

Mark Brat + Team Join in photo  
this team

CLIENT PRESENTATION  
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS  
CODE

MARKETING  
CODES

PROJECT  
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



# LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Det Kongelige Teater

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

### Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Der er en generel målsætning i teatrets personalepolitik om ligestilling mellem kønnene, som også gælder lederens kønssammensætning.

Kønsaspektet indgår i overvejelserne f.eks. ved rekruttering til lederstillinger, men i den konkrete afgørelse træder kønsspecifikke hensyn i baggrunden til fordel for valget af den bedst kvalificerede kandidat.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Målsætningen generelt på teatret for ligestilling er, at det altid tilstræbes at finde en fornuftig balance mellem kønnene, og der arbejdes for en ligelig fordeling af kvinder og mænd i de medarbejdergrupper, hvor det er realistisk.

Det overordnede billede for kønssammensætningen på Det Kongelige Teater viser en næsten ligelig fordeling mellem mænd og kvinder.

I de kunstneriske afdelinger kan medarbejdersammensætningen og kønsfordelingen være afhængig af repertoire.

Ud over de generelle målsætninger er der etableret et forum, der skal arbejde med diversitet både i forhold til teatret som arbejdsplads og i forhold til repertoire/publikum. Sigtet er, at arbejdet med diversitet også skal inkludere indsatser på personaleområdet, herunder ligestillingsinitiativer.

## Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	<p>•</p> <p>•</p>

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p> <p>Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?</p>	<p>•</p> <p>•</p>	

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Se nedenfor.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	<p>Den generelle målsætning i teatrets personalepolitik er, at kompetenceudvikling, jobskifte, orlov og prioritering af familiehensyn skal være en reel mulighed for alle.</p> <p>Det Kongelige Teater har som princip, at mænd og kvinder skal aflønnes lige for lige arbejde. Der skal derfor ske en ligelig tildeling af tillæg til mænd og kvinder ansat efter nyt lønsystem, og ved lønforhandling med ansatte på individuelle kontrakter må ingen forskelsbehandling finde sted.</p> <p>Her kan endnu engang nævnes et i 2020 etableret forum for diversitet, hvis opgave det er at fremme den rummelige, tolerante og respektfulde arbejdsplads bl.a. gennem initiativer på personaleområdet.</p>
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Se ovenfor.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Generel målsætning.

## Fakta på personaleområdet

### Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	0% (0)	34,309%
<b>Mænd</b>	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	36% (5)	32,407%
<b>Mænd</b>	64% (9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	44% (14)	51,64%
<b>Mænd</b>	56% (18)	48,36%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

### Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	48,714% (394)	48,149%
<b>Mænd</b>	51,286% (414,8)	51,851%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

**Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?**

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



# KERNEYDELSER

## Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja	Ikke relevant
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?			.

	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

## Eksempel på handling i kerneydelser

<b>Navn på initiativet</b>	Se nedenfor.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Der foretages løbende kundeanalyser i form af publikumsrapporter og tilfredshedsundersøgelser. I publikumsrapporterne fokuseres på at afdække kundetyper og geografisk fordeling. I tilfredshedsundersøgelserne, som publikum selv udfylder, er fokus rettet mod evaluering af kundeoplevelsen - dog ikke kønsspecifikt.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Der er blevet gennemført eksperimenterede, kvalitative publikumsundersøgelser i et særligt projekt "A Suitcase of Methods". I denne undersøgelse blev der taget højde for køn på den måde, at sammensatte fokusgrupper havde en aldersmæssig, geografisk, kundetypeorienteret og kønsmæssigt bred fordeling.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Teatrets kommunikationsafdeling og afdelingen for planlægning og strategisk analyse.



# AFSLUTNING

**Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.**

- Personaletallene for Det Kongelige Teater viser, at teatret er en arbejdsplads med en næsten lige fordeling mellem mænd og kvinder.

Teatret har i visse tekniske funktioner et klart flertal af mandlige medarbejdere, hvilket hænger sammen med arbejdets karakter, f.eks. tunge løft og fysisk krævende arbejdsstillinger.

I de kunstneriske afdelinger kan medarbejdersammensætningen og kønsfordelingen være afhængig af repertoiret. I skuespilensemblet er der en politik om at have lige mange kvinder og mænd. Derudover har skuespilafdelingen arbejdet særligt med ligestillingstemaet og tegner sig for en flot procentdel af kvindelige instruktører og forfattere. Der er også arbejdet med at give store, normalt mandlige hovedroller i skuespil til kvinder (f.eks. Otello og Polonius i Hamlet).

Balletkompagniets sammensætning har udgangspunkt i balletens repertoire. Den aktuelle kønfordeling er 46 kvinder og 38 mænd.

I Det Kongelige Operakor er der truffet en beslutning om at have lige mange mænd og kvinder, dvs. 20/20 (begrundet i stemmemæssige hensyn). I solistensemblet er sammensætningen bestemt af, hvilke stemmer, der er brug for. I både ballet- og operaafdeling forsøges det at tiltrække flere kvindelige dirigenter og koreografer til hhv. at dirigere og instruere forestillinger i teatrets huse.

I Det Kongelige Kapel sker rekruttering til ledige pladser efter konkurrence, hvor ansøgeren spiller bag en skærm for dommerjuryen. Først i sidste runde af konkurrencen ser dommerjuryen, hvem de er og hvilket køn de repræsenterer.

Afslutningsvis en kommentar til tabellerne under fakta på personaleområdet:

Aktuelt er teatrets fordeling i lønramme 37 -38 35,7 % kvinder og 64,3 % mænd, hvilket afviger en del fra de nævnte tal i forhandlingsdatabasen for 3. kvartal 2019, som viser 25,64 % kvinder og 74,36 % mænd.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●