

Innspill til Musikkutvalget fra Balansekunst

Generelt innspill om Musikkutvalgets mandat og mangfold

Til tross for at mangfold ikke er spesifikt nevnt i utvalgets mandat, mener vi i Balansekunst at mangfold er en helt sentral forutsetning for at norsk musikkbransje skal oppnå bærekraftig vekst og suksess. Å styrke mangfoldet handler ikke bare om rettferdighet og representasjon, men også om å skape en mer robust, innovativ og konkurransedyktig bransje.

Ved å identifisere og arbeide mot de strukturelle barrierene som gjør bransjen mindre tilgjengelig og trygg for underrepresenterte grupper og musikkjangre, kan vi åpne opp for et rikere spekter av talenter og uttrykk. Når flere aktører får likeverdige muligheter til å lykkes, bidrar det til en større bredde i norsk musikk, noe som igjen kan gjøre den norske musikkbransjen mer attraktiv på det internasjonale markedet.

Et økt mangfold av artister og sjangre vil ikke bare fremme kreativitet og innovasjon i feltet, men også styrke musikkens økonomiske bidrag gjennom økt konkurransekraft, verdiskaping og sysselsetting. Å inkludere mangfold som en prioritet er derfor en økonomisk og strategisk investering i musikkbransjens fremtid.

Balansekunst mener derfor at det er helt avgjørende at Musikkutvalget legger mangfold- og likestillingsarbeid til grunn for den videre utviklingen av norsk musikkbransje.

Om forståelsen av mangfold

Når mennesker kommer sammen oppstår likheter og forskjeller – det er menneskelig mangfold. Mangfold er både synlig og usynlig. Vi kan for eksempel ha ulike dialekter, klesstiler, livsstiler, familiesammensetninger, utdannelser, kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk, seksuelle orienteringer, etnisiteter, funksjonsevner, religioner, kropp, alder og klassebakgrunner. Arbeid for mangfold må ses i sammenheng med maktforhold i samfunnet: Hvilke grupper kan oppleve diskriminering? Hvilke grupper er underrepresentert i bransjen? Møtes noen med stereotyper og fordommer? Er alle trygge til å være hele seg på jobb?

Manglende representasjon i musikkbransjen

Kvinnelig representasjon

Det er en betydelig ujevn kjønnsfordeling i musikkbransjen, med få kvinner i mange nøkkelroller som produsenter, låtskrivere, teknikere og bookere. Dette bekreftes av tall fra SSB, Tono, Gramo, NOPA og GramArt. Kvinner er også underrepresentert på scenen. For eksempel viser statistikk at blant de største festivalene i Norge utgjør kvinnelige artister kun 25 % av bookingene.

Kvalitetsdefinisjon

Når definisjonsmakten over hva som anses som "høy" eller "lav" kvalitet i musikkbransjen – blant musikkredaksjoner, anmeldere, prisutdelere, tilskuddsgivere og arrangører – ligger hos en relativt homogen gruppe, bidrar det til å reprodusere de samme perspektivene. Dette gjør det vanskeligere for underrepresenterte sjangre og artister å bryte gjennom, og som lyttere går vi glipp av et rikere musikalsk mangfold. En kvalitetsdefinisjon som settes av en mer homogen gruppe i Norge vil også bidra til å gjøre norsk musikk mindre attraktiv internasjonalt.

Manglende representasjon i utvalg

Selv om representasjonen i ulike utvalg og forvaltningsorganer har blitt bedre de siste årene, er vi fortsatt langt fra mål. Mange med flerkulturell bakgrunn eller andre minoritetsidentiteter opplever å være alene i slike utvalg og får ofte en urettferdig forventning om å representere store grupper de selv ikke nødvendigvis tilhører. Disse personene ender ofte opp som forsvarere av "mangfoldsperspektivet," noe som kan være en stor byrde. Dette fører til at viktige perspektiver og erfaringer går tapt.

Manglende kunnskap og data

Kunnskapen vi har om kulturlivet i dag, er fragmentert og basert på ulike studier og undersøkelser. Selv om disse tegner noen tydelige tendenser, trenger vi bedre og mer helhetlige tall og data. For å kunne arbeide målrettet for likestilling og mangfold, må vi vite i hvilken grad ulike grupper er representert i kulturlivet, og i hvilke posisjoner. Data og statistikk er viktige likestillingsverktøy som kan bidra til økt bevisstgjøring, og målbart og mer målrettet arbeid mot konkrete resultater.

Løsninger:

1. **Bevisst rekruttering og booking:**
Økt fokus på mangfold i rekruttering og booking er nødvendig for å

balansere kjønnsfordelingen og sikre at flere underrepresenterte grupper får muligheter i bransjen.

2. **Tilskuddsordninger:**

Offentlige og private tilskuddsordninger bør utformes slik at de gir arrangører større fleksibilitet til å ta sjanser på ny musikk og nye artister, inkludert de fra underrepresenterte sjangre og grupper.

3. **Mangfoldskrav i styrer og utvalg:**

Offentlige myndigheter bør stille krav om mangfoldig representasjon i styrer og blant tilskuddsmottakere. Dette vil bidra til mer inkluderende beslutningsprosesser og bredere perspektiver i bransjen.

4. **Tall og data om representasjon av minoritetsgrupper:**

Aktører som SSB og Kulturdirektoratet må prioritere å skaffe et oversiktlig bilde av hvordan ulike deler av befolkningen er representert og hvordan ulike grupper opplever kulturlivet.

Et utrygt arbeidsliv for frilansere og selvstendig næringsdrivende i kulturlivet

Høy andel frilansere og selvstendig næringsdrivende

I kulturlivet er hele 52,5 % av de ansatte selvstendig næringsdrivende eller frilansere, sammenlignet med bare 5 % i resten av arbeidslivet. Som selvstendig næringsdrivende står man overfor en større økonomisk usikkerhet, særlig i forbindelse med sykdom og uforutsette hendelser. Arbeidslivet i Norge er i stor grad bygget rundt normen om heltidsstillinger med klare arbeidsgiverforhold. Dette fungerer godt i mange yrker, men for kulturarbeidere er situasjonen annerledes. Mange kulturvirksomheter har ikke økonomi til å ansette på fulltid, og mange kunstnere trenger fleksibiliteten som frilansarbeid gir.

En nettverksbasert bransje

Kulturlivet er i stor grad avhengig av personlige nettverk og et godt rykte for å sikre oppdrag. Dette gjør frilansere og selvstendig næringsdrivende spesielt utsatt for maktmisbruk og seksuell trakassering. Undersøkelser viser at én av tre kulturarbeidere opplever seksuell trakassering i løpet av sin karriere, men få varslers om dette. Terskelen for å varsle er høy, og mange frykter konsekvensene for sitt omdømme og fremtidige arbeid.

Begrenset vern og ansvar

Selv om alle har vern mot diskriminering og trakassering gjennom Likestillings- og diskrimineringsloven og Arbeidsmiljøloven, ligger ansvaret for forebygging og håndtering hos arbeidsgiver. Dette er problematisk for frilansere, som ikke har en fast arbeidsgiver. Oppdragsgivere har kun ansvar for en begrenset periode, og mange frilansere må fortsette å samarbeide med personer som tidligere har trakassert dem. Nåværende oppdragsgiver har imidlertid ingen myndighet til å håndtere saker som ligger utenfor deres tidsramme eller ansvarsområde. Resultatet er ofte at den som er blitt trakassert, trekker seg fra samarbeidet. Dette er dypt urettferdig for den som rammes, og fører til et samfunnsproblem der vi mister mange dyktige talenter og viktige kunstneriske bidrag.

Løsninger:

- 1. Politisk anerkjennelse av kulturbransjens særtrekk:**
Kulturlivet er organisert på en annen måte enn de fleste andre bransjer i Norge. Det er behov for politiske løsninger som tar hensyn til dette, for eksempel gjennom inntektssikring for selvstendig næringsdrivende.
- 2. Styrking av varslingsapparatet:**
Det er nødvendig med et bedre varslingssystem for frilansere og selvstendig næringsdrivende. Diskrimineringsnemnda fungerer som klageorgan, men det trengs flere alternativer, som for eksempel tilbud om mekling via offentlige organer spesialisert på likestillingssaker. Mekling kan bidra til å løse konflikter og hjelpe partene med å gå videre, noe som er spesielt viktig i en nettverksbasert bransje.
- 3. Inkludering av saker om seksuell trakassering i fri rettshjelpsordningen:**
Å tilby fri rettshjelp for saker om seksuell trakassering vil være til stor hjelp for frilansere og selvstendig næringsdrivende som mangler et støtteapparat på arbeidsplassen.
- 4. Mangfold og representasjon:**
Å øke mangfoldet i virksomheter og beslutningsorganer er avgjørende. Det er ofte lettere for personer fra minoritetsgrupper å varsle når de møter noen som deler deres erfaringer og kan ha større forståelse for deres situasjon.

Funksjonshemmende barrierer i musikkbransjen

Funksjonshemmede er underrepresentert i norsk kulturliv. Rapporten Tilgjengelige Kunstnerskap? (2023) forteller at kunstnere med funksjonsnedsettelse opplever en nærmest normalisert ekskludering i kunstfeltet, der verken kunstutdanninger eller institusjoner har god nok tilgjengelighet og mulighet for tilrettelegging. Manglende kunnskap og interesse for kunst av personer med normbrytende funksjonsvariasjoner preger utfordringsbildet.

Mange scener, konsertlokaler og festivaler er ikke tilgjengelige for personer med nedsatt bevegelighet og syn. Nettsider er ofte vanskelig å benytte for synshemmede. På den måten blir det vanskeligere for mange funksjonshemmede å delta i musikklivet, både som publikummere og som utøvere. Ekskluderingen har en selvforsterkende effekt, da mangel på rollemodeller med synlig funksjonsnedsettelse blant artister og bransjeaktører gjør det vanskeligere for funksjonshemmede å velge seg en karriere i bransjen.

Løsninger:

1. **Kompetanseheving blant kulturvirksomheter** for å skape økt bevissthet om funksjonshemmede barrierer, både fysiske, digitale og sosiale barrierer, og kunnskap om hvordan de bygges ned. Kompetanseheving tilbys eksempelvis via NKAs Tilgjengelighetsmerke og fra Balansekunsts kurs og nettkurs.
2. **Søkbare offentlige midler** til oppussing for fysisk og digital tilgjengelighet.
3. **Krav til bedre representasjon** av funksjonshemmede i styrer. I Norge har vi tradisjon for å kreve jevn kjønnsrepresentasjon i styrer, slik at vi sikrer tilfang av ulike perspektiver der beslutninger skal tas.