

Aktivitetskatalog til Kodeks for Lige Adgang

De seks principper i **Musiklivets Kodeks for Lige Adgang** er et udtryk for en fælles ambition og forpligtelse. For at gøre arbejdet med at indfri ambitionerne så konkret som muligt opstiller dette aktivitetskatalog en række aktiviteter til inspiration.

Hvilke indsatser organisationen eller virksomheden vælger at arbejde med afhænger af ambitionsniveau, de opstillede målepunkter og modenhed. Mindre organisationer eller virksomheder kan med fordel samarbejde om aktiviteterne. For eksempel gå sammen om at dele udgifterne til en årlig træningsworkshop i ubevidst bias.

Kodekset og de understøttende aktiviteter gælder i lige så høj grad for organisationens eller virksomhedens frivillige og freelancere som for organisationens eller virksomhedens andre medarbejdere.

Aktiviteterne er listet i prioriteret rækkefølge alt efter hvilke aktiviteter, der er mest hensigtsmæssige at begynde med.

Aktiviteter for hver af de seks principper:

PRINCIP 01 BIAS-BEVIDSTE LEDERE OG MEDARBEJDERE	
1	Investér årligt i træning eller uddannelse for at skabe indsigt i fordomme, bias og blinde vinkler hos organisationens eller virksomhedens beslutningstagere og nøgleroller (for eksempel ledere, gatekeepers, rekrutteringsansvarlige, rekrutterings-konsulenter og frivilligansvarlige)
2	Træn de rekrutteringsansvarlige og afhold kompetencebaserede ansættelsessamtaler for at undgå bias i processen. Udarbejd en konkret job- og kompetenceprofil samt spørgeramme for rollen. Det sikrer, at kandidater får de samme spørgsmål og bliver testet på de samme parametre, hvilket kan minimere nogle former for bias og medføre, at interviews og eventuelle jobtilbud beror mere på kandidaternes erfaringer og kompetencer frem for på intuition og mavefølelse.
3	Udpeg ambassadører* som tildeles en konkret rolle i at påtale eventuel bias ved ansættelser, booking, talentidentifikation, evalueringer og andre beslutninger. Det kan for eksempel være en kollega med HR-ansvar, der er bisidder for den interne talentudpegning eller performanceevaluering.
4	Investér årligt i træning og uddannelse for at skabe indsigt i fordomme, bias og blinde vinkler hos specifikke faggrupper, organisationens eller virksomhedens andre medarbejdere og frivillige .

* Ambassadører kan udpeges blandt de underrepræsenterede grupper, hvis muligt.

PRINCIP 02 BRED REPRÆSENTATION I GATEKEEPER-ROLLER

1	I de tilfælde, hvor det er muligt, slås gatekeeper-stillinger offentligt op, så der er mulighed for at tiltrække et bredere ansøgerfelt.
2	<p>For at sikre større og mere mangfoldighed i gatekeeper-roller kan organisationer og virksomheder overveje følgende tiltag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mangfoldighed i kandidatfeltet: Indfør et princip om, at underrepræsenterede grupper repræsenteres i bruttogruppen af kandidater til en stilling, et censorkorps eller andre gatekeeper-roller.• Få nye perspektiver på gatekeeper-rollen, fx gennem uddelegering, rotation eller oplæring, der kan sikre en mangfoldig fremtidig pipeline af kandidater til rollen.• Udpeg ambassadører*, der kan udfordre beslutningerne på diversitetsperspektivet i samarbejde med gatekeepers.• For at sikre rotation kan der, hvor muligt overvejes åremålsansættelser for vigtige gatekeeperroller.• Hvis gatekeepers er teams, opstil da krav om, at teamet har diversitet på minimum to parametre (køn, alder, nationalitet, baggrund, uddannelse) for at undgå for homogene teams.

* Ambassadører kan udpeges blandt de underrepræsenterede grupper, hvis muligt.

PRINCIP 03 ROLLEMODELLER OG FORBILLEDER – primært relevant for større organisationer og virksomheder

1	Anvend mangfoldige rollemodeller og forbilleder i for eksempel kommunikations- og pressemateriale, i jobannoncer, i kampagner og markedsføring, i bookinger og line-up, i billedmateriale, som talspersoner og internt i organisationen eller virksomheden.
2	Lav et ambassadørpanel*, der gennemgår og evaluerer kampagner og andre materialer fra et diversitetsperspektiv.
3	Implementér mentorprogrammer for underrepræsenterede grupper for at styrke deres trivsel og for at fastholde, vejlede og støtte medarbejdere fra underrepræsenterede grupper i deres karriere.
4	En mentors rolle handler i høj grad om at dele erfaringer og råd og er ofte mere erfaren end "mentee". For at sikre adgang til lige muligheder er det også vigtigt at organisationen eller virksomheden udpeger interne sponsorer. En sponsor har en fremtrædende rolle og fungerer som døråbner for adgang til karrierefremmende muligheder og introduktion til kontakter, som medarbejderen ikke selv har adgang til.
5	Etablér partnerskaber og leverandøraftaler med virksomheder, der repræsenterer mangfoldige baggrunde.
6	Gennemfør fokusgruppeinterviews med udvalgte underrepræsenterede grupper for at forstå deres behov og imødekomme eventuelle barrierer og blinde vinkler.
7	Medvirk i kampagner med fokus på mangfoldige rollemodeller på musikskoler for at tiltrække børn fra underrepræsenterede grupper til branchen, for eksempel fra udsatte eller minoritetsfamilier.

PRINCIP 04 EN TRYK OG INKLUDERENDE KULTUR

1	<p>Topledelsens rolle: Det er afgørende at arbejde med kulturen og adfærden på ledelsesniveau, fordi ledelsen sætter tonen for resten af organisationen eller virksomheden. Det er topledelsens ansvar at definere klare holdninger, kommunikere dem tydeligt og få næste lederniveau med i forandringen.</p> <p>Eksempel: Få topledelsen til at melde klart ud om nul tolerance over for krænkelse, diskrimination, grænseoverskridende adfærd og udnyttelse af magtpositioner.</p>
2	<p>Holdninger: Udarbejd en klar ambition for diversitet og inklusion i organisationen eller virksomheden, og beskriv den kultur eller adfærd, I gerne vil stå for som organisation. Den kan kommunikeres internt og eksternt og indgå i det daglige arbejde.</p>
3	<p>Udarbejd en anti-krænkelser- og anti-diskriminationspolitik, som kommunikeres og er tilgængelig for alle medarbejdere og samarbejdspartnere.</p>
4	<p>Politikker og retningslinjer bør hvis muligt indgå som bilag i kontrakter med leverandører, freelancere, samarbejdspartnere og frivillige.</p>
5	<p>Etabler procedurer for rapportering af krænkende adfærd. Rapporteringen kan ske til ledelse, HR og/eller arbejdsmiljøansvarlige. Overvej om de også gælder for samarbejdspartnere (for eksempel arrangører, lydteknikere, freelancere o.a.)</p> <p>Eksempel: Etabler en whistleblowerordning (whistleblowerordning er obligatorisk for organisationer og virksomheder på > 250 medarbejdere. Fra 17. dec. 2023 er det lovpligtigt for organisationer og virksomheder på > 50 medarbejdere jf. whistleblowerdirektivet).</p>
6	<p>For at styrke forståelsen af, hvordan den generelle omgangstone opleves, kan organisationens eller virksomhedens medarbejdere involveres i fokusgrupper, events og arrangementer med et særligt fokus. Det kan være med fokus på dilemmaer, personlige grænser eller hvordan man som kollega handler, når man møder bias, krænkende adfærd og sprogbrug – for eksempel ved hjælp af et kodeord, hvor bias <i>synliggøres</i>.</p>
7	<p>Gennemfør obligatorisk træning for alle medarbejdere og ledere, så alle forstår, hvad krænkende adfærd er, og hvad de gør ved det.</p>
8	<p>Deltag i tiltag og programmer, der allerede eksisterer. For eksempel Solsikkeprogrammet eller gennem samarbejde med organisationer som Mino Danmark – I behøver ikke opfinde alt selv.</p>
9	<p>Lær organisationen eller virksomheden om <i>allyship</i> (solidaritet med en marginaliseret gruppe, som man ikke selv hører til) med træning, events og informationsmaterialer.</p>

PRINCIP 05 PROFESSIONALISERING AF ORGANISATIONEN ELLER VIRKSOMHEDEN

1	<p>Overvej jeres ansættelsesprocesser via nedenstående, og hvordan en yderligere professionalisering af organisationen/virksomheden vil kunne styrke lige adgang</p> <ul style="list-style-type: none">• Slå alle stillinger offentligt op, så der ikke ansættes gennem netværk, da vi alle ofte omgås personer, der ligner os.• Brug et neutralt sprog i jobopslaget: Beskriv job og stillingskrav i et neutralt sprog, så bestemte køn eller aldersgrupper ikke diskrimineres ubevidst.• Brug et ansøgningsskema: Forskning viser, at bias også er på spil ved den klassisk motiverede ansøgning. Brug i stedet et ansøgningsskema, hvor kandidaterne kan udfylde de informationer, som er relevante for stillingen.• Anonymiser kandidaternes CV: Ved at anonymisere CV'et elimineres uhensigtsmæssig bias i den del af rekrutteringsprocessen.• Brug jobprofiler: Ved at benytte jobprofiler, der bygger på prædefinerede og jobrelevante kriterier, minimeres ubevidste bias, og sandsynligheden for at finde det rette match øges. Samtidig tvinger det organisationen eller virksomheden til at overveje de fremtidige krav til en rolle i stedet for at ansætte kloner af en tidligere medarbejder eller af den ansvarlige leder.• Ansættelsespanel: For at øge muligheden for, at kandidaten kan spejle sig i de personer, der repræsenterer organisationen eller virksomheden, og der sikres flere perspektiver, kan der etableres et mangfoldigt ansættelsespanel.• Uddan dit ansættelsespanel: Forskning viser, at der er større risiko for bias, hvis dem, der ansætter, ikke er trænet i interviewteknik.• Bruttolister: Udarbejd altid bruttolister, der inkluderer underrepræsenterede grupper. Det sikrer, at I når at få inkluderet specifikke målgrupper, inden ansættelsen sættes i gang.
2	<p>Find inspiration i komiteen for god selskabsledelse anbefalinger til professionel bestyrelses- og ledelsespraksis.</p>
3	<p>Gennemgå ledelsesprocesser for bias og identificer, hvilke ændringer der kan minimere disse. Det kan være processer for talent- og medarbejderudvikling, ansættelser, evalueringer og forfremmelser, afskedigelser, løn og bonus, strategi- og visionsarbejde.</p>
4	<p>Udarbejd bias-checklister for eksempel til bookere og andre gatekeepers på festivaler, koncerter, udgivelser, ansøgningsfelter, talent- og udviklingsprogrammer, uddannelsesinstitutioner og ansættelser i forbindelse med udvælgelsesprocesser.</p> <p>Eksempel: Gennemgå potentielle modtagere af støtte midler ud fra en checkliste baseret på de brede diversitetsparametre, inden støtte midler tildeles.</p>
5	<p>Udarbejd altid bruttolister, der så vidt muligt afspejler repræsentationen i det bredere samfund, og som inkluderer underrepræsenterede grupper ved udgivelser, selektering, optagelse, udvælgelse, ansættelse, tildeling af midler og booking.</p> <p>Eksempel: Sæt nye rammer for sammensætning af kunstnere for året i programmet, fokuser på større mangfoldighed i den bruttoliste, I vælger fra.</p>
6	<p>En bestyrelse sætter retning og har en vigtig rolle i at sparre med og udfordre ledelsen. Derfor er kompetenceudvikling af bestyrelsen et vigtigt parameter for arbejdet med at skabe mere lige adgang.</p>
7	<p>Udarbejd en klar ligelønspolitik / lige honorar-politik, og tjek data på området årligt.</p>

Fortsættes på næste side

PRINCIP 05 PROFESSIONALISERING AF ORGANISATIONEN ELLER VIRKSOMHEDEN

8	<p>Mangfoldighed gør os mere fordomsfri; både i lokalsamfund og på arbejdspladsen. Forskning viser, at den mentale sundhed og trivsel styrkes ved stor mangfoldighed i teams. Medarbejdere er mere tilbøjelige til at føle sig glade, engagerede og produktive, hvis de føler sig støttede og respekterede.</p> <p>Derfor er det vigtigt at have fokus på mental sundhed i MU-samtaler og spørge ind til medarbejdernes trivsel. Spørgsmål, der understøtter dette, kunne være:</p> <ul style="list-style-type: none">• Oplever du, at du bidrager positivt i dit daglige arbejde? Hvis ja? Hvordan? Hvis nej? Hvad skal der til for at dette kan ændres?• Oplever du, at du opfylder dit fulde potentiale i din rolle? Hvis ja? Hvordan? Hvis nej? Hvad skal der til for at du oplever dette?• Hvordan føler du dig støttet og respekteret af især ledere?• Kan du være dig selv fuldt ud, når du er på arbejde? Hvis ja? Hvilke positive eksempler har du? Hvis nej? Hvad skal der til for at du kunne?
9	<p>Gennemgå materialer og kommunikation for biased sprogbrug. Der findes software, der kan hjælpe med dette.</p>

PRINCIP 06 DATA OG TRANSPARENS – primært relevant for større organisationer og virksomheder

1	<p>Kommunikér og rapportér status og fremdrift på de indsatser, organisationen eller virksomheden arbejder med internt. For synliggørelse og troværdighed kan der også kommunikeres eksternt på udvalgte initiativer.</p>
2	<p>Gennemfør en anonym undersøgelse med jævne mellemrum blandt jeres målgrupper for at skaffe valide data og indsigter i målgruppens (medarbejdere/artister/studerende/ansøgere) oplevelse af at være ekskluderede eller inkluderede i fællesskabet. Gennemfør eventuelt en fælles undersøgelse, der oprettes på tværs af alle organisationer eller virksomheder i musiklivet og del udgifterne.</p>
3	<p>Mål på jeres indsatser fra aktivitetskataloget internt, hvor muligt, for eksempel:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ansøgerfelt, interview, ansættelser.• Medarbejdernes opfattelse af organisationens eller virksomhedens evne til at ansætte mangfoldige talenter.• Mangfoldighed i bruttolisterne.• Fastholdelse.• Ved exit: Mål på hvem der enten bliver afskediget eller frivilligt forlader organisationen eller virksomheden. Gennemfør strukturerede afskedssamtaler eller undersøgelser, så I bliver klogere på, hvad der får folk til at forlade jer.• Opdatér medarbejdertilfredshedsanalyser til at måle på vigtige diversitetsparametre, og træk så mange diversitetsmarkører ud, som I kan, inden for gældende lovgivning.• Mål på forfremmelser i forhold til jeres pipeline og talentpulje.• Analysér løn og bonus på tværs af diversitet.