

REPRÆSENTATION OG DISKRIMINATION I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE 2022

ANOTHER
LIFE

FORORD

Foreningen Another Life er en prisvindende non-profit organisation, der arbejder med repræsentation og diskrimination af alle køn og minoriserede individer i det danske musik- og kulturliv. Another Life blev stiftet i begyndelsen af 2021 med det formål at sikre et repræsentativt, bæredygtigt og levende musik- og kulturliv. Med foreningen ønsker vi at stå sammen om at bidrage til et musikliv og et samfund, hvor flest muligt har adgang, muligheder og indflydelse.

Der sket mange ting, siden vi i september 2021 udgav rapporten 'Repræsentation i den danske musikbranche – på og bag scenen 2021', som kortlagde repræsentation, diskrimination og psykisk velfindende i den danske musikbranche. I Another Life arbejder vi nu med en bred vifte af projekter, herunder rapporter, oplæg, festivaler, workshops og konsultationer, der alle søger at øge repræsentation og mindske diskrimination i det danske musik- og kulturliv.

På grund af vores brede fokus på repræsentation modtog Another Life i april 2022 Steppeulvens Initiativpris for at rykke og kvalificere arbejdet med repræsentation i det danske musikliv. Prisen blev givet for at udvide fokuset fra binære køn til en intersektionel tilgang, som forholder sig til krydsningerne af alder, alle køn, etnicitet, funktionsvariationer, hudfarve, kropsidealer, neurodiversitet, seksualitet, socioøkonomisk klasse og religion.

Netop en intersektionel tilgang til repræsentation og strukturel diskrimination er en vigtig grundsten i samtlige af vores projekter, herunder Another Life's konsultationer, talks og workshops, som aktører i musik- og kulturlivet kan benytte sig af og deltage i. Another Life's kortlægning og rapport for 2022 er relevant og aktuel, da vores fokus rækker ud over blot køn. Vores rapporter bidrager til et nødvendigt fokus på fremtidigt arbejde med og for bred repræsentation. Derfor er rapporterne frit tilgængelige og kan benyttes som evidens for projekter, opgaver og indsatser, der ønsker at bidrage til øget repræsentation og forbedrede vilkår for minoriserede og kvinder i musik- og kulturbranchen og samfundet generelt.

Vi udvikler hele tiden på egne arbejdsmetoder og udvider vores fokus. Derfor ser rapporten for 2022

anderledes ud end sidste år. Med denne rapport præsenterer vi hvilke udfordringer og barrierer, der opstår ved manglende repræsentation, samt hvordan musikbranchens arbejdsmiljø og -vilkår ser ud anno 2022. Vi har både specificeret og foretaget store ændringer i spørgsmålenes karakter og indhold, hvilket gør, at vi ikke kan lave en direkte sammenligning med sidste års data.

Resultaterne af analysen er opsigtsvækkende og viser igen i år en generelt stresset musikbranche præget af komplekse arbejdsforhold og usikre ansættelsesvilkår uden økonomisk stabilitet. Den viser igen, at minoriserede personer er mere udsatte end majoriserede, men også at personer, der er minoriserede på baggrund af mere end ét minoriseringsgrundlag, i langt højere grad bliver ramt. Eksempelvis har respondenter, der er minoriseret på baggrund af seksualitet og et andet minoriseringsgrundlag haft flest stresssymptomer.

Vi har i dette års rapport valgt at gøre plads til at en række kunstnere og branchepersoner, som kommer med deres opmærksomhedspunkter til, hvordan vi sikrer en socialt bæredygtig branche med bedre repræsentation og mental sundhed og mindre diskrimination og mistrivsel. Foruden disse vigtige bud, har vi henvendt os til to eksperter på repræsentationsområdet, som både bidrager med gode råd til opstart af intersektionelt repræsentationsarbejde og sammenligner musikbranchen med medieverden. Disse indlæg er vigtig viden, som vi vil opfordre alle til at læse, forstå og dele.

I løbet af foreningens levetid har vi oplevet en voksende vilje til at gøre op med de strukturer, der er med til at fastholde de nuværende vilkår. Flere og flere i musiklivet ønsker at bidrage til en mere retfærdig og ligestillet kulturindustri, men mange oplever også en del usikkerhed omkring at starte arbejdet med repræsentation op. Vi vil derfor appellere til, at man søger viden hos og skaber samarbejder med de foreninger og initiativer, som dagligt arbejder med disse problemstillinger.

Foreningen står altid til rådighed for konsultationer, samtaler, samarbejder, idéudvikling, projektarbejde og lignende. Man kan læse meget mere om vores nuværende og kommende projekter under afsnittet *Foreningens øvrige aktiviteter*.

TAK

Foreningen Another Life ønsker at sende en stor tak til holdet af sociologistuderende bestående af Khanhvan Tran, Liv Sofie Nøhr Larsen, Louis Møgelmo og Nanna Giobbi, for deres arbejde med at opdatere og udvikle spørgeskemaet, rådgive, samt behandle og analysere den indsamlede data. Uden jer ville dette arbejde ikke kunne lade sig gøre.

Tak til foreningens grafiske designer, Sofia Nørtoft Osman, som har skabt den fulde visuelle identitet, samt opsat rapport og samtlige grafer.

Foreningen takker Amanda Drew for korrektur og oversættelse til engelsk samt for at bidrage til at løfte den store redaktionelle opgave.

Tak til projektlederne Lea Hedeskov og Sofie Westh for at lede projektets mange dele fra start til slut og til organisationsleder Rosa Lois Balle Yahiya for at være med til at sikre rapportens tilblivelse.

Et stort tak til Farhiya Khalid og Tara Skadegård Thorsen for skriftlige bidrag. Desuden tak til Carolina Echeverri, Emilie Skovgaard Sørensen, Esther Wanyama, Henrik Sveidahl, Karen Vincent, Kim Ambrosius, Mai Soon Young Øvlisen, Luna Ersahin, Noa Lachmi, Prince Henry Kwesi Asare, Raymonde Gaunoux og Tanja Vesterbye Jessen for at bidrage med jeres gode råd og tanker om repræsentation og trivsel.

I forbindelse med udarbejdelsen af spørgeskemaet har foreningen udført test på en referencegruppe bestående af repræsentanter fra musikskolerne, konservatorierne og den musikalsk skabende del af branchen. Tak til de seks, der har bidraget med deres tid og inputs.

Tak til Fonden Roskilde Festival, Rytmask Musikkonservatorium, Soundboks og Statens Kunstfond for deres økonomiske støtte.

Foreningen vil desuden sende en stor tak til alle, der har deltaget og delt spørgeskemaundersøgelsen eller på anden vis har støttet foreningens arbejde.

BLIV MEDLEM

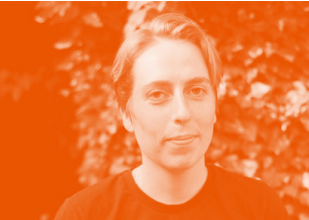
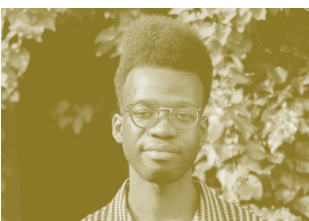
Som privatperson eller mindre virksomhed kan man blive medlem af foreningen mod et årligt kontingent. Som medlem støtter du foreningen og får mulighed for indflydelse på vores arbejde gennem vores generalforsamling.

Hvis man som større organisation ønsker at indgå i et samarbejde med Another Life, kan man blive Community Supporter. Som Community Supporter forpligter man sig til at arbejde med repræsentation i sin organisation/virksomhed.

Det er også muligt at støtte foreningens arbejde gennem en donation.

Læs mere på vores hjemmeside:
www.anotherlifecommunity.com.



	FORENINGEN		 ROSA LOIS BALLE YAHIIYA (HUN/HENDE) Organisationsleder, stifter og forperson frem til d. 30.11.2022 herefter kasserer						
			 SOFIE WESTH (HUN/HENDE) Projektleder, næstforperson i bestyrelsen og stifter		PROJEKTGRUPPE	 KHANHVAN TRAN (HUN/HENDE) Sociolog med fokus på udarbejdelse af survey, behandling af data, analyse og udarbejdelse af tekst. Født og opvokset i Odense af vietnamesiske forældre. I øjeblikket i færd med at skrive speciale i sociologi på Københavns Universitet.			
ORGANISATION						 LIV SOFIE NØHR LARSEN (HUN/HENDE) Sociolog med fokus på udarbejdelse af survey, behandling af data, analyse og udarbejdelse af tekst. Cand.Soc.Scient, med fokus på kvantitative metoder, survey-baserede undersøgelser og majoritets- og minoriseringsmøder.			
 AGUMM DENG (HUN/HENDE) Projektleder									
 ESTHER WANYAMA (HUN/HENDE) Community Manager		 LEA HEDESKOV (DE/DEM) Projektkoordinator			 LOUIS MØGELMOSE (DE/DEM) Sociolog med fokus på udarbejdelse af survey, behandling af data, analyse og udarbejdelse af tekst. BSc i sociologi fra 2016, læser en kandidat i Social Data Science og er særligt optaget af internetkultur, data og transrettigheder. Til daglig beskæftiger de sig med ulighedsudfordringer og antidiskrimination fra et normkritisk og intersektionelt perspektiv.				
			 SOFIA OSMAN (HUN/HENDE) Grafisk Designer		 NANNA GIOBBI (HUN/HENDE) Sociolog med fokus på analyse og udarbejdelse af tekst. Sociologistuderende og beskæftiger sig særligt med problematikker forbundet med det danske asylsystem og asylansøgende flygtninges manglende rettigheder.				
BESTYRELSE									
 CAROLINA ECHEVERRI (HUN/HENDE) Bestyrelsesmedlem	 CEYDA YASAR (HUN/HENDE) Bestyrelsesmedlem frem til d. 30.11.2022	 LAURA CECILIE KROGTOFT NIELSEN (HUN/HENDE) Bestyrelsesmedlem frem til d. 30.11.2022			 MALIKA MAHMOUD HENRIQUE (HUN/HENDE) Forperson fra d. 30.11.2022	 PRINCE HENRY KWESI ASARE (HAN/HAM) Bestyrelsesmedlem	 SIMON CHRISTENSEN (HAN/HAM) Bestyrelsesmedlem		
		 LAIA KVERNELAND (HUN/HENDE) Bestyrelsesmedlem fra d. 30.11.2022							

	INDHOLD	
	INDLEDNING OG HOVEDKONKLUSIONER	8
	METODE	13
	KORTLÆGNING	21
	ARBEJDSMILJØ OG -VILKÅR	35
	DISKRIMINATION	51
	BIDRAG	78
	FORENINGENS ØVRIGE AKTIVITETER	90
	LISTE OVER INITIATIVER 2022	92
	KILDER	98

INDLEDNING OG HOVEDKONKLUSIONER

MINORISERING/MINORISERET:

Med betegnelsen ‘minoriseret’ fremfor ‘minoritet’ bevæger vi os fra en kategorisering til at fremhæve den proces, hvorved en befolkningsgruppe gøres til minoritet - uagtet om de er numerisk underrepræsenteret. F.eks. kan kvinder siges at være minoriserede, selvom de ikke er en numerisk minoritet i det danske samfund. Minoriserede grupper er dem med mindst autoritet og færrest privilegier i et samfundssystem.

MAJORISERING/MAJORISERET

Med betegnelsen ‘majoriseret’ fremfor ‘majoritet’ bevæger vi os fra en kategorisering til at fremhæve den proces, hvorved en befolkningsgruppe gøres til majoritet - uagtet om de er numerisk overrepræsenteret. F.eks. majoriseres hvide personer i det danske samfund og nyder godt af hvidhedsprivilegier, uanset om de i en konkret sammenhæng numerisk er en minoritet. Majoriserede grupper er dem med mest autoritet og flest privilegier i et samfundssystem.

DOBBELTMINORISERING/ DOBBELTMINORISERET:

Dobbeltminorisering betegner personer og grupper, der minoriseres på mere end et grundlag. Det kan f.eks. være, man er etnisk minoriseret og har en funktionsnedsættelse. Når man minoriseres på flere grundlag, møder man marginaliserende strukturer og diskrimination på flere og overlappende fronter.

Analysen indeholder en generel kortlægning, herunder den gennemsnitlige respondent, efterfulgt af en mere gennemgående analyse af arbejdsmiljø- og vilkår samt diskrimination i den danske musikbranche. Her kigger vi nærmere på, hvordan minoriserede personer er ansat i og trives i branchen, og vi arbejder analysen igennem med følgende minoriseringskategorier, som vil optræde alfabetisk: etnicitet, funktionsnedsættelse, køn, seksualitet og tykthed. Man kan læse mere om vores overvejelser og fremgangsmåde under afsnittet Metode. Hvis læseren er nysgerrig, kan man dykke yderligere ned i det fulde datasæt i rapportens appendiks, som kan findes på vores hjemmeside.

Helt overordnet viser undersøgelsen i år, at personer, der er minoriseret på mere end ét minoriseringsgrundlag - også betegnet som *dobbeltminoriserede* - i gennemsnit oplever flere former for diskrimination end personer, som er *majoriserede* eller kun er *minoriserede* på ét enkeltminoriseringsgrundlag.

Det fremgår tydeligt af den indsamlede data, at der er tale om en branche præget af usikre ansættelsesvilkår og arbejdsforhold. Rapporten afspejler en sammensat, kompleks og stresset musikbranche, hvor mange må supplere deres virke med andet arbejde for at sikre økonomisk forudsigelighed og stabilitet. Også her viser det sig, at minoriserede grupper rammes hårdere. Særligt er dobbeltminoriserede udsatte. Følgende overordnede udfordringer og barrierer træder frem i rapporten:

HVAD INDEBÆRER REPRÆSENTATION?

af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)
International konsulent og rådgiver i virksomheders samfundsansvar.

Repræsentation betegner meget forsimplet en *indikator* - altså en målbar indikation på, hvem der har adgang til et bestemt sted (i denne rapport musikbranchen), og kvaliteten af den adgang. Repræsentation kan måles i tal - som over- og underrepræsentation af bestemte grupper. Det kan også måles kvalitativt - som ‘misrepræsentation’, altså stereotype, reducerende eller generelt misvisende fremstillinger af bestemte grupper, eksempelvis i film eller reklamer.

Repræsentation bruges til at måle indflydelsen af diskrimination på en arbejdsplads, i en branche, et produkt osv.

Underrepræsentation indikerer ulige adgang. Altså hvis en bestemt gruppe (såsom cis-kvinder eller personer med handicap) er underrepræsenteret i en branche sammenlignet med, hvor stor en andel de udgør af det omkringliggende samfund, viser det, at disse grupper systematisk har ulige adgang til den branche.

Misrepræsentation handler i højere grad om kvaliteten af repræsentation. Hvis muslimer kun optræder som kriminelle i en film, er de måske repræsenteret i tal, men det er en grov stereotyp, de repræsenteres gennem - altså er der tale om misrepræsentation.

Vi ser det også hos mange af de store danske pladeselskaber for tiden, hvor sorte og brune kunstnere hovedsageligt bliver signet under en “urban”-afdeling og stort set ikke i andre afdelinger. Det vil sige, at brune og sorte kunstnere bliver signet ud fra en bestemt stereotyp om, hvilken type musikere de kan være. Udfordringen her er, at særligt adgangen til pladeselskaber bliver isoleret gennem en hvid organisations stereotype forestilling omkring sorte og brune mennesker i musik. Mens det er glædeligt, at flere brune og sorte kunstnere bliver repræsenteret i tal, bør de ikke isoleres til en bestemt genre.

NETVÆRK ER AFGØRENDE FOR KARRIEREN, MEN ER IKKE LIGE TILGÆNGELIGT FOR ALLE

På tværs af både majoriserede og minoriserede personer i musikbranchen vurderes netværk, som særligt væsentligt for deres karrierer. Dog oplever minoriserede personer i langt mindre grad at have et tilstrækkeligt netværk.

BLANDT MINORISEREDE RESPONDENTER LEDER FRYGT FOR DISKRIMINATION TIL FRAVALG AF AKTIVITETER

Minoriserede personer i musikbranchen fravælger oftere arrangementer og jobs af frygt for diskrimination. For dobbeltminoriserede gælder det knap halvdelen i alle de adspurgte minoriseringskategorier, bortset fra tykhed. For en høj andel af tykke personer gør denne frygt sig dog også gældende, selvom denne gruppe ofte besidder ledende stillinger. Fravalg af arrangementer og jobs har i høj grad konsekvenser for at kunne vedligeholde og udvide sit netværk.

USIKRE OG DÅRLIGERE ARBEJDSVILKÅR FOR ETNISK MINORISEREDE PERSONER

I musikbranchen er ansættelsesvilkårene for etnisk dobbeltminoriserede personer præget af prekære og usikre tilstande. Sammenlignet med majoriserede personer er der langt lavere grad af ledelsesansvar såvel som økonomisk sikkerhed blandt de etnisk dobbeltminoriserede. De oplever ligeledes, at deres kompetencer vurderes at være dårligere sammenlignet med deres majoriserede kollegaer.

HYPPIGERE OG FLERE STRESSSYMPTOMER HOS PERSONER MED FUNKTIONS-NEDSÆTTELSE

Personer med funktionsnedsættelser oplever i højere grad stress og oftere stresssymptomer end resten af musikbranchen. Mere end 3 ud af 4 af de dobbeltminoriserede angiver, at de har oplevet stresssymptomer ofte eller hele tiden i løbet af de sidste to uger. Derudover har personer med funktionsnedsættelser oftere angivet, at de har oplevet at blive udsat for trusler.

KVINDER OG KØNSMINORISEREDE VED, HVEM DE SKAL GÅ TIL VED CHIKANE ELLER DISKRIMINATION

Kvinder og kønsminoriserede personer ved i højere grad, hvem de kan kontakte på deres arbejdsplads, hvis de udsættes for eller er vidne til chikane og diskrimination. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at det ligeledes er denne gruppe, der oftest udsættes for seksuelt krænkende adfærd. Samtidig er kvinder oftere fastansatte i branchen og får en større del af deres indtægt fra virke i musikbranchen end mænd.

LGBTQ+ PERSONER OPLEVER HØJERE GRAD AF SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Både kønsminoriserede og personer med en minoriseret seksualitet oplever i højere grad at blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd fra kollegaer.

CHIKANERENDE OG NEDGØRENDE SPROGBRUG MOD TYKKE PERSONER I MUSIKBRANCHEN

Personer, der har angivet at være tykke, er i højere grad udsat for chikane end ikke-tykke personer. Det er særligt forskellige former for chikanerende nedgørelser, herunder nedgørende sprogbrug.

REKRUTTERING OG REPRÆSENTATIVITET I FORHOLD TIL BRANCHEN

Datasættets repræsentativitet i forhold til musikbranchen kan som helhed ikke vurderes, men afviger fra det generelle billede af branchen. Blandt vores respondenter ser vi en klar overvægt af kvinder i forhold til den faktiske fordeling af køn i en branche, der overvejende domineres af mænd. Dette kan vi blandt andet se på tal opgivet af Koda, som dog kun gælder for den etablerede del af branchen². Blandt vores respondenter sidste år svarede 33 pct., at de identificerede sig som kvinder. Dette tal er i år 41 pct. Vi vurderer imidlertid ikke, at stigningen på næsten ti procentpoint kan læses som et tegn på, at kvinder har fået en større plads i branchen, men derimod skyldes den måde, vi har delt vores spørgeskema.

Spørgeskemaet er *pushet* på en række kanaler. Først og fremmest Another Lifes sociale medier på Facebook, Instagram og LinkedIn. Ser man nærmere på, hvem der følger vores kanaler, tegner der sig et billede af, at det hovedsageligt er unge kvinder mellem 25 og 34 år fra hovedstadsområdet³. Derudover har vi forsøgt at opnå en *trickle down*-effekt ved ligeledes at dele spørgeskemaet pr. mail til relevante personer, partnere og organisationer, som videre har delt internt, eksternt, på hjemmesider og i nyhedsmails.

Vi oplevede en vis “mæthed” blandt folk i branchen, når det kom til at udfylde spørgeskemaet i år. Det afspejler antallet af besvarelser for 2022. Det samlede antal endte på i alt 643 gennemførte besvarelser. Tallet er markant lavere end for sidste års spørgeskema, som lød på 1115 besvarelser i alt. Der kan være flere årsager til dette, men mest fremtrædende er det øgede fokus der i 2022, har været på at kortlægge musikbranchen fra andre aktører end Another Life. Vi begyndte at dele og udsende vores spørgeskema i slipstrømmen af en række lignende kortlægninger, og blev af folk i branchen gjort opmærksomme på, at der netop lige havde været lignende undersøgelser. Værd at nævne er Analyse & Tals rapport *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* samt DR’s i samarbejde med Bandakademiets rapport fra marts 2022; *Kvinderne i musikken*.

Musikbranchen mangler dog stadig en kortlægning med flere nuancer. Der ses en tydelig tendens til at opgøre branchen ud fra en binær kønsopfattelse og sætte lighedstegn mellem diversitet og (binære) køn. Branchen lider stadig under underrepræsentation og diskriminering af minoriserede og marginaliserede, som rækker ud over en opdeling af mænd og kvinder. Derfor er Another Lifes kortlægning for 2022 mindst lige så relevant som tidligere.

02 Koda, 2022

03 Data udtrukket fra Facebook, Instagram og LinkedIn, skelner kun mellem mænd og kvinder. Data giver dermed ikke et korrekt billede af vores følgers faktiske kønsidentiteter.

GODE RÅD FRA BRANCHEN

LUNA BÜLOW ERSAHIN (HUN/HENDE)

Musiker, AySay / Luna Ersahin & Rezwan Taha



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDelige OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Jeg er generelt fan af 10’ernes normkritik. Det er helt klart blevet nemmere at stille spørgsmålstegn ved status quo. Det som er faren er, at man kan tro, at opråbet skaber reel forandring. Jeg tror på, at forandring kommer indefra. Men det er virkelig lettere sagt end gjort. Man skal nemlig være helt utroligt modig for at se sine dårlige mønstre i øjnene - dvs. i det her tilfælde vores racistiske og sexistiske mønstre (eller hvis man er global majoritet eller opvokset kvinde - internaliserede racistiske eller sexistiske mønstre). Når vi først har forstået, at det ikke er et spørgsmål, om vi har disse mønstre i os, men snarere *hvornår* vi har, så tror jeg, at vi begynder at se større forandring i vores musikliv.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?

Der er to ting, som jeg synes er ret vigtige at forholde sig til, når man gerne vil arbejde med musik på den ene eller anden måde. For det første er det dit “hvorfor”. Hvorfor vil du det? Jeg føler en meget større ro efter, at jeg er gået dybt ned i mit eget “hvorfor”. Så er det som om, at den svingende livsstil har en tyngde og en modstandskraft. En form for stærk kerne. Hvilket leder mig til det næste: At arbejde med musik indebærer stort set altid rigtig mange interesselimer, og det kan være et hårdt liv, hvor man ikke kan høste frugterne af ens arbejde i lang tid. Og det kan godt være, at succes kommer til dem, som er heldige at blive opdaget. Men jeg tror, at for langt de fleste handler succes i højere grad om ikke at stoppe.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

For især majoriteten, tror jeg, at der ligger et rigtig stort arbejde i overhovedet at lære, at misrepræsentation og diskrimination sker hver eneste dag, i hvert eneste lag af samfundet, i en hvilken som helst situation. Bemærk ville være mit første råd. Vi søger en tilstand, hvor det er naturligt at kigge sig omkring, stille spørgsmål og forholde sig til, om en given situation kan forbedres for alles bedste.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?

Når elitesportsudøvere skal gøre sig klar til en konkurrence, hvor de skal præstere, hører et terapiforløb naturligt med og bliver anset som “præstationsfremmende”. Jeg kan godt lide, at vi i forhold til vores mentale tilstand kan se det som en vigtig del af overhovedet at udføre vores arbejde - i stedet for, at terapi kun bliver noget, der aftabuseres, når først man er lagt ned. Så gå til terapi, før du går ned med stress.

Deltagerne i Analyse & Tals rapport kommer fra Kodas og Gramex' medlemsdatabaser. Dette forudsætter, at man er etableret nok til at kunne være en del af en organisation og gerne udgiver musik for at "tælle med" i branchen. Analyse & Tal undersøger altså hovedsageligt den skabende del af musikbranchen og kan derfor ikke sige noget om dem, der sidder i administrative jobs, såsom bookere, promotere, mm. I rapporten udarbejdet af DR, er data primært 75 kvalitative interviews, og ser vi videre på de statistikker, KODA opgiver, baserer begge sig igen udelukkende på den etablerede del af branchen. Samtidigt begrænser de sig til kønskategoriernes mand/kvinde, da KODA trækker data fra sine medlemstal baseret på CPR-numre.

Ved at kigge på de mange forskellige arbejdsformer, der kan eksisterer i den danske musikbranche, herunder både de musikalsk skabende og ikke-skabende, samt etablerede og ikke-etablerede, forsøger vi at afdække større skyggetal.

EN INTERSEKTIONEL OG KVANTITATIV TILGANG

I år har vi øget fokusset på en intersektionel metodisk tilgang. Intersektionalitet som begreb blev første gang præsenteret i 1989 af Kimberly Crenshaw, en amerikansk advokat og borgerrettighedsforkæmper. Ved at anvende begrebet som analytisk redskab, kan man se på flere undertrykkelsesmekanismer samtidig. Dermed mindskes blinde vinkler og diskriminerende strukturer bliver mere synlige. Man bliver altså bedre til at se forskellene i de måder, mennesker bliver mødt af verden på.

Den i år intersektionelle tilgang til kortlægningen baseres på idéen om, at køn, seksualitet, religion, uddannelsesbaggrund, hudfarve, tykhed, etnicitet, funktionsnedsættelser, socialklasse og socioøkonomisk status er komplekse kategorier, der gensidigt konstituerer og ændrer hinandens betydning. Intersektionalitet som metodisk tilgang, er ofte forbeholdt kvalitativ forskning, da nuancer gennem kvantitativ analyse ofte menes at gå tabt. I rapporten forsøger vi at anerkende de enkelte sociale kategorier, både som egen genstand for empirisk analyse og i samspil med de andre. Det er især interessant i håb om bedre at kunne forstå de barrierer, forskellige grupper møder i musikbranchen, såsom hvilke udfordringer der er særligt udtalte for marginaliserede mennesker i branchen.

Med tiden håber vi på, at en insisteren på den intersektionelle, kvantitative tilgang gør det muligt at sammenligne udviklingen af repræsentation og diskrimination i musikbranchen og samtidig monitorere initiativer og deres effekt.

HVAD BETYDER INTERSEKTIONALITET I PRAKSIS?

af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)

International konsulent og rådgiver i virksomheders samfundsansvar.

Intersektionalitet betegner, hvordan forskellige identitetskategorier overlapper. Ved at kigge på diskrimination med et intersektionelt blik, får vi en dybere forståelse af den type diskrimination, forskellige mennesker kan opleve. For eksempel vil en person med hørehandicap, der er biseksuel (minoriseret på seksualitet og handikap), hvid, middelklasse agnostiker og ciskønnet mand (majoriseret på farve, religion og køn) typisk opleve en bestemt slags diskrimination, som kommer frem i krydsfeltet mellem handikap og seksualitet. De kan f.eks. opleve, at deres seksualitet bliver minimeret i mødet med majoriserede personer. En sort biseksuel, kropsnormativ transperson fra den øvre middelklasse vil opleve en anden slags diskrimination, der tager form ud fra krydsfeltet mellem hudfarve, seksualitet og køn. F.eks. kan en sådan person opleve fordomme om, at deres seksualitet og køn er i konflikt med deres familie, på grund af deres etnicitet. Det er altså en bestemt type diskrimination, der er specifik for de overlap af identitetskategorier en person har. Intersektionalitet spejler særligt, at den type diskrimination man kan opleve er afhængig af kontekst. I mødet med en gruppe brune og sorte heteroseksuelle personer, vil en brun lesbisk person muligvis opleve diskrimination på baggrund af deres seksualitet, mens de i et rum med hvide queer personer i højere grad vil opleve fordomme på baggrund af deres hudfarve. Altså er diskrimination afhængig af den sociale kontekst, man er i.

Det er vigtigt at påpege, at positionering med flere diskriminationsgrunde på én gang ikke nødvendigvis betyder mere diskrimination. Intersektionalitet peger meget mere på kvaliteten af diskrimination, altså det indholdsmæssige, end kvantiteten af diskrimination.

KATEGORISERING AF KØN

Siden rapporten i 2021 har vi ændret måden at opgøre respondenternes køn. Hvor vi tidligere kiggede på ciskønnede mænd og kvinder, samt ikke-ciskønnede kønsminoriteter, har vi i år valgt ikke at være optagede af, hvorvidt en respondent er ciskønnet eller ej. Det er gjort ud fra forståelsen af, at køn ikke er lig biologi. I stedet er der spurgt ind til respondenternes kønsidentitet - altså deres oplevede køn og ikke deres tildelte. I afsnittet om køn fremgår kønskategoriene "Mand", "Kvinde" samt samlebetegnelsen "Kønsminoriseret". Sidstnævnte dækker over alle respondenter, der har angivet en anden kønsidentitet end det binære "Mand" eller "Kvinde". Dette betyder også, at kategoriene "Mand" og "Kvinde" kan indeholde transkønnede personer, da det kun er respondenter, som eksplicit har beskrevet deres køn som transkønnet, der placeres i kategorien "Kønsminoriseret".

Disse overvejelser er alle gjort på baggrund af en respekt for forståelsen af vores respondents oplevelse af køn som deres virkelighed. Vi kan og skal ikke i analysearbejdet vurdere og eller vide, hvorvidt det er væsentligt for en respondent, om vedkommende er ciskønnet eller transkønnet. Af listen nedenfor fremgår alle kønsidentiteter angivet i spørgeskemaet, samt en kort beskrivelse.

Selvom kvinder ikke er en numerisk minoritet i det danske samfund, mødes kvinder af en række minoriserende processer og barrierer. Det kan være ift. magt, ligeløn og indflydelse og ses overalt i vores samfund. I rapporten har vi dog valgt ikke at medtage "Kvinde" som minoritetsmarkør i sig selv, og vi præsenterer i rapporten i stedet grafer for kvinder, der enten er minoriserede eller majoriserede. For mere specifik læsning om kvinders vilkår i musikbranchen henvises til Analyse & Tals rapport. De konkluderede, at kvinder i musikbranchen rammes hårdt af uregulerede arbejdsforhold, fordomme om (manglende) kompetencer og stereotype forestillinger om en snæver vej til succes, samt grænseoverskridende adfærd som et grundvilkår⁴.

Dette er vilkår, der rammer alle kvinder, men er man både kvinde og minoriseret, vil de barrierer, man møder, være anderledes end for majoriserede kvinder.

TYPER AF MINORISERING

Som led i en intersektionel tilgang har vi i år været interesserede i at se, hvilke barrierer og diskriminationsformer forskellige typer af minoriserede oplever. Der er konstrueret tre kategorier for respondenter igennem rapporten; enkeltminoriserede personer, dobbeltminoriserede personer og majoriserede personer. For hvert afsnit ser vi således på f.eks. etnisk minoriserede som enkeltstående minorisering og derefter på, hvorvidt de også er minoriserede på andre baggrundsvariabler end etnicitet, som f.eks. seksualitet. Dette gøres for hver enkeltminoriseringskategori igennem hele rapporten.

Det har desværre ikke været muligt at se på mere end to minoriseringsfaktorer for respondenter ad gangen. Dette skyldes det i år mindre analyseudvalg. Samtidig har vi kun haft mulighed for at sætte ét minoriseringsgrundlag af gangen i fokus. Det har altså ikke været muligt at se på krydsninger mellem to specifikke minoriseringsgrundlag (f.eks. etnisk minoriserede med funktionsnedsættelser), da population ville blive for lille. Det ville blive på bekostning af respondents anonymitet samt medføre statistisk usikkerhed og ukorrekthed. Vi håber, at vi for fremtidige rapporter, kan øge antallet af respondenter og dermed sikre vores intersektionelle arbejde.

RESPONDENTERNES KØNSIDENTITET

På side 19 har vi valgt at fremhæve de kønsidentiteter, som vores respondenter angiver. Er man nysgerrig på andre kønsidentiteter og deres betydning, anbefaler vi, at man besøger www.lgbt.dk/ordbog

Transkønnet: betegner personer, hvis kønsidentitet *ikke* er i overensstemmelse med det ved fødslen tildelte køn. Som transkønnet kan ens kønsidentitet både være binær eller ikke-binær.

Ciskønnet: betegner personer, hvis kønsidentitet er i overensstemmelse med det ved fødslen tildelte køn.

Gender fluid (Flydende kønsidentitet): betegner en varierende kønsidentitet.

Gender non-conforming (Nonkonform kønsidentitet): betegner en kønsidentitet eller kønsudtryk, der ikke bevæger sig inden for samfundets binære kønsopfattelse.

Queer / genderqueer: betegner personer, der ikke kan eller vil identificere sig som hverken mand eller kvinde - en ikke-binær tilgang til køn.*

Gender questioning (Spørgende): betegner personer, der er usikre på eller undersøger over for deres nuværende eller tidligere kønsidentitet. Det betegner også personer, som ikke ønsker at kategorisere deres kønsidentitet.

Non-binær: betegner personer, der ikke identificerer sig som mand eller kvinde, de to binære køn, og dermed heller ikke det ved fødslen tildelte køn.

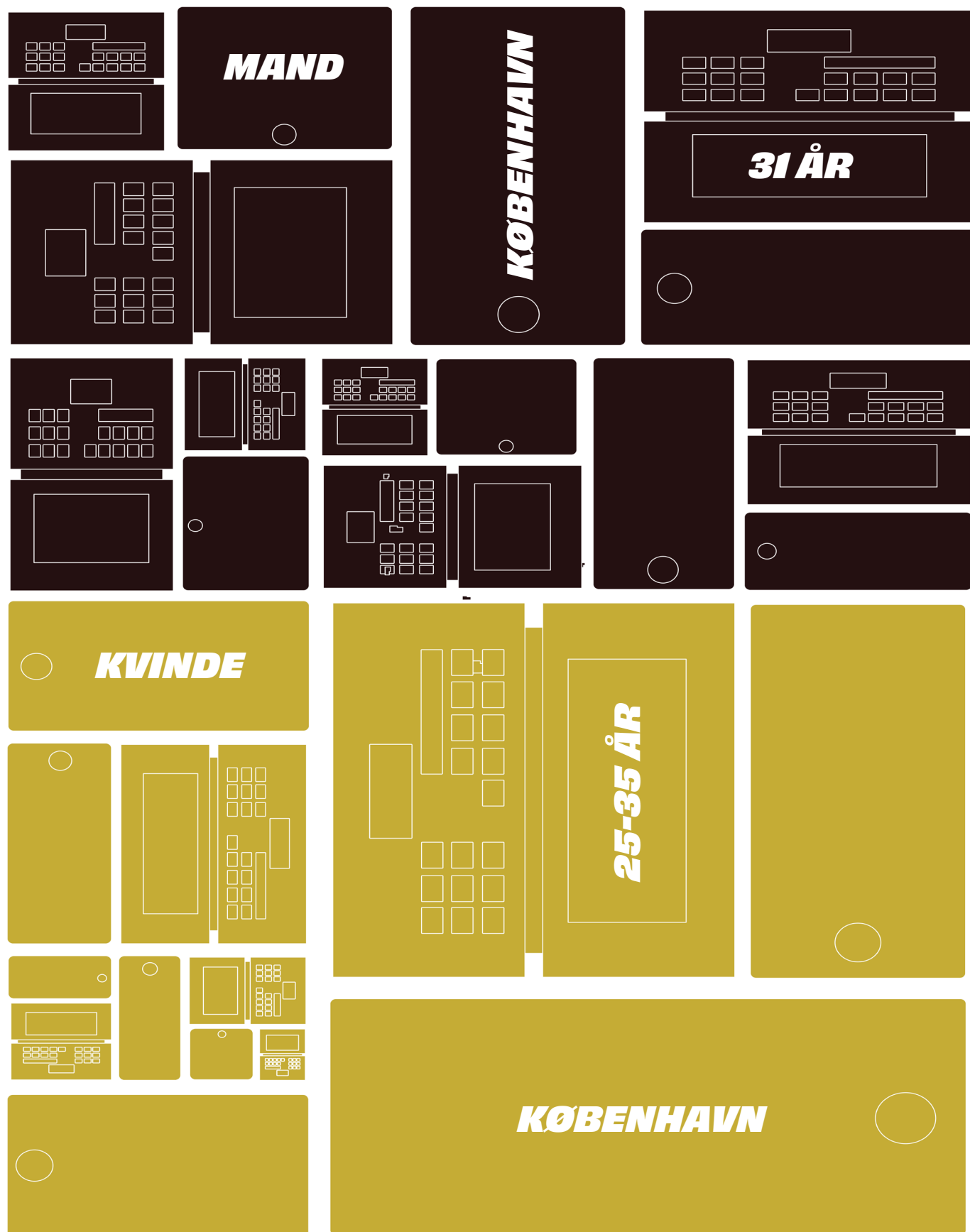
Transkvinde: betegner en kvinde, som blev tildelt kønnet mand ved fødslen.

Transmand: betegner en mand, som blev tildelt kønnet kvinde ved fødslen.

Transmaskulin: betegner transkønnede personer, både binære og ikke-binære, som i deres kønsudtryk præsenterer sig maskulint.

Transfeminin: betegner transkønnede personer, både binære og ikke-binære, som i deres kønsudtryk præsenterer sig feminint.

* anvendes også som betegnelse for en ikke-binær tilgang til seksualitet.



DEN GENNEMSNI TLIGE RESPONDENT

Den gennemsnitlige respondent i kortlægningen i 2022 er 31 år gammel, en mand (52 pct.), og bor i København (82 pct.). Den gennemsnitlige respondent er hvid (92 pct.), heteroseksuel (78 pct.), ikke tyk (88 pct.) og har ikke en funktionsnedsættelse (82 pct.). Den gennemsnitlige respondent har sit primære erhverv i musikbranchen (73 pct.)

DEN GENNEMSNI TLIGE FØLGER

Another Lifes gennemsnitlige følger på sociale medier bor i København (F: 78 pct. I: 67 pct. L: 89 pct.) og er kvinde (F: 56 pct., I: 65,5 pct.) mellem 25-35 år gammel (F: 64 pct; I: 65 pct.). Den gennemsnitlige følger arbejder primært i musikbranchen (L: 26 pct.) og er nyuddannet (L: 37 pct.).⁵

KORTLÆGNING

Kortlægningen for 2022 er en udvidelse af det arbejde, som foreningen Another Life påbegyndte i 2021, hvor vi i rapporten *Repræsentation i den danske musikbranche 2021* præsenterede den første kortlægning af sin slags. At lave en opfølgning er næste skridt i vores arbejde med at følge en udvikling i branchen. Med tiden vil det kunne anvendes som et led i monitorering af initiativer, der søger at mindske diskrimination og skabe bedre repræsentation i den danske musikbranche. Med andre ord er en tilbagevendende undersøgelse nødvendig for at finde ud af, om vi bevæger os i retning mod en mere ligestillet branche. Musikbranchen består af en række forskelligartede erhverv og arbejdstyper, som ikke repræsenteres af et samlet brancheorgan. Ydermere er branchen kendetegnet af **prekære** arbejdsformer med korte ansættelser og en udpræget lav grad af organisering. Som det fremgår i rapporten *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* (2022) rammer uregulerede arbejdsforhold kvinder og ikke-ciskønnede hårdt. Vi har på

PREKÆR / PREKARISERING:

En betegnelse for at være løst tilknyttet arbejdsmarked f.eks. pga. manglende jobsikkerhed, arbejdssikkerhed, indkomstsikkerhed mm.

den baggrund haft en interesse i at undersøge om dette ligeledes gør sig gældende for personer, som er minoriseret på baggrund af etnicitet, funktionsnedsættelse, seksualitet og tykthed. Samtidig undersøger vi om det gør sig gældende i hele branchen - den musikalsk skabende, såvel som den ikke-skabende del. Dette nye fokusområde vil blive behandlet særskilt i afsnittet *Arbejdsvilkår*, mens vi kort berører det her i den overordnede kortlægning.

Another Life har igennem det sidste år søgt at opkvalificere et intersektionelt analyseapparat. Derfor har det været afgørende for os at genbesøge spørgeskemaet for at sikre, at vi inddrager så mange perspektiver som muligt. Samtidig har vi i årets rapport introduceret begrebet "dobbelminorisering". Vi bruger dette begreb til at tydeliggøre, hvordan og om personer, som minoriseres på flere grundlag, oplever en højere grad af usikkerhed og diskrimination i branchen end personer, der minoriseres på baggrund af et enkelt grundlag. Der er flere metodiske udfordringer ved at arbejde intersektionelt statistisk, som vi har optegnet i kapitlet *Metode*. Det betyder også, at vi på grund af et for lille analyseudvalg ikke har kunnet kigge på dobbeltminorisering blandt kønsminoriserede. I følgende afsnit ser vi nærmere på arbejdsformer og ansættelsesforhold for hele vores analyseudvalg, samt for respondenter minoriserede på baggrund af etnicitet, funktionsnedsættelse, køn, seksualitet og tykthed.

05 Tallene er trukket d. 06.10.22. Det er værd at notere at Meta udelukkende opererer med et binært kønssystem og at der kan være følger overlap mellem de forskellige platforme.

06 Analyse & Tal, 2022

ARBEJDSFORMER

I følgende ser vi nærmere på, hvilke respondenter kortlægningen i særlig grad er lykkedes med at få fat i. Dette betyder også, at der er dele af branchen vi *ikke* er nået. F.eks. er vores respondenter stadig overvejende bosat i københavnsområdet (82 pct.). Det understreger også at der stadig er dele af branchen, der har behov for at blive undersøgt, og som vi i fremtidige undersøgelser og projekter vil sigte efter at inddrage mere aktivt.

Størstedelen af vores respondenter arbejder primært i musikbranchen (73 pct.), mens de sidste 26 pct. ikke har deres *primære* erhverv i denne branche. Samtidig får kun 48 pct. af respondenterne 76-100 pct. af deres indkomst fra deres arbejde i musikbranchen. Selv blandt personer, som har deres primære erhverv i musikbranchen, er tallet ikke mere end 66 pct. Dette kan ses som et udtryk for, at mange af dem som er tilknyttet musikbranchen, må supplere deres indkomst med arbejde i andre brancher.

At arbejde i musikbranchen kan indebære mange forskellige arbejdsformer. I denne rapport skelner vi mellem musikalsk skabende og ikke-musikalsk skabende erhverv, da disse ofte indeholder forskellige arbejdstyper og -forhold. Vi vil dog gerne understrege, at der stadig kan være stor forskel internt i disse kategorier. For eksempel kan der være langt mellem, hvad man laver, og under hvilke forhold man arbejder, alt efter om man arbejder som lydtekniker eller artist manager. Samtidig tyder undersøgelsens resultater på, at personer i musikbranchen over en bred kam er præget af et sammensat arbejdsliv, hvor manges beskæftigelse stykkes sammen af forskellige mindre erhverv.

53% ANGIVER AT DE ER TILKNYTTET TRE FORSKELLIGE SEKTORER

Tre forskellige sektorer er det maksimalt mulige. Dette tyder på en branche præget af et sammensat arbejdsliv.

42%

arbejder som musikalsk skabende

37%

arbejder ikke som musikalsk skabende, men på anden vis i branchen

21%

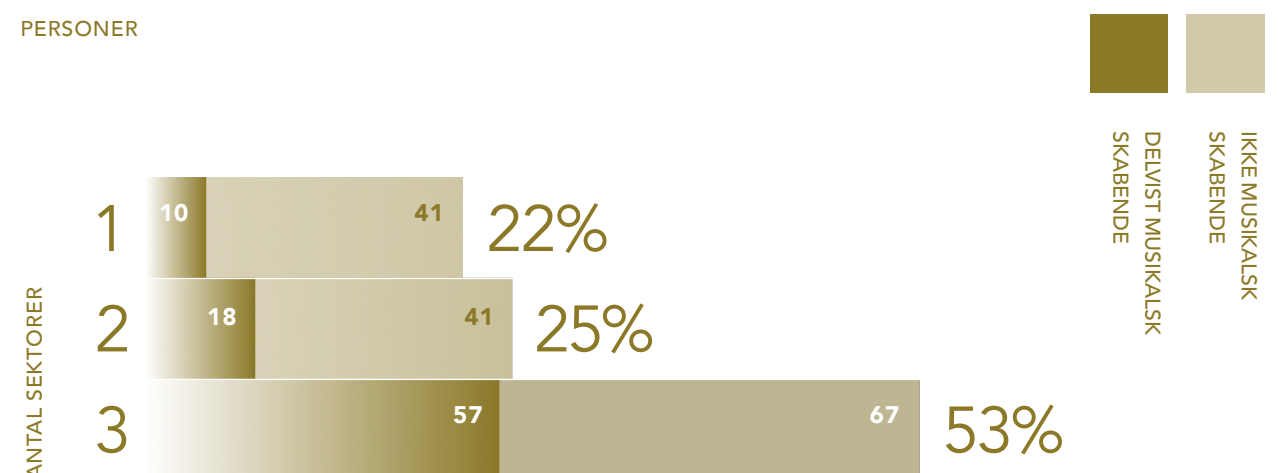
arbejder både som musikalsk skabende og på anden vis i branchen

40%

af de respondenter, der arbejder i branchen på anden vis end som skabende, er knyttet til sektoren Live & Event. De to næststørste sektorer er Udgivelse & Indspilning og Uddannelse

1.BRANCETILKNYTNING: ANTAL SEKTORER

PERSONER



ANSÆTTELSESFORHOLD

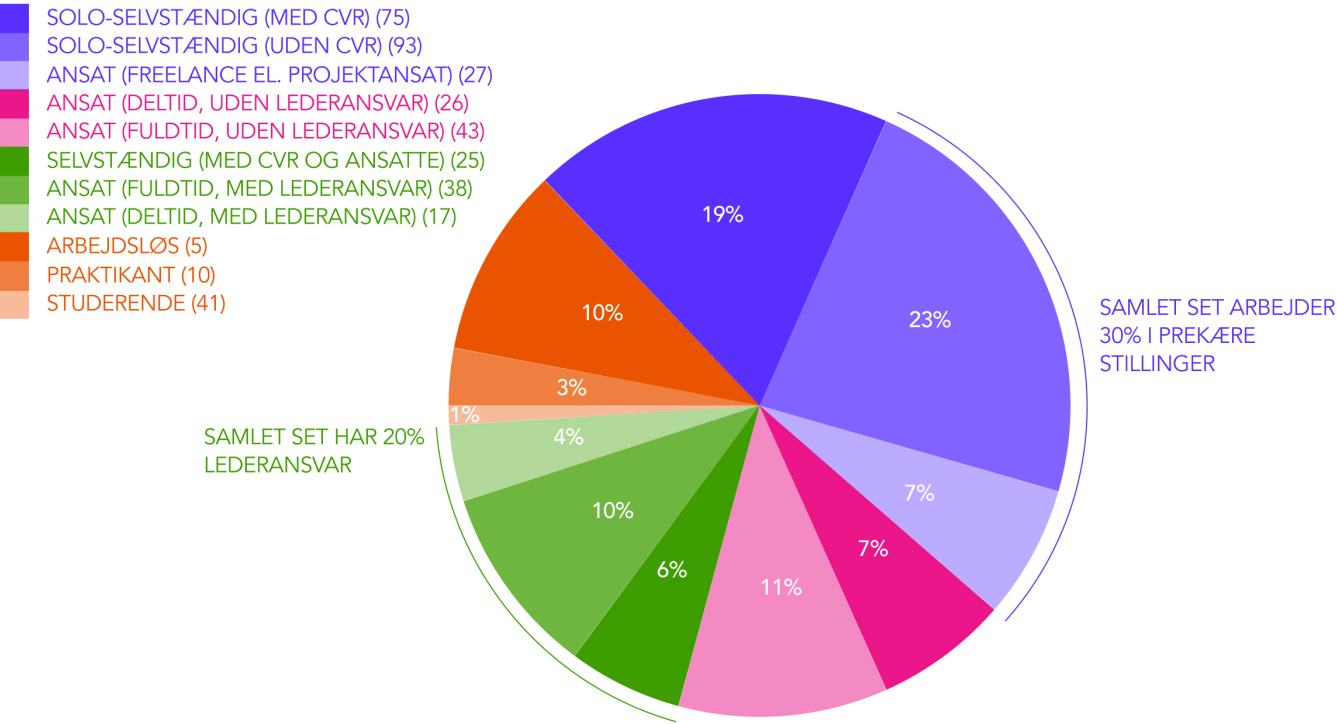
Udover at se på *hvor* i branchen vores respondenter kommer fra, har vi også spurgt ind til deres ansættelsesforhold. Knap halvdelen arbejder som selvstændige (48 pct.), størstedelen som solo-selvstændige, altså som selvstændig uden ansatte f.eks. i enkeltmandsvirksomhed (42 pct.). Derudover er 7 pct. ansat som freelancer eller projektansat, og altså i en midlertidig ansættelse. Ud af de adspurgte, angiver 20 pct. at have et ledelsesansvar, og, ikke overraskende, er langt de fleste selvstændige tilknyttet branchen som musikalsk skabende (58 pct).

Et hovedformål med denne rapport er at skabe et oplyst grundlag til at kunne tale om repræsentation og vilkår for kvinder og minoriserede personer i den danske musikbranche. I den forbindelse er det

afgørende at se nærmere på, hvordan kvinder og minoriserede personer er ansat i branchen. Ud fra undersøgelsen kan vi konstatere, at de er underrepræsenterede blandt de musikalsk skabende (40 pct.). Da personer som ikke er musikalsk skabende i højere grad arbejder som ansatte end som (solo-)selvstændige, afspejler dette sig også i tallene. Her arbejder flere kvinder og minoriserede personer som ansatte (42 pct.) end det er tilfældet for majoriserede mænd .

Når kvinder og minoriserede reduceres til én fælles sum, risikerer vi at miste værdifulde indsigter om forskelligartede vilkår og barrierer. Derfor viser vi i det følgende afsnit nøgletal for personer, som er minoriseret på baggrund af etnicitet, funktionsnedsættelser, køn, seksualitet og tykthed.

2.ANSÆTTELSESFORHOLD



GODE RÅD FRA BRANCHEN

EMILIE SKOVGAARD SØRENSEN (HUN/HENDE)

Music Supervisor og Artist Manager



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Det er en kæmpe misforståelse, hvis man tror, at hvis man ansætter en minoriseret person, så kan man tjekke ‘diversitet’ af på tjeklisten. Hvis den minoritet er den eneste på arbejdspladsen og ikke har nogen magt andet end at være en token, så får man intet ud af det. Træd tilbage, giv plads, lyt og giv ansvar fra dig til de personer, der ikke nødvendigvis ligner dig selv. Det giver et sjovere arbejdsmiljø og dygtige kollegaer. Og du får mere tid til de ting, der er vigtige, hvis du tør afgive noget af din magt.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM, DER SELV DRØMMER OM AT LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED MUSIK?

Jeg fandt ud af alt for sent, at jeg ikke behøver at bruge min energi på at netwerke med gatekeepers, som diskriminerer og ekskluderer. Derfor er mit råd til dig, der drømmer om at arbejde i musikbranchen: Der er plads til dig, og du behøver ikke spille din tid på at blive venner med dem, som får dig til at føle, at du ikke passer ind. Brug tid sammen med dem, der giver dig selvtilid, og gør dig dygtig sammen med dem.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTI-DISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

Der er rigtig mange ting, man kan gøre. Eksempelvis lyt og lær fra dem, der rent faktisk har lavet undersøgelser om repræsentation (f.eks. Another Life). Der er én ting, der har gået mig meget på: Diskrimination i sociale dynamikker. Læg mærke til, hvordan du opfører dig i sociale dynamikker. Hvem får taletid - og hvem gør ikke? Hvis du f.eks. går ind i et mødelokale med formålet at dominere dagsordenen og få alle til at blive enige med dig, så misser du en masse gode idéer. Jeg oplever tit, at mange har svært ved at give plads til kvinder og minoriserede personer i sociale sammenhænge, fordi de er så optaget af at blive hørt og trumfe deres egne holdninger igennem.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HIN- ANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?

Vi skal være bedre til at tale om det. Jeg synes især, at det er vigtigt at tale om økonomi. Alle står og køber dyre øl i Radisson-baren på Spot Festival, som om de har masser af penge. Men jeg ved, at mange er stressede over deres økonomi. Jeg synes selv, at det er grænseoverskridende, men det er vigtigt, fordi vi skal lære at forhandle værdien af musikken og vores eget værd.

ETNICITET

I kortlægningen er der spurgt ind til, om respondenterne oplever at blive minoriseret på baggrund af deres etnicitet. Blandt analyseudvalget har 44 respondenter angivet, at de er etnisk minoriserede, hvilket svarer til 11 pct. Heraf angiver 31 respondenter, at deres hudfarve ikke er hvid. Altså er 70 pct. minoriserede på baggrund af både etnicitet og hudfarve og kan dermed betegnes som dobbeltminoriserede. Da en stor andel af gruppen derfor er dobbeltminoriserede, har det ikke været muligt at skelne mellem hudfarve og etnicitet i vores undersøgelse, når vi samtidig ønsker at se på andre minoriseringsgrundlag. Det er dog vigtigt at huske, at en stor andel af de etnisk minoriserede og etnisk dobbeltminoriserede, der fremhæves i undersøgelsen, også er minoriseret på baggrund af hudfarve.

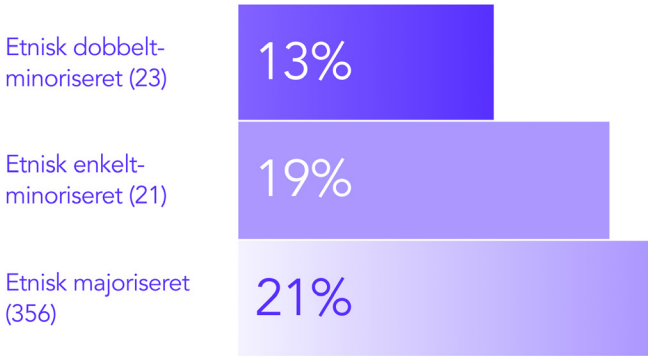
Blandt de etnisk minoriserede er 52 pct. også minoriseret på baggrund af enten funktionsnedsættelse, køn, seksualitet eller tykthed - og dermed dobbeltminoriserede. Blandt de etnisk enkelt- og dobbeltminoriserede arbejder halvdelen (52 pct.) udelukkende som musikalsk skabende. Størstedelen af de etnisk enkeltminoriserede angiver at være selvstændige (43 pct.), og 19 pct. angiver at have et ledelsesansvar. Blandt de respondenter, der ligeledes er minoriseret på baggrund af andre faktorer angiver størstedelen, at de er selvstændige (61 pct.), men kun 13 pct. angiver, at de har ledelsesansvar.

7/10

af de etnisk minoriserede er ikke hvide

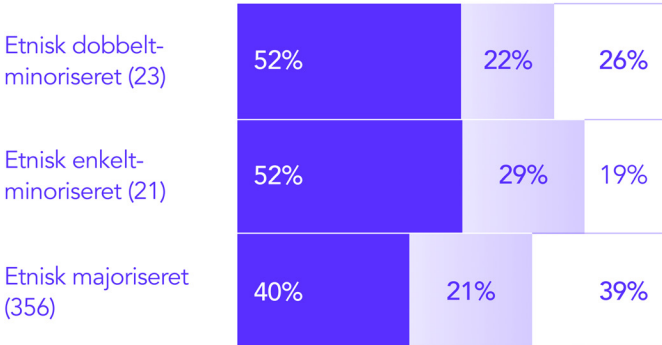
3.LEDELSESANSVAR

PROCENTVIS LEDELSESANSVAR



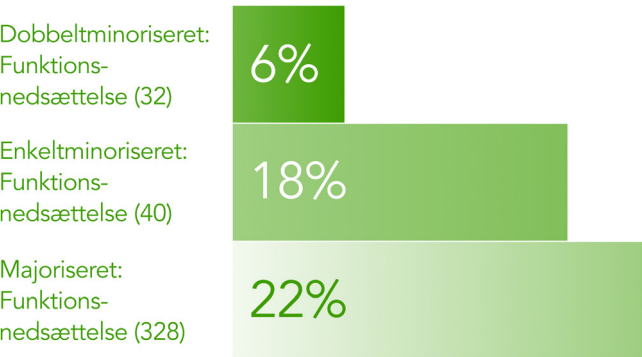
4. TILKNYTNING TIL BRANCHEN

SKABENDE DELVIST SKABENDE IKKE SKABENDE



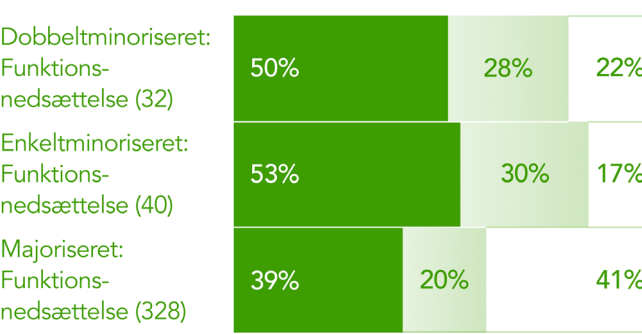
5.LEDELSESANSVAR

PROCENTVIS LEDELSESANSVAR



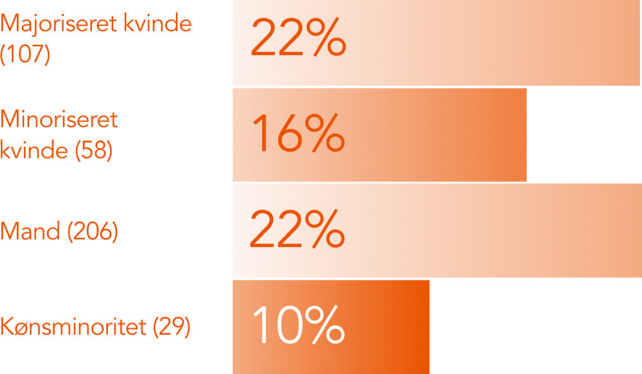
6. TILKNYTNING TIL BRANCHEN

SKABENDE DELVIST SKABENDE IKKE SKABENDE



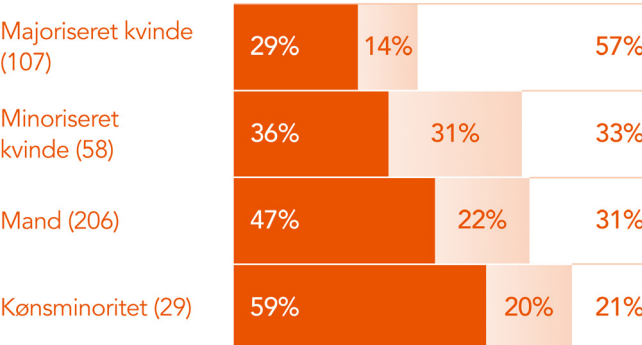
7.LEDELSESANSVAR

PROCENTVIS LEDELSESANSVAR



8. TILKNYTNING TIL BRANCHEN

SKABENDE DELVIST SKABENDE IKKE SKABENDE



FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

72 respondenter angiver, at de har en funktionsnedsættelse, hvilket svarer til 18 pct. af analyseudvalget. Ud af disse er 40 personer dobbeltminoriserede og oplever således minorisering på baggrund af flere grundlag.

53 pct. af respondenterne de enkeltminoriserede med en funktionsnedsættelse arbejder udelukkende som musikalsk skabende i branchen. Halvdelen af (50 pct.) angiver at være selvstændige, og 18 pct. angiver at have et ledelsesansvar. 50 pct. af de dobbeltminoriserede arbejder udelukkende som musikalsk skabende. Igen angiver halvdelen, at de er selvstændige (50 pct.), men her er det kun 6 pct., der har et ledelsesansvar. Vi ser altså, at andelen af dobbeltminoriserede, som er ledere, er knapt fire gange mindre end hos dem uden funktionsnedsættelse (22 pct.).

KØN

Vi har i denne rapport spurgt ind til folks kønsidentitet. Derfor anvendes kategorierne 'mand', 'kvinde' og samlebetegnelsen 'kønsminoriseret' for de respondenter, der har angivet en kønsidentitet, som befinder sig udenfor det binære kønssystem, herunder queer og non-binær, samt dem som har ekspliciteret deres transkønnethed (læs uddybning i Metode).

Blandt respondenterne angiver 165, at de er kvinder, mens 29 personer angiver en kønsidentitet, som her kategoriseres som kønsminoriseret. Dette svarer til hhv. 41 pct. kvinder og 7 pct. kønsminoriserede personer. Selvom kvinder ikke er en numerisk minoritet i det danske samfund, mødes kvinder af en række minoriserende processer og barrierer (se Metode for uddybning). Samtidig inkluderer vi løbende tal for minoriserede kvinder, da vi her tydeligt ser en forskel fra den majoriserede kvindes møde med musikbranchen.

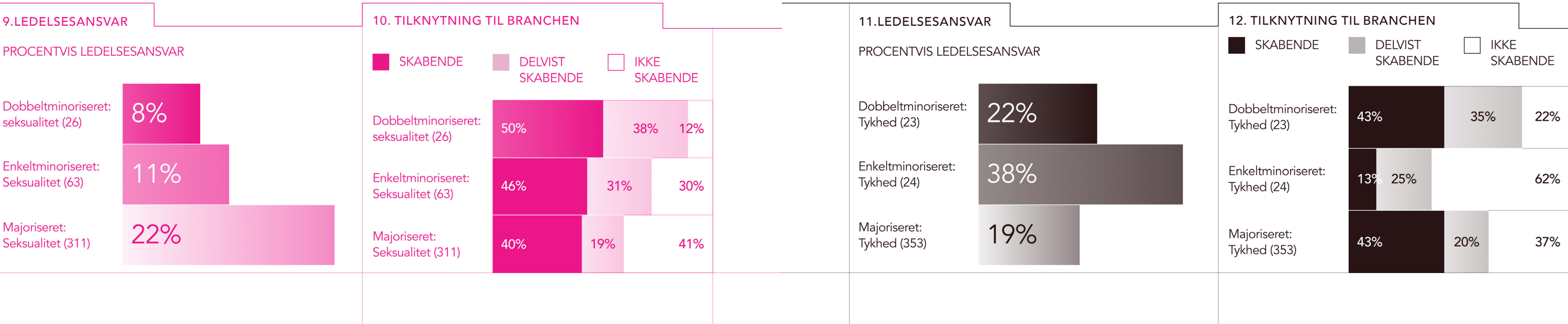
FUNKTIONSNEDSÆTTELSE:

Begrebet funktionsnedsættelser skal i denne sammenhæng forstås som fysiske funktionsnedsættelser, neurologiske- og mentale funktionsnedsættelser og kroniske sygdomme.

I analyseudvalget har vi 107 majoriserede kvinder og 58 minoriserede kvinder. 29 pct. af de majoriserede kvinderne arbejder udelukkende som musikalsk skabende i branchen, mens dette tal er 36 pct. for de minoriserede kvinder og 21 pct. for de kønsminoriserede respondenter. 59 pct. af denne gruppe arbejder som selvstændige, mens det gælder blot 34 pct. af de majoriserede kvinder og 41 pct. af de minoriserede kvinder. Til gengæld angiver 22 pct. af de majoriserede kvinder, at de har et ledelsesansvar. Dette er det samme niveau som de mandlige respondenter, mens det for blot gælder 16 pct. af de minoriserede kvinder og 10 pct. af de kønsminoriserede respondenter.

Kvindens ansættelsesforhold adskiller sig fra den generelle tendens blandt vores respondenter. Mens der hos de resterende respondenter ses en klar tendens til, at musikalsk skabende også arbejder som selvstændige, er der blandt kvinderne en overvægt af ansatte. Uagtet om man er majoriseret (66 pct.) eller minoriseret (59 pct.) kvinde gælder det, at størstedelen ikke arbejder som selvstændige.

OMTRENT HALVDELEN AF DE PERSONER, DER ER MINORISEREDE PÅ BAGGRUND AF SEKSUALITET, ARBEJDER SOM SELVSTÆNDIGE, MENS KUN 11 PCT. ANGIVER AT HAVE ET LEDELSESANSVAR. DET TILSVARENDE FOR HETEROSEKSUELLE ER DET DOBBELTE, ALTSÅ 22 PCT



HVAD ER FORSKELLEN PÅ MINORITET OG MINORISERET?

af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)
*International konsulent og rådgiver i virksomheders
samfundsansvar.*

Minoritet betegner historisk en befolkningsgruppe, der har ulige adgang til magt i et samfund. Det vil sige, at ud fra diskriminationsgrundene er det de personer, der f.eks. pga. deres køn historisk har haft mindre adgang til magtpositioner eller økonomisk uafhængighed (f.eks. cis-kvinder). Det er i kontrast til majoritet, der betegner en anden gruppe ud fra samme identitetskategori, der historisk har disproportionalt høj adgang til magt (f.eks. cis-mænd). Det skal ikke forveksles med flertal/mindretal, da man godt kan være numerisk flertal og stadig en minoritet (f.eks. i Sydafrika, er sorte personer i flertal, men har historisk betinget ulige adgang til magt, modsat det hvide mindretal).

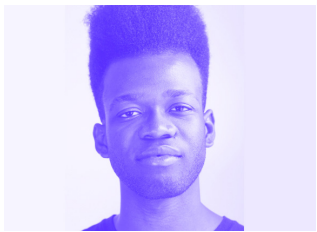
Minoriseret er et begreb, der peger på, at minoritet ikke er en låst kategori, man er eller ikke er i. Det er derimod en proces, der foregår socialt, hvor man ud fra sine identitetskategorier bliver gjort mindre, f.eks. gennem afskærmning fra magtpositioner, mikroaggressioner osv.

Den danske stat har desuden mulighed for at anerkende bestemte minoriteter med formålet at sikre deres særlige beskyttelse af sprog, kulturarv, religiøs praksis, o.l. I Danmark har vi én anerkendt minoritet, nemlig det tyske mindretal i Sønderjylland, som har særlig ret til at lære tysk i skolen, beskyttelse af deres kulturhistorie, osv.

GODE RÅD FRA BRANCHEN

PRINCE HENRY KWESI ASARE (HAN/HAM)

Sociologistuderende, debattør og oplægsholder. Arbejder hos Roskilde Festival med organisation, engagement og social bæredygtighed, samt er bestyrelsesmedlem i Another Life



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

- 1.ANERKEND PROBLEMET(/ERNE). Skab bevidsthed og samtale, og facilitér fællesskaber, som kan rumme dette. Undersøg omfanget af et problem via undersøgelser og brugererfaringer, så løsninger kan blive videns- og erfaringsbaserede og ikke gætværk. Her er det vigtigt at forstå og indse, at det er en konstant og vedvarende proces, og at man ikke kan løse strukturelle og kulturelle problemer med individuelle løsninger.
- 2. Sørg for mangfoldighed blandt ansatte, i musikken på og bag scenen, billeder, videoer og i al jeres materiale samt hos eksterne samarbejdspartnere. Tænk også altid i diversitet, mangfoldighed og intersektionalitet.
- 3. Evaluér jeres konkrete indsatser løbende, og lav forebyggende arbejde, der er undersøgende. Tag de ærlige samtaler og hårde diskussioner om racisme, diskrimination, sexisme, homofobi osv., når de opstår. Her har ledelsen også et stort ansvar.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

- Vi har alle et ansvar for at sikre stærkere, mere fair og lige miljøer for alle på tværs af forskelligheder. For at opnå det, skal vi turde udfordre vaner, normer og eksisterende strukturer, som forhindrer individer eller grupper i at deltage på lige fod med andre. Det er vigtigt, at det ikke kun er dem, der mærker diskriminationen på egen krop, som tager kampen op. Kampen for repræsentation, diversitet og lighed er et fælles ansvar.
- Derfor kan man som individ, gruppe eller organisation reflektere over følgende:
- 1. Hvordan påvirker bias, stereotyper, privilegier og diskrimination jeres arbejde?
 - 2. Hvordan kan I aktivt og konkret forebygge og bekæmpe disse mekanismer?

GODE RÅD FRA BRANCHEN

**TANJA VESTERBYE JESSEN
(HUN/HENDE)**

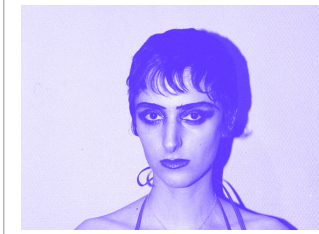
Producer/lydtekniker/lydperson/guitarist



CODE RÅD FRA BRANCHEN

NOA LACHMI
(HUN/HENDE/DE/DEM)

Musiker/kunstner, Velvet Volume. Studerende på Det Kongelige Danske Kunstakademis Billedkunstsoler



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Jeg ville jo ønske, at jeg kunne svare, at man gennem tilstedeværelse og repræsentation i musikken alene kan bryde den gængse måde at tænke musikliv på og vise en vej ind i musikken. Men jeg ved også godt, at vi ikke er der endnu, og at repræsentation må starte et sted. Derfor er det så dejligt at se, at der gennem de seneste år er igangsat en række vigtige tiltag, initiativer, fællesskaber og foreninger med fokus på at formidle erfaringer, jobs og råd blandt kvindelige og minoriserede personer. Alle disse er med til at råbe op og skabe debat i samfundet, samt udfordre de gængse normer inden for musiklivet. Vi er rent faktisk begyndt at invitere hinanden indenfor og skabe fællesskaber (her taler jeg ud fra at være hvid kvinde i musikbranchen). Ligeledes synes jeg at f.eks Christianshavns Beboerhus, som fokuserer på at skabe et diversitets og rummeligt spillested, er med til at skabe en vigtig grobund for musikmiljøet i København. De huser bl.a. en del UUMPHFF-arrangementer, og nogle af disse har jeg selv lavet lyd på, og hver gang har jeg tænkt: "Ja for helvede - nu sker der endelig noget nyt og fedt i København".

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL
DEM, DER SELV DRØMMER
OM AT LAVE, SPILLE ELLER
PÅ ANDEN VIS ARBEJDE
MED MUSIK?

Jeg var selv mange år om at finde ud af, eller måske ligefrem stole på, at jeg kunne arbejde seriøst inden for musik. Om denne usikkerhed udspringer af mit køn eller en generel usikkerhed, kan jeg ikke svare på, men jeg har samtidig aldrig kunnet lægge musikken fra mig. Usikkerheden følger mig på sin vis stadig, men jeg har lært at leve med den. Så jeg vil nok bare sige, at man skal stole på sig selv og den musik, man laver, og hvis det er muligt - opsøge nogle fællesskaber, der kan støtte op.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Til alle dem der IKKE er kvinder, BIPOCs eller minoriserede personer, skal man måske overveje, hvilken plads man selv tager, hvilke ressourcer og privilegier man har, og hvordan man måske kan bruge de her kræfter på at hjælpe andre, der ikke har de midler. Måske er der andres kunst, der er vigtigere lige nu end din.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL
DEM, DER SELV DRØMMER
OM AT LAVES, SPILLE ELLER
PÅ ANDEN VIS ARBEJDE
MED MUSIK?

Om det er den kreative del, live-delen eller the business part, så gør det med jævnaldrende, like-minded mennesker. RIGTIG gerne dine venner.

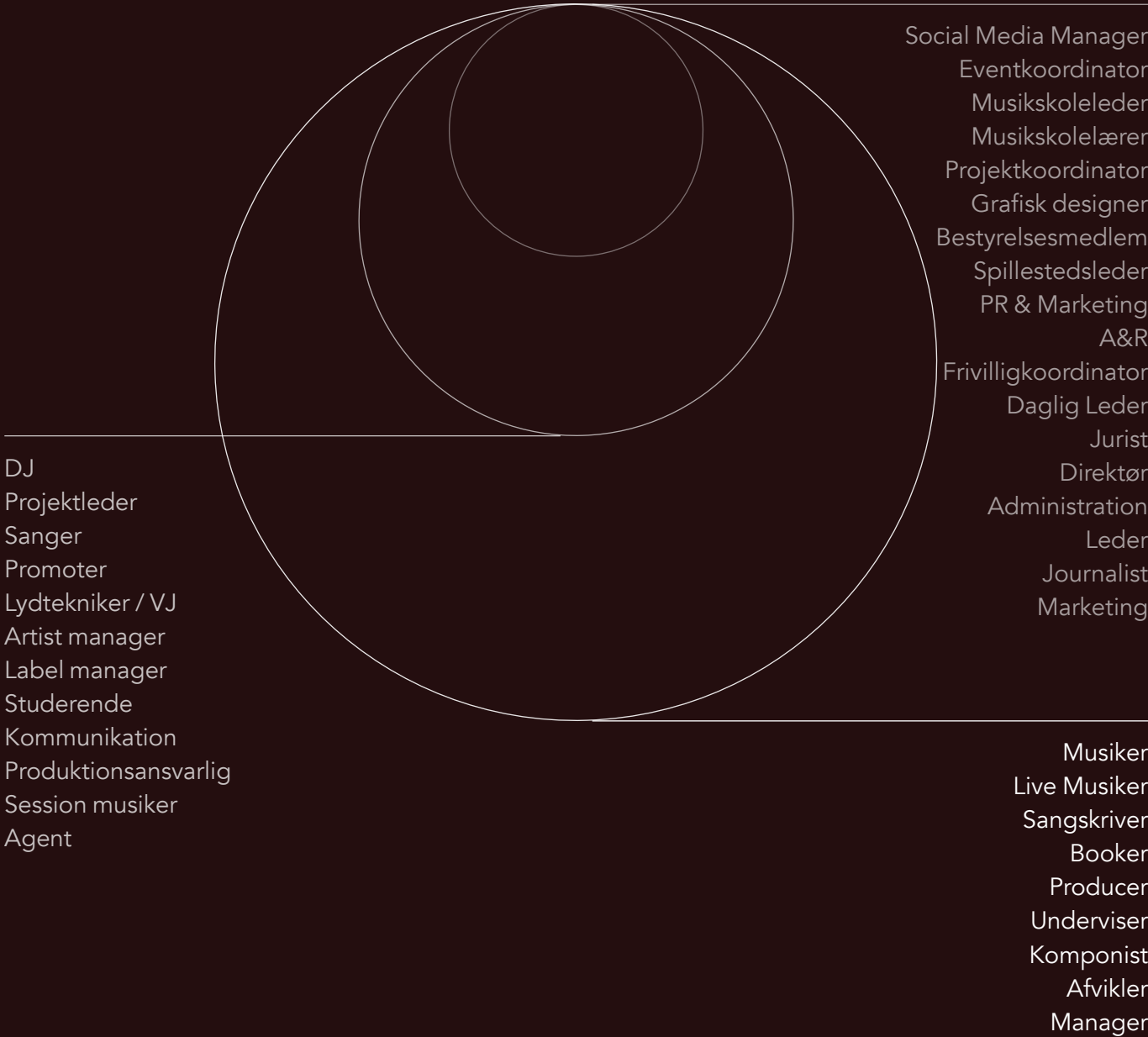
HAR DU ÉT GODT RÅD TIL,
HVORDAN MAN KAN ARBEJ-
DE MED REPRÆSENTATION
ELLER ANTIDISKRIMINATION
I SIN HVERDAG?

Til alle ikke-minoriserede personer: Please tjek dig selv, din omgangskreds og rummet. Sit with it! It might hurt and that is okay, you are still good and we still love you. chill. Og lad dette blive en integreret del af dit liv nu.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DANSKE MUSIKBRANCHE?

Lad os internt mellem os kreative kammerater og kolleger (de andre er sgu rimelig long gone) redefine success, and the term of being "productive" and "talented". Der er absolut ingen sammenhæng mellem de to (succes og produktivitet/talent), og alle, der har fortalt mig det igennem de sidste ni år, lyver. - Og husk du gerne må sige nej! Den der "éne store chance" er bullshit. Du er chefen, også selvom du er 16 år. Arbejd med at finde undtagelserne.

HER ER ET INDBLIK I RESPONDENTERNES VIRKE I MUSIKBRANCHEN DET SENESTE ÅR. SVARENE ER GIVET SOM FRITEKSTSVAR, OG ER KATEGORISERET I FORHOLD TIL, HVOR STOR EN DEL DER BESIDDER DETTE VIRKE



ARBEJDSMILJØ OG -VILKÅR

I årets rapport er vi interesserede i de arbejdsforhold, som personer i musikbranchen arbejder under, og hvem der ender i hhv. sikre og usikre arbejdsforhold. Den mest udbredte ansættelsestype blandt vores respondenter er solo-selvstændige, hvilket dækker 42 pct., og 7 pct. af respondenterne er ansatte i freelance- eller projektstillinger. Det vil sige, at knap halvdelen af respondenterne er ansat i *atypiske* eller ligefrem prekære arbejdsstillinger. Denne form for stillinger er ganske vist typisk præget af mere frihed, men også en højere grad af usikkerhed og usikre forhold i form af korte ansættelser, kortvarige kontrakter og uregelmæssigt arbejdspræs⁷. Derudover har under halvdelen af respondenterne svaret, at de får 76-100 pct. af deres indkomst i musikbranchen, hvilket vidner om en branche præget af usikre indkomstmuligheder, hvor mange må supplere deres indkomst med arbejde i andre brancher. Ifølge undersøgelsen *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?*, rammer uregulerede arbejdsforhold oftere kvinder og kønsminoriserede⁸. Her udpeges netværk som et centralt element for, at kvinder og kønsminoriserede kan opnå og bibeholde en karri-

ATYPISK BESKÆFTIGELSE:
Begrebet ‘atypisk beskæftigelse’ dækker over alt andet end fastansættelse på fuld tid, og op mod 30 procent af det danske arbejdsmarked er i denne forstand atypisk. I denne undersøgelse har vi set på den andel af de atypiske beskæftigede, som i højest grad er løst tilknyttede arbejdsmarkedet: Soloselvstændige uden CVR-nummer, projektansatte og freelancere. Ser man på ufrivilligt atypisk beskæftigede, vil disse ofte opleve en højere grad af prekarisering.

Kilde: Dansk Magisterforening

KNAP HALVDELEN AF RESPONDENTERNE ER ANSAT I ATYPISKE ELLER LIGEFREM PREKÆRE ARBEJDSSTILLINGER

ere i musikbranchen, mens resultaterne viser, at de oplever markant flere barrierer for at deltage i adgangsgivende netværk end mænd.

I forlængelse af resultaterne har vi undersøgt, om usikre arbejdsforhold præger andre minoriserede personer på samme måde i den danske musikbranche. Undersøgelser på tværs af det danske arbejdsmarked viser, at etnisk minoriserede personer får lavere løn, har dårligere arbejdsforhold og sjældnere får svar på jobansøgninger, sammenlignet med etnisk majoriserede personer⁹. Det ses også, at personer minoriseret på baggrund af seksualitet og køn, ikke altid oplever at kunne være åbne om deres køn og seksualitet på arbejdspladsen¹⁰. En undersøgelse fra Dansk Magisterforening har vist, at homoseksuelle mænd tjener 15 pct. mindre end heteroseksuelle mænd¹¹. Disse undersøgelser tyder på, at minoriserede personer som regel har dårligere arbejdsvilkår end majoriserede personer. Af denne grund er det vigtigt at få tal på, hvordan det står til i den danske musikbranche.

I følgende kapitel ser vi nærmere på ansættelsesforhold, prekarisering, netværk og stress. Vi vil have fokus på forskelle mellem minoriserede og majoriserede personers arbejdsvilkår ved at undersøge arbejdsforholdene for hhv. enkelt- og dobbeltminoriserede personer. Samtidigt ser vi på, hvordan minorisering på baggrund af etnicitet, funktionsnedsættelse, køn, seksualitet og tykthed hænger sammen med forskellige arbejdsvilkår.

07 Steen Scheuer, 2017
08 Analyse & Tal, 2022
09 Carsten Strøby Jensen, 2016
10 Als research, 2019
11 Dansk Magisterforening, 2022

NETVÆRK

Resultaterne viser, at både minoriserede og majoriserede er enige om, at netværk er væsentligt for deres karriere, men minoriserede personer oplever i langt højere grad, at de *ikke* har et tilstrækkeligt netværk.

USIKRE ARBEJDSFORHOLD RAMMER ETNISK MINORISEREDE PERSONER

Etnisk dobbeltminoriserede er i højere grad end etnisk majoriserede respondenter præget af prekære arbejdsvilkår og usikkerhed i forbindelse med ansættelser i musikbranchen, og de har en mindre grad af ledelsesansvar sammenlignet med både etnisk majoriserede og enkeltminoriserede. Derudover får de en mindre andel af deres indkomst fra musikbranchen, og de oplever sammenlignet med etnisk majoriserede respondenter i højere grad at have en uforudsigelig økonomi, hvilket gør det vanskeligt at træffe langsigtede beslutninger.

FÆRRE PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE FÅR STØRSTEDELEN AF DERES INDKOMST FRA MUSIKBRANCHEN

Dobbeltminoriserede respondenter med funktionsnedsættelse er i meget lav grad ansat som ledere sammenlignet med respondenter uden funktionsnedsættelse. De oplever i høj grad en risiko for at blive afskediget, og kun 25 pct. får 76-100 pct. af deres indkomst fra deres erhverv i musikbranchen. Det tilsvarende tal for respondenter uden funktionsnedsættelse er med 51 pct. mere end det dobbelte.

LEDERANSVAR OG KØN

Resultaterne viser, at der er stor forskel på, hvorvidt man har ledelsesansvar afhængigt af køn. Blandt mænd har 22 pct. ledelsesansvar, blandt kvinder er det 19 pct., mens det blandt kønsminoriserede kun er 10 pct. Respondenter minoriseret på baggrund af køn oplever altså i langt mindre grad at have lederansvar.

ANSÆTTELSESFORHOLD

I det følgende afsnit ser vi nærmere på respondenterne ansættelsesforhold og deres beskæftigelses- og indkomstsikkerhed. Tilknytning til arbejdsmarkedet kan sige meget om både arbejdsmiljø og arbejdsforhold. En af de primære grunde til, at vi ser en stor del atypisk beskæftigede i musikbranchen, er med stor sandsynlighed, at mange musikalsk skabende personer arbejder freelance eller som solo-selvstændige. Samtidig ser vi at også personer i ikke-skabende erhverv har et sammensat arbejdsliv præget af forskellige erhverv og atypiske ansættelser.

Prekære ansættelsesforhold fastholder folk i en løs tilknytning til arbejdsmarkedet, og en undertiden ufrivillig, atypisk beskæftigelse. Dette kan være gennem korte projektansættelser, freelancearbejde eller som solo-selvstændig. En lav grad af beskæftigessikkerhed er en indikator på en prekær ansættelsessituation, som er påvirkelige af eksterne faktorer. Dette er ofte er tilfældet for freelancere og solo-selvstændige. Dette så vi f.eks. under COVID-19, hvor personer uden fast arbejde ofte blev ramt hårdere og havde svært ved at kvalificere sig til kompensation¹².

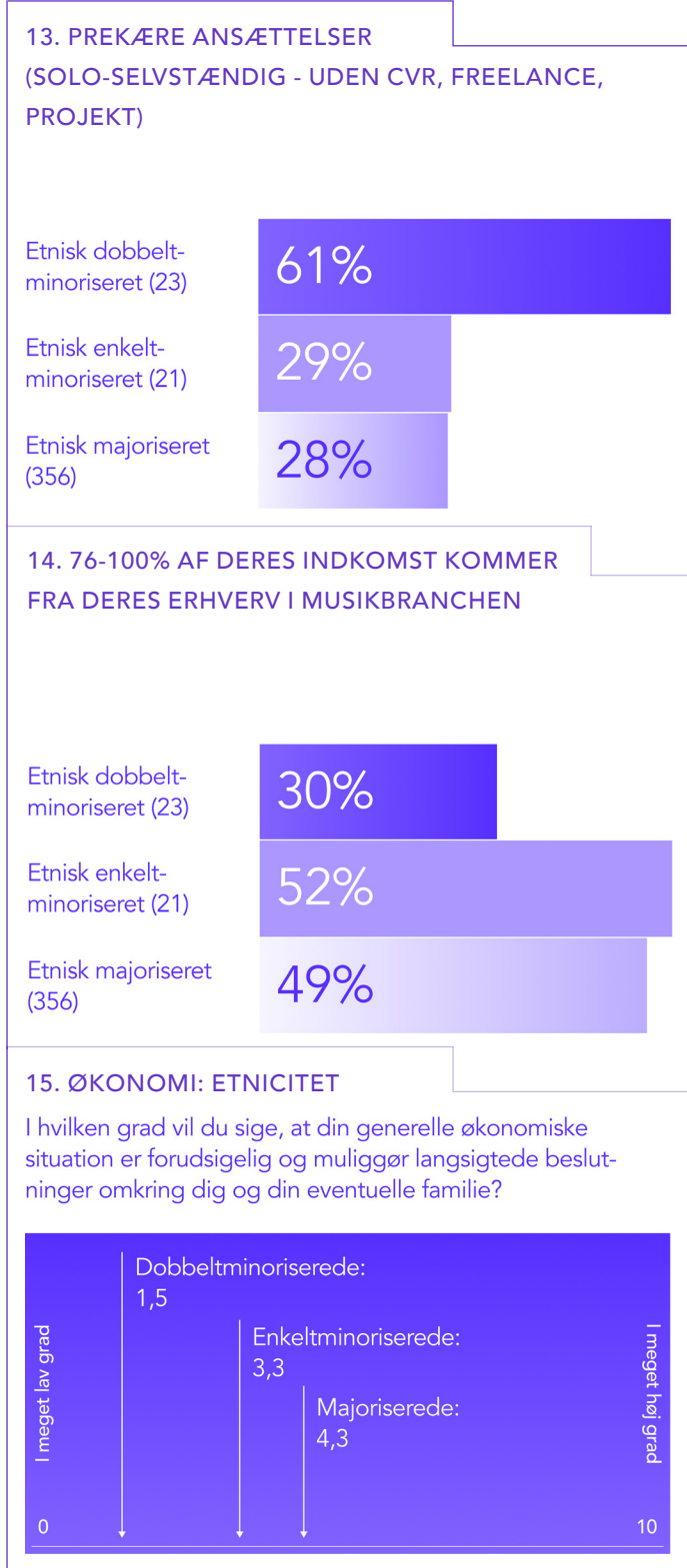
Samtidig er midlertidige- og kontraktløse ansættelser i mindre grad regulerede, og arbejdstageren har derfor ofte mindre kontrol over arbejdssituationen. Kombineres dette med manglende indkomstsikkerhed, ser vi altså en prekær tilknytning til arbejdsmarkedet. Manglende indkomstsikkerhed opstår ofte på grund af en kombination af lave lønninger og ustabile indkomstmuligheder, som gør det svært at forudsige og planlægge en langsigtet økonomi¹³. Samtidig kan atypiske ansættelser skabe en større fleksibilitet for både den ansatte og arbejdsgiveren, særligt i tilfælde hvor den atypiske ansættelse er selvvalgt. Denne fleksibilitet er ofte en nødvendighed i vor tids kulturbranche, som er præget af konstante forandringer.

I dette afsnit ser vi nærmere på respondenternes ansættelsesforhold og prekarisering gennem en række spørgsmål vedrørende beskæftigelses- og indkomstsikkerhed. Vi har spurgt indtil følgende tre faktorer, vurderet på en skala fra 1-10:

I hvilken grad vil du sige, at din generelle økonomiske situation er forudsigelig og muliggør langsigtede beslutninger omkring dig og din eventuelle familie?

I hvilken grad vurderer du, at der er risiko for, at du kan blive afskediget inden for de næste 12 måneder?

I hvilken grad vurderer du, at der er risiko for, at du kan have perioder uden indtægt inden for de næste 12 måneder?



ETNICITET

Blandt de etnisk minoriserede, befinder mere end 6 ud af 10 af de dobbeltminoriserede sig i det, vi kalder prekære ansættelser, som solo-selvstændige uden CVR-nummer, freelance eller projektansatte. Det samme gør sig gældende for halvt så mange af de enkeltminoriserede og majoriserede respondenter. Samtidig har dobbeltminoriserede en langt mindre grad af ledelsesansvar (se *Kortlægning*), hvilket kan pege på, at denne gruppe har en lavere grad af kontrol over eget arbejdsliv end hhv. enkeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter.

Desuden er der forskel på, hvor stor en andel af respondenternes indkomst, der kommer fra deres arbejde i musikbranchen. Blandt etnisk majoriserede personer får halvdelen (49 pct.) mellem 76-100 pct. af deres indkomst fra deres erhverv i musikbranchen. Dette gælder 52 pct. af de etnisk enkeltminoriserede personer og blot 30 pct. af de dobbeltminoriserede personer. Personer, som er dobbeltminoriserede på baggrund af etnicitet, må i højere grad hente dele af indkomst fra forskellige erhverv.

Dette peger på, at de etnisk dobbeltminoriserede har en lav grad af indkomstsikkerhed, hvilket understreges af, at de i langt mindre grad oplever at have en indkomst, der muliggør langsigtede økonomiske beslutninger, sammenlignet med enkeltminoriserede og majoriserede personer. I graf 15 vises den gennemsnitlige vurdering.

Respondenter er desuden blevet spurgt, i hvilken grad (fra 1-10) de vurderer risikoen for at blive afskediget, samt i hvilken grad de vurderer risikoen for at have perioder uden indkomst. I begge tilfælde vurderer etnisk majoriserede en markant lavere risiko end både etnisk enkelt- og dobbeltminoriserede. Altså, befinder etnisk dobbeltminoriserede sig oftere i en prekær arbejdssituation, med en lav grad af både beskæftigelses- og indkomstsikkerhed.

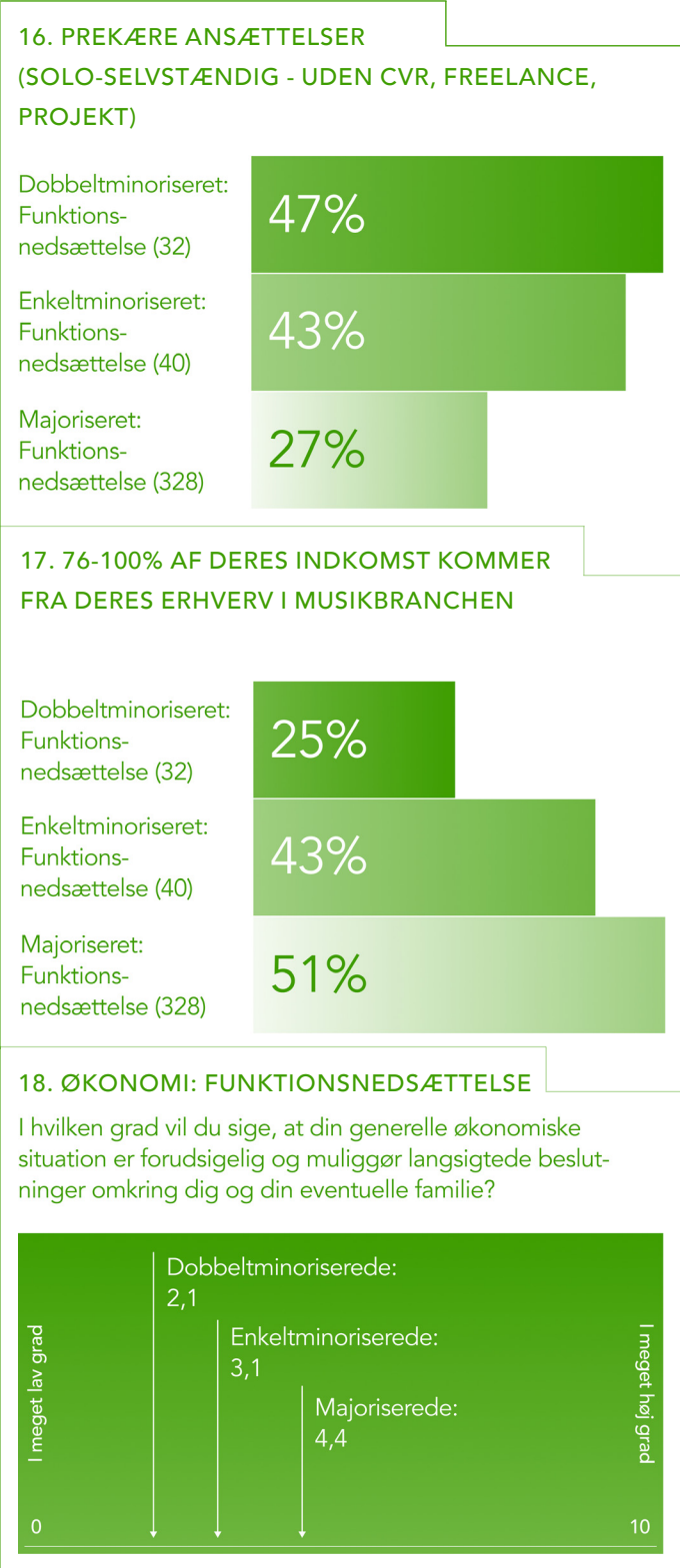
FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Ud af de respondenter, der angiver at have en funktionsnedsættelse, ser vi en mere jævn fordeling, når det kommer til, hvor mange der befinder sig i prekære ansættelser. Her angiver knapt halvdelen af de dobbeltminoriserede at arbejde i denne type ansættelser, mens tallet er lidt lavere for enkeltminoriserede.

Samtidig ved vi fra kortlægningen, at andelen af dobbeltminoriserede som er ledere er knapt fire gange mindre end blandt de majoriserede respondenter. Ydermere er der en forskel i, hvor stor en andel af respondenternes indkomst, der kommer fra deres arbejde i musikbranchen. Det ser vi blandt andelen af personer, som får mellem 76-100 pct. af deres indkomst fra deres erhverv i musikbranchen, og formentlig ikke behøver at supplere deres indkomst med sidebeskæftigelser. Mens det blandt majoriserede gælder halvdelen (51 pct.), er det for dobbeltminoriserede halvt så mange, altså hver fjerde (25 pct.), der får 76-100 pct. af deres indkomst fra erhverv i musikbranchen.

Som det ses i graf 18, oplever både enkelt- og dobbeltminoriserede i lavere grad at have en indkomst, der muliggør langsigtede økonomiske beslutninger sammenlignet med majoriserede personer.

Respondenter er desuden blevet spurgt, i hvilken grad (fra 1-10) de vurderer risikoen for at blive afskediget, samt i hvilken grad de vurderer risikoen for at have perioder uden indkomst. Dobbeltminoriserede oplever i højest grad en risiko for at blive afskediget, hvor enkeltminoriserede og majoriserede respondenter befinder sig væsentlig tættere på hinanden. I forhold til risikoen for perioder uden indtægt, vurderer personer som er enkelt- og dobbeltminoriserede en lidt større risiko, end majoriserede personer. Igen ser vi altså en tendens til at dobbeltminoriserede oplever en højere grad af prekarisering i form af en lav indkomst- og beskæftigessikkerhed.



MENS DET BLANDT MAJORISEREDE GÆLDER HALVDELEN (51 PCT.), ER DET FOR DOBBELTMINORISEREDE HALVT SÅ MANGE, ALTSÅ HVER FJERDE (25 PCT.), DER FÅR 76-100 PCT. AF DERES INDKOMST FRA ERHVERV I MUSIKBRANCHEN

MÆND OG MAJORISEREDE KVINDER HAR EN HØJ ANDEL AF LEDELSESANSVAR, EFTERFULGT AF MINORISEREDE KVINDER, MENS KØNSMINORISEREDE LANGT SJÆLDNERE ANGIVER AT HAVE LEDELSESANSVAR

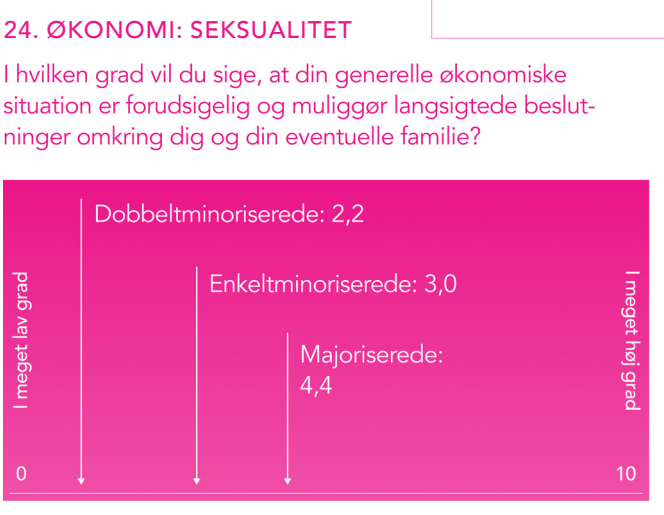
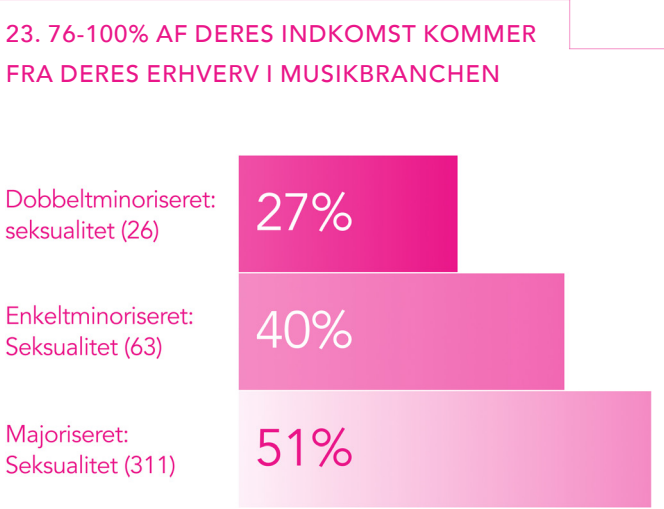
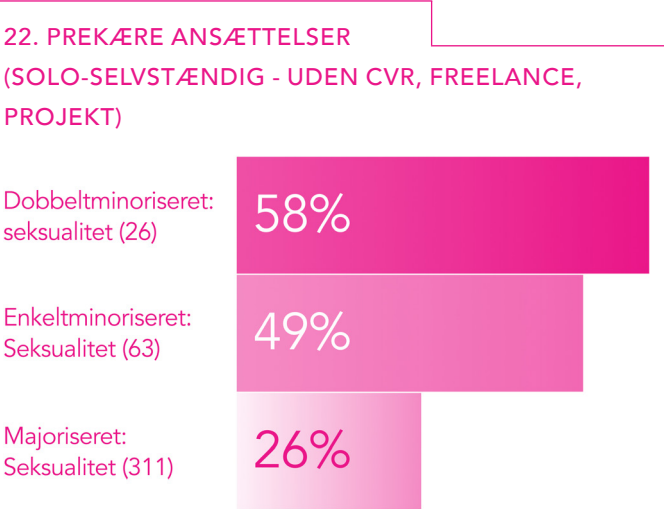
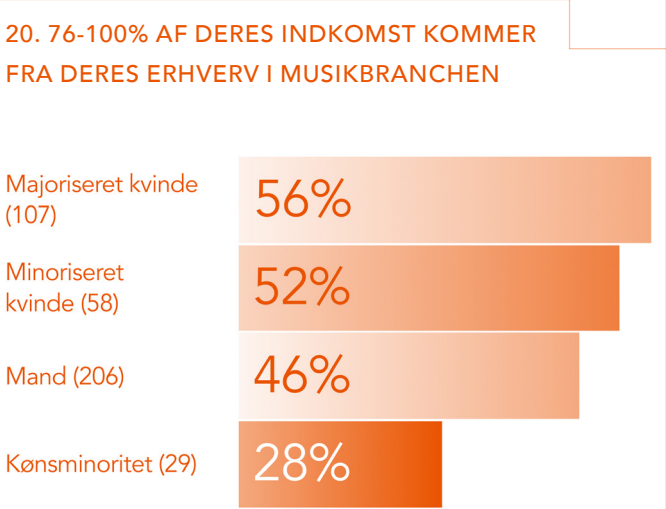
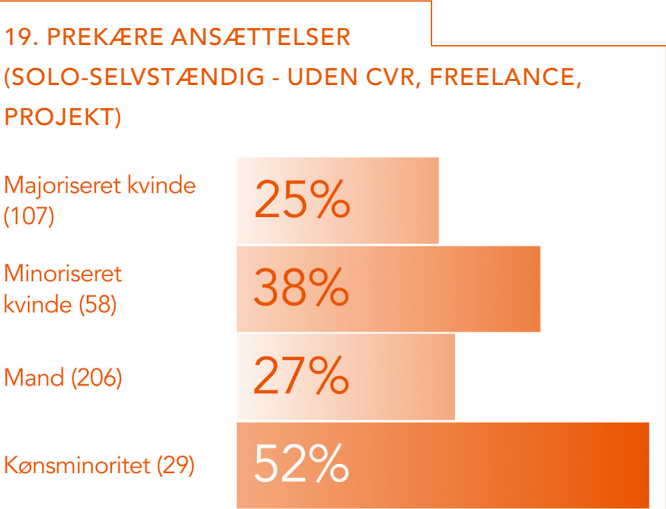
KØN

Når vi kigger på køn ser vi en nogenlunde lige fordeling blandt majoriserede kvinder og mænd, hvor cirka hver fjerde er tilknyttet branchen i prekære ansættelser. Tallet er væsentligt højere for minoriserede kvinder og dobbelt så højt for kønsminoriserede, hvor over halvdelen altså befinder sig i prekære ansættelser.

Disse tal afspejler mønsteret for personer med ledelsesansvar, hvor mænd og majoriserede kvinder har en høj andel af ledelsesansvar, efterfulgt af minoriserede kvinder, og hvor kønsminoriserede ligeledes langt sjældnere angiver at have ledelsesansvar.

Samtidig er der forskel på, hvor stor en andel af respondenternes indkomst, der kommer fra deres arbejde i musikbranchen. Her er ser vi at kvinderne - både de majoriserede og minoriserede kvinder - oftest angiver at få deres primære indkomst fra branchen (mellem 76-100 pct. af deres indkomst). Dette kan hænge sammen med at de kvindelig respondenter (majoriserede 51 pct., minoriserede 41 pct.), oftere angiver at være ansatte, end hhv. mandlige (32 pct.) og kønsminoriserede (24 pct.). Sammenlignet med de kvindelig respondenter, får 46 pct. af de mandlige respondenter primært deres indkomst fra musikbranchen, mens det kun gælder 28 pct. af de kønsminoriserede - halvt så mange som det er tilfældet for de majoriserede kvinder.

Som det ses i graf 21, oplever kønsminoriserede i lav grad at have en indkomst, der muliggør langsigtede økonomiske beslutninger efterfulgt af minoriserede kvinder. Her angiver majoriserede kvinder i højest grad at have en forudsigelig økonomi, hvilket igen kan skyldes den høje andel af ansatte.



Både minoriserede og majoriserede kvinder angiver i højest grad, at de oplever en risiko for at blive afskediget - dog tæt fulgt af kønsminoriserede. Mænds vurdering er lidt lavere. I forhold til risikoen for perioder uden indtægt, vurderer kønsminoriserede og minoriserede kvinder en større risiko end majoriserede kvinder og mænd.

SEKSUALITET

Mens det gør sig gældende, at cirka en fjerdedel af respondenterne med en majoriseret seksualitet (26 pct.) er tilknyttet branchen i prekære ansættelse, er tallet markant højere for personer med en minoriseret seksualitet. Omtrent halvdelen af enkeltminoriserede og endnu flere blandt de dobbeltminoriserede er således i en prekær jobsituation. Derfor er det heller ikke overraskende, at man har mindre sandsynlighed for at være leder, hvis man er minoriseret på baggrund af sin seksualitet.

Når vi vender blikket mod indkomst, er det igen blandt respondenter med en majoriseret seksualitet, at vi oftest ser, at man får mellem 76-100 pct. af sin indkomst fra erhverv i musikbranchen (51 pct.). For enkeltminoriserede gælder det for 40 pct., mens det blandt de dobbeltminoriserede blot er 27 pct. Her ser vi altså, at 7 ud af 10 af de dobbeltminoriserede får 75 pct. eller mindre af deres indkomst fra erhverv i musikbranchen.

Som det ses i graf 24, oplever dobbeltminoriserede i lav grad at have en indkomst, der muliggør langsigtede økonomiske beslutninger sammenlignet med majoriserede personer. De angiver gennemsnitligt 2.2 ud af 10, hvor majoriserede gennemsnitlig angiver 4.4, altså dobbelt så meget. Dobbeltminoriserede har igen en særlig lav grad af indkomstsikkerhed. Det understreges af, at både enkelt- og dobbeltminoriserede vurderer en anelse større risiko for at have perioder uden indtægt end heteroseksuelle respondenter.

Samtidig peger tallene på, at dobbeltminoriserede ligeledes har en lav grad af beskæftigelsessikkerhed, idet de i højeste grad oplever en risiko for at blive afskediget, fulgt af majoriserede og herefter af enkeltminoriserede.

7/10

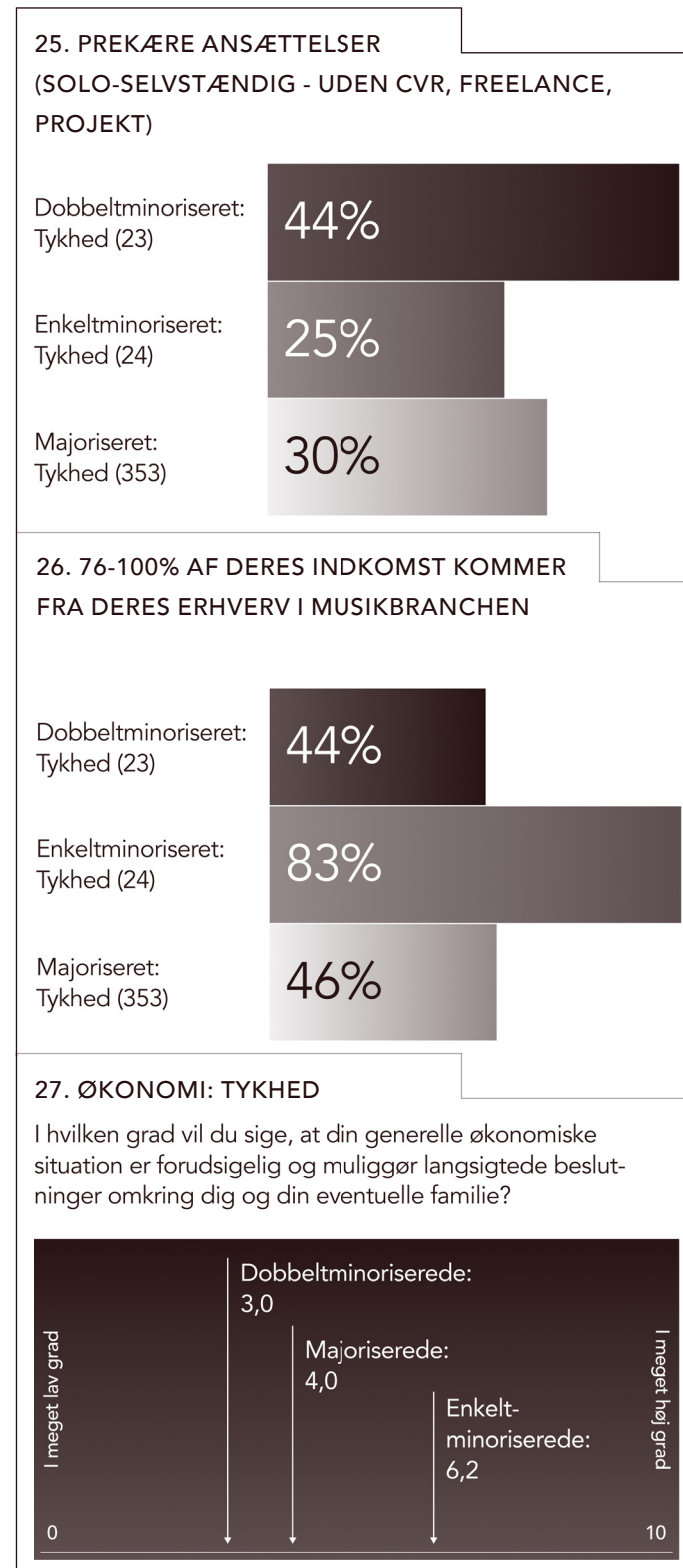
af de dobbeltminoriserede får 75 pct. eller mindre af deres indkomst fra erhverv i musikbranchen

Mens det blandt de majoriserede respondenter er 30 pct., der angiver at være i prekære ansættelser, er det interessant, at ved tykthed, ser vi at andelen af enkeltminoriserede er lavere. Her er det kun hver fjerde (25 pct.). For dobbeltminoriserede er tallet lidt højere, men slet ikke så udtalt som blandt de andre minoriseringsgrupper (44 pct.). Her synes der igen at være en sammenhæng med ledelsesansvar, hvor fordelingen er tilsvarende, og hvor vi ligeledes ser, at enkeltminoriserede langt oftere har ledelsesansvar.

Som det ses i graf 27, er der en stor forskel på, hvordan respondenterne vurderer forudsigeligheden i deres økonomiske situation. Igen er det særligt enkeltminoriserede personer, som oplever en indkomst, der giver dem mulighed for at planlægge fremtiden og træffe langsigtede beslutninger. Gennemsnitligt er de enkeltminoriseredes vurdering dobbelt så god, som den er for de dobbeltminoriserede, der kun i ringe grad vurderer at have en forudsigelig økonomi. Dette understøtter igen, at enkeltminoriserede har en høj grad af indkomst- og beskæftigelsessikkerhed.

I forhold til risiko for en periode uden indtægt afspejler de enkeltminoriseredes mere stabile økonomi sig igen i besvarelsene. De angiver den lavest vurderede risiko målt imod en højere vurderet risiko af både majoriserede og af dobbeltminoriserede. Denne sikkerhed for enkeltminoriserede afspejler sig dog i lavere grad i deres oplevede grad af risiko for afskedigelse, hvilket kan hænge sammen med, at der i denne gruppe er en højere andel af ansatte.

**PERSONER, SOM UDELUKKENDE ER
MINORISERET PÅ BAGGRUND AF TYKHED,
OPLEVER EN LAV GRAD AF PREKARISERING**



GODE RÅD FRA BRANCHEN

Community Manager hos Another Life, DJ artist: N.E.GIRL



Fra et booking-perspektiv er det vigtigt at forstå det felt du arbejder indenfor og derfra identificere hvilke grupper det ikke bliver repræsenteret. Dette kan være en måde at skabe plads. I stedet for at have binære kønskvoter for dine spilleplaner, så overvej virkelig, hvordan kvinder og minoriserede mennesker gerne vil deltage. Er der f.eks. et nichefællesskab eller en subgenre, man kunne skabe plads til? Det er dog vigtigt at anerkende at marginaliserede mennesker kan være såbare i bestemte rum, så involvér medlemmer fra de fællesskaber for at forstå deres behov.

Vær åben overfor forandring! Tag dig selvfølgelig først din tid for at udvikle dine evner og forstå din stil, men vær åben overfor nye muligheder - hvad end det er at udforske nye genrer, uventede samarbejder eller en anderledes karriere (i eller udenfor musikken).

At reflektere over vores personlige bias og dermed anerkende at vores handlinger og opførsel kan være diskriminerende kan være en begyndelse. Ud fra hvad jeg har erfaret: det er nemmere at lære noget nyt end at aflære noget tilvænnet. Benyt dig af din position og dine ressourcer til at støtte dem, som ikke ellers ville have adgang. Hvad end det er professionelt eller personligt, reflekter over hvordan din position kan bruges til at støtte dem, der er underrepræsenterede eller diskriminerede.

Jeg synes, der bør være adgang til flere muligheder for mentorskab! Hvis muligt, find en mentor - en ven, en aktiv aktør i musikbranchen eller et familiemedlem osv., som forstår presset fra branchen og den livsstil, som følger med. Noget, jeg tror ville kunne hjælpe folk med at have en mere bæredygtig praksis er et mentorprogram lavet til at give plads til at udtrykke følelser, men også til at vejlede i hvordan man navigerer i branchen, særligt i de begyndende faser af ens karriere.

NETVÆRK

Det er velkendt, at netværk spiller en stor rolle i arbejdslivet på tværs af brancher - også i kulturbranchen. Nyere undersøgelser af kønsbalancen peger på, at netværk er afgørende for at etablere og bibeholde en karriere i den danske musikbranche. Denne tendens ser vi også i vores undersøgelse. Når adspurgt i hvor høj grad netværk er afgørende for at opnå og bibeholde en karriere i musikbranchen, svarer respondenterne gennemsnitligt 9 ud af 10. Samtidig oplever minoriserede personer i højere grad, at de *ikke* har et tilstrækkeligt netværk sammenlignet med majoriserede respondenter. Der kan være flere årsager til disse forskelle i vurdering af eget netværk. Andre analyser af diskrimination i den danske musikbranche viser, at bl.a. kvinder og ikke-ciskønnede personer oplever flere barrierer end mænd i forbindelse med at indgå i adgangsgivende netværk indenfor branchen¹⁴. For at undersøge om dette er en generel tendens for minoriserede personer i musikbranchen, har vi spurgt vores respondenter, om de mener, at netværk er afgørende for deres karriere, om de oplever deres eget netværk som tilstrækkeligt, og om de har undladt at deltage i arrangementer, faglige møder, eller at søge specifikke job på grund af familierelaterede forpligtelser. At stifte familie kan nemlig have en indflydelse på muligheden for at vedligeholde og pleje faglige netværk.

28. NETVÆRK: ETNICITET

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



ETNICITET

Respondenterne er blevet spurgt ind til i hvor høj grad fra 0-10, netværk er afgørende for deres karriere. Etnisk majoriserede respondenter svarer i gennemsnit 8,5. Etnisk enkeltminoriserede angiver i gennemsnit 9,1, mens etnisk dobbeltminoriserede angiver 8,7. Der er altså en vis enighed om, at netværk er afgørende for karrieren. Men ved respondenternes oplevelse af deres eget netværk, angiver dobbeltminoriserede i lavere grad, at eget netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen. Graden er højere for enkeltminoriserede og majoriserede, som ses i graf 28.

Til gengæld har de etnisk majoriserede respondenter oftest følt sig nødsaget til at fravælge specifikke arrangementer, faglige møder, job eller bookinger på grund af familierelaterede forpligtelser. Her angiver 34 pct. at have undladt at deltage én eller flere gange. Blandt de etnisk enkeltminoriserede gælder det kun 14 pct., og blandt de dobbeltminoriserede gælder det 26 pct.

Det er væsentligt at fremhæve, at der er forskel på den gennemsnitlige alder mellem de tre grupper. Enkeltminoriserede respondenter er i gennemsnit tre år yngre (28 år) end majoriserede (31 år). Da gennemsnitsalderen for førstegangsfødende i 2021 var 29,8¹⁵ år, kan det være med til at forklare, at enkeltminoriserede i lavere grad har set sig nødsaget til at fravælge arrangementer på grund af familierelaterede forpligtelser.

14 Analyse & Tal, 2022; DR & Bandakademiet, 2022
15 Danmarks Statistik, 2022

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Kigger vi på funktionsnedsættelse, er der ligeledes bred enighed om, at netværk er afgørende. Alle respondenter angiver gennemsnitligt mellem 8-9 ud af 10. Spredningen er lidt større ved oplevelse af deres eget netværk som tilstrækkeligt. Her angiver dobbeltminoriserede i gennemsnit 4,8, enkeltminoriserede 6,3, mens majoriserede respondenter i gennemsnit angiver 6,5. Dobbelminoriserede oplever altså i lavere grad end de andre, at deres eget netværk er tilstrækkeligt for deres nuværende karriere.

Når vi ser på, hvor mange der har undladt at deltage på baggrund af familierelaterede forpligtelser, er det - måske en smule overraskende - oftest personer uden funktionsnedsættelse, som angiver, at de har undladt at deltage. Af de dobbeltminoriserede personer har 25 pct. undladt at deltage én eller flere gange. For enkeltminoriserede gælder det 28 pct, hvor det for majoriserede gælder 34 pct.

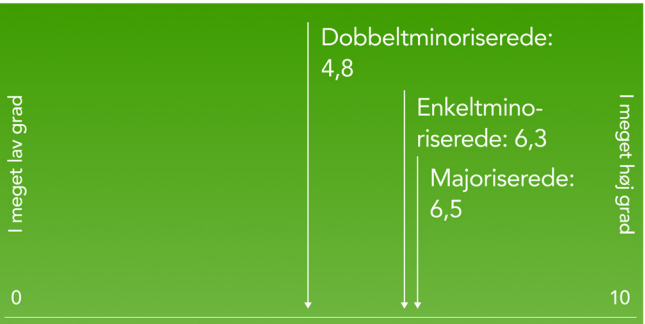
KØN

Når vi kigger på køn, ser vi igen, at respondenterne på tværs vurderer netværk som afgørende for at opnå og bibeholde en karriere i den danske musikbranche (mellem 8-9 ud af 10). De er ligeledes blevet bedt om at angive, i hvilken grad de oplever deres eget netværk som tilstrækkeligt - se graf 30. Her ser vi, at kønsminoriserede i lavest grad oplever at have et tilstrækkeligt adgangsgivende netværk, efterfulgt af minoriserede kvinder. Derefter følger mænd, og det er dermed de majoriserede kvinder som i højest grad oplever, at deres nuværende netværk er tilstrækkeligt.

Når vi ser på, om respondenter har undladt at deltage i specifikke arrangementer på grund af familierelaterede forpligtelser, ser vi nogle klare forskelle når vi kigger på køn. Af de majoriserede kvinder og mænd gælder det, at 36 pct. har undladt at deltage én eller flere gange. For minoriserede kvinder er tallet lidt lavere, og her har 24 pct. undladt at deltage, mens tallet for kønsminoriserede er væsentlig lavere. Her har kun 10 pct. undladt at deltage i specifikke arrangementer på grund af familierelaterede forpligtelser. Igen er det værd at påpege, at der er en gennemsnitlig aldersforskel på grupperne, som kan være en medforklarende faktor. De kønsminoriseredes gennemsnitsalder er væsentlig lavere (28 år) end både mino- og majoriserede kvinders (31 år) og mænds (32 år).

29. NETVÆRK: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



30. NETVÆRK: KØN

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



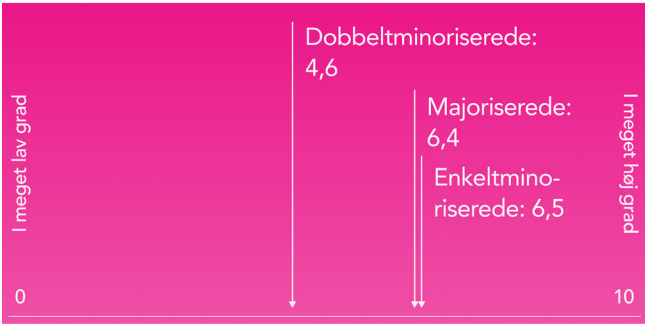
SEKSUALITET

Blandt respondenter med minoriseret seksualitet vurderer både dobbeltminoriserede og enkeltminoriserede, at netværk i høj grad er afgørende for at bibeholde og opnå en karriere i musikbranchen (ca. 9 ud af 10). Tallet er en anelse lavere for majoriserede, som gennemsnitligt angiver 8,5. Ser man på, i hvilken grad de oplever deres eget netværk som tilstrækkeligt, skiller de dobbeltminoriserede sig ud. De angiver i væsentlig mindre grad, at de oplever deres netværk som tilstrækkeligt, sammenlignet med enkeltminoriserede og majoriserede respondenter. Se graf 31.

I forhold til familierelaterede forpligtelser, ser vi igen, at de dobbeltminoriserede (19 pct.) og enkeltminoriserede (20 pct.) i lige høj grad har set sig nødsaget til at fravælge specifikke arrangementer, faglige møder, job eller bookinger én eller flere gange. Blandt respondenter med en majoriseret seksualitet er tallet væsentlig højere med hele 34 pct. Igen er der en forskel i gennemsnitsalderen. Dobbeltminoriserede er med en gennemsnitsalder på 27 år yngre end enkeltminoriserede (30 år) og majoriserede (31 år).

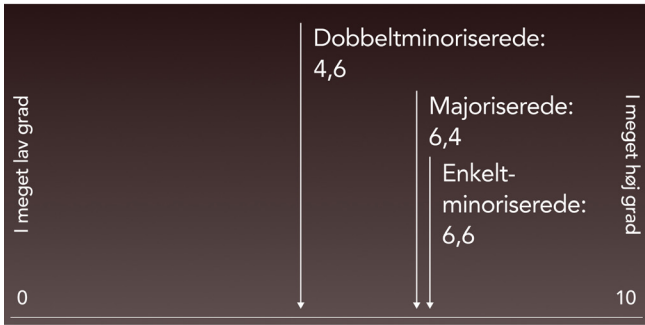
31. NETVÆRK: SEKSUALITET

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



32. NETVÆRK: TYKHED

I hvilken grad oplever du at dit nuværende netværk er tilstrækkeligt for at opnå eller bibeholde en karriere i musikbranchen?



TYKHED

I denne gruppe angiver respondenterne i lidt lavere grad end ellers, at netværk er afgørende for at opnå og bibeholde en karriere. Gennemsnittet er dog stadig lidt over 8 ud af 10. Når det kommer til oplevelsen af deres eget netværks tilstrækkelighed, vurderer dobbeltminoriserede respondenter i langt mindre grad, at deres nuværende netværk er tilstrækkeligt sammenlignet med både enkeltminoriserede og majoriserede respondenter. Se graf 32.

Til gengæld har denne gruppe i høj grad set sig nødsaget til at undlade at deltage i job, arrangementer og lignende på grund af familierelaterede forpligtelser. Blandt de dobbeltminoriserede tykke personer har hele 39 pct. undladt at deltage én eller flere gange, for enkeltminoriserede er tallet endnu højere, hvor halvdelen har undladt at deltage - og hele 42 pct. har undladt at deltage flere gange. For majoriserede respondenter gælder det til sammenligning 30 pct. Her er det væsentligt at pointere, at enkeltminoriserede i gennemsnit er 36 år, mens dobbeltminoriserede og majoriserede er 30-31 år i gennemsnit. Disse ekstra år kan være udslagsgivende for, at man i højere grad vil have mindre børn og dermed kan opleve flere familierelaterede forpligtelser.

44 PCT. AF RESPONDENTERNE ANGIVER AT HAVE FØLT SIG STRESSED OFTE ELLER HELE TIDEN I LØBET AF DE SENESTE TO UGER

STRESS

Vores rapport fra 2021 viste, at stress var den mest udbredte psykiske belastning i musikbranchen, uagtet om man er minoriseret eller majoriseret. Det gentager sig i denne rapport, hvor 44 pct. af respondenterne angiver at have følt sig stressede ofte eller hele tiden i løbet af de seneste to uger. Samtidig er det værd at bemærke, at halvdelen af de majoriserede respondenter knytter deres oplevede stress til arbejdsmarkedet (50 pct.), mens tallet er en smule lavere for både enkelt- og dobbeltminoriserede (42 pct.), der i lidt højere grad knytter det til privatlivet eller både-og. Dette kan hænge sammen med, at minoriserede respondenter oplever det, man kalder minoritetsstress, som betegner den konstante stress, som minoriserede personer udsættes for på grund af diskrimination og stigmatisering. Dette vil have en tendens til at manifestere sig både i privat- og arbejdsliv¹⁶.

Sidste år spurgte vi ind til den oplevede stress, men i år har vi rettet undersøgelsesdesignet til og spurgte ind til en række stressorer for at kunne sammenligne med Arbejdstilsynets undersøgelser. På den måde kan vi få en idé om, hvorvidt den danske musikbranche er mere stresset end det generelle arbejdsmarked.

Respondenter blev spurgt ind til følgende: "Hvor stor en del af tiden de sidste to uger..."

- har du følt dig nedtrykt eller ked af det?
- har du manglet interesse for dine daglige gøremål?
- har du følt, at du manglede energi og kræfter?
- har du haft mindre selvtilid?
- har du haft dårlig samvittighed eller skyldfølelse?
- har du haft svært ved at koncentrere dig?
- har du følt dig rastløs?
- har du følt dig stille eller fåmælt?
- har du haft besvær med at sove om natten?
- har du oplevet ændringer i appetit?

Gennemsnitligt oplever respondenterne 2.2 ud af 10 stresssymptomer enten hele tiden eller det meste af tiden. Den seneste undersøgelse fra Arbejdstilsynet (2018) angiver, at tallet ligger på 1.2 i Kultur- og Sportsbranchen¹⁷. Med andre ord tyder det på, at den danske musikbranche er markant mere stresset sammenlignet med den generelle kulturbranche.

Arbejdsrelateret stress kan skyldes mange ting, herunder uregulerede arbejdsforhold, usikre ansættelsesvilkår, uklare krav og stort arbejdspres. Derudover er diskrimination som f.eks. krænkende handlinger, mobning og chikane mm. typiske årsager til stress¹⁸. Der er altså en forbindelse mellem diskrimination og psykisk arbejdsmiljø. Det har derfor været vigtigt for os at se nærmere på en sammenligning mellem minoriserede og majoriserede respondents stress.

16 Statens Institut for Folkesundhed, 2015
17 Arbejdstilsynet, 2018
18 Arbejdstilsynet, 2018; Statens Institut for Folkesundhed, 2015

ETNICITET

Blandt de etnisk minoriserede respondenter angiver 44 pct. af de dobbeltminoriserede at have stresssymptomer ofte eller hele tiden. For de majoriserede respondenter er tallet 43 pct. Der er altså ikke en markant forskel blandt majoriserede og etnisk dobbeltminoriserede. Derimod angiver over halvdelen (52 pct.) af de respondenter, der er enkeltminoriserede på baggrund af etnicitet, at have stresssymptomer ofte eller hele tiden.

Ser man på fordelingen af stressorer på tværs af etnisk minoriserede og majoriserede personer, har etnisk majoriserede i gennemsnit en smule færre stresssymptomer end enkeltminoriserede respondenter. Etnisk dobbeltminoriserede har flest stresssymptomer. Altså påvirkes etnisk dobbeltminoriserede af stress på flere parametre end hhv. enkeltminoriserede og majoriserede.

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Når vi kigger nærmere på svarene fra respondenter minoriseret på baggrund af funktionsnedsættelse, taler tallene sit tydelig sprog: 65 pct. af de enkeltminoriserede og hele 78 pct. af de dobbeltminoriserede oplever stresssymptomer ofte eller hele tiden. For majoriserede respondenter gælder det 38 pct. Tallet er altså mere end dobbelt så højt for dobbeltminoriserede.

Ser man på fordelingen af stressorer, understøttes antagelsen om, at respondenter, der er minoriseret på baggrund af funktionsnedsættelse, er markant mere stressede. Både enkelt- og dobbeltminoriserede oplever markant flere stressorer, end hvad der gælder majoriserede, og de rammes dermed på flere parametre af deres stress.

KØN

Når vi ser på køn, finder vi, at majoriserede kvinder (36 pct.) og mænd (39 pct.) er de mindst stressede. Det er dog værd at bemærke, at tallet stadig er foruroligende højt. Blandt minoriserede kvinder angiver hele 62 pct. at have stresssymptomer ofte eller hele tiden, hvor tallet er endnu højere blandt kønsminoriserede. Her angiver 66 pct. at have stresssymptomer ofte eller hele tiden. Det er værd at bemærke, at der blandt de kønsminoriserede er en større andel, der angiver, at de er stressede hele tiden.

Ser man på fordelingen af stressorer på tværs af køn, er der ligeledes en klar forskel på, hvor mange stresssymptomer de oplever. Kønsminoriserede oplever flere stressorer, end hvad der gælder både mænd og kvinder. Det gør sig dog også gældende at kvinder, som er minoriserede på et andet grundlag end køn oplever flere stresssymptomer end både mænd og majoriserede kvinder.

SEKSUALITET

Vi ser også en tendens til, at personer minoriseret på baggrund af seksualitet er mere stressede end respondenter med en majoriseret seksualitet (heteroseksuelle respondenter). Særligt stressede er de dobbeltminoriserede, hvor 73 pct. angiver at opleve stresssymptomer ofte eller hele tiden. Tallet er 54 pct. for de enkeltminoriserede, og for de majoriserede respondenter gælder det 40 pct.

Ser man på fordelingen af stressorer, er der en klar forskel på, hvor mange stresssymptomer respondenter med minoriseret og majoriseret seksualitet oplever. Dobbeltminoriserede respondenter oplever markant flere stressorer, end hvad der gælder både majoriserede og enkeltminoriserede.

TYKHED

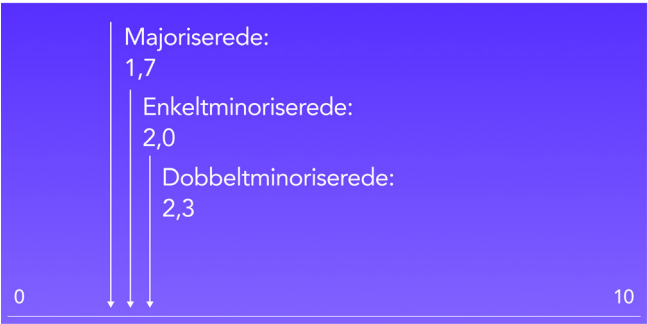
Respondenterne er blevet spurgt ind til deres oplevelser med psykisk arbejdsbelastning og stress. 42 pct. af de majoriserede respondenter oplever stresssymptomer ofte eller hele tiden. Dette samme gør sig gældende for enkeltminoriserede på baggrund af tykhed, hvor også 42 pct. angiver at have følt sig stressede de seneste to uger. Ser man til gengæld på dobbeltminoriserede, så gælder det for hele 70 pct.

Ser man på fordelingen af stressorer på tværs af minoriserede og majoriserede på baggrund af tykhed, er der samme forskel på, hvor mange stresssymptomer de oplever. Her oplever dobbeltminoriserede altså flest stresssymptomer, hvor det er værd at bemærke, at enkeltminoriserede oplever færre stressorer end majoriserede respondenter.

DET ER VÆRD AT BEMÆRKE, AT DER BLANDT DE KØNSMINORISEREDE ER EN STØRRE ANDEL, DER ANGIVER, AT DE ER STRESSED E HELE TIDEN

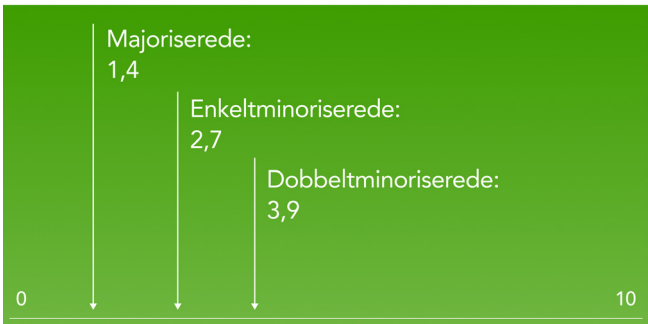
33. STRESS: ETNICITET

Gennemsnitlig antal stressorer (de seneste to uger)



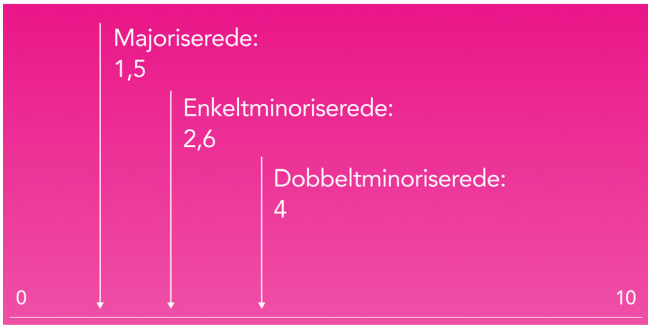
34. STRESS: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Gennemsnitlig antal stressorer (de seneste to uger)



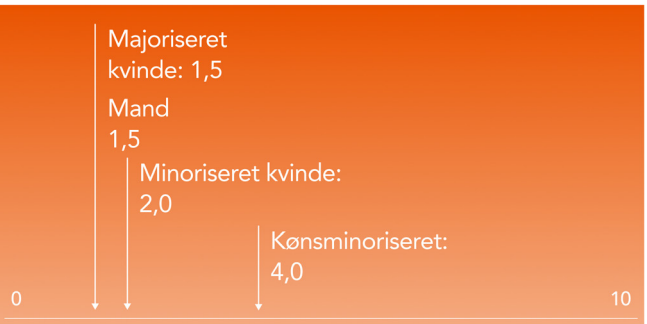
36. STRESS: SEKSUALITET

Gennemsnitlig antal stressorer (de seneste to uger)



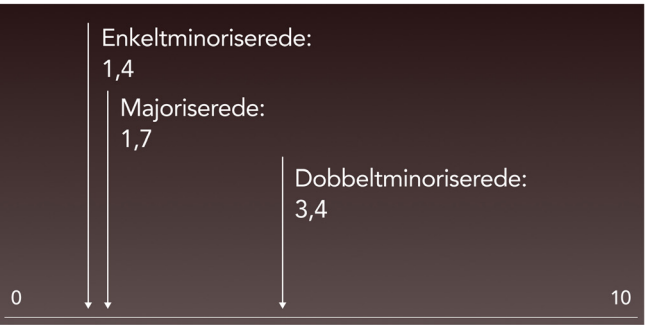
35. STRESS: KØN

Gennemsnitlig antal stressorer (de seneste to uger)



37. STRESS: TYKHED

Gennemsnitlig antal stressorer (de seneste to uger)



CODE RÅD FRA BRANCHEN

KIM AMBROSIOUS
(HUN/HENDE)

Produktionsmanager ved Luger



HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Eksponering er for mig at se ekstremt vigtig for at skabe den forandring, der skal til, for at vi kan få plads til flere kvindelige og minoriserede personer i det danske musikliv - og alle har et ansvar for at gøre plads og bane vejen her. Tænk over det, når du som booker, musiker, promoter, A&R, producer, manager, eller hvad end det kan være, skal vælge, hvem du samarbejder med, og hvis du er i en position til at gøre en forskel, så gør det.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL DEM,
DER SELV DRØMMER OM AT
LAVE, SPILLE ELLER PÅ ANDEN
VIS ARBEJDE MED MUSIK?

Find et fællesskab, som du føler dig tryk i. Herfra kan du udøve din musikalitet og kreativitet og få den opbakning og anerkendelse, du behøver for at kunne holde ved og udfolde dig.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆSENTATION ELLER ANTIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

Uddan dig selv på emnet, afdæk og kend dine egne bias, og vær kritisk over for status quo. Lyt opmærksomt og uforbeholdent til andres oplevelser og erfaringer, og forstå, at disse har legitimitet - også selvom du ikke kan genkende det. Der er så mange steder at tage fat, men at stille spørgsmålstejn ved det nuværende system samt din egen forståelse af verden, er et godt sted at starte.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN PASSER BEDRE PÅ HINANDENS MENTALE OG FYSISKE SUNDHED I DEN DAN- SKE MUSIKBRANCHE?

Vi har alle sammen et ansvar for, at musikbranchen er et bæredygtigt system, som ikke gør os syge. Vi skal huske at spørge til hinandens velbefindende, hjælpe hinanden med at sætte grænser og sidst, men absolut ikke mindst, respektere hinandens grænser og ordet 'stop'. Jeg ser så meget udbrændthed, fordi vi vender det døde øre til, når folk råber op om at være overarbejdede og stressede - det må simpelthen kunne gøres bedre.

DISKRIMINATION

Det seneste år har en række andre undersøgelser vist, at personer minoriseret på baggrund af etnicitet, køn og seksualitet diskrimineres i forbindelse med deres arbejde¹⁹. Derfor er det vores antagelse, at dette også gør sig gældende for både disse og andre minoriserede grupper i den danske musikbranche. For at få et bedre begreb om både graden af diskrimination, samt måden den kommer til udtryk, har vi i denne rapport ændret måden at spørge ind til den erfarede diskrimination.

Vores rapport fra 2021 viste, at en overvægt af minoriserede personer oplevede diskrimination i forbindelse med deres virke i musikbranchen²⁰. Samtidig spurgte vi respondenterne, hvad de oplevede diskrimination på baggrund af, men da der ofte ikke er én grund (læs: intersektionalitet), har vi i stedet kigget på hvor stor en andel af de enkelt- og dobbeltminoriserede, der har været udsat for diskriminerende adfærd samt hvilke typer. Det giver os mulighed for at se på kvalitative forskelle mellem minoriseringsgrundlag, hvorved vi kan få indblik i, hvorfor og på hvilken måde diskriminerende adfærd tager sig ud.

Vi har i år konkretiseret og eksemplificeret, hvordan diskriminerende adfærd kan se ud. Det er gjort ud fra den overvejelse, at man kan have været udsat for forskelsbehandling, chikane og lignende uden nødvendigvis at knytte det til strukturel diskrimination. Med andre ord har vi undersøgt ikke bare erfaringerne, men også de strukturer, som gør nogle grupper mere udsatte for diskrimination end andre.

For at få et mere nuanceret billede af, hvilken form for diskrimination de enkelte minoriseringsgrupper oplever, har vi spurgt særskilt ind til negativ forskelsbehandling, seksuelt grænseoverskridende adfærd, mobning og chikane.

19 Institut for Menneskerettigheder, 2022; VIVE, 2022

20 Another Life, 2021

ETNISK MINORISEREDE OPLEVER AT FÅ UNDERVURDERET DERES KOMPETENCER

35 pct. af de etnisk minoriserede respondenter oplever at få undervurderet deres kompetencer, hvilket kun er 9 pct. blandt de etnisk majoriserede respondenter. Etnisk minoriserede respondenter oplever ligeledes en højere grad af uønsket seksuel opmærksomhed, sammenlignet med de etnisk majoriserede respondenter.

PERSONER MED FUNK- TIONSNEDSÆTTELSE OPLEVER NEDGØRELSE OG TRUSLER

Både enkelt- og dobbeltminoriserede respondenter med funktionsnedsættelser oplever oftest at være udsat for nedgørelse, herunder nedgørende sprogbrug. Samtidig har knapt 1 ud af 10 af respondenterne (både blandt enkelt- og dobbeltminoriserede) været udsat for trusler.

KVINDER OG LGBTQ+ RESPONDENTER OPLEVER I HØJERE GRAD AT BLIVE UDSAT FOR SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Både kvinder og kønsminoriserede oplever i langt højere grad end de mandlige respondenter at blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Det samme gør sig gældende for personer med en minoriseret seksualitet. Kvindelige respondenter ved i højere grad, hvem de skal kontakte på en arbejdsplads ved oplevet diskrimination.

RESPONDENTER MINORISERET PÅ BAGGRUND AF TYKHED OPLEVER NEDGØRELSE

Når det kommer til typen af chikane, oplever personer, der er minoriserede på baggrund af tykthed, i særdeleshed nedgørelse, herunder nedgørende sprogbrug. Mere end halvdelen af de dobbeltminoriserede har således oplevet nedgørelse.

HVAD ER DISKRIMINATION OG HVORDAN VISER DET SIG?

af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)

International konsulent og rådgiver i virksomheders samfundsansvar.

Diskrimination er forskelsbehandling, der knytter sig til historisk udsatte identitetskategorier, også kaldet diskriminationsgrundene.

Diskriminationsgrundene inkluderer køn, nationalitet, seksualitet, social klasse, racialisering, alder, religion, handicap, sundhedsstatus, sprog mm.

Mange af os forstår diskrimination som nedværdigende tilråb, mobning eller chikane. Men det er faktisk kun et lille element af diskrimination, altså den grovere type *direkte* diskrimination, der bevæger sig over i hadetale og chikane. I praksis er det sjældent den direkte diskrimination, som er mest udslagsgivende for sikringen af lige muligheder for alle. Der er flere elementer af diskrimination, der har mærkbare konsekvenser for et samfund.

Når Another Life måler repræsentation i en branche, måler I grundlæggende tilstedeværelsen af *strukturel diskrimination* for den branche. Det vil sige den type diskrimination, der bliver systemisk, normaliseret og ofte institutionaliseret. Det kan f.eks. være underrepræsentation af etniske minoriteter med lederansvar i branchen. Særligt er strukturel diskrimination et resultat af generelt manglende håndtering af diskrimination i diverse institutioner.

Mikrodiskrimination/mikroaggressioner er den type diskrimination, som foregår i små handlinger, der kan være svære at påpege, men som bærer på fordomme eller implicit bias. Det kan være en særligt skeptisk evaluering af en jobsamtale med en ikke-binær person, at læse en cis-kvinde som vred, når hun udtrykker sig klart, at tale i et nedladende tonefald til en person i kørestol, eller når man tager lidt hårdere fat om sin taske i nærheden af unge, brune eller sorte mænd.

Diskrimination kan også vise sig som velmenende diskrimination. Tænk for eksempel på en seende person, der tager fat om armen på en person med synshandicap for at vise dem over et lyskryds. Den udøvende person gør en velmenende gestus, men respekterer ikke i handlingen den anden persons egenrådighed. Den slags fysiske kontakt med en fremmed uden samtykke er grænseoverskridende. Det kan være rigtig svært at adressere velmenende diskrimination, da den udøvende person ofte forventer en grad af taknemmelighed eller værdsættelse af deres adfærd.

Diskrimination er en global udfordring, som man intet sted i verden kan sige sig fri for. De seneste mange år er den danske stat blevet særligt kritiseret for diskriminationsudfordringer, hvad angår race/etnicitet, køn og handicap. Den kritik bliver rejst af FN gennem anmeldelser af lande hvert andet år, der måler respekten og opfyldelsen af menneskerettighederne i et land. Ikke-diskrimination udgør en af 48 menneskerettigheder, der er globalt defineret gennem FN's menneskerettighedskonventioner i 'International Bill of Human Rights'. Menneskerettighederne definerer det minimum, der er nødvendigt for at sikre ethvert menneskes værdighed. Ikke-diskrimination er det element, der er nødvendigt for at sikre lige muligheder i et samfund.

NEGATIV FORSKELSBEHANDLING

I følgende kapitel ser vi nærmere på, i hvor høj grad minoriserede personer oplever negativ forskelsbehandling, og undersøger, hvilke typer forskelsbehandling de forskellige grupper i særdeleshed udsættes for.

ETNICITET

Blandt de etnisk enkeltminoriserede respondenter svarer 67 pct., at de har været udsat for en eller flere former for negativ forskelsbehandling. Det tilsvarende tal for etnisk dobbeltminoriserede er svimlende 91 pct. Det er væsentlig højere end de etnisk majoriserede, hvor 54 pct. svarer, at de har været udsat for én eller flere former for negativ forskelsbehandling. Disse tal viser at etnisk dobbeltminoriserede i særlig høj grad har været udsat for negativ forskelsbehandling. Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer negativ forskelsbehandling etnisk enkeltminoriserede, dobbeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter har været udsat for det seneste år.

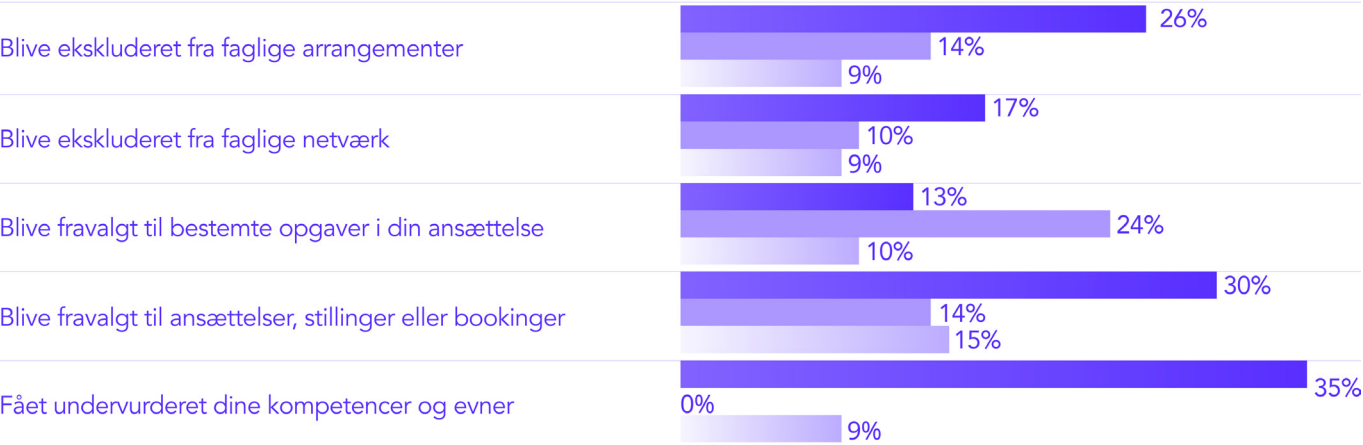
Etnisk dobbeltminoriserede oplever væsentlig mere samt flere forskellige former for negativ forskelsbehandling end både enkeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter. De oplever i høj grad at få undervurderet deres kompetencer og evner (35 pct.). For enkeltminoriserede oplever flest at blive fravalgt til bestemte opgaver i en ansættelse (24 pct.). Samtidig er det værd at pointere, at ingen af de etnisk enkeltminoriserede oplever at få undervurderet deres kompetencer og evner.

9/10 ETNISK DOBBELTMINORISEREDE HAR VÆRET UDSAT FOR NEGATIV FORSKELSBEHANDLING DET SENESTE ÅR

38. FORSKELSBEHANDLING: ETNICITET

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for negativ forskelsbehandling i dit virke i musikbranchen, når du sammenligner dig selv med andre i et lignende virke?

ETNISK DOBBELTMINORISERET (23)
ETNISK ENKELTMINORISERET (21)
ETNISK MAJORISERET (356)



MERE END 8/10 AF DOBBELTMINORISEREDE PERSONER MED FUNKTIONS-NEDSÆTTELSE HAR VÆRET UDSAT FOR NEGATIV FORSKELSBEHANDLING

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Blandt personer, der minoriseres på baggrund af funktionsnedsættelse, svarer 53 pct., at de har været udsat for en eller flere former for negativ forskelsbehandling. Det tilsvarende tal for personer uden for funktionsnedsættelse er en anelse højere (55 pct.). Til gengæld ser vi, at hele 84 pct. af de dobbeltminoriserede har angivet, at de har været udsat for negativ forskelsbehandling.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer negativ forskelsbehandling personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse, har oplevet det seneste år.

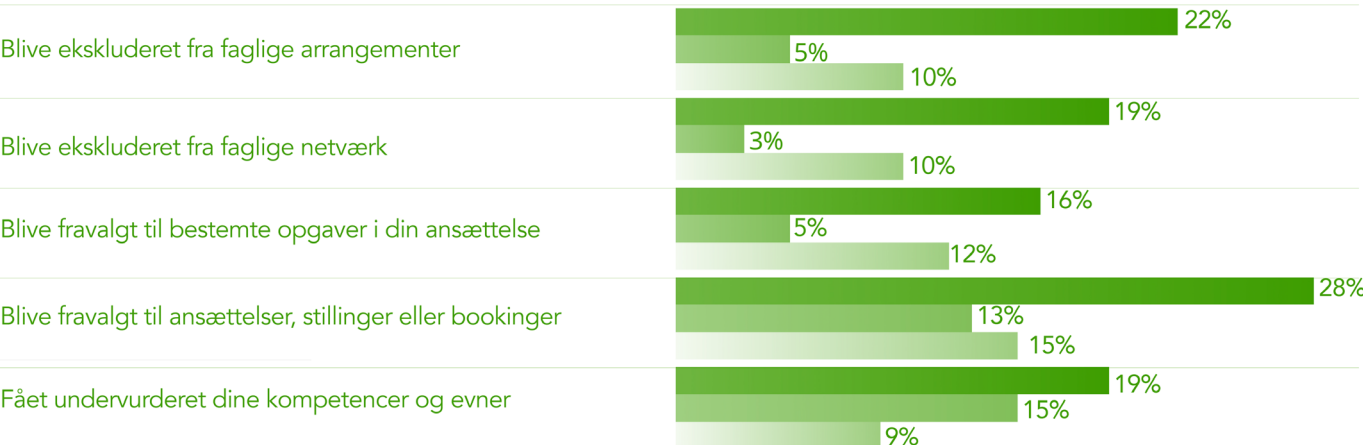
Respondenter, der er minoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse og en anden faktor, hvilket dermed gør dem dobbeltminoriserede, oplever både mere og flere forskellige former for negativ forskelsbehandling end både enkeltminoriserede og respondenter uden funktionsnedsættelse. Knap 3/10 af de dobbeltminoriserede angiver således at være blevet fravalgt til ansættelser, stillinger og bookinger.

Samtidig ser vi, at de enkeltminoriserede i lavere grad end respondenter uden funktionsnedsættelse angiver at have været udsat for negativ forskelsbehandling. Dette er den eneste minoriseringsgruppe, hvor dette er tilfældet, hvilket kan skyldes, at vores kategorisering af funktionsnedsættelser er meget bred. De fleste respondenter, der angiver at have en funktionsnedsættelse, har svaret ‘nej’ til spørgsmålet “Vil en fremmed i løbet af fem minutter lægge mærke til, at du har en funktionsnedsættelse, fysisk eller psykisk sygdom?” (86 pct.) og må derfor formodes at have en mindre synlig eller usynlig funktionsnedsættelse.

39. FORSKELSBEHANDLING: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for negativ forskelsbehandling i dit virke i musikbranchen, når du sammenligner dig selv med andre i et lignende virke?

DOBBELTMINORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (32)
ENKELTMINORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (40)
MAJORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (328)



KØN

79 pct. af de minoriserede kvinder har angivet at have været udsat for én eller flere former for negativ forskelsbehandling, mens tallet for majoriserede er 70 pct. Blandt mandlige respondenter har 41 pct. angivet, at de har været udsat for negativ forskelsbehandling, mens det blandt kønsminoriserde personer er 76 pct.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilken type negativ forskelsbehandling mænd, kvinder og kønsminoriserede har været udsat for det seneste år.

Kvinder og kønsminoriserede respondenter oplever flere former for negativ forskelsbehandling end mænd. Dog er der ikke lige så store udsving, som ved andre minoriserede grupper. Det er værd at lægge mærke til, at alle tre grupper mestendels angiver at blive fravalgt til ansættelser, stillinger eller bookinger. De mindre udsving kan skyldes, at analysen ikke undersøger krydsningerne med andre minoriseringsgrundlag. På grund af analyseudvalgets størrelse har det ikke været muligt at se på kønsminoriserede, som også minoriseres på andre grundlag.

Blandt kvinder, der også minoriseres på baggrund af andre faktorer, er der en tendens til, at de oplever en højere grad af negativ forskelsbehandling, hvilket også er tilfældet for dobbeltminoriserede generelt.

8/10 AF DE KVINDER, DER OGSÅ ER MINORISEREDE PÅ ET ANDET GRUNDLAG HAR OPLEVET NEGATIV FORSKELSBEHANDLING DET SENESTE ÅR

SEKSUALITET

Ved minorisering på baggrund af seksualitet ser vi, at 63 pct. af de enkeltminoriserede respondenter har været udsat for en eller flere former for negativ forskelsbehandling. Tallet for dobbeltminoriserede respondenter er 81 pct. Blandt de majoriserede respondenter har 55 pct. angivet, at de har været udsat for én eller flere former for negativ forskelsbehandling. Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer negativ forskelsbehandling personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af seksualitet, har oplevet det seneste år.

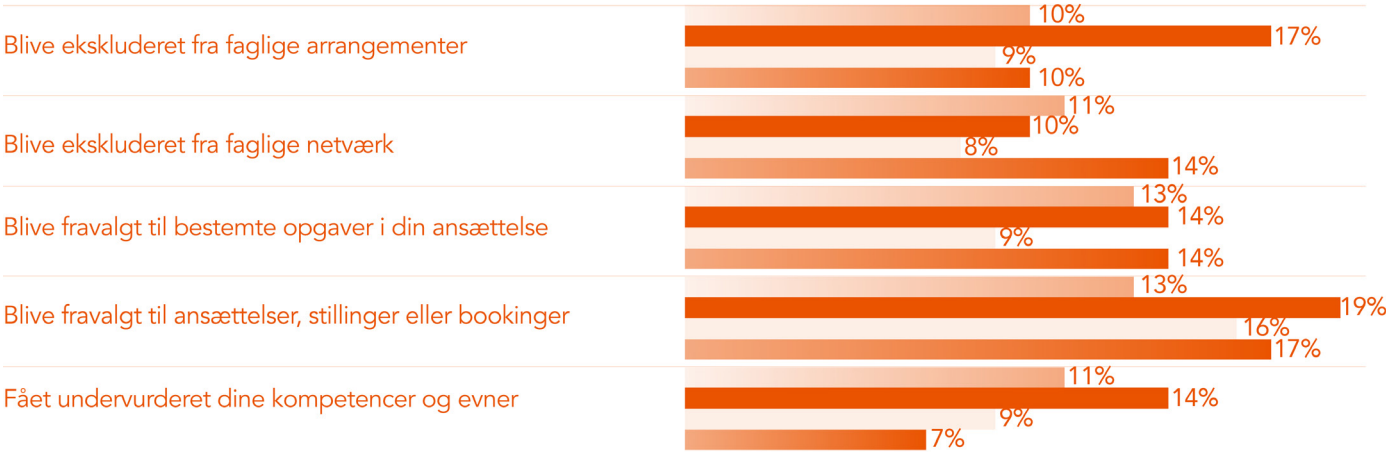
Respondenter, der er minoriseret på baggrund af seksualitet og et andet grundlag, har været udsat for væsentligt mere og flere forskellige former for negativ forskelsbehandling end både enkeltminoriserede og majoriserede respondenter. De angiver i særlig høj grad at blive fravalgt til ansættelser, stillinger og bookinger (27 pct.).

8/10 AF DE PERSONER DER ER DOBBELTMINORISEREDE PÅ BAGGRUND AF SEKSUALITET HAR VÆRET UDSAT FOR NEGATIV FORSKELSBEHANDLING

40. FORSKELSBEHANDLING: KØN

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for negativ forskelsbehandling i dit virke i musikbranchen, når du sammenligner dig selv med andre i et lignende virke?

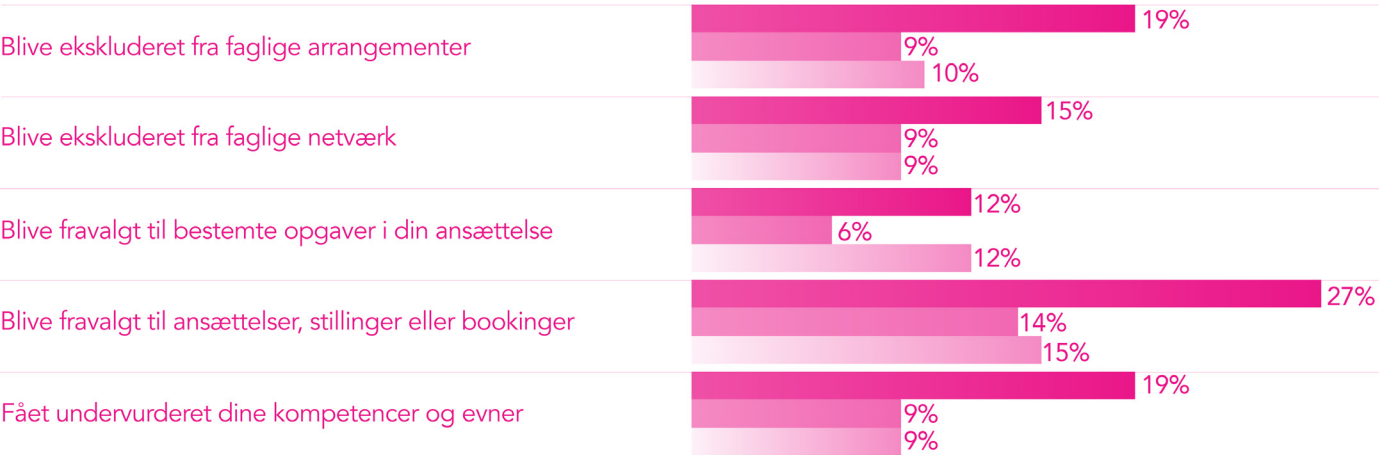
- MAJORISERET KVINDE (107)
- MINORISERET KVINDE (58)
- MAND (206)
- KØNSMINORISERET (29)



41. FORSKELSBEHANDLING: SEKSUALITET

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for negativ forskelsbehandling i dit virke i musikbranchen, når du sammenligner dig selv med andre i et lignende virke?

- DOBBELTMINORISERET: SEKSUALITET (26)
- ENKELTMINORISERET: SEKSUALITET (63)
- MAJORISERET: SEKSUALITET (311)



Blandt de minoriserede på baggrund af tykhed har 71 pct. af de enkeltminoriserede respondenter været udsat for en eller flere former for negativ forskelsbehandling. Tallet for dobbeltminoriserede er 78 pct. Blandt de majoriserede respondenter har 55 pct. angivet, at de har været udsat for én eller flere former for negativ forskelsbehandling.

Respondenter, der minoriseres på baggrund af tykthed, oplever en høj grad af negativ forskelsbehandling. Både de enkelt- og dobbeltminoriserede har været udsat for at blive fravalgt til ansættelser, stillinger og bookinger (25 pct. & 30 pct.). Ligeledes har 30 pct. af personer, der minoriseres på baggrund af tykthed og et andet minoriseringsgrundlag, været udsat for at blive ekskluderet fra faglige arrangementer.

42. FORSKELSBEHANDLING: TYKHED

DOBBELTMINORISERET: TYKHED (23)
ENKELTMINORISERET: TYKHED (24)
MAJORISERET: TYKHED (353)



Tænk i fællesskaber på alle måder – kunstnerisk, forretningsmæssigt, psykologisk og socialt. Tro ikke på myten om det ensomme geni. Fokuser på den mening, vi skaber for andre.

SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Der har de seneste år været et stigende fokus på seksuelt grænseoverskridende adfærd i kulturbranchen såvel som i andre brancher. Igangsat af #MeToo-bevægelsen er der blevet foretaget en række undersøgelser, som gang på gang dokumenterer, at særligt kvinder er i risiko for at blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen²¹. Som Kvinfo påpeger, handler seksuelt grænseoverskridende adfærd eller sexchikane “mere om magt end om seksuel tiltrækning eller misforstået flirt” og må derfor anses som diskrimination²².

Undersøgelser på området har ofte et smalt fokus på binære køn. Selvom seksuelt grænseoverskridende adfærd uden tvivl er et kønnet problem, spiller andre faktorer også ind. Fra rapporten *Sexual harassment of LGBT people in the workplace* fra 2019 ved vi f.eks., at personer med minoriseret seksualitet i højere grad end den majoriserede befolkning bliver udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen i en britisk kontekst²³. Det er derfor vigtigt at undersøge seksuelt grænseoverskridende adfærd i den danske musikbranche blandt alle undersøgelsens minoriserede grupper.

Det er værd at notere, at ved dobbeltminorisering anses kvinder ikke for at være en minoriseret gruppe, selvom vi argumenterer for, at kvinder minoriseres på baggrund af deres køn (se metode). Dette kan have en betydning på antallet af majoriserede respondenter, der udsættes for seksuelt

grænseoverskridende adfærd. Vi ser en meget jævn fordeling blandt de majoriserede respondenter i de enkelte kategorier, hvilket kan skyldes, at der i disse tal er inkluderet majoriserede kvinder. Eftersom vi ved, at kvinder i særlig høj grad udsættes for seksuelt grænseoverskridende adfærd, kan dette altså påvirke tallene. Dette understøttes af, at tallene for mænd generelt er lavere end tallene for majoriserede personer i de andre kategorier.

På tværs af alle minoriseringsgrundlag angiver de fleste, der har oplevet seksuelt grænseoverskridende adfærd, at nogen uønsket har kommenteret på krop, tøj og udseende, eller at de har været udsat for uønsket fysisk kontakt. Kun meget få respondenter har oplevet at blive truet til seksuelle tjenester, fysisk vold eller overgreb.

SEXCHIKANE:
“Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”

Kilde: Ligebehandlingsloven, §1, stk. 6.

ETNICITET

Blandt de etnisk minoriserede respondenter svarer 52 pct. af både enkelt- og dobbeltminoriserede, at de har været udsat for en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Det tilsvarende tal for de etnisk majoriserede respondenter er 34 pct. Disse tal understøtter lignende undersøgelser fra den danske film-, TV-, og scenekunstbranche, hvor etnisk minoriserede personer oplever en højere grad af uønsket seksuel opmærksomhed end den majoriserede befolkning²⁴.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd etnisk enkeltminoriserede, dobbeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter har været udsat for det seneste år.

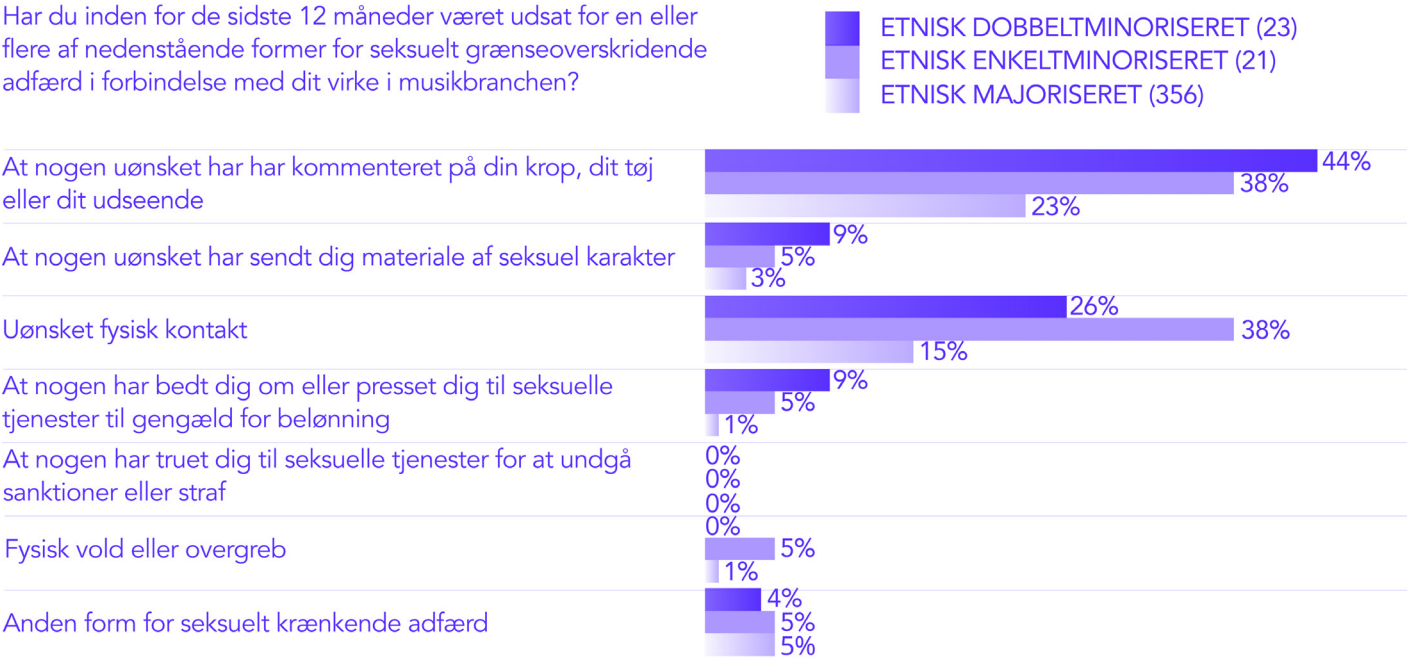
Etnisk dobbeltminoriserede har oftest været udsat for, at nogen uønsket har kommenteret på deres krop, tøj eller udseende (44 pct.). Etnisk enkeltminoriserede angiver i lige høj grad at have været udsat for, at nogen uønsket har kommenteret på deres krop, tøj eller udseende og uønsket fysisk kontakt (38 pct.).

MERE END HALVDELEN AF BÅDE ETNISK ENKELT- OG DOBBELTMINORISEREDE HAR VÆRET UDSAT FOR SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

4/10 ETNISK MINORISEREDE HAR VÆRET UDSAT FOR AT NOGEN UØNSKET HAR KOMMENTERET PÅ DERES KROP, TØJ ELLER UDSEENDE

43. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: ETNICITET

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for seksuelt grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit virke i musikbranchen?



21 For musikbranchen se Analyse & Tal, 2022,
22 Kvinfo, u.å.
23 Trades Union Congress, 2019
24 Camilla Møhring Reestorff, 2020

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Blandt personer, som er enkeltminoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse, svarer 43 pct., at de har været udsat for en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd, mens tallet blandt dobbeltminoriserede er 50 pct. Blandt majoriserede respondenter gælder det 34 pct., og vi ser altså, at særligt dobbeltminoriserede udsættes for seksuelt grænseoverskridende adfærd.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse, har været udsat for det seneste år.

Personer, som er minoriseret på baggrund af funktionsnedsættelse og et andet grundlag - altså dobbeltminoriserede - angiver primært at have været udsat for, at nogen uønsket har kommenteret på deres krop, tøj eller udseende, samt uønsket fysisk kontakt f.eks. klap, kys, massage eller omfavnelse (34 pct.). Det samme mønster tegner sig for både enkeltminoriserede og personer uden funktionsnedsættelse (majoriserede).

KØN

Det seneste år har lidt over halvdelen (55 pct.) af de minoriserede kvinder været udsat for én eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd, mens det gælder 44 pct. af de majoriserede kvinder. Tallet for mandlige respondenter er 22 pct., mens hele 66 pct. af respondenter der er minoriseret på baggrund af køn har angivet, at de har været udsat for én eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd mænd, kvinder og kønsminoriserede har været udsat for det seneste år.

Ikke overraskende udsættes både kvinder og kønsminoriserede oftere for seksuel grænseoverskridende adfærd end de mandlige respondenter. Særligt kønsminoriserede oplever en høj grad af seksuelt grænseoverskridende adfærd og knapt 4 ud 10 har angivet, at de har været udsat for uønsket fysisk kontakt de senest 12 måneder.

Det er udelukkende mandlige respondenter, som har angivet at have været udsat for fysisk vold eller overgreb. Selvom det kun drejer sig om 1,5 pct., er det alligevel bemærkelsesværdigt, da vi fra Det Kriminalpræventive Råd ved, at kvinder almindeligvis er mere udsatte for arbejdsrelateret vold end mænd i samfundet generelt²⁵.

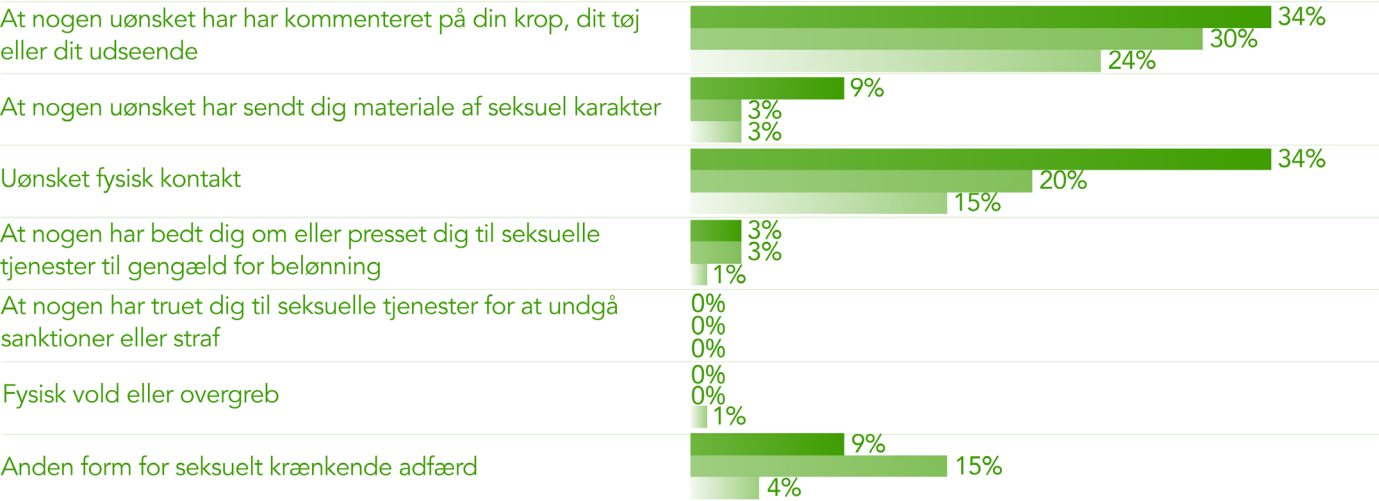
25 Det Kriminalpræventive Råd, 2022

SÆRLIGT KØNSMINORISEREDE OPLEVER EN HØJ GRAD AF SEKSUELT GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD OG KNAPT 4 UD 10 HAR ANGIVET, AT DE HAR VÆRET UDSAT FOR UØNSKET FYSISK KONTAKT DE SENEST 12 MÅNEDER

44. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for seksuelt grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit virke i musikbranchen?

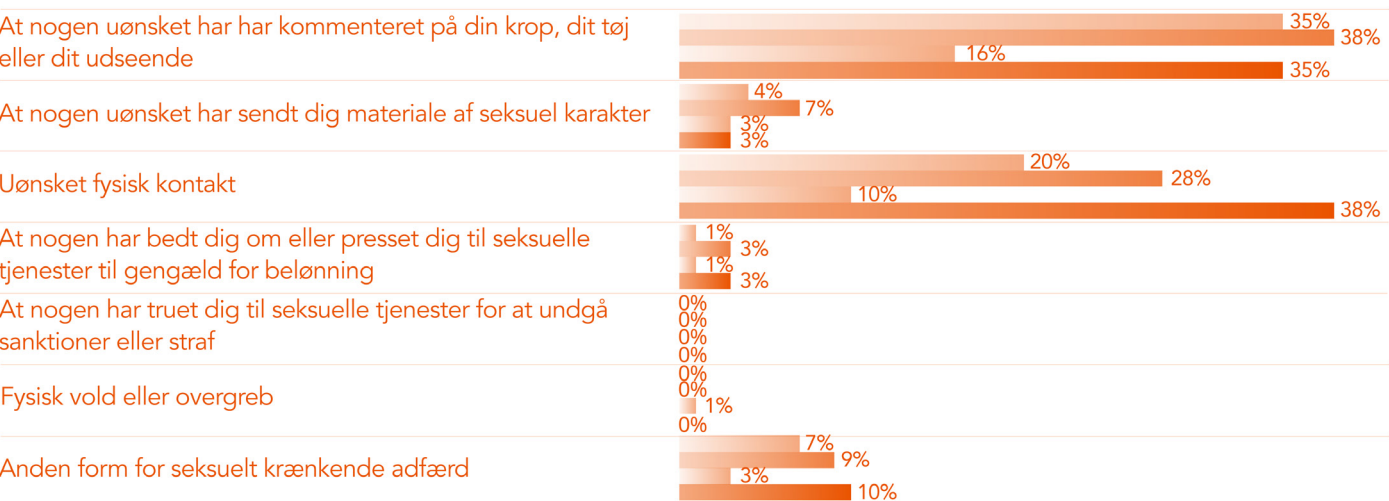
DOBBELTMINORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (32)
ENKELTMINORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (40)
MAJORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (328)



45. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: KØN

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for seksuelt grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit virke i musikbranchen?

MAJORISERET KVINDE (107)
MINORISERET KVINDE (58)
MAND (206)
KØNSMINORISERET (29)



SEKSUALITET

Blandt personer med minoriseret seksualitet har 46 pct. af de enkeltminoriserede været udsat for en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd de seneste 12 måneder. Tallet for dobbeltminoriserede respondenter er 58 pct., mens det blandt respondenter med en majoriseret seksualitet er 33 pct. Sammen med etnisk minoriserede og kønsminoriserede er seksuelt minoriserede den gruppe, der oftest oplever at blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Disse tal stemmer overens med tal fra undersøgelser fra andre brancher. De viser, at etnisk minoriserede og personer med minoriseret seksualitet er særligt udsat, når det kommer til seksuel chikane²⁶.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af seksualitet, har været udsat for det seneste år.

Både enkelt- og dobbeltminoriserede angiver i høj grad, at nogen uønsket har kommenteret på deres krop, tøj eller udseende. Blandt dobbeltminoriserede har knap 4 ud af 10 oplevet uønsket fysisk kontakt de seneste 12 måneder. Det er mere en dobbelt så mange som blandt respondenter med en majoriseret seksualitet

KNAP 4 UD AF 10 HAR OPLEVET UØNSKET FYSISK KONTAKT DE SENESTE 12 MÅNEDER. DET ER MERE EN DOBBELT SÅ MANGE SOM BLANDT RESPONDENTER MED EN MAJORISERET SEKSUALITET

TYKHED

Blandt de tykke respondenter har 42 pct. af de enkeltminoriserede respondenter været udsat for en eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd. Tallet for dobbeltminoriserede respondenter er 44 pct. Blandt majoriserede respondenter har 35 pct. angivet, at de har været udsat for én eller flere former for seksuelt grænseoverskridende adfærd.

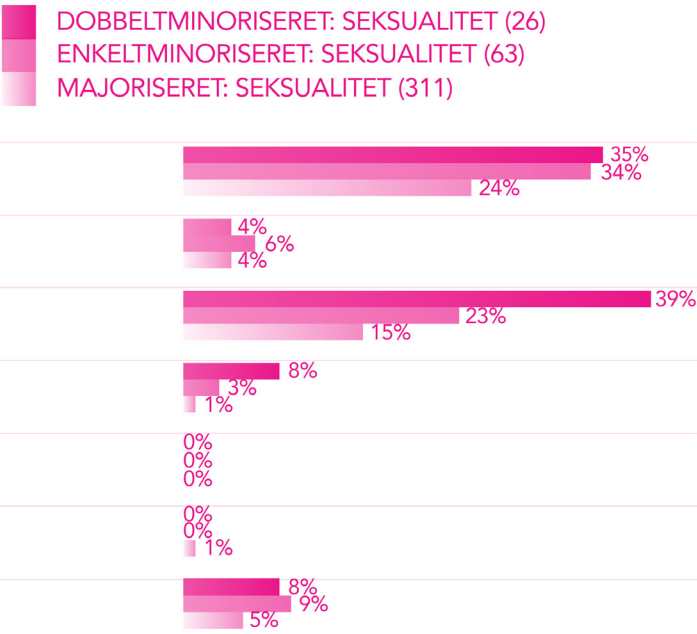
Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer seksuelt grænseoverskridende adfærd personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af tykhed, har været udsat for det seneste år.

De seneste 12 måneder har 30 pct. af de dobbeltminoriserede oplevet, at nogen uønsket har kommenteret deres krop, tøj eller udseende. Dette tal er 25 pct. for både enkeltminoriserede og majoriserede. Samtidig er det denne form for seksuelt grænseoverskridende adfærd, som hyppigst bliver angivet af alle tre grupper. Det er interessant, at der er færrest udsving ved denne gruppe, selvom dobbeltminoriserede stadig er en anelse mere udsatte.

26 Camilla Møhring Reestorff, 2020; Trades Union Congress, 2019

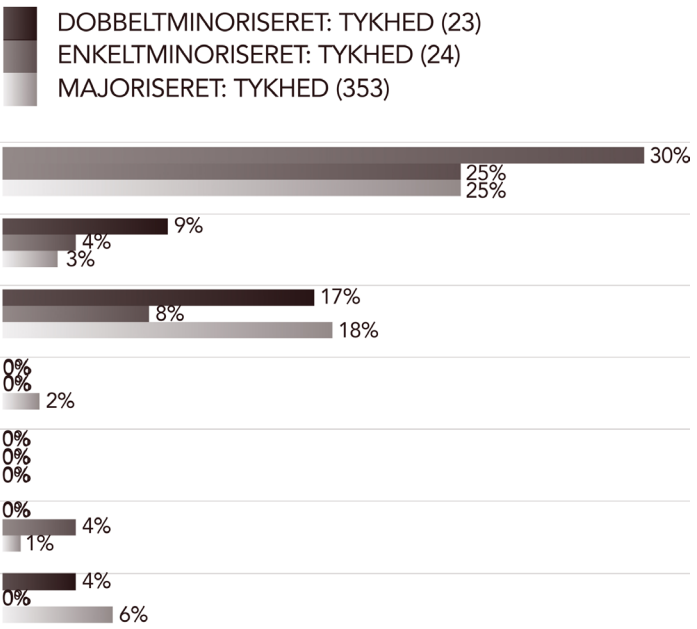
46. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: SEKSUALITET

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for seksuelt grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit virke i musikbranchen?



47. SEKSUELT OVERSKRIDENDE: TYKHED

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for seksuelt grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit virke i musikbranchen?



GODE RÅD FRA BRANCHEN

**MAI SOON YOUNG ØVLISEN
(HUN/HENDE)**

Frontperson i bandet Meejah & ejer af Soon Records



Foto: Rolf Meldgaard

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORI- SEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Byd folk ind til at kuratere og medkuratere. Det er den ultimative blåstempling. Det rykker at byde andre ind i sit hus. Og du vinder selv ved at få nye ideer, nyt netværk og ikke mindst nyt publikum med ind gennem de folk, du engagerer. Og det har selvtillid og selvværd indbygget i sin form.

Udbyg din booking-gruppe. Nye øjne vil se andre bookings og lave andre udvælgelser af bands og artister end dig selv. Skab en bevidst strategi for repræsentationsparametre i din bookingprofil. Spørg gerne nogle til råd, hvis du ikke har prøvet det før.

HAR DU ÉT GODT RÅD
TIL DEM, DER SELV DRØM-
MER OM AT LAVE, SPILLE
ELLER PÅ ANDEN VIS AR-
BEJDE MED MUSIK?

Bliv klar på dit formål, dit værdigrundlag. Og skab projekter, som fremkalder det i kunstnerisk form. Eksperimenter med din lyd, din æstetik, dit univers, din fortælling, så det matcher det, som er mest rigtigt for dig. Skab nære samarbejdspartnere, som du stoler på, og strategiske samarbejdspartnere, hvis navne, fortælling og ekspertise bærer dit projekt fremad.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED REPRÆ- SENTATION ELLER AN- TIDISKRIMINATION I SIN HVERDAG?

Jeg ville ønske, at nyhedsmedier, spillesteder, festivaler og kulturinstitutioner, som ønsker at forandre, oprettede advisory boards.

Jeg har f.eks. set en national kampagne være afsendt som et bud på øget repræsentation, som bar usynlige, negative konnotationer i sig, som afsenderen ikke selv havde opdaget. Her kan jeg tænke: hvis intentionen var god, men den ender med at ramme modsat - hvorfor havde de så ikke bare spurgt nogen først, før de sendte den ud?

Der er så mange nuancer i, hvordan noget ubevidst kan lægge sig forkert, hvis afsenderen ikke kan se dem selv. Jeg ville ønske vores samfund instrumentaliserede den viden bedre og værdsatte den.

For folk, der står på de repræsentationspladser, du ikke selv står på, er svarene nogle gange brændende (eller ubærligt) tydelige.

MOBNING OG CHIKANE

I følge Arbejdstilsynet, hører mobning og chikane under kategorien krænkende handlinger. Man kan pege på, at det ligesom ved seksuelt krænkende handlinger, ofte handler om magt. Mobning og chikane er derfor en væsentlig faktor, når vi ser på psykisk arbejdsmiljø og diskrimination i musikbranchen. I vores spørgeskema spørger vi ind til respondenternes oplevelse med forskellige former for mobning og chikane. I Arbejdstilsynets undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø (2018) undersøges mobning som sit eget emne, og derfor er det ikke muligt at lave en direkte sammenligning med vores besvarelser. Det er alligevel værd at nævne, at 7,4 pct. fra branchen 'Kultur og Sport' angav, at de havde været udsat for mobning i Arbejdstilsynets undersøgelse²⁷. I vores undersøgelse har 33 pct. af respondenterne i angivet, at de har været udsat for mobning eller chikane i løbet af de sidste 12 måneder. Dette tal er markant højere og vidner om en branche præget af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

HVAD ER STEREOTYPE BIAS?

af Tara Skadegaard Thorsen (hun/hende)

International konsulent og rådgiver i virksomheders
samfundsansvar.

Implicit bias er fagtermen for den type stereotype forventninger, som påvirker vores syn på forskellige personer. Typisk favoriserer bias majoriserede personer. F.eks. bliver hvide cis-mænd ofte mødt med en overdrevent positiv indstilling til deres egentlige kompetencer, når de evalueres til et job eller en forfremmelse, eller når deres performance evalueres. Imens mødes sorte eller brune personer ofte med en overdrevent negativ forventning til deres egentlige kompetencer eller performance. Bias er informeret af normer, såsom stereotype fordomme og strukturel diskrimination, som vi indlærer og dermed bliver biased af. Bias slår næsten aldrig ud med vilje, men peger blot på, hvordan vi igennem de ting, vi har lært fra medier, i skolen osv., er blevet pålagt at bære på nogle samfundstypiske fordomme. Det slår særligt ud, når man skal træffe hurtige beslutninger, eller når man er presset. Det kan føles som en intuition eller mavefornemmelse. Det er også det, man ser, når politiet bortforklarer etnisk profilering som en slags sjette sans.

ETNICITET

Blandt de etnisk enkeltminoriserede respondenter svarer 38 pct., at de har været udsat for en eller flere former for mobning og chikane det seneste år. Det tilsvarende tal for dobbeltminoriserede er 61 pct., hvilket er væsentlig højere end blandt de etnisk majoriserede respondenter (32 pct.).

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane etnisk enkeltminoriserede, dobbeltminoriserede og etnisk majoriserede respondenter har været udsat for det seneste år.

Etnisk enkelt- og dobbeltminoriserede oplever altså oftere mobning og chikane, end de etnisk majoriserede respondenter. Samtidig oplever de flere former for mobning og chikane end tilfældet er for de majoriserede. Særligt oplever etnisk dobbeltminoriserede en høj grad af bagtalelse og nedgørelse. Hele 44 pct. har angivet, at de oplever nedgørelse. Det er mere end dobbelt så mange, som etnisk majoriserede (19 pct.). Etnisk enkeltminoriserede oplever oftest at blive nedgjort, men 5 pct. har dog oplevet trusler og vold.

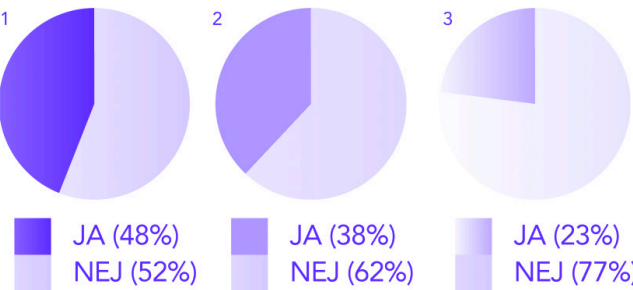
Af de etnisk majoriserede angiver 23 pct., at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for 38 pct. af de etnisk enkeltminoriserede, og for knap halvdelen (48 pct.) af de dobbeltminoriserede.

MERE END 4/10 AT DE ETNISK DOBBELTMINORISEREDE HAR VÆRET UDSAT FOR NEDGØRELSE. DET ER MERE END DOBBELT SÅ MANGE SOM BLANDT ETNISK MAJORISEREDE RESPONDENTER

BLANDT DE ENKELTMINORISEREDE ANGIVER HVER FJERDE AT HAVE VÆRE UDSAT FOR NEDGØRELSE, MENS TALLET ER ENDNU HØJERE FOR DOBBELTMINORISEREDE

49. FRYGT FOR DISKRIMINATION: ETNICITET

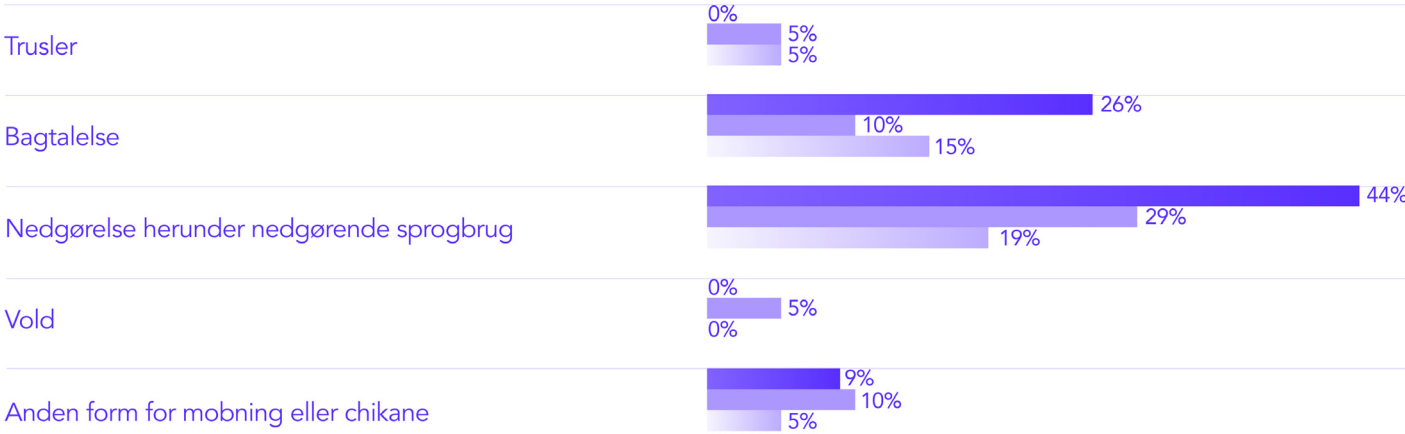
Har du inden for de sidste 12 måneder undladt at deltage i specifikke arrangementer, faglige møder eller fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd?



- 1: DOBBELT MINORISERET (23)
- 2: ENKELT MINORISERET (21)
- 3: MAJORISERET (356)

48. MOBNING/CHIKANE: ETNICITET

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for mobning eller chikane i forbindelse med dit virke i musikbranchen?



FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

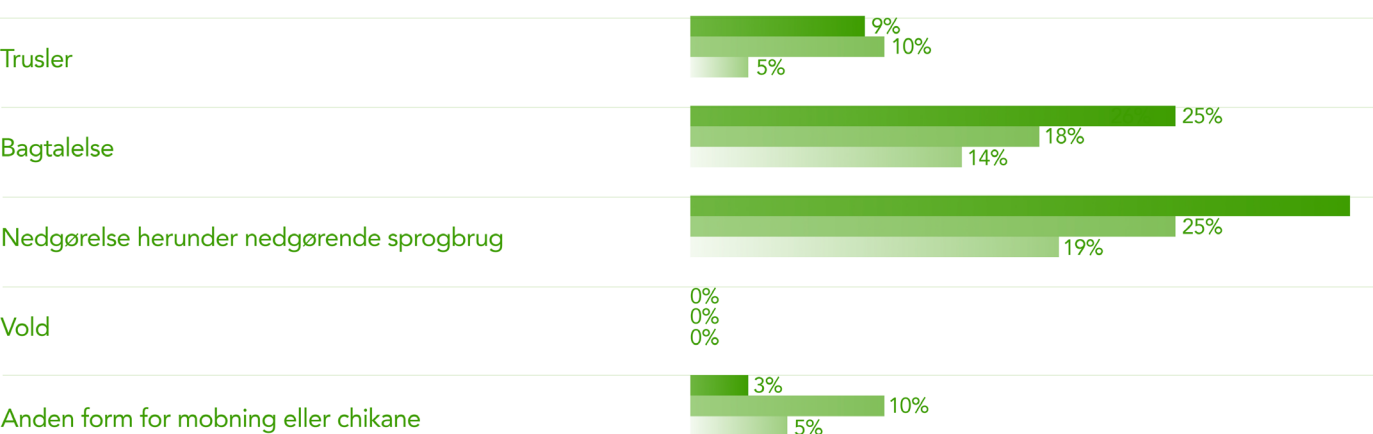
Blandt personer minoriseret på baggrund af funktionsnedsættelse svarer 38 pct., at de har været udsat for mobning eller chikane. Det tilsvarende tal blandt dobbeltminoriserede er 59 pct. Dette tal er 31 pct. blandt majoriserede respondenter, og vi ser altså at næsten dobbelt så mange af de dobbeltminoriserede oplever mobning og chikane.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse, har oplevet det seneste år.

Blandt de former for chikane eller mobning, respondenterne er blevet udsat for, er bagtalelse og nedgørelse de hyppigst angivne typer, og blandt de enkeltminoriserede angiver hver fjerde at have være udsat for nedgørelse, mens tallet er endnu højere for dobbeltminoriserede. 1/10 af af respondenter, der er minoriserede på baggrund af funktionsnedsættelse (både enkelt- og dobbeltminoriserede) angiver, at de har været udsat for trusler. Der viser sig igen en tendens til, at dobbeltminoriserede i højere grad oplever diskrimination i form af mobning og chikane, end tilfældet er for både enkeltminoriserede og majoriserede respondenter.

50. MOBNING/CHIKANE: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

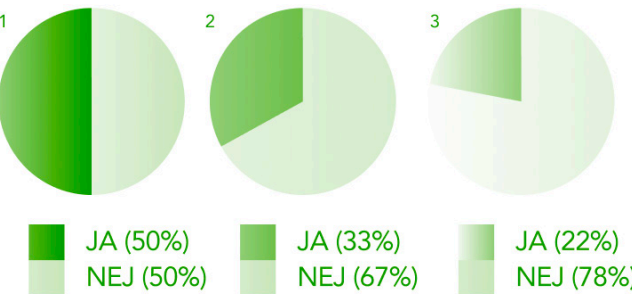
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for mobning eller chikane i forbindelse med dit virke i musikbranchen?



Blandt respondenter uden funktionsnedsættelse angiver 22 pct., at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for 33 pct. af de enkeltminoriserede, og for halvdelen (50 pct.) af de dobbeltminoriserede - altså mere end dobbelt så mange, som blandt de majoriserede respondenter.

51. FRYGT FOR DISKRIMINATION: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Har du inden for de sidste 12 måneder undladt at deltage i specifikke arrangementer, faglige møder eller fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd?



- 1: DOBBELT MINORISERET (32)
- 2: ENKELT MINORISERET (40)
- 3: MAJORISERET (328)

MINORISEREDE KVINDER BLIVER I LANGT HØJERE GRAD UDSAT FOR NEDGØRELSE SAMMENLIGNET MED BÅDE MAJORISEREDE KVINDER, MÆND OG KØNSMINORISEREDE

KØN

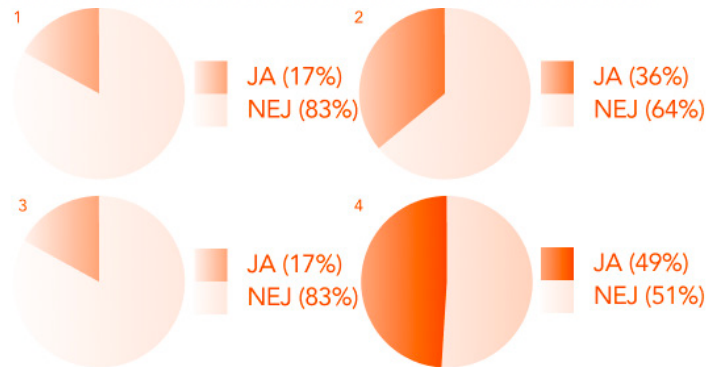
Kigger vi nærmere på køn ser vi, at lidt over halvdelen af de minoriserede kvinder (52 pct.) har været udsat for en eller flere former for mobning og chikane gennem det seneste år. Det er væsentlig mere end majoriserede kvinder, hvor 31 pct. angiver at have været udsat for mobning eller chikane. Tallet for mandlige respondenter er 28 pct. Blandt kønsminoriserede personer har knap halvdelen (48 pct.) angivet, at de har været udsat for mobning og chikane. Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane mænd, kvinder og kønsminoriserede har været udsat for det seneste år.

Når det kommer til spørgsmål om mobning og chikane, er den mest jævne svarfordeling blandt minoriseringskategorierne mellem kvinder, mænd og kønsminoriserede. Dog er det værd at notere sig, at minoriserede kvinder i langt højere grad end både mænd og kønsminoriserede respondenter angiver at have været udsat for nedgørelse (36 pct.).

Blandt både de mandlige og majoriserede kvindelige respondenter angiver 17 pct., at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt

53. FRYGT FOR DISKRIMINATION: KØN

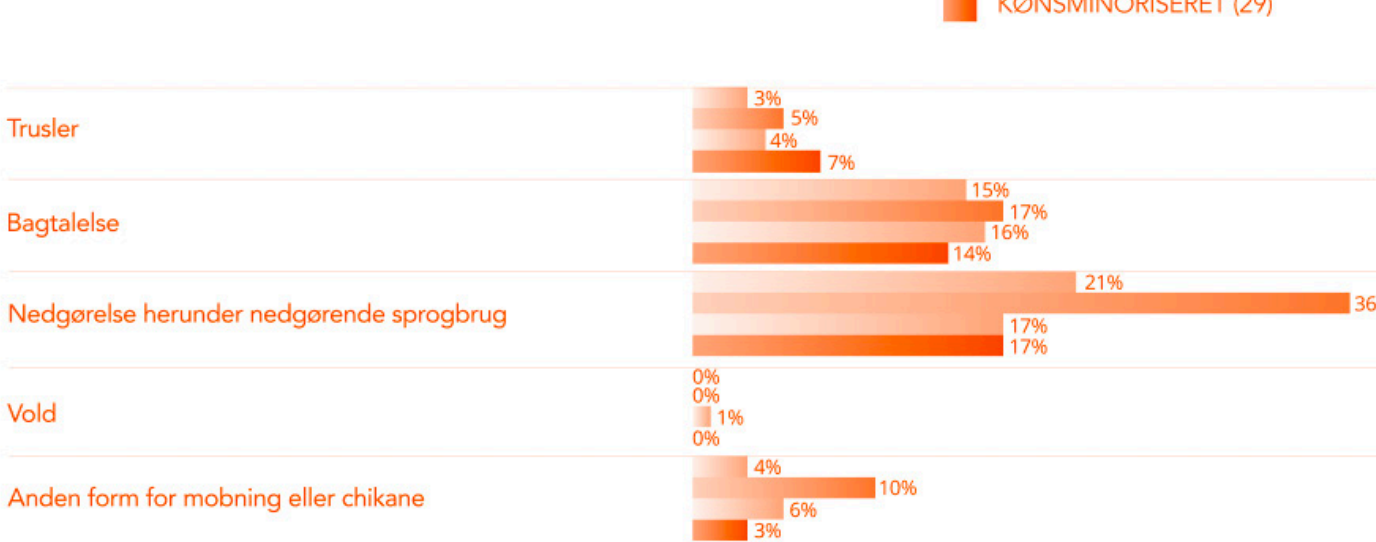
Har du inden for de sidste 12 måneder undladt at deltage i specifikke arrangementer, faglige møder eller fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd?



1: MAJORISERET KVINDE (107) 2: MINORISERET KVINDE (58)
3: MAND (206) 4: KØNSMINORISERET (29)

52. MOBNING/CHIKANE: KØN

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for mobning eller chikane i forbindelse med dit virke i musikbranchen?



at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for knap halvdelen af de kønsminoriserede (49 pct.) og 36 pct. af de minoriserede kvinder.

SEKSUALITET

Blandt personer med minoriseret seksualitet har 40 pct. af de enkeltminoriserede været udsat for en eller flere former for mobning og chikane de seneste 12 måneder. Tallet for dobbeltminoriserede er 54 pct. Blandt respondenter med en majoriseret seksualitet har 32 pct. angivet, at de har været udsat for mobning og chikane.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af seksualitet, har oplevet det seneste år.

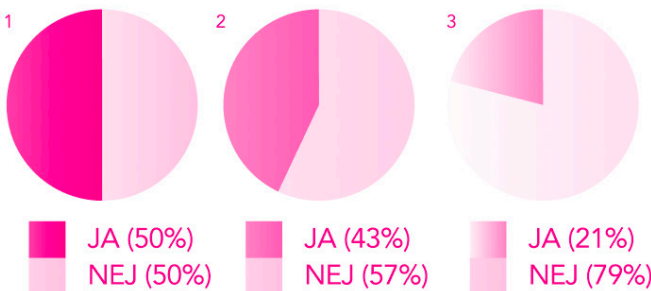
Igen er fordelingen relativt jævn mellem respondenter, der kun er minoriseret på baggrund af seksualitet og personer med en majoriseret seksualitet. Enkeltminoriserede udsættes i lidt højere grad for mobning og chikane. Alle tre grupper angiver nedgørelse som den hyppigste form for chikane, men det er sigende, at der blandt de dobbeltminoriserede er 4 ud af 10, som angiver, at de har været udsat for nedgørelse det seneste år.

Blandt respondenter med en majoriseret seksualitet angiver 21 pct., at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job

på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for mere end dobbelt så mange af de enkeltminoriserede (43 pct.), og halvdelen (50 pct.) af de dobbeltminoriserede.

55.FRYGT FOR DISKRIMINATION: SEKSUALITET

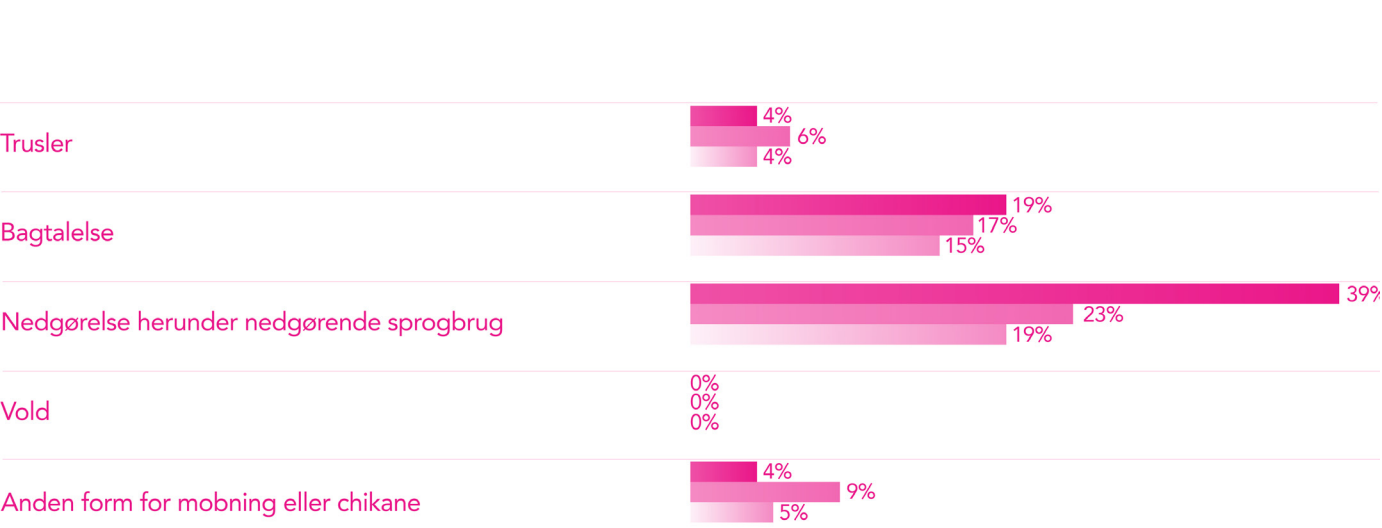
Har du inden for de sidste 12 måneder undladt at deltage i specifikke arrangementer, faglige møder eller fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd?



1: DOBBELT MINORISERET (26)
2: ENKELT MINORISERET (63)
3: MAJORISERET (311)

54. MOBNING/CHIKANE: SEKSUALITET

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for mobning eller chikane i forbindelse med dit virke i musikbranchen?



TYKHED

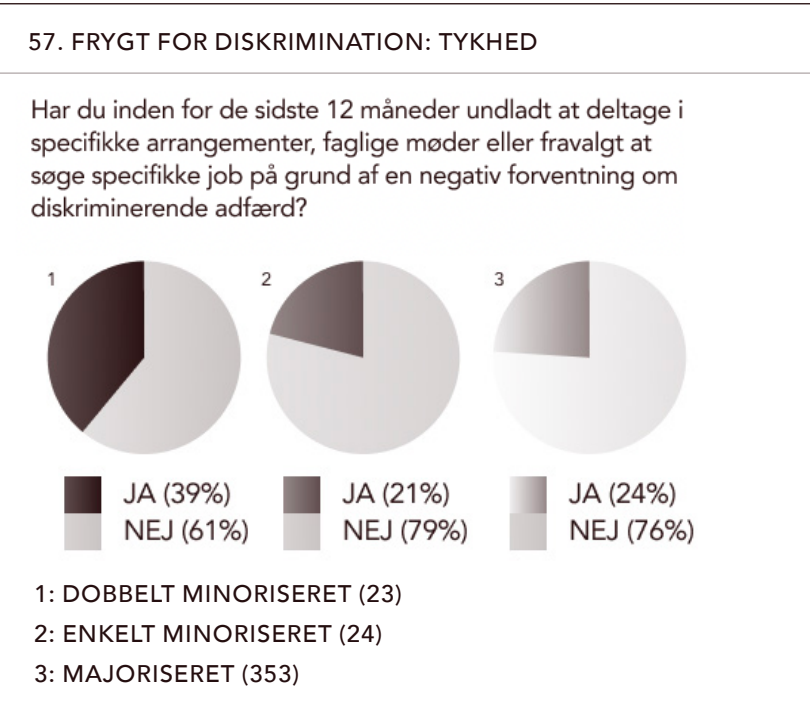
Ved minorisering på baggrund af tykhed har 42 pct. af de enkeltminoriserede respondenter været udsat for én eller flere former for mobning og chikane. Det tilsvarende tal for dobbeltminoriserede respondenter er væsentlig højere (65 pct.) og mere end dobbelt så højt som blandt de majoriserede respondenter, hvor 31 pct. angiver, at de har været udsat for mobning og chikane.

Grafen illustrerer, hvor meget og hvilke typer mobning og chikane personer, der er enkelt-, dobbeltminoriserede og majoriserede på baggrund af tykhed, har oplevet det seneste år.

Blandt de forskellige former for diskrimination er svarene foruroligende. Mere end halvdelen af de dobbeltminoriserede og 3 ud af 10 af de enkeltminoriserede har angivet, at de har været udsat for nedgørelse, herunder nedgørende sprogbrug, i løbet af det sidste år. Samtidig har 3 ud af 10 af personer, der er minoriseret på baggrund af tykhed og en anden faktor, oplevet at blive bagtalt.

MERE END HALVDELEN AF RESPONDENTER SOM ER MINORISEREDE PÅ BAGGRUND AF TYKHED OG ET ANDET GRUNDLAG, ANGIVER AT HAVE OPLEVET NEDGØRELSE INDEN FOR DE SENESTE 12 MÅNEDER

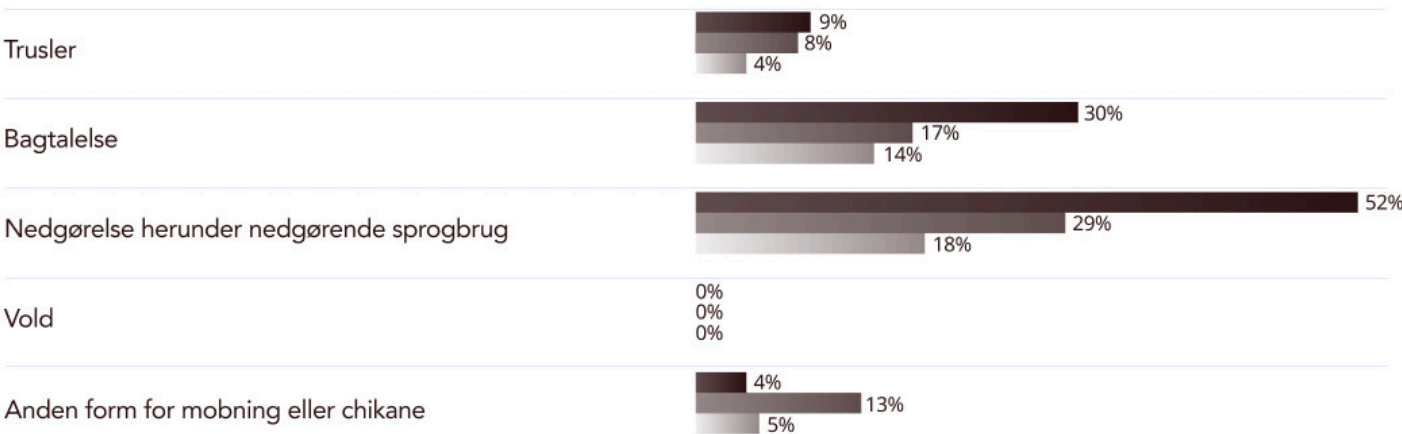
Blandt respondenter, der ikke angiver at være tykke, har 24 pct. svaret, at de én eller flere gange har undladt at deltage i specifikke arrangementer eller faglige møder, eller at de har fravalgt at søge specifikke job på grund af en negativ forventning om diskriminerende adfærd. Det samme gælder for 21 pct. af de enkeltminoriserede og for 39 pct. af de dobbeltminoriserede. Dette tal er lavere end for nogen anden minoriseringkategori, hvilket igen kan hænge sammen med, at en stor andel af respondenter minoriseret på baggrund af tykhed har stillinger med ledelsesansvar.



56. MOBNING/CHIKANE: TYKHED

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere af nedenstående former for mobning eller chikane i forbindelse med dit virke i musikbranchen?

DOBBELTMINORISERET: TYKHED (23)
ENKELTMINORISERET: TYKHED (24)
MAJORISERET: TYKHED (353)



KONTAKTMULIGHEDER VED DISKRIMINERENDE ADFÆRD

Det er vigtigt, at diskriminerende adfærd bliver håndteret på arbejdspladsen. I en netværksbaseret branche, som er præget af uformelle arbejdspladser og -former, vil der dog være mange, der ikke har adgang til en tillidsrepræsentant eller lignende. Derfor kan det være uigennemskueligt og utrygt, hvor og til hvem man henvender sig, når man bliver udsat for eller overværer diskriminerende adfærd. Vi har derfor spurgt respondenterne om følgende:

Er der nogen, du kan kontakte, hvis du bliver udsat for eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?

Her havde de følgende svarmuligheder:

Ja, i forbindelse med mit virke i musikbranchen (f.eks. en leder eller afvikler på spillested).

Ja, i forbindelse med mit netværk i musikbranchen (f.eks. et professionelt netværk eller en interesseorganisation).

Ja, i forbindelse med mit private netværk (f.eks. venner eller familie).

Ja, i anden kontekst end de ovennævnte.

Nej.

Der viser sig en generel tendens til, at respondenter i relativ høj grad har nogen, de kan kontakte (mellem 80-90 pct.). I de fleste tilfælde er tallet lidt lavere for både enkelt- og dobbeltminoriserede. Dobbeltminoriserede på baggrund af etnicitet (71 pct.) og tykhed (74 pct.) oplever i lavest grad at have nogen, de kan kontakte.

Denne undersøgelse fokuserer på trivsel og diskrimination i arbejdssammenhænge. I det følgende fokuserer vi på de branchespecifikke svar for at se, hvor stor en andel af respondenterne, som har nogen at kontakte i en professionel sammenhæng.

ETNICITET

De to første svarkategorier peger på, at responden-
terne har nogen *i branchen*, de kan kontakte. Kun
35 pct. af de etnisk dobbeltminoriserede og 38 pct.
af de etnisk enkeltminoriserede ved, hvem de skal
kontakte i en professionel kontekst, hvis de oplever
eller overværer diskriminerende adfærd.

FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Blandt respondenter med funktionsnedsættelse
angiver 53 pct. af de majoriserede respondenter at
have kontaktmuligheder i forbindelse med deres
professionelle virke. Det samme gælder 48 pct. for
enkeltminoriserede og 31 pct. for dobbeltminorise-
rede. Vendes dette om, har 7/10 af de dobbeltmino-
riserede på baggrund af funktionsnedsættelse *ikke*
nogen i branchen at henvende sig til.

KØN

Majoriserede kvinder ved oftere, hvem de skal kon-
takte end både mænd, minoriserede kvinder og
kønsminoriserede. Dette gælder både privat og i
en professionel sammenhæng. Ved sidstnævnte er
tallet generelt væsentligt lavere, men særligt de ma-
joriserede kvindelige respondenter har oftere nogen
at kontakte i branchen. Det kan skyldes den sene-
ste tids øgede fokus på kønsbaseret diskrimination.
Netop derfor vil det være interessant at følge en
udvikling over flere år med henblik på at monitore-
re indsatser i musik- og kulturbranchen. Dog er det
også værd at påpege at kvinder oftere er ansatte,
og den formelle ansættelse kan også betyde mere
klare linjer om procedurer for grænseoverskridende
adfærd.

**7/10 AF DE DOBBELTMINORISEREDE
PÅ BAGGRUND AF
FUNKTIONSNEDSÆTTELSE HAR
IKKE NOGEN I BRANCHEN AT
HENVENDE SIG TIL**

**8/10 AF DE ENKELTMINORISEREDE HAR NOGEN AT
KONTAKTE I HVIS DE OPLEVER ELLER OVERVÆRER
DISKRIMINATION. OMVENDT HAR 7/10 AF DE
DOBBELTMINORISEREDE IKKE NOGEN DE KAN
KONTAKTE I FORBINDELSE MED DERES VIRKE
ELLER NETVÆRK**

SEKSUALITET

Omtrent halvdelen af både respondenterne med en
majoriseret seksualitet og de enkeltminoriserede
respondenter ved, hvem de kan kontakte i en pro-
fessionel sammenhæng. Kun 35 pct. af de dobbeltmi-
noriserede svarer ‘Ja’ til at have kontaktmuligheder i
deres professionelle virke eller private netværk.

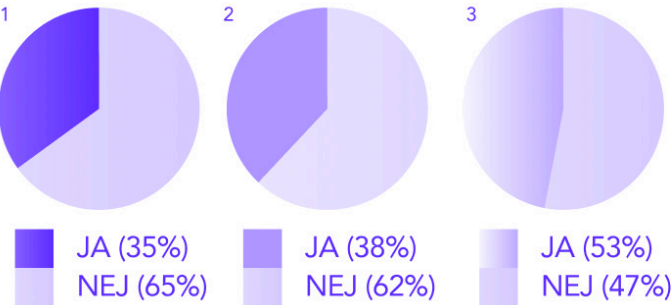
TYKHED

Halvdelen af de majoriserede respondenter ved, hvem
de kan kontakte i professionel sammenhæng. Ved
respondenterne, der er minoriseret på baggrund af
tykhed, sker der noget interessant hos både enkelt- og
dobbeltminoriserede. Blandt de enkeltminoriserede
ved hele 79 pct., hvem de kan kontakte professionelt.
Omvendt er det kun 30 pct. hos de dobbeltminorise-
rede. 7/10 af de dobbeltminoriserede ved altså *ikke*,
hvem de skal kontakte. Det store spring mellem enkelt-
og dobbeltminoriserede kan skyldes, at de responden-
ter, der er enkeltminoriserede på baggrund af tykhed, i
højere grad befinder sig i lederpositioner end gennem-
snittet (se *Arbejdsvilkår*).

*Se afsnit ‘Indledning og hovedkonklusioner’ for analy-
sens samlede resultater.*

58. KONTAKTMULIGHEDER: ETNICITET

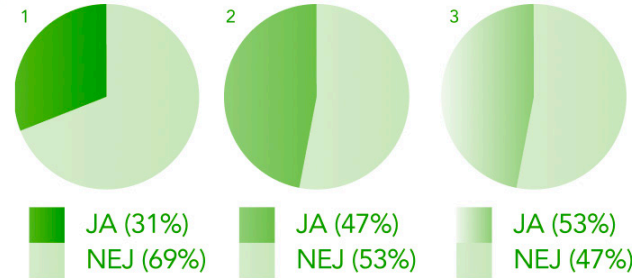
Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i
musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for
eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: DOBBELT MINORISERET (23)
2: ENKELT MINORISERET (21)
3: MAJORISERET (356)

59. KONTAKTMULIGHEDER: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

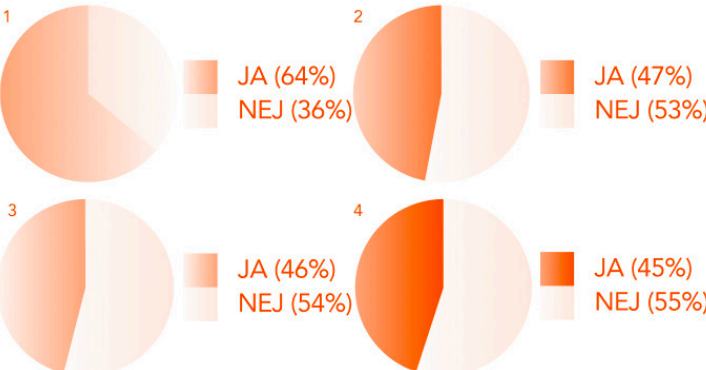
Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i
musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for
eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: DOBBELT MINORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (32)
2: ENKELT MINORISERET: FUNKTIONSNEDSÆTTELSE (40)
3: MAJORISERET: SEKSUALITET (328)

60. KONTAKTMULIGHEDER: KØN

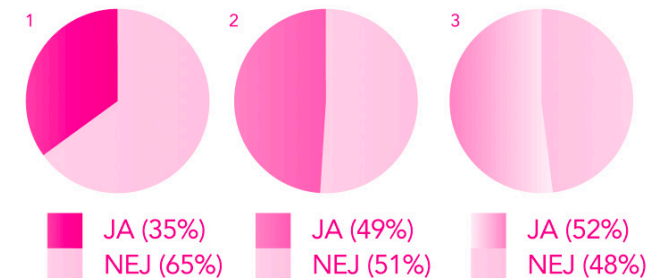
Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i
musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for
eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: MAJORISERET KVINDE (107)
2: MINORISERET KVINDE (58)
3: MAND (206)
4: KØNSMINORISERET (29)

61. KONTAKTMULIGHEDER: SEKSUALITET

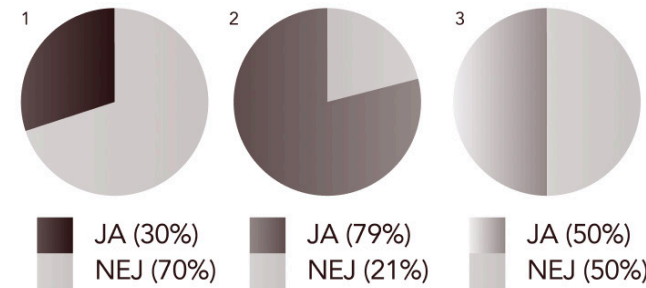
Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i
musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for
eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: DOBBELT MINORISERET (26)
2: ENKELT MINORISERET (63)
3: MAJORISERET (311)

62. KONTAKTMULIGHEDER: TYKHED

Er der nogen, i forbindelse med dit netværk eller i virke i
musikbranchen, som du kan kontakte, hvis du bliver udsat for
eller overværer diskrimination i forbindelse med dit virke?



1: DOBBELT MINORISERET (23)
2: ENKELT MINORISERET (24)
3: MAJORISERET (353)

CODE RÅD FRA BRANCHEN



**RAYMONDE GAUNOUX
(HAN/HAM)**

Musiker, foredragsholder og underviser, Beats By Girlz

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DAN- SKE MUSIKLIV?

Uligheden starter allerede, når man er lille. Musikskoler, øvelokaler, musik-timer i skolen og andre musikinstitutioner skal have en mere inkluderende og bevidst ligestillingspædagogik og -politik. Voksne skal holde op med at tiltale og behandle børn og unge på en stereotyp måde, og de skal facilitere lige muligheder. Dette gælder også hos de voksne i musikbranchen. Dem, der har magten og er gatekeepers, skal facilitere lige muligheder og forfordele dem, der er underrepræsenteret. Minoriserede skal inviteres ind. Strukturerne skal laves om, så branchen gøres tilgængelig for flere mennesker, og det er booking, labels, A&R, direktører, radioværter, festivaler, medier, management osv., der skal invitere. Der skal sættes tid af i årsplanen til at ændre strukturerne og *business as usual*. Man skal ikke lede efter folk 1-2 uger inden et photoshoot og bagefter sige, at man ikke kunne finde nogen, der repræsenterede noget, der ikke er normen. Man skal planlægge det eller ansætte nogen, der kender nogen.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL
DEM, DER SELV DRØMMER
OM AT LAVE, SPILLE ELLER
PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED
MUSIK?

Super kliché: tro på det. Transformer din modgang til noget, du kan bruge som styrke i din musikalske rejse. Som minoriseret skal man ofte være stærk, også når man ikke kan overskue at være det. Husk at styrke også er at være sårbar og ærlig. At anerkende styrker og svagheder, modgang og medgang. Det har taget mig ret lang tid at finde ud af at musik og produktion ikke er *rocket science*, som kun få kan finde ud af. Organiser! Samarbejd med andre, der ligner dig selv og har lignende erfaringer. Sammen er man stærkere, og det føles godt at dele følelser, tanker og oplevelser med nogen, man kan spejle sig i, og som ikke får en til at føle sig mindre eller fremmedgjort. Fejr dine succeser! Du er stærk, sej og dygtig. Ræk ud, bed om hjælp og støtte, tilbyd det til andre. Der er ikke én rigtig måde at gøre tingene på. Gør tingene på de måder, der fungerer for dig. Bliv inspireret af andre kunstnere, læs bøger, lyt til andres musik.

HAR DU ÉT GODT
RÅD TIL, HVORDAN
MAN KAN ARBEJDE
MED REPRÆSENTA-
TION ELLER ANTI-
DISKRIMINATION I
SIN HVERDAG?

Først og fremmest, vær opmærksom på ulighed, fordi man ser det ikke, hvis man er i en privilegeret position. Arbejd med din egne følelser først. Åbn op i dig selv, så du kan modtage, hvad andre siger. Hvis nogen oplever diskrimination og udelukkelse, er det nok, fordi det er rigtigt. Undersøg, hvordan du kan gøre noget ved det. Tal med kolleger og venner, ræk ud. Vid, at det er okay at fejle og okay at modtage kritik. I min optik er det bedre at handle imod diskrimination end ikke at handle i frygt for at fejle. Observer, og gør det anderledes næste gang. Man kan ikke gå tilbage i tid, men man kan ændre, det man gør næste gang. Tænk over repræsentation på din arbejdsplads og der, hvor du befinder dig. Vær kritisk, hvis du ople-

HAR DU ÉT GODT
RÅD TIL, HVORDAN
MAN KAN ARBEJDE
MED REPRÆSENTA-
TION ELLER ANTI-
DISKRIMINATION I
SIN HVERDAG?

Tal om det, og gør det mindre tabuiseret. Indfør politikker, og tilbyd evt. coaching eller psykologhjælp. Organisationen Autor tilbyder gratis coaching forløb for deres medlemmer, herunder også tilbuddet 'Mental Voice', som fokuserer på mental sundhed i forhold til at opnå de mål og ambitioner, man har i sin musikkarriere. Vi skal have meget mere fokus på mentalt helbred i musikbranchen, mindre tabu og flere tilbud, der har emnet i fokus. Normalisér at tale om mentalt helbred, og normalisér, at det kan have en effekt og indflydelse på folks ressourcer, muligheder og arbejdsprocesser.

BIDRAG

HVORDAN ARBEJDER MAN MED REPRÆSENTATION, NÅR SELV CIA HAR EN MANGFOLDIGHEDS- KONSULENT?

FARHIYA KHALID (HUN/HENDE)

Farhiya Khalid er uddannet journalist og historiker fra Roskilde Universitet med specialet *Er integration det eneste, jeg må tale om? En undersøgelse af ikke-vestlige medierepræsentationer i danske debatsektioner*. Hun er medlem af foreningen Ansvarlig Presse og beskæftiger sig med etnisk medierepræsentation, selv-repræsentation og højre-populistiske diskurser i danske medier. Farhiya Khalid er også vært på Respons' podcast-serie *Mere end Mursten - en podcast om ghettopakken*.



REPRÆSENTATIONSARBEJDE KRÆVER, AT VI KONSTANT STILLER SPØRGSMÅLSTEGN VED, HVORDAN MEN OGSÅ HVORFOR VI EGENTLIG TÆLLER HOVEDER. KUN SÅDAN KAN VI GØRE OS FORHÅBNINGER OM AT UDFORDRE APOLITISKE RAMMER OG HUL BRAND ACTIVISM. HER ER ANOTHER LIFES NYE RAPPORT EN TILTRÆNGT INSPIRATION.

Repræsentation er vigtig. Dét i sig selv er ikke et kontroversielt standpunkt længere. Men hvorfor er den vigtig? Hvad vil det sige at kortlægge repræsentationen af minoriserede i alt fra medie-, film- til musikbranchen? Hvilke metoder har vi til rådighed, og hvornår skal vi være selvkritiske overfor vante optællinger? Den måde, vi tæller på, de metoder vi anvender og motiverne bag disse optællinger, om det er en øget demokratisering, en mere retfærdig verden eller slet og ret omfordelingen af magt, så former vores tilgange de svar, vi finder.

Siden 2007 har foreningen Ansvarlig Presse arbejdet med repræsentationen af etniske minoriteter inden for medieområdet. Vi har diskuteret medieetik med mediebrugere, journalister, redaktører og interesseorganisationer. I samarbejde med Roskilde Universitet, har vi kortlagt²⁸ repræsentationen af etniske minoriteter i danske nyhedsmedier, hvilket man kan læse i rapporterne *Nydanskere i nyhedsbilledet* (2012), *Dem vi taler om* (2017) og *Dem vi (stadig) taler om* (2022). Disse undersøgelser er først og fremmest kvantitative, hvor vi tæller andelen af vestlige og ikke-vestlige kilder i det danske nyhedsmedier. Kortlægningerne det seneste årti viser, at repræsentationen er dalet. Der er færre minoriteter, der udtaler sig til danske medier, og når de endelig gør, så får de sjældent lov til at tale om andet end udlændingestof, integration og kriminalitet.

Med disse tre rapporter kunne vi konkludere, at øget repræsentation ikke er noget, der sker af sig selv. For selvom andelen af etniske minoriteter i befolkningen er steget, har den kvantitative – altså talbare repræsentation – ikke fulgt med. Derudover er der en misrepræsentation på spil, da kilderne oftest bliver interviewet om stærkt stereotypificerende emner, der skaber negative forestillinger om etniske minoriteter og særligt mennesker med muslimsk baggrund. Derfor er det måske på høje tid at brede vores fokus ud. Og det er her Another Lifes nye rapport viser et kæmpe potentiale.

AT IDENTIFICERE SIG SELV

I Another Lifes nye rapport, kan man læse, at der ud af 400 besvarelser blot er 11 pct. med etnisk minoritetsbaggrund, mens 89 pct. er majoritetspersoner. Det er i sig selv en kæmpe underrepræsentation i en i forvejen snæver branche. Dertil har man gjort det muligt at undersøge, hvorvidt disse personer kan være minoriserede på andre felter, f.eks. i forhold til religion, seksualitet og funktionsnedsættelser. Allerede med disse kategorier ser vi, at det har stor betydning, om man kan selv-identificere. Selvom det kan lyde som en banal betragtning, skaber det nogle radikale muligheder.

I Ansvarlig Presse har vi med vores rapporter haft behov for at kunne sammenligne vores opgørelser med andelen af etniske minoriteter i den øvrige befolkning. Derfor bruger vi Danmarks Statistiks kategorier, der også giver os muligheden for se på udviklingen over tid. En beslutning som indrømmet er med til at forvrænge virkeligheden. For selvom ingen statistiske kategorier fuldt ud kan indkapsle menneskers erfaringer, er det i arbejdet med racisme og islamofobi en vigtig forudsætning, at disse kategorier ikke udvisker de oplevelser, man faktisk forsøger at dokumentere. Ifølge Danmarks Statistik har man f.eks. dansk oprindelse, hvis man har mindst én forælder, som både er dansk statsborger og født i Danmark. Modsat har hverken indvandrere eller efterkommere én forælder, som både er dansk statsborger og født i Danmark. Imens er forskellen mellem indvandrere og efterkommere, at indvandrere er født i udlandet, mens efterkommere er født i Danmark. Det lyder kedeligt, men det har stor betydning for den viden, du i sidste ende producerer.

Kategorierne er nemlig både med til at fremhæve og usynliggøre visse marginaliserede grupper. For eksempel kan du blive kategoriseret som en person med dansk oprindelse på grund af én enkelt af dine forældres pas og fødested, hvilket betyder dine oplevelser med racisme negligeres, mens andre, der er født i landet tæller som "ikke-vestlige", fordi begge deres forældre f.eks. er født i Somalia og bærer et fremmedpas. Derudover fremgår transnationalt adopterede som personer med dansk oprindelse, hvilket også udelukker dem fra dokumentationsarbejdet. Og så er der den absurde opdeling²⁹ af vestlige og ikke-vestlige lande, der f.eks. gør et land som Rumænien vestligt, mens Bosnien, der ligger i samme verdensdel, er ikke-vestligt. Disse kategorier er således dybt politiserede, så det er en befrielse at se en organisation som Another Life udfordre dem.

FØDEKÆDEN SKAL UNDERSØGES

Another Life har også spurgt ind til respondenternes arbejdsvilkår og netværk. Et utrolig vigtigt spørgsmål i musik- såvel som mediebranchen, der begge har mange prekære ansættelser og usikre forhold. Her viser rapporten, at især etnisk dobbeltminoriserede kæmper med dårlige arbejdsforhold og økonomisk usikkerhed, mens deres kompetencer bliver nedvurderet. Derudover vurderer denne gruppe også, at de ikke har et tilstrækkeligt netværk. To ting, der kan være selvforstærkende. For det er ikke nødvendigvis nok at blive inviteret ind i 'varmen'. Hvilke vilkår er du der under? Og er der nogen, der nævner dig, når du *ikke* er til stede?

Her kan vi endnu engang lære noget. For når vi i Ansvarlig Presse ser på repræsentationen af minoriteter i medierne, er de vilkår journalistikken bliver skabt på et afgørende spørgsmål. Hvordan ser det ud hos de skrivende og redigerende? Kunne andelen af journalister og redaktører med minoritetsbaggrund have en betydning for den journalistik, der bliver produceret? Hvilke vilkår er etniske minoriteter i mediebranchen ansatte under? Og ville kilderne afspejle befolkningen bedre, hvis flere minoriteter befandt sig i maskinrummet? Det ved vi faktisk ikke - for det har vi ikke set på. Og her er Another Lifes rapport en god påmindel-

se om vigtigheden af at se på fødekæden og produktionsbetingelserne i disse brancher.

Så inden vi stiller spørgsmålet, om hvilke mennesker der er repræsenteret i et rum, hvordan de er repræsenteret i rummet, og hvorvidt de faktisk er interesseret være i rummet, må rammerne og det politiske projekt også være klare. For ellers risikerer idealet om bred repræsentation at fungere som en Benetton-reklame, hvor vi udfylder farvepaletter og læner os tilbage, mens repræsentation bliver et salgbart fremfor et substantielt mål.

Et kendt karakteristika ved kapitalismen er, at den er levedygtig, fordi den netop evner at indoptage al kritik – for sågar at sælge den tilbage til dig som produkt. Det ser vi, når Nike også råber *Black Lives Matter* og taler om institutionel racisme, mens de bliver undersøgt for at bruge tvangsarbejdere³⁰, navnlig uighurere - et muslimsk mindretal i Kina. Det er, når din chef re-grammer ordene "*Listen to Black women*", indtil det er tid til at fastansætte dig eller blot betale et ordentligt honorar. I stedet for at tilbyde 'eksponering' - den der særlige valuta forbeholdt minoritetskvinder. Selv CIA³¹ har taget ordet intersektionalitet til sig og lader en racialiseret, kvindelig efterretningsofficer tale om *imposter syndrom* i deres rekrutteringsvideoer, som om brun tortur er mere barmhjertigt.

Repræsentation er det nye *ish*. Og alle kan tælle hoveder. Derfor må vi som organisationer, der kortlægger området, fortsætte med at sætte standarder for vores metoder og konstant spørge, hvorfor og hvem vi egentlig tæller for. Det hjælper en forening som Another Life med at minde os alle om.

29 Danmarks Statistik, 2019

30 European Center For Constitutional And Human Rights, 2022

31 Central Intelligence Agency, 2021

BIDRAG

HVAD ER DISKRIMINATION, OG HVORDAN KOMMER VI DET TIL LIVS?

TARA SKADEGAARD THORSEN (HUN/HENDE)

Tara Skadegaard Thorsen er konsulent og arbejder internationalt med det private erhvervsliv, offentlige institutioner og organisationer, hvor hun rådgiver i virksomheders samfundsansvar. I 2016 var hun med til at starte den aktivistiske gruppe for antidiskrimination og afkolonialisering på videregående uddannelser, FRONT. Siden har hun deltaget i talrige medier inkl. P1 Morgen, P1 Debat, TV2 News, DR2 Deadline mm. med indlæg om diskrimination og kolonialisering på uddannelsesinstitutioner og bidrager ofte til journaler, magasiner og nyhedsmedier på temaer om bæredygtighed, menneskerettigheder og diskrimination.



Foto: Indrani Lukomski

HVAD ER DISKRIMINATION?

Retten til ikke at udsættes for diskrimination er en af 48 menneskerettigheder, som tilsammen udgør det globalt definerede minimum for sikring af alle menneskers værdighed. Diskrimination betegner specifikt forskelsbehandling eller ulige muligheder knyttet til det, som kaldes diskriminationsgrundene. Diskriminationsgrundene er de identitetsskategorier og -markører, som mennesker historisk har været særligt udsat for undertrykkelse eller marginalisering på baggrund af. *Diskriminationsgrundene* inkluderer handicap, helbredsstatus, køn, religion, seksualitet, racialisering, etnicitet, hudfarve, sprog, nationalitet, alder, klasse, mm. Diskrimination er defineret ud fra magtforhold og foregår specifikt mod minoriserede grupper eller personer.

Diskrimination kan både være personligt nedværdigende og lede til ulige muligheder i et samfund. Tilstedeværelsen af diskrimination viser sig typisk gennem indikatorer som *repræsentation*. Er repræsentationen af forskellige samfundsgrupper i en organisation, svarende til det omkringliggende samfund eller ej? Er bestemte minoriserede personer misrepræsenterede i medier?

Mange kender til begreber som diversitet og mangfoldighed. I fagsprog er diversitet egentlig det element af retten til ikke-diskrimination, man som organisation kan opfylde

ved at bidrage særlig positivt til retten til ikkediskrimination. Desværre ses det meget ofte, at virksomheder kommunikerer omkring diversitet og mangfoldighed, uden først at forebygge negative indvirkninger på retten til ikke-diskrimination. Det betyder i praksis, at man inviterer en divers gruppe mennesker ind i et fællesskab, hvor de så kan udsættes for diskrimination, som hverken håndteres eller reageres på. Det er ikke kun uheldig kommunikation - det skaber også konflikter, utilfredshed og uforløste forventninger særligt hos minoriserede personer.

Derudover forveksles ikke-diskrimination ofte med to andre rettigheder - retten til ikke at udsættes for nedværdigende behandling og retten til ikke at udsættes for hadtale. Selvom retten til ikke-diskrimination er et underliggende princip for alle andre rettigheder, inklusive disse to, er ikke-diskrimination andet og mere end frihed fra hadtale og chikane. Diskrimination betegnes både som strukturel og institutionel diskrimination, når det systematisk viser sig i et samfund, eller f.eks. indføres gennem lovgivning i en stat. Det kan vise sig som mikrodiskrimination/mikroaggressioner, som er mindre eksplicit, normaliseret diskriminerende adfærd, der andetgør en minoriseret person. Som f.eks. hvis jeg som brun person bliver fulgt efter af mistænksomt butikspersonale, når jeg er på udkig efter nyt tøj. Det kan også tage form af velmenende diskrimination, som når femme-personer eller cis-kvinder får at vide, at de burde smile mere, fordi det klæder dem. Det er særligt strukturel, mikro- og velmenende diskrimination, der er udslagsgivende for ulige muligheder i et samfund. Selvom det er nemmest at få øje på chikane og hadtale, er det kun en mindre del af diskriminerende samfundsdynamikker.

Diskrimination fletter sig ind i normer og kultur, hvilket gør det svært for den individuelle person at identificere. Men det gør det også svært at pege fingre ad enkeltpersoner. Vi har alle et ansvar for at lære vores egne fordomme og diskriminerende mønstre at kende, men de kommer ikke af ingenting. De er indlært med samfundet. Derfor er det også en god ide at gå til arbejdet med en vis portion åbenhed og ydmyghed, både overfor os selv og andre.

Diskrimination er en generel udfordring i alle samfund. Diskrimination kan foregå i relation til alle diskriminationsgrunde, men i Danmark er vi særligt kritiseret både af nationale NGO'er og det internationale samfund for diskrimination knyttet til nationalitet, hudfarve, etnicitet, religion, køn og handicap. Derudover kan diskrimination også opstå i forhold til sprog, alder, seksualitet, klasse mm.

FN definerede i 2011 globalt virksomheders ansvar overfor menneskerettighederne i *FNs retningslinjer for menneskerettighed og erhverv*, hvoraf én af rettighederne er retten til ikke at blive diskrimineret. FNs retningslinjer er relevante både for virksomheder og organisationer i Danmark. Jeg beskriver her helt konkret, hvordan virksomheder og organisationer kan tage ansvar for ikke-diskrimination i overensstemmelse med den globale definition på deres ansvar, uanset om de er små, mellem eller store. Jeg tager udgangspunkt i FN's retningslinjer, fordi det er den globale autoritative definition af, hvad jeres ansvar indebærer.

Det lyder højtravende, men det er i praksis meget konkret - I skal have en løbende proces, med klar ansvarsfordeling, til at:

- 1) identificere jeres risici,
- 2) handle for at forebygge eller afbøde dem, og
- 3) måle om det, I gør, er effektivt.

Hvis noget går galt, skal de, det går ud over, kunne give jer besked gennem klagemekanismer, og I skal kunne give adgang til genoprejsning, hvad end det er en undskyldning, lovning om ændring af praksis eller kompensation, som f.eks. en ny koncertbillet.

Jeg uddyber hvert trin nedenfor og giver derudover nogle eksempler på handlinger, som I kan bruge til inspiration. Husk blot at hele humlen ved at tænke jeres ansvar som en proces er, at I kan blive bedre med tid, blive inspireret af andre og teste forskellige metoder af til at komme diskrimination til livs.

Jeg anbefaler altid, at I dokumenterer processen, så I kan dele det med andre. Skriv ned, hvad I mener jeres risiko er, samt de specifikke tiltag I har på plads eller planlægger at introducere det næste år for at forebygge eller afbøde risikoen. Skriv ned, hvordan I måler effekten af jeres handlinger, og opdatér resultaterne på jeres indikatorer hvert år. Måler I f.eks. repræsentation af cis-kvinder på tværs af ledelsesslag

i organisationen? Har I fået feedback i jeres medarbejdetilfredshedsundersøgelse på diskrimination? Har I fået klager om diskriminerende behandling fra gæster eller personale? Del jeres indsats for at forebygge diskrimination med jeres medarbejdere, gæster eller lignende, så de har mulighed for at komme med gode ideer eller give besked, hvis noget alligevel går galt.

HVORDAN KOMMER VI DISKRIMINATION TIL LIVS?

FØR ALT DET ANDET

Enhver virksomhed eller organisation bør have en forpligtelse i form af en politikerklæring fra det øverste ledelsesslag til at tage samfundsansvar. Selvom diskrimination er temaet her, kan jeg kun anbefale, at man søger en generel forpligtelse fra organisationen, ikke kun hvad angår diskrimination, men til at tage samfundsansvar både socialt, miljømæssigt og økonomisk. Sådan undgår I også at sande til i politikker om diverse emner, som egentlig alle kunne høre under jeres samlede samfundsansvar. Mens diskrimination er en særligt stor udfordring mange af os står over for, kan der være mange andre risici på rettigheder, som f.eks. retten til at deltage i det kulturelle liv, retten til privatlivets fred, osv., som I også bør håndtere som organisation, og som en ledelse bør prioritere for at fremtidssikre jer. Det er typisk også vigtigt for jeres forretningsrelationer. En overordnet forpligtelse til samfundsansvar kan godt tage tid, og behøves derfor ikke gennemføres, før I går i gang med at forebygge diskrimination, som det beskrives nedenfor. Men sørg for at få grønt lys fra ledelsen til at prioritere ressourcer såsom timer eller ekstern hjælp til at begynde at håndtere risici for diskrimination.

1. Identificer jeres risici og dem, det kan gå ud over: Hvordan kan diskrimination tage sig ud hos jer? Er I et spillested, hvor diskrimination kan foregå blandt gæster, der taler grimt til hinanden? Bruger I vagter, som kunne have race bias overfor gæster? Eller kan jeres mellemledere og ledere have bias i ansættelser og forfremmelser? Rekrutterer I hovedsageligt frivillige gennem det nære netværk, hvilket kan lede til, at alle i jeres frivilliggruppe ligner hinanden? Er jeres markedsføring rettet mod majoriserede personer, eller markedsfører I til minoriserede personer ud fra stereotyper - er jeres markedsføring til sorte og brune gæster f.eks. mere fokuseret på 'global' musik eller urban-kunstnere? Typisk vil I have risici på flere forskellige områder, der kræver forskellige tilgange. I vil også have risici for flere typer diskrimination, såsom på køn, hudfarve, handicap, klasse, seksualitet, religion, alder eller sprog. Sørg for at identificere de områder, hvor I har risici og del det evt. op, så I fanger de specifikke risici, en person kan opleve henholdsvis på baggrund af hudfarve eller helbred/handicap (varierende fra epilepsi til blindhed eller gangbesvær) mm.

2. Kom op med handlinger til at adressere de risici, I har identificeret:

Hvis I har identificeret en risiko for diskrimination blandt gæster, kan I kommunikere jeres forventninger til deres adfærd ud på forhånd, samt hvordan de kan give jer besked, hvis de oplever diskrimination. Det kan være en god ide at anerkende over for gæster, at I reagerer prompte på chikane og hadtale gennem afvisninger, men at I også kan håndtere konflikter, før de eskalerer til chikane eller hadtale eller kræver en afvisning, og at I tager diskrimination alvorligt for den, der oplever det, uanset om det var intenderet fra afsender eller ej. Træn jeres personale, så de lærer, hvad diskrimination er, og hvordan de skal håndtere det, hvis det opstår. Hvis I benytter jer af vagter, kan I både selv opkvalificere disse til aktivt at forebygge diskrimination og informere gæster om jeres indsats. Det kan skabe en tryggere oplevelse for jeres gæster - også de minoriserede. Mikroaggressioner, strukturel diskrimination og velmenende diskrimination har en betydningsfuld effekt for lige muligheder i et samfund og leder typisk til underrepræsentation af minoriserede personer. Gør jeres gæster, ansatte og/eller frivillige opmærksomme på, at I er en organisation for alle, og dermed ønsker at undgå al slags diskrimination. Sørg for at de har adgang til information om, hvad det betyder, og hvor de skal gå hen, hvis de oplever noget.

3. Mål effekten af jeres handlinger:

Har I fået mange henvendelser om diskriminerende oplevelser til jeres koncerter, og er de håndteret tilfredsstillende for den, der henvender sig? NB: hvis I har gjort en indsats for at forbedre eller introducere nye, mere effektive klageveje og henvendelsesmuligheder om diskrimination, med bedre information om emnet, er det typisk et godt tegn, hvis I særligt i begyndelsen får *flere* henvendelser om diskrimination, end I plejer. Det betyder blot, at jeres henvendelsesmuligheder er blevet effektive og tillidsvækkende nok til, at folk tør bruge dem. Kan man komme til et spillesteds eller en festivals koncerter, hvis man har et bestemt handicap, eller bliver man advaret om f.eks. brugen af strobelys, hvis man har epilepsi? Har I en nogenlunde lige fordeling af mænd og kvinder og ikke-binære personer på tværs af organisationen? Blandt gæster? Blandt kunstnere? Er brune og sorte personer eller personer med handicap ansat på tværs af jeres organisation svarende til samfundets sammensætning? Hvordan udvikler sammensætningen sig år for år? Indikatorer

er til for at måle effekten af jeres handlinger. Følg op på dem løbende - gerne årligt, så I kan følge med i udviklingen i jeres organisation. Går repræsentation nedad, eller rykker det ikke nogen vegne, indikerer det, at jeres handlinger ikke er effektive. NB: I må pga. dansk lovgivning ikke som udgangspunkt selv måle etnicitet blandt medarbejdere. I kan i stedet spørge medarbejdere om deres oplevelse af repræsentation af minoriserede grupper e.l.

4. Engager interessenter:

Det er altafgørende, at de mennesker, det handler om, er engagerede i jeres indsats. Minoriserede personer eller organisationer med fokus på bestemte diskriminationsgrunde kan hjælpe jer med at identificere risici, I har overset og kan kende til gode ideer til nye handlinger, som kan forebygge diskrimination, og så skal de personer, det handler om, kunne komme til jer, hvis noget går galt. Engager interessenter ved:

1) at kommunikere de risici, I har identificeret, og hvad I gør for at forebygge eller afbøde dem - og inviter interessenter til at give feedback og gode ideer.

2) at etablere effektive klagemekanismer, så en person, der oplever diskrimination, eller dårlig håndtering af en henvendelse til jer, kan give jer besked og få adgang til genoprejsning.

Er I et label, der gerne vil blive bedre til at rekruttere medarbejdere fra hele samfundet? Engager evt. en interesseorganisation, der ofte har meget erfaring med, hvordan man tiltrækker arbejdskraft blandt minoriserede grupper. Sørg for at forebygge diskrimination, så de mennesker, I rekrutterer ikke får dårlige oplevelser, når først de træder ind ad døren.

Som organisation har I ikke et ansvar for at *inkludere* minoriserede personer. I har et ansvar for også at være udgjort af, og være til for, de minoriserede personer, der er en del af samfundet, på lige fod med majoriserede personer. Det er derfor vigtigt, at I kigger holistisk på jeres risici for diskrimination: Det handler ikke kun om brugerne af jeres produkt, det handler lige så meget om, hvem I lader styre jeres organisation, hvem der har beslutningsmagt, og hvem der kan ansættes. Ikke-diskrimination er vigtigt for at udvide jeres demografi for jeres produkter, men det er kun holdbart, hvis I som organisation søger mod at være sammensat af - lige så meget som til for - *hele* det samfund, I er placeret i.

Alle virksomheder og organisationer bør have processer på plads for løbende at forebygge eller afbøde deres sociale risici, hvilket inkluderer diskriminationsrisici. De skal også måle, om det de gør, virker og have effektive klagemekanismer tilgængelige for alle, der kan indvirkes, som f.eks. medarbejdere, gæster eller naboer. For jer selv kan (og bør) de fire trin, som beskrevet ovenfor, appliceres til alle andre sociale risici, I har.

Hvad hvis jeg er solo-virksomhed eller udøvende kunstner?

Hvis du har din egen virksomhed uden ansatte og/eller er udøvende kunstner, vil dine egne risici typisk være ret minimale. Men du vil højst sandsynligt være afhængig af nogle forretningsrelationer, som kan have diskriminationsrisici.

Spørg dine forretningsrelationer, hvad de gør eller har planer om for at forebygge diskrimination, hvad end det er internt, for gæster eller lyttere. De fleste forretningsrelationer vil gerne blive bedre til at forebygge diskrimination, så del evt. gode ideer. Fortæl dem også, hvis du har haft en dårlig oplevelse hos dem.

Hvad hvis jeg er ansat i en organisation eller virksomhed, som jeg synes kunne gøre mere?

Sig det gerne højt! Spørg i organisationen, om der pt. er nogen, der er ansvarlig for at håndtere ikke-diskrimination, om I har haft medarbejdertræning, du har misset, eller om der er nogle planer om at prioritere det højere. Hvis du er mere nysgerrig på arbejdet og har tid, kan du også foreslå dig selv til at kigge nærmere på det eller at nedsætte en arbejdsgruppe til at fokusere på arbejdet (bed om, at det anerkendes som del af jeres arbejdsopgaver og at nogle af jeres arbejdstimer dermed kan bruges til emnet). Spørg også jeres brancheorganisation, eller hent støtte eller ressourcer fra f.eks. Another Life til arbejdet. Hvis du ikke har tid til meget, kan du spørge, hvem du må dele gode ideer med. Husk også at give besked om dårlige oplevelser i den udstrækning, det er muligt, eller du føler dig tilpas med. Nogle organisationer er ikke gode til at håndtere klager. Pas på dig selv, og organiser dig evt. med andre, hvis du ikke er tryk ved at hejse flaget alene.

GODE RÅD FRA BRANCHEN



**CAROLINA ECHEVERRI
(HUN/HENDE)**

Senior Advisor hos MXD - Music Export Denmark

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL, HVORDAN MAN KAN SKABE PLADS TIL FLERE KVINDELIGE OG MINORISEREDE PERSONER I DET DANSKE MUSIKLIV?

Der findes mange forskellige måder at gøre det, og tilgangen bør også variere for i sandhed at være repræsenterende og inkluderende. Men hvis vi skal skabe en omfattende forandring og gerne med omgående indvirkning, tænker jeg det bør være let at anvende til ethvert slags arrangement eller organisation hurtigst muligt. Jeg er klar over at branchen har et had/kærlighedsforhold til kvoter, men jeg tænker det er en forholdsvis enkel mekanisme, som lader enhver organisation uanset hensigt og struktur at stoppe op og kaste et blik på deres felt (både internt og eksternt), blive bevidst om uoverensstemmelserne og lade dette blive drivkraften til at undersøge, hvem der ellers er disponibel til stillingen, bookingen, osv. Det kræver selvfølgelig tid og kræfter, og det er ikke den hurtigste rute, men vores branche er naturligt bygget op af netværk og mund-til-mund, så det er altid muligt at finde folk, som gør et godt stykke arbejde samtidig med at man får mulighed for at skabe et diversitetsmiljø. Vi skal bare alle gøre en ekstra indsats for at finde dem. Med muligheder kommer erfaring og derfra skabes flere vidtfavnende muligheder for alle.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL,
HVORDAN MAN KAN ARBEJ-
DE MED REPRÆSENTATION
ELLER ANTIDISKRIMINATION
I SIN HVERDAG?

Ud fra min erfaring føler jeg at mange mennesker i den danske (og internationale) branche kan være ret konfliktsky, når det kommer til at tage diskrimination op eller diskutere det. Det bliver et emne, folk er bange for at slå til og tale om ud af frygt for at sige noget forkert eller gøre andre utilpasse. Men det er dog det bedste værktøj, vi har, reelle samtaler.

Vi er nødt til at være i stand til at tale om det. Vi er nødt til at kunne hjælpe mennesker omkring os med at forstå, hvad vi føler, hvad der gør ondt, hvad der inspirerer, hvad der er gået galt, og hvordan det kan gøres godt igen. Dog er det absolut nødvendigt at gøre det med den samme empati og forståelse, som vi kræver, og ikke med et slag over hånden. Jeg tror fuldt og fast på at det er empati, omsorg for andre, som hjælper til at besejre diskrimination og skabe representation. Vi er dog også nødt til at indse at der er en lang historik af sprog og generationel konditionering, som vi må overvinde, og hvordan vi overvinder eller uddanner vil diktere, hvor hurtigt det går og hvor længe det varer ved.

HAR DU ÉT GODT RÅD TIL
DEM, DER SELV DRØMMER
OM AT LAVÉ, SPILLE ELLER
PÅ ANDEN VIS ARBEJDE MED
MUSIK?

Det er svært at give gode råd, da jeg tror vi alle har brug for hjælp på forskellige måder afhængigt af, hvem vi er som personer og hvor vi kommer fra emotionelt og kulturelt. Jeg plejer at sige at stædighed (at have tillid til dit talent, gøre tingene på din måde, komme videre fra tabene), omsorg (mod alle uanset position) og høj arbejdsmoral (målrettethed, administrering af tid, mental helse) er altafgørende - ikke blot for at være en del af musikkens verden, men også for at have en lang og sund karriere i den.

Gennem tiderne har jeg set rigtig meget høj arbejdsmoral og en god del stædighed, men vi mangler lidt omsorgen og kammerateriet på nogle områder og særligt i visse generationer. Når det er sagt, må jeg indrømme at jeg er fuldstændig forundret og helt vild med de nyere generationers følsomme fællesskaber. For mig er det hjertet af de smukkeste kreative og innovative scener, fællesskab.

HAR DU ÉT GODT
RÅD TIL, HVORDAN
MAN KAN ARBEJDE
MED REPRÆSENTA-
TION ELLER ANTI-
DISKRIMINATION I
SIN HVERDAG?

At sætte grænser og vide, hvad der er realistisk, har været afgørende for mig for som professionel at blive i branchen uden at brænde ud. I vidste at jeg ikke kunne være den mor jeg ville være og samtidig manage artister på den måde jeg ønskede, så jeg blev nødt til at finde et kompromis ved at arbejde hos en organisation, hvor jeg kunne gøre gavn af min erfaring og passion for kunstnere uden at brænde ud ved at arbejde og rejse 24/7. Både mine daværende kolleger og artister forstod og respekterede dette og vi arbejder stadig sammen på andre måder den dag i dag. Så den empati, de mødte mig med, tillod mig psykologisk at finde en bæredygtig vej, og jeg elsker dem alle for det.

Jeg tror også det er afgørende at vi er taler tydeligt og ligefremt om hvad der er realistisk og forventet af hinanden og skaber et trygt rum hvor disse ting kan diskuteres åbent uden at dømme hinandens evner eller engagement i arbejdet eller i projekter. Personligt har jeg i tidligere mødt forventninger om fester og druk, som ikke passede ind i min livsstil, så jeg håber dette forsvinder fra vores branches kultur. Man lærer hurtigt at det ikke er nødvendigt at drikke eller fest for at skabe netværk eller meningsfulde professionelle relationer. Jeg har ærligt talt skabt de fleste betydningsfulde relationer over en kaffe eller en gåtur i parken (plus omsorg og godt arbejde, selvfølgelig).

Sidst men ikke mindst - bare vent til mandag med at sende den email. Lad folks indbakke være tom, når den er tom.

FORENINGENS ØVRIGE AKTIVITETER

TALKS OG WORKSHOPS

Another Life har faciliteret og deltaget i mange forskellige talks, der alle har haft repræsentation, diskrimination, ligestilling eller arbejdsmiljø i musik- og kulturlivet som omdrejningspunkt.

Derudover faciliterer foreningen løbende workshops, hvis formål er at præsentere begreber, værktøjer og handlingsmuligheder for deltagerne. Foreningen faciliterer både offentlige workshops med åben tilmelding og lukkede workshops, der afholdes internt hos forskellige organisationer, aktører og i forbindelse med større arrangementer i musik- og kulturlivet.

Generelt når man skal sammensætte et panel, finder vi det utroligt vigtig, at man skaber en bred repræsentation hos paneldeltagerne og dermed giver plads til flere forskellige perspektiver i samtalen. Derfor opfordrer vi alle, der planlægger et arrangement med eksterne deltagere, at bruge den ekstra tid det måtte tage at sammensætte en gruppe, hvor flere forskellige perspektiver bidrager til samtalen.

KONCERTER OG FESTIVALER

Another Life Festival er efter en række festivaler og pop-up events blevet etableret som en vigtig gren af foreningen Another Life's arbejde og output. Festivalerne har til formål at skabe arrangementer, som sikrer plads til kreativ udfoldelse i trygge rammer for alle.

Til vores koncertrækker og festivaler bliver man som publikum præsenteret for musik, litteratur, kunst og energi, som vi elsker og værdsætter. Man kan som deltagende publikum forvente at stifte bekendtskab med både danske og internationale horisontudvidende kunstnere.

Vi indgår løbende i samarbejder, der er med til at sikre rammerne for og udviklingen af Another Life Festival. Ved sådanne samarbejder indvilliger parterne i at sikre repræsentation og ordentlige forhold under tilblivelsen og udførelsen af arrangementet.

KONSULTATIONER

Another Life tilbyder både længere og kortere konsultationsforløb til større eller mindre organisationer, der måtte have brug for assistance til at begynde, videreføre eller optimere deres arbejde med repræsentation og diskrimination i musik- og kulturlivet.

I de længere forløb kan vi være behjælpelige med at identificere behov og indsatsområder, samskabe og implementere løsninger, samt evaluere på effekten af arbejdet.

Alt efter behov kan vi skræddersy forløbet, så det passer til situationen og størrelsen hos den enkelte aktør.

LISTE OVER INITIATIVER 2022

Nedenfor har vi listet en række initiativer, som på forskellig vis understøtter og/eller arbejder med antidiskrimination og repræsentation af minoriserede personer i Danmark.

(UN)TOLD PAGES

En litteraturfestival, samt Danmarks første pop-up bogforretning, der udelukkende sælger bøger af BIPoCs (Black Indigenous (and) People of Color).

www.untoldpages.dk

AFRO DANISH COLLECTIVE

Afro Danish Collective er en platform, der ønsker at komme strukturel diskrimination og anti-sort racisme til livs i Danmark.

www.afrodanishcollective.dk

ALICE CPH

ALICE er et spillested for den eventyrlystne lytter, der både undersøger nye og grænsesøgende hybrider og graver dybt i traditioner fra hele verden.

www.alicecph.com

ANSVARLIG PRESSE

Ansvarlig Presse ønsker at sprede viden om de journalistiske metoder, rutiner, redaktionelle kulturer og mediestrukturer, der ligger til grund for mediernes udvælgelse og formidling med særlig fokus på repræsentation.

www.ansvarligpresse.dk

BEATS BY GIRLZ

Beats By Girlz tilbyder undervisning, viden og netværk omkring elektronisk musikproduktion for piger, kvinder, trans- og ikke-binære personer.

www.beatsbygirlz.dk

COUSINS

Cousins er et kreativt økosystem for og af BIPoCs i Danmark.

Instagram: [cousinscph](#)

DAMKAPELLET

Damkappellet er et musikkollektiv som fremhæver personer, der definerer sig selv som kvinder, non-binære eller transpersoner.

www.damkappellet.com

EKHO EFFEKT

Ekho Effekt er et projekt skabt af øvelokaleforeningen Ekho Ekho, som ønsker at forandre strukturelle uligheder. Det gør de gennem gennem talks, workshops og et øvelokale øremærket til musik af kvinder og kønsminoriteter. www.ekhoekho.dk

FEMINISTISK INITIATIV DANMARK

Feministisk Initiativ Danmark (FI) bekæmper enhver form for diskrimination og undertrykkelse, hvad end den er baseret på køn, etnicitet, seksualitet, religion, alder eller handicap.

www.feministiskinitiativ.dk

FINAL PLANET

Final Planet er et DIY kunstkollektiv, der bryder med den binære kønsforståelse.

Instagram: [final.planet](#)

FORENINGEN MUSIKBEVÆGELSE AF 2019

Musikbevægelsen af 2019 er for kvinder, non-binære og transpersoner og arbejder for ligestilling mellem kønnene i musikbranchen.

Facebook: [musikbevaegelsen](#)

FRONT

FRONT har til formål at gøre opmærksom på og ændre ved diskriminerende strukturer mod studerende på universitetsinstitutioner i Danmark.

www.frontnu.wixsite.com

FUTURE FEMALE SOUND

Future Female Sounds er en nonprofitorganisation, community og bookingbureau dannet i 2017 og baseret i København. Deres mission er at gøre DJ-kultur globalt tilgængelig for piger, kvinder og kønsminoriteter.

www.futurefemalesounds.org

GROWNUP GOLD

GrownUp Gold er et initiativ, der kæmper for mere aldersdiversitet og -repræsentation i musikbranchen.

Instagram: [grownup_gold](#)

HEJ SØSTER

Hej Søster er en feministisk bevægelse, som arbejder med forskellige projekter, bl.a. podcast, playlister og festivaler.

Instagram: [hejsoester](#)

KEYCHANGE

Keychange er et globalt netværk og en bevægelse, som arbejder mod en komplet omstrukturering af musikbranchen og søger mod fuldkommen ligestilling af kønnene. Støttet af EU's program Creative Europe.

www.keychange.eu

KIM - AARHUS	KIM er en organisation, der arbejder for mangfoldighed og diversitet i den århusianske musikscene gennem koncertarrangementer. Facebook: KIM	LGBT ASYLUM	LGBT Asylum arbejder for at forbedre vilkårene og rettighederne til homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner, queer og intersex-personer, som søger asyl eller lever som flygtninge i Danmark - gennem støtte og juridisk rådgivning i asyl- og integrationsprocesser, ved at tilbyde et psykosocialt LGBT+ netværk og ved at lave fortalerarbejde. www.lgbtasyllum.dk
KIN COLLECTIVE	Et kunstkollektiv for racialiserede stemmer i Danmark, som engagerer sig kritisk og radikalt indenfor kunst med troen på at fællesskaber er nødvendige for at blomstre kunstnerisk. www.kincollective.dk	MARRONAGE	Marronage er et kollektiv af dekoloniale feminister, der fremskriver modstandsfortællinger gennem redaktionelt arbejde, begivenheder og protester. www.marronage.dk
KFP - KØBENHAVNS FRIE PROMOTERE	KFP arbejder aktivt for at udbrede mangfoldige og inkluderende fællesskaber i det københavnske natte- og koncertliv. www.k-f-p.dk	MENTALVOICE	MentalVoice er en nonprofitorganisation, der arbejder for at øge bevidstheden omkring mental sundhed i den danske musikbranche. www.mentalvoice.dk
KUNST OG KULTUR I BALANCE	Kunst & Kultur i Balance søger at skabe positiv adfærdsforandring, hvor diversitet bidrager til at styrke kunst- og kulturlivet. www.kunstogkulturibalance.org	MINO DANMARK	Mino Danmark arbejder for at styrke minoritetsetniske danskeres muligheder, stemmer og samfundsdeltagelse. Mino Danmark er gået sammen med Dansk Live for at øge repræsentationen af unge med minoritetsetnisk baggrund i den danske musikbranche. www.mino.dk
KVINDER I MUSIK	Kvinder i Musik arbejder for, at skabende kvinder skal blive synlige og få deres naturlige plads i det professionelle musikliv. www.kvinderimusik.dk	OMONDO COLLECTIVE	Omondo Collective er et soulmusik-kollektiv etableret af fire artister. Omondo Collectives intention er at fusionere de fire artisters unikke tilgange til R&B og hiphop for dermed at skabe en dynamisk og spændende musikoplevelse. Instagram: omondo.collective
KVINFO	KVINFO er et dansk nationalt videntcenter, hvis opgave det er at formidle forskning om køn, ligestilling og etnicitet. www.kvinfo.dk	PSYKOLOGFAGLIGT NETVÆRK IMOD DISKRIMINATION	Psykologfagligt Netværk imod Diskrimination arbejder for at opnå viden om, sætte øget fokus på og videreformidle de psykologiske, helbredsmæssige og samfundsmæssige konsekvenser ved diskrimination og racisme. www.psykimoddiskrimination.dk
LEAP WORKSPACE	LEAP Workspace beskæftiger sig med arbejdsmiljø og trivsel og arbejder for sundere arbejdsforhold for unge musikere og branchefolk. www.leapworkspace.dk		
LGBT+ DANMARK	LGBT+ Danmark er en politisk organisation for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og andre, der bryder med normerne for køn og seksualitet. www.lgbt.dk		

<i>RAPOLITICS</i>	Rapolitics er en nonprofitforening, der styrker unges holdningsdannelse, selvværd og politiske mod i eksperimenterende og skabende fællesskaber for og med unge i hele landet. www.rapolitics.dk	<i>TALK TOWN</i>	Talk Town er en debatfestival og et forum for dialog om køn, ligestilling og feminisme. www.talktown.dk
<i>RESPONS</i>	Respons er et netmedie og journalistisk kollektiv, som arbejder med repræsentation og magtkritisk journalistik og formidling. www.responsmedie.dk	<i>THE UNION</i>	The Union er en fagforening for og af BIPOC kunstnere og kulturarbejdere i Danmark med formålet at italesætte strukturel racisme, stille krav til kunstinstitutionerne og arbejde for at forbedre medlemernes arbejdsvilkår. www.theunionbipoc.com
<i>RESTAGE</i>	Restage har til formål at øge repræsentation af minoritetsetniske unge på danske spillesteder og festivaler – både blandt frivillige, publikum og ansatte. Gennem rejsehold og fokusgrupper rådgiver Restage live sektoren i at opdage og nedbryde de strukturer, der forhindrer minoritetsetniske unge i at deltage. www.restage.dk	<i>TURNING TABLES</i>	Turning Tables arbejder med at styrke færdigheder, fællesskaber og selvværd blandt alle unge i Danmark. www.turningtables.dk
<i>SABA AH</i>	Sabaah betyder ”ny dag” eller ”ny begyndelse” og er en forening, som arbejder for at forbedre vilkårene for LGBT+-personer (blandt andre homo- og biseksuelle og transkønnede) med minoritetsetnisk baggrund. www.sabaah.dk	<i>UUMPHFF</i>	UUMPHFF er en musikplatform, et uafhængigt pladeselskab og en community radio. Instagram: uumphffradio
<i>SEX OG SAMFUND</i>	Sex og Samfund arbejder som en del af en stærk global bevægelse for en verden, hvor alle har ret til at bestemme over deres egen krop og seksualitet. www.sexogsamfund.dk	<i>WOMEN IN LIVE MUSIC</i>	Women In Live Music er en europæisk platform og online community for kvinder i live-musik. Dette inkluderer diverse roller som foregår bag produktionen: lydteknikere, turnéansvarlige, lysteknikere, riggere, backlinere, sceneansvarlige, stagehands mm. www.womeninlivemusic.eu
<i>SHE CAN PLAY</i>	SheCanPlay er et community, hvor unge kvinder kan udvikle deres musikalske talent, søge gode råd og møde ligesindede. www.shecanplay.dk		
<i>THE SOULFULS</i>	The Soulfuls er et københavnsbaseret community og konsulentvirksomhed med én mission - at bane vejen mod en fri, retfærdig og inkluderende fremtid, hvor alles stemmer har en plads. Vi har hjulpet virksomheder med at tænke mere inkluderende siden 2014 og vores community er vokset siden februar 2018. www.thesoulfuls.com		

KILDER

- Als Research, (2019). *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet*
- Analyse & Tal og Kvinno, (2022). *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?*
- Ansvarlig Presse, (2022). *Dem vi (stadig) taler om*
- Ansvarlig Presse, (2017). *Dem vi taler om*
- Ansvarlig Presse, (2012). *Nydanskere i nyhedsbilledet*
- Another Life, (2021). *Repræsentation i den danske musikbranche - på og bag scenen*
- Arbejdstilsynet, (2018). *Arbejdsmiljø og helbred 2012-2018*
- Central Intelligence Agency, (2021). *Humans of CIA*
- Danmarks Statistik, (2019). *Derfor inddeler vi verden i vestlige og ikke-vestlige lande*
- Danmark Statistik, (2020). *Stor lønforskel mellem mænd og kvinder findes primært blandt beskæftigede med høje lønninger*
- Danmarks Statistik, (2022). *Nyt Fra Danmarks Statistik - Fertilitet 2021*
- Dansk Magisterforening, (2022). *Lønforskel og seksualitet.*
- Møller, Julius Gotthardt & Vesterbæk, Martin Ærbo
- Det Kriminalpræventive Råd, (2022). *Fakta om vold på arbejdspladsen*
- DR og Bandakademiet, (2022). *Kvinderne i musikken*
- European Center For Constitutional And Human Rights, (2022). *Alleged forced labor in China: The role of European textile brands and supermarket chains*
- Institut for Menneskerettigheder, (2022). *Etniske minoriteter angiver oftere, at de oplever diskrimination og seksuel chikane på arbejdspladsen*
- Koda, (2022). *Små tendenser i retning af mere lighed - Kønsstatistik 2022*
- Kvinfo. *Sexisme og Seksuel Chikane*
- Reestorff, Camilla Møhring, (2020). *Grænseoverskridende adfærd - Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, TV-, og scenekunstbranchen*
- LGBT+ Danmark. *Ordbog*
- Scheuer, Steen, (2017). *Atypisk beskæftigelse i Danmark - Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår*
- Standing, Guy, (2011). *The precariat*
- Statens Institut for Folkesundhed, (2015). *LGBT-sundhed: Helbred og trivsel blandt lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner*
- Johansen, Katrine Bindesbøl Holm; Laursen, Bjarne; Juel, Knud.
- Strøby Jensen, Carsten, (2016). *Sociale forskelle og social stratifikation*
- Trades Union Congress, (2019). *Sexual harassment of LGBT people in the workplace.*
- Tænk tanken Mandag Morgen, (2020). *Arbejdsforhold for komponister og musikere i Danmark*
- VIVE, (2022). *Kortlægning af homo- og biseksuelles samt transpersoners levevilkår og samfundsdeltagelse*
- Andersen, Matvei; Greve, Jane; Thomsen, Morten Kjær & Østergaard, Stine Vernstrøm