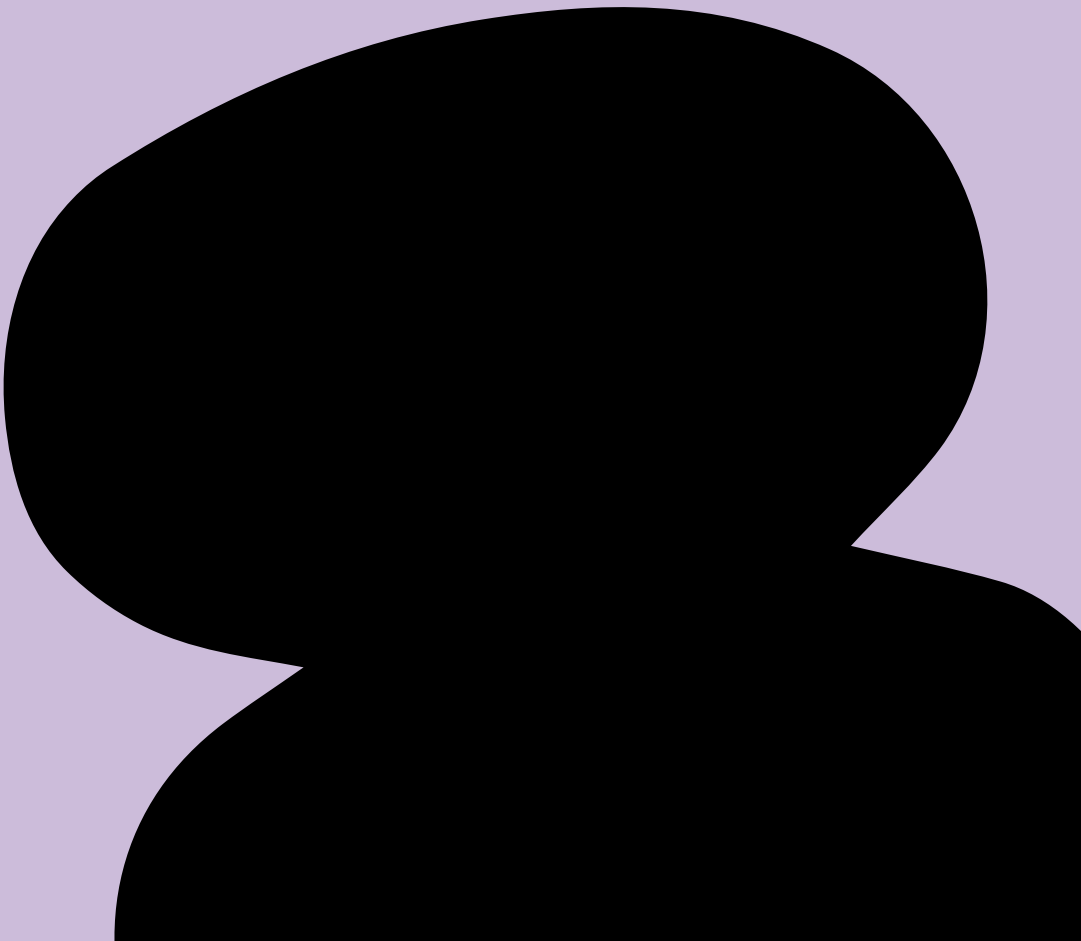


Argumentasjons- guiden for mangfold og likestilling i kulturlivet



Balansekunst er en medlemsforening for kulturvirksomheter som jobber for et mer likestilt og mangfoldig kulturliv.

Les mer på balansekunst.no

Om argumentasjonsguiden

Balansekunst jobber for likestilling og mangfold i kulturlivet. Siden 2009 har vi argumentert for like muligheter og rettigheter, både i offentligheten, bransjen og i private sammenhenger. I disse diskusjonene støter vi ofte på motforestillinger og faktafeil vi gjerne vil utfordre.

Likestilling innebærer større frihet for alle, og et større mangfold fører til et rikere kulturliv. For å oppnå dette må vi utfordre inngrodde holdninger og diskriminerende strukturer som forhindrer noen av oss fra å delta på lik linje med andre.

Å stadig møte de samme fordommene kan være utmattende. Det er viktig at det ikke kun er de av oss som kjenner diskrimineringen på kroppen, som tar kampen. Kampen for likestilling og mangfold er et felles ansvar.

Om heftet

I denne argumentasjonsguiden har vi samlet noen av de vanligste innvendingene mot likestillings- og mangfoldsarbeid i kulturlivet. Med utgangspunkt i fakta og forskning presenterer vi argumenter som kan møte påstandene. Vi

håper at dette kan gjøre det lettere å bli med i samtaler om like muligheter og rettigheter i kulturlivet.

I denne typen diskusjoner kan man av og til bli møtt med hersketeknikker. Vi har samlet tips for å gjenkjenne og stå imot dem.

Videre finner du statistikk og tall som viser hvordan det står til med likestilling og mangfold i norsk kulturliv i dag, og helt til slutt en ordliste med viktige begreper.

Den første utgaven av Balansekunsts argumentasjonsguide ble lansert høsten 2017 og fokuserte på kjønnslikestilling i musikkbransjen. I 2020 laget vi en oppdatert utgave som inkluderte en større bredde av både kunstuttrykk og diskrimineringsgrunnlag. Denne utgaven er en videreutviklet og revidert versjon.

Har du forslag eller innspill til videreutviklingen av guiden? Send en e-post til hei@balansekunst.no

Balansekunst, april 2024



Normer former holdningene våre

Normer former måten vi tenker på, og hvordan vi møter andre. Normer bestemmer hva som blir sett på som normalt, og ikke minst hvem som blir sett på som normale. Samtidig formes det motsatte, og noen får stempel som annerledes.

Ingen er verken normale eller annerledes i seg selv. Det er samfunnets normer som lager grenser hvor noen er innenfor mens andre faller utenfor. Å bli stemplet som annerledes kan være vondt i seg selv. I tillegg øker det risikoen for å oppleve diskriminering. Målet med å skape bevissthet rundt normer og

tankesett er å ta diskriminering ved roten.

Kroppsnormer

Det finnes skjønnhetsidealer for hver eneste del av kroppen. Reklame og skjønnhetsprodukter forteller oss at alt fra overarmer, tær og indre lår til øyevipper og neglebånd har forbedringspotensial. Et dominerende skjønnhetsideal er normen om en trent og slank kropp. «Har du gått ned i vekt?» brukes ofte som et kompliment og røper en forestilling om at tynnere er bedre. Denne typen ideer om hvordan kropp er bør se ut, kan vi kalle kroppsnormer.

Kjønnsnormer

Vi møter forventninger til hvordan jenter og gutter, kvinner og menn skal være, over alt. For eksempel er både klær, leker, interesser, yrker og egenskaper ofte delt inn etter kjønn.

Mange barn vokser opp i en rosa eller blå verden. Forventninger til hvordan vi skal være som kjønn, tar vi med oss inn i ungdoms- og voksenlivet. Dette kan gjøre det vanskeligere å velge klær, aktiviteter eller en karriere som bryter med normene.

Kjønnsnormene bestemmer hvilke muligheter vi har, og hvilke ressurser vi har tilgang til. Makt er ofte ulikt fordelt mellom kjønnene, både i kulturlivet og i samfunnet som helhet.

Hvithetsnorm

Et eksempel på hvithetsnorm er plastre og fargeblyanter som blir beskrevet som hudfarget. Da er spørsmålet: hudfarget for hvem? Hvem er plasteret laget for, og hvem er glemt? Hvithet regnes ofte som nøytralt og normalt – noe vi ikke legger merke til. Samtidig blir man ekstra synlig om man ikke er hvit.

Hvithetsnorm skaper fordommer og stereotyper som blant annet kommer til uttrykk i kulturjournalistikk, der flerkulturelle artis-

ter får spørsmål som majoritetspersoner slipper. Kamara opplever å stadig bli plassert i soul-sjangeren, selv om hun lager popmusikk. Da Karpe lanserte albumet Omar Sheriff i 2022 fikk de spørsmål fra en journalist om hva de synes om Taliban.

Hvithetsnorm kan påvirke hva vi synes er god smak og god kunst. Dette er det viktig at aktører i kulturlivet er bevisst på. Hvilke normer preger «finkulturen»? Hvilke artister og kunstneriske uttrykk finner vi i historiebøkene, og hvilke uteblir? Hvilke sjangre har høy status i dag?

Tokjønnsnorm

I samfunnet deles kjønn ofte i to: jente/kvinne og gutt/mann. Mange er vant til å tenke at det finnes to typer kropp, og at hvilken kropp man har, bestemmer hvilket kjønn man er. Ikke alle passer inn i det kjønn og den kroppen de ble tildelt ved fødsel. I virkeligheten finnes det mange forskjellige typer kropp og måter å oppleve og uttrykke kjønn på.

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. Kjønn er ikke todelt, kjønn er mangfoldig.

Heteronorm

Vi møter ofte en forventning om at jenter liker gutter og gutter liker jenter. Folk antas vanligvis å være hetero, og hvis man ikke er hetero, må man «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 finnes en heteronorm.

Middelklassenorm

Middelklassenorm er når middelklassens økonomi og levemåte regnes som det normale. Middelklassestil og -smak blir gjerne sett på som god og riktig smak. Arbeiderklassens estetikk, derimot, blir ofte ansett som mindre bra, uprofesjonell og harry. Gjennom sosiale bånd og nettverk opprettholdes disse normene. Middelklassefolk rekrutterer ofte andre middelklassefolk.

Funksjonsnormer

Alle har kropp og hjerner som fungerer forskjellig. Samfunnet er likevel formet etter en norm og en forventning om at alle er ganske like og får til omtrent det samme. Overalt støter vi på trapper, fortauskanter, smale innganger, beskjeder kun over høyttaler, beskjeder kun i tekst eller timelang undervisning.

Samfunnet er organisert på en måte som tar for gitt at alle kan bevege seg, høre, se, konsentrere seg og fungere på en viss måte. Dette skaper barrierer som forhindrer personer med nedsatt funksjonsevne fra å delta på lik linje med andre.

I tillegg til fysiske barrierer møter mange som bryter med funksjonsnormer, også sosiale barrierer i form av fordommer, manglende kunnskap og nedlatende holdninger. 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. Problemene oppstår i møte med barrierene i samfunnet. Hvis vi endrer normene og måten vi organiserer samfunnet på, kan flere delta og bidra på forskjellige måter.

Alle disse normene påvirker holdningene våre til kjønn, kropp, seksualitet, etnisitet, funksjonsevne, kropp og klasse. Det er viktig å huske at normene både skapes og opprettholdes av mennesker. Med en normkritisk tilnærming kan vi se og utfordre normene for å skape et samfunn som er friere og tryggere for alle.

Argumentasjonsguiden

«Vi booker på bakgrunn av kvalitet, ikke med tanke på mangfold.»

Mangfold skaper kvalitet, kreativitet og økt fortjeneste.^{1 2 3}

Et mer inkluderende kulturliv bidrar til flere kunstnere, en større bredde av stemmer og perspektiver og flere talenter å velge mellom.⁴ Tenker vi ikke på mangfold, går vi glipp av talent.

Og booker vi egentlig bare på bakgrunn av kvalitet? Er det ikke noen andre ting som er med på å avgjøre? Hva man selv er vant

med, ens eget nettverk og egen smak? Kvalitet er ikke objektivt. Hva vi ser på som god kunst og kultur, er ofte formet av normer og egne erfaringer.

Kulturloven fremmer mangfold.⁵ Offentlige kulturaktører, og de fleste som mottar offentlige tilskudd til kulturaktivitet, er forpliktet til å tilrettelegge for mangfold. Og er en ensartet line-up eller stab måten vi sikrer kvalitet på?

«At det er få kvinner på topplista, betyr vel bare at de ikke lager god nok musikk?»

At det er færre kvinner i musikkbransjen, og spesielt på topp-listene, tyder på at det ikke er like lett for kvinner å lykkes i bransjen.

Tenk på hvordan kvinners rolle i samfunnet har endret seg gjennom århundrene. At kvinner i dag kan delta i kulturlivet, og i yrkes-

livet for øvrig, er fordi vi har bygget ned barrierer i samfunnet som har hindret kvinner i å delta. Kvinner er fortsatt mer utsatt for seksuell trakassering og møter sexistiske holdninger og kommentarer. Vi må fortsette å jobbe for at flere gode musikere skal få slippe til og skape ny, spennende musikk.

«Som kulturarrangør tjener vi ikke penger på å tenke på mangfold.»

I en økonomisk presset kulturbransje er det fort gjort å velge det vante. Balansekunst ønsker en offentlig støtteordning for arrangører og kuratorer som booker mangfoldig og tør å satse på nye talenter.

Å ikke satse på å nå ut til et mer mangfoldig publikum gjør at vi går glipp av betalingsvillige besøkende som gjerne ønsker å bruke penger på kultur, men som ikke opplever at det finnes et attraktivt kulturtilbud for dem.⁴ I et stadig mer mangfoldig samfunn må vi heller spørre oss: **«har vi råd til å ikke satse på mangfold?»**.

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

Hva gjør kunsten god og interessant? Maktstrukturer påvirker hva kunst og kvalitet er. Ulike mennesker har ulike opplevelser av hva som er relevant. Hvis en homogen gruppe mennesker får definere hva som er god og interessant kunst, går vi glipp av et mangfold av uttrykksformer og kunstnere.

Kunsten kan inspirere, bevege og gi lærdom om oss selv og om verden. Da er det viktig at kulturlivet oppleves som tilgjengelig og inkluderende for alle, slik at vi kan oppleve kunst og kultur med mange ulike perspektiver.

Et større mangfold av kunstnere og kunstneriske uttrykk vil gi flere mennesker noe å kjenne seg igjen i.

«Kvotering er diskriminerende.»

Positiv særbehandling, eller kvotering, kunne vært diskriminerende om alle var helt likestilte. Men mange må navigere i et arbeidsliv preget av barrierer.⁶

Både minoritetspersoner og majoritetspersoner er godt ivaretatt i lovverket. Tiltak for likestilling skal gjøres på en måte som ikke skaper uforholdsmessig ulempe for majoritetsgrupper. Forholdet mellom effekten som tiltakene for likestilling har, og hvor inngripende tiltakene er for personer som ikke omfattes av kvoteringen, må samsvare.

Det er ikke lov med radikal kvotering i Norge. Det vil si at det for eksempel ikke er lov med faste, lønnede stillinger som er øremerket ett kjønn eller en minoritetsgruppe.

Dersom det finnes dokumenterte eller dokumenterbare ulemper eller barrierer som rammer

grupper i samfunnet, kan vi bruke positiv særbehandling for å veie opp for disse. I noen tilfeller kan vi benytte oss av positiv særbehandling fordi mangfoldig representasjon vil ha betydning for tjenestetilbudet for dem som skal betjenes av disse personene.

For eksempel brukes positiv særbehandling i Norsk Filminstitutt, Talent Norge og Norsk Tippings utviklingsprogram UP 2.0. Særbehandlingen retter seg mot filmskapere med innvandrerbakgrunn, urfolkstilørighet og/eller funksjonshemninger.

Fordi disse gruppene er underrepresentert i filmfeltet, kan man gjøre positive særbehandlingstiltak. Fordi UP 2.0 er et mentorprogram, og ikke en fast stilling, regnes ulempene ved å utelukke majoritetsgrupper som forholdsmessige.

Målet med likestillingsarbeid og kvotering er at de ansatte i bransjen skal speile mangfoldet som finnes i samfunnet. Alle bør ha interesse av en bransje som har et bredere nedslagsfelt, økt lønnsomhet og som representerer samtida.

«Det er urettferdig at noen blir kvotert inn.»

Noen bruker begrepet «å være kvotert inn» som om det betyr at personen ikke er kvalifisert for jobben. Men det er ikke det kvotering handler om.

Kvotering er et verktøy som veier opp for ubevisste fordommer og biaser som til sammen skaper barrierer for minoritetsgrupper.⁷

Mennesker trekkes ubevisst mot folk som ligner en selv. Problemet med dette er at vi samtidig ubevisst velger bort andre. Slik opprettholdes sosiale sirkler og ujevn fordeling av makt og muligheter.

I Norge er det tillatt med moderat kvotering når det finnes en dokumentert underrepresentasjon av en gruppe – for eksempel menn, kvinner, flerkulturelle personer, personer over 50, skeive eller personer med funksjonsnedsettelse.

Ved moderat kvotering vurderes kandidater på helt vanlig måte etter formelle kvalifikasjonskrav. I tilfeller der to eller flere kandidater har like kvalifikasjoner, kan man velge en kandidat som bidrar til å forbedre kjønnsbalanse eller representasjon.

Erfaringer, nettverk og perspektiver som man har i kraft av å være minoritet eller et underrepresentert kjønn, kan bidra positivt i staben. Med moderat kvotering ansetter man alltid kvalifiserte søkere, som i tillegg har kompetanse som kan gi staben nye perspektiver.

Tiltak for bedre representasjon er ikke en tjeneste til underrepresenterte grupper. Det er et opprydningstiltak i et arbeidsliv preget av ujevne maktforhold.

«Kvotering svekker kvaliteten.»

Mange ser ut til å tro at kvotering betyr å velge hvilken som helst kvinne eller minoritetsperson uten krav om kvalifikasjoner. Denne typen argumentasjon avslører en forutinntatt holdning om at underrepresenterte grupper ikke er gode nok.

Når Balansekunst oppfordrer til bedre representasjon av kvinner og minoriteter i kunst og kultur, etterlyser vi et grundigere arbeid for å løfte blikket, lete og se flere talenter.

Nettverkskultur i en hvit og mansdominert bransje skaper barrierer for personer med andre identiteter. Mennesker trekkes mot folk som ligner en selv. Er vi ikke bevisst på dette, kan vi gå glipp av samarbeid med folk med annen kunnskap og andre egenskaper enn vi selv har.

Kvalitet er ikke én ting. Kulturfolk bør tenke over hvordan både eget nettverk og egen smak er begrenset. Den evige diskusjonen om kvotering versus kvalitet er derfor en avsporing.

Balansekunst ønsker seg et kulturliv med mange forskjellige kulturuttrykk og med representanter fra hele befolkningen.

Derfor trengs et bevisst arbeid for å unngå å alltid velge det vante. Vi kan for eksempel sette mål om bedre representasjon der vi jobber, forsøke å utvide hvem vi samarbeider med, eller reflektere over hvordan kvalitet kan bety ulike ting for ulike mennesker.

«Ingen ønsker vel å bli kvotert inn?»

Ofte er diskusjoner om kvotering et unødvendig sidespor. Balansekunst er opptatt av mangfoldsbekreftelse, booking og utvalgsarbeid. Det innebærer at man er bevisst på bias og likestillingsbarrierer og ser verdien av ulike personers perspektiver, nettverk og kunstneriske uttrykk.

Vi bør reflektere over hvordan vi bevisst eller ubevisst definerer kompetanse og kvalitet.

Kan mangfoldskompetanse eller det å ha kunnskap om, erfaringer fra og nettverk i minoritetsmiljøer være en etterspurt kompetanse i vurderingen? Kan det å jobbe med andre kunstneriske uttrykk tilføre programmet noe interessant? Kan et program som speiler befolkningen, gjøre oss mer aktuelle for nye publikumsgrupper?

Å rekruttere eller booke mangfoldig handler ikke om å «kvotere inn». Det handler om å fri seg fra bias og et smalt og ekskluderende kvalitetsbegrep, og om å inkludere en større bredde av kompetanse og kunstneriske uttrykk.

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

Å jobbe for mangfold og likestilling i kulturlivet er ikke til hinder for kunstnerisk frihet. Tvert imot gir det muligheten til å legge til rette for gode kunstneriske prosesser for alle.

Og hvem sin frihet snakker vi om? Når kvinner og minoritetsgrupper holdes utenfor kulturlivet, gir

dette også mindre frihet. Frihet er både frihet til og frihet fra. For eksempel, frihet til å skape kunst under gode arbeidsvilkår, og frihet fra diskriminering og seksuell trakassering. **For å sikre fri kunst og kultur må vi bryte ned barrierene som skaper ufrihet for enkelte grupper, og vi må inkludere flere stemmer.**

«Mannlige kunstnere, eller kunstnere som tilhører majoriteten vil bli forbigått om vi fortsetter å prioritere kvinner og andre underrepresenterte grupper.»

Er det få kvinner og minoriteter innenfor feltet eller sjangeren du jobber med? Da er det vanskelig å oppnå god representasjon og 50/50 kjønnsbalanse over natten. Men ikke la dette bli en unnskyldning for lite mangfoldige programmer eller staber.

Når vi jobber for å veie opp for likestillingsbarrierer ved å lete etter og heie frem underrepresenterte grupper, kan det gi personer fra overrepresenterte grupper tøffere konkurranse.

Tiltak for likestilling skal styrke underrepresenterte grupper og bidra til bedre representasjon, uten å skape en uforholdsmessig ulempe for majoriteten. Hva betyr det i praksis? **Jobb mot målet litt etter litt.**

Hvis vi lar en 80/20 kjønnsfordeling i feltet bli en rettesnor for å lage programmer med 80/20 kjønnsfordeling, vil vi videreføre

og forsterke underrepresentasjon. Hvis vi booker 50/50 i felt med svært lav kvinneandel, vil dette medføre tøffere konkurranse for mannlige utøvere – kanskje uforholdsmessig tøff konkurranse?

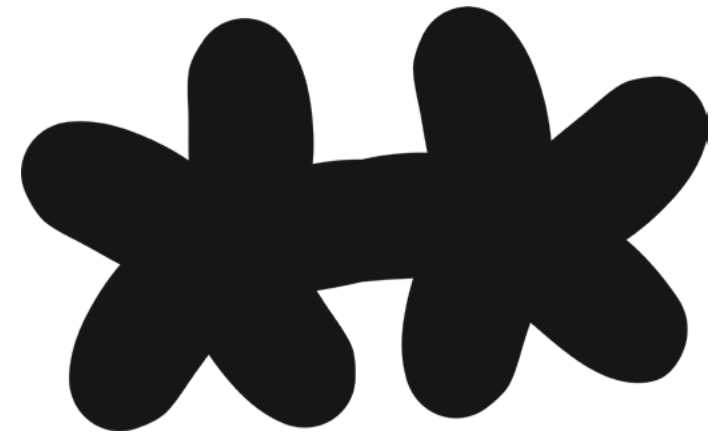
Om du booker 70/30, er du med på å skape endring uten at ulempene blir urimelig store for majoriteten. At underrepresenterte grupper får noe mindre konkurranse, er for å bøte på strukturelle barrierer og ulemper disse gruppene ellers har, som mangel på forbilder og nettverk.

Når vi gjør plass til noen nye utøvere fra underrepresenterte grupper, er vi med på å skape rollemodeller. Slik er vi med på å skape endring over tid.

Programmer og kulturtilbud som i større grad speiler hele befolkningen, vil ha stor effekt på likestillingen i samfunnet.



«Hvis kvinner ønsker å bidra kreativt, må de bare gjøre det. Ingen hindrer dem.»



«Kvinner er mindre frempå enn menn og får derfor ikke de samme jobbene.»

«Ingen kan vel tvinge underrepresenterte grupper inn i kulturlivet?»

Er kvinner virkelig mindre frempå? Eller er det slik at menn og kvinner møtes med ulike forventninger og reaksjoner, og at de påvirkes av dette?

En rekke studier viser at menn og kvinner som oppfører seg på samme måte, blir møtt med helt ulike reaksjoner. I Hans-og-Hanna-studien ble studenter ved Høyskolen Kristiania i Oslo bedt om å vurdere en fiktiv person. Alle fikk beskrevet samme person med samme historie og

personlighetstrekk, men for halvparten av klassen fikk personen navnet Hanna, og hos den andre halvparten het personen Hans.


Mens kvinner vurderte Hans og Hanna likt, vurderte menn Hanna langt mer negativt enn Hans, til tross for at den eneste forskjellen mellom dem var navnet. Menn syntes Hans var en bedre forelder, og de ville heller drikke øl med ham, jobbe for ham og ha ham som mentor.

Denne studien, og flere andre, viser at det ikke er like lett for kvinner å ta plass. Kvinner forventes å være omsorgsfulle og milde. Når kvinner er tydelige, selvsikre og tar plass, blir det oftere oppfattet negativt. Dette er et eksempel på ubevisste holdninger og hindre som er vanskelige å få øye på.

Det er mange faktorer som påvirker hva vi tenker at er mulig å få til. Summen av mange små og subtile barrierer gjør det van-

skeligere for kvinner og minoriteter å lykkes. Det kan for eksempel handle om fordomsfulle kommentarer, mangel på kreditering, mindre nettverk og færre rollemodeller.





«Man kan vel ha rollemodeller som ikke ligner en selv?»

Vi kan beundre og la oss inspirere av andre, uavhengig av om de ligner på oss selv eller ikke.

Likevel, når vi ser at noen som ligner oss selv, oppnår suksess, kan det styrke troen på at vi kan oppnå noe lignende selv. Alle mennesker har et behov for å bli sett og forstått og for å kjenne seg igjen i kulturen som omgir oss. Dette er kanskje spesielt viktig for unge mennesker.

Rollemodeller som ligner deg selv, kan vise at du ikke er alene i dine utfordringer, drømmer og

ambisjoner. Det kan styrke selvtilliten og troen på deg selv, og motivere til å nå egne mål.

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.⁷ Derfor trengs et mangfold av rollemodeller, slik at alle får samme mulighet til å speile seg i menneskene de ser, lytter til eller leser om, og til å føle seg hjemme i kulturlivet.

«Det er ikke vårt ansvar å satse på mangfold. Ansvaret ligger hos kulturskolene og statlige institusjoner, ikke hos de frie aktørene.»

Diskusjoner om mangfoldsarbeid i kulturlivet ender ofte opp som en pekelek. **For å skape endring må vi jobbe aktivt på alle nivåer, i stedet for å plassere ansvaret hos andre.**

Mange deler av kulturbransjen er hvit og mannsdominert. Makt og muligheter har lett for å reproducere seg, spesielt i en nettverksbasert bransje.

Prisutdelingene påvirkes av radio, TV og salgs- og strømmetall. Salgstall påvirkes av radio, TV, kulturjournalistikk og booking. Folk sjekker ut og strømmer det de skal se på festivaler og kulturhus, det de leser om i avisa, og det de hører på radio. De som strømmes mye, får igjen økt synlighet og nomineres, strømmes og bookes enda mer.

Bookere sier ofte at det er få kvinner og minoriteter å ta av, og de peker på kulturskolene og utdanningene. Kulturskolene kan derimot peke tilbake på en bransje med færre rollemodeller som kan inspirere jenter og minoriteter til å velge en karriere innen kultur.

Alle har, og bør ta, ansvar for representasjon og mangfold.

- Som bookingansvarlig har du en gylden mulighet til å påvirke hvem som står på scenen.
- Som journalist kan du synliggjøre dyktige, underrepresenterte kunstnere og gjøre et bevisst arbeid for å unngå stereotype fremstillinger.
- Som leder kan du åpne dørene for kvalifiserte personer som ellers kunne blitt forbigått.



«Vi får ikke rekruttert barn av innvandrere til kulturlivet. De velger seg yrker med høy inntekt, som advokat, lege eller ingeniør.»

Hvis du har en familie med god økonomi som et sikkerhetsnett, er det gjerne lettere å velge økonomisk usikre karriereveier i kulturlivet. Mange som har innvandret til Norge fra ikke-vestlige land, spesielt folk som har kommet som flyktninger, har ikke et økonomisk sikkerhetsnett.⁸ Det er lett å forstå hvorfor mange innvandrere ønsker en godt lønnet jobb med trygge rammer for sine barn.

Mange som er oppvokst i velstående hjem, har ikke bare bedre økonomiske forutsetninger, men ofte har de også vært mer på tea-

ter, opera og museer i oppveksten. Kanskje familiemedlemmer eller venner av familien jobber innenfor kulturlivet.

Det er nyttig å forstå betydningen av økonomisk og kulturell bakgrunn. Den innsikten må imidlertid ikke brukes som en unnskyldning for å ikke jobbe med mangfold.

I stedet bør vi se på hvilke tiltak vi kan gjøre for å gi alle barn og unge samme kjennskap til karrieremuligheter i kultursektoren og for å rekruttere bredere eller på nye arenaer.

«Jeg vil jo gjerne ansette en person med flerkulturell bakgrunn, skeiv identitet eller funksjonsnedsettelse, men blir det ikke feil å velge noen på bakgrunn av dette?»


Når man jobber med rekruttering, bør man ha klart for seg hvorfor det er verdifullt med et mangfold av personer i staben.

Det er ikke fordi mangfold ser bra ut, men fordi ulike perspektiver er nyttig for bransjen, og fordi skjeve maktforhold i samfunnet gjør at vi må jobbe aktivt for å bygge ned barrierer.

En person skal ikke ansettes kun på grunn av hudfarge eller funksjonsevne – det er ulovlig etter norsk lov. Personen skal ansettes fordi hen kan bidra med erfaringer og perspektiver som bedriften eller organisasjonen trenger.

Et mangfold av personer i sentrale posisjoner og stillinger vil kunne tiltrekke seg oppmersomhet og tillit fra en bredere gruppe i samfunnet.

Mangfoldsbevisst rekruttering handler om å se, forstå og verds sette både den generelle kompetansen en kandidat har, og tilleggskompetansen hen har på grunn av sin identitet og sine erfaringer.



«Jeg ser jo så mange kvinnelige artister overalt. Hvordan kan det være mangel på kvinner da?»

At vi er vant til å se flere menn enn kvinner i offentlige roller, gjør at vi ofte legger merke til kvinnelige artister og kan tro at de er flere enn de er.⁹ Tall viser likevel at menn i stor grad dominerer musikkbransjen*:

- På scenene til landets 20 største festivaler i 2022 var 27 prosent av artistene kvinnelige soloartister eller band bestående av kvinner.
- I komponist- og utøverorganisasjonene TONO, GramArt og NOPA utgjør kvinner rundt 25 prosent av medlemsmassen, per 2022. Ser man på kvinneandelen blant medlemmer under 30 år er tallene langt bedre.
- Av Spotifys 50 mest spilte sanger i 2020, var 12 prosent av låtskriverne og 0,7 prosent av produsentene kvinner.

*Flere tall finnes under overskriften «Tall og statistikk».

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

Valgene vi tar, påvirkes av miljø og kultur. Barn motiveres ofte til å ta tradisjonelle valg fordi de påvirkes av foreldrenes vaner og ubevisste holdninger.

Å sørge for at barn har valgmuligheter som bryter med normer, betyr ikke at man kontrollerer eller bestemmer på vegne av dem.

Å motvirke snevre kjønnsnormer handler om å gi barn og unge flere muligheter, ikke bare noen få.

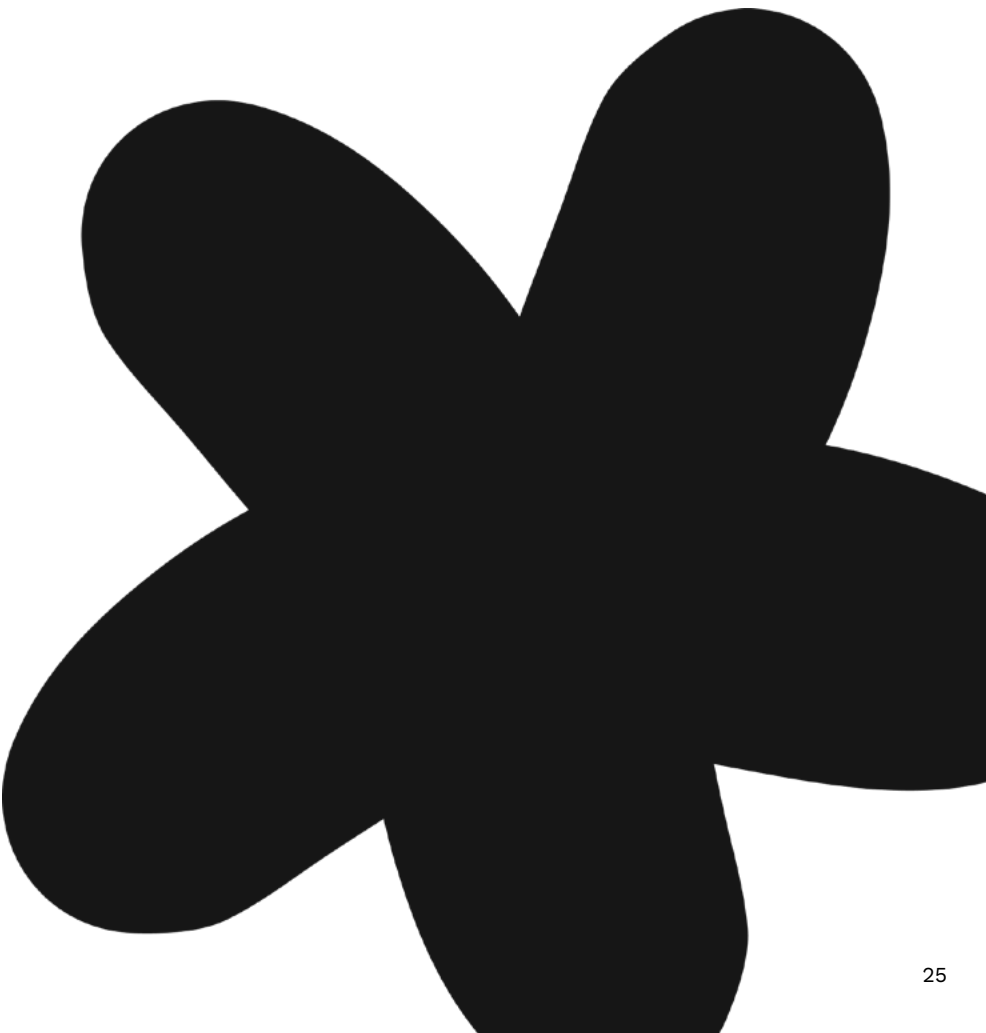
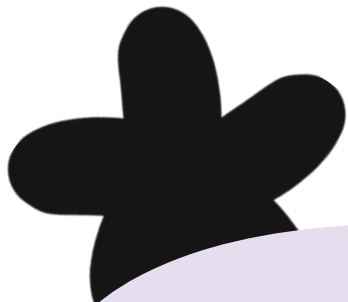
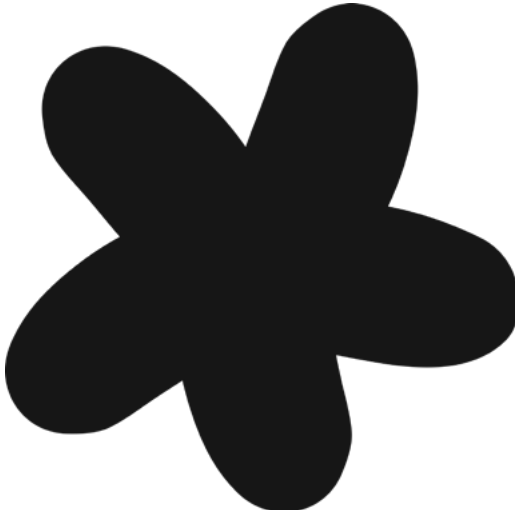
«Samisk kunst er smal og ikke relevant for en bred målgruppe.»

Samisk kunst spenner over mange ulike stilarter og uttrykk og er like mangfoldig som all annen kunst.

Flere av de mest anerkjente samiske kunstnerne i Norge regnes også for å være noen av landets største. Disse opererer innenfor ulike kunstfelt og med hver sine særegne uttrykksformer.

Ikke-samers forestillinger om samisk kultur er ofte basert på stereotypier og kan være farget av den flere hundre år lange undertrykkingen av vår samiske befolkning.

Gjennom å gi dyktige samiske kunstnere plass til å vise kunsten sin kan vi bidra til å veie opp for generasjoner med urett, og samtidig øke bredden i kunsten vi formidler.



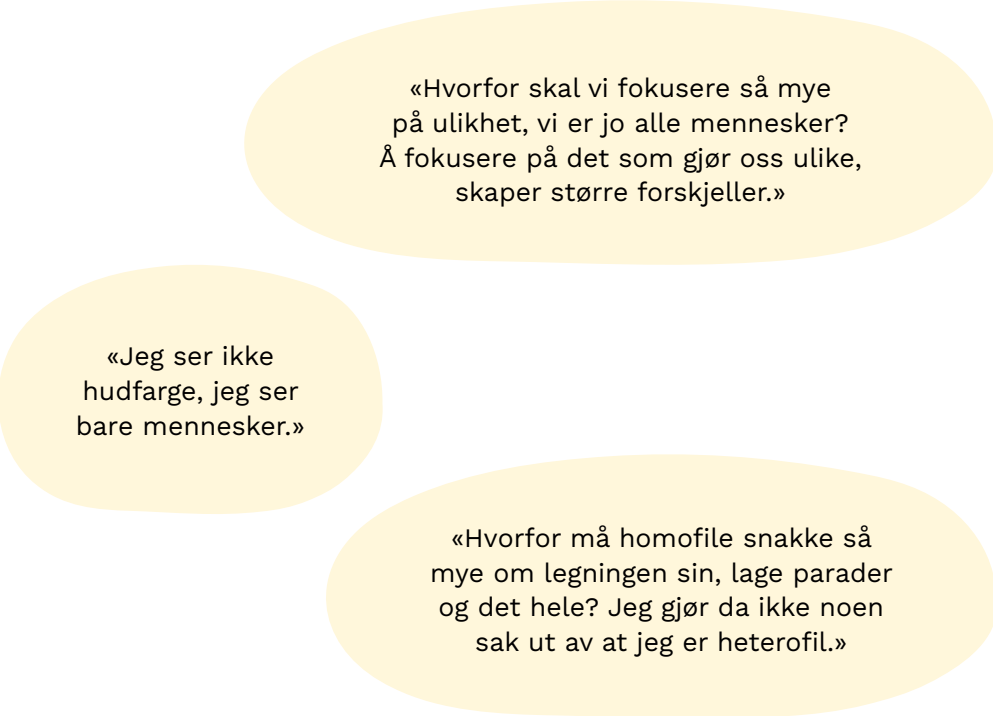
«I akkurat denne utstillingen er det kvinner vi fokuserer på. Da kan man ikke forvente at vi skal vie oppmerksomhet til alle andre grupper i tillegg.»

Når vi fremmer perspektivene til én gruppe, bør vi huske på alle som utgjør denne gruppa.

Hvis vi glemmer å inkludere for eksempel funksjonshemmede, melaninrike eller skeive damer når temaet er kvinner, snakker vi egentlig om en avgrenset og ofte privilegert gruppe kvinner.

Med en interseksjonell tilnærming tar man høyde for at alle er mange ting samtidig: Alle har blant annet en kjønnsidentitet, en alder, en seksuell orientering og en hudfarge.

Alle kvinner har noe til felles, men kvinner er også ulike. Når vi snakker om for eksempel kvinner og kvinnekamp, må vi ta høyde for disse forskjellene.



«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 ser bare mennesker.»

«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.»

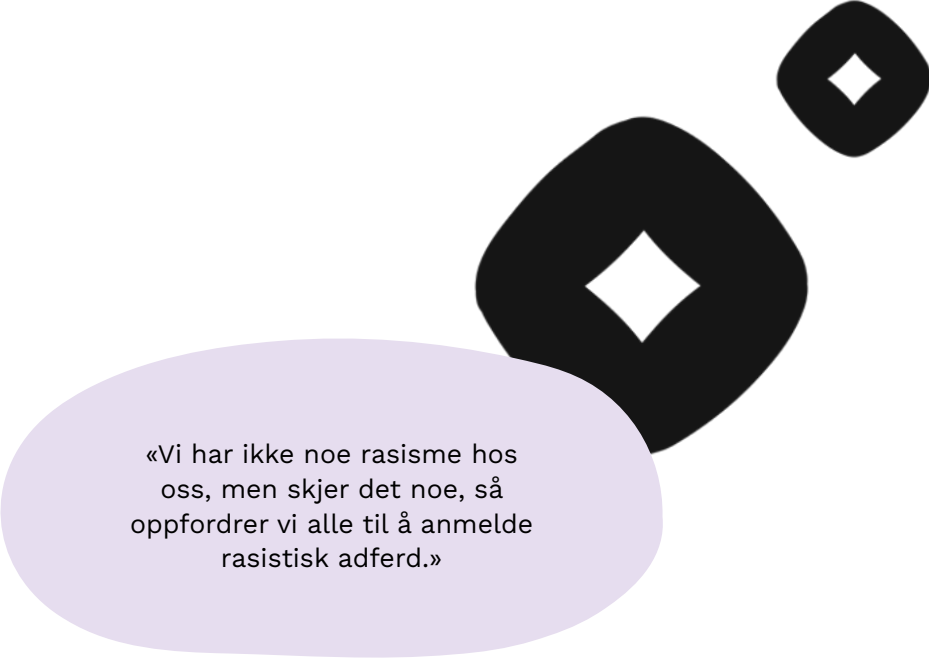
Arbeidet mot diskriminering handler ikke om å viske ut forskjellene mellom mennesker. Målet er at alle skal kunne delta på like vilkår, uavhengig av kjønn, etnisitet, seksualitet, kropp, funksjonsevne, alder og andre kjennetegn.

At alle skal kunne bli møtt som mennesker – som unike individer – er målet med likestillingsarbeid.

Å hevde at vi ikke ser eller bryr oss om for eksempel kjønn og hudfarge, er ikke en effektiv strategi for å motvirke diskriminering.

Ser vi ikke forskjellene, ser vi heller ikke forskjellsbehandlingen. Å ikke måtte forholde seg til kjønn, etnisitet, seksuell orientering og funksjonsevne er et uttrykk for privilegier. Som heterofil trenger man ikke å komme ut av noe skap, forklare sin seksuelle orientering eller bekymre seg for om det er trygt å være seg selv i landet man skal feriere i.

Når man derimot bryter med normene og kjenner diskriminering på kroppen, blir man i større grad nødt til å ta kampene. Da blir man nødt til å snakke om det.



«Vi har ikke noe rasisme hos oss, men skjer det noe, så oppfordrer vi alle til å anmelde rasistisk adferd.»

Ofte assosieres rasisme med alvorlige tilfeller av hatkriminalitet, hatprat eller lignende. Men rasisme forekommer også i mindre tydelige former.

Rasisme trenger for eksempel ikke å være intendert. Norsk forskning viser at søkere med pakistanske navn har 25 prosent lavere sjanse for å bli innkalt til jobbintervju sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med norske navn. Personer med synlig flerkulturell bakgrunn opplever oftere enn andre å bli stoppet av politiet. 22 prosent av norskfød-

te med innvanderforeldre oppgir at de har opplevd forskjellsbehandling i arbeidslivet det siste året. Dette til tross for at veldig få nordmenn vil omtale seg som rasister.

Å forstå rasisme som systemisk gjør det mulig å se hvordan fordommer, normer og forestillinger påvirker både samfunnet som helhet og individer som del av samfunnet. Den institusjonelle rasismen kan ikke bekjempes kun ved å oppfordre til å anmelde rasistiske handlinger eller ytringer.

«Har vi så mye diskriminering i Norge, da? Det virker ikke sånn for meg.»

Det sies at privilegier er når man tror at noe ikke er et problem, fordi det ikke er et problem for en selv.

Har du full bevegelighet, tenker du kanskje ikke over at en inngang med trapper kan være et hinder for personer som bruker rullestol. Om du ikke selv rammes av rasisme, tenker du kanskje ikke over at det skjer med andre.

«Norge er et av de beste landene i verden når det kommer til likestilling. Her er vi allerede likestilte nok. Kan vi ikke heller fokusere på ting som er litt viktigere?»

De rettighetene, velferdsordningene og holdningene som gir Norge en høy skår i FNs likestillingsindeks, har ikke kommet av seg selv. Det er resultatet av en målrettet rettighetskamp gjennom historien.

Vi må aldri ta fremskrittene for gitt. Kriminalisering av abort i amerikanske delstater og lhbt-frie soner i Polen er eksempler på at rettigheter kan forsvinne med et pennestrøk.

For å sikre de rettighetene som er oppnådd, og skape et mer likestilt samfunn, må vi fortsette å utfordre urettferdige strukturer.

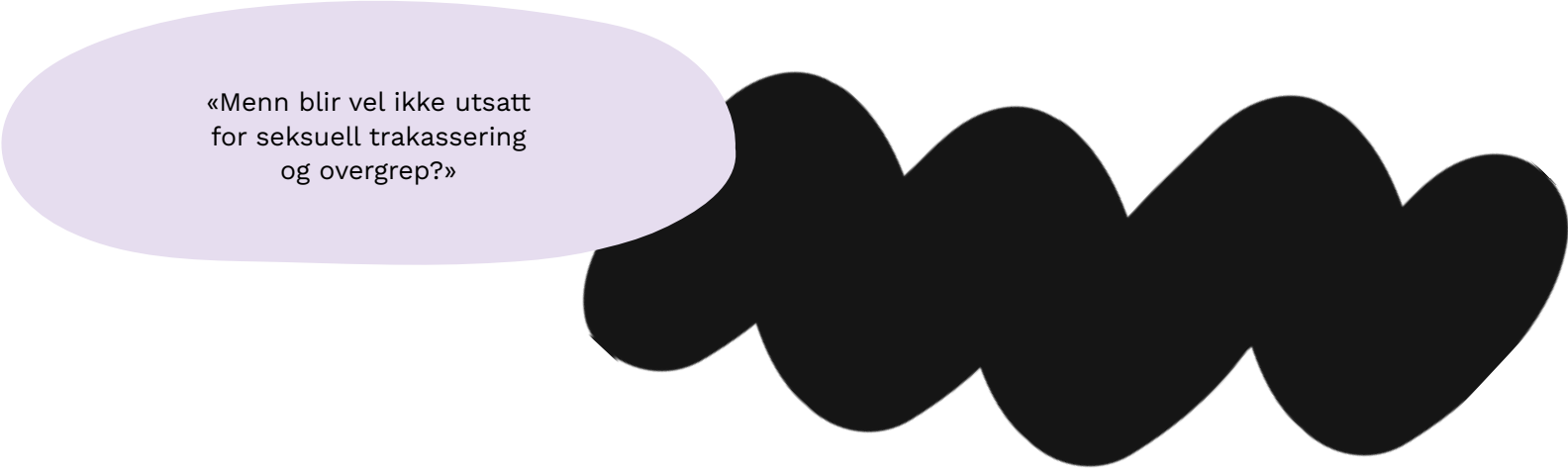
Ofte stilles likestillingsutfordringene i Norge opp mot problemer andre steder. Noen ganger kan engasjementet for andre lands utfordringer fremstå ganske

hult, for eksempel hvis 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, er et dårlig argument. Det ene utelukker ikke det andre.

Diskriminering og fordommer preger arbeidshverdagen til mange kunstnere og kulturarbeidere.

Aktører i kulturlivet bør jobbe bevisst med å fremme likestilling og mangfold for å nå et bredt publikum, tiltrekke seg talenter fra hele befolkningen og henge med i tida.



«Menn blir vel ikke utsatt for seksuell trakassering og overgrep?»

Minst 5 prosent av gutter og menn har opplevd ulike former for seksuelle overgrep i Norge, anslår en gjennomgang av forskning og rapporter.

Basert på nyere undersøkelser kan vi si at 10 prosent også er et realistisk tall.¹⁰ Oppfatningen om at menn ikke opplever seksuell trakassering og overgrep, handler snarere om manglende 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 lite mandig å snakke om seksuell trakassering,

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».

Flere av mekanismene som skaper sårbarhet for kvinner i kulturlivet, rammer også menn, slik som makthierarki, alkohol og midlertidige arbeidsforhold.

Seksualisering av mannskroppen kan også sees i sammenheng med rasisme og undertrykkende mekanismer knyttet til «den svarte kroppen».¹¹ Ofte snakker vi om hvordan kvinner seksualiseres gjennom et heterofilt mannlig blick.

På lignende vis skaper hvithetsnormen et «hvitt blick» som seksualiserer ikke-hvite kropp, og som gjør at mange melaninrike mennesker møter seksualiserte fordommer.

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.¹²

Personer med nedsatt funksjonsevne er særlig utsatt for overgrep, deriblant seksuelle overgrep.¹³ Det innebærer at menn med nedsatt funksjonsevne er mer sårbare.

Alle kjønn kan oppleve seksuell trakassering, og alle kjønn kan trakassere. Statistikk viser at kvinner, og særlig unge kvinner, opplever mer seksuell trakassering. Dette forsterkes trolig av at seksuell trakassering muliggjøres av makt, og flere menn sitter i maktposisjoner enn kvinner.

Antageligvis finnes det mørketall rundt menns opplevelser med seksuell trakassering, fordi det tydelige fokuset på kvinner i samtaler om temaet kan gjøre det vanskeligere for menn å snakke om sine opplevelser. Ved å snakke mer kjønnsnøytralt eller kjønns mangfoldig om seksuell trakassering kan vi kanskje gjøre det lettere for menn å delta i samtalen.

«Men er det ikke hyggelig med kommentarer på kropp og utseende? Det er jo bare ment som komplimenter.»

Det kan være hyggelig å motta komplimenter på fest eller i lunsjen. Hvis man blir møtt med komplimenter på utseendet når man holder en presentasjon, eller i andre situasjoner der man ønsker anerkjennelse for innsatsen og ferdighetene sine, kan et fokus på utseende føles nedlatende.

Roller, relasjoner, maktforhold og kontekst påvirker hvorvidt oppmerksomheten er ønsket eller uønsket.

De fleste er mer komfortable med et kyss på kinnet 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 alle ulike grenser. Det som er OK for noen, er ikke nødvendigvis OK for andre.



«Det ligger i kunstens natur at den skal være fri og utfordre grenser. Den verken kan eller bør reguleres.»

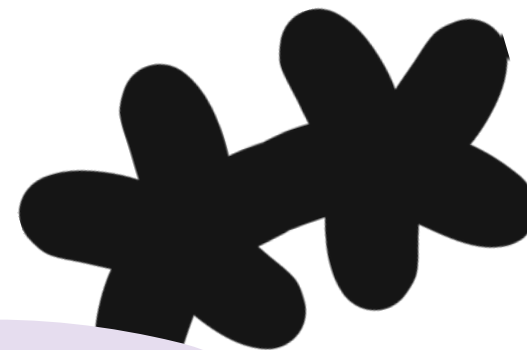
Å kreve ordnede forhold er ikke å begrense den frie kunsten. Tvert imot, når man kan være seg selv og føle seg trygg, står man vel heller friere i sitt kunstneriske virke?

En rekke kjennetegn ved kulturlivet skaper risiko for diskriminering og seksuell trakassering, for eksempel svakt stillingsvern, tøff konkurranse, karismatisk lederskap og hierarkier.

Noen vil kanskje mene at disse kjennetegnene gjør det interessant å jobbe i kulturlivet. Konkurransen og prestisjen er motiverende, frilansarbeid gir frihet og det å

bryte med konvensjoner og normer ligger i kunstens DNA. Men det er mulig å la kunsten sprengte grenser og samtidig ivareta personlige grenser.

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



«Kvinner bør slutte å turnere og opptre når de er gravide. Det kan være farlig for både fosteret og moren!»

Alle er forskjellige, også babyer, foreldre og familier. Hvordan svangerskap, fødsel og barseltid påvirker en ny forelder er veldig individuelt. Ulike babyer og foreldre har ulike ønsker og behov.

Vi bør unngå forventninger til nye foreldre, både forventninger om å være hjemme og forventninger om å være yrkesaktiv, og gi mest mulig støtte og valgfrihet.

Vi bør heller diskutere hvordan vi kan forbedre rammene rundt foreldre med utradisjonelle jobber, og hvordan arbeidssteder og arrangører kan tilpasse frilans-

og turnélivet for kunstnere med omsorgsansvar.

Barnepass på rideren, barnevakt med i crewet og barnevennlig tilpassing backstage, kan være nyttige grep for mange.¹⁴

Og stiller vi egentlig de samme spørsmålene til nybakte fedre? Ideer om hva mor og barn kan og bør gjøre, er ofte et uttrykk for utdaterte kjønnsnormer.

«Når man får barn, legger man vel artistkarrieren på hylla?»

«Jeg skjønner ikke hvordan nybakte mødre kan dra ut på turné. Hvem skal ta seg av barnet?»


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

Der det finnes 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 bli foreldre. Men i dag er det både akseptert og forventet at menn skal være nærværende fedre.

Samtidig opplever mange menn jobben som svært identitetsskapende – i større grad enn rollen som far.^{15 16} Dette kan forklares med at arbeidslivet opprettholder forskjell mellom kjønnene: Der mødre statistisk sett jobber mindre (deltid), vil fedre kompensere for dette med å jobbe mer for å tjene penger.

Kulturlivet er kjennetegnet av mye «grenseløst» arbeid, som lange dager og turnéer. 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, i like stor grad som kvinner.

Det oppstår altså et krysspres der menn ønsker å være nærværende fedre og samtidig opplever at arbeidslivet forventer at de skal jobbe som før.



«At mennesker med funksjonsnedsettelse ikke kommer inn på konserter, festivaler og utesteder, ser jeg ikke på som ulovlig diskriminering.»

Likestillings- og diskrimineringsloven slår fast at manglende tilgjengelighet er diskriminerende.¹⁷

Flere kulturarenaer er likevel ikke tilgjengelige, og mennesker med funksjonshemming blir nektet inngang eller skjenking i utelivet.^{18 19}

Mange tror ikke at diskriminering av funksjonshemmede skjer i Norge, og det tyder på at majoritetsbefolkningen mangler kunnskap om temaet.

Funksjonshemmede møter fordommer om at de er snille, lite truende og ikke så dyktige.²⁰ Det er ikke forventet at funksjonshemmede skal delta på lik linje med andre.

Diskrimineringen og utenforskapet som funksjonshemmede møter, ville vi neppe akseptert at andre grupper ble utsatt for.

«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.

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

«Blinde eller svaksynte er vel ikke interesserte i visuell kunst, og de kan i alle fall ikke lage den selv.»

«Og hvordan kan for eksempel hørselshemmede ha glede av musikk?»

Akkurat som vi må tilpasse samfunnet for funksjonshemmede ved hjelp av heis, lave dørterskler og digital tilgjengelighet, må vi også tilpasse kulturlivet og tilgang til kunstneriske opplevelser.

Kunst kan være mer enn det man er vant til:

- Rullestol kan være både et hjelpemiddel og et virkemiddel i dans.
- Man kan lage taktil kunst som kan berøres, og tilpasninger som større skrift, punktskrift og egen omvisning for blinde og svaksynte.
- Mennesker med hørselshemming kan ha med seg

tolk på konsert eller et dansested.

- Tegnspråktolker som tolker en konsert på TV, kan noen ganger bli en del av fremførelsen.
- Døve og hørselshemmede kan også i noen tilfeller merke vibrasjonene fra musikk og oppleve kultur på den måten.

«Må alle kulturarenaer være utformet for funksjonshemmede, også backstage? Det er vel ikke så mange funksjonshemmede som er utøvende kunstnere?»

Her bør vi snu perspektivet: At kulturlivet ikke er tilgjengelig for funksjonshemmede, er nok mye av årsaken til at denne gruppa er underrepresentert.

Å fjerne fysiske hindre hos kulturarenaer er avgjørende for å tiltrekke flere funksjonshemmede kunstnere. Gjør vi ikke det, går vi glipp av talenter, og kulturlivet blir fattigere.

«Vi har ikke nok ressurser, tid eller penger til å satse på mangfold.»

Se på bred representasjon som en forutsetning for godt arbeid, ikke som en bonus.

Virksomheter jobber allerede med representasjon i form av ansettelser, booking og programmer så dette er en del av kjernevirksomheten. Har vi en bevisst tilnærming til representasjon, får vi bedre beslutninger, mer kreativitet, høyere engasjement fra publikum og et mer rettferdig og likestilt miljø for alle.

«Vi har ikke tid til å jobbe med noe annet enn det som er vår kjernevirksomhet.»

«Alle klarer vel å betale 200 kroner for å gå på museum? Det er jo bare snakk om å gjøre økonomiske prioriteringer.»

Norge har en stor og relativt velstående middelklasse. Det gjør at man kan glemme at det også finnes fattigdom i landet.

Kulturloven sier at offentlige virksomheter har ansvar for å fremme og legge til rette for et bredt spekter av kulturtilbud, slik at alle har mulighet til å delta i kulturaktiviteter og oppleve et mangfold av kulturuttrykk.²²

«Gjør det noe at kulturopplevelser som teater og opera er dyrt?»

«Må absolutt alle på teater og opera?»

Det betyr at også folk med mindre penger skal ha tilgang til kulturtilbud, og at kostbare produksjoner kan finansieres gjennom det offentlige.

«Nå kan man jo nesten ikke si noen ting lenger. Folk blir så lett krenka.»

«Som hvit, middelaldrende mann blir man jo helt utdefinert av debatten og får ikke lov til å si noe lenger.»

Vi hører stadig om folk som kjenner på at de ikke kan si noe lenger, og som føler seg kneblet under en politisk-korrekthetskultur.

Det kan oppleves som om det kun er «den undertrykte» erfaring som gir et legitimt talested.²¹ På den andre siden setter majoritetens erfaringer ofte en falsk standard for hva som kan være krenkende.

Det er lettere for heterofile å si «det var bare en morsom homovits». For skeive kan homovitsen være én av veldig mange. Dersom punchlinen spiller på de samme fordommene som man møter i arbeidslivet, eller de samme holdningene som gjør at man er utrygg på vei hjem – da er det ikke like moro.

Når vi diskuterer, går vi inn i ordskiftet med ulike erfaringer og perspektiver. At vi ser verden fra ulike ståsteder, kan gjøre det vanskelig å snakke sammen. Den diskrimineringen noen opplever, ser ikke andre.

Vi gjør lurt i å forsøke å forstå hvilke erfaringer den andre parten har. Det gjelder begge veier, for både majoritets- og minoritetspersoner.

Tenk over: Er det forskjell på hvordan denne diskusjonen påvirker deltakernes liv? Hvis diskusjonen er mer som en teoretisk øvelse for deg selv, mens motparten frykter for sine rettigheter, da bør du lytte litt mer enn du snakker.

«Det har 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 føle seg på utrygg grunn når det blir snakk om mangfold og antidiskriminering. Mange er usikre på hvilke ord de skal bruke. Vi blir redde for å si noe feil, og det kan føles vanskelig å delta i samtaler der det dukker opp begreper vi ikke kjenner til.

Vær åpen for å lære. Dukker nyord opp i samtale med andre, kan du rett og slett spørre om hva det betyr. Sjansen er stor for at flere lur på det samme.

Man kan også lese seg opp. Ofte er svaret vi leter etter, bare et nettsøk unna. Det går også an å rådføre seg om god språkbruk hos foreninger og organisasjoner.

Så lenge du mener godt og er villig til å lære, skal det være takhøyde for å trå feil innimellom. Samtidig bør det være rom for å gi tilbakemeldinger. Det er lett å bli defensiv når man blir korrigert, men vi kan også se på konstruktive tilbakemeldinger som en mulighet til å lære og utvikle seg. Det trengs i kampen for likestilling.

Hva er hersketeknikker?

Synes du det kan være vanskelig å diskutere temaer du egentlig brenner for? Det er du ikke alene om. Det er mange grunner til at det kan være vanskelig å debattere, utover selve innholdet i diskusjonen.

Hersketeknikker viser til en type oppførsel som, bevisst eller ubevisst, undergraver andre og får folk til å føle seg dumme. Det er typisk for hersketeknikker at man ikke kan eller ikke klarer å ta igjen. Når man blir utsatt for hersketeknikker, blir man usikker og skjønner ofte ikke helt hva som skjer. Den dumme følelsen kommer snikende i ettertid.

Begrepet hersketeknikk ble popularisert av Berit Ås. Hun tok i bruk begrepet i boka «Kvinner i alle land: håndbok i frigjøring», utgitt i 1981. Ordet ble et viktig likestillingsverktøy. Ved å avsløre hersketeknikker blir de litt mindre effektive.

Berit Ås presenterte fem kategorier av hersketeknikker:

1. Usynliggjøring

Når man blir glemt, forbigått eller overkjørt. Det kan også handle om at ens evner eller kompetanse blir usynliggjort ved at man blir undervurdert eller møtt med en nedlatende tone.

2. Latterliggjøring

Når man blir hånet og gjort til latter for den man er, eller arbeidet man gjør. Det kan dreie seg om vitser på ens bekostning eller spøkefulle og nedsettende kallenavn.

3. Tilbakeholdelse av informasjon

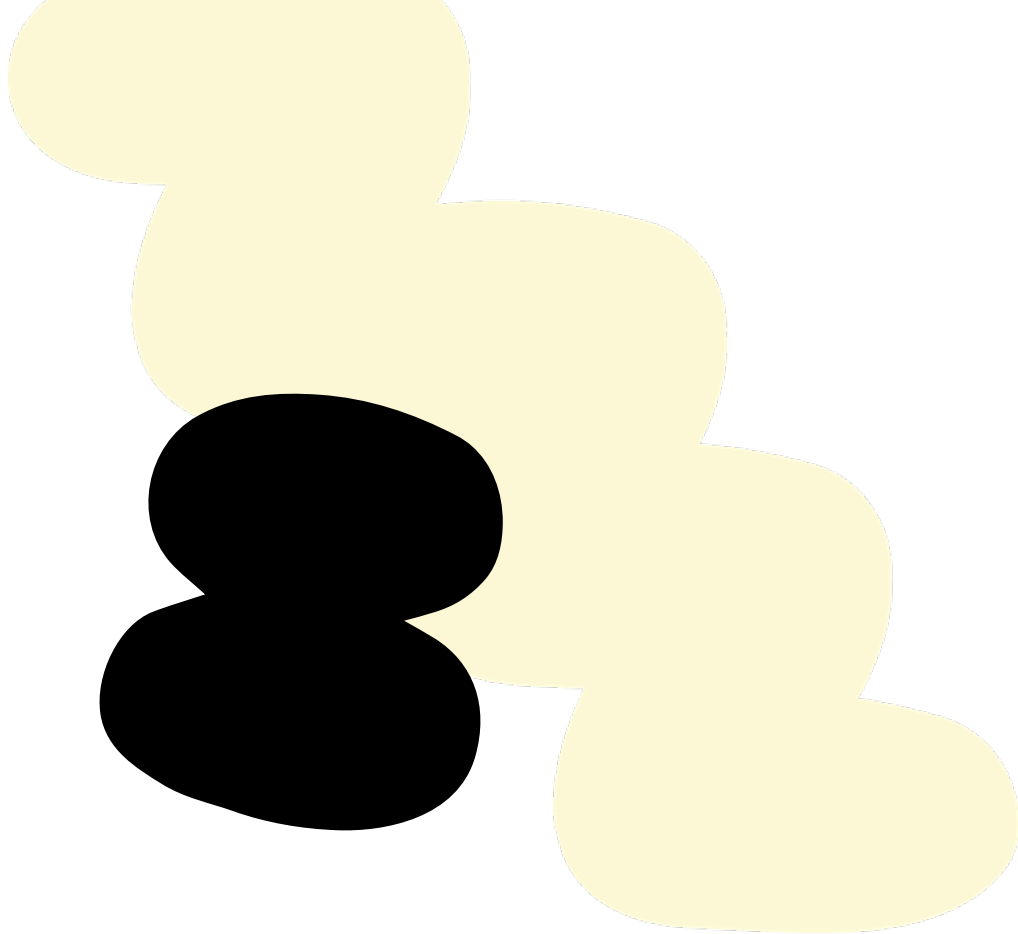
Når informasjon deles selektivt, for eksempel i grupper der ikke alle er inkludert.

4. 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.

5. Påføring av skyld og skam

Når man får uforholdsmessig mye kritikk for noe man har sagt eller gjort. Det kan skje gjennom ydmykelser og ærekrenking.



Hersketeknikk har gjennom årenes løp blitt et kjent begrep i det norske språket, og det brukes i dag om flere debattgrep og teknikker enn de fem opprinnelige kategoriene. Her er noen flere eksempler:

Stråmannsargumentasjon

Stråmannsargumentasjon vil si å tillegge andre personer meninger de ikke har, og på den måten avlede samtalen.

Feminister kan ofte høre argumentet «kvinner og menn kan jo aldri bli helt like». Dette er et stråmannsargument fordi det tillegger likestillingsaken en hensikt den ikke har (å gjøre kvinner og menn helt like). Samtalen blir avledet ved at man må bruke tid på å svare «nei, selvfølgelig skal ikke kvinner og menn bli helt like» i stedet for å diskutere det opprinnelige temaet.

Mistenkeliggjøring

Mistenkeliggjøring kan ligne på stråmannsargumentasjon, og går ut på at man tillegger enkeltgrupper følelser og motiver de ikke har, eller overdriver disse.

For eksempel: «feminister er så sinte» eller «nå drar du minoritetskortet». Bli man beskyldt for å ha overdrevne følelser, kan man fort bli irritert og opphisset. Da blir det vanskeligere å forsvare seg og å ha en god diskusjon.

Avledningsmanøver

Når man forsøker å sette motdebattanten ut av spill med avbrytelser eller avsporinger.

Tvetydigheter

Klassikeren innen tvetydigheter er et kompliment som egentlig 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 under ligger antagelsen om at kvinner ikke er like dyktige som menn.

Relativisering (whataboutism)

«Hvorfor skal vi bry oss om kvinners stilling i Norge, når jenter i mange land blir nektet skolegang?» «Er det ikke et i-landsproblem å mase om mangfold i det norske kulturlivet?»

Relativisering handler om å sette likestillingskamper opp mot hverandre for å delegitimere de «minst alvorlige» sakene. Dette brukes ofte for å spore av samtalen for å slippe å svare for urettferdighet.

At problemet man peker på, ikke er det eneste som finnes i verden gjør ikke det aktuelle problemet noe mindre.

Slagord

Når noe man selv oppfatter som en viktig kamp for rettferdighet, blir snudd til å fremstå som noe negativt. «Det er så politisk korrekt», «den urbane #metoo-eliten» eller «typisk venstrevridde feminister».

Slike faste vendinger skaper en dramatisk tolkning av virkeligheten som det kan være vanskelig å svare for i en diskusjon.

Tåkelegging

Tåkelegging er å bruke et språk som er så komplisert eller utydelig at andre ikke forstår noen ting. Svada, som det også heter.

Fremmedord og komplisert setningsoppbygging kan høres imponerende ut, men er egentlig bare tull.

Hvordan stå i mot?

En måte å møte hersketeknikker på er å påpeke hva som ble sagt, og si for eksempel «Det der var ikke greit». En annen løsning kan være å besvare utsagnet kjapt, for deretter å gå videre. Du kan velge å ta igjen med samme mynt og besvare «jenta mi» med «gutten min». Hvis du opplever at motstanderen pålegger deg følelser, kan det fungere å spørre «Hvordan kjenner du mine følelser bedre enn jeg?».

Det er lett å la seg vippe av pinnen og bli paff eller stum i møte med hersketeknikker, urimelige spørsmål og anklager. Du bør ikke akseptere motpartens premisser hvis de er urimelige.

Ofte forekommer hersketeknikker som stikkende antydninger som «Du må kanskje dra hjem tidlig i dag 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 det hen har sagt. Veldig få tør å gjenta en fornærmelse.

Hvis noen forsøker å kuppe en samtale eller diskusjon med urimelige eller irrelevante spørsmål, kan det være fristende å svare, forklare eller forsvare seg mot spørsmålene. Ofte kan det være lurere å ignorere slike innspill og heller fokusere på det du hadde tenkt å si før du ble avbrutt.

Tall og statistikk

Å kunne vise til forskning og statistikk gir tyngde og troverdighet i diskusjoner. Her er noen utvalgte tall som gir et bilde på hvordan norsk kulturliv ser ut i dag. Kildene finner du på balansekunst.no/statistikk

Musikk

De siste årene har det bare vært **25 prosent** kvinnelige artister på norske festivalscener (Aftenposten, Vårt Land, 2023).

Blant de 100 mest spilte norske låtene på norsk radio i 2021 var **32 prosent** med kvinnelige artister, **44 prosent** med mannlige artister og **24 prosent** var med kjønnsblanda grupper og samarbeid (Gramo-statistikken, 2021).

Bare **2 prosent** av musikken som norske orkestre spiller, er skrevet av kvinner. Hver femte norske komponist (**19 prosent**) er kvinne (Norsk Komponistforening, 2019). Av det totale vederlaget norske artister og låtskrivere fikk utbetalt i 2022, gikk **22 prosent** til kvinner (Gramo-statistikken, 2022).

Hos GramArt og TONO er **20 prosent** av medlemsmassen kvinner. Blant nye medlemmer i TONO og NOPA (Norsk forening for komponister og tekstforfattere) i 2021 var kvinneandelen henholdsvis **28 prosent** og **25 prosent** (GramArt, 2018; TONO, 2022; NOPA, 2022).

I 2019 var **8 prosent** av de mest brukte dirigentene i verden kvinner – mot 1 prosent i 2013 (Bachtrack, 2020).

Av nærmere 600 daglig ledere hos norske konsertarrangører er **37 prosent** kvinner (Bård Kleppe et al., 2019).

Film og TV

I en rapport fra 2019 oppgir Norsk filminstitutt (NFI) følgende:

- Prosjekter med kvinnelige regissører har **markant mindre** budsjetter enn prosjekter med mannlige regissører. Budsjettene til kvinnelige regissører utgjorde **en tredel** av budsjettene til mannlige regissører.
- Nettverksanalysen 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 (Aftenposten, 2019).

NFI har også gjort en opptelling av representasjon på det norske kinolerretet. Blant de 230 norske filmene med ordinær kinodistribusjon i perioden 2013–2020 fantes det:

- **2 filmer** med hovedrolle og **2 filmer** med minst én birolle som representerer urfolk eller nasjonale minoriteter.*
- **1 film** med hovedrolle og 2 filmer med minst én birolle med en seksuell orientering som ikke er heterofil.*
- **Ingen filmer** med hovedrolle og 1 film med én birolle med en kjønnsidentitet som bryter med normen.*
- **4 filmer** med hovedrolle og **2 filmer** med minst én birolle med funksjonsnedsettelse.*
- **5 filmer** med hovedrolle og **9 filmer** med minst én birolle som er førstegenerasjonsinnvandrere.*
- **23 filmer** med hovedrolle og **30 filmer** med minst én birolle med synlig etnisk minoritetsbakgrunn.* 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.
- 102 av de 230 filmene (**46 prosent**) har kvinnelig hovedrolle.*

*Tallene viser til rollefigurenes identitet, ikke skuespillerenes.

Visuell kunst

Menn **tjener mer** enn kvinner på kunsten sin (kontrollert for andre forhold av betydning), og inntektsgapet mellom kvinner og menn er større blant kunstnere enn i samfunnet ellers (Telemarksforskning, 2015 og Mari Torvik Heian, 2018).

Gjennomsnittsprisen ved andrehåndssalg av verk av mannlige kunstnere var i 2017 **23 823 kroner, mot 13 249 kroner** for verk av kvinner (Kunst i tall, 2018).

83 prosent av omsetningen av kunst i andrehåndsmarkedet, skapt av nålevende kunstnere, er fra mannlige kunstnere (Kunst i tall, 2018).

I 2019 var **67 prosent** av skulptører, kunstmalere og andre billedkunstnere menn og **33 prosent** kvinner, ifølge SSBs statistikk over lønnstakere (2020). **84 prosent** av de mannlige og **53 prosent** av de kvinnelige kunstnerne jobbet 100 prosent eller mer (SSB, 2020).

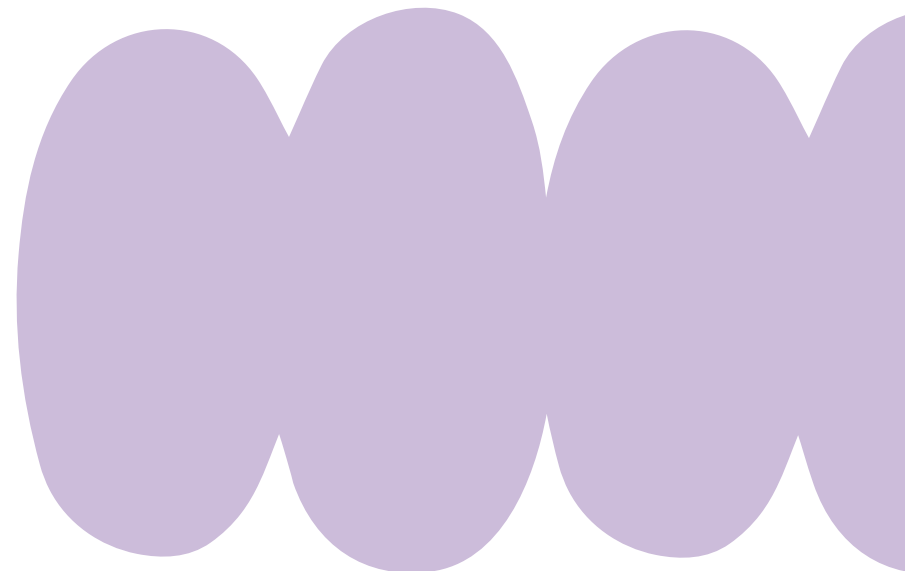
Kunst av Nordens urfolk er lite representert i Nasjonalmuseets samling. Av totalt 3 719 Nordiske kunstnere er mindre enn **0,5 prosent** samiske eller kvenske.

Totalt finnes 58 488 nordiske verk, av disse er mindre enn **0,3 prosent** av samiske eller kvenske kunstnere (Kunst, 2019).

Det er betydelig færre verk av kvinnelige kunstnere enn av mannlige kunstnere i de permanente samlingene til nordiske kunstmuseer. Nasjonalmuseet teller for eksempel **81,9 prosent** verk av mannlige kunstnere i sin samling (Data on the representation of women artists in Danish and Nordic art institutions, 2021).

Denne skjevheten kommer også til syne på flere museer for moderne kunst. Henie Onstad Kunstsenter og Astrup Fearnley Museet har respektive **14 prosent** og **22 prosent** kunst av kvinner i sine samlinger (Equality Check, 2020).

Mange museer jobber aktivt for bedre kvinneandelen i sine samlinger. Henie Onstad Kunstsenter og Astrup Fearnley Museet har for eksempel forpliktet seg til at **50 prosent** av alle innkjøpte verk skal være av kvinnelige kunstnere fra og med 2021 (Aftenposten, 2020).



Scenekunst

I 2019 var **60 prosent** av regissørene menn og 40 prosent kvinner, ifølge SSBs statistikk over lønnstakere (SSB, 2020).*

I 2019 var det like mange kvinnelige og mannlige lønnstakere med yrkestittelen skuespiller. **66 prosent** av kvinnelige og **78 prosent** av mannlige skuespillere jobbet 100 prosent eller mer (SSB, 2020).*

I 2019 var **72 prosent** av koreografer og dansere kvinner og **28 prosent** menn (SSB, 2020).

I ballett, et av verdens mest kvinnedominererte felt, 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 & Ballet (Talent Norge, 2019).

Ifølge Klassekampens gjennomgang av tildelte roller ved de sju største teatrene i Norge i 2020, var 30 av 639 roller (**5 prosent**) tildelt det avisen beskriver som svarte skuespillere (Klassekampen, 2020).

* Tallene over lønnstakere og yrkestitler fra SSB 2020 spesifiserer ikke hvilke bransjer regissører og skuespillere jobber i. Tallene er dermed ikke begrenset til å gjelde scenekunstfeltet.

Litteratur

I 2019 var **59 prosent** av forfattere kvinner og **41 prosent** menn, ifølge SSBs statistikk over lønns-takere (SSB, 2020).

Forfatter Helene Uri har undersøkt kjønnsfordelingen av 1 714 vinnere av 47 norske litterære priser. I snitt er det **69 prosent** mannlige prisvinnere (Helene Uri, 2019). En ny opptelling gjort av Balansekunst i 2023 viser at:

- Tidenprisen har **89 prosent** mannlige vinnere.
- Rivertonprisen har **85 prosent** mannlige vinnere.
- Bokhandlerprisen har **67 prosent** mannlige vinnere.
- Sultprisen har **63 prosent** mannlige vinnere.
- P2-lytternes romanpris har **73 prosent** mannlige vinnere.

I 2018 foretok Morgenbladet en opptelling av de ansatte listet opp på nettsidene til forlagene Gyldendal, Aschehoug, Cappelen Damm, Flamme, Samlaget og Oktober. Seks av 601 (**1 prosent**) av de ansatte hadde navn med opprinnelse fra en etnisk minoritet (Morgenbladet, 2018).

Samlet statistikk

En Fafo-undersøkelse fra 2018 avdekket at nærmere **1 av 3** i kulturlivet opplever seksuell trakassering i løpet av sin karriere.

Mange unnlater å melde fra i frykt for konsekvenser for videre karriere og jobbmuligheter. Blant de som hadde opplevd seksuell trakassering, valgte **7 av 10** å la være å varsle.

Rapporten viser at de som har en løs tilknytning til arbeidsplassen, har en større risiko for å bli utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Yngre kvinner er mest utsatt, men også menn forteller om seksuell trakassering (FAFO, 2018).

Ordliste

Alliert: Å være en alliert betyr at man engasjerer seg mot diskriminering som ikke rammer en selv. For eksempel at heterofile engasjerer seg mot homofobi, eller at hvite jobber med anti-rasisme. Det holder ikke å bare si at man er en alliert, det må vises gjennom handling – som å ta til motmæle mot fordomsfulle kommentarer. Som alliert er det imidlertid viktig å være bevisst på egne privilegier og gi taletid til personer som blir diskriminert.

Annerledesgjøring: Noen grupper og noen mennesker blir omtalt og forstått som annerledes eller «de andre». Dette konstruerer et fellesskap, et «oss», som ikke inkluderer alle. Ofte blir lhbt-personer, personer som ikke er hvite, etniske minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne annerledesgjort.

Diskriminering: Når en person eller en gruppe direkte eller indirekte utsettes for urettferdig behandling på grunn av kjønn, omsorgsoppgaver, etnisk tilhørighet, hudfarge, religion, seksualitet, funksjonsevne, alder, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Personer kan bli utsatt for diskriminering fordi de tilhører

en utsatt gruppe, eller fordi andre tror at de tilhører denne gruppa. Du må for eksempel ikke være muslim for å bli utsatt for islamofobi, det er nok at de som diskriminerer, tror at du er det.²² I Norge verner likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven § 13 og straffeloven § 185 og § 186 mot diskriminering.

Diskriminering kan forekomme som tydelig og intendert forskjellsbehandling, men også som ubevisste og mindre synlige former for ekskludering. Med strukturell diskriminering menes diskriminering som er innebygget i systemene i samfunnet vårt, for eksempel i normer, språk og forestillinger/fordommer, men også i regelverk og praksis som ikke er tilpasset alle. En norsk gjennomgang fra 2017 av voldtektsdommer fant at hvite, etnisk norske overgripere får 20 prosent lavere straff enn overgripere som har etnisk minoritetsbakgrunn (kontrollert for relevante faktorer).²³ 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:

Når bygninger, rom, aktiviteter og tilbud er utformet på en måte som hindrer personer med funksjonsnedsettelse i å delta. Når bygninger, tog og busser bare har trappetrinn og ikke rampe i inngangspartiet, er det en funksjonshemmende barriere. Hvis en video ikke er tekstet, vil det ekskludere hørselshemmede. Hvis informasjon bare vises i bilder uten synstolkning, ekskluderer det blinde. Hvis samfunnet var organisert på en mer tilgjengelig måte, ville færre mennesker vært funksjonshemmet. En funksjonsnedsettelse er en tilstand i kroppen, men hvorvidt man er funksjonshemmet – altså hindret eller hemmet fra å delta – påvirkes av tilgjengeligheten i omgivelsene.

Hatkriminalitet: Kriminelle handlinger motivert av hat mot visse grupper, for eksempel på grunn av hudfarge, etnisk tilhørighet, religion, funksjonsevne, seksualitet, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Det er gjerningspersonens motiv som avgjør om noe kategoriseres som hatkriminalitet eller ikke.²²

Hatprat: Ytringer som angriper personer eller grupper basert på deres kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Hatprat sprer og forsterker negative oppfatninger av, holdninger til og følelser om en gruppe eller et individ. Hatprat kan i verste fall inspirere til hatkriminalitet.

Straffeloven § 185 forbyr hatefulle ytringer. Hatefulle ytringer er definert i loven 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.²⁴ Inkludering skal sikre personer full samfunnsdeltakelse, for eksempel i kulturaktiviteter gjennom tiltak og tilrettelegging.

Interseksjonalitet: Et perspektiv som brukes for å se på kombinasjoner av ulike identiteter, som kjønn, seksualitet, etnisitet, klasse, religion og funksjonsevne, og hvordan disse virker sammen og påvirker folks handlingsrom og muligheter. For eksempel kan skeive kvinner møte andre former for diskriminering enn heterofile kvinner, og melaninrike kvinner eller funksjonshemmede kvinner kan igjen møte andre typer diskriminering.

Likestilling: Handler om at alle skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av hvem man er. Ordet likestilling har tidligere vært brukt i betydningen likestilling mellom kvinner og menn, såkalt kjønnslikestilling. Balansekunst bruker et bredt likestillingsbegrep, og vi er en pådriver for likestilling og mangfold knyttet til blant annet kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, hudfarge, etnisitet, religion, livs-syn, funksjonsnedsettelse, alder og klassebakgrunn.

Mangfold: Vi mennesker har både likheter og forskjeller – det er menneskelig mangfold. Vi har både synlige og usynlige markører og identiteter. Vi har for eksempel ulike dialekter, klesstiler, livsstiler, familie-sammensetninger, utdannelse, kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk, seksuelle orienteringer, etnisiteter, funksjonsevner, religioner, kropper, aldre og klassebakgrunner. Arbeid for mangfold må sees i sammenheng med maktforholdene i samfunnet. Hvilke grupper kan oppleve diskriminering? Hvilke grupper er underrepresentert i bransjen?²⁵

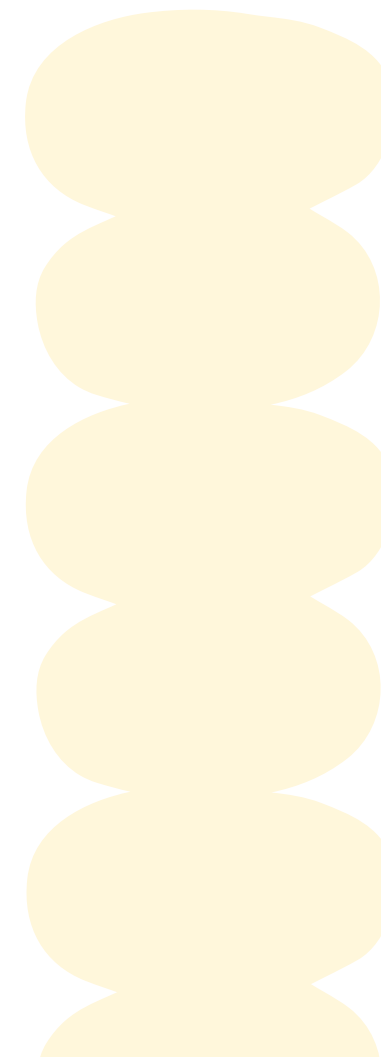
Mikroaggresjoner: Samtaler, kommentarer og spørsmål som diskriminerer eller annerledesgjør uten at avsenderen nødvendigvis er bevisst på det. Mikroaggresjoner er tilsynelatende uskyldige kommentarer, noe som gjør det vanskelig for den som blir utsatt for diskrimineringen, å si ifra. For eksempel: «Du er ikke som andre lesbiske, du er egentlig veldig feminin!». Kommentaren spiller på støtende stereotypier om lesbiske. Men fordi kommentaren er presentert som et kompliment, kan den være vanskelig å konfrontere, særlig fordi avsenderen ikke nødvendigvis forstår hvorfor kommentaren er støtende.²²

Privilegier: Å ha privilegier betyr å slippe visse fordommer. Privilegier gir færre begrensninger og flere muligheter. Å være innenfor normene, for eksempel å være hvit, hetero og cisperson, gir privilegier. Det betyr ikke at man aldri møter motstand i livet, men at man ikke møter motstand på grunn av – i dette tilfellet – hudfarge, seksuelle orientering og kjønnsidentitet. Alle har noen privilegier. Man kan møte fordommer på grunn av én av sine identiteter og samtidig ha privilegier i kraft av andre. For eksempel kan man møte fordommer som bifil, men hvis man også er hvit og ikke har nedsatt funksjonsevne, vil man ha privilegier i kraft av dette.

Representasjon: Handler om at en gruppe mennesker, for eksempel en stab, et styre eller et publikum, gjenspeiler den mangfoldige befolkningen. Representasjon henger derfor tett sammen med begrepene inkludering og mangfold.

Universell utforming: Innebærer at alle mennesker, uavhengig av funksjonsevne, har tilgang til de samme arenaene, og at tilgangen skal være like enkel å bruke for alle. Et eksempel er en rampe i stedet for en trapp, som gjør det enklere for de av oss som bruker rullestol, å komme seg frem.

Målet er at universelt utformede løsninger skal kunne brukes av alle, slik at vi unngår spesial-løsninger. Universell utforming er nødvendig for noen, men bra for alle. Tenk for eksempel på hvordan beskjeder over høyttaleranlegg er nødvendige for blinde, men nyttige for alle.



Tematikk

bias 12, 14, 16-17

booking 9, 14, 15, 19, 38

diskriminering 4, 11, 14, 26,
28, 29, 33, 36, 40, 54, 56

kunstnerisk frihet 14, 33

kvalitet 9, 10, 12, 13, 14, 23

kvotering 11, 12, 13, 14, 15, 21

likestillingskamp 26, 28, 29,
41, 45

lønnsomhet 9, 10, 11, 38

nettverk 6, 9, 12, 13, 14, 19

normer 4-6, 9, 16-17, 23, 24,
27, 30-31, 34, 35

privilegier 24, 26, 28, 40, 57

rekruttering 14, 20, 21

representasjon 11, 12, 13, 14,
15, 16-17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,
37, 38, 48-52, 57

rollemodeller 15, 16-17, 18,
19, 23

seksuell trakassering 9, 14,
30-31, 32, 33, 52

tilgjengelighet 36, 37, 38, 39, 55

økonomi 6, 10, 20, 36, 39

Noter

¹ McKinsey & Company (2023). Diversity matters even more: The case for holistic impact. Hentet fra: McKinsey.com

² Brenna, L. R. (2018). *Mangfoldsledelse – Mangfold og likestilling som bærekraftig konkurransefortrinn*. Oslo: Cappelen Damm

³ Umblijs, J.; Orupabo, J.; Drange, Ida (2022). Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2022:03.

⁴ Interkultur (2019). *Mangfold i kulturlivet – hvordan inkludere flere foran, på og bak scenen?* (håndbok). Utgitt av Interkultur kompetanse/Drammen kommune.

⁵ Lovdata (2007). “§ 1. Føremål” i *Lov om offentlige styresmakters ansvar for kulturverksemd* (kulturlova).

⁶ Dahlerup, D. (2003). “Ligestilling i dødvande – den ulidelige modstilling af lighet og forskel”. I Borchorst, A. & Dahlerup, D. (red.), *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.

⁷ NPU (2016) “Kulturbruk blant innvandrere i Akershus”. Hentet fra: norskpublikumsutvikling.no.

⁸ SSB (2023). *Hvor mye tjener innvandrere?*

⁹ Uri, H. (2018). *Hvem sa hva?* Utgitt av Gyldendal Norsk Forlag.



¹⁰ Reform ressurscenter for menn (2017). “Ser vi gutta? Gutter og menn utsatt for seksuelle overgrep” (rapport).

¹¹ Layne, L. O. (2018). “Den svarte kroppen”. Hentet fra: dansenshus.com.

¹² 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.

¹³ Nasjonal kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (2010). “Overgrep mot kvinner med nedsatt funksjonsevne – en kunnskapsoversikt” (rapport).

¹⁴ Fratelli, S. (2020). “Our Approach To: Touring with Children”. Hentet fra: Mimbres.co.uk.

¹⁵ Brandth, B. og Kvande, E. (2003). *Fleksible Fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.

¹⁶ Brandth, B. og Kvande, E. (2013). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (red.). Oslo: Universitetsforlaget.

¹⁷ Lovdata (2019). “Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging” i *Likestillings og diskrimineringsloven*. Hentet fra: lovdata.no.

¹⁸ Unge Funksjonshemmede (2014). “Barrierer som ungdom med funksjonsnedsettelse møter i kultur og idrett” (Notat). Hentet fra: ungefunksjonshemmede.no.

¹⁹ LDO (2013). “Si ifra om utelivsdiskriminering”. Hentet fra: ldo.no.

²⁰ Tyldum, G. (2019). *Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge* (rapport). Hentet fra: fafo.no.

²¹ Helseth, H. (2018). “Å føle i offentligheten – en diskusjon av Nancy Frasers offentlighetsidealer”. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3:2018 (Volum 42). Hentet fra: idunn.no.

²² Skeiv Ungdom (2015). “Riv Gjerdene! Et normkritisk metodemateriale i antidiskriminerende arbeid.”

²³ Bitsch, A. & Klemetsen, M. E. (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

²⁴ Ninos Josef (red.) (2019). *Actualize Utopia, from dreams to reality*. Oslo: Kulturrådet.

²⁵ ResearchGate (2017). “Diversity Wheel as used at John Hopkins University”. Hentet fra: ResearchGate.net.

