



Badar Shah

Spørgsmål til skriftlig besvarelse stillet 11. november 2020 fra Badar Shah om forvaltningernes ligestillingsindsatser

18. november 2020

Sagsnummer
2020-0858849

Dokumentnummer
2020-0858849-6

Spørgsmål

Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen?

- Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.
- Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?

Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering.

Svaret baseres på indeværende samling (dvs. 2018-nu).

Til orientering stilles spørgsmålene til alle forvaltninger.

Svar

Københavns kultur- og fritidsliv – Ligestillingsredegørelse

Kultur- og Fritidsudvalget bestilte på møde den 11. april 2019 en ligestillingsredegørelse med henblik på at belyse ligestillingsforhold med fokus på køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv. Kultur- og Fritidsforvaltningen fremlagde på møde den 24. september 2020 ligestillingsredegørelsen for Kultur- og Fritidsudvalget (bilag 1). Ligestillingsredegørelsen indeholdt bl.a. et katalog over de involverede kultur-

Administrerende direktør
Rådhuset
1. sal vær. 83
1599 København V

Telefon
33 66 23 31

E-mail
Mette.touborg@kff.kk.dk

www.kk.dk

og fritidsaktørers forslag til ligestillingsinitiativer. I forbindelse med udarbejdelsen af ligestillingsredegørelsen afholdte forvaltningen dialogmøder med mere end 20 aktører (brancheorganisationer, forbund og foreninger) fra kultur- og fritidslivet. Derudover udsendte forvaltningen et spørgeskema om ligestilling til 667 tilskudsmodtagere i kultur- og fritidslivet i København. Forvaltningen modtog 209 besvarelser og 62 delvise besvarelser på spørgeskemaet.

Københavns kultur- og fritidsliv - Ligestillingshandlingsplan

Kultur- og Fritidsudvalget skal på møde den 26. november 2020 tage stilling til en ligestillingshandlingsplan for perioden 2021-2024 med syv konkrete ligestillingsinitiativer. Handlingsplanen er baseret på udvalgets drøftelser og tilkendegivelser på møde den 24. september 2020 og på de forslag til ligestillingsinitiativer fra kultur- og fritidsaktører, der fremgår af ligestillingsredegørelsen.

De kunstfaglige udvalg

De tre kunstfaglige udvalg Rådet for Visuel Kunst, Musikudvalget samt Scenekunstudvalget er overordnet opmærksomme på ligebehandling.

Rådet for Visuel Kunst har hidtil bestræbt sig på, at kønsrepræsentationen i kunstindkøbene til kommunens kunstsamling tilgodeser kunstnere af begge køn, men det er kvalitet, der er den gældende parameter for indkøb af kunsten. Kønsfordelingen i forhold til den indkøbte kunst det pågældende år fremgår af Rådets årsrapport.

Rådet for Visuel Kunst har den 6. februar 2020 taget en principbeslutning om at indføre kønskvoter ved fremtidige kunstkøb. Principbeslutningen kan kun implementeres inden for gældende lovgivning og Borgerrepræsentationens beslutninger mv.

Børne- og ungeidræt

I Kultur- og Fritidsforvaltningens arbejde med at udvikle og styrke idrætten i København er der indenfor særligt børn- og ungeidrætten et fokus på kønsmæssig ligestilling. Dette område omhandler i særlig grad at skabe bedre forudsætninger for, at piger deltager i idrætslivet, da de er underrepræsenteret her, via forskellige indsatser så som FerieCamps for piger, Pigepartnerskaber med fodboldklubber mm. Desuden har forvaltningen i en årrække arbejdet med at skabe bedre forudsætninger for at socialt udsatte børn og unge, herunder en stor del familier med etnisk minoritetsbaggrund i de udsatte boligområder, inkluderes i idræts- og foreningslivet via f.eks. FritidsGuiderne, FerieCamp, Sociale partnerskaber med foreninger, kontingentstøtteordning.

HR- politikker og initiativer

Konkret ligestillingsindsats	Kort beskrivelse
Lønpolitisk redegørelse	<p>Der bruges bl.a. kønsopdelte data i den årlige lønpolitiske redegørelse til Hoved-MED. Her redegøres der for gennemsnitslønninger for kvinder og mænd samt tildeling af engangstillæg samt antallet af henholdsvis kvinder og mænd i lederstillinger.</p> <p>Køn inddrages også i analyser af sygefravær, der ligeledes drøftes årligt i Hoved-MED.</p>
KFF's indsats i LGBTI+ politikken	<p>I forbindelse med udarbejdelsen af LGBTI+ politikken, indmeldte forvaltningerne i 2018 en række forvaltnings-specifikke indsats til Økonomiforvaltningen.</p> <p>Af Kultur- og Fritidsforvaltningens 11 indmeldte indsats er otte af dem gennemført eller igangsat.</p> <p>Blandt andet foretog daværende Overborgmester Frank Jensen og Kultur- og Fritidsborgmester Franciska Rosenkilde vielser med LGBTI+-fokus under Copenhagen Pride 2019. Ydermere har KFF Hoved-MED i august 2019 besluttet bl.a. at gøre mangfoldighed og LGBTI+-området til en del af forvaltningens personalepolitik, næste gang den skal opdateres.</p> <p>Se yderligere i afrapportering til BR på Københavns Kommunes arbejde med LGBTI+- politikken for 2019:</p> <p>https://www.kk.dk/node/14117/10122019/edoc-agenda/24332191-84c2-4d9e-9241-5bf105c007c8/8dee1cf2-a4fa-487e-be5e-13bbf2e9de1d</p>
Drøftelse i Hoved-MED den 28. august 2019 om LGBTI+	Hoved-MED drøftede LGBTI+ problematikker samt oplæg fra LGBT Danmark om bl.a. diskrimination og det inkluderende arbejdsmarked.
Ligestillingsmåltal	BR har fastsat måltal for ligestilling 2020-2022. KFF følger op på ligestillingsmåltallene i forbindelse med den politiske behandling, og arbejder jf. de initiativer, som indgår i kommunens ligestillingsmåltal.

Konkret ligestillingsindsats	Kort beskrivelse
	KFF har desuden et frisættelsesforsøg, der gør det lettere at vikardække i kortere perioder, hvilket bl.a. understøtter barsel for mænd.
Trivselsundersøgelser	Den tværgående trivselsundersøgelse i kommunen afholdes hvert andet år. I undersøgelsen spørges der til krænkende adfærd, herunder vold, trusler, seksuel chikane og mobning. Der er nultolerance for krænkende adfærd, og forvaltningen understøtter de lokale drøftelser af resultaterne og igangsætter en proces for hvert tilfælde af krænkende adfærd.
Det sociale kapitel	Det sociale kapitel indeholder bl.a. drøftelser i Hoved-MED og i ledelsen samt indsats for ansættelse i fleksjobs. BR fastsætter årligt måltal for ansættelse i fleksjobs.
Rekruttering	Ved rekruttering understøtter KFF lige adgang til jobs uanset køn, etnicitet, handicap, religion mv. Derudover vil KFF fremover have fokus på styrket rekruttering, herunder fokus på udarbejdelse af opslag og processer, der bl.a. også understøtter lige adgang.
Indsats om styrket håndtering af seksuel chikane og sexisme	KFF har netop igangsat et arbejde for at tydeliggøre og styrke håndteringen af seksuel chikane samt sikre en sund kultur på forvaltningens arbejdspladser.

Overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling

De beskrevne initiativer er afholdt indenfor KFF's driftsramme.

Det vurderes, at der samlet i KFF er brugt ca. 2 årsværk på de beskrevne initiativer i 2020.

Ligestillingsområdet i bred forstand er desuden en del af den generelle personaleledelse og derfor bruger den lokale ledelse og MED-udvalg ligeledes tid på ligestillingsrelaterede opgaver.

Venlig hilsen
Mette Touborg



Ligestillingsredegørelse 2020

Kultur- og Fritidsforvaltningen



Indledning.....	2
<i>Metode</i>	2
<i>Afgrænsning</i>	3
<i>Spørgsmål</i>	4
Udvalgte forslag til ligestillingsinitiativer	5
Ligestilling i Københavns Kommune	7
<i>Ligestillingstiltag i Kultur- og Fritidsforvaltningen</i>	8
Del I: KULTUR.....	10
<i>Scenekunst</i>	10
<i>Visuel kunst</i>	22
<i>Musik</i>	28
<i>Øvrige</i>	35
Del II: FRITID.....	50
<i>Den folkeoplysende voksenundervisning</i>	50
<i>Det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde</i>	54
Katalog	70
<i>Scenekunst</i>	70
<i>Visuel kunst</i>	72
<i>Musik</i>	74
<i>Øvrige</i>	76
<i>Den folkeoplysende voksenundervisning</i>	80
<i>Det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde</i>	82

Indledning

Kultur- og Fritidsforvaltningen har udarbejdet en ligestillingsredegørelse, der belyser ligestillingsforhold med fokus på køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv.

Redegørelsen giver et indblik i relevante kultur- og fritidsaktørers igangværende tiltag og deres idéer til fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling indenfor køn, etnicitet og alder i København.

Redegørelsen er udarbejdet på baggrund af dialogmøder og en spørgeskemaundersøgelse. Med redegørelsen følger et katalog med opsamling på anbefalingerne fra byens kultur- og fritidsaktører, som Kultur- og Fritidsudvalget kan anvende som baggrund i videre drøftelser om vedtagelse af tiltag til at sikre bedre ligestilling indenfor køn, etnicitet og alder.

Kultur- og Fritidsudvalget besluttede den 11. april 2019:

”at Kultur- og Fritidsudvalget pålægger forvaltningen at udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal belyse ligestillingsforhold med fokus på køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv” og ”at forvaltningen som led i redegørelsen sikrer dialog med de relevante kultur- og fritidsaktører i København med henblik på at finde fælles initiativer til at sikre bedre ligestilling i forhold til køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv.”

Metode

Kultur- og fritidsforvaltningen har valgt en toleddet tilgang med dialogmøder med brancheorganisationer fra kultur- og fritidslivet og med en spørgeskemaundersøgelse til kultur- og fritidsaktører, der modtager tilskud fra Københavns Kommune.

De to tilgange er valgt for dels at sikre dialog med de relevante kultur- og fritidsaktører, der kan belyse ligestillingsforhold og kender til de overordnede udfordringer og igangværende initiativer på landsplan, dels at belyse de udfordringer og idéer til fælles initiativer, der eksisterer blandt de konkrete aktører i København.

Forvaltningen har opdelt kultur- og fritidslivet i seks områder.

Kultur er opdelt i områderne: scenekunst, visuel kunst, musik og øvrige kulturaktører (herunder festivaler).

Fritid er opdelt i henholdsvis folkeoplysende voksenundervisning og det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde.

Denne opdeling af aktører er valgt, idet forvaltningen har taget udgangspunkt i de aktører, der er repræsenteret i kultur- og fritidsrådets fem fagudvalg i Københavns Kommune og de primære grupper, der modtager tilskud fra Kultur- og Fritidsudvalget og Folkeoplysningsudvalget.

Forvaltningen har afholdt dialogmøder med de organisationer, der er repræsenteret i musikudvalget, scenekunststudvalget og Rådet for Visuel Kunst. Da der også gives tilskud til festivaler gennem Festivalpuljen, har forvaltningen også afholdt dialogmøder med repræsentanter herfra under kategorien øvrige kulturaktører.

Indenfor fritidsrådet har forvaltningen afholdt dialogmøder med de fritidsaktører, der er repræsenteret i Folkeoplysningsudvalget, og bedt udvalget pege på, hvilke øvrige aktører, der kunne være relevante at tale med. Forvaltningen har i denne forbindelse været i dialog med repræsentanter fra brancheorganisationer indenfor idrætsrådet.

Der har været afholdt dialogmøder med 15 aktører på kulturområdet og modtaget skriftlige besvarelser fra to aktører. Der er afholdt 6 møder med aktører fra fritids- og idrætsområdet. Dialogmøderne blev afholdt i tre trin, hvor forvaltningen i efteråret 2019 kortlagde de interne ligestillingsinitiativer, der eksisterer i Kultur- og Fritidsforvaltningen gennem dialogmøder med de ansvarlige enheder indenfor hvert fokusområde. I løbet af vinteren 2019-2020 har forvaltningen afholdt møder med brancheorganisationer fra kulturområdet. Dialogmøderne med brancheorganisationerne fra fritidslivet var planlagt til begyndelsen af foråret 2020, men blev forsinket grundet Covid-19. Dialogmøderne blev herefter genoptaget via Microsoft Teams eller afholdt efter hjemmearbejdsperiodens ophør.

De 21 dialogmøder og to skriftlige besvarelser har givet forvaltningen et indblik i, hvilke udfordringer det enkelte område står overfor, hvad der hidtil er blevet gjort for at imødekomme udfordringerne, og hvilke initiativer organisationerne ser en fordel i, at Københavns Kommune enten deltager i eller initierer.

Den 23. april 2020 sendte forvaltningen et spørgeskema om ligestilling til 667 tilskudsmodtagere i kultur- og fritidslivet. Forvaltningen har modtaget 209 besvarelser og 62 delvise besvarelser på spørgeskemaet. Det vurderes at den lave svarprocent skyldes, at spørgeskemaet blev sendt ud på et tidspunkt, hvor respondenterne oplevede store udfordringer i forbindelse med Covid-19-situationen.

Afgrænsning

Ligestillingsredegørelsen skal bidrage til at afdække et stort felt både hvad angår antallet af aktører indenfor hvert område og i forhold til både køn, etnicitet og alder. Derfor valgte forvaltningen et undersøgelsesdesign, der både inkluderer svar fra brancheorganisationer og tilskudsmodtagere, i erkendelse af at størstedelen af brancheorganisationerne, der repræsenterer hvert område, har arbejdet med problemstillinger indenfor ligestilling i mange år og dermed har en stor viden om deres områder.

Samtidig kunne svarene på spørgeskemaundersøgelsen belyse de oplevelser vedrørende ligestilling indenfor køn, etnicitet og alder, som blandt andet københavnske spillesteder, teatre og fodboldklubber har i deres hverdag. På denne måde har den viden, der allerede eksisterer hos brancheorganisationerne, og indsamlingen af tilskudsmodtagernes lokale erfaringer både givet et indblik i ligestillingsforhold og bidraget til at finde forslag til fælles initiativer til at sikre bedre ligestilling i forhold til køn, etnicitet og alder i Københavns kultur- og fritidsliv.

Kategorierne "køn", "etnicitet" og "alder", bliver i disse år taget op til revision. Dette kan i udarbejdelsen af en redegørelse vanskeliggøre forståelsen af både spørgsmål og svar, hvis ikke man er opmærksom på, at opfattelsen og afgrænsningen af kategorierne kan variere hos afsender og respondent samt imellem respondenterne på hvert område.

Samtidig er det også et åbent spørgsmål, hvilke ligestillingsforhold, der spørges til. I en kunstnerisk produktion, kan det således både omhandle ligestilling i produktionen, på scenen, blandt publikum, i ledelsen, i bestyrelsen og blandt det administrative personale. I en forening kan situationen også variere afhængigt af, hvorvidt det drejer sig om medlemmer, trænere eller blandt publikum. Endelig er der indenfor kultur- og fritidsområdet tale om meget forskelligartede aktører. Alt dette gør, at man ikke kan sammenligne svarene på tværs af områder og aktører, idet hver aktør har svaret ud fra deres subjektive opfattelse af både kategoriernes omfang, betydningen af ligestilling og hvorvidt man mener, at der er udfordringer, der skal løses.

For at imødekomme disse udfordringer har forvaltningen valgt at stille åbne spørgsmål både til dialogmøder og i spørgeskemaundersøgelsen. De overordnede spørgsmål har været de samme for alle mødedeltagere og respondenter og omhandler, hvorvidt aktørerne arbejder med ligestilling indenfor de tre kategorier, om de oplever udfordringer, om de kender til, eller har idéer til igangværende initiativer, der kan sikre bedre ligestilling indenfor de tre kategorier, og hvordan de mener, at Københavns Kommune kan støtte op om sådanne initiativer. På denne måde har mødedeltagerne og respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen selv haft mulighed for at definere deres forståelse af køn,

etnicitet og alder samt for at belyse ligestillingsforhold indenfor den del af deres arbejdsområde, som de selv mener, er relevant. Dette resulterer i svar, der er meget forskelligartede og ikke sammenlignelige, hvilket afspejler det forskelligartede genstandsfelt.

Trods de forskelligartede svar, og det faktum at forskellige respondenter beskriver forskellige dele af områderne, er det forvaltningens vurdering, at den samlede undersøgelse giver et godt indblik i både udfordringer og idéer til initiativer og fælles løsninger til at sikre bedre ligestilling i forhold til køn, etnicitet og alder i det københavnske kultur- og fritidsliv.

Spørgsmål

For at sikre, at alle organisationer og tilskudsmodtagere fik de samme muligheder for at belyse ligestillingsforhold vedrørende køn, etnicitet og alder indenfor deres område, har forvaltningen stillet alle mødedeltagere til dialogmøderne de samme spørgsmål, ligesom spørgeskemaundersøgelsen var ens for alle respondenter.

Til dialogmøderne stillede forvaltningen de følgende spørgsmål:

- *Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet? Hvis ja, hvordan?*
- *Er der særlige udfordringer inden for jeres område i forhold til ligestilling indenfor køn, etnicitet og/eller alder?*
- *Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?*
- *Har I forslag til, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte eksisterende ligestillingstiltag og arbejde for at sikre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?*

Referaterne fra alle dialogmøderne er bygget op efter disse spørgsmål, hvilket udgør en ensartet struktur i et meget forskelligartet materiale. Til dialogmøderne havde alle organisationer og foreninger mulighed for at uddybe deres svar og for at svare, at de ikke arbejdede med ligestilling indenfor et givent område. Derfor er det heller ikke alle mødedeltagerne, der har svaret på alle spørgsmål. Formålet med både at spørge aktørerne, hvordan de arbejder med ligestilling indenfor hver kategori, om de har idéer til fælles initiativer, og om de har forslag til, hvordan Københavns Kommune kan støtte op om eksisterende initiativer, var at sikre kendskab til igangværende initiativer, at få alle kreative idéer med og at undersøge om der er nogle initiativer, hvor Københavns Kommune allerede på nuværende tidspunkt ville kunne spille en rolle i at understøtte projekter og bidrage til at sikre bedre ligestilling. Nogle aktører havde mange forslag og idéer til hvert spørgsmål imens andre havde få, eller ingen. Dette giver også en stor variation i svarene.

I spørgeskemaundersøgelsen blev respondenterne spurgt om, hvorvidt de arbejder med ligestilling indenfor køn, etnicitet og alder. Arbejdede de ikke med ligestilling indenfor alle eller nogle af kategorierne, havde de mulighed for at svare, hvorfor. Spørgeskemaet indeholdt de samme spørgsmål, som dem forvaltningen stillede til aktørerne under dialogmøderne samt muligheden for at give uddybende svar. Derudover indgik spørgsmål om, hvorvidt respondenterne havde nedskrevne retningslinjer indenfor hver kategori og om de allerede arbejdede med registrering af køn, etnicitet og alder. Disse spørgsmål blev tilføjet i spørgeskemaet på baggrund af læring fra dialogmøderne, hvor flere aktører fortalte, at mange tilskudsmodtagere allerede arbejdede med disse tiltag.

Udvalgte forslag til ligestillingsinitiativer

Forvaltningen har udvalgt seks forslag til ligestillingsinitiativer for henholdsvis kultur og fritid. De udvalgte forslag er blevet nævnt flere gange af enten organisationerne eller tilskudsmodtagerne.

Sidst i redegørelsen er samlet et katalog med en opsamling på aktørernes forslag inden for hvert område: visuel kunst, musik, scenekunst, øvrige, det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde og den det frivillige folkeoplysende voksenundervisning.

Udover forslagene til fælles initiativer, har alle de deltagende aktører også svaret på, hvorvidt de oplever, at der er særlige udfordringer indenfor deres område, og om de arbejder med ligestilling indenfor køn, etnicitet og alder. Svarene på disse spørgsmål giver en bredere forståelse for ligestillingsforholdene i Københavns kultur- og fritidsliv og kan læses i de følgende kapitler indenfor hvert område og kategori.

Kultur

På baggrund af de afholdte dialogmøder og svar på spørgeskemaundersøgelsen, har forvaltningen nedenfor udvalgt en række eksempler på de forslag til ligestillingsinitiativer og -tiltag, som aktørerne på tværs af kulturområdet har fremsat.

Følgende seks initiativer/tiltag, i ikke-prioriteret rækkefølge, er nævnt af flere aktører:

- **Fokus:** Mange af de aktører, forvaltningen har talt med, har nævnt, at et øget politisk fokus på ligestilling er vigtigt, hvis Kultur- og Fritidsudvalget ønsker at skabe en forandring. De ligestillingsinitiativer, der allerede eksisterer, skal belyses og fremhæves, så borgerne ved, at Københavns Kommune har fokus på ligestilling. Flere aktører nævner, at et øget politisk fokus og en egentlig ligestillingsdagsorden vil virke motiverende for aktører i kultur- og fritidslivet.
- **Handlingsplaner:** Flere aktører har været positivt indstillede overfor idéen om handlingsplaner for ligestilling. Hvis ansøgere, der søger om tilskud fra Københavns Kommune, som led i deres ansøgning bliver bedt om at udarbejde handlingsplaner for ligestilling, formodes det, at det vil medføre refleksion og øget bevidsthed. Flere aktører nævner, at en påtvunget refleksion kan være begyndelsen til forandring. Flere af aktørerne mener, at handlingsplaner bør følges op af rapportering, mens andre nævner, at for mange krav vil blive en byrde, særligt for mindre kulturaktører, som f.eks. små festivaler eller ensembler.
- **Rollemodeller:** Nogle aktører nævner rollemodeller som en god model, hvor både kulturaktører og Københavns Kommune kan sætte fokus på aktører, som gør en særlig indsats for ligestilling, og som andre kan blive inspireret af. Andre nævner positive erfaringer med mentorordninger og nævner, at det kan være et godt redskab til at skabe bedre ligestilling på nogle områder.
- **Krav:** En række aktører har foreslået, at der i tilskudsaftaler kan stilles krav om, at tilskudsmodtagere skal arbejde aktivt for at sikre en bedre ligestilling. Aktørerne har forskellige holdninger til niveauet af krav, der skal stilles, og flere foreslår at der arbejdes med en differentiering i forhold til tilskudsstørrelse og -formål. Nogle aktører har foreslået, at tilskudsmodtagere f.eks. kan blive bedt om at indberette en form for ligestillingsregnskaber eller selvangivelser i forhold til ligestilling.
- **Kvoter:** På en del af møderne blev kvoter nævnt. Mens nogle aktører mener, at kvoter er en nødvendighed for at fremtvinge en ændring, mener andre, at regulering i form af kvoter ikke er det rigtige værktøj til at skabe bedre ligestilling.

- **Data:** Flere aktører har nævnt, at de ønsker et bedre og bredere datagrundlag at basere deres ligestillingsarbejde på. En række af aktørerne har selv foretaget ligestillingsundersøgelser på deres område, men flere efterspørger statistik og monitorering, der kan anvendes til skabe et bedre overblik over de reelle udfordringer og udviklingen over tid. Flere aktører nævner dog også, at de kan frygte, at for mange krav om indberetning og optælling kan være en stor opgave at løfte for mindre aktører.

Fritid

På baggrund af de afholdte dialogmøder og svar på spørgeskemaundersøgelsen, har forvaltningen nedenfor udvalgt række eksempler på forslag til ligestillingsinitiativer og -tiltag, som aktørerne på tværs af fritidsområdet har fremsat.

Følgende seks initiativer/tiltag, i ikke-prioriteret rækkefølge, er nævnt af flere aktører:

- **Mere alsidige faciliteter:** Flere aktører nævner, at der er mangel på faciliteter i København, og at de faciliteter, der er, er boldbaner og haller til boldspil, der primært tiltaler drenge/mænd. Man bør derfor bygge idrætsfaciliteter, der også henvender sig til andre bevægelsesformer, for også at appellere til pigerne. Det samme gælder for udendørs faciliteter, hvor der foreslås flere fælledparker, da denne park tillader flere forskellige typer af bevægelse.
- **Brug af faciliteter i dagstiden:** Et andet forslag er at give ældre borgere mulighed for at bruge faciliteterne i dagtimerne, hvor mange faciliteter er ledige. Der foreslås i det hele taget, at Københavns Kommune undersøger mulighederne for at anvende de faciliteter, der er, mere effektivt, så flere, og særligt de ældre borgere, har mulighed for at være en del af foreningslivet.
- **Varige sociale partnerskaber:** Flere aktører indenfor fritidslivet svarer, at de sociale partnerskaber har gode effekter i udsatte boligområder. Det nævnes i den forbindelse at pengene skal ud i foreningerne, hvor ildsjælene er og har et lokalt kendskab. Det foreslås også at de sociale partnerskaber gøres varige, så der i højere grad er tale om indsatser end projekter. Endelig nævnes det også, at de sociale partnerskaber bør tænkes ind i byudviklingen af nye bydele.
- **FerieCamp:** Ifølge flere aktører kan FerieCamp, eller aktiviteter der ligner, give gode resultater i forhold til at inkludere børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk i foreningslivet.
- **Rollemodeller:** Rollemodeller og det at dele den gode historie foreslås også af flere som gode måder til at give både piger og kvinder, samt børn med minoritetsbaggrund og ældre, nogen at spejle sig i. Det kan eksempelvis være kvindelige trænere, eller ældre trænere, eller fokus på dygtige sportsudøvere med anden etnisk herkomst end dansk.
- **Hjælp til rekruttering:** Nogle foreslår, at Københavns Kommune kunne oprette puljer til at hyre konsulenter, der kunne hjælpe klubberne med at rekruttere eksempelvis piger af anden etnisk herkomst end dansk. Det kunne også være nogle konsulenter, der var ansat af Københavns Kommune og havde ekspertise med at hjælpe foreningerne med rekruttering. Dette er en opgave, der er tung at løfte for mange foreninger med få frivillige.

Ligestilling i Københavns Kommune

Københavns Kommune arbejder med ligestilling i både egne rækker og i de borgerrettede ydelser og tilbud. På personaleområdet arbejder Københavns Kommune med en række målsætninger, der skal fremme ligestilling mellem kønnene, bl.a. måltal for kønsbalanceret ledelse.

Ligestillingsredegørelse – Københavns Kommune

Københavns Kommune er lovmæssigt forpligtet til hvert tredje år at indberette en ligestillingsredegørelse til det ansvarlige fagministerium (Miljø- og Fødevarerministeriet). Redegørelsen gør status over Københavns Kommunes ligestillingsindsats på hhv. personaleområdet og kerneopgaverne – og herunder inden for politikker, handlinger og forventede resultater. Redegørelsen omfatter udelukkende ligestilling af kvinder og mænd. Den seneste redegørelse, Ligestillingsredegørelse 2020, dækker Københavns Kommunes arbejde med ligestilling for perioden 1. november 2017 til 31. maj 2020.

Kultur- og Fritidspolitik 2020-2023

I den gældende Kultur- og Fritidspolitik for perioden 2020-2023 er det bl.a. visionen, at København har et kultur- og fritidsliv, hvor der er plads til møder mellem forskellige kulturer og lige adgang for alle. Faciliteter og tilbud skal udvikles i takt med befolkningsudviklingen, så alle københavnere har lige adgang til kultur- og fritidsfaciliteter og -tilbud.

Integrationspolitikken 2019-2022

I integrationspolitikken for 2019 -2022 er der opstillet fem pejlemærker for, hvor København skal være på integrationsområdet om fire år. Et af pejlemærkerne er, at flere københavnere med minoritetsbaggrund skal deltage aktivt i kultur- og foreningslivet og være inkluderet i det omkringliggende samfund. Herunder er der et særligt fokus på, at flere børn og unge med minoritetsbaggrund skal være en del af kultur- og foreningslivet.

Af eksempler nævnes bl.a. introduktion til tilbud som f.eks. kulturskoler, billedskoler og Teaterskolen gennem eksempelvis Feriecamp og bydækkende aktiviteter på biblioteker og museer samt Fritidsguiderne.

FN's Verdensmål

Københavns Kommune har udarbejdet rapporten "Hovedstaden for bæredygtig udvikling", med en handlingsplan for kommunens arbejde med FN's verdensmål. Rapporten indeholder en kortlægning af byens nuværende bidrag til realiseringen af målene i København. Mål nr. 5 omhandler ligestilling mellem kønnene, og i den forbindelse har kommunen forpligtet sig til at leve op til følgende delmål: "Fornuftige politikker og lovgivning, der kan håndhæves, og som fremmer ligestilling mellem kønnene og styrker alle kvinder og pigers rettigheder og muligheder på alle niveauer, skal vedtages og styrkes" (Byrelevante delmål, 5.c).

Af rapporten fremgår det endvidere, at Københavns Kommune har forpligtet sig til at arbejde for ligestilling blandt børn og unge i København - dette skal blandt andet ske gennem Kultur-og Fritidspolitikken.

Ligestillingstiltag i Kultur- og Fritidsforvaltningen

Foruden at være i dialog med kultur- og fritidsaktører i København, har forvaltningen også afdækket hvilke projekter og tiltag, der arbejdes med i kommunalt regi på kultur- og fritidsområdet og som er med til at skabe bedre ligestilling.

Gennem idrætssociale indsatser som f.eks. FritidsGuiderne og FerieCamp arbejdes der på en bedre inklusion i kultur- og fritidslivet for børn og unge i de udsatte byområder i København, da de deltager mindre i kultur- og fritidslivet end børn og unge andre steder i byen. Indsatserne sker i et samarbejde mellem forvaltningen og foreninger og kulturinstitutioner i områderne. Derudover støtter Københavns Kommune også udsatte børn og unge gennem Kontingentstøtteordningen, hvor blandt andet folkeoplysende foreninger kan søge om kontingentstøtte på vegne af et barn.

FritidsGuiderne

FritidsGuiderne er frivillige, der hjælper udsatte børn ud i foreningslivet. Metoden, som baserer sig på en håndholdt 1:1 guidning har vist sig at være lige effektiv overfor piger og drenge, hvilket er værdt at bemærke, idet det blandt udsatte børn ofte er drengene, der starter i foreningslivet. I 2019 guidede FritidsGuiderne 69 piger og 68 drenge ud i foreningslivet. Indsatsen er et samarbejde mellem Københavns Kommune og Red Barnet.

FerieCamp

FerieCamp er gratis ferieaktiviteter til børn og unge i de udsatte byområder i København. Her arrangeres bl.a. årligt to PigeCamps, som kun er for piger, hvor fokus er på at skabe gode ferieoplevelser for pigerne og at brobygge til faste foreningstilbud efterfølgende.

Kontingentstøtte

Københavns Kommune giver udsatte børn og unge økonomisk støtte til kontingent, udstyr og stævnedeltagelse. Ordningen er målrettet børn og unge i alderen 3 - 17 år fra økonomisk trængte familier, samt børn og unge med flygtningestatus bosat i Københavns Kommune.

I de kommende år er der også særlige idrætssociale indsatser målrettet piger. Her er der dels fokus på inkludering af piger i foreningslivet i en række samarbejdsaftaler og i partnerskaber, der indgås med en række københavnske fodboldklubber. Derudover vil der også være et særligt fokus på pigefodbold under EM i fodbold i 2021.

Fokus på piger i tre samarbejdsaftaler:

Forvaltningen har i løbet af det forgangne år indgået samarbejdsaftaler med dels DGI Storkøbenhavn, dels DBU/ DBU København og dels DIF Get2Sport, hvor der er indskrevet et særligt fokus på at understøtte klubberne i at inkludere flere piger. I samarbejdsaftalen med DGI er der et konkret mål om at inkludere 10.000 flere børn og unge i idrætsfællesskaberne i perioden 2020-2024, heraf halvdelen piger.

Pigepartnerskaber med fodboldklubber:

Med støtte fra Nordea-fonden har forvaltningen fået mulighed for at indgå Pigepartnerskaber med københavnske fodboldklubber i perioden 2020-2023. Der indgås Pigepartnerskaber med 6-8 fodboldklubber, der gør en særlig indsats for at skabe gode miljøer for piger, tiltrække og fastholde piger og lave samarbejder med skoler og andre lokale aktører. Målet er, at klubberne i perioden samlet set får 500 nye pigemedlemmer og får opbygget en solid, nyskabende og bæredygtig pigeafdeling. Foreningerne modtager midler til ansættelse af en ressourceperson, der kan arbejde med pigesporet. Ansøgningsrunden er pt. i gang med opstart 1. oktober 2020.

Piger som indsatsområde under EM i fodbold:

I forbindelse med aktivering af EM i fodbold i 2021 er piger et prioriteret indsatsområde i tæt samarbejde med DBU København. Dvs. at der planlægges en række forenings- og borgerrettede aktiviteter koncentreret omkring pigefodbolden i samarbejde med 8-10 københavnske fodboldklubber, herunder lokale skolestævner kun for piger, en stor pige-turneringsdag for alle klubber, seminarer for

pigetrænere/-ledere, en kampagne der har fokus på piger, der spiller fodbold, pigeaktiviteter i den officielle fanzone mm. Målet er at få sat ekstra fokus på pigefodbolden, og det store potentiale der er for at tiltrække flere piger.

Copenhagen 2021

I forbindelse med Københavns værtskab for Copenhagen 2021, WorldPride og EuroGames, er der afsat særskilte midler til forvaltningens arbejde med aktivering af eventen. Aktiveringen vil med kerneværdier som *mangfoldighed, inklusion og ligestilling i foreningslivet* have fokus på indsatser før, under og efter Copenhagen 2021, der kan give blivende effekter for det københavnske foreningsliv. Kultur- og Fritidsforvaltningen har indgået et tæt samarbejde med Pan Idræt omkring aktiveringen. Projektet udfoldes desuden i samarbejde med Happy Copenhagen, og med inddragelse af idrættens organisationer og andre relevante aktører. Projektplan er under udarbejdelse.

Del I: KULTUR

Scenekunst

Dialogmøder

Forvaltningen har afholdt dialogmøder med repræsentanter for brancheorganisationerne Dansk Teater, De Frie Koreografer, Dansk Skuespillerforbund og Danske Sceneinstruktører. Derudover har forvaltningen modtaget en skriftlig besvarelse fra Danske Dramatikere. I det følgende ses korte referater af dialogmøderne med hver organisation samt en liste med de overordnede pointer fra møderne. Herefter kommer en gennemgang af svarene fra de tilskudsmodtagere, der har gennemgået spørgeskemaet og til sidst en opsamling på deres overordnede pointer.

Dansk Teater

Dansk Teater er branche- og arbejdsgiverorganisation for professionelt producerende teatre og scenekunstkompagnier i Danmark. Blandt medlemmerne er både projektteatre, egnsteatre, små storbyteatre, landsdelsscener, teatre i Det Københavnske Teatersamarbejde, Den Jyske Opera og Det Kongelige Teater. Dansk Teater fungerer som medlemmernes juridiske rådgiver, politiske repræsentant og interessevaretager, og som forhandlingsrepræsentant i overenskomstforhandlinger og forhandlinger med rettighedsorganisationer.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Dansk Teater arbejder med ligestilling ved at undersøge, hvordan man kan registrere repræsentation i scenekunst. Organisationen er i gang med at samarbejde med Danmarks Statistik om dette. Problemet er at der ikke findes sammenlignelige data på området. Det er vigtigt, at man i teaterbranchen måler på sæson og ikke på årsbasis, og at der foretages ens målinger i hele branchen. Samtidig er det også vigtigt at blive enige om, hvad det er for noget data man ser på. Dansk Teater er i dialog med teatrene og Danmarks Statistik om dette.

Derudover er Dansk Teater en del af en landsdækkende arbejdsmiljøundersøgelse, der er foranlediget af #metoo bevægelsen. Denne undersøgelse udarbejdes i samarbejde med Aarhus Universitet.

Dansk Teater fortæller, at mange teatre allerede selv foretager registreringer af repræsentation i deres forestillinger og i deres administration. Dansk Teater ser gerne, at alle teatre udarbejder selvangivelser vedr. dette.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

Dansk Teater nævner, at det kunne være en god idé, at man i de indledende år stillede krav om at tilskudsmodtagere skal udarbejde en selvangivelse (registrere repræsentation på scenen og i organisationen), da dette kan være med til at bevidstgøre om mønstre og strukturer i stedet for at "dunke folk i hovedet". Her påpeges det dog også, at det skal gøres ensartet, så man kan anvende selvangivelserne til sammenligning.

Det påpeges også, at det er nødvendigt med en bagatelgrænse. Det giver ikke mening at bede små ensembler bestående af frivillige om at registrere repræsentation. Det har de ikke ressourcer til. Det er nødvendigt at stille differentierede krav, der afhænger af tilskudsmodtagerens størrelse.

Etnicitet

Scenekunstnere skal være bevidste om hvilke fortællinger, der fremføres, hvilket udgangspunkt, hvilket perspektiv og hvilken vinkel. Man bør også skabe bevidsthed om, hvordan man ansætter og hvorfor. Det er vigtigt at skabe bevidsthed og opmærksomhed. Det samme gælder indenfor alder.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Dansk Teater understreger, at hvis der stiles krav i aftaler med tilskudsmodtagere, så skal de formuleres bredt. Hvis ikke der foretages registrering, så kan det f.eks. være en anden form for afrapportering. Det handler om, at det skal være let for tilskudsmodtagerne at leve op til kravet, ellers bliver det endnu en administrativ byrde. Stiller man krav, skal man således tænke på, at det skal være noget, der kan tænkes ind i de eksisterende rammer og noget, der kan tænkes sammen med alle de andre indrapporteringer, som tilskudsmodtagere foretager. Dansk Teater foreslår, at Københavns Kommune kan starte "blødt ud" med et krav om at tilskudsmodtagere skal have ligestilling som et fokusområde eller skal udarbejde en handlingsplan, og så på sigt stille krav om registrering.

Det er også en god idé med "best cases" og vidensdeling, så teatre og scenekunstnere kan lære af hinanden på tværs - og har viden om, hvordan man får viden på tværs. Derudover bør man arbejde mere med synliggørelse. Teatrene bør tage del i ligestillingsdebatter, der sætter fokus på emnet. Man kunne også arrangere en ligestillingsfestival. Hvis Københavns Kommune opfordrer til, at man arbejder med ligestilling, så bliver det gradvist mere normalt eksempelvis at udarbejde handlingsplaner. Flere gør det allerede af sig selv.

Dansk Teater nævner desuden at scenekunsten ikke ønsker flere puljer. Puljer til ligestillingsinitiativer drukner i mængden, og få ved, hvordan man søger dem.

De Frie Koreografer

De Frie Koreografer er en interesseorganisation bestående af freelance koreografer og fungerer som politisk talerør og fagligt forum for medlemmerne. De Frie Koreografers mål er at skabe politisk opmærksomhed omkring koreografers arbejdsforhold og produktionsvilkår, og at styrke positionen for dans og performance i dansk kulturpolitik.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

I koreografien og i dansen er det et emne, der fylder meget som tema og som indhold i kunsten. Det er noget, man er opmærksom på. I forhold til køn er der flest kvinder inden for den frie koreografi og dans.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

Man bør se på fødekædestrukturen, f.eks. er der til en dansetime ofte 18 piger og 1-2 drenge. Det er interessant at se på, hvorfor det så er mændene, der bliver ledere af dansekompanier etc. senere i livet.

Freelance koreografer og freelance dansere arbejder projektbaseret. Med projektansættelser følger også usikkerhed og et ustabilt arbejdsliv. Der er ikke barsel mm., hvilket også gør det svært for kvinder at fortsætte dansekarrieren og dermed nogensinde at nå til et stadie, hvor man bliver etableret.

Etnicitet

Man bør også stille spørgsmålet om, hvordan måler man på hvem? Og hvad betyder det at "måle" etnicitet? Man skal overveje, hvordan skal det udmøntes i praksis. Der skal være fokus på at understøtte diversitet på et mere strukturelt niveau.

Registrering kan være problemfyldt. Man bør være sig bevidst om det strukturelle og vide, hvad det er for et scenekunstlandskab, man har med at gøre. Hvem, der sidder på hvilke poster. Freelance dansere og koreografer arbejder projektbaseret. Nogle gange varer ansættelsen kun en enkelt dag. Hvordan skal det indgå i registreringen?

Alder

I dans er det svært at fastholde folk i branchen. Der er ikke mange faste stillinger, og det, der er svært, når man er ung, er endnu sværere, når man bliver ældre.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

De Frie Koreografer ønsker ikke puljer afsat specifikt til ligestillingsinitiativer. Der er en asymmetri i forhold til det etablerede og det uetablerede/de frie grupper og vækstlaget. Puljer og viden om eksistensen af disse puljer samt om, hvordan man søger dem, er mere udbredt og tilgængelig viden indenfor den etablerede del af branchen. Puljer og bureaukrati kan være skjult for aktører, der er mindre ressourcestærke end de etablerede institutioner. Dermed har de mindre aktører ikke samme muligheder for at få finansiering og forbliver uetableret.

Der mangler steder, hvor vækstlaget kan spille forestillinger. Der mangler en åben scene.

Dansk Skuespillerforbund

Dansk Skuespillerforbund (DSF) er den faglige organisation for professionelle skuespillere, operasangere, musicalperformere, dansere og koreografer i Danmark. Som faglig organisation er DSF's opgave at varetage medlemmernes interesser på bl.a. følgende områder: Overenskomster vedrørende løn- og ansættelsesvilkår, kunstneriske rettigheder, kulturpolitiske initiativer, sociale og uddannelsesmæssige behov.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, etnicitet og alder?

Køn:

Dansk Skuespillerforbund arbejder sammen med Det Danske Filminstitut om, hvordan man sikrer bedre repræsentation af det samfund, der omgiver os. På teatrene mangler der roller til kvinder over 45 år. Mange kvindelige medlemmer forsvinder ud af branchen, fordi rollerne forsvinder. På TV er kvinder også underrepræsenteret. Det behøver dog ikke at være sådan. Det Kongelige Teater har eksempelvis været god til at lege med at omskrive klassiske manderoller til kvinder.

Ansøgere der søger om filmstøtte fra Det Danske Filminstitut skal udarbejde selvangivelser. Først var der tale om et forsøg, men nu er det en permanent ordning. Københavns Kommune kan hente inspiration fra Det Danske Filminstituts arbejde med selvangivelser. Dansk Skuespillerforbund har et ligebehandlingsudvalg, der har forsøgt med lignende tiltag, både hvad angår køn og etnicitet, men de har haft svært ved at komme igennem med det på teatrene. Dansk Skuespillerforbund gør opmærksom på at teatre i Sverige skal udarbejde selvangivelser, hvilket har medført selvindsigt og bidraget til opmærksomhed på området, både hvad angår køn og etnicitet.

Udfordringen er ifølge Dansk Skuespillerforbund, at det er en konservativ branche, der er udfordret på mange parametre. Dansk Skuespillerforbund deltager også i den landsdækkende undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø, der udarbejdes af Aarhus Universitet.

En undersøgelse fra 2017 viste, at der var et løn-gab på over 30% mellem mænd og kvinder. Undersøgelsen byggede på både kvantitativt og kvalitativt data. Der kommer snart en ny undersøgelse af løn, og det bliver interessant at se, om der er sket en udvikling.

Etnicitet:

Dansk Skuespillerforbund fortæller, at skuespillere med anden etnicitet end dansk bliver type-castet til bestemte typer af roller. De oplever, at det er svært at gøre op med stereotype forestillinger om etnicitet. Der skal strukturelle ændringer til for at gøre op med denne problemstilling. Der er mere diversitet på scenekunstkolerne i dag, men det afspejler sig endnu ikke på scenerne.

Det ses også på teatrene, hvor eksempelvis Nørrebro Teater ikke afspejler diversiteten blandt borgerne i det omkringliggende lokalmiljø.

Som Dansk Skuespillerforbund ser det, er der tre hovedudfordringer:

- Køn: ikke lige løn
- Etnicitet: ikke lige repræsentation
- Alder: ikke roller til kvinder over 45 år

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København// Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Dansk Skuespillerforbund mener at det følgende er de initiativer, der bør følges for at opnå bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet:

- Fakta og kortlægning først (f.eks. i forhold til løn, repræsentation)
- Selvangivelser (det mindste man kan gøre)
- Bevidstgørelse
- Dataindsamling og monitorering
- Der skal skabes lige muligheder for mandlige og kvindelige skuespillere, og lige muligheder for at mandlige og kvindelige publikummer kan se sig repræsenteret i scenekunsten
- Kvoter (det er vigtigt at tale om det og undersøge, hvordan det kan lade sig gøre – nuancere billedet)
- Kvotering i repræsentation

Danske Sceneinstruktører

Foreningen af Danske Sceneinstruktører (FDS) er et forum for fagfolk og en fagforening der varetager medlemmernes faglige og kunstneriske interesser. Medlemmerne er primært personer uddannet fra anerkendte teaterskoler, eller personer som har opnået lignende ekspertise.

Arbejder I med ligestilling indenfor køn, etnicitet og alder?

Køn

Danske Sceneinstruktører er opmærksomme på problemstillinger vedr. ligelig repræsentation af mænd og kvinder i scenekunsten. De udarbejder undersøgelser af antallet af mandlige og kvindelige instruktører for at undersøge og følge fordelingen. Som det ser ud lige nu, er de mest profilerede instruktører faktisk kvinder.

Der er fokus på kvindelige ledere i scenekunsten, og der er nu ca. 50/50 fordeling af kønnene i ledelsen på de store teatre, men denne fordeling går ikke nødvendigvis ned gennem lagene. Der er f.eks. 5 kvindelige lysdesignere og 40 mandlige. Det handler også om uddannelserne, og man kan spørge sig selv, hvorfor fordelingen i toppen af organisationen ikke smitter nedad.

Danske Sceneinstruktører fortæller, at de tror på at kvoter kan gøre noget. Men det mangler stadig, at man undersøger, hvordan man kan arbejde med kvoter i praksis.

Det er en vigtig pointe, at der ikke er nogen, der skal afstå privilegier for at andre kan komme frem. Det er også vigtigt at huske, at man som teater undersøger, hvordan vi afspejler vores modtagere.

Danske Sceneinstruktører fortæller, at de er en del af den arbejdsmiljøundersøgelse som Aarhus Universitet foretager vedrørende arbejdsmiljø på teatrene. Organisationen fortæller, at de er længst med arbejdet indenfor kønsområdet. Hvad angår etnicitet og diversitet, er der tale om noget strukturelt.

Etnicitet

Ifølge Danske Sceneinstruktører er det vigtigt at scenekunsten afspejler samfundet. Diversitet er nødvendigt, og publikum skal kunne møde problematikker, der spejler deres egne som borgere. Vi er et mere multikulturelt samfund nu, end vi var for ti år siden – scenekunsten må arbejde med, hvordan vi afspejler dette.

Organisationen fortæller, at film og TV er mere tilgængeligt for den brede befolkning, og at det oftere er her folk med anden etnisk baggrund end dansk søger hen. På scenekunstmrådet mangler man ansøgere til scenekunstskeoler med en anden etnicitet end dansk. Filmværkstedet har forsøgt at lave opsøgende arbejde i forhold til at finde ansøgere af anden etnicitet. Det kunne vi måske lære af hos Danske Sceneinstruktører, men det er svært, når man er en lille organisation uden en særlig stor økonomi.

Alder

Danske Sceneinstruktører fortæller, at der er en meget stærk tradition og kultur indenfor børneteater, og det samme gælder for voksenteater, hvilket betyder, at der er et stort publikum indenfor forskellige aldersgrupper. Alder anses således ikke at være nogen særlige problemer her. Hvad angår fordelingen af jobs til forskellige aldersgrupper, fortæller organisationen, at feltet er blevet mindre, fordi der er færre jobs. Af dem, der stadig er i scenekunsten, er der en temmelig jævn fordeling i forhold til alder.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Der er meget af Scenekunstloven, der afspejler et helt andet samfund. Den er tænkt til at afspejle Danmark i 1960'erne. Vi bør helt overordnet spørge os selv, hvad det er for et samfund, vi har nu? Måske skulle man opdatere, hvad det er, vi synes, kunsten skal kunne nu.

København er en storby. Man må undersøge om ikke kunst og kultur kan spille en større rolle her end i resten af landet. Det er også her, vi har den primære turisme. Kunne man ikke bruge kunsten til at profilere ligestilling her?

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

Som før nævnt mener Danske Sceneinstruktører, at kvoter gør en forskel. I Sverige har man eksempelvis afprøvet kvoter i en femårig periode inden for Scenekunsten. Man skal dog være opmærksom på, at kvoter ikke kan stå alene, hvis historierne stadig er fortalt af hvide mænd. Her må man være kreativ. På Grønnegårds Teatret gik hovedrollen i en Shakespeare forestilling til en tyrkisk kvinde. Der var tale om en "Jubilæumsrolle", hvilket er en rolle, der typisk bliver givet til mænd med 25 års erfaring. Her blev den givet til en kvinde.

Så længe arbejdsgivere ikke er forpligtiget på at øge ligestillingen, så sker der ikke noget. Det er teatercheferne, der faciliterer indholdet og står på mål for det. Man skal kunne fastholde dem på det. Udøvende og skabere ville gerne have, at der kommer en større måling på det kunstneriske produkt. Hvis man øgede dette syn, kunne kvoterne også være en del af det. Men det kræver en dialog om formål og metoder.

Etnicitet

De teatre, der får tilskud af Københavns Kommune nu, afleverer årligt afrapporteringer, hvor de skal leve op til en række mål og også bliver målt på deres økonomi. Her kunne man også vælge at stille krav om afrapportering på teatrenes diversitet. Man kunne også bede de små storbyteatre om at udarbejde handlingsplaner indenfor køn og ligestilling og spørge ind til, hvad er det for en type publikumsudvikling, de arbejder med.

Der er netop blevet valgt små storbyteatre for perioden 2021-2024. Her kunne man ved udvælgelsen af små storbyteatre have spurgt ind til teatrenes arbejde med diversitet. Det kunne også handle om at samarbejde med noget integrationsarbejde, der allerede foregår. Man kunne også se diversitet endnu bredere. De små storbyteatre er nu meget heteronormative. Man kunne bede dem arbejde med det. Allerede i udvælgelsen af teatre skal man se på, om indholdet afspejler mere og andet end blot det hvide flertal. I udvalgene må man spørge sig selv om, om man overhovedet har et ansøgerfelt af "brune"? Københavns Kommune bør insistere på et diversit indhold.

Der er nogle historier, der ikke bliver fortalt. Man kunne overveje om nogle af disse teatre kunne fungere som løftestang for at åbne op for andre etniciteter og uddannelse af dem. På nuværende tidspunkt er det kun C:NTACT, der fortæller historier af folk med anden etnicitet.

Vi skal huske, at der også er andre grupper, der er marginaliserede, eksempelvis de økonomisk marginaliserede. Ressourcetsvage borgere kommer sjældent i teatret.

Ifølge Dansk Skuespillerforening kunne Københavns Kommune også undersøge, hvordan man skaber bedre forbindelser til nye publikumsgrupper eller mulige nye ansøgere til Scenekunstudvalget og Kultur-og Fritidsudvalget. Her kunne Københavns Kommune f.eks. samarbejde med integrationsaktører i samfundet, eller Kultur- og Fritidsforvaltningen kunne samarbejde med Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen. Det kunne også være en idé, at Københavns Kommune samarbejder mere med staten og de statslige scener. Dette kunne evt. være et samarbejde mellem Teater Grob, der er støttet af Kommunen, og Nørrebro Teater, der er støttet af staten. De spiller for det samme hvide publikum i et område, hvor der er mange forskellige etniciteter, der ikke bliver spejlet. Et samarbejde om øget diversitet her ville være meningsfuldt. Man burde samarbejde mere på et strukturelt niveau for at sikre mere diversitet, så ville alle byens kulturtilbud heller ikke kæmpe om de samme forbrugere i København. Københavns Kommune må sikre dialog på tværs af byen.

Københavns Kommune bør også overveje, om der er tilstrækkeligt med diversitet i de udvalg, der udvælger kulturtilbud og vurderer ansøgere.

Danske Dramatikere

Danske Dramatikere er fagorganisation for dramatikere og manuskriptforfattere indenfor teater, film, TV, radio, spil og andre medier samt for librettister, oversættere og bearbejdere af dramatik, i alt over 400 medlemmer. Forbundets formål er at varetage dramatikere og manuskriptforfatteres faglige, økonomiske og ophavsretlige interesser, samt at virke for gunstigst mulige vilkår for dansk dramatik inden for alle medieområder.

Arbejder I med ligestilling indenfor køn, etnicitet og alder?

Danske Dramatikere fortæller, at de har arbejdet intensivt i en årrække med ligestilling, specielt i forhold til køn. På formands- og bestyrelsesniveau har de siddet i filmbranchens mangfoldighedsgruppe og udarbejdet og lanceret kampagner om at skrive ikke-kønsstereotypisk til film og tv. Danske Dramatikere har gennemført medlemsundersøgelser om ligestilling og repræsentation indenfor køn, alder og etnicitet og støtter aktivt og fast festivaler og andre initiativer, der vedrører ligestilling. Danske Dramatikere er netop nu ved at lancere en kampagne omkring alder og karrierelængde for manusforfattere.

Har I idéer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Dedikerede arbejdsgrupper med repræsentanter fra mange brancher.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Bed de dedikerede arbejdsgrupper med repræsentanter fra mange brancher om at nedsætte mål for ligestilling, og følg dem.

Spørgeskema til tilskudsmodtagere på scenekunstormrådet

På scenekunstormrådet har forvaltningen modtaget 15 svar, hvoraf 9 har gennemført hele spørgeskemaet og 6 har givet nogle svar. Spørgeskemaet blev sendt ud til 23 scenekunstaktører, der modtager tilskud fra Københavns Kommune. Af respondenterne svarer 93 pct. at de arbejder med ligestilling indenfor køn, 87 pct. arbejder med ligestilling indenfor etnicitet og 80 pct. arbejder med ligestilling indenfor alder.

Arbejder I med ligestilling indenfor køn etnicitet og alder?

Køn

Flere af de teatre, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, fortæller, at de arbejder meget bevidst med en ligelig kønsfordeling i deres kunstneriske produktioner og blandt ansatte på teatret. Det Lille Teater, Grønnegårds Teatret, Sydhavn Teater og Teater Grob beskriver, at de har fokus på området og er bevidste om kønsfordeling i forbindelse med ansættelser. Det Lille Teater har fokus på produktioner med en ligelig fordeling mellem kønnene, og Teater Grob har ligelig fordeling af køn som et fokusområde, når der udvikles historier, og når de caster skuespillere til deres produktioner.

Hos Teatret Zeppelin fortæller de, at de balancerer mellem at have en mandlig hovedrolle og så en kvindelig hovedrolle i deres forestillinger. Hos Teater V fortæller de, at de tilstræber en 50/50-fordeling af mænd og kvinder i de væsentlige kunstneriske funktioner. Også Teater ZeBU fortæller, at de er opmærksomme på at ansætte kvinder indenfor fag, der traditionelt er mandsdominerede, men at det endnu ikke har været muligt at opnå en 50/50-fordeling af mænd og kvinder på det administrative område, hvor der er en overrepræsentation af kvinder. Haut sætter fokus på en ligelig repræsentation af køn i kurateringssammenhæng, ved deltagelse i seminarer, og de er opmærksomme på en ligelig fordeling i forbindelse med tildeling af residencies.

Teatret ved Sorte Hest arbejder med en uofficiel kvote-strategi, der betyder at teatret skal afspejle det omkringværende samfund. Teatret har derfor fordelt ansættelser med henblik på en ligelig fordeling af køn både i bestyrelsen, i den fastansatte personalegruppe og i deres kunstneriske personale.

Etnicitet

Hvad angår etnicitet, svarer flere teatre, at de også her har fokus på området og på mangfoldighed i deres ansættelser. Sydhavn Teater fortæller, at de har bevidsthed om etnicitet og repræsentation i valg af ansættelser. Teater V oplyser, at teatret tilstræber at ansætte nydanskere i kunstneriske og administrative funktioner, men at det er en lang proces, og at arbejdet helt klart kan forbedres. Dette gælder særligt på det kunstneriske område. Teater Zeppelin svarer, at de ansætter de bedst kvalificerede.

Teater ZeBU fortæller, at teatret over en treårig periode har arbejdet med mangfoldighedsprojektet (PRISMA) for specifikt at sætte fokus på udfordringerne ved manglen på en mangfoldig etnisk repræsentation, med sigte på en bedre fremtidig repræsentation. Haut beretter, at de arbejder med ligestilling indenfor etnicitet i tilrettelæggelsen af seminarer og gennem dialog og vidensdeling. Teater Grob har nogle gange haft et særligt fokus på området, når de udvikler historier.

Teatret ved Sorte Hest fortæller, at teatret også hvad angår etnicitet, arbejder med en uofficiel kvote-strategi, hvor teatret tilstræber at afspejle det omkringværende samfund. Derfor forsøger de også i videst muligt omfang at besætte roller og stillinger med mennesker med alle slags baggrunde.

Alder

Adspurgt om hvordan respondenterne arbejder med ligestilling indenfor alder, fortæller Haut, at deres praksis tidligere har været rettet udelukkende mod kunstnere, der befinder sig tidligt i deres karriere

(vækstlaget), men at horisonten nu er udvidet med kunstnere, der er "ældre". De har således opmærksomhed på aldersspredning, men det primære fokus er stadig talentudvikling, hvilket ofte er yngre kunstnere. Sydhavn Teater fortæller, at de har en stor ungeafdeling, og Det Lille Teater og Marionet Teatret beretter, at det er et opmærksomhedspunkt. Derudover fortæller respondenterne, at de generelt ansætter bredt, uanset alder.

Oplever I at der er udfordringer i forbindelse med ligestilling indenfor jeres område?

Køn

Grønnegårds Teatret og Teater V fortæller, at der på scenen typisk er færre kvinderoller, navnlig i klassiske teaterforestillinger. Sydhavn Teater beskriver den samme udfordring og uddyber, at det kræver en ekstra indsats af teatrene at nytænke og genskrive eller aktualisere de klassiske fortællinger, så de får relevans for den virkelighed, vi står i i dag. Den skævvredne fordeling har også afspejlet sig i lønforhold, hvor der typisk har været stor forskel på lønningsniveauer mellem mænd og kvinder. Derfor arbejder Sydhavn Teater aktivt med ligeløn og fokus på nyfortolkninger, hvor de skriver kvinder mere frem i historierne, for at undgå at reproducere en bedaget fortælling om kvinden som støtte til og afhængig af manden.

Teater Zeppelin fortæller, at der med køn er relativt vide rammer, da publikum accepterer at en kvinde spiller en "manderolle" og omvendt.

Haut svarer, at de oplever en overrepræsentation af kvinder og skriver, at deres gæt på årsagen kan være, at selvproducerende scenekunstnere ofte får lav løn (eller ingen løn), hvilket kvinder er mere tilbøjelige til at acceptere. De skriver videre, at muligheden for at realisere sit kunstneriske virke frit, uden institutionelle rammer og begrænsninger, måske også har en kønnet tiltrækning.

Teater ZeBU fortæller, at det er deres erfaring, at det er sværere at tiltrække mænd til at arbejde i området kultur for børn, og at teatret pt. har en væsentlig overrepræsentation af kvindelige ansatte.

Teatret ved Sorte Hest beretter, at de bevidst vælger deres manuskripter med henblik på diversitet i kønnene, og Teater Grob fortæller, at det er meget afhængigt af dramatikere som teatret dog forsøger at præge.

Etnicitet

Flere af de teatre, der har svaret på spørgeskemaundersøgelsen, svarer, at der er færre uddannede skuespillere med minoritetsbaggrund at vælge imellem end skuespillere med en etnisk dansk baggrund, når teatrene skal besætte roller. Både Teater V, Teater Grob, Teatret ved Sorte Hest, Det Lille Teater og Marionet Teatret samt Teater ZeBU påpeger, at der er for få at vælge imellem, da der endnu ikke er uddannet så mange nydanske skuespillere. Det Lille Teater og Marionet Teatret mener dog, at denne udvikling er ved at vende. Sydhavn Teater svarer, at manglen på skuespillere med en anden etnisk baggrund end dansk kan gøre det vanskeligt at vise forskellige etniciteter på scenen, hvilket igen skaber en ond spiral af manglende spejling. Sydhavn Teater skriver videre, at de arbejder internationalt og med open calls for at gøre spændvidden af det oplevede på scenen større, herunder også mangfoldighed i cast, sprog, dialekter, accenter mm.

Haut fortæller, at der er en underrepræsentation, som måske hænger sammen med at brugerfladen overvejende er dansk baseret. Ifølge dem kan kommunikation, kunstsyn og en bestemt kunsttradition tænkes at påvirke repræsentationen i det kulturelle fællesskab, der tilbydes.

Teatret ved Sorte Hest skriver videre, at de bevidst vælger manuskripter med henblik på diversitet i etnicitet og forsøger at matche forestillinger med omgivelsernes mangfoldighed. Derudover tager de stilling til, om hver enkelt rolle nødvendigvis skal tildeles med udgangspunkt i skuespillerens etnicitet.

Teatret Zeppelin fortæller, at teatret oplevede at få kritik for valget af en asiatisk hovedrolleindehaver i teatrets opsætning af Snedronningen (efterår 2011). Publikum synes, at det var et mærkeligt valg med en asiatisk Gerda. Grønnegårds Teatret oplever ingen særlige udfordringer hvad etnicitet angår.

Alder

I forhold til hvilke udfordringer teatrene ser i forbindelse med ligestilling og alder, fortæller Teater V, at det ofte er vanskeligt for ældre kvindelige skuespillere at få roller.

På Sydhavn Teater arbejder de aktivt for at gøre overgangen mellem uddannelse og branche lettere ved at styrke forbindelsen mellem de nyuddannede, og unge inden uddannelse, og teatret igennem talentudvikling og ungearbejde.

Haut svarer, at de oplever en overrepræsentation af aldersspændet 25-35 år, hvilket de mener hænger sammen med aldersgruppens risikovillighed og mulighed for at arbejde projektbaseret og i det frie scenekunsthelt. Jo ældre, jo flere forpligtigelser overfor eksempelvis familie og lignende, der kræver mere stabil indkomst/højere indtjening. På den anden side har man måske mere økonomisk frihed til at forfølge sine interesser, når man er tættere på 30 end 20.

Teatret Zeppelin forklarer, at valget af alder skal passe ind i teaterfortællingens univers. At få en ældre herre til at spille en ung dreng giver ganske enkelt forståelsesvanskeligheder for vores yngre publikum.

Grønnegårds Teatret og Teatret ved Sorte Hest oplever ikke nogen udfordringer, men Teatret ved Sorte Hest svarer, at de mener, at det er bekymrende med tendensen til ungdomsforherligelse.

Har I ideer til tiltag, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

Ifølge Haut bør man først kortlægge området og efterfølgende lave en handlingsplan. Haut bakker op om krav og kvoter i denne sammenhæng, samt en fælles dialog og bevidsthed om tiltag om ligestilling indenfor scenekunsten. Sydhavn Teater mener, at retningslinjer, tilkendegivelser og værdier styrker organisationerne i at vende en udvikling og balancere kønsfordelingen mere ligeligt.

Det Lille Teater og Marionet Teatret nævner handleplaner og rollemodeller som forslag til tiltag, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København. Teater Grob svarer, at det er en god idé at angive repræsentationen af køn i de årsrapporter, teatrene alligevel indleverer til forvaltningen.

Teater V foreslår, at man kunne indføre et krav om en ligelig fordeling af ansættelser af mænd og kvinder i de kunstneriske funktioner. Teater ZeBU nævner, at det er helt afgørende at kunst og kulturoplevelser (i vores tilfælde teater) er tilgængeligt for alle børn og unge i deres institutions- og skoletid, for at sikre adgang for alle uanset køn, social og etnisk baggrund. Teater ZeBU skriver, at de tror mere på incitamenter og gode rollemodeller end på kvoter.

På Grønnegårds Teatret mener man, at det handler om vilje, en vilje der starter i idéfasen på teatret og hos dramatikerne. Dette gælder både hvad angår køn, etnicitet og alder.

Etnicitet

Teater ZeBU mener, at særlige puljer og handlingsplaner kan give mening på dette område. Det Lille Teater og Marionet Teatret mener også, at handleplaner ville være en god fremgangsmåde for at sikre en bedre og bredere repræsentation af etniciteter i kultur- og fritidslivet. Det Lille Teater og Marionet Teatret nævner også her rollemodeller som et muligt initiativ. Teater Grob mener også i forbindelse med etnicitet, at det er en god idé at angive repræsentationen af etnicitet i årsrapporterne.

Haut nævner ligesom tiltag i forbindelse med køn, at man bør foretage kortlægninger af de udfordringer, der eksisterer, og herefter udarbejde en handlingsplan. Også her bakker Haut op om krav og kvoter. De understreger dog, at der kan være tale om en lang proces, før folk med anden etnisk herkomst end dansk er repræsenteret i scenekunsten i lige så høj grad som folk med en dansk etnisk baggrund.

Alder

Teater V foreslår, at man anvender kvoter for at sikre en bred repræsentation i aldersspredningen. Haut foreslår, at bør udarbejdes handleplaner, men derudover bør man initiere samarbejder på tværs. Ifølge Haut bør man også definere aldersspændet i vækstlaget, i det frie scenekunsthelt og blandt de etablerede scenekunstnere for at definere, hvor der måtte være en eventuel udfordring. Hos Sydhavn Teater udtrykkes der tvivl om, hvorvidt aldersspredningen er lige så skævt fordelt, som det er tilfældet indenfor køn og etnicitet indenfor teatermiljøet. Teater Grob nævner også her, at det er en god idé at angive aldersspredningen i årsrapporterne, og Det Lille Teater og Marionet Teatret foreslår også her, at man arbejder med rollemodeller og handleplaner.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

Teatret ved Sorte Hest svarer, at man kan tydeliggøre at kommunen kun støtter op, hvor kultur- og fritidslivets initiativer og institutioner afspejler det omgivende samfunds diversitet i videst mulig udstrækning. Måske kan man definere kravene klart og beskrive, hvad kommunen anser for at være et minimum eller maksimum for rimelighed i fordelingen af køn, etnicitet eller alder. Teatret foreslår, at Københavns Kommune lader sine handlinger og støtteordninger være baseret på det resultatorienterede (walk the talk), i stedet for blot at opfordre til at tilstræbe mangfoldighed.

Haut mener, at Københavns Kommune bør gå i dialog om eksisterende tiltag og initiativer, udbrede viden og deling af metoder samt give ligestillingsforhold fokus og tale emnet op. Dette gælder både indenfor køn, etnicitet og alder. Sydhavn Teater svarer, at det igangværende fokus er et skridt i den rigtige retning.

Teater Grob mener, at man bør fortsætte med debatter og med at sætte fokus på den manglende repræsentation, så det bliver naturligt for alle at arbejde med. Teatret understreger, at de IKKE ønsker kvoter. Teater V foreslår omvendt en indførelse af kvoter.

Teater ZeBU skriver, at krav og forbud ikke fremmer motivation. Derfor ville det være bedre, hvis Københavns Kommune er tydelige omkring, hvilke værdier kommunen vægter højt og giver opbakning og udviser tillid til kulturinstitutionerne. Dette gælder også hvad angår etnicitet og alder.

Etnicitet

Sydhavn Teater nævner, at man kan støtte op om diversitet ved at gøre det enklere for talenterne at komme ind på de kunstfaglige uddannelser igennem outreach til boligområder med f.eks. social slagside og en stor gruppe af unge med migrationsbaggrund. Et af grundkriterierne for adgang er jo, at man ved, at uddannelserne findes. Dertil nævner teatret, at man kunne skabe kunstnerboliger, så det var enklere at have gæster i København i residencies for at styrke udvekslingen og iltningen af kunstmiljøet.

Teater ZeBU svarer, at teatret arbejder målrettet på dette område og gerne samarbejder med kommunale initiativer, der understøtter større etnisk repræsentation, både blandt personale og publikum.

Også hvad angår etnicitet nævner Teater Grob, at man bør fortsætte med at sætte fokus på området, indtil det føles naturligt at arbejde med det, og at man IKKE bør indføre kvoter. Teater V nævner igen kvoter som et løsningsforslag.

Alder

Sydhavn Teater svarer, at man, hvis man forenkler dagpengereglerne for selvstændige og kunstnere, ville kunne have flere ældre kunstnere tilknyttet teaterbranchen. Der er mange som vælger omskoling efter nogle aktive år som kunstnere, fordi forsørgelsesgrundlaget er for spinkelt. Ifølge teatret er det et problem, fordi talentmassen bliver udvandet, og der mangler diversitet blandt de branchetilknyttede aktører.

ZeBU nævner, at de hellere ser "rigtig" løn til alle end løntilskudsordninger til unge og til seniorer.

Visuel kunst

Dialogmøder

Forvaltningen har afholdt dialogmøder med repræsentanter fra henholdsvis Organisationen Danske Museer (ODM), Foreningen af Kunsthaller i Danmark (FKD) samt et fælles dialogmøde med Billedkunstnernes Forbund (BKF) og Organisation for Kunstnere, Kuratorer og Kunstformidlere (UKK).

Organisationen Danske Museer (ODM)

ODM er interesseorganisation for 171 af landets museer og konserveringscentre. ODM arbejder for at fremme museernes interesser i forhold til offentlige myndigheder og påvirker aktivt den politiske debat til gavn for museerne og deres virksomhed. ODM arbejder derudover med at være et samarbejdsforum for alle fagkategorier med tilknytning til dansk museumsvesen; formidling af museale anliggender internt i museumsverdenen og eksternt til offentligheden; efteruddannelse og videreuddannelse; samt at facilitere netværk, seminarer og konferencer.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Køn

Kunstmuseerne i ODM har drøftet kønsproblematikken løbende.

I 2019 udsendte ODM en spørgeskemaundersøgelse til alle de statsanerkendte museer, kun ca. 50% svarede. Fokus var på indkøb og udstilling. Der blev svaret meget forskelligt. Nogle fokuserede på antallet af kvindelige kunstnere på soloudstillinger og andre på grupper eller skribenter etc. undersøgelsen viste, at der var en underrepræsentation af kvindelige kunstnere på museerne. Hertil skal det bemærkes, at der er stor forskel på museerne, der spænder fra små museer, der eks. koncentrerer sig om én eller få kunstnere, til de store museer, der har mulighed for at købe ind fra begge køn. Undersøgelsen viste en stigning i løbet af de senere år i antallet af kvindelige kunstnere, der er repræsenteret på museerne.

Efterfølgende drøftede ODM's gruppe af kunstmuseer, hvordan man ønskede at arbejde videre med problematikken. Tre muligheder blev drøftet: A: Kvoter på indkøb og udstillingspraksis, B: Fokus på området ved at selvangive, statistik på repræsentation ved indkøb og udstillinger. C: Køns- og repræsentationsfokus indskrives i museernes strategi, evt. med henvisning til FN's verdensmål.

Bestyrelsen gav opbakning til model B. ODM foreslog Slots- og Kulturstyrelsen, at de indskrives køn og repræsentation i rapporten *Danske Museer i tal*. I denne årlige undersøgelse bliver der spurgt ind til køn og alder i bestyrelsernes sammensætning. Der bliver ikke spurgt ind til kønssammensætning eller diversitet for resten af de ansatte eller for eller for kunstnerne, der udstilles.

Ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

ODM mener, at fokus på ligestillingsområdet er det vigtigste. Data er det, der kan skabe viden om området. Særligt hvis det foretages årligt, så man kan se udviklingen.

Ifølge organisationen, er det måske på tide med nye publikumsundersøgelser, da de seneste er næsten 10 år gamle.

Det kunne være en idé at inkludere en selvangivelse med kønsfordeling i de årsrapporter, institutionerne afleverer til f.eks. kommunen eller staten.

Det vil være interessant at se nærmere på ledelseslaget i forhold til repræsentation.

Det er værd at undersøge nærmere, hvad der er årsagen til, at der er en så skæv kønsmæssig balance i forhold til indkøb og på udstillingerne, når der ikke er en underrepræsentation af kvinder på akademierne. Hvor god er man til at sælge sig selv? Er det kvinderne, der ikke sælger sig selv, eller er det galleristerne, der ikke køber kunst af kvinder. Det er vigtigt at holde sig for øje, at der er en ligelig fordeling af uddannede kunstnere, så hvorfor er repræsentationen så skæv?

Foreningen af Kunsthaller i Danmark (FKD)

Foreningen af Kunsthaller i Danmark (FDK) består af 16 kunstinstitutioner. Kunsthallerne ser det som deres særlige opgave at præsentere den internationale samtidskunst, at være platform for nye eksperimenter og at skabe dialog mellem den danske og udenlandske kunst. FDK's formål er dels at varetage de danske kunsthallers interesser, dels at arbejde for formidling af national og international nutidskunst.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

FKD's overordnede fokus i forhold til ligestilling har primært været på køn (i forhold til repræsentation, indkøb og samlinger). Etableringsgraden har ofte en større betydning for kunstneren, end alderen har.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Københavns Kommune skal arbejde proaktivt på at få flere kvinder ind i ledelser og bestyrelser. En mere ligelig repræsentation på magtniveauerne vil formentlig få positiv indvirkning på de strukturelle uligheder.

Hvis Kultur- og Fritidsudvalget ønsker at sætte øget fokus på ligestilling og sætter handling bag ønskerne, så skal det kommunikeres bredt ud, så det kan skabe et øget fokus i hele branchen.

Forvaltningen bør i driftsaftaler stille krav til tilskudsmodtagere om, at de skal have fokus på ligestilling.

Københavns Kommune bør sikre sig, at der ved udsmykningsopgaver og ved indkøb af kunst bliver arbejdet på en ligelig repræsentation af køn.

Organisation for Kunstnere, Kuratorer og Kunstformidlere (UKK)

UKK er en uafhængig faglig forening, som har til formål at skabe bedre forhold for samtidskunsten og dens udøvere. Foreningen repræsenterer to faggrupper: kunstnere og kunstformidlere. UKK arbejder for medlemmernes interesser og faglige rettigheder, som platform for vidensdeling og for at fremme billedkunstens potentiale, samt vilkår og synlighed i kunstdebatten. Foreningen ønsker at styrke vækstlaget og fokuserer på arbejdsvilkårene for den unge, eksperimenterende og ikke nødvendigvis etablerede kunst.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

UKK har fokus på ligestilling i alle aspekter af deres arbejde. UKK's arbejde handler blandt andet om at forstå rammerne for kunsten. UKK har holdt tre internationale symposier, hvor der er blevet talt meget om, hvem der inviteres – herunder bred repræsentation i forhold til køn og etnicitet. UKK er også ligeligt fordelt M/K i bestyrelsen.

Køn

UKK har udarbejdet 10 retningslinjer til medlemmerne, hvor ligelig repræsentation er et punkt. Når UKK skal indsende repræsentanter til Statens Kunstfond mv., udvælges der også ligeligt mellem mænd og kvinder.

Alder

Man har ofte en lavere indkomst som nyuddannet. UKK blev skabt for at anerkende, at "unge" kunstnere har nogle andre udfordringer. Nu er aldersgrænsen hævet, og UKK repræsenterer nu alle i samtidskunsten.

Ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Det ville være godt med flere undersøgelser af ligestillingsforholdene. Disse undersøgelser skal være offentlige og transparente, så der kan blive skabt en øget fælles viden.

Følg op på de ligestillingsinitiativer og -tiltag, der allerede har været på området, inden nye søsættes. Hvis initiativer ebber ud, hvorfor gør de så det? Man kan eksempelvis spørge ind til museernes arbejde med ligestilling. Hvordan har de arbejdet med ligestilling ud fra deres handlingsplan? Hvad er der sket siden? Har de fulgt op på det?

Undersøg det ligestillingsarbejde, der allerede er ude i miljøet. Det kræver ikke nødvendigvis en dyr undersøgelse af ligestillingstiltag og -problematikker, men en belysning af det, der allerede eksisterer.

Samarbejd eventuelt mere med Statens Kunstfond, fonde og andre aktører, der har foretaget undersøgelser af ligestilling i kunst- og kulturlivet.

Undersøg hvilken viden, der er om kvoter og effekterne af at indføre kvoter.

Fonde spiller en vigtig rolle i støttelandskabet vedr. ligestilling og repræsentation. Inddrag eventuelt dem i det videre arbejde med ligestillingstiltag.

Har I forslag til, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte eksisterende ligestillingstiltag og arbejde for at sikre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Københavns Kommune skal være tydelig omkring sin ligestillingspolitik: Hvad er det for nogle ligestillingsproblematikker man har, og hvordan vil man handle på det? Vil Kultur- og Fritidsudvalget være et talerør for ligestilling, eller ønsker man 'blot' at udarbejde en handlingsplan, som skal følges af aktørerne?

Hvis Rådet for Visuel Kunst har en politik om at indkøbe 50/50 af mandlige og kvindelige kunstnere, så skal det tydeliggøres. Fortæl det. Sæt fokus på denne strategi, og følg udviklingen. Når noget bliver tydeliggjort, bliver det også normalt.

Billedkunstneres Forbund (BKF)

Billedkunstneres Forbund (BKF) er Danmarks faglige organisation for billedkunstnere med ca. 1.700 medlemmer (2017). Forbundets hovedformål er at varetage kunstneres faglige, kulturpolitiske, økonomiske, sociale og juridiske interesser og at fremme brugen af kunst overalt i samfundet. BKF repræsenterer billedkunstnerne i en lang række ophavsretslige, kulturpolitiske og faglige råd og nævn.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet? Hvis ja, hvordan?

BKF har lavet kvoter for ligestilling i deres egen bestyrelse. BKF ser altid på ligestilling når de udpeger til råd og nævn. De arbejder på at uddybe diversiteten i egen organisation og i de bestyrelser og organer de udpeger til.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

BKF ønsker at alle relevante kulturinstitutioner formulerer en diversitets- og ligestillingspolitik. Som de forpligter sig til at efterleve og rapportere tal på de valgte parametre offentligt årligt, samt beskrive årsager hvis mål ikke er nået eller der er særlige grunde til at der ikke er ligestilling.

BKF deltager gerne i og til medfinansiering af dataudredninger og indsamling på ligestilling og diversitetsområdet sammen med Københavns Kommune og andre relevante organisationer som KVINFO eller lignende.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Københavns Kommune skal sørge for, at de institutioner, som kommunen støtter, har diversitets- og ligestillingspolitikker – og at der løbende afrapporteres på disse.

Rådet for Visuel Kunst

Københavns Kommune støtter billedkunsten gennem Rådet for Visuel Kunst. Rådet for Visuel Kunst støtter billedkunstneriske projekter af høj kvalitet og køber kunst. Den indkøbte billedkunst bliver hængt op på kommunale institutioner og kontorer. Det nuværende udvalg er godkendt af Borgerrepræsentationen i 2018 og fungerer i en fireårig periode. Rådet består af 8 medlemmer, hvoraf tre er politisk udpeget og fem er kunstnerisk sagkyndige.

På sit møde den 3. februar 2020 drøftede Rådet for Visuel Kunst forvaltningens spørgsmål om ligestilling i forhold til rådets arbejde.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Rådet for Visuel Kunst har løbende haft fokus på ligestillingen mellem mandlige og kvindelige kunstnere og har de seneste to år allerede indkøbt lige mange kunstværker af mandlige og kvindelige kunstner.

Rådet for Visuel Kunst har ikke haft fokus på ligestilling med hensyn til alder og etnicitet.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Rådet besluttede at indføre kønskvoter på fremtidige kunstindkøb for at sikre, at ligestillingen fortsætter i kommunen, og for at inspirere andre kommuner og offentlige kunstsamlinger til at følge efter.

Rådet vil fremover tilstræbe større fokus på ligestilling på alle områder, samtidigt med at der tages hensyn til repræsentativiteten på de enkelte områder.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Rådet anbefaler, at Københavns Kommune i bred forstand tænker i kvoter, der samtidig afspejler de repræsentative forhold på de forskellige områder.

Spørgeskema til tilskudsmodtagere inden for visuel kunst

Spørgeskemaet er sendt ud til 10 kulturaktører i Københavns Kommune. Af dem har 2 gennemført spørgeskemaundersøgelsen og 1 har svaret delvist. 7 har ikke deltaget i undersøgelsen

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet – og hvis ja, hvordan?

Køn

Fotografisk Center oplyser, at de har mindst 50% kvindelige kunstnere i udstillingsprogrammet.

Art Week Copenhagen svarer ja, men uddyber ikke, hvordan de arbejder med ligestilling.

Etnicitet

Fotografisk Center oplyser, at de er opmærksomme på etnicitet.

Art Week Copenhagen svarer ja, men uddyber ikke, hvordan de arbejder med ligestilling.

Alder

Fotografisk Center svarer, at de hvert år viser vi udstillingen "Ung dansk fotografi".

Hvorfor arbejder I ikke med ligestilling?

Copenhagen Photo Festival svarer, at de har en overvægt af kvinder i teamet og meget gerne ser flere mænd ombord, men at det skal opstå naturligt. Ligeledes oplyser de, at de både har yngre og ældre mennesker tilknyttet og med både dansk og udenlandsk baggrund. Copenhagen Festival skriver, at de generelt meget åbne overfor alle, men at de ikke tror på at gennemtvinge en ligestilling for ligestillingens skyld.

Er der særlige udfordringer inden for jeres område i forhold til ligestilling

Etnicitet

Mange danske billedkunstnere er etnisk danske.

Hvordan arbejder I med ligestilling

Køn

Fotografisk Center oplyser, at de har mindst 50% kvindelige kunstnere i udstillingsprogrammet.

Etnicitet

Fotografisk Center oplyser, at de er opmærksomme på etnicitet.

Alder

Fotografisk Center svarer, at de hvert år viser vi udstillingen "Ung dansk fotografi".

Har I nedskrevne retningslinjer/handlingsplaner eller lignende om ligestilling?

Køn

Fotografisk Center svarer, at de har en erklæret målsætning om at vise mindst 50% kvindelige kunstnere.

Foretager I selv registrering med henblik på at afdække ligestillingsforhold?

Køn

Fotografisk Center oplyser, at de registrerer kønnet på de kunstnere, de udstiller.

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København

Etnicitet

Fotografisk Center svarer, at det vil være godt med mere fokus på etnicitet og mangfoldighed i det hele taget.

Har I forslag til, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte eksisterende ligestillingstiltag og arbejde for at sikre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Der er ikke indsendt nogen forslag.

Musik

Dialogmøder

Forvaltningen har afholdt et dialogmøde med Dansk Live samt et fælles dialogmøde med Dansk Komponistforening, DJBFA – Komponister og Sangskrivere samt DPA – Danske Populær Autorer. Dansk Organist og Kantor Samfund har svaret skriftligt på spørgsmål om ligestilling.

Dansk Komponistforening, DJBFA – Komponister og Sangskrivere og DPA – Danske Populær Autorer.

Dansk Komponistforening (DKF) er en forening for komponister og lydkunstnere, der arbejder med musik og lyd som kunstnerisk medium. Foreningens formål er at varetage danske komponisters kunstneriske, faglige og økonomiske interesser inden for kunstmusik og lydkunst og beslægtede genrer.

DJBFA – Komponister og Sangskrivere (DJBFA) er en forening af professionelle komponister, sangskrivere og tekstforfattere, der har opnået medlemskab i Koda, i alt flere end 1600 medlemmer fra hele det rytmiske område.

DJBFA har til opgave at varetage medlemmernes faglige, kulturpolitiske, juridiske og økonomiske interesser.

Danske Populær Autorer (DPA) er en interesseorganisation for mere end 1.000 professionelle sangskrivere, komponister, producere eller tekstforfattere inden for det kommercielle og populære felt, typisk forvaltet gennem Koda. Foreningens formål er at varetage medlemmernes kunstneriske, faglige og deraf følgende økonomiske interesser.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

DKF har fokus på ligestilling, diversitet og mangfoldighed. De arbejder med at udvikle metoder, der bl.a. kan være med til at ændre på den kønsmæssige skævvridning, der er i det danske musikliv. I 2018 var DKF medudgiver på en udgivelse om repertoirestatistik, der var en opgørelse over brugen af klassisk musik i danske koncerthuse, operahuse og koncertsale over tre år. Undersøgelsen viste, at musik skrevet af mænd udgør over 95% procent af repertoire, og musik komponeret af kvinder var dermed næsten fraværende. Dansk Komponistforening har været med i arbejdsgruppen bag ECSA's Gender Equality Charter.

DPA arbejder aktivt på at skabe en musikbranche, hvor der er diversitet i alle led. Fra musikken skabes, til den skal ud på markedet. DPA bakker op om ECSA's Gender Equality Charter. DPA har bl.a. via Kodas kulturelle midler støttet projekter med fokus på at forbedre kønsbalancen, herunder projekterne Pop-Pilot og JazzCamp for piger.

DJBFA har overordnet fokus på mangfoldighed og diversitet. De arbejder aktivt på at ændre den skæve kønsbalance i musikbranchen, hvor der er langt flere mænd end kvinder. DJBFA arbejder både på at få flere kvinder til at udfolde deres musiske talent og på at ændre normer og strukturer i branchen, så mænd ikke forfordeles. DJBFA har fokus på at styrke mulighederne for lange sangskriver- og komponistliv i musikbranchen, så musikscenen afspejler alle – og ikke primært unge, som meget musik er målrettet.

Er der særlige udfordringer inden for jeres område i forhold til ligestilling?

Køn

Der er en stor ubalance i dansk musikliv. Der spilles langt færre kvindelige end mandlige musikere i radioen, og langt færre kvinder end mænd står på landets scener og spiller deres musik live. De sidste 20 år har den skævhed altid været der. Selvom diskussionen af problematikken er modnet, så er der endnu ikke sket en forandring. Der er både en skævhed i forhold til repræsentation og indtjening.

Det er også en udfordring i forhold til at tiltrække nye, unge kvindelige talenter til branchen. Unge piger falder ofte fra ved teenagealderen. Man ved ikke hvorfor, så det er værd at undersøge, hvilke barrierer der er. Med underrepræsentationen af kvinder i musiklivet mangler piger formentligt også rollemodeller at spejle sig i.

I forhold til musikskolerne er det et strukturelt problem at det primært er den hvide middelklasse, der benytter skolerne. Det er nødvendigt at man ser på hele fødekæden i branchen.

Det er også værd at være opmærksom på streamingtjenesterne, der er private udbydere. Der er en risiko for, at de reproducerer skævvridningen i kønsbalancen.

I forhold til uddeling af rettighedsmidlerne ses også en kønsmæssig skævvridning. I 2018 gik 89% af midlerne til mænd.

Etnicitet

Dem, der melder sig ind i Koda, er overvejende etniske danskere.

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Der er behov for bedre og bredere dataindsamling på landsplan - en valid dataindsamling, der kan bruges til at skabe synlig statistik. Det er nødvendigt med denne viden for at kunne skabe en forandring. Det nytter ikke at noget, at det meste er på fornemmelsen, når man taler om ligestilling og de udfordringer, der er på området.

Initiativer, der kan støtte talent (f.eks. camps for piger, sangskrivning mm). Gennem talentudvikling kan der også støttes op om en større mangfoldighed.

Der kan arbejdes med at udbyde dagskoncerter, hvor der f.eks. ikke sælges alkohol. Det vil muligvis appellere til andre målgrupper. Der kan også laves koncerter med nye formater, f.eks. koncerter, hvor man kan tage sin baby med ("bring your baby").

Der skal skabes flere musikaktiviteter på skolerne. Musikskolerne skal komme til børnene (der eksisterer et initiativ med dette i Haderslev Kommune) og ikke omvendt. Det giver muligheden for, at alle børn tilbydes musikundervisning uanset social baggrund.

Inspireret af det norske Balancekunst kan der skabes et dansk netværk af kulturaktører, der samarbejder for et ligestillet og mangfoldigt kulturliv.

Sæt fokus på minoriteter i branchen.

Arbejd aktivt med rollemodeller.

Der skal sørges for fleksibilitet for kvinder med små børn, f.eks. når de skal ud at spille.

Har I forslag til, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte eksisterende ligestillingstiltag og arbejde for at sikre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Hvis Kultur- og Fritidsudvalget ønsker at skabe mere mangfoldighed og en bedre ligestilling, er det nødvendigt, at de tager den politiske førertrøje på og tydeligt fortæller, hvorfor de synes, at ligestilling er et vigtigt område. Hvis der skal skabes en reel forandring, er det nødvendigt med en ligestillingsdagsorden, og at der tages politisk ansvar. En tydelig dagsorden vil virke motiverende på musiklivet, da der så vil være en overligger at spille op imod.

Indhent viden og inspiration fra udlandet. F.eks. ECSA Gender Equality Charter og europæiske initiativer, der arbejder for bedre kønsbalance i musiklivet.

Hvis det er muligt, og giver mening i de konkrete tilfælde, kan der arbejdes med anonymiseringer ved ansøgninger.

Arbejd evt. med belønning i form af en pris eller lignende til aktører, der arbejder aktivt med ligestilling.

Nedsæt en pulje til kreative ideer til at komme ligestillingsproblematikker til livs.

Se på hele uddannelsesområdet; hvem underviser, hvem sidder i bedømmelsesudvalget, hvem kan man spejle sig i, og hvem sidder i bestyrelsen.

Stil krav til tilskudsmodtagere. Det er vigtigt, at der er variation i kravene ift. tilskudsmodtagernes størrelse og aktivitetsniveau. Og det er nødvendigt, at der er forståelse for, at det er en proces at ændre en kultur – og at der skal være mulighed for at fejle og plads til at udvikle sig i forskelligt tempo. Det er et positivt signal at sende fra Københavns Kommunes side, at der stilles krav til, at tilskudsmodtagere arbejder aktivt for en bedre ligestilling. Krav kan f.eks. være diversitetsregnskab, handlingsplaner for ligestilling eller lignende.

Det er en nødvendighed med krav – og i nogle tilfælde vil det nødvendigt med kvoter, hvis man ønsker at skabe forandring.

Der skal skabes fleksible systemer i forhold til indrapportering mv.

Kommunen kan være med til at udvikle redskaber for, hvordan man kan arbejde med diversitet.

Kommunen kan arbejde med rollemodeller, mentorer eller ambassadører på området.

Undersøg, hvilke eksisterende initiativer og tiltag der er i branchen – og støt op omkring de projekter.

Kan kommunen understøtte at kvinder fortsat laver musik, når de har fået børn, sådan at det ikke er en hindring at lave musik, når man har stiftet familie? Det kunne fx være gennem oprettelse af særlige rlige familieresidencies?

Dansk Live

Dansk Live er en politisk interesseorganisation for 120 spillesteder og festivaler. Dansk Live fungerer som talerør over for bl.a. politikere og myndigheder, og som rådgiver og sparringspartner for livearrangørerne. Herudover arrangerer Dansk Live seminarer, kurser og konferencer, der sikrer udvikling, inspiration og fællesskab for livearrangørerne. Foreningen arbejder for at sikre medlemmerne bedst mulige vilkår, bl.a. som forhandlingspart på rammeaftaler med bookingbureauer og ophavsretsorganisationer og ved aftaler med relevante leverandører.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet – hvis ja, hvordan?

Dansk Live har fokus på mangfoldighed og diversitet og har arbejdet med det i flere år. Udgangspunktet har været ligestilling i forhold til køn, men fokus er nu meget bredere. Dansk Live udgav i 2017 sammen med fire andre musikorganisationer publikationen "Diversitet i musikbranchen – mod en bedre kønsbalance".

Dansk Live oplever, at mange, men ikke alle, i branchen er opmærksomme på ligestilling og diversitet.

Køn

Flere spillesteder optæller kønsfordelingen på de optrædende musikere. Flere festivaler optæller også, primært på headlinerniveau.

Eksempel: På VEGA begyndte de at tælle for fire år siden. De tæller hvilke køn, der står på scenen – udførende musikere og på headlinerniveau (M/K/I). Det er afvikleren på koncerten, der står for optællingen.

Alder

Overordnet set bliver koncertgæster ældre, fordi de ældre generationer er vant til at gå til koncerter. De unge har større fokus på eventkulturen.

Eksempel: På VEGA arbejder de strategisk med at booke koncerter, der henvender sig til det unge publikum.

Etnicitet:

I København er der en forholdsvis bred repræsentation på scenerne, og der er en bevidsthed om at skabe et varieret musisk udbud.

Er der særlige udfordringer inden for jeres område i forhold til ligestilling?

Det er en udfordring, at der ikke er nok kvinder, der spiller musikinstrumenter på højt nok niveau til, at den skæve kønsmæssige fordeling kan ændres lige nu. Det er blandt andet et uddannelsesmæssigt problem.

Musikbranchen er præget af en mandsdomineret kultur, en "way of doing", som tager tid at ændre.

Dansk Lives medlemmer er meget afhængige af billetsalg, særligt de store, og derfor måske i mindre grad indstillede på at ændre for meget ved den kultur, der er. Bookinger er varer og spillestederne er både kulturinstitutioner og handelssteder, der skal kunne løbe rundt. Hvis der f.eks. bliver indført kønskvoter i forhold til booking, så vil det ikke nødvendigvis skabe et mere aktivt musikmiljø.

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Det er nødvendigt at se på hele fødekæden for at komme de strukturelle problematikker til livs.

Musikskolerne er vigtige at se på i denne sammenhæng. Det kræver en belysning af metoderne, hvordan der undervises, hvem der underviser etc. Man skal se nærmere på, hvem det er, der har mulighed for at gå på en musikskole, og hvem man bliver man mødt af på musikskolen. Er der en bred repræsentation og diversitet, og hvordan bliver man motiveret i det musiske fællesskab som f.eks. pige eller ung dansker med anden etnisk herkomst?

Det er vigtigt at få belyst sammenhængene. Hvis der f.eks. kun er mandlige ansøgere til musikuddannelserne, så bør man gå til uddannelsessystemet og undersøge, hvorfor det forholder sig sådan.

Foruden at lave optællinger i forhold til repræsentation på scenerne kan man også lave optælling i forhold til repræsentation i produktionsmiljøet.

Har I forslag til, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte eksisterende ligestillingstiltag og arbejde for at sikre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Koordiner ligestillingstiltag med staten/de statslige tilskudsordninger (f.eks. i forhold til honorarstøtteordningen).

Optælling er godt og data interessant, og branchen vil også gerne have det. Men der er også en frygt for, at det bliver en større opgave for særligt de frivillige festivaler. Og derfor er det vigtigt, at det bliver proportionelt, og at der tænkes i løsninger, der kan tilpasses forskellige aktører og aktivitetsniveauer.

Handlingsplaner for ligestilling blandt tilskudsmodtagere kan skabe en nødvendig refleksion og sætte processen i gang.

Det er vigtigt med tydelighed omkring både, hvad man vil, og hvad man mener med ligestilling inden for de forskellige områder og i forhold til de forskellige kategorier (køn, alder og etnicitet).

Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS)

Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS) er den faglige organisation for konservatorieuddannede organister, kantorer og kirkemusikskolelærere. Foreningen arbejder for at forbedre ansættelses- og lønvilkår for medlemmerne.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet - hvis ja, hvordan?

DOKS er generelt optaget af rekrutteringsbehov til deres uddannelse, dvs. kirkemusikeruddannelsen på konservatorierne. DOKS forholder sig i den sammenhæng ikke til køn, etnicitet eller alder.

DOKS forholder sig til køn i forhold til lønforhandling og er ved at undersøge, om der er en skævvridning i forhold til kvinder/mænd.

Inden for DOKS's område, musikken i folkekirken, er det formentligt kun alder, man forholder sig til. Der er en række tilbud i form af børne- og ungdomskor, folkekor, drengekor, pigekor, hvor man henvender sig til bestemte aldersgrupper og grupperinger. Musikbudskuddet i kirkerne ved gudstjenester og koncerter kan også afspejle forskellige målgrupper. Men ikke i køn og etnicitet.

Spørgeskema til tilskudsmodtagere på musikområdet

Spørgeskemaet er sendt til 17 tilskudsmodtagere i Københavns Kommune. Af dem har 3 gennemført hele spørgeskemaundersøgelsen, og 2 har svaret delvist. 12 har ikke deltaget i undersøgelsen.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet - hvis ja, hvordan?

Køn

Copenhagen Opera Festival svarer, at de både har afholdt debatter om emnet og også selv arbejder

aktivt med det. Når vi opsætter gamle værker, er det svært at gøre meget ved rollelisten, men festivalen omskriver ofte manus så det er mere ligeværdigt mellem kønnene. Derudover bestiller festivalen nyskrevne værker, så der skrives til vores samtid, og derved også skrives mere progressivt end før i tiden. Festivalen gør meget ud af, at der er diversitet på scenen og bag scenen, sidste år havde de således en fordeling på 48% kvinder og 52% mænd.

Loppen svarer, at de arbejder med ligestilling gennem deres handlingsplaner.

Etnicitet

Copenhagen Opera Festival svarer, at opera er en utrolig hvid, vestlig genre. Det er derfor en sjældenhed, at der ses kunstnere og skabere af anden etnicitet. Når festivalen har fået mulighed for at få andre etniciteter på programmet, har de prioriteret det højt.

Loppen svarer, at de arbejder med ligestilling gennem deres handlingsplaner.

Alder

Festivalen arbejder med alder, især når det kommer til genrens udbredelse, hvilket, de mener, også har betydning for genrens udvikling i en mere divers retning. De sidste par år har festivalen lavet mange tiltag for at gøre genren attraktiv for unge. Derudover arbejder de meget med unge talenter på scenen, for at give dem en større mulighed for at slå til karrieremæssigt og holde fødekæden i gang.

Loppen svarer, at de arbejder med ligestilling gennem deres handlingsplaner.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet – hvis nej, hvorfor ikke?

EKHO svarer, at de ikke arbejder med ligestilling, fordi det ikke er et emne, der fylder, men at de har overvejelser om tiltag ift. at få flere kvindelige medlemmer.

Er der særlige udfordringer inden for jeres område i forhold til ligestilling?

Køn

Copenhagen Opera Festival svarer, at den store udfordring er de roller, der er skrevet inden for operagenren. Der er flest manderoller og de kvinderoller, der findes, er ofte en bestemt type. Dette afspejles derfor i castingen. Derudover findes der flest mænd i lederroller som dirigent og instruktør, hvilket gør det sværere at være divers på disse fronter.

Loppen svarer, at de ikke har nogen udfordringer på området, og at alle får samme løn, muligheder mv.

Etnicitet

Copenhagen Opera Festival svarer, at opera er en enormt hvid, vestlig genre. Det er derfor en sjældenhed, at der ses andre etniciteter i faget.

Loppen svarer, at de ikke har nogen udfordringer på området, og at alle får samme løn, muligheder mv. Dog kræves der gode danskundskaber ved ansættelser til en fast stilling.

Alder

Copenhagen Opera Festival svarer, at der i de klassiske genrer er to udfordringer med alder. For det første er sangernes karriere kort, de peaker i 30'erne og 40'erne, hvorefter det bliver sværere og sværere at passe ind i roller og holde stemmen ved lige. Den anden udfordring er, at operas attraktionsværdi er højest hos det ældre publikum, hvilket også afspejles på og bag scenen. Nye kreative kræfter kommer ofte først til hånde i opera, når de har haft gang i karrieren i en del år og er blevet ældre.

Loppen svarer, at de ikke har nogen udfordringer på området, og at alle får samme løn, muligheder mv.

Har I nedskrevne retningslinjer/handlingsplaner eller lignende om ligestilling?

Copenhagen Opera Festival svarer, at de kun har nedskrevne retningslinjer i forhold til alder, da de i de seneste år har lavet målrettede kampagner for at tiltrække flere unge mennesker som publikum.

Loppen svarer, at de ikke har nedskrevne handlingsplaner, men at de er en kollektivt drevet forening, hvor emnerne løbende bliver taget op og indarbejdet i organisationen. Loppen skriver, at de aldrig tager hensyn til køn, etnicitet eller alder, når de f.eks. ansætter, tager nye frivillige ind eller uddeler opgaver. Det er dog en fordel at kunne dansk, men de forhindrer ikke folk i at blive optaget i gruppen, hvis de har de kvalifikationer, som der søges efter.

Foretager I selv registrering med henblik på at afdække ligestillingsforhold?

Køn

Copenhagen Opera Festival svarer, at de hvert år optæller kønsfordelingen på og bag scenen. Sidste år lød kønsfordelingen på 52% mænd og 48% kvinder.

Loppen svarer, at de i 2017 selv påbegyndte en registrering af kønsdiversitet for at få data på andelen af kvindelige musikere på scenen. Udover køn registrerer de også musikgenrer og nationalitet.

Alder

Copenhagen Opera Festival svarer, at aldersoptællingen foretager de ved at uddele spørgeskemaer, men det er deres indtryk, at de ikke er helt repræsentative for deres egentlige publikum, da alderen synes alt for høj i forhold til, hvad de selv ser. De formoder, at det måske kan være fordi, det kun er de ældre, der bruger tid på at besvare deres spørgeskema.

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Copenhagen Opera Festival svarer, at der generelt skal skabes bedre vilkår i branchen. Det kan i høj grad være et ressourcspørgsmål om, hvem der klarer sig i branchen. Festivalen har observeret, at det ofte er dem med et stærkt sikkerhedsnet, som kan hjælpe i svære tider, der har mod til og mulighed for at starte en kreativ karriere. Derudover er de manglende vilkår for barsel og lønsikring rammende for nogen mere end andre.

Loppen foreslår indsamling af data på kønsdiversitet og rollemodeller.

Har I forslag til, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte eksisterende ligestillingstiltag og arbejde for at sikre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Copenhagen Opera Festival svarer, at kommunen skal arbejde med gratis tilbud til kreativ undervisning for alle børn i kommunen. Og så kan kommunen måske fremhæve, når nogen gør noget godt for branchen.

Loppen svarer, at man kan arbejde med ligestilling ved blandt andet at vise rollemodeller frem i offentligheden og evt. afholde tema-møder, eller dage om ligestilling. Herved vil man få skabt en offentlig debat og gøre ligestilling til et almindeligt tema i dagligdagssnak samt i folks bevidsthed. Dette gælder eksempelvis ved ansættelser og lønforhandlinger mv.

Øvrige

Dialogmøder

Forvaltningen har afholdt dialogmøder med Dansk Kunsterråd, Dansk Artist Forbund og Brancheorganisationen af Oplevelsesproducenter (BAO).

Dansk Kunstnerråd

Dansk Kunstnerråd er en tværfaglig organisation for de professionelle kunstneres organisationer i Danmark, med henblik på samarbejde på det kunst- og kulturpolitiske område. I alt har Dansk Kunstnerråd 24 medlemsorganisationer med ca. 18.000 medlemmer.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Køn

Dansk Kunstnerråd fortæller, at de ikke har en nedskrevet handlingsplan, men de har rigtig meget fokus på ligestilling og arbejder meget med køn. Særligt er det vigtigt, at der er ligelig repræsentation mellem kønnene, og gerne flere kvinder, når Dansk Kunstnerråd deltager i paneldebatter mv.

Dansk Kunstnerråd laver næste år et projekt, der hedder "She can produce", der sætter fokus på piger i skolealderen.

Ifølge Dansk Kunstnerråd handler det lige så meget om at have dem med, der gerne vil ligestilling, frem for at de skal være af det rigtige køn. Man skal passe på med, at det nødvendigvis skal være kvinder, der er repræsenteret. Det vigtige er, at de går op i at skabe ligestilling. Dansk Kunstnerråd fortæller, at det er svært at få kvinder til at stille op til debatter mv. Det er som om, at kvinder skal presses lidt mere. De politikere, der kommer til arrangementerne, er også oftest mænd – også selvom Dansk Kunstnerråd har spurgt partierne om kvinder.

Projektet "Hej Søster" er et eksempel på en god måde at skabe fokus på ligestilling.

Dansk Kunstnerråd mener, at der er sket en udvikling i retning af lidt flere kvinder i bestyrelserne. Der er kommet enormt meget fokus på ligestilling, på en måde, som der slet ikke var for f.eks. 10 år siden. Man ser dog stadig, at der er lang vej igen. Dette kan eksemplificeres med KODAs årlige lister over, hvem der tjener pengene på at lave musik, hvor der er stor forskel mellem kønnene.

Etnicitet

Dansk Kunstnerråd deltager i profilprojektet Nordiske Kunstnere med Flerkulturel Baggrund. I forbindelse med en workshop udarbejdede deltagerne postkort med konkrete anbefalinger fra nordiske artister med flerkulturel baggrund til aktører i kulturlivet. Nordiske Kunstnere med Flerkulturel Baggrund er et udviklingsprojekt, der ønsker at fremme en inkluderende nordisk offentlighed, hvor både nye og etablerede kunstnere med indvandrer- og/eller flygtningebaggrund bliver løftet ind i samfundsdebatten og får mulighed for at dele ud af deres erfaringer og baggrund gennem bl.a. workshops og kunstnertræf. Udviklingsprojektet er støttet af Norsk Kulturråd og Det Islandske Kulturministerium og skal ses som led i satsningen Inkluderende Kulturliv i Norden.

Alder:

Dansk Kunstnerråd har ikke arbejdet så meget med alder.

Har i ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Ifølge Dansk Kunstnerråd kan krav om ligestilling fra kommunens side blive for meget. Især i forhold til de små aktører. Man skal passe på ikke at kvæle små aktører i krav. Til gengæld vil man godt kunne stille krav til større kulturaktører som f.eks. Distortion eller Golden Days. Det ville være godt, at der var en differentiering i de krav, der stilles.

Det er en udfordring, at det ofte er de samme festivaler og kulturaktører, der ansøger de eksisterende puljer. De ved, hvordan man ansøger på den rigtige måde. De ved, at man kan ansøge.

Det kunne være en god idé at sætte rollemodeller frem, som kan vise andre aktører, hvordan det kan lade sig gøre at få større diversitet. Nogle steder giver det mening at lave nogle regler, for ligestilling sker ikke af sig selv. Det er dog svært at sætte præcise grænser.

Det er godt at påvirke tidligt – som barn – så man ikke først sætter ind med initiativer, efter kvinder, etniske minoriteter m.m. er faldet fra.

Har I forslag til, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte eksisterende ligestillingstiltag og arbejde for at sikre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Københavns Kommune kan gøre opmærksom på, at kommunen ønsker at støtte projekter, der lever op til bestemte mål om ligestilling. Det ville også være godt, hvis det stod på hjemmesiden.

Roskilde Kommune gør virkelig meget for at fremme diversitet i kulturlivet. De havde eksempelvis et kulturprojekt i udsatte boligområder og arbejder med musik i skolerne. Det kunne være en idé at kigge lidt på, hvad man gør i Roskilde, Helsingør og Holstebro, hvor de har mange tiltag. Man kunne godt høre, om de har nogle initiativer/måder at gøre det på, som kan anbefales.

Dansk Artist Forbund

Dansk Artist Forbund (DAF) er en fagforening og kulturpolitisk interesseorganisation. DAF organiserer alle artister, solister og underholdere, der arbejder professionelt i musik-, scenekunst- og underholdningsbranchen, DAF har ca. 1.400 medlemmer. DAF's centrale opgaver er at sikre de udøvende kunstneres rettigheder, at sikre ordentlig aflønning af det kunstneriske arbejde, at skabe mere respekt for de kunstneriske fag og deres brede betydning, at arbejde for kvalitetsuddannelser til det kunstneriske arbejdsmarked og at arbejde for lige adgang til uddannelse, arbejde, karriere og løn.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Dansk Artist Forbund arbejder med ligestilling, dels gennem dataindsamling og dels ved at støtte ligestillingsinitiativer. For Dansk Artist Forbund er diversitet en kvalitet og det gælder både i forhold til køn, alder og etnicitet.

I Dansk Artist Forbund har de som organisation opmærksomhed på diversitet og på at have en ligelig kønsfordeling, men har ikke nedskrevne retningslinjer på området.

Køn

I 2017 satte Dansk Artistforbund sammen med fire andre musikorganisationer fokus på diversitet og kønsbalancen i musikbranchen. Det gjorde de dels gennem branchemøder og debatarrangementer og dels gennem undersøgelsen "Diversitet i musikbranchen - mod en bedre kønsbalance".

Dansk Artistforbund oplever at et fokus på ligestilling kan møde modstand i branchen. Da nogen mener, at ligestillingstiltag i forhold til f.eks. køn er en forfordeling baseret på køn og ikke kvalitet.

Dansk Artist Forbund oplever, at der er sket en udvikling i forhold til at kvinder indgår mere i netværk med hinanden og på den måde "tager sagen i egen hånd".

Dansk Artist Forbund har støttet om omkring Forbrændingen ligestillingstiltag i 2019, hvor de havde fokus på kvinder i musikken.

Alder

På musikområdet er der en stor aldersspredning og flere ældre udøvere, end der måske er i andre kreative fag.

Den største udfordring i forhold til ligestilling er i mellemalderen 40-60 år, fordi der oftest er stor interesse for de nye og unge. Derfor arbejder Dansk Artist Forbund politisk med dette område – og for at der også skal være fokus på arbejde og efteruddannelse for dem over 40 år.

Ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Dansk Artistforbund har gode erfaringer med at støtte op om eksisterende ligestillingstiltag i branchen. Det er ikke altid nødvendigt at lave nye tiltag. Nogle gange er det bedre at undersøge, hvad der allerede foregår – og hvem der har gode erfaringer på området og så støtte om at udvikle de tiltag.

Mere data og statistik om f.eks. kønsfordeling på scenerne vil være brugbart. Det skal følges op på f.eks. kønsfordeling løbende og over en årrække, så det er muligt at følge udviklingen.

Skab videndeling om de udfordringer der er på området, men også gerne vejledning og knowhow: hvordan arbejder man bedst med de udfordringer der er?

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Københavns Kommune kan opfordre tilskudsmodtagere til at udfordre deres vanetænkning i forhold til stereotype opfattelser af f.eks. køn.

Københavns Kommune kan opfordre tilskudsmodtagere til at udvikle flere alternative koncertformater, således at musiklivet også kan udfoldes i dagtimerne og dermed tilbyde mere diverse arbejdsrammer – noget der kan tiltrække en større diversitet af udøvende kunstnere og ditto publikum.

Københavns Kommune kan i tilskudsaftaler med f.eks. regionale spillesteder stille krav om ligestillingstiltag/handlingsplaner for ligestilling.

DAF anbefaler ikke kvoter som redskab til at fremme ligestilling.

Københavns Kommune kan indhente "best practice eksempler om ligestillingstiltag" via borgerne/brugerne af kulturudbuddene – og gøre disse eksempler tilgængelige gennem en vidensbank.

Brancheforeningen af Oplevelsesproducenter (BAO)

Brancheforening for tilbagevendende kultur-, sports- og festival-begivenheder i København og Hovedstadsregionen. BAO blev stiftet i marts 2019 med stiftende opbakning fra 29 organisationer. Foreningens formål er at agere organisation og talerør for foreningens medlemmer både i den offentlige debat og i samarbejdet med offentlige myndigheder. Herudover er det foreningens formål at opsamle erfaring og best practice og facilitere vidensdeling mellem foreningens medlemmer.

På dialogmødet deltog repræsentanter fra Sparta, Copenhagen Cooking og STRØM.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Køn

I BAO vil man gerne arbejde med at fremme ligestilling og diversitet.

Løbeforeningen Sparta fortæller de, at de har kvinder og mænd med i alle løb. Når der gives interviews til fjernsynet i forbindelse med et løb, sørger Sparta også for at præsentere både mænd og kvinder. Sparta har haft kvindeløb i mange år, hvilket organisationen fik kritik for. Nu har de også oprettet et mandeløb. Herefter oprettede Sparta et løb for kvinders empowerment, hvor man kunne støtte ngo-projekter, der omhandlede kvinders rettigheder. Til dette løb inviterede Sparta både mandlige og kvindelige løbere.

Madfestivalen Copenhagen Cooking fortæller, at de arbejder med FN's Verdensmål 5 (Ligestilling mellem kønnene) gennem projekter med det nordiske køkken, men der manglede en social del i det nordiske køkken.

Samtidig opstod #metoo, hvilket gjorde at der skete meget i branchen. Der blev derfor nedsat et advisory board bestående af kvinder, der skulle diskutere ligestilling i madbranchen. Her så man, at fordelingen var skæv: mændene får Michelin-stjernerne, og kvinderne arbejder ude bagved i køkkenerne. Sammenlignet med f.eks. USA er Norden faktisk bagud på dette punkt. Derfor har Copenhagen Cooking opstillet nogle rollemodeller – også fordi mange unge kvinder falder fra eller ikke søger ind i branchen.

Et initiativ var Freja Symposium under Copenhagen Cooking, hvor man diskuterer ligestilling i madbranchen. Man skabte også et mentornetværk og arbejdede på at invitere kvinder med i paneler til kokkekonkurrencer etc. Det viste sig at være svært at finde kvindelige deltagere.

Copenhagen Cooking har fokus på at samarbejde med de restauranter, der har kvindelige køkkenchefer. Det er svært at rejse fondsmidler til den type af projekter. Derfor foreslår de, at man opretter en pulje til at søge finansiel støtte til eksempelvis en mentorordning for unge kvindelige kokke.

Copenhagen Cooking fortæller, at der er mange i madbranchen, der synes at Freja Symposium er lidt noget pjat. På den anden side er der et stort rekrutteringsproblem i branchen, hvilket er et argument for at man skal gøre mere for at få kvinderne med. Copenhagen Cooking fortæller, at der har været et fald i ansøgere til hotel- og restaurationsskolen på 40% blandt kvinderne. De falder også fra i stor stil, når de

kommer i praktik. Det er en branche, der er fysisk hård, og der er meget sprut og dumme jokes. Mange af de store restauranter arbejder med en kulturændring.

Musikfestivalen STRØM fortæller at ligestilling ligger tæt op ad den elektroniske musik idet musikken har sit udgangspunkt i minoriteter, sorte og også kvinder. Det har været glemt i nogle år, men nu er dette fokus tilbage.

STRØM har et todelt fokus:

- Hvordan er publikums oplevelser af arrangementet?
- Hvordan oplever de udøvende kunstnerne arrangementet?

STRØM har interviewet centrale aktører i musikbranchen og folk, der har været i særlig risiko for at blive diskrimineret imod. Det viste sig, at festivalens publikum efterspurgte nogle klare retningslinjer både i positiv og negativ forstand i forhold til diskrimination. Publikum ønskede eksempelvis at arrangementernes deltagere skal være respektfulde, men sagde også at de ikke ville finde sig i diskriminerende adfærd. På baggrund af dette, igangsatte STRØM følgende strategi for at sikre inkluderende arrangementer:

1. Opdragende adfærd rettet mod publikum
2. At festivalen viser musikerne at de støtter dem

STRØM påpeger, at det er vigtigt at præcisere, hvad man mener med god og inkluderende adfærd.

I 2015 udkom en stor rapport om elektronisk musik i Danmark, igangsat af Roskilde Festival og STRØM. Denne rapport viste en stor overvægt af mænd blandt de to festivalers kunstneriske udøvere. Dette ender ofte i udsagn om, at der ikke er nok at vælge mellem. Men ifølge STRØM har man som organisation et ansvar for at tænke over repræsentation i line-up. Ved sidste line-up havde STRØM ca. 35% kvinder, og det er noget, de tænker over.

STRØM har også et initiativ, der hedder Strøm til Børn. Her tager festivalen ud på skoler og underviser børn i, hvordan man laver elektronisk musik på Ipads –både piger og drenge deltager.

Etnicitet

Copenhagen Cooking fortæller, at madbranchen er meget international og taler som regel engelsk til hinanden. Etnicitet er således ikke et emne festivalen arbejder med. Copenhagen Cooking har snarere fokus på ressourcetsvage borgere. I 2018 i forbindelse med festivalpuljen modtog Copenhagen Cooking midler til at holde middag i Sundby. Projektet hed "Mad på Kanten" og formålet var at nå et publikum, der ikke normalt deltager i deres events. Det er vigtigt at have for øje at det ikke kun handler om køn og diversitet, men også om indkomst.

Sparta fortæller ligeledes, at de er et internationalt event og at deres fokus snarere er rettet mod ressourcer end etnicitet. I deres foreningsdelen søger de ud i andre områder eksempelvis Sundby for at hente nye medlemmer. Derudover skaber organisationen satellitter i andre områder for at nå brugere her og måske på sigt få brugere ind i atletikklubben på Østerbro. I deres event-del er der tale om et meget internationalt miljø med mange etniciteter repræsenteret. Sparta bakker op om argumentet fra Copenhagen Cooking, da de også understreger, at deltagelse handler meget mere om økonomi.

STRØM fortæller, at fordi folks udgangspunkt ikke er det samme, opleves festivalen ikke ens. Nogle gange skal der gøres en større indsats for at byde folk indenfor. Det kunne være repræsentation i line-up. Hvad angår etnicitet har Strøm en handlingsplan, hvor det klart fremgår at de ikke tolererer racistisk adfærd. Ligesom med diversitet er der en form for opdragende effekt rettet mod publikum.

STRØM er også opmærksom på hvem, der står på scenen. Det ville aldrig blive accepteret med et helt hvidt line-up. Det er noget de tænker over, men det er ikke noget de måler på.

Ifølge STRØM er ideen om at blive booket fordi man skal booke en "person of colour", ikke noget artisterne synes om. Det er heller ikke noget Strøm vil gøre for det giver en modsat effekt i forhold til hvad man vil opnå. Derfor er Strøm bekymret over tanker om kvoter på dette område. Det samme gør sig gældende vedr. køn, non-binære etc.

For at sikre at alle følte sig velkommen til deres event talte Strøm med non-binære og transpersoner forud for et event i en svømmehal for herved at sikre, at eventet også kunne være attraktivt for dem. Det er vigtigt at undersøge, hvordan man lave et arrangement, hvor minoriteter også føler sig velkomne.

På områder, hvor mænd traditionelt har været dominerende, er infrastrukturen også bygget op derefter. Eksempelvis mangler der altid kvindetoiletter på natklubber. Man har ikke tænkt det ind til at starte med – det skal man gøre nu. Hvis man går til et arrangement, skal man have en oplevelse, der ikke bliver forringet pga. ens køn, etnicitet eller alder.

Alder

Copenhagen Cooking fortæller, at de ikke arbejder med ligestillingstiltag i forhold til alder, idet alle grupper er repræsenteret.

Sparta svarer, at de har fokus på det ældre segment og på at vise dem, at løb og træning også er noget for dem – det samme gør de med børn.

STRØM laver arrangementer til forskellige publikumsgrupper, men deres kernemålgruppe er de unge.

Har I ideer til tiltag, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Sparta fortæller, at de skaber content og forløb forud for events og har en bred palette af interesser. Sparta har sat fokus på mange temaer og har en platform. Sparta kan således agere som et talerør for en ligestillingsagenda.

Ifølge Sparta er udfordringen dog økonomien. Det er en stor investering for den enkelte forening at lave kampagner. Foreningerne vil gerne sætte fokus på udfordringerne med ligestilling, men det er lettere at realisere, hvis man får støtte til det.

Copenhagen Cooking mener, at man bør starte med at skabe bevidsthed om emnet.

Copenhagen Cooking fortæller også, at de havde et samarbejde med Frederiksberg kommune, hvor Frederiksberg Kommune tilbød billetter til folk i udsatte boligområder. Københavns Kommune kunne gøre noget tilsvarende, hvis man ønskede at skabe et tilsvarende inklusionsprojekt.

At inkludere udvalgte borgere som ved projektet på Frederiksberg fungerede fordi Frederiksberg Kommune tog opgaven på sig og fandt de relevante borgere som de inviterede.

STRØM foreslår en kontinuerlig opfølgende samtale om erfaringer og en bevidstgørelse hos aktørerne, hvor de eksempelvis skal beskrive, hvordan deres arrangementer er inkluderende. Det at man bliver bedt om at gøre sig tanker om ligestilling og repræsentation er vigtigt.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Ifølge STRØM er Københavns Kommunes festivalworkshop god. Sidste gang kom en ekspert fra Dansk Handikap Råd og holdt oplæg. Det var meget oplysende. Man kunne gøre noget tilsvarende i forhold til køn og diversitet.

Sparta fortæller, at de har betalt for fripladser til børn på atletikskolerne. Dette kunne ske gennem støtte fra Københavns Kommune i stedet.

Copenhagen Cooking ser en udfordring i for mange krav. De har mange samarbejdspartnere i forbindelse med realiseringen af deres festival, hvis de både skal bede dem om at stille lokaler til rådighed, plakater OG stille krav om handlingsplaner indenfor diversitet, så bliver det for meget. Hos Copenhagen Cooking har man nedenstående anbefalinger:

- Gode råd, tips og tricks.
- Workshops mht. diversitet, handlingsplaner og, hvordan man arbejder med det.
- Måske gode råd i stedet for krav.
- Festivalworkshopen var god fordi, det var simple anbefalinger.
- Det behøver ikke at være et krav. Festivalerne vil bare gerne give så mange som muligt en god festivaloplevelse.

I BAO-regi er holdningen, at man rigtig gerne vil arbejde med at fremme ligestilling og diversitet. Man vil også gerne redegøre for det. Men hver eneste gang der kommer krav, så giver det nogle administrative udfordringer. Alt hvad man kan gøre, der er inspirerende og vejledende vil BAO meget gerne tage med videre til deres medlemmer og kontakter. Det handler ikke kun om penge. Det er ikke afgørende. Det vigtigste er, ikke at lægge for mange krav ud på aktørerne.

BAO Konkrete idéer:

- Forvaltningen kan bede aktører om at indskrive deres planer om ligestilling i ansøgningerne.
- Mange festivaler samarbejder med Copenhagen Volunteers – måske kunne de også spille en rolle her.
- Forvaltningen kan med fordel gå sammen med brancheorganisationer om ligestillingstiltag.
- Forvaltningen kan stille krav om, at tilskudsmodtagere i det mindste skal forholde sig til ligestilling.
- Kravet skal være, at man har gjort sig tanker om det.
- Man kunne også bede folk om at forholde sig til ligestilling på deres hjemmeside.
- Det er vigtigt med tilkendegivelse fra officiel side

Spørgeskema til tilskudsmodtagere - øvrige kulturaktører

Kategorien "Øvrige" dækker over kulturaktører, der får tilskud af Københavns Kommune, men som ikke, eller ikke udelukkende, er scenekunst, musik eller visuel kunst. Respondenterne her dækker således alt fra kulturfestivaler til debat- og litteraturevents samt museer og daghøjskoler.

Spørgeskemaet er sendt til 92 tilskudsmodtagere i Københavns Kommune. Af dem har 39 gennemført hele spørgeskemaundersøgelsen og 8 har svaret delvist. 45 har ikke deltaget i undersøgelsen.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Køn

Festivalen 60 Seconds svarer ja, ved at ikke gøre forskel i forbindelse med køn. Sommertid svarer, at de har en bevidsthed om kønsfordeling ved ansættelser. Copenhagen Architecture Festival svarer, at de sørger for, at begge køn er nogenlunde ligeligt repræsenteret i deres programsætning af talks, forelæsnings, seminarer, mv., samt at de laver programmer, der specifikt sætter fokus på ligestilling eller manglen på samme.

Mix Copenhagen svarer, at de laver projekter, særlige tiltag og har fokus på området. Mix Copenhagen skriver desuden, at de har interne retningslinjer i forhold til, hvem de rekrutterer, og hvordan de rekrutterer foreningsmedlemmer. Her forsøger de at skabe en bredt repræsenteret medlemsgruppe. I

deres eksterne handlingsplan har de særligt fokus på repræsentation af køn, etnicitet og alder. Både i deres programplanlægning, og i forhold til deltagende kunstnere/debattører m.m.

NJORD New Nordic Music Biennale skriver, at de har et projekt om året med fokus på en nordisk komponist. Her har de ofte en kvinde som hovedfigur og også kvindelige komponister repræsenteret i resten af repertoire. SV Festival svarer, at de (altid) har cirka 70 % kvindelige artister på programmet.

Ungdommens Folkemøde skriver, at de arbejder målrettet med både at sætte fokus på ligestilling samt at have et mangfoldigt program på Ungdommens Folkemøde. Det er et krav, at deres program afspejler den kønsmæssige fordeling i samfundet for mænd, kvinder og non-binære personer. Ungdommens Folkemøde anvender derfor både handlingsplaner og krav til, hvilken repræsentation der skal være på scenerne på Ungdommens Folkemøde. De informerer også deres samarbejdspartnere om, at mangfoldighed er et krav, og at dette skal opfyldes. Ungdommens Folkemøde skriver videre, at de ofte selv byder ind med forslag til f.eks. kvinder eller non-binære personer som alternativer til f.eks. mandlige debattører. Ungdommens Folkemøde anvender desuden vidensbanker gennem eksempelvis KVINFO til at udfordre de stereotypiske valg af forskere eller debattører generelt.

I Golden Days har de udarbejdet en diversitetspolitik, som altovervejende handler om køn. Festivalen har opstillet målsætninger og aspirationer - som ikke er det samme som kvoter. Golden Days drøfter jævnligt temaet på bestyrelsesniveau og laver nulpunktanalyser og sammenligner år fra år. Festivalen er i dialog med organisationer som KVINFO, som er med til at kvalificere festivalens politik på området.

Poesiens Hus svarer, at de arbejder med ligestilling i forhold til køn via repræsentation af forfattere i deres program, temaer, særlige udgivelser og debatter. Hos Sjællandsgade Bad skriver de, at de har fællesmøder om kropskultur, badekultur og queer sauna.

Stengade 18 svarer, at de har foretaget kønsregistrering siden 2018 af samtlige bands på besøg. Dette har de gjort for at have empiri, som kan bruges til reel dokumentation, for at vise hvor skæv balancen er - på trods af at Stengade 18 er opmærksomme på at booke kvindelige artister, når det kan lade sig gøre.

AFUK svarer, at de har en kultur, hvor køn på mange måder er helt uinteressant. Når der starter en deltager/elev eller en ny ansat, er det naturligt for dem at spørge, hvordan vedkommende vil benævnes. AFUK har ca. ligelig biologisk kønsfordeling af cirkusstuderende, og en overvægt af kvinder på perform. Her prøver de at tiltrække flere mænd. AFUK har fokus på at finde kvindelige timeundervisere til cirkusdelen, hvor der er en overvægt af mandlige undervisere.

VERA skole for kunst og design svarer, at de holder pladser åbne til unge mænd, som er tilbøjelige til at melde sig senere til end kvinderne. KBH Film & Fotoskole skriver, at de fokuserer på projekternes kunstneriske kvaliteter og oplever, at deres kvindelige deltagere ofte har mest at byde på, hvilket også manifesterer sig i kunstnerisk ansvar og lederroller i fotoskolens produktioner.

Dansk Jødisk Museum svarer, at de har et særligt fokus på, at deres forskning husker alle vinkler. Derudover fortæller museet, at de har et fokus i deres ansættelser på at få de bedst kvalificerede medarbejdere. Det er rent tilfældigt faldet sådan ud, at museet er endt med en 50/50-fordeling af køn.

Etnicitet

60 Seconds svarer ja, ved ikke at gøre forskel på baggrund af etnicitet. Mix Copenhagen svarer, at de arbejder med ligestilling i forhold til etnicitet ved at lave projekter, særlige tiltag, fokusområder.

Poesiens Hus svarer, at de arbejder med ligestilling via repræsentation af forfattere i deres program, temaer, særlige udgivelser og debatter.

Copenhagen Architecture Festival skriver, at de sørger for at præsentere stemmer fra forskellige geografier og kulturer i deres programsætning, for at vise bredden og diversiteten i, hvordan forskellige problemstillinger udspiller sig forskellige steder i verden, samfundet, byen.

Ungdommens Folkemøde skriver, at det på samme måde som med køn er meget afgørende for dem, at Ungdommens Folkemøde afspejler den generelle etniske fordeling i samfundet. De skriver, at de derfor også arbejder meget målrettet med at inddrage andre etniciteter end dansk/vestlig, hvilket også er et krav til deres eksterne samarbejdspartnere, der bidrager med sceneindhold.

Ungdommens Folkemøde fortæller desuden, at de er meget eksplicite i deres kommunikation med eksterne samarbejdspartnere om organisationens mangfoldighedskrav ift. programmet og Ungdommens Folkemøde generelt. De har desuden udfærdiget et dokument, der umiddelbart kun er blevet brugt internt, der beskriver, hvordan Ungdommens Folkemøde ikke tolererer racisme, sexism, homofobi og transfobi, og at de går ind for mangfoldighed.

Også i forhold til etnicitet svarer Golden Days, at de har udarbejdet en diversitetspolitik, som dog altovervejende handler om køn, og at de har opstillet målsætninger og aspirationer - som ikke er det samme som kvoter. Golden Days drøfter også temaet jævnlige på bestyrelsesniveau. Dansk Jødisk Museum svarer, at hele deres forsknings-, dokumentations- og formidlingsfelt handler om etnicitet. Derudover fortæller museet, at de har meget fokus på, at etnicitet ikke er en kvalifikation i sig selv. Det er uddannelse, erfaring og arbejdsvillighed, der er afgørende for, hvorvidt man bør ansættes.

Sjakket skriver, at de har projekter og indsatser rettet mod familier med en anden etnisk baggrund end dansk. Sjællandsgade Bad svarer, at de har en etnisk queer sauna, og at de har påbegyndt samarbejde med organisationer, der arbejder med kvinder med anden etnisk baggrund.

AFUK skriver, at de desværre har svært ved at nå unge fra mellemøstlige kulturer. AFUK har haft kontakt med flere forskellige byområder, men oplever, at mange af disse unge ikke opmuntres til kulturelle/kunstneriske kurser hjemmefra. Hos Stengade 18 har man forsøger primært at hverve gennem nuværende frivillige, da de oftest er de bedste ambassadører.

Salaam svarer, at de laver en flerkulturel filmfestival om kulturmødet og med flerkulturelle oplægsholdere til filmvisningerne. Hos KBH Film & Fotoskole arbejder man målrettet for at give plads til historier og perspektiver, der udspringer af enestående erfaringer, også når det handler om etnisk baggrund, klasse og samfundslag.

Alder

Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne arbejder med ligestilling indenfor alder, svarer Copenhagen Architecture Festival, at de sørger for at have et program, der henvender sig til en bred aldersgruppe, med et større og større fokus på de helt unge. Festivalen spænder fra folkeskolealderen til pensionister.

Copenhagen Summer Festival svarer, at de sælger billetter med rabat til unge under 25 år, og Mix Copenhagen skriver, at de arbejder med det gennem projekter, særlige tiltag og fokusområder. SV Festival svarer, at de er en festival for hele musikfamilien.

Salaam skriver, at de ikke gør noget særligt, men at de har både praktikanter og erfarne projektmedarbejdere på kontoret. Ungdommens Folkemøde svarer, at deres målgruppe er unge, så derfor er der flest af denne aldersgruppe til Ungdommens Folkemøde. Sjakket svarer, at målgrupperne er formuleret ud fra aldersfordelingen, men at det ingen relevans har i forhold til ligestilling.

AFUK svarer, at de ikke arbejder med ligestilling i forhold til alder, men at de gør, hvad de kan, for at fastholde ældre medarbejdere. De prøver at skabe begivenheder af forskellig natur, der kan tiltrække forskellige aldersgrupper til deres hus, fra børnecirkus til klassiske koroplevelser.

60 Seconds svarer, at de arbejder med ligestilling indenfor alder, ved ikke at gøre forskel på baggrund af alder. Poesiens Hus arbejder med tiltag, der skal fremme læselysten for børn og unge igennem læseklubber. I Sjællandsgade Bad arbejder de med temaet ved fællesmøder om krops- og badekultur.

Flere af respondenterne i spørgeskemaet svarer, at de ikke arbejder med ligestilling i forhold til køn, alder eller etnicitet. Heriblandt ABC Cykler, der svarer, at det ikke fylder noget, fordi alle er velkommen uanset hvad. De uddyber, at målet for dem ikke er at der er en ligelig fordeling, men derimod at alle er interesserede. Anlæg af formidlingsplatform – minigolf svarer ligeledes, at de ikke arbejder med emnet ligestilling, fordi de ikke gør forskel på folk, lige meget hvem, hvad eller hvorfra de kommer.

Copenhagen Kids/ Kulturygsækken svarer, at de ikke har spurgt til deres udbyderes alder og etnicitet. De er valgt ud fra kunstnerisk kvalitet, pædagogiske evner og variation. Copenhagen Kids uddyber, at de kun må bruge 30% af deres midler på administration og det begrænser indsatsen i forhold til ligestilling, selvom foreningen selv mener, at det er et meget væsentligt spørgsmål.

Sofiebadet svarer, at ligestilling er en del af foreningens DNA. De skriver videre, at dette giver sig til udtryk både ved deres kulturarrangementer, samt når de ansætter personale i huset. Sofiebadet kan således præsentere en fin bredde både i alder, køn, etnicitet og sociale vilkår, både på medarbejdersiden og på arrangementsniveau. Hos Sofiebadet går man ind for, at der skal være både mænd og kvinder, og også gerne andre etniciteter end dansk blandt ansatte og blandt de kunstnere, vi hyrer ind, men det er ikke noget, vi har en bevidst strategi for, fordi det ikke har været et problem.

Daghøjskolen Akademiet skriver, at de ikke arbejder direkte med ligestilling, men at det på mange måder ligger implicit i deres fag (musik, dans og teater), at der er fokus på tidens strømninger. Deres interne ledepil er, at skolen stiller rammerne, men at eleverne skaber indholdet. På den måde bliver der skabt et forum, hvor mange problematikker omkring køn, identitet og etnicitet er implicite i de produktioner/projekter, der bliver sat på scenen.

Der er også respondenter, hvor spørgsmålet om ligestilling ikke er relevant af andre grunde. Eksempelvis svarer Ejendomsfonden Vandkulturhuset Papirøen, at der er én medarbejder ansat i fonden og én medarbejder honoreret efter antal forbrugte timer. Derfor giver ligestillingstiltag ikke nogen mening. Det samme gør sig gældende for Det Flydende Aktivitetshus, der er en paraplyorganisation, og som derfor ikke selv har nogen medlemmer.

Er der særlige udfordringer inden for jeres område i forhold til ligestilling?

Køn

Copenhagen Circus Arts festival svarer, at de oplever en overrepræsentation af mandlige kunstnere. MIX Copenhagen svarer, at der er udfordringer indenfor løn, repræsentation, muligheder og rettigheder. NJORD New Nordic Music Biennale fortæller, at de oplever udfordringer i forhold til repræsentationen af kvindelige komponister og kunstnere, hvilket de arbejder for at fremme.

Ungdommens Folkemøde skriver, at der er forskellige udfordringer, men at der primært er uligheder, der tegner sig ift. ulige muligheder for kønnene for at blive anerkendt som kunstnere/debattører/performere/værter. Derudover er det tydeligt, at lønforholdene er meget ulige mellem mænd og kvinder og non-binære personer i kulturverdenen. Det oplever Ungdommens Folkemøde, når de skal booke kunstnere, og når de samarbejder med eksterne organisationer eller institutioner, der står for indhold. Mænd, kvinder og non-binære personer har ikke samme muligheder for at blive anerkendt inden for kulturverdenen. Det er i høj grad cis-mænd, der bliver valgt som værter, debattører eller performere.

Golden Days fortæller, at det er en svær balance. I forhold til bookning af talere skal man spørge sig selv, om man så booker en kvinde, fordi hun er kvinde, selvom hun ikke fagligt er den bedste. I forhold til ansatte (hvor festivalen har flest kvinder), skal de så aktivt ansætte mænd, selvom kvinderne ofte er de mest kvalificerede?

Salaam fortæller, at deres fag synes at tiltrække kvinder i højere grad end mænd, hvad kontorarbejdet angår. Sjakket svarer, at de arbejder aktivt for at modvirke pigers isolation, og AFUK fortæller, at det er svært at finde kvindelige cirkustekniske undervisere. AFUK fortæller videre, at det i det hele taget er vanskeligt at finde undervisere med et højt cirkusteknisk niveau. Cirkusundervisningen tiltrækker dog lige mange kvinder og mænd, samt et bredt udsnit af andre kønsidentiteter.

Poesiens Hus fortæller, at der er en udfordring i forhold til repræsentation, idet mænd læser mænd, og kvinder læser kvinder og mænd. Stengade 18 svarer, at lige repræsentation kun er en udfordring i forhold til de musikere, der spiller hos dem, idet der er en klar overvægt af mænd.

KBH Film & Fotoskole svarer, at de ikke oplever udfordringer, men at kvinder dominerer antalsmæssigt, hvad angår deltagere, og at kvinderne oftest påtager sig kunstnerisk og konceptuelt lederskab. På film dominerer de hos skolen, i modsætning til situationen ude i filmbranchen. VERA skole for kunst og design skriver ligeledes, at deres 'problem' er, at færre mænd end kvinder i alderen 19-21 år melder sig til skolens kurser.

SV-Festival svarer nej på spørgsmålet om, hvorvidt der er særlige udfordringer. De oplever, at scenen emmer af talent og etablerede artister. Copenhagen Summer Festival skriver også, at de ikke oplever særlige udfordringer eller begrænsninger.

Etnicitet

Hvad angår etnicitet svarer Copenhagen Architecture Festival, at de især går efter repræsentation af etnicitet i deres programlægning, og at det ikke er svært. Mix Copenhagen svarer at der er udfordringer indenfor det følgende: løn, repræsentation, muligheder, rettigheder.

Både Copenhagen Summer Festival og Sommertid svarer, at de hverken oplever særlige udfordringer eller begrænsninger. Også Salaam svarer, at de ikke rigtigt har noget problem, da deres projekt omhandler interkulturelle møder, og da de har mange oplægsholdere med mange forskellige etniciteter, der også er ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder. SV-Festival skriver, at det altid er et spørgsmål om kunstnerisk prioritet og politisk signal.

Ungdommens Folkemøde svarer, at de ser på samme måde på skæv repræsentation i etnicitet som med køns-uligheden, altså at der er en tendens til at hvide/vestlige personer bliver det 'naturlige' valg, når der skal vælges performere, kunstnere, debattører etc. Derved er der altså her udfordringer ift. repræsentation og muligheder. Dette gælder sikkert også ift. løn, men det har de ikke meget viden om.

Golden Days svarer, at de helt klart har en underrepræsentation vedrørende etnicitet blandt ansatte, men også blandt talere. Det er dog noget festivalen arbejder på. Poesiens Hus svarer også, at de ser en udfordring i forhold til repræsentation og muligheder. Også Ungdomshuset svarer, at de oplever udfordringer i forhold til repræsentation.

Sjakket svarer, at deres målgrupper er familier med en anden etnisk baggrund end dansk, og at udgangspunktet for deres arbejde er forståelse for kulturelle forskelle, med fokus på at fremme inklusion. Sjællandsgade Bad svarer, at der i forhold til køn og kropskultur kan være udfordringer. Det er dog ikke noget Sjællandsgade Bad som sådan har oplevet, men de har f.eks. etnisk queer sauna - arrangementer, og de har også projekter i støbeskeen med etniske minoritetskvinder.

Hos Stengade 18 oplever de, at det er svært at tiltrække frivillige med anden etnicitet end dansk til deres spillested. Men det er noget Stengade 18 arbejder på. AFUK fortæller, at cirkusområdet er internationalt, og AFUK har internationale undervisere og søges af internationale unge. KBH Film & Fotoskole svarer, at de har relativt mange deltagere med anden etnisk baggrund, men at de gerne ville tiltrække flere. Ikke kun for skolens gen skyld, men fordi denne gruppe deltagere ofte kommer med mere magtpåliggende historier og et stærkere engagement.

Alder

På spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne oplever udfordringer i forhold til ligestilling og alder, svarer de fleste, at der ikke er de store udfordringer, da mange arbejder med bestemte aldersgrupper som målgrupper. Mange har dog fokus på at sikre aldersspredning i deres organisation.

Golden Days svarer, at de arbejder meget aktivt på en spredning i forhold til alder, og siden de er en festival, som samler generationer, er det forholdsvis enkelt for dem. Både i forhold til talere og på kontoret. Festivalens aldersspredning for ansatte er fra start 20'erne til start 60'erne. Copenhagen Architecture Festival svarer ligeledes, at de især går efter repræsentation af alder i deres programlægning, og det er ikke svært.

Ungdommens Folkemøde svarer nej, idet de arbejder med målgruppen unge (15- 30). De ser derfor ikke nogen udfordringer hos dem lige i denne henseende. Generelt kan de dog pege på en masse udfordringer ift., hvordan unge bliver inddraget generelt.

Copenhagen Summer Festival oplever ingen særlige udfordringer eller begrænsninger, og Salaam svarer, at de har medarbejdere fra alderen tidligt i 20'erne til godt op i 60'erne.

NJORD New Nordic Music Biennale svarer, at de arbejder for, at der også er moderne musik og kunst at spejle sig i for folk 45+. Avantgarde, nyt og moderne forbindes ofte kun med unge mennesker. Men at man har passeret de 45, er ikke ensbetydende med, at man pludselig bliver 'traditionel'. Bare se på Louisianas udstillinger med moderne kunst. Poesiens Hus svarer, at der er færre unge end ældre, der læser poesi.

Sjællandsgade Bad svarer, at aldersspænd kan være et issue, når det kommer til badekultur. Hos Sjællandsgade Bad spænder de bredt med en frivilligskare på 18-90-årige. Stengade 18 svarer nej til at have særlige udfordringer omkring alder, idet de spænder meget bredt aldersmæssigt. De yngste frivillige hos Stengade er 18 år, og den ældste er 59.

Hos AFUK har de undervisere på daghøjskolen i alle aldersgrupper fra 25-75 år, og deres studerende er primært unge. Deres ældste studerende var 72 år (et tidl. skrivehold). KBH Film & Fotoskole fortæller, at de har ældre elever, som tit bidrager med uundværlig erfaring, og som spiller en positiv rolle for skolens unge deltagere. VERA skole for kunst og design fortæller, at både lederen og to ansatte er over 60 år, de fleste øvrige lærere over 50 år.

Foretager I selv registrering med henblik på at afdække ligestillingsforhold?

Copenhagen Architecture Festival har i nogle år haft spørgeskemaer, der har forsøgt at afdække, hvilken type gæster festivalen har, herunder også spørgsmål om alder og køn. Ungdommens Folkemøde svarer, at de foretager en publikumsevaluering af Ungdommens Folkemøde hvert år. Her undersøger de bl.a. deltagernes kønsfordeling, og det indgår også hvilken alder, deltagerne har. Det er dog primært mellem 14 og 30 år. KVINFO har desuden lavet en undersøgelse af den kønnede og etniske repræsentation af programmet på Ungdommens Folkemøde 2019 (undersøgelsen kan læses her: <https://kvinfo.dk/saadan-lige-repraesentation-af-koen-og-etnicitet>). Ungdommens Folkemøde er dog kede af, at undersøgelsen ikke kan vise non-binære personers tilstedeværelse. Nogle af personerne på scenen var netop non-binære. Men da KVINFO baserer deres undersøgelse på Danmarks Statistik, indgår non-binære personer ikke som en kønskategori. Der kan desuden være komplicerede forhold ift. at registrere deltagernes køn og etnicitet, da det egentlig burde kræve, at man spurgte alle, hvordan de selv forstår deres identitet.

Sjakket svarer, at de foretager registreringer for deres målgrupper, som indeholder både køn, etnicitet og alder. Registreringerne bruges til både screening og evaluering af indsatserne.

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

60 Seconds foreslår, at man undersøger muligheden for kvoter, efter en undersøgelse om det. Mix Copenhagen foreslår incitament, kvoter, puljer og rollemodeller.

Copenhagen Architecture Festival skriver, at en mulighed kan være mere synlig information om KVINFOs ekspertdatabase og en opfordring til at bruge den. Derudover foreslår festivalen tvungne kønsregnskaber for bevillinger over et vist beløb, og en opfordring til at gøre det i øvrigt.

Ungdommens Folkemøde svarer, at både handlingsplaner, krav, kvoter, puljer og rollemodeller er gode bud, og noget som de støtter op om. Man kunne eksempelvis lave en pulje, der kan hjælpe projekter med at støtte op om ligestilling. Således vil man kunne være med til at skabe mere lighed, når det kommer til lønforhold mellem kønnene.

AFUK svarer, at alle aktiviteter har brug for en diversitet i rollemodeller. Også gerne en større diversitet end mand/kvinde-begreberne. Alle bør holde øje med, hvordan det ser ud mht. ligestilling, og hvis nødvendigt sætte nogle faste parametre, der kan støtte organisationen til bedre ligestilling og -værd. Også Dansk Jødisk Museum nævner rollemodeller som en god ide, men skriver, at kvoter er et problem, særligt for små arbejdspladser, da udskiftning af en enkelt medarbejder vil kunne rykke procenter uforholdsmæssigt.

Etnicitet

Copenhagen Architecture Festival foreslår, at man får udarbejdet en tilsvarende database som KVINFOs ekspertdatabase, men hvor etnicitet er parameteret. Mix Copenhagen foreslår incitament, krav, puljer og rollemodeller. Poesiens Hus foreslår bredere programmer, paneler og udvalg, der "bare" præsenterer i stedet for at påpege. Ungdomshuset svarer fokus og kvoter.

Ungdommens Folkemøde foreslår også her handlingsplaner, krav, puljer, rollemodeller etc. som gode initiativer. Særligt hvad angår etnicitet, er rollemodeller helt afgørende for at få en etnisk mangfoldighed i forskellige kulturindslag. Der opfordres til at inddrage og samarbejde med allerede eksisterende initiativer, såsom Mino Danmark. Herved kunne man sammen skabe opmærksomhed om, hvad der er den bedste tilgang ift. mangfoldighed.

Stengade 18 foreslår bedre kontakt med relevante personer o.l., der kan 'bygge bro', og puljer, så dette arbejde kan prioriteres, da det oftest er en tung og tidskrævende indsats, der skal til fra spillestedernes side, en indsats som de færreste har ressourcer til. SV-Festival skriver, at etnicitet skal indgå tematisk og naturligt i programlægningen, og ikke som et pulje-politisk 'send-flere-penge-signal'.

Golden Days svarer, at de ikke vil anbefale kvoter, men at det ville være fint, hvis kommunen kunne opstille nogle "normal-fordelinger", så der ville være nogle pejlemærker at benchmarke efter, samt indkalde til "best-case"-seminarer på området. Man kunne hente inspiration fra publikationen "God fondsledelse". Her gives der gode råd, som man bør følge, og hvis man ikke følger dem, skal man give en god forklaring på dette, da der jo altid kan være særtilfælde.

AFUK svarer, at rollemodeller er en god idé og tilskud til rollemodeller og til "ambassadørjobs" vil have effekt. Derudover foreslår de støtte til kommunikationsindsatser for at nå bredere ud og samtidig sikre, at støtte til igangsættelse af egne kulturelle aktiviteter kan forstås og bruges af alle etniske grupper.

Copenhagen Summer Festival lægger vægt på fortsat opmærksomhed på ligestilling. KBH Film & Fotoskole svarer, at de stadig oplever, at kulturelt betingede idealer om status og prestige begrænser tilgangen af unge med anden etnisk baggrund til karrierer indenfor kunst- og kulturformidling. VERA skole for kunst og design foreslår en pulje til etniske minoriteter i kunst og fripladser på daghøjskoler.

Alder

Hvad angår alder svarer Copenhagen Architecture Festival, at de ikke er klar over, hvor problemet ligger mht. aldersligestilling, om det er, fordi der ikke er nok indhold til de ældre eller de unge eller dem midt imellem, eller fordi nogle føler sig underrepræsenteret i forhold de stemmer, der får plads i programsætningen. Festivalen har derfor svært ved at svare på dette spørgsmål om ideer til tiltag.

Ungdommens Folkemøde skriver, at kvoter, puljer og handlingsplaner er helt afgørende, også ift. inddragelse af unge. Det er dog aldrig nok bare at inddrage unge pga. kvoter (dette gør sig også gældende for køn og etnicitet). Det er vigtigt at stille spørgsmålstegn ved, om unges ord har en betydning og bliver anerkendt i et magtfuldt rum. Ungdommens Folkemøde ved, at unge ofte føler, at deres ord ikke har en betydning eller er ligegyldigt i magtfulde rum. Et eksempel kunne være, hvis unge blev inddraget i en bestyrelse: Ville de reelt blive lyttet til, og ville deres ideer blive taget til efterretning? Derfor er det vigtigt at møde unge i øjenhøjde. Dette kan gøres på forskellige måder. En måde er ung til ung-tilgangen, der er god til at inddrage flere unge.

Dansk Jødisk Museum svarer også i forhold til aldersspredningen, at rollemodeller er en god ide, men at kvoter er et problem i forhold til små arbejdspladser, hvor en udskiftning af en enkelt medarbejder kan rykke procenter uforholdsmæssigt.

Golden Days svarer også, at de ikke kan anbefale kvoter, og peger igen på muligheden for at Københavns Kommune kunne opstille nogle "normal-fordelinger" og pejlemærker, som aktørerne ville kunne benchmarke efter. SV-Festival nævner rollemodeller som muligt tiltag, og Mix Copenhagen svarer handlingsplaner og rollemodeller. Ungdomshuset foreslår fokus og kvoter. AFUK svarer flere penge til aktiviteter med og for ældre grupper af "vilde gamle", der skaber kultur.

Har I forslag til, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte eksisterende ligestillingstiltag og arbejde for at sikre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

60 Seconds foreslår kvoter, eller andre specifikke tiltag. Copenhagen Summer Festival foreslår fortsat opmærksomhed, og Mix Copenhagen foreslår at give mere støtte og synlighed til foreninger, som allerede arbejder med ligestillingstiltag.

Ungdommens Folkemøde skriver, at man evt. kan belønne initiativer, der lever op til ligestillingskrav, og SV-Festival svarer, at man bør have tillid til scenen, da en bevægelse er godt på vej!

Dansk Jødisk museum foreslår oplysning og at insistere på den gode historie. Golden Days mener, at Københavns Kommune bør tage ejerskab. Festivalen opfordrer til at Københavns Kommune skal "udstikke guidelines og dele best-cases. Men at man skal have musikalitet. Dogmatik gavner ingen".

AFUK svarer, at Københavns Kommune bør sikre, at byens offentlige toiletter har flere piktogrammer end kun de traditionelle mand-/kvindesymboler. Kommunen bør gå foran hele vejen igennem egne dele af organisationen. AFUK mener, at ligestilling i kultur- og fritidslivet kommer, når kommunen sikrer ligestilling. København bør som moderne, kreativ storby gå foran.

Etnicitet

60 Seconds foreslår, at Københavns Kommune gør brug af inklusiv billedrepræsentation, der afspejler befolkningssammensætningen.

Mix Copenhagen foreslår også når det gælder etnicitet, at Københavns Kommune giver mere støtte og synlighed til foreninger, som allerede arbejder med disse ligestillingstiltag.

SV-Festival foreslår bredde temaer eller pulje-perspektiver, der kan rumme diversitet uden at opdrage, hvilket kan opleves som påklistret. Det kan opleves som påklistret.

Ungdommens Folkemøde foreslår, at Københavns Kommune indgår samarbejde med organisationer, der i forvejen arbejder med etniske minoriteter. Her kunne man udarbejde nogle retningslinjer eller gode initiativer, der kunne skabe mere mangfoldighed i kulturlivet i Københavns Kommune. De foreslår, at Københavns Kommune inddrager f.eks. Mino Danmark, Sabaah, etc. og bruger den ekspertviden, der i forvejen er på området.

Dansk Jødisk Museum foreslår oplysning og at insistere på den gode historie. Golden Days skriver, at Københavns Kommune skal tage ejerskab, udstikke guidelines og dele best-cases. Dogmatik gavner ingen.

Ungdomshuset foreslår fokus og kvoter.

Alder

Hvad angår alder, foreslår Copenhagen Summer Festival fortsat opmærksomhed på emnet.

Mix Copenhagen foreslår at give mere støtte og synlighed til foreninger, som allerede arbejder med disse ligestillingstiltag.

SV-Festival skriver, at musik er for alle uanset alder. Skaber man bred kommunikation, skal scenen nok tilføje kant og kreativitet.

Ungdommens Folkemøde foreslår, at Københavns Kommune inddrager unge i forbindelse med at understøtte ligestillingstiltag. Deres opfattelse er, at unge i høj grad har gode ideer til, hvordan man naturligt skaber mangfoldige kulturindslag.

Dansk Jødisk Museum foreslår også i denne henseende oplysning og at insistere på den gode historie. Museet foreslår også hjælp til fratrædelsesordninger.

Ungdomshuset foreslår fokus og kvoter.

Del II: FRITID

Den folkeoplysende voksenundervisning

Københavns Kommune yder støtte til aftenskoler efter Folkeoplysningsloven. Aftenskoler er organiseret som folkeoplysende foreninger, der tilbyder voksenundervisning. Formålet med den folkeoplysende voksenundervisning er at fremme demokratiforståelse og aktivt medborgerskab.

Dialogmøder

Forvaltningen har afholdt et fælles dialogmøde med repræsentanter fra aftenskolerne i København. På mødet deltog repræsentanter fra Økologisk Aftenskole og Rytmask Center. Repræsentanter fra Aftenskolernes Samråd, apa, Gigtskolen, Studieskolen og LOF var inviteret, men havde ikke mulighed for at deltage.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Køn:

På Rytmask Center arbejder de med ligestilling i forhold til køn, bl.a. igennem et samarbejde med DJBFA. Rytmask Center lægger hus til netværksmøder/meet-ups for kvindelige musikproducere. Rytmask Center samarbejder også med Jazz Danmark om jazz-camps for piger. Rytmask Center har generelt et fokus på at få flere piger til at spille musik.

Rytmask Center har også samarbejdet med Beats By Girlz. Beats By Girlz tilbyder undervisning i elektronisk musikproduktion for piger, kvinder, trans- og ikke-binære personer. Formålet er at skabe mere diversitet i musikbranchen. Beats By Girlz har et godt netværk og har også gode kontakter og et projekt som deres er vejen frem.

Økologisk Aftenskole har flest kvindelige kursister. De oplever at kursisterne er glade, når der både er mænd og kvinder på holdene, men der er et fåtal af mandlige kursister. Underviserne og bestyrelse består også primært af kvinder. Økologisk Aftenskole arbejder ikke aktivt med at afhjælpe underrepræsentationen af mænd.

Etnicitet:

Rytmask Center nævner, at de ser den største udfordring i forhold til ligestilling i en mangel på etnisk diversitet blandt kursisterne. De har bl.a. arbejdet for at få flere elever med anden etnisk herkomst end dansk, men her er deres erfaring, at økonomien ofte er et problem.

Rytmask Center nævner også, at traditioner og kulturforskelle kan spille en rolle, da de oplever, at mange med anden etnisk herkomst end dansk oftere spiller musik i familien og ikke så meget på aftenskoler.

Rytmask Center har arbejdet med området gennem de seneste 20 år, ikke kontinuerligt, men som nedslag, men oplever ikke, at der er sket en egentlig udvikling.

Økologisk Aftenskole har gode erfaringer med at skabe inklusion gennem madlavning. De oplever, at det at lave mad har vist sig at være en god indgang for kvinder af anden etnisk herkomst end dansk. Gennem folkeoplysende aktiviteter kan der skabes en indgang til det danske arbejdsmarked.

Økologisk Aftenskole har fokus på at få undervisere med anden etnisk herkomst end dansk til at undervise i at lave mad fra deres egen hjemegn. Det bliver også en mulighed for kursisterne for at lære om andre kulturer gennem maden.

Økologisk Aftenskole har afholdt kurser for kvinder af anden etnisk herkomst end dansk i samarbejde med Send Flere Krydderier og Indvandrer Kvindecetret. Det var vigtigt for samarbejdet, at det foregik på kvindecetret, som kvinderne kendte, og hvor de synes, at det var rart at være. Hvis det havde været på en tilfældig skole, var de formentlig ikke kommet.

Alder:

Økologisk Aftenskole nævner som eksempel, at de udbyder inspirationskurser for ældre +65 om madlavning. Formålet er at inspirere og opfordre dem til at blive ved med at lave mad og mad af en god kvalitet. I tilknytning hertil laver de også sociale arrangementer til at modvirke ensomhed blandt ældre. Der er god tilslutning til disse tiltag.

Økologisk Aftenskole nævner at økonomi spiller en særlig rolle i forhold til den ældre målgruppe. Det er væsentligt at deltagerbetalingen holdes nede, for ellers virker tiltagene ikke. Økonomien nævnes som værende vigtigt i det hele taget, for mange af deres målgrupper har ikke penge til at deltage, og økonomien kan derfor udgøre en barriere.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Gode rammer er essentielle. Det er vigtigt at have nogle faciliteter at være i, hvor der kan skabes godt samvær. I gode rammer kan der skabes gode initiativer. Det er svært at skabe et godt miljø, hvis man kun kan være to timer på en folkeskole hver uge. Aftenskolen kan bringe en masse sammen på tværs af baggrund.

Der er udviklingspuljerne som Folkeoplysningsudvalget udarbejder kriterierne til. Denne pulje er ret åben. Et nyt kriterie for denne pulje kunne være, at projekterne skulle indeholde et samarbejde med andre grupper og netværk for at nå bredere ud. Det ville ikke være en hæmsko, for de gør det i forvejen, men det ville skabe fokus på ligestilling.

Hvis Kultur- og Fritidsudvalget ønsker at skabe handling, skal der skabes fokus på ligestilling over en årrække, og der kan udvælges særlige områder som der arbejdes med i en periode, f.eks. aftenskoler.

Der kan arbejdes med særlige pilotprojekter, der har øget ligestilling som mål, ligesom der kan afsættes midler til en pulje, der kan søges til særlige ligestillingstiltag.

Der kunne oprettes en projektdatabase med gode erfaringer. Videndeling ville også være godt. Indberetning af initiativer kunne ske i forbindelse med rapportering på projekter.

Aftenskolerne er som udgangspunkt åbne i forhold til nye tiltag. De vil gerne have flere kursister. De har antennerne ude og tager forskellige temaer op. Hvis der kommer politiske tiltag, vil de gerne tage dem til sig.

Spørgeskema til tilskudsmodtagere - Den folkeoplysende voksenundervisning

Spørgeskemaet er sendt ud til 86 godkendte aftenskoler i Københavns Kommune. Af dem har 30 gennemført hele spørgeskemaundersøgelsen, og 4 har svaret delvist. 52 har ikke deltaget i undersøgelsen.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Det overvejende flertal af aftenskolerne svarer, at de ikke arbejder med ligestilling. Flere svarer, at ligestilling ikke er et fokuspunkt for deres arbejde, men at det ikke betyder at de modarbejder ligestilling.

Ældre i Bevægelse Østerbro svarer, at de er åbne for alle interesserede uanset køn, selvom der typisk er stor overvægt af kvinder. Det er ikke et ligestillingsproblem, men handler om at få ældre mandlige medborgere aktiveret.

AH-Sport svarer, at de ikke arbejder med ligestilling, fordi det er deres grundholdning og filosofi, at deltagerne skal komme af lyst og behov i forhold til deres tilbud.

DOF Skole for Orientalisk Dans svarer, at der kun er én ansat i virksomheden, men at der i undervisningen af svagtstillede indvandrere- og flygtningekvinder arbejdes med ligestilling og de grundlæggende principper i forhold til ligestilling.

Folkeslag svarer, at det ikke er relevant for dem at arbejde med ligestilling, da de er en lille aftenskole med to hold, som begge af drevet af ildsjæle inden for deres felt.

Danske Studenters Roklub svarer, at de har næsten lige mange kvinder og mænd, der melder sig ind i klubben, og at medlemmerne også er pænt fordelt aldersmæssigt. De har en meget stærk masterafdeling, så de arbejder ikke bevidst på køn og alder, men er glade for den spredning, de har.

Køn

Sangforeningen De Homofone svarer, at de arbejder med ligestilling gennem almene hverdagshandlinger og den årlige Pride-uge.

Trim Team NV svarer, at de altid benytter den bedst egnede uden andre hensyn.

The Yoga Space svarer, at alle er velkomne, men at de ikke har særlige tiltag til at få flere mænd på holdene.

Aftenskolen Nordvest svarer, at de arbejder med ligestilling, ved at der ikke forskelsbehandles ud fra køn.

Kalejdoskop svarer, at de tilsigter at have begge køn repræsenteret som frivillige og ansatte i de aktiviteter, hvor de møder mennesker, herunder familierarbejde, ældreklub, it-cafe mm, da de oplever, at det giver en bedre dynamik med blandet køn.

Etnicitet

AOF København svarer, at de ved de seneste folketingsvalg og kommunalvalg har haft særlige projekter og aktiviteter, der skulle involvere etniske minoriteter.

M4A Musik for Alle København svarer, at de arbejder med ligestilling gennem en ny type musikundervisning, der både indholds- og prismæssigt imødekommer ALLE børn. De er synlige ved at være til stede helt lokalt på folkeskolerne, så tilbuddet er nemt at bruge.

Aftenskolen Nordvest svarer, at de arbejder med ligestilling, ved at der ikke forskelsbehandles ud fra etnicitet.

Kalejdoskop svarer, at de har en del tilbud til borgere med anden etnicitet end dansk, hvor de får undervisning i dansk, dansk kultur, danske mentorer (frivillige) samt lektiehjælp, men at de, der har dansk etnicitet, også ønsker at lære om andres kultur, så det bliver en tovejsoplevelse.

Alder

Aftenskolen Nordvest svarer, at de arbejder med det, ved at der ikke forskelsbehandles ud fra alder.

Aftenskolen Kor Dialis svarer, at de arbejder for en ligevægt mellem unge og ældre.

Oplever I, at der er udfordringer i forbindelse med ligestilling indenfor jeres område?

Køn

AOF København svarer, at de har en overvægt af kvindelige kursister til deres aftenskoleaktiviteter. The Yoga Space svarer ligeledes, at der er en overrepræsentation af kvindelige kursister og undervisere.

Sangforeningen De Homofone oplyser, at der er udfordringer med ligestilling for LGTB+ personer.

Etnicitet

AOF svarer, at etniske minoriteter er underrepræsenterede.

M4A Musik for Alle København svarer, at i rekrutteringen af elever, særligt børn, til musik, er der langt overvejende tale om etnisk danske. Derfor har de værdien ligeværd indbygget i alle dele af deres formål og virke.

Kalejdoskop svarer, at sprogbarrierer mellem etniciteter er den største udfordring i forhold til ligestillingen.

Alder

AOF svarer, at der er en overvægt af ældre voksne.

Trim Team NV svarer, at der tages hensyn til alder ved at tage redskaber mm. frem/tilbage.

Har I ideer til tiltag, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Der er ikke indsendt forslag i forhold til køn, etnicitet eller alder.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Der er ikke indsendt forslag i forhold til køn eller alder.

Etnicitet

Kalejdoskop foreslår, at der opstilles flere rollemodeller for borgere +65 med anden etnicitet end dansk.

Det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde

Dialogmøder

Forvaltningen har afholdt dialogmøder med repræsentanter fra Danmarks Idrætsforbund (DIF), Danske Gymnastik - & Idrætsforeninger Storkøbenhavn (DGI), Dansk Boldspil-Union København (DBU), spejderområdet og KulturKBH. I det følgende vil referater fra dialogmøderne med organisationer inden for idræts- og foreningsområdet blive præsenteret. Herefter kommer en gennemgang af svarene på spørgeskemaundersøgelsen indsendt af foreninger og klubber, der modtager medlemstilskud fra Københavns Kommune som folkeoplysende foreninger.

Danmarks Idrætsforbund, DIF.

Danmarks Idrætsforbund er en sammenslutning af danske idrætsorganisationer, ca. 8.800 foreninger med i alt næsten 2 mio. medlemmer, og har til opgave at fremme dansk idræt, særligt for specialforbundene og foreningsidrætten, samt for idrættens udbredelse i det danske samfund. DIF repræsenterer Danmark ved OL og andre lege under IOC.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

DIF repræsenterer en række specialforbund, og mange initiativer og projekter ligger hos specialforbundene. DIF uddeler tipsmidler til specialforbundene og indgår i den forbindelse strategiske aftaler med forbundene. DIF arbejder overordnet med følgende strategispor: elite, bredde, socialt ansvar og som samfundsaktør. Alle strategiaftalerne med specialforbundene har ben i hver af de tre strategispor. DIF har sociale projekter som projektet "Get to sport" med udvalgte "ghetto sport"-klubber, DIF Soldaterprojekt, rettet mod skadede soldater, og Sociale partnerskaber i samarbejde med Københavns Kommune.

DIF arbejder med ligestilling på det organisatoriske niveau. Her har de en målsætning om at have mere mangfoldige bestyrelser i specialforbundene. Det er ikke et krav, men en opfordring. I de internationale specialforbund som EOC og IOC er der kvoter. Hvad angår deltagersiden, arbejder DIF også med at sikre ligestilling i medlemstal, køn og alder og er opmærksomme på, at der er flere drenge end piger. Det er derfor et fokuspunkt i de strategiaftaler som DIF indgår med specialforbundene. Organisationen ser i den sammenhæng, at fodboldklubber med fokus på at få flere piger som medlemmer har succes. Flere piger giver også flere medlemmer, og alle klubber er interesserede i at øge deres medlemstal.

DIF er en del af partnerskabsaftalen "Bevæg dig for livet 2025", der har som mål, at Danmark skal være verdens mest aktive nation i 2025. DIF mener, at hvis der var lige så mange piger som kvinder, der var en del af en idrætsforening, ville vi komme tættere på. Det er dog en udfordring, hvor man skal placere indsatsen. I foreningslivet er kurven således, at der er mange børn, få teenagere, en del der kommer tilbage som voksne, få ældre. Man kunne også sætte ind overfor teenagere. I forhold til udfordringer med præstationsudfordringer, kunne foreningslivet og sporten måske være en god kur.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

DIF har en særlig strategi for København, med særligt fokus på at få flere børn og unge til at gå til sport, herunder særligt pigerne, og fokus på ulighed i bydelene. Alder udgør ikke et særligt fokus for DIF.

Ifølge DIF er de særlige udfordringer i København manglen på faciliteter, høj befolkningstæthed, færre medlemmer i foreningerne end i resten af landet, social ulighed og økonomi, da baneleje er dyrt.

Hvad angår DIF's fokus på social ulighed, oplever de, at særlige indsatser virker. Herunder samarbejdet med kommunen om Sociale partnerskaber. DIF ser ikke de sociale partnerskaber som projekter. For at de skal have en rigtig virkning, skal det være varige indsatser, og pengene skal ud i foreningerne. Det er her ildsjælene er, som via pengene i de sociale partnerskaber kan "købes fri" til at engagere sig i arbejdet med det sociale partnerskab. Det er det, der skaber størst effekt.

Det allervigtigste er dog, at fritidspasset (kontingentstøtteordningen) fra Københavns Kommune er tillidsbaseret, så trænere og lokale aktører kan henvise til det, og så børnene kan deltage i foreningerne uden at skulle fremvise dokumentation osv., hvilket ville afholde mange fra at søge det.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

1. Målrettede indsatser så tæt på foreningerne som muligt

Københavns Kommune bør understøtte en målrettet indsats ude i foreningerne. Det er der, det virker. Dette har eksempelvis virket i Hovedstadens Svømmeklub, hvor en målrettet indsats for pigesvømning resulterede i, at de piger, der var på de særlige hold nu, er engagerede som instruktører i klubben.

2. Partnerskabsmodeller

Partnerskabsmodellen/de sociale partnerskaber virker i udsatte boligområder. Dette bør også tænkes ind, når nye bydele udvikles. Nu skal Nordhavn byudvikles, og man bør tænke over, hvordan dette gøres i forhold til foreningsliv. Måske kan man også lave en partnerskabsindsats derude med andet fokus - eksempelvis ligestilling eller ældre. Det kommer an på, hvilke udfordringer der er, og hvis der er udfordringer, kan Foreningsdanmark arbejde målrettet med det.

Københavns Kommune skal droppe projektilgangen til partnerskabsmodellen. De første sociale partnerskaber udløber ved udgangen af dette år, og det er afhængigt af en politisk beslutning, om de skal forlænges. Det er meget usikkert. Aftalerne burde være varige.

I DIF vil man også gerne blive klogere og nævner, at jo bedre data, der er tilgængeligt, jo bedre kan de arbejde. DIF opfordrer også Københavns Kommune til at deltage i internationale fællesskaber som Active Citizens Worldwide, der er et datadrevet samarbejde. København skal sammenligne sine tiltag med andre storbyer, hente inspiration, men også gerne selv inspirere andre.

Danske Gymnastik - & Idrætsforeninger, DGI Storkøbenhavn

DGI arbejder for at styrke motion og breddeidræt i Danmark. DGI vil styrke de frivillige foreninger som ramme om idræt med vægt på fællesskab, udfordring og sundhed for at fremme foreningslivets folkeoplysende kvaliteter. DGI arbejder sammen med de lokale idrætsforeninger, samt med kommuner, skoler og institutioner om at udvikle projekter, indsatser og aktiviteter.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

DGI Storkøbenhavn arbejder med idræt og bevægelse, og herigennem demokrati og inklusion. Ligestilling som tema har ikke fyldt så meget, men de arbejder med mål på ligestillingsområdet i forbindelse med rapportering til Kulturministeriet.

Køn

Særlige udfordringer i København: Der er en overvægt af drenge, der går til foreningsidræt. Ældre mænd dyrker i mindre omfang idræt end kvinder. Piger og kvinder er mindre repræsenteret i foreningsidrætten. På landsplan er kønnene ca. repræsenteret 50/50, men dette er ikke tilfældet i København.

En anden stor udfordring i København er, at faciliteterne er bygget til idræt og bevægelsesformer der (primært) taler til mænd/drenge. Det er et strukturelt problem, at der ikke er nok faciliteter, og at faciliteterne ikke appellerer til flere forskellige typer af bevægelse, og dermed heller ikke til forskellige målgrupper.

DGI har udarbejdet et forslag til skoleidrætshaller, der dels lever op til læringsmål, og samtidig appellerer til blødere bevægelsesformer. Det forslag har Københavns Kommune også modtaget.

Øvrige udfordringer:

Foreningslivet er konservativt i forhold til opfattelsen af, hvad man kan. Dette gælder eksempelvis forældrenes syn på køn og idrætsformer. Det er dyrere for en forening at have pigefodbold end drengefodbold, fordi ingen vil træne piger, og der skal derfor betales for en træner til pigeholdene.

DGI præsenterede for 2-3 år siden en rapport, der fremlagde underrepræsentationen af piger i foreningsidrætten i København. Det er en demokratisk problemstilling, at der ikke er lige muligheder for at få tilskud til den bevægelsesform, der appellerer til en. Som det ser ud nu, går piger og kvinder til fitness uden tilskud, imens drenge og mænd er en del af foreningslivet, der får tilskud.

Etnicitet

DGI har en partnerskabsaftale med Københavns Kommune, kaldet "Lighed i Bevægelse". Med aftalen er der fokus på udsatte boligområder, eksempelvis i Urbanplanen og i Tingbjerg, hvor foreningslivet ikke står så stærkt som andre steder. Dette arbejde omhandler ikke så direkte etnicitet, men socialt udsatte.

Som eksempel nævnes også Hovedstadens Svømmeklub, der har aktiviteter i Tingbjerg, og SSB i DGI-byen. Derudover arrangerer DGI sommerferieaktiviteter, hvor der er 400 gratis pladser på sommerskoler.

DGI København har også medlemsforeninger som Copenhagen Panna House gedefodbold, der har været en stor succes i forbindelse med at få unge af anden etnisk herkomst til at deltage i foreningslivet. DGI hjælper med at opstarte foreninger som denne og lære dem om vedtægter mv.

Alder

DGI har indgået et partnerskab med Socialforvaltningen i Københavns Kommune om projektet "Spring for Livet". Det startede som et enkeltstående event, men udviklede sig til aktiviteter hen over året. 70 pct. af dem, der deltager, er ældre kvinder, men de forsøger også at tilbyde aktiviteter, der også appellerer til ældre mænd, eksempelvis motionscykling.

Udfordringen er, at ældre borgere gerne vil træne i dagtimerne, men der skal de betale for tiderne.

Det er endnu et strukturelt problem, at der ikke er tilskud til de ældre. Der er medlemstilskud og lokaletilskud til børn og unge, men ikke til ældre. At give tilskud til aftenskoler er ikke det samme, for fællesskabsfølelsen er stærkere i en forening end i en aftenskole.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Der skal ske en holdningsændring i klubberne, der sikrer en bedre ligestilling. I Ishøj Kommune stiller man store krav til foreningerne – og foreningerne er glade for samarbejdet. Et af kravene er eksempelvis, at man skal have inklusionsindsatser, hvis man skal have tilskud.

Den private byudvikling løber hurtigere end foreningerne kan følge med. DGI Storkøbenhavn ønsker, at der også skal være fokus på, at der skal være foreninger i de nye områder. Man bør tænke de rekreative muligheder ind fra starten. DGI har et samarbejde med DBU om at starte foreninger i Nordhavn og Ørestad.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

- Give de ældre adgang til faciliteterne i dagtimerne (der er masser, der er ledigt).
- Ændre konceptet for, hvordan en skoleidrætshal skal se ud (ikke kun 20x40 meter med håndboldmål i enderne, som det er nu), samt se på faciliteterne udenfor.
- Arbejde mere i de udsatte boligområder
- Idrætshelhedsplaner i de store boligområder
 - Sørg for, at det ikke kun er fodbold, der kan foregå der, men lav også noget, der appellerer til andre bevægelsesformer og til piger og kvinder
 - "Flere fælledparker i København – uden at man mister flere fodboldbaner". Dette giver mulighed for flere bevægelsesformer og kan komme flere borgere til gode.

De københavnske skolebørn bevæger sig mindre end i resten af landet. Dette skyldes blandt andet, at der ikke er faciliteter i deres nærområder. En boldbane i Tingbjerg ved at blive nedlagt for at blive brugt til parkeringspladser i stedet, og Bellahøj Skole havde tidligere en idrætsprofil, men det har de ikke længere, fordi der skulle være plads til flere børn. Faciliteter rundt om skolen er vigtigt. Dette gælder særligt for udsatte børn, der ikke så let kan transportere sig langt. De ressourcetsvage familier fravælger foreninger, eller vælger det slet ikke, hvis det er svært at komme dertil.

Sundheds- og Omsorgsborgmesteren har peget på faciliteter på plejehjem som en mulighed for foreningerne, men det er de ældre ikke interesseret i. De vil ikke på plejehjem, før det er nødvendigt.

Det kunne være interessant at have data for medlemmer af foreninger på bydelsniveau. Man ved f.eks., at idrætsdeltagelsen er tårnhøj i Gentofte Kommune, men hvordan er tallene i henholdsvis Østerbro og Nørrebro.

Det er en demokratisk udfordring, at der er ulige adgang til foreningslivet, idet der kun er faciliteter til en begrænset del af befolkningen.

Dansk Boldspil Union, DBU København

DBU Københavns formål er at fremme og understøtte fodboldspillet, både traditionel turneringsfodbold, futsal og flere alternative fodboldformer som Street Soccer og Soccer. DBU København fungerer som interesseorganisation for 150 medlemsklubber i DBU Københavns område, der til sammen har mere end 40.000 medlemmer. DBU København administrerer mere end 30.000

fodboldkampe, og tilbyder også træneruddannelse, dommeruddannelse, netværk og klubrådgivning for unionens medlemsklubber.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Køn

I DBU Københavns bestyrelse er der tre kvinder, men når de mødes til repræsentantskabsmøder, hvor medlemmerne repræsenterer 180 fodboldklubber, er der kun to kvinder.

For fem år siden arrangerede DBU København de et kursus på ledelsesniveau kun for kvinder. Det var en succes, fordi kurset hjalp de kvindelige deltagere til at have et frirum til at finde fodfæste i bestyrelserne. Dette ser man gerne mere af i DBU København, men det er fortsat en udfordring, at der er så få kvinder i bestyrelserne.

Hvad angår medlemssiden, så er der fremdrift i kvindefodbold. I DBU København forsøger de at ligestille holdene f.eks. i forhold til tider, så pigehold og drengehold er på banerne samtidig. Det skaber noget godt.

Der er også en udfordring i forhold til faciliteterne, der er bygget mere til drenge, f.eks. med hensyn til omklædningsrummene. I DBU København uddanner man de trænere, der træner piger, anderledes. Man skal huske at pigerne tænker anderledes og har andre prioriteter. De har fokus på det sociale, lektier og aktiviteter. Drengene vil gerne spille kamp. Man skal kunne favne begge og tænke bredt.

Der skal også ske et holdningsskifte hjemme hos forældrene, der også skal kunne se mulighederne i at melde deres datter til fodbold. Der er flere udfordringer, og det er en lang og tung proces.

Etnicitet

DBU København har ikke et særligt fokus på etnicitet

Alder

Hvad angår alder på det organisatoriske niveau, så kan det være svært at være ung leder, og det kan måske være endnu sværere, hvis man er kvinde. Der er stadig mange fordomme om manglende erfaring mv.

Hvad angår ældre medlemmer, så er det også her vigtigt at have fokus på det sociale aspekt. DBU København har et samarbejde med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Ældre Sagen om mænd over 65 år. Det har været en succes, og nu har kvinder over 65 år vist interesse for et lignende hold. Derfor starter DBU København et hold for dem i september. Her vil der særligt være fokus på det sociale.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

På ledelsesniveau er det vigtigt at bidrage til at give kvinderne selvtillid til at træde ind i bestyrelserne. Hvad angår trænere, så er der heller ikke mange kvinder der. Det kræver, at man er tydelig omkring, hvad det vil sige at være træner. Hvis flere kvinder blev opmærksomme på det, ville flere måske melde sig.

Så er det vigtigt at huske på, at pigerne har andre prioriteter end drengene. Pigerne vil gerne træne, men modsat drengene, er det ikke kampen, der er det vigtige. Pigerne vil gerne have fælles oplevelser, f.eks. i form af stævner, hvor de kan komme på tur og møde de andre, snarere end traditionelle weekendkampe.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Samarbejde er vigtigt. I stedet for at kommunen fortæller klubberne, hvad de skal gøre, vil man nå længere, hvis kommunikationen sker via DBU København.

Det er også vigtigt at bruge faciliteterne rigtigt. Kvinder på barsel og ældre borgere kan f.eks. sagtens bruge faciliteterne i dagtimerne, hvor der er mange faciliteter ledige. På den måde undgår disse grupper at skulle kæmpe om de samme tider i "prime time" fra kl. 16-20, som er reserveret til børn og unge. DBU København opfordrer til, at Københavns Kommune undersøger, om der er områder i byen, hvor der er færre børn, så eksempelvis ældre også ville kunne komme til at anvende faciliteterne i disse områder i tidsrummet fra 16-20.

Undersøg og understøt mulighederne for familieaktiviteter, hvor hele familien kan træne samtidig. Det kan være en udfordring pga. den nuværende holdstruktur, men hvis det kunne lykkes, ville flere aldersgrupper røre sig. Og det ville gøre det let for familierne.

DBU København nævner også partnerskabsaftaler som en god ordning, sammen med netværk på tværs af klubber og forvaltninger. DBU vil gerne samarbejde om at styrke ligestillingen. Det er bedre at formidle den gode historie end at stille krav. Kultur- og Fritidsforvaltningen og DGI har før afholdt konferencer. Man kunne f.eks. have ligestilling som fokus til sådanne konferencer og dele de gode historier.

DBU København har planlagt en masse aktiviteter, når Europamesterskabet afholdes i København, og de vil også ansøge om at få Europamesterskabet for kvinder til byen.

Rollemodeller er også en god vej. DBU København vil gerne sætte gang i en masse initiativer, men hvis Københavns Kommune "giver los", vil det måske kunne sætte skub i tingene. Det ville i hvert fald sætte fokus på området.

KulturKBH

KulturKBH er interesseorganisation for de kulturudøvende foreninger i København. De kulturudøvende foreninger laver f.eks. teater, musik, rollespil og dans, og det er KulturKBH's mål overordnet at styrke disse foreningers position. Dette gøres bl.a. ved at indsamle viden og afholde netværksmøder, samt uformelle møder mellem repræsentanter for kulturforeningerne og politikere og forvaltninger.

Arbejder I med ligestilling inden for køn, alder og etnicitet?

Køn

KulturKBH er en ung organisation og har ikke nedskrevne handlingsplaner på området. Dog forklarer KulturKBH, at der er tale om "underliggende strategier", idet de er opmærksomme på fordelingen af køn i deres arbejde og blandt de frivillige foreninger, de hjælper. KulturKBH sætter ofte fokus på køn.

Ved deres seneste pilotprojekt vedr. overgangen mellem at være amatør til at være professionel valgte de f.eks. at fokusere på et band, der udelukkende bestod af kvinder.

Det er ifølge KulturKBH en udfordring, at kvinderne falder fra som frivillige i kulturlivet. Dette skyldes, at mange af de frivillige kvinder er universitetsstuderende, der stopper som frivillige, når de får børn.

Det kan ofte være en udfordring at fastholde de frivillige i foreningslivet. Her er det vigtigt at sikre, at der er frivillige af begge køn, så de frivillige potentielt kan finde en partner eller opleve et fællesskab med frivillige af begge køn. Hvis ikke denne mulighed eksisterer, kan det være svært at fastholde de frivillige.

Etnicitet

Ifølge KulturKBH er det vigtigt at være opmærksom på italesættelsen vedr. etnicitet. Folk med anden etnisk oprindelse end dansk er også Københavnerne. De frivillige foreninger er med til at skabe et inkluderende fællesskab for alle københavnere, også dem, der lige er flyttet til byen fra Jylland eller Fyn.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København og hvordan kan Københavns Kommune understøtte sådanne initiativer?

Vi har set, at de sociale partnerskaber på idrætsområdet fungerer rigtig godt. Dette vil også kunne overføres til kulturforeninger. Rollespilsfabrikken er et eksempel på dette.

Det er vigtigt, at Københavns Kommune ikke "overstyrer" med krav om rapportering vedr. ligestilling. Man skal afstemme penge og krav. Det er også vigtigt at gøre sig klart, hvad det er, man vil bruge dokumentationen til, så foreninger ikke udfører unødigt papirarbejde.

Fællesskabet i foreningerne er vigtigt. Det sker i klubhusene. Københavns Kommune skal støtte op om rum, hvor fællesskaber opstår.

Københavns Kommune bør starte med pilotprojekter vedr. ligestilling for at skabe en vedvarende effekt. Man skal teste først, og så kan man udvide projektet. Dette kunne være en udvidelse af sociale partnerskaber til også at omfatte kulturområdet.

Spejderområdet

Forvaltningen har afholdt dialogmøde med et medlem fra Folkeoplysningsudvalget der repræsenterer spejderområdet.

Arbejder I med ligestilling?

Køn

De grønne pigespejdere er kun for piger. Her fokuserer man på ligestilling for piger, og deres arbejde handler om at understøtte piger, give dem plads og vise, at de kan klare sig selv.

I Samrådet er der en overordnet diskussion af, hvordan man håndterer ligestilling, og det er også noget, der diskuteres på internationalt plan, hvor det fremgår, at pigespejderne i Danmark og i Norden har gode forhold. Generelt prøver spejderne at tilbyde aktiviteter, der er kønsneutrale, eller at tilbyde aktiviteter, der kunne være interessante for begge køn.

På verdensplan er der to store organisationer, den ene er kun for piger, og den anden er for drenge, men der er også piger i denne. I Danmark er der 6 overordnede spejderforeninger, der er medlemmer af de verdensomspændende organisationer. Den for piger er kun for piger. De organisationer, der er

medlemmer af den anden organisation, er for både drenge og piger og arbejder for ligestilling ud fra vejledende principper. Principperne handler om, at begge køn skal være repræsenteret. Overordnet set er det forskelligt fra forening til forening, hvordan kønsbalancen er.

Etnicitet

Hvad angår, etnicitet er det sværere. Spejderne har ikke så meget fokus på etnicitet, men mere på ressourcer. Udfordringen er at få ressourcessvage borgere til at se fordelene ved spejderarbejde.

Samtidig udspringer spejderbevægelsen også af en kristen tankegang, og det kan derfor være en udfordring at få muslimske børn med. I København har der dog været flere muslimske spejdergrupper og der er børn af anden etnisk herkomst end dansk i spejderforeningerne, men det er ikke repræsentativt i forhold til samfundet.

Alder

KFUM's sociale arbejde har en lidt ældre profil, end resten af korpserne har. Spejderforeningerne i øvrigt fokuserer mest på de 6-16-årige. Målgruppen er de 6-12-årige.

Derudover gør spejderne meget for at fastholde de unge spejdere som frivillige i spejderforeningerne og giver dem opgaver, så de kan være med til at føre aktiviteterne videre for de små.

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København og hvordan kan Københavns Kommune understøtte sådanne initiativer?

Der var en forening, der ansøgte om at blive et socialt partnerskab. De fik afslag, fordi de ikke havde erfaring med at være et socialt partnerskab. Hvordan kan man så blive det? Hvis der kunne være et mellemtrin, inden man blev et socialt partnerskab, ville det være godt. Spejderne vil gerne engagere sig i lokalmiljøerne.

Spejderne arbejder selv med retningslinjer for køn og diversitet og har oplevet at kravene var for strenge. Det var ikke gavnlige. Nu er det ikke længere lige så firkantet, men de arbejder aktivt med ligestilling indenfor køn og diversitet. Spejderbevægelsen er meget forskelligartet, så det med ensartede krav er svært.

Udfordringerne er at få de ressourcessvage borgere engageret. Noget af det afhjælpes med tilskud til kontingent (kontingentstøtteordningen) fra Københavns Kommune. Det er en stor succes. Der er mange med få ressourcer, der ikke havde været spejdere, hvis ikke de havde kunne få denne reduktion i prisen. Information om ordningen sker blandt andet gennem FritidsGuiderne KBH og gennem de lokale spejdergrupper.

Kontingentstøtteordningen er rigtig god. Det er også godt, at den er tro og love, så det ikke bliver svært for folk at søge, og så det ikke vejer for tungt i en administration, der er frivillig.

Spørgeskema til tilskudsmodtagere - Det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde

Foreninger betyder i denne sammenhæng alle foreninger, der modtager medlemstilskud i Københavns Kommune. Foreningerne udgør en bred skare af blandt andet idrætsklubber, kulturforeninger og spejdere. Spørgeskemaet er sendt ud til 439 foreninger. 126 har gennemført hele spørgeskemaundersøgelsen, og 41 har svaret delvist.

Arbejder I med ligestilling?

Køn

Til dette spørgsmål svarer flertallet af dem, der har gennemført spørgeskemaundersøgelsen, ja. Hovedparten af dem, der svarer nej, begrundet det med, at det ikke er relevant for dem, da de er åbne for alle. Eksempelvis svarer Amager Skakforening Junior, at de er en skakforening, hvor alle er velkomne uanset køn, etnicitet eller alder. Dykkerklubben Aquarius nævner også, at de er åbne for alle folk, der har lyst til at være medlem hos dem. Samtidig understreger dykkerklubben, at de helst vil bruge de frivillige ressourcer de har til rådighed til at hverve så mange medlemmer som muligt frem for at rette fokus mod specifikke grupper. Flere svarer også, at der ikke er behov for at arbejde med ligestilling. Brønshøj Bordtennis svarer f.eks. at der ikke er behov for det, da ligestilling er en naturlig ting i klubben.

Adspurgt om, hvordan foreningerne arbejder med ligestilling i forhold til køn, svarer Boldklubben Hellas, at de arbejder meget med rekruttering af piger og damer til fodbolden, da klubben har en overvægt af drenge og senior spillere. Brønshøj Boldklub svarer, at de netop har oprettet en pigafdeling, og at de har kvinder i bestyrelsen og i trænere – og afdelingslederjobs. De vil dog i gerne have flere. Hos Valby Boldklub lægger man stor vægt på, at dame- og herrehold får de samme muligheder. Også hos Blinde og Svagsynede IF. gør man en dyd ud af, at alle bliver behandlet ens, uanset hvilket køn man tilhører. Boldklubben Union fortæller, at de forsøger at give lige vilkår til drenge og piger, og at de reelt set nok giver pigerne lidt bedre vilkår, for at tiltrække flere kvindelige medlemmer. Hos Børnebasket København, har man indgået et samarbejde med en pige, der er influencer og skal skabe opmærksomhed om basket blandt teenagepiger. Stevnsgade Basketball afholder pige camps og har fokuseret deres indsats på at tiltrække højt kvalificerede trænere til deres pigehold. Husum Boldklub fortæller, at alle er på lige fod, men det er den, der er bedst, eller som har tid og lyst, der kommer i betragtning som træner.

I Københavns Skøjteløberforening oplever man, at ishockey traditionelt anses som "drenge-sport". Klubben fokuserer derfor særskilt på "pige-rekruttering" for at aktivere flere piger i foreningen. Her oplyser de, at sporten i lige så høj grad er for piger som for drenge. Hos Vanløse Floorball arbejder de også meget med rekruttering til deres pigehold. Dette gøres via annoncering på Facebook, åbent hus på holdet, stand til Vanløse byfest. De fortæller historien om, hvor sundt floorball er for kvinder i alle aldre. De fokuserer desuden på at rekruttere, fastholde og uddanne gode trænere til deres pige, og damehold.

Brønshøj Judo Klub arbejder med at skabe kvindelige rollemodeller via de kvindelige trænere. I Kløvermarkens Tennisklub forsøger man at påvirke udformningen af holdturneringen for at skabe bedre muligheder for holdkampsspil for kvinderne. Også Københavns Squash klub arbejder med at opbygge en kultur for kvinderne omkring squash via en Facebook gruppe og flere hold i turneringerne. Copenhagen City Taekwondo Klub fortæller, at der ikke er kønsopdeling på børneholdene. Hos de voksne har de oprettet et kvindehold, hvor kvinder kan få lov til at træne uden at skulle have tørklæde på. Hos Haneul Jeongwon Taekwondo Klub Copenhagen fokuserer de på piger i deres promoveringsmateriale.

Det er dog ikke kun manglen på piger og kvinder, der arbejdes med i Københavns foreningsliv. I Gymnastikforeningen ODK Nord, fortæller de, at foreningen arbejder bevidst på at få flere drenge til at tilmelde sig gymnastikhold. Fri tilmelding til mix-hold kan være problematisk, fordi drengene kan følge sig i mindretal. Hos foreningen Slaraffenland er det en udfordring at finde mænd, der vil arbejde med børn. Derfor har foreningen fokus på dette i deres rekruttering.

Hos Stands & Dans arbejder man ikke med særlige handlingsplaner, men de har altid fokus på, hvor mange medlemmer de har af hvert køn. Hovedstadens Svømmeklub har bevidsthed om fordelingen blandt deres ansatte trænere. I bestyrelsen og i udvalg er der ca. ligelig fordeling mellem køn. Spejderne i Orion Gruppe fortæller, at de ikke har konkrete initiativer, men at deres korps anbefaler, at ledelsen af deres gruppe udgøres af en person af hvert køn. Kami Karate Academy svarer, at ligestilling mellem køn, etnicitet og alder er et af karates hoved fundamentet.

Rollespilsforeningen arbejder på at skabe nye kostumer til kvinder, der ikke er henviser til traditionelle kvinderoller og arbejder også med mål for antallet af kvindelige instruktører. Folkedansforeningen SFA Opanak beskriver sig selv som en feministisk organisation, der skoler deres medlemmer i feministisk debatførelse, arbejde og teori.

Bellahøj 21st Barking svarer, at de har fokus på, at begge køn er ligeligt repræsenteret i spejdergruppen, og tilstræber 50-50 af drenge og piger i alle afdelinger. Derudover italesættes dette ikke, eller bruges i forhold til opgaver og aktiviteter. Alle skal være med, også hvis de ikke føler sig cis.

Etnicitet

Boldklubben Hellas gør opmærksom på, at fodboldklubber typisk vælges efter, hvor de ligger i nærområdet og at alle er velkomne i deres klub. I Brønshøj Boldklub er de opmærksomme på, at en mere lige fordeling af medlemmer med etisk dansk og ikke-etnisk dansk baggrund er ønskelig og de forsøger derfor at rekruttere fra andre områder end deres nærområde. Københavns Skøjteløber Forening, KDF, fortæller, at man i rekrutteringsarbejdet sørger for at komme ud til alle uanset etnicitet. Samtidig har de løbende stillet fripladser til rådighed for kommunen i forbindelse med kommunens arbejde med at aktivere unge fra etniske minoriteter. Fripladserne er dog ikke blevet anvendt af kommunen. Freja Håndbold svarer, at de søger om midler til spillere med anden etnisk baggrund, da denne gruppe ikke vil bruge penge, eller ikke har penge til at pigerne kan gå til håndbold.

Copenhagen Beachvolley er placeret op ad socialt udsatte områder med en stor grad af ikke- etniske danskere som de forsøger at hverve som medlemmer. Det er ifølge klubben ikke en nem opgave selvom beachvolley har en meget autonom tilgang og lægger op til spontan træning.

Atletik og Svømmeklubben Posten er beliggende på Nørrebro. Klubben svarer, at de har mange 2.- og 3. generations indvandrerbørn på holdet. Det giver ikke udfordringer, men de kan se, at nogle forældre vælger muslimske svømmeklubber fordi de vil holde drenge og piger adskilte. Det gør Atletik og Svømmeklubben Posten ikke. De skriver, at de i stedet forsøger at lære børn, at alle er lige og at kroppen ikke er noget at være forskrækket over. Hos Hovedstadens svømmeklub fortæller de, at de arbejder bevidst med at udbrede svømning til alle sociale grupper og bydele i hovedstaden. Etnicitet er mindre vigtigt for klubben og ikke som sådan en bevidst strategi eller plan. Men svømmeklubben arbejder med at sikre, at så mange som muligt får adgang til foreningsbaseret svømmeundervisning.

Boldklubben Union svarer, at de tager hensyn til diverse højtider, mad, omklædning. I DSU København City beskriver de, at de fra politisk side arbejder vi for at give muligheder til dem, der har brug for det, f.eks. sprogundervisning. Københavns Karateklub arbejder ud fra en handlingsplan for inklusion af flere etniciteter i deres klub.

Rollespilsfabrikken fortæller, at de har et samarbejde med kulturministeriet, socialforvaltningen og et socialt partnerskab med Kultur- og Fritidsforvaltningen med fokus på børn i udsatte boligområder. På nuværende tidspunkt har Rollespilsfabrikken fokus på at få flere instruktører med en dobbelt etnicitet, men ifølge foreningen, er det et langt sejt træk. Stævnsgade Basket har et samarbejde med Mjølnerparken og Lundtoftegade.

Bellahøj 21st Barking svarer, at de ikke reelt oplever søgning til spejder fra særligt mange, der ikke er danske den ene eller anden vej rundt.

Derudover svarer mange respondenter, at de ikke har nogen særlige indsatser i forhold til at sikre en lige repræsentation af etnicitet blandt deres medlemmer og ansatte i deres klubber, da alle er velkomne.

Alder

Adspurgt om, hvordan foreningerne arbejder med at sikre ligestilling blandt aldersgrupperne i idræts- og foreningslivet, svarer Hovedstadens Svømmeklub HSK, at de udbyder svømmehold til alle aldersgrupper. Senest har de etableret særlige 60+ hold og fået god tilmelding hertil. I Københavns Skøjteforening har de begynderhold for alle aldersgrupper - og så vidt muligt i forhold til istid hold på flere niveauer i alle aldersgrupper.

Brønshøj Boldklub har normalt flere arrangementer for ældre mennesker - og forskellige tiltag bla. samarbejde med Diabetesforeningen. Boldklubben Fremad Amager skriver at alle er velkomne hos dem og at det er muligt at spille i foreningen "fra vugge til grav". Derudover arbejder klubben i øjeblikket med at få noget op at stå omkring syge og enlige. I FDK K 17 oplyser de, at foreningen prøver at forny sig i forhold til aktiviteter og at de forsøger at sætte flere sociale arrangementer på programmet for også at fastholde ældre medlemmer.

Haneul Jeongwon Taekwondo Klub Copenhagen har nedsat et udvalg som skal arbejde med at trække flere 15 til 30-årige til deres klub. Brønshøj Judo Klub arbejder med rollemodeller og trænere med vidt forskellige aldre. Ligesom det er tilfældet, hvad angår køn og etnicitet arbejder Vanløse Floorball også med at rekruttere ældre borgere til deres motionshold via annoncering på Facebook, stand til Vanløses byfest og ved at fortælle den gode historie om, hvor sjovt og sundt motionsfloorball er for alle. Metoden er også her at rekruttere, fastholde og uddanne gode trænere til vores motionshold

Boldklubben Union fortæller, at de arbejder mod løbende at skifte ud i bestyrelsen, så de undgår en aldersmæssig skævvridning. Hos DDS Orion gruppen har de reserveret pladser til unge medlemmer i deres bestyrelse. Foreningen Slaraffenland fortæller, at de har fokus på, at der i teams helst skal være en vis aldersspredning, så vi har det ungdommelige gåpåmod og de ældres erfaring og ro.

Idrætsforeningen Gullfoss oplever, at alderen kan gøre, at tingene skal gribes anderledes an. Freja Håndboldklub skriver, at de prøver at have spillere i alle aldre og at de ældste selv sætter begrænsningerne. Rollespilsfabrikken svarer, at forældre og bedsteforældre er ansvarlige for sommerlejrene. Det er ikke en indsats, der har været fokus på, men snarere en bagvedliggende del af foreningen.

Gymnastikforeningen ODK Nord skriver, at de fleste af deres børnehold udbydes til hver deres bestemte aldersgruppe, for at give et mere ensartet niveau i undervisningen, men også for at sikre at der er hold til alle aldre.

Oplever I, at der er udfordringer i forbindelse med ligestilling indenfor jeres område?

Køn

Mange af de adspurgte foreninger og klubber fortæller, at der generelt er en underrepræsentation af kvinder i sport. Det gælder både blandt medlemmerne, de frivillige og trænere. Brønshøj Boldklub svarer f.eks., at der ikke er så mange piger/kvinder der spiller fodbold. Det samme svarer Brønshøj Judo Klub, der uddyber, at det derfor kan være vanskeligt med (kvindelige) rollemodeller. Boldklubben Frem

fortæller også, at pige/dametrænere ikke hænger på træerne i en fodboldklub. "I fodbolden kan piger/kvinder godt blive set ned på, som nogle der ikke kan spille fodbold" svarer Valby boldklub. Bokseklubben Kelly skriver, at boksning hovedsageligt er for drenge og mænd og BK1960 svarer, at de ikke har pige/kvinde fodbold.

Gymnastikforeningen ODK Nord fortæller, at der generelt er flere piger, der vælger at gå til gymnastik (især ønskes springgymnastik) og flere drenge, der vælger at gå til fodbold. Foreningen beretter, at der er mangel på gymnastikfaciliteter til springgymnastik i kommunen. Eksempelvis udgør mængden af springgrave pr. 100.000 indbyggere en meget, meget mindre andel end for resten af Danmark. Vi er slet ikke så langt bag efter med andre faciliteter såsom fodboldbaner, svømmefaciliteter og store idrætshaller.

Kjøbenhavns Skøjteforening KFS fortæller, at begrænsede faciliteter til udøvelse (kun én isflade) gør, at klubben er begrænset i forhold til hold/niveauer, der kan tilbydes. Lige nu har klubben kun et kvindehold, som skal favne alle aldre/niveauer og der er ganske enkelt ikke mulighed for at skabe flere hold grundet begrænset istid, selvom der er efterspørgsel efter dette. Kløvermarkens Tennisklub fortæller at den måde holdturneringen for seriespillere er lavet, giver mindre mulighed for damer til at komme til at spille holdkampe, da der bruges 5 herrer og 2 damer til en holdkamp. Da klubben kun har plads til et begrænset antal hold, er det svært at give alle interesserede damespillere mulighed for at deltage i holdkampe, som er en vigtig del af det sociale liv for den gruppe spillere.

Rollespilsfabrikken oplyser, at Rollespil fra starten i Danmark blev set som en drenget aktivitet. Derfor har klubben i mange år arbejde med at sikre kvindelige rollemodeller, lige adgang, repræsentation, kultur i foreningen og til aktiviteterne etc. Folkedansforeningen SFA Opanak skriver, at selvom de er en organisation, hvor der er et overtal af kvinder både i medlemsskaren og i bestyrelsen, er der alligevel en klar tendens til at mænd tager ordet i debatten oftere og kan blive "styrende" i det daglige arbejde.

Bellahøj 21st Barking skriver, at de er en frivillig forening, hvor lederne arbejder ulønnet, og at det er dem, de er. De kan ikke vælge fra på baggrund af de her omtalte parametre, i forhold til hvem der vil hjælpe med at udføre arbejdet i spejdergruppen. Ingen opgaver er forbeholdt nogen bestemt i forhold til køn.

Stevnsgade Basket fortæller, at de oplever, at de har haft medlemmer hvor drengene i familien har haft fortrinsret til at gå til sport, hvorfor det har været en udfordring at fastholde og/eller rekruttere piger med anden etnisk herkomst. På eliteniveau oplever de at sporten prioriterer fokus og økonomi på herresport. Klubben fortæller, at det generelt er en udfordring at fastholde unge piger/kvinder i basket.

Husum Boldklub svarer, at de ikke tror, at der i den frivillige verden er så store problemer med køn, hudfarve osv., det er der i hvert fald ikke hos dem, og de hører heller ikke, at det er et problem i de klubber de taler med.

Etnicitet

Mange foreninger og klubber svarer, at de har få medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk. Således svarer DSU København City, at de har et problem med at få folk med anden etnisk baggrund til at være med. Vanløse Floorball svarer, at de næsten ingen medlemmer har af anden etnisk herkomst end dansk. Også Kakushin Karate Shinkyokushin svarer at, hovedparten af deres medlemmer er danske udøvere.

Copenhagen Beachvolley svarer, at det er en udfordring at få piger med en anden etnisk baggrund end dansk til at dyrke sport hos dem da spiller meget letpåklædt. De skriver videre, at de derfor ikke har fat i pigerne på samme måde som drenge/mænd.

Rollespilsfabrikken fortæller, at de oplever, at børn med anden etnisk baggrund end dansk, der i forvejen "slås med flere identiteter" ikke har behov for at lege med identiteter i deres fritid. Derudover fortæller klubben også, at de oplever racisme og hyggeracisme.

Folkedansforeningen SFA Opanak svarer, at de oplever, at de har en meget homogen medlemsskare, når det kommer til etnicitet, hvilket de har haft svært ved at bryde. Det bliver hurtigt selvforstærkende, da de medlemmer foreningen har oftest trækker på netværk, der ligner dem selv, og at det oftest er den letteste måde at engagere nye folk på.

Stevnsgade Basket skriver, at forældrekontakten med forældre til børn med en anden etnisk baggrund kan være en udfordring, da mange af forældrene ikke har kendskab til foreningslivet og derfor ikke engagerer sig. Boldklubben Fremad Valby Boldklub skriver ligeledes at foreningsuvanethed kan være en udfordring, men at de ellers ikke oplever nogen større udfordringer på baggrund af etnicitet.

Boldklubben Union svarer religiøse og kulturelle forskelle som en udfordring. Børnebasket København fortæller at børn, der fejrer ramadan, har meget lidt energi i den periode, hvilket kan være problematisk i træningssammenhænge.

Copenhagen City Taekwondo Klub / Chung Ui svarer, at mange nye bliver overraskede over, at der er mange af anden etnisk oprindelse, der træner og derfor bliver de væk.

Endelig svarer flere af de adspurgte, at de ikke oplever udfordringer mht. ligestilling indenfor etnicitet i deres klub, eller forening.

Alder

Langt størstedelen af de adspurgte svarer, at de ikke oplever udfordringer i forbindelse med alder i deres klubber og foreninger. De fleste klubber svarer således, at alle kan være med indtil ens egen krop, sætter grænsen. Der er dog stadig respondenter, der har udfordringer med at fastholde unge, eller tiltrække ældre.

FDF K17 Valby svarer, at det er en svær tid at hverve nye ledere og beholde de unge, da der er så mange tilbud at vælge imellem.

Gymnastikforeningen ODK Nord, svarer at de begrænsede faciliteter gør, at det er vanskeligt at fastholde de unge til gymnastik, og at flere derfor vælger omegnskommunernes bedre faciliteter. Dermed mister foreningen de unge som mulige fremtidige trænere for de små i foreningen.

Rollespilsfabrikken svarer, at de oplever to udfordringer, hvad angår alder. Den ene er springet fra barn til ung i foreningen og det andet er, hvordan man som forældre og bedste forældre være aktiv i foreningen.

Børnebasket fortæller, at teenagepiger udgør en stor frafaldsgruppe og foreningen Stands & Dans skriver, at de pt. ser meget få medlemmer over 50. Det vil de dog gerne ændre på, når de får flere tider og deres eget sted.

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

Boldklubben Hellas foreslår fokus og at tilpasse fodboldtilbuddet til pigers behov. Sparta Atletik og Motion mener, at man bør sørge for, at træningen er varieret og differentieret så alle kan være med.

Gymnastikforeningen ODK Nord foreslår bedre faciliteter til springgymnastik, da det vil kunne give væsentlig flere piger, der går til gymnastik. Mange af pigerne står pt. på ventelister. Vanløse Idrætsforening svarer, at flere kunststofbaner ville give plads til alle.

Københavns Sport Stacking Klub, foreningen Shindenkan Taijutsu København og Stevnsgade Basket foreslår alle rollemodeller. Freja Håndboldklub svarer ligeledes, at der er behov for flere voksne etniske kvinder i foreningslivet, så de unge piger har nogen at spejle sig i. SFA Opanak svarer, at de oplever, at mange fritids- og kulturtilbud i øjeblikket lider under at være kønnede. De foreslår derfor, at man kunne arbejde med at have rollemodeller eller ambassadører, der fortæller om, hvorfor de netop finder interesse for et bestemt emne f.eks. kvinder i gaming miljøet. Børnebasket bakker også op om rollemodeller og den gode historie. Foreningen mener, at rollemodellers fortællinger er et vigtigt værktøj overfor udsatte målgrupper, et værktøj der kan være med til at påvirke målgruppen i en ønskelig retning. Også Copenhagen City Taekwondo Klub/Chung Ui mener, at rollemodeller er et vigtigt tiltag, men det bør suppleres med krav om, at man bliver bedømt efter evne og ikke køn.

Boldklubben Union svarer, at man burde etablere samarbejder med institutioner og skoler, tiltrække flere kvindelige trænere og måske stille krav om kvindelige rollemodeller, hvis foreningerne vil have del i specifikke puljer. Ifølge Rollespilsfabrikken ser mindre puljer ud til at virke. De foreslår en pulje for sociale partnerskaber vedr. pigeaktiviteter. Derudover foreslår de, at foreningerne afrapporterer på kønsfordelingen, når de alligevel skal rapportere vedr. deres medlemstilskud. Dog skal man ikke skabe for meget papirarbejde for foreningerne.

DSU København City mener ikke at Kvoter er ikke vejen frem. Det er i foreningens optik fuldstændig udemokratisk. De understreger, at foreninger bygger på demokratiske principper. Dette bør man ikke ødelægges.

Etnicitet

Hvad angår idéer til tiltag, der kan sikre bedre ligestilling indenfor etnicitet, mener Boldklubben Hellas, at man skal respektere kulturelle forskelle og eksempelvis have madtilbud til muslimer i cafeen. Copenhagen Beach Volley svarer, at det ville være fordrende at få en projektleder, betalt via puljemidler, der kunne arbejde målrettet med rekruttering af piger med en anden etnisk baggrund fra de lokalområder, der ligger lige ved siden af foreningens faciliteter i Ryparken og ved Hafnia Hallen. Det er ikke noget foreningen selv har overskud til at gøre. Foreningen Fusion Kreativt Studie bakker op om forslaget med puljer.

Københavns Sport Stacking Klub nævner, at FerieCamp var en rigtig god mulighed for at imødekomme dette behov. Ifølge klubben er FerieCamp desværre nok på vej ud i glemslen.

Rollespilsfabrikken svarer, at rollemodeller virker og skriver yderligere at samarbejder mellem forvaltninger, foreninger og boligsociale aktiviteter virker. Ifølge foreningen virker puljer til at skubbe aktiviteter i gang, men mest af alt så virker en kærlighed til en rummelig by og at insistere på at få alle med. SFA Opanak nævner også gode rollemodeller samt flere midler til organisationer drevet af etniske minoriteter og opfordrer til at der støttes op om flere lokale tilbud.

Stevnsgade Basket foreslår mere synlighed omkring etniske, dygtige sportsudøvere/eliteatleter (rollemodeller) i gadebilledet samt flere ressourcer til projekter i foreninger. Valby Boldklub af 1912 svarer, at en idé kunne være at bringe gode historier fra foreninger, der arbejder med etnicitet frem i lyset. Hos Boldklubben Union mener man, at oplysning om foreningsliv og deltagelse i etniske miljøer er vejen frem. Dette kan være via skoler, religiøse og kulturelle samlingssteder.

Boldklubben Frem skriver, at et tiltag til at sikre bedre ligestilling i forbindelse med etnicitet er at Københavns Kommune ophøre med at forskelsbehandle klubber i forbindelse med integrationsmidler. Ifølge klubben bygger tildelingen af de nævnte tilskud på gamle ansøgninger, der ikke nødvendigvis holder i dag. De skriver, at var man ikke med i første omgang i lokalområdet, står man uden mulighed for tilskud.

Copenhagen City Taekwondo Klub/Chung Ui skriver, at man bør være åbne og invitere alle ind. Samtidig mener klubben, at man skal sørge for at lave øvelser som kan ryste medlemmerne sammen i opstartsfasen. Mange gange finder de ud af de har mere til fælles end afstand.

Alder

Boldklubben Hellas foreslår, at man prøver at starte hold og rekruttere i de aldersgrupper, der er underrepræsenteret i klubben. Copenhagen City Taekwondo Klub / Chung Ui svarer, at man skal sørge for at være eksplicit omkring aldersfordelingen, da der er forskellige behov for kontakt og socialisering i de forskellige aldersgrupper. Sparta Atletik og Motion støtter op om dette udsagn.

Københavns Sport Stacking Klub skriver, at de også hvad angår alder, bruger rollemodeller og opsøger og skaber events, hvor de ældre kan komme til sporten på deres vilkår. Shindenkan Taijutsu København nævner også rollemodeller og skriver videre, at det er vigtigt at være åbne for alle der vil din aktivitet.

Stevns-gade basket skriver, at synlighed omkring forskellige sportstilbud for hele familien, børn og ældre, kunne være en idé til at sikre en mere ligelig repræsentation af aldersgrupperne i sporten.

Boldklubben Frem nævner forsøg med at fastholde unge i 14-18-årsalderen i sportsklubberne som en idé og Hovedstadens Svømmeklub HSK nævner bedre og mere fleksibel adgang til bydelenes faciliteter.

Vanløse Floorball foreslår, at man igangsætter sundhedsprojekter blandt ældre borgere og borgere med nedsat bevægelsesfunktion, så de kan komme i gang med at dyrke motion.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

Gymnastikforeningen ODK Nord svarer, at forvaltningen og politikerne allerede har ændret retningslinjerne for bygning af skoleidrætshaller, så det ikke kun er boldhaller, som bygges primært til drenge og mænd. Men der er kommet et efterslæb efter flere år med et én-øjet boldspils-fokus i bygningen af idrætshaller. Erfaringen fra andre kommuner er, at idrætshaller med faciliteter for springgymnastik giver meget store medlemsstigninger i gymnastikforeninger, og gør, at der kan træne mange i hallerne samtidigt. Det er der brug for i København. Kjøbenhavns Skøjtøløber Forening KSF svarer, at en ekstra isflade i Østre Skøjtøhal, ville gøre at foreningen ville kunne tilbyde flere hold og niveauer, så der også ville kunne komme flere kvindehold.

FUN Etiopisk Ortodoks Tewahedo svarer, at Københavns Kommune måske kunne komme med nogle retningslinjer, eller idéer som de kan diskutere i deres gruppe, da de ikke har så meget fokus på området.

Copenhagen Beachvolley svarer: at de ikke et problem med lige repræsentation af køn, eller mangel på kvinder i Beach volleyball-miljøet. Beachvolley henvender sig til begge køn og er meget populært for kvinder, en af grundene er ifølge klubben nok det kæmpestore sociale aspekt. Copenhagen Beachvolley bruger meget tid udenfor banen imellem sæt og kampe til at tale med både medspillere og i særlig

grad modstandere. Så er der det faktum, at beachvolley ikke er en kontaktsport, der gør at både mænd og kvinder kan spille sammen og mod hinanden uden at det fysiske bliver en udfordring.

Boldklubben Frem foreslår ekstra projektmidler og Rollespilsfabrikken svarer at denne undersøgelse er et glimrende initiativ.

Etnicitet

Hvad angår etnicitet, svarer Amager Healthy Girls, at det er vigtigt at der er billige tilbud i lokalområdet. København Sport Stacking Klub skriver, at Københavns Kommune bør skabe arrangementer i stil med FerieCamp, da det virkede godt.

Copenhagen Beachvolley skriver, at det ville være gavnligt med en konsulent og evt. en projektansat projektleder, der i tæt samarbejde med klubben kunne arbejde med at engagere og hverve piger med en anden etnisk baggrund end dansk i socialt udsatte områder.

Rollespilsfabrikken svarer, at man bør skabe tiltag, der understøtter at alle københavnere føler at det er deres by og at de kan bidrage. Dette gælder ifølge foreningen også jyder og fynboer.

Ifølge Atletik og Svømmeklubben Posten skal Københavns Kommune lade være med at tillade kønsopdelt svømning for klubber i hallerne, da det ifølge klubben er fjollet og unødvendigt og ikke gør nogen en tjeneste.

IMCC - International Medical Cooperation Committe skriver, at Københavns Kommune skal opfordre alle til at være med og sikre at alle har samme muligheder.

Alder

På spørgsmålet om, hvordan Københavns Kommune bedst kan understøtte ligestillingstiltag i forhold til alder svarer Boldklubben Hellas, at dette kunne gøres via tilskud til trænere.

Copenhagen Beachvolley svarer at det også i forbindelse med alder, kunne være gavnligt med en konsulent fra kommunen, der kunne hjælpe klubben med at komme i kontakt med de unge etniske piger men også drenge.

Københavns Sport Stacking Klub skriver at udfordringen er, at få forældre og bedsteforældre ind i foreningslivet. Ifølge klubben bliver dette forværret af, at tilskud og betaling bestemmes i forhold til, hvilken alder medlemmerne har. Dette er ifølge Københavns Sport Stacking Klub, et tåbeligt system.

Boldklubben Frem foreslår projektmidler og Københavns Skøjteløber Forening KSF svarer en ekstra isflade i Østre Skøjtehal, så klubben kan tilbyde flere hold og niveauer.

Katalog

Forvaltningen har lavet en opsamling på aktørernes forslag og idéer til initiativer, der kan sikre bedre ligestilling indenfor køn, etnicitet og alder indenfor hvert område i Københavns kultur- og fritidsliv.

Scenekunst

Opsamling på dialogmøder med organisationer

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Registrering:** Positivt at bede tilskudsmodtagere om at registrere, så længe det bliver gjort ensartet. Det er dog nødvendigt at have en bagatelgrænse, så f.eks. små ensembler ikke skal registrere ved meget små aktiviteter.
- **Kvoter:** Kvoter gør en forskel. I Sverige arbejder man med kvoter indenfor scenekunsten i perioder på tre eller fire år. Det har haft effekt. Men kvoter kan ikke stå alene.

Etnicitet

- **Svært at registrere etnicitet:** Man skal overveje, hvordan dette skal foregå i praksis. Man kan ikke spørge ind til folks etnicitet. Man skal også gøre sig bevidst om, hvad man vil bruge svarene til.
- **Hvilke historier fortælles:** Man bør også undersøge, hvilke historier, der fortælles og dermed, hvilke befolkningsgrupper, der føler at de kan spejle sig i forestillingerne. Hvis teatre arbejder mere med diversitet i fortællingerne, vil det måske kunne åbne op for folk med anden etnisk baggrund end dansk.

Alder

- **Det strukturelle:** Ved indsatser, er det nødvendigt at være opmærksomme på hele fødekæden indenfor scenekunst. Hvem er det der bliver "etablerede"? Indenfor dansen og koreografien arbejder de fleste freelance. Det kan være udfordrende i forhold til barsel etc. hvilket gør det svært at fortsætte så længe at man bliver "etableret".

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Ikke puljer:** Der er en asymmetri i tilgangen til offentlige puljer mellem den etablerede del af scenekunstverden og vækstlaget. Puljer kan være "skjult" for mindre ressourcestærke aktører, idet viden om at der eksisterer puljer og hvordan man søger dem, er mere tilgængelig indenfor den etablerede del af branchen. Det betyder, at de uetablerede dele/vækstlaget opnår mindre finansiering og forbliver uetablerede.

- **Handlingsplan:** Man kan begynde med et krav om, at tilskudsmodtagere udarbejder en handlingsplan for ligestilling. Med tiden, kan man stille krav om registrering.
- **Det skal være nemt:** Man skal sørge for ikke at lægge for meget arbejde over på tilskudsmodtagerne. Rapportering vedr. ligestillingsinitiativer bør tænkes sammen med eksisterende krav til rapportering. Ligesom krav om økonomisk rapportering, kunne man stille krav om rapportering i forhold til den pågældende aktørs handlingsplan for ligestilling.
- **Arbejdsgrupper:** Nedsæt dedikerede arbejdsgrupper med repræsentanter fra mange brancher. Bed de dedikerede arbejdsgrupper om at nedsætte mål for ligestilling, og følg dem.

Etnicitet

- **Målsætning om diversitet:** Ved udvælgelse af tilskudsmodtagere, kunne Københavns Kommune stille krav om diversitet som en målsætning.
- **Samarbejde om integration:** For at nå nye publikumsgrupper, kan Københavns Kommune eksempelvis samarbejde med organisationer, der arbejder med integration, eller med Beskæftigelses-og Integrationsforvaltningen.
- **Diversitet:** Overvej om der er diversitet i de udvalg, der udvælger, hvilke kulturaktiviteter, der skal modtage støtte. Københavns Kommune bør fortælle, hvad deres projekt er i forhold til diversitet og invitere scenekunsten til at bidrage.

Opsamling på svar fra tilskudsmodtagere

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Kvoter:** Teatrene skal tilstræbe en 50/50 fordeling af kvinder og mænd i produktionerne.
- **Ikke kvoter:** Dialog om repræsentation og rapporteringer er godt, så der sker en naturlig udvikling. Dette sker ikke med kvoter

Køn, etnicitet og alder

- **Dialog og videndeling:** Scenekunstaktørerne skal lære af hinanden både i forhold til en mere ligelig repræsentation af køn, etnicitet og alder.
- **Retningslinjer og værdier:** Teatrene bør arbejde efter klare retningslinjer og værdier.
- **Handleplaner og rollemodeller:** Teatrene bør selv udarbejde handleplaner til, hvordan de vil opnå en mere ligelig repræsentation indenfor både køn, etnicitet og alder. Derudover kan rollemodeller bidrage til at skubbe til udviklingen.
- **Rapportere i årsrapporten:** Når der alligevel skal udarbejdes en årsrapport, kan teatrene også rapportere på fordelingen af køn, etnicitet og alder.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Kvoter:** Københavns Kommune bør indføre kvoter, både indenfor køn, etnicitet og alder
- **Ikke kvoter:** Dialog om repræsentation og rapporteringer er godt, så der sker en naturlig udvikling. Dette sker ikke med kvoter
- **Krav:** Københavns Kommune bør stille krav om at kulturinstitutionerne skal afspejle det omkringværende samfund både hvad angår køn, etnicitet og alder.
- **Fokus:** Det er vigtigt at Københavns Kommune sætter fokus på ligestilling. Det er et skridt i den rigtige retning.

Etnicitet

- **Værdier:** Københavns Kommune bør tydeligt vise, hvilke værdier der vægtes højt, herunder ligestilling og diversitet og have tillid til at kulturinstitutionerne efterlever disse
- **Outreach:** For at få flere med minoritetsbaggrund ind på de kunstneriske uddannelser og ind i teatrene som publikum bør man arbejde med outreach og videndeling omkring de kunstneriske uddannelser.

Alder

- **Forenkling af dagpengeregler:** Forenkling af dagpengeregler for selvstændige og kunstnere ville kunne sikre flere ældre i teaterbranchen (dette er dog ikke noget Københavns Kommune kan ændre ved).

Visuel kunst

Opsamling på dialogmøder med organisationer

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn, etnicitet og alder

- **Fokus og data:** Det er vigtigt med et vedvarende fokus på ligestillingsområdet. Data er det, der kan skabe viden om området og sikre, at vi sætter ind de rette steder. Særligt hvis det foretages årligt, så man kan se udviklingen.
- **Tilgængelige undersøgelser:** Der bør foretages flere undersøgelser af ligestillingsforhold. De skal være offentlige og transparente, så der kan blive skabt en øget fælles viden.
- **Selvangivelse i årsrapporter:** Det kunne være en idé at inkludere en selvangivelse (registrering) af kønsfordeling i de årsrapporter, institutioner, der får tilskud alligevel, afleverer til kommunen eller staten.

- **Opfølgning:** Man bør følge op på allerede eksisterende ligestillingsinitiativer og –tiltag, der allerede har været på området, inden nye søsættes. Hvis initiativer ebber ud, bør man undersøge, hvorfor de gør det og sørge for at følge op på de handlingsplaner, der lanceres.
- **Diversitets- og ligestillingspolitik:** kulturinstitutioner skal formulere en diversitets- og ligestillingspolitik, som de forpligter sig på at efterleve og der skal årligt rapporteres på valgte parametre.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Ligelig repræsentation i kunstkøb:** Københavns Kommune bør sikre sig, at der ved udsmykningsopgaver i Københavns Kommune og ved indkøb af kunst bliver arbejdet på en ligelig repræsentation af køn.
- **Flere kvinder i ledelsen:** Københavns Kommune skal arbejde proaktivt på at få flere kvinder ind i ledelser og bestyrelser. En mere ligelig repræsentation på magtniveauerne vil formentlig få positiv indvirkning på de strukturelle uligheder.

Køn, etnicitet og alder

- **Krav:** Forvaltningen bør, i driftsaftalerne, stille krav til tilskudsmodtagere om, at de skal have fokus på ligestilling.
- **Kommunikation:** Hvis Kultur- og Fritidsudvalget ønsker at sætte øget fokus på ligestilling og sætter handling bag ønskerne, så skal det kommunikeres bredt ud, så det kan skabe et øget fokus i hele branchen.
- **Samarbejd med staten og fonde:** Samarbejd eventuelt mere med Statens Kunstfond, fonde og andre aktører, der har foretaget undersøgelser af ligestilling i kunst- og kulturlivet. Undersøg det ligestillingsarbejde, der allerede er ude i miljøet. Det kræver ikke nødvendigvis en dyr undersøgelse af ligestillingstiltag og problematikker, men en belysning af det, der allerede eksisterer.
- **Tydelighed:** Københavns Kommune skal være tydelig omkring sin ligestillingspolitik: Hvad er det for nogle ligestillingsproblematikker man har, og hvordan vil man handle på det? Vil Kultur- og Fritidsudvalget være et talerør for ligestilling, eller ønsker man 'blot' at udarbejde en handlingsplan, som skal følges af aktørerne? Når noget bliver tydeliggjort, bliver det også normalt.
- **Kvoter:** Københavns Kommune bør i bred forstand tænke i kvoter, der samtidig afspejler de repræsentative forhold på de forskellige områder.
- **Diversitets- og ligestillingspolitik:** Institutioner som kommunen støtter, skal have diversitets- og ligestillingspolitikker og der skal løbende afrapporteres på disse.

Opsamling på svar fra tilskudsmodtagere

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

- **Fokus:** Det at det vil være godt med mere fokus på etnicitet og mangfoldighed i det hele taget.

Musik

Opsamling på dialogmøder med organisationer

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Data:** Bedre og bredere dataindsamling på landsplan. Der er behov for en valid dataindsamling, der kan bruges til at skabe synlig statistik. Det er nødvendigt med den viden for at kunne skabe en forandring. Det nytter ikke at noget, at det meste er på fornemmelsen, når man taler om ligestilling og de udfordringer, der er på området.
- **Talentudvikling:** Initiativer der kan støtte talent (f.eks. camps for piger, sangskrivning mm). Gennem talentudvikling kan der også støttes op om en større mangfoldighed.
- **Fleksibilitet:** Der skal sørges for fleksibilitet for kvinder med små børn, f.eks. når de skal ud at spille.
- **Optælling i hele organisationen:** Foruden at lave optællinger i forhold til repræsentation på scenerne kan man også lave optælling i forhold til repræsentation i produktionsmiljøet.

Etnicitet

- **Nye formater:** Der kan arbejdes med at udbyde dagskoncerter, hvor der ikke sælges alkohol. Det vil muligvis appellere til andre målgrupper. Der kan også laves koncerter med nye formater, f.eks. koncerter, hvor man kan tage sin baby med "bring your baby".
- **Rollemodeller:** Arbejd aktivt med rollemodeller. Sæt fokus på minoriteter i branchen.
- **Musik i skolen:** Der skal skabes flere musikaktiviteter på skolerne, Musikskolen skal komme til børnene som i Haderslev Kommune – og ikke omvendt. Det giver muligheden for at alle børn tilbydes musikundervisning uanset social baggrund.
- **Vidensdeling:** Inspireret af det norske Balancekunst kan der skabes et dansk netværk af kulturaktører, der samarbejder for et ligestillet og mangfoldigt kulturliv.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Tydelig dagsorden:** Hvis Kultur- og Fritidsudvalget ønsker at skabe mere mangfoldighed og en bedre ligestilling, er det nødvendigt at de tager den politiske førertrøje på og tydeligt fortælle, hvorfor man mener, at ligestilling er et vigtigt område. Hvis der skal skabes en reel forandring,

skal der tages politisk ansvar. En tydelig dagsorden vil virke motiverende på musiklivet, da der så en overligger at spille op imod.

- **Stil krav:** Stil krav til tilskudsmodtagere. Det er et positivt signal at sende fra København Kommunes side, at der stilles krav til, at tilskudsmodtagere arbejder aktivt for en bedre ligestilling. Kravene kan f.eks. være diversitetsregnskab, handlingsplaner for ligestilling eller lignende. Det er dog vigtigt at kravene er proportionale i forhold til tilskudsmodtagernes størrelse og at man ved, at det er en proces, hvor der skal være plads til at fejle.
- **Kvoter:** I nogle tilfælde vil det være nødvendigt med kvoter, hvis man ønsker at skabe en forandring.
- **Handlingsplaner:** Handlingsplaner for ligestilling blandt tilskudsmodtagere kan skabe refleksion, der sætter en proces i gang.
- **Koordiner med staten:** Københavns Kommune bør koordinere ligestillingsinitiativer med de statslige tilskudsordninger f.eks. honorarstøtteordningen.
- **Inspiration fra udlandet:** Indhent viden og inspiration fra udlandet. f.eks. ECSA Gender Equality Charter og europæiske initiativer, der arbejder for bedre kønsbalance i musiklivet.
- **Anonyme ansøgere:** Hvis det er muligt og giver mening i de konkrete tilfælde, kan der arbejdes med anonymiseringer ved ansøgninger.
- **Pris og belønning:** Arbejd med belønning i form af en pris til aktører, der arbejder aktivt med ligestilling. Nedsat en pulje til kreative ideer til at komme ligestillingsproblematikker til livs.
- **Familierecidencies:** Måske kan kommunen understøtte at kvinder fortsat laver musik, når de har fået børn, sådan at det ikke er en hindring at lave musik, når man har stiftet familie. Der ville f.eks. kunne oprettes særlige familieresidencies.

Etnicitet

- **Rollemodeller:** Københavns Kommune kan arbejde med rollemodeller, mentorer, ambassadører på området.
- **Fleksible redskaber:** Der skal skabes fleksible systemer i forhold til indrapportering mv. Kommunen kan være med til at udvikle redskaber for, hvordan man kan arbejde med diversitet.
- **Se på hele fødekæden:** Se på hele uddannelsesområdet (Hvem underviser, hvem sidder i bedømmelsesudvalget, hvem kan man spejle sig i, hvem sidder i bestyrelsen). Man skal se nærmere på, hvem det er, der har mulighed for at gå på en musikskole og hvem man bliver man mødt af på musikskolen. Er der en bred repræsentation og diversitet, og hvordan bliver man motiveret i det musiske fællesskab som f.eks. pige eller ung dansker med anden etnisk herkomst.

Opsamling på svar fra tilskudsmodtagere

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Data:** Indsamling af data på kønsdiversitet vil kunne tydeliggøre, hvor udfordringerne er.
- **Rollemodeller:** Rollemodeller kan være en god måde at appellere til flere kvinder i musikken.
- **Flere ressourcer:** Der skal generelt skabes bedre vilkår i branchen. Det er ofte dem med et stærkt sikkerhedsnet, der kommer igennem svære tider og har mulighed for at starte og blive i en kreativ branche. Det er således et ressourcespørgsmål. Derudover er de manglende vilkår for barsel og lønsikring også hårdere for dem, der ikke har ressourcerne.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn og etnicitet

- **Gratis tilbud om kreativ undervisning:** Københavns Kommune bør arbejde med gratis tilbud til kreativ undervisning for alle børn i kommunen.
- **Fremhæv de gode historier:** Fremhæv, når nogen gør noget godt for ligestilling i branchen.
- **Rollemodeller og temadage:** Københavns Kommune kan arbejde med ligestilling ved at fremhæve rollemodeller og afholde temadage, for derved at skabe en offentlig debat og bevidsthed om ligestilling.

Øvrige

Opsamling på dialogmøder med organisationer

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Bak op om det eksisterende:** Man bør bakke op om de ligestillingstiltag, der allerede eksisterer. Det er ikke altid nødvendigt at lave nye tiltag. Nogle gange er det bedre at undersøge, hvad der allerede foregår og hvem der har gode erfaringer.
- **Data:** Mere data og statistik om kønsfordeling ville være brugbart. Det er dog vigtigt, at man følger op på fordelingen over en årrække, så det er muligt at følge udviklingen.
- **Videndeling og know how:** Det er vigtigt at skabe videndeling om de udfordringer, der er på området, men også gerne vejledninger og know how om, hvordan man bedst imødekommer udfordringer indenfor ligestilling.

- **Mentorordning:** En mentorordning kunne være interessant. Det er svært at spejle sig i en mentor, hvis man ikke ser sit køn repræsenteret. Man kan også blive i tvivl om, hvorvidt man hører til, hvis man ikke ser nogen, der ligner en.
- **Gode råd i stedet for krav:** Kulturaktørerne vil gerne sikre bedre ligestilling. Derfor vil gode råd til, hvordan det opnås måske række længere end krav.

Etnicitet

- **Rollemodeller:** Dette er en god måde at vise at større diversitet er muligt
- **Tidlig påvirkning:** Det er vigtigt at påvirke tidligt så piger med anden etnisk baggrund end dansk ikke allerede er faldet fra.
- **Asymmetri i puljestructur:** Det er en udfordring, at det ofte er de samme festivaler og kulturaktører, der ansøger de eksisterende puljer. De ved, hvordan man ansøger på den rigtige måde og at man kan ansøge. Det gør nye aktører ikke.
- **Fripladser:** Øget tilskud til fripladser til børn i udsatte boligområder, vil kunne bidrage til diversitet i medlemskaren.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Krav om ligestillingstiltag:** Københavns Kommune kan stille krav om ligestillingstiltag eller handlingsplaner for ligestilling i de aftaler kommunen indgår med f.eks. de regionale spillesteder. Man kan også bede ansøgere om at skrive deres planer for ligestilling i ansøgningen til Københavns Kommune.
- **Ikke kvoter:** Kvoter anbefales ikke som redskab til at fremme ligestilling.
- **Eksempler på best practice:** Københavns Kommune kan indhente eksempler på ligestillingstiltag via brugerne af kulturtilbuddene og gøre disse tilgængelige gennem en vidensbank.
- **Opmærksomhed på hjemmeside:** Københavns Kommune kan gøre opmærksom på, at kommunen ønsker at støtte projekter, der lever op til bestemte mål om ligestilling. Det ville også være godt, hvis det stod på Københavns Kommunes hjemmeside. Københavns Kommune, kan også forpligtige tilskudsmodtagere til at de skriver på deres hjemmesider, hvordan de arbejder med ligestilling.
- **Differentierede krav:** Man skal passe på, at man ikke kvæler de små aktører i krav. Til gengæld vil man godt kunne stille krav til større kulturaktører. Det er vigtigt at differentiere kravene, så de bliver proportionale.
- **Workshop med ligestillingstema:** Københavns Kommunes festivalworkshop er god. Sidste gang workshoppen blev afholdt kom en ekspert fra Dansk Handikap Råd og holdt oplæg om adgangsforhold for alle festivalerne. Det var meget oplysende. Man kunne gøre noget tilsvarende i forhold til køn og diversitet.

Etnicitet

- **Hent inspiration fra andre kommuner:** I Roskilde Kommune, og Helsingør Kommune har de initiativer til at fremme diversitet i kulturlivet. Eksempelvis kulturprojekter i udsatte boligområder. Københavns Kommune kunne hente inspiration fra andre kommuner.
- **Alternative rammer:** Københavns Kommune kan opfordre tilskudsmodtagere til at udvikle flere alternative koncertformater, således at musiklivet også kan udfoldes i dagtimerne og dermed tilbyde mere diverse arbejdsrammer. Dette er noget, der ville kunne tiltrække en større diversitet af udøvende kunstnere og blandt publikum.

Opsamling på svar fra tilskudsmodtagere

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Undersøg muligheden for kvoter:** Lav en undersøgelse af fordele og ulemper ved at indføre kvoter.
- **KVINFOs ekspertdatabase:** Man bør samarbejde med aktører, der er eksperter i ligestilling. En opfordring lyder at anbefale og anvende kvinfos ekspertdatabase, når man f.eks. skal have talere i en paneldebat.
- **Tvungne "kønsregnskaber":** Man bør overveje muligheden for at indføre registrering af køn som et krav til tilskudsmodtagere, der modtager bevillinger over et vist niveau.
- **Handlingsplaner:** Man kan indføre krav om, at tilskudsmodtagere indarbejder handlingsplaner, eller opfordre til at de gør det.
- **Puljer:** Flere af de adspurgte peger på indførelsen af særlige puljer øremærket til ligestillingsinitiativer, som aktører kan søge, hvis man har et ligestillingsprojekt, men ikke har ressourcerne til at gennemføre det.
- **Rollemodeller:** Rollemodeller og ambassadører der fortæller den gode historie og giver kvinder nogen at spejle sig i.
- **Fokus:** Et fortsat fokus på ligestilling er vigtigt.

Etnicitet

- **Rollemodeller:** Rollemodeller og ambassadør roller, kan være en god måde at vise etnisk mangfoldighed i kulturlivet.
- **Samarbejde med eksperter:** Kulturaktørerne kan samarbejde med eksperter og eksisterende initiativer såsom Mino Danmark eller Sabaah. Dette kan give viden og skabe opmærksomhed.
- **Øremærkede puljer:** til at ansætte en konsulent, der kan hjælpe aktørerne med at "bygge bro" til besøgende af anden etnisk herkomst end dansk. Det er der mange aktører, der ikke selv har ressourcer til. Puljen kunne også anvendes til kommunikationsindsatser, der skulle sikre en

større udbredelse af information om kulturelle initiativer også til borgere med anden etnisk herkomst end dansk. Andre mener, at puljer ikke hjælper noget.

- **Fripladser:** Man kunne tilbyde fripladser til unge af anden etnisk herkomst på daghøjskolerne.

Alder

- **Øjenhøjde med de unge:** Det er ikke nok at arbejde med kvoter f.eks. vedr. antallet af unge i en bestyrelse. Det er vigtigt at møde de unge i øjenhøjde og sikre at de bliver hørt.
- **Rollemodeller:** Rollemodeller, der henvender sig til bestemte aldersgruppe, kan vise at der er plads til alle.
- **Fokus:** Det er vigtigt at have et fortsat fokus på aldersspredning og inklusion
- **Kvoter:** Nogle af de adspurgte svarer, at kvoter er vejen frem, hvis man ønsker en ligelig repræsentation af aldersgrupper, imens andre svarer at kvoter er svære at leve op til – særligt for mindre aktører med få ansatte.
- **Flere midler:** Der ønskes flere midler til aktiviteter med og for ældre borgere.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Synlighed:** Københavns Kommune kan give mere støtte og synlighed til aktører, der allerede arbejder med ligestilling. Synlighed kan også skabes ved at belønne initiativer, der lever op til ligestillingskrav.
- **Tillid:** Københavns Kommune bør have tillid til at kulturaktørerne gør en forskel. Det bevæger sig i den rigtige retning.
- **Tag ejerskab og gå foran:** Københavns Kommune bør tage ejerskab over ligestillingsdagsordenen med guidelines og ved at skabe opmærksomhed om igangværende tiltag og best cases. Kommunen bør vise vejen i hele organisationen bla. via mere mangfoldige piktogrammer på offentlige toiletter, så det ikke kun er mænd og kvinder der er repræsenteret.

Etnicitet

- **Retningslinjer:** Københavns Kommune kan med fordel sende nogle retningslinjer, eller et oplæg til en "normal fordeling" af ansatte/besøgende som pejlemærke, så festivaler og kulturaktører ved, hvad de skal sigte efter.
- **Inkluderende billedrepræsentation:** Københavns Kommune bør gøre brug af inkluderende billedrepræsentation, når der udarbejdes plakater mv.
- **Synlighed:** Mere støtte og synlighed til de aktører, der allerede arbejder med ligestillingstiltag
- **Samarbejde med eksperter:** Brug de eksperter og den viden der allerede er på området. Eksempelvis ved at samarbejde med initiativer som Mino Danmark eller Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.
- **Den Gode historie:** Fokuser på den gode historie. Dette kan være gennem rollemodeller eller ambassadørordninger.

Alder

- **Opmærksomhed:** Det er vigtigt at have en kontinuerlig opmærksomhed på området
- **Inddrag de unge:** Tænk på at inddrage de unge. De unge kan have gode idéer til, hvordan man skaber mangfoldige kulturindslag mv.
- **Gå forrest:** Også her opfordres der til, at Københavns Kommune går forrest ved at udsende guidelines og dele best cases.

Den folkeoplysende voksenundervisning

Opsamling fra dialogmøder med organisationerne

Har I idéer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København og hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Udviklingspuljerne:** Der er udviklingspuljerne som Folkeoplysningsudvalget udarbejder kriterierne til. Denne pulje er ret åben. Et nyt kriterie for denne pulje kunne være, at projekterne skulle indeholde et samarbejde med andre grupper og netværk for at nå bredere ud. Det ville ikke være en hæmsko, for de gør det i forvejen, men det ville skabe fokus på ligestilling.
- **Langvarigt fokus:** Hvis Kultur- og Fritidsudvalget ønsker at skabe handling, skal der skabes fokus på ligestilling over en årrække, og der kan udvælges særlige områder som der arbejdes med i en periode, f.eks. aftenskoler.
- **Puljer og Pilotprojekter:** Der kan arbejdes med særlige pilotprojekter, der har øget ligestilling som mål, ligesom der kan afsættes midler til en pulje, der kan søges til særlige ligestillingstiltag.

Etnicitet

- **Gode rammer:** Det er vigtigt at have nogle faciliteter at være i, hvor der kan skabes et godt samvær. Det er svært at skabe et godt miljø, hvis man kun kan være to timer på en folkeskole hver uge. Aftenskolen har potentiale til at bringe en masse mennesker sammen på tværs af baggrund, hvis faciliteterne er til det.
- **Videndeling:** Der kunne oprettes en projektdatabase med gode erfaringer og videndeling.

Opsamling på svar fra tilskudsmodtagere

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København og hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Alder og etnicitet

- **Rollemodeller:** Flere rollemodeller for borgere +65 med anden etnicitet end dansk.

Det frivillige folkeoplysende foreningsarbejde

Opsamling på dialogmøder med organisationerne

Har I ideer og forslag til nye fælles initiativer, der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **“Den tredje halvleg”**: Piger og drenge har ikke nødvendigvis de samme præferencer. Det sociale aspekt synes vigtigere for pigerne, der går til fodbold for at træne og være sammen, ikke kun for at spille kampe. Hvis man tilpasser træningen til målgruppen, kan det være man lykkes med at fastholde pigerne og tiltrække flere.
- **Gør mere for at få kvinder i bestyrelserne**: Det er vigtigt at arbejde for, at kvinder også bliver en del af bestyrelserne i byens fodboldklubber. Dette kan gøres ved at oprette særlige lederkurser kun for kvinder. Det samme gør sig gældende med kvindelige trænere. Her kræver det, at man er tydelig omkring, hvad det vil sige at være træner. Hvis flere kvinder blev opmærksomme på det, ville flere måske melde sig.

Etnicitet

- **Sociale partnerskaber på kulturområdet**: De sociale partnerskaber på idrætsområdet har fungeret godt. Derfor burde man overveje at udvide ordningen til også at omfatte kulturområdet.

Alder

- **Nye partnerskabsaftale i nye bydele**: Man bør tænke fritidslivet ind i byudviklingen fra starten herunder nye partnerskabsaftaler i f.eks. Nordhavn. Dette kunne være et partnerskab med fokus på ældre, eller køn.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Ikke kun 20x40 baner**: Man bør ændre konceptet for, hvordan en skoleidrætshal skal se ud, så der ikke kun er 20x40 med håndboldmål i enderne som det er nu, men også faciliteter, der giver rum for aktiviteter der retter sig mod piger. Se også på faciliteterne udenfor.
- **Københavns Kommune skal vise vejen**: Hvis Københavns Kommune “giver los” vil det måske kunne sætte skub i tingene. Det ville i hvert fald sætte fokus på området.
- **Pilotprojekter**: Københavns Kommune bør starte med pilotprojekter vedr. ligestilling for at sikre, at det skaber en vedvarende effekt. Man skal teste først og så kan man udvide projektet.

Etnicitet

- **Målrettet indsats tæt på foreningerne**: Københavns Kommune bør understøtte en målrettet indsats ude i foreningerne og sørge for at pengene gives til de ildsjæle, der er i foreningerne og har det lokale kendskab.

- **Varige partnerskaber:** Partnerskabsmodellen/de sociale partnerskaber virker i udsatte boligområder. Dette bør også tænkes ind, når nye bydele udvikles og indsatserne bør gøres varige.
- **Kontingents støtteordningen:** Det er rigtig godt at kontingents støtteordningen fra Københavns Kommune er tillidsbaseret, så trænere og lokale aktører, kan henvise til det, og så børnene kan deltage i foreningerne uden at skulle fremvise dokumentation osv., hvilket ville afholde mange fra at søge det.
- **Krav i aftaler med foreninger:** Man kan stille krav om inklusionstiltag i aftalerne med foreningerne.
- **Foreninger i lokalområdet:** Faciliteter rundt om skolen og i lokalområdet er vigtigt. Dette gælder særligt for udsatte børn, der ikke så let kan transportere sig langt for at gå til en foreningsaktivitet.

Alder

- **Giv de ældre adgang til faciliteterne i dagtimerne:** Der er ledige faciliteter i dagtimerne, hvor de ældre modsat børn og unge, har mulighed for at træne. Faciliteterne burde derfor benyttes bedre så også de ældre kan få mulighed for at bevæge sig.
- **Familietræning:** Undersøg og understøt mulighederne for familieaktiviteter, hvor hele familien kan træne samtidig.

Opsamling på svar fra tilskudsmodtagere

Har I ideer til tiltag der kan sikre bedre ligestilling i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Rollemodeller:** Dette kunne være kvindelige rollemodeller i foreninger, der normalt anses for at lave "dreng-aktiviteter". Det kunne eksempelvis være gaming.
- **Tilpasning:** Man bør tilpasse aktiviteterne til pigers behov, der kan være anderledes end drenges.
- **Flere faciliteter:** Med flere faciliteter ville foreningerne kunne udbyde hold og niveau-inddelt træning til alle. Som det er nu, er der færre hold til kvinder.
- **Samarbejde om rekruttering:** Man kunne samarbejde mere med institutioner og skoler om at tiltrække flere piger og kvindelige trænere.
- **Rapportering:** Når foreningerne alligevel skal rapportere til Københavns Kommune vedr. medlemstilskud, kunne de også rapportere på kønsfordelingen i deres forening. Man skal dog passe på ikke at skabe for meget ekstraarbejde for små foreninger drevet af frivillige.
- **Ikke kvoter:** Nogen mener, at kvoter er en udemokratisk løsning og ikke hører hjemme i foreningslivet.

Etnicitet

- **Puljer:** Til at finansiere en projektleder, der kan arbejde målrettet med rekruttering af piger med anden etnisk baggrund end dansk.

- **FerieCamp:** FerieCamp gav gode resultater i forhold til at inkludere børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk i foreningslivet.
- **Rollemodeller:** Mere synlighed på dygtige sportsudøvere med minoritetsbaggrund. Dele de gode historier
- **Øget tilskud:** Styrke foreninger drevet af etniske minoriteter ved at give dem øget tilskud
- **Samarbejder:** Øget samarbejde mellem forvaltninger, foreninger og boligsociale indsatser
- **Synlighed:** Oplysning om foreningsliv og aktiviteter i områder, hvor der bor, eller kommer mange folk med anden etnisk baggrund end dansk. Det kan være på skoler eller ved religiøse samlingssteder

Alder

- **Differentierede aktiviteter:** Man skal sørge for at have differentierede aktiviteter, så alle kan være med og være eksplicit omkring aldersopdelingen, da der er forskellige behov for socialisering i de forskellige aldersgrupper
- **Familiesport:** Sportstilbud for hele familien, ville sikre en bedre aldersfordeling og at flere familier fik motion
- **Mangel på faciliteter:** Bedre og mere fleksibel adgang til faciliteter, ville sikre at flere aldersgrupper kunne deltage i foreningsidræt.

Hvordan kan Københavns Kommune bedst understøtte ligestillingstiltag i kultur- og fritidslivet i København?

Køn

- **Faciliteter:** Flere idrætshaller, hvor man eksempelvis kan dyrke springgymnastik og flere andre aktiviteter samtidig. Dette ville også optimere den begrænsede plads, hvilket Københavns Kommune har behov for.
- **Retningslinjer fra KK:** Københavns Kommune kan inspirere foreninger, der ikke arbejder med ligestilling ved at skrive nogle retningslinjer de kan tage udgangspunkt i og drøfte i foreningen
- **Det sociale:** Det sociale kan være det, der fastholder medlemmer og gør, at kønsfordelingen i en klub ikke er skæv. Man skal huske det sociale aspekt af foreningslivet.
- **Projektmidler:** Københavns Kommune kunne stille projektmidler til rådighed til projekter, der omhandler ligestilling mellem kønnene.

Etnicitet

- **Billige tilbud lokalt:** Det er vigtigt at gøre det så nemt som muligt at blive en del af en forening. Derfor er billige tilbud i lokalområdet vigtigt.
- **FerieCamp:** FerieCamp eller aktiviteter der ligner, kan give gode resultater i forhold til at inkludere børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk i foreningslivet.
- **Kommunal konsulent:** Adgang til en kommunal konsulent, der ville kunne samarbejde med foreningerne om at hverve piger med anden etnisk baggrund end dansk.

Alder

- **Flere Trænere:** Tilskud til flere trænere ville kunne hjælpe foreningerne med at tilbyde en mere differentieret træning
- **Kommunal konsulent:** Adgang til en kommunal konsulent, der ville kunne samarbejde med foreningerne om at hverve ældre borgere.
- **Revision af tilskudsmodel:** Medlemstilskud bør ikke gives i forhold til alder. Det gør det endnu sværere at få de ældre til at være en del af foreningslivet.