

# ARGUMEN TATIONS GUIDEN

For ligestilling og  
mangfoldighed  
i kulturlivet



## INDHOLD

S. 3	Indledning
S. 5	Normer former vores holdninger
S. 10	Argumentationsguiden
S. 11	Kvalitet
S. 14	Bagatellisering
S. 20	Kvotering
S. 23	Lønsomhed
S. 26	Ansvar
S. 30	Repræsentation
S. 35	#metoo
S. 41	Holdninger
S. 46	Økonomiske barrierer
S. 47	Debatkultur
S. 50	Om god og uønsket debatteknik
S. 56	Hårde fakta
S. 60	Ordliste
S. 66	Noter
S. 70	Til slut
S. 71	Kolofon

## INDLEDNING

Balancekunst arbejder for øget ligestilling og mangfoldighed i kulturlivet og har argumenteret for lige muligheder og rettigheder siden 2009, både i offentligheden, branchen og i private sammenhænge. I disse diskussioner støder vi med jævne mellemrum på en række påstande og indvendinger, vi gerne vil udfordre og besvare.

Når man er glødende engageret i noget, havner man ofte i diskussioner og debatter. Ofte er meningsudvekslingerne venligtsindede, andre gange kan de kræve lidt mere. I dette hæfte har vi samlet nogle af de mest almindelige indvendinger mod ligestilling og mangfoldighed i kulturlivet. For at sænke tærsklen for at være med i debatten præsenterer vi en række konkrete argumenter, som kan bruges til at besvare påstandene. Ved at henvise til fakta og forskning kan diskussion og meningsudveksling blive gode værktøjer til at skabe forandring.

I tillæg til argumenter finder du tips til debatteknik og øvelser, som lærer dig at genkende fremherskende teknikker. Du vil også finde en oversigt, som giver et billede af, hvordan norsk kulturliv ser ud i dag samt en forklarende ordliste til slut.

For at opnå varige ændringer må vi udfordre indgroede holdninger og diskriminerende strukturer, som forhindrer enkelte af os i at deltage på lige fod med andre. At diskutere og stadig møde de samme fordomme kan føles som et ømt gnavesår. Det er tilladt at blive ked af det og give stafetten videre. Det er vigtigt, at det ikke

kun er de af os, som har mærket diskrimineringen på egen krop, som tager kampen. **Kampen for ligestilling og mangfoldighed er et fælles ansvar.**

Den første udgave af Balancekunsts Argumentationsguide blev lanceret i efteråret 2017 og fokuserede på ligestilling mellem kønnene i musiklivet. Denne opdaterede udgave dækker et bredere felt, både hvad angår kunstudtryk og diskrimineringsgrundlag. Har du forslag eller input til videreudviklingen af guiden? Send en e-mail til: [hei@balansekunstprosjektet.no](mailto:hei@balansekunstprosjektet.no). **Balancekunst er et samarbejde mellem mere end 80 norske kunst- og kulturorganisationer, som arbejder for et ligestillet og mangfoldigt kulturliv.** **Læs mere på [balansekunstprosjektet.no](http://balansekunstprosjektet.no).**

Den danske udgave er udarbejdet af Kunst og Kultur i Balance, et forandringsinitiativ for kunst- og kulturbranchen på tværs af aktører og miljøer. Initiativet blev sat i gang i 2020 af mere end 30 danske kulturorganisationer, der ligeledes arbejder for et ligestillet og mangfoldigt kulturliv. Læs mere på [www.kunstogkulturibalance.org](http://www.kunstogkulturibalance.org)

# NORMER



## NORMER FORMER VORES HOLDNINGER

Før vi går løs på argumenterne, ønsker vi at sige noget om, hvad normer er, og hvad de betyder for ligestilling og mangfoldighed i kulturlivet. Almindelige normer som det at hilse på hinanden eller stå i kø i supermarkedet er fine, men hvad med normer knyttet til vores identiteter? For at skabe plads til mangfoldighed kan det være nødvendigt at identificere hvilke barrierer, der kan forhindre enkelte af os i at deltage.

Normer former samfundet, måder vi tænker på, og forventninger og holdninger mennesker har til hinanden. Normer afgør langt hen ad vejen, hvad der anses som normalt og ikke mindst hvem, der anses som «normale» eller som «selvfølgelige». Samtidig skabes det modsatte; hvad og hvem der opfattes som mindre selvfølgelige eller bliver stemplet som «anderledes». Her bruger vi anførselstegn, fordi ingen er hverken normale eller anderledes i sig selv. **Det er altså normer, som sætter grænser for, hvordan nogle typer mennesker falder indenfor og andre har identiteter, som falder uden for normerne.**

Bliver man defineret som anderledes, er man mere sårbar over for diskriminering. Ofte kommer normerne til syne i hverdags samtaler. Det, som kaldes **mikroaggressioner, er en subtil form over for hverdagsdiskriminering i form af fordomsfulde eller nedladende spørgsmål og kommentarer.** For eksempel, «er du biseksuel?, så sexy!» eller «sikke godt norsk du taler!» til flerkulturelle nordmænd. Det er ofte ikke ondt ment, men det er alligevel belastende for de af os, som bryder med normerne, når det sker igen og igen – og igen. Normer skaber også udelukkelse blandt kollegaer og fra koncerter, nattelev og festivaler. En afholdsperson på fredagsbar med kollegaer eller en bevægelseshæmmet artist i et koncertlokale, som ikke er indrettet til kørestole, er begge eksempler på personer, som udfordrer samfundets opfattelse af, hvad der er «normalt» og som derfor kan opleve udelukkelse. **For at modvirke diskriminering og udelukkelse må vi identificere og udfordre de underliggende normer.**

## KØNSNORMER

Overalt møder vi forventninger til, hvordan piger og drenge, kvinder og mænd skal være. Vældig meget i vores samfund er delt ind efter køn: Tøj, lege, interesser, jobs, egenskaber. Mange børn vokser op i en rosa eller blå verden, og forventninger til, hvordan vi skal være som køn, tager vi med os ind i ungdoms- og voksenlivet. Det kan naturligt nok gøre det sværere at vælge tøj, aktiviteter eller en karrierevej, som bryder med normerne. Måske overvejer vi heller ikke visse fritidsaktiviteter eller karrierer, fordi vi ikke opfordres til det.

## TODELT KØNSNORM

Som samfund er vi vant til at opdele køn i to: Pige/ kvinde og dreng/mand. Vi er vant til at tænke, at der findes to typer kroppe, og at hvilken krop, man har, afgør, hvilket køn man er. Og til disse to køn knytter der sig en række forventninger, som vi bliver præsenteret for i barndommen, og som følger os hele voksenlivet. Ikke alle passer ind i det køn og den krop, de blev tildelt ved fødslen. I

virkeligheden findes der en stor mangfoldighed af kroppe og af måder at opleve og udtrykke køn på. Tænk for eksempel på hvordan Kim Kardashian, Angela Merkel og Caster Semenya er kvinder på hver deres måde. Der findes rigtig mange måder at være kvinde på, rigtig mange måder at være mand på og der findes også mange måder at være på, som bryder med forventninger til køn. Hun, han, hen. **Køn er ikke todelt, køn er mangfoldigt.**

## HETEROSEKSUEL NORM

I samfundet møder vi ofte en forventning om, at piger kan lide drenge, og at drenge kan lide piger. Folk antages almindeligvis at være heteroseksuelle, og hvis du ikke er heteroseksuel, må du «springe ud».

Det faktum, **at man som homoseksuel er nødt til at kundgøre for omverdenen, at «jeg er faktisk ikke heteroseksuel», fortæller os, at der eksisterer en heteroseksuel norm.**

## HVIDHEDSNORM

At vi har en hvidhedsnorm i samfundet vises på et utal af

forskellige måder. Et eksempel, som måske kan virke uskyldigt, er plastre og farveblyanter, som bliver beskrevet som «hudfarvet». Så er spørgsmålet: «hudfarvet» for hvem? Hvem er plasteret lavet til, og hvem er glemt?

Hvidhedsnorm handler ikke bare om plastre, men også om fordomme og stereotyper. **Hvid bliver ofte anset som det universelle**, noget som der ikke lægges mærke til. Samtidig gøres det *ikke* at være hvid til noget, der lægges mærke til. Hvidhedsnormen kommer også til udtryk, når skribenter, juryer eller komiteer uden videre placerer en artist med mørk hud i «verdensmusikgenren». Hvidhedsnormen har gjort, at artisters udseende har præget, hvordan musikken opfattes.

I kulturlivet kan det være nyttigt at reflektere over, hvordan ideer om god kultur, om høj- og lavkultur, kan være præget af en hvidhedsnorm. Det, vi i dag regner for højkultur, har rødder langt tilbage i historien. Hvilke normer har præget opbygningen af finkultur? Hvilke artister og kunstneriske bidrag synliggøres i historiebøgerne, og

hvilke overses? Hvilke genrer har status i dag?

### FUNKTIONSNORMER

Vi har alle en krop og hjerne, som fungerer forskelligt. Og alligevel er samfundet indrettet efter en norm om, at alle er helt lige og med nogenlunde samme forudsætninger. Trapper, fortovskanter, smalle indgange, beskeder kun over højttaler, beskeder kun i tekst, timelang undervisning: **Overalt omkring os er samfundet organiseret på en måde, som tager for givet, at alle kan bevæge sig, høre, se, koncentrere sig og fungere på en vis måde.** Sådan er det selvfølgelig ikke. Sådanne antagelser fører til, at personer med nedsat funktionsevne forhindres i at deltage på lige fod med andre.

I tillæg til fysiske barrierer møder mange også sociale barrierer i form af fordomme, manglende kendskab og nedladende holdninger.

En normkritisk tilgang handler om at ændre perspektivet: Det er ikke nødvendigvis et problem at have en krop eller en hjerne, som fungerer på en anden

måde. Hvis vi ændrer normerne og måden, vi organiserer samfundet på og tager hensyn til en større variation, kan flere deltage og bidrage på forskellige måder.

### KROPSNORMER

Det kan føles som om, der findes specifikke skønhedsidealiser for hver eneste lille del af kroppen. Reklamer for proteinshakes, cre-

mer og serum fortæller os, at alt fra overarme, tæer og inderlår til øjenvipper og neglebånd kan forbedres. I tillæg til sådanne skønhedsidealiser findes der en norm om en slank og trænet krop. **«Har du tabt dig?» bruges ofte som et kompliment og røber en forestilling om, at tyndere er bedre.**

*Alle disse normer er blevet konstrueret gennem majoritetsbefolkningens historie, kultur, religion, arv og miljø, sociale fællesskab, samfund og lovgivning. Det betyder, at normer også påvirker, hvordan vi mennesker tænker om køn, krop, seksualitet, etnicitet og funktionsevne. Normer er både skabt og ændret af os mennesker, men med en normkritisk tilgang kan vi identificere og udfordre de usynlige normer.*

# ARGUMENTATIONS GUIDEN

ARGUMENTER  
KVALITET

»Vi booker på baggrund af kvalitet, ikke med tanke på køn, mangfoldighed eller andre parametre«

PÅ  
STAND

Der findes rigeligt med dokumentation fra arbejdslivet, som viser, at mangfoldighed skaber kvalitet, kreativitet og øget fortjeneste.<sup>1 2</sup> Et mere inkluderende kulturliv bidrager til flere kunstnere, en større bredde af stemmer og perspektiver samt flere talenter at vælge imellem.<sup>3</sup> **Tænker vi ikke på mangfoldighed, går vi glip af talent.**

Og booker du egentlig udelukkende på baggrund af kvalitet? Er der ikke andre ting, som er afgørende? Hvad du selv er vant til, dit netværk, din egen smag? Hvad den enkelte anser som god kunst og kultur er ofte formet af egne erfaringer og af normer.

En anden pointe er, at kulturloven fremmer mangfoldighed.<sup>4</sup> Offentlige kulturaktører og de fleste, som modtager offentlige tilskud til kulturaktiviteter, er derfor forpligtede til at tilrettelægge for mangfoldighed. Og er en helt ensartet lineup eller stab vejen til kvalitet?

## SVAR

Hvad gør kunsten god og interessant? Flere stemmer og baggrunde, som producerer og fremfører kunstudtryk, vil gøre kunsten vigtig og interessant for et bredere publikum.

Der eksisterer magtstrukturer, som definerer, hvad kunst og kvalitet er. Sådanne underforståede tolkninger af, hvad «kunsten» omfatter, ekskluderer andre udtryksformer og aktører.

En marginaliseret kunstner, som tager udgangspunkt i eget liv og egne oplevelser, vil nødvendigvis skabe kunst, der udtrykker noget anderledes, som mange ikke intuitivt vil forstå eller genkende sig selv i. Kan denne distance skabe en anden forståelse af værkets kvalitet eller af, om det er interessant eller ikke? «Interessant for hvem» bliver så et relevant spørgsmål. Inden for dans, for eksempel har bestemte europæiske grene sat standarden for, hvad der regnes for højeste kvalitet. Først nu begynder andre bevægelsesmønstre på samme måde at anerkendes som kunst.

«Når alle tænker ens, så tænker ingen» siges det, og på samme måde får vi et snævrere kunstudtryk, hvis ikke diversiteten i samfundet bliver synlig i kunsten.

## SVAR

Påstanden er i sig selv diskriminerende. Den bekræfter en forudindtaget holdning om, at de, som kommer ind via kvotering, ikke har talent og derfor ikke bliver booket eller ansat. Kvalitet er relativ, situationsafhængig og subjektiv og derfor vanskelig at måle i en debat om kønsbalance og mangfoldighed.

Et studie af de svenske Socialdemokraters krav om en 50/50-fordeling af kønnene på listerne til kommunalvalg viser, at kvoterne førte til, at kompetenceniveauet og kvaliteten blev hævet. Mens kvaliteten blandt de kvindelige kandidater ikke faldt som resultat af kvoterne, steg kvaliteten blandt de mandlige hævet: Middelmådige mænd blev skubbet ud til fordel for kompetente kvinder.<sup>5</sup>

**Manglende ligestilling behøver ikke at handle om bevidst diskriminering, men kan være et resultat af vaner og usynlige strukturer.** For eksempel er det gerne sådan, at man ubevidst føler sig draget mod dem, som ligner en selv. Dette kaldes homosocialitet og kan påvirke udfaldet af ansættelsesprocesser.<sup>6</sup>

På samme måde eksisterer der allerede megen uformel kvotering i kulturlivet; personer i magtpositioner kan hurtigt ende med at rekruttere venner og bekendte i deres ubevidste søgen efter andre, som ligner dem selv.

**Kvotering er et værktøj, som kan hjælpe os med at overkomme disse usynlige barrierer.**<sup>7</sup> Her er det imidlertid vigtigt at være klar over forskellen mellem radikal og moderat kvotering. Radikal kønskvotering handler om at vælge en mindre egnet kandidat. Det er forbudt ved lov i Norge<sup>8</sup> Den kvotering vi oftest taler om, er den moderate, og den handler om at tillægge køn – eller andet – vægt i en situation, hvor to kandidater ellers er lige kvalificerede. Den evige diskussion om kvotering versus kvalitet er en afspring.

## PÅ STÅ ND

»Kan vi ikke i stedet fokusere på ting, som er lidt vigtigere f.eks. vold og omskæring«

»Kønsrollerne er under forandring, udviklingen sker af sig selv, vi har ikke brug for en masse tiltag og strategier for at opnå ligestilling«

»Norge er et af de bedste lande i verden, når det gælder ligestilling. Her har vi allerede ligestilling«

De rettigheder, velfærdsordninger og holdningsændringer, som giver Norge en høj placering på FN's ligestillingsindeks og på verdens økonomiske forum Global Gender Gap Report, er ikke kommet af sig selv. De er et resultat af målrettet arbejde igennem historien.

Vi skal være forsigtige med at tage fremskridtene for givet. Stramning af abortlovgivning i amerikanske delstater, afkriminalisering af partnervold, forfølgelse af LGBT+ personer i Rusland, og en gryende anti-gender-bevægelse i Europa er eksempler på, at rettigheder kan forsvinde med et pennestrøg. For at sikre de rettigheder, vi har opnået og skabe et mere ligestillet samfund, må vi fortsætte med at udfordre uretfærdige strukturer.

Oftestilles ligestillingsudfordringer i Norge og problemer andre steder op mod hinanden i et forsøg på at bagatellisere diskriminering i Norge og undergrave ligestillingsforkæmpere.

Nogle gange kan engagementet i andre landes udfordringer lyde temmelig hult; f.eks. hvis nogle kun taler om vold mod kvinder i krig for at argumentere mod ligestillingsarbejde i Norge, men ellers aldrig.

At påstå, at vi ikke behøver at arbejde for ligestilling i Norge, fordi andre lande har større ligestillingsudfordringer, end vi har, er et dårligt argument. Det ene udelukker nemlig ikke det andet.

Diskriminering og fordomme præger hverdagen for mange kunstnere og kulturarbejdere. Både myndigheder, kommercielle selskaber og uddannelsesinstitutioner har sat gang i tiltag og kampagner for at opnå et mere ligestillet samfund, og hvis ikke flest mulige aktører i kulturNorge har et bevidst forhold til, hvorfor mangfoldighed og ligestilling er lønsomt og vigtigt, risikerer vi et kulturliv, som ikke er tidssvarende og ikke repræsenterer det samfund, det er en del af.

## SVAR



»Er der egentlig så meget racisme og diskrimination i Norge? Jeg har ihvertfald ikke set eller oplevet noget selv«

Det siges, at privilegier er, når du tror, at noget ikke er et problem, fordi det ikke er et problem for dig personligt. Har du fuld bevægelsessevne, tænker du måske ikke over, at en indgang med trapper kan være en hindring og et problem for personer i kørestol. På samme måde; hvis du ikke selv rammes af rasediskrimination, tænker du måske ikke over, at det sker for andre.

Racisme forbindes ofte med meget aggressive og alvorlige handlinger, men kan også udarte sig mere strukturelt og mindre synligt for andre. Et eksempel fra norsk musikbranche er artister med melaninrig hud – altså mørk hudfarve – som automatisk bliver placeret i genrer som «urban» eller «soul», selv om det ikke er dér, de hører hjemme.

Antiracistisk Centers rapport om racisme blandt unge dokumenterer, at unge med melaninrig hud oplever flere former for racisme i hverdagen eksempelvis i sociale arenaer som skole, i byen, i offentligheden og på sociale medier.<sup>9</sup> Det er også vigtigt at huske, at racisme ikke bare forekommer på baggrund af hudfarve, men også kultur, religion og andre sociale grundlag. Bare fordi man ikke ser det, betyder det ikke, at det ikke eksisterer.

## SVAR

»Hvorfor fokuserer vi så meget på forskelle, vi er jo alle sammen mennesker? At fokusere for meget på det, som adskiller os, skaber endnu større forskelle«

»Hvorfor skal homoseksuelle tale så meget om deres seksuelle orientering, lave parader og alting? Jeg gør da ikke noget nummer ud af, at jeg er heteroseksuel«

»Jeg ser ikke på hudfarve, jeg er farveblind«

At alle skal kunne blive mødt som mennesker – som unikke individer, er målet med ligestillingsarbejde. Målet er, at alle skal kunne deltage på lige vilkår, uafhængigt af køn, etnicitet, seksualitet, krop, funktionsevne, alder og andre kendetegn. Arbejdet mod diskriminering handler ikke om at viske vores forskelle ud.

Når samfundet i dag præges af magtstrukturer, som skaber barrierer og diskriminering på baggrund af identitet og gruppetilhørsforhold, bliver vi alligevel nødt til at snakke om, hvordan forskellige grupper møder forskellige barrierer. For at kunne adressere og modvirke magtstrukturerne, har vi brug for et sprog til at beskrive forskellene.

At hævde, at man ikke ser eller er ligeglåd med for eksempel køn og hudfarve, er ikke en effektiv strategi for at modvirke diskriminering. Ser du ikke forskellene, ser du heller ikke forskelsbehandlingen.

**At man ikke behøver at forholde sig til køn, etnicitet, seksuel orientering og funktionsevne er et udtryk for privilegier.**

For eksempel behøver man ikke som heteroseksuel at tale om sin egen seksuelle orientering, der findes ikke noget skab, man skal komme ud af, og man møder ingen modstand. Når man derimod bryder med normerne og mærker diskriminering og stempelen som anderledes på egen krop, bliver man i højere grad nødt til at tage kampene. Så bliver man nødt til at tale om det.

## SVAR

Racisme kan komme til udtryk på flere måder. Det handler ikke bare om at blive skældt ud på gaden, men også om f. eks. ekskludering eller usynliggørelse. Det kan også gælde urimelig forskelsbehandling, forfordeling af ressourcer, fordomme eller regelsæt som i praksis virker ekskluderende.<sup>10</sup> Det gør racismen vanskeligere at pege på og dermed også vanskeligere at anmelde. Det er derfor ikke nok at opfordre til at anmelde racistiske handlinger eller ytringer, for vi får ikke bugt med den institutionelle racisme på den måde.

SVAR

Det at anerkende, at ulighed er en styrke, er godt lederskab. Forskning viser, at mangfoldighed giver øget konkurrencefortrin og øget lønsomhed. En person skal ikke ansættes på grund af hudfarve eller funktionsevne, men fordi personen kan bidrage med erfaringer og perspektiver til virksomheden eller organisationen, som ikke findes i forvejen. En mangfoldighed af personer i centrale positioner og stillinger vil kunne tiltrække sig opmærksomhed og tillid fra en bredere gruppe i samfundet. Det, som bliver indskrænkende, er, hvis man kun får lov til at arbejde med sager tilknyttet egen identitet, eller hvis et fokus på identitet overskygger arbejdet.

SVAR

»Kvotering er diskriminerende«

»Mandlige kunstnere eller kunstnere, som tilhører majoriteten, vil blive forbigået, hvis man fortsætter med at prioritere kvinder eller underrepræsenterede grupper«

Positiv særbehandling eller kvotering, ville have været diskriminerende, hvis vi i udgangspunktet var helt ligestillede. Men mange af os må navigere i et arbejdsliv præget af historisk funderede barrierer.<sup>11</sup>

Målet med ligestillingsarbejde og kvotering er ikke at udskifte mænd med kvinder, men at opnå en mere jævn kønsbalance i alle dele af en branche. Mænd har ingen grund til at føle sig truet af kvinder eller minoritetspersoner, men kan snarere se frem mod at være del af en branche, som har et bredere nedslagsfelt, øget økonomisk udbytte og som repræsenterer samtiden.

## SVAR

»Kunsten skal være fri, og alle former for rammer og reguleringer vil ødelægge den«

Forståeligt nok kan det opleves frustrerende, hvis en etableret aktør ikke får støtte til en produktion på grund af en nylig indført kvoteringsregel. Samtidig indebærer de usynlige mekanismer, som fører til, at mænd, hvide og andre i majoriteten har domineret i kunstnerisk produktion, manglende kunstnerisk frihed for andre, som ikke kan komme til.

At arbejde for mangfoldighed og ligestilling i kulturlivet er ikke til hinder for kunstnerisk frihed. Det kan snarere anskues som en mulighed for at skabe de rigtige forudsætninger og rammer for gode kunstneriske processer for alle mennesker. Princippet om armslængde er centralt, kunsten skal ikke styres. Her har kunsten og kulturlivet også et samfundsansvar.

Og **hvis frihed taler vi om?** Når kvinder og minoritetsgrupper holdes uden for kulturlivet, er det også en indskrænkning af friheden. For at sikre fri kunst og kultur må vi nedbryde barrierer, som kan skabe ufrihed for enkelte grupper og inkludere flere stemmer.

## SVAR

Enkelte er skeptiske over for kvotering, og begrebet i sig selv har for mange en negativ association. Men de fleste ønsker vel at være en del af et kunstnerisk program eller en arbejdsplads, som føles relevant, og som spejler det samfund, vi lever i? Mangfoldighed øger også kvaliteten, fordi flere perspektiver og erfaringer er med til at forme resultatet.

At programlægge et flerkulturelt, samisk eller kvindeligt mangfoldighedsalibi er derimod kunstigt og eksotificerende.<sup>12</sup> Det er derfor vigtigt at have en bevidsthed og dialog omkring dette i programlægningen eller kurateringen. Kvotering og andre inkluderingsstrategier skal foregå på den marginaliseredes præmisser, og ikke på majoritetens.

## SVAR

ARGU-  
MENTER  
LØNSOM-  
HED»Hvis vi kun booker  
kvindelige headlinere,  
sælger vi ikke nok billetter«»Mænd er mindre interesseret  
i at se film og tv-serier  
med kvinder i hovedrollerne«»Vi må tage hensyn til det, publikum og  
festivalgæsterne vil høre og se, vores publikum er  
ligeglad med hudfarve, eller med hvad artisterne  
har mellem benene. Vores publikum interesserer  
sig ikke for politik, de vil bare nyde musikken«

Antagelsen om, at koncert eller biografgenren generelt hellere vil se mænd end kvinder, falder på sin egen urimelighed. Salg af billetter til koncerter og festivaler beviser det modsatte. I 2019 annoncerede den førende spanske musikfestival Primavera Sound, at de fremover vil booke kønsbalanceret og fik udelukkende positive tilbagemeldinger fra publikum og media.<sup>13</sup> Og i 2020 oplevede festivalen rekordsalg efter at have annonceret kønsbalancerede headliners.<sup>14</sup> For at citere talspersonen fra Primavera, Marta Pallarès Olivares, i Forbes: «Half of our audience is female, so why shouldn't we have a 50/50 split on our lineup. We are living in a new feminism that's obviously affecting us all as people. It's not possible to keep looking at the world the way we did before.»

Primavera Sound er del af Keychange, et europæisk initiativ for ligestilling i musikbranchen.<sup>15</sup> Over 150 festivaler og aktører har skrevet under på et løfte om kønsbalance inden 2022, hvoraf otte er norske: Borealis – en festival for eksperimentel musik, by:Larm, Fjellparkfestivalen, Made Records, Mandal jazz, Oslo World, Sørveiv og Trondheim Calling.<sup>16</sup>

»Som kulturarrangører tjener vi slet og ret ikke penge på at tænke mangfoldighed i vores dialog med publikum«

PÅ  
STÅ  
ND

Booking af artister og casting til film og TV spiller også en betydelig rolle for at præsentere børn og unge for synlige rollemodeller. Børn og unges opvækstmiljø er et af de vigtigste indsatsområder i arbejdet for et mere ligestillet og kønsbalanceret samfund. Der mangler kvindelige rollemodeller både fagligt, kreativt og teknisk i kultursektoren; som teknikere, producenter, historiefortællere, investorer, samt blandt dem som er synlige på scenen og lærredet.

Ved ikke at satse på at nå ud til et mere kulturelt mangfoldigt publikum går man glip af betalingsvillige besøgende, som gerne vil bruge penge på kultur, men som ikke oplever, at der eksisterer et relevant og attraktivt kulturtilbud for dem.<sup>17</sup> I et stadig mere kulturelt mangfoldigt samfund må man hellere spørge sig selv; har man råd til *ikke* at satse på mangfoldighed?

SVAR

SVAR

PÅ  
STÅ  
ND

»Det er ikke vores ansvar at satse på mangfoldighed. Statslige organisationer og organer må tage ansvar for mangfoldighed, ikke de frie aktører«

»Ansvaret for kønsbalance ligger hos kulturskolerne, ikke hos os. Det er ikke min opgave at tænke på kønsbalance, jeg er bare booker / jeg ansætter bare / jeg skriver bare«

Alle har og kan tage et ansvar for kønsbalance, repræsentation og mangfoldighed: Som bookingansvarlig har du en gylden mulighed for at påvirke kønsbalancen på scenen. Som journalist kan du synliggøre dygtige flerkulturelle og/eller kvindelige kunstnere, hvor deres kunstneriske evner er i fokus snarere end deres udseende. Som leder kan du ved hjælp af mangfoldighedsstrategier åbne dørene for kvalificerede personer, som ellers kunne blive forbigået.

Dette ansvar skubbes ofte nedad til dem, som arbejder med børn og unge. Når orkestre bliver konfronteret med manglen på kvindelige dirigenter, henviser de til, at der ikke uddannes nok, mens konservatorierne igen henviser til, at det er meget få kvinder, som søger. **Men for at skabe forandring må man arbejde aktivt på alle niveauer i stedet for at placere sit eget ansvar hos andre.**

SVAR

»Vi vil gerne arbejde med publikumsudvikling, men ved ikke hvordan vi skal nå nye grupper«

PÅ  
STÅ  
ND

Det er aldrig for sent at begynde. Der findes en række ressourcer som håndbøger, kurser, seminarer og kompetencecentre, man kan bruge for at øge sit eget kendskab til emnet. Der kan også være meget hjælp at få ved at ringe til andre i branchen, som kan dele deres erfaringer og råd, så I kan komme i gang.<sup>18</sup>

SVAR

»De få kvindelige / flerkulturelle / skæve kunstnere, der passer ind i vores profil, er allerede optaget«

PÅ  
STÅ  
ND

Der sker sikkert let det, at man først booker de mandlige artister, man ønsker at have med for så bagefter at prøve at få nogle kvindelige udøvere med. Har man problemer med at finde ledige kvindelige, homoseksuelle eller flerkulturelle udøvere, så har man sandsynligvis kontaktet dem for sent.

SVAR

»Vi har ikke nok ressourcer, tid eller penge til at satse på mangfoldighed.

Vi har ikke tid til at arbejde med andet, end det der er vores kernevirkksomhed«

»Vi har ikke råd til en almen udformning eller tilrettelæggelse, for os er det slet og ret for dyrt«

Man behøver ikke at sætte store omvæltninger i gang for at blive bedre til mangfoldighed. Start med jer selv og jeres egen organisation. Tænk nyt når I rekrutterer. Tag telefonen og mød nye samarbejdspartnere som har netværk i andre miljøer, end I selv har. Få ambassadører som kan være en døråbner til nye publikumsgrupper. Lær af andres erfaringer. Kulturrådet, stiftelser, kommuner og regioner har tilskudsmidler, som gør den økonomiske risiko mindre.

«Meget ofte trækkes økonomi frem som begrundelse for manglende tilgængelighed og universelt design. Ville andre diskriminerede grupper godtage, at det fremhæves, at det er for dyrt, hvis de skal deltage som alle andre? Vi bliver ofte mødt med irritation, med at det er os som er vanskelige, når vi ikke vil lade det ligge», fortæller Norges Handikapforbunds Ungdom.

## SVAR

»Mener du, at alle kulturrenser også backstage skal være indrettet for handicappede? Der findes ikke ret mange handicappede, der er udøvende kunstnere«

I kunst- og kulturhistorien finder vi flere store, kendte navne, som er funktionshæmmede, som f.eks. Frida Kahlo, Ray Charles og Stevie Wonder. Og ikke mindst komponisten Beethoven, som fortsatte med at komponere selv efter at han havde mistet hørelsen.

At man ikke tænker på at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse som kunstnere, men først og fremmest som passive tilskuere er lige så begrænsende som ikke at åbne for kønsbalance eller inkludering af andre underrepræsenterede grupper. Vi går glip af kunstneriske talenter og gør dermed kulturlivet fattigere.

## SVAR

## PÅ STAN D

»Man kan vel godt have rollemodeller, der ikke akkurat ligner en selv?«

Alle kan beundre, se op til og lade sig inspirere af andre, uafhængigt af om de ligner en selv eller ikke. At se op til nogen, som ligner os selv, gør det alligevel enklere for os at forestille os selv i samme rolle. Man snakker gerne om at *spejle sig i rollemodeller*. I bogen *Third Culture Kids* fortæller Nora Ibrahim om, hvor vigtigt det var for hende med forbilleder, hun kunne relatere sig til:

«Når jeg ser tilbage på det, savner jeg måske mangfoldigheden mere, end jeg troede. For når jeg først så nogen i norsk populærkultur, som lignede mig, blev jeg opslugt, hørte ekstra godt efter. Jeg husker, jeg ville vide, hvor Maria Mena egentlig var fra, og jeg syntes det var så sjovt, at Magdi i Karpe også var fra Egypten ligesom mig. Jeg lærte alle teksterne udenad og kunne forholde mig til dem. [...] Nu forstår jeg, hvad det handler om. Vi har jo alle et behov for at blive spejlet i den fase af livet, hvor vi skal finde ud af, hvem vi er, se nogen som har oplevet eller oplever de samme problemer i hverdagen som os selv, som forstår, hvordan det er at leve med to kulturer, eller som i det mindste ligner os selv. Jeg ledte vel egentlig febrilsk efter dette uden selv at være klar over det.»<sup>19</sup>

Da Norsk Publikumsutvikling undersøgte, hvilket forhold unge med indvandrerbaggrund i Akershus havde til kommunens kultur-

institutioner, var et af de primære fund, at de oplevede ikke at høre hjemme der.<sup>20</sup> Ergo har vi brug for en mangfoldighed af rollemodeller, så alle får samme mulighed for at spejle sig i de mennesker, de ser, lytter til eller læser om, og kan føle sig hjemme i kulturlivet.

## SVAR

»Skal vi blande os i, hvilke valg piger og drenge træffer?«

## PÅ STAN D

De valg, vi tager, påvirkes af miljø og kultur. Forældre og skole har et ansvar for, hvordan de opfordrer barn til at tænke og vælge. Vi kan bidrage til at ændre de strukturer, som gør, at man uden at tænke sig om vælger kønstraditionelt. Alle kan opmuntre børn og unge til at træffe utraditionelle valg, uden at det betyder, at man bestemmer over og kontrollerer dem.

Vi møder en hel del billeder og forestillinger om hvilke køn, der gør hvad. Ganske mange ting, erhverv, instrumenter, interesser og endda egenskaber associeres med køn, deles ind efter køn og bliver stemplet som piget og drenget, feminint og maskulint. Det skaber barrierer, hvor det bliver vanskeligere at vælge tøj, opføre sig, lege med legetøj eller vælge et instrument eller en karriere, som bryder med normerne. **At modvirke snævre kønsnormer handler ikke om at kontrollere valg eller at fjerne muligheder, men om at tilføje.** Målet er at give børn og unge 100 muligheder, ikke kun to.

## SVAR



»Kvinder er mere tilbageholdende, end mænd og får derfor ikke de samme jobs. Hvis piger ønsker at lave noget kreativt, så skal de bare gøre det. Ingen forhindrer dem i det«

Vores syn på hvad der er muligt for os, og hvordan køn påvirker disse muligheder, er kontekstafhængigt og i stadig forandring. Piger har langt færre rollemønstre af eget køn at se op til. Nutidens skæve kønsbalance skaber en højere tærskel for piger i opstartsfasen. Uden forbilleder bliver det svært: Den svenske artist Jenny Wilson fortæller at hun som ung ikke mente, at kvinder selv kan spille musik, før hun begyndte at lytte til PJ Harvey.<sup>21</sup>

## SVAR

»Hvordan kan der være mangel på kvinder - jeg ser da så mange kvindelige artister alle vegne«

Det stemmer, at kvinder ofte er ekstra synlige i rollen som frontfigur eller vokalist i forskellige musikgenrer. Men mangfoldigheden må gælde på alle niveauer, også i kulisserne. Alle aktører spiller en vigtig rolle for resultatet, også for hvilke kvinde- og mandroller som havner på scenen til sidst. Og tallene fortæller om en omfattende skævhed i systemet:

- I komponist- og udøverorganisationerne TONO, GramArt og NOPA udgør kvinder henholdsvis 20, 20 og 23 procent af medlemsskaren.
- GramArtstatistik fra 2002 og 2018 viser, at procentandelen af kvindelige guitarister og kvinder, som arbejder med data, er steget på de 16 år, mens andelen af kvindelige trommeslagere, bassister og vokaler er faldet.
- På verdensplan er der kun 2 procent professionelle kvindelige musikproducenter, og kun 0,5 procent er kvinder med melaninrig hud.<sup>22</sup>

Du kan finde flere tal under overskriften «Hårde fakta».

## SVAR

»Nu hvor samer er synlige og høres i radio og på tv, betyder det vel, at samisk kunst og kultur er anerkendt i det norske samfund?«

»#metoo er gået for langt; må man nu ikke længere flirte eller give et knus?«

Selv om det er godt, at samiske udtryk er synlige i store mediekanaler, betyder det ikke, at der ikke fortsat sker brud på menneskerettigheder mod samer og urfolk i Norge. Det kommercielle fokus kan forklares som et ligestillingsparadoks; på den ene side er det et positivt fremskridt, at samisk kultur er indlemmet i majoritetskulturen, på den anden side kan det kommercielle overskygge, at der stadig foregår diskriminering og brud på menneskerettigheder mod samer.<sup>23 24 25</sup>

Kunst af Nordens urfolk er også stadig fraværende på vores museer. Af over 3.000 nordiske kunstnere på Nationalmuseets samling er kun 0,5 procent samiske eller kvænske.<sup>26</sup>

Det er selvsagt dejligt at give kram og flirte, så længe det er gensidigt. Formålet med #metoo var at øge bevidstheden om, hvordan magtforhold, roller og relationer kan påvirke mulighederne for at sætte grænser. Appellerne synliggjorde alvorlige overgreb og en strukturel dårlig kultur. **Det handler ikke om regler for at kramme.**

Hvis du er bange for at blive kritiseret for at kramme, undrer jeg mig over, hvilket slags kram du plejer at give?

SVAR

SVAR

«Sådan var det bare,» hører man ofte folk sige. Kvinder, som har indtaget mandsdominerede brancher, har ofte historier om ubehagelige hændelser. Flere fortæller, at det ikke fremstod som en mulighed at stå op mod chikane og sexisme. Mange oplever måske også, at det var og stadig er nødvendigt at tolerere grænseoverskridelser for at overleve i branchen. Det er måske mere taktisk at smile stift eller grine ad en grim tilnærmelse, end at skulle sætte grænser.

Fordi det opleves som vanskeligt at gøre noget ved det, opstår der en kultur, hvor kvinder og minoriteter forventes at måtte finde sig i det. Men det er ikke umuligt at ændre på jargon og holdninger på en arbejdsplads. Arbejdspladser, som ikke er inkluderende, går glip af kloge hoveder og den merværdi, forskellige perspektiver og livserfaringer giver.

Forskning viser, at sexistisk humor kan føre til mere alvorlig diskriminering. Jargon kan påvirke ansattes holdninger, og holdninger påvirker handlinger – enten bevidst eller ubevidst.<sup>27</sup> **Ekskluderende jargon er både mindre lønsomt, uretfærdigt og i tillige på kant med loven.** Alle arbejdsgivere har ifølge ligestillings- og diskrimineringsloven pligt til at arbejde aktivt og målrettet for at fremme ligestilling og forhindre diskriminering og seksuel chikane.

---

## SVAR

Nogle gange er det rart at få kommentarer og komplimenter på ens udseende, andre gange er det ikke. Roller, relationer, magtforhold og kontekst er med til at påvirke, hvorvidt opmærksomhed er ønsket eller uønsket. De fleste er mere komfortable med et kys på kinden fra en kæreste, end fra en leder. Det handler både om manglende gensidighed og om, at et ulige magtforhold kan gøre det vanskeligere at sige fra og sætte grænser. Ydermere har vi alle forskellige grænser. Det, som er OK for mig, er ikke nødvendigvis OK for andre.

Det kan være rart at modtage komplimenter til fest, når man mødes og i frokostpausen. Men hvis man får komplimenter på ens udseende, når man holder en præsentation, eller i andre situationer hvor man ønsker anerkendelse for sin indsats og sine færdigheder, kan et fokus på udseende i værste fald føles nedladende. Ligeledes kan gentagne kommentarer om krop og udseende i jobsammenhæng stjæle fokus fra det arbejde, man udfører.

---

## SVAR

En gennemgang af forskning og rapporter anslår, at mindst 5 procent af drenge og mænd har oplevet forskellige former for seksuelle overgreb i Norge. På baggrund af nyere undersøgelser kan man sige, at 10 procent også er et realistisk tal.<sup>28</sup> Opfattelsen af, at mænd ikke oplever seksuel chikane og overgreb, handler snarere om en manglende opmærksomhed og anerkendelse af at mænd også kan udsættes for seksuel chikane fra både mænd og kvinder. Mange mænd mangler et sprog til at tale om sådanne erfaringer. Kønsnormer gør, at det kan opfattes som «umandigt» at tale om det, særlig hvis det er knyttet til ubehagelige følelser. Myten om, at mænd altid er interesseret i og klar til sex, kan betyde, at mænd oplever en forventning om at «måtte være med på det». Forestillinger om «den frie kunstner» kan gøre det særlig vanskeligt for mænd at sætte grænser. **Flere af mekanismerne, som skaber sårbarhed for kvinder i kulturlivet, rammer også mænd, som f.eks. magthierarki, alkohol og sociale situationer, samt midlertidighed.**

Seksualisering af mandekroppen kan også ses i sammenhæng med racisme og undertrykkende mekanismer knyttet til «den sorte krop».<sup>29</sup> Ofte snakker man om, hvordan kvinder seksualiseres gennem et heteroseksuelt mandligt blik. På samme måde har hvidhedsnormen gennem historien skabt et «hvidt blik», som seksualiserer sorte kroppe, og som gør, at mange mennesker med melaninrig hud i dag møder seksualiserede fordomme.

Også homoseksuelle mænd kan opleve en anden type seksualisering end heteroseksuelle mænd. Stereotype forestillinger om homoseksuelle mænd som særligt seksuelt frigjorte kan gøre dem mere udsatte for seksuel chikane.<sup>30</sup>

Forskning viser, at personer med nedsat funktionsevne er særligt

udsatte for overgreb, deriblandt seksuelle overgreb.<sup>31</sup> Det betyder, at mænd med nedsat funktionsevne er mere sårbare.

Alle køn kan opleve seksuel chikane, og alle køn kan seksuelt chikanere andre. Statistik viser, at kvinder, og særlig unge kvinder, oplever mere seksuel chikane. Det kan blandt andet være fordi, seksuel chikane muliggøres af magt, og flere mænd end kvinder sidder i magtpositioner. Det kan også tænkes, at der findes mørketal om mænds oplevelser med seksuel chikane, da en kønsbestemt diskurs om seksuel chikane kan gøre det vanskeligere for mænd at tale om egne oplevelser. Ved at tale mere kønsneutralt eller køns-mangfoldigt om seksuel chikane kan vi måske gøre det lettere for mænd at deltage i samtalen.

## SVAR

»Det ligger i kunstens natur, at den skal være fri, sprænge og udfordre personlige grænser. Den hverken kan eller bør reguleres«

At kræve ordnede forhold er ikke at begrænse den udøvende kunst eller kunstneren. Tværtimod, når man kan være sig selv og føler sig tryk, står man vel også friere i sit kunstneriske virke?

En række kendetegn ved kulturlivet skaber risiko for seksuel chikane, f.eks. kontraktarbejde med lav jobsikkerhed, hård konkurrence, karismatisk lederskab og hierarkier. Enkelte vil måske mene, at disse kendetegn gør det interessant at arbejde i kulturlivet. Freelancearbejde giver frihed, konkurrence og prestige skaber drive, og det at bryde med konventioner og normer ligger i kunstens DNA. Det er imidlertid muligt at lade kunsten nedbryde grænser og samtidig værne om personlige grænser. Målet behøver ikke nødvendigvis at være at ændre på disse kendetegn, men i højere grad at sørge for at vi kender risikoen og kan møde risici med tiltag.

Det siges om udøvende kunstnere, at de er den eneste erhvervsgruppe, som arbejder under hængende last uden hjelm. Til gengæld er den hængende last ekstra godt sikret. På samme måde må vi møde risikoen for seksuel chikane med sikkerhedstiltag som tydelige retningslinjer, varslingskanaler og øget bevidsthed og åben samtale om magtstrukturer.

## SVAR

## ARGU- MENTER- HOLD- NINGER

»Dans eller bevægelse er ikke relevant for personer med fysiske funktionsnedsættelser«

»Folk, som er blinde eller svagsynet har vel ingen interesse i visuel kunst, og de kan i hvert fald ikke lave den selv«

»Hvordan kan hørehæmmede have glæde af musik?«

At have nedsat funktionsevne betyder ikke, at man ikke er interesseret i kunst. En funktionsnedsættelse, diagnose eller kronisk sygdom definerer ikke automatisk personlighed og interesser. Akkurat som vi kan tilpasse samfundet til mennesker med funktionsnedsættelse ved hjælp af elevator, lave dørtærskler og digital tilgængelighed, kan vi også tilpasse kulturlivet og adgangen til kunstneriske udtryk. Det har vi alle pligt til gennem ligestillings- og diskrimineringsloven.

**Kunst kan være mere – end det man er vant til.** I 2019 havde Kunsthøjskolen i Oslo en afgangsudstilling med taktil kunst, som kan berøres, og tilpasninger som større skrift, punktskrift og egen omvisning for blinde og synshæmmede.<sup>32</sup> Hørehæmmede kan have egen tolk med til koncert eller et dansessted. Du har måske lagt mærke til tegnsprogstolke, som entusiastisk tolker en koncert på TV og nærmest bliver en del af fremførelsen? Døve eller hørehæmmede kan også mærke vibrationerne fra musik og opleve kultur på den måde.

## SVAR

»Kvinder bør stoppe med at turnere, danse og lave andre krævende aktiviteter, når de er gravide. Det kan være farligt for både fostret og moderen«

»Jeg forstår ikke, hvordan du som nybagt mor allerede kan være ude på turné? Hvem tager sig af barnet?«

»Nu hvor du er gravid og skal have barn, lægger du vel karrieren på hylden?«

Skuespillere, dansere, akrobater, artister og andre, som bruger kroppen aktivt i deres arbejde, har i mange år trænet det at bruge og kende kroppens signaler. Det fortsætter man med at være opmærksom på, når man er gravid.<sup>33</sup> Tager man nogle forholdsregler, er der heller intet farligt ved at udøve fysisk aktivitet, når man er gravid.

For mange kunstnere går det fint med at kombinere graviditet og små børn med en ukonventionel karriere. Derimod bør vi diskutere, hvordan vi kan forbedre strukturerne omkring forældre med ukonventionelle job, og hvordan kunstneres støttesystem og arbejdssted/arrangører kan tilpasse freelance- og turnélivet for dem med omsorgsansvar. Børnepasning som en del af rideren, babysitter som en del af crewet og tilrettelæggelse af backstage, så det er børnevenligt, kan være nyttige greb for mange.<sup>34</sup> Og stiller man egentlig de samme spørgsmål til nybagte fædre? På samme måde som der findes kønsnormer, findes der også omsorgsnormer, som opbygger myten om, at kvinder fra naturens side er mere egnede til at tage ansvar for børn end mænd, og at kvinder svigter deres ansvar som mødre, hvis de prioriterer karrieren.

## SVAR

»Turnéaktive mænd har fuld frihed til at rejse rundt, når de får børn, og risikerer ikke deres karriere på samme måde som nybagte mødre«

Hvor der eksisterer en forventning om, at kvinder falder fra i kulturlivet, når de får børn, findes der en tilsvarende forventning om, at mænd ikke bliver påvirket i så stor grad af at få børn. Men i dag er det mere almindeligt, accepteret og forventet, at mænd skal være nærværende fædre. Samtidig viser forskning, at mange mænd oplever arbejdet som meget identitetsskabende, i højere grad end identiteten som far.<sup>35 36</sup> Det kan forklares med, at arbejdslivet oprettholder forskelle mellem kønnene; hvor kvinder statistisk set arbejder mindre (deltid), vil mænd eller fædre i familien, kompensere for dette med at arbejde mere for at tjene penge, men også pga. en stærk jobidentitet.

Særligt kulturlivet er kendetegnet af meget «grænseløst» arbejde som f.eks. lange dage og turnéer. Mænd, som ønsker lang fædreorlov, kan opleve mindre accept fra en arbejdsgiver, netop fordi mænd ikke forventes at sætte karrieren på pause, når de får børn. Der opstår altså et krydspres, hvor mænd ønsker at være nærværende fædre og samtidig oplever, at arbejdslivet er grænseløst.

## SVAR

»At mennesker med handicap ikke kommer ind til koncerter, på festivaler eller udesteder, betragter jeg ikke som ulovlig diskriminering«

Ligestillings- og diskrimineringsloven fastslår, at manglende tilgængelighed er diskriminerende.<sup>37</sup> Flere kulturarenaer er heller ikke tilgængelige, og mennesker med nedsat funktionsevne bliver nægtet indgang eller udskænkning i nattelivet.<sup>38,39</sup> Samtidig konstaterer en frisk Faforapport, at de fleste mennesker er stærkt imod diskriminering af funktionshæmmede og er for en stærk sanktionering af det. Men folk tror ikke, at diskriminering af funktionshæmmede sker i Norge. Gabet mellem vilje til indsats og reel forståelse for de udfordringer, funktionshæmmede mennesker faktisk møder, tyder ifølge Fafo på meget mangelfuldt kendskab i majoriteten af befolkningen, og generelt lave forventninger til funktionshæmmede mennesker. Den norske befolkning har en særligt medlidende, stereotypisk fordom om funktionshæmmede som venlige, ikke truende og ikke så dygtige.<sup>40</sup> Disse lave forventninger kan gøre det vanskelig at opfange den diskriminering, og ekskludering funktionshæmmede møder i kulturlivet, arbejdslivet eller uddannelsessystemet.

SVAR

»Vi vil synliggøre skuespillere med handicap i film og på tv, fordi det er så inspirerende at se, hvor vanskeligt de har det, men at de trods deres handicap klarer en masse forhindringer«

Nedsat funktionsevne er ikke i sig selv en byrde, sygdom eller svaghed. Mennesker med funktionsnedsættelse bliver stereotyp fremstillet i medier og kultur som enten helt eller offer. Aldrig bare som en almindelig mor som tilfældigvis sidder i kørestol eller er blind. Dette kaldes *inspirationsporno*: En endimensionel fremstilling som reducerer personer med nedsat funktionsevne til at være en inspirerende historie for majoriteten.<sup>41</sup> Majoriteten tænker, at et liv er inspirerende i kraft af, at man har klaret sig «trods alt». Men man er ikke «lænket til kørestolen» eller syg og svag, bare fordi man har en funktionsnedsættelse. Det, som ofte skaber udfordringer for personer med nedsat funktionsevne, er snarere de barrierer, man kan møde i samfundet fordi samfundet, ikke er godt nok tilpasset.

SVAR

»Gør det noget, at kulturoplevelser som teater og opera er dyre? Der findes jo også billigere aktiviteter, og det er jo ikke sådan, at alle absolut skal i teatret eller i operaen«

Kulturlovens formålsparagraf konstaterer, at offentlige virksomheder har «ansvar for at fremme og tilrettelægge et bredt spektrum af kulturelle aktiviteter, så alle kan få mulighed for at deltage og opleve en mangfoldighed af kulturudtryk». <sup>42</sup> Alle betyder alle. Det betyder også, at mennesker med færre penge skal have denne adgang, og at kostbare produktioner kan finansieres gennem det offentlige, *ergo af folket for folket*.

## SVAR

»Nu kan man jo næsten ikke sige noget længere? Hvide, midaldrende mænd og andre, som tilhører majoritetsgrupper, bliver jo helt udefineret pga. debatten«

Når vi diskuterer, går vi ind i ordvekslinger med forskellige livserfaringer og perspektiver. At, vi ser verden fra forskellige ståsteder, kan betyde at det bliver svært at tale sammen, hvis vi ikke deler samme forståelse af, hvad vi diskuterer. I debatten om diskriminering og magtstrukturer i samfundet kan forskellige parter slet og ret opleve og identificere helt forskellige ting. Den diskriminering, som nogle oplever, ser andre ikke. Hvordan skal vi da skabe rum til meningsudvekslinger og dialog på tværs af forskellige erfaringsbaggrunde?

Sociolog og forfatter Hannah Helseth behandler dette spørgsmål ved at spørge: Hvordan skal vi tale sammen på tværs af hierarkier, hvis det kun er «den undertrykte» erfaring, som giver et legitimt ståsted? <sup>43</sup>

Det er der nok mange, som kan genkende. Vi hører stadig om folk, som føler, at de ikke kan sige noget længere, som føler, at de har fået mundkurv på af den politiske korrekthetskultur.

På den anden side, fortsætter Helseth, sætter den privilegerede parts erfaringer ofte en falsk universel standard for, hvad der eventuelt skal være krænkende og på den måde usynliggøre bestemte typer erfaringer og kroppe.

Lad os sige at én, som selv er homoseksuel, siger, at «du, den homo-vits, synes jeg ikke, var særlig morsom», og så svarer man som heteroseksuel at «jamen, jeg synes, den var morsom». **At personer, som er inden for normerne og ikke kender til diskriminering af kroppen skal afgøre, hvad alle skal kunne tåle, er ikke nødvendigvis rigtigt.**

Så fra den ene side til den anden side: Hvordan kan vi have en offentlig samtale uden at relevante kroppe og erfaringer usynliggøres og delegitimeres?



»Det er blevet så vanskeligt at snakke om ligestilling og mangfoldighed. Der dukker stadig nye ord og begreber op, og jeg kan ikke følge med«

PÅ  
STÅ  
ND

Helseth opfordrer blandt andet til at give plads til følelser. Ofte bliver følelser lidt uglest i debatten, vi forventes at være rationelle og saglige – og følelser forstås som et slags modstykke til det. Men ifølge Martha Nussbaum, som citeres af Helseth, er følelser ikke en modsætning til rationalitet, de er med til at forme, hvad vi tror på. Vi er nødt til at have følelserne med os, så vi også kan føle for hinanden.

Helseth henviser også til Nancy Fraser, som snakker om at identificere hvilke normer for påskønnelse, som forhindrer deltagelse på lige vilkår. Normkritiske perspektiver er gode at have med sig i offentlig samtale. Vi må identificere og udfordre normer, som skaber marginalisering af alle, som falder udenfor.

I Sverige bruger man ordet *tolkningsföreträde*. Det handler om at lægge vægt på og lytte til perspektiver fra grupper, som selv ved, hvor skoen trykker. Personer, som tilhører en marginaliseret gruppe, har ret til selv at definere, hvad der opleves som stødende, og hvordan kampen mod diskriminering bør foregå. Begrebet anerkender samtidig, at ikke alle, som oplever samme type marginalisering, tænker og føler det samme.

Mange kan nok ind imellem føle sig lidt på gyngende grund, når vi snakker om mangfoldighed og antidiskriminering. Vi er ofte bange for at sige noget forkert. Det kan føles svært at deltage i ordvekslinger hvis ord og begreber, vi ikke kender til, dukker op.

Heldigvis har vi mulighed for at læse om det. Ofte er svarene, vi leder efter, kun en søgning på nettet væk. Det er også muligt at rådføre sig om trygt sprogbrug hos foreninger og organisationer eller hos venner og bekendte, man har tiltro til.

Dukker nye ord op i samtale med andre, har vi mulighed for slet og ret at spørge: «Det begreb kender jeg ikke. Hvad betyder det?». Chancen for, at flere undres over det samme, er stor.

Så længe man mener det godt og er villig til at lære, skal der være plads til at træde ved siden af ind imellem. Lige så vigtigt er det at skabe plads til at give og få feedback. Det er let at blive defensiv, når vi bliver korrigeret, men vi kan også se på konstruktiv feedback som en mulighed for at lære og udvikle os. Det har vi brug for i kampen for ligestilling.

---

SVAR

---

SVAR

# OM GOD OG OM UØNSKET DEBATTEKNIK

Bliver du klam i håndfladerne ved tanken om at udtale dig om temaer, du egentlig brænder for? Det er du slet ikke alene om. Der kan være flere grunde til, at det kan være vanskeligt at debattere, ud over selve indholdet i diskussionen. Derfor har vi samlet nogle tips til at afdække dårlig debatteknic, og til hvordan man fører diskussionen ind på rette spor.

## HVEM ER SYNLIGE?

Kulturlivet består af en sammensat gruppe mennesker, men det er ofte de samme personer, som er synlige i debatten. Medierne har en tendens til at benytte sig af de samme kilder gang på gang: I 2017 var bare 3 af 10 avis-kilder kvinder<sup>44</sup>, og personer med indvandrerbaggrund udgør kun 2 procent af kilderne i norsk kulturjournalistik (2014–2018).<sup>45</sup>

## HVAD KAN VI SIGE ER UØNSKET DEBATTEKNIK?

I bogen *Hersketeknikker – nyttige og nådesløse* beskæftiger Dagsnytt 18-vært Sigrid Sollund sig med fælles, men stadig negative kommunikationsmønstre som går igen i alt fra samtalen ved middagsbordet og når man er ny på arbejdspladsen, til politiske debatter i Dagsnytt 18-studiet.<sup>46</sup> Her er nogle tricks, vi helst vil undgå, og til slut nogle forslag til hvordan man kan håndtere dem, når de først dukker op.

## STRÅMANDSARGUMENTATION

Stråmandsteknik vil sige at tillægge andre personer meninger eller synspunkter, de ikke har. Dette kan fremstå tydeligt eller forekomme indirekte. Uanset er det en træningssag at afsløre stråmænd. Det findes nok eksempler at tage af, for eksempel i klimadebatten. Da Miljøpartiet De Grønne annoncerede, at de ville indføre bilfrit centrum i Oslo, kommenterede enkelte «skal vi nu tilbage til hest og kærresamfundet?». I stedet for at kunne fortælle om hvad bilfrit centrum faktisk indebærer, bliver svaret hurtigt det banale «nej, selvfølgelig skal vi ikke flere hundrede år tilbage i tiden».

Problemet med stråmandsteknik er, at den afleder debatten fra pointen, og at det bliver umuligt at svare. Feminister kan ofte høre argumentet, «men kvinder og mænd kan jo aldrig blive helt lige, så hvad vil I egentlig opnå?». Det er at tillægge hele ligestillings-sagen en hensigt, den ikke har. Kønlige-stilling handler selvfølgelig ikke om, at kvinder og mænd skal blive helt lige, men snarere at

man ikke skal blive forskelsbehandlet på baggrund af køn.

## MISTÆNKELIGGØRELSE

Mistænkeliggørelse er nært beslægtet med stråmandsargumentet. Gennem mistænkeliggørelse af enkeltgrupper tillægger man dem følelser og motiver, de ikke har eller overdriver dem. Hvor ofte hører man ikke, «feminister er så vrede», eller «piger græder for ingenting»? Der er ikke noget i vejen med at vise følelser, men selvfølgelig ønsker man at holde hovedet koldt i en diskussion eller debat.

Bliver man beskyldt for at have overdrevne følelser, bliver man netop ophidset af sådan en uretfærdig behandling, og så er det opnået: Man oplever sig sat til vægs og formår ikke at svare fornuftigt. Som aktør med minoritetsbaggrund kan ens motiver for at påpege diskriminering eller uretfærdighed også betvivles. Man kan beskyldes for kun at sige fra for at udnytte sin egen minoritetsstatus. Selv personer uden minoritetsstatus kan opleve beskyldninger om, at deres engagement handler

mere om opmærksomhed om egen person end om «sagen».

### RELATIVISERING (WHATABOUTISM)

Hvorfor være optaget af kvinders stilling i Norge når unge piger over hele verden bliver lemlæstet?

Er det ikke et Ilandsproblem at presse på for mangfoldighed i det norske kulturliv? Eller er der i det hele taget nogen mening med at bekymre sig om ligestilling, når verden alligevel altid vil være uretfærdig? Relativisering er ikke altid ondt ment, men kan alligevel være udmattende og skabe usikkerhed for den, som møder det. Ikke mindst fungerer det også afledende i debatten.

### AFLEDNINGSMANØVRER

Det handler om kendte tricks som afbrydelser og afsporinger. Det kan vi også se i sammenhæng med kønsbaserede hersketeknikker. Sollund fortæller f.eks. om den svenske politiker Maud Olofsson som blev mødt med spørgsmål om sin vægt, da hun forsøgte at udfordre en mandlig politikerkollega

på erhvervspolitik.<sup>47</sup>

### SLAGKRAFTIGE SLAGORD

«Det er så politisk korrekt», «den urbane #metooelite» eller «typisk venstreorienterede feminister». Noget, man selv opfatter som en vigtig kamp for retfærdighed, bliver ved hjælp af klicheer og dramatisering fremstillet som problematisk, ja næsten ondsindet. Og dermed bliver man usikker. Måske er jeg en stereotyp, hysterisk feminist? Sådanne klichéfyldte slagord skaber en dramatisk tolkning af virkeligheden, som det kan være vanskeligt at tage fat i en reel diskussion.

### SLØRING OG TVETYDIGHEDER

Sløringens mester er ifølge Sollund én som bruger et sprog, som er så kompliceret eller utydeligt, at man ikke forstår noget. En svada, som det kaldes på godt norsk. Fremmedord og kompliceret sætningsopbygning er virkemidlerne. Det kan lyde imponerende, men er egentlig bare nonsens.

Klassikeren inden for tvetydigheder er et kompliment, som i grunden ikke er et kom-

pliment alligevel. «Du er ikke så dårlig på trommer af en pige at være». Sagt med et smil kan det lyde rart, men nedenunder

ligger antagelsen om, at kvinder ikke er lige så dygtige som mænd.

## HVAD ER HERSKETEKNIKKER?

Alle disse nedladende kommunikationsmetoder, kan betegnes som hersketeknikker. Hersketeknikker er metoder, en person eller en gruppe bruger for indirekte at herske over eller ydmyge andre. Professor Berit Ås identificerede fem vigtige hersketeknikker i 1979, og med det gav hun os en nøgle til at forstå, hvad der sker, når vi ikke bliver lyttet til, overset eller ignoreret.<sup>48</sup> At genkende hersketeknikker og kunne benævne dem er at gøre dem synlige og dermed neutralisere virkningen af dem:

#### \* USYNLIGGØRELSE

Når individer blive glemt, forbigået eller «kørt over».

#### \* LATTERLIGGØRELSE

Når individers indsats bliver hånet og gjort til grin.

#### \* TILBAGEHOLDDELSE AF INFORMATION

Når et individ i gruppe A som en selvfølgelighed henvender sig til andre individer i gruppe A, og individer i gruppe B ikke får information

#### \* FORDØMMELSE UANSET HVAD DU GØR

«Damned if you do, damned if you don't». Enten er du for passiv, eller også er du for pågående. Også kaldet dobbeltstraf.

#### \* ANVENDELSE AF SKYLD OG SKAM

Sker gennem latterliggørelse, ydmygelser, blottelse og ærekrænkelse.

## HVORDAN STÅR MAN IMOD?

Forskellige hersketeknikker har alle det tilfælles, at de ofte får os til at føle os små og usikre. Ved at afsløre hersketeknikker bliver de lidt mindre effektive. Vi kan vende perspektivet: Det er ikke mig, som er problemet, det er den, som udøver hersketeknik, der opfører sig urimeligt. Vi placerer skyld på rette sted. Når vi ved dette, er det lettere at stå fast i mødet med hersketeknikker.

Nogle gange er det okay slet og ret at ignorere udsagnet. Det er måske særlig aktuelt, hvis ingen andre synes at have lagt mærke til det. En mere konfronterende tilgang kan være at påpege, hvad der blev sagt: «Det der var ikke i orden». En tredje løsning kan være at besvare udsagnet hurtigt for derefter at gå videre. Man kan give igen med samme mønt og besvare «min pige» med «min dreng». Hvis man oplever, at modstanderen pålægger én følelser kan det fungere at spørge, «hvordan ved du bedre end mig, hvad jeg føler?»

At forsøge at have et trygt og selv sikkert kropssprog kan både føles bedre for en selv og fungere som modvægt til hersketeknikkerne. Man kan for eksempel spejle modpartens kropssprog for at undgå at blive den lille i mødet med hersketeknikkerne.

Det er hurtigt gjort at lade sig vippe af pinden, blive perpleks og stum i mødet med hersketeknikker og urimelige spørgsmål og anklager. Man skal ikke acceptere modpartens præmisser, hvis de er urimelige. Ofte kommer hersketeknikker i form af stikkende antydninger. «Du skal måske også gå tidligt den dag?», eller «Det er måske ikke så let for dig at forstå...». Et hurtigt «Hvad mener du med det?» eller «Hvad sagde du?» kan nogle gange være nok til at udfordre præmissen og stille modparten til ansvar for sine udtalelser. Ganske få tør gentage en skjult fornærmelse.

Hvis nogen forsøger at kuppe en samtale eller diskussion med urimelige eller irrelevante spørgsmål, bliver det hurtigt fristende at svare eller forsvare sig mod spørgsmålene. Ofte kan det i stedet være mere strategisk at ignorere eller springe hen over sådanne indspil og hellere have fokus på, hvad man selv ønsker at formidle.

Ikke bruge tid og kræfter på at forsvare eller forklare sig. I stedet præsentere sine tanker, som man ville have gjort hvis man ikke var blevet afbrudt: «Eyes on the prize». For at træne denne evne kan man øve sig på korte svar, som giver mulighed for at gå videre i samtalen.

Husk også at man hurtigt overtolker kommunikation og signaler som negative, hvis man selv går ind i en situation og er usikker. Ikke alt er hersketeknikker, og ikke alt er ment som hersketeknikker. Et godt udgangspunkt er at tro, at mennesker stort set har de bedste intentioner.

## 5 DEBATTIPS FRA VICEBORGMESTER I OSLO KAMZY GUNARATNAM

- \* **Lyt til hvad moddebattøren siger, og henvis til hvad han har sagt undervejs. Sådan finder man en krog at hænge sine argumenter på.**
- \* **Sørg for at tro på det budskab man leverer, før man begiver sig ud i debatten. Det er vigtigt at bruge sine egne ord om sagen for at opnå det.**
- \* **Begynd ikke forsigtigt, vær offensiv fra starten. Så kan man fastlægge sine præmisser for debatten.**
- \* **Det er tilladt at veksle mellem følelser, men vis at det er dig, der kontrollerer følelserne – og ikke modsat.**
- \* **Lad op ved at høre energisk musik på vej til debatten. Undervurdér ikke værdien af en god powerwalk!**

# HÅRDE FAKTA

Statistik og tal er ikke bare vigtige beslutningsgrundlag. At kunne henvise til forskning og statistik på stående fod giver tyngde og troværdighed i diskussioner. Her har vi samlet et udvalg af tal, som giver et billede af, hvordan norsk kulturliv ser ud i dag.

Kilderne findes på [balansekunstprosjektet.no/statistikk](https://balansekunstprosjektet.no/statistikk).

## MUSIK

- \* I 2019 var otte af de 100 mest brugte dirigenter i verden kvinder – mod én i 2013.
- \* Kun to procent af musikken hos norske orkestre er skrevet af kvinder. Hver femte norske komponist (19 procent) er kvinde, men deres værker bliver sjældent spillet (2019).
- \* 20 procent af GramArt og TONOs medlemmer er kvinder. Blandt NOPA-medlemmer finder vi 23 procent kvinder (2018 og 2019).
- \* 37 procent af daglige ledere hos 587 norske koncertarrangører er kvinder (2019).
- \* Siden prisen blev stiftet i 1985, er kun fem kvinder blevet kåret til Årets Spillemand (2020).
- \* GramArt-statistik fra 2002 og 2018 viser, at procentdelen

af kvindelige guitarister og kvinder, som arbejder med data, er steget på de 16 år, mens andelen af kvindelige trommeslagere, bassister og vokalister er faldet.

- \* En undersøgelse af kvinders andel i Bergens musikliv viser, at den er højst blandt musikpædagoger og musiklærere, hvor kvinder udgør 60 procent, mens ingen af de 17 udvalgte virksomheder angiver at have nogen kvindelige ansatte teknikere eller producenter. Til sammen udgør kvinder 28 procent af de personer, som er kortlagt i undersøgelsen (2018).
- \* Kvinders andel på norske festivaler gik fra 23 procent i 2014 til 33 procent i 2015 og faldt derefter igen til 28 procent i 2016.

- \* 9 ud af 10 børn, som spiller fløjte eller tager sangtimer på norske kulturskoler, er piger, mens 9 ud af 10, som spiller trommer, bas eller guitar, er drenge (2016).
- \* Kun 23 af de 100 mest spillede norske artister på norske radioer er kvinder (2015). I 2014 var andelen 11 ud af 100.

## FILM OG TV

I 2018 var kvinders andel i projekter, som fik produktionstilskud fra Norsk filminstitut på 48 procent og på spillefilm 56 procent. Også i rene tilskudsmidler var der en jævn fordeling mellem kønnene. Men betyder det, at magt og muligheder er jævnt fordelt? En netværksanalyse fra Norsk filminstitut viser, at både kvindelige og mandlige producere har en tendens til at arbejde mest med mandlige regissører og manusforfattere, og at tendensen er stærkere blandt mandlige end kvindelige producere (2019). Af de 182 norske film med ordinær biografdistribution i perioden 2013–2018 fandtes der:

- \* Ingen film med hoved- og biroller som repræsenterer ur-

folk eller nationale minoriteter.

- \* 1 hoved- og 1 birolle med en seksualitet som ikke er heteroseksuel.
- \* Ingen hovedroller og 1 birolle med en kønsidentitet som bryder med normen.
- \* 3 hoved- og 2 biroller med funktionsnedsættelse.
- \* 4 hoved- og 6 biroller som er førstegenerations-indvandrere.
- \* 21 hoved og 23 biroller som falder under kategorien andre etniske minoriteter. Kategorien omfatter karakterer, som er født og opvokset i Norge, men som har familiebaggrund fra lande, som ikke er en del af Europa, USA, Canada, Australia og New Zealand.
- \* Når det gælder kvindelige hovedroller, er tallene bedre, da der observeres kvindelig hovedrolle i 76 af de 182 film (42 procent) (2019).
- \* Når vi ser på enkelte år, bliver billedet noget anderledes: I 2017 blev 27 procent af hovedrollerne i norske spillefilm spillet af kvinder. Det var en nedgang fra 2016, hvor andelen af kvinder var 30 procent.
- \* Efterår 2017 og forår 2018 stod kvinder kun for 17

procent af nøgelfunktionerne bag kameraet (manus, regi og produktion) i norske spillefilm.

- \* Kun 2 ud af de 10 mest brugte skuespillere i norske spillefilm i 2014 var kvinder.

## BILLEDKUNST

- \* Mænd tjener mere end kvinder på deres kunst (afstemt for andre forhold af betydning), og indtægtsspændet mellem kvinder og mænd er større blandt kunstnere end i samfundet i øvrigt (2015 og 2018).
- \* 88 procent af omsætningen af kunst på det sekundære marked, skabt af nulevende kunstnere, er fra mandlige kunstnere (2017).
- \* Gennemsnitsprisen ved sekundært salg af værker af mandlige kunstnere var i 2018 23.823 kroner, mod 13.249 kroner for værker af kvinder (2018).
- \* Andelen af kvinder blandt billedkunstnere var 72 procent i 2013, men alligevel er der kun mænd på top-10-listen over de bedst sælgende kunstnere (2016).
- \* Der er store forskelle mellem

kvinder og mænd, når det gælder indkøb til museer og samlinger: Tal fra 2010 viser, at i faste udstillinger på kunst- og kulturhistoriske museer var under 11 procent af værkerne lavet af kvindelige kunstnere.

- \* Kunst af Nordens urfolk er underrepræsenteret i Nationalmuseets samling. Ud af over 3.000 nordiske kunstnere er kun 0,5 procent samiske/kvænske. Totalt findes der 58.488 nordiske værker, af disse er kun 0,3 procent af samiske/kvænske kunstnere (2019).

## SCENEKUNST

I ballet, en af verdens mest kvindedominerede aktiviteter, er de historier, som fortælles, i høj grad skabt af mænd. De sidste 10 år er der ikke blevet skabt nye værker af kvinder til Hovedscenen i Den Norske Opera & Ballett (2019).

## INSTITUTIONER

Helene Uri har samlet vinderne af 47 norske litterære priser – tilsammen drejer det sig om 1.714 prisvindere. I gennemsnit er der 69 procent mandlige

prisvindere (2019).

Nogle eksempler:

- \* Tidenprisen er gået til 89 procent mænd.
- \* Rivertonprisen har 84 procent mandlige vindere.
- \* Brakeprisen / Ypsilonprisen har kun mandlige vindere.
- \* Sultprisen er uddelt siden 1998, og mere end dobbelt så mange mænd som kvinder har været modtagere af prisen på en kvart million for deres «eminente yngre forfatterskab».
- \* P2lytternes romanpris og Uprisen har over 75 procent mandlige prisvindere.

## INSTITUTIONER

- \* I 2008 vedtog Stortinget at få flere med minoritetsbaggrund ind i bestyrelserne på teatre og museer. I 2019 har kun to af 98 bestyrelsesmedlemmer i statsfinansierede kulturinstitutioner ikkevestlig baggrund.
- \* Andelen af ansatte med udenlandsk baggrund i de statslige kulturinstitutioner i Norden stiger, men det sker ikke i samme takt som i befolkningen som helhed (2017).



# ORDLISTE

## ALLIANCER

At være allieret betyder, at man engagerer sig i diskriminering, som ikke rammer en selv. Eksempelvis at man som heteroseksuel engagerer sig i homofobi, eller at man som hvid arbejder med antiracisme. Det siges ofte, at det at være allieret, er et verbum: Det er ikke nok bare at sige, at man er allieret, det skal vises gennem handling for eksempel ved at tage til genmæle mod fordomsfulde kommentarer. Som allieret er det imidlertid vigtigt at være bevidst om egne privilegier og give taletid til personer med livserfaring.

## DIFFERENTIERING

Beskriver en proces hvor nogle kroppe og identiteter får stemmelighed som anderledes. Nogle grupper og nogle mennesker bliver omtalt og forstået som «de andre». Denne proces indebærer samtidig en konstruktion af et fællesskab, et «os», som ikke inkluderer alle. Ofte bliver

LGBTQ+-personer, personer som ikke er hvide, etniske minoriteter og personer med nedsat funktionsevne, differentieret.

## DISKRIMINERING

Når en person eller gruppe direkte eller indirekte udsættes for uretfærdig behandling på grund af køn, omsorgsopgaver, etnisk tilhørsforhold, hudfarve, religion, seksualitet, funktionsevne, alder, kønsidentitet eller kønsudtryk. Enten fordi personen selv tilhører en sådan gruppe, eller fordi andre mener, at man gør det. Man skal for eksempel ikke være muslim for at blive udsat for islamofobi, det er nok, at dem, som diskriminerer, tror, at man er det.<sup>49</sup> I Norge beskytter ligestillings- og diskrimineringsloven, arbejdsmiljøloven § 13 og straffeloven § 185 og § 186 mod diskriminering.

Diskriminering kan forekomme som tydelig og tilsigtet forskelsbehandling, men lige så ofte kan diskriminering komme til udtryk gennem ubevidste

og mindre synlige former for ekskludering. Med strukturel diskriminering menes diskriminering, som er indbygget i systemer f.eks. i normer, sprog og forestillinger/ fordomme, men også i regelsæt og praksis som ikke er tilpasset alle. F.eks. fandt en norsk gennemgang af voldtægtsdomfældelser fra 2017, at hvide etnisk norske overfaldsmænd får 20 procent lavere straf, sammenlignet med overfaldsmænd som har minoritetsbaggrund, afstemt for relevante faktorer.<sup>50</sup> Dette kan være et udtryk for, hvordan fordomme og forestillinger sættes i system og giver sig udslag i diskriminerende praksis, uden at det er bevist.

## FUNKTIONSHÆMMENDE BARRIERER

Funktionshæmning er historisk blevet set på og ses ofte selv i dag som en helsetilstand koblet til sygdom og skade, og til kroppe som ikke fungerer som forventet. Denne forståelse kaldes den medicinske model. Men i et samfundsperspektiv ser man på funktionshæmning som noget, der har med sociale

forhold at gøre, som interpersonelle relationer, forskelsbehandling og politik. Med den sociale model rettes opmærksomheden mod omgivelserne, og hvordan samfundets udformning både kan inkludere, men også skabe *funktionshæmmende barrierer*.<sup>51</sup> Hvis en person med nedsat bevægelsesevne ikke kan komme ind ad en indgang med trapper, vil vi med en medicinsk forståelsesmodel vurdere individets funktionsevne som problemet. Med den sociale model identificerer vi hellere problemet ved at pege på trapperne: Trapperne fungerer funktionshæmmende. I et samfund med bedre tilgængelighed vil personer med nedsat bevægelsesevne møde færre barrierer og i så fald være mindre hindret og hæmmet fra at deltage på lige vilkår. En tredje forståelsesmodel, *den relationelle model*, lægger vægt på spillet mellem kroppens funktioner og egenskaber, omgivelser, samfundsskabte forhold og konkrete situationer.<sup>52</sup>

Den relationelle model understreger vigtigheden af at erkende, at noget kan løses

medicinsk, men at de fleste udfordringer må løses gennem politisk handling og holdningsændringer.

### HADKRIMINALITET

Kriminelle handlinger motiveret af had mod visse grupper, for eksempel på baggrund af hudfarve, etnisk tilhørsforhold, religion, funktionsevne, seksualitet, kønsidentitet eller kønsudtryk. Det er gerningspersonens motiv, som afgør, hvorvidt det kategoriseres som hadkriminalitet eller ikke.<sup>53</sup>

### HADEFULD OMTALE

Ytringer som angriber personer eller grupper baseret på deres køn, etnicitet, religion eller livssyn, nedsat funktionsevne eller seksuel orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk. Hædefuld omtale spredes og forstærker negative opfattelser, holdninger og følelser over for en gruppe eller et individ. I sin yderste konsekvens kan hædefuld omtale inspirere til hadkriminalitet. Straffeloven § 185 forbyder hædefulde ytringer defineret som «at true eller håne nogen, eller fremmedhad, forfølgelse

eller ringeagt over for nogen på grund af deres hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, religion eller livssyn, homoseksuelle orientering eller nedsatte funktionsevne».

### INKLUDERING

Når man føler sig velkommen, tryk og ligeværdig i en gruppe, kan man siges at være inkluderet.<sup>54</sup> Inkludering kan forstås som et ligestillings- og rettighedsbegreb. Inkludering skal sikre et individ fuld samfundsdeltagelse. F.eks. i kulturaktiviteter gennem tiltag og tilrettelægning.

### INTERSEKTIONALITET

Et perspektiv som bruges til at se på, hvordan krydsningen af forskellige diskrimineringsgrundlag som f.eks. køn, seksualitet, etnicitet, klasse, religion og funktionsevne *samvirker* og dermed fører til en mere kompleks eller omfattende form for diskriminering. Intersektionalitet kan også hjælpe os med at forstå, hvordan forskellige sociale identiteter fungerer sammen og påvirker menneskers råderum og muligheder.

### LIGESTILLING

Handler om at alle skal have lige rettigheder og muligheder i samfundet uafhængigt af f.eks. køn, funktionsevne, seksuel orientering, alder, etnicitet og religion. Ordet ligestilling har tidligere været brugt i betydningen ligestilling mellem kvinder og mænd, såkaldt kønligestilling.

### MANGFOLDIGHED

Et udtryk som henviser til positive kvaliteter ved de mange og varierede sociale forskelligheder.

der. Mangfoldighed kan altså betyde, at forskelle er positivt. Mangfoldighed henviser til variation blandt identiteter, værdier, erfaringer og udtryk.

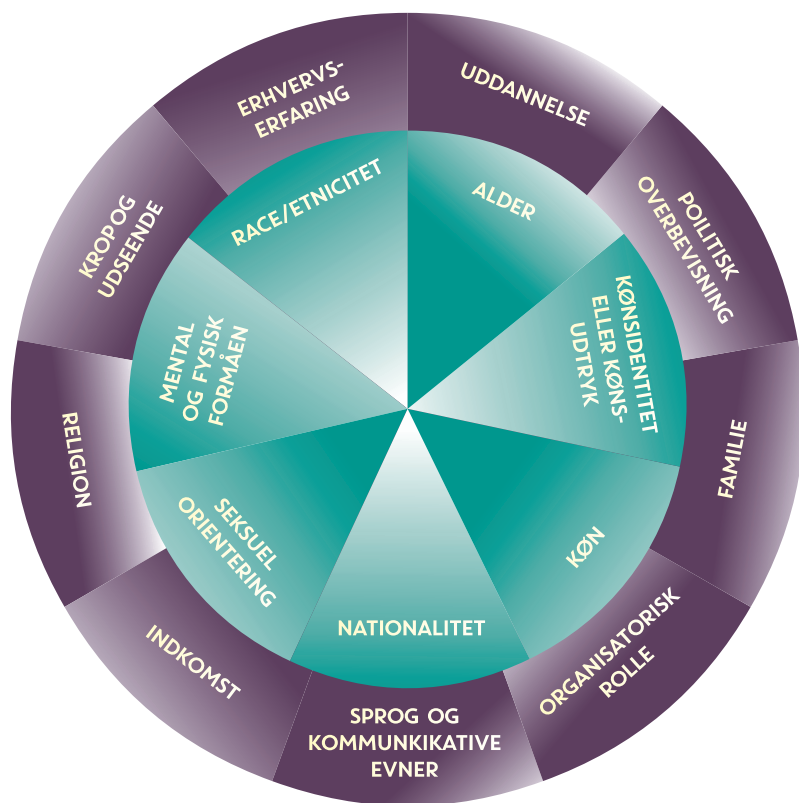
Mangfoldighed blev etableret som socialt inkluderende begreb i USA, da man havde behov for ledelsesstrategier for at integrere den afro-amerikanske befolkning i arbejdslivet.

Mangfoldighed kan være både synlige og usynlige markører eller identiteter ved mennesker.<sup>55</sup>



## MANGFOLDIGHEDSHJULET

Udviklet ved John Hopkins University, giver eksempler på forskellige faktorer ved menneskers identitet, udtryk og status. Hjulet synliggør forskellige måder, vi mennesker kan være forskellige på, og hvordan mangfoldighed og variation kan være både synlige markører og eksempelvis erfaringer, værdier og identiteter, som ikke kan ses.



## MIKROAGGRESSIONER

Hverdagsagtige samtaler, små kommentarer og spørgsmål som diskriminerer uden, at afsender selv er bevidst om det. Mikroaggressioner er tilsyneladende uskyldige kommentarer og gør det derfor vanskeligt for den, som bliver udsat for diskriminering at sige fra. F.eks.: «Du er ikke som andre lesbiske, du er egentlig meget feminin!». Kommentaren er stødende og

viderefører stereotyper, der gør det at være lesbisk anderledes. Men fordi kommentaren bliver præsenteret som et kompliment, kan den være vanskelig at konfrontere, særligt fordi afsender ikke nødvendigvis forstår, hvorfor kommentaren er problematisk.<sup>56</sup>

## PRIVILEGIER

At have privilegier betyder at slippe for visse fordomme, hvilket giver færre begrænsninger og flere muligheder. At være inden for normerne giver privilegier, f.eks. at være hvid, heteroseksuel og cis-person.<sup>57</sup> Det betyder ikke, at man aldrig møder modstand i livet, men det betyder, at man ikke møder modstand på baggrund af lige præcis ens hudfarve, seksuelle orientering, køn, kønsudtryk, kønsidentitet, alder eller funktionsevne osv. Alle har nogle privilegier. Man kan møde fordomme på grund af en af sine identiteter, og samtidig have privilegier i kraft af andre identiteter. F.eks. kan man møde fordomme som biseksuel, men hvis man er hvid og ikke har nedsat funktionsevne, vil man

samtidig have privilegier i kraft af dette.

## REPRÆSENTATION

Handler om at sikre at et udvalg af ansatte, bestyrelser, kunstneriske bidragsydere eller publikum afspejler befolkningens socialt mangfoldige sammensætning. Repræsentation hænger derfor tæt sammen med inkludering og mangfoldighedsbegrebet.

## UNIVERSEL UDFORMNING

Indebærer at alle mennesker, uafhængigt af funktionsevne, har adgang til de samme arenaer uden at skulle arbejde ekstra hårdt for det. Et eksempel er en rampe i stedet for en trappe, som gør det nemmere for de af os, som sidder i kørestol, at komme frem. Målet er, at universelt udformede løsninger skal kunne bruges af alle, sådan at specialløsninger undgås. Universel udformning er nødvendig for nogen, men nyttig for alle. Tænk for eksempel på hvordan beskeder over højttaleranlæg er nødvendige for blinde, men nyttige for alle.

# NOTER

- Hunt, Vivian, Layton Dennis & Prince Sara (2016). «Diversity matters». Hentet fra: McKinsey.com
- Brenna, Loveleen Rihel (2018). *Mangfoldsledelse – Mangfold og likestilling som bærekraftig konkurransefortrinn*. Oslo: Cappelen Damm
- Interkultur (2019). *Mangfold i kulturlivet – hvordan inkludere flere foran, på og bak scenen?* (håndbok). Utgitt av Interkultur kompetanse / Drammen kommune
- Lovdata (2007). «§ 1.Føremål» i Lov om offentlige styresmaktens ansvar for kultur verksemd (kulturlova).
- Besley, Timothy, Folke, Olle, Persson, Torsten and Rickne, Johanna (2017). «Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden» i *American Economic Review*. Hentet fra: eprints.lse.ac.uk.
- Hotvedt, Signe Karin (2014). «Sosial teft avgjør jobbintervjuet». Hentet fra: nrk.no.
- Dahlerup, Drude (2003). «Ligestilling i dødvande – den ulidelige modstilling af lighet og forskel». I Anette Borchorst & Drude Dahlerup (red.), *Ligestillingspolitikk som diskurs og praksis*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Lovdata (2013). «100 år med allmenn stemmerett for kvinner – kvotering». Hentet fra: lovdata.no.
- Antirasistisk senter (2017). *Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun*. Hentet fra: antirasistisk.no.
- Lien, Lise (2020). Øyet som ser – mangfold og representasjon i norsk film. Fafonotat 2020:03. Hentet fra: fafo.no.
- Dahlerup, Drude (2003). «Ligestilling i dødvande – den uli delige modstilling af lighet og for skel». I Anette Borchorst & Drude Dahlerup (red.), *Ligestillingspolitikk som diskurs og praksis*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Shaifiei, Sheyda (2019). «Are we just here to fill a Quota?» I Ninos Josef (red.). *Actualize Utopia, from dreams to reality*. Oslo: Kulturrådet.
- Lunny, Oisin (2019). «Diversity Rocks! Why A Gender Equal Lineup Is The New Normal For Spanish Festival Primavera Sound». Hentet fra: Forbes.com.
- Chapple, Jon (2020). «Record ticket sales for Primavera Sound 20» Hentet fra: IQMag.net.
- Les mer om Keychange på keychange.eu.
- i Danmark er der fire aktører; SPOT, WAS Entertainment, Tønder Festival og Relevance Festival
- Interkultur (2019). *Mangfold i kulturlivet – hvordan inkludere flere foran, på og bak scenen?* (håndbok). Utgitt av Interkultur kompetanse/ Drammen kommune.
- Eksempel på ressurser: interkultur.no, tilgjengelighetsmerket.no, trap.no, balansekunstprosjektet.no.
- Naqvi, Aon Raza (red.) (2019) *Third Culture Kids – Å vokse opp mellom to kulturer*. Oslo: Gyldendal.
- NPU (2016) «Kulturbruk blant innvandrere i Akershus». Hentet fra: norskpublikumsutvikling.no.
- Rodalgaard, Catrine (2009). «Interview: Jenny Wilson» i Soundvenue. Hentet fra: soundvenue.com.
- USC Annenberg (2019). «Inclusion in the Recording Studio? Gender and Race/ Ethnicity of Artists, Songwriters & Producers across 700 Popular Songs from 2012-2018». Hentet fra: assets.uscannenberg.org.
- Sametinget (2018). «PRM: FNkritikk om oppfylging av urfolks rettigheter i Norge». Hentet fra: sametinget.no.
- Regjeringen (2020). «ILOkonvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selv stendige stater». Hentet fra: regjeringen.no.
- Du kan også ta en titt på «Samisk Myteknuser»: samiskmyteknuser.no.
- Johansen, Ina Gravem (2019). «Kolonisering av samer gir mangler i kunstscenen». Hentet fra: magasinetkunst.no.
- Ford, Thomas & Woodzicka, Julie & Triplett, S.R. & Kochersberger, A.O.. (2013). «Sexist humor and beliefs that justify societal sexism». *Current Research in Social Psychology*. 21. 64-81.

28. Reform ressurscenter for menn (2017). «Ser vi gutta? Gutter og menn utsatt for seksuelle overgrep» (rapport).
29. Layne, Louisa Olufsen (2018). «Den svarte kroppen». Hentet fra: dansenshus.com.
30. Hoel H, Lewis D and Einarsdóttir A (2014). «The Ups and Downs of LGBs' Workplace Experiences: Discrimination, Bullying and Harassment of Lesbian, Gay and Bisexual Employees in Britain». Manchester: Manchester Business School.
31. Nasjonal kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (2010). «Overgrep mot kvinner med nedsatt funksjonsevne – en kunnskapsoversikt» (rapport).
32. KHIØ (2019). «Utstilling også for blinde og svaksynte». Hentet fra: khio.no.
33. Mimbire (2019). «BUMP – New short film by Mimbire and Arthur Le Fol» Hentet fra: mimbire.co.uk.
34. Fratelli, Silvia. (2020). «Our Approach To: Touring with Children». Hentet fra: Mimbire.co.uk.
35. Brandth, Berit og Kvande, Elin (2003). *Fleksible Fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
36. Brandth Berit og Kvande, Elin (2013). *Fedrekvoten og den far-svennlige velferdsstaten* (red.). Oslo: Universitetsforlaget.
37. Lovdata (2019). «Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging» i Likestillings og diskrimineringsloven. Hentet fra: lovdata.no.
38. Unge Funksjonshemmede (2014). «Barrierer som ungdom med funksjonsnedsettelse møter i kultur og idrett» (Notat). Hentet fra: ungefunksjonshemmede.no.
39. LDO (2013). «Si ifra om utelivsdiskriminering». Hentet fra: ldo.no.
40. Tyldum, Guri (2019). Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge (Favorapport). Hentet fra: fafo.no.
41. Petersen, Alexander (2017). Mitt liv som inspirasjonspornostjerne (blogginlegg). Hentet fra: nh-fungdom.wordpress.com.
42. Lovdata (2007). «Formålsparagraf» i kulturlova. Hentet fra: lovdata.no.
43. Helseth, Hannah (2018). «Å føle i offentligheten – en diskusjon av Nancy Frasers offentlighetsidealer». Tidsskrift for kjønnsforskning 3:2018 (Volum 42). Hentet fra: idunn.no.
44. Kampanje (2017). «Så mange slipper til i avisene: – Inngrodd mannskultur».
45. Retriever (2019). Hvem kommer til orde i norsk kulturjournalistikk?
46. Sollund, Sigrid. (2017). *Hersketeknikker, nyttige og nådeløse*. Oslo: Kagge Forlag.
47. Sollund, Sigrid. (2017). Hersketeknikker, nyttige og nådeløse. S.51.
48. Ås, Berit. (1981). *Kvinner i alle land: Håndbok i frigjøring*. Oslo: Aschehoug.
49. Skeiv Ungdom (2015). «Riv Gjerden! Et normkritisk metodemateriale i antidiskriminerende arbeid.»
50. Bitsch, Anne & Klemetsen, Marit Elisabeth (2017). *The legal grading of sexual citizenship: sentencing practices in Norwegian rape cases*, *Gender, Place & Culture*, 24:2, 174-188, DOI: 10.1080/O966369X.2017.1298572
51. Tøssebro, Jan (2010). *Hva er funksjonshemming*. Universitetsforlaget.
52. Josef, Ninos (red.) (2019). *Actualize Utopia, from dreams to reality*. Oslo: Kulturrådet
53. ResearchGate (2017). «Diversity Wheel as used at John Hopkins University». Hentet fra: ResearchGate.net.
54. Skeiv Ungdom (2015). «Riv Gjerdene! Et normkritisk metodemateriale i antidi skriminerende arbeid».
55. At være cisperson, betyr at man har en kønsidentitet, som svarer til det køn, man ble tildelt ved fødslen. At være transperson betyr, at man har en annen kønsidentitet, end den man ble antaget at have ved fødslen.

# TIL SLUT

Kampen for ligestilling og mangfoldighed er stadig aktuel med nye diskussioner og debatter, som tager form. I arbejdet med Argumentationsguiden har vi særligt diskuteret brug af begreber knyttet til identiteter og grupper, eftersom disse er i stadig forandring, og der eksisterer forskellige opfattelser af hvilke ord, der er de rette at bruge. Derfor er denne guide også et projekt, som er i stadig udvikling. Har du input til vejen frem? Send gerne en e-mail til [hei@balansekunstprosjektet.no](mailto:hei@balansekunstprosjektet.no).

# TAK TIL

Likestillings- og diskrimineringsombudet, Foreningen FRI, Norges Handikapforbunds Ungdom, Interkultur (Drammen kommune), Agenda X, TrAP og Riddu Riddu for bidrag til påstande, argumenter og rapporter, Kamzy Gunaratnam for debattips, Thomas Walle, Evelina Dembacke, Rebecka Nord (Cirkus By Me) og Unge Lovende Kulturkvinnenettverk for indspil og Deichman Bjørvika for samarbejdsvilje.

Redaktør og projektleder	Miranda Moen (Balansekunst)
Ressourcegruppe	Sampda Samsaya Sharma (NOPA), Eivind Breilid, Sahra Torjussen (Balansekunst) og Monica Ifejilika
Projektgruppe, dansk oversættelse	Susanne Riehn Bach (Roskilde Festival) og Sine Tofte Hannibal (Dansk Komponistforening)
Grafisk design	Malene Henssel
Udgivet af	Balansekunst 2020
Dansk udgave trykt hos	Narayana Press 2021

