

Lyden af mod

Fælles forandring for en mere ligestillet og
inkluderende musikbranche

Juni 2025



Indholdsfortegnelse

Juni 2025

Udarbejdet af:

Karoline Barkvoll Holstad
Rebekka Mahler
Sigrid Bjørk Sørensen

Lyden af mod-projektet:

Lyden af mod drives af KVINFO og ReSearch
Humanity og er finansieret af Tuborgfondet.

INTRODUKTION	s. 2
Formål med rapporten	s. 3
Om Lyden af mod	s. 4
Primære udfordringer	s. 4
Sexisme i musikbranchen	s. 5
Fra hverdagssexisme til grænseoverskridende adfærd	s. 6

VEJEN VIDERE	s. 7
En samlet og strukturel indsats	s. 8
Tre parallelle indsatser	s. 9
En fælles forandring - forskellige roller	s. 10

INVOLVERING AF BRANCHEN	s. 11
Musikbranchens engagement	s. 12
Samskabelse	s. 13
Kortlægningslabs	s. 14
Analyse- og strategilabs	s. 15
Udviklingslabs	s. 16

IDÉKATALOG FOR VIDERE

HANDLING	s. 17
Intro til idékatalog	s. 18
Adgang til netværk, jobs og muligheder	s. 19
Inklusion og at blive taget alvorligt i forbindelse med jobs	s. 27
Trygge og gennemsigtige rammer til at håndtere sexisme	s. 35

BILAG

Bilag 1: Sexismen er overalt, men også forskellig	s. 41
Bilag 2: Primære udfordringer	s. 49





INTRODUKTION

Formål med denne rapport

Rapporten udfolder, hvordan musikbranchens aktører strategisk og konkret kan gribe det nuværende momentum for at skabe fælles, varige strukturelle og kulturelle ændringer for øget ligestilling, diversitet og inklusion i musikbranchen.

Vi ønsker at bidrage til, at branchen samles om nødvendige tiltag og støttes i overgangen til en inkluderende kultur, der foster tryghed, trivsel og talent.

Rapporten viser, hvordan aktører på tværs af branchen sammen kan skabe en mere inkluderende musikbranche, hvor man forebygger og håndterer sexisme.

Der er momentum for at skabe fælles løsninger, der forebygger og håndterer sexisme med strukturelle tiltag.

Sexisme i musikbranchen udspringer af både individuelle, institutionelle og strukturelle barrierer. Selv om sexisme ofte tilskrives enkeltindivider, understøttes og forstærkes sexismen af kultur og de strukturer, der muliggør og opretholder den. Det understreger, hvorfor det er essentielt, at ansvaret for forandring løfter sig fra individniveau og bliver løst på et kulturelt og strukturelt plan.

Eksisterende initiativer kan med fordel styrkes til at arbejde mere strukturelt og gøres mere forpligtende.

Langsigtet og bæredygtig forandring i musikbranchen kræver en øget professionalisering af arbejdet med ligestilling og inklusion. Det forudsætter ekstern støtte, viden og ressourcer, som kan hjælpe branchen videre.

For at skabe reelle forbedringer skal strukturerne styrkes – både i branchen og på uddannelsesinstitutionerne, hvor sexisme fortsat udgør en barriere for talentudvikling.

Forandringen kræver en koordineret indsats, hvor både dem, der oplever problemerne, og dem, der kan ændre rammerne, inddrages aktivt.

Vi peger på mulighederne for en fælles strategisk retning og sætter fokus på de strukturelle og kulturelle ændringer, som branchen nu har potentiale for at realisere.

Om Lyden af mod

“Lyden af mod: sammen for en mere ligestillet musikbranche” sætter spot på den strukturelle sexismen i musikbranchen og peger fremad mod en mere inkluderende og ligestillet branche. Projektet bygger på tæt involvering af musikere og centrale brancheaktører.

Fra september 2024 til juni 2025 har projektet samlet aktører på tværs af branchen for at styrke fælles forståelse og dialog om sexismen og diskrimination – som afsæt for handling. I labs har musikere, brancheorganisationer, pladeselskaber, spillesteder, virksomheder og andre centrale aktører samarbejdet om strategisk retning og udvikling af konkrete tiltag mod sexismen og diskrimination.

Projektet ledes af KVINFO og ReSearch Humanity i samarbejde med Analyse & Tal og er finansieret af Tuborgfondet.

Primære udfordringer

Musikbranchen står over for udfordringer med sexismen og anden diskrimination, som spænder fra hverdagssexisme til grænseoverskridende adfærd og fysisk seksuel chikane.

Manglende og begrænsede handlemuligheder for dem, der udsættes for sexismen og grænseoverskridende adfærd – både i situationen og efterfølgende – er også en reel udfordring på tværs af branchen. Der er stadig en tavshedskultur og en kultur, hvor sexismen i en eller anden grad accepteres.

I Lyden af mod har vi sammen med musikere og centrale aktører i branchen kortlagt fire overordnede udfordringer, som belyser karakteren af de barrierer, som ekskluderer særligt yngre, kvinder og minoriteter:

- Miskreditering af kvinder og kønsminoriteter
- Seksualisering og seksuel chikane
- Grænseoverskridende adfærd
- Manglende og begrænsede handlemuligheder

Denne rapport står på skuldrene af det vidensgrundlag og de erfaringer, som er beskrevet i delrapporten “Lyden af Mod - Vidnesbyrd for fælles handling mod sexismen og grænseoverskridende adfærd i musikbranchen”. Her kan man læse mere om, hvordan særligt yngre kunstnere, kvinder og non-binære rammes af barrierer i musiklivet – fra uddannelsesinstitutioner til øvelokaler og scener. Dette er et betydeligt problem for en branche, som er afhængig af den bedste udvikling og betingelser for udfoldelse af talent.

Sexisme i musikbranchen

Med udgangspunkt i vidnesbyrd og labs har 'Lyden af mod'-projektet indsamlet dybdegående og aktuel indsigt i, hvordan sexisme i musikbranchen kommer til udtryk – både i subtile former og gennem mere eksplicit og grov adfærd.

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 en normaliseret del af 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.

De 101 vidnesbyrd, som første delrapport i Lyden af mod bygger på, fortæller om sexistisk og grænseoverskridende adfærd i 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 svære at skille ad.

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

Omkring 60 % har oplevet uønskede kommentarer om deres krop, tøj eller udseende eller at blive tiltalt eller omtalt med seksuelle undertoner på en måde, som de fandt ubehagelig. 39 % har oplevet uønsket fysisk kontakt og 32 % gentagne uønskede invitationer til dates. 20 % er blevet gramset på eller fastholdt mod deres vilje, 14 % har oplevet krænkende seksuelle aktiviteter ved sociale arrangementer, 6 % er blevet presset til seksuelle tjenester, og 3 % har været udsat for fysisk vold eller overgreb.

Derudover dokumenterer undersøgelser fra bl.a. DR og Another Life, at udbredt og kompleks forskelsbehandling i musikbranchen begrænser kvinders og minoriteters muligheder for at udfolde deres talent og gøre karriere.

Fra hverdagssexisme til grænseoverskridende adfærd

Et stort antal undersøgelser dokumenterer sexisme og anden diskrimination i musikbranchen. Den seneste ‘Lyden af mod’-rapport med vidnesbyrd viser, at sexisme i form af hverdagssexisme, grovere sexisme og dobbeltminorisering stadig foregår alle steder i branchen og peger på et strukturelt problem.

Sexisme i musikbranchen viser sig i mange former – fra åbenlyse krænkelser til subtile hverdagshændelser. Sexisme defineres i sin simpleste form som et udtryk for diskrimination på baggrund af køn. I musikbranchen dækker det både hverdagssexisme og grovere former for grænseoverskridende adfærd – fra seksualiseret sprog og uønsket fysisk kontakt til chikane, tvang, overgreb og voldtægt.

Hverdagssexisme viser sig i subtile handlinger, kommentarer og stereotype antagelser om køn. Selv om det kan fremstå harmløst i sig selv, kan det virke ekskluderende og bidrage til en kultur, hvor kønsstereotyper fastholdes og forskelsbehandling normaliseres (Muhr 2019). Det kan komme til udtryk gennem miskreditering, seksualiseret sprog og objektivisering – og når det gentages, har det en nedbrydende effekt.

Forskning viser, at hverdagssexisme skaber grobund for grovere former for grænseoverskridende adfærd, såsom seksuel chikane og fysiske overgreb. Når hverdagssexisme bliver normaliseret, forskydes grænserne for acceptabel adfærd og åbner for, forstærker og undskylder mere alvorlige krænkelser (Einarsen 2021; Kelly 1989).

Etniske minoriteter er særligt udsatte i musikbranchen – blandt andet for seksuel grænseoverskridende adfærd. Ifølge Another Lives rapport fra 2022 har 52 % af personer med etnisk minoritetsbaggrund oplevet én eller flere former for seksuel grænseoverskridende adfærd – mod 34 % blandt den etniske majoritet.

Sexisme forstærkes således af andre aspekter af folks identitet som alder, race, social baggrund, religion, funktionsvariation, kønsidentitet og seksuel orientering (Crenshaw 1991). Yngre, LGBT+-personer og etniske minoriteter er særligt udsatte – både fordi de møder flere former for diskrimination samtidig, og fordi deres identitet kan forstærke sexisme og grænseoverskridende adfærd (KVINFO og Analyse & Tal 2022; DR og Bandakademiet 2022; Another Life 2022).



VEJEN VIDERE: ANBEFALINGER TIL EN MERE INKLUDERENDE BRANCHE

En samlet og strukturel indsats

Musikken har en central samfundspåvirkende rolle. Den er med til at nedbryde eller opretholde normer og stereotyper om for eksempel køn, etnicitet og alder. Det er afgørende, at branchen som helhed har viden, kompetencer samt prioriterer at skabe forandring. Det, der sker i branchen nu og her, giver også genklang i de næste generationer af talenter.

– Rebekka Mahler, KVINFO

Det seneste års arbejde har vist en stærk vilje i musikbranchen til at skabe mere inklusion, tryghed og ligebehandling. Mange initiativer er sat i gang, og flere aktører udvikler egne politikker og praksisser. Samtidig er der behov for mere fælles retning og sammenhæng, så indsatserne ikke står alene, men kan understøtte og lære af hinanden.

Der mangler især systematisk videndeling om værktøjer og erfaringer med at skabe lige adgang og trygge miljøer. Her bør også hentes inspiration og best practices fra lignende områder og brancher. Men løsninger fra andre områder kan ikke altid overføres direkte til musiklivet, hvor korte arbejdsrelationer, små enheder, presset økonomi og lavt kendskab til arbejdsmiljølovgivning skaber særlige udfordringer.

Derfor er det nødvendigt både at dele det, der virker, og udvikle nye løsninger tilpasset branchens virkelighed.

Mange aktører står med samme udfordringer: Uformelle rammer, manglende tryghed ved at sige fra, mangel på klare procedurer og særligt pres på freelancere, unge og minoriserede grupper. For at forandring ikke skal afhænge af enkelte ildsjæle, kræves mere systematisk opkvalificering og samarbejde på tværs.

Vi har sammen med aktører fra branchen indkredset tre parallelle indsatser. Vi ser på løsninger, der understøtter dem, der vil gå forrest – og på tiltag, der styrker de rammer og den viden, som hele branchen er afhængig af.

Alle tre spor er mødt med bred opbakning og en stor vilje til forpligtelse på tværs af branchen. Samtidig er der en fælles erkendelse af, at forandring kræver tid og ressourcer – både internt i branchen og via ekstern finansiering. I idékataloget udfolder vi de konkrete initiativer, vi i fællesskab har udviklet og prioriteret.

Tre parallelle indsatser: En progressiv front, rammer og adgang

1. Frontløbere for inkluderende forandring

Nogle aktører er allerede i gang og viser vilje og evne til at eksperimentere med nye veje til inklusion, diversitet og tryghed. Disse aktører udgør en vigtig drivkraft for resten af feltet. Ved at dele viden, værktøjer og konkrete erfaringer kan de inspirere bredt og skabe bevægelse i normer og praksis.

Vi anbefaler, at der blandt andet etableres et samlet netværk for dem, der kan og vil forpligte sig til at arbejde progressivt og afprøvende med inklusionsindsatser tilpasset musikbranchen, herunder udvikling af metoder for at måle diversitet, inklusion og løn/honorering i branchen.

Se mere på side 27-29 fra udviklingslab'et, som blev afholdt om emnet.

2. Styrkede strukturelle rammer og ansvar

Et trygt og inkluderende arbejdsmiljø må ikke afhænge af den enkelte leders engagement. Der mangler alternative og pålidelige strukturer, der gør det muligt at tage ansvar – og sikre tryghed for både ansatte og samarbejdspartnere. Særligt vigtigt er en professionel håndtering af grænseoverskridende adfærd.

Vi anbefaler at videreudvikle Trygt Rum Netværket med to hovedfokusområder:

- Styrket individuel og praktisk støtte til dem, der oplever grænseoverskridende adfærd, så de ikke står alene.
- Opkvalificering af virksomheder og arbejdsgivere, så de kan handle rettidigt og professionelt, også i forhold til hverdagssexisme.

Se mere på side 35-37 fra udviklingslab'et, som blev afholdt om emnet.

3. Adgang og ligebehandling i vækstlaget

Mange uligheder og ekskluderende mekanismer grundlægges tidligt – blandt unge kunstnere, studerende, freelancere og andre med løs eller begyndende tilknytning til branchen. Der er brug for at nedbryde barrierer for, at unge kan udfolde deres talent, samt forebygge mistrivsel og frafald tidligt i karriereforløbet. Derfor anbefaler vi:

- **Bedre adgangsmekanismer**, for eksempel forbedrede studie- og undervisningsmiljøer, samt åben og gennemsigtig optagelse og open calls, mentorordninger og rotationsprincipper.
- **Lige behandling** i talentudvikling og uddannelse, med tydelige retningslinjer for håndtering af sexisme og krænkelse på fx konservatorier.
- **Tydelige retningslinjer** i samarbejder, hvor unge eller nye i branchen deltager uden formel status.

En fælles forandring – med forskellige roller

For at disse tre spor kan spille sammen, er der behov for at tænke i forskellige roller og bidrag. Ikke alle skal gøre det samme – men alle skal gøre noget. Nogle aktører kan gå forrest i arbejdet med at fremme en inkluderende kultur, mens andre har fokus på at styrke de strukturelle politikker og procedurer, der skal forebygge og håndtere grænseoverskridelser. Når nogen går foran, kan andre lade sig inspirere og følge efter.

Vores ambition og opfordring til aktørerne i musikbranchen er at skabe en fælles bevægelse mod forandring – hvor vi sammen og på tværs udvikler os, lærer af hinanden og løfter branchen skridt for skridt. Nogle kan gå forrest og nogle kan støtte arbejdet.

Der er behov for en forandring, hvor:

- de mest ambitiøse og erfarne aktører viser vejen, deler åbent og sætter barren
- branchens fællesskaber og netværk arbejder for at løfte niveauet bredt
- institutioner og ledelser tager ansvar for at sikre ordentlige arbejdsforhold, hvor de ikke kun reagerer på grove sager, men også aktivt forebygger via gennemsigtighed og trygge rammer
- Musikere, medarbejdere og studerende oplever tryghed, lige vilkår og reel adgang.

Det kræver, at vi deler viden, bygger videre på eksisterende initiativer og tør sætte ord på det, der tidligere har været tavst.

Vi har nu grundlaget for at tage næste skridt. Det kræver mod, samarbejde og systematisk udvikling. Med denne rapport inviterer vi hele branchen til at tage del i arbejdet for en mere inkluderende og tryk musikbranche.

Der er opbygget solid viden om inklusion i de enkelte organisationer. Nu er der opstået et behov og stort potentiale for at dele metoder og værktøjer på tværs – i målet om at løfte arbejdet med inklusion og repræsentation i fællesskab.
– Alexander Rasten, Dansk Live



INVOLVERING AF BRANCHEN

Musikbranchens engagement

Det har været et centralt ønske for os at involvere de mange forskellige aktører i musikbranchen i Lyden af mod.

Gennem deling af perspektiver, udfordringer og idéer har aktører på tværs af forskellige positioner skabt en mere fælles forståelse af problemet, prioriteret blandt strategiske indsatser og udviklet forslag til konkrete veje frem.

Fælles for alle deltagerne har været deres ønske om at bidrage til en mere inkluderende musikbranche, hvor alle kan trives og udfolde deres talent.

Deltagere

Vi har i løbet af projektet involveret forskellige dele af branchen til seks labs på mellem fire og seks timer. Samlet har vi haft XX deltagere. De har haft en stor variation af roller i musikken, heriblandt udøvende musikere og artister, spillesteder, producere, bookere, sangskrivere, pladeselskabsansatte, fagforeninger, genreorganisationer og branche-foreninger.

Til kortlægningslabs var deltagerne udelukkende personer, der havde været udsat for sexismen i musikbranchen. Disse repræsenterede både udøvende og skabende musikere og ansatte i musikbranchen. Af hensyn til fortroligheden i dette rum, informerer vi ikke yderligere om, hvilke virksomheder og freelancere der deltog.

I forbindelse med analyse- og strategilabs samt udviklingslabs har følgende virksomheder og freelancere deltaget:

Aarhus Volume	Jazz Danmark
Alice	Karen Duelund Guastavino
Annika Aakjær	KODA
Autor	Kristina Holgersen
Danske Agenters	Marie Koldkjær Højlund
Sammenslutning	Mathilde Falch
Dansk Artist Forbund	Monorama
Dansk Komponistforening	Musikforlæggerne
Dansk Live	PHD Music
Dansk Musikerforbund	Queer Music Agency
DPA - Professionelle	Radar
Sangskrivere og Producere	Rasmus Poulsen
Dorte Hartmann	Richter
Danmarks Radio	ROSA
Edition Wilhelm Hansen	Rytmsk Musik København
Fanny Wree	SPOT
Foreningen Musik-	Susanne Kier
bevægelsen, anno 2019	Voxhall
Heller Productions	Universal Music

Samskabelse af løsninger

Samskabelse styrker både relevansen og ejerskabet – og øger chancen for, at indsatserne forankres og lever videre efter projektets afslutning.

Samskabelse handler ikke om at overbevise, men om at invitere til sammen at skabe løsninger, der giver mening for dem, der skal implementere dem, og dem, der skal benytte sig af dem.

– Karoline Barkvoll Holstad,
ReSearch Humanity

Samskabelse er en samarbejds- og udviklingsform, hvor løsninger skabes i fællesskab mellem aktører med forskellige perspektiver og ansvar. De involverede repræsenterer både dem, der påvirkes af løsningerne, og dem, der har indflydelse på deres succes.

I Lyden af Mod betyder det, at både musikere, prekære aktører og de organisationer og virksomheder, der former branchens strukturer, har deltaget i labs.

Samskabelse og involvering er centrale metoder i projektet, fordi de sikrer, at løsninger udvikles med afsæt i virkelige behov, erfaringer og vilkår. Ved at engagere forskellige aktører tidligt i processen skaber vi mere brugbare, forankrede og langtidsholdbare tiltag.

Det handler om at skabe værdi sammen – på tværs af roller og interesser – med fokus på vores fælles ambition om at skabe en mere inkluderende musikbranche.

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 musikbranchen, var at få flere perspektiver ind i analysen af, hvordan sexismen udspiller 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, med henholdsvis syv og 13 deltagere. 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 musikbranchen. Her blev det tydeligt, hvordan sexismen findes alle steder i branchen, men at den udspiller sig forskelligt afhængig af kontekst. Det kan ses i bilag 1.

Ud over at kortlægge sexismen i konteksterne bidrog deltagerne til en analyse af de underliggende problemstillinger for sexismen i musikbranchen, samt hvad der skal til for at løse udfordringerne. Dette ses opsummeret i bilag 2.

Arbejdet med kortlægningslabs har sammen med vidnesbyrdene skabt grundlaget for det videre arbejde i *Lyden af mod*.



Analyse- og strategilabs

For at skabe fælles forståelse for udfordringerne og pege på strategiske indsatsområder blev der afholdt to analyse- og strategilabs.

Dagen bestod af en præsentation af de centrale problemstillinger identificeret via vidnesbyrd og kortlægnings-labs.

Deltagerne arbejdede derefter med, hvordan sexismen udspiller sig i forskellige kontekster (se bilag 1), og fokuserede i hoveddelen af lab'et på at udvikle mulige løsninger.

Deltagernes løsningsforslag er samlet i rapportens idékatalog.

Hvem vi har rakt ud til

Til disse labs deltog en række af de aktører, der er nævnt på side 12. Med ønsket om at samle både dem, der skaber rammerne, og dem, der påvirkes af dem, inviterede vi musikere, freelancere og repræsentanter fra forlag, selskaber og organisationer.

Den mangfoldige gruppe skabte værdifulde dialoger om dilemmaer og løsninger, baseret på perspektiver fra forskellige positioner i branchen. Dette afspejler vores tilgang til samskabelse: At forskellige erfaringer bringes i spil, så vi både får udfoldet udfordringerne fra flere vinkler, skabt gensidig forståelse – og identificeret, hvordan samarbejde kan føre til reel forandring.



Udviklingslabs

Til udviklingslabs, har formålet været at udvikle en konkret løsning på en udvalgt udfordring. På baggrund af analyse- og strategilabs samt dialoger med en række aktører i branchen, valgte vi at arbejde med følgende udfordringer:

- 1) Hvordan kan vi på tværs af branchen, sænke barriererne for at melde sager om sexisme og grænseoverskridende adfærd samt sikre bedre vidensdeling mellem forskellige parter og organisationer?
- 2) Hvordan kan vi skabe en ramme, hvor de aktører, der ønsker at gå i front med at skabe inklusion, sammen kan bane vejen for progressivt inklusionsarbejde – og samtidigt give konkret inspiration til andre, for, hvordan de kan komme videre i deres eget inklusionsarbejde?

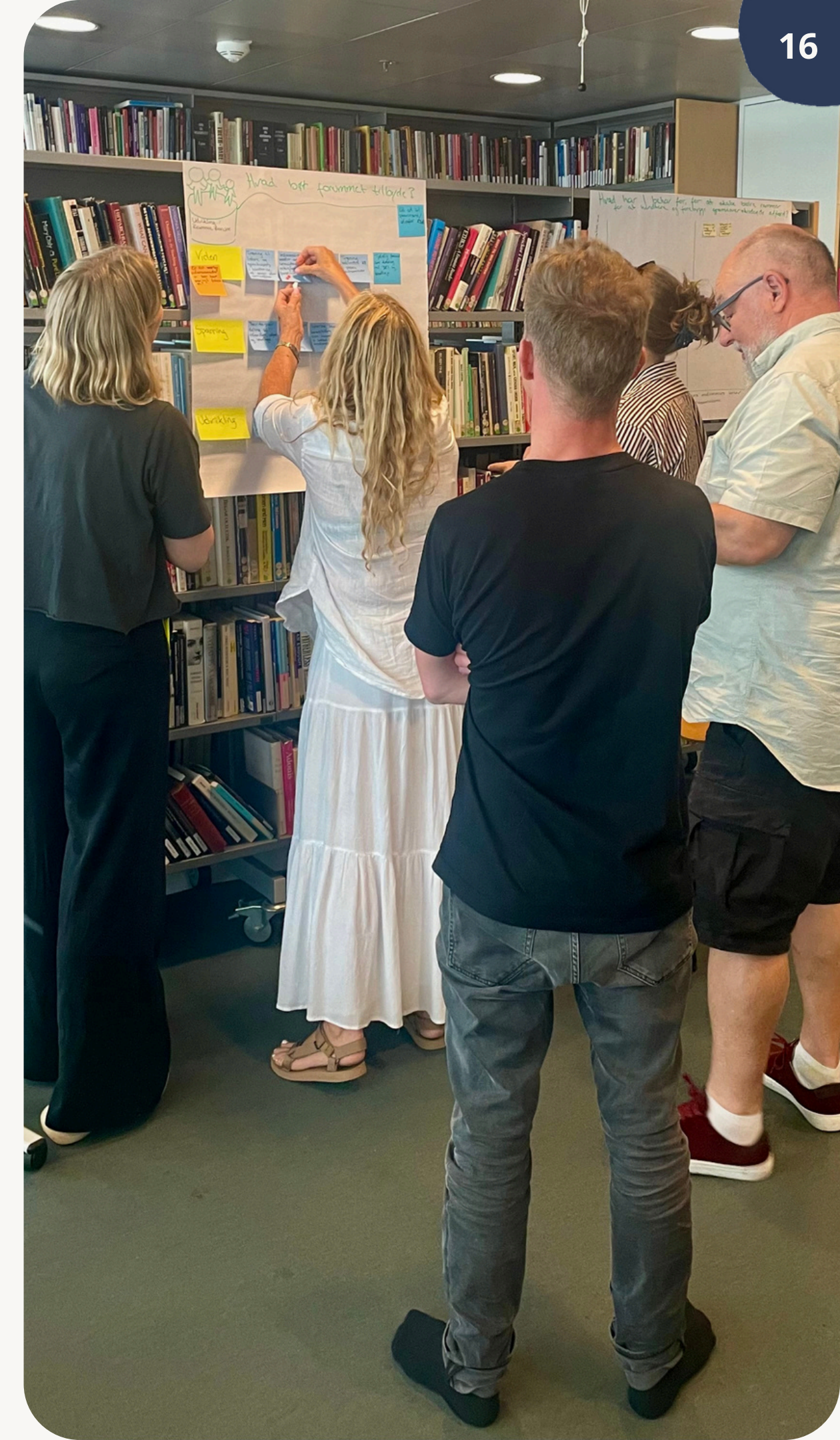
For hver af de to udfordringer har vi afholdt et udviklingslab.

Hvem vi har rakt ud til

For at sikre bedre håndtering af grænseoverskridende adfærd har vi indgået et samarbejde med Trygt Rum Netværket. Netværket består af en række aktører, der både repræsenterer den enkelte freelancer og musiker samt de virksomheder og institutioner, der skal skabe trygge arbejdsforhold og mulighed for at rapportere problematisk adfærd.

I arbejdet med de aktører, der ønsker at gå forrest i ligestillingsarbejdet, har vi kontaktet virksomheder og organisationer, der arbejder målrettet og innovativt med inklusion og ligestilling – med henblik på videndeling og fælles handling.

Resultaterne fra de to labs kan ses i Idékataloget i denne rapport.





**IDÉKATALOG
FOR VIDERE HANDLING**

Intro til idékatalog

Idékataloget præsenterer idéer og perspektiver fra de labs, vi har afholdt i Lyden af mod.

Idékataloget viser en stor variation af konstruktive og anvendelige løsninger, som i stor udtrækning favner bredden af udfordringerne. Kataloget viser også en række meget tankevækkende og innovative idéer, som giver en indikation af, hvad aktører ønsker for deres branche.

– Rebekka Mahler, KVINFO

Idékataloget præsenterer 14 løsningsforslag fra projektets strategi- og analyselabs. To af idéerne (#7 og #12) er særligt udfoldet, da de blev videreudviklet i projektets to afsluttende udviklingslabs.

Idéerne er opdelt efter de tre primære udfordringer: 1) Adgang til jobs, samarbejder og netværk, 2) Inklusion og at blive taget alvorligt i forbindelse med jobs (inklusive ligeløn), og 3) Trygge rammer for at håndtere sexisme og grænseoverskridende adfærd.

En gennemgående pointe fra både brancheaktører og musikere er, at musikbranchen er præget af uformelle strukturer og prekære ansættelsesforhold. Mange arbejder som freelancere, selvstændige eller i løsere ansættelser, og branchen drives i høj grad gennem netværk. Dét kan skabe en række usikre forhold og handlemønstre, som kan være

svære at slå ned på, blandt andet fordi mange aktører er tilknyttet en institution i kortere perioder ad gangen. Derfor efterspurgte flere deltagere mere formaliserede samarbejdsformer og gennemsigtige procedurer. De udviklede løsningsforslag spænder både over tiltag, som aktørerne kan implementere hver for sig, og initiativer, der kræver fælles handling på tværs af branchen.

Idékatalogets struktur

Idékataloget er bygget op efter de tre temaer: 1) Adgang, 2) Inklusion og ligebehandling og 3) Rammer for håndtering af grænseoverskridelser. Under hvert tema introduceres de centrale udfordringer, hvorefter løsningsforslagene præsenteres. Deltagerne i analyse- og strategilab'et prioriterede forslagene efter forventet effekt, og de er derfor listet fra højest til lavest prioritet under hvert tema. De citater, der kan læses i denne del, kommer fra deltagerne i projektets labs.

Adgang til netværk, jobs og muligheder

”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)

Musikbranchen er i høj grad 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 relationer. Under labs blev det påpeget, at denne sammenblanding kan gøre det vanskeligere for kvinder og minoriteter at få adgang til branchen.

Fem tiltagsområder fokuserer på rekrutteringen til stillinger og jobs, og to tiltag ser på styrkede samarbejdsrelationer og professionaliseringen af disse.

Ud over adgang til jobs har udfordringer i uddannelsesinstitutionerne og til kurser været et gentagende tema til kortlægningslabs og i vidnesbyrd. Da der i projektperioden har været andre igangværende undersøgelser på dette

område, har vi valgt ikke at tage denne tematik med i analyse- og strategilabs. Men fordi det er en central problematik i forbindelse med unge og vækstlagets adgang til branchen, inkluderer vi til sidst i dette afsnit det forslag, som søger løsninger på denne problematik.

Til labs fremhævede deltagerne følgende udfordringer, da de så på **årsagerne** til kvinders og minoriteters forringede adgang til netværk, samarbejder og jobs:

- Manglende transparens for hvordan man kan få et job eller samarbejde.
- Netværk er i højere grad baseret på venskab end faglighed.
- Vennetjenester er udbredt.
- Det er utrygt for kvinder at netværke i nattelivet (hvor en del netværk foregår).
- Rekruttering ud fra stereotype forestillinger.
- Frygt for det “nye” og “ukendte”.

#1: Open calls til alle stillinger og jobs

Hvad indsatsen går ud på

Et af de tiltag, hvor der er flest positive erfaringer i branchen, var brugen af open calls i forbindelse med jobs.

Open calls er et tiltag, der er med til at forebygge, at man rekrutterer fra egne netværk, og kan især bruges i forbindelse med rekruttering af samarbejdspartnere, freelancere og musikere. Ligeledes inkluderer forslaget, at alle stillinger bør slås op frem for, at man ansætter gennem netværk.

For at styrke denne indsats, kan man kombinere open calls og opslåede stillinger med blind rekruttering, brug af cases og biasbevidst træning. Dette kan forebygge, at dem, der rekrutterer, ubevidst udvælger dem, de har bedst kemi med, frem for at vælge de dygtigste til at udføre opgaven eller arbejdet.

Udfordring/behov

Indsatsen adresserer især den skæve adgang til netværk, som mange kvinder og minoriserede oplever. Den imødekommer udfordringen med manglende gennemsigtighed i, hvordan man får opgaver, og bidrager til at mindske afhængigheden af vennetjenester og personlige forbindelser.

Aktører

Indsatsen med open calls og opslåede stillinger retter sig mod virksomheder, organisationer og enkeltpersoner, der søger folk til opgaver, samarbejder eller stillinger.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi et fokus på følgende:

- Lav et tidligt overblik over jobs og stillinger, som I skal rekruttere til.
- Vær tidligt ude med open call opslag.
- Vær opmærksom på sproglig bias i opslag.
- Sørg for at tjekke egne bias i rekrutteringsprocessen, og forsøg at udfordre kriterier for udvælgelse.

“Der bør være krav om, at alle jobs og stillinger, der modtager statsstøtte, slås offentligt op”

#2: Rotationsprincip for gatekeepere og topledere

Hvad indsatsen går ud på

I forlængelse af forslaget om open calls efterspurgte deltagerne, at flere organisationer og virksomheder indfører rotationsprincipper for både topleder- og gatekeeper-stillinger. Det kan ske på flere niveauer.

I den ene ende af skalaen kan der sættes en tidsbegrænsning på, hvor længe en person kan sidde i en given stilling, hvorefter stillingen genbesættes. En mere konservativ model kan være, at personer i centrale positioner skal genansøge deres stilling efter et vist antal år.

For at udbrede ordningen foreslog deltagerne, at fonde – som for eksempel Statens Kunstfond – anbefaler rotationsprincipper som god praksis i branchen.

Udfordring

Rotationsordninger bidrager til, at man åbner op for nye aktører, perspektiver og baggrunde i stillinger, som har stor indflydelse på, hvem der får adgang til muligheder, samarbejder og jobs. Dette adresserer især den udfordring, at musikbranchen opleves som en lukket klub, hvor man rekrutterer blandt sine venner. Kombineres rotationsordningen med open calls til samme stillinger, er der øget sandsynlighed for at få mere mangfoldighed ind i gatekeeper- og topleder-stillingerne i branchen.

Aktører

Også denne indsats er målrettet branchens enkelte virksomheder og organisationer. Derudover peges der på, hvordan offentlige fonde (og andre fonde) kan understøtte udviklingen med at pege på rotationsprincipper som god praksis.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi fokus på følgende:

- Vurder længden på rotationsperioden, og hvad der giver mening i jeres organisation.
- Afgør om det skal være muligt at søge stillingen igen, eller om rotationsprincippet skal kræve udskiftning af den, der sidder på posten.
- Vær opmærksom på at sikre vidensdeling i organisationen, så denne ikke er personafhængig.

“Alle stillinger, hvor man kan agere gatekeeper, burde være ansat inden for et rotationsprincip, alt fra den som udvælger musikken, der spilles i radioen, bookeren på spillestedet, A&Rs i pladeselskaberne og forpersonerne i branchens bestyrelser”

#3: Kvoter i Danmarks Radio

Hvad indsatsen går ud på

Denne indsats stiller skarpt på, hvordan Danmarks Radio har et særligt ansvar for, at kvinder og minoriserede spilles på lige vilkår i radio og fjernsyn.

Flere deltagere efterspurgte kvoter for, hvor høj homogenitet der må være blandt artisterne, som spilles på enkelte kanaler. I sammenhæng med dette forslag blev det også påpeget, at DR burde sørge for, at også mindre pladeselskaber og bookingbureauer har mulighed for at promovere deres musikere til platformen.

Forslaget om at bruge kvoter til at give plads til de mindre bookingbureauer og pladeselskaber blev fremhævet ud fra en oplevelse af, at større pladeselskaber kan bruge deres mest eftertragtede musikere til at få flere andre musikere ind ("Hvis I vil have [eftertragtet musiker], skal I også tage 10 af vores [andre] musikere").

Udfordring

Brug af kvoter for at sikre lige adgang, skal være med til at løse den udfordring, at markedsvilkårene opleves som ulige: At blandt andet kvinder ikke får de samme muligheder som mænd baseret på en opfattelse af kvinder som mindre profitable. Derudover viste den første rapport i projektet, at køn kan betragtes som 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 kompetencer vurderet på lige fod med mandlige kolleger.

Aktører

Denne indsats henvender sig primært til Danmarks Radio, men kan ligeledes benyttes af andre aktører, der booker og afspiller musikeres arbejde.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi fokus på følgende:

- Definer mål for diversitet, og hvilke parametre (køn, alder, geografi etc.) I vil fokusere på.
- Kommuniker tydeligt om, hvordan I bruger kvoterne for at reflektere den mangfoldige talentmasse i Danmark, samt at blokkere bias i udvælgelsen.
- Følg effekterne og rapporter på udviklingen af repræsentation. Tilpas målene ved behov.

“Kulturministeren burde stille krav til DR om at gå foran i at repræsentere alle de mangfoldige talenter vi har i Danmark, også på tværs af de mange små og store pladeselskaber.”

#4: Professionaliser indgåelsen af samarbejdsaftaler

Hvad indsatsen går ud på

Et tiltag, der især blev italesat til kortlægningslabs, var behovet for at professionalisere indgåelsen af aftaler, så det ikke foregår i forbindelse med fester og sociale sammenhænge.

Et eksempel herpå kan være, at der træffes en aftale om at indgå samarbejde mellem en artist og producer klokken 2 om natten – frem for at de samme aktører samles næste dag i mere professionelle rammer.

Ud over at kunne skabe mere trygge og tilgængelige forhold for indgåelse af aftaler kan fokus på mere professionalisering i denne sammenhæng bidrage til mere ordnede forhold i en kontraktindgåelse, og at det forebygger krænkende adfærd i en kontekst, hvor der tales om professionelt samarbejde.

Udfordring

Denne løsning taler ind i udfordringen om, at det tætte bånd mellem fest- og arbejdskultur kan skabe mere utrygge forhold for indgåelse af professionelle samarbejdsaftaler. Ligeledes kan denne sammenblanding gøre indgåelse af aftaler mere utilgængelig, når for eksempel småbørnsforældre ikke har mulighed for at deltage i arrangementer, eller når kvinder og minoriteter holder sig væk fra fester for at undgå at blive udsat for krænkelser.

Aktører

Dette tiltag henvender sig til alle aktører i musikbranchen. Det tyder på, at alt fra artister, musikere, producere, bookere, pladselskabsansatte og freelancere opretter samarbejder gennem uformelle netværk og i sociale sammenhænge. En ændring kræver derfor, at en bred række aktører enes om et nyt kodeks for, hvordan der indgås samarbejdsaftaler i branchen.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi at have fokus på følgende:

- Samle repræsentanter blandt relevante aktører om at skabe en ramme for, hvordan samarbejdsaftaler kan adskilles fra sociale sammenhænge.
- Skriv et kodeks for, hvordan I indgår samarbejdsaftaler.
- Kobl kodekset sammen med branche-standarder for at optimere værdi.
- Sørg for at forankre ny kultur gennem kommunikation og frontløbere.

“Det burde være en nem ændring, at vi tager netværksmøder og de formelle samtaler om at samarbejde i arbejdstiden, frem for om natten.”

#5: Gennemsigtighed om forskelsbehandling hos bookere

Hvad indsatsen går ud på

Et ønske, som blev fremhævet i kortlægningslabs, er at bookere og samarbejdspartnere på pladeselskaber bliver mere gennemsigtige over for musikerne, når de oplever, at artister har sværere ved at få jobs på grund af deres køn, etnicitet eller anden baggrund.

Selvom nogle bookere kan vælge at tilbageholde denne information for at beskytte musikeren, påpegede deltagerne i labbet, at gennemsigtighed kan bekræfte de oplevelser og antagelser, som musikerne allerede har.

Ud over at være åbne om udfordringer med at få job, bør bookere og samarbejdspartnere også være gennemsigtige i forhold til eventuel forskelsbehandling i forhandlinger om løn og honorar.

Udfordring

Når man gentagende gange oplever modstand i jobbooking og forhandling af løn eller honorar, kan det skabe en følelse af stå alene. Når personen, som er bindeled til jobbet, bekræfter din oplevelse og anerkender problemet, kan det bidrage til, at man føler sig set af ens nærmeste samarbejdspartnere.

Aktører

Denne indsats henvender sig primært til bookere og pladeselskaber.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi at have fokus på følgende:

- Sørg for at bookere og relevante personer på pladeselskaberne er opmærksomme på, hvordan de kan spotte forskelsbehandling.
- Arbejd med intern biasbevidsthed blandt bookingbureauer og pladeselskaber.
- Lav praksiseksempler for, hvordan man for eksempel som booker kan handle, når man på vegne af en musiker formoder forskelsbehandling.

“Når man hele tiden oplever at møde modstand, er det nemt at miste troen på sig selv og at blive nedbrudt.”

Udfordringen på uddannelsesinstitutionerne

I de workshops og dialoger med enkeltpersoner, der er blevet afholdt som en del "Lyden af mod", træder uddannelsesinstitutionerne frem som en arena med både hverdagssexisme og grovere sexisme, herunder fysiske grænseoverskridelser og overgreb. Fra vidnesbyrdundersøgelsen er der også eksempler på, at nogle lærere har en grænseoverskridende adfærd.

"Jeg gik på konservatoriet og havde en ekstern lærer i et fag gennem ét semester. Jeg mødte ham tilfældigt i byen en aften hvor han sagde til mig "hvornår er du færdig på kons, så jeg kan macke på dig?" (...) Senere på året havde jeg ham som underviser i en time (...), Jeg afspillede en sang som ironisk nok handler om en meget grænseoverskridende person. Han nærmest råbte ud i lokalet "Dét der! Det går lige i pikken!". Jeg tror nok det var en kompliment."

Deltagerne på kortlægningsworkshops har bidraget til at identificere en række særlige barrierer og udfordringer på musikskoler og konservatorier. De viser bl.a. en oplevelse af, at er skabt en kultur, hvor sexisme ikke tages alvorligt. Flere peger også på, at institutionerne i højere grad forsøger at undgå "skandaler" end at handle på problemerne – hvilket betyder, at hændelser med sexisme ofte gemmes væk i stedet for at føre til forandring.

Eksempler på barrierer:

- Manglende ledelse og ansvarstagelse i sager om sexisme
- Utydelighed om konsekvenser ved grænseoverskridende adfærd
- Risiko for "straf" ved at sige fra – det opleves som at true institutionens ry
- Ingen eller mangelfuld opfølgning på sager
- Manglende gennemsigtighed og utydelige intern "håndtering" af ledelser domineret af mænd på institutionerne

"Min professor på solistlinjen på konservatoriet blev konsekvent ved med at flirte og fortælle mig om hans sexliv, og hvor mange kvinder han elskede, og hvordan han var åben for flere. Jeg ignorerede ham konsekvent, men han prøvede hele tiden på at friste mig i timerne med ham. Det var alle sammen solotimer" (vidnesbyrd)

"Underviserne og lederne er venner eller kolleger og holder hånden over hinanden". (fra kortlægningsworkshop)

"Institutioner følger ikke op efter Me too-sager, der følger ikke nogle konsekvenser efter at man har snakke højt om det. Så tror institutionen, at det nok, at man har påpeget det." (fra kortlægningsworkshop)

#6: Sexismefri karrierevej på uddannelsesinstitutioner

Hvad indsatsen går ud på

Indsatsen går meget overordnet på at sætte ind i forhold til studerende, lærere og ledelse på musikskoler og uddannelser samt konservatorier. Her er det centralt at skabe trygge fællesskaber på uddannelsesinstitutioner, hvor unge kan udfolde deres talent uden at møde sexisme og seksuel chikane.

Der er flere niveauer i indsatsen:

1) Ledelsessporet sætter fokus på at udvikle en værktøjskasse, som kan anvendes i arbejdet med at skabe kulturforandringer for at forebygge og håndtere sexisme. Her bør udvikles politikker og procedurer for forebyggelse og håndtering samt måleværktøjer af sexisme og trivsel.

2) Hertil er der behov for fokus på udvikling af undervisningsværktøjer og materialer, så alle unge kan udfolde deres talenter og interesser frit.

3) Der bør også være fokus på at engagere majoriteten af studerende til at blive aktive i arbejdet mod sexisme og seksuel chikane. Det kan eksempelvis være ved at give unge mænd på faglige musikuddannelser mulighed for og redskaber til at bidrage.

Udfordring

Unge oplever barrierer i form af sexisme og seksuel chikane tidligt i deres karriereforløb, som begrænser udfoldelsen af deres talent. Uddannelsesinstitutionerne skal klædes bedre på til at skabe et studiemiljø, som ikke er præget af sexisme og anden diskrimination.

Aktører

Denne indsats henvender sig især til uddannelsesinstitutioner.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi fokus på følgende:

- Anvend ledelsesværktøjer til forebyggelse, monitorering og håndtering af sexisme og anden diskrimination.
- Nytænk whistleblowerordning.
- Arbejd med stereotype kønsrollefordelinger. Udvikl undervisningsmaterialer og didaktikker.
- Styrk fællesskabet på uddannelsesinstitutionerne på tværs. Udvikl dialogværktøjer og bystandertræning.
- Styrk viden om sexisme, diskrimination, bias og barriere blandt ledelse og lærere.

“Hvis institutioner ikke handler på sexisme sender de et signal til elever om, at det er OK opførsel”

”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.”
(Vidnesbyrd, ciskvinde)

Inklusion og at blive taget alvorligt i forbindelse med jobs

Udfordringer med sexismen og forskelsbehandling er desværre ikke løst, når kvinder og minoriteter har fået en fod indenfor. Det er en markant udfordring, at kvinder og minoriteter ikke bliver taget alvorligt af samarbejdspartnere, og mange oplever, at køn og krop fylder mere end 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.

Ud over direkte seksualisering og objektivering fremhæves det i både vidnesbyrd og kortlægningslabs, at mange oplever ikke at blive taget seriøst, at blive ignoreret eller talt hen over hovedet.

To prioriterede tiltagsområder fokuserede på, hvordan branchen kan sørge for øget

inklusion af kvinder og minoriteter, når de har fået et job. Derudover har deltagerne foreslået to tiltag for at bidrage til ligebehandling i forbindelse med aflønning

Til labs fremhævede deltagerne følgende udfordringer, da de så på **årsagerne** til, at kvinder og minoriteter oplever ikke at behandles med respekt, når de har fået en fod indenfor:

- Normer og antagelser om roller og hvordan kvinder og mænd agerer.
- Kultur for, at der er en “top dog” i alle rum.
- Hyggekultur, hvor det kan føles “besværligt” at skulle inkludere andre.
- Det kan være svært at konfrontere dem, der sidder på magten.
- Hvis du siger fra, bliver du “mærket” som besværlig.
- Manglende rollemodeller i magtfulde positioner samt i tekniske roller.

#7: Frontløbere for inkluderende forandring

Hvad indsatsen går ud på

Et af de centrale initiativer, der blev udfoldet i udviklingslabs, er etableringen af netværket *Frontløbere for inkluderende forandring*. Det er et direkte svar på udfordringerne med blandt andet ansvarsforskydning og fragmentering, som *Lyden af Mod* har dokumenteret.

Netværket samler aktører, der vil arbejde målrettet, innovativt og forpligtende med inklusion i musikbranchen. Her får deltagerne mulighed for at opbygge viden, udvikle og afprøve nye tilgange – og lære af hinandens erfaringer og eksperimenter.

Ud over at fungere som udviklings- og læringsrum for deltagerne skal netværket skabe afsmittende effekter i branchen ved at vise, hvordan inklusion kan omsættes til konkrete, lokalt forankrede handlinger, blandt andet gennem open source praksisdelinger.

Netværkets fokusområder

Deltagerne fremhævede til udviklingslab'et følgende fokusområder, som der skal arbejdes med i netværket:

1. Måling og transparens
 - Udvikling og afprøvning af fælles målemetoder for oplevet inklusion, trivsel, mangfoldighed og honorar.
 - Deltagerne indrapporterer årligt på egne tiltag – som bidrag til en fælles open source-praksisbank.
2. Kapacitetsopbygning og værktøjsudvikling
 - Biastræning, styrke samtalen om inklusion og arbejde med inkluderende samarbejder.
 - Fokus på at skabe arbejdsmiljøer, hvor inklusion er integreret i hverdagen.
3. Videndeling og forpligtelse
 - Deltagerne deler erfaringer, værktøjer og dilemmaer – og forpligter sig til åbenhed og fælles læring.
 - Netværket er både læringsrum og drivkraft for strukturel forandring.



Udfordring

Deltagerne til udviklingslab'et og dem, vi har talt med før og efter lab'et, påpegede følgende **udfordringer i arbejdet med inklusion**. Dette er problemstillinger, netværket vil forholde sig til og arbejde aktivt med:

Ansvarsfordeling:

- Man peger fingre og venter på, at "de andre" skal gøre noget først.

Måle- og monitoreringsmetoder:

- Mangel på fælles målemetoder for diversitet og inklusion, der er tilpasset branchen, og som kan bruges på tværs.
- Manglende forpligtelse og kontinuitet i arbejdet med inklusion.
- Manglende gennemsigtighed i inklusionstiltag og -status.

Samarbejde og vidensdeling:

- Manglende deling af viden og erfaring.
- Manglende dialog på tværs af aktører
- Værktøjer til inklusion udvikles decentralt og er ikke tilgængelig for alle.

Viden og forståelse:

- Svært at vide, hvor man skal starte.
- Nervøsitet for at tage handling, fordi man er bange for at gøre noget forkert.
- Mange antagelser om, hvordan branchen skal være, og hvad inklusionsarbejde indebærer.

Generelle tendenser:

- Øget modstand kan demotivere i udarbejdelsen af nye tiltag.
- Manglende ledelseskompetencer.



Deltagere

I forbindelse med udviklingen af rammen til det nye netværk deltog følgende til udviklingslab'et:

- Alice
- Autor
- Dansk Live
- Foreningen Musikbevægelsen
- Mathilde Falch
- Richter

Derudover har vi været i dialog med andre relevante virksomheder og organisationer, der har udtrykt interesse for at deltage i netværket, men som ikke havde mulighed for at være med den pågældende dag. I forbindelse med etablering af netværket laver vi en åben invitation til andre interesserede. Deltagelse indebærer idéudvikling, afprøvning af tiltag, årlig indrapportering og løbende videndeling med de øvrige deltagere.

Næste skridt

For at kunne tilbyde faciliteringen af et udviklende netværk til at understøtte virksomheder og organisationer er der behov for finansiering. Deltagende freelancere og små organisationer bør tilbydes økonomisk kompensation. I netværket vil deltagerne give input på udviklingen af nye værktøjer og målemetoder, de vil afprøve de forskellige værktøjer, og de vil dele erfaringer med hinanden.

Deling og åbenhed

Et centralt princip i netværket er åben deling. Erfaringer, værktøjer og metoder udviklet i netværket gøres tilgængelige open source, så hele branchen – også dem uden for netværket – kan trække på løsningerne og bruge dem i deres eget arbejde med inklusion.



#8: Samlet måling på inklusion i musikbranchens virksomheder

Hvad indsatsen går ud på

Blandt de højest prioriterede tiltag inden for dette tema var forslaget om en fælles organisation eller lignende til at undersøge arbejdsforholdene i musikbranchens virksomheder og organisationer. En sådan fælles enhed kan også rådgive om, hvordan man kan styrke inklusionen på den enkelte arbejdsplads/organisation.

Deltagerne fremhævede, at sådan en enhed kan understøtte både større virksomheder og enkeltmands-virksomheder med at sikre inkluderende forhold i samarbejdet med andre.

Dette satsningsområde ville ifølge deltagerne kræve en særlig høj indsats, men samtidig have højt potentiale til at skabe forandring i branchen.

En del af dette koncept er tænkt ind i #7: Frontløbere for inkluderende forandring.

Udfordring

Denne løsning forsøger at håndtere udfordringen om, at det kan være svært at bruge trivsels- og inklusionsmålinger fra andre brancher – blandt andet fordi mange har et kortvarigt samarbejde. Derudover kan det være svært for den enkelte virksomhed at vide præcis, hvordan de skal styrke inklusionen i den enkelte virksomhed.

Aktører

Løsningen henvender sig til alle, der har et CVR-nummer og arbejder i musikbranchen.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi at have fokus på følgende:

- Udforsk, om der er interesse for bred og løbende undersøgelse af inklusion i branchen.
- Udvikling af standard for, hvad man som virksomhed skal udføre eller opnå for at regnes som en inkluderende virksomhed.
- Sørg for deling af metoder for undersøgelse samt værktøjer for forbedring i den enkelte virksomhed.
- Sørg for fælles taksonomi, så repræsentativitet kan monitoreres og sammenlignes på tværs.

“Det er på tide, at vi bevæger os over til at fokusere på inklusion, hvis vi vil skabe en musikbranche, der fremmer alle talenter”

#9: Viden om omsætning og overskud ved kvindelige musikere

Hvad indsatsen går ud på

Formålet med initiativet er at skabe bedre viden om, hvordan musikere aflønnes i forbindelse med jobs – og hvor meget de bidrager til omsætningen.

Da der i dag ikke findes en fælles metode til at registrere musikere og analysere honorarer og omsætning, er ønsket at etablere en standardiseret model, der kan anvendes bredt. Målingerne skal kunne segmenteres på fx køn, alder og andre karakteristika. Det forudsætter en fælles taksonomi i branchen – både hvad angår definitioner (fx køn, minoritetsstatus og musikerroller) og metoder for dataindsamling.

En sådan ensartethed gør det muligt at dele viden, sammenligne på tværs og identificere mønstre. Det kan nuancere forståelsen af honorarforskelle og danne grundlag for mere retfærdig aflønning.

Udfordring

En udbredt opfattelse i branchen er, at det indebærer en større økonomisk risiko at booke kvindelige musikere, og at de omsætter for mindre. Denne forståelse kan skabe barrierer for booking og fastholde ulighed i aflønning.

Udfordringen forstærkes af, at der ikke er fælles metoder til at opgøre fx kønsfordeling og honorarniveauer, hvilket gør det vanskeligt at sammenligne og dokumentere. Det efterlader plads til antagelser – men ikke til indsigt.

Aktører

Indsatsen henvender sig til en bred aktørgruppe, her især spillesteder, festivaler, pladeselskaber, forvaltningsvirksomheder og andre virksomheder, der aflønner musikere. Derudover bør bookere og musikere involveres i arbejdet.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi at have fokus på følgende:

- Undersøg eksisterende praksiser for honorering og omsætning.
- Saml relevante aktører, som ønsker at bidrage i arbejdet med fælles taksonomi
- Overvej anonym dataindsamling for at sikre bred deltagelse.
- Kan også kombineres med en kortlægning af praksis for, hvordan blandt andet honorarer forhandles og eventuelle forskelle på tværs af køn og minoriteter.

“Der mangler i høj grad viden om og opmærksomhed på lønforhold i branchen. Det er et stort tabuemne i en branche, hvor kulturel kapital er i fokus.”

#10: Politikker og procedurer for ansættelse og honorar/løn

Hvad indsatsen går ud på

Ud over at efterspørge mere viden om lønforholdene i branchen pegede deltagerne også på, at alle virksomheder burde have tydelige politikker og procedurer for, hvordan lønnen fastsættes.

For at gøre lønforhandlingen mere tydelig for alle parter (både virksomheder og løn-/honorarmodtagere) er det vigtigt, at virksomheden har nedskrevet, *hvornår* i en booking/ansættelsesproces de forhandler lønnen. Derudover burde det være nedskrevet, *hvordan* de går til det. Det kan for eksempel være, hvilke faktorer de beregner lønnen eller honoraret ud fra, hvilke parter der har indflydelse på forhandlingen, og om de arbejder ud fra fastsatte takster.

I forlængelse af dette foreslog deltagerne, at virksomhederne er tydelige omkring, hvordan de forholder sig til ligeløn.

Udfordring

Initiativet adresserer udfordringen med manglende gennemsigtighed i forhandling af løn og honorar. Især honorarer forhandles ofte uformelt og uden klare rammer for, hvem der tager initiativet, eller hvilke muligheder man har. Deltagere i et af vores labs pegede desuden på, at forhandling kan opleves som særligt sårbart i en netværksbåret branche som musikbranchen – især når forhandlingen kan påvirke relationer og fremtidige samarbejder.

Aktører

Initiativet henvender sig til alle, der forhandler løn og honorar med musikere, freelancere og ansatte.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi at have fokus på følgende:

- Saml de aktører i virksomheden, der er inde over løn- og rettighedsforhold.
- Afdæk, hvordan man formelt og i praksis kan forhandle løn, honorar og rettigheder hos jer.
- Afdæk, hvordan I kommer frem til en given løn eller honorar - for eksempel hvilke kriterier lægger I vægt på, og har I en ramme for ansættelse, honorar og løn?
- Definer procedurer og politikker for løn og forhandling i jeres virksomhed.

“Netværk og magtforhold spiller en stor rolle for, hvordan man føler man kan forhandle i hver situation.”

#11: Styrket gensidig forståelse i branchen

Hvad indsatsen går ud på

Et sidste tiltag, der skal sikre, at kvinder og minoriteter tages alvorligt, og at deres faglighed anerkendes, er forslaget om en gensidig mentorordning.

Stereotyper nedbrydes ofte, når mennesker mødes og får indblik i hinandens arbejde. Mentorordninger kan skabe øget forståelse og respekt på tværs af faglighed, position, køn og alder – og dermed styrke gensidig empati i branchen.

Ordningerne kan etableres internt i en virksomhed eller i samarbejde med eksterne partnere – eller bredere på tværs af branchen. Eksempelvis kan man nå mange forskellige funktioner ved at samarbejde på tværs af branche-foreninger, fagforeninger og genreorganisationer.

Udfordring

Tiltaget adresserer en udbredt udfordring i musikbranchen: Manglende forståelse og respekt på tværs af fagligheder og positioner. Det kan eksempelvis være, at en gatekeeper i et pladeselskab ikke tager højde for musikerens prekære arbejdsvilkår – eller at en producer eller tekniker nedtoner en musikers input, fordi vedkommende ikke bruger de “rigtige” faglige begreber.

Sådanne situationer kan virke små i hverdagen. Men når friktion gentages igen og igen, kan det skabe dybere eksklusion og mistillid – særligt for minoriserede grupper.

Aktører

Indsatsen henvender sig til alle aktører i branchen.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi at have fokus på følgende:

- Prioriter tekniske roller som producere og lydteknikere, hvor mentorordninger også kan åbne døren for flere kvinder og minoriteter.
- Overvej at inddrage uddannelsesinstitutioner, så kommende generationer og etablerede aktører får gensidigt indblik i hinandens positioner og perspektiver.
- Undersøg potentialet i mentorordninger på tværs af brancher – som eksempelvis inspiration til nye greb for inklusion.

“Hvis producerne får bedre forståelse for udførende musikerne og vice versa, er der et potentiale for at skabe bedre oplevelser for alle, og for at skabe en række positive ringvirkninger.”

Trygge og gennemsigtige rammer til håndtering af sexisme

“Du vil ændre et problem, men ender med flere, hvis ikke det bliver taget godt imod”
(deltager i workshop i København)

“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.”
(vidnesbyrd, ciskvinde)

Den tidligere udgivne rapport i *Lyden af mod* peger på, at både personer, der har været udsat for sexisme og grænseoverskridende adfærd, og vidner hertil ofte oplever manglende handlemuligheder – både i situationen og efterfølgende.

Disse begrænsninger kan kobles til arbejdsvilkårene i branchen og en udbredt mangel på tydelige og tilgængelige procedurer. Samtidig spiller kulturelle og psykosociale faktorer ind: Følelser som skam og frygt, samt bekymringer om at blive mødt med mistro, *victim blaming* eller negative konsekvenser, bidrager til en tavshedskultur, hvor sexisme i praksis ofte accepteres eller ignoreres.

De flydende grænser mellem private og professionelle relationer kan gøre det særligt vanskeligt at påpege sexisme og grænseoverskridende adfærd.

Til labs fremhævede deltagerne følgende udfordringer i forhold til **årsagerne** til, at der mange steder mangler rammer (politikker og procedurer), som er trygge og gennemsigtige:

- Der mangler professionelle rammer, herunder HR-funktioner.
- Mangel på rettigheder, når man ikke er i ansættelsesforhold.
- Manglende viden om og kompetencer til at håndtere krænkelser og hverdagsdiskrimination.
- Det er dyrt at sikre ordentlige procedurer samt opkvalificering.
- Mange er utydelige omkring, hvad der ser som uacceptabel adfærd (politik).
- Uformelle magtstrukturer og netværkskultur påvirker håndtering og tryghed.

#12: Trygge Rammer – en videreudvikling af Trygt Rum

Hvad indsatsen går ud på

Det andet initiativ, der blev udviklet i projektets afsluttende labs, er etableringen af *Trygge Rammer* – en videreudvikling af Trygt Rum Netværket. Formålet er at forebygge og håndtere grænseoverskridende adfærd i musikbranchen gennem styrkede og delvist fælles rammer, procedurer og støttefunktioner.

Trygge Rammer er inspireret af virksomheders samarbejdsudvalg, hvor ledelse og tillidsrepræsentanter mødes for at styrke arbejdsmiljøet. På samme måde bringer Trygge Rammer relevante aktører sammen: Både dem, der repræsenterer enkeltpersoner, som påvirkes af arbejdsmiljøet, og organisationer, der repræsenterer dem, der har formelt ansvar for rammerne, som for eksempel ledere, arbejdsgivere og institutioner.

Hovedelementer i Trygge Rammer

Trygge Rammer skal videreudvikles og drives i tæt samarbejde med branchen selv og vil bestå af tre bærende forummer:

- **Støtteforum:** For organisationer, der repræsenterer enkeltpersoner. Forum for støtte, vidensdeling og sparring.
- **Rammeforum:** For organisationer, der repræsenterer virksomheder. Fokus på udvikling af bedre praksis eksempler og styrkelse af politikker og procedurer.
- **Samarbejdsforum:** Samler deltagerne på tværs – med fokus på koordinering, fælles læring og opkvalificering.

“Vi ser et stort potentiale i, at vi kan mødes i et rum på tværs af branchen og skabe klarhed over vores forskellige mandat, ressourcer og handlemuligheder - så alle kan bidrage til arbejdet. KVINFO og ReSearch Humanitys facilitering er et godt bidrag til at skærpe, lære og udvikle bæredygtige principper for kulturændringer og best practices i branchen.”
Marianne Lewandowski, Dansk Artist Forbund



Udfordring og behov

Deltagerne til udviklingslab'et og dem, vi har talt med før og efter lab'et, påpegede følgende **udfordringer og behov**, når der skal laves en **organisering for styrket håndtering af grænseoverskridelser på tværs af branchen**:

- Behov for øget kendskab til de forskellige handlemuligheder man har, hvis man oplever grænseoverskridelser.
- Behov for bedre støtte og tryghed til dem, der udsættes for grænseoverskridende adfærd.
- Vi som organisationer bliver nødt til at gå foran og skal blive endnu bedre til at tage imod sager.
- Generelt behov for viden om, hvad der skal ske, når der er en henvendelse om en sag – rettigheder og forpligtelser.
- Fokus på brug af politikker og procedurer til forebyggelse – ikke kun håndtering af grove sager.
- Ansvarshavende aktører (dem der stiller arbejdslokationer til rådighed) har behov for opkvalificering i at skabe transparens og tryghed omkring behandling af sager.
- Behov for at tydeliggøre, hvordan arbejdet med inklusion og korrekt håndtering af sager gavner bundlinjen.
- Der er viden, værktøjer og gode praksisser i forskellige dele af branchen. Kan vi bruge disse til at skabe udvikling og inspiration på tværs?
- Vigtigt, at vi arbejder sammen om at finde tværgående løsninger, samt lærer løbende med takt med, at vi udvikler lokalt.
- Vi har mere viden end tidligere, og mange er klar til forandring. Nu har vi behov for praktisk hjælp til at udvikle strukturerne (blandt andet procedurer og politikker), både på tværs af branchen og i de enkelte virksomheder.



Sådan vil Trygge Rammer fungere

Støtteforum vil have en fast koordinator og tilknyttede rådgivere eller tillidsrepræsentanter. De skal:

- støtte personer, der oplever eller er vidner til grænseoverskridende adfærd
- rådgive om rettigheder og handlemuligheder
- tilbyde bisidning og hjælp til at navigere i systemet
- dokumentere tendenser og behov i branchen.

Rammeforum skal:

- udvikle og dele bedre praksis for politikker og procedurer
- tilbyde udviklingsforløb til virksomheder med fokus på:
 - gennemsigtighed og kommunikation
 - den trygge samtale
 - opbygning af procedurer fra A til Å.

Samarbejdsforum samler begge grupper og sikrer:

- fælles sparring og prioriteringer
- ensartet opkvalificering af medlemmer
- forankring og retning for Trygge Rammer.

Organisering og næste skridt

Trygt Rum Netværket er valgt som strategisk partner, fordi det samler aktører, som repræsenterer branchen bredt, og dermed mobiliserer til bred strukturel forandring.

Modellen er udviklet gennem en samskabende proces med netværket forud for og under udviklingslab'et. Det næste skridt er at sikre finansiering til implementering og drift.



#13: Kompetenceløft for ledere og virksomhedsejere

Hvad indsatsen går ud på

Et konkret initiativ til at styrke rammerne for håndtering af sexisme og grænseoverskridende adfærd er forslaget om systematisk kompetenceopbygning for alle ledere og virksomhedsejere i musikbranchen.

Der er især behov for øget viden om arbejdstageres og samarbejdspartneres rettigheder. Det gælder blandt andet, hvordan man som ansvarlig aktør håndterer henvendelser om grænseoverskridende adfærd – både i forhold til konkrete episoder og mønstre af sexisme og forskelsbehandling.

Kompetenceopbygningen kan med fordel afholdes på tværs af branchen, men gerne deles op efter størrelse på virksomhederne.

Udfordring

En stor barriere for at fortælle om oplevelser med for eksempel sexisme er, at man ikke føler sig tryk ved eller ikke ved, hvordan man bliver mødt. Flere vidnesbyrd fortæller om erfaringer med at ikke blive mødt forstående, at blive grint af eller at blive direkte udskammet. Ifølge **dansk arbejdsmiljølovgivning** har virksomheder pligt til at sikre, at hverken ansatte eller samarbejdspartnere udsættes for psykisk eller fysisk overlast (herunder sexisme og diskrimination), når de arbejder på virksomhedens område (for eksempel lydstudie) eller er under virksomhedens ansvar.

Aktører

Forslaget henvender sig til alle virksomheder (CVR-nr.) i den danske musikbranche – især deres ledere og virksomhedsejere. For større virksomheder inkluderer dette deres HR-enhed.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi at have fokus på følgende:

- Sørg for en opdeling af deltagere, så det skaber værdi for både store virksomheder og selvstændige.
- Skab en kombination af faktuel viden og praktiske, empatiskabende øvelser.
- Kobl kompetenceløftet sammen med fokus på politikker og procedurer.

“Den manglende professionalisering af branchen gør, at der er en række regler osv. som ledere og selvstændige ikke kender.”

#14: Værktøjer for hvordan man laver gode rammer for håndtering af grænseoverskridende adfærd

Hvad indsatsen går ud på

For at støtte aktører, der ønsker at tilbyde trygge og gennemsigtige procedurer for håndtering af grænseoverskridende adfærd, foreslog deltagerne i projektets labs at udvikle konkrete værktøjer og guides.

Det kunne være skabeloner for, hvad der betragtes som uacceptabel adfærd, og hvordan det håndteres. Det kunne også være vejledninger til at skabe procedurer, der er både tydelige og tilgængelige for ansatte og samarbejdspartnere. Derudover kan samtaleværktøjer og lignende redskaber understøtte en tryk og respektfuld dialog i håndteringen af sager.

Udfordring

Flere virksomheder har i dag politikker for, hvordan de håndterer sexisme og diskrimination, og nogle har retningslinjer for, hvem man kan henvende sig til. Ofte henvises dog kun til virksomhedens leder, og det er uklart, hvad der sker efter en henvendelse.

Ud over at udarbejde politikker og procedurer er det centralt at skabe tryghed omkring brugen af dem – og sikre, at alle ved, hvornår og hvordan de kan benyttes. De bør samtidig kunne håndtere ikke kun grove hændelser, men også hverdagssexisme og andre grænseoverskridelser.

Aktører

Alle, der driver virksomhed eller fungerer som leder eller gatekeeper, vil have gavn af kendskab til disse værktøjer.

Anbefalinger for implementering

For implementering af denne aktivitet anbefaler vi at have fokus på følgende:

- Vurder behovet for differentierede værktøjer til små og store virksomheder.
- Inkluder elementer, der opbygger empati og forståelse for konsekvenserne ved manglende handling.
- Udvikling af værktøjer, der også hjælper med at adressere hverdagssexisme – ikke kun grove hændelser – for at forebygge krænkelser.

“Vi har haft fokus på at skabe politikker og leveregler, men ikke så meget på, hvordan vi gør det trygt og gennemsigtigt, så vi faktisk bliver informeret om uacceptable hændelser.”



BILAG 1: SEXISMEN ER OVERALT, MEN OGSÅ FORSKELLIG

Kort over sexismen i musikbranchens hovedkontekster

På de kommende sider præsenteres, hvordan sexismen udspiller sig i musikbranchens forskellige kontekster.

Overblikket er lavet med baggrund i vidnesbyrd og kortlægningslabs, hvor deltagerne selv har været med til at markere de former for sexismen, som de har set eller oplevet forskellige steder.

De kontekstuelle overblik er lavet med henblik på at skabe en øget forståelse for, hvordan sexismen ser ud i de forskellige dele af branchen. Kortene skal læses som en form for brugerrejse igennem den gældende kontekst.



I uddannelserne og kursussammenhænge

I UDDANNELSE



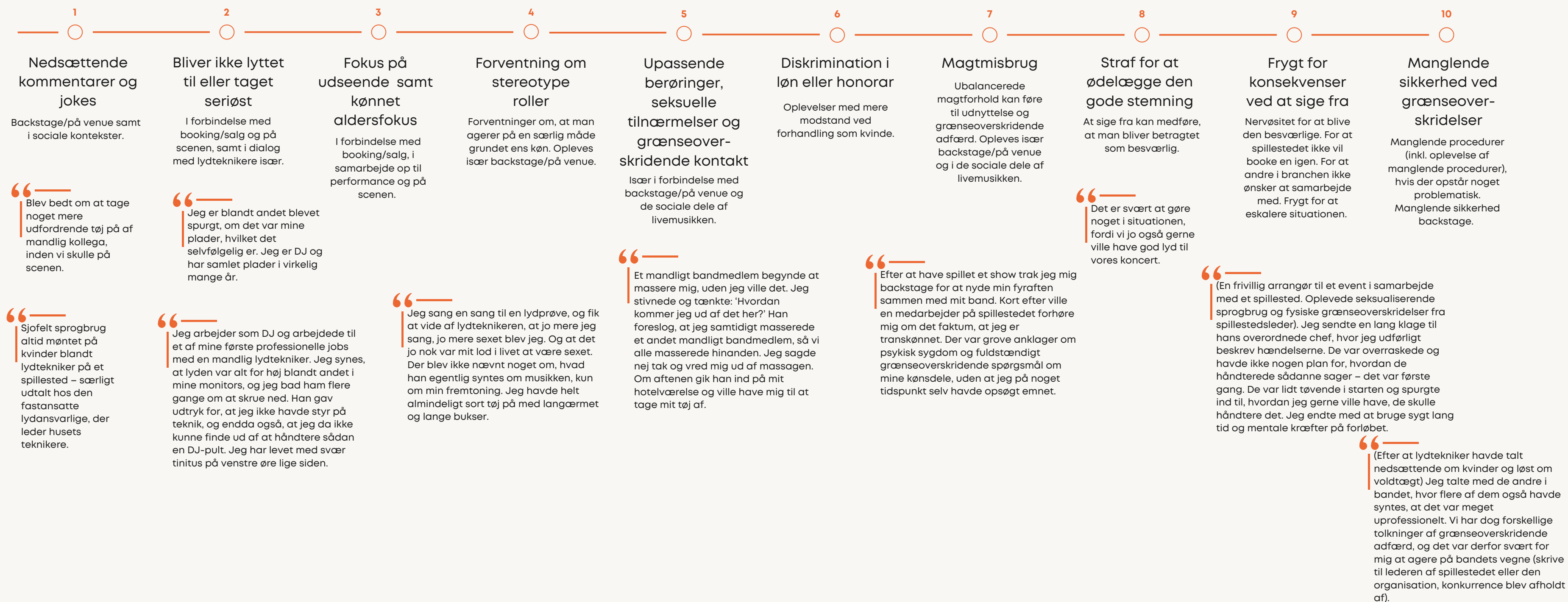
I det sociale og når vi netværker

SOCIALE ARRANGEMENTER OG NETVÆRK



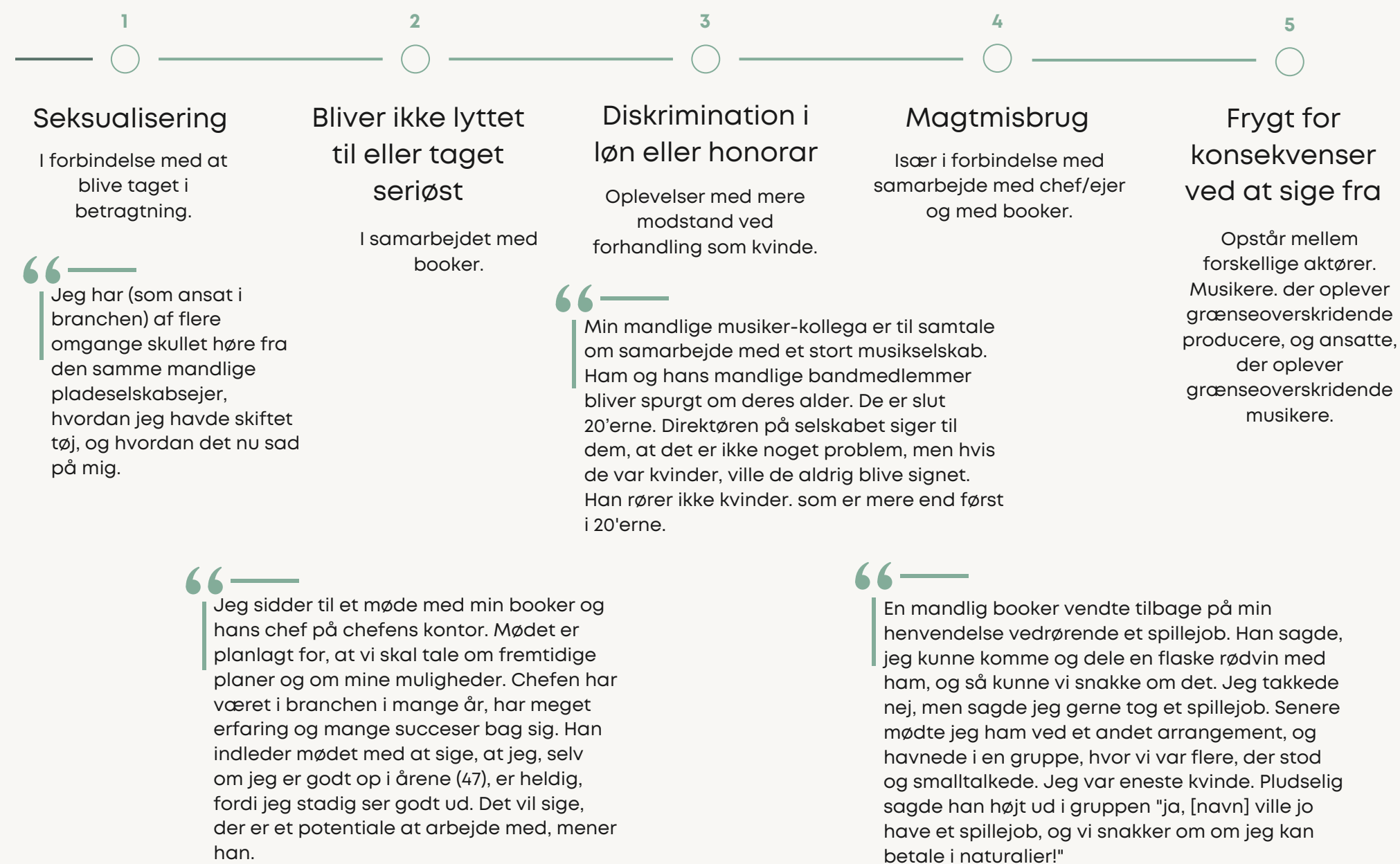
Det, der sker op til og under liveoptrædner

LIVEMUSIKKEN



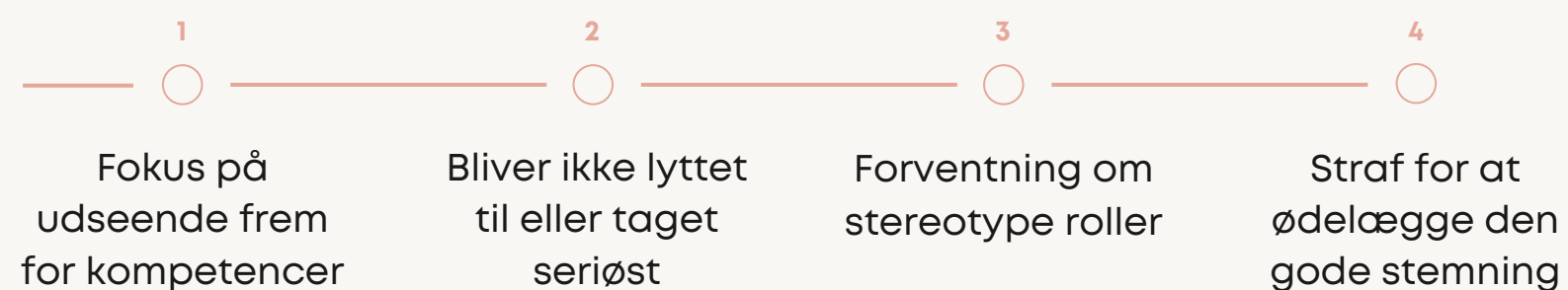
På og i samarbejdet med pladeselskaber og bureauer

PLADESELSKAB OG BUREAUER



I øvelokalet og jam-sessions

ØVE-SETTINGS / PRE-PRODUKTION



“ Jeg har gentagende gange fået at vide, at jeg ikke har fortjent mine gigs (jobs) som bassist, og at det er jobs, jeg har fået, fordi jeg er kvinde.

“ Rent fagligt kan jeg også hurtigt mærke, at artisten prøver at overtage rummet ved at synge melodi-idéer meget højt, før jeg når at tune mig ind på akkord-idéen, der kommer fra sangskriveren.

Når der produceres musik og samarbejdes med producere

MUSIKSTUDIET/ANDEN MUSIKPRODUKTION – SAMARBEJDET MED PRODUCERE



A black and white photograph of a hand playing a piano. The hand is positioned over the keyboard, with fingers pressing down on the keys. Two dice are placed on the piano keys: one on a white key and one on a black key. The dice are numbered, with the top face of the white die showing '12' and the top face of the black die showing '6'. The background is dark and out of focus, showing more of the piano and some electronic equipment.

BILAG 2: PRIMÆRE UDFORDRINGER

Svær adgang til netværk, samarbejder og jobs

Hvad er udfordringen?

Kvinder og minoriserede oplever større barrierer for at få adgang til netværk, samarbejder og jobs i musikbranchen. Man oplever i mindre grad at blive inviteret ind i uformelle netværk og sociale arrangementer, og i mindre grad at blive kontaktet/betragtet som relevante for jobs. Flere oplever, at kønsstereotyper spiller ind på adgang.

Primære følgeeffekter

- Tvivl på egne evner og mindreværd.
- Øget risiko for stress og udbrændthed.
- Begrænset karriereudvikling og fravær af kvindelige rollemodeller.

.....

Perspektiver på forandring

- Formalisering af netværk og møder, så det ikke foregår klokken 02 til en festival.
- Alle må arbejde med egne bias og inklusion og sige fra, når de oplever diskrimination.
- Anerkendelse af, at nogle har sværere vilkår.
- Brug open calls til jobs.
- Struktureret udskiftning af gatekeeper-roller.
- Gør initiativer og kurser om inklusion og sexisme obligatorisk for alle, inklusive frivillige og løst ansatte.

Hvordan det udspiller sig

- Begrænset adgang til professionelle netværk og samarbejder.
- Stereotype forventninger skaber barrierer for adgang.
- Eksklusion fra sociale og faglige arrangementer.

“
Som kvindelig bassist har jeg gentagende gange fået at vide, at jeg ikke fortjener mine jobs.
(citater fra vidnesbyrd)

Perspektiver på årsagsforklaringer

Udfordringen skyldes kønnede normer og forventninger samt uformelle magtnetværk, hvor mænd dominerer beslutningstagerroller. Dette fører til, at kvinder og minoriserede ekskluderes fra væsentlige netværk, samarbejdsmuligheder og jobs.

- Kønnen stereotypificering og bias i netværk.
- Uformelle aftaler og beslutninger.
- Mænd oplever det som besværligt at skulle inkludere (kulturændring).
- Fordele ved at samarbejde med etablerede producere, som typisk er mænd (især de store navne).

Ikke taget alvorligt i jobs og samarbejder

Hvad er udfordringen?

Mange kvinder oplever, at deres bidrag ikke bliver taget seriøst i professionelle sammenhænge. Der er en gennemgående tendens til at undervurdere kvinders faglige kompetencer og lade dem stå i skyggen af mandlige kollegaer. Der er en særlig udfordring, når der er tale om mere tekniske færdigheder/kontekster. Gør sig særligt gældende i musikstudiet og øvelokalet.

Primære følgeeffekter

- Lavere selvtillid og imposter-syndrom.
- Overarbejde for at blive taget seriøst.
- Manglende motivation og kreativt engagement.

.....

Perspektiver på forandring

- Reelle konsekvenser for grænseoverskridende handling.
- Pladeselskaberne må sikre større diversitet (også blandt andre end artisterne).
- At anse musikskrivning som professionelt erhverv.
- Uddanne flere i at skabe trygge rum.

Hvordan det udspiller sig

- Kvinders input bliver ofte ignoreret.
- Nedsættende kommentarer og jokes underminerer autoritet.
- Fokus på udseende frem for kompetencer.

“
Jeg bliver ofte mødt som kvindelig tekniker med mange kommentarer, som underminerer mine evner eller min styrke.
(citater fra vidnesbyrd)

Perspektiver på årsagsforklaringer

Den manglende anerkendelse af kvinders kompetencer skyldes dybt rod fæstede kønsbias og stereotype forestillinger. Manglen på kvinder i ledende og tekniske roller forstærker denne dynamik.

- Stereotype normer og et lille, lukket miljø omkring musikstudiet.
- Producenten har stor magt og står ikke altid til ansvar for nogen.
- Manglende repræsentation i ledende roller.
- Stereotyper om kvinders faglige kompetencer.

Bias i vurdering af kunstnerisk værdi

Hvad er udfordringen?

Der eksisterer en systemisk bias i vurderingen af kunstnerisk værdi, hvor mænd oftere vurderes som mere talentfulde og kommercielt attraktive end kvinder.

Hvordan det udspiller sig

- Kvinder oplever af møde større modstand i forhandling af honorar.
- Forventning om at være taknemmelig for at være med/få noget.
- Manglende anerkendelse af kvinders kunstneriske værdi.
- Kvinder får færre chancer som nye.

“Jeg har fået gennembrud og booker gode jobs. Mine mandlige kolleger stejler, når de finder ud af, at jeg tager det samme som dem for et job.”
(citater fra vidnesbyrd)

Primære følgeeffekter

- Ulighed i forhandlingsmuligheder.
- Øget pres for at overpræstere.
- Færre kvindelige kunstnere i kommercielle sammenhænge.

Perpektiver på forandring

- Arbejde strukturelt for at opnå ligeløn.
- Politiske tiltag: Flere kvinder i kulturkanon og kulturen generelt.
- Booker bør være åben om, hvordan de oplever forskellene.
- Både mænd og kvinder må bakke op om ligeløn.
- Mere åbenhed om løn/honorar.

Perspektiver på årsagsforklaringer

Kulturelle normer og strukturelle bias i branchen favoriserer mandlige kunstnere. Dette bunder i forestillingen om det mandlige kunstnergeni og dominans af mænd i beslutningstagerroller samt deraf det maskuline blik på kvalitet.

- Bias hos bookere, spillesteder og pladeselskaber.
- Mænd dominerer beslutningstagerroller.
- Fordele ved at samarbejde med etablerede mænd i branchen.
- Kulturel fortælling om det mandlige kunstnergeni bidrager til manglende tiltro på/forventning til det kvindelige talent.

Manglende rammer for at slå ned på sexismen

Hvad er udfordringen?

Der mangler klare procedurer og sikre rammer for at italesætte og slå ned på sexismen i musikbranchen. Det at mærke konsekvenser ved blot at sige fra og ødelægge “den gode stemning” underbygger frygten for konsekvenser, sociale sanktioner og karrieremæssig nedgang/stagnation.

Hvordan det udspiller sig

- Utydelige procedurer for håndtering af sexismen.
- Usikkerhed i forhold til om der er støtteapparat ved sexismen i mere sociale kontekster.
- Straf for at ødelægge den gode stemning, hvor man hurtigt bliver set som “den besværlige”.
- Frygt for konsekvenser ved at sige fra.

“En rap-artist var mega fuld 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.”
(citater fra vidnesbyrd)

Primære følgeeffekter

- Normalisering af grænseoverskridende adfærd.
- Internaliseret skam og mistrivsel.
- Eksklusion og frafald fra branchen.

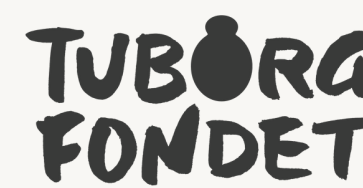
Perpektiver på forandring

- Ekstern formulering af retningslinjer for etik i branchen.
- Tværgående organ for håndtering af uacceptabel adfærd samt rådgivning.
- Cerificeringsordning til brug af organ.
- Tværgående HR-ordning.
- Undervise i arbejdsforhold på uddannelserne (status + hvordan vi gør det bedre).
- Normaliser at tale om sexismen og handlemuligheder.
- Brug løn eller "gulerødder" for at komme til seminarer og workshops om ligestilling/inklusion.

Perspektiver på årsagsforklaringer

Manglende klare politikker og procedurer samt uformelle magtstrukturer beskytter krænkere og gør det svært at handle. Oplevelse af, at ledelser ofte prioriterer at beskytte institutionens omdømme frem for de udsatte.

- Manglende strukturer og procedurer, samt HR-enheder.
- Utydelige rammer for acceptabel adfærd, samt hvornår man kan bruge procedurer.
- Uformelle magtstrukturer og manglende viden om håndtering af sexismen blandt ledere.
- Utilstrækkelig ledelsesopbakning.



Fælles forandring for en mere ligestillet og
inkluderende musikbranche, af KVINFO
og ReSearch Humanity Aps