

En veileder for

Mangfoldig casting og respektfull behandling av modeller i mote- og kulturfeltet

 **Balansekunst**

NORWEGIAN FASHION HUB

OSLO RUNWAY

UTGITT AV	Norwegian Fashion Hub og Oslo Runway
	Juni 2025
	Prosjektet er støttet av Balansepotten – Balansekunst sin tilskuddsordning for prosjekter som bidrar til et likestilt og mangfoldig kulturliv.
UTVIKLING OG PROSJEKTLEDELSE	Reform Projects
TEKST OG INNSIKTSARBEID	Oslo Runway
GRAFISK DESIGN	Manon Ferré
	Balansekunst er en medlemsforening for kulturvirksomheter som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv som gjenspeiler samfunnet. Balansekunst jobber aktivt for å fremme et rikt kulturliv med et mangfold av perspektiver og stemmer gjennom rådgivning, kurs og formidling, politisk påvirkning og en egen tilskuddsordning.
	Norwegian Fashion Hub er en medlemseid forening som fremmer og styrker den norske motebransjen gjennom samarbeid, kompetanseutvikling og posisjonering. Norwegian Fashion Hub skaper arenaer for kunnskapsutveksling, unisone løsninger, gjensidig promotering og utdanning mellom norske mote- og livsstilsmerker.
	Oslo Runway er en nasjonal visningsarena for norske designere, mote- og livsstilsmerker, og en viktig aktør i norsk kulturliv. Hvert år samler Oslo Runway den kreative næringen gjennom sin plattform for å fremme norske designere og merkevarer, og styrke deres tilstedeværelse på det nasjonale og internasjonale markedet.

Mangfoldig casting og respektfull behandling av modeller i mote- og kulturfeltet

Mote og kultur er kreative, kulturelle uttrykk som speiler samtiden vi lever i. For å sikre inkluderende og representative felt, trenger norsk motebransje og kulturliv et mangfold av stemmer, perspektiver og uttrykk.

↓ Ole Martin Halvorsen, Envelope1976



Denne veilederen hjelper mote- og kulturfeltet med mangfoldig casting og respektfull behandling av modeller, og bevisstgjøring rundt bias og barrierer. Den er laget av bransjen, for bransjen, ved hjelp av innsikt og kompetanse fra underrepresenterte grupper, samt interesseorganisasjoner.

Veilederen er først og fremst utviklet for intern bruk for merkevarer, organisasjoner og andre innen mote- og kultursektoren som jobber med modeller, slik at vi kan øke bevisstheten og skape et bedre arbeidsliv for alle involverte. Likevel er vi også bevisste påvirkningskraften mote- og kulturfeltet har gjennom sine visuelle og kreative uttrykksformer. Bransjen bidrar til å definere skjønnhets- og kroppsidealer, og det er en realitet vi tar på alvor.

Vi ønsker et samfunn der alle har like muligheter, og der hver enkelt har noen å speile seg i. I mote- og kulturfeltet strekker dette seg utover det vi ser på en catwalk, i reklame- og musikkvideoer, eller på magasinfor sider – det handler også om de rommene hvor beslutninger tas og lederroller inntas. Et arbeidsmiljø som bidrar til at flere føler seg sett, representert, respektert – og derfor trygge – bidrar til et mer mangfoldig og respektfullt felt.

Materialet som følger er et resultat av et felles initiativ mellom Balansekunst, Norwegian Fashion Hub og Oslo Runway. Innsikten som er delt med oss kommer fra erfarne personer, bedrifter og organisasjoner som enten selv jobber i feltet, eller som ser bransjen fra et større samfunnsperspektiv. Mange har selv stått i utfordrende situasjoner og avgjørelser, med forståelse for at mangfold er mangefasettert og krever kontinuerlig arbeid. Felles er et sterkt ønske om å skape et inkluderende, trygt og respektfullt mote- og kulturfelt.

Balansekunst, Norwegian Fashion Hub og Oslo Runway

Mangfoldig casting

Prosjektet med å lage en veileder springer ut fra en rekke spørsmål. Mange av oss er godt kjent med både spørsmålene og problemstillingene rundt mangfold og representasjon – men det er ikke alltid enkelt å få dem besvart. Det er heller ikke gunstig å tenke at det finnes ett svar med to streker under.

↓ Ole Martin Halvorsen, Envelope1976



↓ Stepahie Sikkes, Selah1313



VISSTE DU AT ALLE NORSKE ARBEIDSGIVERE ER LOVPÅLAGT Å FREMME LIKESTILLING OG MANGFOLD?

Alle arbeidsgivere i Norge er pliktige i å fremme likestilling samt søke å forhindre diskriminering, trakassering og kjønnsbasert vold. Forankret i Likestillings- og diskrimineringsloven finner vi krav om at alle virksomheter skal jobbe aktivt for en likestilt praksis og være oppmerksomme på diskrimineringsgrunnlag, blant annet innenfor områder som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv.

Kilde: Kapittel 4 av Likestillings- og diskrimineringsloven

HVA ER MANGFOLD?

Store norske leksikon definerer mangfold som “en stor variasjon, at det finnes mange forskjellige typer og varianter”.

Når vi snakker om mangfold i et mote- og kulturperspektiv kan dette bety en variasjon av mennesker som har både synlige og usynlige ulikheter. Synlige ting kan være kjønnsuttrykk, alder, etnisitet, hudfarge, synlig funksjonsnedsettelse, klesstil, religiøse symboler, dialekt og aksent. Usynlige ting kan være kjønnsidentitet, usynlig funksjonsnedsettelse, fysisk og psykisk helse, seksuell orientering, nasjonalitet, sivilstatus, økonomi, politiske standpunkter, tro, livssyn, verdier, egenskaper, interesser og erfaring. En variasjon av mennesker bør være representert i mote- og kulturfeltet, akkurat som i samfunnet for øvrig.

I det norske mote- og kulturfeltet har det skjedd mye i et mangfoldsperspektiv de siste årene. Økt bevissthet, ulike initiativ, endrede holdninger og praksiser applauderes og løftes fram som viktige, inkluderende tiltak for et mer mangfoldig felt. Likevel skal vi være forsiktige med å klappe oss selv på skulderen. Mangfoldighet og respektfull behandling i arbeidslivet krever kontinuerlig arbeid og bevisstgjøring.

Så godt som alle vi har intervjuet under arbeidet med denne veilederen har vært nøye med å understreke: “Det har blitt bedre, men vi har fortsatt en vei å gå”.

Som mye annet innenfor mote og kultur, er også mangfold og inkludering noe som til tider blir offer for trender og anti-trender. Eksempelvis så de internasjonale catwalkene en nedgang i mangfoldig kroppsrepresentasjon siste sesong med en overvekt av ekstremt tynne modeller som en motvekt til kroppspositivismen fra årene før, ifølge The Vogue Business Inclusivity Report 2024/2025.

Sammen må vi sørge for et felt som ikke lenger svinger mellom ulike, konkrete minoritetsuttrykk som en slags trend. For eksempel i form av såkalt regnbue-casting og tokenisme der personer fra underrepresenterte grupper inkluderes kun som et symbol på mangfold – uten at det fører til reell inkludering eller strukturelle endringer.

HVEM BESTEMMER?

Hvem er det som får endringene til å skje? Mangfold og representasjon på ulike nivåer, og i ulike rom, bidrar til et mer mangfoldig uttrykk. Alle vinner når ulike perspektiver, bakgrunner og motivasjoner samles.

I mote- og kulturfeltet ser vi at det til tider er en annen representasjon og inkludering i det arbeidet som er visuelt og rettet utad, enn i arbeidet som foregår bak kulissene, og på toppen. Men jo mer mangfoldig det er i rommet der avgjørelsene tas, og jo mer mangfoldig teamet som møtes for å jobbe sammen på set er, desto mer mangfoldig blir resultatet. Et mangfoldig og respektfullt felt handler om langt mer enn “å vise mangfold” utad. Alt som foregår foran kameraet er kun en liten del av det store bildet.

I Oslo har 30% av innbyggerne flerkulturell bakgrunn. Det er 3 av 10. Hvor representativt er dette på set, i kampanjene til merkevaren din og på kontoret i bedriften din? Vi må ha som mål å gjenspeile befolkningen vi er en del av. Bruk gjerne statistikk som verktøy, rekrutter bredere, og oppsøk ekspertmiljøer, slik som Balansekunst, hvis du ikke vet hvor du skal starte.

Lucas Gaussen, ESP →



“Mangfold og inkludering handler ikke om å “vise frem” minoriteter – men om å endre strukturer, språk og praksiser slik at alle kan delta på egne premisser.”

Skeiv Verden

↓ Lucas Gaussen, Margaret Abeshu



Respektfull behandling

Respektfull behandling av både modeller og resten av teamet er en forutsetning for et best mulig resultat. Føler du deg trygg på jobb, gjør du også en bedre innsats. Kreativitet blomstrer når både kropp og sinn er avslappet med rom for å fokusere kun på oppgaven. Dette gjelder i alle arbeidssituasjoner, men særlig i en modellbransje som stiller høye krav til enkeltindividet. Derfor bør trygghet og respekt være til stede i alle ledd, fra casting til arbeid på set.

↓ Stephanie Sikkes, Pearl Octopuss.y



HVA ER RESPEKTFULL BEHANDLING?

De vi har snakket med i forbindelse med denne veilederen har delt åpenhjertig om erfaringer og innsikt rundt hva respektfull behandling er og hvordan en trygg dag på jobb ser ut. Det er mange faktorer som spiller inn, samtidig er det lite som skal til. Det betyr at man kan begynne i det små, og at tiltak som først kan virke unødvendige, kan ha stor betydning for mange.

Og hva er disse småtingene? Vel, det er både ting som er lett å glemme – og ting som er lett å fikse.

Er det plass til å skifte der, bak et forheng eller lignende, eller er det andre egnede, private rom for skifting? Hvordan blir de som kommer på jobb møtt? Å si hei, spørre hvordan det går, håndhilse og se alle som kommer inn døren i øynene, er med på å skape et trygt rom. Ikke vær redd for å introdusere deg selv med foretrukket pronomen, det kan bidra til å skape åpenhet som gjør at andre føler seg trygge til å gjøre det samme. Eller som noen av modellene beskriver: “Alt som ikke får oss til å føle oss som den kleshengeren vi tross alt nærmest er, ønskes velkommen”.

Tilgang til snacks og drikke som holder både motivasjon og blodsukker oppe er en viktig og enkel gest som gir alle på set følelsen av å bli ekstra ivaretatt. Ikke bidra til å bygge opp under stereotypien om at “modeller ikke spiser”. Dessuten er det langt flere enn modellene som er med på å skape enhver produksjon. Dette kan være så enkelt som vannflasker, bananer, nøtter og litt sjokolade. Som et eksempel.

Når enkle punkter som dette leses svart på hvitt er det nesten vanskelig å se for seg at flere stadig opplever å komme på jobb uten å finne disse tingene. Til tross for at nettopp det skjer, er mote- og kulturfeltet enige om at dette er minimumskravene for en dag på jobb.



← Lucas Gaussen, 2 Much Pressure

Å BEHANDLE MED RESPEKT

“Respekt betyr ærbødighet eller aktelse. (...) Respekt kan også bety anseelse eller anerkjennelse. En person som vinner eller nyter respekt, er en person som får anerkjennelse”, definerer Store norske leksikon.

I modellbransjen kan ‘respekt’ gjerne oversettes til dette: De fleste mennesker ønsker å føle seg sett på jobb. For den de er. Du har jo booket akkurat dem, for deres individualitet og egenskaper, og det er viktig å hensynta ulike roller og behov. Har du for eksempel booket dansere, trenger de både tid og plass til å varme opp kroppen. Ikke alle modeller synes det er greit å skifte i plenum – og kanskje er det ekstra vanskelig for en transmodell som verken ønsker ekstra oppmerksomhet eller spørsmål knyttet til egen reise? Makeupartister trenger god bordplass for utstyret sitt, og godt lys. Om du er usikker på hva noen trenger – spør.

Når det gjelder respekt, er det naturlig nok mye som ligger i ordene vi velger. I et felt med stort utseendefokus og idealpress, er det gunstig både å snakke om andre temaer enn utseende, samt gi komplimenter som ikke handler om utseende. Alle på settet er mennesker med interesser, hobbyer og et privatliv. Selv om modeller har valgt seg en eksponert jobb, kan det være triggende av en rekke grunner å måtte snakke om, eller stadig få kommentarer på, eget utseende.

Hvordan står det til i dag?

En ting er hva vi tror vi er gode på, en annen er hva vi faktisk får til, og hvor vi faktisk skaper endring. Dette sier de underrepresenterte gruppene, interesseorganisasjonene og bransjen selv.

“ MANGFOLD I MOTE-OG KULTURBRANSJEN – HVA FUNGERER I DAG?

- * Det er større bevissthet rundt mangfold, representasjon og inkludering enn før, og økningen har vært stor de siste årene.
- * For mange er det en selvfølge å jobbe med mangfold i casting og booking. Samtidig observerer flere at fokuset på mangfold er varierende og fluktuerer med trender. Det er ulikt syn på hva som “er” mangfold, og på hva som er “nok” mangfold.
- * Flere oppfatter noen merkevarer som mer genuine i mangfoldsrepresentasjon enn andre. Noen merkevarer oppfattes som at de kun viser mangfold for å oppleves som “woke”, eller for ikke å bli kansellert.
- * Enkelte uttrykk er mer normalisert enn andre. Mørke hudtoner er vanlig innen både mote, skjønnhet og kultur. Å vise aldersspenn, naturlig hud og/eller fysiske særpreg er blitt mer vanlig. Funksjonsnedsettelse, representasjon av urbefolkning samt modeller med asiatisk opphav oppleves som mindre vanlig.
- * Vi er flinkere til å vise hverandre respekt på casting i Norge, sammenlignet med andre land. Her blir man gjerne møtt med et smil og åpenhet. Bransjen, som er hard nok fra før, oppleves som enda hardere i utlandet.

* Ifølge pressen merkes det at mangfold ønskes velkommen både på forsider og fordelt utover magasinets sider. Kjønn, etnisitet, religion – publikum er entusiastiske. *“Når jeg har vært litt redd for valgene jeg har tatt som sjefredaktør, har resultatene vært overveldende positive. Jeg elsker at skjønnhetsidealet strekkes i alle retninger”.*

”

“ MANGFOLD I MOTE-OG KULTURBRANSJEN – HVA KAN BLI BEDRE?

- * Det oppleves som typisk at vi i Norge strekker oss litt, men ikke hele veien, for mangfold. Flere merkevarer prøver å finne et midtpunkt – det vil si, en modell som ikke er for lys eller for mørk, for eksempel. Det er kanskje et steg i riktig retning, men samtidig langt fra godt nok.
- * Bransjen mangler fortsatt kunnskap om, og erfaring med, ulike hår- og hudtyper. Når det gjelder hud- og fargetoner er mye blitt bedre, og både kunnskapen om, og interessen for, teksturert og krøllete hår har økt markant de siste årene. Det er imidlertid fortsatt vanlig for mørke og/eller krøllete modeller å ha med egne produkter, eller fikse eget hår og sminke i forkant – i mangel på tillit til at kompetansen på set er god nok.
- * “Plus size” er fortsatt ikke en spesielt stor størrelse. “Plus size” blant herremodeller er nærmest ikke-eksisterende.
- * Flere i bransjen er bekymret for å ikke oppleves som inkluderende. Mange anstrenger seg for å fremstå inkluderende – men når fokuset på mangfold og inkludering i utgangspunktet handler mest om image, kan resultatet oppleves som lite genuint. Påtvunget mangfold er ikke noe som vil gjøre feltet mer mangfoldig og respektfullt.
- * Det etterlyses spesifikk, personlig tilpasset casting – et naturlig mangfold som oppstår i form av at ulike modeller passer inn i ulike merkevarer eller et prosjekts kreative visjoner og visuelle univers. Ikke “sjekk av bokser” i forbindelse med mangfold, la den beste modellen for jobben få jobben.

- * Byråene har sett forbedringer når det kommer til mangfold i casting, men samtidig kan det fort bli en stereotypisk eller utdatert casting. Noen caster fortsatt modeller for å “fylle et mangfoldskrav”, slik at det ikke virker genuint eller autentisk – men i stedet blir, eller nærmer seg, tokenifisering.
- * Mangfold må speiles både “foran og bak” – vi trenger ulike synspunkter i arbeidet vårt. I redaksjonene eller teamet bak en produksjon er det fortsatt typisk at det er overvekt av eksempelvis hvite kvinner, til tross for fokus på mangfoldig casting.
- * Enkelte magasiner ser at utgaver med hvite modeller selger best, mens andre magasiner har utgaver som har solgt rekordbra med modeller som bruker hijab eller bare sorte modeller. Det viser at bransjen er moden for mangfold. “*Det er befriende!*”, mener moteredaktørene. Det er ikke en systemisk sannhet at hvite modeller selger best, derfor kreves det bevissthet og kontinuerlig mangfoldsarbeid.
- * Woke-bevegelsen, som er på vei tilbake akkurat nå, tok med seg mye bra, men også noe negativt. Den har ført med seg både viktige verdier og kritiske spørsmål, men også belyst hvor hårfin balansen er mellom oppriktig engasjement og påtatt markedsføring. “*Alle kan ikke være alt for alle – og det trenger vi heller ikke å forsøke å være*”, sa en av redaktørene. Kunstnerisk frihet er viktig, samtidig må bransjen passe på å fremme mangfold over tid. Alle gjennomskuer en påtatt gimmick. Fokuser på målgruppen din, for skivebommer du på den, vil det kanskje straffe seg.
- * Det trekkes frem at visse minoritetsgrupper er mer jevnlig representert, men at det savnes å se en større variasjon over tid av flere minoritetsgrupper som spiller hele det norske samfunnet.
- * I arbeidslivet generelt eksisterer det sterke stereotyper rundt eldre arbeidstakere – eksempelvis at de er treigere eller mindre tilpasningsdyktige. Ingen forskning viser at dette stemmer. Tvert imot kan et mangfoldig arbeidsmiljø med ulike aldre og generasjoner bidra til bedre miljø og prestasjoner. Eldre arbeidstakere har lang erfaring som kan skape trygghet

blant de yngre. I mote- og kulturfeltet har bookingen av eldre modeller økt, men det er fortsatt gjerne snakk om “en type” eldre – et ideal. Også de eldre modellene har tendens til å være slanke og se yngre ut enn de faktisk er.

“ RESPEKTFULL BEHANDLING – HVA FUNGERER I DAG? ”

- * Sammenlignet med jobber i utlandet, er arbeidsdagene generelt behagelige i Norge. Et lite miljø i bransjen bidrar stort sett til en avslappet og hyggelig stemning på set. Både arbeidsmengde og tidspres er tålelig, det er naturlig å ta pauser, og typisk å bestille lunsj.
- * De fleste er helt enige i at det er ganske lite som skal til for å skape en trygg opptaksdag. Enten man er booket inn som modell eller som stylist, er det viktig å føle seg sett. Modellene er ikke objekter, og alle som jobber en dag på set er viktige for resultatet. Små ting påvirker opplevelsen av nettopp dette.
- * De fleste synes representasjonen i Norge i dag er god, og at den har blitt drastisk bedre på bare få år. Det er ingen hvilepute, men det er en hyggelig klapp på skulderen, og naturlig motivasjon til å fortsette arbeidet for en så inkluderende og respektfull bransje som mulig.

↓ Sara Abraham, One and Other



“ RESPEKTFULL BEHANDLING – HVA KAN BLI BEDRE?

- * Kommunikasjon trekkes frem som et nøkkelpunkt der vi kan forbedre oss. Tydelige briefe og/eller briefingmøter i forkant av et prosjekt gjør det enklere for modellbyråer å foreslå passende modeller, og for hår- og makeupartister og stylistar å forberede seg. Modellbyråene har et viktig ansvar når det kommer til informasjonsflyt og dialog i forbindelse med en jobb.
- * Grunnleggende minimumskrav på set: tilgang til skifteområder og toaletter, et utvalg av snacks som holder energien oppe, en tidsplan å forholde seg til.
- * Modeller ønsker selv å bli castet til en jobb hvor akkurat de er ønsket, og som de passer til. Dersom en får følelsen av det motsatte, oppleves det som ubehagelig, og stresset det medfører kan gå utover prestasjonsevnen.
- * Oppdatert informasjon om størrelser og mål er viktig, men det bør også eksistere muligheter for tilpasning av klær eller andre løsninger når klær ikke passer. Det er ikke modellen som er for stor, for tynn eller for lav eller høy, men klærne som er feil. Modellbyråene trekkes frem som et naturlig mellomledd for å påse god dialog og videreformidle informasjon. Å ta dette ansvaret på alvor er viktig.
- * Tenk over både hva du sier, og hvordan du sier det. Noen ting bør unngås – ofte er det unødvendig å påpeke “annerledeshet”, selv når det er ment som et kompliment. Kan du komme på eksempler på spørsmål eller kommentarer som kunne blitt rettet mot en modell som tilhører en minoritetsgruppe, men som sannsynligvis ikke ville blitt sagt til en modell tilhørende en majoritetsgruppe?
- * Husk at noen spørsmål, uansett hvor velmente, kan oppleves som en belastning. Det er positivt å være opptatt av å bruke riktige ord om riktige personer – men flere av de som tilhører

en minoritet i dag trekker frem spørsmål som en opplevelse av at majoriteten stadig ønsker å plassere dem i båser. Husk også at flere som tilhører en minoritet, eksempelvis transpersoner, skeive, eller de yngste modellene, kanskje fortsatt ikke har definert for seg selv hva de identifiserer seg som. Da kan det være vanskelig å få spørsmål som stiller en til veggs.

- * Et mer mangfoldig felt er en fellesinnsats. “Når pengene taler er sannheten stum”, påpekte en av organisasjonene vi har snakket med. Organisasjonene ser feltet vårt utenfra, fra et faglig perspektiv, og ønsker at vi skal anstrenge oss for å ikke la kapitalismen styre. Vi må ikke la inkludering bli bare en trend, vi må mene det vi sier. Hvis vi, for eksempel, vil fremme et kroppsmangfold som faktisk er mangfoldig – må vi starte med ting som å ikke kalle størrelse 40 for ‘plus size’ – og unngå stadige svingninger mellom ulike kroppsidealer i takt med trender.

”



↑ Ethan Floro, Woodling

Så... hvordan gjør vi dette?

Det er mange hensyn å ta, men gevinsten av å skape en trygg, respektfull og inkluderende arbeidsplass – om enn bare for én opptaksdag – er stor. Her er en punktliste som kan gjøre deg godt forberedt før en arbeidsdag på set:

↓ Ole Martin Halvorsen, Envelope1976



↓ Lucas Gaussen, One and Other



TING Å TENKE PÅ FØR CASTING OG BOOKING

1

Sørg for god forankring

Først og fremst, sørg for at dere har rutiner, retningslinjer og strukturer på plass for å gi like muligheter og ansettelsesprosesser for større mangfold og inkludering, også for resten av organisasjonen, fra de som jobber på set til lederteamet. Dette kan være som en policy i form av f.eks. en bedriftshåndbok, strategidokument, interne retningslinjer/mål/forpliktelser.

2

Definer hva du ser etter

Hva handler jobben/prosjektet om? Hva ønsker dere å formidle? Hva slags uttrykk passer inn i universet dere har fra før, eller den verdenen dere nå ønsker å skape?

3

Sørg for riktig casting

Et tilsvarende, organisk grunnlag i oppstartsfasen kan sørge for en casting som blir rett. Noen ganger blir det klaff uavhengig av en modells spesifikke uttrykk, andre ganger nettopp fordi en modell har sitt spesifikke uttrykk.

4

Hold et øye med egen historikk

Ikke ha som mål å booke en modell kun basert på evne til å representere en underrepresentert gruppe, men ha et bevisst forhold til merkevarens egen historikk. Se på tidligere kampanjer, tendenser og trender. Å investere i mangfold krever kontinuerlig fokus og vedvarende bevissthet rundt temaet.

5

Bygg et godt team

Når avgjørelsen er tatt: Hvilke tilpasninger kreves? Hva slags uttrykk har modellen(e) og hvem kan hyres på hår og make-up for å gjøre en god jobb ut fra dette utgangspunktet? Tenk på hvordan du kan skape mangfold i flere ledd enn kun det synlige sluttresultatet.

6

Vær forberedt

Hvilke typer oppdatert informasjon kan du etterlyse fra modellbyrået, slik at alle parter kan forberede seg best mulig for arbeidsdagen? Kreves det noen andre, ikke-visuelle tilpasninger – allergenhensyn, HC-toalett, ullundertøy til en utendørs-shoot på vinterstid? Vis de du jobber med gjennom handlinger at akkurat de er ønsket til denne jobben. Det gjelder alt fra å sørge for at hårstylisten har afrokam i kitet sitt, til at det eventuelt er rullestoladgang til lokalet dere skal bruke.

7 Forvent endringer Forvent behov for størrelsestilpasninger, uavhengig av modellens størrelse, og sørg for å ha løsninger klare. Kroppen kan for eksempel endre seg basert på dagsform eller syklus. Har du alternative looks tilgjengelig, eller mulighet for å tilpasse plagg, forebygger du ubehagelige situasjoner og kan få et enda bedre resultat.	8 Bidra til å sette en profesjonalitetsstandard Gi en tydelig brief til alle involverte og til modellbyråene. Snakk om A-Å på forhånd, gjerne i god tid. Unngå dagen før, om du kan. Ta høyde for eventuelle utlegg, overtid og pauser. Kommuniser hvilke modeller som er booket til hårstylist, makeupartist og fotograf slik at de kan forberede seg på hudtoner, hårtekstur og nødvendig utstyr. Del moodboard eller visjon med modellen(e), slik at den kreative tankeprosessen kan starte før de stiller seg opp foran kameralinsen.
9 Vær tydelig En tydelig, strukturert og konkret brief handler ikke om å være streng – den gjør samarbeidet enklere og tydeligere for alle parter. I utlandet er dette vanlig praksis, mens her i Norge oppfattes det som at oppdragsgiver kan kvie seg for å være såpass konkret. <i>“Det føles godt å vite hva som forventes av deg”</i>, ifølge modellene – som erfarer at en “streng brief” slettes ikke trenger å ha noe som helst å si for stemningen på sett. Snarere tvert imot!	10 Vis og kommuniser nulltoleranse Vær tydelig på nulltoleranse for rasisme og diskriminering. Ha gjerne dette som punkt i de ulike kontraktene som tegnes i forbindelse med jobben. Strekk deg litt ekstra for å understreke inkluderende holdninger og nulltoleranse. Det er ikke nok med gode intensjoner – rygge rammer må systematiseres.

TING Å TENKE PÅ I PROSESSEN OG PÅ SETT

1 Kommunikasjon Det starter med et “Hei”. Legg gjerne med et “Hvordan har du det i dag? Hva trenger du?” Tenk på hvordan dere kommuniserer på set. Hold en felles introduksjonsrunde og del oppstartsinfo. Hvem har ulike roller og ansvar, hvem er kontaktperson? Del tidsplan, og eventuelt oppdatert tidsplan, ved endringer.	2 Grunnleggende behov Tilrettelegg for muligheter for å skifte alene, tilfredsstillende toalettfasiliteter, regulering av temperatur, planlagte pauser. Sørg for at én person har ansvar for at alle på set har det bra, og for at disse vet hvem de skal gå til om det skulle være noe.
3 Mat og snacks Tilby lunsj eller avtale rundt egen lunsjpause. Diverse snacks som står fremme gir viktig påfyll for hele teamet – og det kan absolutt være både enkelt og billig, om nødvendig.	4 Utlegg Har du en avtale om at du skal dekke transport for en modell, organiser gjerne transport. Husk at det kan bli høye utlegg i måneden for modeller, og at lønn og utlegg knyttet til jobb som regel utbetales i etterkant.
5 Tenk på ‘den psykologiske kontrakten’ Når de du jobber med føler seg sett, verdsatt og trygge, presterer de bedre. Sørg for å formidle at du verdsetter dem gjennom både handlinger og ord.	6 Bruk et nøytralt språk Istedenfor å kommentere modellens kropp og utseende, beskriv heller nøytralt og faktuellet – for eksempel; <i>“stoffet sitter litt løst her”</i>, i stedet for <i>“hoftene er for smale”</i>, eller <i>“fargen på concealeren er for lys/mørk”</i> i stedet for <i>“ huden er for mørk/lys”</i>. Unngå kjønnsantakelser. Bruk kjønnsnøytrale begreper og fokuser på uttrykk. I stedet for å eksempelvis skrive ønsket kjønn i casting-forespørselen, beskriv heller hva du ser etter, for eksempel et kvinnelig eller mannlig uttrykk.

7

Vokt deg for aldersdiskriminerende vitser.

De eldste i rommet trenger ikke krakk eller briller for å lese skiltene, med mindre de ber om det selv. Sørg for at du ikke bidrar til å åpne opp for en tone som antyder at de eldre er svekket bare fordi de er eldre.

8

Vær bevisst på egne bemerkninger

Først og fremst – husk at det er mye “annerledeshet” du ikke trenger å bemerke. Tenk gjerne over om du hadde spurt eller snakket med en person som ligner deg selv om det samme. Er det nødvendig å differensiere mellom eller sammenligne? Men er du i tvil – spør. Åpenhet, respekt og viljen til å lære er viktigere enn å være “perfekt”.

↓ Lucas Gaussen, Tarinii



Magnus Nordstrand, Christian Aks →

↓ Lucas Gaussen, One and Other



Hva skjer hvis?

For å motvirke rasisme og diskriminering er det viktig å ha tydelige rutiner for varsling av hendelser, og å sikre at disse er godt kjent for alle involverte.

Ole Martin Halvorsen, Envelope1976 →

DENNE PUNKTLISTEN KAN HJELPE TIL MED Å UNNGÅ OG BEKJEMPE UØNSKEDE HENDELSER

– Kommuniser tydelig om nulltoleranse for rasisme og diskriminering, i arbeidskontrakter, i oppstartsmøter og/eller gjennom visuelt materiale på arbeidsplassen, og oppgi informasjon for varsling.

– Skap et system for varsling, der varsel kan leveres både muntlig og skriftlig. Det kan være en utnevnt person på set som har ansvar, eller en kontaktperson hos modellbyrået. Det kan også være gjennom digitale kanaler hos byrået eller oppdragsgiver, som mail eller et online skjema. Arbeidsgiver har plikt til å følge opp alle varsler.

– Et varsel bør inneholde: Hva hendelsen gjelder, når og hvor hendelsen skjedde, om det har skjedd flere ganger og om det var andre til stede (vitner).

– Samarbeid med, eller søk rådgivning hos, interesseorganisasjoner som for eksempel Antirasistisk senter, Skeiv Verden, Lengre Arbeidsliv, SPISFO og FFO for å sørge for at bedriften har en antirasistisk og antidiskriminerende praksis.

RÅDGIVNINGSTELEFON BALANSEKUNST
+47 400 38 800

Balansekunst sin rådgivningstelefon er et gratis lavterskeltilbud for personer (privatpersoner, arbeidsgivere, studenter, arbeidstakere, mfl.) som har opplevd, vært vitne til eller har spørsmål om diskriminering, seksuell trakassering eller maktmisbruk i kulturlivet. Hvis en er usikker på hva en har opplevd eller på hvordan gå videre med en sak, kan rådgivningstelefonen gi veiledning.



... og hvilke ord bruker vi?

Riktig ordbruk er en essensiell del av respektfull behandling. Det norske språket er i kontinuerlig endring – men kan fortsatt være mangelfullt når det kommer til mangfoldstermer. Husk at det også kan være veldig individuelt hvordan ulike mennesker identifiserer seg, og ønsker å bli tiltalt. En ordliste kan hjelpe deg å gjøre språket ditt mer presist, forståelig og inkluderende. Dette kan bety mye for mottakeren.

↓ Ole Martin Halvorsen, Envelope1976



*Ordlisten er hentet ut fra Balansekunst-, NRK- og Språkrådets ordlister.

OM HUDFARGE

MELANINRIK	Dette begrepet refererer spesifikt til hudfarge og brukes for å beskrive personer med mørkere hudfarger. Melanin er et pigment som folk rett og slett har mer eller mindre av. Eksempler på melaninrike personer kan være de med afrikansk, asiatisk eller latinamerikansk opprinnelse. Det er viktig å bruke disse begrepene presist for å beskrive hudfarge på en respektfull måte. Unngå unødvendige generaliseringer. Vær presis: Melaninrik og flerkulturell brukes ofte som synonymer, men det er viktig å skille mellom begrepene. En flerkulturell person trenger ikke å være melaninrik, og en melaninrik person er ikke nødvendigvis flerkulturell.
HVIT/IKKE-HVIT	“Hvit” brukes for personer med europeisk bakgrunn, også for hvite mennesker i USA, Canada og Austraia, mens “ikke-hvit” brukes for personer som ikke har europeisk bakgrunn. Dette begrepet hjelper oss å skille mellom ulike etnisiteter på en måte som ikke er nedsettende, og unngår den problematiske tankegangen om at “hvit” er normen og alt annet er unormalt.
MØRKHUDET, SVART, HVIT, BRUN	Disse kan brukes når det er hensiktsmessig å beskrive en persons utseende så presist som mulig. I mange situasjoner er det ikke hensiktsmessig å differensiere mellom eller påpeke ulike hudfarger. Når det er snakk om enkeltindivider, kan man ofte la være å nevne hudfargen.
BLACK	I 1960-årene ble denne betegnelsen tatt i bruk av svarte amerikanere som en selvhevdende betegnelse. Betegnelsen fikk stort gjennomslag, og kan i dag regnes som både nøytral og positiv. Black brukes med referanse til mørkhudede personer med afrikansk herkomst. BIPOC (Black, Indigenous, People of Colour) har erstattet det utdaterte ordet “farget”.
DISSE ORDENE SKAL DU STYRER UNNA – OG HER ER HVORFOR	At svart er greit, betyr på ingen måte at “svarting” er det. Det er et sterkt rasistisk ord. I tillegg bør man la være å bruke “de svarte” (eller “de hvite”, for den del); dette virker sementerende og minner om en tid da “de sorte” var noe fjernt og egenstående, sett fra Norden. “Neger”, oftest referert til som N-ordet, som tidligere har blitt benyttet, oppleves i dag som støtende og diskriminerende, og er ikke greit å si.

OM KULTUR	
MINORITETSGRUPPER (EV. MARGINALISERTE GRUPPER)	Brukes for å beskrive grupper som er i mindretall i samfunnet, og som ofte opplever underrepresentasjon, diskriminering eller marginalisering. Eksempler kan være etniske minoriteter, personer med funksjonsnedsettelse, LHBT+-personer og andre grupper som er undertrykt i samfunnet.
	Etnisk norsk er en grei betegnelse for majoritetsbefolkningen i Norge.
FLERKULTURELLE PERSONER/ FLERKULTURELT MANGFOLD	Begrepene brukes om personer som har bakgrunn fra flere kulturer enn den norske. Dette kan for eksempel være personer med foreldre fra forskjellige land, eller personer som har flere kulturelle identiteter som de verdsetter, og er en del av.
NORSK/NORDMANN	Hvorvidt man føler seg norsk er en subjektiv vurdering. De som definerer seg som en del av den norske nasjonen er nordmenn, uavhengig av statsborgerskap. I et mangfoldig samfunn har folk flere identiteter. Det er mange måter å være norsk på, og mange begreper brukes om ulike former for norskhet.
DISSE ORDENE SKAL DU STYRER UNNA – OG HER ER HVORFOR	Når du omtaler personer, vær spesifikk og presis i ordvalget ditt. Si for eksempel “personer med innvandrerbakgrunn” i stedet for bare “innvandrere” for å unngå både å støte og forvirre. Ordet “andregenerasjonsinnvandrer”. Det er som regel snakk om en som er “norsk med innvandrerforeldre”. Ordet “hjemlandet”. Hva som oppleves som “hjemme”, er en subjektiv vurdering. Når begrepet “hjemland” brukes, uttrykkes samtidig en oppfatning av hvor en person hører hjemme. Å omtale Pakistan eller Somalia som hjemlandet til etterkommere av innvandrere kan være upresist – deres hjemland er Norge. Samtidig kan deres subjektive opplevelse av hjemland også være hjemlandet til foreldrene. Hvis man ønsker å si noe om røttene til en etterkommer, er det mer korrekt å si “hjemlandet til foreldrene”, eller “norsk med ... bakgrunn”. Ordet “innvandrer”. Statistisk sentralbyrå definerer “innvandrer” som “person født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre”. Begrepet “innvandrer” kan ikke brukes om personer som er født i Norge og har norsk statsborgerskap. Begrens bruken av “innvandrer” – for i dagligtalen misbrukes dette til å omfatte langt flere enn dem som passer inn i definisjonen. Betegnelsen “annen- og tredjegerasjons innvandrer”. Den primære identiteten til noen som er født og oppvokst i Norge er gjerne norsk, og det blir derfor feil å kalle vedkommende en andregenerasjons innvandrer. Ordet “utlending” bør bare brukes om turister og utenlandsfødte personer som ikke er fast bosatt i Norge. Statistisk sentralbyrå opererer med en grense for fast bosetting i seks måneder.

Ordet “eksotisk”. Noen mener dette er et positivt begrep, men det er subjektivt og upresist, og ukomfortabelt eller direkte støtende for andre.	
Ordet “mulatt” er nedsettende og ikke greit å si. I noen miljøer brukes mixed, bi-racial og multi-racial. Her mangler det gode alternativer på norsk.	
Begreper som for eksempel “muslimsk utseende” eller “afrikansk utseende”. Folk i Norge kommer fra mange forskjellige land og ser svært forskjellige ut. Vær mer presis.	
KJØNNS- OG SEKSUALITETSMANGFOLD:	
LHBT+-PERSONER/ SKEIVE	LHBT+ står for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og andre som bryter med tradisjonelle normer for kjønn og seksualitet. “Skeive” er en mer generell betegnelse som inkluderer alle som bryter med heteronormative forventninger. Det er et mer inkluderende begrep og kan omfatte personer som er ikke-binære, aseksuelle eller har andre kjønns- og seksualitetsidentiteter.
TRANSPERSONER/ IKKE-BINÆRE	Transpersoner er de som ikke identifiserer seg med det kjønn de ble tildelt ved fødselen. “Ikke-binære” er en spesifikk identitet for de som ikke føler at de passer inn i kategoriene “mann” eller “kvinne”, men som kan ha en identitet som ligger utenfor eller mellom disse.
CISPERSON/ CISKJØNN/CIS	Å være cisperson, ciskjønn eller cis innebærer å identifisere seg med kjønn man fikk tildelt ved fødsel. Begrepet er tatt i bruk som en motsats til trans-begrepene og tydeliggjør at alle har en kjønnsidentitet. Både heterofile, bifile, homofile, lesbiske og personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling kan være cispersoner.
INTERSEX	Intersex eller interkjønn er et paraplybegrep som omfavner variasjon i kroppslig kjønnsutvikling som bryter med medisinske forventninger til hvordan en hankjønns- eller hunkjønnskropp skal være.
KJØNNS- OG SEKSUALITETS-MANGFOLD	Dette er et samlebegrep som omfatter personer med ulike kjønnsuttrykk, seksuelle orienteringer og identiteter. Begrepet anerkjenner at det finnes mer enn én måte å være mann eller kvinne på, og at seksuell orientering ikke er begrenset til heterofili.
DISSE ORDENE SKAL DU STYRER UNNA – OG HER ER HVORFOR	Begreper som “de skeive” eller lignende. Bruken av “de” i uttrykk som dette skaper en distanse mellom majoriteten og minoritetsgruppen, og kan føre til en “oss-og-dem”-mentalitet. Det gjør at gruppen føles som en avvikende gruppe, som står i kontrast til det “normale”. Det er bedre å bruke “skeive personer” eller “de av oss som er skeive”.

OM FUNKSJONSNEDESETTELSE:

FUNKSJONSHEMMET Dette begrepet brukes om personer som har funksjonsnedsettelser og som møter barrierer i samfunnet som gjør at de ikke kan delta fullt ut. For eksempel kan rullestolbrukere møte fysiske barrierer som trapper og utilgjengelige bygninger.

NEDSATT FUNKSJONSEVNE/ FUNKSJONS- NEDSETTELSE Beskriver personer som har en kroppslig eller kognitiv funksjon som er nedsatt, men som kanskje ikke nødvendigvis møter fysiske eller samfunnsmessige barrierer.

FUNKSJONS- MANGFOLD/ FUNKSJONS- VARIASJONER Brukes for å reflektere det brede mangfoldet av kropper og funksjoner i samfunnet, og er et begrep som understreker at alle kropper er forskjellige, og at mangfold i funksjon er naturlig. Dette hjelper til å inkludere både de med og uten funksjonsnedsettelser i samme begrep.

FUNKIS Begrepene “funk/funkis-person” benyttes av noen når vi ønsker et mer uformelt og lettbeint språk for å beskrive de av oss som er funksjonshemmede og deres likestillingskamp. For eksempel kan vi skrive funk-politikk, funkis-kunstnere eller funkis-artister. Når disse ordene brukes for å beskrive enkeltpersoner, bør det kun være når disse ønsker å bruke ordet for å omtale seg selv.

DISSE ORDENE SKAL DU STYRER UNNA – OG HER ER HVORFOR Begreper som “de andre” eller “de funksjonshemmede”. Bruken av “de” i uttrykk som dette skaper en distanse mellom majoriteten og minoritetsgruppen, og kan føre til en “oss-og-dem”-mentalitet. Det gjør at gruppen føles som en avvikende gruppe, som står i kontrast til det “normale”. Det er bedre å bruke “personer med funksjonsnedsettelser” eller “de av oss med funksjonsnedsettelser”.

Ordet “handikappet” er et utdatert begrep som nå er ansett som en nedsettende betegnelse. “Funksjonshemmet” er det mer respektfulle og presise begrepet.

Begrepet “spesielle behov” kan virke stigmatiserende, fordi det generaliserer og kan bidra til å usynliggjøre spesifikke behov på en unødvendig måte. Det kan også oppfattes som patroniserende. Det er bedre å bruke presise begreper som “behov for tilrettelegging” eller “behov for tilpasninger”.

Ordet “funksjonsfrisk” kan bidra til å skape et skille mellom “de friske” og “de syke”, og det impliserer at personer med funksjonsnedsettelser er “syke” på en negativ måte. For å ikke skape unødvendige skiller, bør man i stedet bruke begreper som “ikke-funksjonshemmede” eller “personer uten funksjonsnedsettelse”.

Madeleine Lohne, Sorgenfri Artwear →



↓ Ole Martin Halvorsen, Envelope1976



“Å jobbe med mangfold er et opprydningstiltak i en bransje med ujevne maktforhold, og det gagnar alle ved å gi flere perspektiver, bredere nettverk og nye publikumsgrupper”

Balansekunst

Tusen takk

En stor takk rettes til alle som har bidratt i dette prosjektet. Deres innsikter og tilbakemeldinger muliggjør at prosjekter som dette kan bidra til reell forbedring og utvikling i mote- og kulturfeltet.

BIDRAGSYTERE

BYRÅER	3RD Management, Tarek Hamidi og Markus Mjaaland, Heartbreak, Jonas Mangerud Team Models, Alexander Norheim Idol Looks, Joumana Hdaib Le Management, Julie Thyrum
MODELLER	Benjamin Thorsen Cathrine Haave Ella Skorgan Juliana Supriano Haddy Ceesay Momar Sarr Tina Haagensen
PRESSE	KK, Ida Elise Eide Einarsdottir COSTUME, Kine B. Hartz
HÅR & MAKEUP	Eirik Thorsen Gisella Francisca Linda Wickmann Miriam H. Johannes
STYLISTER	Jens Carlos Schwartz Marte Dahlgren
ORGANISASJONER	Antirasistisk senter Lengre arbeidsliv Skeiv Verden SPISFO – Spiseforstyrrelsesforeningen

RESSURSBANK BALANSEKUNST

- [Argumentasjonsguiden](#)
- [Arrangementsguiden](#)
- [Balansemerket](#)
- [Samtalekort](#)

KILDER

- Arbeidstilsynet: [Slik kan du varsle om kritikkverdige forhold](#)
- Balansekunst: [Tall og statistikk – Balansekunst](#)
- Music Norway: [Døråpneren](#)
- Ordlistene – [Språkbruk – Balansekunst](#), NRKs flerkulturelle ordliste – [NRK-språket](#), Bufdir – [ordliste](#)
- Vogue Business: [Spring/Summer 2025 size inclusivity report](#)

