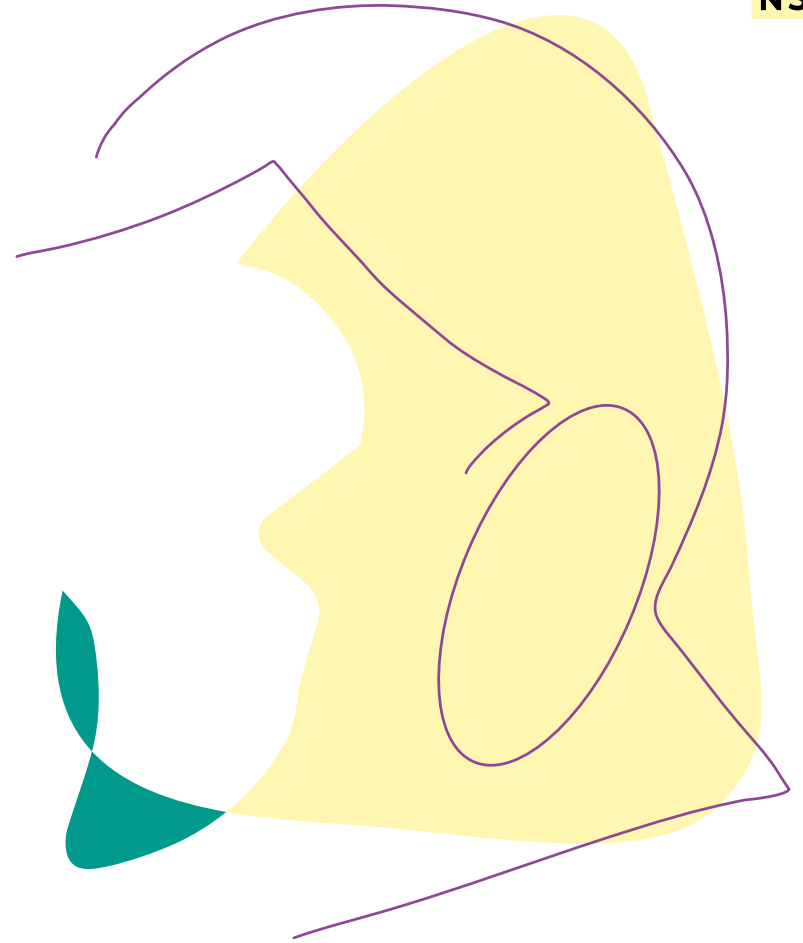


# Argumentasjons- guiden

For likestilling og mangfold i kulturlivet



# *Argumentasjons- guiden*

For likestilling og mangfold i kulturlivet

## **Innhold**

Innledning.....	4
Normer former holdningene våre.....	6
Argumentasjonsguiden.....	9
Kvalitet .....	10
Bagatellisering .....	14
Kvotering.....	19
Lønnsomhet.....	23
Ansvar.....	25
Representasjon.....	29
#metoo.....	34
Holdninger .....	39
Økonomiske barrierer .....	44
Debattekultur .....	46
Om god og uønsket debatteknikk .....	49
Harde fakta .....	54
Ordlister .....	57
Noter.....	61
Kolofon .....	64

## Innledning

Balansekunst jobber for økt likestilling og mangfold i kulturlivet, og har argumentert for like muligheter og rettigheter siden 2009, både i offentligheten, bransjen og i private sammenhenger. I disse diskusjonene støter vi med jevne mellomrom på en rekke påstander og motforestillinger vi gjerne vil utfordre og besvare.

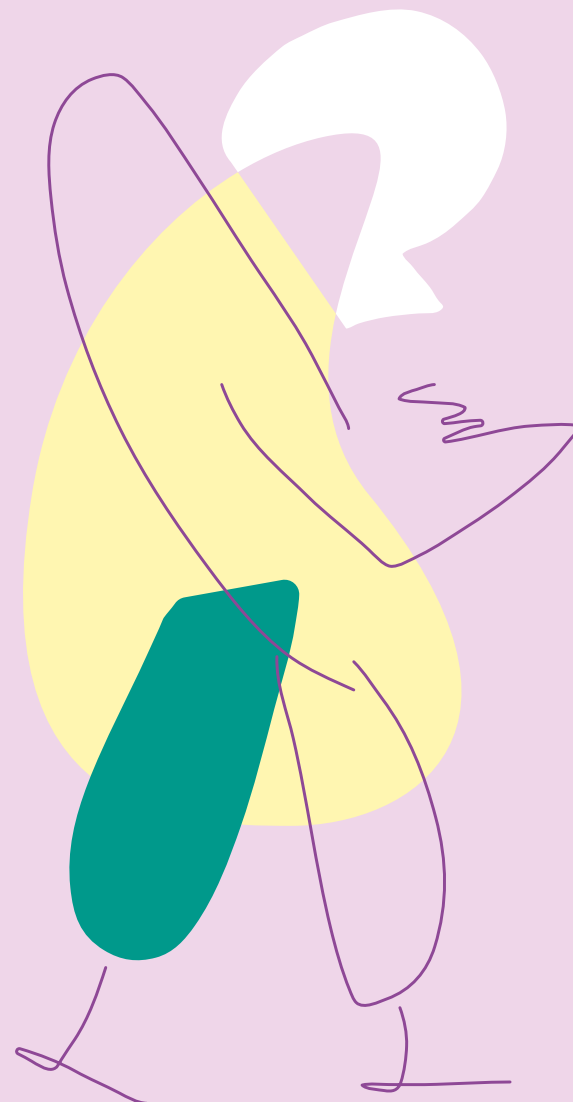
Når man er glødende engasjert i noe havner man gjerne i diskusjoner og debatter. Ofte er meningsutvekslingene vennligsinnede, andre ganger kan de kreve litt mer. I dette heftet har vi samlet noen av de vanligste innvendingene mot likestilling og mangfold i kulturlivet. For å senke terskelen for å bli med i debatten presenterer vi en rekke konkrete argumenter som kan brukes til å besvare påstandene. Ved å vise til fakta og forskning kan diskusjon og meningsbryting bli gode verktøy for å skape endring.

I tillegg til argumenter finner du tips til debatteknikk og øvelser som lærer deg å gjenkjenne hersketeknikker. Du vil også finne en oversikt som gir et bilde av hvordan norsk kulturliv ser ut i dag, og en forklarende ordliste til slutt.

For å oppnå varig endring må vi utfordre inngrodd holdninger og diskriminerende strukturer som forhindrer enkelte av oss fra å delta på lik linje med andre. Å diskutere og stadig møte de samme fordommene kan føles som et vondt gnagsår. Det er lov å bli lei og gi stafettpinnen videre. Det er viktig at det ikke kun er de av oss som kjenner diskrimineringen på kroppen som må ta kampen. **Kampen for likestilling og mangfold er et felles ansvar.**

Den første utgaven av Balansekunsts Argumentasjonsguide ble lansert høsten 2017, og fokuserte på kjønnslikestilling i musikklivet. Denne oppdaterte utgaven tar for seg et bredere felt, både hva gjelder kunstuttrykk og diskrimineringsgrunnlag. Har du forslag eller innspill til videreutviklingen av guiden? Send en e-post til: [hei@balansekunstprosjektet.no](mailto:hei@balansekunstprosjektet.no). *Balansekunst er et samarbeid mellom over 80 norske kunst- og kulturorganisasjoner som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv. Les mer på [balansekunstprosjektet.no](http://balansekunstprosjektet.no).*

# Normer



## Normer former holdningene våre

Før vi går løs på argumentene, ønsker vi å si noe om hva normer er, og hva de har å si for likestilling og mangfold i kulturlivet. Hverdagslige normer som det å hilse på hverandre eller stå i kø i matbutikken er vel og bra, men hva med normer knyttet til identitetene våre? For å skape rom for mangfold, kan det være nødvendig å identifisere hvilke barrierer som kan hindre enkelte av oss i å delta.

Normer former samfunnet, måter vi tenker på og forventninger og holdninger mennesker har til hverandre. Normer bestemmer langt på vei hva som anses som normalt, og ikke minst hvem som anses som «normale», eller som selvfølgelige. Samtidig skapes motsatsen, hva og hvem som oppfattes som mindre selvfølgelige, eller som får stempel som «annerledes». Her bruker vi hermetegn fordi ingen er hverken normale eller annerledes i seg selv. **Det er altså normer som tegner opp grenser hvor noen typer mennesker faller innenfor og andre har identiteter som faller utenfor normene.**

Bli man definert som annerledes er man mer sårbar for diskriminering. Ofte kommer normene til syne i hverdagslige samtaler. Det som kalles **mikroaggresjoner** er en subtil form for hverdagsdiskriminering i form av fordomsfulle eller nedlatende spørsmål og kommentarer. For eksempel, «er du bifil, så sexy!» eller «så bra norsk du snakker!» til flerkulturelle nordmenn. Det er ofte ikke vondt ment, men det er likevel belastende for de av oss som bryter med normene når det skjer igjen og igjen – og igjen. Normer skaper også utenforskap og utestenging blant kollegaer, og fra konserter, utesteder og festivaler. En avholdsperson på fredagspils med kollegaer, eller en bevegelsehemmet artist i et konsertlokale som ikke er tilrettelagt for rullestol, er begge eksempler på personer som utfordrer samfunnets oppfatning av hva som er «normalt» og som derfor kan oppleve utenforskap. **For å motvirke diskriminering og utenforskap, må vi identifisere og utfordre de underliggende normene.**

Selv om normer påvirker mye av det vi gjør og tenker, kan det være vanskelig å sette fingeren på dem. Det er fordi normer i stor grad er usynlige; normer er det vi tar for gitt og ikke stiller spørsmål ved.

**Kjønnsnormer** Vi møter forventninger til hvordan jenter og gutter, kvinner og menn skal være over alt. Veldig mye i samfunnet vårt er delt inn etter kjønn: klær, leker, interesser, yrker, egenskaper. Mange barn vokser opp i en rosa eller blå verden, og forventninger til hvordan vi skal være som kjønn tar vi med oss inn i ungdoms- og voksenlivet. Dette kan naturlig nok gjøre det vanskeligere å velge klær, aktiviteter eller en karrierevei som bryter med normene. Kanskje vi heller ikke vurderer enkelte fritidsaktiviteter eller karrierer fordi vi ikke oppfordres til det.

**Tokjønnsnorm** Som samfunn er vi vant til å dele kjønn inn i to: jente/kvinne og gutt/mann. Vi er vant til å tenke at det finnes to typer kropper og at hvilken kropp du har bestemmer hvilket kjønn du er. Og til disse to kjønnene finnes det en rekke forventninger som vi blir presentert for i barndommen og som følger oss hele voksenlivet. Ikke alle passer inn i det kjønnnet og den kroppen de ble tildelt ved fødsel. I virkeligheten finnes det et stort mangfold av kropper og av måter å oppleve og uttrykke kjønn. Tenk for eksempel på hvordan Kim Kardashian, Angela Merkel og Caster Semenya er kvinner på ulike måter. Det finnes veldig mange måter å være kvinne på, veldig mange måter å være mann på, og det finnes også mange måter å være på som bryter med forventninger til kjønn. Hun, han, hen. **Kjønn er ikke todelt, kjønn er mangfoldig.**

**Heteronorm** I samfunnet møter vi ofte en forventning om at jenter liker gutter og gutter liker jenter. Folk antas vanligvis å være hetero, og hvis du ikke er hetero må du «komme ut». **Det faktum at man som skeiv er nødt til å kunngjøre for omverden at «jeg er faktisk ikke hetero», forteller oss at det eksisterer en heteronorm.**

**Hvithetsnorm** At vi har en hvithetsnorm i samfunnet vises på et utall forskjellige måter. Et eksempel som kanskje kan virke uskyldig, er plastre og fargeblyanter som blir beskrevet som «hudfarget». Da er spørsmålet: «hudfarget» for hvem? Hvem er plasteret laget for, og hvem er glemt? Hvithetsnorm handler ikke bare om plastre, men også om fordommer og stereotypier. **Hvithet blir ofte tenkt på som det universelle, noe som ikke legges merke til. Samtidig gjør det at det å ikke være hvit er noe som legges merke til. Hvithetsnormen kommer også til uttrykk når skribenter, juryer eller komiteer uten videre plasserer en artist med mørk hud i «verdensmusikk»-sjangeren. Hvithetsnormen har gjort at artistenes utseende har preget hvordan musikken oppfattes.**

I kulturlivet kan det være nyttig å reflektere rundt hvordan ideer om god kultur, om høy- og lavkultur, kan være preget av hvithetsnorm. Det vi i dag regner som høykultur har røtter langt tilbake i historien. Hvilke normer preget byggingen av finkultur? Hvilke artister og kunstneriske bidrag synliggjøres i historiebøkene,

og hvilke overses? Hvilke sjangre har status i dag?

**Funksjonsnormer** Vi har alle kropp og hjerner som fungerer forskjellig. Samfunnet vårt er likevel lagt opp etter en norm om at alle er ganske like, og skal få til cirka det samme. Trapper, fortauskanter, smale innganger, beskjeder kun over høyttaler, beskjeder kun i tekst, timelang undervisning: **Overalt rundt oss er samfunnet organisert på en måte som tar for gitt at alle kan bevege seg, høre, se, konsentrere seg og fungere på en viss måte.** Sånn er det selvsagt ikke. Slike antakelser fører til at personer med nedsatt funksjonsevne forhindres fra å delta på lik linje med andre.

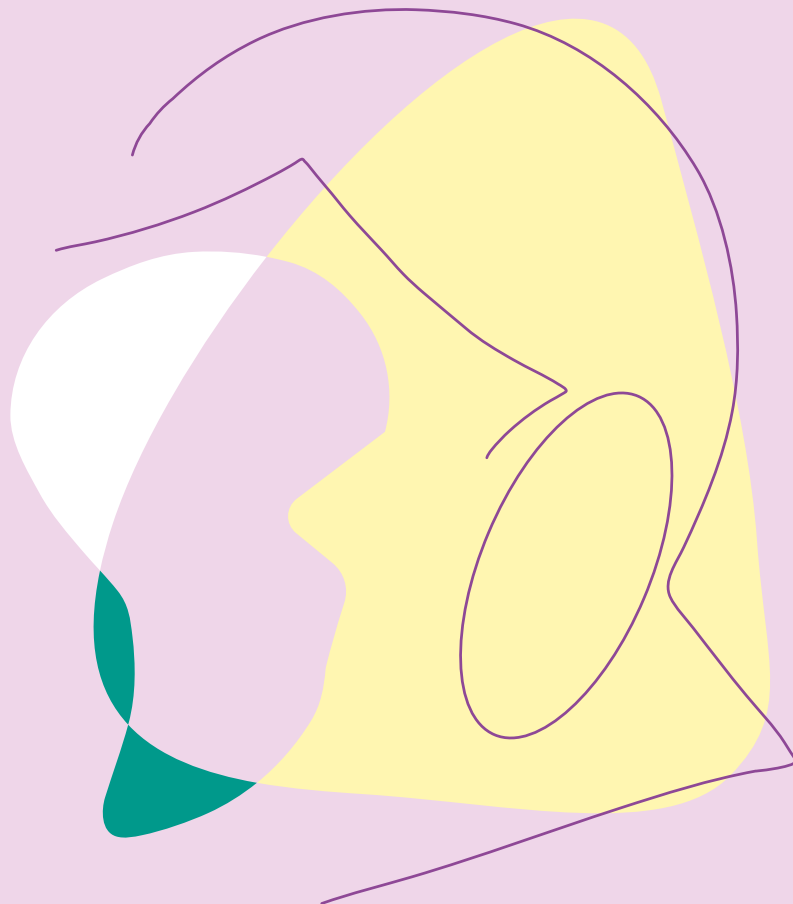
I tillegg til fysiske barrierer møter mange også sosiale barrierer i form av fordommer, manglende kunnskap og nedlatende holdninger.

Alle disse normene har blitt konstruert gjennom majoritetsbefolkningens historie, kultur, religion, arv og miljø, sosiale fellesskap, samfunn og lovverk. Det betyr at normer også påvirker hvordan vi mennesker tenker om kjønn, kropp, seksualitet, etnisitet og funksjonsevne. Normer er både skapt og endret av oss mennesker, men med en normkritisk tilnærming kan vi identifisere og utfordre de usynlige normene.

En normkritisk tilnærming handler om å endre perspektivet: det er ikke nødvendigvis et problem å ha en kropp eller en hjerne som fungerer på en annen måte. Hvis vi endrer normene og måten vi organiserer samfunnet på og tar hensyn til en større variasjon, kan flere ta del og bidra på forskjellige måter.

**Kroppsnormer** Det kan virke som om det finnes spesifikke skjønnhetsidealer for hver bidige del av kroppen. Reklame for proteinshakes, kremer og serum forteller oss at alt fra overarmer, tær og indre lår til øyenvipper og neglebånd har forbedringspotensial. I tillegg til slike skjønnhetsidealer, finnes det en norm om en trent kropp og slankhet. «Har du gått ned i vekt?» brukes ofte som et kompliment, og røper en forestilling om at tynnere er bedre.

# Argumentasjons- guiden



— Vi booker på bakgrunn av kvalitet, ikke med tanke på kjønn, mangfold eller andre parametere.

*Påstand*

Det finnes rikelig med dokumentasjon fra arbeidslivet som viser at mangfold skaper kvalitet, kreativitet og økt fortjeneste.<sup>12</sup> Et mer inkluderende kulturliv bidrar til flere kunstnere, en større bredde av stemmer og perspektiver, samt flere talenter å velge mellom.<sup>3</sup> Tenker vi ikke på mangfold, går vi glipp av talent.

Og booker du egentlig utelukkende på bakgrunn av kvalitet? Er det ikke noen andre ting som er med på å avgjøre? Hva du selv er vant med, ditt nettverk, din egen smak? Hva den enkelte anser som god kunst og kultur er ofte formet av egne erfaringer og av normer.

Et annet poeng er at kulturloven fremmer mangfold.<sup>4</sup> Offentlige kulturaktører og de fleste som mottar offentlige tilskudd til kulturaktivitet, er derfor forpliktet til å tilrettelegge for mangfold. Og er en helt ensartet line-up eller stab veien til kvalitet?

*Svar*

— Kunsten er det viktigste, ikke alt annet. Det er irrelevant hvilket kjønn eller hvilken hudfarge kunstneren har, så lenge kunstuttrykket er interessant.

Hva gjør kunsten god og interessant? Flere stemmer og bakgrunner som produserer og fremfører kunstuttrykk, vil gjøre kunsten viktig og interessant for et bredere publikum.

Det eksisterer maktstrukturer som definerer hva kunst og kvalitet er. Slike underforståtte tolkninger av hva «kunsten» innbefatter ekskluderer andre uttrykksformer og aktører. En marginalisert kunstner som tar utgangspunkt i eget liv og egne opplevelser vil nødvendigvis skape kunst som uttrykker et utenforskap mange ikke intuitivt vil forstå eller kjenne seg igjen i. Kan denne distansen skape en ulik forståelse av verkets kvalitet eller om det er interessant eller ikke? «Interessant for hvem,» blir da et relevant spørsmål. Innen dans, for eksempel, har gitte europeiske grener satt standard for hva som regnes som høyeste kvalitet. Først nå begynner andre bevegelsesmønstre å anerkjennes som kunst på lik linje. «Når alle tenker likt så tenker ingen» blir det sagt, og på samme måte får vi et snevrere kunstuttrykk om ikke diversiteten i samfunnet blir synlig i kunsten.

— Kvotering  
svekker kvaliteten.

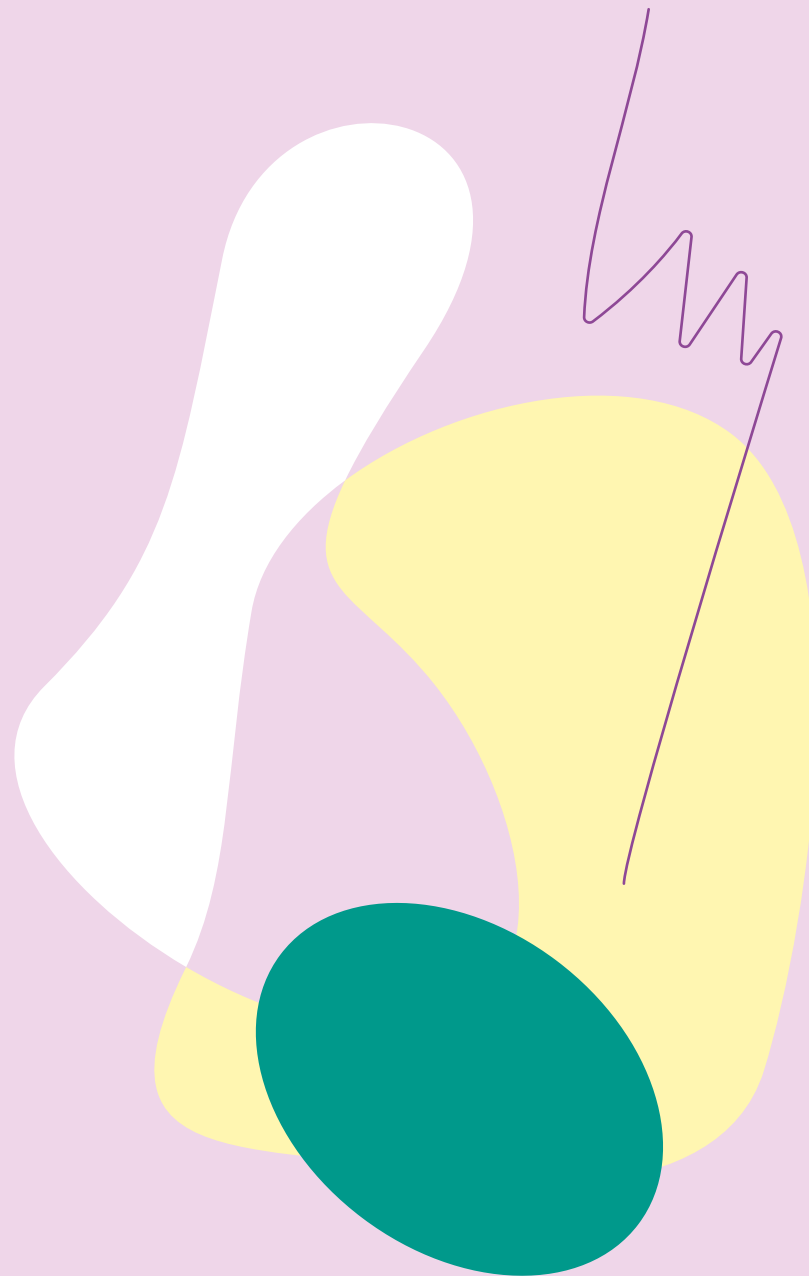
Påstanden er i seg selv diskriminerende. Den bekrefter en forutinntatt holdning om at de som kvoterer inn ikke har talent, og derfor ikke blir booket eller ansatt. Kvalitet er relativt, situasjonsavhengig og subjektivt, og derfor vanskelig å måle i en debatt om kjønnsbalanse og mangfold.

En studie av de svenske Socialdemokraternas krav om en 50/50-fordeling av kjønnene på listene til kommunevalg viser at kvoteringen førte til at kompetansenivået og kvaliteten ble hevet. Mens kvaliteten på de kvinnelige kandidatene ikke sank som resultat av kvoteringen, ble kvaliteten på de mannlige hevet: Middelmådige menn ble skjøvet ut til fordel for kompetente kvinner.<sup>5</sup>

Manglende likestilling trenger ikke å handle om bevisst diskriminering, men kan være resultat av vaner og usynlige strukturer. For eksempel er det gjerne slik at man ubevisst kjenner en dragning mot de som ligner en selv. Dette kalles homosialitet, og kan påvirke utfallet av ansettelsesprosesser.<sup>6</sup>

På samme måte eksisterer det allerede mye uformell kvotering i kulturlivet; personer i maktposisjoner kan fort ende med å rekruttere venner og bekjente i sin ubevisste søken mot andre som ligner dem selv.

Kvotering er et verktøy som kan hjelpe oss med å overkomme disse usynlige barrierene.<sup>7</sup> Her er det imidlertid viktig å være klar over forskjellen mellom radikal og moderat kvotering. Radikal kjønnskvoteing handler om å velge en mindre egnet kandidat. Det er forbudt ved lov i Norge!<sup>8</sup> Den kvoteringen vi oftest snakker om er den moderate, og den handler om å tillegge kjønn – eller annet – vekt i en situasjon der to kandidater ellers er likt kvalifisert. Den evige diskusjonen om kvotering versus kvalitet er en avsporing.





— Kan vi ikke heller fokusere på ting som er litt viktigere, for eksempel vold og kjønnslemlestelse?

— Kjønsrollene er i endring, utviklingen skjer av seg selv, vi trenger ikke masse tiltak og nye strategier for å oppnå likestilling.

— Norge er et av de beste landene i verden når det kommer til likestilling. Her er vi allerede likestilte nok.

De rettighetene, velferdsordningene og holdningsendringene som gir Norge en høy skår i FNs likestillingsindeks og Verdens økonomiske forums *Global Gender Gap Report*, har ikke kommet av seg selv. De er et resultat av målrettet arbeid gjennom historien.

Vi skal være forsiktige med å ta fremskrittene for gitt. Innstramning av abortlovgivning i amerikanske delstater, avkriminalisering av partnervold og forfølgelse av lhbtq+-personer i Russland, og en gryende *anti-gender-bevegelse* i Europa er eksempler på at rettigheter kan forsvinne med et pennestrøk. For å sikre de rettighetene vi har oppnådd, og skape et mer likestilt samfunn, må vi fortsette å utfordre urettferdige strukturer.

Oftestilles likestillingsutfordringer i Norge og problemer andre steder opp mot hverandre i et forsøk på å bagatellisere diskriminering i Norge og undergrave likestillingsforkjempere.

Noen ganger kan engasjementet for andre lands utfordringer fremstå ganske hult; for eksempel dersom noen kun snakker om vold mot kvinner i krig for å argumentere mot likestillingsarbeid i Norge, men aldri ellers.

Å påstå at vi ikke trenger å jobbe for likestilling i Norge, fordi andre land har større likestillingsutfordringer enn vi har, er et dårlig argument. Det ene utelukker nemlig ikke det andre.

Diskriminering og fordommer preger arbeidshverdagen til mange kunstnere og kulturarbeidere. Både myndigheter, kommersielle selskaper og utdanningsinstitusjoner har satt i gang tiltak og kampanjer for å oppnå et mer likestilt samfunn, og dersom ikke flest mulig aktører i kultur-Norge har et bevisst forhold til hvorfor mangfold og likestilling er lønnsomt og viktig, risikerer vi et kulturliv som ikke henger med i tida og representerer samfunnet det er en del av.

— Har vi så mye rasisme og diskriminering i Norge, da? Det har i hvert fall ikke jeg sett eller opplevd selv.

Det sies at privilegier er når du tror at noe ikke er et problem, fordi det ikke er et problem for deg personlig. Har du full bevegelsesevne tenker du kanskje ikke over at en inngang med trapper kan være et hinder og et problem for personer i rullestol. På samme måte; om du ikke selv rammes av rasistisk diskriminering, tenker du kanskje ikke over at det skjer med andre.

Rasisme forbindes ofte med svært aggressive og alvorlige handlinger, men kan også utarte seg mer strukturelt og mindre synlig for andre. Et eksempel fra norsk musikkbransje er artister med melaninrik hud – altså mørk hudfarge – som automatisk blir plassert i sjangere som «urban» eller «soul», selv om det ikke er der de hører hjemme.

Antirasistisk senters rapport om rasisme blant ungdom dokumenterer at melaninrik ungdom opplever flere former for rasisme i sin hverdag; eksempelvis på sosiale arenaer som skole, på byen, i offentligheten og i sosiale medier.<sup>9</sup> Det er også viktig å huske at rasisme ikke bare forekommer på bakgrunn av hudfarge, men også kultur, religion og andre sosiale grunnlag. Bare fordi du ikke ser det betyr ikke at det ikke eksisterer.

— Hvorfor må homofile snakke så mye om legningen sin, lage parader og det hele? Jeg gjør da ikke noen sak ut av at jeg er heterofil.

— Hvorfor skal vi fokusere så mye på ulikhet, vi er jo alle mennesker? Å fokusere på det som gjør oss ulike skaper større forskjeller.

— Jeg ser ikke hudfarge, jeg er fargeblind.

At alle skal kunne bli møtt som mennesker – som unike individer, er målet med likestillingsarbeid. Målet er at alle skal kunne delta på like vilkår, uavhengig av kjønn, etnisitet, seksualitet, kropp, funksjonsevne, alder og andre kjennetegn. Arbeidet mot diskriminering handler ikke om å viske ut forskjellene våre.

Når samfunnet per i dag preges av maktstrukturer som skaper barrierer og diskriminering på bakgrunn av identitet og gruppetilhørighet, blir vi allikevel nødt til å snakke om hvordan ulike grupper møter ulike barrierer. For å kunne adressere og motvirke maktstrukturene, trenger vi språk for å beskrive forskjellene.

Å hevde at man ikke ser eller bryr seg om for eksempel kjønn og hudfarge, er ikke en effektiv strategi for å motvirke diskriminering. Ser du ikke forskjellene, ser du heller ikke forskjellsbehandlingen.

Å ikke måtte forholde seg til kjønn, etnisitet, seksuell orientering og funksjonsevne er et uttrykk for privilegier. Eksempelvis, som heterofil trenger man ikke å snakke om egen seksuell orientering, det finnes ikke noe skap man må komme ut av og man møter ingen motstand. Når man derimot bryter med normene og kjenner diskriminering og annerledes-stempel på kroppen, blir man i større grad nødt til å ta kampene. Da blir man nødt til å snakke om det.

*—Vi tar rasisme på alvor, og oppfordrer alle til å anmelde rasistisk adferd.*

Rasisme kan komme til uttrykk på flere måter. Det handler ikke bare om å bli skjelt ut på gata, men også om for eksempel ekskludering eller usynliggjøring. Det kan også gjelde urimelig forskjellsbehandling, forfordeling av ressurser, fordommer eller regelverk som i praksis virker ekskluderende.<sup>10</sup> Det gjør rasismen vanskeligere å peke på, og dermed også vanskeligere å anmelde. Det er derfor ikke nok å oppfordre til å anmelde rasistiske handlinger eller ytringer, for vi får ikke bukt med den institusjonelle rasismen på den måten.

*—Jeg vil jo gjerne ansette en person med en annen hudfarge, seksualitet eller funksjonsnedsettelse, men blir det ikke bare eksotifiserende og reduserende å velge noen på bakgrunn av dette?*

Det å anerkjenne at ulikhet er en styrke er godt lederskap. Forskning viser at mangfold gir økt konkurransefortrinn og økt lønnsomhet. En person skal ikke ansettes på grunn av hudfarge eller funksjonsevne, men fordi denne personen kan bidra med erfaringer og perspektiver til bedriften eller organisasjonen som ikke finnes der fra før. Et mangfold av personer i sentrale posisjoner og stillinger vil kunne tiltrekke seg oppmerksomhet og tillit fra en bredere gruppe i samfunnet. Det som blir reduserende er dersom man kun får jobbe med sakskomplekser tilknyttet egen identitet, eller hvis et fokus på identitet overskygger arbeidet.

*—Kvotering er diskriminerende.*

*—Mannlige kunstnere, eller kunstnere som tilhører majoriteten, vil bli forbigått om man fortsetter å prioritere kvinner og andre underrepresenterte grupper.*

Positiv særbehandling, eller kvotering, kunne vært diskriminerende om vi i utgangspunktet var helt likestilte. Men mange av oss må navigere i et arbeidsliv preget av historisk funderte barrierer.<sup>11</sup>

Målet med likestillingsarbeid og kvotering er ikke å skifte ut mann med kvinne, men å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i alle delene av en bransje. Menn har ingen grunn til å føle seg truet av kvinner eller minoritetspersoner, men kan heller se frem til å være del av en bransje som har et bredere nedslagsfelt, økt lønnsomhet og som representerer samtida.



—Kunsten skal være fri,  
og alle former for rammer og  
reguleringer vil ødelegge den.

Forståelig nok kan det oppleves frustrerende om en etablert aktør ikke får støtte til en produksjon på grunn av en nyinnført kvoteringsregel. Samtidig innebærer de usynlige mekanismene som fører til at menn, hvite og andre i majoriteten har dominert i kunstnerisk produksjon, manglende kunstnerisk frihet for andre som ikke slipper til.

Å jobbe for mangfold og likestilling i kulturlivet er ikke til hinder for kunstnerisk frihet. Det kan heller sees på som en mulighet til å skape riktige forutsetninger og rammer for gode kunstneriske prosesser for alle mennesker. Prinsippet om *armlengdes avstand* er sentralt, kunsten skal ikke styres. Like fullt har også kunsten og kulturlivet et samfunnsansvar.

Og *hvem sin frihet snakker vi om?* Når kvinner og minoritetsgrupper holdes utenfor kulturlivet er dette også en frihetsinnskrenkning. For å sikre fri kunst og kultur må vi bryte ned barrierer som kan skape ufrihet for enkelte grupper, og inkludere flere stemmer.



—Ingen skuespillere ønsker  
vel å bli kvotert inn?

Enkelte er skeptiske til kvotering, og begrepet i seg selv har for mange en negativ assosiasjon. Men de fleste ønsker vel å være en del av et kunstnerisk program eller en arbeidsplass som føles relevant og som speiler samfunnet vi lever i? Mangfold øker også kvaliteten fordi flere perspektiver og erfaringer er med på å forme resultatet.

Å programmere et flerkulturelt, samisk eller kvinnelig mangfoldsalibi er derimot kunstig og eksotifiserende.<sup>12</sup> Det er derfor viktig å ha en bevissthet og dialog rundt dette i programmeringen eller kurateringen. Kvotering og andre inkluderingsstrategier skal foregå på den marginalisertes premisser, og ikke på majoritetens.

*— Hvis vi kun booker kvinnelige headlinere, vil vi ikke selge nok billetter.*

*— Menn har mindre interesse for film og TV-serier med kvinnelige hovedroller.*

*— Vi må ta hensyn til det lytterne og festivalgjestene vil høre og se, vårt publikum bryr seg ikke om hudfarge eller hva som er mellom beina på artisten. Publikum er ikke interessert i politikk, de vil bare nyte musikken.*

Antagelsen om at konsert- eller kinogjengere generelt heller vil se menn enn kvinner, faller på sin egen urimelighet. Salg av billetter til konserter og festivaler beviser det motsatte. I 2019 annonserte den ledende, spanske musikkfestivalen Primavera Sound at de fremover skal booke kjønnsbalansert, og fikk utelukkende positive tilbakemeldinger fra publikum og media.<sup>13</sup> Og i 2020 opplevde festivalen rekordsalg etter å ha annonsert kjønnsbalanserte headlinere.<sup>14</sup> For å sitere talsperson for 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 affected us all as people. It's not possible to keep looking at the world the way we did before.»

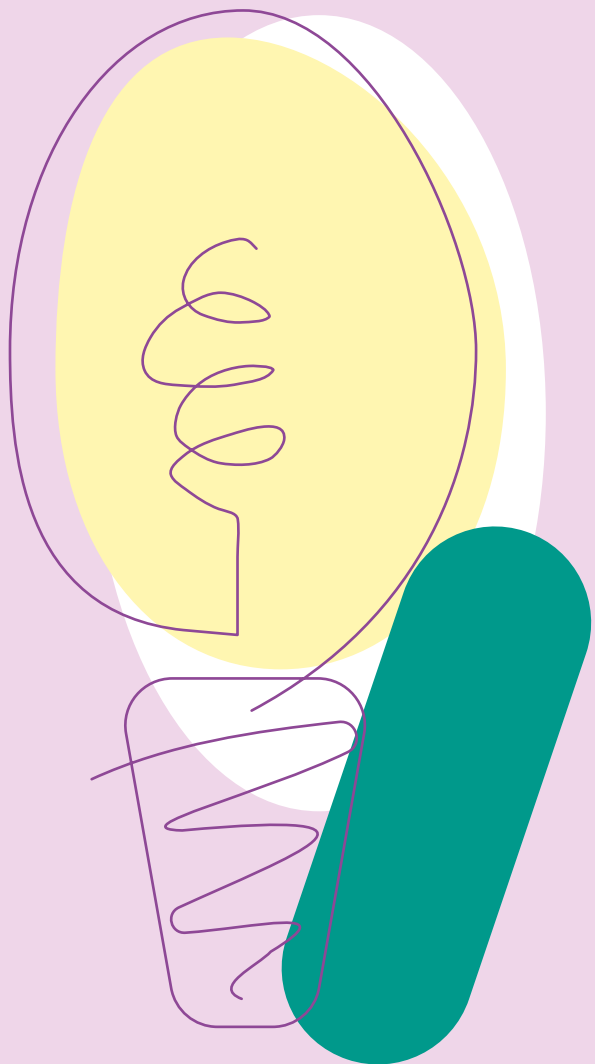
Primavera Sound er del av Keychange, et europeisk initiativ for likestilling i musikkbransjen.<sup>15</sup> Over 150 festivaler og aktører har signert et løfte om kjønnsbalanse innen 2022,

hvorav åtte er norske: Borealis – en festival for eksperimentell musikk, by:Larm, Fjellparkfestivalen, Made Records, Mandaljazz, Oslo World, Sørveiv og Trondheim Calling.

Booking av artister og casting til film og TV spiller også en betydelig rolle i å presentere barn og ungdom for synlige rollemodeller. Barn og unges oppvekstmiljø er et av de viktigste innsatsområdene i arbeidet for et mer likestilt og kjønnsbalansert samfunn. Det mangler kvinnelige rollemodeller både faglig, kreativt og teknisk i kultursektoren; som teknikere, produsenter, historiefortellere, investorer, samt de som er synlige på scenen og lerretet.

*— Vi som kulturarrangør tjener rett og slett ikke penger på å tenke på mangfold i vår dialog med publikum.*

Ved å ikke satse på å nå ut til et mer kulturelt mangfoldig publikum går man glipp av betalingsvillige besøkende som gjerne ønsker å bruke penger på kultur, men som ikke opplever at det eksisterer et relevant og attraktivt kulturtilbud for dem.<sup>16</sup> I et stadig mer kulturelt mangfoldig samfunn må du heller spørre deg selv, har du råd til å ikke satse på mangfold?



— Det er ikke vårt ansvar å satse på mangfold. Ansvaret for mangfold må tas av statlige institusjoner og organer, ikke de frie aktørene.

— Ansvaret for kjønnsbalanse ligger hos kulturskolene, ikke hos oss. Å tenke på kjønnsbalanse er ikke min oppgave, jeg bare booker/ansetter/skriver.

Alle har og kan ta et ansvar for kjønnsbalanse, representasjon og mangfold: Som bookingansvarlig har du en gylden mulighet til å påvirke kjønnsbalansen på scenen. Som journalist kan du synliggjøre dyktige flerkulturelle og/eller kvinnelige kunstnere der deres kunstneriske evner er i fokus snarere enn deres utseende. Som leder kan du ved hjelp av mangfoldstrategier åpne dørene for kvalifiserte personer som ellers kunne blitt forbigått.

Dette ansvaret skyves ofte nedover til de som jobber med barn og unge. Når orkestre blir konfrontert med mangelen på kvinnelige dirigenter, viser de til at det ikke utdannes mange nok, mens musikkhøgskolene igjen viser til at det er svært få kvinner som søker. Men for å skape endring må man jobbe aktivt på alle nivåer, i stedet for å plassere sitt ansvar hos andre.

*— Vi vil gjerne publikumsutvikle, men vet ikke hvordan vi skal nå nye grupper.*

Det er aldri for seint å starte. Det finnes en rekke ressurser som håndbøker, kurs, seminarer og kompetansesenter man kan bruke for å øke sin egen kunnskap om emnet. Det kan også være mye hjelp i å ta en telefon til andre i bransjen som kan dele sine erfaringer og råd, slik at dere kommer i gang.<sup>17</sup>

*— De få kvinnelige /flerkulturelle / skeive kunstnerne som passer vår profil er allerede opptatte.*

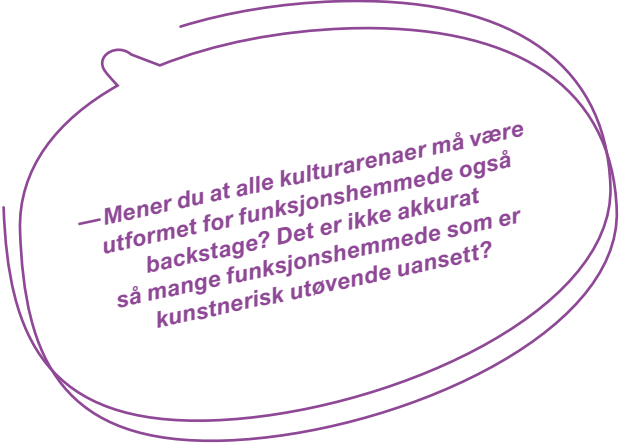
Det skjer visst lett at man først booker de mannlige artistene man ønsker å ha med, for så å prøve å få med noen kvinnelige utøvere i etterkant. Har man problemer med å finne ledige kvinnelige, skeive eller flerkulturelle utøvere, så har man sannsynligvis kontaktet dem for sent.

*— Vi har ikke nok ressurser, tid eller penger til å satse på mangfold. Vi har ikke tid til å jobbe med noe annet enn det som er vår kjernevirksomhet.*

*— Vi har ikke råd til universell utforming eller tilrettelegging, for oss er det rett og slett for dyrt.*

Man trenger ikke sette i gang store omveltninger for å bli bedre på mangfold. Start med deg selv og egen organisasjon. Tenk nytt når dere rekrutterer. Ta noen telefoner og møt nye samarbeidspartnere som har nettverk i andre miljøer enn det du har. Få ambassadører som kan være en døråpner til nye publikumsgrupper. Lær fra andres erfaringer. Kulturrådet, stiftelser, kommuner og fylker har tilskuddsmidler som gjør den økonomiske risikoen mindre.

«Veldig ofte trekkes økonomi frem som grunn for manglende tilgjengelighet og universell utforming. Ville andre diskriminerte grupper godta at det trekkes frem at det er for dyrt om de skal delta som alle andre? Vi blir ofte møtt med irritasjon, at det er vi som er vanskelige, når vi ikke slipper til», forteller Norges Handikapforbunds Ungdom.



— Mener du at alle kulturarenaer må være utformet for funksjonshemmede også backstage? Det er ikke akkurat så mange funksjonshemmede som er kunstnerisk utøvende uansett?

I kunst- og kulturhistorien finner vi flere store, kjente navn med funksjonshemming, slik som Frida Kahlo, Ray Charles og Stevie Wonder. Og ikke minst komponisten Beethoven, som fortsatte å komponere selv etter at han mistet hørselen.

At man ikke tenker på å inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse som kunstnere, men først og fremst som passive tilskuere er like begrensende som å ikke åpne for kjønnsbalanse eller inkludering av andre underrepresenterte grupper. Vi går glipp av kunstneriske talenter og gjør dermed kulturlivet fattigere.



— Man kan vel ha rollemodeller selv om de ikke ser ut akkurat som deg selv?

Alle kan beundre, se opp til og la seg inspirere av andre, uavhengig av om de ligner en selv eller ikke. Å se opp til noen som likner oss selv gjør det likevel enklere for oss å forestille oss selv i samme rolle. Man snakker gjerne om å *speile seg i rollemodeller*. I boka *Third Culture Kids* forteller Nora Ibrahim om hvor viktig det var for henne med forbilder hun kunne relatere seg til:

«Når jeg ser tilbake på det, savnet jeg kanskje mangfoldet mer enn jeg trodde. For når jeg først så noen i norsk populærkultur som ligna på meg, ble jeg oppslukt, hørte ekstra godt etter. Jeg husker jeg ville vite hvor Maria Mena egentlig var fra, og jeg synes det var så kult at Magdi i Karpe også var fra Egypt, som meg. Jeg pugga alle tekstene og kunne relatere meg. [...] Nå skjønner jeg hva det handlet om. Vi har jo alle et behov for å bli speila i en fase av livet hvor vi skal finne ut hvem vi er, se noen som har opplevd eller opplever de samme problemene i hverdagen som oss, som skjønner hvordan det er å leve med to kulturer, eller som i det minste likner på oss selv. Jeg lette vel egentlig febrilsk etter dette, uten å skjønne det selv.»<sup>18</sup>

Da Norsk Publikumsutvikling undersøkte hvilket forhold unge med innvandrerbakgrunn i Akershus hadde til kommunens kulturinstitusjoner, var et av hovedfunnene at de opplevde å ikke høre hjemme der.<sup>19</sup> Ergo trenger vi et mangfold av rollemodeller slik at alle får samme mulighet til å speile seg i menneskene de ser, lytter til eller leser om, og kan føle seg hjemme i kulturlivet.



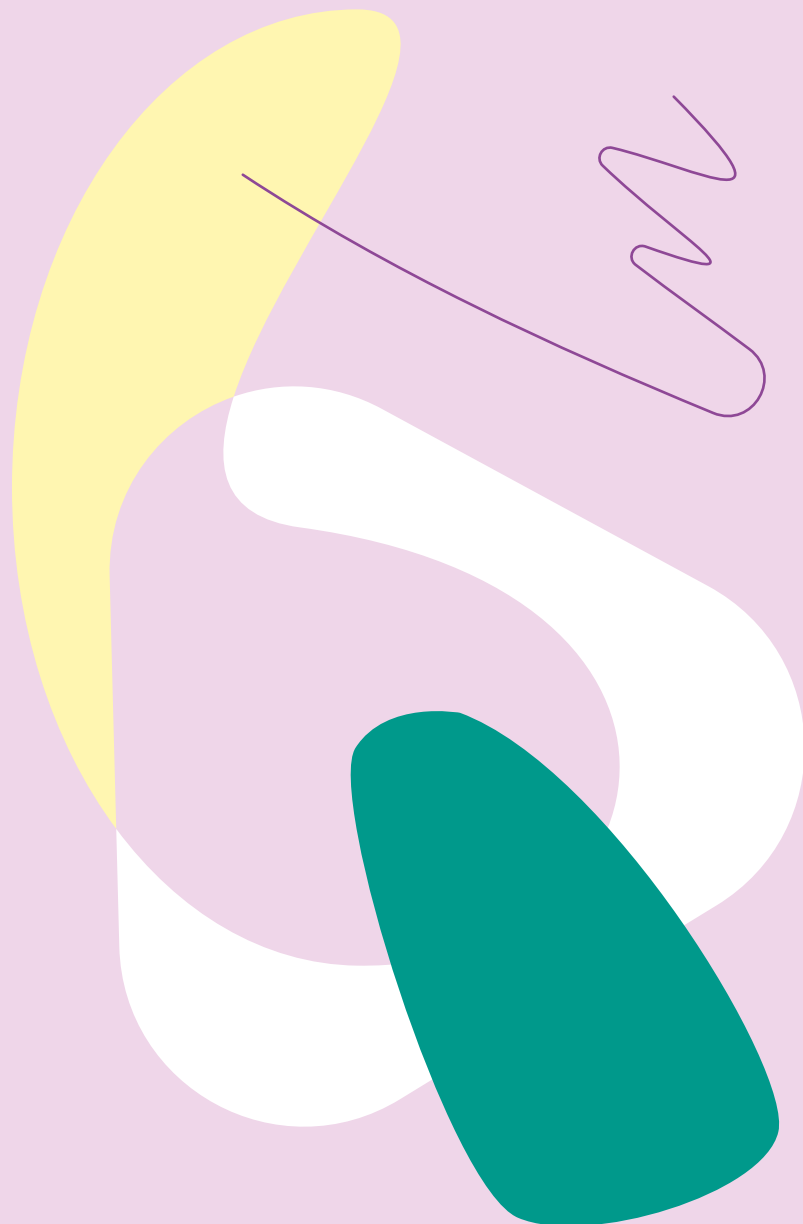
—Må vi blande oss inn i hvilke valg jenter og gutter tar?

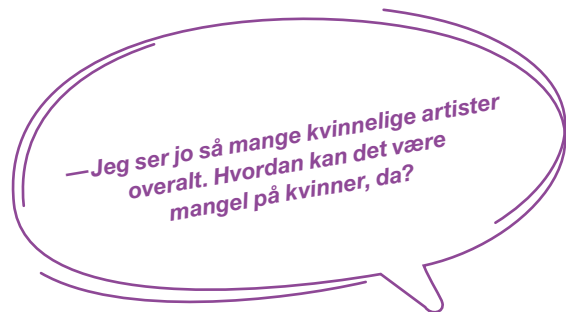
Valgene vi tar påvirkes av miljø og kultur. Foreldre og skoleverket har et ansvar for hvordan de oppfordrer barn til å tenke og velge. Vi kan bidra til å endre strukturene som gjør at man uten å tenke seg om velger kjønnsstradisjonelt. Alle kan oppmuntre barn og ungdom til å gjøre utradisjonelle valg, uten at det innebærer å bestemme over og kontrollere dem.

Vi møter en hel del bilder og forestillinger om hvilke kjønn som gjør hva. Innmari mange ting, yrker, instrumenter, interesser og til og med egenskaper assosieres med kjønn, det deles inn etter kjønn og får stempel som jentete og guttete, feminint og maskulint. Dette skaper barrierer hvor det blir vanskeligere å kle seg, te seg, leke med leker, eller velge et instrument eller en karrierevei som bryter med normene. Å motvirke snevre kjønnsnormer handler ikke om kontrollere valg eller å ta bort muligheter, men om å legge til. Målet er å gi barn og unge 100 muligheter, ikke kun to.

—Kvinner er mindre frempå enn menn, og får derfor ikke de samme jobbene. Hvis jenter ønsker å bidra kreativt, så må de bare gjøre det. Ingen hindrer dem.

Vårt syn på hva som er mulig for oss, og hvordan kjønn påvirker disse mulighetene, er kontekstavhengig og i stadig endring. Jenter har langt færre rollemodeller av eget kjønn å se opp til. Dagens skjeve kjønnsbalanse skaper en høyere terskel for jenter i startfasen. Uten forbilder blir det vanskelig: Den svenske artisten Jenny Wilson forteller at hun som ung ikke skjønnte at kvinner kan spille musikk selv, før hun begynte å høre på PJ Harvey.<sup>20</sup>

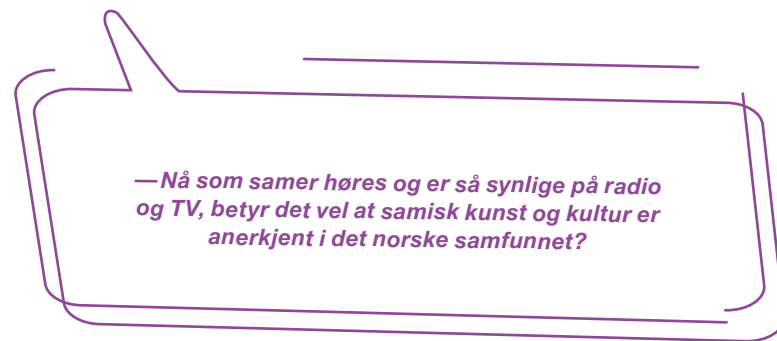




Det stemmer at kvinner ofte er ekstra synlige i rollen som frontfigur eller vokalist i ulike musikksjangre. Men mangfoldet må gjelde på alle nivåer, også i kulissene. Alle aktører spiller en viktig rolle for resultatet, også for hvilke kvinne- og mannroller som havner på scenen til slutt. Og tallenes tale påviser en omfattende skjevhet i systemet:

- I komponist- og utøverorganisasjonene TONO, GramArt og NOPA utgjør kvinner henholdsvis 20, 20 og 23 prosent av medlemsmassen.
- GramArt-statistikk fra 2002 og 2018 viser at prosentandelen kvinnelige gitarister og kvinner som jobber med data har økt på disse 16 årene, mens andelen kvinnelige slagverkere, bassister og vokalister har gått ned.
- På verdensbasis er det kun 2 prosent profesjonelle kvinnelige musikkprodusenter, og kun 0,5 prosent er melaninrike kvinner.<sup>21</sup>

*Flere tall finner du under overskriften «Harde fakta».*



Selv om det er flott at samiske uttrykk er synlige i store mediekanaler, betyr det ikke at det ikke fortsatt skjer menneskerettsbrudd mot samer og urfolk i Norge. Det kommersielle fokuset kan forklares som et likestillingsparadoks: på den ene siden er det et positivt fremskritt at samisk kultur er innvidd i majoritetskultur, på den annen side kan det kommersielle overskygge at det stadig pågår diskriminering og menneskerettsbrudd mot samer.<sup>22 23 24</sup>

Kunst av Nordens urfolk er også fremdeles fraværende i museene våre. Av over 3 000 nordiske kunstnere i Nasjonalmuseets samling er bare 0,5 prosent samiske eller kvenske.<sup>25</sup>



Det er selvsagt hyggelig å gi klemmer og å flørte, så lenge det er gjensidig. Formålet med #metoo var å øke bevisstheten rundt hvordan maktforhold, roller og relasjoner kan påvirke mulighetene til å sette grenser. Oppropene synliggjorde alvorlige overgrep og strukturell ukultur. Dette handler ikke om regler for klemming.

Hvis du er redd for å bli kritisert for klemming lurer jeg på hva slags klemmer du pleier å gi?



«Det bare var sånn,» hører man ofte folk si. Kvinner som har inntatt mannsdominerte bransjer har ofte historier om ubehagelige hendelser. Flere forteller at det ikke fremsto som en mulighet å stå opp mot trakassering og sexisme. Mange opplever kanskje også at det var, og fremdeles er, nødvendig å tåle grenseoverskridelser for å overleve i bransjen. Det er kanskje mer taktisk å smile stivt eller le bort en ekkel tilnærming, enn å skulle sette grenser.

Fordi det oppleves som vanskelig å gjøre noe med det, oppstår en kultur hvor kvinner og minoriteter forventes å måtte tåle. Men det er ikke umulig å endre på sjargong og holdninger på en arbeidsplass. Arbeidsplasser som ikke er inkluderende går glipp av kloke hoder og den merverdigen ulike perspektiver og livserfaringer gir.

Forskning viser at sexistisk humor kan føre til mer alvorlig diskriminering. Sjargong kan påvirke ansattes holdninger, og holdninger påvirker handlinger – enten bevisst eller ubevisst.<sup>26</sup> Ekskluderende sjargong er både lite lønnsomt, urettferdig og i tillegg på kant med loven. Alle arbeidsgivere plikter etter likestillings- og diskrimineringsloven å jobbe aktivt og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering og seksuell trakassering.

— Det er jo bare hyggelig med kommentarer på kropp og utseende, det er bare ment som et kompliment.

Noen ganger er det hyggelig å motta kommentarer og komplimenter på utseende, andre ganger er det ikke det. Roller, relasjoner, maktforhold og kontekst er med på å påvirke hvorvidt oppmerksomhet er ønsket eller uønsket. De fleste er mer komfortable med et kyss på kinnene fra en kjæreste enn fra en leder. Det handler både om manglende gjensidighet, og om at et ujevnt maktforhold kan gjøre det vanskeligere å si ifra og sette grenser. I tillegg har vi alle ulike grenser. Det som er OK for meg, er ikke nødvendigvis OK for andre.

Det kan være hyggelig å motta komplimenter på fest, når man møtes, og i lunsjen. Dersom du møtes med komplimenter på utseende når du holder en presentasjon, eller i andre situasjoner der du ønsker anerkjennelse for din innsats og dine ferdigheter, kan et fokus på utseende i verste fall føles nedlatende. Likeledes kan gjentatte kommentarer på kropp og utseende i jobbsammenheng stjele fokus fra den jobben man gjør.

— Menn blir vel ikke utsatt for seksuell trakassering og overgrep?

En gjennomgang av forskning og rapporter anslår at minst 5 prosent gutter og menn har opplevd ulike former for seksuelle overgrep i Norge. Basert på nyere undersøkelser kan en si at 10 prosent også er et realistisk tall.<sup>27</sup> Oppfatningen om at menn ikke opplever seksuell trakassering og overgrep, handler snarere om en manglende oppmerksomhet og anerkjennelse av at menn kan utsettes for seksuell trakassering,

fra både menn og kvinner. Mange menn mangler et språk for å snakke om slike erfaringer. Kjønnsnormer gjør at det kan oppfattes som «umannlig» å snakke om dette, særlig hvis det er knyttet til ubehagelige følelser. Myten om at menn alltid er interesserte og klare for sex kan gjøre at menn opplever en forventning om å «måtte være med på det». Forestillinger om «den frie kunstneren» kan gjøre det særlig vanskelig for menn å sette grenser. Flere av mekanismene som skaper sårbarhet for kvinner i kulturlivet rammer også menn, slik som makthierarki, alkohol og sosiale situasjoner, samt midlertidighet.

Seksualisering av mannskroppen kan videre sees i sammenheng med rasisme og undertrykkende mekanismer knyttet til «den svarte kroppen».<sup>28</sup> Ofte snakker man om hvordan kvinner seksualiseres gjennom et heterofilt mannlig blikk. På lignende vis har hvithetsnormen gjennom historien skapt et «hvitt blikk» som seksualiserer svarte kropp, og som gjør at mange melaninrike mennesker i dag møter seksualiserte fordommer.

Også skeive menn kan oppleve en annen type seksualisering enn heterofile menn. Stereotype forestillinger om homofile menn som særlig seksuelt frigjorte kan gjøre skeive menn mer utsatt for seksuell trakassering.<sup>29</sup>

Forskning viser at personer med nedsatt funksjonsevne er særlig utsatt for overgrep, deriblant seksuelle overgrep.<sup>30</sup> Det innebærer at menn med nedsatt funksjonsevne er mer sårbare.

Alle kjønn kan oppleve seksuell trakassering, og alle kjønn kan seksuelt trakassere andre. Statistikk viser at kvinner, og særlig unge kvinner, opplever mer seksuell trakassering. Det kan blant annet være fordi seksuell trakassering muliggjøres av makt, og flere menn sitter i maktposisjoner over kvinner. Det kan også tenkes at det finnes mørketall rundt menns opplevelser med seksuell trakassering, da en kjønn diskurs rundt seksuell trakassering kan gjøre det vanskeligere for menn å snakke om egne opplevelser. Ved å snakke mer kjønnsnøytralt eller kjønns mangfoldig om seksuell trakassering kan vi kanskje gjøre det lettere for menn å delta i samtalen.

— Det ligger i kunstens natur at den skal være fri, sprengende og utfordre personlige grenser. Den verken kan eller bør reguleres.

Å kreve ordnede forhold er ikke å begrense den utøvende kunsten eller kunstneren. Tvert imot, når man kan være seg selv og kjenner seg trygg står man vel heller friere i sitt kunstneriske virke?

En rekke kjennetegn ved kulturlivet skaper risiko for seksuell trakassering, eksempelvis oppdragsarbeid med svakt stillingsvern, tøff konkurranse, karismatisk lederskap og hierarkier. Enkelte vil kanskje mene at disse kjennetegnene gjør det interessant å jobbe i kulturlivet. Frilansarbeid gir frihet, konkurranse og prestisje skaper driv, og det å bryte med konvensjoner og normer ligger i kunstens DNA. Det er imidlertid mulig å la kunsten sprengre grenser og samtidig ivareta personlige grenser. Målet trenger ikke nødvendigvis å være å endre på disse kjennetegnene, men i høyere grad å sørge for at vi kjenner risikoen og kan møte risiko med tiltak.

Det sies om scenekunstnere at de er den eneste yrkesgruppen som jobber under hengende last uten hjelm. Da er den hengende lasten til gjengjeld ekstra godt sikret. På samme måte må vi møte risiko for seksuell trakassering med sikkerhetstiltak som tydelige retningslinjer, varslingskanaler og økt bevissthet og åpen samtale om maktstrukturer.

— Dans og bevegelse er ikke relevant for personer med fysiske funksjonsnedsettelse.

— Folk som er blinde eller svaksynte har vel ingen interesse i visuell kunst, og de kan i alle fall ikke lage den selv.

— Hvordan kan hørselshemmede ha glede av musikk?

Å ha nedsatt funksjonsevne, betyr ikke at man ikke er interessert i kunst. En funksjonsnedsettelse, diagnose eller kronisk sykdom definerer ikke automatisk personlighet og interesser. Akkurat som vi kan tilpasse samfunnet for mennesker med funksjonsnedsettelse ved hjelp av heis, lave dørterskler og digital tilgjengelighet, kan vi også tilpasse kulturlivet og tilgang til kunstneriske uttrykk. Det er vi alle pliktige til gjennom likestillings- og diskrimineringsloven.

Kunst kan være mer enn det du er vant til. I 2019 hadde Kunsthøgskolen i Oslo en avgangsutstilling med taktil kunst som kan berøres, og tilpasninger som større skrift, punktskrift og egen omvisning for blinde og synshemmede.<sup>31</sup> Mennesker med hørselshemming kan ha med seg tolk på konsert eller et dansested. Du har kanskje lagt merke til tegnspråktolker som entusiastisk tolker en konsert på TV, og nærmest blir en del av fremførelsen? Døve eller hørselshemmede kan også merke vibrasjonene fra musikk og oppleve kultur på den måten.

— Kvinner bør slutte å turnere, danse og gjøre andre utfordrende aktiviteter når de er gravide. Det kan være farlig for både fosteret og for moren!

— Jeg skjønner ikke hvordan du kan være nybakt mor og allerede ute på turné. Hvem skal ta seg av barnet?

— Nå som du er gravid og skal få barn legger du vel karrieren på hylla?

Skuespillere, dansere, akrobater, artister og andre som bruker kroppen sin aktivt på jobb har trent i mange år på å bruke og kjenne kroppens signaler. Dette fortsetter man å være oppmerksom på når man er gravid.<sup>32</sup> Tar man noen forholdsregler er det heller ingenting farlig med å være i fysisk aktivitet når man er gravid.

For mange kunstnere går det fint å kombinere graviditet og småbarnsliv med en ukonvensjonell jobbkarriere. Derimot bør vi diskutere hvordan vi kan forbedre strukturene rundt foreldre med ukonvensjonelle jobber, og hvordan kunstners hjelpeapparat og arbeidssted/arrangør kan tilpasse frilans- og turnélivet for dem med omsorgsansvar. Barnepass på rideren, barnevakt med i crewet og tilrettelegging backstage slik at det er barnevennlig kan være nyttige grep for mange.<sup>33</sup> Og stiller man egentlig de samme spørsmålene til nybakte fedre? På samme måte som det finnes kjønnsnormer, finnes det omsorgsnormer som konstruerer myten om at kvinner fra naturens side er mer egnet til å ta ansvar for barn enn menn, og at kvinner svikter i sitt ansvar som mor dersom de prioriterer karrieren.

— Turnéaktive menn har full frihet til å reise rundt når de får barn, og risikerer ikke karrieren sin på samme måte som nybakte mødre.

Der det eksisterer en forventning om at kvinner faller fra i kulturlivet når de får barn, finnes en tilsvarende forventning om at menn ikke blir påvirket i så stor grad av å få barn. Men i dag er det mer vanlig, akseptert og forventet at menn skal være nærværende fedre. Samtidig viser forskning at mange menn opplever jobben som svært identitetsskapende, i større grad enn identiteten som far.<sup>34 35</sup> Dette kan forklares med at arbeidslivet opprettholder forskjell mellom kjønnene: der kvinner statistisk sett jobber mindre (deltid), vil menn, eller far i familien, kompensere for dette med å jobbe mer for å tjene penger, men og grunnet en sterk jobbidentitet.

Særlig er kulturlivet kjennetegnet av mye «grenseløst» arbeid, slik som lange dager og reise på turné. Menn som ønsker lang pappapermisjon kan oppleve mindre aksept fra arbeidsgiver, nettopp fordi menn ikke forventes å sette karrieren på pause når de får barn. Det oppstår altså et krysspess, der menn ønsker å være nærværende fedre, og samtidig opplever at arbeidslivet er grenseløst.

—At mennesker med funksjonsnedsettelse ikke kommer inn på konsert, festival og utesteder ser jeg ikke på som ulovlig diskriminering.

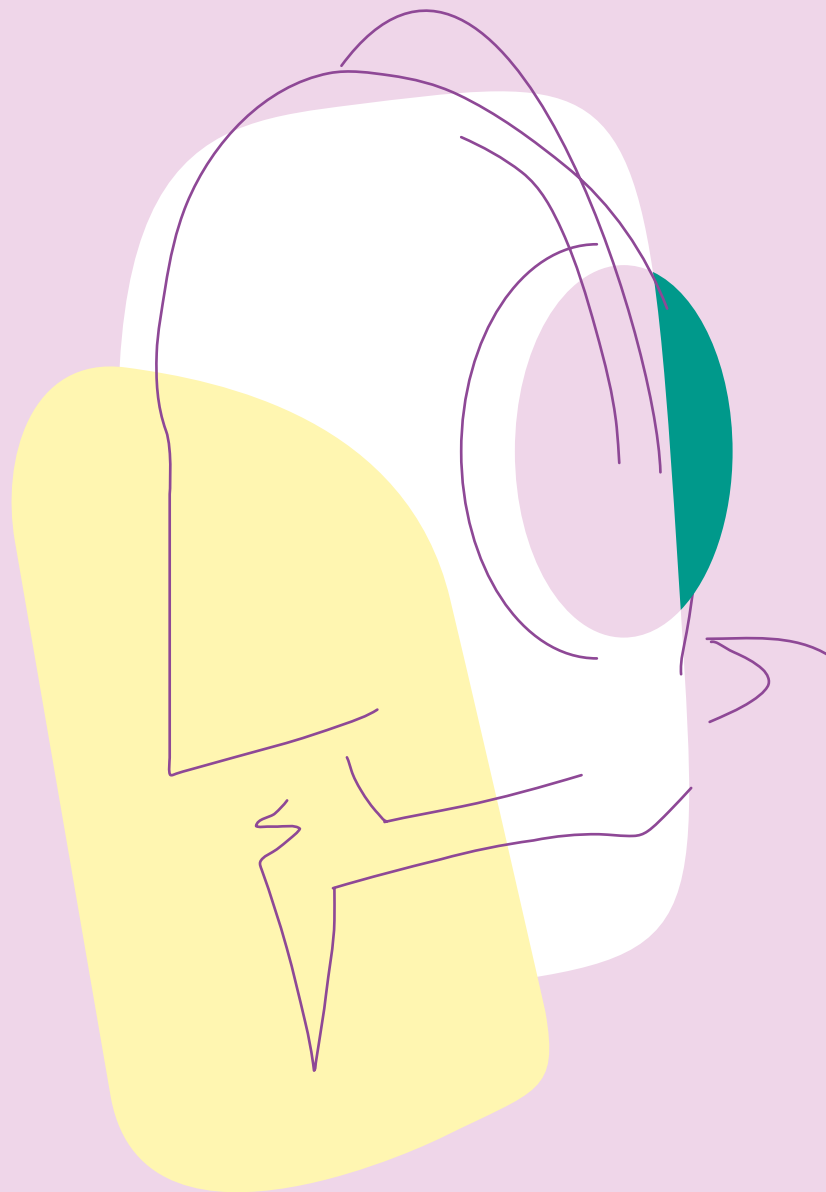
Likestillings- og diskrimineringsloven fastslår at manglende tilgjengelighet er diskriminerende.<sup>36</sup> Flere kulturarenaer er likevel ikke tilgjengelige, og mennesker med nedsatt funksjonsevne blir nektet inngang eller skjenking i utelivet.<sup>37 38</sup> Samtidig finner en fersk Fafo-rapport at folk flest er sterkt imot diskriminering av funksjonshemmede, og er for en sterk sanksjonering av dette. Men folk tror ikke at diskriminering av funksjonshemmede skjer i Norge. Gapet mellom vilje til innsats og reell forståelse for utfordringene mennesker med funksjonshemming faktisk møter, tyder ifølge Fafo på svært mangelfull kunnskap blant majoritetsbefolkningen om, og generelt lave forventninger til, mennesker med funksjonshemming. Den norske befolkningen har en særskilt medlidende, stereotypisk fordom om funksjonshemmede som snille, lite truende, og ikke så dyktige.<sup>39</sup> Disse lave forventningene kan gjøre det vanskelig å fange opp den diskrimineringen og utenforskapet funksjonshemmede møter, på arenaer som kulturlivet, arbeidslivet eller utdanning.

—Vi vil synliggjøre skuespillere med funksjonshemming i film og TV fordi det er så inspirerende å se hvor vanskelig de har det, og at de overkommer mange hindre på tross av sin funksjonshemming.

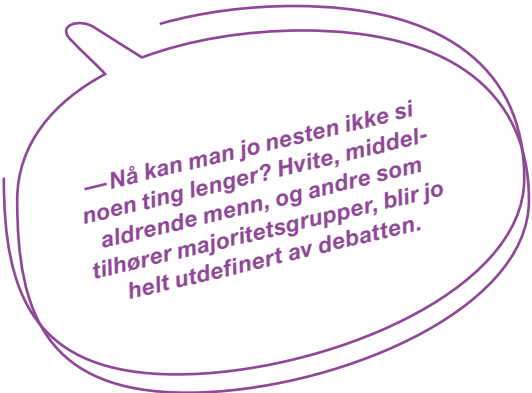
Mennesker med funksjonsnedsettelse blir stereotypisk fremstilt i media og kultur som enten *helt* eller *offer*. Aldri som bare en vanlig mor som tilfeldigvis sitter i rullestol, eller er blind. Dette kalles *inspirasjonsporno*: en endimensjonal fremstilling som reduserer personer med nedsatt funksjonsevne til å være en inspirerende historie for majoriteten.<sup>40</sup> Majoriteten tenker at et liv er inspirerende i kraft av at man har klart seg «tross alt». Men man er ikke «lenket til rullestolen», eller syk og svak bare fordi man har en funksjonsnedsettelse. Det som ofte skaper utfordringer for personer med nedsatt funksjonsevne er snarere barrierer en kan møte i samfunnet fordi samfunnet ikke er godt nok tilpasset. Nedsatt funksjonsevne er ikke i seg selv er en byrde, sykdom eller svakhet.

—Gjør det noe at kulturopplevelser som teater og opera er dyrt? Det finnes jo billigere aktiviteter også, det er jo ikke sånn at absolutt alle må på teater og opera?

Kulturlovens formålsparagraf konstaterer at offentlige virksomheter har «ansvar for å fremja og leggja til rette for eit breitt spekter av kulturverksemd, slik at alle kan få høve til å delta i kulturaktivitetar og oppleva eit mangfald av kulturuttrykk». <sup>41</sup> Alle betyr alle. Det betyr også at mennesker med mindre pengar skal ha denne tilgangen, og at kostbare produksjoner kan finansieres gjennom det offentlige, ergo *av folket for folket*.







— Nå kan man jo nesten ikke si noen ting lenger? Hvite, middelaldrende menn, og andre som tilhører majoritetsgrupper, blir jo helt utdefinert av debatten.

Når vi diskuterer går vi inn i ordsiftet med ulike livserfaringer og ulike perspektiver. At vi ser verden fra ulike ståsteder kan gjøre at det blir vanskelig å samtale, dersom vi ikke deler samme forståelse for hva vi diskuterer. I debatt om diskriminering og maktstrukturer i samfunnet, kan ulike parter rett og slett oppleve og identifisere helt ulike ting. Den diskrimineringen noen opplever, ser ikke andre. Hvordan skal vi da skape rom for meningsbryting og dialog på tvers av ulike erfaringsbakgrunner?

Sosiolog og forfatter Hannah Helseth behandler dette spørsmålet gjennom å spørre: Hvordan skal vi snakke sammen på tvers av hierarkier om det kun er «den undertrykte» erfaring som gir et legitimt talested?<sup>42</sup>

Det er det nok mange som føler på. Vi hører stadig om folk som kjenner på at de ikke kan si noe lenger, som opplever seg kneblet under en politisk korrekthet-kultur.

På den andre siden, fortsetter Helseth, setter den privilegerte parts erfaringer ofte en falsk universell standard for hva som eventuelt skal være krenkende, og slik usynliggjøres bestemte typer erfaringer og kropper.

La oss si at en som selv er skeiv sier at «du, den homo-vitsen der synes jeg ikke var noe morsom», også svarer man som heterofil at «jo, jeg synes den var morsom, jeg». At personer som er innenfor normene og ikke kjenner diskriminering på kroppen skal legge lista for hva alle må tåle, er ikke nødvendigvis riktig.

Så fra den ene siden til den andre siden: Hvordan kan vi ha en offentlig samtale uten at relevante kropper og erfaringer usynliggjøres og delegitimeres?

Helseth oppfordrer blant annet til å gi plass for følelser. Ofte blir følelser litt uglesett i debatt, vi forventes å være rasjonelle og saklige – og følelser forstås som et slags motstykke til det. Men ifølge Martha Nussbaum, som siteres av Helseth, er følelser ikke en motsetning til rasjonalitet, de er med på å forme hva vi tror på. Vi trenger å ha med oss følelser, slik at vi også kan føle for hverandre.

Helseth viser også til Nancy Fraser, som snakker om å identifisere hvilke normer for verdsetting som hindrer deltakelse på like vilkår. Normkritiske perspektiver er lure å ha med seg i offentlig samtale. Vi må identifisere og utfordre normer som skaper marginalisering av alle som faller utenfor.

I Sverige bruker man ordet *tolkningsföreträde*. Det handler om å vektlegge og lytte til perspektiver fra gruppen som selv kjenner hvor skoen trykker. Personer som tilhører en marginalisert gruppe har rett til å definere selv hva som oppleves som støtende og hvordan kampen mot diskriminering bør føres. Begrepet anerkjenner samtidig at ikke alle som opplever samme type marginalisering tenker og kjenner på det samme.

—Det er blitt så vanskelig å snakke om likestilling og mangfold. Det dukker stadig opp nye ord og begreper, og jeg henger ikke med.

Mange kan nok innimellom føle seg litt på utrygg grunn når vi snakker om mangfold og anti-diskriminering. Vi er gjerne redde for å si noe feil. Det kan føles vanskelig å delta i ordskiftet dersom det dukker opp ord og begreper vi ikke kjenner til.

Heldigvis har vi muligheten til å lese oss opp. Ofte er svarene vi leter etter bare et nettsøk unna. Det går også an å rådføre seg om trygg språkbruk hos foreninger og organisasjoner, eller med venner og kjente man har tiltro til.

Dukker nyord opp i samtale med andre har vi mulighet til rett og slett å spørre: «Det begrepet kjenner jeg ikke til. Hva betyr det?». Sjansen er stor for at flere lurer på det samme.

Så lenge man mener godt og er villig til å lære, skal det være takhøyde for å kunne trå feil innimellom. Vel så viktig er det å skape rom for å gi og få tilbakemelding. Det er lett å bli defensiv når vi får korreks, men vi kan også se på konstruktive tilbakemeldinger som en mulighet til å lære og utvikle oss. Det trenger vi i kampen for likestilling.

# Om god og uønsket debatteknikk

Blir du klam i håndflatene av tanken på å uttale deg om temaer du egentlig brenner for? Det er du slettes ikke alene om. Det kan være flere grunner til at det kan være vanskelig å debattere, utover selve innholdet i diskusjonen. Derfor har vi samlet noen tips for å avsløre dårlig debatteknikk, og hvordan føre diskusjonen inn på rett spor.

## Hvem synes?

Kulturlivet består av en sammensatt gruppe mennesker, men det er ofte de samme personene som synes i debatten. Mediene har en tendens til å benytte seg av de samme kildene gang på gang: I 2017 var bare 3 av 10 aviskilder kvinner<sup>43</sup>, og personer med innvandrerbakgrunn utgjør kun 2 prosent av kildene i norsk kulturjournalistikk (2014–2018).<sup>44</sup>

## Hva kan vi si er uønsket debatteknikk?

I boken *Hersketeknikker – nyttige og nådeløse*, tar Dagsnytt 18-programleder Sigrid Sollund for seg vanlige, men like fullt negative kommunikasjonsmønstre, som går igjen i alt fra praten ved middagsbordet og når en er ny på arbeidsplassen, til politiske debatter i Dagsnytt 18-studioet.<sup>45</sup> Her er noen kjeltringer vi helst vil unngå, og til slutt noen forslag til hvordan du kan håndtere dem når de først dukker opp.

## Stråmannsargumentasjon

*Stråmannsteknikk* vil si å tillegge andre personer meninger eller synspunkter de ikke har. Dette kan fremstå tydelig eller forekomme indirekte. Uansett er det en treningssak å avsløre stråmenn. Det finnes nok av eksempler å ta av for eksempel i klimadebatten. Da Miljøpartiet De Grønne annonserte at de ville innføre bilfritt bysentrum i Oslo, kommenterte enkelte «skal vi tilbake til hest og kjerre-samfunnet nå, da?». I stedet for å kunne opplyse om hva bilfritt sentrum faktisk innebærer, blir tilsvaret fort det banale «nei, selvfølgelig skal vi ikke flere hundre år tilbake i tid».

Problemet med stråmannsteknikk er at det avleder poenget i debatten og det blir umulig å svare. Feminister kan ofte høre argumentet «men kvinner og menn kan jo aldri bli helt like, så hva vil dere oppnå egentlig?». Dette er å tillegge hele likestillingssaken en hensikt den ikke har. Kjønnslieking handler selvfølgelig ikke om at kvinner og menn skal bli helt like, men snarere at man ikke skal bli forskjellsbehandlet på bakgrunn av kjønn.

## Mistenkeliggjøring

Mistenkeliggjøring er nært beslektet med stråmannsargumentasjon. Gjennom å mistenkeliggjøre enkeltgrupper tillegger man dem følelser og motiver de ikke har, eller overdriver disse. Hvor ofte hører en ikke «feminister er så sinte» eller «jenter gråter for ingenting»? Det er ikke noe i veien med å vise følelser, men så klart ønsker man å holde hodet kaldt i en diskusjon eller debatt. Bli man beskyldt for å ha overdrevne følelser blir man nettopp opphisset av slik urettmessig behandling, og da er det oppnådd: man opplever seg stilt til

veggs og klarer ikke å svare fornuftig. Som aktør med minoritetsbakgrunn kan også ens motiver for å påpeke diskriminering eller urettferdighet trekkes i tvil. En kan beskyldes for å kun si ifra for å dra nytte av egen minoritetsstatus. Selv personer uten minoritetsstatus kan oppleve beskyldninger om at deres engasjement handler mer om oppmerksomhet om egen person enn om «saken».

## Relativisering (whataboutism)

Hvorfor være opptatt av kvinners stilling i Norge når unge jenter over hele verden blir kjønnslemlestet? Er det ikke et I-landsproblem å mase om mangfold i det norske kulturlivet? Eller er det i det hele tatt noen vits i å bry seg om likestilling når verden uansett alltid vil være urettferdig? Relativisering er ikke alltid vondt ment, men kan like fullt være utmattende og skape usikkerhet for den som møter dette. Ikke minst fungerer det også avledende i debatten.

## Avledningsmanøver

Dette handler om kjente triks som avbrytelser og avsporinger. Dette kan vi også se i sammenheng med kjønnede hersketeknikker. Sollund forteller eksempelvis om den svenske politikeren Maud Olofsson som ble parert med spørsmål om vekten sin, da hun forsøkte å utfordre en mannlig politikerkollega om næringslivspolitik.<sup>46</sup>

## Slagkraftige slagord

«Det er så politisk korrekt», «den urbane #metoo-eliten» eller «typisk venstrevridde feminister». Noe en selv oppfatter som en viktig kamp for rettferdighet, blir ved hjelp av klisjeer og dramatisering snudd til å fremstå som problematisk, ja nesten ondsin-

net. Og dermed blir man usikker. Kan-skje er jeg en stereotypisk, hysterisk feminist? Slike klisjéfylte slagord skaper en dramatisk tolkning av virkeligheten som det kan være vanskelig å gripe fatt i i en reell diskusjon.

## Tåkelegging og tvetydigheter

Tåkepratens mester er ifølge Sollund en som bruker et språk som er så komplisert eller utydelig at man ikke forstår noen ting. Svada, som det

heter på godt norsk. Fremmedord og komplisert setningsoppbygging er virkemidlene. Det kan høres imponerende ut, men er egentlig bare tull. Klassikeren innen tvetydigheter er et kompliment som i grunn ikke er et kompliment likevel. «Du er ikke så verst på trommer til å være jente». Sagt med et smil kan det høres hyggelig ut, men her ligger antagelsen om at kvinner ikke er like kapable som menn under.

## Hva er hersketeknikker?

Alle disse nedlatende kommunikasjonsmetodene kan betegnes som hersketeknikker. Hersketeknikker er metoder en person eller en gruppe bruker for å indirekte herske over eller ydmyke andre. Professor Berit Ås identifiserte fem viktige hersketeknikker i 1979, og med det ga hun oss en nøkkel til å forstå hva som skjer når vi ikke blir lyttet til, oversett eller ignorert.<sup>47</sup> Å gjenkjenne hersketeknikkene og kunne kalle dem ved navn er å gjøre dem synlige og dermed nøytralisere virkningen av dem:

- **Usynliggjøring** Når individer blir bortglemt, forbigått eller «overkjørt».
- **Latterliggjøring** Når individers innsats blir hånet og gjort til latter.
- **Tilbakeholdelse av informasjon** Når individ av gruppe A, som en selvfølgelighet, henvender seg til andre individer av gruppe A, og individer av gruppe B ikke gis informasjon
- **Fordømmelse uansett hva du gjør** «Damned if you do, damned if you don't». Enten er du for passiv, eller så er du for pågående. Også kalt dobbeltstraffing.
- **Påføring av skyld og skam** Skjer gjennom latterliggjøring, ydmykelser, blottstillelse og ærekrenking.

## Hvordan stå imot?

Ulike hersketeknikker har alle til felles at de gjerne får oss til å føle oss små og usikre. Ved å avsløre hersketeknikker blir de litt mindre effektive. Vi kan vi snu perspektivet: det er ikke jeg som er problemet, det er den som utøver hersketeknikk som oppfører seg urimelig. Vi plasserer skyld på riktig sted. Når vi vet dette er det lettere å stå stødig i møte med hersketeknikker.

Noen ganger er det greit rett og slett å ignorere utsagnet. Det er kanskje særlig aktuelt dersom ingen andre virker å ha lagt merke til det. En mer konfronterende tilnærming kan være å påpeke hva som ble sagt: «Det der var ikke greit». En tredje løsning kan være å besvare utsagnet kjapt, for deretter å gå videre. Du kan ta igjen med samme mynt og besvare «jenta mi» med «gutten min». Dersom du opplever at motstanderen din pålegger deg følelser kan det fungere å spørre «hvordan kjenner du mine følelser bedre enn jeg?»

Å forsøke å beholde et trygt og fremoverlent kroppsspråk kan både føles bedre for ens egen del og fungere som en motvekt mot hersketeknikkene. Man kan for eksempel speile motpartens kroppsspråk for å unngå å gjøre seg liten i møte med hersketeknikkene.

Det er fort gjort å la seg vippe av pinnen, bli perpleks og stum i møte med hersketeknikker og urimelige spørsmål og anklager. Ikke aksepter motpartens premisser dersom disse er urimelige. Ofte kommer hersketeknikker i form av stikkende antydninger. «Du må kanskje gå tidlig den dagen også, du?», eller «Det er kanskje ikke så lett for deg å skjønne...». En rask «Hva mener du med det?» eller «Hva sa du?» kan noen ganger være nok til å utfordre premisset og stille motparten til ansvar for sine uttalelser. Veldig få tør å gjenta en sleivete fornærmelse.

Dersom noen forsøker å kuppe en samtale eller diskusjon med urimelige eller irrelevante spørsmål er det fort gjort å bli fristet til å svare eller forsvare seg mot spørsmålene. Ofte kan det i stedet være mer strategisk å ignorere eller hoppe bukk over slike innspill og heller ha fokus på hva du selv ønsker å formidle. Ikke bruk tid og krefter på å forsvare eller forklare deg. Presenter i stedet dine tanker slik du ville

gjort det hadde du ikke blitt avbrutt: «Eyes on the prize». For å trene opp denne evnen kan man øve seg på korte svar som gir mulighet til å gå videre i samtalen.

Husk også at det er fort gjort å overtolke kommunikasjon og signaler som negativt, hvis man selv går inn i en situasjon og er usikker. Ikke alt er hersketeknikker, og ikke alt er ment å være hersketeknikker. Et godt utgangspunkt er å tenke at mennesker stort sett har de beste intensjoner.

## 5 debattips fra varaordfører i Oslo Kamzy Gunaratnam

- Lytt til hva motdebattanten sier, og vis til hva hen har sagt underveis. Slik finner du en knagg du kan henge dine argumenter på.
- Sørg for at du tror på budskapet du leverer før du begir deg ut i debatten. Det er viktig å bruke egne ord om saken for å oppnå dette.
- Ikke begynn forsiktig, vær offensiv fra starten. Da kan du legge dine premisser for debatten.
- Det er lov å veksle mellom følelser, men vis at det er du som kontrollerer følelsene – og ikke motsatt.
- Gir deg opp ved å høre på energisk musikk på vei til debatten. Ikke undervurder verdien av en god power walk!

# Harde Fakta

Statistikk og tall er ikke bare viktige beslutningsgrunnlag. Å på stående fot kunne henvise til forskning og statistikk gir tyngde og troverdighet i diskusjoner. Her har vi samlet et utvalg tall som gir et bilde av hvordan norsk kulturliv ser ut i dag.

*Kildene finner du på [balansekunstprosjektet.no/statistikk](http://balansekunstprosjektet.no/statistikk).*

## Musikk

- I 2019 var åtte av de 100 mest brukte dirigentene i verden kvinner – mot én i 2013.
- Bare to prosent av musikken hos norske orkestre er skrevet av kvinner. Hver femte norske komponist (19 prosent) er kvinne, men verken deres blir lite spilt (2019).
- 20 prosent av GramArt og TONOs respektive medlemsmasser er kvinner. Blant NOPA-medlemmene finner vi 23 prosent kvinner (2018 og 2019).
- 37 prosent av daglige ledere hos 587 norske konsertarrangører er kvinner (2019).
- Siden prisen ble opprettet i 1985 har bare fem kvinner blitt kåret til Årets Spellemann (2020).
- GramArt-statistikk fra 2002 og 2018 viser at prosentandelen kvinnelige gitarister og kvinner som jobber med data har økt på disse 16 årene, mens andelen kvinnelige slagverkere, bassister og vokalist har gått ned.
- En undersøkelse av kvinneandelen i Bergens musikkliv finner at den er høyest blant musikkpedagoger og musikkklærere, der kvinner utgjør 60 prosent, mens ingen av de 17 utvalgte virksomhetene oppgir å ha noen kvinnelige ansatte teknikere eller produsenter. Til sammen utgjør kvinner 28 prosent av populasjonen som er kartlagt i undersøkelsen (2018).
- Kvinneandelen på norske festivaler gikk fra 23 prosent i 2014 til 33 prosent i 2015, og deretter ned igjen til 28 prosent i 2016.
- 9 av 10 barn som spiller fløyte eller tar sangtimer på norske kulturskoler er jenter, mens 9 av 10 som spiller trommer, bass eller gitar er gutter (2016).
- Kun 23 av de 100 mest spilte norske utøverne på norske radioer er kvinner (2015). I 2014 var andelen 11 av 100.

## Film og TV

- I 2018 var kvinneandelen i prosjekter som fikk produksjonstilskudd fra Norsk filminstitutt på 48 prosent og på spillefilm 56 prosent. Også i rene tilskuddsmidler var det en jevn fordeling mellom kjønnene. Men betyr det at makt og muligheter er jevnt fordelt? En nettverksanalyse fra Norsk filminstitutt viser at både kvinnelige og mannlige produsenter har en tendens til å jobbe mest med mannlige regissører og manusforfattere, og at tendensen er sterkere blant mannlige enn kvinnelige produsenter (2019). Av de 182 norske filmene med ordinær kinodistribusjon i perioden 2013–2018 fantes det:
- Ingen filmer med hoved- og biroller som representerer urfolk eller nasjonale minoriteter.
  - 1 hoved- og 1 birolle med en seksualitet som ikke er heterofil.
  - Ingen hovedroller og 1 birolle med en kjønnsidentitet som bryter med normen.
  - 3 hoved- og 2 biroller med funksjonsnedsettelse.
  - 4 hoved- og 6 biroller som er førstegenerasjonsinnvandrere.
  - 21 hoved- og 23 biroller som faller under kategorien andre etniske minoriteter. Kategorien omfatter karakterer som er født og oppvokst i Norge men som har familiebakgrunn fra land som ikke er en del av Europa, USA, Canada, Australia og New Zealand.
  - Når det gjelder kvinnelige hovedkarakterer er tallene bedre, da det observeres kvinnelig hovedkarakter i 76 av de 182 filmene (42 prosent) (2019).
  - Når vi ser på enkeltår blir bildet noe annerledes: I 2017 ble 27 prosent av hovedrollene i norsk spillefilm spilt av kvinner. Dette var en nedgang fra 2016 da kvinneandelen var 30 prosent.

- Høsten 2017 og våren 2018 sto kvinner for kun 17 prosent av nøkkelfunksjonene bak kamera (manus, regi og produksjon) i norske spillefilmer.
- Kun 2 av de 10 mest brukte skuespillerne i norske spillefilmer i 2014 var kvinner.

## Billedkunst

- Menn tjener mer enn kvinner på kunsten sin (kontrollert for andre forhold av betydning), og inntekts-gapet mellom kvinner og menn er større blant kunstnere enn i samfunnet ellers (2015 og 2018).
- 88 prosent av omsetningen av kunst i andrehåndsmarkedet, skapt av nålevende kunstnere, er fra mannlige kunstnere (2017).
- Gjennomsnittsprisen ved andrehåndssalg av verk av mannlige kunstnere var i 2018 23 823 kroner, mot 13 249 kroner for verk av kvinner (2018).
- Kvinneandelen blant billedkunstnere var 72 prosent i 2013, men likevel er det kun menn på topp 10-listen over de mestselgende kunstnerne (2016).
- Det er store forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder innkjøp til museer og samlinger: Tall fra 2010 viser at i faste utstillinger i kunst- og kulturhistoriske museer var under 11 prosent av arbeidene laget av kvinnelige kunstnere.
- Kunst av Nordens urfolk er underrepresentert i Nasjonalmuseets samling. Av over 3 000 nordiske kunstnere er bare 0,5 prosent samiske/kvenske. Totalt finnes 58 488 nordiske verk, av disse er bare 0,3 prosent av samiske/kvenske kunstnere (2019).

## Scenekunst

I ballett, en av verdens mest kvinne-dominerte aktiviteter, er historiene som fortelles i stor grad skapt av menn. De siste ti årene har ingen nye verk av kvinner blitt skapt for Hovedscenen i Den Norske Opera & Ballett (2019).

## Litteratur

Helene Uri har saumfart vinnerne av 47 norske litterære priser – til sammen dreier det seg om 1 714 prisvinnere. I snitt er det 69 prosent mannlige prisvinnere (2019).

Noen eksempler:

- Tidenprisen har gått til 89 prosent menn.
- Rivertonprisen har 84 prosent mannlige vinnere.
- Brakeprisen / Ypsilonprisen har bare mannlige vinnere.
- Sultprisen er delt ut siden 1998, og mer enn dobbelt så mange menn som kvinner har vært mottagere av prisen på en kvart million for sitt «eminente yngre forfatterskap».
- P2-lytternes romanpris og Uprisen har over 75 prosent mannlige prisvinnere.

## Institusjoner

- I 2008 vedtok Stortinget å få inn flere med minoritetsbakgrunn i styrene til teatre og museer. I 2019 har bare to av 98 styremedlemmer i statsfinansierte kulturinstitusjoner ikke-vestlig bakgrunn.
- Andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn i de statlige kulturinstitusjonene i Norden øker, men det skjer ikke i samme takt som i befolkningen som helhet (2017).

# Ordliste

**Alliering** Å være en alliert betyr at man engasjerer seg mot diskriminering som ikke rammer en selv. Eksempelvis at man som heterofil engasjerer seg mot homofobi, eller at man som hvit jobber med antirasisme. Man sier gjerne at å være en alliert er et verb: det holder ikke å bare si at man er en alliert, det må vises gjennom handling, for eksempel ved å ta til motmæle mot fordomsfulle kommentarer. Som alliert er det imidlertid viktig å være bevisst på egne privilegier, og gi taletid til personer med levde erfaring.

**Annerledesgjøring** Beskriver en prosess hvor noen kropp og identiteter får stempel som annerledes. Noen grupper og noen mennesker blir omtalt og forstått som «de andre». Denne prosessen innebærer samtidig en konstruksjon av et fellesskap, et «oss», som ikke inkluderer alle. Ofte blir lhbtq+-personer, personer som ikke er hvite, etniske minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne annerledesgjort.

**Diskriminering** Når en person eller gruppe direkte eller indirekte utsettes for urettferdig behandling på grunn av kjønn, omsorgsoppgaver, etnisk tilhørighet, hudfarge, religion, seksualitet, funksjonsevne, alder, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Enten fordi personen selv tilhører en slik gruppe, eller fordi andre mener at hen gjør det. En må for eksempel ikke være muslim for å bli utsatt for islamofobi, det er nok at de som diskriminerer tror at

hen er det.<sup>48</sup> I Norge verner likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven § 13 og straffeloven § 185 og § 186 mot diskriminering.

Diskriminering kan forekomme som tydelig og intendert forskjellsbehandling, men vel så ofte kan diskriminering komme til uttrykk gjennom ubevisste og mindre synlige former for ekskludering. Med **strukturell diskriminering** menes diskriminering som er innebygget i systemer, eksempelvis i normer, språk og forestillinger/fordommer, men også i regelverk og praksis som ikke er tilpasset alle. Eksempelvis, en norsk gjennomgang av voldtektsdomfellelser gjort i 2017 fant at hvite etnisk norske overgripere får 20 prosent lavere straff, sammenliknet med overgripere som har minoritetsbakgrunn, kontrollert for relevante faktorer.<sup>49</sup> Dette kan være et uttrykk for hvordan fordommer og forestillinger settes i system og gir utslag i diskriminerende praksis, uten at det er bevisst.

## Funksjonshemmende barrierer

Funksjonshemming har historisk blitt sett på, og ses ofte selv i dag, som en helsetilstand koblet til sykdom og skade, og til kropp som ikke fungerer som forventet. Denne forståelsen kalles den **medisinske modellen**. Men i et samfunnsperspektiv ser man på funksjonshemming som noe som har med sosiale forhold å gjøre, som mellommenneskelige forhold, forskjellsbehandling og politikk. Med den **sosiale modellen** vies oppmerksomheten mot omgivelsene og hvordan samfunnets

utforming både kan inkludere, men også skape *funksjonshemmende barrierer*.<sup>50</sup> Dersom en person med nedsatt bevegelsesevne ikke kan entre en inngang med trapper vil vi ved en medisinsk forståelsesmodell vurdere individets funksjonsevne som problemet. Med den sosiale modellen identifiserer vi heller problemet ved å peke på trappene: trappene fungerer funksjonshemmede. I et samfunn med bedre tilgjengelighet vil personer med nedsatt bevegelsesevne møte færre barrierer, og i så måte være mindre hindret og hemmet fra å delta på like premisser. En tredje forståelsesmodell, *den relasjonelle modellen*, vektlegger samspillet mellom kroppens funksjoner og egenskaper, omgivelser, samfunnsskapte forhold og konkrete situasjoner.<sup>51</sup> Den relasjonelle modellen understreker viktigheten av å erkjenne at noe kan løses medisinsk, men at de fleste utfordringene må løses gjennom politisk handling og holdningsendringer.

**Hatkriminalitet** Kriminelle handlinger motivert av hat mot visse grupper, for eksempel på bakgrunn av hudfarge, etnisk tilhørighet, religion, funksjonsevne, seksualitet, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Det er gjerningspersonens motiv som avgjør hvorvidt det kategoriseres som hatkriminalitet eller ikke.<sup>52</sup>

**Hatprat** Ytringer som angriper personer eller grupper basert på deres kjønn, etnisitet, religion eller livssyn, nedsatt funksjonsevne eller seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Hatprat sprer og forsterker negative oppfatninger, holdninger og følelser overfor en gruppe eller et individ. I sin ytterste konsekvens kan hatprat inspirere

til hatkriminalitet. Straffeloven §185 forbyr hatefulle ytringer definert som «å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen på grunn av deres hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, homofile orientering, eller nedsatte funksjonsevne».

**Inkludering** Når man føler seg velkommen, trygg og likeverdig i en gruppe, kan man sies å være inkludert.<sup>53</sup> Inkludering kan forstås som et likestillings- og rettighetsbegrep. Inkludering skal sikre et individ full samfunnsdeltakelse. For eksempel i kulturaktiviteter gjennom tiltak og tilrettelegging.

**Interseksjonalitet** Et perspektiv som brukes for å se på hvordan krysningen av ulike diskrimineringsgrunnlag som for eksempel kjønn, seksualitet, etnisitet, klasse, religion og funksjonsevne *samvirker* og dermed fører til en mer kompleks eller omfattende form for diskriminering. Interseksjonalitet kan også hjelpe oss å forstå hvordan forskjellige sosiale identiteter fungerer sammen, og påvirker menneskers handlingsrom og muligheter.

**Likestilling** Handler om at alle skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av for eksempel kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Ordet likestilling har tidligere vært brukt i betydningen likestilling mellom kvinner og menn, såkalt kjønnslikestilling.

**Mangfold** Et uttrykk som viser til positive kvaliteter ved de mange og varierte sosiale annerledeshetene. Mangfold kan altså bety at forskjeller er positivt. Mangfold viser til variasjon blant identiteter, verdier, erfaringer og uttrykk. Som sosialt inkluderende begrep ble mangfold etablert i USA, da man hadde behov for ledelsesstrategier for å integrere den afroamerikanske befolkningen i arbeidslivet. Mangfold kan være både synlige og usynlige markører eller identiteter ved mennesker.<sup>54</sup>

**Mangfoldshjulet**, utviklet ved John Hopkins University, gir eksempler på ulike faktorer ved menneskers identiteter, uttrykk og statuser. Hjulet synliggjør ulike måter vi mennesker kan være forskjellige, og hvordan mangfold og variasjon kan være både synlige markører og eksempelvis erfaringer, verdier og identiteter som ikke synes.



**Mikroagresjoner** Hverdagslige samtaler, små kommentarer og spørsmål som diskriminerer eller annerledesgjør uten at avsender selv er bevisst på det. Mikroagresjoner er tilsynelatende uskyldige kommentarer, og gjør det derfor vanskelig for den som blir utsatt for diskriminering å si ifra. For eksempel: «Du er ikke som andre lesbiske, du er egentlig veldig feminin!». Kommentaren er støtende, og viderefører stereotyper som annerledesgjør det å være lesbisk. Men fordi kommentaren er presentert som et kompliment, kan det være vanskelig å konfrontere, særlig fordi avsender ikke nødvendigvis forstår hvorfor kommentaren er problematisk.<sup>55</sup>

**Privilegier** Å ha privilegier betyr å slippe visse fordommer, hvilket gir færre begrensninger og flere muligheter. Å være innenfor normene gir privilegier, for eksempel å være hvit, hetero og cisperson.<sup>56</sup> Det betyr ikke at du aldri møter motstand i livet, men det betyr at du ikke møter motstand på bakgrunn av akkurat din hudfarge, seksuelle orientering, kjønn, kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet, alder eller funksjonsevne – med mer. Alle har noen privilegier. Man kan møte fordommer på grunn av en av sine identiteter, og samtidig inneha privilegier i kraft av andre identiteter. For eksempel kan man møte fordommer som bifil, men dersom man er hvit og ikke har nedsatt funksjonsevne vil man samtidig ha privilegier i kraft av dette.

**Representasjon** Handler om å besørge et utvalg ansatte, styrer, kunstnerisk medvirkende eller publikum som gjenspeiler den sosialt mangfoldige sammensetningen av befolkningen. Representasjon henger derfor tett sammen med inkludering og mangfoldsbegrepet.

**Universell utforming** Innebærer at alle mennesker, uavhengig av funksjonsevne, har tilgang til de samme arenaene, uten å måtte arbeide ekstra hardt for det. Et eksempel er en rampe i stedet for en trapp, som gjør det enklere for de av oss som sitter i rullestol å komme seg frem. Målet er at universelt utformede løsninger skal kunne brukes av alle, slik at spesialløsninger unngås. Universell utforming er nødvendig for noen, men bra 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 styresmakters ansvar for kulturverksemd (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*. Fafo-notat 2020:03. Hentet fra: fafo.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.
- Shaifiei, Sheyda (2019). «Are we just here to fill a Quota?» I Ninos Josef (red.). *Actualize Utopia, from dreams to reality*. Oslo: Kulturrådet.
- Lunny, Oisín (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: IQ-Mag.net.
- Les mer om Keychange på keychange.eu.
- 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, norskpublikumsutvikling.no, tilgjengelighetsmerket.no, trap.no, balansekunstprosjektet.no.



18. Naqvi, Aon Raza (red.) (2019). *Third Culture Kids – Å vokse opp mellom to kulturer*. Oslo: Gyldendal.
19. NPU (2016) «Kulturbruk blant innvandrere i Akershus». Hentet fra: [norskpublikumsutvikling.no](http://norskpublikumsutvikling.no).
20. Rodalgaard, Catrine (2009). «Interview: Jenny Wilson» i *Soundvenue*. Hentet fra: [soundvenue.com](http://soundvenue.com).
21. 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](http://assets.uscannenberg.org).
22. Sametinget (2018). «PRM: FN-kritikk om oppfylging av urfolks rettigheter i Norge». Hentet fra: [sametinget.no](http://sametinget.no).
23. Regjeringen (2020). «ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater». Hentet fra: [regjeringen.no](http://regjeringen.no).
24. Du kan også ta en titt på «Samisk Myteknuser»: [samiskmyteknuser.no](http://samiskmyteknuser.no).
25. Johansen, Ina Gravem (2019). «Kolonisering av samer gir mangler i kunstscenen». Hentet fra: [magasinetkunst.no](http://magasinetkunst.no).
26. 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.
27. Reform ressurscenter for menn (2017). «Ser vi gutta? Gutter og menn utsatt for seksuelle overgrep» (rapport).
28. Layne, Louisa Olufsen (2018). «Den svarte kroppen». Hentet fra: [dansenhus.com](http://dansenhus.com).
29. 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.
30. Nasjonal kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (2010). «Overgrep mot kvinner med nedsatt funksjonsevne – en kunnskapsoversikt» (rapport).
31. KHIØ (2019). «Utstilling også for blinde og svaksynte». Hentet fra: [khio.no](http://khio.no).
32. Mimbire (2019). «BUMP – New short film by Mimbire and Arthur Le Fol» Hentet fra: [mimbire.co.uk](http://mimbire.co.uk).
33. Fratelli, Silvia. (2020). «Our Approach To: Touring with Children». Hentet fra: [Mimbire.co.uk](http://Mimbire.co.uk).
34. Brandth, Berit og Kvande, Elin (2003). *Fleksible Fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
35. Brandth Berit og Kvande, Elin (2013). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (red.). Oslo: Universitetsforlaget.
36. Lovdata (2019). «Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging» i Likestillings og diskrimineringsloven. Hentet fra: [lovdata.no](http://lovdata.no).
37. Unge Funksjonshemmede (2014). «Barrierer som ungdom med funksjonsnedsettelse møter i kultur og idrett» (Notat). Hentet fra: [ungefunksjonshemmede.no](http://ungefunksjonshemmede.no).
38. LDO (2013). «Si ifra om utelivsdiskriminering». Hentet fra: [ldo.no](http://ldo.no).
39. Tyldum, Guri (2019). Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge (Fafo-rapport). Hentet fra: [fafo.no](http://fafo.no).
40. Petersen, Alexander (2017). Mitt liv som inspirasjonsporno-stjerne (blogginlegg). Hentet fra: [nhfungdom.wordpress.com](http://nhfungdom.wordpress.com).
41. Lovdata (2007). «Formålsparagraf» i kulturlova. Hentet fra: [lovdata.no](http://lovdata.no).
42. Helseth, Hannah (2018). «Å føle i offentligheten – en diskusjon av Nancy Frasers offentlighetsidealer». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3:2018 (Volum 42). Hentet fra: [idunn.no](http://idunn.no).
43. Kampanje (2017). «Så mange slipper til i avisene: –Inngrodd mannskultur».
44. Retriever (2019). Hvem kommer til orde i norsk kulturjournalistikk?
45. Sollund, Sigrid. (2017). *Hersketeknikker, nyttige og nådeløse*. Oslo: Kagge Forlag.
46. Sollund, Sigrid. (2017). *Hersketeknikker, nyttige og nådeløse*. S.51.
47. Ås, Berit. (1981). *Kvinner i alle land: Håndbok i frigjøring*. Oslo: Aschehoug.
48. Skeiv Ungdom (2015). «Riv Gjerdene! Et normkritisk metodemateriale i antidiskriminerende arbeid.»
49. 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: 10.1080/0966369X.2017.1298572
50. Tøssebro, Jan (2010). *Hva er funksjonshemming*. Universitetsforlaget.
53. Josef, Ninos (red.) (2019). *Actualize Utopia, from dreams to reality*. Oslo: Kulturrådet
54. ResearchGate (2017). «Diversity Wheel as used at John Hopkins University». Hentet fra: [ResearchGate.net](http://ResearchGate.net).
55. Skeiv Ungdom (2015). «Riv Gjerdene! Et normkritisk metodemateriale i antidiskriminerende arbeid».
56. Å være cisperson betyr at man har en kjønnsidentitet som samsvarer med det kjønn man ble tildelt ved fødsel. Å være transperson betyr at man har en annen kjønnsidentitet enn den man ble antatt å ha ved fødsel.

## Til slutt

Kampen for likestilling og mangfold aktualiserer seg stadig med nye diskusjoner og debatter som tar form. I arbeidet med Argumentasjonsguiden har vi særlig diskutert begrepsbruk knyttet til identiteter og grupper, ettersom disse er i stadig endring og det eksisterer ulike oppfatninger om hvilke ord som er de rette å bruke. Derfor er denne guiden også et prosjekt som stadig er i utvikling. Har du innspill til veien videre? Send gjerne en e-post til [hei@balansekunstprosjektet.no](mailto:hei@balansekunstprosjektet.no).

### Takk til

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

### Redaktør og prosjektleder

Miranda Moen (Balansekunst)

### Prosjektgruppe

Trine Mjølhus Jacobsen (NOPA), Siri Haugan Holden og Victoria Øverby Steinland (Balansekunst)

### Ressursgruppe

Sampda Samsaya Sharma (NOPA), Eivind Breilid, Sahra Torjussen (Balansekunst) og Monica Ifejilika

### Grafisk design

Parabol Studio  
[parabolstudio.no](http://parabolstudio.no)

Utgitt av Balansekunst 2020

