



Etniske minoriteter i norsk kulturliv

## Innspill til dialogmøte 25. november 2021

### Gjenoppbygging av kultursektoren etter pandemien: Virkemidler for mangfold

#### **Hvem er INN?**

Foreningen INN – etniske minoriteter i norsk kulturliv, er en medlemsorganisasjon for kunstnere og kulturarbeidere med etnisk minoritetsbakgrunn i Norge. Våre medlemmer er profesjonelle utøvere, eller har tillitsverv eller arbeidsplass på kulturfeltet. Som etniske minoriteter regner vi også nasjonale minoriteter og samer. INNs medlemmer ønsker fremgang i sine karrierer, å bidra til samfunnet og til at kulturlivet skal speile og berike samfunnet.

#### **INNs mål og arbeid**

INNs mål er å arbeide systematisk for å øke tilgangen til kunst- og kulturlivet for personer med etnisk minoritetsbakgrunn gjennom påvirkningsarbeid, bevisstgjøring og opplæring.

Vårt arbeid har klare sosiale, kulturelle og kommersielle fordeler for norsk kulturliv og for samfunnet. En god representativitet i norsk kultur, særlig på skapersiden, borger for kvalitet, er demokratibyggende og bidrar til at Norge også i fremtiden vil være et land preget av samhold og felles forståelse.

#### **Innspillet fra foreningen INN**

Vårt innspill innbefatter uttalt støtte til innsendte innspill, prinsipper fra foreningens politiske plattform og tilbakemeldinger fra medlemmer.

*INN vil uttrykke støtte til:*

- Riddu Riđđus innspill/forslag til styrking av samisk tilgang og formidling
- Samtlige innspill/forslag om videreføring og styrking av kompensasjonsordninger
- Samtlige innspill/forslag om flere faste stillinger og kompetanseheving
- Samtlige innspill/forslag om kompetanseheving om mangfold

I dette innspillet vektlegges også våre medlemmers stemmer. Flere av forslagene nedenfor ble fremmet av dramaturg, kritiker og INN-medlem Rania Broud i hennes bidrag til

bransjesamtalen «Mangfold på scene, lerret og skjerm!» som Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA), Norsk Skuespillersenter og Norsk Skuespillerforbund inviterte til 18. november. Brouds bidrag ble også publisert av scenekunst.no som debattinnlegg 19. november 2021. Brouds forslag er konkret, målrettet og i tråd med organisasjonens kjerneverdier og målsettinger. De har også overføringsverdi for hele kulturfeltet og presenteres derfor her. Vi har ivaretatt hennes stemme i de relevante forslagene som er markert ved bruk av fotnoter.

*INN mener at disse virkemidlene har alltid vært – og fortsatt er – viktige for å sikre langvarig kompetanseendring og reelt mangfold som munner ut i flere muligheter og bedre forhold for målgrupper med minoritetsbakgrunn i hele landet.*

## Økonomiske virkemidler

### 1. Tilskuddsordning for digitale arrangementer og strømming av direktesendte arrangementer

For mange aktører kan det være vanskelig å tilrettelegge for digitale arrangementer. INN foreslår en permanent ordning for digitale arrangementer, tilrettelegging og strømming av arrangementer, forestillinger og egnet kulturtilbud. Dette vil også muliggjøre at kulturtilbud når et bredere publikum. Finansiering av digitale arrangementer og strømming er særlig viktig for mindre aktører og mange andre i det frie feltet. Tiltaket vil bidra til å øke inntektene for ulike aktører, men også gjøre kulturlivet mer tilgjengelig for alle.

### 2. Øremerkede stillingshjemler i samtlige institusjoner<sup>1</sup>

Øremerkede stillingshjemler i samtlige institusjoner for stillinger som nettopp skal sørge for mangfold, likestilling og likeverd har ofte en varighet på fem-seks måneder opptil ett år. Det er altfor lite tid til å faktisk utrette noe som helst. Hvorfor det? Jo, en tendens jeg som arbeidssøkende – men som smykker meg med tittelen frilanser – biter meg merke i er hvor utrolig kort varighet de såkalte mangfoldssatsningene har i både film og scenekunst de gangene disse stillingene lyses ut. Fem-seks måneder eller ett år er altfor lite tid til å faktisk utrette noe som helst. En kan utrette noe for en kort periode, men det er det. En får ikke sørget for kontinuitet eller økt mangfoldet i kulturbransjen. Pengene må komme fra politisk hold – her snakker jeg direkte til deg, Anette Trettebergstuen. Det er lettere – selv om det er vanskelig nok – å påpeke konkrete systematiske tendenser som leder til diskriminering og rasisme i eksempelvis et institusjonsteater eller en TV/filmproduksjon om en som meg har en fast stilling enn om man skal gjøre det fra et vikariat eller en tidsbegrenset stilling.

---

<sup>1</sup> Fra Rania Brouds bidrag til bransjesamtalen «Mangfold på scene, lerret og skjerm!» som Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA), Norsk Skuespillersenter og Norsk Skuespillerforbund inviterte til 18. november.

Virkemidler for styrking av kunnskap, kompetanse, kommunikasjon og politikkkutforming

**En helhetlig nasjonal strategi for mangfold i program, personell og publikum er avgjørende for gjenoppbygging av kultursektoren etter pandemien.**

1. Kulturrådets rolle som koordinator for mangfold på kulturfeltet må styrkes
2. Begrepsforståelse av mangfoldsarbeid og dets målgrupper bør revurderes
3. Kartlegging av kultursektorens arbeid med mangfold må inkludere minoriteters stemmer og perspektiver
4. Stille krav om målrettet kompetanseheving, politikk og handling<sup>2</sup>
5. Tilrettelegge for lav-terskel rapportering om diskriminering<sup>3</sup>

### **1. Kulturrådets rolle som koordinator for mangfold på kulturfeltet bør styrkes**

*Det er ikke nok å koordinere – arbeidet med mangfold må ledes i en tydelig retning og med en tydelig stemme. For å oppnå reelle endringer bør Kulturrådets rolle som nasjonal koordinator inkludere en helhetlig strategi med kompetanseheving, strategisk målsetting og ansvarliggjøring av kultursektoren.*

Armlengdesprinsippet i kultursektoren må veies opp mot andre hensyn, for eksempel at kunst- og kulturtilbudet skal inkludere og nå flest mulig. Rollen som koordinator for mangfold vil kreve at Kulturrådet handler tydelig og fremmer tre tydelige budskap:

1. Mangfold og representasjon styrker og beriker kulturlivet. *Mangfold handler om likestilling og likeverd.* Et kulturliv hvor alle i samfunnet opplever tilgang og deltakelse er demokratibyggende.
2. En del av kulturinstitusjoners og -lederes samfunnsrolle/ansvar er å dyrke mangfoldige program, personell og publikum.
3. Mange kulturinstitusjoner og ledere har behov for bedre kompetanse, mer ambisiøse mål, konkrete strategier og målrettet oppfølging.

### **2. Begrepsforståelse av mangfoldsarbeid og dets målgrupper bør revurderes**

INN mener at en viktig målgruppe for arbeidet med mangfold i kulturlivet bør være selve instansene, beslutningstakerne og de offentlige aktørene innen kunst- og kultursektoren. Ledere og beslutningstakere i kulturinstitusjoner og kulturfeltet må ansvarliggjøres for hvordan de jobber eller ikke jobber med mangfold i program, personell og publikum. Forbund, fagforeninger og kunstnerorganisasjoner er også målgrupper for arbeidet med mangfold.

Kulturinstitusjoner, forbund, fagforeninger, og kunstnerorganisasjoner har unike oppgaver, roller og ansvar for å sikre mangfold i program, personell og publikum. Andre målgrupper er kunstnere, kulturarbeidere, produsenter, underleverandører og medvirkende aktører med minoritetsbakgrunn – de som opplever barrierer mht representasjon, tilgang og muligheter i kulturlivet.

---

<sup>2</sup> Fra Rania Brouds bidrag til bransjesamtalen «Mangfold på scene, lerret og skjerm!» som Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA), Norsk Skuespillersenter og Norsk Skuespillerforbund inviterte til 18. november.

<sup>3</sup> Ibid.

### **3. Kartlegging av kultursektorens arbeid med mangfold må inkludere minoriteters stemmer og perspektiver**

INN applauderer at det nå skal gjennomføres en spørreundersøkelse blant over 500 kunst- og kulturinstitusjoner om hvordan de jobber med mangfold i program, personell og publikum. I undersøkelsen spørres det blant annet om hvilke mål, tiltak og resultater institusjonene har for mangfold, og hvordan de forstår begrepet i egen organisasjon.

Et viktig aspekt ved hvordan kulturinstitusjoner jobber med mangfold er måten arbeidet treffer, oppleves av og påvirker samfunnsgrupper og aktører som er historisk underrepresentert i program, personell og publikum. Derfor er det viktig at informasjon fra ansatte, samarbeidspartnere og andre medvirkende aktører med minoritetsbakgrunn også samles inn og kartlegges. Kulturinstitusjoners beskrivelser av egen innsats og resultater kan ikke brukes som kunnskapsgrunnlag for å forstå kvaliteten og relevansen av innsatsen.

*Kartlegging av kulturinstitusjoners arbeid med mangfold og representasjon i kulturlivet må også omfatte innsamling av informasjon fra personer med minoritetsbakgrunn i kulturinstitusjoner. På denne måten tilrettelegger man for et mer helhetlig informasjonsgrunnlag som inkluderer og legitimerer minoriteters opplevelser av kulturinstitusjoner, samfunnsskapt barrierer og muligheter for styrking av mangfold og representasjon i kulturlivet.*

Om kulturinstitusjoner og beslutningstakere skal lage, iverksette og evaluere egen innsats kan arbeidet med mangfold gå enda tregere enn arbeidet med likelønn. 40 år til kan passere. Det har verken INNs målgruppe eller samfunnet tid til.

Tilbakemeldinger fra våre medlemmer illustrerer at institusjoner og ledere har svært ulike tilnærminger til mangfold, og varierende kompetanse. Dette kan munne ut i arbeidsmiljøer og -kulturer der personer med minoritetsbakgrunn opplever marginalisering, mikroagresjon og symbolsk inkludering og representasjon.

Følgende eksempler illustrerer hvordan utfordringene påvirker INNs medlemmer og øvrige beslektede målgrupper.

- En medarbeider fikk i oppdrag å gjennomføre et mangfoldstiltak som viste seg å være upopulært blant kollegene. Dette fikk vedkommende trolig fordi han har minoritetsbakgrunn. Vedkommende var ikke leder med personalansvar eller kompetanseheving innen mangfoldsarbeid.
- En medarbeider med mangfold som en del av ansvarsområdet, faglig bakgrunn innen samfunnsvitenskap og praktisk erfaring med prosjektledelse tilknyttet mangfold ble ikke utvalgt til den interne arbeidsgruppen som rullerte kulturinstitusjonens strategi for mangfold.
- Et arbeidssøkende medlem meddelte at han ble diskriminert da en hvit person med mindre kompetanse ble ansatt. Det arbeidssøkende medlemmet ble ikke en gang innkalt til intervju.

Det er en generell mistanke om at personer med minoritetsbakgrunn ikke blir innkalt til intervjuer. Har vi ferske tall om andelen av søkere med minoritetsbakgrunn som blir innkalt til intervjuer, casting, som mottar prosjektmidler og andre tilskudd? Kommentarer delt i INNs Facebook gruppe med mer enn 980 medlemmer illustrerer også at tilliten til mangfoldsarbeid og -retorikk samt håp om reell endring til tider henger i en tynn tråd.

«Her postes det ofte annonser om stillinger i kultursektoren der folk med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke. Jeg synes det hadde vært interessant å lese om noen fra denne gruppen faktisk har fått en av disse stillingene. Noen?»

En annen i gruppen skriver:

«Om vi kan få tall på hvor mange som faktisk kalles inn til intervju med den og den bakgrunn så kan man si at marginaliserte grupper konkurrer i alle fall som fullverdige kandidater om en stilling».

*Det neste steget i kartleggingen bør fokusere blant annet på kunstnere og kulturarbeidere med funksjonsvariasjon og minoritetsbakgrunn. Dette for å kartlegge målgruppens opplevelser av kulturfeltet og kulturinstitusjoner som mangfoldige arenaer med hensyn til program, personell og publikum.*

#### **4. Stille krav om målrettet kompetanseheving, politikk og handling<sup>4</sup>**

Dra på kurs i mangfoldskompetanse. Jeg snakker til dere, teatersjefer og kunstneriske ledere, regissører, produsenter, dramaturger med flere. Ta med deg tre-fire hvite kolleger. Etter kurset kan dere lage en *mangfoldspolicy*. Den bør inneholde konkretiserte og nedskrevne strategier for hvordan deres institusjon skal sørge for økt mangfold. Det betyr at staben bak scenen og filmkameraet også må gjenspeile samfunnet i større grad enn den gjør nå. Det betyr at ansettelsesprosesser for stillingene bak scenen og kameraet også må telle antall flerkulturelle, etniske minoriteter, nasjonale minoriteter, urbefolkning og de med en funksjonshemming og annet som er kvalifiserte kandidater og som bør (men noen ganger ikke blir) kalt inn til intervju ved en stillingsutlysning. Ja, jeg snakker om å tilrettelegge for bedre og mer rettferdige ansettelsesprosesser, og egentlig snakker jeg om bedre og mer rettferdige innkallingsprosesser.

I mellomtiden må dere med bare eller nesten bare hvite kolleger rundt beslutningsbordet eller med bare funksjonsfriske kolleger ta konkrete grep. Etter at *mangfoldspolicyen* er nedskrevet og vedtatt må dere være transparente. Legg ut *mangfoldspolicyen* synlig for publikum og bransjen. Kom tilbake om ett år og legg den frem for oss på en bransjesamtale.

#### **5. Tilrettelegge for lav-terskel varsling om diskriminering<sup>5</sup>**

---

<sup>4</sup> Fra Rania Brouds bidrag til bransjesamtalen «Mangfold på scene, lerret og skjerm!» som Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA), Norsk Skuespillersenter og Norsk Skuespillerforbund inviterte til 18. november.

<sup>5</sup> Fra Rania Brouds bidrag til bransjesamtalen «Mangfold på scene, lerret og skjerm!» som Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA), Norsk Skuespillersenter og Norsk Skuespillerforbund inviterte til 18. november.

Scenekunstheltet og film/TV-bransjen trenger s rt lavterskel-varslng tilsvarende den metoo-kampanjen resulterte i. Vi trenger   ha lav terskel for   varsle om rasistiske hendelser som minoriteter utsettes for i v re bransjer. De med dårlige holdninger opplever ingen konsekvenser av det. Konsekvensene er det minoritetsdramatikerne, minoritetsskuespilleren, minoritetsdanseren, minoritetsdramaturgen og så videre som merker.

### Om INN

Foreningen INN - etniske minoriteter i norsk kulturliv ble stiftet 24. januar 2020 av Guro Sibeko, Nedin Mutic, Wendi Pendeza Kazonza, Grace Tabea Tenga, Nadine Constant Ouedraogo, Kaveh Tehrani, Ali Parandian og Monica Ngozichukwuka Ifejilika.

INNs første ordinære styre ble valgt i september 2020. I dag består styret av styreleder Michelle A. Tisdal, Sven Henriksen (nestleder), Sara Baban, Shanti Brahmachari, Neha H bu-Naveen (sekretær), Achy Ouafik og varamedlemmer Grace Tabea Tenga, Kaveh Tehrani og Kevin Mbugua.

[www.foreningeninn.no](http://www.foreningeninn.no)

[foreningeninn@gmail.com](mailto:foreningeninn@gmail.com)

## Debattinnlegg



Rania Broud. Foto: Øyvind Eide

Av Rania Broud

Scenekunst.no  
19.11.2021

### **Mangfold på scene, lerret og skjerm!**

**Kulturminister Anette Trettebergstuen meldte avbud til bransjesamtalen om arbeidsmarkedet for skuespillere med minoritetsbakgrunn. Istedenfor snakket ministeren om mangfold med Nationaltheatrets husdramatiker.**

Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA), Norsk Skuespillersenter og Norsk Skuespillerforbund inviterte til bransjesamtale 18. november. Scenekunst- og filmbransjen hadde fått invitasjon til å komme. I tillegg hadde arrangørene invitert politikere, inkludert kulturminister Trettebergstuen. De fleste skuespillere som holdes utenfor arbeidsmarkedet har minoritetsbakgrunn. Hvorfor det blir sånn og hvilke ledd og systematiske strategier som ligger til grunn for denne skjevfordelingen var utgangspunktet for samtalen.

Jeg var selv invitert til å holde et 5 minutter kort innlegg. Først fortalte Terese Mungai-Foyn om sin lange kamp for å bli skuespiller, og hvordan hun nå etter 20 år igjen er på skolebenken som registudent ved KHiO. Hun ser også at det har vært forbedringer i bransjen, men der det fortsatt er rom for forbedringer. Cliff Moustache snakket om betydningen av utdanning som rommer mer en eurosentrisk teori og dramatikk. Teatersjef ved Kilden Teater, Valborg Frøysnes, fortalte om hvordan hun i sine to år i sjefsstolen aktivt har jobbet for mangfold, og hvordan det er lett å begå feilen med å velge det mest lettvinde. Men hun snakket også om hvordan man kan komme berøringsangsten i møte i form av samtaler og bevisstgjøring.

Det var en gjenganger at flere av talerne startet som skuespillere i en ekskluderende kulturbransje som tvang dem til å skifte karriere og bli regissør, castingansvarlig, produsent eller journalist. Mungai-Foyn påpekte at mange har falt fra i løpet av de siste 20 årene, og

svært få kunstnere har blitt igjen med håp og forsøk på å forbedre bransjen. Penda Faahl jobber innenfor casting i film som en direkte konsekvens av ikke å bli tilbudt roller som utdannet skuespiller fra England. Hun fikk roller som ape, gangster og prostituert i stedet for å spille Ibsens Nora eller en hvilken som helst annen fiktiv karakter. Da fikk hun nok og tok valget om å prøve å påvirke i et annet ledd som castingansvarlig.

De som tok seg tid til å komme og høre på våre innlegg ble godt lagt merke til. At teatersjefen ved Det Norske Teatret kom med sitt fulltallige dramaturgiat betyr mye for mange skuespillere – men teateret har også aktivt tatt konkrete grep i både programmering og ansettelse av skuespillere med en synlig minoritet blant annet gjennom skuespillerutdanningen Det Multinorske. Det var generelt et godt oppmøte fra mange teaterinstitusjoner. Men fraværet fra andre institusjoner og kulturministeren ble derfor større – særlig etter at hun la ut et Facebook-innlegg avbildet med Camara Lundestad Joof med anbefaling om å se hennes forestilling *De må føde oss eller pule oss for å elske oss*.

Jeg er enig i at Joofs stemme er av stor betydning – men når Trettebergstuen likevel hadde tid til å diskutere mulighetene for å øke mangfoldet i kulturbransjen, hvorfor takket hun ikke ja til SKUDAs invitasjon til dette arrangementet og kom oss i møte? Hvorfor prioritere å møte én stemme når hun kunne møtt flere, stilt forsamlingen spørsmål og fått svar på hva flere av de hun har ansvar for mener må forbedres for å få til en raskere endring.

### Likestilling og likeverd

Da min tur kom til å ta ordet hadde jeg forberedt talen min med håp om at kultur- og likestillingsministeren satt i salen. Det gjorde hun ikke, men jeg hadde skrevet ned ordene mine på forhånd. Her er den korte talen gjengitt:

«Ved neste bransjesamtale håper jeg vi kan tilføye ordene likestilling og likeverd til ordet mangfold. Til dere med betydningsfull makt: Kultur- og likestillingsminister Anette Trettebergstuen, Kulturrådet, teatersjefer og kunstneriske ledere. Regissører, produsenter, dramaturger og andre innen scenekunst og norsk film og TV. Ved neste bransjesamtale ønsker jeg meg følgende:

Nummer 1: Øremerkede stillingshjemler i samtlige institusjoner for stillinger som nettopp skal sørge for mangfold, likestilling og likeverd. Hvorfor det? Jo, en tendens jeg som arbeidssøkende – men som smykker meg med tittelen frilanser – biter meg merke i er hvor utrolig korte de såkalt mangfoldssatsningene er i både film og scenekunst de gangene disse stillingene lyses ut. Fem/seks måneder eller ett år. Det er altfor lite tid til å faktisk utrette noe som helst. En kan utrette noe for en kort periode. Men det er det. En får ikke sørge for kontinuitet eller øke mangfoldet i kulturbransjen. Pengene må komme fra politisk hold – her snakker jeg direkte til deg, Anette Trettebergstuen. Det er lettere – selv om det er vanskelig nok – å påpeke konkrete systematiske tendenser som leder til diskriminering og rasisme i eksempelvis et institusjonsteater eller TV/filmproduksjon om en som meg har en fast stilling enn et vikariat.

Nummer 2: Dra på kurs i mangfoldskompetanse. Jeg snakker til dere, teatersjefer og kunstneriske ledere, regissører, produsenter, dramaturger og så videre. Ta med deg tre-fire hvite kolleger. Etter kurset kan dere lage en *mangfoldspolicy*. Den bør inneholde konkretiserte og nedskrevne strategier for hvordan deres institusjon skal sørge for økt



mangfold. Det betyr at staben bak scenen og filmkameraet også må gjenspeile samfunnet i større grad enn den gjør nå. Det betyr at ansettelsesprosesser for de stillingene bak scenen og kameraet også må telle antall flerkulturelle, etniske minoriteter, nasjonale minoriteter, urbefolkning og de med en funksjonshemming og annet som er kvalifiserte kandidater og som bør (men noen ganger ikke blir) kalt inn til intervju ved en stillingsutlysning. Ja, jeg snakker om å tilrettelegge for bedre og mer rettferdige ansettelsesprosesser, og egentlig snakker jeg om bedre og mer rettferdige innkallingsprosesser. Og ja, jeg snakker også om kvotering. Hvis Trettebergstuen fra et politisk hold kan få til økonomisk bevilgning – så kan det hjelpe på. I mellomtiden må dere med bare eller nesten bare hvite kolleger rundt beslutningsbordet eller med bare funksjonsfriske kolleger ta konkrete grep. Etter at *mangfoldspolicyen* er nedskrevet og vedtatt må dere være transparente. Legg ut *mangfoldspolicyen* synlig for publikum og bransjen. Kom tilbake om ett år og legg den frem for oss på en bransjesamtale.

Å snakke for dere i dag gjør meg veldig nervøs. Jeg er redd for å brenne broer. Men har det noe å si når de broene uansett er vanskelige å gå over. Noen ganger må dårlige broer ødelegges for å bygge robuste og trygge broer som varer en lang stund og som vi alle kan bruke.

Da en teatersjef, som skal forbli anonym – etter ikke å ha kalt meg inn til intervju – sa: «Når vi setter opp en minoritetsforestilling kan du jo kanskje frilanse for oss som dramaturg» forstod jeg at jeg i dette øyeblikket kun ble målt utfra min synlige minoritet. Jeg ble diskriminert, rasistisk diskriminert. Jeg ble ansett som mindre kompetent, enda jeg visste at jeg med tidligere institusjonserfaring som dramaturg, tidligere arbeidserfaring som universitetslektor i teatervitenskap på Universitetet i Bergen ikke var mindre kompetent. Jeg ble sett på som en som ikke kan Ibsen, Shakespeare og så videre. Jeg ble plassert inn i minoritetsboksen. Men: Jeg var i en uhyggelig stund også svært heldig. Jeg fikk innsikt i hvordan en teatersjef – en maktinnehavers blick på en dramaturg som ser ut som meg har.

Dette leder meg til ønskelistennummer 3:

Scenekunstheltet og Film/TV-bransjen trenger sårt lavterskel-varsling tilsvarende den metoo-kampanjen resulterte i. Vi trenger å ha lav terskel for å varsle om rasistiske hendelser som minoriteter utsettes for i våre bransjer. De med dårlige holdninger får ingen konsekvenser. Konsekvensene er det minoritetsdramatikerne, minoritetskuespillerne, minoritetsdanseren, minoritetsdramaturgen og så videre som merker.

Jeg sier som Gretha Thunberg: «No more bla bla bla.» Øremerkede stillingshjemler, mangfoldspolisyer og varslingssystemer for rasisme i kulturbransjen er nødvendig. Dette er tre konkrete grep jeg mener vil lede til økt mangfold. Nå vet dere hva lekse til neste gang er.

### **Rasismefri kulturbransje**

Trettebergstuen forgjenger Abid Q. Raja hadde mål om et rasismefritt Norge. Et svært ambisiøst mål. Bransjesamtalen «Mangfold på scene, lerret og skjerm!» handlet også om de utfordringene vi som ikke er skuespillere støter på for å tilrettelegge, bidra til og øke muligheter for minoritetskuespillere. Selv om Joof er en god ambassadør for saken, klarer ikke hun å romme mange nok perspektiver på et komplekst problem som Trettebergstuen som politiker med makt kan bidra til å påvirke i positiv retning. Jeg lurer på hvordan

Trettebergstuen aktivt skal jobbe for likestilling og likeverd og mot diskriminering av marginaliserte kunstnere og arbeidere i kulturbransjen? Diskrimineringsloven slik den i dag er nedskrevet gir ikke godt nok vern mot å diskriminere rasifiserte personer, et poeng Thomas Talawa Prestø trakk frem da han kastet lys på ulike problematikker bransjen må ta tak i.

Da SKUDA sendte invitasjon til Raja om han kunne åpne bransjesamtalen var det før regjeringsskiftet. Da invitasjonen ble tatt videre til Trettebergstuen fikk SKUDA svar om at hun gjerne skulle takket ja, men var forhindret av annet program den dagen. Blant annet å samtale med Nationaltheatrets husdramatiker i stedet for med oss.