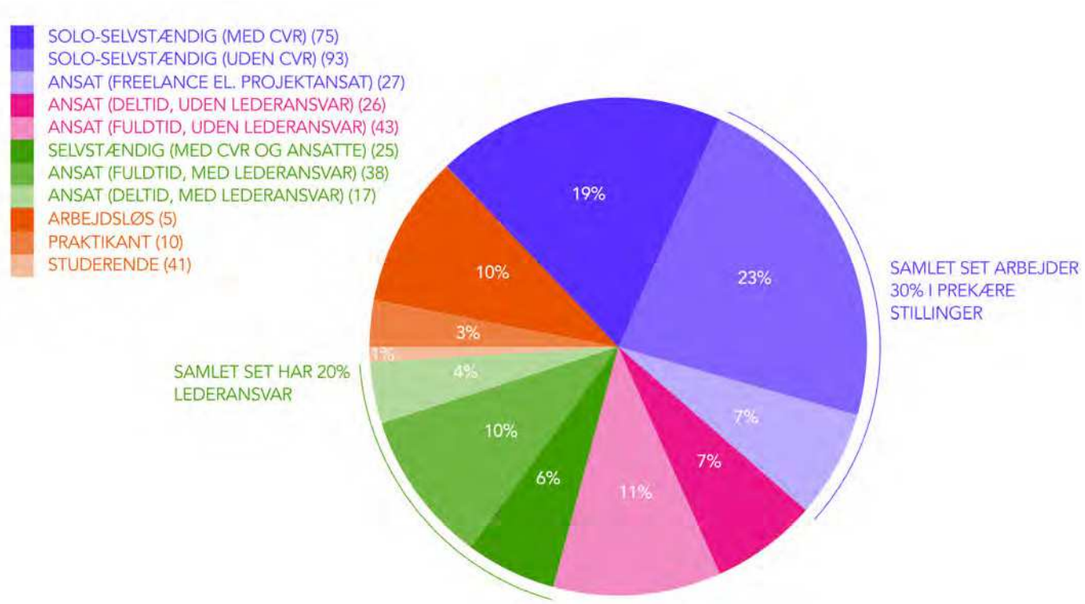
ANSÆTTELSESFORHOLD

Udover at se på *hvor* i branchen vores respondenter kommer fra, har vi også spurgt ind til deres ansættelsesforhold. Knap halvdelen arbejder som selvstændige (48 pct.), størstedelen som solo-selvstændige, altså som selvstændig uden ansatte f.eks. i enkeltmandsvirksomhed (42 pct.). Derudover er 7 pct. ansat som freelancer eller projektansat, og altså i en midlertidig ansættelse. Ud af de adspurgte, angiver 20 pct. at have et ledelsesansvar, og, ikke overraskende, er langt de fleste selvstændige tilknyttet branchen som musikalsk skabende (58 pct).

Et hovedformål med denne rapport er at skabe et oplyst grundlag til at kunne tale om repræsentation og vilkår for kvinder og minoriserede personer i den danske musikbranche. I den forbindelse er det afgørende at se nærmere på, hvordan kvinder og minoriserede personer er ansat i branchen. Ud fra undersøgelsen kan vi konstatere, at de er underrepræsenterede blandt de musikalsk skabende (40 pct.). Da personer som ikke er musikalsk skabende i højere grad arbejder som ansatte end som (solo)-selvstændige, afspejler dette sig også i tallene. Her arbejder flere kvinder og minoriserede personer som ansatte (42 pct.) end det er tilfældet for majoriserede mænd

.

Når kvinder og minoriserede reduceres til én fælles sum, risikerer vi at miste værdifulde indsigter om forskelligartede vilkår og barrierer. Derfor viser vi i det følgende afsnit nøgletal for personer, som er minoriseret på baggrund af etnicitet, funktionsnedsættelser, køn, seksualitet og tykhed.



GODE RÅD FRA BRANCHEN

EMILIE SKOVGAARD SØRENSEN (HUN/HENDE)

Music Supervisor og Artist Manager



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?	Det er en kæmpe misforståelse, hvis man tror, at hvis man ansætter en minoriseret person, så kan man tjekke 'diversitet' af på tjeklisten. Hvis den minoritet er den eneste på arbejdspladsen og ikke har nogen magt andet end at være en token, så får man intet ud af det. Træd tilbage, giv plads, lyt og giv ansvar fra dig til de personer, der ikke nødvendigvis ligner dig selv. Det giver et sjovere arbejdsmiljø og dygtige kollegaer. Og du får mere tid til de ting, der er vigtige, hvis du tør afgive noget af din magt.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?	Jeg fandt ud af alt for sent, at jeg ikke behøver at bruge min energi på at networke med gatekeepers, som diskriminerer og ekskluderer. Derfor er mit råd til dig, der drømmer om at arbejde i musikbranchen: Der er plads til dig, og du behøver ikke spilde din tid på at blive venner med dem, som får dig til at føle, at du ikke passer ind. Brug tid sammen med dem, der giver dig selvtillid, og gør dig dygtig sammen med dem.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?	Der er rigtig mange ting, man kan gøre. Eksempelvis lyt og lær fra dem, der rent faktisk har lavet undersøgelser om repræsentation (f.eks. Another Life). Der er én ting, der har gået mig meget på: Diskrimination i sociale dynamikker. Læg mærke til, hvordan du opfører dig i sociale dynamikker. Hvem får taletid - og hvem gør ikke? Hvis du f.eks. går ind i et mødelokale med formålet at dominere dagsordenen og få alle til at blive enige med dig, så misser du en masse gode idéer. Jeg oplever tit, at mange har svært ved at give plads til kvinder og minoriserede personer i sociale sammenhænge, fordi de er så optaget af at blive hørt og trumfe deres egne holdninger igennem.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?	Vi skal være bedre til at tale om det. Jeg synes især, at det er vigtigt at tale om økonomi. Alle står og køber dyre øl i Radisson-baren på Spot Festival, som om de har masser af penge. Men jeg ved, at mange er stressede over deres økonomi. Jeg synes selv, at det er grænseoverskridende, men det er vigtigt, fordi vi skal lære at forhandle værdien af musikken og vores eget værd.

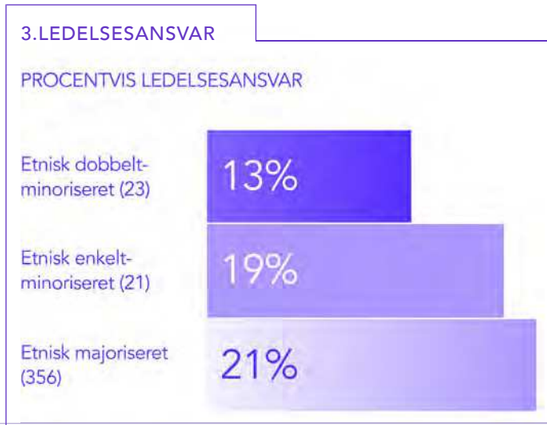
ETNICITET

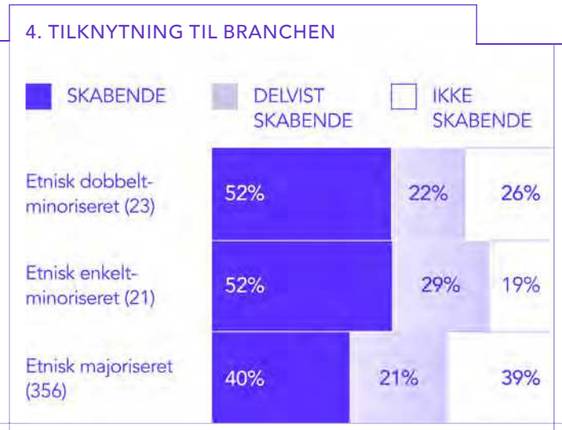
I kortlægningen er der spurgt ind til, om respondenterne oplever at blive minoriseret på baggrund af deres etnicitet. Blandt analyseudvalget har 44 respondenter angivet, at de er etnisk minoriserede, hvilket svarer til 11 pct. Heraf angiver 31 respondenter, at deres hudfarve ikke er hvid. Altså er 70 pct. minoriserede på baggrund af både etnicitet og hudfarve og kan dermed betegnes som dobbeltminoriserede. Da en stor andel af gruppen derfor er dobbeltminoriserede, har det ikke været muligt at skelne mellem hudfarve og etnicitet i vores undersøgelse, når vi samtidig ønsker at se på andre minoriseringsgrundlag. Det er dog vigtigt at huske, at en stor andel af de etnisk minoriserede og etnisk dobbeltminoriserede, der fremhæves i undersøgelsen, *også* er minoriseret på baggrund af hudfarve.

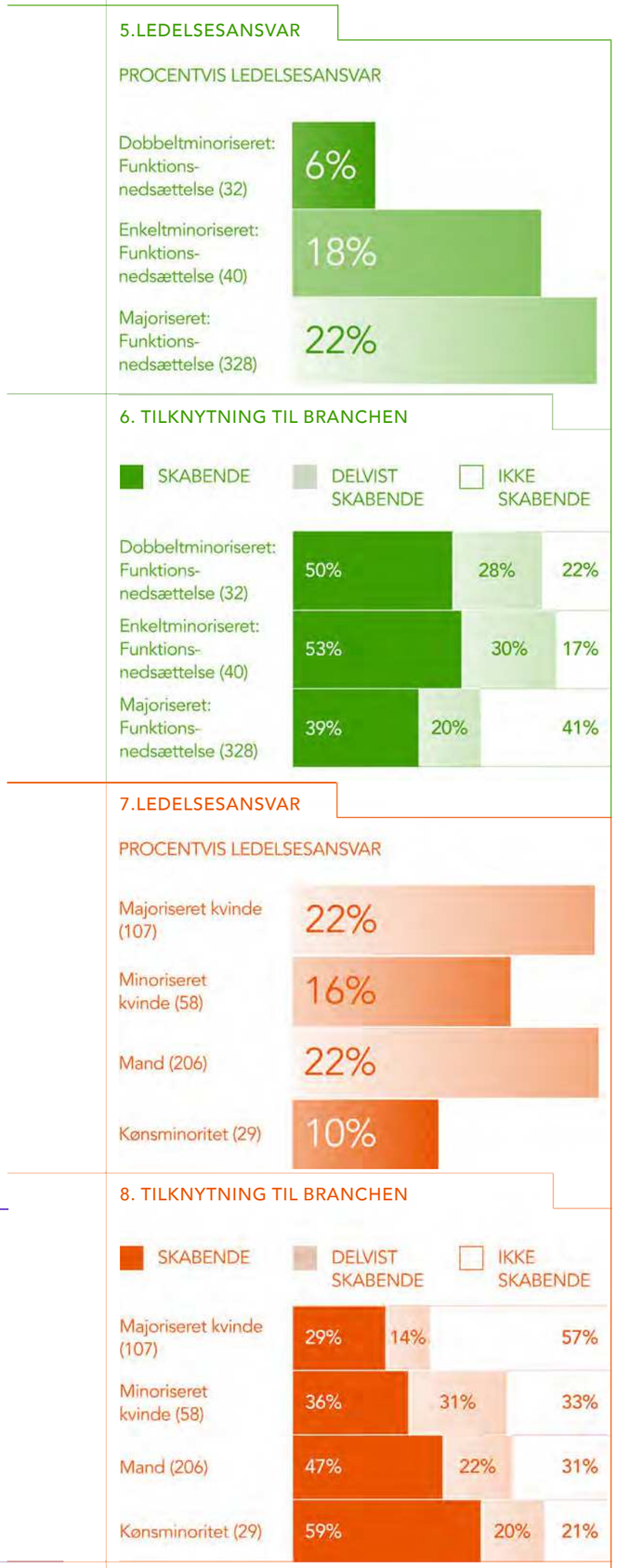
Blandt de etnisk minoriserede er 52 pct. også minoriseret på baggrund af enten funktionsnedsættelse, køn, seksualitet eller tykhed - og dermed dobbeltminoriserede. Blandt de etnisk enkelt- og dobbeltminoriserede arbejder halvdelen (52 pct.) udelukkende som musikalsk skabende. Størstedelen af de etnisk enkeltminoriserede angiver at være selvstændige (43 pct.), og 19 pct. angiver at have et ledelsesansvar. Blandt de respondenter, der ligeledes er minoriseret på baggrund af andre faktorer angiver størstedelen, at de er selvstændige (61 pct.), men kun 13 pct. angiver, at de har ledelsesansvar.

7/10

af de etnisk minoriserede er ikke hvide







FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

72 respondenter angiver, at de har en funktionsnedsættelse, hvilket svarer til 18 pct. af analyseudvalget. Ud af disse er 40 personer dobbeltminoriserede og oplever således minorisering på baggrund af flere grundlag.

53 pct. af respondenterne de enkeltminoriserede med en funktionsnedsættelse arbejder udelukkende som musikalsk skabende i branchen. Halvdelen af (50 pct.) angiver at være selvstændige, og 18 pct. angiver at have et ledelsesansvar. 50 pct. af de dobbeltminoriserede arbejder udelukkende som musikalsk skabende. Igen angiver halvdelen, at de er selvstændige (50 pct.), men her er det kun 6 pct., der har et ledelsesansvar. Vi ser altså, at andelen af dobbeltminoriserede, som er ledere, er knapt fire gange mindre end hos dem uden funktionsnedsættelse (22 pct.).

KØN

Vi har i denne rapport spurgt ind til folks kønsidentitet. Derfor anvendes kategorierne 'mand', 'kvinde' og samlebetegnelsen 'kønsminoriseret' for de respondenter, der har angivet en kønsidentitet, som befinder sig udenfor det binære kønssystem, herunder queer og non-binær, samt dem som har ekspliciteret deres transkønnethed (læs uddybning i *Metode*).

Blandt respondenterne angiver 165, at de er kvinder, mens 29 personer angiver en kønsidentitet, som her kategoriseres som kønsminoriseret. Dette svarer til hhv. 41 pct. kvinder og 7 pct. kønsminoriserede personer. Selvom kvinder ikke er en numerisk minoritet i det danske samfund, mødes kvinder af en række minoriserende processer og barrierer (se *Metode* for uddybning). Samtidig inkluderer vi løbende tal for minoriserede kvinder, da vi her tydeligt ser en forskel fra den majoriserede kvindes møde med musikbranchen.

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE:
Begrebet funktionsnedsættelser skal i denne sammenhæng forstås som fysiske funktionsnedsættelser, neurologiske- og mentale funktionsnedsættelser og kroniske sygdomme.

I analyseudvalget har vi 107 majoriserede kvinder og 58 minoriserede kvinder. 29 pct. af de majoriserede kvinderne arbejder udelukkende som musikalsk skabende i branchen, mens dette tal er 36 pct. for de minoriserede kvinder og 21 pct. for de kønsminoriserede respondenter. 59 pct. af denne gruppe arbejder som selvstændige, mens det gælder blot 34 pct. af de majoriserede kvinder og 41 pct. af de minoriserede kvinder. Til gengæld angiver 22 pct. af de majoriserede kvinder, at de har et ledelsesansvar. Dette er det samme niveau som de mandlige respondenter, mens det for blot gælder 16 pct. af de minoriserede kvinder og 10 pct. af de kønsminoriserede respondenter.

Kvinders ansættelsesforhold adskiller sig fra den generelle tendens blandt vores respondenter. Mens der hos de resterende respondenter ses en klar tendens til, at musikalsk skabende også arbejder som selvstændige, er der blandt kvinderne en overvægt af ansatte. Uagtet om man er majoriseret (66 pct.) eller minoriseret (59 pct.) kvinde gælder det, at størstedelen *ikke* arbejder som selvstændige.

OMTRENT HALVDELEN AF DE PERSONER, DER ER MINORISEREDE PÅ BAGGRUND AF SEKSUALITET, ARBEJDER SOM SELVSTÆNDIGE, MENS KUN 11 PCT. ANGIVER AT HAVE ET LEDELSESANSVAR. DET TILSVARENDE FOR HETEROSEKSUELLE ER DET DOBBELTE, ALTSÅ 22 PCT

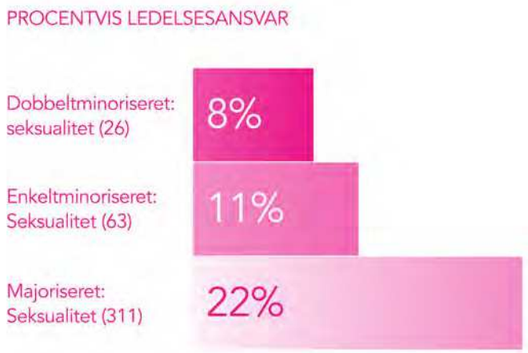
SEKSUALITET

89 respondenter angiver enten, at de ikke er heteroseksuelle, eller at de er i tvivl om deres seksualitet. Dette svarer tilsammen til 22 pct. Ud af disse, er 26 minoriserede på baggrund af andet end deres seksualitet og er dermed dobbeltminoriserede. 50 pct. af de dobbeltminoriserede og 46 pct. af de enkeltminoriserede arbejder udelukkende som musikalsk skabende i branchen. Omtrent halvdelen af de personer, der er minoriserede på baggrund af seksualitet, arbejder som selvstændige, mens kun 11 pct. angiver at have et ledelsesansvar. Det tilsvarende for heteroseksuelle er det dobbelte, altså 22 pct. For dobbeltminoriserede er tallet lavest, hvor kun 8 pct. angiver at have et ledelsesansvar.

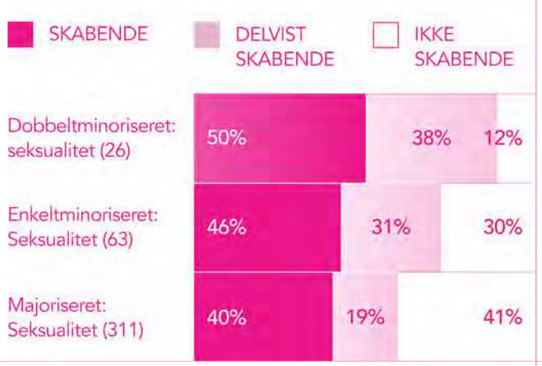
TYKHED

47 respondenter angiver, at de er tykke, hvilket er svarende til 12 pct. Samtidig er det værd at påpege at 50 respondenter, har angivet "Ved ikke", når adspurgt om de er tykke. Dette kan vidne om, at tykhed både er en subjektiv størrelse, samt i høj grad er noget, der er uvant for os at tale om og er knyttet til et vist stigma. Ud af de 47 personer er 23 minoriserede på et andet grundlag og er dermed dobbeltminoriserede. 44 pct. af de dobbeltminoriserede og 13 pct. af de enkeltminoriserede arbejder udelukkende som musikalsk skabende i branchen. Omtrent halvdelen af de personer, der er minoriserede på baggrund af tykhed, arbejder som selvstændige, og en stor andel angiver at have et ledelsesansvar. Dette gælder således 22 pct. af de dobbeltminoriserede og hele 38 pct. af de enkeltminoriserede.

9.LEDELSESANSVAR



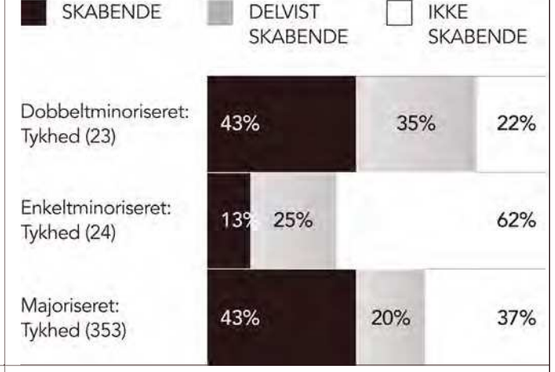
10. TILKNYTNING TIL BRANCHEN



11.LEDELSESANSVAR



12. TILKNYTNING TIL BRANCHEN



HVAD ER FORSKELLEN PÅ MINORITET OG MINORISERET?
af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)
International konsulent og rådgiver i virksomheders samfundsansvar.

Minoritet betegner historisk en befolkningsgruppe, der har ulige adgang til magt i et samfund. Det vil sige, at ud fra diskriminationsgrundene er det de personer, der f.eks. pga. deres køn historisk har haft mindre adgang til magtpositioner eller økonomisk uafhængighed (f.eks. cis-kvinder). Det er i kontrast til majoritet, der betegner en anden gruppe ud fra samme identitetskategori, der historisk har disproportionalt høj adgang til magt (f.eks. cis-mænd). Det skal ikke forveksles med flertal/mindretal, da man godt kan være numerisk flertal og stadig en minoritet (f.eks. i Sydafrika, er sorte personer i flertal, men har historisk betinget ulige adgang til magt, modsat det hvide mindretal).

Minoriseret er et begreb, der peger på, at minoritet ikke er en låst kategori, man er eller ikke er i. Det er derimod en proces, der foregår socialt, hvor man ud fra sine identitetskategorier bliver gjort mindre, f.eks. gennem afskærmning fra magtpositioner, mikroaggressioner osv.

Den danske stat har desuden mulighed for at anerkende bestemte minoriteter med formålet at sikre deres særlige beskyttelse af sprog, kulturarv, religiøs praksis, o.l. I Danmark har vi én anerkendt minoritet, nemlig det tyske mindretal i Sønderjylland, som har særlig ret til at lære tysk i skolen, beskyttelse af deres kulturhistorie, osv.

GODE RÅD FRA BRANCHEN

PRINCE HENRY KWESI ASARE (HAN/HAM)

Sociologistuderende, debattør og oplægsholder. Arbejder hos Roskilde Festival med organisation, engagement og social bæredygtiged, samt er bestyrelsesmedlem i Another Life



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?	1.ANERKEND PROBLEMET(/ERNE). Skab bevidsthed og samtale, og facilitér fællesskaber, som kan rumme dette. Undersøg omfanget af et problem via undersøgelser og brugererfaringer, så løsninger kan blive videns- og erfaringsbaserede og ikke gætværk. Her er det vigtigt at forstå og indse, at det er en konstant og vedvarende proces, og at man ikke kan løse strukturelle og kulturelle problemer med individuelle løsninger. 2. Sørg for mangfoldighed blandt ansatte, i musikken på og bag scenen, billeder, videoer og i al jeres materiale samt hos eksterne samarbejdspartnere. Tænk også altid i diversitet, mangfoldighed og intersektionalitet. 3. Evaluér jeres konkrete indsatser løbende, og lav forebyggende arbejde, der er undersøgende. Tag de ærlige samtaler og hårde diskussioner om racisme, diskrimination, sexisme, homofobi osv., når de opstår. Her har ledelsen også et stort ansvar.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?	Vi har alle et ansvar for at sikre stærkere, mere fair og lige miljøer for alle på tværs af forskelligheder. For at opnå det, skal vi turde udfordre vaner, normer og eksisterende strukturer, som forhindrer individer eller grupper i at deltage på lige fod med andre. Det er vigtigt, at det ikke kun er dem, der mærker diskriminationen på egen krop, som tager kampen op. Kampen for repræsentation, diversitet og lighed er et fælles ansvar. Derfor kan man som individ, gruppe eller organisation reflektere over følgende: 1. Hvordan påvirker bias, stereotyper, privilegier og diskrimination jeres arbejde? 2. Hvordan kan I aktivt og konkret forebygge og bekæmpe disse mekanismer?

TANJA VESTERBYE JESSEN (HUN/HENDE)

Producer/lydtekniker/lydperson/guitarist



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Jeg ville jo ønske, at jeg kunne svare, at man gennem tilstedeværelse og repræsentation i musikken alene kan bryde den gængse måde at tænke musikliv på og vise en vej ind i musikken. Men jeg ved også godt, at vi ikke er der endnu, og at repræsentation må starte et sted. Derfor er det så dejligt at se, at der gennem de seneste år er igangsat en række vigtige tiltag, initiativer, fællesskaber og foreninger med fokus på at formidle erfaringer, jobs og råd blandt kvindelige og minoriserede personer. Alle disse er med til at råbe op og skabe debat i samfundet, samt udfordre de gængse normer inden for musiklivet. Vi er rent faktisk begyndt at invitere hinanden indenfor og skabe fællesskaber (her taler jeg ud fra at være hvid kvinde i musikbranchen). Ligeledes synes jeg at f.eks Christianshavns Beboerhus, som fokuserer på at skabe et diverst og rummeligt spillested, er med til at skabe en vigtig grobund for musikmiljøet i København. De huser bl.a. en del UUMPHFF-arrangementer, og nogle af disse har jeg selv lavet lyd på, og hver gang har jeg tænkt: "Ja for helvede - nu sker der endelig noget nyt og fedt i København".

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?

Jeg var selv mange år om at finde ud af, eller måske ligefrem stole på, at jeg kunne arbejde seriøst inden for musik. Om denne usikkerhed udspringer af mit køn eller en generel usikkerhed, kan jeg ikke svare på, men jeg har samtidig aldrig kunnet lægge musikken fra mig. Usikkerheden følger mig på sin vis stadig, men jeg har lært at leve med den. Så jeg vil nok bare sige, at man skal stole på sig selv og den musik, man laver, og hvis det er muligt - opsøge nogle fællesskaber, der kan støtte op.

NOA LACHMI (HUN/HENDE/DE/DEM)

Musiker/kunstner, Velvet Volume. Studerende på Det Kongelige Danske Kunstakademis Billedkunstskoler



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Til alle dem der IKKE er kvinder, BIPOCs eller minoriserede personer, skal man måske overveje, hvilken plads man selv tager, hvilke ressourcer og privilegier man har, og hvordan man måske kan bruge de her kræfter på at hjælpe andre, der ikke har de midler. Måske er der andres kunst, der er vigtigere lige nu end din.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?

Om det er den kreative del, live-delen eller the business part, så gør det med jævnaldrende, like-minded mennesker. RIGTIG gerne dine venner.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

Til alle ikke-minoriserede personer: Please tjek dig selv, din omgangskreds og rummet. Sit with it! It might hurt and that is okay, you are still good and we still love you. chill. Og lad dette blive en integreret del af dit liv nu.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?

Lad os internt mellem os kreative kammerater og kolleger (de andre er sgu rimelig long gone) redefine success, and the term of being "productive" and "talented". Der er absolut ingen sammenhæng mellem de to (succes og produktivitet/talent), og alle, der har fortalt mig det igennem de sidste ni år, lyver. - Og husk du gerne må sige nej! Den der "éne store chance" er bullshit. Du er chefen, også selvom du er 16 år. Arbejd med at finde undtagelserne.

HER ER ET INDBLIK I RESPONDENTERNES VIRKE I MUSIKBRANCHEN DET SENESTE ÅR. SVARENE ER GIVET SOM FRITEKSTSVAR, OG ER KATEGORISERET I FORHOLD TIL, HVOR STOR EN DEL DER BESIDDER DETTE VIRKE



ARBEJDSMILJØ OG -VILKÅR

I årets rapport er vi interesserede i de arbejdsforhold, som personer i musikbranchen arbejder under, og hvem der ender i hhv. sikre og usikre arbejdsforhold. Den mest udbredte ansættelsestype blandt vores respondenter er solo-selvstændige, hvilket dækker 42 pct., og 7 pct. af respondenterne er ansatte i freelance- eller projektstillinger. Det vil sige, at knap halvdelen af respondenterne er ansat i *atypiske* eller ligefrem prekære arbejdsstillinger. Denne form for stillinger er ganske vist typisk præget af mere frihed, men også en højere grad af usikkerhed og usikre forhold i form af korte ansættelser, kortvarige kontrakter og uregelmæssigt arbejdspres[7]. Derudover har under halvdelen af respondenterne svaret, at de får 76-100 pct. af deres indkomst i musikbranchen, hvilket vidner om en branche præget af usikre indkomstmuligheder, hvor mange må supplere deres indkomst med arbejde i andre brancher. Ifølge undersøgelsen *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?*, rammer uregulerede arbejdsforhold oftere kvinder og kønsminoriserede[8]. Her udpeges netværk som et centralt element for, at kvinder og kønsminoriserede kan opnå og bibeholde en karriere i musikbranchen, mens resultaterne viser, at de oplever markant flere barrierer for at deltage i adgangsgivende netværk end mænd.

KNAP HALVDELEN AF RESPONDENTERNE ER ANSAT I ATYPISKE ELLER LIGEFREM PREKÆRE ARBEJDSSTILLINGER

ATYPISK BESKÆFTIGELSE:
Begrebet 'atypisk beskæftigelse' dækker over alt andet end fastansættelse på fuld tid, og op mod 30 procent af det danske arbejdsmarked er i denne forstand atypisk. I denne undersøgelse har vi set på den andel af de atypiske beskæftigede, som i højest grad er løst tilknyttede arbejdsmarkedet: Soloselvstændige uden CVR-nummer, projektansatte og freelancere. Ser man på ufrivilligt atypisk beskæftigede, vil disse ofte opleve en højere grad af prekarisering.

Kilde: Dansk Magisterforening

I forlængelse af resultaterne har vi undersøgt, om usikre arbejdsforhold præger andre minoriserede personer på samme måde i den danske musikbranche. Undersøgelser på tværs af det danske arbejdsmarked viser, at etnisk minoriserede personer får lavere løn, har dårligere arbejdsforhold og sjældnere får svar på jobansøgninger, sammenlignet med etnisk majoriserede personer[9]. Det ses også, at personer minoriseret på baggrund af seksualitet og køn, ikke altid oplever at kunne være åbne om deres køn og seksualitet på arbejdspladsen[10]. En undersøgelse fra Dansk Magisterforening har vist, at homoseksuelle mænd tjener 15 pct. mindre end heteroseksuelle mænd[11]. Disse undersøgelser tyder på, at minoriserede personer som regel har dårligere arbejdsvilkår end majoriserede personer. Af denne grund er det vigtigt at få tal på, hvordan det står til i den danske musikbranche.

I følgende kapitel ser vi nærmere på ansættelsesforhold, prekarisering, netværk og stress. Vi vil have fokus på forskelle mellem minoriserede og majoriserede personers arbejdsvilkår ved at undersøge arbejdsforholdene for hhv. enkelt- og dobbeltminoriserede personer. Samtidigt ser vi på, hvordan minorisering på baggrund af etnicitet, funktionsnedsættelse, køn, seksualitet og tykhed hænger sammen med forskellige arbejdsvilkår.

07 Steen Scheuer, 2017
08 Analyse & Tal, 2022
09 Carsten Strøby Jensen, 2016
10 Als research, 2019
11 Dansk Magisterforening, 2022

NETVÆRK

Resultaterne viser, at både minoriserede og majoriserede er enige om, at netværk er væsentligt for deres karriere, men minoriserede personer oplever i langt højere grad, at de *ikke* har et tilstrækkeligt netværk.

USIKRE ARBEJDSFORHOLD RAMMER ETNISK MINORISEREDE PERSONER

Etnisk dobbeltminoriserede er i højere grad end etnisk majoriserede respondenter præget af prekære arbejdsvilkår og usikkerhed i forbindelse med ansættelser i musikbranchen, og de har en mindre grad af ledelsesansvar sammenlignet med både etnisk majoriserede og enkeltminoriserede. Derudover får de en mindre andel af deres indkomst fra musikbranchen, og de oplever sammenlignet med etnisk majoriserede respondenter i højere grad at have en uforudsigelig økonomi, hvilket gør det vanskeligt at træffe langsigtede beslutninger.

FÆRRE PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE FÅR STØRSTEDELEN AF DERES INDKOMST FRA MUSIKBRANCHEN

Dobbeltminoriserede respondenter med funktionsnedsættelse er i meget lav grad ansat som ledere sammenlignet med respondenter uden funktionsnedsættelse. De oplever i høj grad en risiko for at blive afskediget, og kun 25 pct. får 76-100 pct. af deres indkomst fra deres erhverv i musikbranchen. Det tilsvarende tal for respondenter uden funktionsnedsættelse er med 51 pct. mere end det dobbelte.

LEDERANSVAR OG KØN

Resultaterne viser, at der er stor forskel på, hvorvidt man har ledelsesansvar afhængigt af køn. Blandt mænd har 22 pct. ledelsesansvar, blandt kvinder er det 19 pct., mens det blandt kønsminoriserede kun er 10 pct. Respondenter minoriseret på baggrund af køn oplever altså i langt mindre grad at have lederansvar.

ANSÆTTELSESFORHOLD

I det følgende afsnit ser vi nærmere på respondenterne ansættelsesforhold og deres beskæftigelses- og indkomstsikkerhed. Tilknytning til arbejdsmarkedet kan sige meget om både arbejdsmiljø og arbejdsforhold. En af de primære grunde til, at vi ser en stor del atypisk beskæftigede i musikbranchen, er med stor sandsynlighed, at mange musikalsk skabende personer arbejder freelance eller som solo-selvstændige. Samtidig ser vi at også personer i ikke-skabende erhverv har et sammensat arbejdsliv præget af forskellige erhverv og atypiske ansættelser.

Prekære ansættelsesforhold fastholder folk i en løs tilknytning til arbejdsmarkedet, og en undertiden ufrivillig, atypisk beskæftigelse. Dette kan være gennem korte projektansættelser, freelancearbejde eller som solo-selvstændig. En lav grad af beskæftigelsessikkerhed er en indikator på en prekær ansættelsessituation, som er påvirkelige af eksterne faktorer. Dette er ofte er tilfældet for freelancere og solo-selvstændige. Dette så vi f.eks. under COVID-19, hvor personer uden fast arbejde ofte blev ramt hårdere og havde svært ved at kvalificere sig til kompensation[12].

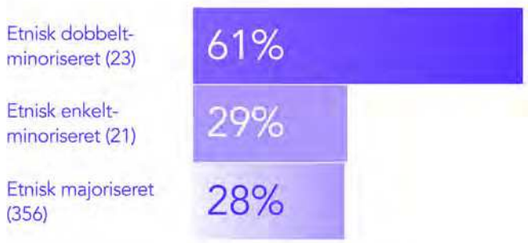
Samtidig er midlertidige- og kontraktløse ansættelser i mindre grad regulerede, og arbejdstageren har derfor ofte mindre kontrol over arbejdssituationen. Kombineres dette med manglende indkomstsikkerhed, ser vi altså en prekær tilknytning til arbejdsmarkedet. Manglende indkomstsikkerhed opstår ofte på grund af en kombination af lave lønninger og ustabile indkomstmuligheder, som gør det svært at forudsige og planlægge en langsigtet økonomi[13]. Samtidig kan atypiske ansættelser skabe en større fleksibilitet for både den ansatte og arbejdsgiveren, særligt i tilfælde hvor den atypiske ansættelse er selvvalgt. Denne fleksibilitet er ofte en nødvendighed i vor tids kulturbranche, som er præget af konstante forandringer.

I dette afsnit ser vi nærmere på respondenternes ansættelsesforhold og prekarisering gennem en række spørgsmål vedrørende beskæftigelses- og indkomstsikkerhed. Vi har spurgt indtil følgende tre faktorer, vurderet på en skala fra 1-10:

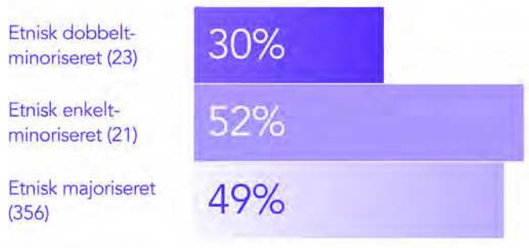
> I hvilken grad vil du sige, at din generelle økonomiske situation er forudsigelig og muliggør langsigtede beslutninger omkring dig og din eventuelle familie?
>
> I hvilken grad vurderer du, at der er risiko for, at du kan blive afskediget inden for de næste 12 måneder?
>
> I hvilken grad vurderer du, at der er risiko for, at du kan have perioder uden indtægt inden for de næste 12 måneder?

12 Tænketanken Mandag Morgen, 2020
13 Guy Standing, 2011: Steen Scheuer, 2017

13. PREKÆRE ANSÆTTELSER (SOLO-SELVSTÆNDIG - UDEN CVR, FREELANCE, PROJEKT)



14. 76-100% AF DERES INDKOMST KOMMER FRA DERES ERHVERV I MUSIKBRANCHEN



15. ØKONOMI: ETNICITET

I hvilken grad vil du sige, at din generelle økonomiske situation er forudsigelig og muliggør langsigtede beslutninger omkring dig og din eventuelle familie?



ETNICITET

Blandt de etnisk minoriserede, befinder mere end 6 ud af 10 af de dobbeltminoriserede sig i det, vi kalder prekære ansættelser, som solo-selvstændige uden CVR-nummer, freelance eller projektansatte. Det samme gør sig gældende for halvt så mange af de enkeltminoriserede og majoriserede respondenter. Samtidig har dobbeltminoriserede en langt mindre grad af ledelsesansvar (se *Kortlægning*), hvilket kan pege på, at denne gruppe har en lavere grad af kontrol over eget arbejdsliv end hhv. enkeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter.

Desuden er der forskel på, hvor stor en andel af respondenternes indkomst, der kommer fra deres arbejde i musikbranchen. Blandt etnisk majoriserede personer får halvdelen (49 pct.) mellem 76-100 pct. af deres indkomst fra deres erhverv i musikbranchen. Dette gælder 52 pct. af de etnisk enkeltminoriserede personer og blot 30 pct. af de dobbeltminoriserede personer. Personer, som er dobbeltminoriserede på baggrund af etnicitet, må i højere grad hente dele af indkomst fra forskellige erhverv.

Dette peger på, at de etnisk dobbeltminoriserede har en lav grad af indkomstsikkerhed, hvilket understreges af, at de i langt mindre grad grad oplever at have en indkomst, der muliggør langsigtede økonomiske beslutninger, sammenlignet med enkeltminoriserede og majoriserede personer. I graf 15 vises den gennemsnitlige vurdering.

Respondenter er desuden blevet spurgt, i hvilken grad (fra 1-10) de vurderer risikoen for at blive afskediget, samt i hvilken grad de vurderer risikoen for at have perioder uden indkomst. I begge tilfælde vurderer etnisk majoriserede en markant lavere risiko end både etnisk enkelt- og dobbeltminoriserede. Altså, befinder etnisk dobbeltminoriserede sig oftere i en prekær arbejdssituation, med en lav grad af både beskæftigelses- og indkomstsikkerhed.

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

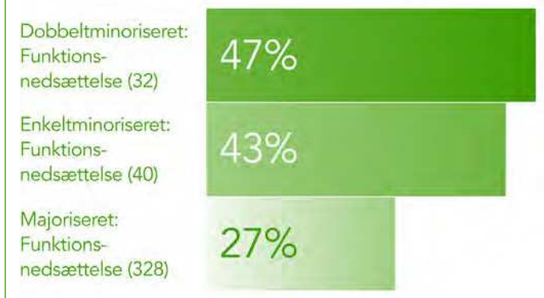
Ud af de respondenter, der angiver at have en funktionsnedsættelse, ser vi en mere jævn fordeling, når det kommer til, hvor mange der befinder sig i prekære ansættelser. Her angiver knapt halvdelen af de dobbeltminoriserede at arbejde i denne type ansættelser, mens tallet er lidt lavere for enkeltminoriserede.

Samtidig ved vi fra kortlægningen, at andelen af dobbeltminoriserede som er ledere er knapt fire gange mindre end blandt de majoriserede respondenter. Ydermere er der en forskel i, hvor stor en andel af respondenternes indkomst, der kommer fra deres arbejde i musikbranchen. Det ser vi blandt andelen af personer, som får mellem 76-100 pct. af deres indkomst fra deres erhverv i musikbranchen, og formentlig ikke behøver at supplere deres indkomst med sidebeskæftigelser. Mens det blandt majoriserede gælder halvdelen (51 pct.), er det for dobbeltminoriserede halvt så mange, altså hver fjerde (25 pct.), der får 76-100 pct. af deres indkomst fra erhverv i musikbranchen.

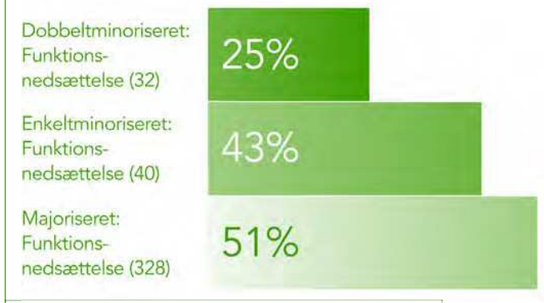
Som det ses i graf 18, oplever både enkelt- og dobbeltminoriserede i lavere grad at have en indkomst, der muliggør langsigtede økonomiske beslutninger sammenlignet med majoriserede personer.

Respondenter er desuden blevet spurgt, i hvilken grad (fra 1-10) de vurderer risikoen for at blive afskediget, samt i hvilken grad de vurderer risikoen for at have perioder uden indkomst. Dobbeltminoriserede oplever i højest grad en risiko for at blive afskediget, hvor enkeltminoriserede og majoriserede respondenter befinder sig væsentlig tættere på hinanden. I forhold til risikoen for perioder uden indtægt, vurderer personer som er enkelt- og dobbeltminoriserede en lidt større risiko, end majoriserede personer. Igen ser vi altså en tendens til at dobbeltminoriserede oplever en højere grad af prekarisering i form af en lav indkomst- og beskæftigelsessikkerhed.

16. PREKÆRE ANSÆTTELSER (SOLO-SELVSTÆNDIG - UDEN CVR, FREELANCE, PROJEKT)

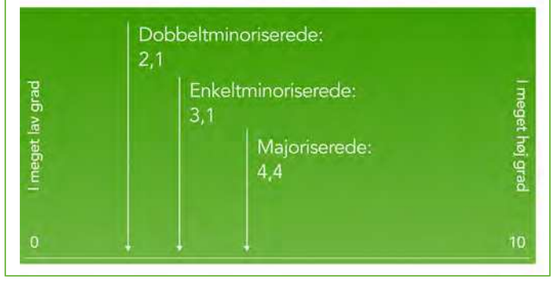


17. 76-100% AF DERES INDKOMST KOMMER FRA DERES ERHVERV I MUSIKBRANCHEN



18. ØKONOMI: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

I hvilken grad vil du sige, at din generelle økonomiske situation er forudsigelig og muliggør langsigtede beslutninger omkring dig og din eventuelle familie?



MENS DET BLANDT MAJORISEREDE GÆLDER HALVDELEN (51 PCT.), ER DET FOR DOBBELTMINORISEREDE HALVT SÅ MANGE, ALTSÅ HVER FJERDE (25 PCT.), DER FÅR 76-100 PCT. AF DERES INDKOMST FRA ERHVERV I MUSIKBRANCHEN

MÆND OG MAJORISEREDE KVINDER HAR EN HØJ ANDEL AF LEDELSESANSVAR, EFTERFULGT AF MINORISEREDE KVINDER, MENS KØNSMINORISEREDE LANGT SJÆLDNERE ANGIVER AT HAVE LEDELSESANSVAR

KØN

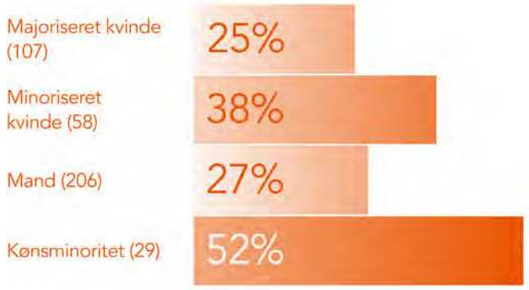
Når vi kigger på køn ser vi en nogenlunde lige fordeling blandt majoriserede kvinder og mænd, hvor cirka hver fjerde er tilknyttet branchen i prekære ansættelser. Tallet er væsentligt højere for minoriserede kvinder og dobbelt så højt for kønsminoriserede, hvor over halvdelen altså befinder sig i prekære ansættelser.

Disse tal afspejler mønsteret for personer med ledelsesansvar, hvor mænd og majoriserede kvinder har en høj andel af ledelsesansvar, efterfulgt af minoriserede kvinder, og hvor kønsminoriserede ligeledes langt sjældnere angiver at have ledelsesansvar.

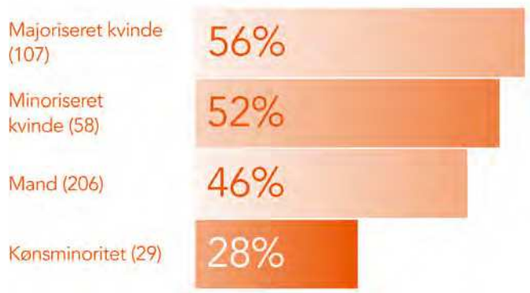
Samtidig er der forskel på, hvor stor en andel af respondenternes indkomst, der kommer fra deres arbejde i musikbranchen. Her er ser vi at kvinderne - både de majoriserede og minoriserede kvinder - oftest angiver at få deres primære indkomst fra branchen (mellem 76-100 pct. af deres indkomst). Dette kan hænge sammen med at de kvindelig respondenter (majoriserede 51 pct., minoriserede 41 pct.), oftere angiver at være ansatte, end hhv. mandlige (32 pct.) og kønsminoriserede (24 pct.). Sammenlignet med de kvindelig respondenter, får 46 pct. af de mandlige respondenter primært deres indkomst fra musikbranchen, mens det kun gælder 28 pct. af de kønsminoriserede - halvt så mange som det er tilfældet for de majoriserede kvinder.

Som det ses i graf 21, oplever kønsminoriserede i lav grad at have en indkomst, der muliggør langsigtede økonomiske beslutninger efterfulgt af minoriserede kvinder. Her angiver majoriserede kvinder i højest grad at have en forudsigelig økonomi, hvilket igen kan skyldes den høje andel af ansatte.

19. PREKÆRE ANSÆTTELSER (SOLO-SELVSTÆNDIG - UDEN CVR, FREELANCE, PROJEKT)



20. 76-100% AF DERES INDKOMST KOMMER FRA DERES ERHVERV I MUSIKBRANCHEN

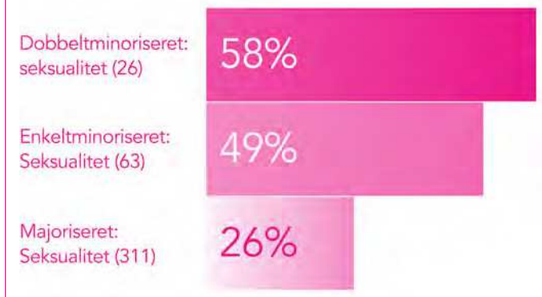


21. ØKONOMI: KØN

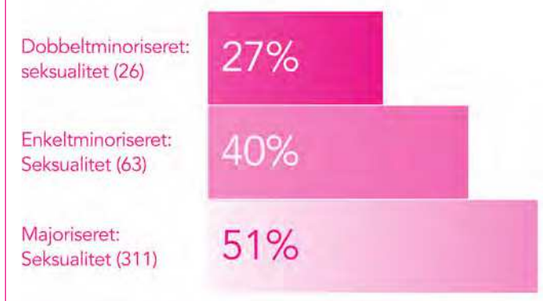
I hvilken grad vil du sige, at din generelle økonomiske situation er forudsigelig og muliggør langsigtede beslutninger omkring dig og din eventuelle familie?



22. PREKÆRE ANSÆTTELSER (SOLO-SELVSTÆNDIG - UDEN CVR, FREELANCE, PROJEKT)



23. 76-100% AF DERES INDKOMST KOMMER FRA DERES ERHVERV I MUSIKBRANCHEN



24. ØKONOMI: SEKSUALITET

I hvilken grad vil du sige, at din generelle økonomiske situation er forudsigelig og muliggør langsigtede beslutninger omkring dig og din eventuelle familie?



7/10

af de dobbeltminoriserede får 75 pct. eller mindre af deres indkomst fra erhverv i musikbranchen

Både minoriserede og majoriserede kvinder angiver i højest grad, at de oplever en risiko for at blive afskediget - dog tæt fulgt af kønsminoriserede. Mænds vurdering er lidt lavere. I forhold til risikoen for perioder uden indtægt, vurderer kønsminoriserede og minoriserede kvinder en større risiko end majoriserede kvinder og mænd.

SEKSUALITET

Mens det gør sig gældende, at cirka en fjerdedel af respondenterne med en majoriseret seksualitet (26 pct.) er tilknyttet branchen i prekære ansættelse, er tallet markant højere for personer med en minoriseret seksualitet. Omtrent halvdelen af enkeltminoriserede og endnu flere blandt de dobbeltminoriserede er således i en prekær jobsituation. Derfor er det heller ikke overraskende, at man har mindre sandsynlighed for at være leder, hvis man er minoriseret på baggrund af sin seksualitet.

Når vi vender blikket mod indkomst, er det igen blandt respondenter med en majoriseret seksualitet, at vi oftest ser, at man får mellem 76-100 pct. af sin indkomst fra erhverv i musikbranchen (51 pct.). For enkeltminoriserede gælder det for 40 pct., mens det blandt de dobbeltminoriserede blot er 27 pct. Her ser vi altså, at 7 ud af 10 af de dobbeltminoriserede får 75 pct. eller mindre af deres indkomst fra erhverv i musikbranchen.

Som det ses i graf 24, oplever dobbeltminoriserede i lav grad at have en indkomst, der muliggør langsigtede økonomiske beslutninger sammenlignet med majoriserede personer. De angiver gennemsnitligt 2.2 ud af 10, hvor majoriserede gennemsnitlig angiver 4.4, altså dobbelt så meget. Dobbeltminoriserede har igen en særlig lav grad af indkomstsikkerhed. Det understreges af, at både enkelt- og dobbeltminoriserede vurderer en anelse større risiko for at have perioder uden indtægt end heteroseksuelle respondenter.

Samtidig peger tallene på, at dobbeltminoriserede ligeledes har en lav grad af beskæftigelsessikkerhed, idet de i højeste grad oplever en risiko for at blive afskediget, fulgt af majoriserede og herefter af enkeltminoriserede.

TYKHED

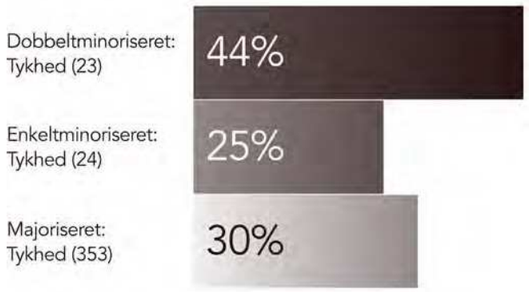
Mens det blandt de majoriserede respondenter er 30 pct., der angiver at være i prekære ansættelser, er det interessant, at ved tykhed, ser vi at andelen af enkeltminoriserede er lavere. Her er det kun hver fjerde (25 pct.). For dobbeltminoriserede er tallet lidt højere, men slet ikke så udtalt som blandt de andre minoriseringsgrupper (44 pct.). Her synes der igen at være en sammenhæng med ledelsesansvar, hvor fordelingen er tilsvarende, og hvor vi ligeledes ser, at enkeltminoriserede langt oftere har ledelsesansvar.

Mønsteret går igen, når vi kigger på, hvor stor en andel af respondenternes indkomst, der kommer fra deres arbejde i musikbranchen. Her er det igen enkeltminoriserede, som skiller sig ud. For disse er det 83 pct. som får hovedparten (76-100 pct.) af deres indkomst fra deres virke i musikbranchen. Blandt majoriserede gælder det 46 pct., mens det for dobbeltminoriserede gælder 44 pct. Vi kan med andre ord sige, at personer, som udelukkende er minoriseret på baggrund af tykhed, oplever en lav grad af prekarisering.

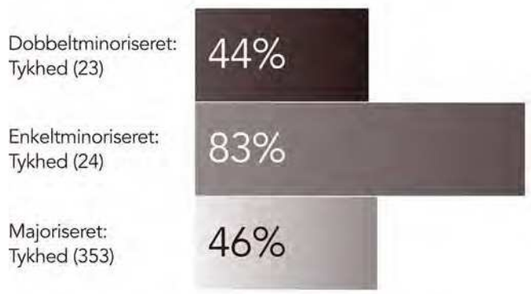
Som det ses i graf 27, er der en stor forskel på, hvordan respondenterne vurderer forudsigeligheden i deres økonomiske situation. Igen er det særligt enkeltminoriserede personer, som oplever en indkomst, der giver dem mulighed for at planlægge fremtiden og træffe langsigtede beslutninger. Gennemsnitligt er de enkeltminoriseredes vurdering dobbelt så god, som den er for de dobbeltminoriserede, der kun i ringe grad vurderer at have en forudsigelig økonomi. Dette understøtter igen, at enkeltminoriserede har en høj grad af indkomst- og beskæftigelsessikkerhed.

I forhold til risiko for en periode uden indtægt afspejler de enkeltminoriseredes mere stabile økonomi sig igen i besvarelserne. De angiver den lavest vurderede risiko målt imod en højere vurderet risiko af både majoriserede og af dobbeltminoriserede. Denne sikkerhed for enkeltminoriserede afspejler sig dog i lavere grad i deres oplevede grad af risiko for afskedigelse, hvilket kan hænge sammen med, at der i denne gruppe er en højere andel af ansatte.

25. PREKÆRE ANSÆTTELSER (SOLO-SELVSTÆNDIG - UDEN CVR, FREELANCE, PROJEKT)



26. 76-100% AF DERES INDKOMST KOMMER FRA DERES ERHVERV I MUSIKBRANCHEN



27. ØKONOMI: TYKHED

I hvilken grad vil du sige, at din generelle økonomiske situation er forudsigelig og muliggør langsigtede beslutninger omkring dig og din eventuelle familie?



PERSONER, SOM UDELUKKENDE ER MINORISERET PÅ BAGGRUND AF TYKHED, OPLEVER EN LAV GRAD AF PREKARISERING

GODE RÅD FRA BRANCHEN

ESTHER WANYAMA (HUN/HENDE)

Community Manager hos Another Life, DJ artist: N.E.GIRL



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?	Fra et booking-perspektiv er det vigtigt at forstå det felt du arbejder indenfor og derfra identificere hvilke grupper det ikke bliver representeret. Dette kan være en måde at skabe plads. I stedet for at have binære kønskvoter for dine spilleplaner, så overvej virkelig, hvordan kvinder og minoriserede mennesker gerne vil deltage. Er der f.eks. et nichefællesskab eller en subgenre, man kunne skabe plads til? Det er dog vigtigt at anerkende at marginaliserede mennesker kan være sårbare i bestemte rum, så involvér medlemmer fra de fællesskaber for at forstå deres behov.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?	Vær åben overfor forandring! Tag dig selvfølgelig først din tid for at udvikle dine evner og forstå din stil, men vær åben overfor nye muligheder - hvad end det er at udforske nye genrer, uventede samarbejder eller en anderledes karriere (i eller udenfor musikken).
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?	At reflektere over vores personlige bias og dermed anerkende at vores handlinger og opførsel kan være diskriminerende kan være en begyndelse. Ud fra hvad jeg har erfaret: det er nemmere at lære noget nyt end at aflære noget tilvænnet.Benyt dig af din position og dine ressourcer til at støtte dem, som ikke ellers ville have adgang. Hvad end det er professionelt eller personligt, reflektér over hvordan din position kan bruges til at støtte dem, der er underrepræsenterede eller diskriminerede.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?	Jeg synes, der bør være adgang til flere muligheder for mentorskab! Hvis muligt, find en mentor - en ven, en aktiv aktør i musikbranchen eller et familiemedlem osv., som forstår presset fra branchen og den livsstil, som følger med. Noget, jeg tror ville kunne hjælpe folk med at have en mere bæredygtig praksis er et mentorprogram lavet til at give plads til at udtrykke følelser, men også til at vejlede i hvordan man navigerer i branchen, særligt i de begyndende faser af ens karriere.

NETVÆRK

Det er velkendt, at netværk spiller en stor rolle i arbejdslivet på tværs af brancher - også i kulturbranchen. Nyere undersøgelser af kønsubalancen peger på, at netværk er afgørende for at etablere og bibeholde en karriere i den danske musikbranche. Denne tendens ser vi også i vores undersøgelse. Når adspurgt i hvor høj grad netværk er afgørende for at opnå og bibeholde en karriere i musikbranchen, svarer respondenterne gennemsnitligt 9 ud af 10. Samtidig oplever minoriserede personer i højere grad, at de *ikke* har et tilstrækkeligt netværk sammenlignet med majoriserede respondenter.

Der kan være flere årsager til disse forskelle i vurdering af eget netværk. Andre analyser af diskrimination i den danske musikbranche viser, at bl.a. kvinder og ikke-ciskønnede personer oplever flere barrierer end mænd i forbindelse med at indgå i adgangsgivende netværk indenfor branchen[14]. For at undersøge om dette er en generel tendens for minoriserede personer i musikbranchen, har vi spurgt vores respondenter, om de mener, at netværk er afgørende for deres karriere, om de oplever deres eget netværk som tilstrækkeligt, og om de har undladt at deltage i arrangementer, faglige møder, eller at søge specifikke job på grund af familierelaterede forpligtelser. At stifte familie kan nemlig have en indflydelse på muligheden for at vedligeholde og pleje faglige netværk.

ETNICITET

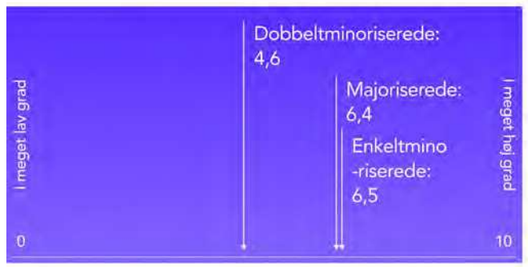
Respondenterne er blevet spurgt ind til i hvor høj grad fra 0-10, netværk er afgørende for deres karriere. Etnisk majoriserede respondenter svarer i gennemsnit 8,5. Etnisk enkeltminoriserede angiver i gennemsnit 9,1, mens etnisk dobbeltminoriserede angiver 8,7. Der er altså en vis enighed om, at netværk er afgørende for karrieren. Men ved respondenternes oplevelse af deres eget netværk, angiver dobbeltminoriserede i lavere grad, at eget netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen. Graden er højere for enkeltminoriserede og majoriserede, som ses i graf 28.

Til gengæld har de etnisk majoriserede respondenter oftest følt sig nødsaget til at fravælge specifikke arrangementer, faglige møder, job eller bookinger på grund af familierelaterede forpligtelser. Her angiver 34 pct. at have undladt at deltage én eller flere gange. Blandt de etnisk enkeltminoriserede gælder det kun 14 pct., og blandt de dobbeltminoriserede gælder det 26 pct.

Det er væsentligt at fremhæve, at der er forskel på den gennemsnitlige alder mellem de tre grupper. Enkeltminoriserede respondenter er i gennemsnit tre år yngre (28 år) end majoriserede (31 år). Da gennemsnitsalderen for førstegangsfødende i 2021 var 29,8[15] år, kan det være med til at forklare, at enkeltminoriserede i lavere grad har set sig nødsaget til at fravælge arrangementer på grund af familierelaterede forpligtelser.

28. NETVÆRK: ETNICITET

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



14 Analyse & Tal, 2022; DR & Bandakademiet, 2022

15 Danmarks Statistik, 2022

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Kigger vi på funktionsnedsættelse, er der ligeledes bred enighed om, at netværk er afgørende. Alle respondenter angiver gennemsnitligt mellem 8-9 ud af 10. Spredningen er lidt større ved oplevelse af deres eget netværk som tilstrækkeligt. Her angiver dobbeltminoriserede i gennemsnit 4,8, enkeltminoriserede 6,3, mens majoriserede respondenter i gennemsnit angiver 6,5. Dobbeltminoriserede oplever altså i lavere grad end de andre, at deres eget netværk er tilstrækkeligt for deres nuværende karriere.

Når vi ser på, hvor mange der har undladt at deltage på baggrund af familierelaterede forpligtelser, er det - måske en smule overraskende - oftest personer uden funktionsnedsættelse, som angiver, at de har undladt at deltage. Af de dobbeltminoriserede personer har 25 pct. undladt at deltage én eller flere gange. For enkeltminoriserede gælder det 28 pct, hvor det for majoriserede gælder 34 pct.

KØN

Når vi kigger på køn, ser vi igen, at respondenterne på tværs vurderer netværk som afgørende for at opnå og bibeholde en karriere i den danske musikbranche (mellem 8-9 ud af 10). De er ligeledes blevet bedt om at angive, i hvilken grad de oplever deres eget netværk som tilstrækkeligt - se graf 30. Her ser vi, at kønsminoriserede i lavest grad oplever at have et tilstrækkeligt adgangsgivende netværk, efterfulgt af minoriserede kvinder. Derefter følger mænd, og det er dermed de majoriserede kvinder som i højest grad oplever, at deres nuværende netværk er tilstrækkeligt.

Når vi ser på, om respondenter har undladt at deltage i specifikke arrangementer på grund af familierelaterede forpligtelser, ser vi nogle klare forskelle når vi kigger på køn. Af de majoriserede kvinder og mænd gælder det, at 36 pct. har undladt at deltage én eller flere gange. For minoriserede kvinder er tallet lidt lavere, og her har 24 pct. undladt at deltage, mens tallet for kønsminoriserede er væsentlig lavere. Her har kun 10 pct. undladt at deltage i specifikke arrangementer på grund af familierelaterede forpligtelser. Igen er det værd at påpege, at der er en gennemsnitlig aldersforskel på grupperne, som kan være en medforklarende faktor. De kønsminoriseredes gennemsnitsalder er væsentlig lavere (28 år) end både mino- og majoriserede kvinders (31 år) og mænds (32 år).

29. NETVÆRK: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



30. NETVÆRK: KØN

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



SEKSUALITET

Blandt respondenter med minoriseret seksualitet vurderer både dobbeltminoriserede og enkeltminoriserede, at netværk i høj grad er afgørende for at bibeholde og opnå en karriere i musikbranchen (ca. 9 ud af 10). Tallet er en anelse lavere for majoriserede, som gennemsnitligt angiver 8,5. Ser man på, i hvilken grad de oplever deres eget netværk som tilstrækkeligt, skiller de dobbeltminoriserede sig ud. De angiver i væsentlig mindre grad, at de oplever deres netværk som tilstrækkeligt, sammenlignet med enkeltminoriserede og majoriserede respondenter. Se graf 31.

I forhold til familierelaterede forpligtelser, ser vi igen, at de dobbeltminoriserede (19 pct.) og enkeltminoriserede (20 pct.) i lige høj grad har set sig nødsaget til at fravælge specifikke arrangementer, faglige møder, job eller bookinger én eller flere gange. Blandt respondenter med en majoriseret seksualitet er tallet væsentlig højere med hele 34 pct. Igen er der en forskel i gennemsnitsalderen. Dobbeltminoriserede er med en gennemsnitsalder på 27 år yngre end enkeltminoriserede (30 år) og majoriserede (31 år).

TYKHED

I denne gruppe angiver respondenterne i lidt lavere grad end ellers, at netværk er afgørende for at opnå og bibeholde en karriere. Gennemsnittet er dog stadig lidt over 8 ud af 10. Når det kommer til oplevelsen af deres eget netværks tilstrækkelighed, vurderer dobbeltminoriserede respondenter i langt mindre grad, at deres nuværende netværk er tilstrækkeligt sammenlignet med både enkeltminoriserede og majoriserede respondenter. Se graf 32.

Til gengæld har denne gruppe i høj grad set sig nødsaget til at undlade at deltage i job, arrangementer og lignende på grund af familierelaterede forpligtelser. Blandt de dobbeltminoriserede tykke personer har hele 39 pct. undladt at deltage én eller flere gange, for enkeltminoriserede er tallet endnu højere, hvor halvdelen har undladt at deltage - og hele 42 pct. har undladt at deltage flere gange. For majoriserede respondenter gælder det til sammenligning 30 pct. Her er det væsentligt at pointere, at enkeltminoriserede i gennemsnit er 36 år, mens dobbeltminoriserede og majoriserede er 30-31 år i gennemsnit. Disse ekstra år kan være udslagsgivende for, at man i højere grad vil have mindre børn og dermed kan opleve flere familierelaterede forpligtelser.

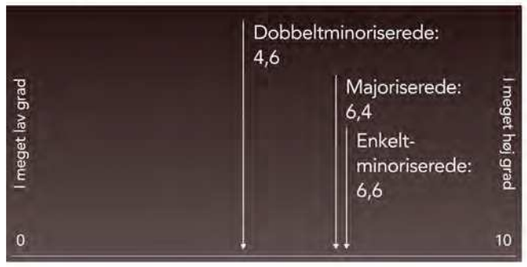
31. NETVÆRK: SEKSUALITET

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



32. NETVÆRK: TYKHED

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



44 PCT. AF RESPONDENTERNE ANGIVER AT HAVE FØLT SIG STRESSEDE OFTE ELLER HELE TIDEN I LØBET AF DE SENESTE TO UGER

STRESS

Vores rapport fra 2021 viste, at stress var den mest udbredte psykiske belastning i musikbranchen, uagtet om man er minoriseret eller majoriseret. Det gentager sig i denne rapport, hvor 44 pct. af respondenterne angiver at have følt sig stressede ofte eller hele tiden i løbet af de seneste to uger. Samtidig er det værd at bemærke, at halvdelen af de majoriserede respondenter knytter deres oplevede stress til arbejdsmarkedet (50 pct.), mens tallet er en smule lavere for både enkelt- og dobbeltminoriserede (42 pct.), der i lidt højere grad knytter det til privatlivet eller både-og. Dette kan hænge sammen med, at minoriserede respondenter oplever det, man kalder minoritetsstress, som betegner den konstante stress, som minoriserede personer udsættes for på grund af diskrimination og stigmatisering. Dette vil have en tendens til at manifestere sig både i privat- og arbejdsliv[16].

Sidste år spurgte vi ind til den oplevede stress, men i år har vi rettet undersøgelsesdesignet til og spurgt ind til en række stressorer for at kunne sammenligne med Arbejdstilsynets undersøgelser. På den måde kan vi få en idé om, hvorvidt den danske musikbranche er mere stresset end det generelle arbejdsmarked.

Respondenter blev spurgt ind til følgende: "Hvor stor en del af tiden de sidste to uger..."

har du følt dig nedtrykt eller ked af det?
har du manglet interesse for dine daglige gøremål?
har du følt, at du manglede energi og kræfter?
har du haft mindre selvtillid?
har du haft dårlig samvittighed eller skyldfølelse?
har du haft svært ved at koncentrere dig?
har du følt dig rastløs?
har du følt dig stille eller fåmælt?
har du haft besvær med at sove om natten?
har du oplevet ændringer i appetit?

Gennemsnitligt oplever respondenterne 2.2 ud af 10 stresssymptomer enten hele tiden eller det meste af tiden. Den seneste undersøgelse fra Arbejdstilsynet (2018) angiver, at tallet ligger på 1.2 i Kultur- og Sportsbranchen[17]. Med andre ord tyder det på, at den danske musikbranche er markant mere stresset sammenlignet med den generelle kulturbranche.

Arbejdsrelateret stress kan skyldes mange ting, herunder uregulerede arbejdsforhold, usikre ansættelsesvilkår, uklare krav og stort arbejdspres. Derudover er diskrimination som f.eks. krænkende handlinger, mobning og chikane mm. typiske årsager til stress[18]. Der er altså en forbindelse mellem diskrimination og psykisk arbejdsmiljø. Det har derfor været vigtigt for os at se nærmere på en sammenligning mellem minoriserede og majoriserede respondenters stress.

16 Statens Institut for Folkesundhed, 2015
17 Arbejdstilsynet, 2018
18 Arbejdstilsynet, 2018; Statens Institut for Folkesundhed, 2015

ETNICITET
Blandt de etnisk minoriserede respondenter angiver 44 pct. af de dobbeltminoriserede at have stresssymptomer ofte eller hele tiden. For de majoriserede respondenter er tallet 43 pct. Der er altså ikke en markant forskel blandt majoriserede og etnisk dobbeltminoriserede. Derimod angiver over halvdelen (52 pct.) af de respondenter, der er enkeltminoriserede på baggrund af etnicitet, at have stresssymptomer ofte eller hele tiden.
Ser man på fordelingen af stressorer på tværs af etnisk minoriserede og majoriserede personer, har etnisk majoriserede i gennemsnit en smule færre stresssymptomer end enkeltminoriserede respondenter. Etnisk dobbeltminoriserede har flest stresssymptomer. Altså påvirkes etnisk dobbeltminoriserede af stress på flere parametre end hhv. enkeltminoriserede og majoriserede.

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE
Når vi kigger nærmere på svarene fra respondenter minoriseret på baggrund af funktionsnedsættelse, taler tallene sit tydelig sprog: 65 pct. af de enkeltminoriserede og hele 78 pct. af de dobbeltminoriserede oplever stresssymptomer ofte eller hele tiden. For majoriserede respondenter gælder det 38 pct. Tallet er altså mere end dobbelt så højt for dobbeltminoriserede.

Ser man på fordelingen af stressorer, understøttes antagelsen om, at respondenter, der er minoriseret på baggrund af funktionsnedsættelse, er markant mere stressede. Både enkelt- og dobbeltminoriserede oplever markant flere stressorer, end hvad der gælder majoriserede, og de rammes dermed på flere parametre af deres stress.

KØN
Når vi ser på køn, finder vi, at majoriserede kvinder (36 pct.) og mænd (39 pct.) er de mindst stressede. Det er dog værd at bemærke, at tallet stadig er foruroligende højt. Blandt minoriserede kvinder angiver hele 62 pct. at have stresssymptomer ofte eller hele tiden, hvor tallet er endnu højere blandt kønsminoriserede. Her angiver 66 pct. at have stresssymptomer ofte eller hele tiden. Det er værd at bemærke, at der blandt de kønsminoriserede er en større andel, der angiver, at de er stressede hele tiden.

Ser man på fordelingen af stressorer på tværs af køn, er der ligeledes en klar forskel på, hvor mange stresssymptomer de oplever. Kønsminoriserede oplever flere stressorer, end hvad der gælder både mænd og kvinder. Det gør sig dog også gældende at kvinder, som er minoriserede på et andet grundlag end køn oplever flere stresssymptomer end både mænd og majoriserede kvinder.

SEKSUALITET
Vi ser også en tendens til, at personer minoriseret på baggrund af seksualitet er mere stressede end respondenter med en majoriseret seksualitet (heteroseksuelle respondenter). Særligt stressede er de dobbeltminoriserede, hvor 73 pct. angiver at opleve stresssymptomer ofte eller hele tiden. Tallet er 54 pct. for de enkeltminoriserede, og for de majoriserede respondenter gælder det 40 pct.

Ser man på fordelingen af stressorer, er der en klar forskel på, hvor mange stresssymptomer respondenter med minoriseret og majoriseret seksualitet oplever. Dobbeltminoriserede respondenter oplever markant flere stressorer, end hvad der gælder både majoriserede og enkeltminoriserede.

TYKHED
Respondenterne er blevet spurgt ind til deres oplevelser med psykisk arbejdsbelastning og stress. 42 pct. af de majoriserede respondenter oplever stresssymptomer ofte eller hele tiden. Dette samme gør sig gældende for enkeltminoriserede på baggrund af tykhed, hvor også 42 pct. angiver at have følt sig stressede de seneste to uger. Ser man til gengæld på dobbeltminoriserede, så gælder det for hele 70 pct.

Ser man på fordelingen af stressorer på tværs af minoriserede og majoriserede på baggrund af tykhed, er der samme forskel på, hvor mange stresssymptomer de oplever. Her oplever dobbeltminoriserede altså flest stresssymptomer, hvor det er værd at bemærke, at enkeltminoriserede oplever færre stressorer end majoriserede respondenter.

DET ER VÆRD AT BEMÆRKE, AT DER BLANDT DE KØNSMINORISEREDE ER EN STØRRE ANDEL, DER ANGIVER, AT DE ER STRESSEDE HELE TIDEN



GODE RÅD FRA BRANCHEN

KIM AMBROSIUS (HUN/HENDE)

Produktionsmanager ved Luger



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?	Eksponering er for mig at se ekstremt vigtig for at skabe den forandring, der skal til, for at vi kan få plads til flere kvindelige og minoriserede personer i det danske musikliv - og alle har et ansvar for at gøre plads og bane vejen her. Tænk over det, når du som booker, musiker, promoter, A&R, producer, manager, eller hvad end det kan være, skal vælge, hvem du samarbejder med, og hvis du er i en position til at gøre en forskel, så gør det.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?	Find et fællesskab, som du føler dig tryg i. Herfra kan du udøve din musikalitet og kreativitet og få den opbakning og anerkendelse, du behøver for at kunne holde ved og udfolde dig.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?	Uddan dig selv på emnet, afdæk og kend dine egne bias, og vær kritisk over for status quo. Lyt opmærksomt og uforbeholdent til andres oplevelser og erfaringer, og forstå, at disse har legitimitet - også selvom du ikke kan genkende det. Der er så mange steder at tage fat, men at stille spørgsmålstegn ved det nuværende system samt din egen forståelse af verden, er et godt sted at starte.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?	Vi har alle sammen et ansvar for, at musikbranchen er et bæredygtigt system, som ikke gør os syge. Vi skal huske at spørge til hinandens velbefindende, hjælpe hinanden med at sætte grænser og sidst, men absolut ikke mindst, respektere hinandens grænser og ordet 'stop'. Jeg ser så meget udbrændthed, fordi vi vender det døve øre til, når folk råber op om at være overarbejdede og stressede - det må simpelthen kunne gøres bedre.

DISKRIMINATION

Det seneste år har en række andre undersøgelser vist, at personer minoriseret på baggrund af etnicitet, køn og seksualitet diskrimineres i forbindelse med deres arbejde[19]. Derfor er det vores antagelse, at dette også gør sig gældende for både disse og andre minoriserede grupper i den danske musikbranche. For at få et bedre begreb om både graden af diskrimination, samt måden den kommer til udtryk, har vi i denne rapport ændret måden at spørge ind til den erfarede diskrimination.

Vores rapport fra 2021 viste, at en overvægt af minoriserede personer oplevede diskrimination i forbindelse med deres virke i musikbranchen[20]. Samtidig spurgte vi respondenterne, hvad de oplevede diskrimination på baggrund af, men da der ofte ikke er én grund (læs: intersektionalitet), har vi i stedet kigget på hvor stor en andel af de enkelt- og dobbeltminoriserede, der har været udsat for diskriminerende adfærd samt hvilke typer. Det giver os mulighed for at se på kvalitative forskelle mellem minoriseringsgrundlag, hvorved vi kan få indblik i, hvorfor og på hvilken måde diskriminerende adfærd tager sig ud.

Vi har i år konkretiseret og eksemplificeret, hvordan diskriminerende adfærd kan se ud. Det er gjort ud fra den overvejelse, at man kan have været udsat for forskelsbehandling, chikane og lignende uden nødvendigvis at knytte det til strukturel diskrimination. Med andre ord har vi undersøgt ikke bare erfaringerne, men også de strukturer, som gør nogle grupper mere udsatte for diskrimination end andre.
For at få et mere nuanceret billede af, hvilken form for diskrimination de enkelte minoriseringsgrupper oplever, har vi spurgt særskilt ind til negativ forskelsbehandling, seksuelt grænseoverskridende adfærd, mobning og chikane.

19 Institut for Menneskerettigheder, 2022; VIVE, 2022

20 Another Life, 2021

ETNISK MINORISEREDE OPLEVER AT FÅ UNDERVURDERET DERES KOMPETENCER

35 pct. af de etnisk minoriserede respondenter oplever at få undervurderet deres kompetencer, hvilket kun er 9 pct. blandt de etnisk majoriserede respondenter. Etnisk minoriserede respondenter oplever ligeledes en højere grad af uønsket seksuel opmærksomhed, sammenlignet med de etnisk majoriserede respondenter.

PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSER OPLEVER NEDGØRELSER OG TRUSLER

Både enkelt- og dobbeltminoriserede respondenter med funktionsnedsættelser oplever oftest at være udsat for nedgørelse, herunder nedgørende sprogbrug. Samtidig har knapt 1 ud af 10 af respondenterne (både blandt enkelt- og dobbeltminoriserede) været udsat for trusler.

KVINDER OG LGBTQ+ RESPONDENTER OPLEVER I HØJERE GRAD AT BLIVE UDSAT FOR SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Både kvinder og kønsminoriserede oplever i langt højere grad end de mandlige respondenter at blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Det samme gør sig gældende for personer med en minoriseret seksualitet. Kvindelige respondenter ved i højere grad, hvem de skal kontakte på en arbejdsplads ved oplevet diskrimination.

RESPONDENTER MINORISERET PÅ BAGGRUND AF TYKHED OPLEVER NEDGØRELSE

Når det kommer til typen af chikane, oplever personer, der er minoriserede på baggrund af tykhed, i særdeleshed nedgørelse, herunder nedgørende sprogbrug. Mere end halvdelen af de dobbeltminoriserede har således oplevet nedgørelse.

HVAD ER DISKRIMINATION OG HVORDAN VISER DET SIG?

af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)
International konsulent og rådgiver i virksomheders samfundsansvar.

Diskrimination er forskelsbehandling, der knytter sig til historisk udsatte identitetskategorier, også kaldet diskriminationsgrundene.

Diskriminationsgrundene inkluderer køn, nationalitet, seksualitet, social klasse, racialisering, alder, religion, handikap, sundhedsstatus, sprog mm.

Mange af os forstår diskrimination som nedværdigende tilråb, mobning eller chikane. Men det er faktisk kun et lille element af diskrimination, altså den grovere type *direkte* diskrimination, der bevæger sig over i hadetale og chikane. I praksis er det sjældent den direkte diskrimination, som er mest udslagsgivende for sikringen af lige muligheder for alle. Der er flere elementer af diskrimination, der har mærkbare konsekvenser for et samfund.
Når Another Life måler repræsentation i en branche, måler I grundlæggende tilstedeværelsen af *strukturel diskrimination* for den branche. Det vil sige den type diskrimination, der bliver systemisk, normaliseret og ofte institutionaliseret. Det kan f.eks. være underrepræsentation af etniske minoriteter med lederansvar i branchen. Særligt er strukturel diskrimination et resultat af generelt manglende håndtering af diskrimination i diverse institutioner.

Mikrodiskrimination/mikroaggressioner er den type diskrimination, som foregår i små handlinger, der kan være svære at påpege, men som bærer på fordomme eller implicit bias. Det kan være en særligt skeptisk evaluering af en jobsamtale med en ikke-binær person, at læse en cis-kvinde som vred, når hun udtrykker sig klart, at tale i et nedladende tonefald til en person i kørestol, eller når man tager lidt hårdere fat om sin taske i nærheden af unge, brune eller sorte mænd.

Diskrimination kan også vise sig som velmenende diskrimination. Tænk for eksempel på en seende person, der tager fat om armen på en person med synshandikap for at vise dem over et lyskryds. Den udøvende person gør en velmenende gestus, men respekterer ikke i handlingen den anden persons egenrådighed. Den slags fysiske kontakt med en fremmed uden samtykke er grænseoverskridende. Det kan være rigtig svært at adressere velmenende diskrimination, da den udøvende person ofte forventer en grad af taknemmelighed eller værdsættelse af deres adfærd.

Diskrimination er en global udfordring, som man intet sted i verden kan sige sig fri for. De seneste mange år er den danske stat blevet særligt kritiseret for diskriminationsudfordringer, hvad angår race/etnicitet, køn og handikap. Den kritik bliver rejst af FN gennem anmeldelser af lande hvert andet år, der måler respekten og opfyldelsen af menneskerettighederne i et land. Ikke-diskrimination udgør en af 48 menneskerettigheder, der er globalt defineret gennem FN's menneskerettighedskonventioner i 'International Bill of Human Rights'. Menneskerettighederne definerer det minimum, der er nødvendigt for at sikre ethvert menneskes værdighed. Ikke-diskrimination er det element, der er nødvendigt for at sikre lige muligheder i et samfund.

NEGATIV FORSKELSBEHANDLING

I følgende kapitel ser vi nærmere på, i hvor høj grad minoriserede personer oplever negativ forskelsbehandling, og undersøger, hvilke typer forskelsbehandling de forskellige grupper i særdeleshed udsættes for.

ETNICITET

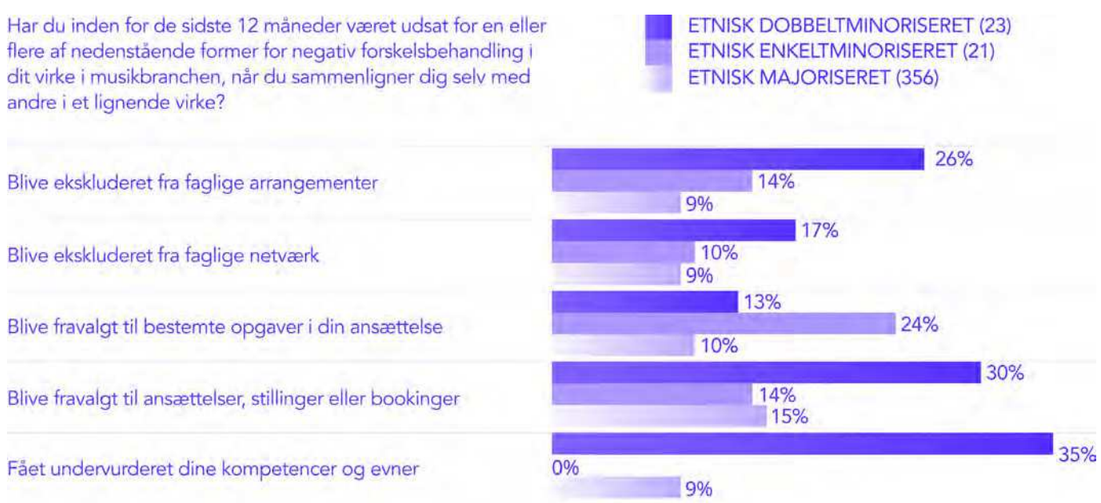
Blandt de etnisk enkeltminoriserede respondenter svarer 67 pct., at de har været udsat for en eller flere former for negativ forskelsbehandling. Det tilsvarende tal for etnisk dobbeltminoriserede er svimlende 91 pct. Det er væsentlig højere end de etnisk majoriserede, hvor 54 pct. svarer, at de har været udsat for én eller flere former for negativ forskelsbehandling. Disse tal viser at etnisk dobbeltminoriserede i særlig høj grad har været udsat for negativ forskelsbehandling.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer negativ forskelsbehandling etnisk enkeltminoriserede, dobbeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter har været udsat for det seneste år.

Etnisk dobbeltminoriserede oplever væsentlig mere samt flere forskellige former for negativ forskelsbehandling end både enkeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter. De oplever i høj grad at få undervurderet deres kompetencer og evner (35 pct.). For enkeltminoriserede oplever flest at blive fravalgt til bestemte opgaver i en ansættelse (24 pct.). Samtidig er det værd at pointere, at ingen af de etnisk enkeltminoriserede oplever at få undervurderet deres kompetencer og evner.

9/10 ETNISK DOBBELTMINORISEREDE HAR VÆRET UDSAT FOR NEGATIV FORSKELSBEHANDLING DET SENESTE ÅR

38. FORSKELSBEHANDLING: ETNICITET



FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Blandt personer, der minoriseres på baggrund af funktionsnedsættelse, svarer 53 pct., at de har været udsat for en eller flere former for negativ forskelsbehandling. Det tilsvarende tal for personer uden for funktionsnedsættelse er en anelse højere (55 pct.). Til gengæld ser vi, at hele 84 pct. af de dobbeltminoriserede har angivet, at de har været udsat for negativ forskelsbehandling.

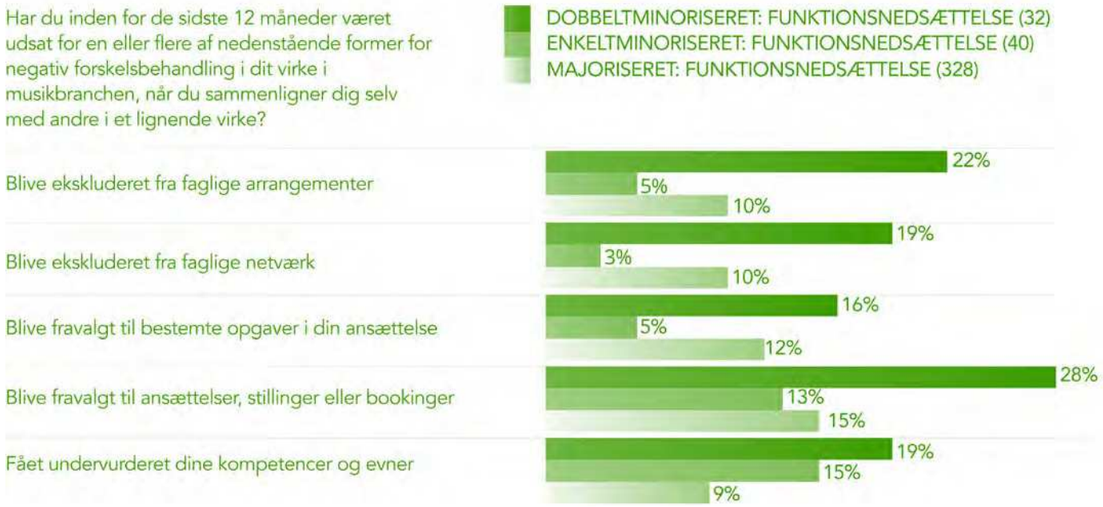
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer negativ forskelsbehandling personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse, har oplevet det seneste år.

Respondenter, der er minoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse *og* en anden faktor, hvilket dermed gør dem dobbeltminoriserede, oplever både mere og flere forskellige former for negativ forskelsbehandling end både enkeltminoriserede og respondenter uden funktionsnedsættelse. Knap 3/10 af de dobbeltminoriserede angiver således at være blevet fravalgt til ansættelser, stillinger og bookinger.

Samtidig ser vi, at de enkeltminoriserede i lavere grad end respondenter uden funktionsnedsættelse angiver at have været udsat for negativ forskelsbehandling. Dette er den eneste minoriseringsgruppe, hvor dette er tilfældet, hvilket kan skyldes, at vores kategorisering af funktionsnedsættelser er meget bred. De fleste respondenter, der angiver at have en funktionsnedsættelse, har svaret 'nej' til spørgsmålet "Vil en fremmed i løbet af fem minutter lægge mærke til, at du har en funktionsnedsættelse, fysisk eller psykisk sygdom?" (86 pct.) og må derfor formodes at have en mindre synlig eller usynlig funktionsnedsættelse.

MERE END 8/10 AF DOBBELTMINORISERE PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE HAR VÆRET UDSAT FOR NEGATIV FORSKELSBEHANDLING

39. FORSKELSBEHANDLING: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE



KØN

79 pct. af de minoriserede kvinder har angivet at have været udsat for én eller flere former for negativ forskelsbehandling, mens tallet for majoriserede er 70 pct. Blandt mandlige respondenter har 41 pct. angivet, at de har været udsat for negativ forskelsbehandling, mens det blandt kønsminoriserde personer er 76 pct.

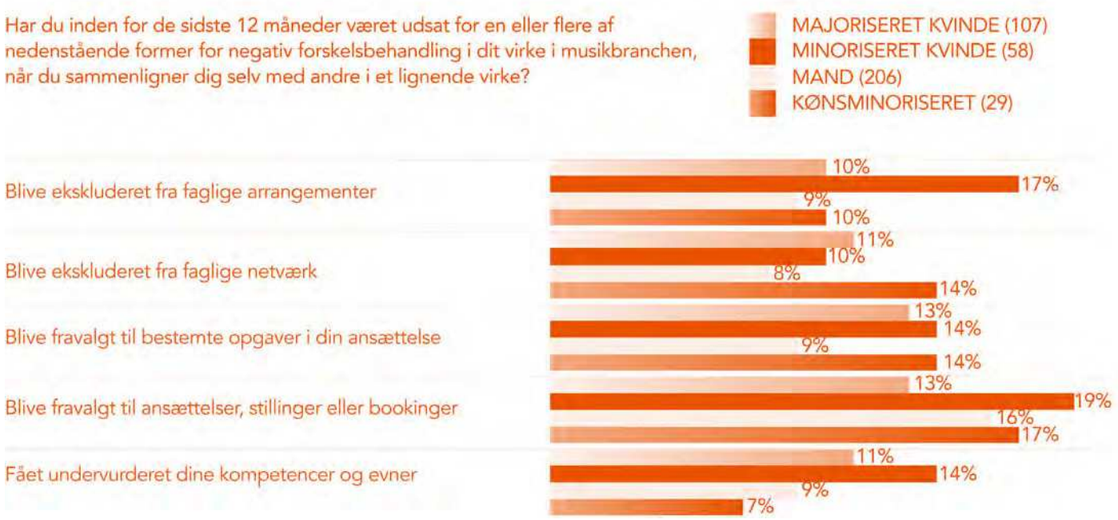
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilken type negativ forskelsbehandling mænd, kvinder og kønsminoriserede har været udsat for det seneste år.

Kvinder og kønsminoriserede respondenter oplever flere former for negativ forskelsbehandling end mænd. Dog er der ikke lige så store udsving, som ved andre minoriserede grupper. Det er værd at lægge mærke til, at alle tre grupper mestendels angiver at blive fravalgt til ansættelser, stillinger eller bookinger.
De mindre udsving kan skyldes, at analysen ikke undersøger krydsningerne med andre minoriseringsgrundlag. På grund af analyseudvalgets størrelse har det ikke været muligt at se på kønsminoriserede, som også minoriseres på andre grundlag.

Blandt kvinder, der også minoriseres på baggrund af andre faktorer, er der en tendens til, at de oplever en højere grad af negativ forskelsbehandling, hvilket også er tilfældet for dobbeltminoriserede generelt.

8/10 AF DE KVINDER, DER OGSÅ ER MINORISEREDE PÅ ET ANDET GRUNDLAG HAR OPLEVET NEGATIV FORSKELSBEHANDLING DET SENESTE ÅR

40. FORSKELSBEHANDLING: KØN



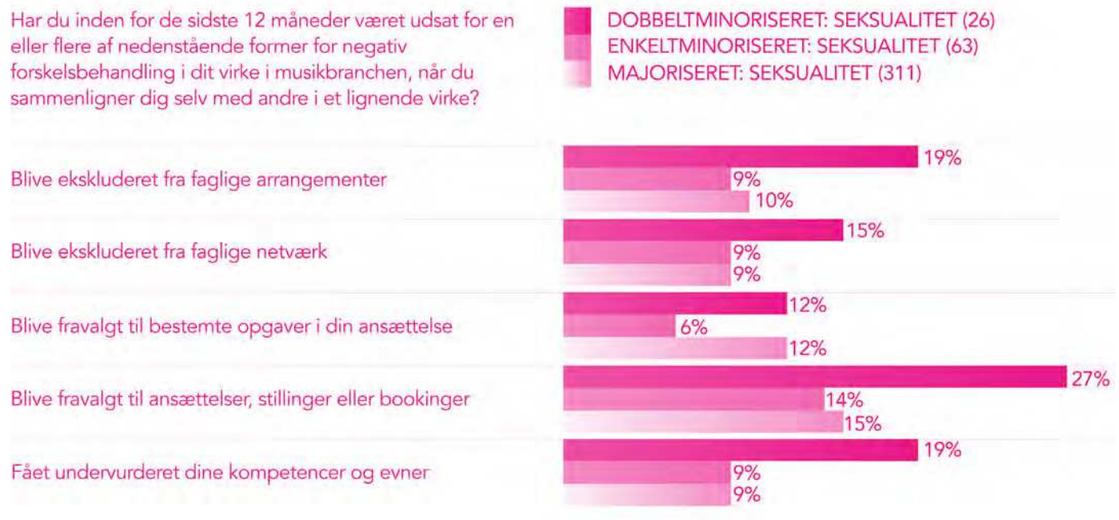
SEKSUALITET

Ved minorisering på baggrund af seksualitet ser vi, at 63 pct. af de enkeltminoriserede respondenter har været udsat for en eller flere former for negativ forskelsbehandling. Tallet for dobbeltminoriserede respondenter er 81 pct. Blandt de majoriserede respondenter har 55 pct. angivet, at de har været udsat for én eller flere former for negativ forskelsbehandling.
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer negativ forskelsbehandling personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af seksualitet, har oplevet det seneste år.

Respondenter, der er minoriseret på baggrund af seksualitet og et andet grundlag, har været udsat for væsentligt mere og flere forskellige former for negativ forskelsbehandling end både enkeltminoriserede og majoriserede respondenter. De angiver i særlig høj grad at blive fravalgt til ansættelser, stillinger og bookinger (27 pct.).

8/10 AF DE PERSONER DER ER DOBBELTMINORISEREDE PÅ BAGGRUND AF SEKSUALITET HAR VÆRET UDSAT FOR NEGATIV FORSKELSBEHANDLING

41. FORSKELSBEHANDLING: SEKSUALITET



TYKHED
Blandt de minoriserede på baggrund af tykhed har 71 pct. af de enkeltminoriserede respondenter været udsat for en eller flere former for negativ forskelsbehandling. Tallet for dobbeltminoriserede er 78 pct. Blandt de majoriserede respondenter har 55 pct. angivet, at de har været udsat for én eller flere former for negativ forskelsbehandling.
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer negativ forskelsbehandling personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af tykhed, har oplevet det seneste år.

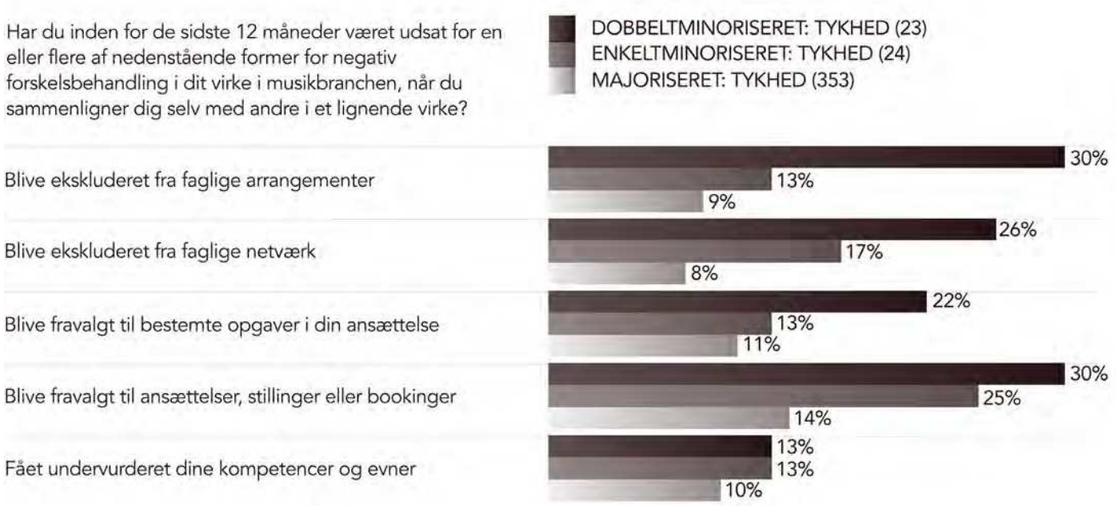
Respondenter, der minoriseres på baggrund af tykhed, oplever en høj grad af negativ forskelsbehandling. Både de enkelt- og dobbeltminoriserede har været udsat for at blive fravalgt til ansættelser, stillinger og bookinger (25 pct. & 30 pct.). Ligeledes har 30 pct. af personer, der minoriseres på baggrund af tykhed og et andet minoriseringsgrundlag, været udsat for at blive ekskluderet fra faglige arrangementer.

NÅR VI KIGGER PÅ TYKHED ER SÆRLIGT DOBBELTMINORISEREDE UDSAT FOR NEGATIV FORSKELSBEHANDLING:

3/10 ER BLEVET FRAVALGT TIL ANSÆTTELSE

3/10 ER BLEVET EKSLUDERET FRA FAGLIGE ARRANGEMENTER

42. FORSKELSBEHANDLING: TYKHED



GODE RÅD FRA BRANCHEN

HENRIK SVEIDAHL (HAN/HAM)
Rektor, Rytmisk Musikkonservatorium



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?	Hav fokus på de gatekeepere, som afgør, hvem der kommer ind i varmen; musikselskaberne, forlæggerne, fondene, medierne, streamingtjenesterne, censorerne osv. Det er her, de potentielt største barrierer for lige adgang ligger. De øjne og ører, der træffer beslutning, skal repræsentere feltet så bredt som overhovedet muligt og være bevidste om egne biases.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?	Gør det – alle har ret til at udtrykke sig og fortælle deres historier gennem musik og musikoplevelser.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?	Tal om det. Lyt til den anden. Del dine oplevelser og tanker. Ethvert menneske møder og ser sin verden med sit levede liv. Man kan kun håbe på at skabe inkluderende miljøer, hvis alle er villige til at lytte intenst og dele deres perspektiver - og holde samtalen i gang.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?	Tænk i fællesskaber på alle måder – kunstnerisk, forretningsmæssigt, psykologisk og socialt. Tro ikke på myten om det ensomme geni. Fokuser på den mening, vi skaber for andre.

SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Der har de seneste år været et stigende fokus på seksuelt grænseoverskridende adfærd i kulturbranchen såvel som i andre brancher. Igangsat af #MeToo-bevægelsen er der blevet foretaget en række undersøgelser, som gang på gang dokumenterer, at særligt kvinder er i risiko for at blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen[21]. Som Kvinfo påpeger, handler seksuelt grænseoverskridende adfærd eller sexchikane "mere om magt end om seksuel tiltrækning eller misforstået flirt" og må derfor anses som diskrimination[22].

Undersøgelser på området har ofte et smalt fokus på binære køn. Selvom seksuelt grænseoverskridende adfærd uden tvivl er et kønnet problem, spiller andre faktorer også ind. Fra rapporten *Sexual harassment of LGBT people in the workplace* fra 2019 ved vi f.eks., at personer med minoriseret seksualitet i højere grad end den majoriserede befolkning bliver udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen i en britisk kontekst[23]. Det er derfor vigtigt at undersøge seksuelt grænseoverskridende adfærd i den danske musikbranche blandt alle undersøgelsens minoriserede grupper.

Det er værd at notere, at ved dobbeltminorisering anses kvinder ikke for at være en minoriseret gruppe, selvom vi argumenterer for, at kvinder minoriseres på baggrund af deres køn (se *metode*). Dette kan have en betydning på antallet af majoriserede respondenter, der udsættes for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Vi ser en meget jævn fordeling blandt de majoriserede respondenter i de enkelte kategorier, hvilket kan skyldes, at der i disse tal er inkluderet majoriserede kvinder. Eftersom vi ved, at kvinder i særlig høj grad udsættes for seksuelt grænseoverskridende adfærd, kan dette altså påvirke tallene. Dette understøttes af, at tallene for mænd generelt er lavere end tallene for majoriserede personer i de andre kategorier.

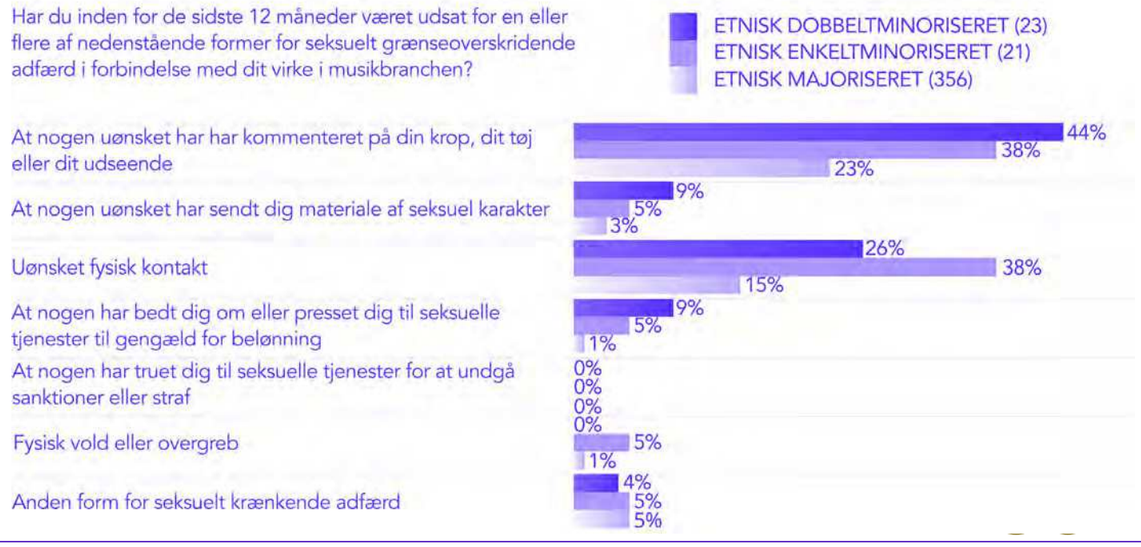
På tværs af alle minoriseringsgrundlag angiver de fleste, der har oplevet seksuelt grænseoverskridende adfærd, at nogen uønsket har kommenteret på krop, tøj og udseende, eller at de har været udsat for uønsket fysisk kontakt. Kun meget få respondenter har oplevet at blive truet til seksuelle tjenester, fysisk vold eller overgreb.

SEXCHIKANE:

"Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima."

Kilde: Ligebehandlingsloven, §1, stk. 6.

43. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: ETNICITET



ETNICITET

Blandt de etnisk minoriserede respondenter svarer 52 pct. af både enkelt- og dobbeltminoriserede, at de har været udsat for en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Det tilsvarende tal for de etnisk majoriserede respondenter er 34 pct. Disse tal understøtter lignende undersøgelser fra den danske film-, TV-, og scenekunstbranche, hvor etnisk minoriserede personer oplever en højere grad af uønsket seksuel opmærksomhed end den majoriserede befolkning[24].

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd etnisk enkeltminoriserede, dobbeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter har været udsat for det seneste år.

Etnisk dobbeltminoriserede har oftest været udsat for, at nogen uønsket har kommenteret på deres krop, tøj eller udseende (44 pct.). Etnisk enkeltminoriserede angiver i lige høj grad at have været udsat for, at nogen uønsket har kommenteret på deres krop, tøj eller udseende og uønsket fysisk kontakt (38 pct.).

MERE END HALVDELEN AF BÅDE ETNISK ENKELT- OG DOBBELTMINORISEREDE HAR VÆRET UDSAT FOR SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

4/10 ETNISK MINORISEREDE HAR VÆRET UDSAT FOR AT NOGEN UØNSKET HAR KOMMENTERET PÅ DERES KROP, TØJ ELLER UDSEENDE

21 For musikbranchen se Analyse & Tal, 2022,
22 Kvinfo, u.å.
23 Trades Union Congress, 2019
24 Camilla Møhring Reestorff, 2020

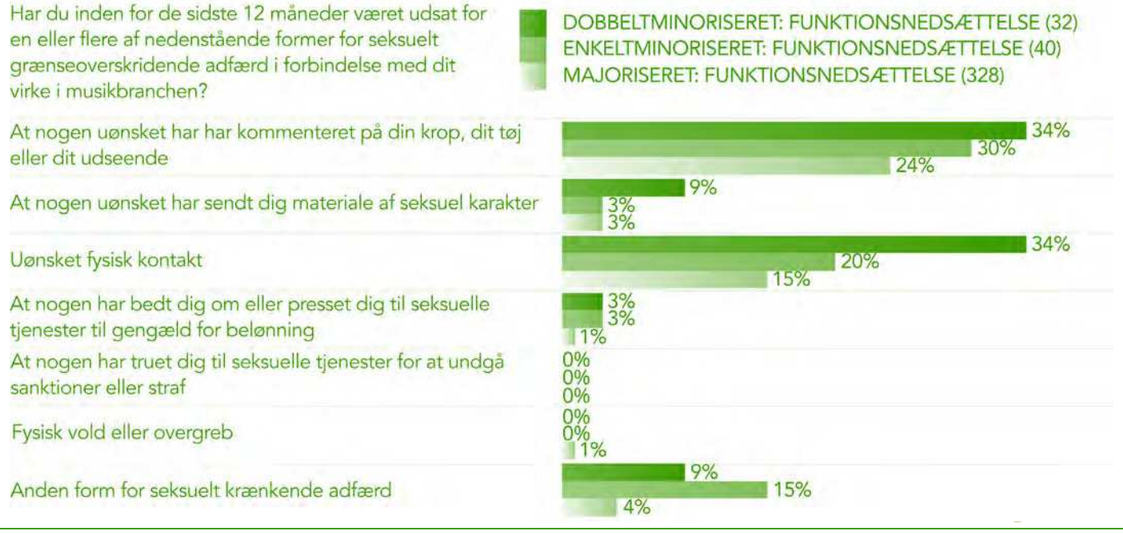
FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Blandt personer, som er enkeltminoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse, svarer 43 pct., at de har været udsat for en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd, mens tallet blandt dobbeltminoriserede er 50 pct. Blandt majoriserede respondenter gælder det 34 pct., og vi ser altså, at særligt dobbeltminoriserede udsættes for seksuelt grænseoverskridende adfærd.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse, har været udsat for det seneste år.

Personer, som er minoriseret på baggrund af funktionsnedsættelse *og* et andet grundlag - altså dobbeltminoriserede - angiver primært at have været udsat for, at nogen uønsket har kommenteret på deres krop, tøj eller udseende, samt uønsket fysisk kontakt f.eks. klap, kys, massage eller omfavnelse (34 pct.). Det samme mønster tegner sig for både enkeltminoriserede og personer uden funktionsnedsættelse (majoriserede).

44. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE



KØN

Det seneste år har lidt over halvdelen (55 pct.) af de minoriserede kvinder været udsat for én eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd, mens det gælder 44 pct. af de majoriserede kvinder. Tallet for mandlige respondenter er 22 pct., mens hele 66 pct. af respondenter der er minoriseret på baggrund af køn har angivet, at de har været udsat for én eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd.
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd mænd, kvinder og kønsminoriserede har været udsat for det seneste år.

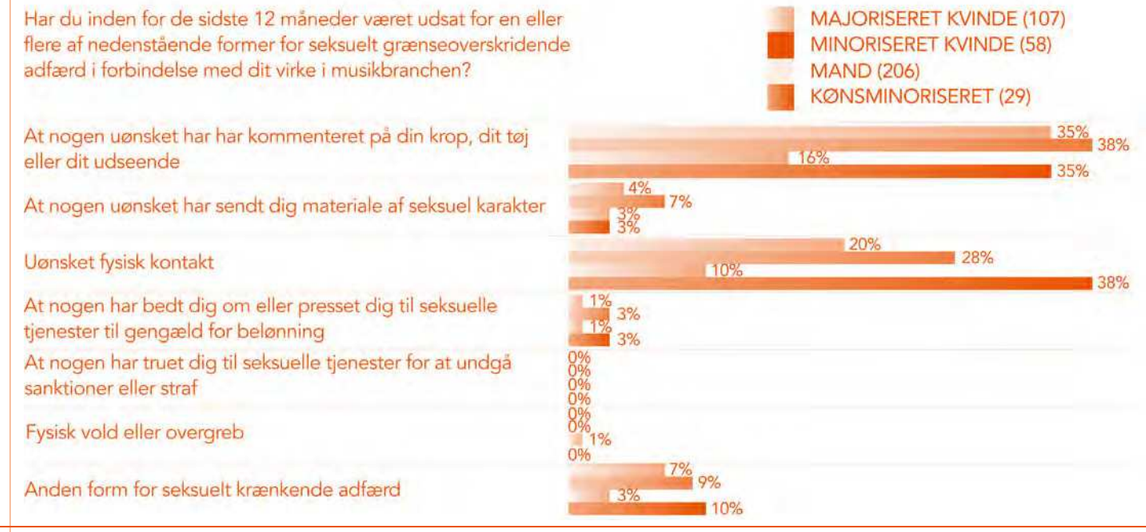
Ikke overraskende udsættes både kvinder og kønsminoriserede oftere for seksuel grænseoverskridende adfærd end de mandlige respondenter. Særligt kønsminoriserede oplever en høj grad af seksuelt grænseoverskridende adfærd og knapt 4 ud 10 har angivet, at de har været udsat for uønsket fysisk kontakt de senest 12 måneder.

Det er udelukkende mandlige respondenter, som har angivet at have været udsat for fysisk vold eller overgreb. Selvom det kun drejer sig om 1,5 pct., er det alligevel bemærkelsesværdigt, da vi fra Det Kriminalpræventive Råd ved, at kvinder almindeligvis er mere udsatte for arbejdsrelateret vold end mænd i samfundet generelt[25].

25 Det Kriminalpræventive Råd, 2022

SÆRLIGT KØNSMINORISEREDE OPLEVER EN HØJ GRAD AF SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD OG KNAPT 4 UD 10 HAR ANGIVET, AT DE HAR VÆRET UDSAT FOR UØNSKET FYSISK KONTAKT DE SENEST 12 MÅNEDER

45. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: KØN



SEKSUALITET

Blandt personer med minoriseret seksualitet har 46 pct. af de enkeltminoriserede været udsat for en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd de seneste 12 måneder. Tallet for dobbeltminoriserede respondenter er 58 pct., mens det blandt respondenter med en majoriseret seksualitet er 33 pct. Sammen med etnisk minoriserede og kønsminoriserede er seksuelt minoriserede den gruppe, der oftest oplever at blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Disse tal stemmer overens med tal fra undersøgelser fra andre brancher. De viser, at etnisk minoriserede og personer med minoriseret seksualitet er særligt udsat, når det kommer til seksuel chikane[26].

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af seksualitet, har været udsat for det seneste år.

Både enkelt- og dobbeltminoriserede angiver i høj grad, at nogen uønsket har kommenteret på deres krop, tøj eller udseende. Blandt dobbeltminoriserede har knap 4 ud af 10 oplevet uønsket fysisk kontakt de seneste 12 måneder. Det er mere en dobbelt så mange som blandt respondenter med en majoriseret seksualitet

KNAP 4 UD AF 10 HAR OPLEVET UØNSKET FYSISK KONTAKT DE SENESTE 12 MÅNEDER. DET ER MERE EN DOBBELT SÅ MANGE SOM BLANDT RESPONDENTER MED EN MAJORISERET SEKSUALITET

26 Camilla Møhring Reestorff, 2020; Trades Union Congress, 2019

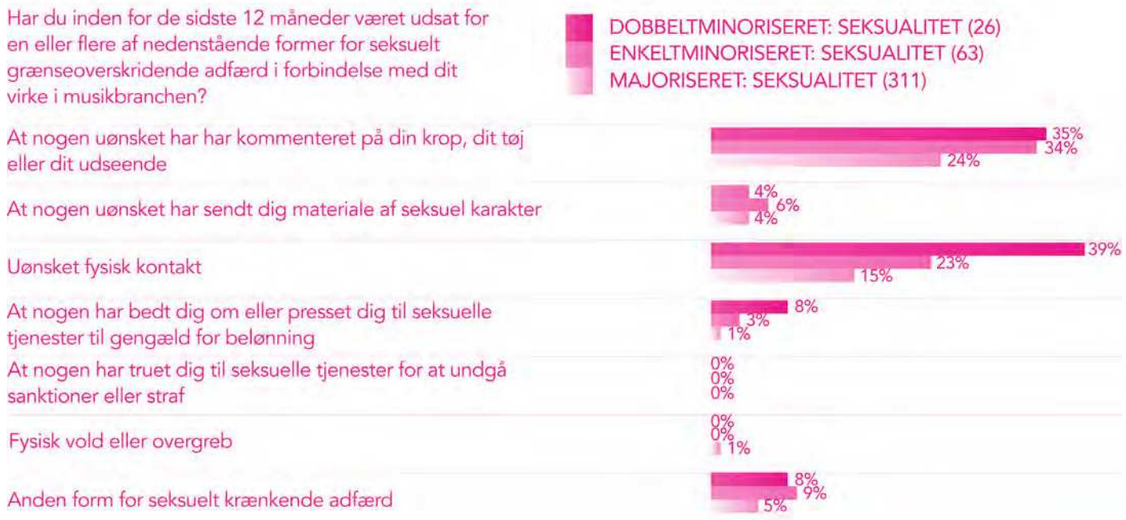
TYKHED

Blandt de tykke respondenter har 42 pct. af de enkeltminoriserede respondenter været udsat for en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Tallet for dobbeltminoriserede respondenter er 44 pct. Blandt majoriserede respondenter har 35 pct. angivet, at de har været udsat for én eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd.

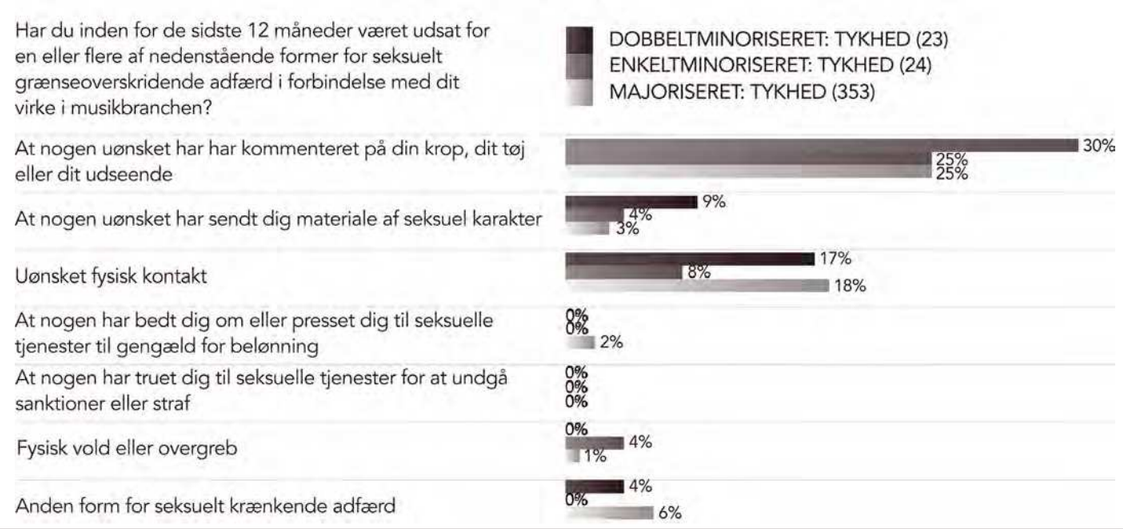
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af tykhed, har været udsat for det seneste år.

De seneste 12 måneder har 30 pct. af de dobbeltminoriserede oplevet, at nogen uønsket har kommenteret deres krop, tøj eller udseende. Dette tal er 25 pct. for både enkeltminoriserede og majoriserede. Samtidig er det denne form for seksuelt grænseoverskridende adfærd, som hyppigst bliver angivet af alle tre grupper. Det er interessant, at der er færrest udsving ved denne gruppe, selvom dobbeltminoriserede stadig er en anelse mere udsatte.

46. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: SEKSUALITET



47. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: TYKHED



GODE RÅD FRA BRANCHEN

MAI SOON YOUNG ØVLISEN (HUN/HENDE)

Frontperson i bandet Meejah & ejer af Soon Records



Foto: Rolf Meldgaard

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?	Byd folk ind til at kuratere og medkuratere. Det er den ultimative blåstempling. Det rykker at byde andre ind i sit hus. Og du vinder selv ved at få nye ideer, nyt netværk og ikke mindst nyt publikum med ind gennem de folk, du engagerer. Og det har selvtillid og selvværd indbygget i sin form. Udbyg din booking-gruppe. Nye øjne vil se andre bookinger og lave andre udvælgelser af bands og artister end dig selv. Skab en bevidst strategi for repræsentationsparametre i din bookingprofil. Spørg gerne nogle til råds, hvis du ikke har prøvet det før.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?	Bliv klar på dit formål, dit værdigrundlag. Og skab projekter, som fremkalder det i kunstnerisk form. Eksperimenter med din lyd, din æstetik, dit univers, din fortælling, så det matcher det, som er mest rigtigt for dig. Skab nære samarbejdspartnere, som du stoler på, og strategiske samarbejdspartnere, hvis navne, fortælling og ekspertise bærer dit projekt fremad.
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?	Jeg ville ønske, at nyhedsmedier, spillesteder, festivaler og kulturinstitutioner, som ønsker at forandre, oprettede advisory boards. Jeg har f.eks. set en national kampagne være afsendt som et bud på øget repræsentation, som bar usynlige, negative konnotationer i sig, som afsenderen ikke selv havde opdaget. Her kan jeg tænke: hvis intentionen var god, men den ender med at ramme modsat - hvorfor havde de så ikke bare spurgt nogen først, før de sendte den ud? Der er så mange nuancer i, hvordan noget ubevidst kan lægge sig forkert, hvis afsenderen ikke kan se dem selv. Jeg ville ønske vores samfund instrumentaliserede den viden bedre og værdsatte den. For folk, der står på de repræsentationspladser, du ikke selv står på, er svarene nogle gange brændende (eller ubærligt) tydelige.

HVAD ER STEREOTYPE BIAS?

af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)

International konsulent og rådgiver i virksomheders samfundsansvar.

Implicit bias er fagtermen for den type stereotype forventninger, som påvirker vores syn på forskellige personer. Typisk favoriserer bias majoriserede personer. F.eks. bliver hvide cis-mænd ofte mødt med en overdreven positiv indstilling til deres egentlige kompetencer, når de evalueres til et job eller en forfremmelse, eller når deres performance evalueres. Imens mødes sorte eller brune personer ofte med en overdrevent negativ forventning til deres egentlige kompetencer eller performance. Bias er informeret af normer, såsom stereotype fordomme og strukturel diskrimination, som vi indlærer og dermed bliver biased af. Bias slår næsten aldrig ud med vilje, men peger blot på, hvordan vi igennem de ting, vi har lært fra medier, i skolen osv., er blevet pålagt at bære på nogle samfundstypiske fordomme. Det slår særligt ud, når man skal træffe hurtige beslutninger, eller når man er presset. Det kan føles som en intuition eller mavefornemmelse. Det er også det, man ser, når politiet bortforklarer etnisk profilering som en slags sjette sans.

MOBNING OG CHIKANE

Ifølge Arbejdstilsynet, hører mobning og chikane under kategorien krænkende handlinger. Man kan pege på, at det ligesom ved seksuelt krænkende handlinger, ofte handler om magt. Mobning og chikane er derfor en væsentlig faktor, når vi ser på psykisk arbejdsmiljø og diskrimination i musikbranchen. I vores spørgeskema spørger vi ind til respondenternes oplevelse med forskellige former for mobning og chikane. I Arbejdstilsynets undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø (2018) undersøges mobning som sit eget emne, og derfor er det ikke muligt at lave en direkte sammenligning med vores besvarelser. Det er alligevel værd at nævne, at 7,4 pct. fra branchen 'Kultur og Sport' angav, at de havde været udsat for mobning i Arbejdstilsynets undersøgelse[27]. I vores undersøgelse har 33 pct. af respondenterne i angivet, at de har været udsat for mobning eller chikane i løbet af de sidste 12 måneder. Dette tal er markant højere og vidner om en branche præget af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

27 Arbejdstilsynet, 2018

ETNICITET

Blandt de etnisk enkeltminoriserede respondenter svarer 38 pct., at de har været udsat for en eller flere former for mobning og chikane det seneste år. Det tilsvarende tal for dobbeltminoriserede er 61 pct., hvilket er væsentlig højere end blandt de etnisk majoriserede respondenter (32 pct.).
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane etnisk enkeltminoriserede, dobbeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter har været udsat for det seneste år.

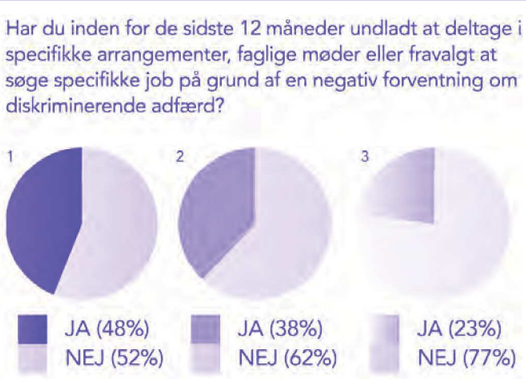
Etnisk enkelt- og dobbeltminoriserede oplever altså oftere mobning og chikane, end de etnisk majoriserede respondenter. Samtidig oplever de flere former for mobning og chikane end tilfældet er for de majoriserede. Særligt oplever etnisk dobbeltminoriserede en høj grad af bagtalelse og nedgørelse. Hele 44 pct. har angivet, at de oplever nedgørelse. Det er mere end dobbelt så mange, som etnisk majoriserede (19 pct.). Etnisk enkeltminoriserede oplever oftest at blive nedgjort, men 5 pct. har dog oplevet trusler og vold.

Af de etnisk majoriserede angiver 23 pct., at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for 38 pct. af de etnisk enkeltminoriserede, og for knap halvdelen (48 pct.) af de dobbeltminoriserede.

MERE END 4/10 AT DE ETNISK DOBBELTMINORISEREDE HAR VÆRET UDSAT FOR NEDGØRELSE. DET ER MERE END DOBBELT SÅ MANGE SOM BLANDT ETNISK MAJORISEREDE RESPONDENTER

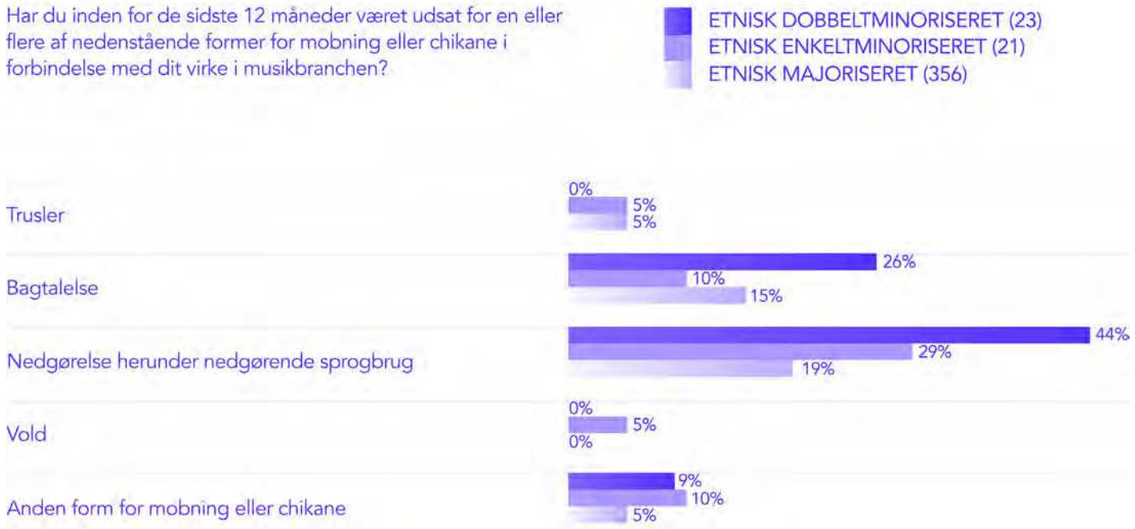
BLANDT DE ENKELTMINORISEREDE ANGIVER HVER FJERDE AT HAVE VÆRE UDSAT FOR NEDGØRELSE, MENS TALLET ER ENDNU HØJERE FOR DOBBELTMINORISEREDE

49. FRYGT FOR DISKRIMINATION: ETNICITET



1: DOBBELT MINORISERET (23)
2: ENKELT MINORISERET (21)
3: MAJORISERET (356)

48. MOBNING/CHIKANE: ETNICITET



FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

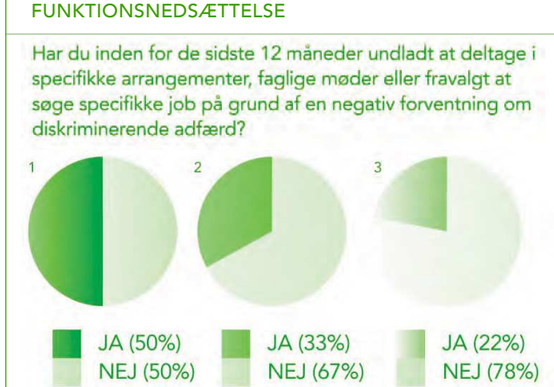
Blandt personer minoriseret på baggrund af funktionsnedsættelse svarer 38 pct., at de har været udsat mobning eller chikane. Det tilsvarende tal blandt dobbeltminoriserede er 59 pct. Dette tal er 31 pct. blandt majoriserede respondenter, og vi ser altså at næsten dobbelt så mange af de dobbeltminoriserede oplever mobning og chikane.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse, har oplevet det seneste år.

Blandt de former for chikane eller mobning, respondenterne er blevet udsat for, er bagtalelse og nedgørelse de hyppigst angivne typer, og blandt de enkeltminoriserede angiver hver fjerde at have være udsat for nedgørelse, mens tallet er endnu højere for dobbeltminoriserede. 1/10 af af respondenter, der er minoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse (både enkelt- og dobbeltminoriserede) angiver, at de har været udsat for trusler. Der viser sig igen en tendens til, at dobbeltminoriserede i højere grad oplever diskrimination i form af mobning og chikane, end tilfældet er for både enkeltminoriserede og majoriserede respondenter.

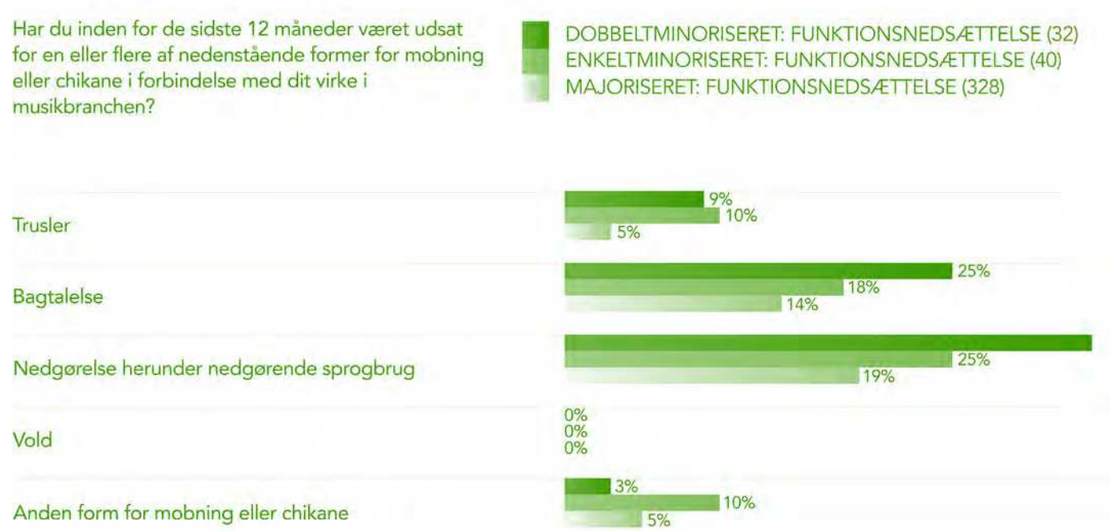
Blandt respondenter uden funktionsnedsættelse angiver 22 pct., at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for 33 pct. af de enkeltminoriserede, og for halvdelen (50 pct.) af de dobbeltminoriserede - altså mere end dobbelt så mange, som blandt de majoriserede respondenter.

51. FRYGT FOR DISKRIMINATION: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE



1: DOBBELT MINORISERET (32)
2: ENKELT MINORISERET (40)
3: MAJORISERET (328)

50. MOBNING/CHIKANE: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE



MINORISEREDE KVINDER BLIVER I LANGT HØJERE GRAD UDSAT FOR NEDGØRELSE SAMMENLIGNET MED BÅDE MAJORISEREDE KVINDER, MÆND OG KØNSMINORISEREDE

KØN

Kigger vi nærmere på køn ser vi, at lidt over halvdelen af de minoriserede kvinder (52 pct.) har været udsat for en eller flere former for mobning og chikane gennem det seneste år. Det er væsentlig mere end majoriserede kvinder, hvor 31 pct. angiver at have været udsat for mobning eller chikane. Tallet for mandlige respondenter er 28 pct. Blandt kønsminoriserede personer har knap halvdelen (48 pct.) angivet, at de har været udsat for mobning og chikane. Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane mænd, kvinder og kønsminoriserede har været udsat for det seneste år.

Når det kommer til spørgsmål om mobning og chikane, er den mest jævne svarfordeling blandt minoriseringskategorierne mellem kvinder, mænd og kønsminoriserede. Dog er det værd at notere sig, at minoriserede kvinder i langt højere grad end både mænd og kønsminoriserede respondenter angiver at have været udsat for nedgørelse (36 pct.).

Blandt både de mandlige og majoriserede kvindelige respondenter angiver 17 pct., at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for knap halvdelen af de kønsminoriserede (49 pct.) og 36 pct. af de minoriserede kvinder.

SEKSUALITET

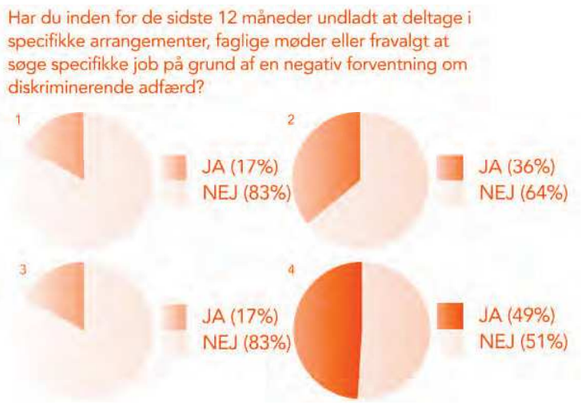
Blandt personer med minoriseret seksualitet har 40 pct. af de enkeltminoriserede været udsat for en eller flere former for mobning og chikane de seneste 12 måneder. Tallet for dobbeltminoriserede er 54 pct. Blandt respondenter med en majoriseret seksualitet har 32 pct. angivet, at de har været udsat for mobning og chikane.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af seksualitet, har oplevet det seneste år.

Igen er fordelingen relativt jævn mellem respondenter, der *kun* er minoriseret på baggrund af seksualitet og personer med en majoriseret seksualitet. Enkeltminoriserede udsættes i lidt højere grad for mobning og chikane. Alle tre grupper angiver nedgørelse som den hyppigste form for chikane, men det er sigende, at der blandt de dobbeltminoriserede er 4 ud af 10, som angiver, at de har været udsat for nedgørelse det seneste år.

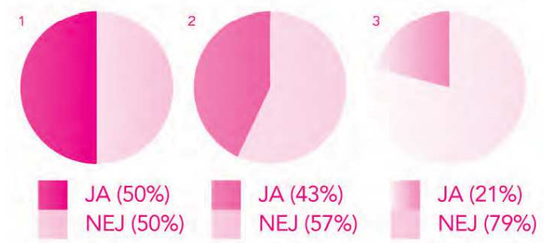
Blandt respondenter med en majoriseret seksualitet angiver 21 pct., at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for mere end dobbelt så mange af de enkeltminoriserede (43 pct.), og halvdelen (50 pct.) af de dobbeltminoriserede.

53. FRYGT FOR DISKRIMINATION: KØN



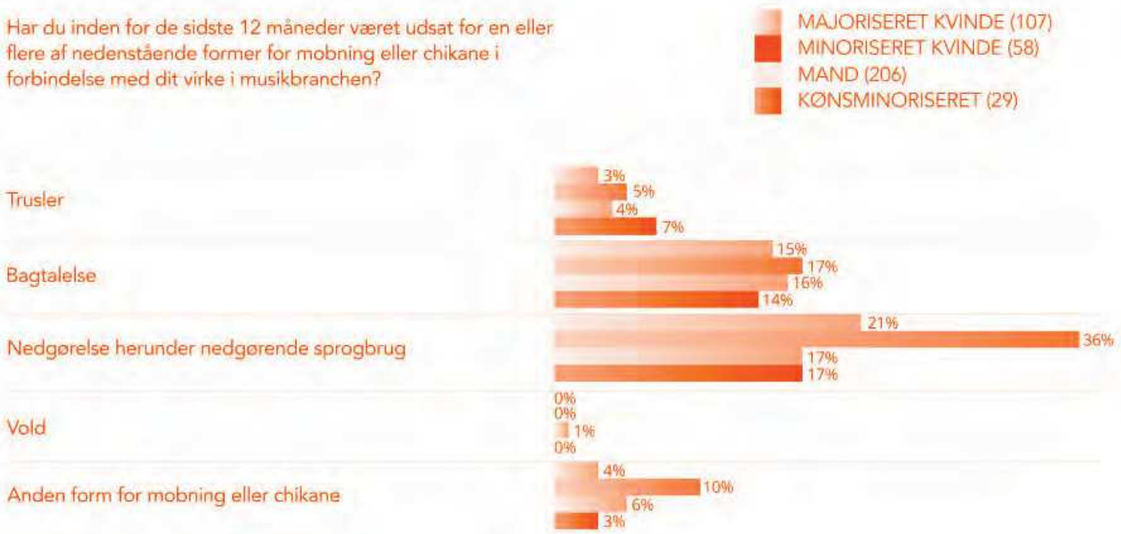
1: MAJORISERET KVINDE (107) 2: MINORISERET KVINDE (58)
3: MAND (206) 4:KØNSMINORISERET (29)

55.FRYGT FOR DISKRIMINATION: SEKSUALITET

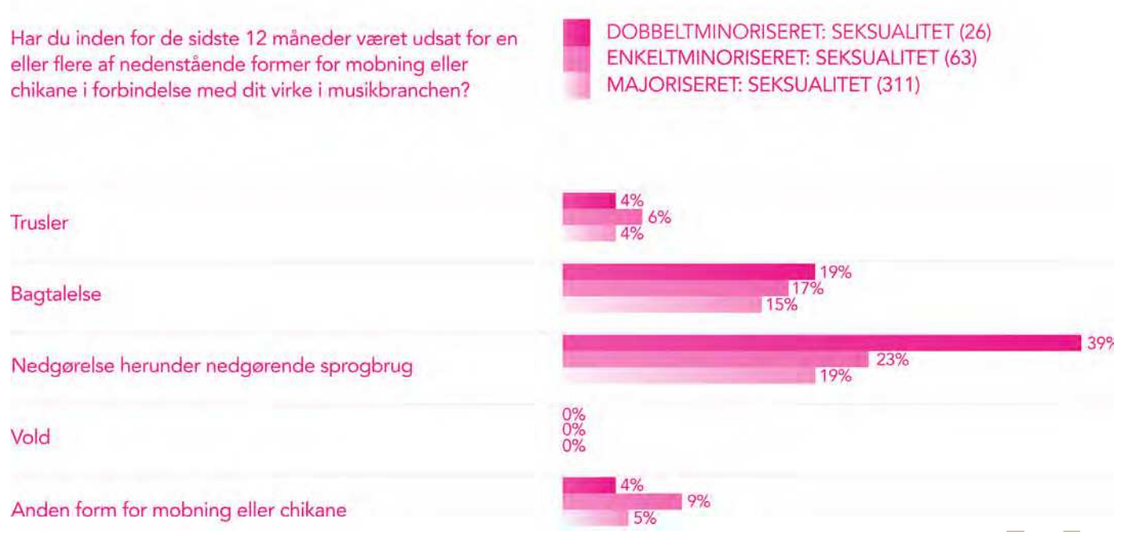


1: DOBBELT MINORISERET (26)
2: ENKELT MINORISERET (63)
3: MAJORISERET (311)

52. MOBNING/CHIKANE: KØN



54. MOBNING/CHIKANE: SEKSUALITET



TYKHED

Ved minorisering på baggrund af tykhed har 42 pct. af de enkeltminoriserede respondenter været udsat for én eller flere former for mobning og chikane. Det tilsvarende tal for dobbeltminoriserede respondenter er væsentlig højere (65 pct.) og mere end dobbelt så højt som blandt de majoriserede respondenter, hvor 31 pct. angiver, at de har været udsat for mobning og chikane.

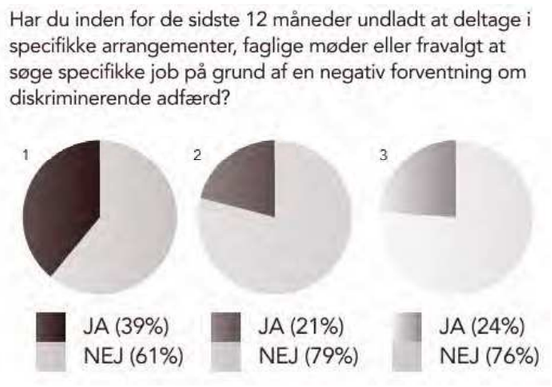
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af tykhed, har oplevet det seneste år.

Blandt de forskellige former for diskrimination er svarene foruroligende. Mere end halvdelen af de dobbeltminoriserede og 3 ud af 10 af de enkeltminoriserede har angivet, at de har været udsat for nedgørelse, herunder nedgørende sprogbrug, i løbet af det sidste år. Samtidig har 3 ud af 10 af personer, der er minoriseret på baggrund af tykhed og en anden faktor, oplevet at blive bagtalt.

MERE END HALVDELEN AF RESPONDENTER SOM ER MINORISERET PÅ BAGGRUND AF TYKHED OG ET ANDET GRUNDLAG, ANGIVER AT HAVE OPLEVET NEDGØRELSE INDEN FOR DE SENESTE 12 MÅNEDER

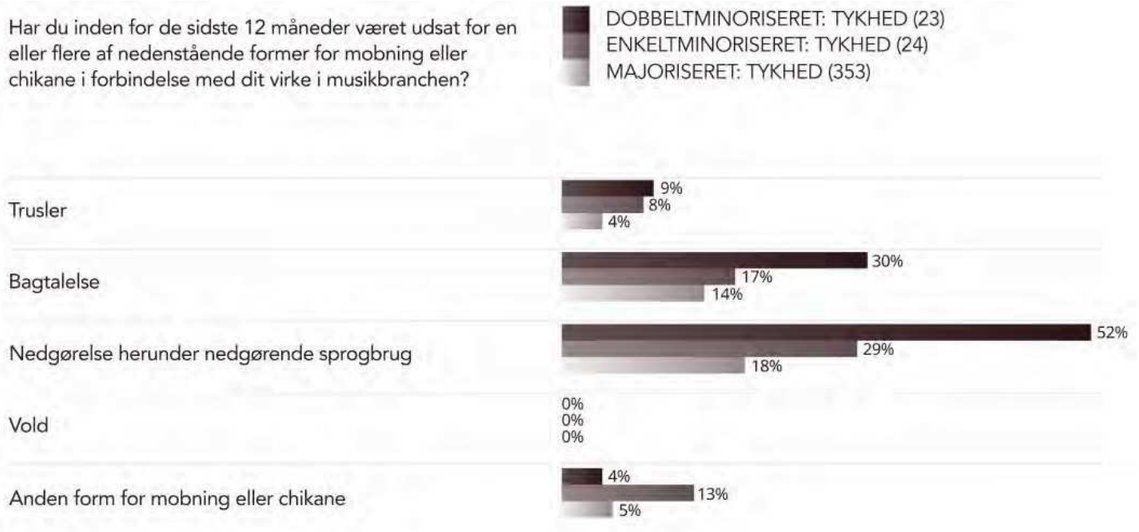
Blandt respondenter, der ikke angiver at være tykke, har 24 pct. svaret, at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for 21 pct. af de enkeltminoriserede og for 39 pct. af de dobbeltminoriserede. Dette tal er lavere end for nogen anden minoriseringkategori, hvilket igen kan hænge sammen med, at en stor andel af respondenter minoriseret på baggrund af tykhed har stillinger med ledelsesansvar.

57. FRYGT FOR DISKRIMINATION: TYKHED



1: DOBBELT MINORISERET (23)
2: ENKELT MINORISERET (24)
3: MAJORISERET (353)

56. MOBNING/CHIKANE: TYKHED



KONTAKTMULIGHEDER VED DISKRIMINERENDE ADFÆRD

Det er vigtigt, at diskriminerende adfærd bliver håndteret på arbejdspladsen. I en netværksbaseret branche, som er præget af uformelle arbejdspladser og -former, vil der dog være mange, der ikke har adgang til en tillidsrepræsentant eller lignende. Derfor kan det være uigennemskueligt og utrygt, hvor og til hvem man henvender sig, når man bliver udsat for eller overværer diskriminerende adfærd. Vi har derfor spurgt respondenterne om følgende:

Er der nogen, du kan kontakte, hvis du bliver udsat for eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?
Her havde de følgende svarmuligheder:
Ja, i forbindelse med mit virke i musikbranchen (f.eks. en leder eller afvikler på spillested).
Ja, i forbindelse med mit netværk i musikbranchen (f.eks. et professionelt netværk eller en interesseorganisation).
Ja, i forbindelse med mit private netværk (f.eks. venner eller familie).
Ja, i anden kontekst end de ovennævnte.
Nej.

Der viser sig en generel tendens til, at respondenter i relativ høj grad har nogen, de kan kontakte (mellem 80-90 pct.). I de fleste tilfælde er tallet lidt lavere for både enkelt- og dobbeltminoriserede. Dobbeltminoriserede på baggrund af etnicitet (71 pct.) og tykhed (74 pct.) oplever i lavest grad at have nogen, de kan kontakte.

Denne undersøgelse fokuserer på trivsel og diskrimination i arbejdssammenhænge. I det følgende fokuserer vi på de branchespecifikke svar for at se, hvor stor en andel af respondenterne, som har nogen at kontakte i en professionel sammenhæng.

ETNICITET

De to første svarkategorier peger på, at respondenterne har nogen *i branchen*, de kan kontakte. Kun 35 pct. af de etnisk dobbeltminoriserede og 38 pct. af de etnisk enkeltminoriserede ved, hvem de skal kontakte i en professionel kontekst, hvis de oplever eller overværer diskriminerende adfærd.

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Blandt respondenter med funktionsnedsættelse angiver 53 pct. af de majoriserede respondenter at have kontaktmuligheder i forbindelse med deres professionelle virke. Det samme gælder 48 pct. for enkeltminoriserede og 31 pct. for dobbeltminoriserede. Vendes dette om, har 7/10 af de dobbeltminoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse *ikke* nogen i branchen at henvende sig til.

KØN

Majoriserede kvinder ved oftere, hvem de skal kontakte end både mænd, minoriserede kvinder og kønsminoriserede. Dette gælder både privat og i en professionel sammenhæng. Ved sidstnævnte er tallet generelt væsentligt lavere, men særligt de majoriserede kvindelige respondenter har oftere nogen at kontakte i branchen. Det kan skyldes den seneste tids øgede fokus på kønsbaseret diskrimination. Netop derfor vil det være interessant at følge en udvikling over flere år med henblik på at monitorere indsatser i musik- og kulturbranchen. Dog er det også værd at påpege at kvinder oftere er ansatte, og den formelle ansættelse kan også betyde mere klare linjer om procedurer for grænseoverskridende adfærd.

SEKSUALITET

Omtrent halvdelen af både respondenterne med en majoriseret seksualitet og de enkeltminoriserede respondenter ved, hvem de kan kontakte i en professionel sammenhæng. Kun 35 pct. af de dobbeltminoriserede svarer 'Ja' til at have kontaktmuligheder i deres professionelle virke eller private netværk.

TYKHED

Halvdelen af de majoriserede respondenter ved, hvem de kan kontakte i professionel sammenhæng. Ved respondenterne, der er minoriseret på baggrund af tykhed, sker der noget interessant hos både enkelt- og dobbeltminoriserede. Blandt de enkeltminoriserede ved hele 79 pct., hvem de kan kontakte professionelt. Omvendt er det kun 30 pct. hos de dobbeltminoriserede. 7/10 af de dobbeltminoriserede ved altså *ikke*, hvem de skal kontakte. Det store spring mellem enkelt- og dobbeltminoriserede kan skyldes, at de respondenter, der er enkeltminoriserede på baggrund af tykhed, i højere grad befinder sig i lederpositioner end gennemsnittet (se *Arbejdsvilkår*).

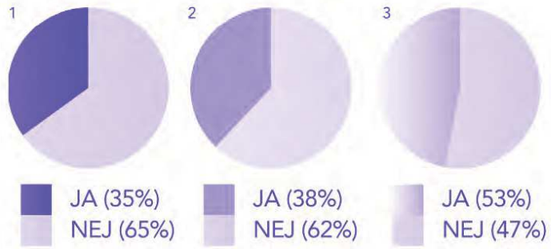
Se afsnit 'Indledning og hovedkonklusioner' for analysens samlede resultater.

7/10 AF DE DOBBELTMINORISEREDE PÅ BAGGRUND AF FUNKTIONSNEDSÆTTELSE HAR IKKE NOGEN I BRANCHEN AT HENVENDE SIG TIL

8/10 AF DE ENKELTMINORISEREDE HAR NOGEN AT KONTAKTE I HVIS DE OPLEVER ELLER OVERVÆRER DISKRIMINATION. OMVENDT HAR 7/10 AF DE DOBBELTMINORISEREDE IKKE NOGEN DE KAN KONTAKTE I FORBINDELSE MED DERES VIRKE ELLER NETVÆRK

58. KONTAKTMULIGHEDER: ETNICITET

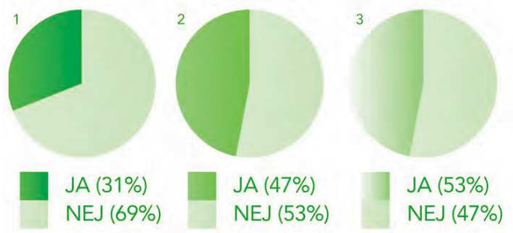
Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: DOBBELT MINORISERET (23)
2: ENKELT MINORISERET (21)
3: MAJORISERET (356)

59. KONTAKTMULIGHEDER: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

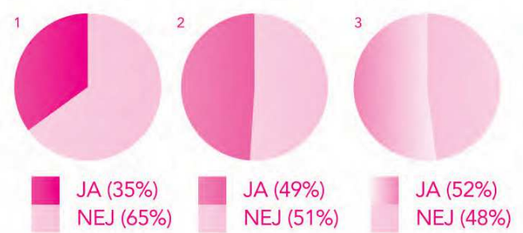
Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: DOBBELT MINORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (32)
2: ENKELT MINORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (40)
3: MAJORISERET: SEKSUALITET (328)

61. KONTAKTMULIGHEDER: SEKSUALITET

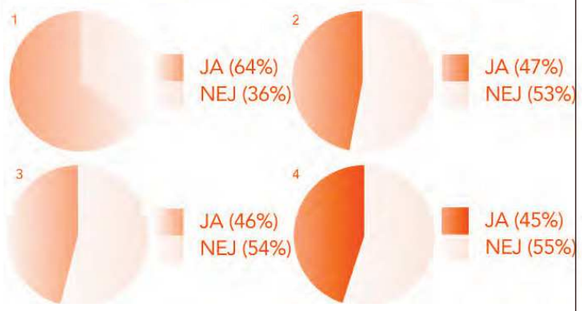
Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: DOBBELT MINORISERET (26)
2: ENKELT MINORISERET (63)
3: MAJORISERET (311)

60. KONTAKTMULIGHEDER: KØN

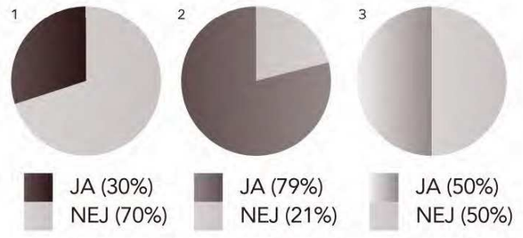
Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: MAJORISERET KVINDE (107)
2: MINORISERET KVINDE (58)
3: MAND (206)
4:KØNSMINORISERET (29)

62. KONTAKTMULIGHEDER: TYKHED

Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: DOBBELT MINORISERET (23)
2: ENKELT MINORISERET (24)
3: MAJORISERET (353)



RAYMONDE GAUNOUX (HAN/HAM)

Musiker, foredragsholder og underviser, Beats By Girlz

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Uligheden starter allerede, når man er lille. Musikskoler, øvelokaler, musiktimer i skolen og andre musikinstitutioner skal have en mere inkluderende og bevidst ligestillingspædagogik og -politik. Voksne skal holde op med at tiltale og behandle børn og unge på en stereotyp måde, og de skal facilitere lige muligheder. Dette gælder også hos de voksne i musikbranchen. Dem, der har magten og er gatekeepers, skal facilitere lige muligheder og forfordele dem, der er underrepræsenteret. Minoriserede skal inviteres ind. Strukturerne skal laves om, så branchen gøres tilgængelig for flere mennesker, og det er booking, labels, A&R, direktører, radioværter, festivaler, medier, management osv., der skal invitere. Der skal sættes tid af i årsplanen til at ændre strukturerne og *business as usual*. Man skal ikke lede efter folk 1-2 uger inden et photoshoot og bagefter sige, at man ikke kunne finde nogen, der repræsenterede noget, der ikke er normen. Man skal planlægge det eller ansætte nogen, der kender nogen.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?

Super kliché: tro på det. Transformer din modgang til noget, du kan bruge som styrke i din musikalske rejse. Som minoriseret skal man ofte være stærk, også når man ikke kan overskue at være det. Husk at styrke også er at være sårbar og ærlig. At anerkende styrker og svagheder, modgang og medgang. Det har taget mig ret lang tid at finde ud af at musik og produktion ikke er *rocket science*, som kun få kan finde ud af. Organiser! Samarbejd med andre, der ligner dig selv og har lignende erfaringer. Sammen er man stærkere, og det føles godt at dele følelser, tanker og oplevelser med nogen, man kan spejle sig i, og som ikke får en til at føle sig mindre eller fremmedgjort. Fejr dine succeser! Du er stærk, sej og dygtig. Ræk ud, bed om hjælp og støtte, tilbyd det til andre. Der er ikke én rigtig måde at gøre tingene på. Gør tingene på de måder, der fungerer for dig. Bliv inspireret af andre kunstnere, læs bøger, lyt til andres musik.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

Først og fremmest, vær opmærksom på ulighed, fordi man ser det ikke, hvis man er i en privilegeret position. Arbejd med din egne følelser først. Åbn op i dig selv, så du kan modtage, hvad andre siger. Hvis nogen oplever diskrimination og udelukkelse, er det nok, fordi det er rigtigt. Undersøg, hvordan du kan gøre noget ved det. Tal med kolleger og venner, ræk ud. Vid, at det er okay at fejle og okay at modtage kritik. I min optik er det bedre at handle imod diskrimination end ikke at handle i frygt for at fejle. Observér, og gør det anderledes næste gang. Man kan ikke gå tilbage i tid, men man kan ændre, det man gør næste gang. Tænk over repræsentation på din arbejdsplads og der, hvor du befinder dig. Vær kritisk, hvis du ople-

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

Tal om det, og gør det mindre tabuiseret. Indfør politikker, og tilbyd evt. coaching eller psykologhjælp. Organisationen Autor tilbyder gratis coaching forløb for deres medlemmer, herunder også tilbuddet 'Mental Voice', som fokuserer på mental sundhed i forhold til at opnå de mål og ambitioner, man har i sin musikkarriere. Vi skal have meget mere fokus på mentalt helbred i musikbranchen, mindre tabu og flere tilbud, der har emnet i fokus. Normalisér at tale om mentalt helbred, og normalisér, at det kan have en effekt og indflydelse på folks ressourcer, muligheder og arbejdsprocesser.

BIDRAG

HVORDAN ARBEJDER MAN MED REPRÆSENTATION, NÅR SELV CIA HAR EN MANGFOLDIGHEDS-KONSULENT?

FARHIYA KHALID (HUN/HENDE)

Farhiya Khalid er uddannet journalist og historiker fra Roskilde Universitet med specialet *Er integration det eneste, jeg må tale om? En undersøgelse af ikke-vestlige mediere-præsentationer i danske debatsektioner.* Hun er medlem af foreningen Ansvarlig Presse og beskæftiger sig med etnisk mediere-præsentation, selv-repræsentation og højre-populis-tiske diskurser i danske medier. Farhiya Khalid er også vært på Respons' podcast-serie *Mere end Mursten - en podcast om ghettopakken.*



REPRÆSENTATIONSARBEJDE KRÆVER, AT VI KONSTANT STIL-LER SPØRGSMÅLSTEGN VED, *HVORDAN* MEN OGSÅ *HVORFOR* VI EGENTLIG TÆLLER HOVEDER. KUN SÅDAN KAN VI GØRE OS FORHÅBNINGER OM AT UDFORDRE APOLITISKE RAMMER OG HUL *BRAND ACTIVISM*. HER ER ANOTHER LIFES NYE RAPPORT EN TIL-TRÆNGT INSPIRATION.

Repræsentation er vigtig. Dét i sig selv er ikke et kontroversielt standpunkt længere. Men hvorfor er den vigtig? Hvad vil det sige at kortlægge repræ-sentationen af minoriserede i alt fra medie-, film- til musikbranchen? Hvilke metoder har vi til rådighed, og hvornår skal vi være selvkritiske overfor vante optællinger? Den måde, vi tæller på, de metoder vi anvender og motiverne bag disse optællinger, om det er en øget demokratisering, en mere retfærdig verden eller slet og ret omfordelingen af magt, så former vores tilgange de svar, vi finder.

Siden 2007 har foreningen Ansvarlig Presse arbejdet med repræsenta-tionen af etniske minoriteter inden for medieområdet. Vi har diskuteret medieetik med mediebrugere, journalister, redaktører og interesseorga-nisationer. I samarbejde med Roskilde Universitet, har vi kortlagt[28] repræ-sentationen af etniske minoriteter i danske nyhedsmedier, hvilket man kan læse i rapporterne *Nydanskere i nyhedsbilledet* (2012), *Dem vi taler om* (2017) og *Dem vi (stadig) taler om* (2022). Disse undersøgelser er først og fremmest kvantitative, hvor vi tæller andelen af vestlige og ikke-vestlige kilder i det danske nyhedsmedier. Kortlægningerne det seneste årti viser, at repræsentationen er dalet. Der er færre minoriteter, der udtaler sig til danske medier, og når de endelig gør, så får de sjældent lov til at tale om andet end udlændingestof, integration og kriminalitet.

Med disse tre rapporter kunne vi konkludere, at øget repræsentation ikke er noget, der sker af sig selv. For selvom andelen af etniske minoriteter i befolkningen er steget, har den kvantitative – altså talbare repræsentati-on – ikke fulgt med. Derudover er der en misrepræsentation på spil, da kilderne oftest bliver interviewet om stærkt stereotypificerende emner, der skaber negative forestillinger om etniske minoriteter og særligt men-nesker med muslimsk baggrund. Derfor er det måske på høje tid at brede vores fokus ud. Og det er her Another Lifes nye rapport viser et kæmpe potentiale.

AT IDENTIFICERE SIG SELV

I Another Lifes nye rapport, kan man læse, at der ud af 400 besvarelser blot er 11 pct. med etnisk minoritetsbaggrund, mens 89 pct. er majoritets-personer. Det er i sig selv en kæmpe underrepræsentation i en i forvejen snæver branche. Dertil har man gjort det muligt at undersøge, hvorvidt disse personer kan være minoriserede på andre felter, f.eks. i forhold til re-ligion, seksualitet og funktionsnedsættelser. Allerede med disse kategorier ser vi, at det har stor betydning, om man kan selv-identificere. Selvom det kan lyde som en banal betragtning, skaber det nogle radikale muligheder.

28 Ansvarlig Presse, 2012, 2017, 2022

I Ansvarlig Presse har vi med vores rapporter haft behov for at kunne sammenligne vores opgørelser med andelen af etniske minoriteter i den øvrige befolkning. Derfor bruger vi Danmarks Statistiks kategorier, der også giver os muligheden for se på udviklingen over tid. En beslutning som indrømmet er med til at forvrænge virkeligheden. For selvom ingen statistiske kategorier fuldt ud kan indkapsle menneskers erfaringer, er det i arbejdet med racisme og islamofobi en vigtig forudsætning, at disse kategorier ikke udvisker de oplevelser, man faktisk forsøger at dokumentere. Ifølge Danmarks Statistik har man f.eks. dansk oprindelse, hvis man har mindst én forælder, som både er dansk statsborger og født i Danmark. Modsat har hverken indvandrere eller efterkommere én forælder, som både er dansk statsborger og født i Danmark. Imens er forskellen mellem indvandrere og efterkommere, at indvandrere er født i udlandet, mens efterkommere er født i Danmark. Det lyder kedeligt, men det har stor betydning for den viden, du i sidste ende producerer.

Kategorierne er nemlig både med til at fremhæve og usynliggøre visse marginaliserede grupper. For eksempel kan du blive kategoriseret som en person med dansk oprindelse på grund af én enkelt af dine forældres pas og fødested, hvilket betyder dine oplevelser med racisme negligeres, mens andre, der er født i landet tæller som "ikke-vestlige", fordi begge deres forældre f.eks. er født i Somalia og bærer et fremmedpas. Derudover fremgår transnationalt adopterede som personer med dansk oprindelse, hvilket også udelukker dem fra dokumentationsarbejdet. Og så er der den absurde opdeling[29] af vestlige og ikke-vestlige lande, der f.eks. gør et land som Rumænien vestligt, mens Bosnien, der ligger i samme verdensdel, er ikke-vestligt. Disse kategorier er således dybt politiserede, så det er en befrielse at se en organisation som Another Life udfordre dem.

FØDEKÆDEN SKAL UNDERSØGES

Another Life har også spurgt ind til respondenternes arbejdsvilkår og netværk. Et utrolig vigtigt spørgsmål i musik- såvel som mediebranchen, der begge har mange prekære ansættelser og usikre forhold. Her viser rapporten, at især etnisk dobbeltminoriserede kæmper med dårlige arbejdsforhold og økonomisk usikkerhed, mens deres kompetencer bliver nedvurderet. Derudover vurderer denne gruppe også, at de ikke har et tilstrækkeligt netværk. To ting, der kan være selvforstærkende. For det er ikke nødvendigvis nok at blive inviteret ind i 'varmen'. Hvilke vilkår er du der under? Og er der nogen, der nævner dig, når du *ikke* er til stede?

Her kan vi endnu engang lære noget. For når vi i Ansvarlig Presse ser på repræsentationen af minoriteter i medierne, er de vilkår journalistikken bliver skabt på et afgørende spørgsmål. Hvordan ser det ud hos de skrivende og redigerende? Kunne andelen af journalister og redaktører med minoritetsbaggrund have en betydning for den journalistik, der bliver produceret? Hvilke vilkår er etniske minoriteter i mediebranchen ansatte under? Og ville kilderne afspejle befolkningen bedre, hvis flere minoriteter befandt sig i maskinrummet? Det ved vi faktisk ikke - for det har vi ikke set på. Og her er Another Lifes rapport en god påmindelse om vigtigheden af at se på fødekæden og produktionsbetingelserne i disse brancher.

Så inden vi stiller spørgsmålet, om hvilke mennesker der er repræsenteret i et rum, hvordan de er repræsenteret i rummet, og hvorvidt de faktisk er interesseret være i rummet, må rammerne og det politiske projekt også være klare. For ellers risikerer idealet om bred repræsentation at fungere som en Benetton-reklame, hvor vi udfylder farvepaletter og læner os tilbage, mens repræsentation bliver et salgbart fremfor et substantielt mål.

Et kendt karakteristika ved kapitalismen er, at den er levedygtig, fordi den netop evner at indoptage al kritik – for sågar at sælge den tilbage til dig som produkt. Det ser vi, når Nike også råber *Black Lives Matter* og taler om institutionel racisme, mens de bliver undersøgt for at bruge tvangsarbejdere[30], navnlig uighurere - et muslimsk mindretal i Kina. Det er, når din chef re-grammer ordene "*Listen to Black women*", indtil det er tid til at fastansætte dig eller blot betale et ordentligt honorar. I stedet for at tilbyde 'eksponering' - den der særlige valuta forbeholdt minoritetskvinder. Selv CIA[31] har taget ordet intersektionalitet til sig og lader en racialiseret, kvindelig efterretningsofficer tale om *imposter syndrom* i deres rekrutteringsvideoer, som om brun tortur er mere barmhjertigt.

Repræsentation er det nye *ish*. Og alle kan tælle hoveder. Derfor må vi som organisationer, der kortlægger området, fortsætte med at sætte standarder for vores metoder og konstant spørge, hvorfor og hvem vi egentlig tæller for. Det hjælper en forening som Another Life med at minde os alle om.

29 Danmarks Statistik, 2019

30 European Center For Constitutional And Human Rights, 2022

31 Central Intelligence Agency, 2021

BIDRAG

HVAD ER DISKRIMINATION, OG HVORDAN KOMMER VI DET TIL LIVS?

TARA SKADEGAARD THORSEN (HUN/HENDE)

Tara Skadegaard Thorsen er konsulent og arbejder internationalt med det private erhvervsliv, offentlige institutioner og organisationer, hvor hun rådgiver i virksomheders samfundsansvar. I 2016 var hun med til at starte den aktivistiske gruppe for antidiskrimination og afkolonialisering på videregående uddannelser, FRONT. Siden har hun deltaget i talrige medier inkl. P1 Morgen, P1 Debat, TV2 News, DR2 Deadline mm. med indlæg om diskrimination og kolonialisering på uddannelsesinstitutioner og bidrager ofte til journaler, magasiner og nyhedsmedier på temaer om bæredygtighed, menneskerettigheder og diskrimination.



Foto: Indrani Lukomski

HVAD ER DISKRIMINATION?
Retten til ikke at udsættes for diskrimination er en af 48 menneskerettigheder, som tilsammen udgør det globalt definerede minimum for sikring af alle menneskers værdighed. Diskrimination betegner specifikt forskelsbehandling eller ulige muligheder knyttet til det, som kaldes diskriminationsgrundene. Diskriminationsgrundene er de identitetskategorier og -markører, som mennesker historisk har været særligt udsat for undertrykkelse eller marginalisering på baggrund af. *Diskriminationsgrundene* inkluderer handikap, helbredsstatus, køn, religion, seksualitet, racialisering, etnicitet, hudfarve, sprog, nationalitet, alder, klasse, mm. Diskrimination er defineret ud fra magtforhold og foregår specifikt mod minoriserede grupper eller personer.

Diskrimination kan både være personligt nedværdigende og lede til ulige muligheder i et samfund. Tilstedeværelsen af diskrimination viser sig typisk gennem indikatorer som *repræsentation*. Er repræsentationen af forskellige samfundsgrupper i en organisation, svarende til det omkringliggende samfund eller ej? Er bestemte minoriserede personer misrepræsenterede i medier?

Mange kender til begreber som diversitet og mangfoldighed. I fagsprog er diversitet egentlig det element af retten til ikke-diskrimination, man som organisation kan opfylde ved at bidrage særlig positivt til retten til ikkediskrimination. Desværre ses det meget ofte, at virksomheder kommunikerer omkring diversitet og mangfoldighed, uden først at forebygge negative indvirkninger på retten til ikke-diskrimination. Det betyder i praksis, at man inviterer en divers gruppe mennesker ind i et fællesskab, hvor de så kan udsættes for diskrimination, som hverken håndteres eller reageres på. Det er ikke kun uheldig kommunikation - det skaber også konflikter, utilfredshed og uforløste forventninger særligt hos minoriserede personer.

Derudover forveksles ikke-diskrimination ofte med to andre rettigheder - retten til ikke at udsættes for nedværdigende behandling og retten til ikke at udsættes for hadtale. Selvom retten til ikke-diskrimination er et underliggende princip for alle andre rettigheder, inklusive disse to, er ikke-diskrimination andet og mere end frihed fra hadtale og chikane. Diskrimination betegnes både som strukturel og institutionel diskrimination, når det systematisk viser sig i et samfund, eller f.eks. indføres gennem lovgivning i en stat. Det kan vise sig som mikrodiskrimination/mikroaggressioner, som er mindre eksplicit, normaliseret diskriminerende adfærd, der andetgør en minoriseret person. Som f.eks. hvis jeg som brun person bliver fulgt efter af mistænksomt butikspersonale, når jeg er på udkig efter nyt tøj. Det kan også tage form af velmenende diskrimination, som når femme-personer eller cis-kvinder får at vide, at de burde smile mere, fordi det klæder dem. Det er særligt strukturel, mikro- og velmenende diskrimination, der er udslagsgivende for ulige muligheder i et samfund. Selvom det er nemmest at få øje på chikane og hadtale, er det kun en mindre del af diskriminerende samfundsdynamikker.

Diskrimination fletter sig ind i normer og kultur, hvilket gør det svært for den individuelle person at identificere. Men det gør det også svært at pege fingre ad enkeltpersoner. Vi har alle et ansvar for at lære vores egne fordomme og diskriminerende mønstre at kende, men de kommer ikke af ingenting. De er indlært med samfundet. Derfor er det også en god ide at gå til arbejdet med en vis portion åbenhed og ydmyghed, både overfor os selv og andre.

Diskrimination er en generel udfordring i alle samfund. Diskrimination kan foregå i relation til alle diskriminationsgrunde, men i Danmark er vi særligt kritiseret både af nationale NGO'er og det internationale samfund for diskrimination knyttet til nationalitet, hudfarve, etnicitet, religion, køn og handikap. Derudover kan diskrimination også opstå i forhold til sprog, alder, seksualitet, klasse mm.

FN definerede i 2011 globalt virksomheders ansvar overfor menneskerettighederne i *FNs retningslinjer for menneskerettighed og erhverv*, hvoraf én af rettighederne er retten til ikke at blive diskrimineret. FNs retningslinjer er relevante både for virksomheder og organisationer i Danmark. Jeg beskriver her helt konkret, hvordan virksomheder og organisationer kan tage ansvar for ikke-diskrimination i overensstemmelse med den globale definition på deres ansvar, uanset om de er små, mellem eller store. Jeg tager udgangspunkt i FN's retningslinjer, fordi det er den globale autoritative definition af, hvad jeres ansvar indebærer.

Det lyder højtravende, men det er i praksis meget konkret - I skal have en løbende proces, med klar ansvarsfordeling, til at:

1) identificere jeres risici,
2) handle for at forebygge eller afbøde dem, og
3) måle om det, i gør, er effektivt.

Hvis noget går galt, skal de, det går ud over, kunne give jer besked gennem klagemekanismer, og I skal kunne give adgang til genoprejsning, hvad end det er en undskyldning, lovning om ændring af praksis eller kompensation, som f.eks. en ny koncertbillet.

Jeg uddyber hvert trin nedenfor og giver derudover nogle eksempler på handlinger, som I kan bruge til inspiration. Husk blot at hele humlen ved at tænke jeres ansvar som en proces er, at I kan blive bedre med tid, blive inspireret af andre og teste forskellige metoder af til at komme diskrimination til livs.

Jeg anbefaler altid, at I dokumenterer processen, så I kan dele det med andre. Skriv ned, hvad I mener jeres risiko er, samt de specifikke tiltag I har på plads eller planlægger at introducere det næste år for at forebygge eller afbøde risikoen. Skriv ned, hvordan I måler effekten af jeres handlinger, og opdatér resultaterne på jeres indikatorer hvert år. Måler I f.eks. repræsentation af cis-kvinder på tværs af ledelseslag i organisationen? Har I fået feedback i jeres medarbejdertilfredshedsundersøgelse på diskrimination? Har I fået klager om diskriminerende behandling fra gæster eller personale? Del jeres indsats for at forebygge diskrimination med jeres medarbejdere, gæster eller lignende, så de har mulighed for at komme med gode ideer eller give besked, hvis noget alligevel går galt.

HVORDAN KOMMER VI DISKRIMINATION TIL LIVS?

FØR ALT DET ANDET

Enhver virksomhed eller organisation bør have en forpligtelse i form af en politikerklæring fra det øverste ledelseslag til at tage samfundsansvar. Selvom diskrimination er temaet her, kan jeg kun anbefale, at man søger en generel forpligtelse fra organisationen, ikke kun hvad angår diskrimination, men til at tage samfundsansvar både socialt, miljømæssigt og økonomisk. Sådan undgår I også at sande til i politikker om diverse emner, som egentlig alle kunne høre under jeres samlede samfundsansvar. Mens diskrimination er en særligt stor udfordring mange af os står over for, kan der være mange andre risici på rettigheder, som f.eks. retten til at deltage i det kulturelle liv, retten til privatlivets fred, osv., som I også bør håndtere som organisation, og som en ledelse bør prioritere for at fremtidssikre jer. Det er typisk også vigtigt for jeres forretningsrelationer. En overordnet forpligtelse til samfundsansvar kan godt tage tid, og behøves derfor ikke gennemføres, før I går i gang med at forebygge diskrimination, som det beskrives nedenfor. Men sørg for at få grønt lys fra ledelsen til at prioritere ressourcer såsom timer eller ekstern hjælp til at begynde at håndtere risici for diskrimination.

1. Identificer jeres risici og dem, det kan gå ud over:
Hvordan kan diskrimination tage sig ud hos jer? Er I et spillested, hvor diskrimination kan foregå blandt gæster, der taler grimt til hinanden? Bruger I vagter, som kunne have race bias overfor gæster? Eller kan jeres mellemledere og ledere have bias i ansættelser og forfremmelser? Rekrutterer I hovedsageligt frivillige gennem det nære netværk, hvilket kan lede til, at alle i jeres frivilliggruppe ligner hinanden? Er jeres markedsføring rettet mod majoriserede personer, eller markedsfører I til minoriserede personer ud fra stereotyper - er jeres markedsføring til sorte og brune gæster f.eks. mere fokuseret på 'global' musik eller urban-kunstnere? Typisk vil I have risici på flere forskellige områder, der kræver forskellige tilgange. I vil også have risici for flere typer diskrimination, såsom på køn, hudfarve, handikap, klasse, seksualitet, religion, alder eller sprog. Sørg for at identificere de områder, hvor I har risici og del det evt. op, så I fanger de specifikke risici, en person kan opleve henholdsvis på baggrund af hudfarve eller helbred/handikap (varierende fra epilepsi til blindhed eller gangbesvær) mm.

2. Kom op med handlinger til at adressere de risici, I har identificeret:
Hvis I har identificeret en risiko for diskrimination blandt gæster, kan I kommunikere jeres forventninger til deres adfærd ud på forhånd, samt hvordan de kan give jer besked, hvis de oplever diskrimination. Det kan være en god ide at anerkende over for gæster, at I reagerer prompte på chikane og hadtale gennem afvisninger, men at I også kan håndtere konflikter, før de eskalerer til chikane eller hadtale eller kræver en afvisning, og at I tager diskrimination alvorligt for den, der oplever det, uanset om det var intenderet fra afsender eller ej. Træn jeres personale, så de lærer, hvad diskrimination er, og hvordan de skal håndtere det, hvis det opstår. Hvis I benytter jer af vagter, kan I både selv opkvalificere disse til aktivt at forebygge diskrimination og informere gæster om jeres indsats. Det kan skabe en tryggere oplevelse for jeres gæster - også de minoriserede. Mikroaggressioner, strukturel diskrimination og velmenende diskrimination har en betydningsfuld effekt for lige muligheder i et samfund og leder typisk til underrepræsentation af minoriserede personer. Gør jeres gæster, ansatte og/eller frivillige opmærksomme på, at I er en organisation for alle, og dermed ønsker at undgå al slags diskrimination. Sørg for at de har adgang til information om, hvad det betyder, og hvor de skal gå hen, hvis de oplever noget.

3. Mål effekten af jeres handlinger:
Har I fået mange henvendelser om diskriminerende oplevelser til jeres koncerter, og er de håndteret tilfredsstillende for den, der henvender sig? NB: hvis I har gjort en indsats for at forbedre eller introducere nye, mere effektive klageveje og henvendelsesmuligheder om diskrimination, med bedre information om emnet, er det typisk et godt tegn, hvis I særligt i begyndelsen får *flere* henvendelser om diskrimination, end I plejer. Det betyder blot, at jeres henvendelsesmuligheder er blevet effektive og tillidsvækkende nok til, at folk tør bruge dem. Kan man komme til et spillesteds eller en festivals koncerter, hvis man har et bestemt handikap, eller bliver man advaret om f.eks. brugen af strobelys, hvis man har epilepsi? Har I en nogenlunde lige fordeling af mænd og kvinder og ikke-binære personer på tværs af organisationen? Blandt gæster? Blandt kunstnere? Er brune og sorte personer eller personer med handikap ansat på tværs af jeres organisation svarende til samfundets sammensætning? Hvordan udvikler sammensætningen sig år for år? Indikatorer

er til for at måle effekten af jeres handlinger. Følg op på dem løbende - gerne årligt, så I kan følge med i udviklingen i jeres organisation. Går repræsentation nedad, eller rykker det ikke nogen vegne, indikerer det, at jeres handlinger ikke er effektive. NB: I må pga. dansk lovgivning ikke som udgangspunkt selv måle etnicitet blandt medarbejdere. I kan i stedet spørge medarbejdere om deres oplevelse af repræsentation af minoriserede grupper e.l.

4. Engager interessenter:
Det er altafgørende, at de mennesker, det handler om, er engagerede i jeres indsats. Minoriserede personer eller organisationer med fokus på bestemte diskriminationsgrunde kan hjælpe jer med at identificere risici, I har overset og kan kende til gode ideer til nye handlinger, som kan forebygge diskrimination, og så skal de personer, det handler om, kunne komme til jer, hvis noget går galt. Engager interessenter ved:

1) at kommunikere de risici, I har identificeret, og hvad I gør for at forebygge eller afbøde dem - og inviter interessenter til at give feedback og gode ideer.

2) at etablere effektive klagemekanismer, så en person, der oplever diskrimination, eller dårlig håndtering af en henvendelse til jer, kan give jer besked og få adgang til genoprejsning.

Er I et label, der gerne vil blive bedre til at rekruttere medarbejdere fra hele samfundet? Engager evt. en interesseorganisation, der ofte har meget erfaring med, hvordan man tiltrækker arbejdskraft blandt minoriserede grupper. Sørg for at forebygge diskrimination, så de mennesker, I rekrutterer ikke får dårlige oplevelser, når først de træder ind ad døren.

Som organisation har I ikke et ansvar for at *inkludere* minoriserede personer. I har et ansvar for også at være udgjort af, og være til for, de minoriserede personer, der er en del af samfundet, på lige fod med majoriserede personer. Det er derfor vigtigt, at I kigger holistisk på jeres risici for diskrimination: Det handler ikke kun om brugerne af jeres produkt, det handler lige så meget om, hvem I lader styre jeres organisation, hvem der har beslutningsmagt, og hvem der kan ansættes. Ikke-diskrimination er vigtigt for at udvide jeres demografi for jeres produkter, men det er kun holdbart, hvis I som organisation søger mod at være sammensat af - lige så meget som til for - *hele* det samfund, I er placeret i.

Alle virksomheder og organisationer bør have processer på plads for løbende at forebygge eller afbøde deres sociale risici, hvilket inkluderer diskriminationsrisici. De skal også måle, om det de gør, virker og have effektive klagemekanismer tilgængelige for alle, der kan indvirkes, som f.eks. medarbejdere, gæster eller naboer. For jer selv kan (og bør) de fire trin, som beskrevet ovenfor, appliceres til alle andre sociale risici, I har.

Hvad hvis jeg er solo-virksomhed eller udøvende kunstner?
Hvis du har din egen virksomhed uden ansatte og/eller er udøvende kunstner, vil dine egne risici typisk være ret minimale. Men du vil højst sandsynligt være afhængig af nogle forretningsrelationer, som kan have diskriminationsrisici.
Spørg dine forretningsrelationer, hvad de gør eller har planer om for at forebygge diskrimination, hvad end det er internt, for gæster eller lyttere. De fleste forretningsrelationer vil gerne blive bedre til at forebygge diskrimination, så del evt. gode ideer. Fortæl dem også, hvis du har haft en dårlig oplevelse hos dem.

Hvad hvis jeg er ansat i en organisation eller virksomhed, som jeg synes kunne gøre mere?
Sig det gerne højt! Spørg i organisationen, om der pt. er nogen, der er ansvarlig for at håndtere ikke-diskrimination, om I har haft medarbejdertræning, du har misset, eller om der er nogle planer om at prioritere det højere. Hvis du er mere nysgerrig på arbejdet og har tid, kan du også foreslå dig selv til at kigge nærmere på det eller at nedsætte en arbejdsgruppe til at fokusere på arbejdet (bed om, at det anerkendes som del af jeres arbejdsopgaver og at nogle af jeres arbejdstimer dermed kan bruges til emnet). Spørg også jeres brancheorganisation, eller hent støtte eller ressourcer fra f.eks. Another Life til arbejdet. Hvis du ikke har tid til meget, kan du spørge, hvem du må dele gode ideer med. Husk også at give besked om dårlige oplevelser i den udstrækning, det er muligt, eller du føler dig tilpas med. Nogle organisationer er ikke gode til at håndtere klager. Pas på dig selv, og organiser dig evt. med andre, hvis du ikke er tryg ved at hejse flaget alene.

GODE RÅD FRA BRANCHEN



CAROLINA ECHEVERRI (HUN/HENDE)

Senior Advisor hos MXD - Music Export Denmark

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Der findes mange forskellige måder at gøre det, og tilgangene bør også variere for i sandhed at være representerende og inkluderende. Men hvis vi skal skabe en omfattende forandring og gerne med omgående indvirkning, tænker jeg det bør være let at anvende til ethvert slags arrangement eller organisation hurtigst muligt. Jeg er klar over at branchen har et had/kærlighedsforhold til kvoter, men jeg tænker det er en forholdsvis enkel mekanisme, som lader enhver organisation uanset hensigt og struktur at stoppe op og kaste et blik på deres felt (både internt og eksternt), blive bevidst om uoverensstemmelserne og lade dette blive drivkraften til at undersøge, hvem der ellers er disponibel til stillingen, bookingen, osv. Det kræver selvfølgelig tid og kræfter, og det er ikke den hurtigste rute, men vores branche er naturligt bygget op af netværk og mund-til-mund, så det er altid muligt at finde folk, som gør et godt stykke arbejde samtidig med at man får mulighed for at skabe et diverst miljø. Vi skal bare alle gøre en ekstra indsats for at finde dem. Med muligheder kommer erfaring og derfra skabes flere vidtfavnende muligheder for alle.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?

Det er svært at give gode råd, da jeg tror vi alle har brug for hjælp på forskellige måder afhængigt af, hvem vi er som personer og hvor vi kommer fra emotionelt og kulturelt. Jeg plejer at sige at stædighed (at have tillid til dit talent, gøre tingene på din måde, komme videre fra tabene), omsorg (mod alle uanset position) og høj arbejdsmoral (målrettethed, administrering af tid, mental helse) er altafgørende - ikke blot for at være en del af musikkens verden, men også for at have en lang og sund karriere i den.
Gennem tiderne har jeg set rigtig meget høj arbejdsmoral og en god del stædighed, men vi mangler lidt omsorgen og kammerateriet på nogle områder og særligt i visse generationer. Når det er sagt, må jeg indrømme at jeg er fuldstændig forundret og helt vild med de nyere generationers følsomme fællesskaber. For mig er det hjertet af de smukkeste kreative og innovative scener, fællesskab.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

Ud fra min erfaring føler jeg at mange mennesker i den danske (og internationale) branche kan være ret konfliktsky, når det kommer til at tage diskrimination op eller diskutere det. Det bliver et emne, folk er bange for at slå til og tale om ud af frygt for at sige noget forkert eller gøre andre utilpasse. Men det er dog det bedste værktøj, vi har, reelle samtaler.
Vi er nødt til at være i stand til at tale om det. Vi er nødt til at kunne hjælpe mennesker omkring os med at forstå, hvad vi føler, hvad der gør ondt, hvad der inspirerer, hvad der er gået galt, og hvordan det kan gøres godt igen. Dog er det absolut nødvendigt at gøre det med den samme empati og forståelse, som vi kræver, og ikke med et slag over hånden. Jeg tror fuldt og fast på at det er empati, omsorg for andre, som hjælper til at besejre diskrimination og skabe representation. Vi er dog også nødt til at indse at der er en lang historik af sprog og generationel konditionering, som vi må overvinde, og hvordan vi overvinder eller uddanner vil diktere, hvor hurtigt det går og hvor længe det varer ved.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

At sætte grænser og vide, hvad der er realistisk, har været afgørende for mig for som professionel at blive i branchen uden at brænde ud. I vidste at jeg ikke kunne være den mor jeg ville være og samtidig manage artister på den måde jeg ønskede, så jeg blev nødt til at finde et kompromis ved at arbejde hos en organisation, hvor jeg kunne gøre gavn af min erfaring og passion for kunstnere uden at brænde ud ved at arbejde og rejse 24/7. Både mine daværende kolleger og artister forstod og respekterede dette og vi arbejder stadig sammen på andre måder den dag i dag. Så den empati, de mødte mig med, tillod mig psykologisk at finde en bæredygtig vej, og jeg elsker dem alle for det.

Jeg tror også det er afgørende at vi er taler tydeligt og ligefremt om hvad der er realistisk og forventet af hinanden og skaber et trygt rum hvor disse ting kan diskuteres åbent uden at dømme hinandens evner eller engagement i arbejdet eller i projekter. Personligt har jeg i tidligere mødt forventninger om fester og druk, som ikke passede ind i min livsstil, så jeg håber dette forsvinder fra vores branches kultur. Man lærer hurtigt at det ikke er nødvendigt at drikke eller fest for at skabe netværk eller meningsfulde professionelle relationer. Jeg har ærligt talt skabt de fleste betydningsfulde relationer over en kaffe eller en gåtur i parken (plus omsorg og godt arbejde, selvfølgelig).
Sidst men ikke mindst - bare vent til mandag med at sende den email. Lad folks indbakke være tom, når den er tom.

FORENINGENS ØVRIGE AKTIVITETER

TALKS OG WORKSHOPS
Another Life har faciliteret og deltaget i mange forskellige talks, der alle har haft repræsentation, diskrimination, ligestilling eller arbejdsmiljø i musik- og kulturlivet som omdrejningspunkt.

Derudover faciliterer foreningen løbende workshops, hvis formål er at præsentere begreber, værktøjer og handlingsmuligheder for deltagerne. Foreningen faciliterer både offentlige workshops med åben tilmelding og lukkede workshops, der afholdes internt hos forskellige organisationer, aktører og i forbindelse med større arrangementer i musik- og kulturlivet.

Generelt når man skal sammensætte et panel, finder vi det utroligt vigtig, at man skaber en bred repræsentation hos paneldeltagerne og dermed giver plads til flere forskellige perspektiver i samtalen. Derfor opfordrer vi alle, der planlægger et arrangement med eksterne deltagere, at bruge den ekstra tid det måtte tage at sammensætte en gruppe, hvor flere forskellige perspektiver bidrager til samtalen.

KONCERTER OG FESTIVALER
Another Life Festival er efter en række festivaler og pop-up events blevet etableret som en vigtig gren af foreningen Another Life's arbejde og output. Festivalerne har til formål at skabe arrangementer, som sikrer plads til kreativ udfoldelse i trygge rammer for alle.

Til vores koncertrækker og festivaler bliver man som publikum præsenteret for musik, litteratur, kunst og energi, som vi elsker og værdsætter. Man kan som deltagende publikum forvente at stifte bekendtskab med både danske og internationale horisontudvidende kunstnere.

Vi indgår løbende i samarbejder, der er med til at sikre rammerne for og udviklingen af Another Life Festival. Ved sådanne samarbejder indvilliger parterne i at sikre repræsentation og ordentlige forhold under tilblivelsen og udførelsen af arrangementet.

KONSULTATIONER
Another Life tilbyder både længere og kortere konsultationsforløb til større eller mindre organisationer, der måtte have brug for assistance til at begynde, videreføre eller optimere deres arbejde med repræsentation og diskrimination i musik- og kulturlivet.

I de længere forløb kan vi være behjælpelige med at identificere behov og indsatsområder, samskabe og implementere løsninger, samt evaluere på effekten af arbejdet.
Alt efter behov kan vi skræddersy forløbet, så det passer til situationen og størrelsen hos den enkelte aktør.

LISTE OVER INITIATIVER 2022

Nedenfor har vi listet en række initiativer, som på forskellig vis understøtter og/eller arbejder med antidiskrimination og repræsentation af minoriserede personer i Danmark.

(UN)TOLD PAGES

En litteraturfestival, samt Danmarks første pop-up bogforretning, der udelukkende sælger bøger af BIPoCs (Black Indigenous (and) People of Color).

www.untoldpages.dk

AFRO DANISH COLLECTIVE

Afro Danish Collective er en platform, der ønsker at komme strukturel diskrimination og anti-sort racisme til livs i Danmark.

www.afrodanishcollective.dk

ALICE CPH

ALICE er et spillested for den eventyrlystne lytter, der både undersøger nye og grænsesøgende hybrider og graver dybt i traditioner fra hele verden.

www.alicecph.com

ANSVARLIG PRESSE

Ansvarlig Presse ønsker at sprede viden om de journalistiske metoder, rutiner, redaktionelle kulturer og mediestrukturer, der ligger til grund for mediernes udvælgelse og formidling med særlig fokus på repræsentation.

www.ansvarligpresse.dk

BEATS BY GIRLZ

Beats By Girlz tilbyder undervisning, viden og netværk omkring elektronisk musikproduktion for piger, kvinder, trans- og ikke-binære personer.

www.beatsbygirlz.dk

COUSINS

Cousins er et kreativt økosystem for og af BIPoCs i Danmark.

Instagram: cousinscph

DAMKAPELLET

Damkampellet er et musikkollektiv som fremhæver personer, der definerer sig selv som kvinder, non-binære eller transpersoner.

www.damkapellet.com

EKHO EFFEKT

Ekho Effekt er et projekt skabt af øvelokaleforeningen Ekho Ekho, som ønsker at forandre strukturelle uligheder. Det gør de gennem gennem talks, workshops og et øvelokale øremærket til musik af kvinder og kønsminoriteter. www.ekhoekho.dk

FEMINISTISK INITIATIV DANMARK

Feministisk Initiativ Danmark (FI) bekæmper enhver form for diskrimination og undertrykkelse, hvad end den er baseret på køn, etnicitet, seksualitet, religion, alder eller handicap.

www.feministiskinitiativ.dk

FINAL PLANET

Final Planet er et DIY kunstkollektiv, der bryder med den binære kønsforståelse.

Instagram: final.planet

FORENINGEN MUSIKBEVÆGELSEN AF 2019

Musikbevægelsen af 2019 er for kvinder, non-binære og transpersoner og arbejder for ligestilling mellem kønnene i musikbranchen.

Facebook: musikbevaegelsen

FRONT

FRONT har til formål at gøre opmærksom på og ændre ved diskriminerende strukturer mod studerende på universitetsinstitutioner i Danmark.

www.frontnu.wixsite.com

FUTURE FEMALE SOUND

Future Female Sounds er en nonprofitorganisation, community og bookingbureau dannet i 2017 og baseret i København. Deres mission er at gøre DJ-kultur globalt tilgængelig for piger, kvinder og kønsminoriteter.

www.futurefemalesounds.org

GROWNUP GOLD

GrownUp Gold er et initiativ, der kæmper for mere aldersdiversitet og -repræsentation i musikbranchen.

Instagram: grownup_gold

HEJ SØSTER

Hej Søster er en feministisk bevægelse, som arbejder med forskellige projekter, bl.a. podcast, playlister og festivaler.

Instagram: hejsoester

KEYCHANGE

Keychange er et globalt netværk og en bevægelse, som arbejder mod en komplet omstrukturering af musikbranchen og søger mod fuldkommen ligestilling af kønnene. Støttet af EU's program Creative Europe.

www.keychange.eu

KIM - AARHUS

KIM er en organisation, der arbejder for mangfoldighed og diversitet i den århusianske musikscene gennem koncertarrangementer.

Facebook: KIM

KIN COLLECTIVE

Et kunstkollektiv for racialiserede stemmer i Danmark, som engagerer sig kritisk og radikalt indenfor kunst med troen på at fællesskaber er nødvendige for at blomstre kunstnerisk.

www.kincollective.dk

KFP - KØBENHAVNS FRIE PROMOTERE

KFP arbejder aktivt for at udbrede mangfoldige og inkluderende fællesskaber i det københavnske natte- og koncertliv.

www.k-f-p.dk

KUNST OG KULTUR I BALANCE

Kunst & Kultur i Balance søger at skabe positiv adfærdsforandring, hvor diversitet bidrager til at styrke kunst- og kulturlivet.

www.kunstogkulturibalance.org

KVINDER I MUSIK

Kvinder i Musik arbejder for, at skabende kvinder skal blive synlige og få deres naturlige plads i det professionelle musikliv.

www.kvinderimusik.dk

KVINFO

KVINFO er et dansk nationalt videncenter, hvis opgave det er at formidle forskning om køn, ligestilling og etnicitet.

www.kvinfo.dk

LEAP WORKSPACE

LEAP Workspace beskæftiger sig med arbejdsmiljø og trivsel og arbejder for sundere arbejdsforhold for unge musikere og branchefolk.

www.leapworkspace.dk

LGBT+ DANMARK

LGBT+ Danmark er en politisk organisation for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og andre, der bryder med normerne for køn og seksualitet.

www.lgbt.dk

LGBT ASYLUM

LGBT Asylum arbejder for at forbedre vilkårene og rettighederne til homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner, queer og intersex-personer, som søger asyl eller lever som flygtninge i Danmark - gennem støtte og juridisk rådgivning i asyl- og integrationsprocesser, ved at tilbyde et psykosocialt LGBT+ netværk og ved at lave fortalerarbejde.

www.lgbtasylum.dk

MARRONAGE

Marronage er et kollektiv af dekoloniale feminister, der fremskriver modstandsfortællinger gennem redaktionelt arbejde, begivenheder og protester.
www.marronage.dk

MENTALVOICE

MentalVoice er en nonprofitorganisation, der arbejder for at øge bevidstheden omkring mental sundhed i den danske musikbranche.

www.mentalvoice.dk

MINO DANMARK

Mino Danmark arbejder for at styrke minoritetsetniske danskeres muligheder, stemmer og samfundsdeltagelse. Mino Danmark er gået sammen med Dansk Live for at øge repræsentationen af unge med minoritetsetnisk baggrund i den danske musikbranche.

www.mino.dk

OMONDO COLLECTIVE

Omondo Collective er et soulmusik-kollektiv etableret af fire artister. Omondo Collectives intention er at fusionere de fire artisters unikke tilgange til R&B og hiphop for dermed at skabe en dynamisk og spændende musikoplevelse.

Instagram: omondo.collective

PSYKOLOGFAGLIGT NETVÆRK IMOD DISKRIMINATION

Psykologfagligt Netværk imod Diskrimination arbejder for at opnå viden om, sætte øget fokus på og videreformidle de psykologiske, helbredsmæssige og samfundsmæssige konsekvenser ved diskrimination og racisme.

www.psykimoddiskrimination.dk

RAPOLITICS

Rapolitics er en nonprofitforening, der styrker unges holdningsdannelse, selvværd og politiske mod i eksperimenterende og skabende fællesskaber for og med unge i hele landet.

www.rapolitics.dk

RESPONS

Respons er et netmedie og journalistisk kollektiv, som arbejder med repræsentation og magtkritisk journalistik og formidling.

www.responsmedie.dk

RESTAGE

Restage har til formål at øge repræsentation af minoritetsetniske unge på danske spillesteder og festivaler – både blandt frivillige, publikum og ansatte. Gennem rejsehold og fokusgrupper rådgiver Restage live sektoren i at opdage og nedbryde de strukturer, der forhindrer minoritetsetniske unge i at deltage.

www.restage.dk

SABAAH

Sabaah betyder "ny dag" eller "ny begyndelse" og er en forening, som arbejder for at forbedre vilkårene for LGBT+-personer (blandt andre homo- og biseksuelle og transkønnede) med minoritetsetnisk baggrund.

www.sabaah.dk

SEX OG SAMFUND

Sex og Samfund arbejder som en del af en stærk global bevægelse for en verden, hvor alle har ret til at bestemme over deres egen krop og seksualitet.

www.sexogsamfund.dk

SHE CAN PLAY

SheCanPlay er et community, hvor unge kvinder kan udvikle deres musikalske talent, søge gode råd og møde ligesindede.

www.shecanplay.dk

THE SOULFULS

The Soulfuls er et københavnsbaseret community og konsulentvirksomhed med én mission - at bane vejen mod en fri, retfærdig og inkluderende fremtid, hvor alles stemmer har en plads. Vi har hjulpet virksomheder med at tænke mere inkluderende siden 2014 og vores community er vokset siden februar 2018.

www.thesoulfuls.com

TALK TOWN

Talk Town er en debatfestival og et forum for dialog om køn, ligestilling og feminisme.

www.talktown.dk

THE UNION

The Union er en fagforening for og af BIPoC kunstnere og kulturarbejdere i Danmark med formålet at italesætte strukturel racisme, stille krav til kunstinstitutionerne og arbejde for at forbedre medlemmernes arbejdsvilkår.

www.theunionbipoc.com

TURNING TABLES

Turning Tables arbejder med at styrke færdigheder, fællesskaber og selvværd blandt alle unge i Danmark.

www.turningtables.dk

UUMPHFF

UUMPHFF er en musikplatform, et uafhængigt pladeselskab og en community radio.

Instagram: uumphffradio

WOMEN IN LIVE MUSIC

Women In Live Music er en europæisk platform og online community for kvinder i live-musik. Dette inkluderer diverse roller som foregår bag produktionen: lydteknikere, turnéansvarlige, lysteknikere, riggere, backlinere, sceneansvarlige, stagehands mm.

www.womeninlivemusic.eu

KILDER

Als Research, (2019). *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet*

Analyse & Tal og Kvinfo, (2022). *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?*

Ansvarlig Presse, (2022). *Dem vi (stadig) taler om*

Ansvarlig Presse, (2017). *Dem vi taler om*

Ansvarlig Presse, (2012). *Nydanskere i nyhedsbilledet*

Another Life, (2021). Repræsentation i den danske musikbranche - på og bag scenen

Arbejdstilsynet, (2018). *Arbejdsmiljø og helbred 2012-2018*

Central Intelligence Agency, (2021). *Humans of CIA*

Danmarks Statistik, (2019). *Derfor inddeler vi verden i vestlige og ikke-vestlige lande*

Danmark Statistik, (2020). *Stor lønforskel mellem mænd og kvinder findes primært blandt beskæftigede med høje lønninger*

Danmarks Statistik, (2022). *Nyt Fra Danmarks Statistik - Fertilitet 2021*

Dansk Magisterforening, (2022). *Lønforskel og seksualitet.*

Møller, Julius Gotthardt & Vesterbæk, Martin Ærbo

Det Kriminalpræventive Råd, (2022). *Fakta om vold på arbejdspladsen*

DR og Bandakademiet, (2022). *Kvinderne i musikken*

European Center For Constitutional And Human Rights, (2022). *Alleged forced labor in China: The role of European textile brands and supermarket chains*

Institut for Menneskerettigheder, (2022). *Etniske minoriteter angiver oftere, at de oplever diskrimination og seksuel chikane på arbejdspladsen*

Koda, (2022). *Små tendenser i retning af mere lighed - Kønsstatistik 2022*

Kvinfo. *Sexisme og Seksuel Chikane*

Reestorff, Camilla Møhring, (2020). *Grænseoverskridende adfærd - Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, TV-, og scenekunstbranchen*

LGBT+ Danmark. *Ordbog*

Scheuer, Steen, (2017). *Atypisk beskæftigelse i Danmark - Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår*

Standing, Guy, (2011). *The precariat*

Statens Institut for Folkesundhed, (2015). *LGBT-sundhed: Helbred og trivsel blandt lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner*
Johansen, Katrine Bindesbøl Holm; Laursen, Bjarne; Juel, Knud.

Strøby Jensen, Carsten, (2016). *Sociale forskelle og social stratifikation*

Trades Union Congress, (2019). *Sexual harassment of LGBT people in the workplace.*

Tænketanken Mandag Morgen, (2020). *Arbejdsforhold for komponister og musikere i Danmark*

VIVE, (2022). *Kortlægning af homo- og biseksuelles samt transpersoners levevilkår og samfundsdeltagelse*
Andersen, Matvei; Greve, Jane;Thomsen, Morten Kjær & Østergaard, Stine Vernstrøm