

Fremhævede ligestillingsredegørelser fra kulturinstitutioner for 2025

Kultur- og Fritidsudvalget besluttede den 10. september 2026 at fremhæve følgende to ligestillingsredegørelser fra kulturinstitutioner, der modtager tilskud fra Københavns Kommune, for 2025:

Fonden De Københavnske Filmfestivaler, CPH DOX og Buster, ligestillingsredegørelse 2025.....	s. 2
Kulturlab Kapellet, ligestillingsredegørelse 2025.....	s. 4

Fonden De Københavnske Filmfestivaler, CPH DOX og Buster, Ligestillingsredegørelse 2025

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

Organisation:

Fonden de Københavnske Filmfestivaler tilstræber en ligelig kønsfordeling i organisationen. I 2025 udgjorde den øverste Bestyrelse 3 kvinder og 4 mænd, mens den faste stab talte 8 kvinder og 8 mænd. Heraf udgjorde den todelte Direktion 1 kvinde og 1 mand, mens organisationens afdelingsledere talte 3 kvinder og 3 mænd. Den kønslige fordeling er ligeledes et udtalt opmærksomhedspunkt ved tidsbegrænsede ansættelser i forbindelse med planlægning og afvikling af Fondens aktiviteter. Parallelt hermed arbejder CFF aktivt med at øge antallet af frivillige, praktikanter og medarbejdere med minoritetsbaggrund. Flere mangeårige medarbejdere hos De Københavnske Filmfestivaler startede som praktikanter i organisationen. Ved at etablere De Københavnske Filmfestivaler som en åben og imødekommende organisation, som unge med minoritetsbaggrund kan tænke på som en mulig arbejdsplads, vil vi operere på flere niveauer fra bunden og op: Fra de frivillige, blandt hvilke nogle er mulige praktikanter, som vi arbejder for at kvalificere afhængigt af deres individuelle interesser og talenter til at tiltræde professionelle stillinger i fremtiden. Dette er også i organisationens interesse, da stabilitet blandt medarbejderne har åbenlyse langsigtede fordele.

Aktiviteter:

I 2019 underskrev festivalerne charteret om 50/50 inden 2020, hvilket betyder, at vi sigter mod at præsentere et program med en balanceret repræsentation af køn blandt instruktører samt gæster og foredragsholdere. Dette blev opnået for CPH:DOX i 2020 og har siden været opretholdt i stor udstrækning – også i 2025, hvor 50% af filmene i konkurrenceprogrammerne på CPH:DOX var instrueret af kvinder, mens 40,3% var instrueret af mænd, 6,9% var instrueret af mænd og kvinder i fællesskab, og 2,8% var instrueret af personer, som (efter festivalens bedste vidende) identificerer sig om non-binære. Betragter man det samlede program inklusive de non-competitive sektioner, var 45,5% af filmene instrueret af kvinder, mens 45,9% var instrueret af mænd, 6,2% var instrueret af mænd og kvinder i fællesskab, og 2,4% var instrueret af non-binære filmskabere (så vidt vides). På BUSTER 2025 var 47 % af filmene instrueret af kvinder, mens 44,3 % var instrueret af mænd og 8,7 % af non-binære (eller både mænd og kvinder). For festivalerne er kønsbalancen fortsat en prioritet i 2026 og fremover.

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

Introduktionen af en Ungdomsredaktion i 2021 på CPH:DOX er en sådan bevidst indsats for at diversificere festivalen og introducere nye stemmer til kultur- og kuratorområdet med henblik på at sikre fremtiden for begge. I 2025 var 6 unge kuratorer ansat med stor indflydelse på programmet.

Ungdomsredaktionens arbejde er blevet modtaget som et nyskabende bud på hvordan den unge generation (18-25 år) kan komme hurtigere til orde i kulturlivet, og være med til at speede omstillingen

op i retning af en større diversitet af stemmer og udtryk, hvilket er af høj prioritet for festivalen - både i forhold til at nå det unge publikum og i forhold til at uddanne potentielle ansatte til festivalen i fremtiden.

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

- Oversigt over alle tilgængelighedsbegrænsninger på festivalernes venues, offentliggjort på vores hjemmeside og i kataloger, samt distribueret til alle gæster
 - Tydeligt anviste pladser til potentielle besøgende i kørestol eller med krykker, placeret ved siden af mulige siddepladser for en assistent.
 - Samarbejde med vores partnere for at sikre tilgængelighed for personer med handicap.
 - Personlige assistenter/guides for personer med handicap har gratis adgang.
 - Tegnsprogstolkning og undertekstning af alle fysiske events og onlinebegivenheder.
- En stor del af dette gennemførtes i 2025, mens tegnsprogstolkning og undertekstning lader vente på sig af økonomiske årsager.

Kulturlab Kapellet, ligestillingsredegørelse 2025

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	X	
<ul style="list-style-type: none"> - Vi arbejder fortsat med at sikre mangfoldighed og ligestilling på alle parametre i alle dele af vores organisation. Både ift. køn, alder, kulturelle og sociale baggrunde og levede erfaringer. Ydermere har vi et stigende fokus på vilkår i branchen for unge kunstnere og forsøger at skabe de bedste vilkår omkring ansættelserne af unge udøvende kunstnere, fleksibilitet ift. barsel, ligeløn, løbende opkvalificering og fastholdelse over lang tid. 		
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?	X	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
<ul style="list-style-type: none"> - Vi har fortsat arbejdet med at ansætte og engagere flere kvindelige og non-binære, der tidligere har været underrepræsenterede, samt fortsat arbejdet med at sammensætte vores gruppe af ansatte og frivillige, således at de afspejler de lokalområder, vi arbejder i og samfundet generelt både mht. kulturelle og sociale baggrunde og livserfaringer. 		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?	X	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?		
<ul style="list-style-type: none"> - Vi har afholdt feriecamps med særlig fokus på rekruttering af henholdsvis piger og en yngre målgruppe, der åbner op for at flere får mulighed for at deltage i vores aktiviteter. Vi 		

<p>ved af erfaring, at særligt piger kan have brug for en indgang til vores aktiviteter, hvor de kan deltage flere sammen, så det har vi større opmærksomhed på i hverdagen.</p> <p>- Mere synlighed i vores eksterne kommunikation omkring deltagelse af og for piger.</p>		
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:		
<p>Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv):</p> <p>- Afholdelse af feriecamps, en bred række af samarbejder og events med fokus på ligestilling på mange parametre, ansættelse af unge fra de forskellige lokalområder, vi arbejder i og en synlighed og italesættelse af vores værdisæt omkring ligestilling i hverdagen samt efterlevelse af disse ved nye ansættelser.</p>	X	