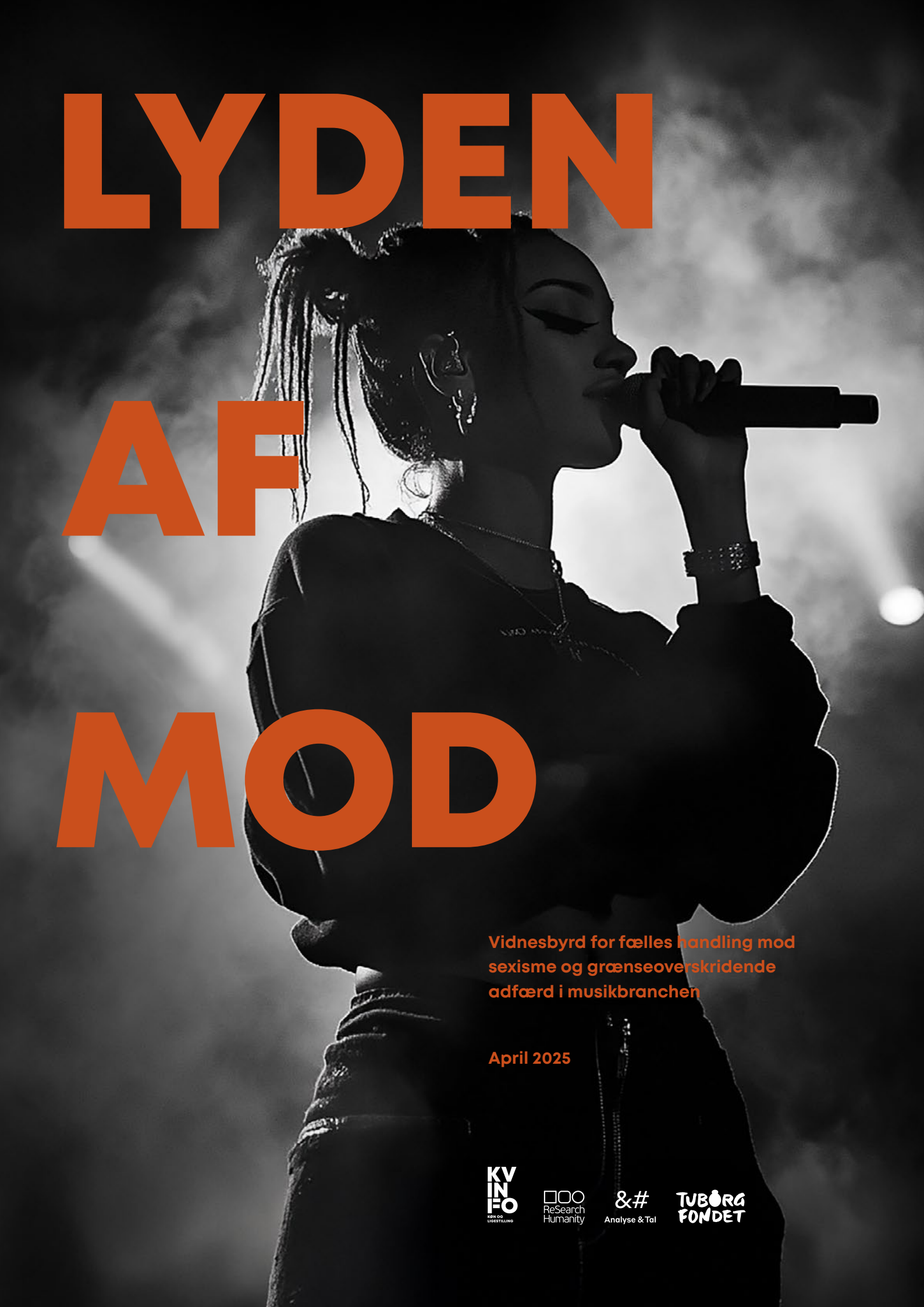


LYDEN AF MOD



Vidnesbyrd for fælles handling mod
sexisme og grænseoverskridende
adfærd i musikbranchen

April 2025

KV
IN
FO
KØN OG
LIGESTILLING

ReSearch
Humanity

&#
Analyse & Tal

TUBØRG
FONDET

UDARBEJDET AF

KVINFO
Christians Brygge 3
1219 København K
www.kvinfo.dk

ReSearch Humanity
Vesterbrogade 124 B
1620 København V
www.research-humanity.com

DATABEHANDLING

Analyse & Tal F.M.B.A.
Thoravej 29,
2400 København NV
www.ogtal.dk

Projektet er støttet af Tuborgfondet

DESIGN OG BILLEDER

Assembly
www.assembly.design

ANALYSE OG TEKST

Rebekka Mahler, Sigrid Bjørk Sørensen, Nanna Lund Lycke Wind,
Karoline Barkvoll Holstad og Emilie Kirstine Holse

KONTAKT

Rebekka Mahler, KVINFO: undersogelser@kvinfo.dk og
Karoline Barkvoll Holstad, ReSearch Humanity:
karoline@research-humanity.com.

Indholdsfortegnelse

4	KAPITEL 1
5	Forord
7	Hovedbudskaber
9	Det kollektive vidnesbyrd - Lyden af mod
11	KAPITEL 2
	Sexisme og grænseoverskridende adfærd finder sted overalt i branchen
15	KAPITEL 3
	Miskreditering, underminering og manglende anerkendelse
22	KAPITEL 4
	Seksualisering og seksuel chikane
28	KAPITEL 5
	Grænseoverskridende adfærd verbalt og fysisk
33	KAPITEL 6
	Manglende handlemuligheder i forbindelse med sexisme og grænseoverskridende adfærd
41	KAPITEL 7
	Fra den enkelte stemme til en fælles retning
45	KAPITEL 8
	Metode
50	BILAG
51	<i>Om projektet Lyden af mod</i>
52	<i>Indsamling og kodning af vidnesbyrd</i>
54	<i>Baggrundsdata og respondentoversigt</i>
59	<i>Kortlægningslab</i>
61	LITTERATUR

1

FORORD



Forord

I de seneste år har flere studier og senest en dokumentarserie på DR påvist en udbredt sexismen i musikbranchen. Siden dokumentaren *Sexisme i musikbranchen* rullede over skærmen i juni 2024 og skabte en bred debat med fokus på enkeltpersoner, har det været et åbent og presserende spørgsmål, hvordan man kommer de strukturelle problemer til livs og skaber en mere inkluderende branche.

Projektet *Lyden af mod – Sammen for en mere ligestillet musikbranche* sætter spot på den strukturelle sexismen i musikbranchen og peger fremad mod en mere inkluderende branche med afsæt i en stærk involvering af branchen selv.

Lyden af mod står på skuldrene af de mange kvinder og minoritetspersoner, som er stået frem med deres fortællinger om sexismen og grænseoverskridende adfærd i branchen – og på dem, som har insistet på at fastholde denne dagsorden, også selvom de har mødt modstand. Dette er modige stemmer, som vi sammen skal lytte til for at skabe forandring.

I denne rapport præsenterer vi et dybdegående indblik i sexismen og grænseoverskridende adfærd inden for de seneste fem år og peger på de mulige strategiske handlingsspor, som aktører og musikere i branchen selv har været med til at udpege.

Rapporten bygger dels på en vidnesbyrdsundersøgelse, dels på en direkte involvering af musikere og brancheaktører i samskabende workshops (labs), som danner grundlag for nærværende analyse af udfordringerne med sexismen og grænseoverskridende adfærd. Den direkte involvering omfatter kortlægnings- og analyse- og strategilabs afholdt i efteråret 2024 og foråret 2025, hvor KVINFO og ReSearch Humanity har samlet musikere og brancheaktører for i fællesskab at arbejde for forandring.

I rapporten skitserer vi afslutningsvist de fremtidige strategiske indsatser, som ansatte, ledere, freelancere og musikere i branchen har peget på gennem arbejdet i labs som væsentlige i forhold til at skabe fælles retning og bæredygtige forandringer i musikbranchen. Den strategiske retning og de konkrete løsningsforslag vil også blive præsenteret i den næste rapport i projektet (se bilag 1).

Vi gør opmærksom på, at rapporten indeholder alvorlige og voldsomme problematikker og eksempler på erfaringer med sexismen og grænseoverskridende adfærd i musikbranchen, som læseren måske kan genkende fra eget liv og måske selv har erfaringer med eller har været vidne til. Det kan fremkalde stærke følelser, og det kan være sårbart at læse disse erfaringer.

TAK

Tak til de modige stemmer, som hermed præsenteres i dette kollektive vidnesbyrd om sexismen og grænseoverskridende adfærd i musikbranchen i Danmark. Tak for jeres tillid.

Tak til advisory boardet for projektet: Foreningen Musikbevægelsen af 2019, Another Life og Pernille Rosendahl og Annika Aakjær.

Tak til Tuborgfondet for at finansiere projektet *Lyden af mod – Sammen for en mere ligestillet musikbranche*. Også tak til alle de mange forskellige aktører i branchen, som har bidraget med deres perspektiver og engagement og sammen har skabt dialog og retning henimod en mere inkluderende branche.

Hovedbudskaber

Musikbranchen står over for udfordringer med hverdagssexisme og grovere sexisme, som begrænser kvinders og minoriteters muligheder for at gøre karriere i branchen. Tidligere undersøgelser har blandt andet dokumenteret, at 60 procent af kvinder har oplevet hverdagssexisme, og i den grovere ende at 20 procent har oplevet at blive gramset på eller fastholdt mod deres vilje i deres arbejde som musikskabere og -udøvere inden for en femårs periode (KVINFO og Analyse & Tal 2022). Fra dette tidligere studie ved vi, at unge er særligt udsatte og at mænd også udsættes for sexisme i branchen, dog i langt mindre grad. Blandt de yngre kvinder under 30 år har hele 80 procent oplevet en eller

flere former for grænseoverskridende adfærd.

Vidnesbyrd og labs giver en dybdegående og aktuel indsigt i, at sexismen sker både subtilt og mere eksplicit og groft. Sexisme og grænseoverskridende adfærd finder sted overalt i branchen, herunder på uddannelser, i øvelokaler, musikstudier, musikproduktion, pladeselskaber, bureauer, i forbindelse med livemusik og i sociale og netværkssammenhænge. I dele af branchen er sexismen en del af kulturen og normalt i hverdagen. Det fremgår af vidnesbyrd og labs, at kvinder og minoritetspersoner og især dobbeltminoriteter i branchen er udsatte, og at specielt yngre kvinder oplever sexisme.



Analysen af vidnesbyrd og labs viser overordnet:

- **En miskreditering af kvinder og kønsminoriteter**, der spænder fra erfaringer med at blive synliggjort i sit køn til at blive undermineret i sit musikalske virke og ikke at blive lyttet til eller taget alvorligt på grund af sit køn. Samtidig sker miskrediteringen ved en udtalt formodning om kønskvotering, hvor minoriteters og kvinders talent anses som en kvote, hvilket medvirker til en devaluering af deres talent.
- **Seksualisering og seksuel chikane**, der kommer til udtryk i form af seksuelle invitationer og agendaer i arbejdssammenhæng. Det viser sig gennem kommentarer om og vurderinger af kvinders og kønsminoriteters kroppe og sexappeal i arbejdssammenhænge.
- **Grænseoverskridende adfærd**, der kommer til udtryk gennem grove seksuelle kommentarer, uønskede fysiske berøringer og overgreb.
- **Manglende og begrænsede handlemuligheder** for dem, der udsættes for sexismen og grænseoverskridende adfærd, både i situationen og efterfølgende. De manglende handlemuligheder kan kobles til uformelle/prekære arbejdsforhold og manglende eller uigennemsigtige procedurer for sexismehåndtering og til kulturelle og psykosociale faktorer som skam, frygt og victim blaming, der vidner om en tavshedskultur og en kultur, hvor sexismen i en eller anden grad accepteres.

For at skabe en mere inkluderende musikbranche, hvor sexismen bliver forebygget og håndteret, er det nødvendigt, at der sker handling både på branche-, virksomheds- og individniveau. Musikbranchen bør samle sig om fælles tiltag, der forebygger og håndterer sexismen. Der findes allerede initiativer, men de bør styrkes til at arbejde mere strukturelt og gøres mere forpligtende. Forandring kræver en koordineret indsats, hvor både dem, der oplever udfordringerne, og dem, der kan ændre strukturerne, involveres aktivt.

Det kollektive vidnesbyrd – Lyden af mod

Det kan vække ubehag at fortælle sin egen historie om sexismen og grænseoverskridende adfærd eller blive konfronteret med andres erfaringer. Det kan være krævende, potentielt retraumatiserende og ubehageligt at genbesøge oplevelserne. Men de individuelle historier har også kraft og styrke i sig. Når man fortæller sin historie, kan man gøre fortællingen til sin egen, og den kan væves ind i en større fortælling. Kollektivt kan vidnesbyrd medvirke til, at ofre for sexismen får mulighed for at sætte ord på deres erfaringer, blive hørt og spejlet i andres lignende oplevelser. Og for dem, som ikke selv har direkte erfaringer med sexismen, kan ubehaget være en transformerende kraft: Det tvinger en til at forholde sig til normer og strukturer med nye øjne.

Når vi præsenterer vidnesbyrd på denne måde, kan det give mulighed for, at erfaringerne med sexismen kan flytte fokus fra enkeltpersoner og deres erfaringer med sexismen eller ansvar som udøvere af det. Det kollektive vidnesbyrd sætter fokus på de strukturelle problemer og rammer, som historierne tilsammen er udtryk for og afspejler. På den måde kan det kollektive vidnesbyrd muliggøre en fælles forståelse og dialog og bidrage til at sparke døren ind til forandringer i musikbranchen.

Vi har indsamlet 101 vidnesbyrd fra 71 personer. Vidnesbyrdene er ikke repræsentative i statistisk forstand, men de giver indsigt i oplevelser og mønstre, der kan vise aspekter af de grund-

læggende strukturer. Størstedelen af vidnesbyrdene er fra kvinder og fra egne erfaringer, ikke vidner. Der er flest cispersoner, der har svaret, og meget få, der ikke identificerer sig som etnisk majoritet. Vidnesbyrdene fortæller også, at flertallet af dem, der udøver sexismen, er mænd. Gennem rapportens citater angiver vi kønsidentitet på den person, der har afgivet vidnesbyrd, men ikke andre identitetsparametre for at sikre, at anonymiteten opretholdes.

Der er stadig en tavshedskultur og tabuisering, der gør det svært at tale om sexismen og grænseoverskridende adfærd. Vidnesbyrd viser, at det kan vække ubehag blandt ens kolleger og samarbejdspartnere at tage emnet sexismen op:

”

Da jeg begyndte at opdage den diskrimination, jeg oplevede, var det først forvirrende og frustrerende. Jeg forsøgte at tage det op med enkelte kolleger og samarbejdspartnere i musikbranchen, men blev ofte mødt med stilhed eller afstand, som om mine oplevelser gjorde dem ukomfortable eller forstyrrede deres egen position. I nogle tilfælde var jeg også bekymret for, om det kunne føre til yderligere eksklusion, hvis jeg talte for åbent om det.

(Vidnesbyrd, køn ikke angivet)

Der er også en udbændthed og træthed, fordi mange har erfaret, at det ikke fører til handling, eller at man ikke bliver taget alvorligt, når man deler sine erfaringer med sexismen. Erfaringerne kan også have så alvorlige personlige og psykiske konsekvenser, at det er for hårdt at stå frem med sine erfaringer, særligt hvis man har gjort det før. Og hvis man står frem med sine erfaringer, kan man risikere retraumatisering. Det kan være hårdt, ressource- og tidskrævende at vedblive at bringe sig selv og sine erfaringer i spil. De uigennemsigtige og manglende støttemuligheder, som flere beskriver, kan også være med til at afholde folk fra at viderebringe deres erfaringer. I musikbranchen er frygten for professionelle konsekvenser og evt. eksklusion, hvis man står frem, også en barriere (se også kapitel 6 *Manglende handlemuligheder ved sexismen og grænseoverskridende adfærd* og kapitel 8 *Metode*).



2

**SEXISME OG
GRÆNSEOVER-
SKRIDENDE
ADFÆRD FINDER
STED OVERALT
I BRANCHEN**

Sexisme og grænseoverskridende adfærd finder sted overalt i branchen

Forskning og undersøgelser har entydigt påvist, at kvinder og minoriteter oplever sexisme i musikbranchen (KVINFO og Analyse & Tal 2022; DR og Bandakademiet 2022).

Tal fra KVINFO Analyse & Tals undersøgelse fra 2022 fastslår, at sexisme i musikbranchen er udbredt og foregår på flere niveauer fra hverdagssexisme til krænkelser og overgreb:

- Cirka 60 procent har oplevet:
 - Uønskede kommentarer om deres krop, tøj eller udseende.
 - At blive tiltalt eller omtalt med seksuelle undertoner på en måde, som de fandt ubehagelig.
- 39 procent har oplevet uønsket fysisk kontakt (for eksempel kys, massage eller omfavelse), og 32 procent har oplevet gentagne uønskede invitationer til dates eller lignende.
- 14 procent har oplevet nedværdigende eller seksuelt betonedede aktiviteter i forbindelse med sociale arrangementer.
- 20 procent har oplevet at blive gramset på eller holdt fast mod deres vilje.

- 6 procent har oplevet at blive bedt om/følt sig presset til seksuelle tjenester til gengæld for en belønning (for eksempel et job).
- 3 procent har oplevet fysisk vold eller overgreb.

Det er dokumenteret, at den mangefacetterede forskelsbehandling i den danske musikbranche er med til at begrænse mulighederne betragteligt for, at kvinder og minoriteter kan udfolde deres talent og gøre karriere (KVINFO og Analyse & Tal 2022; DR og Bandakademiet 2022; Another Life 2022).

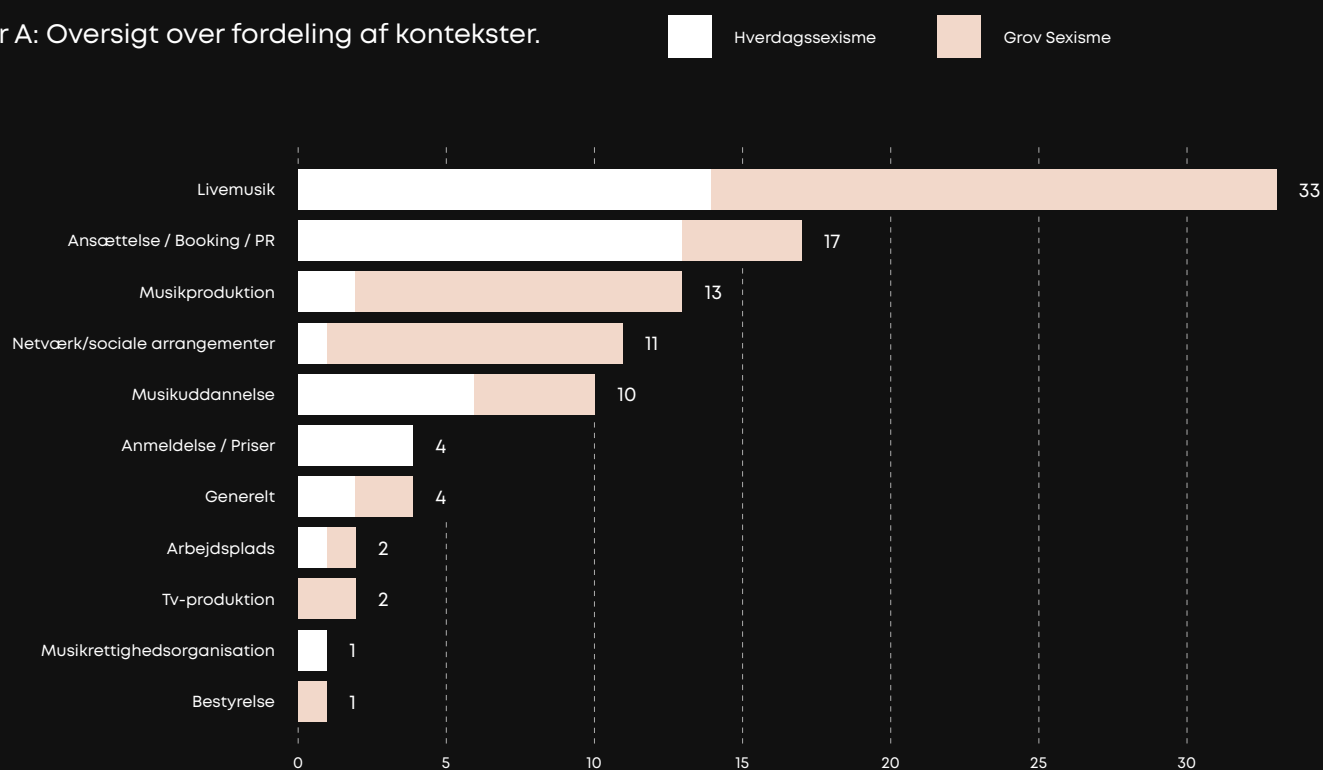
Forskning og undersøgelser viser, at de kulturelle og strukturelle forhold, som præger arbejdet som skabende og udøvende musiker, er med til at forstærke risikoen for grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane (DR og Bandakademiet 2022; KVINFO og Analyse & Tal 2022; Borchorst og Agustín 2017). Det gælder særligt de uregulerede arbejdsforhold, uformelle netværk og sammenhænge, sammenblanding og flydende grænser mellem de professionelle og private relationer. Dette ser vi også afspejlet i denne vidnesbyrdundersøgelse, hvor flere vidnesbyrd netop udfolder en kontekst med uklare rammer og grænser, som også er præget af, at der nogle steder er en udbredt festkultur med indtagelse af alkohol og stoffer (Hennekam m.fl. 2017; Borchorst og Agustín 2017; Reuter m.fl. 2020).

De 101 vidnesbyrd deler sexistiske og grænseoverskridende adfærd, som strækker sig over mange forskellige kontekster i musikbranchen. Vidnesbyrdene fortæller hovedsagelig om sexisme og grænseoverskridende adfærd i livemusikken, ved ansættelse/booking (primært hverdagssexisme), musikproduktion (primært grov sexisme) og sociale arrangementer (primært grov sexisme), men er til stede i alle dele af branchen. Besvarelsene i vidnesbyrdindsamlingen afspejler, hvordan hverdagssexisme og mere grove former for sexisme og grænseoverskridende adfærd kan være svært at skille ad. Figur A viser fordelingen af, i hvilke kontekster de grænseoverskridende oplevelser fandt sted. Disse afspejles også i rapportens næste afsnit.

SEXISME findes i mange former – fra åbentlyse krænkelser til subtile hverdagshændelser. Sexisme defineres i sin simpleste form som et udtryk for diskrimination på baggrund af køn. Europarådet definerer sexisme som enhver adfærd, hvor nogen afbilder eller med handlinger og ord udtrykker, at en person eller gruppe har mindre værdi på grund af deres køn. Det kan både foregå i offentlige og private sammenhænge, online og offline (Council of Europe 2019). I vidnesbyrd skelner vi mellem hverdagssexisme og grov sexisme.

GROV SEXISME dækker over fysisk og verbalt grænseoverskridende adfærd, der isoleret set for eksempel finder sted igennem groft seksualiseret sprog, uønsket fysisk kontakt, at blive befamlet og blive udsat for seksuel chikane, tvang, overgreb eller voldtægt.

Figur A: Oversigt over fordeling af kontekster.



HVERDAGSSEXISME optræder i hverdagen gennem subtile handlinger, kommentarer og stereotype antagelser om køn. Selvom det kan fremstå harmløst eller uskyldigt isoleret set, kan hverdagssexisme virke ekskluderende og skabe en kultur, hvor visse kønsforståelser fastholdes, og forskelsbehandling legitimeres (Muhr 2019). Hverdagssexisme kan komme til udtryk som for eksempel miskreditering, seksualiseret sprogbrug og objektivisering (se begrebsboksene nedenfor). Når det gentages og bliver normaliseret, kan det virke nedbrydende og begrænse mulighederne for dem, der rammes. Forskning viser også, at sexisme i hverdagen danner grobund for mere grove former for grænseoverskridende adfærd, seksuel chikane og fysiske overgreb. Når hverdagssexisme normaliseres i et miljø, er kulturen med til at rykke grænserne for, hvad der er legitim adfærd, og muliggøre, forstærke og undskylde for eksempel seksuel chikane og fysiske overgreb (Einersen 2021; Kelly 1989).

INTERSEKTIONALITET: Sexisme og hverdagssexisme bliver forstærket af forskellige aspekter af folks identitet såsom alder, socioøkonomisk baggrund, race, religion, funktionsduelighed, kønsidentitet og seksuel orientering (Crenshaw 1991). Vi ved således også fra undersøgelser om sexisme i musikbranchen, at for eksempel yngre, LGBT+ personer og personer med etnisk minoritetsbaggrund er i nogle særligt udsatte positioner, både fordi de oplever flere diskriminationsformer samtidig, og fordi deres identitet kan forstærke sexismen og den grænseoverskridende adfærd (KVINFO og Analyse & Tal 2022; DR og Bandakademiet 2022; Another Life 2022).

I vidnesbyrddcitater anvender vi “cis” (ciskønnede), “trans” (transkønnede) og “non-binær”, når vi angiver kønnet på den person, der har afgivet vidnesbyrdet. Som udgangspunkt, når vi angiver køn som “kvinde” og “mand”, omfatter det både cis- og transkønnede. Vi anvender “kønsminoritet” som en samlende betegnelse for personer, der ikke identificerer sig som ciskønnet¹.

¹ Begrebet ciskønnet beskriver personer, der identificerer sig med det køn de blev tildelt ved fødslen

3

**MISKREDITERING,
UNDERMINERING
OG MANGLENDE
ANERKENDELSE**

Miskreditering, underminering og manglende anerkendelse

I både vidnesbyrd og labs beretter kvinder og kønsminoriteter i musikbranchen, at de oplever, at deres talent og faglighed ikke bliver taget seriøst, men at de først og fremmest bliver nedvurderet på baggrund af deres køn. Her er tale om hverdagssexisme, der viser sig i nedladende sprogbrug, mistillid og miskreditering i forhold til kvinders og kønsminoriteters talent og tekniske formåen.

30 ud af 101 vidnesbyrd beskriver, at deres musikalske evner bliver undervurderet og/eller underkendt på grund af deres køn.

Kvinder beskriver at blive beskyldt for at få et job på baggrund af at være kvinde (som en form for kvoteoptagelse) eller på grund af deres udseende (køn og krop) frem for deres talent af deres primært mandlige kolleger.

” *Jeg har gentagne gange fået at vide, at jeg ikke har fortjent mine gigs (jobs, red.) som instrumentalist. Dette gennem kommentarer såsom, “Det er nok, fordi du er en pige, at du fik jobbet”, “De har nok taget en pige med i bandet, fordi det er mere politisk korrekt”, “Du behøver jo heller ikke at være lige så dygtig som gutterne, fordi du har bryster”, “Du er jo nok kommet med, så publikum har noget lækkert at se på”. Der er mange flere eksempler.*

(Ciskvinde)

MISKREDITERING: Manglende anerkendelse og underminering af personer eller grupper, baseret på deres køn, kønsudtryk eller andre identitetsmarkører. Det kan foregå i det mere subtile som forbigåelse eller eksklusion eller som en mere direkte underkendelse og nedværdigende adfærd, som særligt gør sig gældende i vurdering af kompetencer (Anzovino m.fl. 2018).

Data fra *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* viser, at kvinder og kønsminoriteter oplever, at fordomme og stereotyper i stor udstrækning overskygger anerkendelsen af deres talent og evner. Mere end hver tredje kvinde og knap halvdelen af kønsminoriteter oplever, at deres køn og udseende i høj eller meget høj grad har betydning for vurderingen af deres evner. Hver fjerde kvinde og kønsminoritet 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 (KVINFO og Analyse & Tal 2022).

Denne tendens er underbygget i den musikvidenskabelige forskning, hvor man på tværs af forskellige musikalske kontekster har vist, at der sker en synliggørelse af køn, en såkaldt *hypervisibility*, når man som kvindelig eller kønsminoriseret musiker indtager mandsdominerede rum, og som har den konsekvens, at individets minoritetsposition overskygger det musikalske talent (Ringsager og Wallevik 2024; Billström 2022). Dette medfører en devaluering af kvinders og kønsminoriteters talent og professionelle virke som musikere.

HYPERVERSIBILITY beskriver en ekstrem synlighed, der opstår i en social proces, hvor minoriteters køn og kropslighed synliggøres i en sådan grad, at andre identitetsmarkører eller kompetencer bliver direkte usynlige. I musikbranchen sker *hypervisibility*, når kvinder og kønsminoriteter synliggøres i deres køn med den omfattende konsekvens, at de samtidig bliver usynliggjort i deres musikalske, professionelle og kunstneriske identitet. Denne hypervisibilitet kan dermed påvirke mange arenaer af kvinders og kønsminoriteters liv som musikere (Ringsager og Wallevik 2024, 148-149; Billström 2022, 17).

En kønsstereotyp bias: Mistillid til ens talent

Flere kvinder deler i deres vidnesbyrd, at deres musik og talent bliver mødt med mistillid af deres mandlige kolleger og venner, som sætter spørgsmålstegn ved, om kvinderne faktisk har produceret deres musik selv og ikke har fået hjælp af mandlige musikere. Underkendelse af kvindelig talent har en lang historisk og kulturel forankring, der i nutiden manifesterer sig som et bias, som opretholder en kønnet, normativ og stereotyp vurdering af talent.

” DJ'en var færdig med sin lydprøve og en af hendes venner spørger, hvem der har produceret hendes nye musik. Hun svarer, at det har hun selv. Hendes ven siger, at det kunne ikke passe. Han udtrykte altså direkte til hende, at han ikke troede på, hun kunne producere "så godt", som musikken lød.

(By-stander, ciskvinde)

Citatet understreger, hvordan bias kan komme til udtryk i en forestilling om, at kvinder ikke har talentet til at kunne producere musik.

Når man oplever at blive mødt af bias og fordomme, kan det få negative konsekvenser for de præstationer, kvinder og andre minoriteter forventes at gennemføre.

Kvinderne i vidnesbyrdet deler også oplevelser med at skulle opretholde en høj standard i forhold til deres mandlige kolleger. For eksempel oplever kvindelige instrumentalister, at de i højere grad bliver kritiseret for deres musik end deres mandlige kolleger.

BIAS: Bevidste eller ubevidste forudindtagelser, der bidrager til at diskriminere og/eller ekskludere personer eller grupper. Den ubevidste bias findes hos os alle, jævnfør den kulturelle og sociale virkelighed, vi er en del af, og vi kan derfor alle ubevidst udøve sexistisk og diskriminerende adfærd (Krøyer m.fl. 2024).

DET MASKULINE GENI: I et musikhistorisk perspektiv kan miskrediteringen ses som en reetablering af myten om det "maskuline geni", hvor ideen om manden som det skabende individ stadig indvirker på vores vurdering af kvinders musikalske talenter (Citron 1993; Macarthur 2010).

”

I cirka 25 procent af de tilfælde, hvor mænd kommer op til mig efter koncerter, siger de ting som, “Du kan ikke spille guitar” i en eller anden version. Jeg har talt med mandlige guitarister om det, og de fortæller, at de aldrig har prøvet noget lignende. Alle de kvindelige instrumentaler, jeg kender, har prøvet det, uanset hvor dygtige de er.

(Ciskvinde)

”

Jeg syntes, at lyden var alt for høj blandt andet i mine monitors (musikeres egne højtalere, red.), og jeg bad derfor lydmanden om at skrue ned flere gange. Han gav udtryk for, at jeg ikke havde styr på teknik, og at jeg ikke kunne finde ud af at håndtere sådan en DJ-pult. Jeg har levet med svær tinnitus på venstre øre lige siden.

(Ciskvinde)

Sexistisk scene: Livemusik og musikproduktion

Livemusikken er den største kategori fra vidnesbyrd (33 vidnesbyrd), når det gælder oplevelser med både hverdagssexisme og grov sexisme (se figur A). I vidnesbyrdene beskrives oplevelser fra lydprøver på scenen, grænseoverskridende adfærd i backstageområder, samtaler før og efter optrædener og fortællinger, der belyser en generel sexistisk og grænseoverskridende kultur på spillesteder. Musikere oplever eksklusion fra spillejobs baseret på kønsstandarder og beskriver, at de oplever skjulte seksuelle agendaer under arbejdsrelaterede samarbejder.

Den tredjestørste kontekst for sexisme i branchen er musikproduktion (i alt 13 vidnesbyrd), heraf en særlig høj forekomst af grov sexisme, som omfatter arbejde med pladeselskaber både som musiker i studiet, men også ansatte i pladeselskaber, der oplever grænseoverskri-

dende og sexistisk adfærd fra chefer og kolleger (se også kapitel 4 *Seksualisering og seksuel chikane* og kapitel 5 *Grænseoverskridende adfærd verbalt og fysisk*).

Livemusik og musikproduktion står frem som særligt problematiske arenaer i forhold til miskreditering, underminering og manglende anerkendelse. I både vidnesbyrd og labs fremhæves eksempler på sexistisk adfærd fra blandt andet lydteknikere i branchen, der ikke anerkender kvinders erfaringer eller meninger. Den hverdagssexistiske adfærd i livemusikken kommer til udtryk på flere måder. Blandt andet viser den sig gennem flere eksempler på udøvelse af dominans, hvor der i vidnesbyrd beskrives oplevelser med både at blive latterliggjort, ignoreret og direkte talt ned til.

I et vidnesbyrd beskrives det fra en by-stander cismand, at han har været vidne til en sproglig latterliggørelse af en kvindelig artist:

” *Lydtekniker kaldte en kvindelig artist for en skrigeskinke, når han snakkede om hende under hendes lydprøve.*

(By-stander, cismand)

I et andet vidnesbyrd kommer underminering og dominans til udtryk som en forbigåelse og en direkte ignorering af vedkommendes tilstedeværelse, hvortil miskrediteringen foregår mere subtilt:

” *Jeg er musiker (instrumentalist) og kvinde. I mit professionelle virke oplever jeg virkelig ofte, at for eksempel arrangører og lokale teknikere ikke henvender sig til mig, men til mine mandlige kolleger, når der er spørgsmål til os som band. Dette gælder alle mulige henvendelser, men især hvis der er tale om spørgsmål til teknik. Det kan både være direkte spørgsmål, men også at de ikke kigger på mig, hvis vi står i en lille gruppe, hvor jeg er sammen med mine mandlige band-kolleger.*

(Ciskvinde)

Et tredje eksempel beskriver en hændelse, hvor en musiker, som er ciskvinde, oplever ikke at blive anerkendt af en mandlig lydtekniker. Hun pointerer et problem med lydopsætning, hvortil han ikke viser tiltro til hendes kompetencer. Af vidnesbyrdet fremgår det samtidig, at fysiske arbejdsskader er en mulig konsekvens af en sådan underminering, miskreditering eller manglende anerkendelse:

” *Jeg syntes, at lyden var alt for høj blandt andet i mine monitors (musikeres egne højtalere, red.), og jeg bad derfor lydmanden om at skrue ned flere gange. Han gav udtryk for, at jeg ikke havde styr på teknik, og at jeg ikke kunne finde ud af at håndtere sådan en DJ-pult. Jeg har levet med svær tinnitus på venstre øre lige siden.*

(Ciskvinde)

Oplevelsen af at være mindre værd i kroner og øre og at skulle performe en jantelov

Som en del af den manglende anerkendelse oplever mange kvinder i musikbranchen udfordringer med at opnå lige lønforhold. Det kommer blandt andet til udtryk gennem en oplevelse af en ulige værdisætning af kvinders og minoriteters arbejde sammenlignet med deres mandlige kolleger. Denne skævhed skaber betydelige barrierer, hvilket står tydeligt frem i både labs og vidnesbyrd.

Kvinder har en lavere indkomst end mænd i den danske musikbranche. Det ved vi fra tidligere undersøgelser. For eksempel viste en undersøgelse fra Tænketanken Mandag Morgen i 2019, at kvindelige musikere og komponister havde en medianindkomst på 250.000-299.999 kroner, mens mænds medianindkomst lå på 300.000-349.999 kroner (Tænketanken Mandag Morgen 2019).

”

Jeg har fået et stort gennembrud og er blevet meget efterspurgt som artist til at komme ud og spille. Arrangører ringer og vil booke mig og nogle af mine mandlige kolleger. Men de stejler, når de finder ud af, at jeg koster det samme som dem.

(Ciskvinde)

Sådanne oplevelser skaber en vedvarende belastning såsom stress, udbrændthed og tvivl på egne evner. Oplevelser af gentagen modstand i forbindelse med blandt andet forhandling af løn og honorar var fremtrædende på de afholdte labs. Når man konstant konfronteres med lavere værdisætning, kan det resultere i

overarbejde og usikkerhed i lønforhandlinger, en mekanisme, der kan bidrage til at fastholde de ulige lønforhold.

I analysen af, hvad der muliggør uligelønnen, blev der i forbindelse med labs peget på udfordringen med jantelovsmentaliteten. Janteloven lægger ofte et særligt pres på kvinder og minoriteter, hvor de fastholdes i manglende anerkendelse og tvinges ind i en kønsstereotyp fremstilling af sig selv. Jantelovens usynlige regler kommer ofte til udtryk ved, at især kvinder og minoriteter oplever situationer, hvor de ikke må tage for meget plads eller tale for højt om deres præstationer.

Denne oplevelse underbygges i den mentale helbredsundersøgelse fra den danske musikbranche, hvor janteloven beskrives som en kønsspecifik udfordring, som medvirker til at indskrænke kvinders karrieremuligheder som musikere. Det kommer blandt andet til udtryk gennem sociokulturelle forventninger til kvinder om at "performe" en ydmyghed, som samtidig modarbejder den nødvendige karrierefremmende promovning, hvor de for at opnå kontrakter og opbygge en fanskare på sociale medier forventes at udstråle selvtillid (Musgrave m.fl. 2024, 15-16).

Yngre kvinder kan siges at være underlagt et særligt pres for at leve op til sociale forventninger, normer og uskrevne regler, i kraft af både et relativt mindre erfaringsgrundlag og manglende eksempler på, at den enkelte kan få succes i musikbranchen uden at leve op til de snævre rammer.

Når dit køn regnes som en risiko

Flere vidnesbyrd fortæller om oplevelser, hvor de i kraft af deres køn eller kønsidentitet bliver mødt med en eksplicit holdning eller fordom om, at de

udgør en særlig risiko for bookere og pladeselskaber. Altså en oplevelse af, at brancheaktørerne er usikre på deres mulige musikalske succes, givet deres køn eller kønsidentitet, hvilket kan gøre det sværere at få arbejde og skabe en karriere. Bookere udgør, sammen med ansættelse/PR, den næststørste kategori i vidnesbyrdundersøgelsen, hvor vidnesbyrd (17 vidnesbyrd) beretter om oplevelser med grænseoverskridende eller sexistisk adfærd fra producere, bookere og spillestedsaktører (se figur A).

Pladeselskaber, som har en afgørende gatekeeper-rolle i branchen, begrundet deres valg af kunstnere ud fra et markeds perspektiv. Det underbygges af rapporten fra Bandakademiet og DR. Mandlige artister bliver favoriseret ud fra det bagvedliggende argument, at kvinder ikke opnår den samme økonomiske fortjeneste som deres mandlige kolleger og dermed udgør en større økonomisk risiko for pladeselskaberne. Et lavere antal af streams samt en lavere rangering på playlister i radioen bliver her fremhævet som udslagsgivende for de kvindelige artister (DR og Bandakademiet 2022, 28-29).

En ciskvinde deler, hvordan hun og hendes band følte, at de blev dømt som en "risiko" og derved ekskluderet udelukkende på baggrund af deres køn:

” Vi blev introduceret af et af koncertforeningens bestyrelsesmedlemmer med: “Ja, i dag skal vi høre et band kun med kvinder, og vi har jo i bestyrelsen haft mange diskussioner om, om ikke det var lidt risikabelt”.

(Ciskvinde)

En non-binær person forklarer, at risikovurderingen skaber en usynlig barriere i musik-

branchen, fordi deres kønsidentitet opfattes som en risiko for pladeselskaber og bookere.

” Som queer og non-binær i branchen føles det ofte, som om man er en risiko snarere end en mulighed. Mænd i magtfulde positioner – A&Rs², pladeselskabsdirektører og bookere – har typisk undgået mig eller nedtonet samarbejdsmulighederne. Det har følt, som om min identitet var en usynlig barriere, en ting, der skabte en afstand, og som nogle simpelthen ikke turde udfordre.

(Non-binær)

Konsekvenser: Et kønsspecifikt mindreværd

Miskrediteringen af kvinders og kønsminoriteters musikalske faglighed og talent kan have vidtrækkende personlige konsekvenser for den enkelte person, der blandt andet risikerer at vende omverdenens mistillid indad i et såkaldt *imposter syndrome*. Imposter syndrome kan forstås som en direkte konsekvens af den manglende tillid, der både historisk og i nutiden møder kvinder og kønsminoriteter. Når man ikke oplever, at ens omgivelser har tillid til ens kompetencer, er det svært at have det selv.

IMPOSTER SYNDROME: Det kønsspecifikke mindreværd kan relateres til begrebet imposter syndrome (på dansk bedragersyndromet), der defineres som en manglende tiltro til egne kompetencer samt en frygt for, at verden vil opdage ens inkompetence. Det er vigtigt at forstå, at det ikke opstår hos det enkelte individ, men i stedet må ses som en social og kulturel konsekvens af ulige magtstrukturer, der særligt former kvinders og kønsminoriteters erfaringer (Bartky 1990, 85; Ringsager og Wallevik 2024, 148).

I DR og Bandakademiets rapport fra 2022 fremhæves også en kønsspecifik usikkerhed, der udtrykkes gennem kvinders mistillid til egne kompetencer (DR og Bandakademiet 2022). Usikkerheden og mistilliden belyses som en internalisering af ydre barrierer. 32 procent af de adspurgte kvinder italesætter deres egne usikkerheder som en problematik, der har en negativ indvirkning på dem som musikere samt begrænser dem i at forfølge karrierefremmende muligheder (DR og Bandakademiet 2022, 65-73).

De psykologiske følgevirkninger er en mere usynlig og subtil konsekvens af den historiske og kulturelle miskreditering af kvinder og kønsminoriteter. Det viser samtidig, hvordan kulturelle normer og strukturer kan blive et individuelt problem.

² Artists and Repertoire, det vil sige talentspejdere, der finder nye kunstnere til pladeselskaber.

4+

**SEKSUALISERING
OG SEKSUEL
CHIKANE**

Seksualisering og seksuel chikane

En stor del af den sexismen og hverdagssexisme, som vidnesbyrdene og labs viser, handler om kvinders og kønsminoriteters oplevelser med en høj grad af meget eksplicit seksualisering og objektivisering. Det viser sig blandt andet gennem begrænsende forventninger til, hvordan man skal se ud, såsom snævre kropsidealer og karakteren af ens seksuelle udtryk. Seksualiseringen kommer både til udtryk i vidnesbyrdene som verbal og fysisk seksuel chikane, som nedsættende vittigheder og som kommentarer, der flytter fokus fra talent og faglighed og medvirker til en gennemgående oplevelse af ikke at blive taget alvorligt. Samtidig tegner de et billede af et miljø, der er præget af uformelle rammer og flydende grænser, her også påvirket af en problematisk alkoholkultur.

44 af de 101 vidnesbyrd fortæller om uønskede seksualiserende bemærkninger og handlinger, der fjerner fokus fra musikken og i stedet går på ens køn og krop på en stereotyp eller seksualiseret måde. Der er både tale om direkte grov seksuel chikane og en mere normaliseret del af den generelle tone og jargon, som dog må betegnes som forholdsvis direkte og grov.

” *En af de mandlige musikere i bandet sagde til mig, at reglen hos dem er, at man normalt skal have været med på tre jobs, før man må have sex med bandet. “Men du må godt allerede nu.”*

(Ciskvinde)

Seksualiseringen opleves på tværs af aldre, men særligt yngre kvinder oplever en stærk seksualisering. Vi ser samtidig, at ældre kvinder oplever, at de bliver dømt ude på baggrund af deres alder. Alder kan dermed medvirke til, at man udsættes for yderligere udfordringer med sexismen og grænseoverskridende adfærd af forskellig karakter.

SEKSUEL CHIKANE: De centrale danske ligestillingslove definerer seksuel chikane som diskrimination og som: enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Seksuel chikane betragtes som forskelsbehandling/diskrimination på baggrund af køn.

Seksualiseringen opstår i mange forskellige arbejdsrelaterede kontekster, både på musikuddannelser, spillesteder, ved musikproduktion, på tour, til netværksarrangementer og andre sociale events. Det beskrives i vidnesbyrdene som et problem, der opleves fra personer i forskellige magtpositioner såsom chefer, bookere, spillestedsejere, producere, kendte artister og

lydteknikere, men også fra kolleger, publikum eller venner fra musikmiljøet.

” Som freelanceunderviser på et musikalsk grundkursus (MGK) stod jeg for at arrangere workshops for de studerende. Jobbet havde jeg fået af den daværende MGK-koordinator. Vi havde aftalt at mødes og planlægge årets workshops hjemme hos mig. Jeg hørte ikke klokken, da han ringede på, fordi jeg sad og øvede cello. Han ringede mig op og han kom ind, hvorefter jeg undskyldte og sagde, jeg ikke havde hørt klokken på grund af cello-øvningen. Hans svar var: “Uh, en cello mellem en kvindes ben er noget af det mest sexede, jeg ved. Ville ønske, jeg havde set det!”

(Ciskvinde)

Hændelserne i vidnesbyrdene dækker over situationer, hvor musikaktører bidrager til et uprofessionelt arbejdsmiljø med nedsættende

vittigheder om kvinder og voldtægt, hændelser, hvor kvinder bliver udsat for objektivisering, herunder bliver reduceret til deres udseende eller bliver bedømt på andres seksuelle tiltrækning af dem.

” En spillestedsleder var synligt påvirket af alkohol og stod i baren og snakkede højt med nogle andre fulde gæster om kvinderne i rummet, og om de var lækre – herunder mig. De spurgte mig mange gange, om jeg var single, og jeg svarede blot, at det ikke kom situationen ved, og at det var sygt upassende. Når spillestedslederen ville sige noget til mig, ville han helt tæt på og rørte mig om livet. Jeg flyttede mig væk og prøvede at tale høfligt og distanceret. Han blev også ved med at invitere min kollega ud og kommenterede hendes krop og udseende, når vi havde møder, på trods af at hun helt fra starten havde gjort det klart, at hun ikke var interesseret.

(Ciskvinde)



Som det også fremgår af ovenstående citat, spiller alkohol en betydelig rolle i det professionelle arbejdsmiljø og medvirker her også til, at grænser bliver flydende og rykker sig. En kultur præget af alkohol og stoffer adresseres og problematiseres i den mentale helbredsundersøgelse af den danske musikbranche. I undersøgelsen ses arbejdsvilkår præget af uformalitet og festlige rum, som er med til at legitimere en alkohol- og misbrugskultur, der har alvorlige helbredsmæssige konsekvenser for musikerne (Musgrave m.fl. 2024, 12-13).

I vidnesbyrd her i projektet fremgår det samtidig, at kulturen er præget af en stiltiende adfærd fra de *by-standers*, der er til stede, og hvordan der ikke bliver grebet ind, når sexismen finder sted.

” *På et af landts største spillesteder spillede mit band opvarmning i en udsolgt sal. Da jeg efterfølgende går ned i publikum for at se hovednavnet, bliver jeg gentagne gange taget på røven af et mandligt selskab. Jeg råber og skælder ud – de griner. Jeg konfronterer dem, fordi vi var i et rum med mange andre. Ingen tog notits af det.*

(Ciskvinde)

” *Til en julefrokost med det agentur, hvor jeg freelancede som tourmanager, oplevede jeg, at agenturets mandlige chef (som aldersmæssigt kunne have været min far og desuden vist er gift og har børn) rørte upassende ved min ryg, hofter og røv, hvilket jeg prøvede at feje lidt let væk. Senere på natten, hvor vi begge skulle med metroen, prøvede han at snave mig med en vældig aggressiv tunge, hvilket jeg afviste og derudover fortalte, at han altså ikke skulle med mig hjem. Næste gang jeg blev spurgt om at tage en tour hos agenturet, sagde jeg nej.*

(Ciskvinde)

Den eksplicitte seksualisering bliver i vidnesbyrd belyst som et gennemgribende problem på tværs af branchen, der samtidig portrætterer en kultur, hvor grænser flyder sammen, og det bliver svært at adressere sexisme og handle på den. Den manglende støtte fra *by-standers* gør det kun endnu sværere (se også kapitel 6 *Manglende handlemuligheder i forbindelse med sexisme og grænseoverskridende adfærd*).

At blive bedømt på sexappeal, alder og kropstørrelse

Flere deler oplevelser, hvor kolleger eller chefer uopfordret kommenterer deres krop og tøj og opfordrer dem til at klæde sig mere udfordrende til deres optrædener. Vidnesbyrddene fortæller om at blive valgt fra, hvis de ikke performer som et sexobjekt og ikke passer ind i et snævert kropsideal. Her viser ens alder sig også som en afgørende faktor, der indvirker på, hvordan seksualiseringen kommer til udtryk.

En yngre ciskvinde fortæller, hvordan hendes kropstørrelse blev omtalt som en eksplicit barriere for at få en musikkarriere af en mand ansat i branchen:

”

Som 22-årig mødte jeg en branchemand, som jeg kom til at tale med. Vi taler lidt om mit arbejde, hvorefter han siger “Jeg synes, du skal droppe det projekt. Det er en hård branche, og jeg er ked af at sige det, men du er simpelthen ikke lækker nok til at klare den. Der er ikke rigtigt et marked for overvægtige piger”.

(Ciskvinde)

Citatet understreger, hvordan udseende kan blive en afgørende faktor for, om kvinder be-

tragtes som tiltrækkende nok til at opnå succes eller have potentiale. Denne oplevelse er langt fra enestående: Mange fortæller, at de bliver vurderet på deres vægt, udseende og påklædning. For kvinder især betyder det ikke bare et ubehageligt arbejdsmiljø, men også at blive dømt ude, hvis man ikke passer ind i musikbranchens snævre idealer.

”

Min mandlige musikerkollega havde en samtale om samarbejde med et af Danmarks største musikselskaber. Direktøren på selskabet sagde til de mandlige musikere, at det ikke var noget problem, men hvis de var kvinder, ville de aldrig blive signet. Han rører ikke kvinder, som er mere end først i 20'erne.

(Ciskvinde)

” *Jeg sang en sang til en lydprøve og fik at vide af lydmanden, at jo mere jeg sang, jo mere sexet blev jeg. Og at det jo nok var mit lod i livet at være sexet. Der blev ikke nævnt noget om, hvad han egentlig syntes om musikken, kun om min fremtoning. Jeg havde helt almindeligt sort tøj på med langærmet bluse og lange bukser.*

(Ciskvinde)

I et andet vidnesbyrd fortæller en ciskvinde, hvordan hun fik en kommentar fra sin mandlige musikerkollega om sit udseende, som fik hende til ønske, at hun havde iført sig noget andet tøj for at undgå den uønskede opmærksomhed:

” *Højlydte kommentarer om min hoppende røv. Det var meget ubehageligt, og jeg tænkte, at jeg skulle have taget noget kedeligt, løst tøj på.*

(Ciskvinde)

De snævre idealer former samtidig et miljø, hvor alder kan være afgørende for ens karrieremuligheder.

Undersøgelserne *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* og *Kvinderne i musikken*

har påvist, at det snævre kvinde- og kropsideal og seksualiseringen af kvindekroppen rammer særligt yngre kvinder. Det rammer også ældre kvinder, hvortil det blandt andet kommer til udtryk som aldersdiskrimination, idet kvinde- og kropsidealet om den unge krop er med til at diskvalificere dem (KVINFO og Analyse & Tal 2022; DR og Bandakademiet 2022).

Et vidnesbyrd fortæller, hvordan en ciskvinde blev beskrevet nedladende i forhold til hendes alder i en skriftlig anmeldelse i et stort musikmagasin. Hun oplevede at blive bedømt på de snævre idealer i et nedladende og sexistisk sprog.

Et andet vidnesbyrd fortæller om, hvordan hendes chef eksplicit nævner alder og udseende som afgørende parametre for hendes fremtidige karriere:

” *Jeg sidder til et møde med min booker og hans chef på chefens kontor. Mødet er planlagt, for at vi skal tale om fremtidige planer og om mine muligheder. Chefen har været i branchen i mange år, har meget erfaring og mange succeser bag sig. Han indleder mødet med at sige, at jeg, selvom jeg er godt op i årene (47), er heldig, fordi jeg stadig ser godt ud. Det vil sige, der er et potentiale at arbejde med, mener han.*

(Ciskvinde)

Den udprægede seksualisering understreger, hvordan snævre idealer påvirker ens karrieremuligheder som kvinde og minoritet hele vejen

”

Vi lavede musik i samme genre og snakkede naturligvis en masse om det og faldt godt i hak, og jeg tænkte muligvis også, at det var derfor, han havde skrevet i første omgang. Vi mødtes, og efter et par øl spurgte han, om vi skulle rykke vores aftale til studiet, hvilket jeg var klar på. Lige så snart vi nåede til studiet, begyndte han at lægge op til flirt. Det gjorde mig en smule skuffet, at vi ikke bare kunne arbejde sammen, men at det skulle have en seksuel vinkel.

(Cis kvinde)

igennem ens karriere. Udfordringernes karakter varierer afhængigt af ens alder, men fører tilbage til det samme faktum: Idealerne er så snævre, at de begrænser kvinder og minoriteter i deres mulighed for at skabe en langvarig og bæredygtig karriere.

Skjulte seksuelle agendaer i arbejdsrelationer

10 ud af 101 vidnesbyrd beskriver grænseoverskridende adfærd, hvor mænd har skjulte seksuelle intentioner i professionelle sammenhænge.

Kvinder oplever at blive kontaktet af mandlige producere, bookere eller erfarne artister, som i første omgang udviser interesse i et samarbejde, men senere afslører, at deres egentlige hensigt er af seksuel karakter. Det skaber en svær situation at afvise og navigere i.

” *Jeg blev ringet op af en producer med tilbud om et samarbejde med en af hans mandlige artister. Vi talte sammen over telefonen for at aftale nærmere om sangen,*

der skulle produceres. I stedet for at tale om det, talte han om, hvor flot min krop og læber må være, og sagde, han sad og kiggede på min Instagramprofil. Jeg fortsatte med at tale om sangen, men han skiftede over til, hvor fræk jeg må være.

(Cis kvinde)

Især mindre etablerede musikere, der forsøger at opbygge et netværk i branchen, er udsatte og har svært ved at navigere i og afvise de mere etablerede brancheaktører, når de skaber et utrygt og uønsket seksuelt miljø.

5

**GRÆNSEOVER-
SKRIDENDE
ADFÆRD
VERBALT
OG FYSISK**

Grænseoverskridende adfærd verbalt og fysisk

Grænseoverskridende adfærd dækker over krænkende handlinger, hvor en eller flere personer gentagne gange eller groft udsætter andre for nedværdigende behandling. Det kan manifestere sig i verbale kommentarer, fysisk adfærd, digitale krænkelser eller i værste tilfælde som direkte overgreb (Arbejdstilsynet, u.å.).

Den grænseoverskridende adfærd er tæt knyttet til den kønsbalance, der præger flere brancher og arbejdspladser. Forskning viser, at grænseoverskridende adfærd og seksuel chikane ikke kun er et symptom på kønsbalancen, men også en faktor, der fastholder den (Borchorst og Agustín 2017). Når krænkende handlinger finder sted, er det altså ofte et udtryk for dybere strukturelle problemer i arbejdsmiljøet.

I denne sektion belyser vi de mere grove former for fysisk og verbalt grænseoverskridende adfærd. Her er fokus ikke på hverdagssexisme, men på oplevelser, der indebærer grove verbale krænkelser og fysiske berøringer og overgreb.

Data fra *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* peger entydigt på, at mange kvinder og kønsminoriteter oplever alle former for grænseoverskridende adfærd fra hverdagssexisme til verbal og fysisk seksuel chikane. Inden for de seneste fem år har 70 procent af kønsminoriteterne, 64 procent af kvinderne og 44 procent 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 procent oplevet en eller flere former for grænseoverskridende adfærd (KVINFO og Analyse & Tal 2022).

Grove seksuelle bemærkninger, uønskede invitationer og berøringer fra chefer, kolleger og venner i musikmiljøet

Vidnesbyrdsudsagnene giver indsigt i en grov, seksualiseret adfærd, som er en del af det at arbejde på tværs af forskellige kontekster i musikbranchen. 54 ud af 101 vidnesbyrd omhandler grov fysisk og verbalt grænseoverskridende adfærd. Den grænseoverskridende adfærd kommer både fra chefer, undervisere, lydteknikere, kolleger, publikum til koncerter og mere erfarne musikartister, som i arbejdsregi uopfordret bringer sexlyst eller seksuel tiltrækning op som samtaleemne.

En ciskvinde kommer med eksempler på, hvordan hun som musiker har oplevet grove seksuelle bemærkninger. Blandt andet sagde en lydtekniker før en koncert følgende til hende:

” *Jeg får altid en halvfed på, når du er i nærheden (...). Jeg har hørt, du boller godt.*

(Ciskvinde)

I sit arbejde som sangskriver fortæller en anden ciskvinde, hvordan hun på sit arbejde i studiet med to mandlige kolleger bliver tydeligt seksualiseret gennem grove seksuelle udsagn, imens hun skal performe en sang:

” *Jeg sidder i et studie med to mandlige kolleger. Stemningen er god, da vi virkelig rammer noget fedt! Pludselig bliver stemningen dog anderledes, idet min krop, stemningen og sangen bliver seksualiseret gennem sproget. “Man kan høre, hun er våd i trussen der”, “Hvem vil ikk’ gerne kneppe til det der” osv.*

(Ciskvinde)

Til en koncert oplever en ciskvinde en uønsket tilnærmelse fra flere mænd:

” *Tre mænd kommer hen og står bagved og ved siden af mig og hvisker mig i øret, at jeg skal med om bagved, så kan de ordne mig, og er ret ihærdige for, at jeg skal gå med ud og “snakke med dem”.*

(Ciskvinde)

Vidnesbyrd viser også eksempler på grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter i undervisningsammenhæng:

” *Til mine solotimer blev min underviser konsekvent ved med at flirte og fortælle mig om sit sexliv og hvor mange kvinder, han elskede, og hvordan han var åben for flere.*

(Ciskvinde)

” *Som 21-årig, mens jeg studerede på et dansk musikkonservatorium, oplevede jeg på et stævne at blive kysset af en kendt mandlig sangskriver, som skulle undervise. Dette i øvrigt uden nogen som helst forudgående kontakt med ham. På samme stævne – igen uden nogen forudgående kontakt – spurgte en anden underviser: “Du har nogle flotte bryster, skal vi bolle?”*

(Ciskvinde)

Flere vidnesbyrd beskriver, hvordan uopfordrede seksuelle invitationer kan eskalere til uønsket fysisk kontakt, eksempelvis fra chefer, der lægger hænderne på ansattes bagdel eller giver uønsket lange kram, eller undervisere, der berører studerende på brystet under en solotime. Derudover nævnes oplevelsen af at modtage uønskede billeder med seksuelt indhold, for eksempel såkaldte *dickpics*.

Udsat som transperson

Transpersoner oplever en særlig udsathed. Både transkvinder og transmænd fortæller, at ældre og mere etablerede brancheaktører uopfordret stiller intime spørgsmål om deres krop og kropsdele i professionelle sammenhænge:

”

På en camp med professionelle aktører i musikbranchen oplevede jeg grænseoverskridende adfærd i form af intime spørgsmål om mine kønsorganer og diverse andre ting om min krop, fordi jeg er transperson. Personen, der opførte sig grænseoverskridende, er en prominent aktør i musikbranchen.”

(Transperson)

En transperson fortæller desuden, at vedkommende er blevet anklaget for at være psykisk syg alene på grund af sin transidentitet:

” Efter at have spillet et show, trak jeg mig backstage for at nyde min fyraften sammen med mit band. Kort efter ville en medarbejder på spillestedet forhøre mig om det faktum, at jeg er transkønnet. Der var grove anklager om psykisk sygdom og fuldstændigt grænseoverskridende spørgsmål om mine kønsdele, uden at jeg på noget tidspunkt selv havde opsøgt emnet.”

(Transperson)

At være transperson kan altså sætte en i en meget sårbar situation og det kan have nogle alvorlige konsekvenser. Vi ved fra tidligere undersøgelser, at det kan føre til for eksempel stress og udbrændthed, hvis man udsættes for “flere former for diskrimination” (Another Life 2022, 8).

Groft grænseoverskridende adfærd opstår i uformelle netværk og ved sociale arrangementer

I ni ud af 101 vidnesbyrd deler otte kvinder og en mand, at deres chefer, musikundervisere eller veletablerede musikere har forsøgt at kysse dem, tage på dem eller tvinge dem til sex, når alkohol har været involveret. Det har både været i kontekst af netværksmøder med skjulte seksuelle agendaer og til fester i arbejdsregi. Netværks- og sociale arrangementer er den fjerdemest forekommende kontekst (11 vidnesbyrd) med fremtrædende grov grænseoverskridende adfærd (se figur A), som dækker over situationer, hvor musikere deltager i brancheevents eller uformelle sammenkomster med producere, musikere og andre kolleger. Dette involverer uformelle samtaler om mulige samarbejdsmuligheder, men også

fester og julefrokoster eller sociale sammenkomster efter en koncert.

” En artist var megafuld til en fest og gik efter mig hjem. Han bankede på og stod nøgen i min entré, skubbede mig ind på sengen og forsøgte at tvinge mig til at kysse/have sex med ham. Fordi han var fuld, kunne jeg skubbe ham ud og smide tøjet i gangen efter ham.

(Cis kvinde)

Både mænd og kvinder har haft oplevelser med uønskede tilnærmelser samt med at blive ufrivilligt opsøgt af både mandlige og kvindelige aktører i magtpositioner og kolleger, til trods for at de har kærester, partnere eller børn:

”

Hun var meget beruset, da hun forsøgte at kysse mig. Jeg havde på absolut ingen måder gjort tilnærmelser. Tværtimod. Hun var nemlig gode veninder med min kæreste og jeg var venner med hendes kæreste.

(Cismand)

Dette skaber et særligt svært rum at navigere i for mindre etablerede eller mindre erfarne musikere. Nogle har oplevet at blive fyret efter at have sagt fra over for en mere etableret musiker, der havde forsøgt at tvinge dem til sex, eller at få at vide, at deres musik ikke ville blive spillet på en radiostation, medmindre de havde sex med en ældre mandlig brancheaktør.

Overgreb og voldtægt

I tre ud af 101 vidnesbyrd fortæller kvinder om oplevelser med overgreb og voldtægt. To af oplevelserne var fra cismænd i højere magtposi-

tioner som etableret musiker eller booker på et spillested. Fælles for alle tre oplevelser er, at de opstod i arbejdsregi, hvor kvinderne troede, de skulle arbejde/tale om deres musik, men hvor krænkeren havde skjulte seksuelle intentioner.

En ciskvinde deler følgende oplevelse:

” *Jeg mødte manden på en bar om natten/ morgenen mellem fredag og lørdag, vi snakkede sammen og fandt ud af, at vi begge laver musik. Han sagde, han ville høre mig synge. Her løj han om sin alder og sagde, han var 24 (han var 32), og jeg var 18 på daværende tidspunkt. Han vil have mig med over i sit studie, fordi han ville optage for at se, om det kunne være noget for hans label. Da vi kom derhen, slår han en sovesofa ud og forsøger at komme i bukserne på mig i timevis og rørte ved mig, stak sin finger op i mig mod min vilje og havde sin pik fremme for at prøve at stikke den op i mig, selvom jeg havde specifikt sagt, at jeg ikke ville have det. Jeg skubbede ham væk flere gange og flyttede mig væk fra ham. Vi har kysset tidligere, og det var jeg ok med, men jeg sagde, at jeg ikke ville noget seksuelt, flere gange. Jeg havde ikke noget sted at tage hen, og vi var i et lydstudie.*

(Ciskvinde)

Denne oplevelse viser igen, hvordan magtrelationer, især når det gælder unge, kan medføre en særlig udsathed i deres arbejde. Unge musikere kan både se op til de mere etablerede musikere og være afhængige af dem for karrieremuligheder, hvilket gør dem sårbare over for misbrug af magt.

6

**MANGLENDE
HANDLEMULIGHEDER
I FORBINDELSE MED
SEXISME OG
GRÆNSEOVER-
SKRIDENDE ADFÆRD**

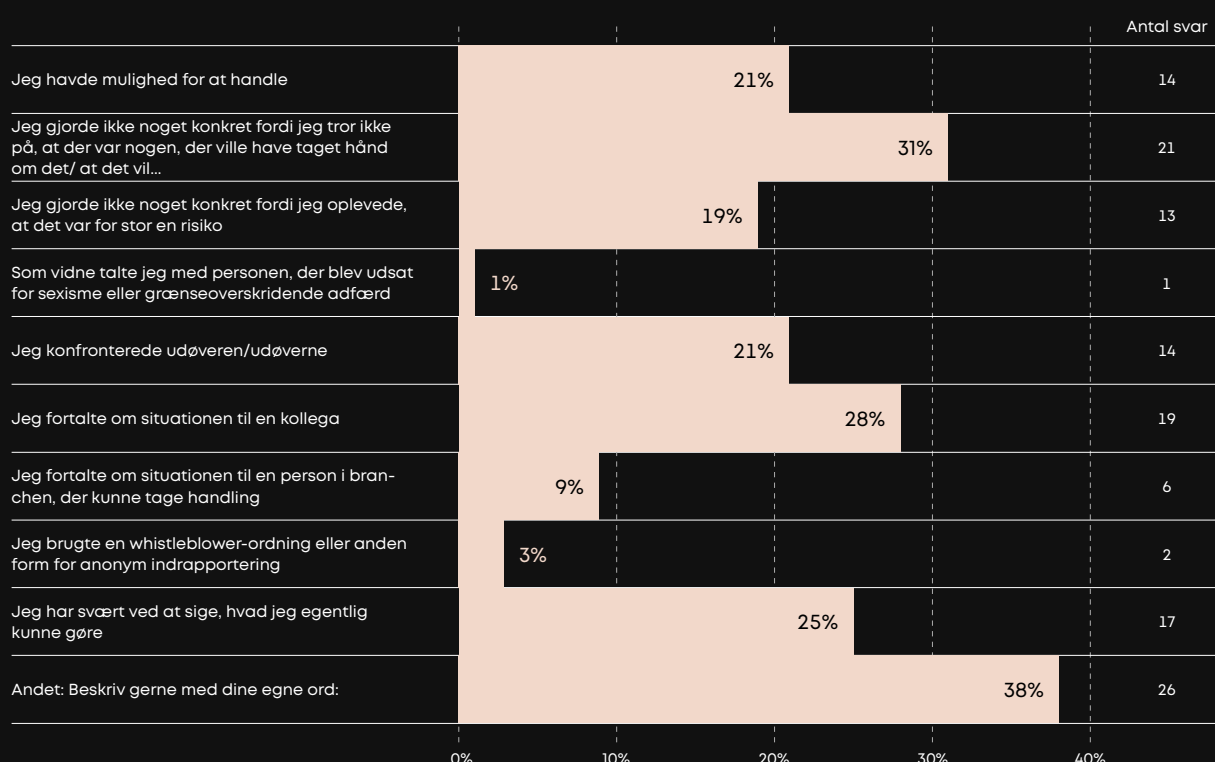
Manglende handlemuligheder i forbindelse med sexismen og grænseoverskridende adfærd

Vidnesbyrd og labs viser, at der er en oplevelse af manglende handlemuligheder, både for dem, der er blevet udsat for hverdagssexisme og grovere sexismen samt grænseoverskridende adfærd, og for vidner. Det gælder både i situationen og efterfølgende.

I vidnesbyrdindsamlingen stillede vi spørgsmålene: "Hvad følte du, at du kunne gøre i forbindelse med/efter situationen?" og "Beskriv

gerne, hvordan du handlede i situationen eller efterfølgende, samt hvordan reaktionerne var, hvis du f.eks. talte med nogen. Hvordan ville du ønske, at det havde været?" (se nedenstående figur B). Handlemuligheder var også et gennemgående tema i labs. I det følgende uddyber vi udfordringerne med manglende handlemuligheder. Det er essentielt at adressere for at kunne pege på nødvendige initiativer, der kan understøtte en tryggere branche, hvor man i

Figur B: Hvad følte du, at du kunne gøre i forbindelse med/efter situationen?



højere grad kan drøfte og handle på problemer med sexismen og grænseoverskridende adfærd.

De manglende handlemuligheder kan kobles til arbejdsforholdene og manglende eller uigenkendskabte procedurer for sexismen samt til kulturelle og psykosociale faktorer. Skam, frygt og en oplevelse af *victim blaming* vidner om en tavshedskultur og en kultur, hvor sexismen i en vis grad bliver accepteret. Der er udfordringer, såsom at man ikke bliver mødt med støtte, når man siger fra over for sexismen, eller at man frygter at blive mødt med negative konsekvenser ved at sige fra. Samtidig viser vidnesbyrd og labs, at der er en oplevelse af at kunne finde støtte og rum for at tale om sexismen i trygge rum med personer, der har samme position som en selv.

De forskellige barrierer i forhold til at handle på sexismen og grænseoverskridende adfærd relaterer sig både til arbejdsforhold og til psykosociale udfordringer. Det drejer sig om:

- Oplevelser med, at sexismen og grænseoverskridende adfærd ikke bliver taget alvorligt i branchen.
- Uklarhed og manglende procedurer og dermed utryghed i forhold til at påpege og eventuelt anmelde sexismen og grænseoverskridende adfærd.
- Internaliseret skyld og skam (*victim blaming*).
- Oplevelser med ikke at blive taget alvorligt eller grebet af de mennesker eller systemer, man henvender sig til.
- Frygt for negative konsekvenser for egne eller andres karrieremuligheder.
- Frygt for at eskalere sexismen ved at konfrontere og påpege den.

Arbejdsforhold i musikbranchen som spænder ben for handling

De flydende grænser mellem private og professionelle relationer kan gøre det særligt vanskeligt at påpege sexismen og den grænseoverskridende adfærd. Blandt vidnesbyrdgivere og lab-deltagere blev det tydeligt, at man løber en stor risiko ved at sætte fokus på sexismen, fordi det kan få konsekvenser for de samarbejder og relationer, som danner grundlag for ens karriere. Der er en gennemgående oplevelse af utydelige rammer og procedurer, en frygt for at "ødelægge den gode stemning" samt potentielle negative konsekvenser for ens fremtidige karriere og samarbejder. Her spiller både kontekst og ulige magtforhold en rolle for, hvad man oplever, at man kan sige og gøre.

Nogle vidnesbyrd adresserer oplevelsen af, at sexismen ikke bliver taget alvorligt på et højere niveau i branchen. Et vidnesbyrd beskriver eksempelvis, hvordan der kan opleves en generelt nedladende tone over for projekter om sexismen og køn:

” *En musiker kalder projekter med fokus på køn og kønsbalance for hyggeprojekter i et offentligt forum.*

(Ciskvinde)

En anden ciskvinde fortæller, at hun spillede en koncert for sit musikforbund og blev mødt med sexistisk adfærd fra en af de magtfulde mandlige aktører fra forbundet:

” *Formanden for forbundet kom ud og roste mig og mit udseende. Fortalte mig, at man kun kan få succes i musikbranchen som kvinde, hvis man har store bryster, og hvis man er villig til at vise dem. Han repræsenterede kvinderne i musikbranchen. Jeg meldte mig ud af fagforbundet.*

(Ciskvinde)

Kvinden følte mistillid til musikforbundets evne til at repræsentere kvinder i branchen, da forbundet selv reducerede hendes – en kvindes – værdi som musiker til hendes udseende.

Flere vidnesbyrd viser, at handlerummet under og efter grænseoverskridende oplevelser ofte føles begrænset, især når krænkeren befinder sig i en højere magtposition. Mange vidnesbyrd viser, at frygt for at miste job eller blive ekskluderet fra branchen begrænser ens handlemuligheder.

Hvor det for nogen er en frygt, deler andre vidnesbyrd, at de faktisk oplevede at blive fyret eller ekskluderet fra deres netværk efter at have oplevet grænseoverskridende adfærd:



Mig og min bandmakker blev ikke spillet på en radiostation, fordi hun ikke ville have sex med en mand i en højere position end os

(Ciskvinde)

Ser vi nærmere på de sociale og særligt uformelle dele af branchen, er det tydeligt, at mange er tilbageholdende med at påpege sexisme, særligt i forbindelse med sociale arrangementer og netværksarrangementer. Det gør sig gældende for eksempel efter en koncert eller mellem optrædener på tour. Også øvelokalet udgør en kontekst, hvor det kan være vanskeligt at påpege sexisme og sige fra.

Når man går til ledelsen eller sin fagforening

I vidnesbyrdene beskrives forsøg på at kontakte den relevante ledelse efter oplevelser med sexisme og grænseoverskridende adfærd i arbejdssammenhæng. Kendetegnende for disse vidneudsagn er beskrivelsen af mangel-

fulde eller utydelige procedurer for at støtte op om personer, der ønsker at melde problematisk adfærd, samt en utryghed i forhold til, hvordan det vil blive taget imod.

Tre vidnesbyrd beskriver, at personer klagede til ledelsen uden resultat, mens en først oplevede handling flere år senere:

” *Jeg klagede til ledelsen og fik at vide, de ville tage affære. Det gjorde de ikke. Jeg fik sidenhen at vide, at der var flere kvinder, der havde klaget over den samme mand tidligere. Ledelsen reagerede først to år efter.*

(Ciskvinde)

Hvor disse kvinder blev ignoreret, oplevede en anden kvinde at blive gjort til grin, da hun klagede over grænseoverskridende adfærd til sin chef.

” *Jeg blev rørt af samtalen og fortalte om det til min mandlige chef, som grinte mig lige ind i ansigtet over det.*

(Ciskvinde)

En kvinde beskriver, at det føles, som om ledelsen ikke har hendes ryg, når grænseoverskridende adfærd opstår i arbejdsregi. Hun beskriver, at der kom faktiske konsekvenser, efter at hun havde henvendt sig til ledelsen, men det krævede lang tid, da ledelsen ikke havde erfaring med sådanne sager. Kvinden måtte selv hjælpe dem med at forstå, hvordan de skulle håndtere situationen:

” *Jeg sendte en lang klage til hans overordnede chef, hvor jeg udførligt beskrev hændelserne. De var overraskede og havde ikke nogen plan for, hvordan de håndterede sådanne sager – det var første gang. De var lidt tøvende i starten og spurgte ind til, hvordan jeg gerne ville have, de skulle håndtere det. Jeg endte med at bruge sygt lang tid og mange mentale kræfter på*

forløbet. Dog er jeg glad for, at jeg gjorde det, for det satte en undersøgelse i gang, og han endte i sidste ende med at blive fyret.

(Ciskvinde)

I vidnesbyrddene er det kun meget få, der nævner deres fagforening. Det til trods for at mange oplever, at chikane og grænseoverskridende adfærd sker i arbejdssammenhæng.

Af de, som nævner deres fagforening, fik nogle hjælp ved at kontakte forbundet for at få rådgivning om den grænseoverskridende situation, de havde oplevet, mens andre har haft svært ved at få dem til at reagere:

” *Noget andet, der heller ikke var særlig rart ved situationen, var, at min fagforening var meget langsom til at handle på min henvendelse. Hver gang jeg ringede eller skrev, gik der over en uge, før nogen vendte tilbage, og jeg havde en følelse af,*

at de ikke rigtig havde lyst til at gå ind i sagen. Jeg skulle virkelig presse på for at få dem til at gøre noget.

(Ciskvinde)

Generelt er der få eksempler på vidnesbyrd, hvor personer har følt, at de havde tilfredsstillende handlerum.

” *Jeg konfronterede ham både på aftenen og dagen efter. Sagde det til en kollega. Sagde om det med min familie, min partner, nogle venner. Sagde det til min manager. Snakkede med min fagforening og TrygtRum³. Jeg synes, jeg har gjort alt det rigtige og har dokumenteret alt og tænkt over hver eneste ord jeg har skrevet til ham.*

(Ciskvinde)

³ TrygtRum tilbyder anonym rådgivning til mennesker i musik- og kulturbranchen om seksuelle grænseoverskridelser, seksuel chikane og seksuelle krænkelser.



Skammens mange ansigter: Victim blaming og ned- sættende kultur

Langt de fleste beskriver, at det var svært at gøre noget i situationer, hvor de oplevede hverdagssexisme, grov sexismen eller grænseoverskridende adfærd. Beskrivelser som, "Jeg føler ikke rigtig, der var noget at gøre", "Da jeg var utilpas, grinede jeg bare og prøvede at komme ud af situationen" eller "Jeg frøs og turde ikke sige fra" fylder meget i vidnesbyrdene. Når det viser sig, at det er vanskeligt at gøre noget i situationen eller bagefter, må dette også ses i lyset af forekomsten af hverdagssexisme. Når der er udbredt hverdagssexisme, medvirker det til, at det bliver svært at gribe ind som vidne til sexistiske kommentarer eller fysisk grænseoverskridende adfærd, fordi det bliver oplevet som normalt (Einersen m.fl. 2021).

I nedenstående oplevelse fortæller en ciskvinde, hvordan hun i en ung alder blev udsat for grænseoverskridende adfærd, og hun reflekterer over sine reaktioner:

” *Jeg handlede efter bedste evne, som en i 20'erne over for en autoritet med magt inden for en branche, jeg selv var på vej ind i. Først fejede jeg hans hånd væk, lidt grinende, for vi kvinder er jo 'uptight', hvis vi tager ting for seriøst. Da han så senere forsøgte at stikke sin tunge ned i halsen på mig, tror jeg, at jeg frøs af chokket – trak mig væk og lod som ingenting, hvorefter jeg afviste, at han skulle med mig, og gik. Jeg har altid tænkt, at det ellers havde været genialt i situationen at smide en lussing, men det var ikke den vej, min fight-or-flight ville den nat.*

(Ciskvinde)

Citatet understreger de magtdynamikker, som kan være svære at navigere i, når grænser bliver

overtrådt. I beskrivelsen fremhæver kvinden sin alder som en medvirkende faktor til ikke at turde at sige fra. Hun antyder, at hun selv er "uerfaren" over for en "autoritet med magt" i musikbranchen. Samme kvinde fortsætter med at beskrive, hvor ubehageligt det efterfølgende kan være ikke at have haft mulighed for at reagere i situationen:

”

Jeg kan huske, at jeg skammede mig helt vildt over, at jeg ikke reagerede mere voldsomt, samt over at jeg betvivlede, hvorvidt jeg nu egentlig havde sat grænser den aften. Og måske jeg også havde drukket lidt for meget? Det kom hele tiden tilbage til mig, hvor utrygt og ubehageligt det havde været, på den der måde, som man kun mærker det, hvis ens grænser er blevet klart overskredet.

(Ciskvinde)

I vidnesbyrdene beskrives oplevelser med skam og selvbebrejdelse i form af internaliseret victim blaming samt skam over at føle sig svag eller følsom. Den form for internalisering skaber på sigt en følelse af at være forkert, hvilket kan udvikle sig til mistrivsel, og at man i sidste ende trækker sig fra branchen.

Andre peger på, at de ikke reagerede i situationen eller efterfølgende oplevede, at hverdagssexisme blev bagatelliseret og båret af en "humoristisk tone", som gjorde det svært at gøre noget ved situationen. Respondenter beskriver, at deres omgivelser siger, "Det er jo bare for sjov" eller "Aj, det skal du ikke tage dig af, han er bare en idiot". I dette citat beskriver en kvinde, at hun blev skuffet over, at hendes kollega ikke reagerede, da en anden kom med sexistiske kommentarer:

” Igen sad der flere andre, som blot valgte at grine af kommentaren og ikke gøre noget. Jeg talte med en af dem bagefter og spurgte, hvorfor han ikke stod op for mig. Vi kender hinanden rigtig godt, og han ved, hvor meget situationen har berørt mig. Han sagde, at han ikke lige vidste, hvad han skulle sige, men godt kunne se, at han burde have reageret.

(Ciskvinde)

VICTIM BLAMING kan betragtes som en integreret del af sexistiske strukturer og narrativer, hvor skylden for sexismen kulturelt set bliver placeret hos offeret. Det indebærer samtidig psykologiske og psykosociale konsekvenser, der kommer til udtryk ved, at offeret for sexismen oplever skam og skyld ved egne oplevelser og begynder at betvivle sig selv og overveje, hvorvidt man selv bærer et ansvar i situationen. Victim blaming er derfor med til at opretholde den ulige magtbalance, hvor det primært er offeret for sexismen, som oplever konsekvenserne heraf (Einersen m.fl. 2021, 47-48, 149-151).

Tryggere rum og fællesskabets forandringspotentiale

At dele sine erfaringer med andre kan være med til at skabe et såkaldt ‘tryggere rum’, hvor man kan føle sig tryk ved at dele sine tanker og følelser med andre.

Et tryggere rum kan skabe forandring for dets medlemmer samt stille vigtige spørgsmål i et bredere samfundsperspektiv om, hvordan vi agerer over for hinanden, og hvad vi anser som socialt acceptabelt.

TRYGGERE RUM: Tryggere rum (fra engelsk, *safer space*) forstås som en ramme – somme tider et fysisk eller digitalt sted – hvor mennesker kan dele svære erfaringer og bearbejde dem, for eksempel med sexismen og grænseoverskridende adfærd. I den danske musikbranche har Musikbevægelsen af 2019 etableret sig som et tryggere rum for kønsminoriteter og kvinder i branchen (med udelukkelse af cismænd), og som modpol til skam, isolation og manglende handlemuligheder har de skabt et kollektivt forandringsrum. Musikbevægelsen af 2019 har samtidig manifesteret sig politisk med brancheinitiativer og mediedækning og udfordret etablerede normer (Ringsager og Wallevik 2024, 149-152).

Flere udtrykker i deres vidnesbyrd, hvordan de har bragt deres personlige netværk i spil som en måde at handle på erfaringer med sexismen. En handlemulighed beskrevet i udsagnene handler også om at dele sin oplevelse med andre i tryggere rum med personer i samme position som en selv. For eksempel beskriver et vidnesbyrd at tale med andre om oplevelsen efterfølgende:

” Jeg talte med kolleger og fandt ud, af at flere havde erfaringer med samme grænseoverskridelser begået af samme mand.

(Kvinde, kønsidentitet ikke oplyst)

Nogle nævner specifikt at tale med andre kvinder eller i fora med andre, som har haft lignende oplevelser:

” Jeg taler med andre kvinder om det, og vi hjælper hinanden.

(Ciskvinde)

” Jeg fortalte om det inde på Facebook-gruppen Musikbevægelsen af 2019.

(Ciskvinde)

I nogle tilfælde taler man først om sine oplevelser, lang tid efter at episoden har fundet sted. Det ser ud til, at dokumentaren om sexisme i musikbranchen (DR 2024) har sat skub i netop dette:

” *Kvinderne i mit firma snakkede meget om det, og jeg har senere hen fortalt det til flere kolleger i branchen, når de har spurgt ind til ubehagelige situationer, jeg har oplevet eller overværet, efter dokumentaren udkom.*

(Ciskvinde)

Når man ikke oplever, at det er trygt at sige fra, undlader man ofte at fortælle om sine oplevelser, hvilket bidrager til, at for eksempel ledelsen i en institution ikke får kendskab til de udfordringer, der eksisterer. En anden konsekvens, som blev udfoldet i labs, peger på, at kvinder og kønsminoriteter søger hen til uddannelser, spillesteder, pladeselskaber, bookere, producenter og andre dele af branchen, der har ry for at være ‘tryggere rum’, og dermed regulerer deres adfærd for at undgå ubehagelige oplevelser.



7



**FRA DEN ENKELTE
STEMME TIL EN
FÆLLES RETNING**

Fra den enkelte stemme til en fælles retning

Analysen i dette projekt viser, at sexismen i musikbranchen udspringer af både individuelle, institutionelle og strukturelle barrierer. Selvom sexismen ofte tilskrives enkeltindivider, understøttes og forstærkes den af kultur og de strukturer, der muliggør og opretholder den. Alle mennesker er påvirket af forforståelser og bias om køn og kønsminoriteter og vi kan således alle ubevidst være med til at udøve sexistisk adfærd. Det understreger, hvorfor det er essentielt, at ansvaret for forandring løfter sig fra individniveau og bliver på et kulturelt og strukturelt plan.

I forbindelse med kortlægningslabs identificerede deltagerne fire centrale udfordringer, der ses som årsagsforklarende til oplevelser med sexismen, og som skal adresseres for at bekæmpe problemet i musikbranchen:

- 1 **Manglende rammer for at italesætte og slå ned på sexismen.**
- 2 **Kvinder og minoriteter har en udfordring i at få adgang til netværk, samarbejder og jobs.**
- 3 **Kvinder og minoriteter bliver ikke altid taget alvorligt i forbindelse med jobs og samarbejder.**
- 4 **Vurderingen af kunstens værdi er biased, idet der eksisterer en kønnet, normativ og stereotyp vurdering af talent.**

Disse udfordringer afspejler en kombination af strukturelle og kulturelle problemer, der spænder fra manglende klageinstanser og uigenkendsigtige procedurer til ubevidst bias og ekskluderende normer.

Den første centrale udfordring er gennemgående for mange, som oplever store risici forbundet med at italesætte sexismen. Enten kender de ikke til eksisterende klagemuligheder, eller de frygter for negative konsekvenser for deres karriere, hvis de gør brug af dem. Det peger på en strukturel udfordring i forhold til, at virksomheder ofte mangler klare procedurer for håndtering af sexistisk adfærd, og selv når de eksisterer, kan de være uklare eller skabe usikkerhed om, hvem de gælder for.

Særligt for selvstændige og freelancere i musikbranchen er problemet markant. I en branche, hvor jobmuligheder ofte afhænger af netværk, og hvor mange aktører opererer uden faste ansættelsesforhold, kan det være uklart, hvor man skal henvende sig, hvis man oplever grænseoverskridende adfærd. For unge kunstnere, der forsøger at etablere sig, kan det være særligt udfordrende at navigere i disse uformelle strukturer. Dermed bliver udfordringen et strukturelt problem, der også kræver håndtering på brancheniveau.

Ser vi nærmere på den næste centrale

udfordring – at kvinder og minoriteter oplever flere barrierer i adgangen til netværk, samarbejder og jobs – træder en kombination af kulturelle og strukturelle udfordringer tydeligt frem. Først og fremmest er branchen præget af en kultur, hvor det private og det professionelle ofte smelter sammen. Det betyder, at venner og samarbejdspartnere ofte er de samme, og at professionelle relationer i høj grad forventes også at fungere som sociale. Under labs blev det påpeget, at denne sammenblanding kan gøre det vanskeligere for kvinder og minoriteter at få adgang til branchen. De kan udelukkes både, hvis de ikke er en del af de rette netværk, og hvis de bliver opfattet som nogle, der “ødelægger den gode stemning”, fordi de sætter grænser eller adresserer problematiske dynamikker.

Den tredje centrale udfordring – at flere kvinder og minoriteter ikke oplever at blive taget alvorligt i branchen – kommer blandt andet til udtryk ved en konstant synliggørelse af deres køn og krop frem for talent. De snævre rammer og idealer for, hvordan man skal se ud, skaber en udfordring både for dem, der er etableret i branchen, og for dem, der forsøger at få fodfæste i branchen. Denne form for miskreditering, underminering og seksualisering er en barriere, der er udtryk for en systematisk udelukkelse, hvor bestemte kroppe anses som mindre berettigede. De snævre rammer, som kvinder og minoriteter navigerer inden for, er mere begrænsende, reducerende og objektiviserende end dem, der gælder for især cis-mænd. For at håndtere denne udfordring er det nødvendigt at adressere de kulturelle normer, der sammenblander køn og talent, og samtidig skabe strukturelle indsatser, der sikrer, at fokus på krop og udseende ikke overskygger den musikalske værdi eller faglige præstation.

Den fjerde og sidste udfordring er den bias, den musikalske værdi vurderes ud fra. Det fremgår af analysen, hvordan køn kan blive betragtet som

en risiko, og at kvinder vurderes mere på deres udseende end på deres talent. Dette indikerer en udbredt kønsstereotyp bias i branchen, hvor kvinder og minoriteter har sværere ved at blive booket til koncerter eller få deres karriereperspektiver vurderet på lige fod med mandlige kolleger. Dette udmønter sig samtidig i skam og *impostersyndrome* hos det enkelte individ, som kan have direkte konsekvenser for de karrierefremmende muligheder, minoriteter kan gå efter. Sådanne mønstre peger på behovet for et strukturelt fokus, hvor der eksempelvis skabes mere gennemsigtige og systematiske vurderingskriterier, der kan minimere bias i beslutningsprocesser. Når adgangen til branchen, samt hvordan man behandles i branchen, påvirkes af netværk og biased vurderinger, er det nyttigt at undersøge, hvordan strukturelle mekanismer kan bidrage til at reducere skævvridningen i muligheder, behandling og anerkendelse.

I forbindelse med labs blev oplevelsen af et bias mod kvinder og minoriteter også fremhævet i konkrete kontekster i forbindelse med tydelige procedurer og fastsættelse af løn og honorar.

Sammenfattende kan man sige, at der i musikbranchen er en kultur, som gør det muligt, at sexisme finder sted, og at der ikke findes tilstrækkeligt med strukturelle tiltag, der forebygger og blokerer for denne kultur. Skal der skabes langsigtet forandring i branchen mod et mere inkluderende miljø, er det nødvendigt, at der bliver arbejdet med at styrke strukturerne i branchen for at understøtte den kulturændring, som mange aktører allerede skubber på for.

Vejen frem: Behov for forandring på flere niveauer

For at skabe en mere ligestillet og inkluderende musikbranche, hvor sexismen bliver forebygget og håndteret, er det nødvendigt at handle på flere niveauer:

Brancheniveau: Musikbranchen bør samle sig om fælles tiltag, der forebygger og håndterer sexismen. Der findes allerede initiativer, men de bør styrkes til at arbejde mere strukturelt samt gøres mere forpligtende.

Virksomhedsniveau: Organisationer og virksomheder har et ansvar for at implementere gennemslagskraftige procedurer, skabe trygge arbejdsmiljøer og aktivt modarbejde diskrimination.

Individniveau: Ledere, beslutningstagere og gatekeepere bør reflektere over deres egen bias og aktivt arbejde for at inkludere kvinder og minoriteter i deres egne netværk og arbejde.

Forandring kræver en koordineret indsats, hvor både dem, der oplever udfordringerne, og dem, der kan ændre strukturerne, bliver involveret aktivt. Vi opfordrer derfor aktører på tværs af branchen til at engagere sig i det videre arbejde.

Denne rapport er første skridt. Med den kommende rapport stiller vi skarpt på konkrete handlinger, der kan accelerere forandringen, og som er blevet skabt med og af aktører i musikbranchen.



8

METODE

Metode

Projektet kombinerer forskellige metoder for at opnå indsigt i udfordringerne med sexismen og grænseoverskridende adfærd og gennem dialog og viden at initiere forandringer i branchen. Vi har således lavet en vidnesbyrdsindsamling og afholdt en række involverende samskabende workshops – kortlægnings-, analyse- og strategilabs – på tværs af branchen.

Vidnesbyrd

Vidnesbyrd tilhører dem, hvis stemme er blevet undertrykt, og det er essentielt at få disse subjektive, kropslige og emotionelle erfaringer frem og anerkende dem ved at lytte til dem og belyse den vigtige viden, de indeholder (Field-Springer m.fl. 2022, 982-984). Vi har derfor haft fokus på at forstå den kultur og struktur, som de følelsesmæssige vidnesbyrd giver indsigt i (Sharma 2019; Ahmed 2014).

Vidnesbyrdene kommer fra en bred række af forskellige roller i musikbranchen, både musikere og medarbejdere, men vi har en høj repræsentation af kreative og udøvende (se bilag 3, figur 3). Cirka hvert tredje vidnesbyrd beskriver sig som skabende musiker eller ansat/leder i musikbranchen. Blandt disse beskriver størstedelen sig som freelancere eller selvstændige. Resten fordeler sig jævnt ud over de andre kategorier, herunder CEO/leder, ansat med per-

sonaleansvar, ansat uden personaleansvar og andet (se bilag 3, figur 5).

Se bilag 2 for uddybning af metode for indsamling og analyse af vidnesbyrd.

Barrierer for at dele sit vidnesbyrd og deltage i forandringsarbejde

Det er velkendt inden for forskningen, at der er en række barrierer for at dele sine erfaringer med grænseoverskridende adfærd og sexismen. Det kan være personligt og udleverende, og det er sårbart at dele ubehagelige oplevelser med fremmede, selvom det er anonymt (Einersen m.fl. 2021). Det kræver stort overskud og mod i form af mental eller moralsk styrke at handle eller tale i en situation, der kan være til fare eller skade for en selv. Oplevelserne kan være et traume hos individet, der gennem sin fortælling kan risikere at blive retraumatiseret eller at pådrage sig selv et nyt traume ved at stå frem (Einersen m.fl. 2021, 134, 146-149). Det er også et kendt fænomen, at man risikerer fordømmelse fra omverdenen og dertilhørende "backfiring" samt følelsesmæssige reaktioner som ensomhed, udmattelse og isolation, når man vælger at stå frem med sexismen og grænseoverskridende adfærd (Einersen m.fl. 2021, 48-49, 148-149).

I forhold til at indsamle vidnesbyrd er der nogle særlige barrierer, der spiller ind i musikbranchen. For at få indblik i de barrierer for vidnesbyrd som er særlige for musikbranchen, har vi konsulteret forskning, drøftet det med projektets advisory board, samt på de afholdte labs og med udvalgte centrale aktører i branchen. En labdeltager fortalte om sin oplevelse i forbin-

delse med vidnesbyrdindsamlingen, der havde udløst det, vi refererer til som udbrændthed: en overvældelse af gamle oplevelser såvel som nuværende problemstillinger, som individer – igen – må forholde sig til. Det var ikke første gang, at denne deltager havde delt sine oplevelser med sexismen, og personen var tidligere blevet skuffet over manglende handling og forandring.

De barrierer, der særligt gør sig gældende, handler om:

- **Uigennemsigtige og/eller manglende støttemuligheder og hjælp:** at dem, som er udsat for eller vidne til sexismen, oplever, at der ikke er nogen handlemuligheder i situationen eller efterfølgende. Det belyses i flydende grænser mellem det private og professionelle, der gør det svært at sige fra, samt en manglende eller uigennemsigtig procedure hos ledelser og fagforeninger.
- **Fatigue og udbrændthed:** at dem, der oplever sexismen, har erfaringer med, at det ikke fører til handling, eller at man ikke bliver taget alvorligt, når man deler sine erfaringer med sexismen. Udbrændthed og træthed er en velkendt barriere fra forskningen, der skal overkommes for, at man kan genfinde håbet og vedblive at bringe sig selv og sine erfaringer i spil (Ahmed 2017, 163-164).
- **Traumatisering og retraumatisering:** at erfaringerne har haft eller har så alvorlige personlige og psykiske konsekvenser, at det er for hårdt at stå frem og fortælle om sine oplevelser. Hvis man står frem med sine erfaringer, kan man risikere retraumatisering, blandt andet forstærket af risikoen for ikke at blive taget alvorligt (Einersen m.fl. 2021).
- **Tavshedskultur og tabuisering:** at det stadig er vanskeligt at tale om sexismen og grænseoverskridende adfærd, fordi der eksisterer en kollektiv tavshed omkring problemerne, som man i givet fald skal bryde. Dette kan særligt være svært, når man oplever, at der er vidner til sexismen, som ikke griber ind, hvilket også er belyst af tidligere undersøgelser (KVINFO og Analyse & Tal 2022). Herudover er der en særlig tabuisering for cismænd, fordi det bryder med stereotypen af 'en rigtig mand', der ikke er et offer eller deler sine personlige problemer (Reinicke 2018).
- **Victim blaming:** at skylden og skammen kulturelt placeres hos offeret, hvilket kan bidrage til, at offeret vender skammen indad og ikke tør fortælle om sine oplevelser (Einersen m.fl. 2021). I musikbranchen er frygten for professionelle konsekvenser og evt. eksklusion, hvis man står frem, også en barriere.

Som konsekvens af ovenstående barrierer kan man som individ risikere at stå i et dilemma mellem både at føle et ansvar og en magtesløshed i forhold til at bidrage til at skabe forandringer. Der hviler en eksisterende mental belastning på minoriteter, og belastningen øges og intensiveres, hvis man er minoritet på mere end ét identitetsaspekt. Belastningen kan medføre overbebyrdelse og udgøre en mulig barriere for at deltage eller overhovedet at føle sig hørt og velkommen i de eksisterende fora (Another Life 2022, 8, 47).

Diversitet og dobbeltminoriteter

Sexisme og grænseoverskridende adfærd finder sted i en kompleks social proces, hvor forskellige kategorier indvirker på den oplevede diskrimination. Derfor har vi i vidnesbyrdundersøgelsen spurgt til respondenternes køn, seksualitet, etnicitet, alder samt fysiske og psykiske funktionsvarianter/handicap. I vidnesbyrd og labs er det dog i praksis vanskeligt at opnå den ønskede diversitet. Dette kan både skyldes forstærkende faktorer i forhold til de ovenstående beskrevne barrierer og de sociale, kulturelle og personlige konsekvenser, det kan have at stå frem med sin historie. Vi har i analysen arbejdet med den intersektionalitet, der har præsenteret sig gennem vores datasæt, og underbygget den med perspektiver fra forskningen og eksisterende undersøgelser fra forskellige fagområder.

Vi har fået vidnesbyrd fra alle aldersgrupper, men primært fra de 18-29-årige, hvor 29 personer har svaret, og fra de 40-49-årige, hvor 27 personer har svaret. Blandt de udøvende musikere kommer vidnesbyrden fra personer med varierende grad af etablering, dog meget få (2) meget etablerede (se bilag 3, figur 4).

Cirka hver tiende respondent beskriver sig selv som etnisk minoritet eller ikke-hvid, så vores

datasæt udgøres primært af respondenter med majoritetsetnisk baggrund (se bilag 3, figur 8). I vores datasæt fremkommer det ikke, hvordan etnicitet evt. har indvirket på respondenternes oplevelser af diskrimination. Vi ved dog fra undersøgelser, at etniske minoriteter er mere udsatte i musikbranchen, når det for eksempel gælder oplevelser med grænseoverskridende adfærd, hvilket belyses i Another Lifes rapport fra 2022. Her fremgår det, at hele 52 procent af de etniske minoriteter har oplevet "en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd", hvilket til sammenligning gælder for 34 procent af de "etniske majoriteter" (Another Life 2022, 61).

Af dem, der har svaret på spørgsmålet om handicap, siger cirka halvdelen, at de ikke har nogen form for handicap, som påvirker dem i hverdagen (se bilag 3, figur 10). I forhold til den generelle befolkning har vores respondentgrundlag et højt niveau af psykiske handicap/funktionsvariationer og et lavt niveau af fysiske handicap/funktionsvariationer (Amilon m.fl. 2020). Det høje niveau af psykiske handicap viser sig også i en ny undersøgelse af danske musikeres mentale helbred, hvor forekomsten af angst er på hele 65,4 procent hos de musikere, der angiver deres køn som kvinde. Den er samtidig bemærkelsesværdig høj i forhold til forekomsten hos musikere, der identificeres som mænd, hvor tallet ligger på 39,1 procent (Musgrave m.fl. 2024, 13).

Som mulige årsagsforklaringer på angsten identificerede musikerne særlige branchespecifikke problematikker, der ud over generelle samfundsstrukturer bidrog til deres mistrivsel (Musgrave m. fl. 2024, 13).

Rapporten belyser udvalgte psykiske og psykosociale følgevirkninger, som oplevelser med sexisme og grænseoverskridende adfærd kan medføre. Den direkte sammenhæng mellem disse og den høje forekomst af psykiske

handicap og funktionsvariationer hos vores vidnesbyrddeltagere kan ikke fastslås. Med henvisning til særligt den mentale helbredsundersøgelse fra 2024 er det essentielt, at vi anerkender den høje mistrivsel som et grundlæggende og presserende vilkår for danske musikere (Musgrave m. fl. 2024).

Labs: Involverende, samskabende workshops

Når der arbejdes med at skabe forandring inden for komplekse problemstillinger, er det afgørende at skabe forståelse, empati, ejerskab og handlekraft blandt relevante interessenter (Asnell, Sørensen og Torfing 2022, 35-38). Derudover er det vigtigt at engagere og involvere interessenter, der repræsenterer forskellige positioner, perspektiver og handlemuligheder (ibid., 73-77). På den baggrund er der i *Lyden af mod* et gennemgående fokus på at involvere både musikere og ansatte i musikbranchen. Disse udgør både dem, som påvirkes af sexismen i branchen, og dem, som kan påvirke rammerne, inden for hvilke sexismen finder sted.

Kortlægningslabs

I forbindelse med analysen af de indsamlede vidnesbyrd inviterede vi musikere og ansatte i branchen, der havde oplevelser med sexismen, til at deltage i samskabende workshops (labs). Formålet med at involvere dem, som har oplevet sexismen i branchen, var at demokratisere analysen af, hvordan sexismen udspringer sig, samt hvad der muliggør denne adfærd. De samskabende kortlægningslabs var med til at give dem, der rammes af udfordringerne, en tydelig stemme og afdække flere perspektiver og hypoteser i problemanalysen.

Kortlægningslabs blev afholdt i Aarhus og København, hvor henholdsvis 7 og 13 personer

deltog. Blandt deltagerne var der en overvægt af musikere, men der var også repræsentanter fra andre dele af branchen. Med udgangspunkt i de udfordringer, der var mest fremtrædende, analyserede deltagerne konteksten for sexismen i branchen og dykkede ned i effekterne af og forklaringerne på sexismen. Til sidst pegede deltagerne i kortlægningslabs også på, hvad de så som vigtige initiativer for at gøre op med sexismen (Se bilag 4 for uddybning af metode for labs).

BILAG

Bilag 1

Om projektet: Lyden af mod

KVINFO og ReSearch Humanity har siden september 2024 arbejdet med projektet *Lyden af mod – Sammen om en mere ligestillet musikbranche* der har til formål, i fællesskab med branchen selv, at skabe en mere ligestillet og inkluderende musikbranche. Projektet er støttet af Tuborgfondet og drives af KVINFO – Danmarks videncenter for køn og ligestilling og konsulentvirksomheden ReSearch Humanity i samarbejde med analysebureauet Analyse & Tal. I udviklingen af vores vidnesbyrd survey har Another Life bidraget som vidensaktør i forbindelse med baggrundsspørgsmål.

Projektet dokumenterer og præsenterer et kollektivt vidnesbyrd om sexismen og grænseoverskridende adfærd og sætter dette i forhold til strukturelle og kulturelle aspekter af sexismen. Gennem projektet styrker vi den forståelse og dialog, som er nødvendig for forandringsparathed og øget ligestilling og inklusion i branchen. Sammen med centrale aktører sætter vi en strategisk fælles retning og understøtter og igangsætter konkrete initiativer for at skabe ændringer af strukturer og kulturer henimod en mere inkluderende og ligestillet musikbranche. Vi samler aktører på tværs af branchen bestående af både musikere, brancheorganisationer, pladeselskaber, spillesteder, virksomheder og andre centrale aktører, som alle har delt deres oplevelser og perspektiver på sexismen og grænseoverskridende adfærd og bidraget til et nuanceret indblik i gennemgående problemstillinger.

I løbet af 2024/25 er de mange vidnesbyrd blevet analyseret, ligesom der er blevet afholdt en række kortlægningslabs og analyselabs med musikere og ansatte, ledere og freelancere fra branchen (herefter brancheaktører) rundt om i landet. Formålet med at samle musikere og brancheaktører i projektets labs har været at give stemme til branchen selv og med det afsæt sammen skabe en dybere forståelse af de strukturelle og kulturelle udfordringer. På baggrund af denne viden vil der i foråret/sommeren 2025 blive afholdt en række udviklingslabs med musikere og brancheaktører med det formål at udvikle konkrete initiativer mod sexismen og aftale, hvordan de bliver ført ud i livet. De fremadrettede spor og anbefalinger vil blive belyst i den kommende delrapport 2.

Bilag 2

Indsamling og kodning af vidnesbyrd

Metode for vidnesbyrd

Vidnesbyrdindsamlingen bygger på et onlinespørgeskema, der har været offentligt tilgængeligt, og som blev distribueret bredt gennem projektdeltagernes netværk, på sociale medier og med hjælp fra samarbejdspartnere i musikbranchen. Formålet var at indsamle erfaringer med sexismen og grænseoverskridende adfærd fra aktører i alle dele af branchen.

Surveyen var sat op i SurveyXact, og spørgsmålene blev til gennem sparing med projektets advisory board. Spørgeskemaet kombinerede lukkede spørgsmål, for at forstå hændelsernes kontekst, med åbne tekstfelter, hvor deltagerne havde mulighed for at beskrive deres oplevelser med egne ord. Tilgangen med åbne spørgsmål blev valgt for at gøre det muligt at indsamle dybdegående kvalitative indsigter, som var så fleksible som muligt i forhold til de mangeartede oplevelser, som passede ind i undersøgelsens rammesætning. Samtidig blev der spurgt til baggrundsforhold som køn, alder, etnicitet og funktionsvariationer for at undersøge, hvordan forskellige sociale positioner påvirker oplevelsen af sexismen, og for at forstå konteksten omkring oplevelsen. Med udgangspunkt i intersektionel teori har vi haft et særligt fokus på, hvordan diskrimination kan ramme forskelligt afhængigt af respondenternes sociale baggrund og position i samfundet (Crenshaw 1991).

De kvalitative data er blevet analyseret gennem en tematisk kodning. Analysen har haft to hovedfokusområder: (1) de konkrete oplevelser og (2) konsekvenser og handlemuligheder. I kodningen af de konkrete oplevelser har vi arbejdet med en åben kodebog med to overordnede kategorier: sexismetype og kontekst. Med sexismetype tog vi udgangspunkt i sexismepyramiden, som giver en måde at fortolke vidnesbyrdene gennem forskellige grader af kønslig diskrimination. Med kontekst var vi interesseret i at forstå, hvor situationen udspillede sig, samt de indbyrdes relationer og relationelle magtforhold. Fokusområdet konsekvenser og handlemulighe-

der arbejdede vi med ud fra en tematisk analytisk tilgang, hvor vi inddelte oplevelser, som mindede om hinanden, i forhold til det handlingsrum, respondenterne oplevede.

Målet har været at identificere mønstre i forhold til, hvordan sexisme opleves i musikbranchen. En deskriptiv analyse af de kvantitative data supplerer denne tilgang ved at give overblik over baggrundsoplysningerne for de indrapporterede vidnesbyrd.

Etik og fortrolighed

Alle besvarelser er indsamlet anonymt, og deltagerne har givet samtykke til, at deres svar kan anvendes i anonymiseret form. Der er lagt vægt på at skabe en tryk ramme for deltagerne, og de har haft adgang til information om støttemuligheder. Data er behandlet i overensstemmelse med GDPR, og deltagerne har til enhver tid kunnet trække deres samtykke tilbage.

Repræsentativitet

Datasættet er ikke repræsentativt i statistisk forstand, men det giver indsigt i oplevelser og mønstre, der kan være symptomatiske for de grundlæggende strukturer. Vi har valgt at bruge en case-baseret analysestrategi for at identificere tilbagevendende problemstillinger og dynamikker i branchen. De kvalitativt indsamlede data har ikke til formål at repræsentere hele musikbranchen som gruppe, men de bruges til at belyse, hvordan sociale processer og strukturer fungerer i de kontekster, som professionelle i musikbranchen bevæger sig i.

Ved at fokusere på de mønstre, der optræder i empirien, kan vi også pege på, hvilke typer erfaringer der forekommer hyppigt blandt respondenterne. Det giver os ikke endegyldigt svar på, hvor hyppigt disse oplevelser finder sted på tværs af hele musikbranchen, men det giver os et billede ud fra de personer, som har valgt at dele deres vidnesbyrd med os. I dette lys bliver undersøgelsen en måde at udforske, hvordan sexisme manifesterer sig på forskellig vis, snarere end en kvantitativ kortlægning af dens præcise udbredelse.

Bilag 3

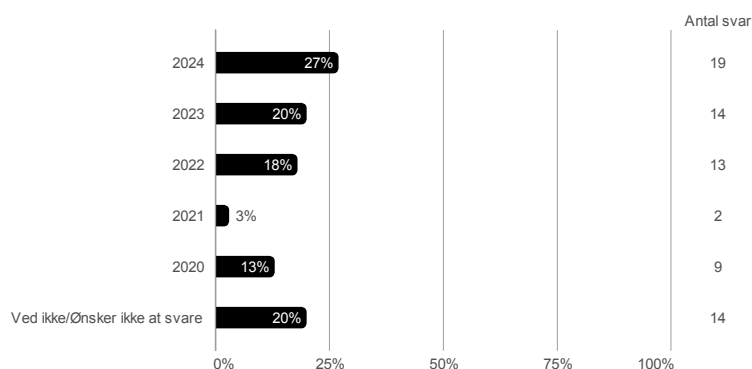
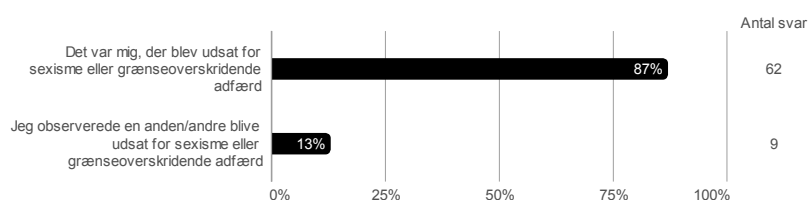
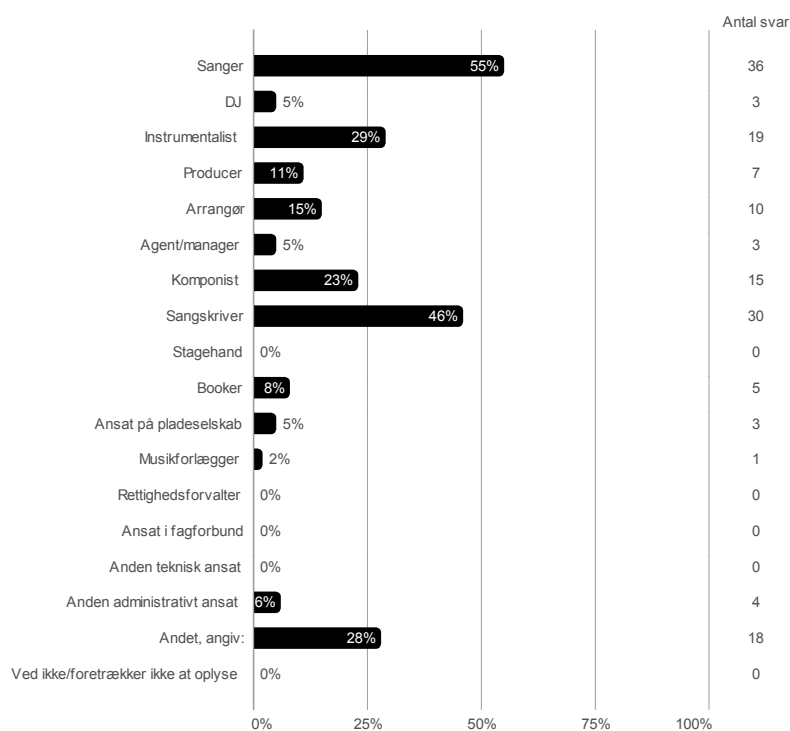
Baggrundsdata og respondentoversigt

I alt deltog 70 personer, som hver især kunne deles op til tre vidnesbyrd, hvilket i alt gav 101 kvalitative udsagn (se figur 1). Vidnesbyrdene udgør dermed en begrænset, men detaljeret mængde data, der spænder fra konkrete hændelser til refleksioner over branchens strukturelle udfordringer.

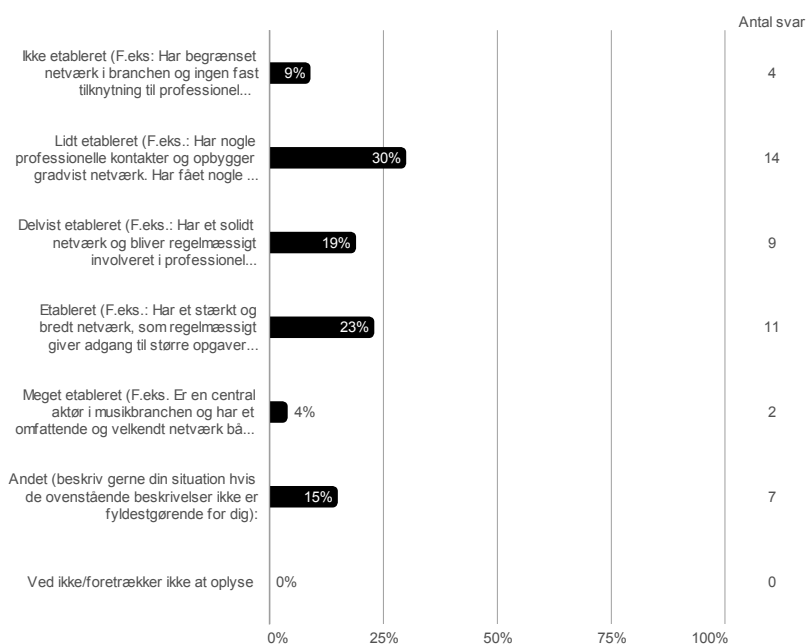
Vi har i undersøgelsen valgt at fokusere på sexismen og grænseoverskridende adfærd, der har fundet sted inden for de sidste fem år. I de fleste tilfælde har respondenterne givet svar med udgangspunkt i en specifik hændelse, men i nogle tilfælde gives svar baseret på generelle eller gentagne oplevelser.

I surveyen har man haft mulighed for at svare ud fra en oplevelse, man selv har haft, samt en oplevelse, man har været vidne til. Vi har spurgt til vidner, da disse potentielt også har en mulighed for at gribe ind, men vi har i langt overvejende grad fået svar om respondenternes egne oplevelser (se figur 2). Vi har inviteret alle uanset køn til at komme med deres vidnesbyrd, men har kun fået få vidnesbyrd fra mænd. Det kan der være flere årsager til, blandt andet at færre mænd statistisk set bliver udsat for sexismen (jævnfør tidligere undersøgelser), men også fordi mænds erfaringer med at blive udsat for sexismen og grænseoverskridende adfærd stadig er forbundet med stort tabu og skam (Reinicke 2018).

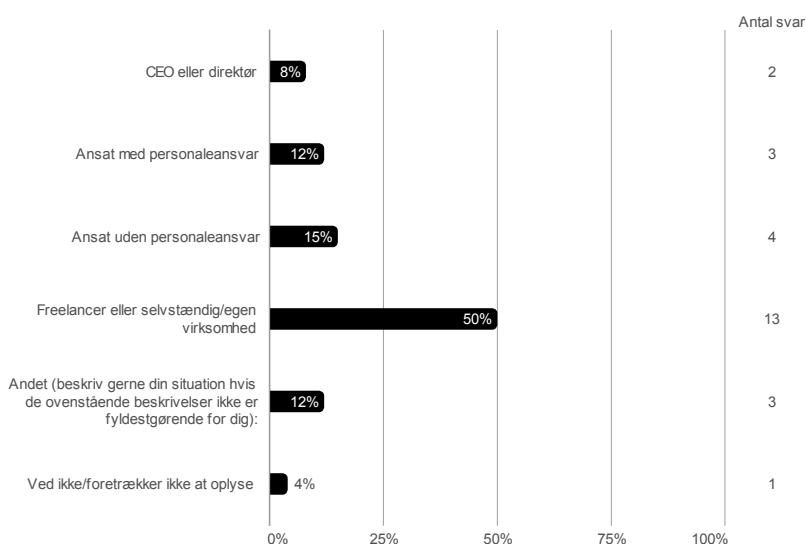
De fleste respondenter beskriver sig selv som heteroseksuelle, men datasættet har en proportional overrepræsentativitet af bi-/panseksuelle sammenlignet med den generelle befolkning (Thomsen 2022) (se figur 7).

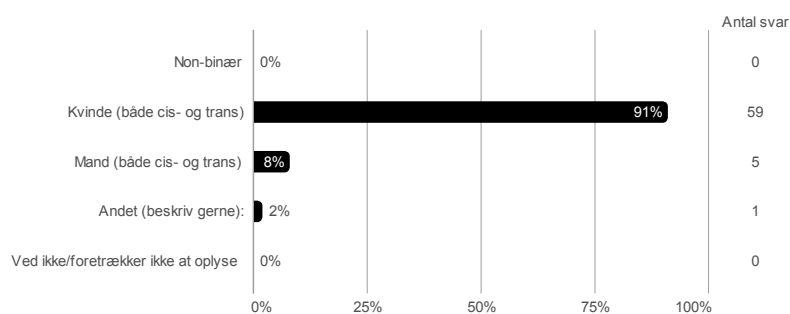
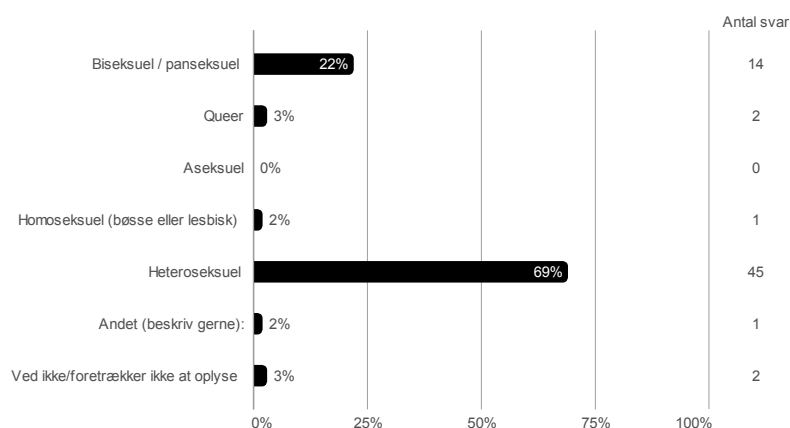
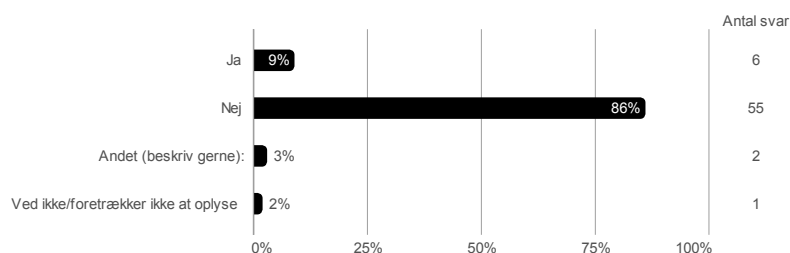
Figur 1: Hvornår fandt hændelsen sted?**Figur 2: Var det dig, der blev udsat for sexismen eller grænseoverskridende adfærd, eller observerede du en anden blive udsat for det?****Figur 3: Hvilken eller hvilke rolle(r) havde du i musikbranchen, da hændelsen(erne) fandt sted? I besvarelsen under "Andet" findes blandt andet praktikanter, frivillige og andre mere perifere professionelle roller i branchen.**

Figur 4: Hvilket niveau af etablering havde du som sanger, DJ, instrumentalist, komponist og/eller sangskriver, da hændelsen(erne) fandt sted?*



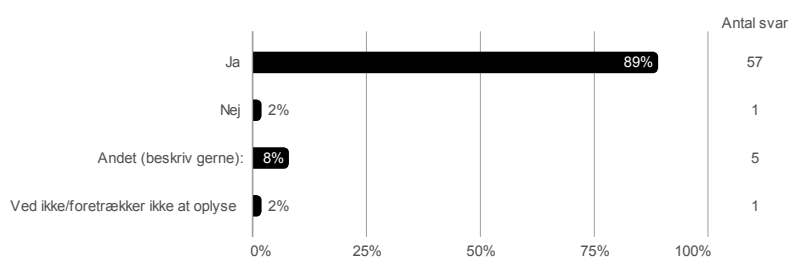
Figur 5: Hvilken position har du i musikbranchen som ansat i en organisation, virksomhed, freelancer eller lignende?*



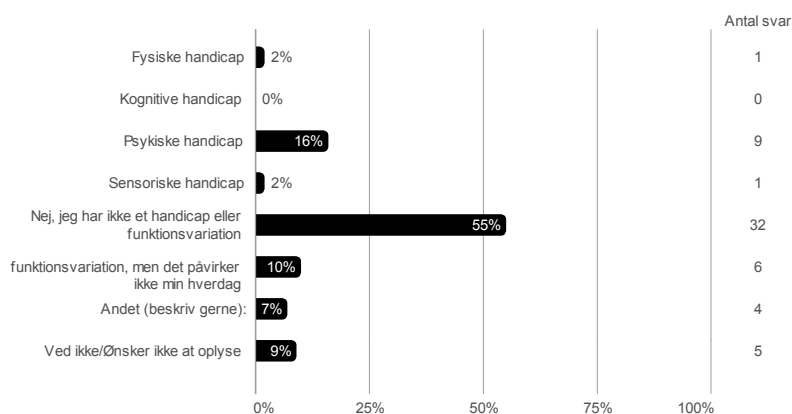
Figur 6: Hvordan identificerer du dit køn?**Figur 7: Hvordan vil du beskrive din seksualitet?****Figur 8: Er du etnisk minoriseret⁴ i forhold til flertallet i Danmark?**

⁴ Begrebet "minorisering" tydeliggør, at det er sociale processer som skaber minoritetskategorier og positioner. Minorisering opstår i kraft af den diskrimination og sociale eksklusion, som individer eller grupper bliver udsat for (Another Life 2022, 30).

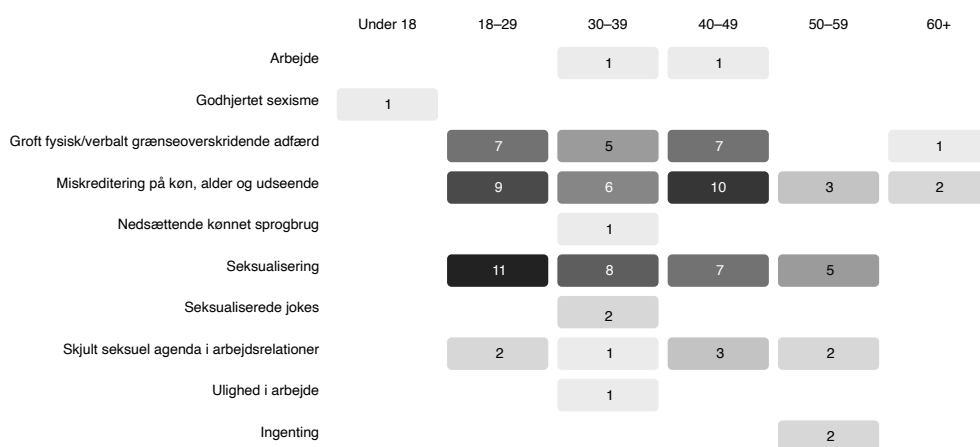
Figur 9: Er du hvid?



Figur 10: Har du et eller flere af følgende handicap eller funktionsvariationer, som påvirker dig i din hverdag?



Figur 11: Hvad er din alder?



Bilag 4

Kortlægningslabs

Udvælgelse af labdeltagere

Invitationen til at deltage i kortlægningslabs blev sendt ud til personer, der havde svaret på vidnesbyrdindsamlingen, og som havde oplyst, at de ønskede mere information om at deltage i labs. Derudover blev invitationen sendt ud direkte til en række aktører, delt gennem vores egne platforme, samt delt på platforme tilhørende projektets *advisory board*. Til trods for, at alle havde personlige erfaringer med at blive udsat for sexismen (inklusive hverdagssexisme), var der en vis homogenitet blandt deltagerne til disse labs. Det var eksempelvis kun ciskønnede og hvide kvinder, som deltog. Større diversitet var der i alder og erfaring med forskellige typer af sexismen. Vi kender ikke til deltagernes diversitet med tanke på seksuel orientering eller usynlige handicap.

Udarbejdelse af kort over former for sexismen

Vi havde på forhånd lavet kort over 15 forskellige former for sexismen. De blev udarbejdet på baggrund af vidnesbyrdindsamlingen samt rapporten *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?*, der belyser, hvordan sexismen udspiller sig i musikbranchen (KVINFO og Analyse & Tal 2022).

Deltagerne var med til at skabe et endnu tydeligere billede af, hvilke former for sexismen der udspiller sig i de forskellige kontekster i musikbranchen. Deltagerne placerede kort med forskellige former for sexismen på de kontekster, de selv havde erfaringer med, eller hvor de havde været vidne til, at den konkrete form for sexismen udspillede sig. Med afsæt i vidnesbyrdene udarbejdede vi derudover plancher for seks kontekster samt underkontekster.

De seks kontekster var:

- Uddannelse (uddannelsesinstitutioner samt kurser)
- Øvelokalet
- Musikstudiet og i forbindelse med musikproduktion
- Pladeselskab og bureauer
- Livemusikken
- Det sociale og netværk.

Indblik i sexismen gennem brugerinddragelse

I og med at labdeltagerne placerede kortene på underkontekster, som blandt andet viste, hvilke aktører man var i kontakt med, eller hvornår i 'brugerrejsen' hændelsen fandt sted, gav denne øvelse os et nyt indblik i, hvordan udfordringerne med sexismen ser ud i de forskellige dele af musikbranchen. Efter at have placeret kortene på konteksterne brugte deltagerne stemmeprikker for at tydeliggøre, hvilke former for sexismen der udspiller sig hyppigst i de forskellige kontekster.

Arbejdsmetoderne til kortlægningslabs inkluderer individuelt arbejde og gruppediskussioner. Individuelt arbejde, hvor deltagerne nedskriver deres erfaringer på post-its, sikrer, at alle perspektiver kommer frem uden påvirkning fra gruppen. Gruppediskussionerne giver mulighed for at udforske og italesætte strukturer og normer i branchen samt fremme fællesskabet blandt deltagerne. Tydeliggørelsen af sexismens følgeeffekter er med til at skabe empati og understrege vigtigheden af forebyggelse på tværs af aktørerne i branchen.

LITTERATUR

Ahmed, Sara. (2014). *The Cultural Politics of Emotion, Second Edition*. Edinburgh University Press.

Ahmed, Sara. (2017) "Fragile Connections". I *Living a Feminist Life*. 163-186. Duke University Press.

Amilon, Anna, Stine Vernstrøm Østergaard, and Rikke Fuglsang Olsen. (2021) *Mennesker Med Handicap: Hverdagsliv Og Levevilkår 2020*. VIVE, 2021. <https://www.vive.dk/media/pure/16726/6185728>.

Another Life (2022) *Repræsentation og diskrimination i den danske musikbranche 2022*: https://drive.google.com/file/d/1Wb1LtzSD_XZbBT3yN-J26jWmYPiTyWPr1/view?usp=sharing.

Ansell, Christopher; Sørensen, Eva; Torfing, Jacob. (2022). *Co-Creation for Sustainability. The UN SDGs and the Power of Local Partnerships*. Open Access Books.

Anzovino, M., Fersini, E., og Rosso, P. (2018). "Automatic identification and classification of misogynistic language on twitter". I *Natural Language Processing and Information Systems: 23rd International Conference on Applications of Natural Language to Information Systems, NLDB 2018, Paris, France, June 13-15, 2018, Proceedings 23* (pp. 57-64). Springer International Publishing.

Arbejdstilsynet (u.å.) *Om krænkende handlinger* <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/om-kraenkende-handlinger/>.

Bartky, Sandra Lee. (1990). *Femininity and Domination: Studies in the Phenomenology of Oppression*. New York: Routledge.

Billström, Rebecca Dobre. (2022). *Feminist Musical Engagement. The Struggle Against Gender Inequalities in Music-Making Practices*. Örebro University, PhD dissertation.

Borchorst, A. and Agustín, L.R. (2017) *Seksuel chikane på arbejdspladsen: faglige, politiske og retlige spor*. 1. udgave, 1. oplag. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag (Studier i demokrati, politik og samfund, 2. udgivelse).

Citron, Marcia J. (1993). *Gender and the Musical Canon*. Cambridge: University Press.

Council of Europe (2019). *Preventing and combating Sexism Recommendation Cm/Rec* adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe 27 March 2019. Council of Europe.

Crenshaw, Kimberlé Williams (1991) "Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color." In *The public nature of private violence*, pp. 93-118. Routledge, 2013.

DR og Bandakademiet (2022) Sarlvit, Sofie, Augusta Glahn-Abrahamsen og Marianne Fruergaard. *Kvinderne i Musikken - En undersøgelse af kønsbalancen i den danske musikbranche*.

DR (2024) "Sexisme i musikbranchen". Dansk dokumentar fra 2024. DR TV https://www.dr.dk/drtv/saeson/sexisme-i-musikbranchen_460229 sidst besøgt d. 24 marts 2025.

Einersen, Anna Franciska; Krøjer, Jo; MacLeod, Sorcha; Muhr, Sara Louise; Munar, Ana Maria; Myers, Eva Sophia; Plotnikof, Mie; Skewes, Lea. (2021). *Sexism in Danish Higher Education and Research Understanding, Exploring, Acting*. Sexism EDU, Sexism in Danish higher Education and Research.

Field-Springer, Kimberly, Hannah Draut, Fran Babrow og Maddie Sandman. (2022). "(Re)claiming Stories in the #MeToo Movement: Righting Epistemic Wrongs of Physical, Mental, and Emotional Harms of Sexual Violence". I *Health Communication*, 37:8, 982-991, DOI: 10.1080/10410236.2021.1880052.

Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). "Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture and the need for change." *Gender, Work and Organization*, 24(4), 417-434. <https://doi.org/10.1111/gwao.12176>.

Kelly, L. (1989). "The Continuum of Sexual Violence". In J. Hanmer og M. Maynard (Editors), *Women, violence, and social control* (pp. 46- 59). Atlantic Highlands, NJ: Humanities Press International.

Krøjer, J., Muhr, S. L., Plotnikof, M., Myers, E. S., Einarsen, A. F., Macleod, S., Munar, A. M., og Skewes, L. (2024). *Sexisme på arbejde. Genkend, forebyg og håndter*. Djøf Forlag.

KVINFO og Analyse & Tal. (2022) Baltzarsen, Maj; Rebekka Mahler; Lisbeth Palmhøj Nielsen og Sofie Birkedahl Scheel. *Hvorfor er der så få kvinder i musikken? En undersøgelse af køns betydning for udøvende og skabende musikere*.

Macarthur, Sally (2010) "Women, New Music and the Composition of Becomings". I *Cultural Studies Review* 16 (2): 248–70. <https://doi.org/10.5130/csr.v16i2.1701>.

Muhr, Sara Louise (2019). *Ledelse af køn : Hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karrierer : En bog om barrierer og nye strategier*. 1. udgave. Kbh.: Djøf.

Musgrave, G, Gross, S og Carney D (2024) *When Music Speaks: Mental Health and Next Steps in the Danish Music Industry Part 3 – Danish Music Creators' Working Lives and Mental Health Wants, Danish Partnership for Sustainable Development in Music* doi:10.5281/zenodo.10984004.

Reinicke, Kenneth (2018) *Mænd der krænker kvinder. Refleksioner i kølvandet på #MeToo*. Samfundslitteratur.

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, Kristine og Wallevik, Katrine. (2024). "Other Ways of Knowing the Danish Music Industry: From Disorientation to Feminist Collective Capacity". I *Popular Music and Society*. 47(2), 137-157. <https://doi.org/10.1080/03007766.2024.2367747>.

Sharma, Devika. (2019). "Ny feminisme: affekt og følelser". I *Ny Kulturteori*. Bd. 2019.

Thomsen, Morten Kjær (2022). *Kortlægning af homo-og biseksuelles samt trans-personers levevilkår og samfundsdeltagelse*. VIVE.

Tænketanken Mandag Morgen (2019). *Arbejdsforhold for komponister og musikere i Danmark*.