



Bilag 5. Tilbagemeldinger fra institutioner om ligestilling

Kultur- og Fritidsforvaltningen har modtaget tilbagemeldinger fra følgende kulturinstitutioner;

- Karens Minde Kulturhusforening
- Christianshavns Beboerhusforening
- Maskinhallen
- Foreningshuset Sundholmsvej 8
- FOOD – Food Organisation og Denmark
- Sjællandsgade Bad
- Ungdomsbureauet
- Copenhagen Pride
- Børnekulturstedet Karens Minde
- CHART
- Fotografisk Center
- Ungdomsøen
- Ragnhildgade Fonden
- Foreningen EKHO EKHO
- Fonden De Åbne Rum
- Dansk Jødisk Museum
- Turning Tables
- Fonden ADBC
- Copenhagen Light Festival
- Hafnia Hallen
- Fonden Sjakket
- Musikhuset
- Fonden de Københavnske Film Festivaler
- Vandkulturhuset

15. januar 2024

Edoc sagsnummer
2023-0454743

F2 sagsnummer
2023 - 20300

Sagsbehandler
Christoffer Quedens Schaarup-
Jensen

Center for Kultur- og
Fritidsaktiviteter

Nyropsgade 1
1602 København V

E-mail
qt3t@kk.dk

EAN-nummer
5798009780515

To fremhævede ligestillingsredegørelser, som kan anvendes som inspirerende eksempler

Jf. Handlingsplan for Ligestillings initiativ 6, skal Kultur- og Fritidsudvalget gennem de årlige ledelsesberetninger fra institutionerne fremhæve unikke eksempler/rollemodeller til inspiration for andre aktører gennem omtale på www.kk.dk.

Kultur- og Fritidsforvaltningen foreslår, at nedenstående ligestillingsredegørelser fremhæves;

- Foreningen Sjællandsgade Bad
- Foreningen Ekho EKHO

Foreningen Sjællandsgade Bad **Ligestillingsberetning**

Foreningen Sjællandsgade Bad har i 2022 haft fokus på ligestilling og inklusion på forskellige niveauer både internt i organisationen og i vores udbud af arrangementer og aktiviteter.

Med MeToo og Black Lives Matter har især de yngre generationer fået et andet sprog og en anden bevidsthed om grænser, diversitet og identitetsspørgsmål. Den samfundsudvikling ønsker Sjællandsgade Bad at være en del af og derfor indledte sekretariatslederen sammen med bestyrelsen i Q2 en proces for forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd. Ønsket var at styrke foreningens fokus på et trygt og inkluderende baderum gennem reviderede retningslinjer og ny frivilligpolitik og samtidig bevare foreningens oprindelige værdier og idealer om rummelighed, tolerance og fællesskab.

Sekretariatslederen modtog under processen ekstern konsulentbistand ved diversitet- og ligestillingsrådgiver Marie Valentin Beck og udviklingskonsulent Helle Skovmose, som i samarbejde med sekretariatslederen udviklede en række strategier, der skal sikre øget tryghed og inklusion blandt både frivillige og gæster på Sjællandsgade Bad fremover. Konkret har arbejdet kørt i tre parallelle spor:

1. **Frivilligspor:** Uddannelse og opkvalificering af frivilligruppen gennem workshops i konflikthåndtering og tryghedsskabende og konfliktnedtrappende kommunikation.
2. **Kommunikationsspor :** Lancering af reviderede retningslinjer samt ny hjemmeside, hvor der er fokus på *safer space*- principper. Indførelse af skiltning på badet med retningslinjer samt iværksættelse af en digital tryghedskampagne med fokus på god badekultur på foreningens sociale medier (forventet Q3 2023)

3. **Organisatorisk spor** : Udarbejdelse af handlingsplan for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd samt udarbejdelse af ny frivilligpolitik
(frivilligpolitik forventet færdigt udarbejdet i Q2 - Q4 2023)

Formålet med processen var både at udvikle et protokollat med procedurer for håndtering af grænseoverskridende adfærd, for at sikre klarhed over ansvars- og rollefordeling i tilfælde af grænseoverskridende eller krænkende hændelser, men også at implementere forebyggende indsatser, så Sjællandsgade Bad bliver et trygtere sted for alle uagtet om man er gæst, frivillig eller ansat.

For Sjællandsgade Bad handler ligestilling ikke blot om kvantitative optællinger af den binære kønsfordeling, men om at skabe et inkluderende rum, hvor minoriteter af alle slags (køns-, etniske, seksuelle minoriteter m. fl.) har lige adgang. Det fordrer en bevidsthed om at sexisme, racisme og diskrimination er komplekse størrelser, der eksisterer på flere niveauer. Det har foreningen forsøgt at imødekomme med denne proces.

Det er Sjællandsgade Bads klare vurdering, at processen har medført øget følelse af tryghed for især kvinder og andre minoritetsgrupper, der besøger badet ligesom en foreløbig intern evaluering i 2023 viser, at foreningens frivillige med de reviderede retningslinjer og workshops i konflikthåndtering er blevet markant trygtere i den værtsrolle, de bestrider på Sjællandsgade Bad. Det har været et massivt arbejde, der er pågået i 2022 og selvom den indledende proces med konsulentbistand er afsluttet, er det vigtigt at understrege, at arbejdet for øget tryghed, bedre inklusion og mere diversitet er vedvarende.

Ligestilling i bestyrelsen

Ved generalforsamlingen i 2022 var der klar og udtrykt enighed om at have mindst begge de binære køn repræsenteret i bestyrelsen. For at sikre dette, var der et mandligt medlem af bestyrelsen, hvis post var på valg, som genopstillede, men derefter trak sit kandidatur eksplicit for at give plads til en kvindelig kandidat, som stillede op for første gang. Det betyder, at bestyrelsen nu er sammensat af tre mænd og to kvinder, hvor forpersonskabet er delt mellem et mandligt og et kvindeligt bestyrelsesmedlem. Alle bestyrelsesposter (inklusive de to suppleanter) bestrides frivilligt og uden vederlag.

Ligestilling i sekretariatet

Sekretariatet består af seks medarbejdere fordelt på to kvinder og fire mænd, hvoraf den ene af kvinderne bestrider stillingen som sekretariatsleder. Medarbejderne er aflønnet efter overenskomster mellem KL og relevante faglige organisationer. Foreningen er

underlagt en arbejdsklausul, der tilsiger, at medarbejdere ikke må ansættes under mindre gunstige vilkår end hvis de var ansat i en tilsvarende stilling i Københavns Kommune. Arbejdsklausulen følges ved alle ansættelser.

Ligestilling i frivilliggruppen

Foreningen Sjællandsgade Bad er baseret på medlemsdemokrati, hvor ligestilling og mangfoldighed er kerneværdier, og hvor alle frivillige har lige adgang og ret til medbestemmelse i driften af badet. Tilgangen af nye frivillige i 2022 er sket organisk og uden forudgående rekrutteringskampagner.

Foreningen har 135 frivillige fordelt på 77 kvinder og 58 mænd. Derudover er forskellige kulturbaggrunde, etniciteter, kønsidentiteter og seksuelle orienteringer repræsenteret. De yngste frivillige er i start-20'erne, mens de ældste frivillige er i start-70'erne.

Foreningen har således en meget divers sammensætning, hvor der dog er en mindre overvægt af kvindelige frivillige når der skeles til den binære kønsbalance. Den sammensatte frivilliggruppe afspejler foreningens behov for forskellige tilbud til forskellige målgrupper. Der tilbydes således både binært kønsopdelte og ikke-kønsopdelte badedage og gus-arrangementer, ligesom der udbydes en række arrangementer målrettet blandt andet ældre borgere, LGBTQ-personer, etniske minoritetskvinder og QT-BiPocs (queer, trans, black, indigenous, and people of color). Som frivillig er der frit valg om, hvilken type vagt man har lyst til at dække.

I 2022 har badets åbningstider fordelt sig således:

- 66,6% af badets åbningstider (almindelige badedage) er kønsopdelte (M/K)
- 33,3% af badets åbningstider (almindelige badedage) er fælles for alle køn
- 20% af badets ugentlige gus-arrangementer er kønsopdelte (M/K)
- 80% af badets ugentlige gus-arrangementer fælles for alle køn

Pelle Esbensen
Bestyrelsesformand

Nanna Overgaard Rasmussen
Sekretariatsleder

PROJEKT BESKRIVELSE MARTS 2022

EKHO- EFFEKT

ET PROJEKT, DER FREMMER DIVERSITET
OG LIGESTILLING FOR ALLE KØN I MUSIK

EKHO-EFFEKT vil skabe større ligestilling i musik

Baggrund: Køn i musik

Projektet EKHO-EFFEKT uligner strukturelle uligheder i øvelokalemiljøet og skaber en positiv forandring for kvinder og kønsminoriteter i musik. Gennem talks, workshops og et øvelokale øremærket til kvinder og kønsminoriteter, vil EKHO-EFFEKT skabe kulturforandring og derigennem sikre, at flere kvinder og kønsminoriteter bliver en del af øvelokaleforeningerne.

Projektet starter 1. januar 2022 og løber i to år. Projektets målgruppe er kvinder og kønsminoriteter i musik, primært vækstlaget. EKHO-EFFEKT indebærer også en konference, en undersøgelse og en særligt tilrettelagt kommunikationsstrategi med blandt andet podcast. Projektet har klare målsætninger - se mere nedenfor. EKHO-EFFEKT har modtaget tilsagn om støtte fra Tuborgfondet.

I 2012 udkom rapporten "Kønsbalancen i Rytmask Musik", der dokumenterede en klar underrepræsentation af kvinder i musikbranchen. Opfølgende studier viser, at denne tendens ikke er ændret (Dahl, B., Marstal, H., Frej, M., & Al, E. (2017). Fold musik ud!; Dansk Musiker Forbund, Dansk Artist Forbund, Gramex, JazzDanmark, & Dansk Live. (2017). Diversitet i musikbranchen -Mod en bedre kønsbalance).

Kønsfordelingen på EKHO EKHO var inden projektstart 91/9 med færrest kvinder. EKHO EKHO står med et unikt indblik i, hvordan musikscenen allerede i sit udviklingsstadium har en skævvredet repræsentation i forhold til køn. Dette problem er et afsæt for udvikling - en mulighed for at lave en målrettet og forandringskabende indsats. Sådan en indsats er EKHO-EFFEKT

Projektet hedder sådan fordi, vi er stålsatte i forhold til, at projektet skal nytte og føre forandring med sig - det skal have en effekt. EKHO'et foran EFFEKT understreger, at de resultater, projektet skaber, vil have betydning udenfor EKHO EKHOs mure - som ringe i vandet eller synergi i musikbranchen. Samtidig refererer ordet også til den særlige form for ekko-effekt man kan lave på fx vokallyd ved en musikproduktion.

Positiv forandring for alle køn gennem aktiviteter

Grundtanken i projektet er at skabe en positiv forandring ved at gøre vilkår for deltagelse i musikbranchen mere lige for alle køn. Det vil vi gøre gennem en række aktiviteter: arrangementer, work shops, konferencer og ved at skabe et attraktivt og sikkert sted for kvinder, transpersoner og non-binære til udvikling af musik. En hjørnesteen i projektet er et øvelokale øremærket til musikprojekter for kvinder og/eller kønsminoriteter. Hele projektet bliver løbende kvalificeret af en spørgeskemaundersøgelse, kvalitative fokusgruppeinterviews samt evalueringer. Disse elementer vil sikre relevans og aktualitet for de respektive elementer af projektet.

Workshops

I projektet er tre workshops, tilrettelagt med konkret opkvalificeringsfokus, så EKHO-EFFEKT direkte skaber bedre muligheder for kvinder og kønsminoriteter gennem opkvalificering. Samtidig skaber workshops opmærksomhed om projektet og mulighederne i musikfællesskabet EKHO EKHO hos målgruppen. En af workshopsne vil tilrettelægges som et safe space, hvor kun kvinder og kønsminoriteter har adgang. Den vil handle om mix og mastering for kvinder og kønsminoriteter. En anden workshop vil have fokus på branche og gatekeepers: hvordan bryder man igennem som kvindelig/kønsminoritet artist. Andre mulige emner for workshops er: Sangskrivning, stage performance, sangteknik - alle med fokus på, hvordan emnet og/eller kompetencen har eller får betydning for kvindelige/kønsminoritets artister.

Talks

Talks skal danne ramme for større forståelse, indsigt og udvikling i forhold til den skæve fordeling af køn i musik. Målet med arrangementerne er at skabe et afsæt for dialog og løsninger på problemet. I løbet af projektets første år, vil EKHO EKHO afholde fem aftener med talks, der har fokus på køn. Det kan være med aktører fra branchen, ambassadører for projektet eller profiler fra debatten omkring feminisme.

MÅL

Ét år efter projektstart: 80/20
fordeling Mindst én anden
øvelokaleforening har implementeret
dele af eller hele projektet

Ved udgangen af projektets andet
år: 70/30 fordeling Mindst tre andre
øvelokaleforeninger har
implementeret dele af eller hele
projektet

EKHO EKHOs medlemsregister muliggør løbende at
følge udviklingen i statistikken i forhold til
kønsfordeling

Konference

10-12 måneder efter projektstart vil der være en konference. Centrale aktører i branchen, EKHO EKHOs netværksgrupper og projektets ambassadører vil blive inddraget som deltagere og oplægsholdere. Det vil skabe "ringe i vandet" således, at de effektfulde elementer i projektet kan deles og udbredes til hele musikbranchen og andre kreative erhverv. Derudover vil konferencen også samle op på erfaringer og resultater fra projektet. Andre arrangementer vil løbende udvikles og afholdes i det omfang, det har aktualitet og relevans.

Øvelokale

En grundsten i projektet er et øvelokale for musikprojekter, hvor kvinder og/eller kønsminoriteter er drivkraften. Lokalet skal fungere som transition fra forskellige musikprojekter og camps og til musikbranchen. Et eksempel: En musikcamp for kvinder afsluttes, og de deltagende musikere har et momentum, der kan optimeres ved et godt øvelokale. En eller flere af solisterne eller de deltagende bands bliver tilbudt at øve gratis i EKHO EKHO i tre måneder efter campen afsluttes. Musikerne bliver dygtigere, og kan samtidig drage nytte af de rige muligheder for netværk, branchekendskab og mange andre vigtige fordele, der er ved at være en del af et musikfællesskab som EKHO EKHO. Ambitionen er, at musikerne bliver medlemmer i EKHO EKHO eller en anden øvelokaleforening efterfølgende.

Undersøgelse

Som en del af projektet udføres en spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterviews for at afdække behov, ønsker og holdninger i relation til projektet og problemet, som det adresserer. I en ambition om både at få blik for de målbare data og for det oplevede og levede liv, er der i projektets undersøgelse indtænkt både kvalitativ og kvantitativ metode. Undersøgelserne og diskussionerne, som de afføder, vil blive operationaliseret i projektet; fx ved konferencen beskrevet ovenfor og som basis for artikler, debatter, oplæg og diskussioner, fx på aftener med talks eller andre arrangementer. Undersøgelserne er en afgørende del af projektet, da det undervejs i EKHO-EFFEKT skal afklares hvordan den skæve fordeling af køn har betydning for udviklingen af musik som kunst og som branche.

Vidensdeling

EKHO EKHO har et solidt netværk i øvelokalerne på lokalt og nationalt plan, som vi løbende vil vidensdele om projektets opdagelser, resultater og fremdrift. EKHO-EFFEKT indgår som fast element i kvartalsmøder i Øvelokalenetværk for København og omegn. ORAs musikerdage og årlige seminar er platforme på nationalt plan, hvor EKHO-EFFEKTs resultater, viden og metode vil blive formidlet.

Kommunikation, trykte medier og SoMe

Fordi EKHO EKHO har et massivt netværk i musikbranchen, har vi adgang til relevante medier for formidling af projektet, fx magasiner som Mer' monitor, GAFFA, P6BEAT mv.

På Sociale medier bliver EKHO-EFFEKT synligt på facebook og instagram, hvor EKHO EKHO har et stort antal følgere. EKHO-EFFEKT vil også blive formidlet til den landsdækkende presse gennem målrettede henvendelser. EKHO EKHO har et nyhedsbrev, der i skrivende stund når ud til omkring 600 personer. Her vil projektet også blive kommunikeret.

Der vil blive bygget en side på EKHO EKHOs website dedikeret til EKHO-EFFEKT.

Evaluering

Gennem løbende målinger i medlemsskabsstatistikken, monitoreres det om vi nærmer os vores overordnede målsætning.

På kvartalsmøder i Øvelokaler i København og omegn, samt på ORAs årlige seminarer, måles det hvem, hvor mange og i hvilken udstrækning EKHO-EFFEKTs metoder og delelementer er integreret i andre øvelokaleforeninger. Ved talks og workshops vil der være evalueringsskemaer, som skal måle tilfredshed hos deltagerne, samt alder og kønsidentitet hos deltagerne. Skemaerne vil også indeholde et spørgsmål omkring, hvad der er vigtigt for brugerne i en øvelokaleforening

Samarbejdspartnere

ORA, Respektive aktører I LGBTQ+ miljøet, She Can Play, Beats By Girlz, Bullet Booking, Doomed Scandinavia mfl.

Ambassadører

Drew Sycamore, Ginne Marker, Anna Lidell, Maren Astrup, Greta, Where did Nora go?/Astrid Nora, Julie Christiansen/GRO & We Are The Way For The Cosmos To Know Itself, Nanna Jacoby, Eva Frost, Franciska Rosenkilde, Astrid Cordes

Kbhs Kommunes kultur- og fritidsforvaltning har stor interesse i projektet, og vil blive involveret.

Økonomi

Projektet finansieres gennem fondsmidler og delvis egenfinansiering i EKHO EKHO. EKHO EKHO stiller lokaler, arbejdstid, materialer mv. til rådighed for projektet.

Tuborgfondet har givet tilsagn på kr.421.000,- og ORA bidrager også med midler til projektet.

Derudover er Hulda Petersens ansøgt for legat til aflønning af kvindelig/nonbinær tekniker, der tilknyttes øvelokalet og projektets aktiviteter.

For mere info

Projektleder hos EKHO EKHO er Rikke Aaberg Pedersen
E: rikke@ekhoekho.dk
T: 28180276

EKHO EKHO er på både facebook og instagram, hvor vi efter projektstart løbende vil bringe nyheder, opdateringer og datoer for aktiviteter

Øvrige ligestillingsredegørelser

Karens Minde Kulturhusforening

Refleksion om ligestilling

I Karens Minde Kulturhus er vi grundlæggende opmærksomme på at behandle alle mennesker ikke ens, men lige. Karens Minde Kulturhus har gæster og brugere fra alle sociale lag og af mange etniciteter og nationaliteter, og det er en del af stedet dna og brand, at alle er velkomne og skal behandles med respekt. Vi forventer også at vores gæster og samarbejdspartnere lever op til dette. Det er noget vi aktivt tager stilling til og taler om med jævne mellemrum, f.eks. i forbindelse med hvordan man kan håndtere sexistisk eller anden fordomsfuld tale, som jo indimellem forekommer, når der er plads til alle.

Med hensyn til lønindplaceringer, så er der ingen forskel på lønniveauet for mænd og kvinder.

Vi tilstræber desuden en nogenlunde kønsmæssig balance i antallet af ansatte og tyngden af deres ansvarsområder.

Helt bevidst har den ansvarlige for bookinger til spillestedet gennem flere år haft fokus på også at få øje på og booke kvindelige musikere, og tendensen er, at antallet af kvindelige hovednavne stadig stiger. I branchen er der jo også fokus på kvindelige musikeres placering, og det styrker selvfølgelig processen at tendensen i branchen bevæger sig i samme retning.

Det skal siges, at der er mange andre kriterier og hensyn i bookingerne, og det er ikke et mål i sig selv at have lige mange mænd/kvinder. Vores måde er at arbejde med de strukturelle blinde punkter vi evt. måtte have.

Vi har ikke fortaget konkrete ændringer i vores aktiviteter for at sikre ligestilling mht etnicitet og social status, men vi fundraiser pt. til et større projekt, som vil bringe kultur til dem der ikke selv opsøger den - og forhåbentlig tiltrække nogle af de grupper, som endnu ikke i så høj grad opsøger vores arrangementer.

Christianshavns Beboerhusforening

Refleksion over ligestilling

2022 - 2023

Christianshavns Beboerhusforenings organisation samt aktiviteter

Introduktion

Det ligger i vores natur- som et brugerstyret kulturhus for alle- at Christianshavns Beboerhusforening arbejder aktivt for at sikre ligestilling og lige adgang, både i vores foreningsaktiviteter, vores medlemskaber samt i ledelsen. Det er et stålsat krav for os som et hus for alle; derfor har vi indskrevet det som selve kernen i vores vedtægter:

FORMÅL

Foreningen har til formål at drive Christianshavns Beboerhus som et brugerstyret kulturhus, der kan rumme bydelens beboere og gæster, samt kulturelle, kunstneriske, sociale og politiske aktiviteter, der styrker lokalområdets kulturelle mangfoldighed.

MEDLEMSKAB

Foreningen er åben for alle, der kan tilslutte sig formålet, og diskriminerer ikke på baggrund af alder, religion, køn, politisk overbevisning eller seksuel orientering. Indmeldelse sker ved indbetaling af foreningskontingent til Foreningen og registrering af medlemskab hos Foreningen.

Ledelse

Foreningens ledelse består af 9 bestyrelsesmedlemmer samt 2 suppleanter. Den nuværende bestyrelse (2022-2023) består af 6 mænd og 5 kvinder og vi spænder aldersmæssigt vidt fra ca. 20 til 80 år. Det er vigtigt for os, at vores ledelse er en refleksion af husets mangfoldige brugere og nærmiljøet. Bestyrelsen vælges af generalforsamlingen, der er åben for alle medlemmer.

Medlemmer

Da vi ikke gemmer data om vores medlemmers køn, alder, overbevisninger eller deslige, ønsker vi ikke at bidrage med refleksioner på disse. Det er dog vores overbevisning, at vores medlemmer afspejler nærmiljøets brede og mangfoldige skare.

Aktiviteter

I vores aktiviteter stræber vi altid efter at repræsentere det bredeste mulige udvalg. Vi har f.eks. som målsætning, at mindst 50% af brugen af vores store scene, Salen, skal være til mangfoldige kulturelle begivenheder, der arrangeres af vores personalegruppe og bookingteam.

Det samme gælder for vores øvrige musikalske begivenheder, hvor vi giver adgang til både etablerede bands, men også til ny-udgivelser, amatører, up-coming-bands samt et tæt vedvarende samarbejde med

f.eks. Copenhagen Jazz Festival.

Ligeledes arbejder vi på at sørge for tilbud til alle aldre, f.eks. gennem vores husorkester, Nulle og Verdensorkesteret, der spiller verdensmusik for de oftest ældre af vores brugere, og med nationale og internationale gæstekunstnere, men også til de yngre gennem vores samarbejde med Musikakademi Amager, som tilbyder børnerytmik.

Lige adgang til alle

Derudover har vi haft stort fokus på at give lige adgang til brugere med handicap til så mange af vores aktiviteter som muligt, og derfor har vi fået etableret en ny trappelift, således at, der nu er bedre adgang for alle til vores mange aktiviteter i huset.

Maskinhallen

Ligestilling

Spørgsmålet om ligestilling har vi ikke arbejdet aktivt med, da det ikke vurderes, at være en udfordring. Det er dog altid et opmærksomhedspunkt mht. tilrettelæggelse af aktiviteter, sammensætning af styregruppe, foreningsbestyrelse og sekretariat og ligeledes i forhold til, hvilke målgrupper, vi konkret er opsøgende overfor, og som vi inviterer ind i Maskinhallens fællesskaber. Fx overvejer vi, hvordan vi kan samarbejde med aktører på LGBTQ+ området, for at få en større mangfoldighed i forhold til kønsidentiteter.

Foreningshuset Sundholmsvej 8

Overvejelser omkring ligestilling

I bestyrelsen såvel som i den daglige drift er ligestilling et opmærksomhedspunkt. Bestyrelsen består i dag af 5 medlemmer og 2 suppleanter, hvoraf 3 medlemmer kvinder og 2 medlemmer og 2 suppleanter er mænd. I Frivilligcentret arbejder 1 mand og 3 kvinder. I rekruttering til bestyrelsesarbejde, i ansættelsesprocesser samt i involveringen af borgere og foreninger i foreningshuset prioriteres, at der er lige adgang og så lige repræsentation, som muligt.

FOOD – Food Organisation og Denmark

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi har har fokus på at opgaverne i organisation løses af den bedst mulige kandidat både internt og eksternt, uagtet køn, etnicitet	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		X
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Det har ikke været nødvendigt ift. den måde organisationen arbejder på nuværende tidspunkt	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?	X	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?	Bestræber os på at aktivere og benytte lige dele kvindelige og mandelige konsulenter og aktører, da kvinder historisk set er underrepræsenterede i faget.	
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:		
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Engageret unge kvindelige kokke på festivalen.	

Ungdomsbureauet

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af: Ungdommens Folkemøde

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi har arbejdet med ligestilling i vores indhold. Vi har stor opmærksomhed på, at sikre en lige kønsfordeling i det indhold, vi selv skaber på pladsen, herunder at inkludere non-binære personer.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Vi har allerede en ligestillet organisation. Ungdomsbureauets direktion er ledt af én kvinde og én mand. Ligeledes er teamet bag Ungdommens Folkemøde ligeligt kønsfordelt, med en kvindelig festivalleder og en mandlig produktionsleder i spidsen. Derudover har vi flere non-binære personer ansat, der har arbejdet på UFM i løbet af året. Lønæssigt er der ligestilling, og hver person er lønnet efter samme vilkår ud fra anciennitet og ansvar.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?	x	
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:		

Copenhagen Pride

Ligestilling

Copenhagen pride er en erklæret antiracistisk, feministisk organisation, hvis hele eksistens drejer sig om at arbejde for større ligestilling af minoriteter og at anskue dette arbejde ud fra et intersektionelt perspektiv. Vi har derfor politikker om inkluderende samvær, om hvordan man undgår diskriminerende adfærd og sprogbrug, vi evaluerer konstant vores egen praksis ud fra et ønske om mest mulig diversitet både i vores frivilligstab, vores sekretariat og vores aktiviteter. Vi arbejder med kvoteringsstrategier og opstiller mål for diversitet. Vi arbejder ud fra en bred definition af minoritetsbegreber og tager f.eks. (men ikke udelukkende) hensyn til at sikre diversitet i forhold til seksuel orientering, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet, alder, kropskapabilitet, uddannelsesbaggrund, social baggrund, religion, neuropsykologisk status mv.

Vi foretager hele tiden ændringer baseret på evalueringer, så vi sikrer, at vi forbedrer vores ligestillingsindsats bredt. Det betyder også at alle politikker tages

Op og genovervejes og at vi tager nye initiativer, når vi identificerer nye behov. I 2022 har vi (for at komme med et par eksempler) indledt samarbejde med solsikkeordningen, som sætter fokus på personer med ikke-synlige handicaps, vi gennemgår prideruten fysisk en uge før marchen for at sikre at personer der f.eks. Lever med autisme eller andre neuropsykologiske diagnoser, bliver trygge ved at deltage i pridemarchen.

Listen over konkrete ændringer i vores aktiviteter for at sikre ligestilling kunne blive meget lang, men for at komme med nogle eksempler:

- Der er info om adgangsforhold til alle vores arrangementer, så folk med nedsat kropskapabilitet kan tage det med i deres planlægning.
- Vi har kvoter for at sikre diversitet blandt kunstnerne på vores scener.
- Vi har samarbejde med solsikkeoren om at sikre fokus på folk med usynlige handicaps.
- Vi er meget tydelige om at Copenhagen Pride både hidtil, nu og fremadrettet, støtter og beskytter transpersoner og deres ret til at eksistere.
- Vi har tegnsprogstolkning på en stor del af vores aktiviteter.
- Vi har siden 2020 markant udvidet livestreamingen fra vores aktiviteter, så vi øger deltagelsesmuligheden for folk, der ikke let begår sig i store forsamlinger, eller som af den ene eller anden

grund ikke lige kan komme til København og deltage fysisk i vores aktiviteter.

- Vi gennemgår paraderuten, så folk med neuropsykologiske udfordringer kan gå den igennem og føle sig trygge ved at deltage.
- Vi har regler for inkluderende opførsel meget synligt på Pride Square og vores andre venues.

Vi forsøger på alle måder at være det gode eksempel og at være selvkritiske og vi mener, at alle de nævnte tiltag kan betragtes som gode eksempler.

Børnekulturstedet Karens Minde

Børnekulturstedet Karens Minde har i det forgange år arbejdet målrettet med ligestilling, dels gennem fokus på ansætte mere ligeligt kønsmæssigt, men især ved at kommunikere mindre kønnet ved vores faste hold.

Vi har derfor haft en fotograf ude og har fået taget nye billeder til PR, hvor alle køn er repræsenteret bedre.

Indholdsmæssigt har vi også justeret flere af vores hold, så de i højere grad henvender sig til alle køn. Og faktisk har det tiltrukket en del flere drenge.

Vi har fortsat opmærksomhed på sammensætningen af medarbejdergruppen og ledelsen i Børnekulturstedet, som stadig overvejende består af kvinder med etnisk dansk oprindelse. Vi vil være opmærksomme på i årene, der kommer, at ansætte og rekruttere folk af alle køn med flere forskellige kulturelle baggrunde.

Ligestillingsredegørelse: Chart

Gallerists (Gender, diversity) - 06-06-2023

15 Galleries are run by Men - 40 %

14 Galleries are run by Women - 38 %

7 Galleries are run by 1 Woman + 1 Man - 19 %

1 Gallery is run by 1 Woman + 2 Men - 3%

Artists (Gender, diversity) (84) - 05-06-2023

43 Male Artists - 51%

39 Female Artists - 46%

2 Male + Female artist groups - 2%

Online curator meetings (Gender, diversity)

57 Q - 80%

15 M - 20%

**Copenhagen
Photo Festival**

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi arbejder med ligestilling 1) i vores bestyrelsessammensætning 2) i vores årlige udvalg af udstillere til vores festivalcentrum og så vidt muligt i vores ansættelser. Vi har en overvægt af kvinder i vores team, hvilken udelukkende skyldes at vi generelt får væsentligt færre ansøgere fra mænd.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Der har ikke været behov for det.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?		Vi har fokus på det hvert år i vores udstillingsprogram. j
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?	Vi sørger for at tage stilling på udstillingsniveau, således at kønsidentitet og minoriteter tematiseres, fx udstilling om handicap (Luna Scales) og 'queer mental health' (Mads Frost). Og om kvindelige kinesiske kunstnere i samarbejde med TOFU Collective i vores festivalcentrum	

<p>Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:</p>	<p>Som sagt er det noget vi gør hvert år.</p>
<p>Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)</p>	<p>Nej, det har været en naturlig del af vores arbejdsstrukturer og værdigrundlag i en del år.</p>

Fonden ADBC: Årlig ligestillingsredegørelse for Golden Days

Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?

Ja Nej

Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)

Golden Days vil skabe et samlet festivalprogram, der repræsenterer mangfoldighed ift. både køn, alder, etnicitet og sociale grupper så, så mange som muligt, kan genkende sig selv i festivalen. Dette fordi det er vigtigt for Golden Days, at festivalens program afspejler det samfund, vi ønsker at præge. Derfor søsatte vi i en diversitetsindsats i 2020, der tager udgangspunkt i en nulpunkts-analyse for repræsentation blandt medvirkende i festivalens programindhold som talere, oplægsholdere, kunstnere, performere m.fl., der indtager scenen under festivalen. Vi monitorerer løbende dette gennem optælling og metodisk synliggørelse. Vi arbejder ikke med kvoter, men har en systematisk og gennemgående bevidsthed ift. at skabe balance. Med indsatsen er det ønsket at gå forrest mod at øge den sociale inklusion og diversitet i festivalen – og i bedste fald i resten af kulturverdenen.

Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:

Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?

Ja Nej

Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?

Golden Days indførte i 2022 en løbende optælling og monitorering af kønsbalancen mellem ansatte. Denne monitorering bruges til at sikre at ligestilling og diversitet forbliver en faktor i alle ansættelsessituationer. Derudover er det gældende praksis, at ansættelsesudvalgene er dynamiske, løbende roteres og består af en divers gruppe af medarbejdere for at modvirke underbevidste bias.

Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:

Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?

Ja Nej

Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?

Golden Days søsatte som tidligere beskrevet en diversitetsindsats i 2020, der tager udgangspunkt i en nulpunkts-analyse for repræsentation blandt medvirkende i festivalens programindhold. Golden Days arbejder systematisk med ligestilling i festivalens program. Her er vores løbende monitorering af festivalens indhold altid et pejlemærke for festivalens programlægning. Denne løbende monitorering kan gøre os opmærksomme på ubalancer og blinde vinkler. Opdager vi f.eks. en overrepræsentation af et køn eller en

aldersgruppe i festivalens program, arbejder vi for at programlægge mere indhold, der gør op med denne ubalance eller ved at fremhæve og give ekstra plads i vores kommunikation til rollemodeller, der går imod majoriteten og således synliggør behovet for større mangfoldighed inden for et fagfelt eller en undertematik i festivalen.

Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:

Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)

Hvert år undersøger Golden Days festival et nyt kulturhistorisk tema såsom 30-året for Murens fald, 70'erne, 1. Verdenskrig, Historiens B-sider, Ungdom, Antikken eller Queens. Har en tematik en stærk bias mod et køn eller en bestemt aldersgruppe er det altid festivalens mål at skabe indhold, der inviterer til mangfoldighed, skaber alternative indgange og åbner temaet for nye stemmer og publikumsgrupper. Et godt eksempel på dette kunne være Golden Days Festival: Antikken i 2021, hvor festivalen arbejdede målrettet på og lykkedes med at skabe ligelig repræsentation mellem mænd og kvinder og en jævn aldersfordeling i spændet mellem 18-66-årige blandt festivalens medvirkende.

En anden måde at arbejde med ligestilling for Golden Days er, ved at gøre en historisk ligestillings- og repræsentationsproblematik til festivalens omdrejningspunkt, hvilket var tilfældet i 2022 med festivalen QUEENS. I 2022 var der indlejret en bias i selve festivalens tematik, der naturligt gav kvinder en større andel af taletiden, spotlightet og historiefortællingen under årets festival, som en modvægt til den historiske underrepræsentation af kvindestemmer på tværs af kunst, kultur, sport, videnskab og filosofi. Den positive bias mod kvindelige medvirkende var således et kuratorisk valg fra festivalens side, og ses derfor også afspejlet direkte som en markant afvigelse fra programmets diversitetsmålingen i 2021, hvori Golden Days i højere grad tilstræbte en 50/50 fordeling blandt medvirkende i festivalen Antikken.

Årsrapport 2022

'Aktivitetsspor på Ungdomsøen'

Ligestillingsforhold internt i Ungdomsøens organisation, samt i vores aktiviteter

Ungdomsøen har som erklæret mål at have en bestyrelse-, medarbejder og deltagersammensætning der afspejler samfundets diversitet. Vi laver ikke kønsstatistik på vores deltagere, men vores oplevelse er at vi ikke har en slagside i fordelingen af køn, ligesom vores arrangementer tiltrækker forskellige socialklasser og etnicitet. I bestyrelsen har vi med en bestyrelsesforkvinde i spidsen en ligelig kønsfordeling og også faste alderskvoter for at sikre unge-repræsentation. På kontoret er der, som i mange lignende organisationer, overvægt af kvinder. Dog er ledelsen mere ligeligt fordelt med en kvindelig direktør. Det er til stadighed et fokusområde at få en mere mangfoldig medarbejdersammensætning i den fremadrettede rekruttering.

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af: Turning Tables Danmark

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
<p>Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)</p> <p>Vi arbejder med at sikre mangfoldighed og rummelighed i alle dele af vores organisation. Både ift. køn, alder, kulturbaggrunde og eventuelle fysiske og psykiske udfordringer og handicap. Derved sikrer vi en stærk intern dynamik samt, at de meget forskellige børn og unge, vi arbejder med, kan spejle sig i mange forskellige typer fagpersoner.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konkret har vi en kønsbalance 26/19 (M/K) blandt de 45 ansatte er der 19 med andre nationale kulturbaggrunde end dansk repræsenteret. - Vi er opmærksomme på og skaber plads til at børn, unge og ansatte kan identificere sig med flere kønsidentiteter. - Vi har foretaget en omfattende gennemgang og ændring af lønsatserne for alle ansatte i organisationen. Vi har i dag en flad lønstruktur, som betyder at alle på tværs af køn, funktioner og anciennitet stort set får den samme timeløn. Fra direktør til deltidsansat instruktør. Dog undtaget ungeansættelser og studentermedhjælpere. - Der er stor lydhørhed blandt ledelsen og mulighed for at drøfte eventuelle udfordringer med ligestilling, som bliver taget alvorligt og handlet på. 		
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?	X	

<p>Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi er i fuld gang med at nedsætte en ny bestyrelse med bred repræsentation ift. køn, alder og etnicitet. - Vi har to ansatte i virksomhedspraktik, der har henholdsvis et psykisk og et fysisk handicap. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Vi har en ansat i løntilskud, der kommer ud af langtidsledighed og fra en socialt udsat position. 		
<p>Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:</p>		
<p>Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?</p>	X	
<p>Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sikre at de børn og unge, som vi arbejder med, deltager i kreative processer og aktiviteter med ansatte af flere køn - Vi indgår partnerskaber med organisationer, der hjælper os med at sikre mangfoldighed i vores aktiviteter. Fx UTURN ift. unge i udsat social position, Hjerterum ift. piger fra almene boligområder eller SheCanPlay ift. underrepræsentation af piger i musik-verdenen. 		
<p>Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:</p>		
<p>Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ovennævnte svar for konkrete eksempler. 		

Dansk Jødisk Museum

Museet har foruden direktøren 4 ansatte – to kvinder og to mænd.

Bestyrelsen består af 7 personer – 4 kvinder og tre mænd. Direktør og bestyrelsesformand er begge mænd. Blandt korpset af studerende er fordelingen 5 mænd og 10 kvinder. Museet tilstræber bevidst at skabe en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder både på arbejdspladsen og i bestyrelsen såvel som i det strategiske udviklingsarbejde og formidlingen.

Fonden De Åbne Rum

Fonden har sikret ligestilling i det forgangne år ved at sikre et bredt og inkluderende miljø for brugerne, samt aktivt understøtte inddragelsen af alle uanset køn, seksualitet og politisk - eller religiøs overbevisning. Fonden har altid og vil fortsat arbejde for en bred, mangfoldig og inkluderende portefølje af aktiviteter som sikre en høj grad af ligestilling. Det løbende arbejde med at drive et brugerstyret kulturhus omfatter også at skabe nogle rammer så vi sikre ligestilling. De rammer har været på plads i det forgangne år, og derfor har fonden ikke foretaget nogle konkrete ændringer.

Ragnhildgadefonden 2022

Fonden har sikret ligestilling i det forgangne år ved at sikre et bredt og inkluderende miljø for brugerne, samt aktivt understøtte inddragelsen af alle uanset køn, seksualitet og politisk - eller religiøs overbevisning.

Fonden har altid og vil fortsat arbejde for en bred, mangfoldig og inkluderende portefølje af aktiviteter som sikre en høj grad af ligestilling.

Det løbende arbejde med at drive et brugerstyret kulturhus omfatter også at skabe nogle rammer så vi sikre ligestilling. De rammer har været på plads i det forgange år, og derfor har fonden ikke foretaget nogle konkrete ændringer.

Copenhagen Light Festival - Ligestilling

Vi har optalt fordelingen af køn i de senere år og er kommet frem til at vi i vores ledelse og sekretariat har ligelig fordeling mellem mænd og kvinder. Det samme gælder for fordelingen blandt deltagende kunstnere / fordeling (¾=K/M). Der er desuden en jævn spredning af alder begge steder. Vi velkommer ansøgninger fra hele verden i den kuratoriske proces under vores årlige "open call".

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af: Jeanne Gammelgaard, Administrativ leder, Hafnia-Hallen

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?		x
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi har to fædre i organisationen, som begge har afholdt fædreorlov og har ret til to ugers ekstra orlov og herudover ret til otte uger.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:	Vi har en meget kønslig blandet organisation med høj diversitet, så det har ikke været i fokus at skabe endnu mere ligestilling.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Vi er godt og ligeligt repræsenteret kønsmæssigt – uden det har været et fokuspunkt. Af vores faste personale på 13 personer er syv mænd og seks kvinder. Af vores deltidsansatte/studerende (ml 10-20 timer pr uge) er fordelingen: 12 mænd og syv kvinder. Vi er i ledelsen repræsenteret med én mand og én kvinde.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?	nej	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?		
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:	Fordi det ikke har været nødvendigt jf ovenstående.	

	Der er en god dynamik på stedet, og vi har fokus på at have værdier som styrker arbejdsmiljøet bredt og det har uden tvivl også en positiv indvirkning på diversiteten i organisationen.
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	

Skema til årlig ligestillingsredegørelseIndsendt af: **Fonden Sjakket 2004**

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Fonden Sjakket har arbejde med at fremme ligestilling i 3 fokusområder: <ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelsessammensætning • At fremme ligestilling blandt målgruppen - etniske minoriteter • Fokus på ligestilling ved rekruttering af frivillige 	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?	x	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Bestyrelsen har effektueret sammensætning af bestyrelsen, hvor der er 2 kvinder ud af 5 medlemmer. Der blev drøftet i bestyrelsen yderligere tiltag for ligestilling, hvor kønligestilling styrkes med endnu et medlem i 2023 2) Der blev videreudviklet aktiviteter for at styrke ligestilling for etniske minoriteter 	
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?	x	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete projekter for at modarbejde stereotype kønsroller blandt brugerne som projekt "Aktive mødre" • Fokus på kønsroller blandt den primære målgruppe, børn og unge, ved rådgivning og vejledning i forbindelse med f.eks. uddannelsesvalg 	
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:		

<p>Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)</p>	<p>Projekt "Aktive mødre" i Fonden Sjakkets regi arbejder målrettet for at styrke kvinder med en anden etnisk baggrund end dansk fra socialt udsatte boligområder og udvide deres netværk. Projektet styrker kvindernes roller i forhold til familien og samfundet og skaber nye positive fællesskaber samt kendskab til frivillighed og foreningsliv.</p>
--	--

Musikhuset - Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af:

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
<p>Hvordan har I arbejdet med ligestilling?</p> <p>Musikere Idet kønsbalancen blandt klassiske musikerne er rimelig, er det især ift. anden etnicitet, at Musikhuset København valgte at gøre en indsats. I 2022 spillede Kenneth Dahl Knudsen med musikerne Ganna Gryniva (Vokal), Ertan Tekin (Duduk/Zurna), Sebastian Peszko (Viola), Wassim Mukdad (Oud) og Eyal Lovett (Piano). I samarbejde med ALICE præsenterede MK Dawda Jobarteh, Yasmin Williams, Bachar Mar-Khalifé. Dertil præsenterede MK Koncertforestillingen Memoriam med housedanser Marie Kaae Schmidt, Under Musikhuset Jazz var der World Jazz og Yasmins Børneafro.</p> <p>Komponister Musikhuset København ønsker som Dansk Komponistforening at afspejle udviklingen på musikscenen i disse år, hvor et binært syn på køn viger for en anerkendelse af flere forskellige kønsidentiteter, og en tendens i retning af at mange værker skabes kollektivt dvs. af flere ophavspersoner sammen. Ifølge Dansk Komponistforenings repertoirestatistik blev der i 2022 spillet musik af 88,4% mandlige komponister, 9,2% kvindelige komponister, 0,1% andet køn og kollektivt 2,3%. I 2022 gæstede Equinox kammermusikfestival Musikhuset København. Equinox præsenterede koncertaftenen "No Man's Land" - en aften med mesterværker af udelukkende kvindelige komponister. På programmet var musik af de nulevende komponister Jessie Montgomery og Pulitzer-prisvindende Caroline Shaw,</p>		

<p>den romantiske mester Amy Beach, såvel som Louise Farrencs' "Sextet for blæsere og klaver" som var et helt igennem banebrydende værk da den havde premiere i 1852. Aftenen bød derudover på to nye danseværker: "Strum" af Tara Schaufuss og Elenora Morris og "Entr'acte", en verdenspremiere af koreograf Beila Ungar.</p> <p>I 2022 blev Damkapellet udvalgt som et af de ensembler, som skulle være en del af VÆKST i 2023. Damkapellet er et internationalt musikerkollektiv med base i København. Kollektivet arbejder for at synliggøre kvindelige komponister og mere generelt for en større ligestilling i musikmiljøet.</p> <p>I programmet var der også fokus på repræsentation af musikere af anden etnisk oprindelse (se ovenfor), hvilket også betød et repertoire, som inkluderede kompositioner fra Østeuropa (Mames Babegenush), Tyrkiet (Music from Miklagård) mv..</p>		
<p>Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:</p>		
<p>Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?</p>	x	
<p>Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation? Der blev sørget for, at bestyrelsen i 2022 fik kvindelige medlemmer, og i 2023 er halvdelen af bestyrelsens medlemmer kvinder.</p>		
<p>Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:</p>		
<p>Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?</p>	x	

<p>Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter? Aktivitetsniveauet i 2022 adskiller sig væsentlig fra 2021, da foreningen netop blev etableret i 2021. Dermed har foreningen først haft fuldt koncertprogram i 2022, og der har været mulighed for at huse festivaler og initiativer med særligt fokus på ligestilling.</p>	
<p>Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:</p>	
<p>Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv) Jævnfør ovenfor.</p>	

Fonden De Københavnske Filmfestivaler: Ligestilling, diversitet og inklusion

Fonden de Københavnske Filmfestivaler er forpligtet til at sikre lighed og mangfoldighed. Til dette formål har ledelsen indført flere strategier på tværs af organisationen såvel som de implementerede aktiviteter.

Organisation:

Fonden de Københavnske Filmfestivaler tilstræber en ligelig kønsfordeling i organisationen. I 2022 udgjorde den øverste Bestyrelse 4 kvinder og 2 mænd, mens den faste stab talte 8 kvinder og 7 mænd. Heraf udgjorde den todelte Direktion 1 kvinde og 1 mand, mens organisationens afdelingsledere talte 3 kvinder og 2 mænd. Den kønslige fordeling er ligeledes et udtalt opmærksomhedspunkt ved tidsbegrænsede ansættelser i forbindelse med planlægning og afvikling af Fondens aktiviteter.

Parallelt hermed arbejder CFF i 2022 og frem med et nyt initiativ for at øge antallet af frivillige, praktikanter og på sigt medarbejdere med minoritetsbaggrund. Flere mangeårige medarbejdere hos De Københavnske Filmfestivaler startede som praktikanter i organisationen. Ved at etablere De Københavnske Filmfestivaler som en åben og imødekommende organisation, som unge med minoritetsbaggrund kan tænke på som en mulig arbejdsplads, vil vi operere på flere niveauer fra bunden og op: Fra de frivillige, blandt hvilke nogle er mulige praktikanter, som vi arbejder for at kvalificere afhængigt af deres individuelle interesser og talenter til at tiltræde professionelle stillinger i fremtiden. Dette er også i organisationens interesse, da stabilitet blandt medarbejderne har åbenlyse langsigtede fordele.

Aktiviteter:

I 2019 underskrev festivalerne charteret om 50/50 inden 2020, hvilket betyder, at vi sigter mod at præsentere et program med en balanceret repræsentation af køn blandt instruktører samt gæster og foredragsholdere. Dette blev opnået for CPH:DOX i 2020 og har siden været opretholdt, også i 2022 hvor 58 % af de viste titler var instrueret af en eller flere kvindelige instruktører. BUSTER var tæt på en 50/50 fordeling i 2022 med en repræsentation af kvindelige instruktører på 46%. For festivalerne er kønsbalancen fortsat en prioritet i 2023 og fremover.

En bevidsthed om repræsentation og opmærksomhed på mangfoldighed i filmudvalget er et andet væsentligt punkt i festivalens ambitioner. Ved udvælgelsen til programmet for de enkelte festivaler er mangfoldighed i køn, etnicitet og geografi et af de fire hovedkriterier, mens de øvrige er relevans, kunstnerisk kvalitet og nyskabelse. I de officielle konkurrencer på CPH:DOX skal det nævnes, at premierestatus et yderligere kriterium. Da festivalerne allerede er godt på vej med at opfylde sin mission om en 50/50 kønsrepræsentation, vil andre områder af mangfoldighed blive begunstiget med øget opmærksomhed.

Introduktionen af en Ungdomsredaktion på CPH:DOX er en sådan bevidst indsats for at diversificere festivalen og introducere nye stemmer til kultur- og kuratorområdet med henblik på at sikre fremtiden for begge: I 2021 blev 10 unge i alderen 16-25 år ansat på lønnet basis gennem en åben opfordring til at kurere en række aktiviteter (foredrag, debatter, arrangementer) omkring et udvalg af film fra det officielle program. Med fokus på en mangfoldighed af køn, seksualitet, etnicitet og andre variabler var deres bidrag naturligt rettet mod politisk og kulturelt presserende emner. Ungdomsredaktionen fortsatte med både gengangere og nye medlemmer i 2022, hvor de fortsat havde fuld frihed til at udvikle og vinkle deres arrangementer, og til at vælge hvilke film, de ville fokusere på - og denne gang med mulighed for at afvikle dem live.

Ungdomsredaktionens arbejde er blevet modtaget som et nyskabende bud på hvordan den unge generation (18-25 år) kan komme hurtigere til orde i kulturlivet, og være med til at speede omstillingen op i retning af en større diversitet af stemmer og udtryk, hvilket er af høj prioritet for festivalen - både i forhold til at nå det unge publikum og i forhold til at uddanne potentielle ansatte til festivalen i fremtiden.

Ungdomsredaktionen kommer til at fortsætte på festivalen i de kommende år.

Mht. tilgængeligheden af vores aktiviteter for alle brugergrupper, inkl. personer med handicap, har vi i en intern revision identificeret følgende overordnede mål, som vi arbejder på for de fremtidige udgaver af De Københavnske Filmfestivaler:

- Oversigt over alle tilgængelighedsbegrænsninger på festivalernes venues, offentliggjort på vores hjemmeside og i kataloger, samt distribueret til alle gæster
- Tydeligt anviste pladser til potentielle besøgende i kørestol eller med krykker, placeret ved siden af mulige siddepladser for en assistent.
- Samarbejde med vores partnere for at sikre tilgængelighed for personer med handicap.
- Besøgende med handicap vil være berettiget til rabat på entréen.

- Personlige assistenter/guides for personer med handicap har gratis adgang.
- Tegnsprogstolkning og undertekstning af alle fysiske events og onlinebegivenheder.
- Workshop for personalet for at blive bedre rustet til at vejlede personer med handicap og særlige behov.

En stor del af dette gennemførtes i 2022, mens tegnsprogstolkning og undertekstning samt den ønskede workshop lader vente på sig af økonomiske årsager.

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af: vandkulturhuset

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?		x
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Ikke relevant, idet der alene er ansat 1,46 fuldtidsmedarbejdere, fordelt på 2 stillinger.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:	Se ovenfor.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?	Ikke relevant	
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Se ovenfor.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?	Ingen	
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:	Se ovenfor	
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Nej	

--	--