

DØRÅPNEREN

Veileder for flerkulturelt mangfold
i norsk musikkbransje

MUSIC
NORWAY

BAL
ANSEKUNST

Endringsagentene er Music Norway sitt rådgivende organ for større flerkulturelt mangfold i musikkbransjen. Rådet skal bidra til en generell bevisstgjøring rundt problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i norsk musikkbransje. Rådet skal gi anbefalinger om tiltak som skaper en mer inkluderende bransje og slik bidra til at flere føler seg representert og respektert i musikkmiljøer som oppleves som lukket og begrensende.

Balansekunst er en forening bestående av over 100 norske kunst- og kulturorganisasjoner som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv. Balansekunst er en samlende ressurs for hele kunstfeltet, fra musikk og scenekunst til billedkunst og fotografi, og legger et bredt mangfoldsbegrep til grunn for sitt likestillingsarbeid. Foreningen er dermed en pådriver for likestilling og mangfold knyttet til blant annet kjønn, kjønnsidentitet- og uttrykk, seksuell orientering, etnisitet, funksjonsevne, alder og klassebakgrunn.

DØRÅPNEREN

I denne veilederen presenterer vi tips til hvordan aktører i musikkbransjen kan jobbe for økt mangfold. En rik musikkbransje trenger låter, album, videoer og konsertopplevelser som forteller ulike historier og tilbyr et mangfold av stemmer, perspektiver og uttrykk. Flere og mer mangfoldige talenter å jobbe med skaper mer ny musikk, nye publikumsgrupper og markeder, og mangfold bidrar til innovasjon og bredde.

Vi ønsker oss et samfunn der alle har de samme mulighetene, og hvor alle kan finne rollemodeller å speile seg i alle bransjer og i ulike deler av samfunnet. Alle skal kunne se seg selv i musikkbransjen – enten det er på en festivalscene, på prisutdeling, som lyd- eller lystekniker, produsent, manager, kritiker eller i andre spennende roller i bransjen.

For å sikre en mangfoldig og inkluderende bransje må vi se og snakke om ulike barrierer. Vi må åpne de dørene som er lukket. Med denne veilederen ønsker Music Norway – Endringsagentene og Balansekunst å tilby en oppskrift for mangfoldsarbeid i musikkbransjen.

Tiltakene retter seg mot arbeid for flerkulturelt og synlig etnisk mangfold, da Endringsagentene baserer rådene på sine egne erfaringer. Mange av tiltakene er likevel overførbare til alle former for mangfold.

Innhold

Ordliste

Flerkultur	1
Interseksjonalitet	2
Mangfold	2
Representasjon	2

Hvordan jobbe for mangfold?

Sett konkrete mål	3
Rekrutter bredt	3
Mangfold i alle ledd	5
Ta et tydelig og synlig standpunkt	6
Regler og rutiner	7
Aktivt holdningsskapende arbeid	7
	9

Check your privilege!

11

Sett mangfold på rideren!

13

Still krav til mottakerne!

13

Hva kan du gjøre som enkeltperson?

15

Vær en alliert!

15

Still krav til samarbeidspartnerne dine!

15

Lytt, lær og avlær!

16

Mangfoldsalibi?

17

Tall!

19

Visste du at alle norske arbeidsgivere er lovpålagt å fremme likestilling og mangfold?

21



Flerkultur. Begrepet flerkulturell beskriver mennesker som har bakgrunn fra flere kulturer, for eksempel barn av innvandrere eller foreldre med ulik etnisk bakgrunn, eller personer med urfolksbakgrunn. Et beslektet begrep, **third culture kids**, setter ord på hvordan mange opplever å være både innenfor og utenfor majoritetskulturen i Norge, og innenfor og utenfor kulturen i familiens hjemland, og at det å vokse opp mellom ulike kulturer skaper en tredje kultur blant flerkulturelle. Begrepet ble først brukt av forskerne John og Ruth Useem på 1950-tallet. De beskrev mennesker som opplever ulike standarder for mellommenneskelig atferd, arbeidsrelaterte normer, koder for livsstil, perspektiver og kommunikasjon (Aon Raza Naqvi (red.) Third Culture Kids, 2019).

Begreper som flerkulturell, innvandrerbakgrunn, synlig minoritetsetnisk og melaninrik brukes ofte litt om hverandre. Det kan være nyttig å skille mellom flerkulturell som et samlebegrep for alle med tilhørighet til mer enn majoritetskulturen, og for eksempel melaninrik eller synlig minoritetsetnisk. En samisk person, en person med familie fra Polen, en person med thailandsk mor og en person med foreldre fra Gambia kan alle regnes som flerkulturelle, og kan ha noen erfaringer til felles. De vil samtidig kunne møte ulike former for fordommer – eksempelvis samehets, fordommer mot øst-europeere, anti-asiatisk rasisme og anti-svart rasisme. I noen settinger kan det derfor være relevant å bruke mer presise begreper enn 'flerkulturell' for å synliggjøre ulike erfaringer i den store gruppen flerkulturelle. Slike likheter og forskjeller er det også nyttig å være bevisst på i arbeid med representasjon og mangfold.

Interseksjonalitet er et perspektiv som brukes for å se på kryssninger av ulike identiteter som for eksempel kjønn, seksualitet, etnisitet, klasse, religion og funksjonsevne, og hvordan disse samvirker og påvirker menneskers handlingsrom og muligheter. Som skeiv kvinne kan man møte andre former for diskriminering enn man møter som heterofil kvinne, og som melaninrik kvinne eller som kvinne med nedsatt funksjonsevne kan man igjen møte andre typer diskriminering. Ofte kan kan ulike former for diskriminering samvirke, slik at man ikke bare møter, for eksempel, rasisme pluss sexisme, men snarere egne uttrykk for rasisme og sexisme som samvirker.

Mangfold. Med en gang to eller flere personer kommer sammen oppstår likheter og ulikheter – det er mangfold. Mangfold kan vise til alt fra personer med ulike dialekter, med ulike livsstiler og familieliv, ulik utdanningsbakgrunn, og ulike identiteter i kraft av kjennetegn som kjønn, seksualitet, etnisitet, funksjonsevne, kropp og alder. Når vi snakker om økt mangfold, snakker vi om å øke spennvidden i mangfoldet (Loveleen Brenna, 2018). Det finnes mangfold overalt hvor folk kommer sammen, men mange miljøer preges likevel av at mange har mange kjennetegn til felles. Der bør man søke å øke spennvidden i mangfoldet. Det må være et prioritert mål at stab, styre, line-ups, teaterscener, utstillinger og programmer skal speile samfunnet.

Representasjon. Når samfunnet består av personer med mange ulike tilhørigheter og identiteter, må ulike grupper være representert i alle deler av samfunnet – i media, i lederposisjoner, på scenen, bak spakene med mer. Det kan for eksempel handle om at når en av fem nordmenn er flerkulturelle, bør også cirka en av fem av nøkkelposisjoner i musikklivet besettes av flerkulturelle personer. I tillegg til at representasjon handler om hvem som er representert, handler det også om hvordan ulike personer er representert. Det er for eksempel positivt med representasjon av flerkulturelle i kulturspaltene, men dersom flerkulturelle artister stadig møtes med merkelapper som 'urban' og får spørsmål som majoritetsnordmenn slipper, har vi fortsatt en vei å gå.

Hvordan jobbe for mangfold?

Mange har lyst til å jobbe mer med mangfoldsarbeid, men er usikre på hvordan. Her presenterer vi våre tips og råd.

SETT KONKRETE MÅL

Det holder ikke å bare være bevisst, forandring krever handling.

Undersøk og reflekter over representasjonen der du jobber.

Mange snakker om betydningen av å speile samfunnet. Kanskje dette kan gjøres til et konkret og tallfestet mål? I underkant av en av fem nordmenn er flerkulturelle. Ca. en av tre i Oslo. Gjenspeiles dette der du jobber? I festivalenes line-up? Blant prisvinnere? I styrer og ledelse? Dersom personer med flerkulturell bakgrunn er underrepresentert i stab, stryker og program, **sett konkrete mangfoldsmål for å tette gapet, og sett også frister for arbeidet.**

Lag strategier og rutiner for å skape endring. Det kan for eksempel handle om å løfte frem mangfold i arbeid med rekruttering og programmering, samt å jobbe aktivt med bevisstgjøring og samtale. Det er viktig med en felles forståelse av hvorfor man jobber med mangfoldsarbeid. Da kan arbeidet bevege seg fra hva og hvorfor, til hvordan – og til og hvilke dyktige flerkulturelle musikkfolk dere kan jobbe med.

Ikke vær redd for å snakke om moderat kvotering. Det eksisterer allerede mye uformell “kvotering” i musikkbransjen, i form av nettverksskultur og kompisansettelser og -samarbeid. Det vi kaller homososialitet betegner den naturlige dragingen vi har mot andre som ligner oss selv. Kvotering handler om å oppveie denne typen vaner, usynlige strukturer og bevisste og ubevisste fordommer som i sum skaper barrierer for minoritetsgrupper. Moderat kvotering innebærer å vektlegge kjønn, etnisitet,

funksjonsevne eller andre identiteter i en situasjon der to kandidater ellers er likt kvalifisert. Dersom det står mellom to like godt kvalifiserte kandidater velges en kandidat som bidrar til bedre kjønnsbalanse eller representasjon. Bevisste tiltak å forsikre en representasjon som speiler samfunnet må ikke forstås som en tjeneste til underrepresenterte grupper. Det er et opprydningstiltak i et arbeidsliv preget av ujevne maktforhold.

Hva er kvotering – og hva er det ikke?

Ofte hører man folk si ting som “man vil vel ikke ha jobben bare fordi man er kvinne eller flerkulturell?”. Enkelte snakker om “å være kvotert inn” som om det betyr at man er ikke er kvalifisert for jobben. Slike spørsmål og påstander vitner om en misforståelse av hva kvotering er og ikke er. Det er forskjell på radikal og moderat kvotering. Det er sistnevnte vi snakker om ved ordinære ansettelser i Norge.

Radikal kvotering er når kandidatens kjønn eller identitet er det avgjørende kriterium for om en person skal få en posisjon eller stilling, uavhengig av om vedkommende er den best kvalifiserte. Likevel vil man nok i de fleste tilfeller stille krav om at vedkommende er tilstrekkelig kvalifisert også i de tilfeller hvor man bruker radikal kvotering.

Radikal kvotering er ikke tillatt ved ansettelser i Norge. I ansettelsesprosesser kan moderat kvotering benyttes forutsatt at det finnes en dokumentert underrepresentasjon.

Ved moderat kvotering vurderes kandidater etter formelle kvalifikasjoner på helt vanlig vis, og i tilfeller der to eller flere kandidater har like eller tilnærmet like kvalifikasjoner, kan kandidatenes kjønn eller identitet være tunga på vektskåla. Når to kandidater begge har solid utdanning og arbeidserfaring, og er like kvalifiserte for jobben, er det relevant å vektlegge hvordan erfaringer, nettverk og perspektiver i kraft av å være minoritet (eller et underrepresentert kjønn) kan bidra positivt i staben.

Ved bruk av moderat kvotering ansetter man, med andre ord, fullt ut formelt kvalifiserte kandidater som i tillegg innehar kompetanse og erfaringer i kraft av å tilhøre en underrepresentert gruppe.

REKRUTTER BREDT

Ved ansettelser, utlys stillinger og sørg for at informasjonen når utenfor deres eksisterende nettverk. Spør folk i deres nettverk som kan hjelpe dere å nå ut bredere.

Vær bevisst på inkluderende språk og billedbruk. Dere kan for eksempel oppfordre personer med flerkulturell bakgrunn til å søke i utlysningsteksten, og inkludere en setning om hvordan virksomheten jobber for et inkluderende og tilgjengelig miljø. Er du usikker på om språket i utlysninger fremstår inkluderende, hør med Endringsagentene.

Vi bærer alle med oss bias, det vil si ubevisste fordommer og forutinntattheter. For å unngå at biaser får prege rekrutteringsprosesser, tenk nøye gjennom hvilke ferdigheter og egenskaper dere ønsker i en ny ansatt og forsøk å møte alle kandidater med samme vurderingskriterier. Tenk også over: Kan mangfoldskompetanse eller det å ha kunnskap, erfaringer, nettverk og kjennskap til minoritetsmiljøer være en etterspurt kompetanse i vurderingen?

Ved programmering, tenk over representasjon i line-up og arrangement fra start. "Jeg fant ingen andre" er ikke en holdbar unnskyldning dersom line-upen er mannstung og helt hvit. Da har man ikke hevet blikket, og trolig har man tenkt på mangfold litt for sent i prosessen.

Sett av tid til å gjøre grundig research før du booker utøvere. Begynn tidlig og aksepter at det kan ta tid å finne frem til ukjente, spennende artister og kunstnere.

Gå utenfor eget nettverk. Prøv å omgi deg med flere personer som kan eksponere deg for deler av kunst- og kulturfeltet du ikke kjenner til. Benytt andres nettverk, ofte fører kjennskap til én utøver deg til å finne flere. Du trenger ikke gjøre alt på egenhånd. Opprett samarbeid med andre aktører som kan bistå deg i å nå ut til nye grupper, kanskje har du også noe å tilby dem.

Ikke bruk sjanger som en ekskluderende faktor, gjør heller en innsats for å finne mangfold innenfor flere sjangre.

Våg å eksponere publikum for ulike kunstuttrykk.

Hvis du booker mer mangfoldig, booker du ikke bare nye artister, men også nye publikummere, frivillige og et større nettverk.

Mangfoldsarbeid koster, som alt annet. Ikke tenk at marginaliserte grupper vil ha ubetalte praksisplasser. Vær villig til å omrokkere ressursene ved å flytte penger fra andre poster.

MANGFOLD I ALLE LEDD

Mangfold er bra for business. Det bidrar til flere perspektiver, mer innovasjon og virksomheter blir attraktive for flere når flere grupper har rollemodeller å se til i virksomheten. Mange virksomheter er derfor stolte av å være mangfoldige. Ser man nærmere på organisasjonskartet oppdager man imidlertid ofte at jo høyere opp i systemet, jo mer homogen er staben. I 2015 hadde kun 5 prosent av sjefene ved statlige kulturinstitusjoner utenlandsk bakgrunn (Kulturanalys Norden 2017). I 2019 hadde kun to av 98 styremedlemmer i statsfinansierte kulturinstitusjoner ikke-vestlig bakgrunn (Klassekampen 2019). Hvordan ser det ut der du jobber? Mangfoldsarbeidet må foregå i alle virksomhetens ledd.

Fordi ulike mennesker kan bidra med ulike perspektiver, bør man sørge for **mangfold i alle rom der det er makt** og hvor avgjørelser skal tas. Ledere bør ta aktive grep for å **sikre mangfoldskompetanse**. Ledelse kan for eksempel ta mangfoldssertifisering hos SEEMA. Man kan også motta kursing, veiledning og verktøy for å motvirke diskriminering med Balansekunsts merkeordning Balansemerket.

En mangfoldig stab i alle ledd og nivåer vil kunne bidra til at mangfold og ulike perspektiver blir en naturlig del av virksomheten. Flerkulturelle personer i nøkkelposisjoner kan åpne dører for flere. Når folk med ulike bakgrunner og ulike nettverk jobber sammen om arrangementer, casting, rekruttering og publikumsutvikling, vil man kunne nå ut bredere. Mangfoldig input gir mangfoldig output.

TA ET TYDELIG OG SYNLIG STANDPUNKT

Er du opptatt av mangfold og antidiskriminering? Synliggjør det!

Se på egen virksomhet, står det noe om arbeid for et inkluderende miljø som fremmer likestilling og mangfold i vedtektende deres? Har dere et verdidokument eller etiske retningslinjer? Finnes det som et eget punkt i årsrapporten? Er virksomhetens holdning til likestilling, mangfold og et inkluderende miljø gjort synlig på nettsiden? Et tydelig standpunkt for et inkluderende miljø og målsetninger om mangfold kan gjerne inkluderes i styrende dokumenter og i virksomhetens interne og eksterne kommunikasjon.

REGLER OG RUTINER

Alle arbeidsgivere er lovpålagt å sikre et trygt miljø fritt for diskriminering. Alle virksomheter bør ha tydelige retningslinjer for arbeidsmiljøet. Retningslinjene kan med fordel være konkrete i beskrivelsen av ønsket og uønsket atferd og kan gjerne adressere temaer som maktforhold, rolleforståelse, holdninger og verdier. Sørg også for å ha tydelige varslingskanaler, med flere kontakter å varsle til, og tilstrekkelig kunnskap om hvordan dere vil håndtere eventuelle varsler. Legg gjerne ved et punkt om vernet mot diskriminering og informasjon om varslingsprosedyrer i alle kontrakter.

Arbeidsgiver bør også ha gode rutiner for tilrettelegging. Å tilrettelegge kan handle om å gjøre miljøet tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne, men det kan også handle om å legge til rette for ulike religiøse skikker, ulik matkultur, tilrettelegging av garderobeskap for transpersoner eller å legge til rette for å kombinere jobb og foreldre- eller pårønderrolle. Fellesnevneren for all tilrettelegging er å ta høyde for at folk er forskjellige og møte personer med åpenhet og fleksibilitet.

Tydelige og godt kommuniserte regler og rutiner virker betryggende og holdningsskapende. Kunnskap om varslingsprosesser kan bidra til å senke terskelen for å si ifra dersom noe skjer. Det er nyttig at ledelsen viser et tydelig standpunkt og fremmer gode holdninger. Det blir lettere for alle å trives, og å si ifra mot eventuell ukultur, når man vet at man har ledelsen i ryggen.

Begrepet fargevasking brukes om skinnhellige forsøk på mangfoldsarbeid, motivert av et ønske om å se bra ut og profitere på et godt image – ikke å bidra til faktisk endring.

Ordet spiller på hvitvasking, og liknende ord finnes for andre former for skinnhellig innsats. Rosavasking (pinkwashing) brukes om profittbasert markering av Pride og kamp for lgbtq-personers rettigheter, og grønnvasking (greenwashing) brukes om bedrifter som markedsfører seg som grønne og klimavennlige uten å være det.

AKTIVT HOLDNINGSSKAPENDE ARBEID

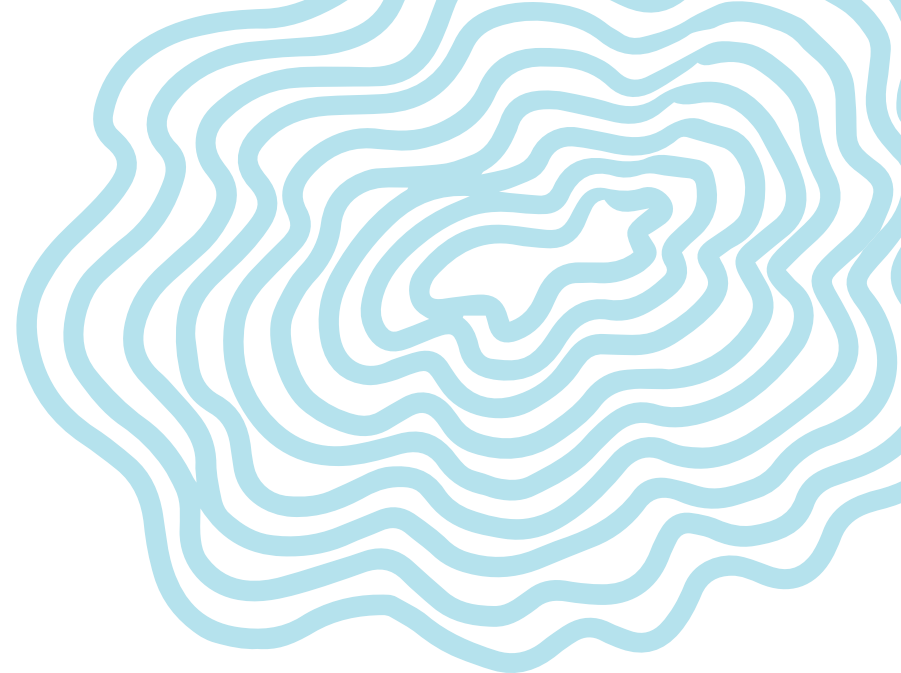
Konkrete mål om mangfold og retningslinjer mot diskriminering kan ikke kun bli liggende på virksomhetens server, de må også ligge i bevisstheten.

For å unngå at mangfoldsmål ender opp som ensidig telling og fargevasking trengs høy bevissthet om hvorfor man jobber med mangfold. Søk kunnskap og reflekter over hvilke barrierer som eksisterer i samfunnet og i bransjen. Vær bevisst på balansegangen mellom å fokusere på mangfold for å utfordre strukturelle barrierer, og samtidig unngå at mangfoldsfokus gjør at flerkulturelle personer blir gjort til tokens, eller mangfoldsalibier, og ikke får være hele seg.

Lytt til og les om utfordringer du selv ikke møter, for å kunne forstå andres perspektiver. Balansekunst har samlet en liste over kunst og kultur som kan utvide perspektivet.

Lag en plan for hvordan dere skal jobbe med holdningsskapende arbeid. Dere kan bestille kurs og workshops som bidrar til kompetanseheving og åpne samtaler. Dere kan sette av tid til å samtale om inkluderende miljø på gitte tidspunkt gjennom året, enten det er en kort samtale på hvert mandagsmøte, eller lengre økter under kvartalsvise internmøter.

Skap et åpent forum for å ta opp relevante temaer og problemstillinger. Balansekunst har utviklet et [samtaleverktøy](#) med spørsmål om påstander om likestilling og mangfold, og forebygging av seksuell trakassering og hersketeknikker.



Check your privilege!

Begrepet privilegier peker på at personer som tilhører majoriteten slipper å møte visse fordommer. Det betyr ikke at du aldri møter motstand. Det betyr at du ikke møter ekstra motstand på grunn av akkurat din hudfarge, seksuelle orientering, kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet, klassebakgrunn, alder eller funksjonsevne – med mer. Alle har noen privilegier. Man kan møte fordommer på grunn av en av sine identiteter, og samtidig inneha privilegier på grunn av andre identiteter. For eksempel kan man møte fordommer som bifil, men dersom man er hvit og ikke har nedsatt funksjonsevne vil man samtidig ha privilegier i kraft av dette.

Å jobbe aktivt for mangfold handler om å identifisere og bygge ned barrierer og urettferdige maktstrukturer i bransjen og i samfunnet. Fordi privilegier handler om hva man ikke opplever, er det fort gjort å heller ikke se eller forstå hvilke utfordringer andre møter. Ofte er det summen av mange tilsynelatende små koder, normer, fordommer og praksiser som til sammen kan gjøre det litt vanskeligere for enkelte å lykkes i bransjen. I denne privilegielista gir vi noen eksempler på små og store barrierer mange slipper å forholde seg til, men som andre opplever.

Les og sjekk hvilke privilegier du selv har eller ikke har, og tenk over hva vi alle kan gjøre for at alle skal ha de samme mulighetene og frihetene.

- Jeg er sjelden den eneste med min identitet på jobb og andre steder jeg må være.**
- Jeg kan oppføre meg uhøflig (snakke med mat i munnen, avbryte) uten frykt for at dette tillegges min hudfarge.**
- Høytidene som er viktige for meg er markert med rødt i kalenderen.**
- Jobbsøknadene mine står ikke i fare for å bli sortert ut på grunn av navnet mitt.**
- Jeg vet hvilke støtteordninger jeg kan søke penger fra for å komme i gang med produksjon og prosjekter.**

- Jeg vet hvordan man skriver en god søknad, eller jeg vet hvor jeg kan gå for å få hjelp til det.**
- Jeg kjenner til folk i bransjeorganisasjoner og i store selskaper i bransjen.**
- Hvis jeg trenger økonomisk hjelp har familien min mulighet til å hjelpe meg.**
- I juryer sitter det folk som ligner på meg selv, og som kjenner til den typen musikk jeg jobber med.**
- Når jeg leser aviser finner jeg folk som ligner på meg i mange ulike roller.**
- I oppveksten min hadde jeg mange rollemodeller å speile meg i.**
- I skolebøkene mine var det mange bilder av folk som ligner på meg.**
- Jeg kan snakke fritt og være direkte eller engasjert uten å frykte at jeg oppfattes som aggressiv.**
- Jeg blir ikke så ofte eksponert for bilder av folk som ligner på meg som blir utsatt for vold eller som lider.**
- Jeg føler ikke at jeg må tilpasse måten jeg snakker på, hvilke ord og slanguttrykk jeg bruker, til ulike settinger.**
- Religiøse uttrykk eller skikker som er viktige for meg er ikke gjenstand for offentlig debatt.**
- Jeg kan velge stil fritt, og bekymrer meg ikke for at stilen min eller for eksempel min naturlige hårfrisyrer skal oppfattes som uprofesjonell.**
- Som artist kan jeg bruke ulike stiler og kunstneriske uttrykk fritt uten risiko for å oppfattes som aggressiv, skummel eller lite spiselig.**
- Jeg har frihet til å utforske ulike sjangre, og opplever ikke å bli plassert i bås.**

**Jobber du med management eller booking?
Er du artist?**

Sett mangfold på raideren!

Green rider har blitt en greie. Flere artister stiller krav til sine samarbeidspartnere om bærekraftige valg. På samme måte kan man stille krav om mangfold.

Balanserider, utviklet av Balansekunst, er en syv punkts liste med tiltak arrangører kan iverksette for å sikre et mer mangfoldig og likestilt kulturliv. Som artist kan du be arrangører oppfylle et gitt antall tiltak – to, tre, fem eller syv, avhengig av dine forhandlingsmuligheter. Dersom flere artister stiller slike krav vil det fort bli gunstig for arrangører å oppfylle kravene. Arrangører som jobber for mangfold kan på sin side bli ekstra attraktive å jobbe med.

Fordeler du tilskuddsmidler?

Still krav til mottakerne!

Hvis din organisasjon sitter på midler som deles ut til andre, har dere en gyllen mulighet til å påvirke. Arbeid for mangfold kan gjøres til søknadskriterie, og/eller man kan be om en redegjørelse for virksomhetens mangfoldsarbeid ved rapportering.

Ved tildelinger til arrangører, kan for eksempel de syv punktene på lista over tas i bruk som søknadskriterier. For fleksibilitet kan man for eksempel stille krav om at minst tre av punktene er oppfylt.

1. Kjønnnsbalanse

Arrangørens årlige program eller line-up har en jevn kjønnnsbalanse på minimum 40/60 fordeling. Balansekunst tilbyr [et skjema for kartlegging](#).

2. Representasjon

Arrangørens årlige program eller line-up har en representasjon av personer med flerkulturell bakgrunn som speiler samfunnet. Minst hver femte artist som bookes har flerkulturell bakgrunn.

3. Rollemodeller

Line-up, program og ekstern kommunikasjon inkluderer ulike rollemodeller. Er åpne skeive representert? Finnes det personer med samisk eller annen urfolkstilhørighet? Kan man forsøke å løfte frem rollemodeller med nedsatt funksjonsevne?

4. Universiell utforming

Festivalområdet eller konsertlokalet er tilgjengelig for personer med ulike funksjonsvariasjoner, både for publikummere og utøvere. Tilgjengelighetsmerket tilbyr kurs og veiledning.

5. Regler og rutiner

Arrangøren har konkrete retningslinjer og varslingskanaler for å forebygge og håndtere diskriminering og seksuell trakassering. Regler og rutiner favner både artister, teknikere, ansatte, frivillige, publikummere og andre. Likestillingscenteret KUNs prosjekt Trygg festival tilbyr kursing og sjekklister.

6. Mangfold i alle ledd

Arrangøren har en tydelig plan for mangfoldsarbeid i egen stab. I tillegg til at line-up og programmer bør speile samfunnet, bør også selve arrangørvirksomheten gjøre det.

7. Aktiv bevisstgjøring i stab

Alle ansatte i arrangørvirksomheten gjennomfører kursing om likestilling- og mangfoldsarbeid. For å sikre en inkluderende musikkbransje, må alle være med. Endringsagentene og Balansekunst tilbyr både kurs og nettkurs som hver og en kan lese, reflektere og klikke seg gjennom i eget tempo og etter egen timeplan.

Hva kan du gjøre som en enkeltperson?

VÆR EN ALLIERT!

For å oppnå varig endring må vi utfordre inngrodde holdninger og diskriminerende strukturer som forhindrer enkelte av oss fra å delta på lik linje med andre. Det er viktig at det ikke kun er de av oss som kjenner diskriminering på kroppen som må ta kampen. Kampen for likestilling og mangfold er vårt felles ansvar. Å være en alliert handler om å engasjere seg mot diskriminering som ikke rammer en selv.

Å alliere er et verb: det er gjennom handling man viser seg som en alliert. Å erklære seg som en alliert uten å faktisk bidra til endring, har lite for seg. Å være en alliert innebærer å lytte, å lære og avlære, å reflektere over egen posisjon, makt og privilegier, å være obs på egen bias, og å bidra til endring.

Si ifra når du er vitne til fordommer. Ikke le med på kjipe vitser. Ta samtaler og diskusjoner for å utfordre normer, og motvirke diskriminerende tankesett. Ta initiativ til likestillings- og mangfoldsarbeid. Slik skapes endring!

STILL KRAV TIL SAMARBEIDS- PARTNERNE DINE!

Blir du invitert til å sitte i en jury, bidra til et prosjekt eller delta i en panelsamtale som uten noen god grunn er veldig homogen?

Da kan du gjerne etterlyse en begrunnelse, komme med en oppfordring eller uttrykke en forventning til arrangøren om at flere perspektiver burde inkluderes.

Tilhører du majoriteten i gruppa kan du også vurdere å stille din plass til rådighet for å gi rom til flere perspektiver.

LÆR, LYTT OG AVLÆR!

Mangfolds- og antidiskrimineringsarbeid innebærer å aktivt utfordre diskriminerende holdninger og strukturer i samfunnet. For å gjøre det er man nødt til å forstå ulike måter diskriminering tar form på. De av oss som ikke selv utsettes for rasisme, er derfor nødt til å lytte til de av oss som erfarer og kjenner rasisme på kroppen.

Gjennom kunst og kultur har vi muligheten til å se verden fra andres ståsted. Bøker, filmer og kunst tar oss med inn i andres tilværelse, og vekker følelser som gjør oss bedre i stand til å forstå hverandre.

Kunst og kultur som tematiserer rasisme er også viktig for de av oss som opplever rasisme. Gjennom ulike uttrykksformer kan historier om rasisme bidra til at vi føler oss mindre alene om opplevelsene våre, skape samhold og solidaritet, og gi motivasjon i kampen mot rasisme.

Gjør et aktivt arbeid for å søke kunnskap som utvider dine perspektiver og gjør deg i stand til å se og utfordre barrierer i samfunnet.

Mangfoldsalibi?

Som minoritet kan man oppleve stereotypier, fordommer og barrierer som majoritetspersoner slipper å oppleve. Enkelte tror at det å representere en minoritet er en fordel – når folk er på utkikk etter bedre representasjon og en større bredde kan man som minoritet være attraktiv. Men også positiv oppmerksomhet kan føles ubehagelig. Man kan oppleve å få mye fokus på én del av hvem man er. Mange kan kjenne på følelsen av bli gjort til et mangfoldsalibi. Begrepet tokenism beskriver en praksis hvor innsatsen for å inkludere minoritetsgrupper kun er skinnhellig. Hvor personer med minoritetsbakgrunn blir gjort til tokens, eller mangfoldsalibier, og ikke får være hele seg.

Ph.d.-stipendiat i sosiologi, Sabina Tica, har skrevet om hvordan forfattere med etnisk minoritetsbakgrunn ofte forventes å være et sannhetsvitne, og litteratur skrevet av forfattere med minoritetsbakgrunn blir lest gjennom et etnisk filter. Verkene blir ansett som 'autentiske', i den forstand at de tolkes som sanne beretninger av hvordan det er å vokse opp i et innvandremiljø. En respondent i artikkelen spør: Skal man hele tiden være en representant for fargen sin? Eller skal man bare være ett individ?

Det kan fremstå som en motsetning at vi oppfordrer til å telle representasjon og rekruttere med mangfoldsmål, og samtidig advarer mot for mye fokus på identitet. Dette er en balansegang man er nødt til å reflektere over. For å jobbe med mangfoldsmål, men unngå mangfoldsalibier, kreves en underliggende forståelse av hvorfor det er viktig å inkludere ulike mennesker i virksomheten.

Man jobber ikke med å rekruttere personer med flerkulturell bakgrunn fordi det ser bra ut, men fordi man forstår at ulike perspektiver er nyttig for bransjen og fordi man anerkjenner at skjeve maktforhold i samfunnet gjør at det trengs et aktivt arbeid for å bygge ned barrierer.

Forskjellen på tokenism og mangfoldsalibier, og på godt mangfoldsarbeid er å se, forstå og verdsette både den generelle kompetansen en kandidat har og tilleggskompetansen man kan inneha som minoritet.



Mangfold er lønnsomt

- McKinsey-studien Why diversity matters fant at de mest mangfoldige bedriftene i studien var 35 prosent mer lønnsomme sammenlignet med snittet i bransjen.
- En undersøkelse gjort av Harvard Business Review i 2013 viste at mangfoldige bedrifter hadde 70 prosent større sannsynlighet for å nå ut til nye markeder.
- 85 prosent av administrerende direktører i PwC 18th Annual Global CEO Survey sier at en mangfolds- og inkluderingsstrategi forbedrer resultatene.

Hvordan står det til med representasjonen av flerkulturelle?

- En undersøkelse gjort av journalist Shazia Majid i samarbeid med Reuters Institute i Oxford viste at blant 4000 artikler fra VG og Aftenposten i 2018, var kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn omtalt eller sitert under 1 % (0.92%) ganger.
- En rapport fra Retriever i 2019 viste at to tredjedeler av kildene som representerer kulturbransjen er menn. Personer med flerkulturell bakgrunn utgjør kun to prosent av kildene. En rapport fra IMDi fra 2017 viste det samme: personer med flerkulturell bakgrunn utgjør kun 2 prosent av kildene i norske medier.

- På verdensbasis er kun 2 prosent profesjonelle musikkprodusenter kvinner, og kun 0,5 prosent er melaninrike kvinner, ifølge en undersøkelse gjort av USC Annenberg Inclusion Initiative i 2019.
- En optelling gjort av Klassekampen i 2019 viste at bare to av 98 styremedlemmer i statsfinansierte kulturinstitusjoner i Norge har ikke-vestlig bakgrunn.
- Andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn i de statlige kulturinstitusjonene i Norden øker, men det skjer ikke i samme takt som i befolkningen som helhet. I 2015 hadde kun 5 prosent av sjefene ved statlige kulturinstitusjoner utenlandsk bakgrunn, ifølge en undersøkelse gjort av Kulturanalys Norden i 2017.

Visste du at alle norske arbeidsgivere er lovpålagt å fremme likestilling og mangfold?

Alle arbeidsgivere i Norge har plikt til å fremme likestilling og søke å hindre diskriminering, trakassering og kjønnsbasert vold. Aktivitets- og redegjørelsesplikten, i kapittel 4 av Likestillings- og diskrimineringsloven, stiller krav om at alle virksomheter skal jobbe for likestilt praksis og være oppmerksom på alle diskrimineringsgrunnlag. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Balansekunst tilbyr kurs om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Har du spørsmål om loverket, arbeidsgivers ansvar, om mangfoldsperspektiver i rekruttering og adgang til positiv særbehandling, ta kontakt.

Å jobbe med inkludering, rekruttering og mangfold i alle former er noe som må jobbes med hver dag. Men å ha noen som guider og en liste som hjelper deg i gang er ikke så dumt, takk for at dere har laget denne til meg og alle andre! Denne skal både ligge på pulten min og den skal brukes på interne møter, når vi lager konferanser og rundt middagsbordet hjemme.

Nå er det hverdagsinnsatsen som teller, ikke skippertaket. Vi håper denne veilederen vil bidra til at du også når frem til flere og blir en døråpner.

– Kathrine Synnes Finnskog, Direktør Music Norway

Prosjektleder: Roza Aghili Taslimi

Arbeidsgruppe: Samsaya Sampda Sharma, Kim Thanh Ngo,
Johanna Alem

Tekst: Victoria Øverby Steinland, Sahra Torjussen og Siri Haugan
Holden

Korrektur: Eivind Breillid

Grafisk design: Samra Avdagic

2021

Endringsagentene: Yunus Daar, Samsaya Sampda Sharma, Kim
Thanh Ngo, Johanna Alem, Hamza Hirsi, Amira Morstaq Ali, Saleh
Mahfoud, Godfrey Manoharan, Mayoo Sivanantham, Roza Aghili
Taslimi

Prosjektleder for Endringsagentene: Einar Idsøe Eidsvåg

