

Rapport om lige adgang 2023

Evaluering med afsæt i rapportering på Musiklivets Kodeks for Lige Adgang

 MUSIKLIVETS PARTNERSKAB
FOR BÆREDYGTIG UDVIKLING

Indhold

Indledning	4
Data og metode	5
Centrale resultater	6
Resultater per sektor	7
Spillesteder.....	8
Festivaler.....	9
Koncert- og festivalarrangører.....	10
Musikselskaber og musikforlag.....	11
Bookingagenturer.....	12
Uddannelse, undervisning og talentudvikling.....	13
Interesse-, genre- og brancheorganisationer.....	14
Støtteuddelende organisationer.....	15
Fagforeninger.....	16
Forvaltningsselskaber.....	17
Andre organisationer.....	18

Lige adgang

Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling blev startet i 2022 med det formål at samle organisationer, institutioner og virksomheder fra dansk musikliv for sammen at løse nogle af de store tværgående udfordringer, vi står overfor som branche.

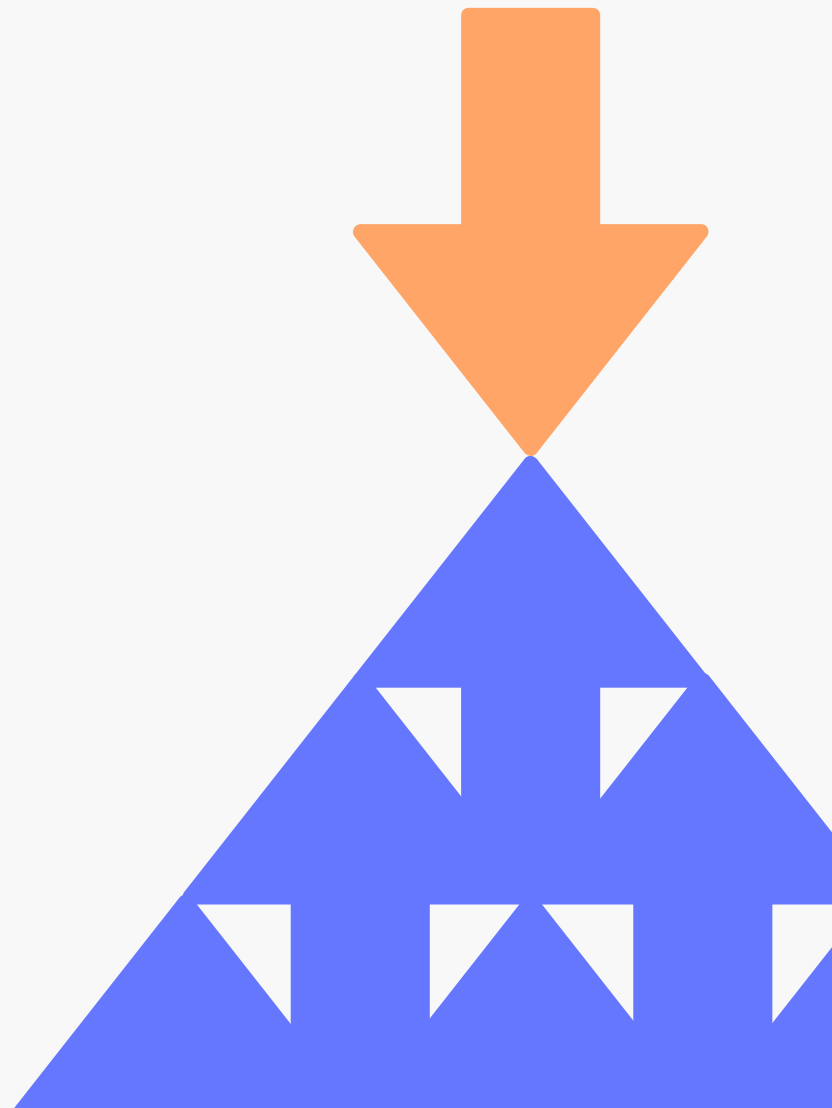
Udfordringen med at sikre lige adgang til det danske musikliv berører alle dele af det danske musikliv og kan ikke løses af én aktør alene, men kræver partnerskaber og samarbejde.

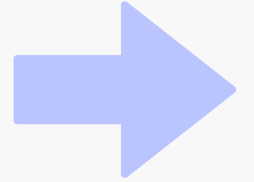
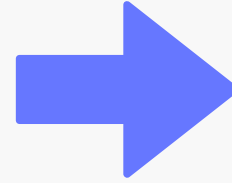
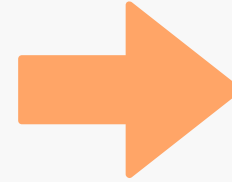
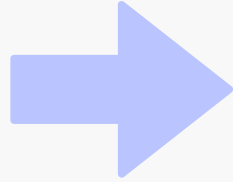
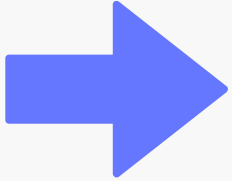
Manglen på lige adgang er en systemisk problemstilling i dansk musikliv, der også er central i FN's verdensmål 5: Ligestilling mellem kønnene og verdensmål 10: Mindre ulighed. Denne udfordring kalder på, at der tænkes nyt, og at der arbejdes på tværs af sektorer.

Musiklivets Partnerskab arbejder for at fremme lige adgang til musiklivet, så alle har mulighed for at opnå deres fulde professionelle potentiale – både i skabende, udøvende og ledende roller, på og bag scenen.

Vores vision er, at partnerskabet kan være en fælles platform for forandring, så vi gennem viden og handling, hver for sig og i fællesskab, kan løse de udfordringer, der står i vejen for et mere bæredygtigt musikliv.

Læs mere om partnerskabet på
www.musiklivetspartnerskab.dk





Om rapporten

Rapporten bygger på frivillig, selvrapporterede data fra 47 partnere og er således ikke repræsentativ for hele musiklivet.

På rapporteringstidspunktet talte partnerskabet 65 partnere hvilket betyder, at næsten 75 procent af partnerne i Musiklivets Partnerskab har rapporteret for 2023. Selvom det nuværende datagrundlag ikke tegner det fulde billede af musiklivet, giver det værdifuld indsigt i status hos de aktører, der gennem Musiklivets Partnerskab har forpligtet sig på at skabe positiv forandring og mere lige adgang i musiklivet. Kodeksrapporteringen angiver som den første af sin art potentialet ved en årlig evaluering af de mange indsatser, som er i gang, men også et tydeligt billede af, hvem der forpligter sig på forandring og samarbejde om omstilling.

Målsætningen er at udvide rapporten både i antal af respondenter og i datagrundlaget, så fremtidige rapporter kan opstille et relevant og retvisende branche-benchmark på sektorniveau. Musiklivets Partnerskab dækker lederrepræsentanter fra alle dele af dansk musikliv herunder fra musikselskaber, spillesteder, musikarrangører, uddannelsesinstitutioner, organisationer, bookingagenturer m.fl.

Indledning

For første gang udgiver Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling en måling på kønsbalancen blandt partnerne i partnerskabet.

Målingen er i 2023 en nulpunktsmåling, som skal danne basis for fremadrettede målinger i de kommende år.

Afsættet for rapporten er Musiklivets Kodeks for Lige Adgang, der præsenterer seks handlingsorienterede principper for forandring, der skal fremme lige adgang og inklusion i musiklivet.

Formålet med rapporten er at etablere en årlig måling på kønsbalancen, og med tiden også en række andre mangfoldighedsparametre, blandt partnerne i Musiklivets Partnerskab. Ambitionen er, at denne rapport med tiden vil fungere som en fælles branchemåling, som kan anvendes som referencepunkt og som evaluering af branchens fremdrift i arbejdet med lige adgang.

Data og evaluering er afgørende for at kunne arbejde systematisk og for at kunne dokumentere fremdrift. Desuden er processen med indsamling af data vigtig, for denne kan i sig selv motivere til handling.

Det kræver en vedvarende indsats at skabe forandringer på komplekse på problemer, der kan aflæses i data. Denne rapport understreger, at musiklivet står midt i en transformation, hvor nogle netop har påbegyndt forandringsarbejdet, og andre har været i gang længere. Nu tager vi et samlet skridt for at understøtte udviklingen på tværs af hele musikkens værdikæde.

Stor tak til alle deltagere i rapporteringen for deres bidrag og engagement.

Data og metode

Rapporten bygger på frivillige rapporteringer fra 47 partnere i Musiklivets Partnerskab, som har rapporteret på status per 31/12 2023 for kønsbalancen blandt medarbejdere, ledelse og bestyrelse og for deres kerneaktiviteter.

Med denne fremgangsmåde vil der i rapporteringen sandsynligvis være en selvselektionsbias, der resulterer i en overvægt af aktører, som allerede er engagerede i arbejdet med bæredygtig udvikling. Dette synes også at være afspejlet i undersøgelsens resultater.

Den primære data i rapporten er indhentet i februar–marts 2024 via et survey udsendt til alle 65 partnere i partnerskabet. I maj 2024 blev yderligere data indhentet, da det i analyseprocessen blev klart, at dette datagrundlag ikke i sig selv var nok til at skabe en retvisende nulpunktsmåling for kønsbalancen. I anden omgang af dataindsamlingen indleverede 46 ud af de 47 partnere ekstra data.

I besvarelsen af surveyet har det været muligt for respondenterne at svare blankt, og derfor har alle respondenter ikke svaret på alle spørgsmål. Ligeledes har respondenter i surveyet kunnet

vælge, om de ville være anonyme i rapporten. Nogen aktører oplever det som mindre udfordrende at bidrage med data, når det er muligt at være anonym i rapporten. For at sikre at enkelte respondenter ikke står frem i fremstillingen af data, er nogle sektorer med få respondenter i hver gruppe lagt sammen til en større gruppe. Det gælder for de respondenter, der indgår i gruppen 'Andre organisationer' samt i gruppen af forlag, som er lagt sammen med musikselskaber.

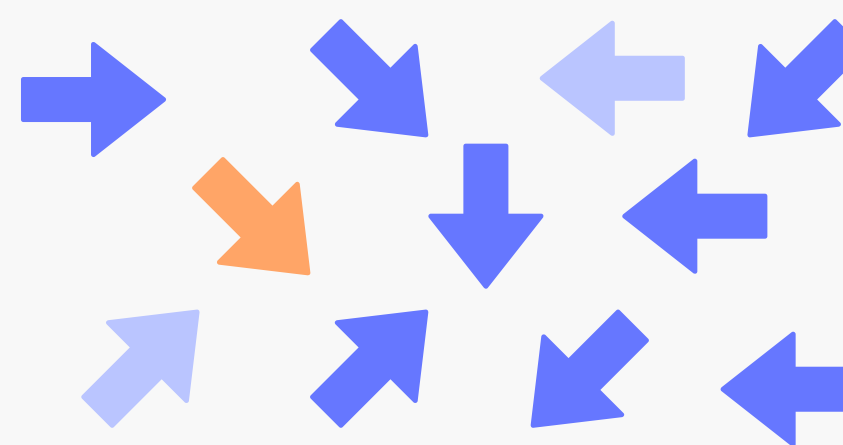
I surveyet har partnerne blandt andet indleveret kvantitative data på kønsbalancen i deres organisation og kerneaktiviteter samt besvaret en række ja/nej-spørgsmål. Dette har givet et billede af, hvor musiklivet står, men begrænser samtidig nuancering. Respondenterne har kunnet uddybe på data i fritekstfelter samt via direkte henvendelse til Musiklivets Partnerskabs sekretariat.

Rapportens nøgletal har fokus på kønsbalance, selvom mangfoldighed selvfølgelig er langt bredere end binære køn. Afvejningen for 2023 har først og fremmest været at understøtte en ny fælles rapportering i musiklivet, som både er ambitiøs og tilgængelig for aktører, der ikke er vant til at rapportere, og herfra opbygge kompetence og datagrundlag til at kunne rapportere bredere på mangfoldighed.

Datafremstilling

I rapporten fremgår gennemsnit for kønsbalancen for hver sektor. Disse gennemsnit er beregnet på basis af antal mænd og kvinder i hver kategori.

Rapporten præsenterer gennemsnitsdata på sektorniveau og aggregeret på brancheniveau. Rapporten belyser ikke, hvorfor repræsentationen ser ud, som den gør blandt branchens sektorer. Disse årsager er allerede veldokumenterede i danske og internationale analyser.



Indsatser for at styrke denne rapport

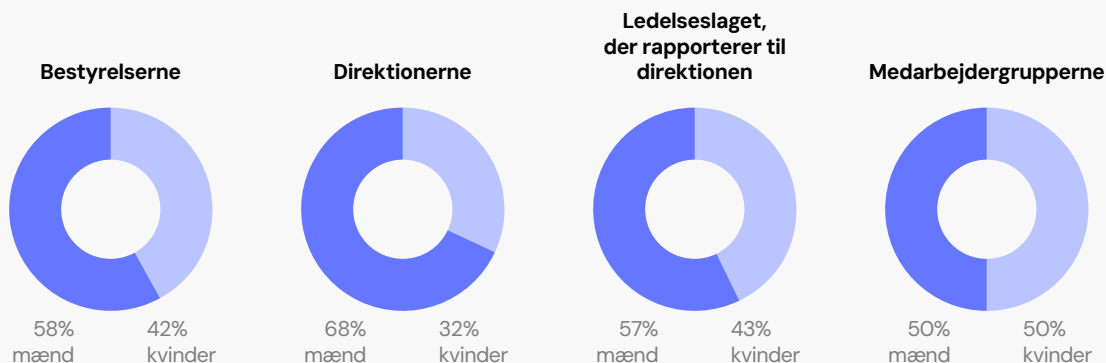
Med udgangspunkt i ovenstående metodiske overvejelser, vil Musiklivets Partnerskab fremadrettet arbejde for at styrke datagrundlaget i denne rapport ved at:

- Styrke kvaliteten af data fra respondenterne
- Øge antallet af respondenter
- Måle på flere demografiske parametre, eksempelvis alder, kønsminoriteter, herkomst
- Give mulighed for nuancering af data, eksempelvis via interviews
- Udvikle sektorspecifikke anbefalinger, der tager højde for kontekst
- Fjerne anonymisering af respondenter for at tilskynde til transparens og vidensdeling

Centrale resultater

I dette afsnit præsenteres kønsbalancen på basis af det antal mænd og kvinder, der er indrapporteret samt de områder, hvor data peger på, at partnerne gør det godt i forhold at fremme kønsbalance og lige adgang.

Flere mænd i alle kategorier undtagen på medarbejderniveau



Ovenstående data er baseret på 1.235 personer i de organisationer, virksomheder og institutioner, der har rapporteret. I alt indgår 655 mænd og 580 kvinder på tværs af alle ansættelseskategorier.

Styrkepunkter i indsatsen for en bedre kønsbalance

87%

rapporterer, at de har arbejdet med at øge viden om **diversitet og inklusion**

0%

rapporterer **mangel på opbakning** fra ledelse eller organisation

0%

rapporterer **uklarhed** om, hvad de kan få ud af at arbejde med lige adgang

4%

rapporterer, at de frygter **negative reaktioner** fra omverdenen på deres indsats for at øge lige adgang

Barrierer i indsatsen for en bedre kønsbalance

53%

svarer, at **manglende tid** er en barriere

49%

svarer, at det **langsigtede perspektiv** i forhold til at **skabe fremdrift** er en barriere

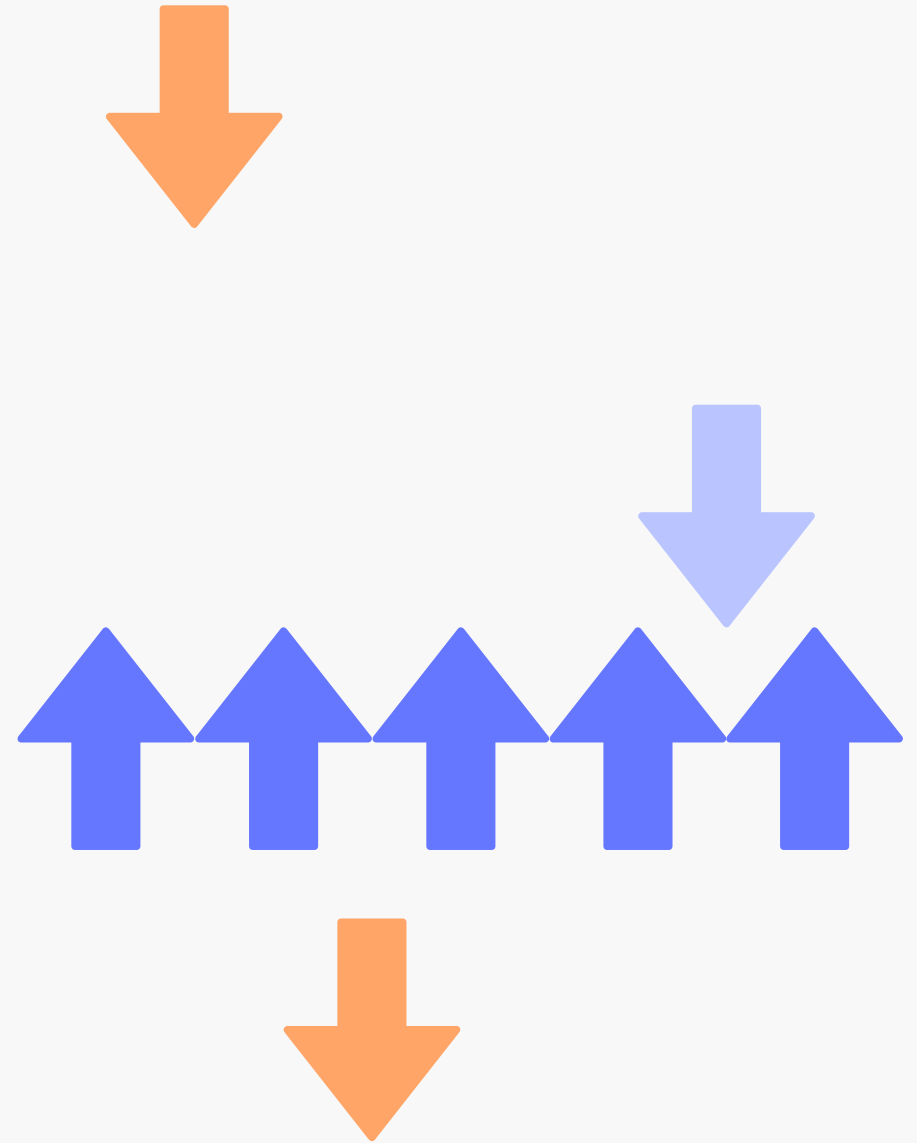
34%

oplyser **manglende økonomi** som en barriere

30%

rapporterer, at **mangel på viden og kompetencer** er en barriere

Resultater per sektor



Spillesteder

På tværs af de spillesteder, der har rapporteret, er der flere mænd end kvinder på de øvre ansættelsesniveauer, mens fordelingen er relativt lige blandt de ledere, der rapporterer til direktionen og på medarbejderniveau.

Der er en meget skæv fordeling i det samlede line-up, hvor mænd udgør 74 procent og kvinder udgør 25 procent. Denne skævvridning er ikke afspejlet blandt de bookingsansvarlige – en post, der udgøres af meget få personer.

Datagrundlag: 7 besvarelser.

Nedslag i spillestedernes indsatser

Spillestederne rapporterer følgende om deres indsatser for lige adgang:



6 ud af 7 har brugt **mangfoldige rollemodeller** i ekstern kommunikation.



3 ud af 7 har haft fokus på, om der var **mangfoldighed** i den gruppe, der stod for ansættelserne.



7 ud af 7 har indført metoder til at **øge andelen af underrepræsenterede grupper** i kandidatfeltet ved ansættelser og/eller bookinger.



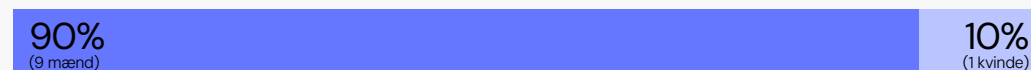
2 ud af 7 har processer eller personer, som **gennemgår kampagner og andre materialer** fra et diversitets- og inklusionsperspektiv.

Kønsbalancen for spillestederne

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



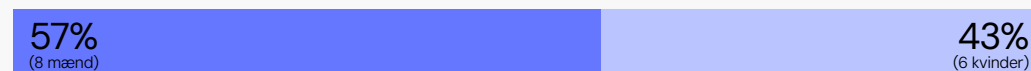
Medarbejdere



Samlet line-up¹



Bookingsansvarlige



Frivillige



¹ Alle, der har optrådt til et offentligt arrangement, herunder support acts

● Mænd ● Kvinder ● Kvinder og mænd i fællesskab

Festivaler

Mænd er overrepræsenteret i alle organisationslag samt blandt bookingsansvarlige hos de festivaler, som har rapporteret.

I det samlede line-up udgør mænd 41 procent, hvilket er en smule højere end kvinderne, der udgør 34 procent.

Datagrundlag: 5 besvarelser.

Nedslag i festivalernes indsatser

Festivalerne rapporterer følgende om deres indsatser for lige adgang:



4 ud af 5 arbejder med at øge nøglerollers viden om **diversitet og inklusion**.



2 ud af 5 har procedurer for rapportering af **diskriminerende adfærd**.



4 ud af 5 har indført metoder til at øge andelen af **underrepræsenterede grupper** i kandidatfelterne ved ansættelser eller bookinger.



1 ud af 5 har en tydelig **feedbackstruktur**.

Kønsbalancen for festivalerne

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Samlet line-up²



Bookingsansvarlige



Frivillige



² Alle, der har optrådt til et offentligt arrangement, herunder support acts

● Mænd ● Kvinder ● Kvinder og mænd i fællesskab

Koncert- og festivalarrangører

Blandt de musikarrangører, der har rapporteret, er mænd overrepræsenteret i bestyrelse og direktion, mens der blandt de ledere, der rapporterer til direktionen, er en balanceret fordeling.

Der er flere kvinder end mænd blandt de bookingsansvarlige. Omvendt udgør mænd 58 procent, og kvinder udgør 36 procent i de bookedede line-ups.

Datagrundlag: 5 besvarelser.

Nedslag i arrangørernes indsatser

Musikarrangørerne rapporterer følgende om deres indsatser for lige adgang:



5 ud af 5 arbejder med at øge nøglerollers viden om **diversitet og inklusion**.



4 ud af 5 tillader, at medarbejdere og frivillige kan afsætte arbejdstid til at øge viden om **diversitet og inklusion**.



2 ud af 5 har vedtaget politikker eller procedurer for **anti-diskrimination**.



3 ud af 5 bruger **mangfoldige rollemodeller** i deres eksterne kommunikation.

Kønsbalancen for arrangørerne

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Samlet line-up³



Bookingsansvarlige



Frivillige



³ Alle, der har optrådt til et offentligt arrangement, herunder support acts

● Mænd ● Kvinder ● Kvinder og mænd i fællesskab

Musikselskaber og musikforlag

Blandt de musikselskaber og musikforlag, som har rapporteret, er der en højere andel af mænd end kvinder i samtlige organisationslag. Mens der overordnet er en ligelig fordeling på medarbejderniveau, øges skævvridningen i takt med ansættelsesniveau.

Mænd er ligeledes overrepræsenteret på tværs af alle tilknyttede kunstnere.

Datagrundlag: 6 besvarelser, heraf et musikforlag. Musikforlag og musikselskaber er samlet i denne kategori med henblik på at sikre anonymiteten. Flere af musikselskaberne har også forlagsservices.

Nedslag i selskabernes og forlagenes indsatser

Selskaberne rapporterer følgende om deres indsatser for lige adgang:



6 ud af 6 arbejder med at øge nøglerollers viden om **diversitet og inklusion**.



4 ud af 6 har procedurer for rapportering af **diskriminerende adfærd**.



3 ud af 6 har indført metoder til at øge andelen af **underrepræsenterede grupper** i kandidatfeltet ved ansættelser, bookinger mv.



1 ud af 4⁴ har fokus på, om der er **mangfoldighed** i den gruppe, der står for ansættelser.

⁴ Dette tal er baseret på de fire partnere, der har ansat i 2023

Kønsbalancen for musikselskaberne og forlagene

Bestyrelse⁵



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Pladeselskab⁶: Tilknyttede artister og grupper



Forlag: Tilknyttede komponister og sangskrivere



Booking: Tilknyttede artister og grupper



Management: Tilknyttede artister og grupper



⁵ Data er baseret på de tre ud af seks partnere, der har en bestyrelse.

⁶ En enkelt partners data er fjernet fra dette nøgletal, da det ikke har været muligt at få deres data verificeret

● Mænd ● Kvinder ● Kvinder og mænd i fællesskab

Bookingagenturer

Blandt de bookingagenturer, som har rapporteret, fremgår en overrepræsentation af mænd i alle organisationslag.

Af de tilknyttede artister, udgør mænd gennemsnitligt den største andel med 66 procent, kvinder udgør 31 procent, og grupper af begge køn udgør 3 procent.

Datagrundlag: 4 besvarelser.

Nedslag i agenturernes indsats

Bookingagenturerne rapporterer følgende om deres indsats for lige adgang:



3 ud af 4 arbejder med at øge nøglerollers viden om **diversitet og inklusion**.



3 ud af 4 har en klar ambition for **diversitet og inklusion**, der beskriver mål, kultur eller adfærd.



0 ud af 4 har processer eller personer, som gennemgår kampagner og andre materialer fra et **diversitets- og inklusionsperspektiv**.



1 ud af 4 har indført metoder til at øge andelen af **underrepræsenterede grupper** i kandidatfeltet ved ansættelser, bookinger mv.

Kønsbalancen for bookingagenturerne

Direktion⁷



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Tilknyttede artister



⁷Ingen af partnerne her har en bestyrelse. Dette nøgletal indgår derfor ikke i det samlede overblik.

● Mænd ● Kvinder ● Kvinder og mænd i fællesskab

Uddannelse, undervisning og talentudvikling

Der ses en relativt ligelig fordeling af mænd og kvinder på tværs af ansættelsesniveauer blandt de institutioner og organisationer, der har rapporteret.

Data viser desuden, at flere mænd end kvinder har ansøgt om optagelse, men denne rapport kan ikke tegne et billede af, hvordan denne fordeling afspejler sig i optagelsen. Det skyldes, at optagelseskategorien er bredere og omfavner alle, der er påbegyndt undervisning, uddannelse eller talentudvikling i 2023, uanset om de har været igennem ansøgningsprocesser eller ej. Her ses det, at markant flere kvinder end mænd er startet i 2023.

Datagrundlag: 8 besvarelser, hvoraf 7 har rapporteret på kønsfordeling.

Nedslag i institutionernes og organisationernes indsatser

Institutionerne og organisationerne rapporterer følgende om deres indsatser for lige adgang:



7 ud af 8 arbejder med at øge nøglerollers viden om **diversitet og inklusion**.



4 ud af 8 har indført metoder til at øge andelen af **underrepræsenterede grupper** i kandidatfeltet ved ansættelser, optagelser mv.



6 ud af 8 har en tydelig **feedbackstruktur**.



4 ud af 8 har vedtaget en **anti-diskriminationspolitik** eller tilsvarende.

Kønsbalancen for institutionerne og organisationerne

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Ansøgerfelt



Påbegyndt uddannelse, undervisning eller forløb



Bedømmelsesudvalg og sagkyndige - optagelse og eksaminer



Bedømmelsesudvalg og sagkyndige - ansættelse af undervisere



● Mænd ● Kvinder

Interesse-, genre- og brancheorganisationer

Denne kategori samler en række organisationer, der på de fleste områder har en lignende organisatorisk struktur. De rapporterende organisationer har typisk meget få ansatte, og ledelsen (her defineret som direktion og ledere) udgøres i flere tilfælde af bestyrelsen.

Blandt de organisationer, der har rapporteret, er kvinder overrepræsenteret på alle niveauer undtagen på bestyrelsesniveau, hvor der er flere mænd end kvinder.

Datagrundlag: 12 besvarelser.

Nedslag i organisationernes indsatser

Organisationerne rapporterer følgende om deres indsatser for lige adgang:



10 ud af 12 arbejder med at øge nøglerollers viden om **diversitet og inklusion**.



12 ud af 12 tillader at medarbejdere kan afsætte arbejdstid til at øge viden om **diversitet og inklusion**.



7 ud af 12 har en klar ambition for diversitet og inklusion, der beskriver **mål, kultur eller adfærd**.



5 ud af 12 har procedurer for rapportering af **diskriminerende adfærd**.

Kønsbalancen i organisationerne

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



● Mænd ● Kvinder

Støtteuddelende organisationer

Der er både få organisationer og få ansatte i denne kategori. Datagrundlaget i dette afsnit er dermed begrænset.

Der er flere mænd end kvinder, der ansøger om og modtager støtte, men kønsbalancen er mindre blandt støttemodtagerne end blandt ansøgerne.

Datagrundlag: 3 besvarelser.

Nedslag i organisationernes indsats

Organisationerne rapporterer følgende om deres indsats for lige adgang:



3 ud af 3 arbejder med at øge nøglerollers viden om **diversitet og inklusion**.



2 ud af 3 har en klar ambition for diversitet og inklusion, der beskriver **mål, kultur eller adfærd**.



2 ud af 3 har processer eller personer, som gennemgår kampagner og andre materialer fra et **diversitets- og inklusionsperspektiv**.



3 ud af 3 har indført metoder til at øge andelen af **underrepræsenterede grupper** i kandidatfeltet ved ansættelser og udvælgelser.

Kønsbalancen for de støtteuddelende organisationer

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Ansøgere til støtte



Modtagere af støtte



Vurderingsudvalg



● Mænd ● Kvinder

Fagforeninger

Der er et meget lille datagrundlag for denne sektor, da data består af rapporteringer fra to partnere. De to partnere har tilsammen en ligelig kønsfordeling på bestyrelsesniveau og på medarbejderniveau.

Der kan ikke drages konklusioner på direktions- og ledelsesniveau, da datagrundlaget her er for småt.

Blandt fagforeningernes medlemmer er mænd overrepræsenteret.

Datagrundlag: 2 besvarelser.

Nedslag i fagforeningernes indsatser

Fagforeningerne rapporterer følgende om deres indsatser for lige adgang:



2 ud af 2 har politikker og procedurer for anti-diskrimination.



2 ud af 2 har en tydelig feedbackstruktur.



2 ud af 2 har udarbejdet en klar ambition for diversitet og inklusion, der beskriver mål, kultur eller adfærd.

Kønsbalancen for fagforeningerne

Bestyrelse



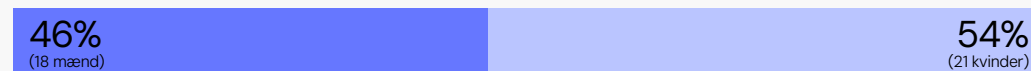
Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Medlemskreds



● Mænd ● Kvinder

Forvaltningsselskaber

Denne sektor indeholder data fra to forvaltningsselskaber, og datagrundlaget er derfor meget begrænset. I de rapporterede data, er der generelt flere mænd end kvinder, undtagen på direktionsniveau, som består af i alt en kvinde og en mand.

Den største skævvridning ses blandt forvaltningsselskabernes individuelle medlemmer, hvor mænd gennemsnitligt udgør 78 procent og kvinder 22 procent.

Datagrundlag: 2 besvarelser.

Nedslag i forvaltningsselskabernes indsats

Forvaltningsselskaberne rapporterer følgende om deres indsats for lige adgang:



2 ud af 2 bruger **mangfoldige rollemodeller** i ekstern kommunikation.



1 ud af 2 arbejder med at øge **nøglerollers viden** om diversitet og inklusion.



2 ud af 2 har udarbejdet en klar ambition for **diversitet og inklusion**, der beskriver mål, kultur eller adfærd.



1 ud af 2 har processer eller personer, som gennemgår **kampagner og andre materialer** fra et diversitets- og inklusionsperspektiv.

Kønsbalancen for forvaltningsselskaberne

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Medlemmer - individer



● Mænd ● Kvinder

Andre organisationer

Der er stor variation i de typer af organisationer, der indgår i denne kategori. Derfor er det ikke muligt at pege på nogle specifikke mønstre i data.

Datagrundlag: 3 besvarelser.

Nedslag i organisationernes indsatser

Organisationerne rapporterer følgende om deres indsatser for lige adgang:



3 ud af 3 har arbejdet med at øge nøglerollers viden om **diversitet og inklusion**.



2 ud af 3 har en tydelig **feedbackstruktur**.



3 ud af 3 har tilladt at medarbejdere og frivillige kan afsætte arbejdstid til at **øge viden** om diversitet og inklusion.



1 ud af 3 har vedtaget en **anti-diskriminationspolitik** eller tilsvarende.

Kønsbalancen i organisationerne

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



● Mænd ● Kvinder