

Inspirationskatalog til en bedre kønsbalance i musiklivet

Kortlægning og cases fra arbejdet
med at skabe forandring



Art Music
Denmark



ROSA



JAZZ
DANMARK



TEMPI

Kataloget er udarbejdet af de danske genreorganisationer
Art Music Denmark, Jazz Danmark, ROSA og TEMPI.
Oktober, 2025

Redaktion: Morten Ogstrup Nielsen
Tekst, kortlægning og analyse: Morten Ogstrup Nielsen og Nikolaj Behrend
Grafik og layout: Mads Ogstrup Nielsen



Genreorganisationerne er
hovedfinansieret af Statens Kunstfond

Tak til de medvirkende:
Henrik Sveidahl (RMC), Anne Marqvardsen og Anna Berit Asp Christensen (SPOR Festival),
Ole Rosenstand Svidt (GAFFA), Sidsel Thomassen (Radar, tidl. GAFFA),
Eva Frost (Jazz Danmark) og Mika Christoffersen og
Thomas Sønderby Jepsen (Roskilde Festival)

Indholdsfortegnelse

1. Et historisk momentum	s. 4
2. Heatmap over kvindelig repræsentation	s. 5
3. Case-historier	
RMC: Ændrede optagelseskrav førte til diversificering	s. 8
SPOR Festival: Ligestilling i ny musik skabes gennem bevidst kuratering	s. 12
GAFFA: Kønsbalance på forsiderne giver nye rollemodeller	s. 18
Roskilde Festival: Nysgerrighed som drivkraft	s. 22
Jazz Danmark: Uddelegering af ansvar øger rækkevidden	s. 26
4. Veje til en bedre kønsbalance: hvad forskningen anbefaler	s. 28
5. Praxisinitiativer: Hvad gøres allerede	s. 32
6. Bilag I	s. 39
Kortlægning af praksisorienterede initiativer og projekter, der arbejder med at forbedre kønsbalancen i dansk musikliv	

Et historisk momentum

De seneste tre år har musiklivet i Danmark været genstand for en hidtil uset opmærksomhed på kønsbalance og diversitet. Hele fire større, undersøgende rapporter er udkommet i perioden — *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* (2022), *Kvinderne i musikken* (2022), *Lyden af Mod* (2025) og *Musiklivets Talentrapport* (2025). Derudover har både Another Life, Dansk Komponistforening, Koda og Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling udgivet flere kortlægninger af repræsentation og diskrimination, mens en rapport fra i år specifikt behandler spørgsmålet om barselsvilkår for musikere. Hver rapport har sit særlige fokus — fra arbejdsforhold og kultur til uddannelse og strukturel forandring — men de deler en fælles erkendelse af, at den ulige kønsbalance er en grundlæggende udfordring for musiklivet.

At så mange vægtige undersøgelser er kommet på så kort tid markerer et historisk momentum. Musiklivet har i dag en langt større viden om årsagerne til den skæve kønsfordeling, end vi havde for blot få år siden. Rapporterne supplerer hinanden og peger tilsammen på et bredt spektrum af anbefalinger — nogle gennemgående og fælles, andre særegne for den enkelte rapport. Denne situation giver en oplagt anledning til at gøre status og samle indsigterne i et overskueligt format.

Vi kan nu følge udviklingen

På baggrund af arbejdet med Musiklivets Talentrapport (2025) har genreorganisationerne udviklet et dynamisk heatmap, der samler over 250 målepunkter for kønsrepræsentation i musiklivets fødekæde og professionelle lag. Værktøjet opdateres løbende og giver for første gang mulighed for systematisk at følge udviklingen i kønsbalancen på tværs af hele musiklivet.

Det samlede billede er komplekst. Heatmappet viser tydeligt, at der fortsat er en massiv skævhed på tværs af musiklivets lag — men det viser også, at der enkelte steder er bevægelser i positiv retning. Disse lyspunkter er vigtige, fordi de dokumenterer, at forandring er mulig, når institutioner, festivaler, medier eller andre aktører arbejder målrettet med opgaven.

Et inspirationskatalog for det videre arbejde

Det er netop i forlængelse af denne udvikling, at vi har valgt at udarbejde dette inspirationskatalog. Formålet er at samle og formidle viden, eksempler og anbefalinger, som kan inspirere til handling for en bedre kønsbalance i musiklivet. Kataloget består af tre hovedelementer:

1. **Case-historier, hvor vi præsenterer fem databaserede eksempler på, hvordan forskellige aktører har arbejdet med repræsentation og opnået konkrete resultater.**
2. **En sammenfatning af anbefalinger fra de fire nævnte rapporter, der både peger på fælles indsigter og unikke bidrag, og som dermed giver et samlet billede af, hvor feltet står i dag.**
3. **En kortlægning af eksisterende praksisinitiativer, som sættes i forhold til rapporternes anbefalinger for at synliggøre, hvor der allerede handles, og hvor der stadig er uforløst potentiale.**

Inspirationskataloget er ikke en facitliste. Vores ambition er snarere at skabe et fælles referencepunkt for hele musiklivet — et sted, hvor man kan hente dokumentation, inspiration og konkrete anbefalinger, som kan omsættes i den daglige praksis. På den måde ønsker vi at styrke både de igangværende initiativer og udviklingen af nye, så arbejdet for bedre kønsbalance kan fortsætte med fornyet styrke.

Heatmap over kvindelig repræsentation i musiklivet

En af de anbefalinger, der gives i rapporten *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* (2022), er at monitorere udviklingen i kønsbalancen systematisk over tid. Det lyder mere simpelt end det er. Køn spiller ind på mange niveauer i musiklivet, og de mange delmålinger kan være vanskelige at danne sig et samlet overblik over.

I arbejdet med *Musiklivets Talentrapport* (2025) udviklede vi derfor et værktøj, der kan gøre netop det: et heatmap. Det præsenterer mere end 250 målinger i et samlet overblik og giver mulighed for at følge udviklingen i kvindelig repræsentation over tid på tværs af musiklivets fødekæde.

Heatmappet, som vises på næste side, organiserer målepunkterne langs to akser:

- **Tidsaksen, der viser udviklingen fra 2012/13 til i dag**
- **Fødekæden, der er opstillet i en omtrent kronologisk rækkefølge fra musikskolerne, over MGK og konservatorier, til forskellige målinger fra det professionelle musikliv.**

Visualiseringen viser kun den kvindelige andel (udtrykt i procent). Den mandlige repræsentation udgør typisk resten op til 100 %. For enkelte målepunkter findes også data for non-binære, men disse udgør en så lille andel, at de ikke kan vises meningsfuldt i et særskilt heatmap.

Et dynamisk værktøj

Med lanceringen af heatmappet følger også en ambition om løbende opdatering. Den [digitale version](#), som kan tilgås via QR-koden nedenfor, udbygges gradvist med nye kilder og målepunkter, så det fortsat kan fungere som et aktuelt redskab til at følge udviklingen. I den interaktive version kan du desuden se kilderne for hvert enkelt målepunkt ved at holde musen over det.

Hvad viser data?

Samlet set tegner heatmappet et tydeligt billede: På tidsaksen står udviklingen stort set stille, og på fødekædeaksen ses det, man kalder vertikal segregering, hvor den kvindelige repræsentation gradvist aftager, jo tættere vi kommer på de professionelle lag af musiklivet. Men der er også lyspunkter. Enkelte områder viser reel fremgang, og netop disse steder er centrale at tage ved lære af. Her kan man finde konkrete eksempler på, at målrettede indsatser virker — og dermed inspiration til at skabe bevægelse andre steder i feltet. Det er disse erfaringer, vi løfter frem i dette inspirationskatalog.



		2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Musikskole	Musikskole, 0-3 år									58%	51%	53%	54%	
	Musikskole, 4-6 år									58%	64%	63%	64%	
	Musikskole, 7-9 år									58%	63%	65%	66%	
	Musikskole, 10-14 år	56%	57%	58%	58%	58%	58%	58%	58%	58%	59%	60%	60%	
	Musikskole, 15-19 år									58%	55%	56%	57%	
	Musikskole, 20-24 år									58%	51%	52%	56%	
	Musikskole, 25 år og derover	63%	65%	66%	66%	66%	67%	68%	67%	67%	68%	69%	71%	
	Musikskole - talentelever, forskole (0-9 år)	54%	58%	72%	69%	70%	67%	57%	68%	66%				
	Musikskole - talentelever, alle (0-24 år)	51%	52%	55%	55%	58%	57%	56%	57%	56%				
Efterskole og Gymnasiet	Musikefterskoler	66%	70%	65%	66%	73%	59%	57%	59%	56%	58%	57%	58%	
	STX, Musik C	53%	54%	55%	56%	57%	57%	60%	57%	57%	60%	58%		
	STX, Musik B	50%	52%	54%	48%	47%	52%	49%	54%	55%	47%	54%		
	STX, Musik A	53%	54%	55%	56%	57%	57%	60%	57%	57%	60%	58%		
MGK	MGK, ansøgere	32%		32%	34%	36%	33%	34%	37%	34%	35%	37%	38%	
	MGK, optag	35%		32%	32%	38%	29%	34%	38%	37%	33%	34%	36%	
	MGK, elever											37%	36%	36%
Konservatorier	Konservatorierne, ansøgere						39%	32%	33%	33%	33%	31%	32%	
	Konservatorierne, optag						39%	37%	40%	41%	40%	38%	39%	
	Konservatorierne, dimmitender	37%	38%	44%	36%	40%	40%	40%	42%	42%	40%	43%		
	Konservatorierne, dimmitender i beskæftigelse									40%	40%	39%	39%	
Professionelle musikere	Professionelle musikere												27%	
Rettighedshavere	Koda, medlemmer								19%	20%	20%	20%	20%	
	Koda, udbetalinger	12%	12%	11%	11%	11%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	
	Koda, nyindmeldte medlemmer	21%		22%	21%	22%	22%	22%	24%	25%	28%	27%	27%	
	Koda, udbetalinger til nye medlemmer									15%	17%	20%	21%	24%
	Gramex, medlemmer	26%	26%	26%	26%	26%	26%	26%	26%	26%	26%	26%	26%	
	Gramex, nye medlemmer							19%	28%	27%	28%	33%	31%	
	Gramex, udbetalinger	21%										25%	27%	
Program og repertoire	DR, hovedkunster og orkestre/bands med blandede køn	36%		34%	35%	34%	32%	32%	34%	35%	40%	46%	46%	
	DR: hovedkunstere og orkestre/bands kun med kvinder	21%		20%	20%	18%	17%	18%	18%	20%	27%	29%	29%	
	GAFFAs forsider	20%	16%	18%	16%	25%	30%	45%	32%	35%	42%	23%	29%	46%
	Roskilde Festival, samlet program	17%						20%						36%
	Roskilde Festival, artister	37%						47%						58%
	Roskilde Festival, bands	14%						13%						28%
	Repertoire, al musik opført af orkestre, ensembler m.m.				2%	3%	6%	5%	6%	7%	11%			
	Repertoire, ny musik opført af orkestre, ensembler m.m.				7%	11%	24%	18%	26%	23%	36%			
Brancheprofessionelle (fra 47 og 79 organisationer i hhv. 2023 og 2024)	Bestyrelse											42%	38%	
	Direktion											32%	39%	
	Ledelseslag, der rapporterer til direktionen											43%	48%	
	Medarbejdergrupper											50%	45%	
Undervisere	Ansatte på musikskolerne, 49 år og derunder											51%	51%	50%
	Ansatte på musikskolerne, 50 år og derover											48%	47%	49%

Andel af kvindelige dimittender fra de danske musikkonservatorier



Andelen af kvindelige dimittender fra de danske musikkonservatorier har for tre ud af fire konservatorier ligget stabilt på ml. **35-45 %** i de seneste 11 år. For Rytmask Musikkonservatorium (RMC) tegner der sig en anden fortælling. I perioden mellem 2012 og 2022 hævede de andelen af kvindelige dimittender fra **18 %** til **45 %**.

Kilde: Særtræk fra Danmarks Statistik

RMC: Ændrede optagelseskrav førte til diversificering – også på køn



Henrik Sveidahl, rektor på RMC
Foto: Portrætfoto

Når RMC i en lang periode har ligget på et betragteligt lavere niveau end de øvrige konservatorier, er en del af forklaringen ifølge rektor Henrik Sveidahl, at RMC som det eneste af de fire konservatorier alene fokuserer på rytmisk musik, som uafhængigt af konservatoriet har en kønnet slagside, hvilket Musiklivets Talentrapport bekræfter. Men han tilføjer også, at det hænger sammen med en tilkommen erkendelse af, at de som uddannelsesinstitution kan og bør påtage sig et ansvar:

“Jeg har taget hele rejsen fra, at jeg ikke synes det havde noget med os at gøre – at vi ikke havde noget ansvar for det – til der, hvor vi er nu, hvor vi arbejder på at udvikle en kultur, en bevidsthed og et blik for mangfoldighed.”

Henrik Sveidahl, rektor på RMC

Konkret har RMC i 2018 udarbejdet en mangfoldighedspolitik og indført biatræning for medlemmer af deres bedømmelsespaneler for at øge bevidstheden om bias i bedømmelsesprocessen. Fra 2015 og frem har man desuden målt på kønsbalancen blandt ansøgere og optagne. I den periode har andelen af kvindelige ansøgere ligget relativt stabilt omkring **25-30 %**.

Forklarer ikke udviklingen før 2018

Grafen med dimittender lader os imidlertid se længere tilbage. Med opmærksomhed på at dimittendmålinger er et resultat af et optag, der sker minimum tre år tidligere, kan vi dels udlede, at andelen af kvindelige ansøgere før i tiden har ligget væsentligt lavere end de nu stabile **25-30 %** og dels, at den markante udvikling mod større kvindelige repræsentation er sket, før man indførte mangfoldighedspolitikken i 2018. Hvad kan så forklare udviklingen?

I 2011 foretog RMC en større strategændring. Strategien bød bl.a. på ændrede bedømmelseskriterier og en række nye uddannelser. Øget kønsdiversitet var ikke en specifik målsætning for strategien, ligesom køn heller ikke nævnes i den effektevaluering af strategien, man fik lavet i 2018. Ikke desto mindre finder Henrik Sveidahl, at man godt kan fæste lid til en teori om, at den markante udvikling i kønsdiversiteten har sit udspring i strategændringen:

“Det vi ser, da vi i 2011 åbner de nye uddannelser, er en ret markant stigning i antallet af ansøgere. Og vi ser også en diversificering i gruppen af ansøgere, fordi vi går fra at udbyde uddannelser, hvor optagelseskravene var relativt smalle og kom fra det, man kunne kalde den jazzpædagogiske tradition. Da vi åbner det op og siger, at det ikke er relevante adgangskrav for alle vores uddannelser, så bliver der pludselig adgang for nye grupper.”

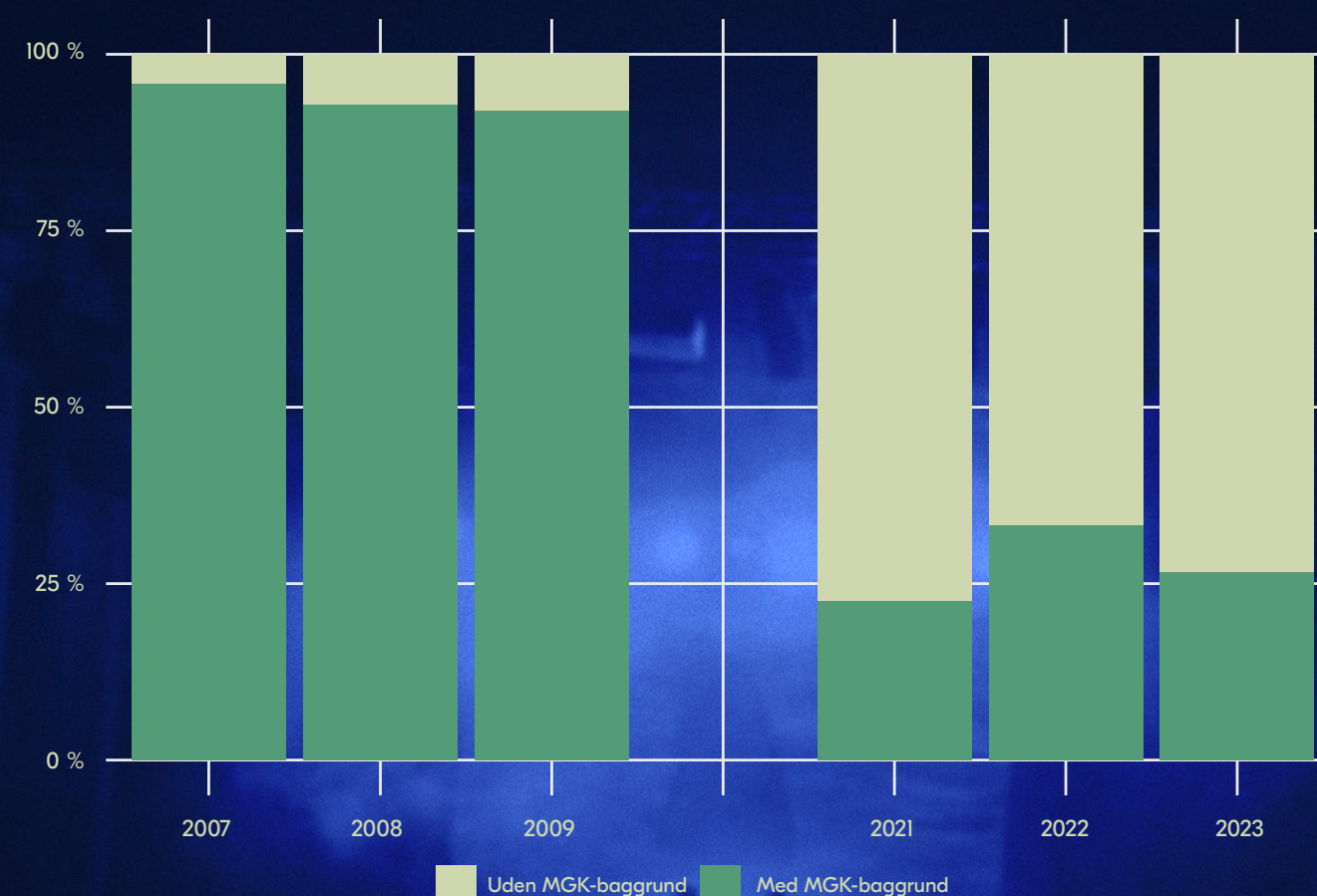
Henrik Sveidahl, rektor på RMC

Den generelle diversificering kommer bl.a. til udtryk ved, at hvor man førhen rekrutterede næsten udelukkende fra formelle musikpædagogiske miljøer, så er talentpuljen nu udvidet med en stor andel personer fra andre miljøer. Således kom over **90 %** af optaget fra MGK førhen, mens det tal i dag svinger mellem **20 og 30 %**.

I kraft af at man nu henvender sig til et bredere miljø, minimerer man også nogle af de socioøkonomiske og kønsmæssige ubalancer, som vi ved fra bl.a. *Musiklivets Talentrapport* præger de formelle musikpædagogiske miljøer.

Med andre ord har arbejdet med en generel diversificering og bruddet med én bestemt kvalitetsforståelse skabt en situation, hvor RMC, uden at det var direkte tilsigtet, har vist én vej for, hvordan man kan skabe markante forbedringer for kønsdiversiteten på en uddannelsinstitution.

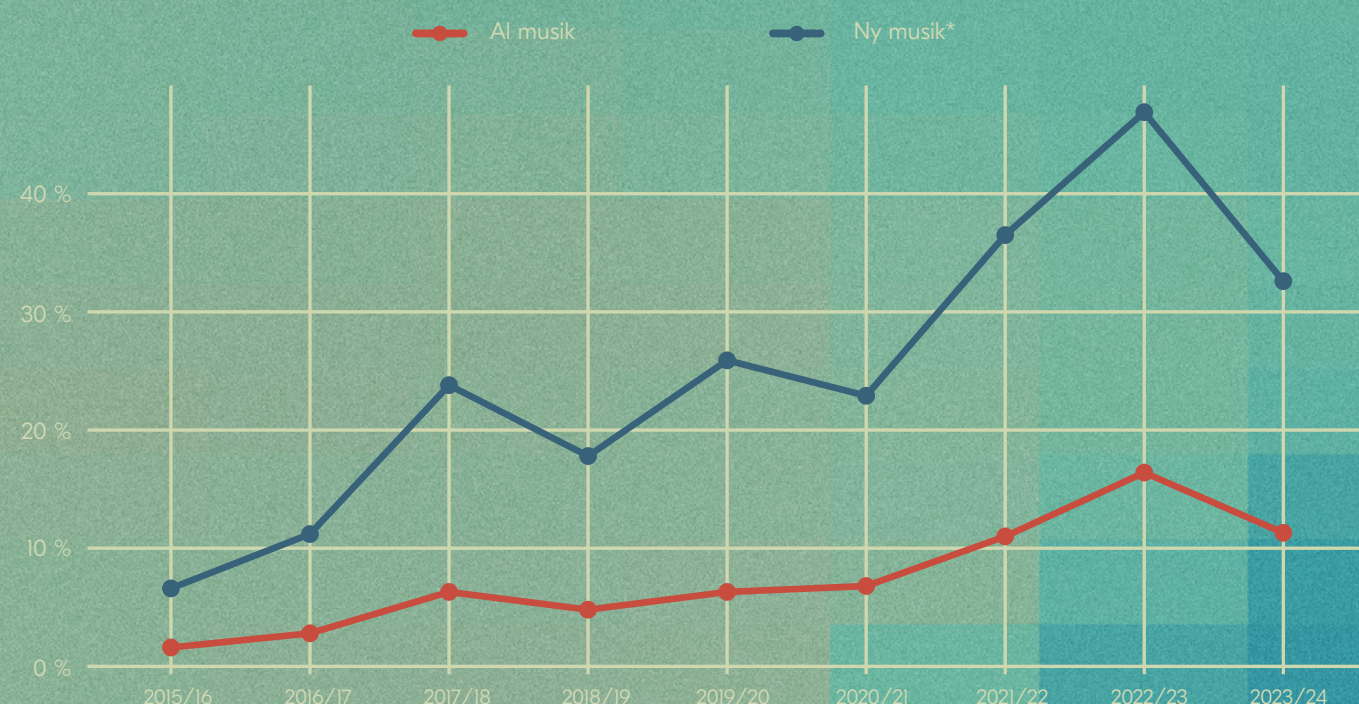
Optagne elever på RMC med/uden MGK-baggrund



Kilde: Data fra RMC

Kvindelig repræsentation i repertoire

Danske symfoniorkestre, operaer, ensembler og musikfestivaler



* Komponeret inden for de seneste 30 år fra registreringsåret
Kilde: Repertoirestatistikken

SPOR Festival: Ligestilling i ny musik skabes gennem bevidst kuratering

På tværs af alle tilgængelige målinger af kønsbalancen i det danske musikliv, finder vi den absolut mindste kvindelige repræsentation i ophavet til de værker, der blev opført af danske symfoniorkestre, operaer, ensembler og musikfestivaler, som beskæftiger sig med klassisk musik og ny kompositionsmusik. I sæsonen 2015/16 stod der en kvindelig komponist bag **1,6 %** af de i alt **294.191** minutters musik, som blev præsenteret i løbet af sæsonen.

Det er imidlertid også det område, som har undergået den mest markante forbedring i repræsentation over en kort årrække. Særligt hvad angår den nye musik, hvilket i denne definition er musik, der er skrevet inden for de seneste 30 år. Andelen af repertoire med kvindeligt ophav steg her fra **6,6 %** i 2015/16 til **36,5 %** i den seneste måling fra 2021/22.

Brudt ned på type af aktører, bliver det tydeligt, at det særligt er festivalerne og i nogen grad ensemblerne, der er frontløberne i den udvikling. Operaerne og symfoniorkestrene undergår ingen blivende udvikling til trods for enkelte udsving.

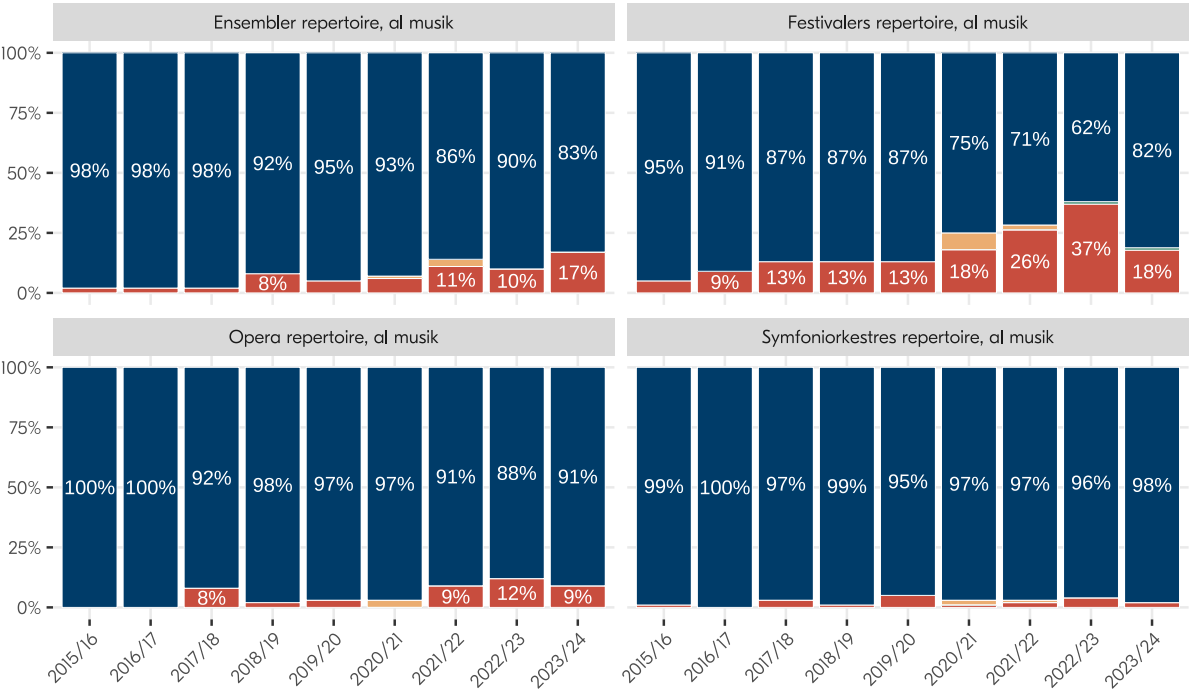
For eksempel skyldes det store udsving i kvindelig repræsentation i ny musik opført af operaerne i 2021/22 et enkelt nyt værk med kvindeligt ophav, der fylder uforholdsmæssigt meget, fordi operaerne kun opfører meget lidt ny musik.

Festivalernes udvikling følger derimod en stabil og næsten lineær, opadgående tendens mod større repræsentation, som kulminerede med tilnærmelsesvis lige repræsentation i nykomponeret musik af henholdsvis mandligt og kvindeligt ophav i sæsonen 2021/22.

Repertoirestatistikken er en kortlægning af køn, nationalitet og tidsperiode i repertoire hos danske orkestre, ensembler, operaer og festivaler. Statistikken udgives hvert andet år af Dansk Komponistforening, Art Music Denmark, Edition Wilhelm Hansen, Edition-S og Musikforlæggerne i Danmark.

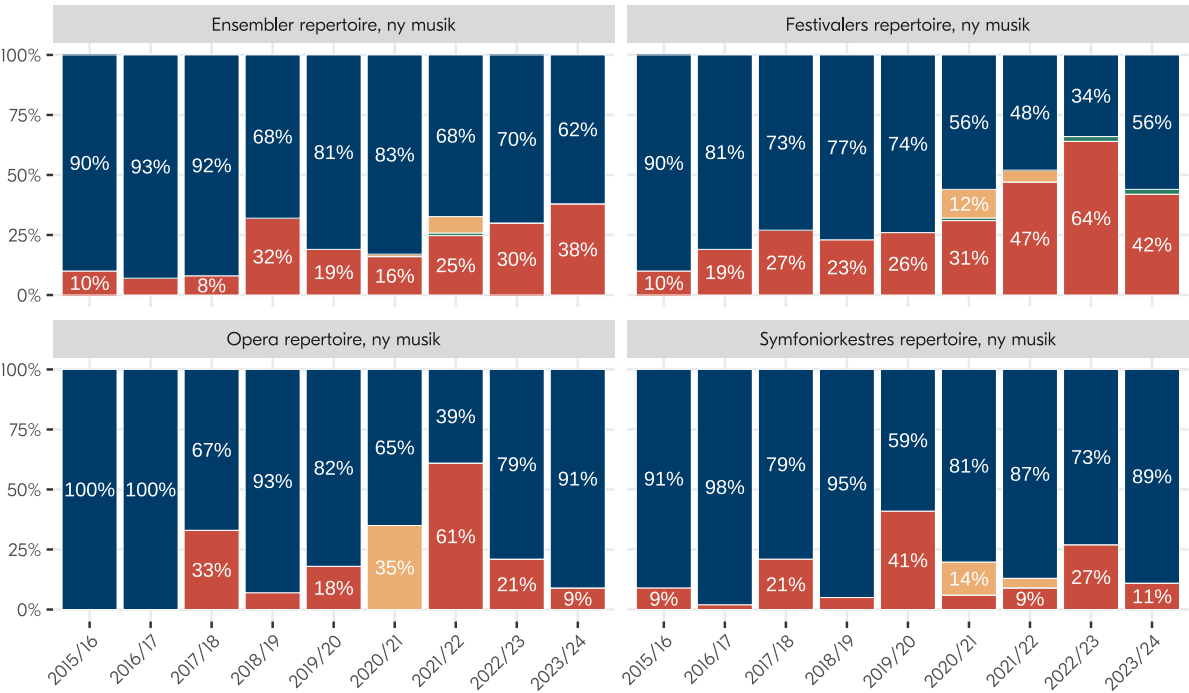
Kønsfordeling på repertoire

Opgjort som andel af antal opførte minutters musik



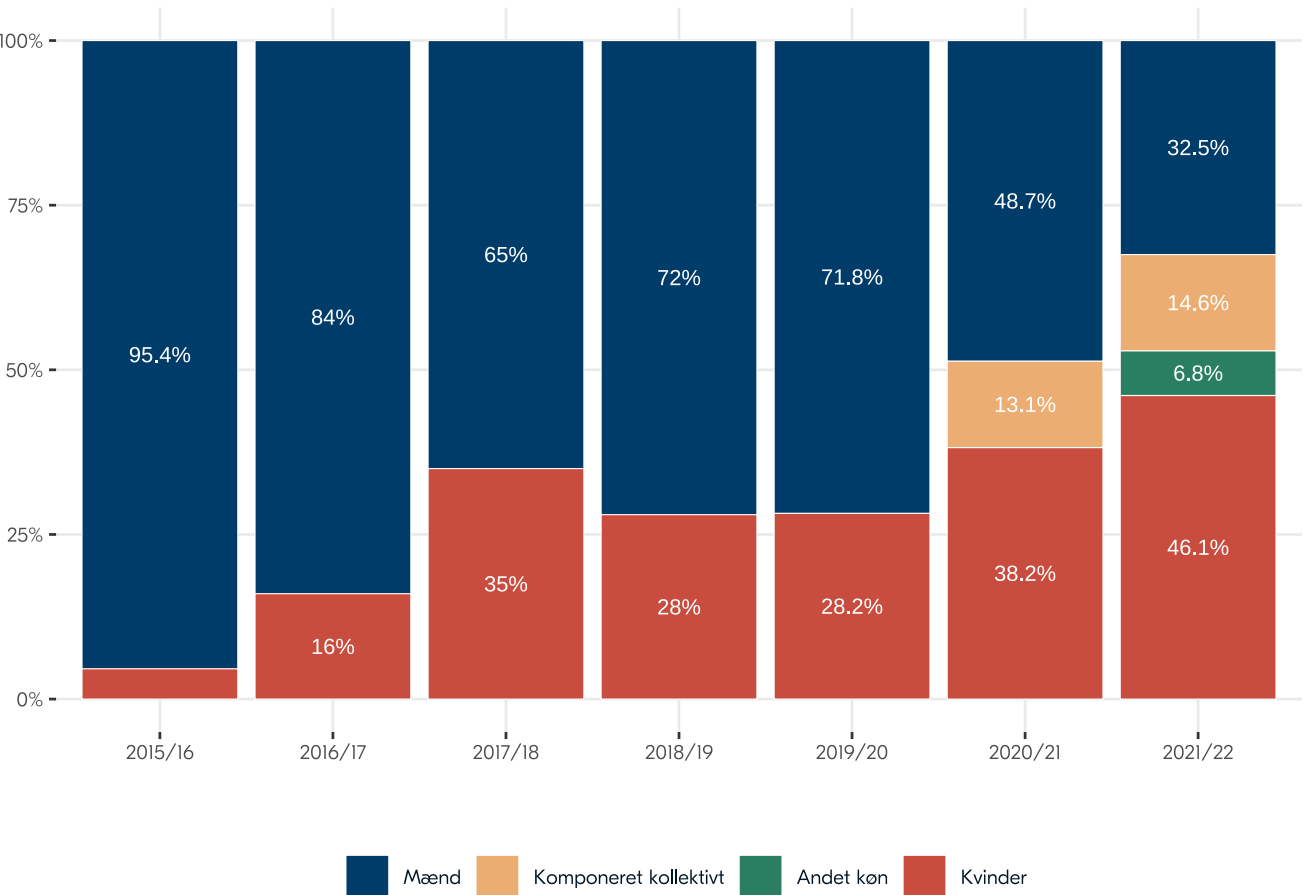
Kønsfordeling på repertoire (ny musik)

Opgjort som andel af antal opførte minutters musik komponeret inden for de seneste 30 år



SPOR Festival

Kønsfordeling i fremførte værker opgjort som andel af fremførte minutters musik



*Først fra sæsonen 2020/21 og frem har man arbejdet med kategorierne 'andet køn' og 'komponeret kollektivt' i registreringen. Andet køn er for eksempel non-binære eller transpersoner. Kollektivt komponerede værker indgår, når værker er komponeret af to eller flere komponister i fællesskab.

Kilde: Repertoirestatistikken

SPOR Festival opnår kønsbalance ved at udfordre konsensus

SPOR Festival er en af de festivaler, som har skabt en markant forbedring af kønsbalancen i perioden. Ifølge festivalens to direktører og kunstneriske ledere Anne Marqvardsen og Anna Berit Asp Christensen har det dog været et fokus i al den tid, de har ledet festivalen, hvilket de har gjort kollektivt siden 2007:

“Som festival for samtidsmusik har vi altid arbejdet for at lave en festival, der afspejler sin omverden, som den ser ud i dag. For os betyder det, at det er en absolut nødvendighed, at festivalprogrammet er repræsentativt for den mangfoldighed af kunstneriske stemmer, som findes. Repertoirestatistikken giver ét blik på den kønslige balance i den forstand, at den alene har sit fokus på fremførte minutter.

Så selvom vi et år måske har haft lige mange mandlige og kvindelige komponister på programmet, så tipper statistikken alligevel i retning af mændene, fordi værkerne af de kvindelige komponister har været af en karakter – som fx lydkunstneriske udstillingsværker – som statistikken ikke har medtaget, eller fordi vi har haft svært ved at finde minutmæssigt store værker af kvinder. Det er et indsatsområde, som statistikken har været med til at åbne vores øjne for, og som vi stadig arbejder aktivt med.”

Anne Marqvardsen, direktør og kunstnerisk leder for SPOR Festival

For nogen hænger samtalen om kønsbalance sammen med spørgsmål om udbud og kvalitet, men de to festivalledere på SPOR Festival har aldrig oplevet problemer med at finde nok kvindelige værker af høj kvalitet. De har dog mærket, at de af og til må udfordre og recalibrere deres kvalitetsbegreber:

“Vi har til tider været nødt til at udfordre vores egne forståelser af kvalitet, som jo også er formet af nogle bias og en eksisterende konsensus om, hvordan kvalitet ser ud. Det betyder også, at vi aldrig ved med sikkerhed, om de ting vi programlægger falder helt igennem eller bliver helt fantastiske. Det hører med til at lave den slags pionerarbejde, som vi laver på SPOR Festival, hvor vi konstant er ude og afsøge grænserne.”

Anna Berit Asp Christensen, direktør og kunstnerisk leder for SPOR Festival

Erkendelsen af disse bias er en central del af SPOR Festival, og en væsentlig del af arbejdet ligger i at formidle det perspektiv til deres samarbejdspartnere. Det kan både være fonde, der har bestemte forventninger til velkendte navne på programmet, eller det kan være de gæstekuratorer, som hvert år sammensætter en del af programmet på festivalen:

“Af og til har vi måttet påpege overfor kuratorer eller ensembler, at det simpelthen ikke går an, at et programforslag ikke har et eneste værk af en kvindelig komponist med. Så har vi fungeret som en slags vejledere og arbejdet sammen med dem om at udvikle deres idé i en mere divers retning – til stor tilfredshed for alle parter, inklusive andre samarbejdspartnere og publikum.”

Anna Berit Asp Christensen, direktør og kunstnerisk leder for SPOR Festival

SPOR Festival er også medstifter af og partner på EU-projektet Sounds Now, hvor de i samarbejde med en række andre europæiske festivaler arbejder for at udbrede viden om, hvordan man kan skabe øget diversitet og inklusion gennem kuratorarbejdet.



Anne Marqvardsen (tv) og Anna Berit Asp Christensen, direktører og kunstneriske ledere for SPOR Festival
Foto: Denis Lissak

GAFFA: Kønsbalance på forsiderne giver nye rollemodeller

GAFFA udkom for første gang i 1983 og har siden, med få undtagelser, udgivet et magasin hver måned. Som en af de største musikjournalistiske platforme i Danmark er GAFFAs forside en markant scene at stå på for en kunstner. I mange år har det dog især været mandlige kunstnere, der har fået denne eksponering. Forsiderne har således afspejlet den kønsmæssige ubalance i det danske musikliv. Ved at optælle samtlige forsider fra 1983 til i dag har vi kunnet tegne et billede af udviklingen i kønsrepræsentationen gennem tiden.

I årene før 2017 var der gennemsnitligt 84 % mænd på forsiderne med en enkelt iøjnefaldende anomali i 1986, hvor blandt andre Sanne Salomonsen, Alberte, Sade og Grace Jones havde forsidepladser.

I 2017 overtog Sidsel Thomassen posten som chefredaktør på GAFFA. Meget tidligt indførte hun et princip om, at forsiderne skulle have en balanceret repræsentation af mænd og kvinder. Hun begrundede beslutningen således:

“GAFFA har været en institution i dansk musikliv med en enorm impact på, hvad der blev ‘the talk of the town’. Med det følger et ansvar, som vi var nødt til at være os bevidst. GAFFA ligger ude på rigtig mange gymnasier og efterskoler, og forsiderne er med til at præge unges opfattelse af musikbranchen, så det har været vigtigt, at alle kunne spejle sig i nogen, de så på en forside.”

Sidsel Thomassen, tidl. chefredaktør på GAFFA



Sidsel Thomassen, chefredaktør i perioden 2017-2023 på GAFFA
Foto: Tobias Nicolai

På den måde arbejder GAFFA direkte med at skabe de rollemodeller, som bl.a. Musiklivets Talentrappport påviser har en stor betydning for unge mennesker, der selv er på vej op gennem musiklivets fødekæde.

Princippet aftegner et tydeligt aftryk i kurven ovenfor. Vores optælling viser, at der i 2019 var **45 %** kvinder på GAFFAs forsider, og fra 2021 er åbent non-binære musikere også repræsenteret.

Et udbud i ubalance

GAFFAs forsider præges i høj grad af det til tiden aktuelle udbud i dansk populærmusik, hvilket kommer med en iboende ubalance. Tal fra brancheorganisationen IFPI viser kønsfordelingen blandt de 1000 mest streamede og downloadede tracks i Danmark i 2023. Her står kvinderne for blot **9 %** af de danske udgivelser.

GAFFAs chefredaktør i årene 2023-2025, Ole Rosenstand Svidt, har videreført Sidsel Thomassens princip om en balanceret repræsentation på magasinets forside. Han forklarer, hvordan de i praksis arbejder med at skabe balance, når de udvælger forsidekandidater fra en ubalanceret pulje:

“Vi har altid en 5-10 gode kandidater på en form for bruttoliste, og så vurderer vi, hvem af disse som er mest relevante. Her kan kønnet godt ende med at spille en afgørende rolle, hvis vi allerede har for mange af det ene eller andet køn. Så i stedet for at gå med sin første indskydelse, så opstiller man en liste med muligheder, og så begynder man at tænke balance i det.”

Ole Rosenstand Svidt, tidl. chefredaktør på GAFFA



Ole Rosenstand Svidt, chefredaktør i perioden 2023-2025 på GAFFA
Foto: Martin Dam Kristensen

Trods den store ubalance i danske udgivelser, så mener Ole ikke, at det er en vanskelig opgave at opretholde kønsbalancen på forsiderne uden at gå på kompromis med kvaliteten.

“Der er virkelig mange gode kvindelige kunstnere, der er både kunstnerisk og kommercielt interessante, så det er slet ikke noget problem at finde nok til vores forsider.”

Ole Rosenstand Svidt, tidl. chefredaktør på GAFFA

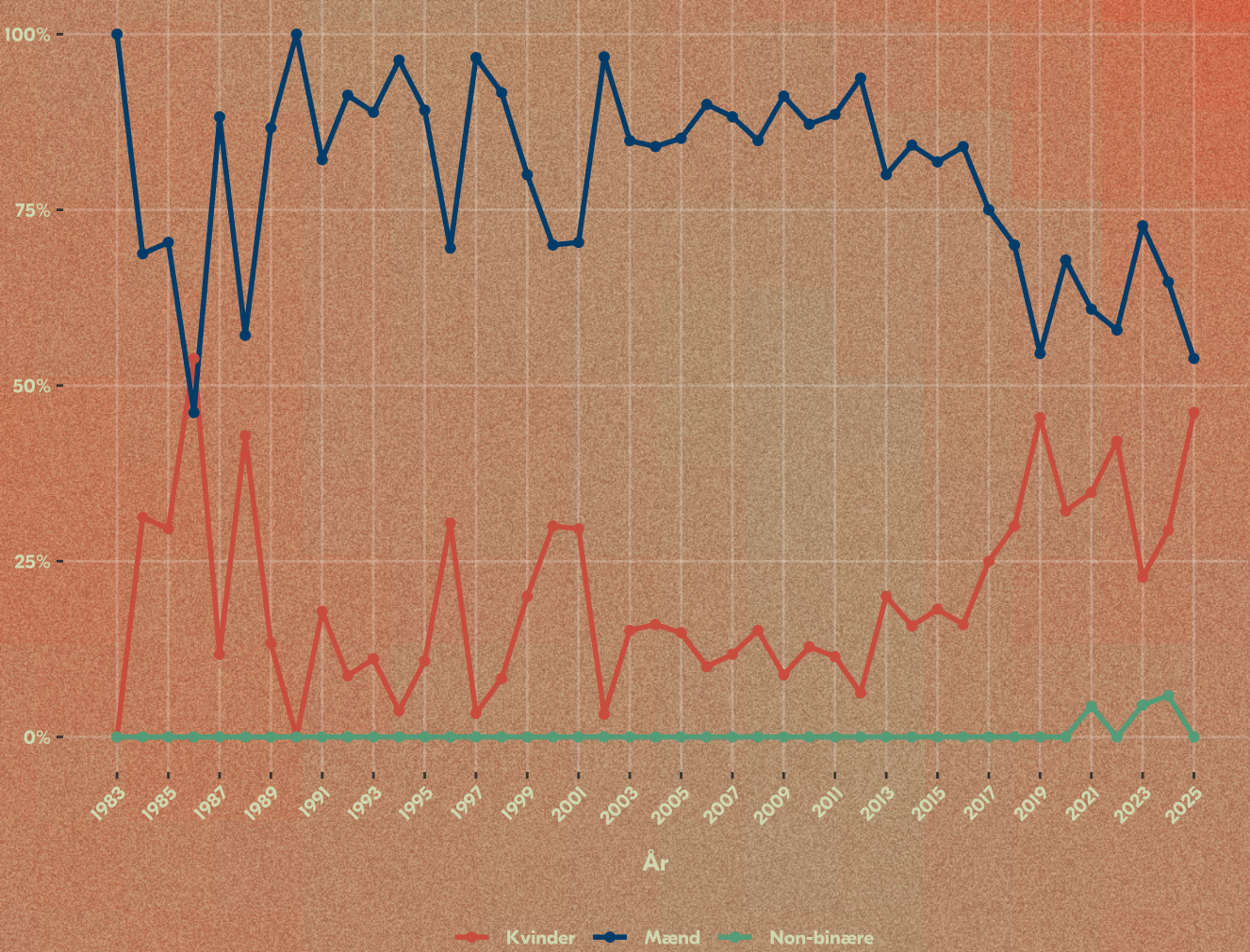
Tidligere chefredaktør Sidsel Thomassen bakker op om, at der er masser af kvalitet at vælge imellem og var i sin tid på GAFFA aldrig bange for, at nogen skulle føle sig forbigået:

“Hvis man vil skabe forandring, må man træffe nogle valg. At sætte fokus på den skævvridning og behandling af kvinder i musikbranchen er et valg vi tog, og så længe det kan gøres uden at gå på kompromis med kvaliteten, er det et nødvendigt middel. Evolution tager tid – og det er vigtigere end at nogle mænd føler sig forbigået, for kvinderne er blevet det altid.”

Sidsel Thomassen, tidl. chefredaktør på GAFFA

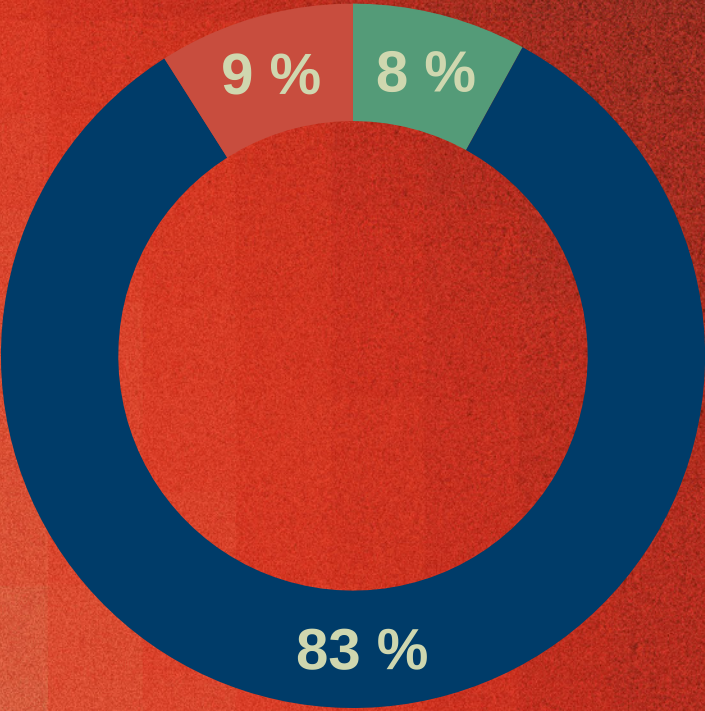
Ved en systematisk gennemgang af 473 forsider fra GAFFA fra 1983 og frem til i dag, har vi registreret antallet af musikere fra hver enkelt GAFFA forside og inddelt dem i kategorierne mand, kvinde og non-binær.

Mænd, kvinder og non-binære på GAFFAs forsider over tid



Kilde: Egen optælling af GAFFAs forsider

Kønsfordeling på Track Top-1000 i 2023
Danske udgivelser



Kilde: IFPI (2024)
Figuren viser kønsfordelingen i procent på de 1000 mest streamede og downloadede tracks i 2023.

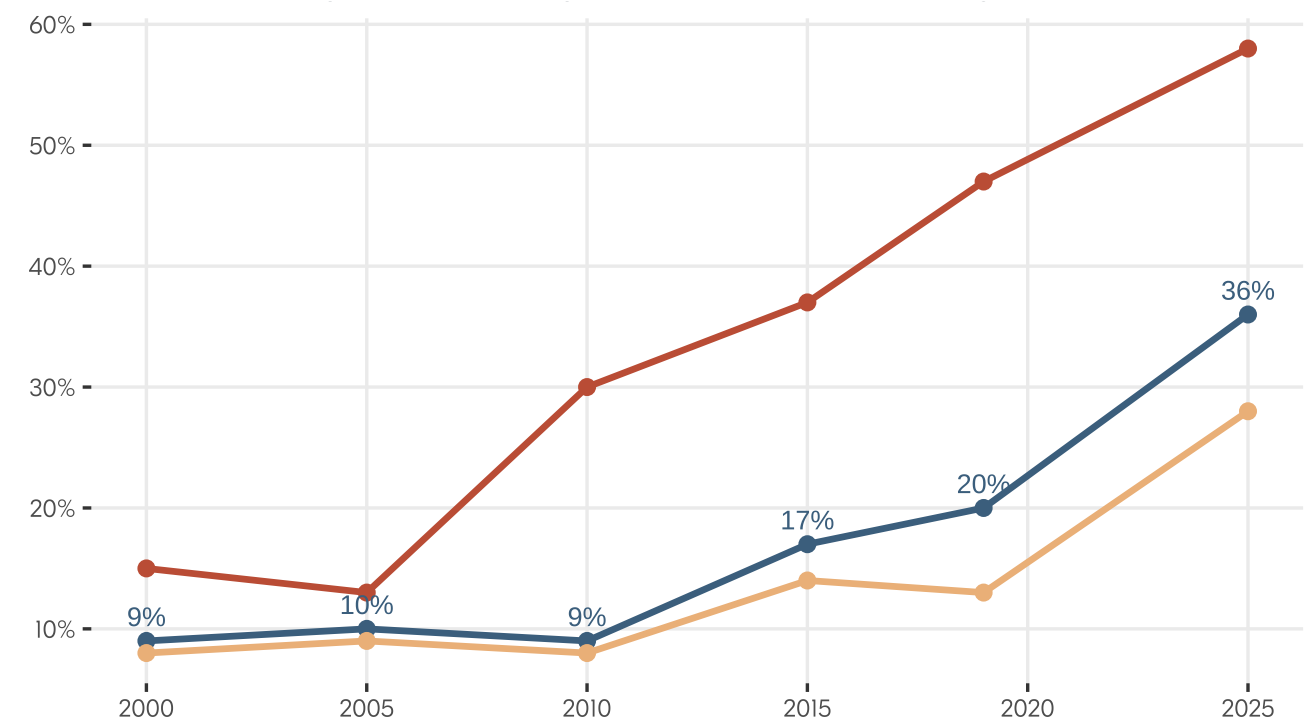
Roskilde Festival: Nysgerrighed som drivkraft

Roskilde Festival har altid arbejdet med at skabe et musikprogram, der favner bredt – på tværs af genrer, geografi og stemninger. Men i de seneste år er også køn blevet en mere bevidst dimension af bredden. Genreorganisationerne har foretaget en manuel optælling af seks af festivalens musikprogrammer fra 2000 og frem til i dag. Derudfra har vi tegnet en kurve over udviklingen i den kvindelige repræsentation i programmerne.

I årene 2000, 2005 og 2010 udgjorde kvinderne 9-10 % af det samlede musikprogram og var markant underrepræsenteret både blandt artister og bands. I de efterfølgende år sker en markant udvikling frem mod 2025, hvor 36 % af de optrædende var kvinder. Isoleres man artisterne, var 58 % af disse kvinder i 2025.

Udvikling i kvindelig repræsentation på Roskilde Festivals musikprogram

Andel af kvindelige acts i hele programmet samt blandt bands og solister



Kilde: Egen optælling af Roskilde Festivals programmer

—●— Artister —●— Bands —●— Hele programmet

I optællingen skelner vi mellem artister og bands. Ved artister som fx Mø eller Charli XCX tæller vi én kvinde, da vi ikke har indsigt i, hvem de i øvrigt måtte have med på scenen. Ved bands - forstået som overvejende faste konstellationer - tæller vi alle medlemmer



Det er ikke så svært Mika Christoffersen, der er chef for diversitet og deltagelse på Roskilde Festival, fortæller, at kønsdiversitet blev en mere integreret del af festivalens arbejde, da man i 2020 ekspliciterede det som et strategisk mål. Hun pointerer, at det var en naturlig udvidelse af festivalens generelle værdisæt, som bygger på at skabe bredde i oplevelserne:

“Vi vil gerne skabe en festival, hvor man kan gå på

opdagelse. Det går langt tilbage i vores historie at kunne præsentere musik fra forskellige lande, genrer, niveauer af intensitet og så videre. Køn indgår i dag som ét af flere parametre, vi arbejder med over for vores deltagere, og i den festivalby vi sammen skaber en gang om året.”

Mika Christoffersen, chef for diversitet og deltagelse på Roskilde Festival

Som festival, der primært beskæftiger sig med rytmisk musik i de fleste afskygninger, bliver Roskilde Festival konfronteret med, at udbuddet af rytmisk musik rummer en kønsmæssig ubalance, som de er nødt til at navigere i. Ifølge Thomas Sønderby Jepsen, musikchef ved Roskilde Festival, kræver det opsøgende arbejde — men det er ikke svært:

“Vi oplever ikke, at det er en udfordring — de her kunstnere findes jo, og vi booker dem. Så den fortælling om, at de ikke findes, den er svær for os at genkende. Vi er meget bevidste om vores egne bias, og et af vores vigtigste værktøjer til at modvirke dem er den brede sammensætning af vores programlægningsteam. Teamet består af 13-14 personer i et mix af ansatte og frivillige, som tilsammen rummer en stor diversitet i deres musikalske referencer. Musikprogrammet på Roskilde Festival

har altid været drevet af en opsøgende og nysgerrig tilgang til nye tendenser og lyde — og det vil det også være fremover.”

Thomas Sønderby Jepsen, musikchef på Roskilde Festival

Nogle vil måske indvende, at Roskilde Festival har lettere ved det end andre, fordi festivalen som Danmarks største har et budget, der gør det muligt at række ud efter både store og små kunstnere fra hele verden. Imidlertid viser optællingen, at udviklingen i kvindelig repræsentation gælder både danske og internationale artister og følger en næsten identisk kurve over 25 år.



Thomas Sønderby Jepsen, musikchef på Roskilde Festival
Foto: Christoffer Sandager

Hullerne i Excel-arket

Deciderede kvoter arbejder festivalen dog ikke med, ligesom køn ikke er et måltal, de rapporterer på. I stedet registreres data om de booked kunstnere på parametre som geografi, genre og de pronominer, kunstneren anvender — som en indikator for køn.

På den måde får festivalen et overblik over, hvor der opstår koncentrationer og hvor der mangler repræsentation i programmet. Når de opdager områder, hvor bestemte grupper eller udtryk er fraværende, bliver det et afsæt for refleksion og handling: Hvad skyldes hullerne, og hvordan kan de udfyldes for at sikre den ønskede bredde i oplevelser?

Dermed søger Roskilde Festival i sit arbejde med diversitet at forene nysgerrighed og systematik — en kultur, hvor data skaber overblik, og nysgerrigheden åbner horisonter. Sammen sikrer de, at bredden i oplevelser forbliver kernen i festivalens DNA.

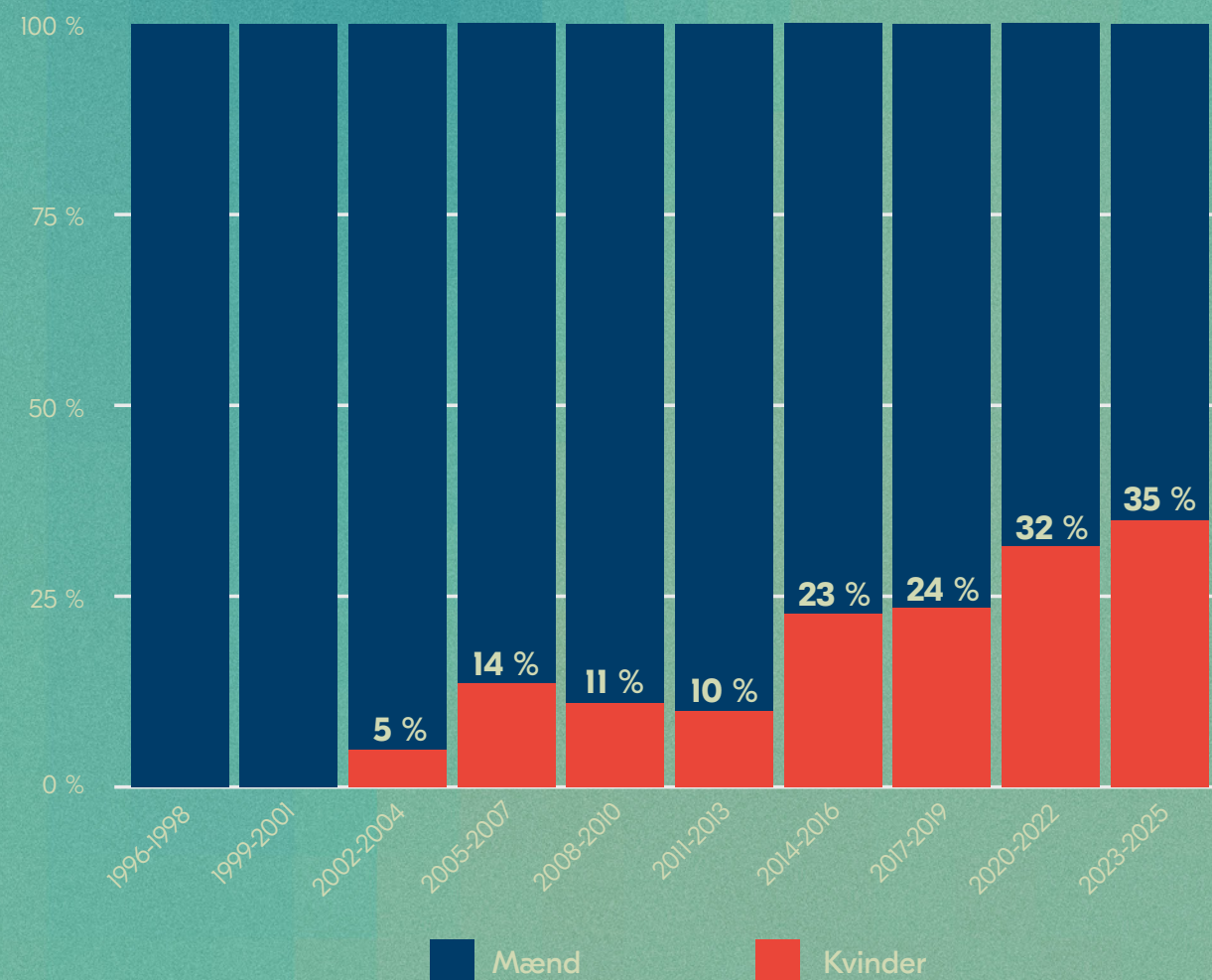
Udvikling i kvindelig repræsentation for henholdsvis danske og internationale kunstnere 2000-2025



Kilde: Egen optælling af Roskilde Festivals programmer

Jazz Danmark: Uddelegering af ansvar øger rækkevidden

Kønsfordeling blandt undervisere på Summer Session
1997-2025



Kilde: jazzdanmark.dk

Siden 2013 har Jazz Danmark haft diversitet som en fast del af sine forretningsordner, rekrutteringsprocesser og kunstneriske udvalg. Erfaringerne fra projekter som JazzCamp for Piger og Jazzdalen har vist, at målbare resultater først opstår, når indsatsen tænkes strukturelt. Den tilgang har senere ført til biasfri ansættelser i sekretariatet, ligestillingsmål i alle projekter og et fortsat fokus på at dele metoder med andre dele af branchen.

Men når Jazz Danmark arbejder for øget diversitet i dansk jazz, foregår det ikke kun gennem egne initiativer, men i høj grad gennem samarbejdspartnere, som får medansvar for at omsætte principperne til praksis:

"Det er én ting at ændre sin egen organisation. Det kan man gøre gennem politikker, bias-træning og rekruttering. Men vi er en lille organisation, og derfor bliver det for alvor interessant, når vi også kan påvirke verden omkring os og på den måde øge rækkevidden. Det kan man, når man tør lægge ansvaret ud – og stadig holde fast i sine værdier,"

Eva Frost, direktør i Jazz Danmark

At sætte principper i hænderne på andre

Et centralt eksempel er det traditionsrige stævne Summer Session; et stævne for efteruddannelse og fællesskab for ca 45 professionelle danske jazzmusikere samt et fakultet af 6-8 stjernemusikere fra hele verden. Jazz Danmark har valgt at lade al kunstnerisk udvælgelse og programlægning foregå hos en ekstern stævneledelse – men med klare rammer for diversitet.

I stævnets tidlige år mellem 1996-2001, var der kun mænd i fakultetet, mens kvinderne i årene mellem 2002-2013 udgjorde omkring 11 %. I 2013 indskrev Jazz Danmark diversitet som et strategisk indsatsområde, og herefter er kønsbalancen blandt underviserne på stævnet gradvist blevet forbedret frem til i dag, hvor de kvindelige undervisere udgjorde 57 % i 2025 og gennemsnitligt 35 % over de seneste tre år.

Udviklingen viser, at principper kan flytte kultur – også når beslutninger træffes uden for organisationens egne vægge.

"Når man arbejder gennem eksterne partnere, handler det ikke om kontrol men om tydelige forventninger. Vi skal skabe rammer, hvor samarbejdspartnere får frihed til at kuratere, men samtidig kender de mål, vi står på,"

Eva Frost, direktør i Jazz Danmark

70/30-princippet som metode

Et af de mest brugte værktøjer i organisationen er 70/30-princippet – et enkelt redskab til at undgå homogenitet i udvalg, lineups og arbejdsgrupper. Princippet går ud på, at ingen enkelt gruppe må udgøre mere end 70 % af helheden; de resterende 30 % reserveres til "noget andet" – fx en anden alder, kønsidentitet, geografi eller genre.

"For at undgå at alting bliver ensartet - eller homogent - arbejder vi med et maksimum for netop dette. Så i stedet for at trække minoriteterne frem 'nu skal vi også huske kvinderne, de gamle, de unge, etc.', så tager man fat i den størst repræsenterede gruppe - den mest homogene gruppe - og ser på, hvordan man kan bryde med den."

Eva Frost, direktør i Jazz Danmark

Metoden er i dag implementeret på tværs af Jazz Danmarks projekter, herunder Danish Music Awards Jazz. Oplevelsen er, at princippet skærper opmærksomhed og sanser i det kritiske lyttarbejde, og udvalgene er glade for en nem og handlingsorienteret metode til at arbejde med en svær problemstilling.



Eva Frost, direktør i Jazz Danmark
Foto: Malthé Ivarsson

Veje til en bedre kønsbalance: hvad forskningen anbefaler

Over de seneste tre år er der udgivet en række større rapporter, som på forskellig vis belyser den ulige kønsbalance i musiklivet og peger på veje til forandring. Hver rapport har sit særlige fokusområde — fra uddannelseskæden og talentudviklingen til arbejdsforhold, repræsentation og branchens kultur.

I dette afsnit har vi samlet, kategoriseret og sammenskrevet anbefalingerne fra de fire rapporter *Hvorfor er der så få kvinder i musikken? (2022)*, *Kvinderne i musikken (2022)*, *Musiklivets Talentrapport (2025)* og *Lyden af Mod (2025)*. Formålet med sammenskrivningen er at samle de vigtigste anbefalinger på tværs af de fire rapporter og præsentere dem i et overskueligt, tematisk overblik.

På den måde bliver det tydeligere, hvor rapporterne supplerer hinanden, hvor de peger i samme retning, og hvor de hver især bidrager med unikke indsigter. Syntesen er ikke en erstatning for rapporterne, men et redskab til at se mønstrene på tværs. For en mere fyldig udlægning af de enkelte anbefalinger, henviser vi til de fire rapporter.

Sammenskrivning af anbefalinger på tværs af fire rapporter

1

Tidlig indsats og uddannelseskæden

Alle fire rapporter understreger betydningen af, at arbejdet med kønsbalance starter tidligt i fødekæden.

- *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* foreslår, at undersøgelsesfeltet udvides, så vi får mere viden om køn og andre minoriteter i fødekæden. Undersøgelsen udkom i 2022 og denne anbefaling er siden imødekommet af *Musiklivets Talentrapport (2025)*.
- *Musiklivets Talentrapport* peger på, at kønnede instrumentvalg i musikskolen får langsigtede konsekvenser for unges muligheder og netværk. Derfor anbefales det, at elever får mulighed for at prøve flere instrumenter, og at lærere styrkes i at skabe kønsneutrale rammer. Derudover anbefales styrket samarbejde mellem undervisningsinstitutionerne samt kompetenceudvikling af undervisere, så de kan understøtte læringsmiljøer, hvor alle har lige muligheder for at udfolde sig.
- *Kvinderne i musikken* fremhæver ligeledes behovet for, at undervisere aktivt prikker til piger og viser, at de kan andet end at synge, samt at unge møder kvindelige rollemodeller som gæstelærere i sangskrivning og produktion.

Fælles er opmærksomheden på, at kønsmonstre formes tidligt, og at en mere bevidst indsats i musikskoler og uddannelser kan åbne nye veje.

2

Kultur og adfærd

Et gennemgående tema er behovet for en kulturændring i musiklivet, der kan modvirke sexismen og grænseoverskridende adfærd.

- *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* peger på, at stereotype forestillinger og hverdagssexisme skaber barrierer i musiklivet, og anbefaler indsatser, der fremmer en kønsneutral kultur. Rapporten foreslår samtidig klare politikker og trygge processer til at forebygge og håndtere chikane og forskelsbehandling.
- *Lyden af Mod* betoner, at sexismen ikke kun er individuelle handlinger, men strukturelt forankret. Derfor anbefales en fælles strategisk retning og styrkede rammer for hele branchen.
- *Kvinderne i musikken* peger på festkultur og uklare grænser i branchen og anbefaler både kodekser, terapiforløb og tillidspersoner, der kan skabe tryghed.

Anbefalingerne peger i retning af både at ændre omgangsformer og at etablere systemer, der sikrer, at forskelsbehandling og grænseoverskridende adfærd ikke accepteres.

3

Arbejdsforhold og rettigheder

Her er især 'Hvorfor er der så få kvinder i musikken?' tydelig:

- Kvinder og ikke-ciskønnede rammes hårdt af uregulerede arbejdsforhold og manglende rettigheder ved barsel og sygdom. Undersøgelsen peger også på uligeløn og dårligere forhandlingspositioner, og anbefaler gennemsigtighed i løn- og honorarstrukturer samt træning i forhandling.

De øvrige rapporter rører mere indirekte ved emnet i deres anbefalinger. Samlet set peger rapporterne på behovet for både juridisk styrkelse og kulturel ændring af, hvordan arbejdslivet i musikbranchen organiseres.

4

Rekruttering og karriereveje

Flere af rapporterne understreger betydningen af mere åbne og retfærdige adgangsveje.

- *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* anbefaler professionalisering af rekrutteringsprocesser: jobs skal slås op, og udvælgelse bør ske via transparente procedurer, fx blindlytninger.
- *Kvinderne i musikken* retter blikket mod branchens gatekeepere (festivaler, musikselskaber, medier), som bør tage ansvar for at åbne dørene for kvinder.
- *Lyden af Mod* fremhæver, at unge og freelancere skal møde gennemsigtige optag, mentorordninger og klare retningslinjer for samarbejde.

Fælles er et fokus på, at adgang til jobs og netværk ikke må afhænge af uformelle relationer men skal baseres på gennemsigtige og retfærdige processer.

5

Repræsentation og rollemodeller

Synlighed er afgørende — både i uddannelsessystemet og i offentligheden.

- *Musiklivets Talentrapport* anbefaler flere kvinder i pensum og repertoire samt styrket fokus på kvindelige undervisere.
- *Kvinderne i musikken* lægger vægt på, at hele branchen skal skabe flere kvindelige forbilleder — både artister, producere og ledere — og at medier, især DR, har et særligt ansvar for at vise diversitet.
- *Lyden af Mod* foreslår netværk for frontløbere for inkluderende forandring, hvor erfaringer kan deles og inspirere bredt.

Her ser vi en klar konsensus: Repræsentation af alle køn har afgørende betydning — både i undervisningen, i medierne og i branchens beslutningsrum.

6

Data, monitorering og viden

Flere af rapporterne understreger behovet for at bygge viden systematisk og følge udviklingen.

- *Musiklivets Talentrapport* anbefaler mere systematisk datadeling fra undervisningsinstitutionerne fx i form af årlige statusrapporter med fokus på instrumentvalg, deltagelse, frafald og kønsfordeling.
- *Hvorfor er der så få kvinder i musikken?* opfordrer til gentagne målinger og udvidelse af fokus til også at inkludere andre minoriteter.
- *Lyden af Mod* anbefaler systematisk videndeling om værktøjer og erfaringer med at skabe lige adgang og trygge miljøer.

Der er bred enighed om, at kun ved at måle, monitorere og dele viden kan man vurdere, om tiltag virker og om kønsbalancen reelt forbedres.

Praksisinitiativer

— Hvad gøres allerede?

Anbefalingerne står heldigvis ikke ubesvarede hen. Gennem de seneste år har en lang række praksisrettede initiativer arbejdet for at skabe et mere ligestillet og inkluderende musikliv — på hver deres måde og med forskellige udgangspunkter.

I dette afsnit præsenteres en samlet kortlægning af disse initiativer. Kortlægningen søger at give et overblik over de mange projekter, der i praksis har adresseret kønsbalance og sexismen i dansk musikliv. Den gør ikke krav på at være udtømmende — dels fordi relevante projekter utvivlsomt er overset, dels fordi en stor del af arbejdet med diversitet og inklusion foregår som en integreret del af organisationers daglige praksis snarere end som særskilte projekter. Dette arbejde indgår ikke i kortlægningen.

Formålet er at synliggøre bredden i de eksisterende tiltag og pege på nogle hovedkategorier, som kan gøre landskabet mere overskueligt. Kategoriseringen bygger på en samlet vurdering og skal forstås som et analytisk redskab snarere end en fast opdeling — mange initiativer bevæger sig på tværs af flere kategorier. I alt har vi identificeret ni overordnede kategorier, som de kortlagte initiativer fordeler sig på:

- **Kønsopdelte læringsrum**
- **Inkluderende læringsrum**
- **Kuratering og repræsentation i det professionelle musikliv**
- **Charters, kodekser og håndbøger**
- **Uddannelse og kompetenceløft**
- **Netværk og vidensdeling**
- **Strukturelle forandringer**
- **Rådgivning og terapi målrettet musikere**
- **Vidensproduktion og monitorering**

Kategorierne er beskrevet nærmere i *Bilag 1*. Selvom kategorien "Vidensproduktion og monitorering" adskiller sig fra de øvrige ved ikke nødvendigvis at rumme direkte interventionsprojekter, er den medtaget som praksisrettet, fordi udviklingen af ny viden og systematisk dataindsamling i sig selv er en forudsætning for handling. De undersøgelser, rapporter og kortlægninger, der i de senere år er gennemført, har haft konkrete konsekvenser i praksis — de har sat dagsordener, inspireret til nye initiativer og givet musiklivets aktører et fælles grundlag at handle ud fra. Vidensproduktion er dermed ikke blot analyse men en aktiv del af den forandringsskabende infrastruktur i musiklivet.

Fordeling på ni kategorier

I *Bilag 1* præsenteres den samlede kortlægning med en kort beskrivelse af hvert projekt. Grafen til højre viser, hvordan projekterne fordeler sig på de ni hovedkategorier. Den antyder, at der – foruden vidensproduktion – især er blevet lagt energi i initiativer, der øger kvinders synlighed i det professionelle musikliv gennem programlægning, kuratering og organisering. Det gælder for eksempel koncertrækken HUN SOLO, GAFFAs kønskvoter på forsiden og VEGAs strategi for repræsentation og diversitet i programlægningen.

Derudover er der mange projekter, der gennem tiden har beskæftiget sig med kønsopdelte læringsrum, hvor piger, kvinder og kønsminoriteter tilbydes trygge rammer, hvor de kan udvikle musikalske færdigheder, netværk og selvtillid. Det er projekter som fx SheCanPlay, Jazz Camp for Piger eller Track That.

Projekter, der arbejder med at tilpasse de strukturer, der former, hvem der får mulighed for at deltage og trives i branchen, har vi i vores kortlægning fundet langt færre af.

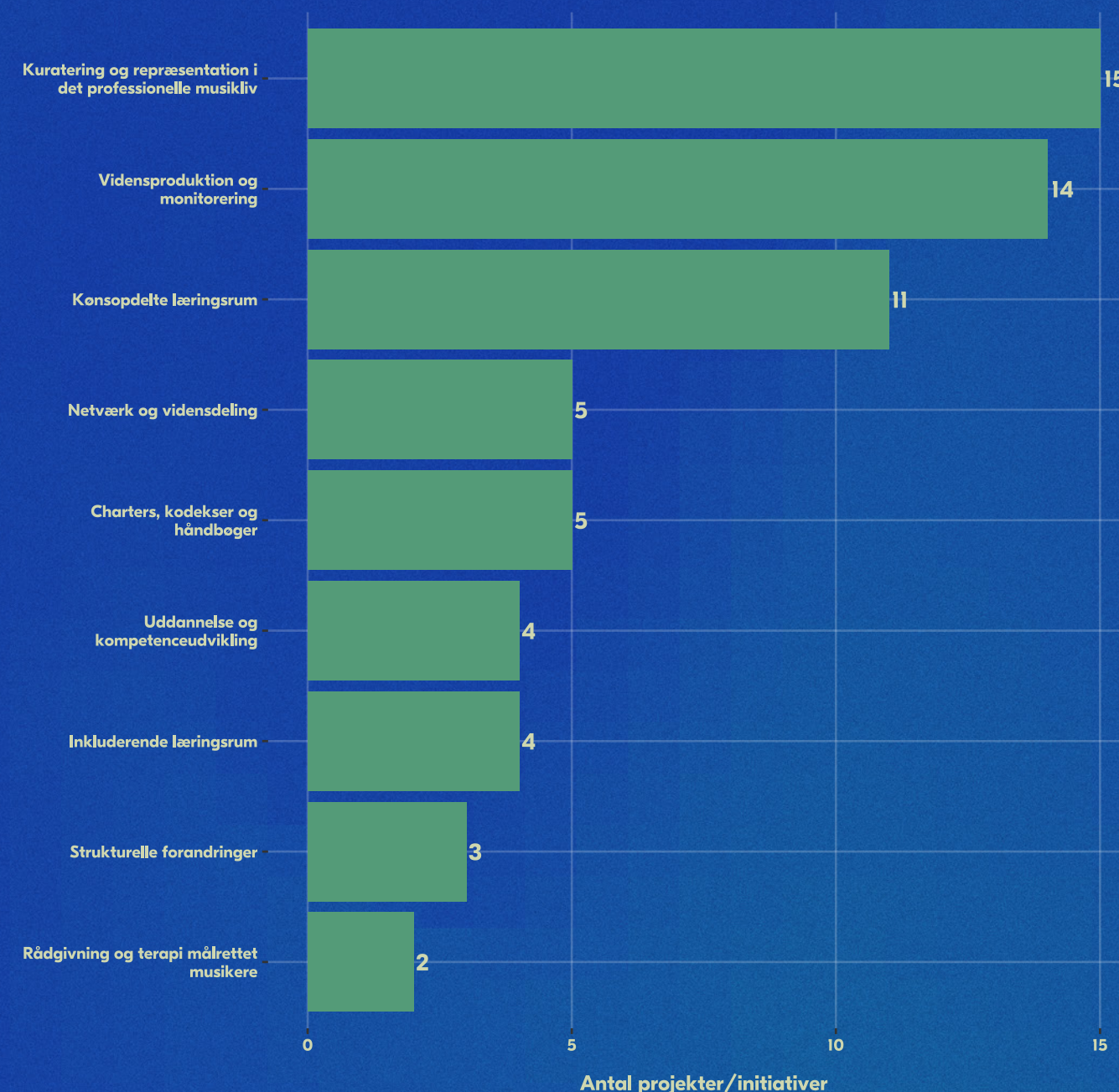
Projekterne sammenholdt med anbefalingerne

I forrige afsnit identificerede vi seks overordnede kategorier af anbefalinger, som er givet i fire rapporter fra de seneste tre år. I diagrammet på næste side har vi sammenholdt alle de projekter, vi har fundet i vores kortlægning, med de seks kategorier af anbefalinger. For hvert projekt har vi lavet en vurdering af, i hvor høj grad projektet beskæftiger sig med de forskellige anbefalinger: slet ikke, i nogen grad eller i høj grad.

Vurderingen bygger nødvendigvis på et skøn, og det er vigtigt at pointere, at formålet ikke er at vurdere værdien af de enkelte projekter, eller hvor godt de er lykkedes med at skabe den forandring, de har sat sig for. Formålet er at skabe en indikation på, hvilke kategorier af anbefalinger, der i størst og mindst grad er blevet tilgodeset af de mange indsatser, der har været gennem tiden. På den måde gives der et kvalificeret afsæt til at identificere de huller, der med fordel kan adresseres i fremtidige indsatser.

Samlet set indikerer kortlægningen, at arbejdet med især repræsentation og rollemodeller står stærkt, mens strukturelle og rettighedsorienterede indsatser stadig udgør et uudnyttet potentiale.

Fordeling af projekter/initiativer på kategorier



Kilde: Egen kortlægning

	Repræsentation og rollemodeller	Kultur og adfærd	Rekruttering og karriereveje	Data, monitorering og viden	Tidlig indsats og uddannelseskæden	Arbejdsforhold og rettigheder
Ændrede optagskrav og biastræning af bedømmelsesudvalg						
Women In Live Music (WILM)						
We Make Noise (tidl. Beats By Girlz DK)						
SheCanPlay						
Pop-Pilot Elektro						
Pop-Pilot						
Open Jazz Jam 2020-2024						
Kvoter i koncertprogrammet på Huset i Hasserisgade						
Kunst & Kultur i Balance — Forandringsagentforløb						
Keychange						
Jazz Camp for Piger						
Future Female Sounds — DJ Workshops & Academy						
E-Tur + SheCanPlay / ROSA samarbejde						
DR Topmøde: Kvinder i Musikken						
#YouCanAlsoBeA Sound Engineer						
#YouCanAlsoBeA Producer/Songwriter						
Vennebog						
VEGA — Repræsentation og diversitet i programlægning / mentorordning						
Udvalg for diversitet og inklusion						
Track That						
SheCanPlay Management						
SHE SOUND Music & Booking Agency						
RMK UNDER SPILLET						
Queer Music Agency						
Pop-Pilot Music Talks						
Musiklivets kodeks for lige adgang og trivsel						
Musikbevægelsen af 2019						
Kønskvotes i IFPIs bestyrelse						
Koda Kultur — Potentialepuljen						
JAZZ9TUS International Guest Programme						
Håndbog om Social Bæredygtighed og Rekruttering						
Handleguide til respektfuld arbejdskultur						
EQ Fridays						
Carrie Management						
Another Life workshops og forandringsforløb						
Trygt Rum (rådgivning)						
Sounds Now (via SPOR)						
SPOR 2021: Mangfoldighed i programmet						
Kønskvotes på GAFFAs forside						
Kvinder i Centrum						
Kenneth Dahl Knudsen's 50/50 bigband // Equal Groove						
HUN SOLO (koncerter/label)						
Fold Musik ud!						
EKHO EFFEKT						
Afrobeat Sangskrivercamp						
Samtalezoner om sex, grænser og samtykke (festival-indsats)						
Roskilde Festival — politik for trygge rammer						
Glemte Stemmer						
Another Life gruppeterapi						
Another Life Festival						
STATUS PÅ KØNSBALANCEN I DANSK MUSIK						
Repræsentation og diskrimination i den danske musikbranche 2022						
Repræsentation i den danske musikbranche - på og bag scenen 2021						
Repertoirestatistikken						
Rapport om lige adgang 2023 og 2024						
Musiklivets Talentrapport						
Lyden af Mod						
Kønsbalancen i rytmisk musik (Niras-rapporten, 2011/2012)						
Kvinderne i Musikken						
Kodas Kønsstatistik						
Hvorfor er der så kvinder i musikken?						
Heatmap over kvindelige repræsentation i musiklivet						
Bliv ved og bliv bedre						
Barsel i musikbranchen						

Imødekommer anbefalingen

Slet ikke / i lille grad

I nogen grad / indirekte

I høj grad / direkte

Bilag I - Kortlægning af praksisorienterede initiativer og projekter, der arbejder med at forbedre kønsbalancen og/eller modvirke sexismen i dansk musikliv

Nedenstående kortlægning søger at give et overblik over de mange projekter, der i praksis har adresseret kønsbalance og sexismen i dansk musikliv. Den gør ikke krav på at være udtømmende — dels fordi relevante projekter utvivlsomt er overset, dels fordi en stor del af arbejdet med diversitet og inklusion foregår som en integreret del af organisationers daglige praksis snarere end som særskilte projekter. Dette arbejde indgår ikke i kortlægningen.

Kortlægningen skelner desuden ikke mellem afsluttede og igangværende projekter, da formålet er at skabe et samlet overblik over de indsatser, der er afprøvet gennem tiden.

I. Kønsopdelte læringsrum

Kønsopdelte læringsrum skaber trygge rammer, hvor piger, kvinder og kønsminoriteter kan udvikle musikalske færdigheder, netværk og selvtillid. Disse rum fungerer som safer spaces, hvor deltagerne kan tilegne sig musikalske færdigheder, netværk og selvtillid uden at skulle navigere i de strukturelle og kulturelle barrierer, der ofte præger de blandede musikmiljøer.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
EQ Fridays	Beats By Girlz, Rytmask Center, DJBFA	Månedlige meetups/produktion workshops for kvinder og kønsminoriteter.
Future Female Sounds – DJ Workshops & Academy	Future Female Sounds	Safer-space DJ-træning, mentorforløb og bookingbro til branchen; DK-baseret globalt netværk.
Jazz Camp for Piger	Jazz Danmark og nationale og internationale partnere	Camps, der introducerer piger/ikke-ciskønnede til jazz, sammenspil og instrumenter.
RMK UNDER SPILLET	Rytmask Musik København, Københavns Kommune og Folkeoplysningsudvalget	Et øvelokale dedikeret til kvinder og kønsminoriteter for at skabe trygge rammer for musikøvelse.
Pop-Pilot Elektro	ROSA	Pop-Pilot Elektro er en elektronisk musik-camp for piger, transpersoner og nonbinære, hvor deltagerne over tre dage lærer produktion, indspilning og redskaber til at udtrykke sig i elektronisk musik.
Pop-Pilot	ROSA	Camps hvor unge laver bands, skriver sange og spiller koncert — kun for piger/ikke-ciskønnede.
SheCanPlay	SheCanPlay	Musikfællesskab og talentudviklingsforløb for unge kvinder og kønsminoriteter (13-23 år), med workshops, produktion, performance og netværk.

SheCanPlay Management	SheCanPlay i samarbejde med MXD	Pilotforløb for kvinder, som ønsker at arbejde som musikmanagere — gratis undervisning og netværksforløb.
Track That	Track That	Track That er et målrettet producer-lærlingeprogram for kvindelige, transkønnede og nonbinære producenter i Danmark.
We Make Noise	We Make Noise	Undervisning i elektronisk musikproduktion, camps, talks og podcast om ligestilling.
Women In Live Music (WILM)	WILM	Mentorordninger, netværk og workshops for kvinder/minoriteter i live-produktion.

2. Inkluderende læringsrum

Hvor de kønsopdelte læringsrum arbejder med at skabe trygge rammer for kvinder og kønsminoriteter alene, handler inkluderende læringsrum om at åbne fællesskaber, hvor alle kan deltage — men med et bevidst fokus på at nedbryde barrierer og skabe plads til de underrepræsenterede.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
#YouCanAlsoBeA Producer/Songwriter	ROSA, Aarhus Lydforening	#YouCanAlsoBeA Producer/Songwriter er en workshop-/kampagne-serie, som har til formål at motivere og udstyre kvinder og kønsminoriteter til at arbejde som producere og sangskrivere gennem praktiske undervisningssessioner, netværk og rollemodelindsatser.
#YouCanAlsoBeA Sound Engineer	ROSA, Aarhus Lydforening	#YouCanAlsoBeA Sound Engineer er en workshopserie arrangeret af Aarhus Lydforening i samarbejde med ROSA, Turkis mv., der fokuserer på at dele viden om live lydteknik (mix, mikrofونplacering, FOH, monitor osv.), udveksle erfaringer og styrke deltagelse af kvinder og kønsminoriteter i lydteknologi.
Afrobeat Sangskrivercamp	ROSA, MXD	Afrobeat Sangskrivercamp er en international camp organiseret af ROSA og MXD, der samler danske og britiske sangskrivere, producere og top-linere for at skabe samarbejde og musik i afrobeat-genren — med særlig opmærksomhed på at fremme deltagelse af kvinder og kønsminoriteter.
Open Jazz Jam 2020-2024	JAZZ9TUS	Open Jazz Jam arbejdede aktivt for at styrke kønsdiversitet og inklusion i det danske musikliv ved at skabe et trygt og åbent rum, hvor alle unge kan udforske jazz og improvisation. Projektet har arbejdet efter et 70% majoritetsprincip på undervisersiden og en aktiv rekrutteringsindsats over for piger og kvinder som deltagere.

3. Kuratering og repræsentation i det professionelle musikliv
Disse indsatser arbejder på at ændre normer og praksisser i programlægning, redaktionelle valg og brancheinfrastruktur, så kvinder, kønsminoriteter og queer-arterister får større synlighed og reelle muligheder for karriereudvikling. Initiativerne spænder fra øget opmærksomhed på repræsentation til deciderede kvoter og formater, der udelukkende præsenterer kvinder og minoriteter.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
Another Life Festival	Another Life	Another Life Festival er foreningens tilbagevendende festival og koncertrække. Festivalen præsenterer varierede programmer, som samler publikum til en unik oplevelse med fællesskab,fælleskab, samskabelse og tryghed i fokus.
Carrie Management	Carrie Management	Carrie er et hybridt management, label og bookingbureau fra 2021, der arbejder med inklusion, trygge rammer og repræsentation i musikbranchen gennem samarbejder, åben dialog og værdibaserede praksisser.
Glemte Stemmer	Damkapellet	Glemte Stemmer er en musikalsk forestilling og ensemble, som fremfører værker af kvindelige komponister (ofte til børn/unge) for at genopfinde “glemte” stemmer i musikhistorien og øge bevidsthed om kvinders rolle i klassisk musik.
HUN SOLO (koncerter/label)	HUN SOLO	Koncertformat og label der udelukkende præsenterer kvinder og kønsminoriteter.
JAZZ9TUS International Guest Programme	JAZZ9TUS	JAZZ9TUS inviterer hver måned internationale jazzmusikere til Aalborg for at afholde workshops og koncerter sammen med lokalt backingband. Der arbejdes med et 70% majoritetsprincip på kønsdiversitet.
Kenneth Dahl Knudsen's 50/50 bigband / Equal Groove	Kenneth Dahl Knudsen, Den Danske Ambassade i Berlin, Jazz Danmark, Deutsche Jazzunion	Bigbandkoncert 13. marts 2025 på B-flat i Berlin der aktivt samlede et 50/50 kvinder-mænd bigband. Blev anledning til talken "Equal Grooves" hvor ambassaden i Berlin i samarbejde med Jazz Danmark og Deutsche jazzunion satte fokus på udfordringer med kønsdiversitet i dansk og tysk jazz.
Kvinder i Centrum	Forbrændingen	Indsats fra Forbrændingen i Albertslund, hvor man i 2019 bookede koncerter med mindst én kvindelig kunstner i fokus — suppleret med talks om kvinder i musik og samarbejder om kvindelige teknikere og kampagner for ligestilling.
Kønskvoter i IFPIs bestyrelse	IFPI	IFPI Danmark vedtog i 2023 en kønskvote i bestyrelsen, så højst tre ud af seks pladser kan besættes af samme køn fra 2025.

Queer Music Agency	Queer Music Agency	Booking/management/label kun for queer artister; skaber inklusiv infrastruktur.
SHE SOUND Music & Booking Agency	SHE SOUND	SHE SOUND Music & Booking Agency er et kønsorienteret booking- og management-agentur baseret i København, som specialiserer sig i at repræsentere kvindelige kunstnere, sangere, DJ's og musikere og skabe flere synlige muligheder for minoriteter i musikbranchen.
SPOR 2021: Mangfoldighed i programmet	SPOR Festival	Programår med eksPLICIT fokus på mangfoldighed og nye blikke.
VEGA – Repræsentation og diversitet i programlægning / mentorordning	VEGA	Strategi for at øge repræsentation i koncertprogrammer, mentorarbejde for teknikere og samarbejde med nye arrangører.
Vennebog	ROSA	Vennebog (ROSA) er et rollemodel- og fortælleprojekt udgivet af ROSA, hvor kvindelige og kønsminoritære musikere præsenterer deres karriereveje, inspiration og faglige erfaringer for at synliggøre mangfoldighed og motivere kommende generationer.

4. Charters, kodekser og håndbøger
En række initiativer i musiklivet arbejder med fælles retningslinjer, politikker og værktøjer, som skal understøtte en mere mangfoldig, inkluderende og tryk branche. Det kan være i form af charters, som organisationer forpligter sig til; kodekser, der samler aktører om fælles værdier; eller håndbøger, der tilbyder konkrete redskaber til hverdagspraksis.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
Fold Musik ud!	Statens Kunstfond	Charter for diversitet i dansk musikliv (2017) er et initiativ fra Statens Kunstfonds Projektstøtteudvalg for Musik, der indfører diversitet som kriterium i støttepuljer og giver anbefalinger til, hvordan musiklivet kan fremme kønsmæssig, etnisk, geografisk og social mangfoldighed.
Handleguide til respektfuld arbejdskultur	Trygt Rum	Praktisk handleguide til håndtering/forebyggelse af krænkelse i musikbranchen.
Håndbog om Social Bæredygtighed og Rekruttering	Another Life	Håndbog om Social Bæredygtighed og Rekruttering er en praksisorienteret publikation udarbejdet af Another Life, der tilbyder principper og værktøjer til organisationer i musik- og kulturbranchen for at arbejde med inkluderende rekruttering, trivsel, ansvarlig ledelse og reduktion af diskriminerende strukturer.

Musiklivets kodeks for lige adgang og trivsel	Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling	Musiklivets kodeks for lige adgang og trivsel er et fælles værdisæt, som aktører i musiklivet kan tilslutte sig, der fastlægger tre principper for inklusion, respekt og fællesskab — med fokus på at strukturere arbejde for diversitet, forebygge krænkende adfærd og styrke trivsel i musikbranchen.
Roskilde Festival — politik for trygge rammer	Roskilde Festival	Offentlig praksis om grænser, ikke-diskrimination og handling ved overtrædelser.

5. Uddannelse og kompetenceløft

Indsatserne spænder fra bias-træning og forandringsagentforløb til kurateringslabs, rådgivning og samtalezoner om samtykke. Fælles for dem er, at de løfter bevidsthedsniveauet og opkvalificerer musikbranchen, så den bedre kan håndtere spørgsmål om diversitet, inklusion og trygge rammer — og dermed skabe mere bæredygtige karriereveje og fællesskaber for alle.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
Another Life workshops og rådgivning	Another Life	Another Life tilbyder kurser, skræddersyet rådgivning og sparringssessioner med fokus på repræsentation, inklusion og bæredygtige karriereveje for minoriserede i den danske musikbranche.
Kunst & Kultur i Balance — Forandringsagentforløb	Art Music Denmark m.fl.	Træning og værktøjer til adfærdssændringer, bias-arbejde og trygge miljøer i kulturlivet.
Samtalezoner om sex, grænser og samtykke (festival-indsats)	Dansk Live, Sex & Samfund (Alliancen mod seksuel chikane)	Uddanner unge og etablerer rum til samtaler om samtykke på festivaler.
Sounds Now (via SPOR)	SPOR Festival + Sounds Now-netværk	Kurateringslabs, mentorprogrammer og produktioner der fremmer inklusion i ny/eksperimenterende musik.

6. Netværk og vidensdeling

Netværk og videndeling samler musikere, branchefolk og unge i samtaler om kønsbalance og repræsentation — fra topmøder og talks til aktivistiske netværk. Fælles er ønsket om at bryde tavshedskulturer, dele erfaringer og skabe solidaritet, så flere får en stemme og et ståsted i musikbranchen.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
DR Topmøde: Kvinder i Musikken	DR og fagforeninger	DR Topmøde: Kvinder i Musikken er et årligt topmøde arrangeret af DR og samarbejdspartnere, hvor branchens aktører samles til paneler, workshops og debat om kønsbalance, repræsentation og inklusion i dansk musik.
E-Tur + SheCanPlay	ROSA, SheCanPlay	Oplæg og samarbejde på efterskoler — SheCanPlay præsenterer deres erfaringer om kønsbalance, musikfællesskab og barrierer for unge.
Musikbevægelsen af 2019	Musikbevægelsen af 2019	Musikbevægelsen af 2019 er et aktivistisk netværk af musikere og branchefolk, der mobiliserede mod sexismen og ulighed i musiklivet og skabte fællesskaber for kvinder og minoriteter.
Pop Pilot: Music Talks	ROSA	Pop-Pilot: Music Talks er en del af ROSAs Pop-Pilot-initiativ, hvor to kvindelige musikere besøger ungdomsuddannelser (især højskoler) for at fortælle om kønsulighed, identitet og karriereerfaringer med målet at styrke de unges tro på egne evner.
Udvalg for diversitet og inklusion	Dansk Live	Dansk Lives Udvalg for Diversitet og Inklusion blev nedsat i 2024 for at styrke arbejdet med ligestilling, repræsentation og inklusion i den danske livebranche. Udvalget skal omsætte erfaringer og viden om diversitetsarbejde til konkrete metoder og redskaber, der kan anvendes af medlemmerne i det daglige.

7. Strukturelle forandringer

Nogle initiativer går skridtet videre og ændrer selve de institutionelle rammer og adgangsbetingelser i musiklivet. Her handler indsatsen ikke kun om læringsrum eller netværk, men om at tilpasse de strukturer, der former, hvem der får mulighed for at deltage og trives i branchen.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
EKHO EFFEKT	EKHO EKHO	EKHO EFFEKT er et toårigt projekt under musikfællesskabet EKHO EKHO, der gennem talks, workshops og et øremærket øvelokale for kvinder og kønsminoriteter søger at øge diversitet, ligestilling og deltagelse i øvelokaleforeninger.
Koda Kultur — Potentialepuljen	Koda Kultur	Arbejdslegater med fokus på opstarts-/genstartsfasen - fx efter barsel.
Ændrede optagskrav og biastræning af bedømmelsesudvalg	RMC	Ændrede optagskrav og biastræning af bedømmelsesudvalg er RMC's initiativ, hvor justerede optagelseskriterier og træning af bedømmere i bias har åbnet for bredere talentpuljer og markant flere kvindelige dimittender.

8. Rådgivning og terapi målrettet musikere

Projekter der tilbyder rådgivning eller terapi til musikere. Vedrører både juridisk rådgivning ifm. grænseoverskridende adfærd og forebyggende terapi i arbejdsfællesskaber, hvor man ønsker øget opmærksomhed på faldgruber i samarbejdet.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
Another Life gruppeterapi	Another Life	Gruppeterapi med psykolog for udøvende kunstnere og kulturarbejdere.
Trygt Rum (rådgivning)	Trygt Rum, Sex & Samfund	Anonym, gratis rådgivning for musik- og kulturbranchen om grænseoverskridende adfærd/krænkelser.

9. Vidensproduktion og monitorering

Selvom rapporter, statistikker og undersøgelser er mindre praksisnære end camps, workshops og netværk, udgør de et nødvendigt fundament for forandring. Uden solid viden om barrierer, repræsentation og arbejdsvilkår er det svært at udvikle løsninger, der reelt virker. Indsatserne i denne kategori spænder fra årlige statistikker og repertoirekortlægninger til store undersøgelser af kønsbias, diskrimination, barsel og arbejdskultur.

Initiativ	Aktør	Beskrivelse
Barsel i musikbranchen	KODA, DMF, DAF og EQUALIS	Barsel i Musikbranchen (2025) er en rapport udarbejdet af Tænketanken EQUALIS for Koda, DMF og DAF, der undersøger kunstneres adgang til barselsdagpenge samt hvordan børn og barsel påvirker kvinders og mænds muligheder for at fastholde og udvikle en karriere i musikbranchen.
Bliv ved og bliv bedre	Another Life	Bliv ved og bliv bedre er en rapport fra Another Life, der undersøger effekten af Roskilde Festivals indsatser for repræsentation, diversitet og tryghed, og giver anbefalinger til, hvordan festivaler kan skabe mere inkluderende og sikre miljøer.
Heatmap over kvindelig repræsentation i musiklivet	Genreorganisationerne (JazzDanmark, ROSA, Tempi, Art Music Denmark)	Digitalt værktøj der monitorerer kønsrepræsentation på tværs af musiklivets nedslagspunkter (fx ensembler, festivaler).
Hvorfor er der så kvinder i musikken?	Koda, Gramex, Jazz Danmark, Art Music Denmark, Tempi, Dansk Live, Kvinfol, Analyse & Tal	Hvorfor er der så få kvinder i musikken? er en undersøgelse af kønsbias, arbejdsforhold og grænseoverskridende adfærd i musikbranchen, der viser hvordan strukturer og kultur begrænser kvinders og kønsminoriteters karrieremuligheder.
Kodas Kønsstatistik	Koda	Kodas Kønsstatistik er en årlig opgørelse, der viser kønsfordelingen blandt Kodas medlemmer og fordelingen af udbetalinger til komponister og sangskrivere, med fokus på kvinders markante underrepræsentation.
Kvinderne i Musikken	DR og Bandakademiet	Kvinderne i Musikken er en rapport fra Bandakademiet og DR, der peger på behovet for tidlig indsats, kvindelige rollemodeller og mere ligestilling i musikbranchen.
Kønsbalancen i rytmisk musik	DAF, DMF, DPA, DJBFA, NIRAS	Kønsbalancen i rytmisk musik (Niras-rapporten, 2011/2012) er en kortlægningsundersøgelse, som viser en stærk overvægt af mænd i den danske rytmiske musikbranche på uddannelse, i professionelle roller og blandt gatekeepere — fx at 80 % af musikere og beslutningstagere er mænd.

Lyden af Mod	KVINFO, ReSearch Humanity	Lyden af Mod er en rapport fra KVINFO og ReSearch Humanity, der samler vidnesbyrd og giver strukturelle anbefalinger til at forebygge og håndtere sexisme i musikbranchen.
Musiklivets Talentrapport	Kulturens Analyseinstitut	Musiklivets Talentrapport kortlægger barrierer i musikuddannelseskæden og giver anbefalinger til at fastholde især unge kvinder gennem kønsneutrale rammer, rollemodeller og bedre samspilmuligheder.
Rapport om lige adgang 2023	Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling	Rapport om lige adgang 2023 er en nulpunktsmåling udgivet af Musiklivets Partnerskab, som via 47 partnere indsamler selvrapporterede data om kønsbalance i dansk musikliv – blandt medarbejdere, ledelse, bestyrelser og kerneaktiviteter – for at skabe et baseline for fremtidig evaluering.
Repertoirestatistikken	Dansk Komponistforening, Art Music Denmark, Edition Wilhelm Hansen, Edition-S, Musikforlæggerne i Danmark	Repertoirestatistikken er en kortlægning af køn, nationalitet og tidsperiode i repertoire hos danske orkestre, ensembler, operaer og festivaler. Statistikken udgives hvert andet år
Repræsentation i den danske musikbranche - på og bag scenen 2021	Another Life	Repræsentation i den danske musikbranche – på og bag scenen 2021 er en rapport fra Another Life, der kortlægger kønsbalance og mangfoldighed blandt kunstnere og branchefolk, både i optrædende roller og i de bagvedliggende funktioner.
Repræsentation og diskrimination i den danske musikbranche 2022	Another Life	Repræsentation og diskrimination i den danske musikbranche 2022 er en rapport fra Another Life, der dokumenterer udbredt sexisme, diskrimination og manglende repræsentation i musiklivet på baggrund af spørgeskemaer og vidnesbyrd fra branchefolk.
Status på kønsbalancen i dansk musik	IFPI	Status på kønsbalancen i dansk musik er en rapport fra IFPI Danmark, som viser aktuel kønsfordeling i musikselskaber og branchens ledelseslag.