

Musiklivets Kodeks for Lige Adgang

Baggrund

Musiklivets Kodeks for Lige Adgang er udviklet i 2022 på initiativ af Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling, som består af en bred gruppe musikaktører, der i fællesskab arbejder for en social, miljømæssig og økonomisk bæredygtig udvikling af musiklivet. Den overordnede ramme for arbejdet er FN's Verdensmål for Bæredygtig Udvikling.

Partnerskabets formålsparagraf er:

*“Musiklivet er et samfundsanliggende, og derfor skal musiklivets aktører tage en tydelig og drivende rolle i forhold til opnåelsen af Verdensmålene inden 2030. Vi ønsker med dette samarbejde at **identificere og igangsætte** tiltag inden for relevante **tværgående brancheudfordringer** og bidrage til en bæredygtig udvikling af musiklivet”.*

Der er foreløbig udvalgt to centrale temaer for partnerskabets arbejde:

1) Lige adgang til musiklivet og 2) Mental sundhed og trivsel i musiklivet. Disse to temaer betragtes som centrale for at skabe en forandring mod et mere bæredygtigt musikliv, og for at opnå særligt verdensmål 3: Sundhed og trivsel, 5: Ligestilling mellem kønnene og 10: Mindre ulighed.

Hvert år afholder partnerskabet en konference, hvor de udvalgte temaer og tilknyttede indsatses debatteres og sættes i fokus af branchens aktører.

Formål med Musiklivets Kodeks for Lige Adgang

Kodekset fokuserer på temaet 'Lige adgang til musiklivet' og skal medvirke til, at alle får lige og retfærdige vilkår for at kunne opnå deres fulde professionelle, kunstneriske og intellektuelle potentiale i musiklivet.

Kodekets forståelse af Lige Adgang bygger på FN's menneskerettigheder, herunder retten til ikke at blive diskrimineret og retten til reelle lige muligheder.

Kodekset kan i en senere fase udvides til også at dække øvrige relevante temaer, der knytter sig til arbejdet med social, økonomisk eller miljømæssig bæredygtighed.

Tilslutning til kodekset

Der sigtes mod at etablere bred opbakning til kodekset fra musiklivets virksomheder og organisationer. Når en virksomhed eller organisation tilslutter sig kodekset, forpligter den sig til at arbejde for reel forandring lokalt i organisationen/virksomheden og i dennes eksterne virke baseret på de seks principper, der beskrives nedenfor.

En særlig forpligtelse handler om at arbejde for målbarhed og transparens. Ved at tilslutte sig kodekset, forpligter organisationen eller virksomheden sig til at rapportere årligt på en række målepunkter (se princip 6), der belyser indsats og fremdrift i arbejdet. Der indrapporteres til en uafhængig instans nedsat af partnerskabets styregruppe, der har til opgave at samle alle indrapporteringer og verificere fremdrift.

Revision af kodekset

Denne version af Musiklivets Kodeks for Lige Adgang er første version og er vedtaget december 2022. Kodekset justeres næste gang slut 2023.

Kodekset revurderes af partnerskabets styregruppe en gang årligt, hvor det også besluttes, om der er grundlag for at justere og/eller udvide indholdet.

Principper

Forandring kræver handling. Musiklivets organisationer og virksomheder kan skabe bedre og mere lige adgang i praksis ved at følge kodekets seks principper nedenfor.

01

Bias-bevidste ledere og medarbejdere

For at kunne træffe hurtige beslutninger benytter hjernen sig af automatiske processer, som kan resultere i fordomme og stereotyper om andre. Øget bevidsthed om egne ubevidste præferencer (bias) kan give indblik i, hvordan vores handlinger og ord – ofte utilsigtet – kan virke ekskluderende for andre. Når vi adresserer egne bias, bliver vi automatisk mere åbne over for andre og deres baggrund og synspunkter. Men det er ikke tilstrækkeligt at adressere bias. Den kultur og de beslutningsprocesser, der kan udspringe af vores ubevidste bias, bør også adresseres. For at skabe forandring kræver det derfor både, at vi som individer bliver mere bevidste om egne fordomme og stereotyper, men også at den viden afspejles i organisationens eller virksomhedens processer og formelle strukturer (princip 5). Kun ved at inddrage begge niveauer kan vi udfordre de ubevidste bias, der påvirker vores beslutningsprocesser.

Organisationen eller virksomheden forpligter sig til at træne ledere og medarbejdere i at arbejde med og udfordre egne stereotyper og fordomme for at modvirke indgroede overbevisninger og begrænsende bias i organisationen eller virksomheden. Samtidig indføres der konkrete indsatser for at gøre op med nedladende sprogbrug internt og i relation til samarbejdspartnere.

02

Bred repræsentation i gatekeeper-roller

Nogle roller kan defineres som gatekeepers som i kraft af deres position har en særlig magt og mandat til at beslutte, hvem eller hvad, der udvælges i en specifik kontekst. For at sikre lige adgang for alle i branchen bør de forskellige gatekeeper-roller i organisationen eller virksomheden identificeres, og det bør undersøges, hvilken rolle de spiller for de områder, som de repræsenterer.

Organisationen eller virksomheden tilstræber så bred repræsentation som muligt i de stillinger og beslutningslag, der fungerer som gatekeepers og som dermed udøver en særlig magt i forhold til bedømmelser, uddelinger, bookinger og ansættelser. Samtidig bør eksisterende gatekeepers trænes i at blive bevidste om og udfordre egne bias i de udvælgelsesprocesser, de står for – for eksempel ved at udvikle en spørgeramme, checkliste eller ved at sikre bruttogrupper med bred repræsentation inden udvælgelse.

03

Rollemodeller og forbilleder

Rollemodeller og forbilleder kan være afgørende for at inspirere og tiltrække kandidater og målgrupper, som er i mindretal og underrepræsenterede på scenen, arbejdspladsen, inden for branchen og i magtpositioner.

Organisationen eller virksomheden forpligter sig til at arbejde med flere og mere mangfoldige rollemodeller og forbilleder i deres interne og eksterne virke.

04

En tryk og inkluderende kultur

At skabe en inkluderende arbejdsplads begynder med at skabe en kultur og et arbejdsmiljø, hvor alle føler, at de er værdsat, er en del af fællesskabet og har mulighed for at udvikle sig. I denne kultur oplever alle, at de bliver hørt og anerkendt på lige fod med andre og kan udtrykke deres meninger frit. Arbejdet med at sikre en tryk og inkluderende kultur tager afsæt i en holdning til, hvilken kultur organisationen eller virksomheden ønsker og hvad, der er nul-tolerance overfor. Herefter kommunikerer det kontinuerligt, klart og tydeligt internt i organisationen eller virksomheden.

Organisationen eller virksomheden forpligter sig til at definere og udbrede en kultur og et arbejdsmiljø, hvor alle – uagtet om man er leder, ansat, freelancer, medlem, musiker, artist, sangskriver, komponist, studerende, elev eller frivillig eller andet – oplever, at de ikke møder usaglig forskelsbehandling på baggrund af deres alder, køn, religiøs overbevisning, hudfarve, seksuel orientering, national, etnisk og social oprindelse, politisk anskuelse, synlige og usynlige handicap, udseende eller andet.

05

Professionalisering af organisationen eller virksomheden

De øgede krav og forventninger fra omverdenen og interessenter i dag – herunder til arbejdet med at sikre diversitet, ligestilling, inklusion og trivsel – kræver et større fokus på viden, øget professionalisering af strukturer og processer, samt strategisk ledelsesudvikling for alle aktører. Dette gælder både små og store organisationer og virksomheder i musiklivet.

Organisationen eller virksomheden forpligter sig til løbende at arbejde med at etablere, implementere og vedligeholde de nødvendige processer og retningslinjer for at styrke professionalisering af ledelsesslag, processer, strukturer og drift. Arbejdet med disse områder vil i sin natur udfordre status quo og skabe bedre muligheder for nytænkning.

Organisationen eller virksomheden forpligter sig særligt til at adressere og gøre op med hverdagssexisme og andre former for diskrimination og sexismen ved at definere og kommunikere politikker, støttmuligheder og lancere processer for at forebygge og håndtere krænkelse og seksuel chikane.

06

Data og transparens

Som med ethvert andet strategisk indsatsområde er det vigtigt at kende udgangspunktet for at kunne måle fremdrift og identificere de aktiviteter, der skaber de ønskede forandringer.

Organisationen eller virksomheden forpligter sig til at gøre indsatsen målbar og gennemsigtig og følge op på aktiviteterne for at sikre fremdrift. Specifikt forpligter organisationen eller virksomheden sig til at beskrive og indrapportere data på nedenstående målepunkter til den uafhængige instans nedsat af partnerskabets styregruppe, der hvert år indsamler og verificerer de indkomne rapporteringer.

Rapportering

Grundet dansk lov er der begrænsede muligheder for at måle statistisk på alle de diversitetsmarkører, en virksomhed eller organisation måtte ønske. Det er blandt andet ikke lovligt at registrere etnisk baggrund, seksuel orientering eller handicap. Når virksomheden eller organisationen selv står for registreringen af data, er det kun lovligt at måle på biologisk køn (mand/kvinde), alder eller anciennitet. Derfor anbefales det, at rapporteringen på målepunkterne også inkluderer en beskrivelse af indsats og status på tiltag, der styrker den bredere diversitet og inklusion – selvom fremdrift her ikke kan måles kvantitativt.

Nedenfor angives den beskrivelse og de databaserede målinger, som organisationen eller virksomheden forpligter sig til ved tilslutning til kodekset. Alle organisationer eller virksomheder rapporterer i kategorien 'alle aktører' samt i den aktør-kategori, de hører til. For eksempel rapporterer virksomheden Koda i kategorien 'alle aktører', i kategorien 'medlemsorganisation' og i kategorien 'støtteuddelende organisation', da Koda hører til alle tre kategorier. Databaserede målepunkter opgøres årligt i totaler og i procentvis fordeling, mens andre målepunkter opgøres som beskrevne indsats og eksempler med tekst.

BESKRIVELSE AF INDSATSER	
Alle aktører skal beskrive:	<ul style="list-style-type: none">Beskriv jeres konkrete langsigtede mål (for eksempel 3-5 årige mål) for hvert indsatsområde og de kortsigtede mål for de kommende 12 måneder ift. at fremme kønsbalance og andre underrepræsenterede grupper (se hvilke områder, der gælder for den enkelte aktør nedenfor).Beskriv de tiltag og aktiviteter, I har implementeret de forgangne 12 måneder for at fremme lige adgang, og hvilken effekt de har haft.Beskriv de tiltag og aktiviteter, I vil implementere de næste 12 måneder, og hvilken effekt I forventer at opnå med tiltaget.Angiv kønsbalance i alle ledelseslag (bestyrelse/direktion/teamledelse /sekretariat).
MÅLING AF FREMDRIFT	
Alle aktører skal beskrive:	Der rapporteres som minimum på de konkrete lovlige målepunkter <ul style="list-style-type: none">Angiv kønsbalance i stillinger med særligt ansvar (for eksempel budget, strategi, booking/A&R/scouting, ledelsesrådgivning, repertoire, ansættelser, ansøgningsbehandling).Angiv kønsbalance for alle medarbejdere: fuldtids-, deltids- og midlertidige medarbejdere inkl. studerende og elever.Angiv kønsbalance blandt andre tilknyttede.Angiv kønsbalance i ansøgere til stillinger for alle niveauer.Beskriv, hvordan organisationen/virksomheden på årlig basis sikrer relevant kompetenceudvikling og indsigt i arbejdet med at fremme lige adgang.
Koncertarrangør	<ul style="list-style-type: none">Angiv kønsbalance i booking af artister/musikere, line-up, medarbejdere herunder specifikt for bookere og/eller associerede bookere (fx frivillige og freelancere).
Medlemsorganisation	<ul style="list-style-type: none">Angiv kønsbalance i medlemskreds (individuelle medlemmer).Angiv kønsbalance i de forskellige medlemskategorier (individuelle medlemmer).
Støtteuddelende organisation	<ul style="list-style-type: none">Angiv kønsbalance i ansøgerfelt, støttemodtagere og vurderingsudvalg.
Undervisningsinstitution	<ul style="list-style-type: none">Angiv kønsbalance i ansøgerfelt, optag af elever/studerende, instrument- eller genrefordeling, bedømmelsesudvalg/sagkyndige, censorkorps, undervisere, forskere.
Musikselskab	<ul style="list-style-type: none">Angiv kønsbalance for artister i samarbejde med selskabet, i udgivelser (kvinder, mænd, mænd og kvinder i fællesskab).