

Diversitet i danske kunstinstitutioner, kunstmuseer og udstillingssteder Anbefalinger og principper, Billedkunsternes Forbund, BKF, 2023

Kunsten, både den samtidige og den historiske, spiller en afgørende rolle i skabelsen af fællesskab, lokal kultur, national identitet og kulturforståelse. De danske kunstmuseer, kunsthaller og udstillingssteder har en central rolle som kulturbærende og kulturfremmende institutioner. Vi ser derfor disse institutioner som værende forpligtet til at repræsentere samfundets og folkets nuancerede sammensætning i deres omfattende arbejde med kunstnere i deres udstillinger, samlinger, aktiviteter, formidling og forskning.

Det er afgørende, at kunsten formes af samfundets mangfoldighed og at kunsten, i sin mangfoldighed, inspirerer publikum mere nuanceret. Dette kræver ikke kun, at ubalancen mellem antallet af mandlige og kvindelige kunstnere, der udstiller på landets museer, kunsthaller og udstillingssteder, udlignes, men i lige så høj grad skal kunstnere, der marginaliseres på grund af andre synlige og usynlige identitetsmarkører såsom etnicitet, religion, seksuel orientering, social klasse, alder og funktionsvariationer, inkluderes retmæssigt. Kunstnere skal gives ligeværdige muligheder, ligesom borgere og publikum i deres mangfoldighed skal kunne spejle sig i og lade sig inspirere af museernes, kunsthallernes og udstillingsstedernes udstillinger, samlinger, aktiviteter, formidling og forskning.

Derfor har Billedkunsternes Forbund (BKF) udarbejdet disse diversitetsanbefalinger. Med anbefalingerne og de fem principper ønsker vi at dele vores konkrete anbefalinger til, hvordan diversitet, ligeværd og reel inklusion kan sikres i de danske kunstinstitutioners aktiviteter, udstillinger, samlinger, formidling og forskning. Formålet med diversitetsanbefalingerne er at bidrage til, at der skabes forpligtigende og langsigtet systemisk forandring samt øget kollektivt ansvar.

BKF's anbefalede principper for diversitet og inklusion bærer også ønsket om, at man i feltet i højere grad arbejder med blik for kunstlivets økosystem, dets mange aktørers roller og deres handlemuligheder. Hvilke kunstnere og kunstnerskaber der udstilles og inddrages i de danske kunstinstitutioner og som vi herigennem kan opleve nu og for eftertiden, påvirkes af hele kunstens økosystem. I økosystemet indgår talentudviklingsmuligheder, billedskoler, kunstakademier, udstillingssteder og kunstneriske platforme, faglige organisationer, fonde (private såvel som offentlige), kulturpolitiske dagsordener, kritik, formidling, forskning, kunstsamlere, publikum mv. Heri skal det anerkendes, at kunsthistorien og formidlingen af kunst sker med et blik på verden, der afspejler eksisterende magtdynamikker i samfundet. Museer, kunsthaller og udstillingssteder har derfor et ansvar for den historieskrivning og formidling, de bidrager til og direkte skaber. Ønsket med disse anbefalinger og principper er derfor også, at de udbredes i hele kunstlivet og at der skabes flere partnerskaber på tværs af kunstfeltets økosystem med det sigte at fremme diversitet og inklusion i hele fødekæden.

DE FEM PRINCIPPER - anbefalinger til de danske kunstinstitutioner, kunstmuseer, kunsthaller og udstillingssteder:

1. **Diversitetsmål** Institutionen skal formulere sin tilgang til og mål for arbejdet med diversitet, inklusion og ligestilling og relatere dette til sin kuratoriske, kunstneriske og institutionelle praksis samt historiske ophav.

Derefter skal institutionen fastlægge klare retningslinjer og definere hvilke tiltag der skal iværksættes for at sikre diversitet, inklusion og ligestilling i institutionens udstillinger, samling, aktiviteter, formidling, forskning og ansatte.

2. **Ligestilling og mangfoldighed** Institutionen skal stræbe efter ligelig kønsfordeling samt ligestilling i forhold til andre synlige og usynlige identitetsmarkører såsom etnicitet, religion, seksuel orientering, social klasse, alder og funktionsvariationer mellem kunstnere, der indgår i udstillinger, samlinger, aktiviteter, formidling og forskning.
3. **Bias og bredde** Institutionen skal aktivt arbejde på at mindske betydningen af ubevidste bias blandt egne medarbejdere, for eksempel ved at tilbyde rådgivning og undervisning. Dette vil udvide gruppen af potentielle kunstnere til en specifik udstilling, aktivitet, indkøb mv. Institutionen skal supplere egne interne kompetencer, således at marginaliserede kunstnere mødes med de rette forudsætninger.
4. **Diskrimination** Udover at følge eksisterende lovgivning for forskelsbehandling skal institutionen aktivt arbejde på at forebygge diskrimination i det danske kunstliv. Dette kan omfatte uddannelse af ansatte, kommunikation og oplysning om nye initiativer på området samt løbende opsøgning, indsamling og deling af ny viden om inklusion og diskrimination i de danske museer, kunsthaller og udstillingssteder.

Institutionen skal også stræbe efter at skabe tryghed for marginaliserede kunstnere og publikum. Dette kræver aktive inklusionsindsatser med fokus på kunstnerne, formidlingen, kuratorisk praksis og institutionens ansatte.

5. **Dokumentation og synliggørelse** Institutionen skal dokumentere og synliggøre deres engagement i arbejdet for diversitet, inklusion og ligestilling blandt de kunstnere, der indgår i deres aktiviteter, udstillinger, samlinger, formidling og forskning samt deres egen efterlevelse af anbefalingerne og/eller egne diversitetsmål. Dette kan for eksempel ske gennem offentligt tilgængelige opgørelser i årsrapporter, opgørelser på egne kommunikationskanaler og lignende.