

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.

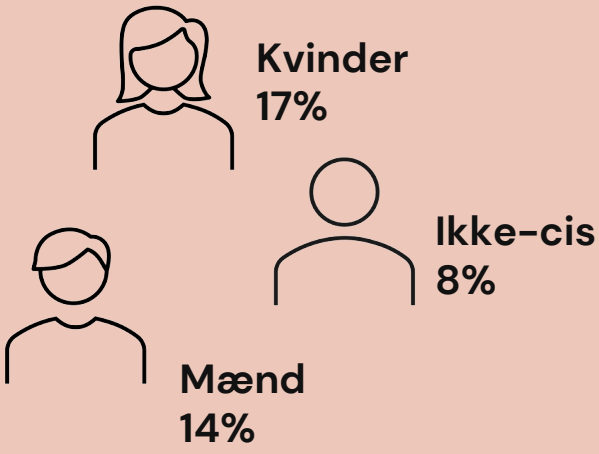
Boks 2.1: Forskelsbehandling
Forskelsbehandling på baggrund af køn er reguleret i ligestillingsloven og arbejdsmiljøloven, herunder Arbejdstilsynets vejledning om krænkende handlinger. Der er tale om direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden ville blive 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

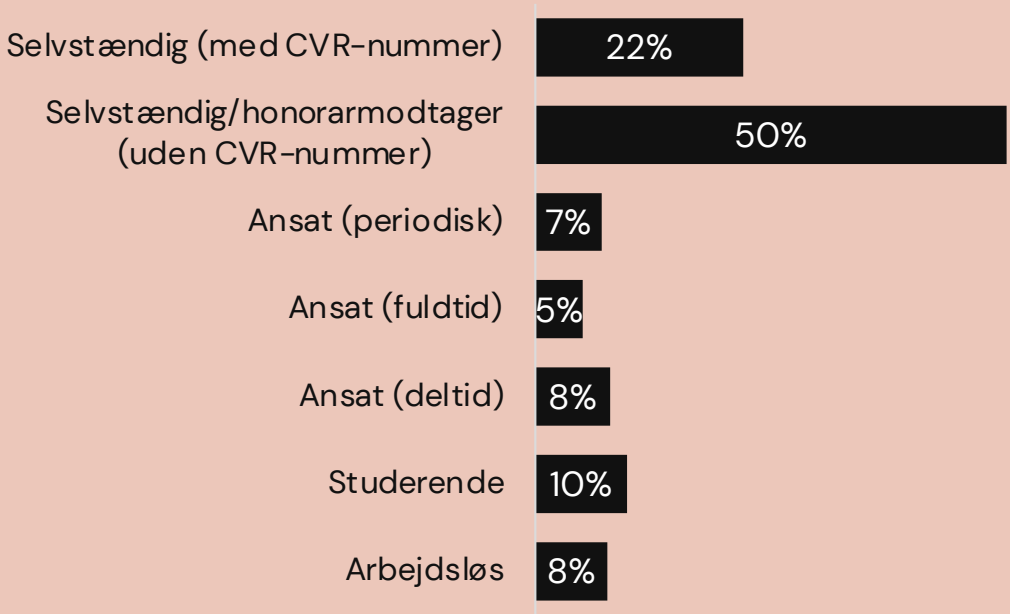
Overordnet set viser analysen, at arbejdsforholdene er hårde og usikre for alle skabende og udøvende musikere. Der er mange skabende og udøvende musikere, som ikke lever af deres musik. Godt 40 pct. af deltagerne i undersøgelsen tjener mellem 1 og 25 pct. af deres indkomst fra deres virke som musikskaber 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.

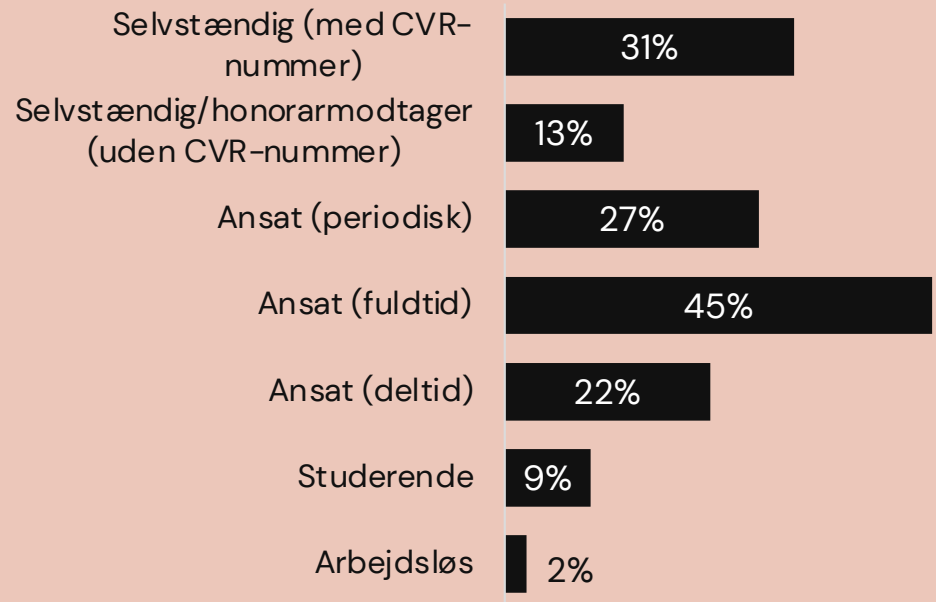
Figur 2.1: Hvor stor en del af din indkomst vil du vurdere, er kommet fra dit virke som musikskaber og -udøver i 2021, og hvordan vil du beskrive dit virke?



...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.



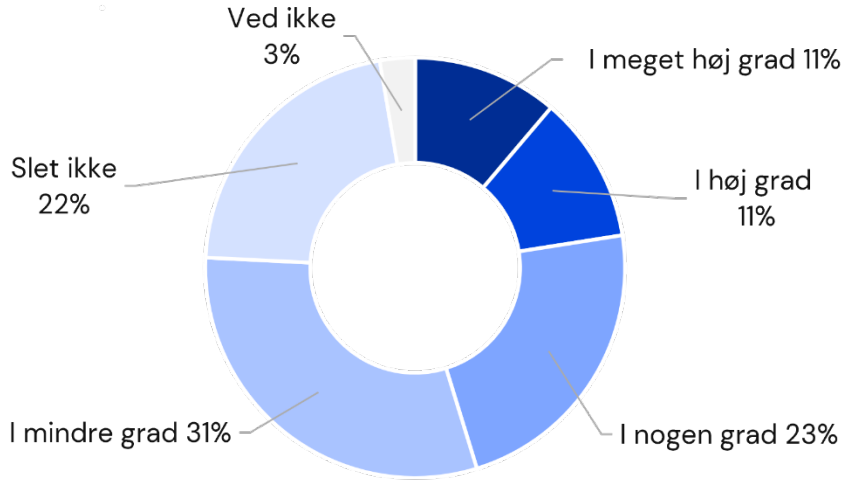
...Andel, der fik mere end 75 pct. af deres indkomst fra deres virke som musikskaber og -udøver, fordelt på ansættelsesforhold i 2021

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?



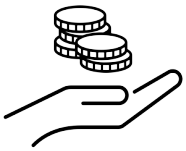
Note: Der indgår 5.968 personer i undersøgelsen.

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.

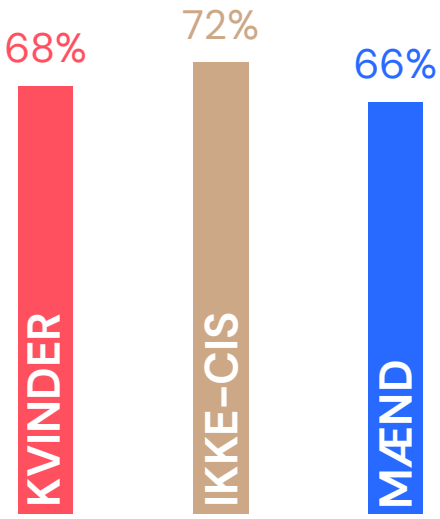
Som det er illustreret i figur 2.3, vurderer majoriteten af de skabende og udøvende musikere på tværs af køn, at dårlige økonomiske forhold i høj grad eller meget høj grad er en udfordring i forhold til at opnå en karriere. Samtidig vurderer særligt kvinder og ikke-ciskønnede, at psykisk belastning i 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?

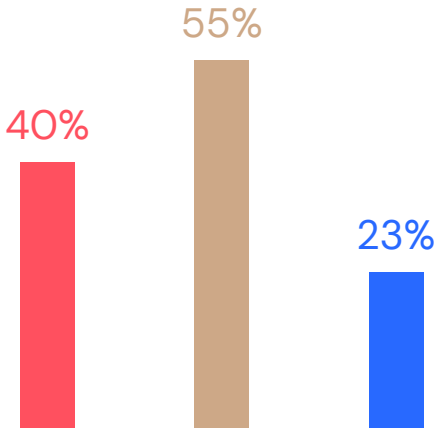


Oplever i høj eller meget høj grad, at **dårlige økonomiske forhold, fx mangel på forudsigelig økonomi og pension mv.**, er en udfordring.



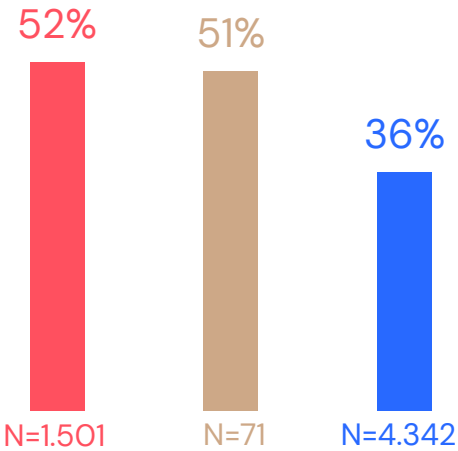


Oplever i høj eller meget høj grad, at **psykisk belastning i arbejdet, fx i form af stress og manglende balance mellem arbejde og fritid**, er en udfordring.





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.



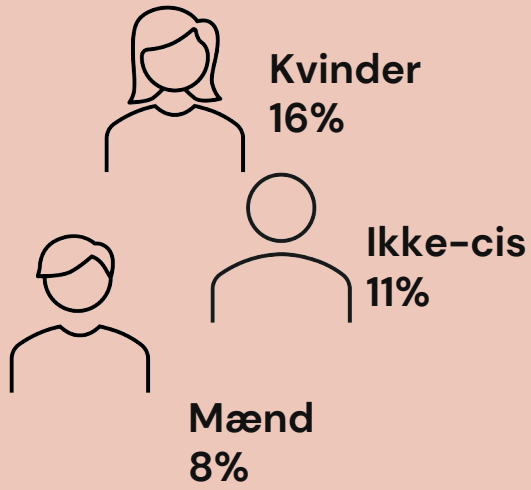
Selvom der ikke er større kønsforskelle i oplevelsen af, hvorvidt de økonomiske forhold er en udfordring, så oplever flere kvinder end mænd at blive negativt forskelsbehandlet i betalingen for deres musik. I figur 2.4 fremgår det, at 16 pct. af kvinderne og 8 pct. af mændene i undersøgelsen oplever at 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)

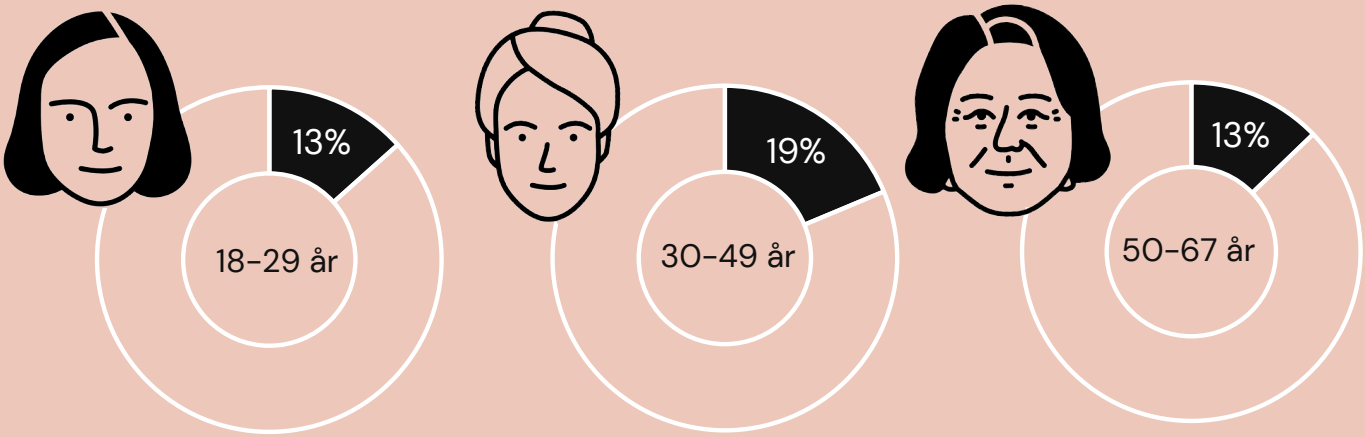
I undersøgelsen er der flere kvinder, der på lignende vis beretter om oplevelser, hvor deres køn har en negativ betydning for deres forhandlingsposition.

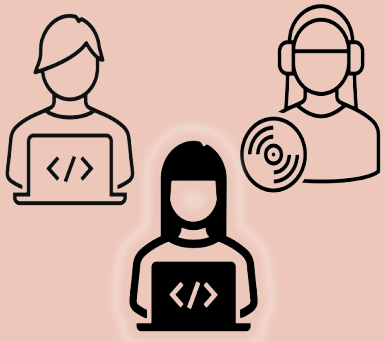
Figur 2.4: I hvilken grad har du som musikskaber og -udøver oplevet at få mindre betaling for din musik end kolleger, du kan sammenligne dig med?



...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.

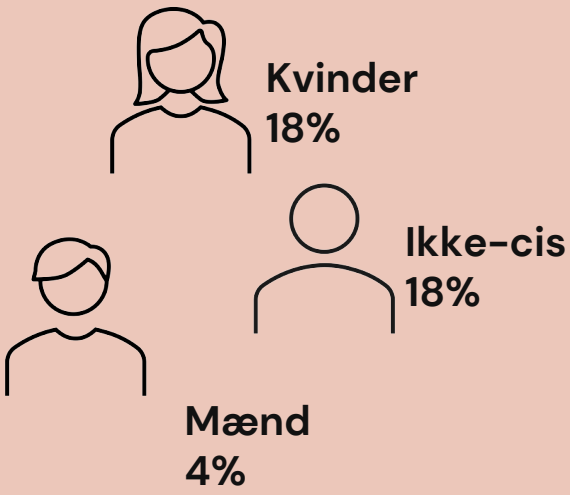
Køn har en konkret og negativ betydning for kvinders og ikke-ciskønnedes jobmuligheder

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.

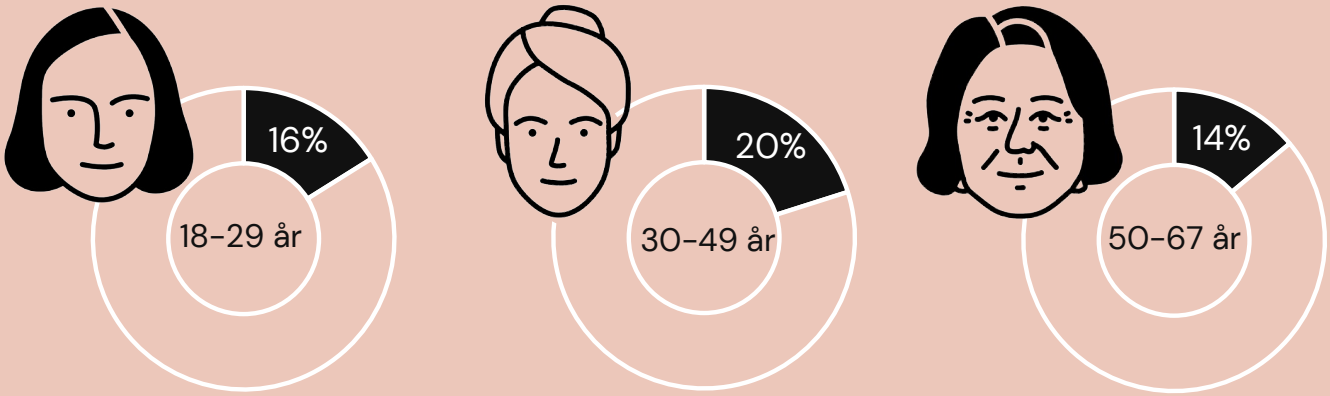
Ligesom der er forskelle i oplevelser, alt efter hvad man laver, og hvor gammel man er, så er der også genreforskelle. Kvindelige musikskabere og -udøvere oplever oftest, at deres køn udelukker dem inden for genrerne: rock, metal og punk; hiphop, rap og R&B; elektronisk musik; eksperimenterende musik og lydkunst.

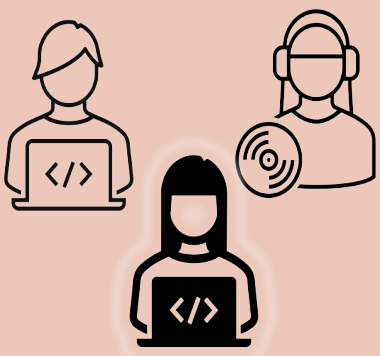
Figur 2.5: Har du som musikskaber og -udøver oplevet ikke at blive inviteret til bestemte jobs eller arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af dit køn?



...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)

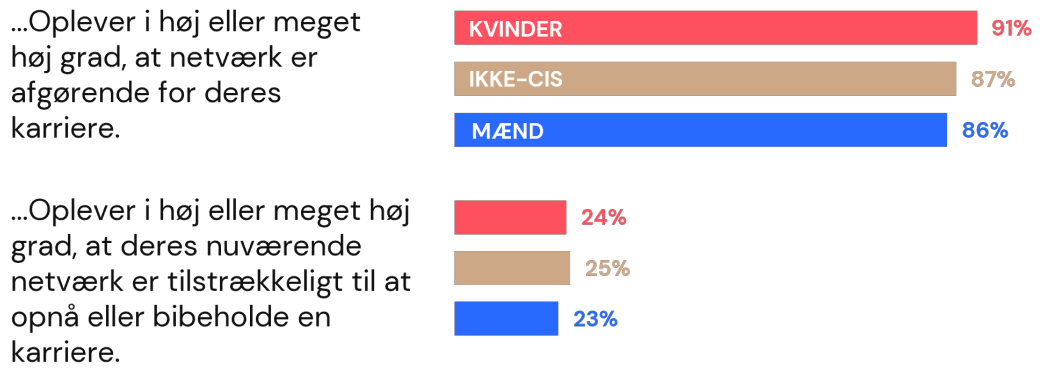
Manglende juridiske rettigheder i forbindelse med graviditet og barsel medfører, som beskrevet ovenfor, en væsentlig negativ forskelsbehandling af kvindelige musikskabere og -udøvere og udgør dermed en central barriere for kvinders muligheder for at gøre karriere.

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

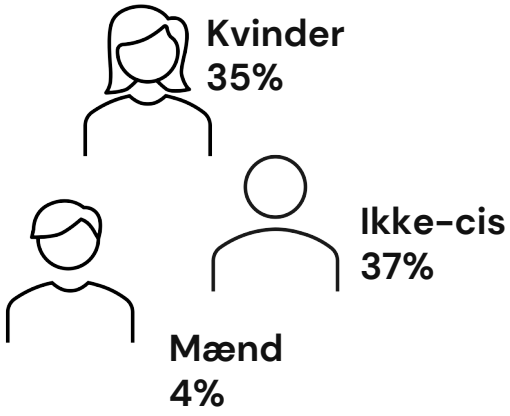
"Branchefolk forstod ikke, at jeg selv skrev og komponerede min musik. Det gik de ud fra, var min producer. Hvis de troede, jeg skrev, var det ofte kun teksterne, de troede, jeg stod for." (Kvinde, 36 år)

Kvinder beskriver på forskellig vis, hvordan deres køn står i vejen for anerkendelsen af deres musikalske evner, som ovenstående citat beskriver.

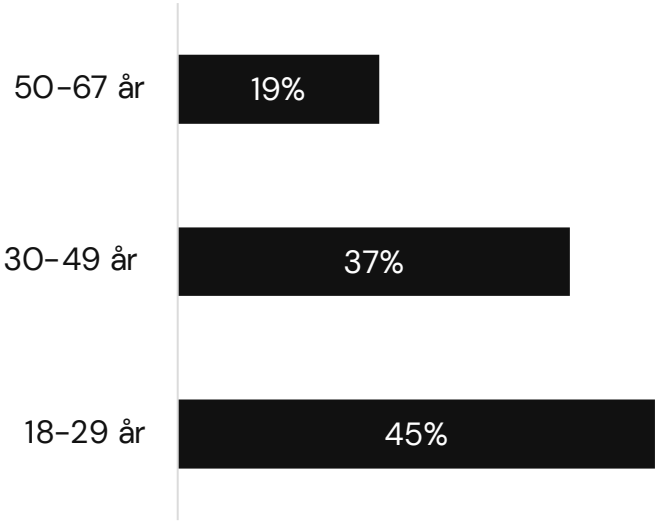
Ovenstående kvinde er langtfra alene om den oplevelse. Som det illustreres i figur 3.1, oplever 35 pct. af kvinderne i undersøgelsen, at deres køn i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner. Desto yngre kvinderne er, desto oftere oplever de, at deres køn har betydning for 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.

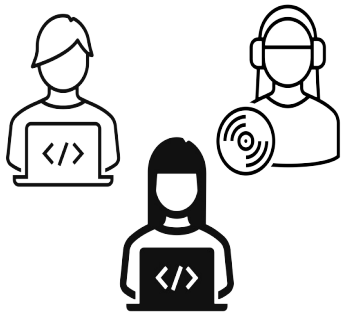
Figur 3.1: I hvilken grad har du som musikskaber og -udøver oplevet, at dit køn har betydning for vurderingen af dine evner?



...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.

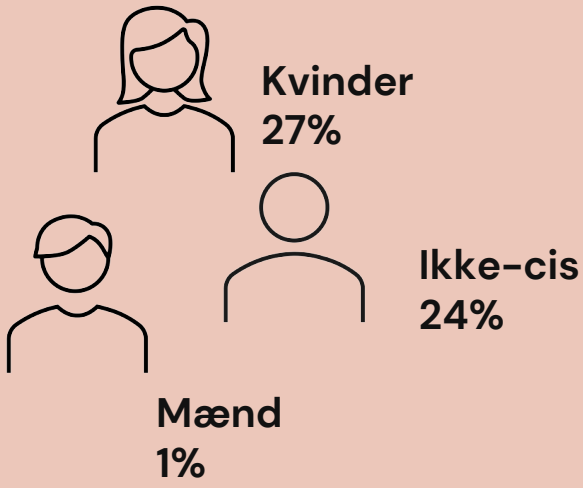


...57 pct. af de kvindelige producere svarer at køn i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner.

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.

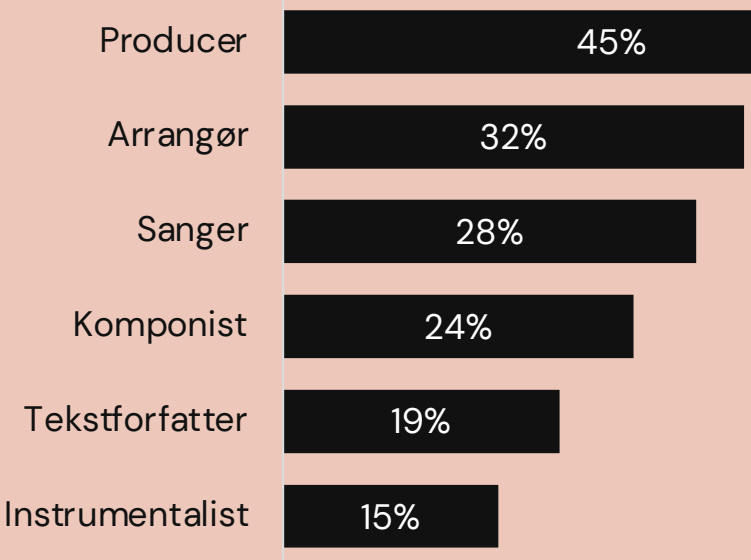
Figur 3.2: I hvilken grad har du som musikskaber og -udøver oplevet *ikke* at blive taget seriøst eller lyttet til på grund af dit køn?



...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)

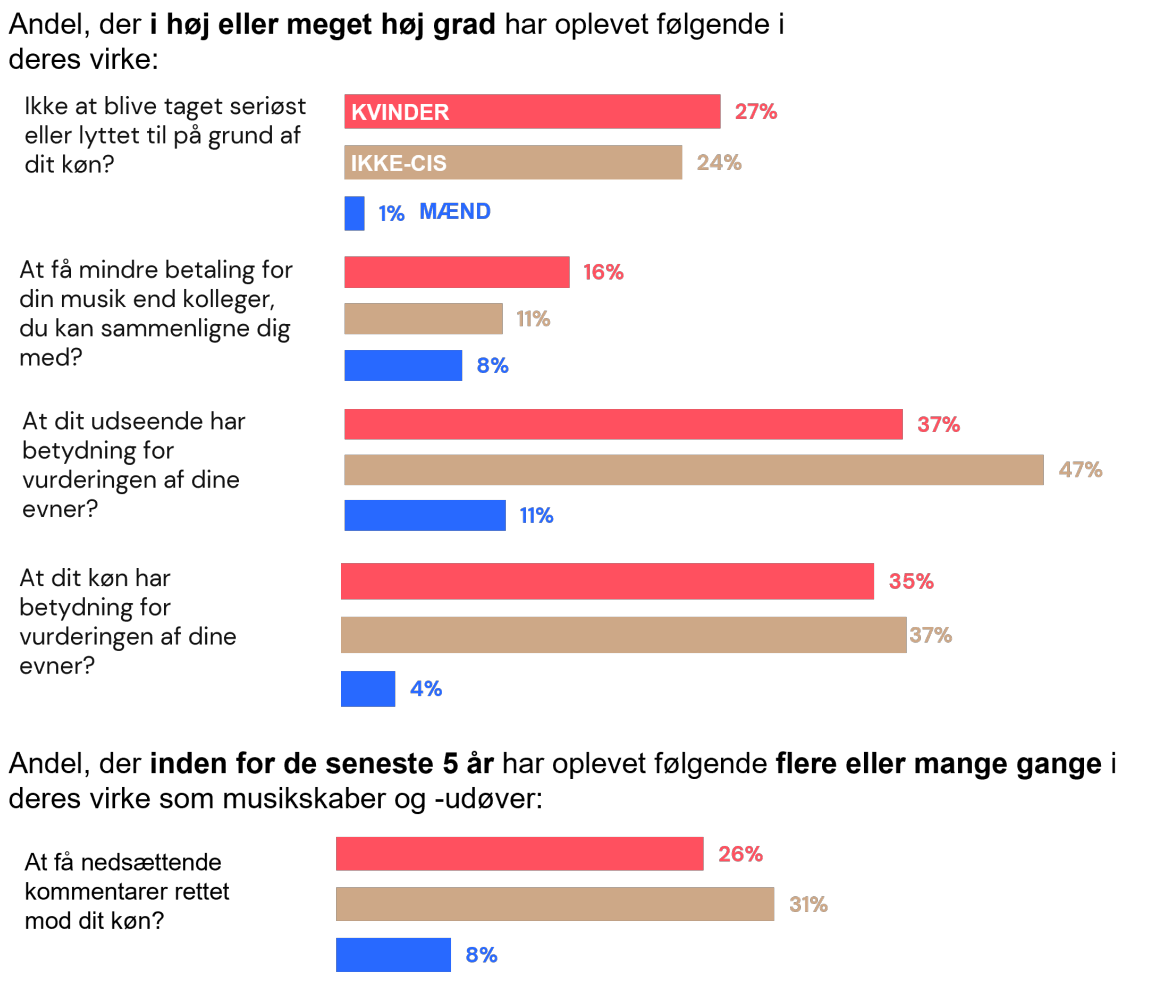
Undersøgelsen finder, at det er udbredt, at kvindelige musikskabere og -udøvere oplever at blive mødt af et kønnet sprog, som underminerer deres kompetencer og evner. Samtidig oplever kvinder, at de også forventes at modtage kritik, som ikke handler om deres musikalske virke, men derimod deres køn. På 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.

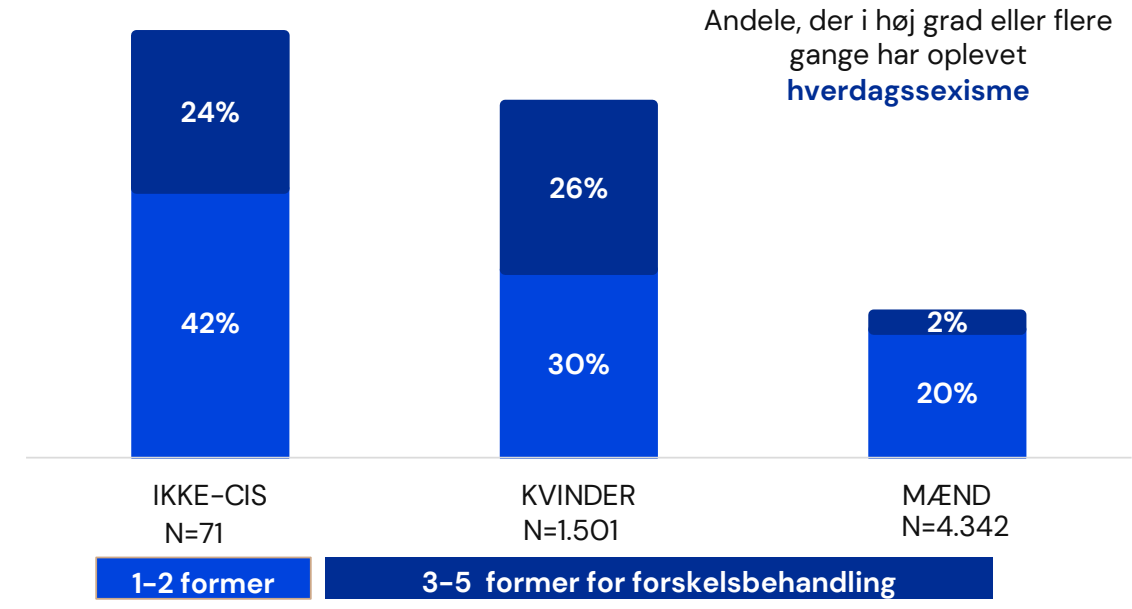
Figur 3.3: Hverdagssexismen er udbredt blandt kvinder og ikke-ciskønnede



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:

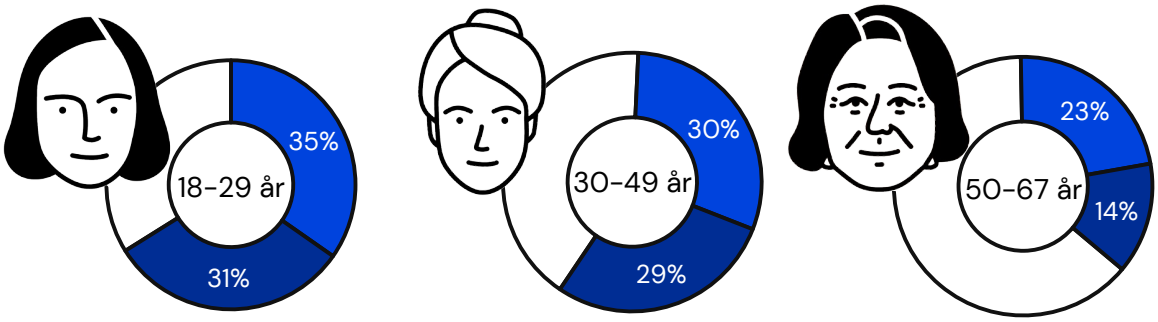
"Der bliver talt nedsættende om stort set alle i branchen, det er en del af den giftige kultur, der hersker i nogle lag - men ikke alle. Jeg oplever det i højere grad i miljøerne omkring major labels og de lidt yngre artister og branchefolk (under 30). Jeg har oplevet så meget uønsket seksuel opmærksomhed, at det ikke længere står ud som enkeltstående begivenheder, fordi det er alle vegne." (Kvinde, 30 år)

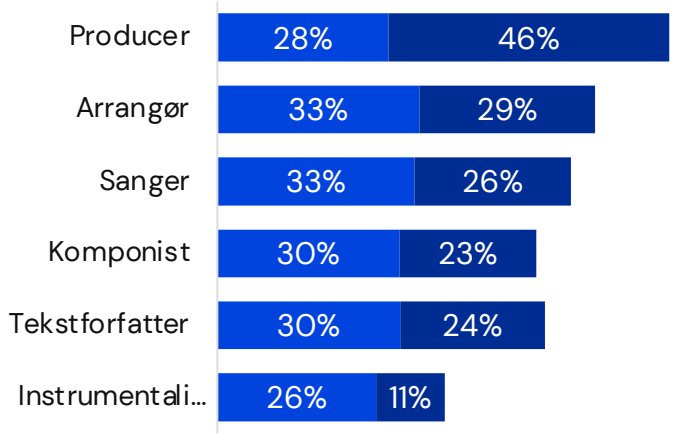
Som man kan se på figur 3.5, er der en tendens til, at hverdagssexismen rammer yngre musikskabere og -udøvere. Hele 66 pct. af de kvindelige musikskabere og -udøvere mellem 18 og 29 år svarer, at de i høj grad eller flere gange har oplevet hverdagssexismen. De 30-49-årige oplever det næsten lige så meget (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.

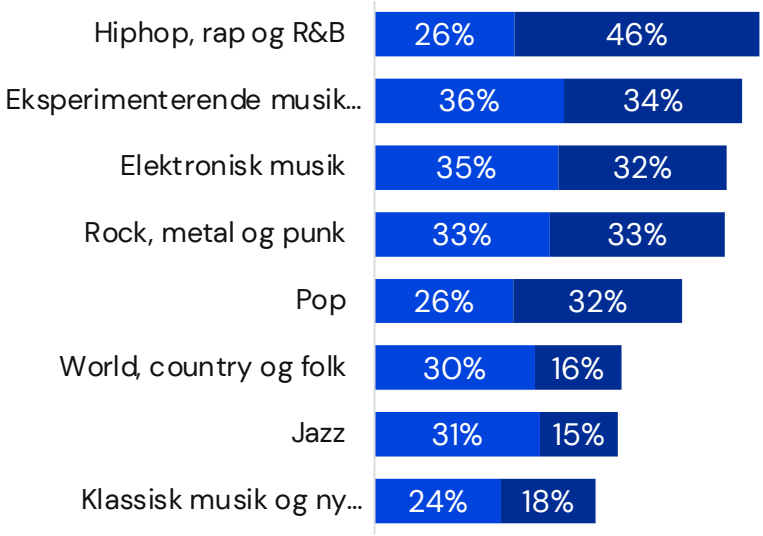
Figur 3.5: Kvinder oplever udbredt hverdagssexisme på tværs af alder, funktion og genre

...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

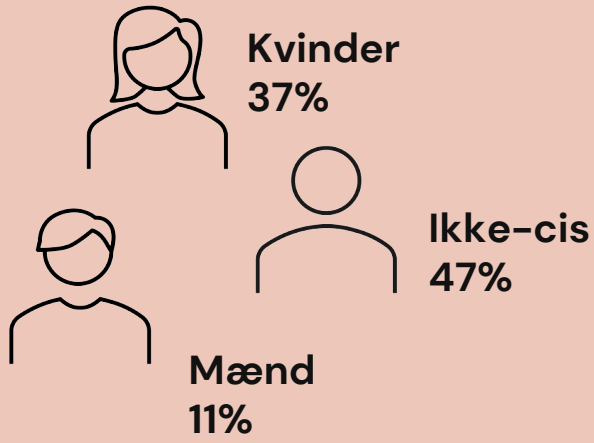
"Jeg har oplevet at få at vide, at jeg med mit udseende og type ikke har den rigtige "tyngde" til at være med til vigtige møder." (Kvinde, 35 år)

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.

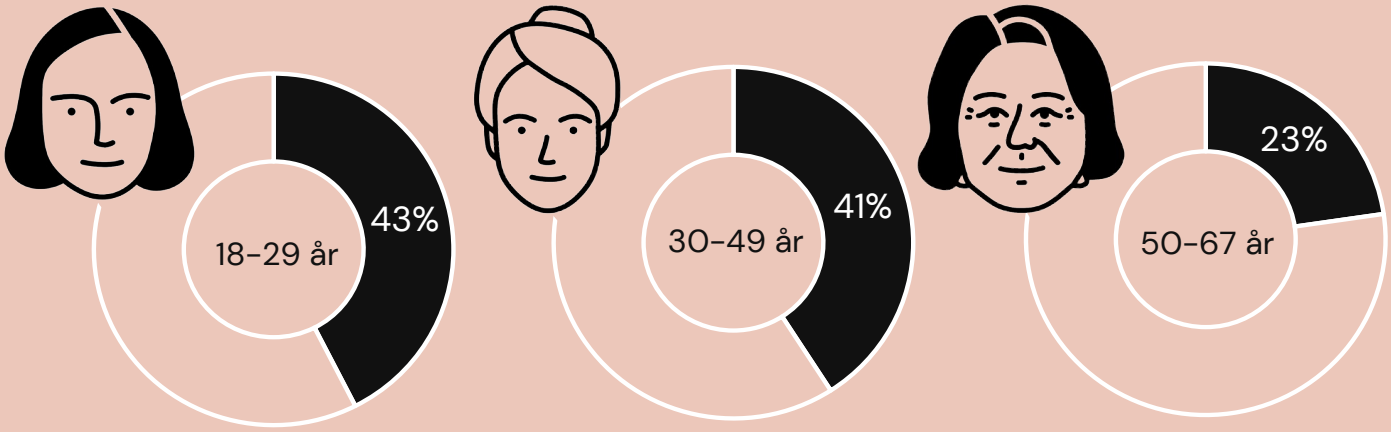
På samme vis viser figur 3.6 også, at der er væsentlige forskelle på, hvor meget udseende betyder, alt efter hvad man laver. Hvor 50 pct. af de kvindelige producere i høj eller meget høj grad oplever, at deres udseende har betydning for vurderingen af deres evner, så er det til sammenligning 29 pct. af de kvindelige instrumentalister.

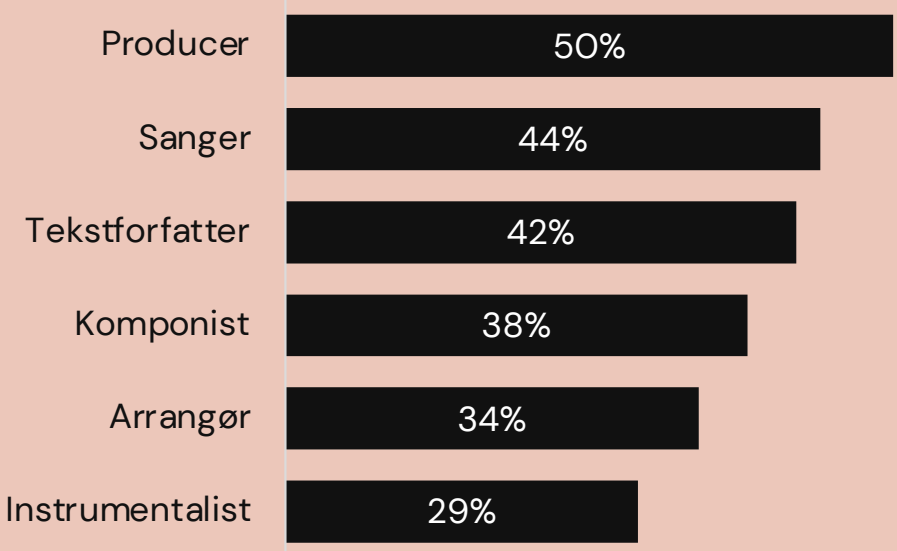
Figur 3.6: I hvilken grad har du som musikskaber og -udøver oplevet, at dit udseende har betydning for vurderingen af dine evner?



...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

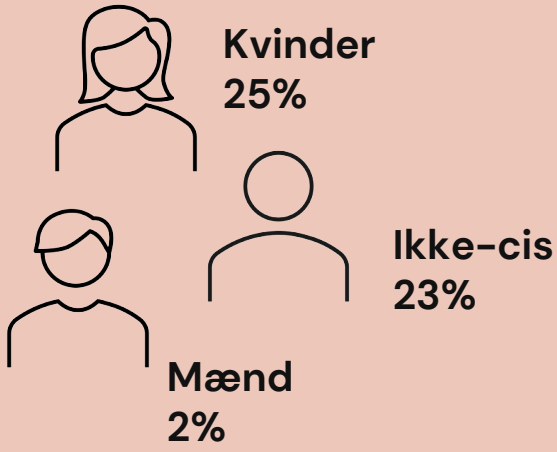
"Jeg har tit oplevet, at jeg som nonbinær person er ønsket i projekter, både på grund af mine evner, men også mit køn. I mine kredse ønskes der diversitet i musikbranchen."
(Nonbinær, 28 år)

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.

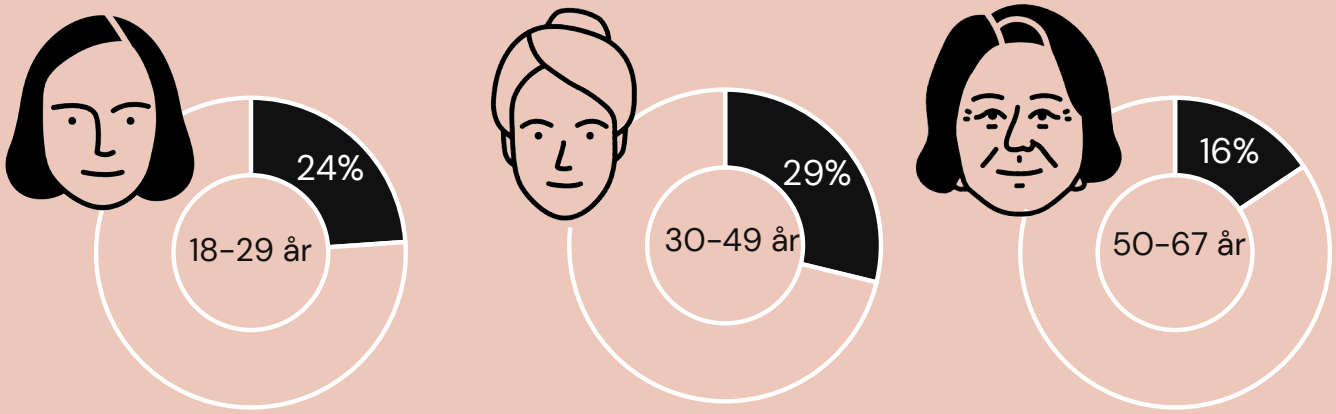
I kvalitative interviews og åbne besvarelser i spørgeskemaet beretter mange kvinder om, hvad de oplever, er årsager til, at deres køn favoriseres til nogle jobs og arbejdsfællesskaber - og hvordan det stiller dem i forhold til at styrke deres karrieremuligheder. Kvinder oplever at vælges til for at tilføre et feminint element, at blive brandet på deres køn og for at forbedre repræsentationen. Dette gennemgås i nedenstående afsnit.

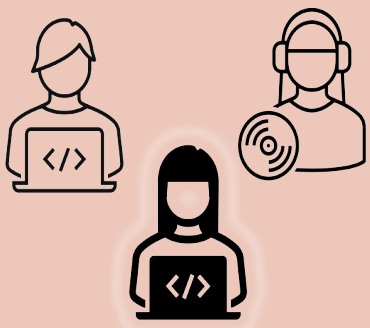
Figur 3.7: Har du som musikskaber og -udøver oplevet at blive opfordret til at udføre bestemte jobs eller indgå i arbejdsfællesskaber udelukkende på grund af dit køn?



...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:

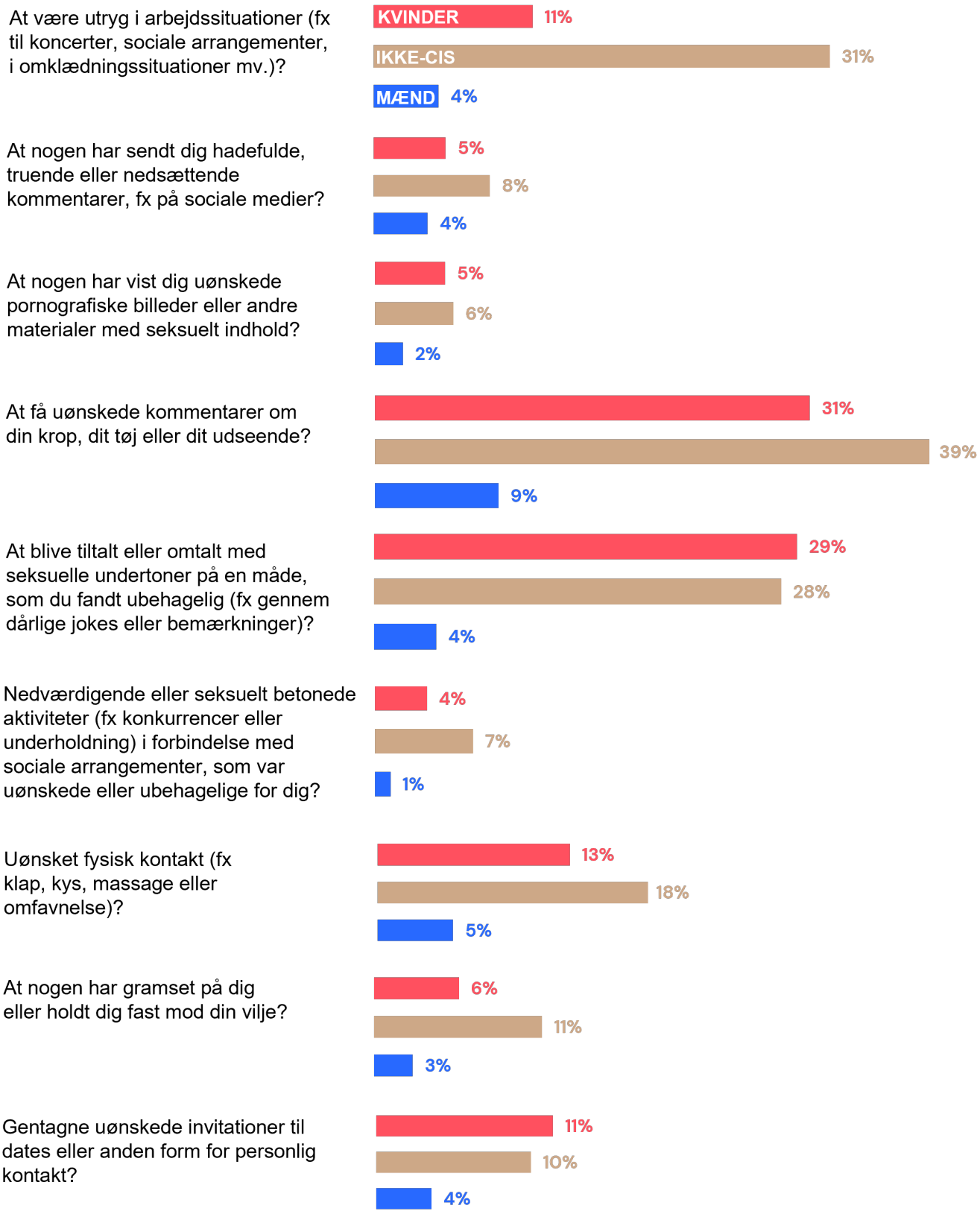
"Jeg skal konstant bevise mit værd, er konstant på 'prøve' og skal 'testes', samtidig med at jeg skal forholde mig til sexistiske, overskridende tilnærmelser og krænkelser og oveni opleve at blive mødt med mistro og vurderet som snerpet, når jeg en gang imellem forsøger at italesætte dette over for kollegaer." (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)

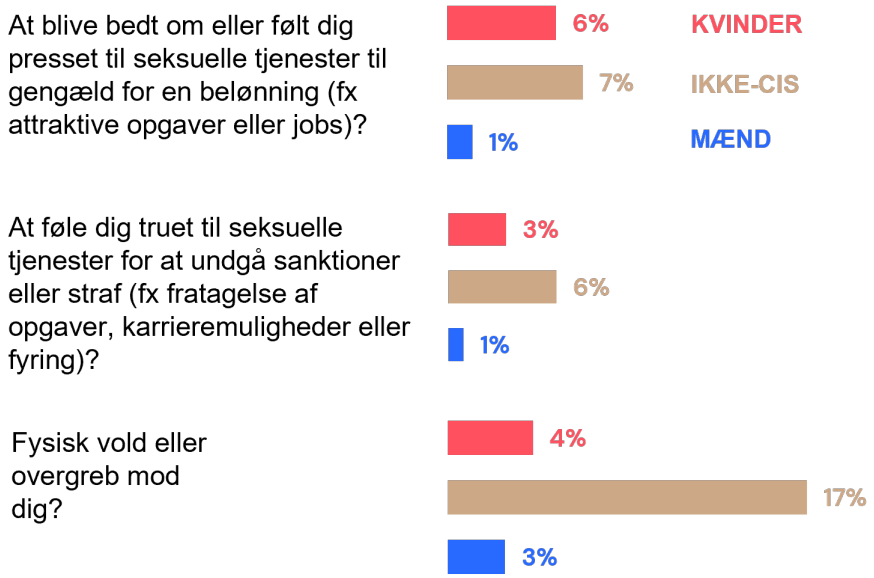
Figur 4.1: Kvinder og ikke-cis-kønnede er særligt udsatte for grænseoverskridende adfærd

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:

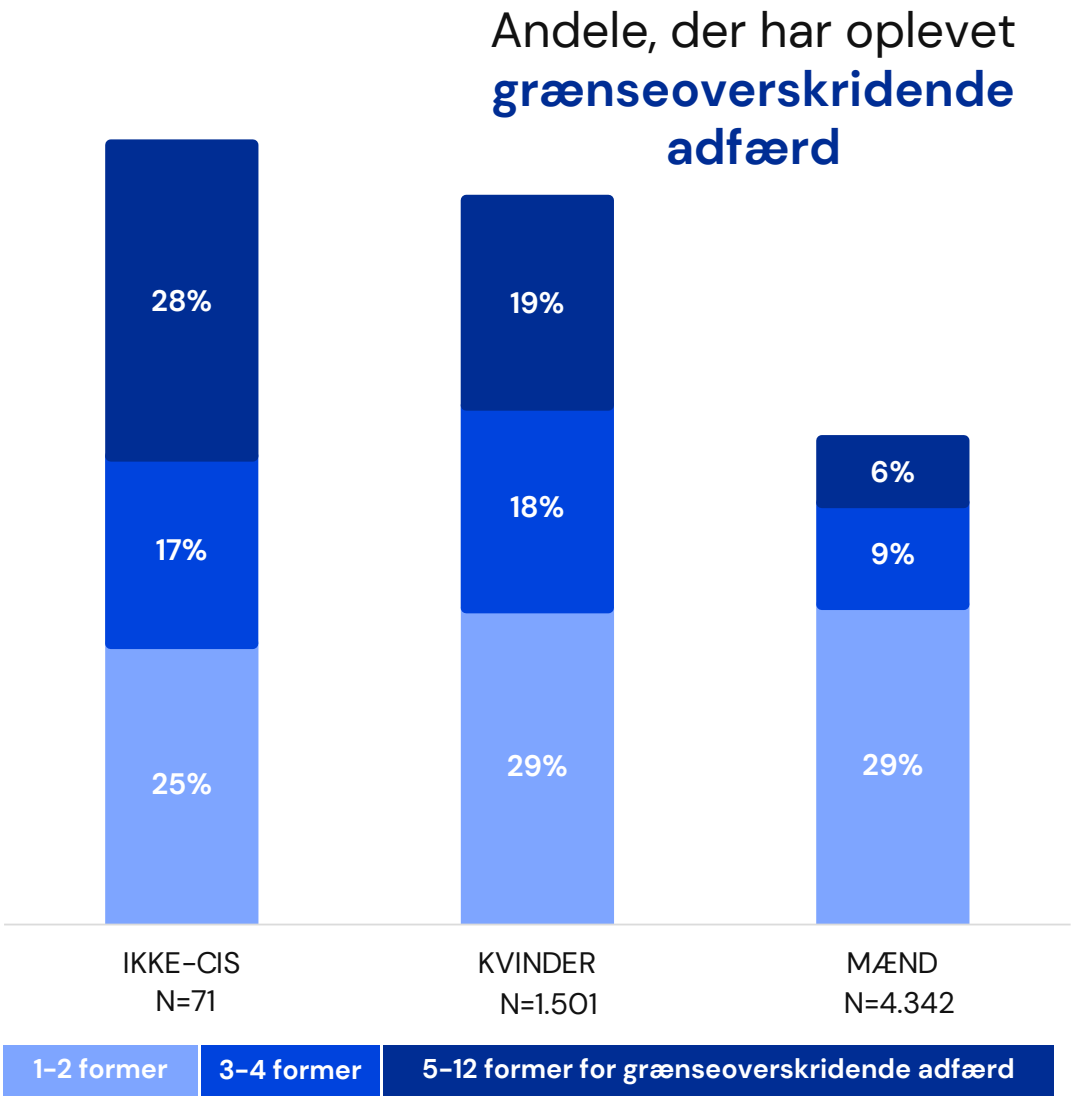


Note: Der indgår 71 ikke-ciskønnede, 1.501 kvinder og 4.342 mænd i undersøgelsen.

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



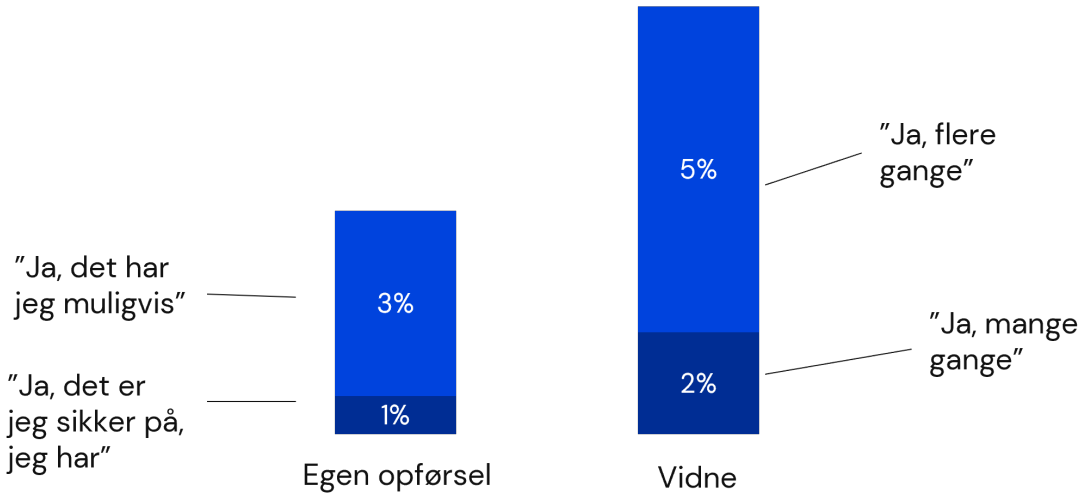
Grænseoverskridende adfærd: Hvis man i sit virke som musikskaber/musikudøver de seneste 5 år har oplevet: At være utryg i arbejdssituationer (fx til koncerter, sociale arrangementer, i omklædningssituationer mv.); at nogen har sendt dig hadefulde, truende eller nedsættende kommentarer, fx på sociale 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 grænseoverskridende 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:

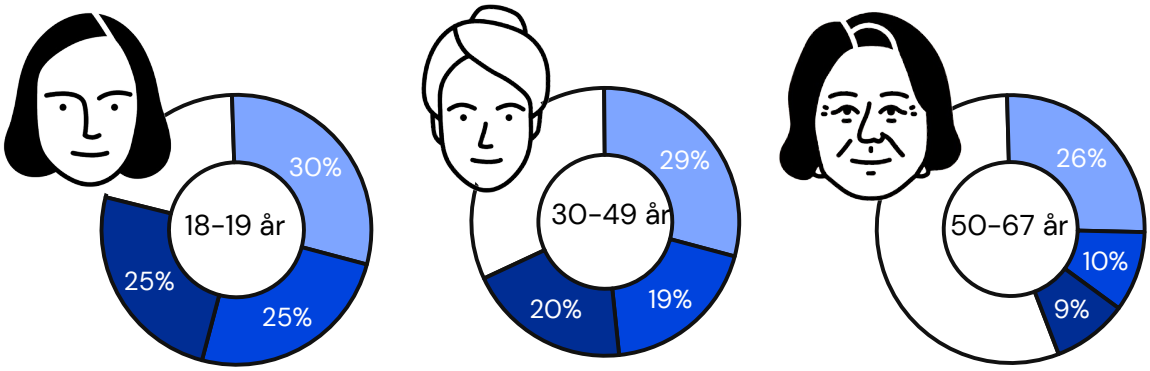
"Jeg var meget ung, da jeg startede i musikbranchen, og vidste ikke, hvordan jeg skulle og kunne sige NEJ. Jeg er blevet traumatiseret af branchen. Og har i øvrigt trukket mig helt tilbage de seneste par år for at gå i terapi og for at få helet mange af de sår, jeg har fået i branchen." (Kvinde, 26 år)

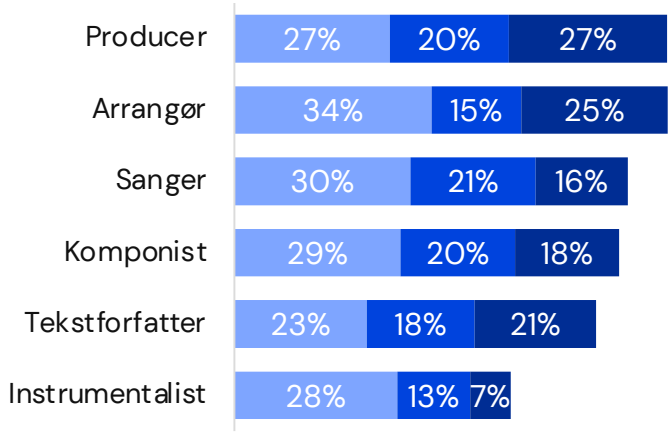
Som det også er illustreret i figur 4.7, er grænseoverskridende adfærd, herunder seksuel chikane, udbredt på tværs af funktion og genrer, men der er alligevel nogle funktioner, hvor det er mere udbredt. Blandt kvindelige producere og arrangører har 74 pct. oplevet én eller flere former for seksuel chikane 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.

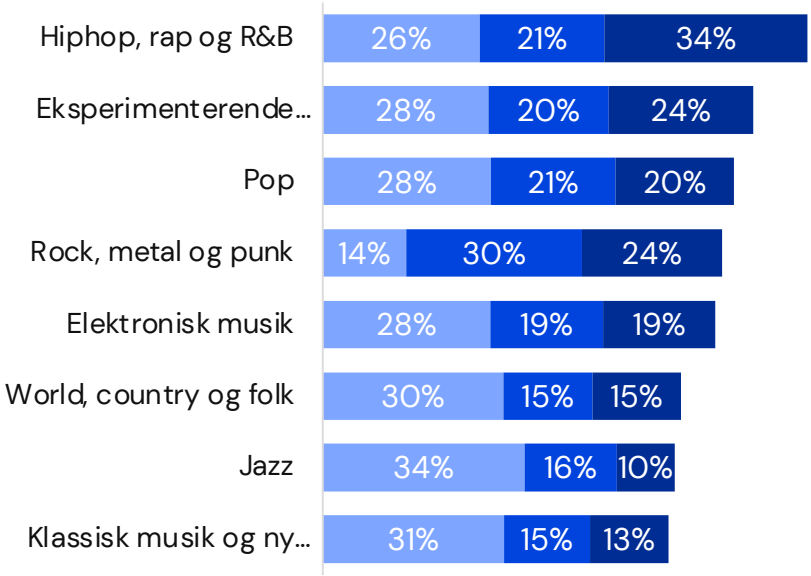
Figur 4.4: Kvinder oplever grænseoverskridende adfærd på tværs af alder, funktion og genre

... 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

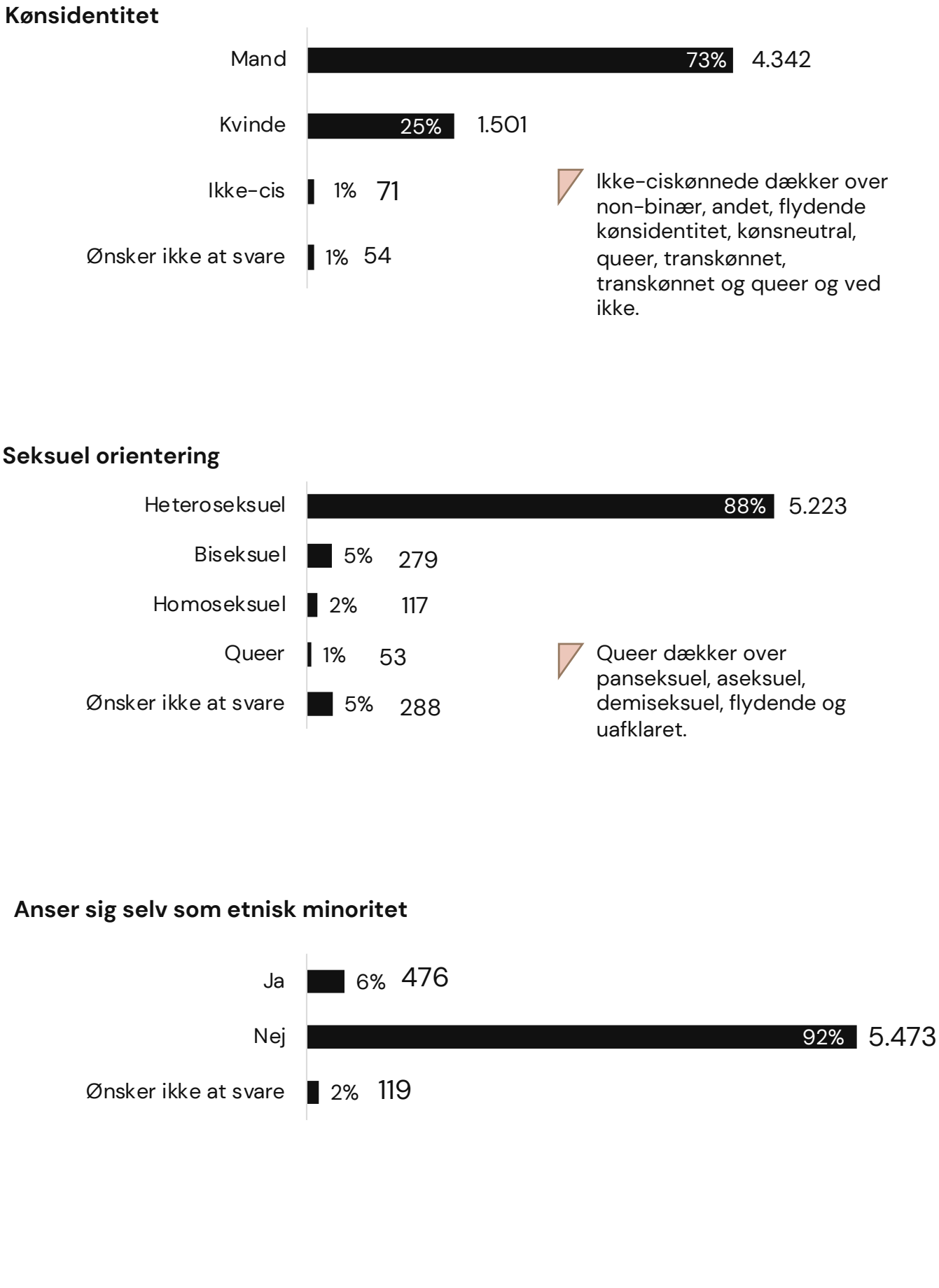
De følgende fire figurer tegner et billede af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen. I figur 5.1 er illustreret, at der er 73 pct. mænd, 25 pct. kvinder, 1 pct. ikke-ciskønnede, og 1 pct. der ikke ønsker at svare på spørgsmålet. Af respondenterne er 88 pct. heteroseksuelle, 5 pct. er biseksuelle, 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.

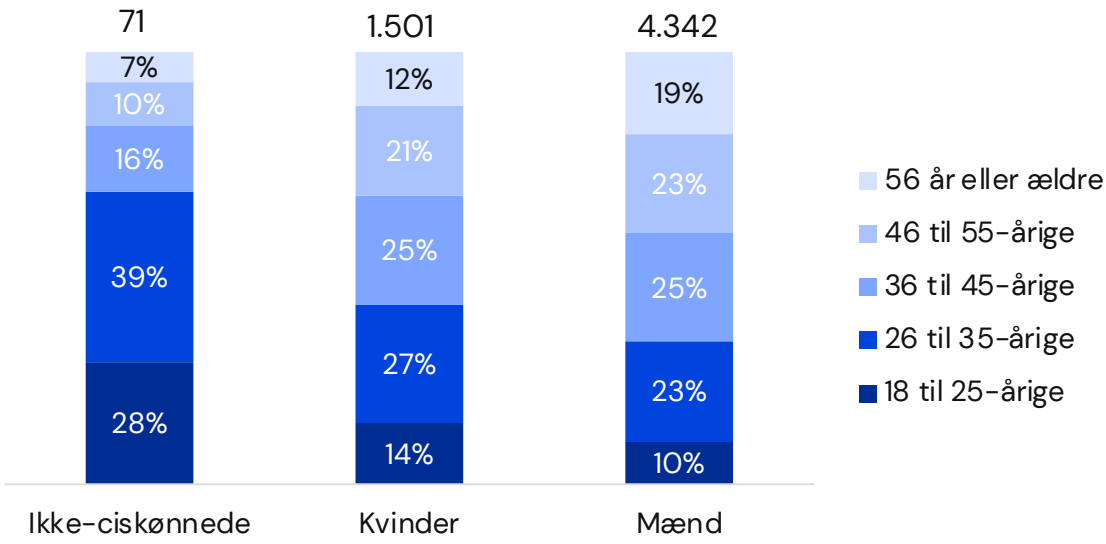
I figur 5.4 er opgjort de økonomiske forhold for respondenterne i forbindelse med deres virke som musikskaber- og udøver. Som man kan se, er det de færreste i undersøgelsen, der kan leve af deres musik. Kun 14-17 pct. har over 75 pct. af deres indkomst fra deres virke som musikskaber eller -udøver. Størstedelen 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

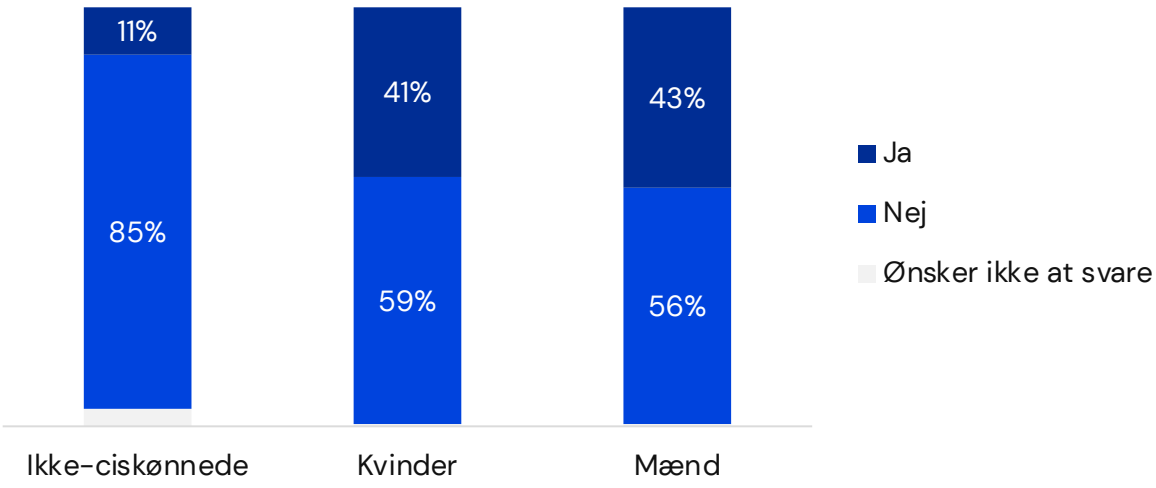


Figur 5.2: Alder, børn og økonomi

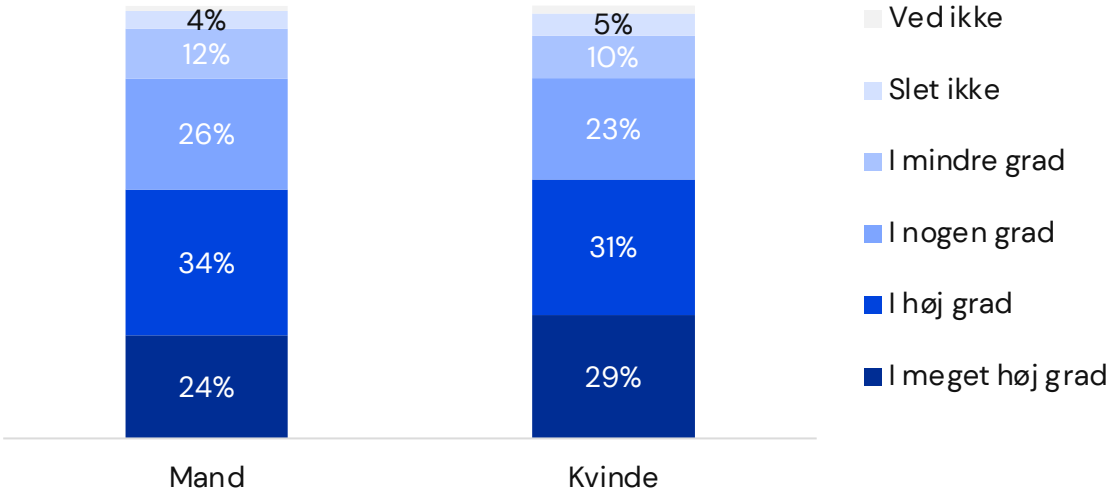
Aldersfordeling



Har hjemmeboende børn



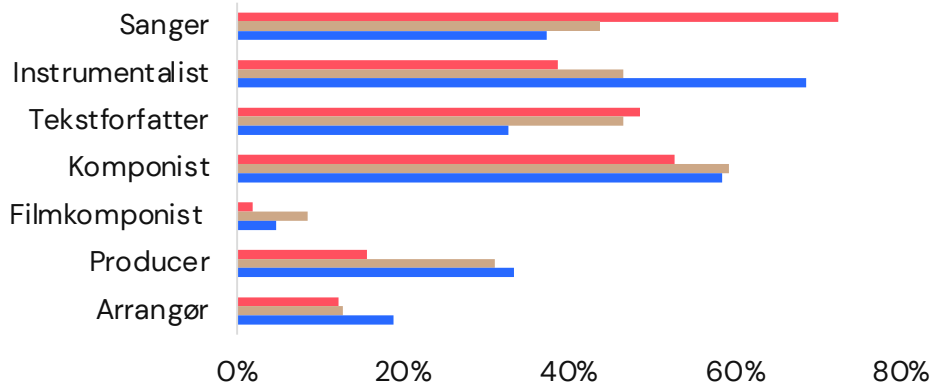
Blandt respondenter med børn: I hvilken grad man indretter sit arbejdsliv som musikskaber/musikudøver efter familieliv



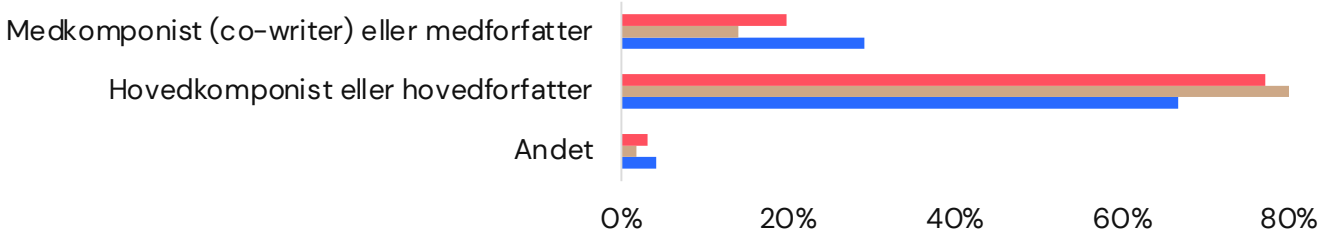
Note: Ikke-ciskønnede indgår ikke i den nederste graf på grund af for få observationer.

Figur 5.3: Kunstnerbetegnelse, funktion og genre

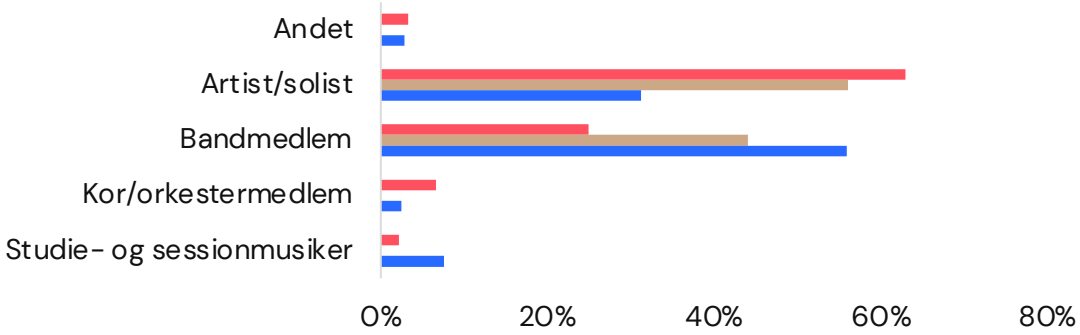
Kunstnerbetegnelse, som passer bedst



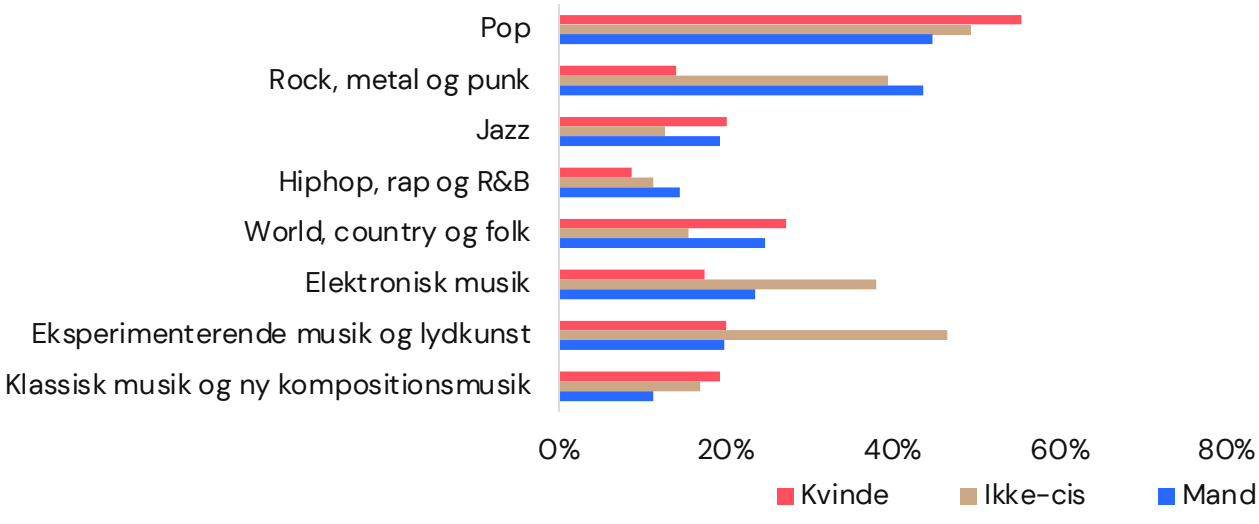
Primær rolle i funktion som komponist, filmkomponist, producer, tekstforfatter eller arrangør



Primær rolle i funktion som sanger eller instrumentalist



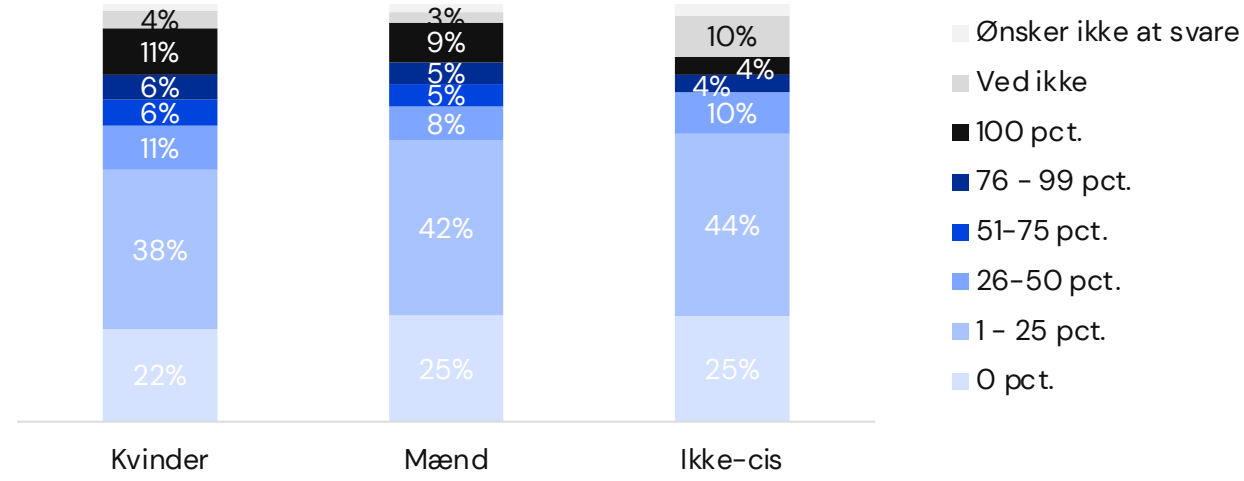
Genrekategori, som bedst beskriver virke som musikskaber/musikudøver?



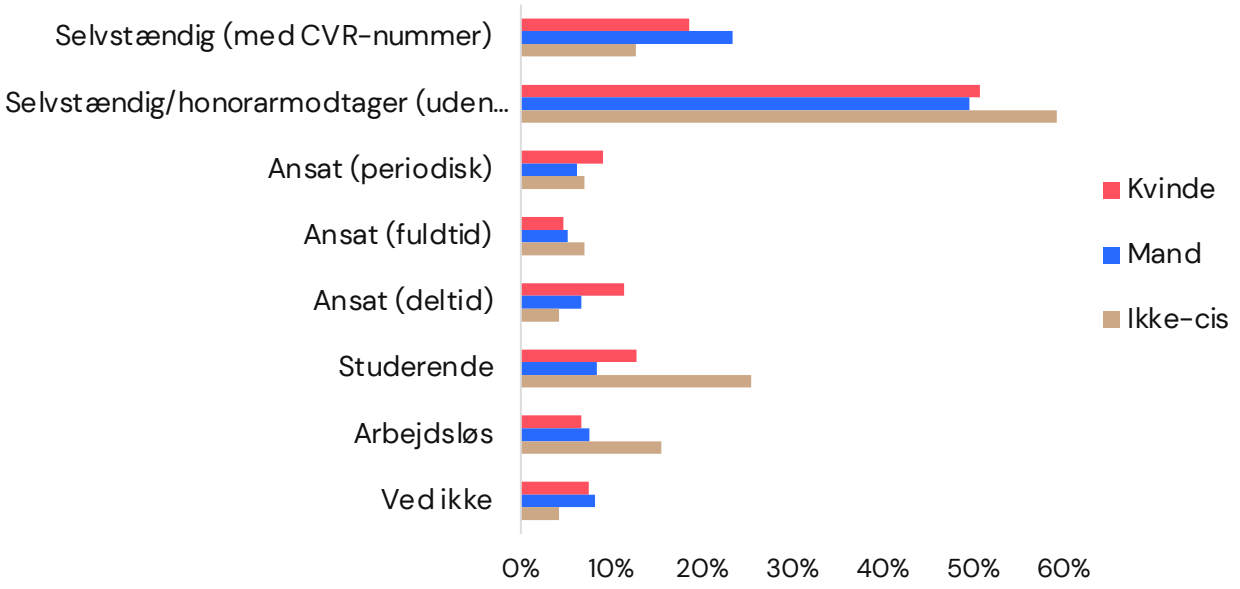
Note: På dataindsamlingens første dag manglede muligheden for at svare 'Klassisk musik og ny kompositionsmusik'. De, som svarede 'Andet' på den første dag, kom i denne kategori. Det drejer sig om få personer.

Figur 5.4: Økonomi som musikskaber og -udøver

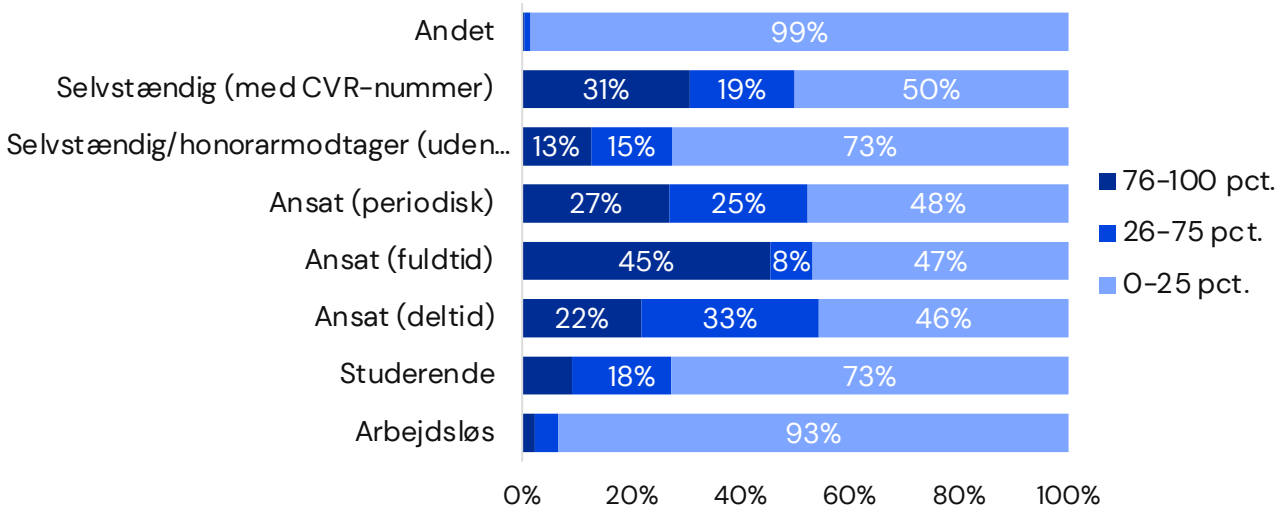
Andel af indkomst, der kommer fra virke som musikskaber og -udøver



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