



Bilag 2. Tilbagemeldinger fra institutioner om ligestilling

Kultur- og Fritidsforvaltningen har modtaget tilbagemeldinger fra følgende kulturinstitutioner

- Karens Minde Kulturhusforening
- Børnekulturstedet Karens Minde
- Det Grønlandske Hus
- Sjællandsgade Bad
- Dans i Nordvest
- Fonden Sjakket
- Hafnia Hallen
- Vandkulturhuset
- Copenhagen Pride
- Dansehallerne
- Christianshavns Beboerhusforening
- Copenhagen Film Festival

3. juni 2022

Sagsnummer
2022-0149038

Dokumentnummer
2022-0149038-1

Sekretariat og Byudvikling
Tilskud
Gyldenløvesgade 15
1600 København V

EAN-nummer
5798009780515

Karens Minde Kulturhusforening

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

Med hensyn til kønsmæssig ligestilling i medarbejdergruppen, er der en kvindelig leder og der har gennem de seneste 12 år været en kvindelig bestyrelsesformand, men fra 2022 er formanden en mand. Vi tilstræber, uden at være fanatiske, en nogenlunde kønsmæssig balance i antallet af ansatte, tyngden af deres ansvarsområder og lønniveau.

Helt bevidst har den ansvarlige for bookinger til spillestedet gennem flere år haft fokus på også at få øje på og booke kvindelige musikere, og tendensen er, at antallet af kvindelige hovednavne stiger. I branchen er der jo også fokus på kvindelige musikeres placering, og det styrker selvfølgelig processen at feks. Hun Solo findes. Vi har noteret os, at mange kvindelige hovednavne ellers har op til flere mandlige musikere med, mens mandlige hovednavne ofte har kun mænd eller måske en enkelt kvinde med i deres band, så selve antallet af musikere hælder stadig til den mandlige side.

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

Vi har ikke fortaget konkrete ændringer i vores aktiviteter for at sikre ligestilling mht etnicitet, men det er noget vi har reflekteret over i den senere tid. Det er dog tydeligt, at antallet af gæster med anden etnisk baggrund umærkeligt og uden (bevidste) ændringer fra vores side, er vokset gennem de seneste måske fem år.

Overvejelser vedr. ligestilling på Børnekulturstedet Karens Minde

Børnekulturstedets faste hold er desværre meget låst i forestillingen om stereotype pige- og drengeaktiviteter. Heldigvis oplever vi meget mere flydende grænser i vores mere projektorienterede aktiviteter som åbne værksteder, festivaler og workshops i skoler og institutioner. Der hvor børnene ikke skal tilmelde sig en aktivitet, men kan prøve forskelligt, ser vi både masser af piger med boremaskiner, drenge, der væver og børn med mange forskellige etniske og kulturelle baggrunde.

Det har fået os til at tænke på, om vi sælger vores faste hold i en for fastlåst forestilling om typiske drenge- og pigeaktiviteter. Om vi beskriver og illustrerer dem bredt nok. Det har også fået os til at overveje, om indholdet af dem er åbent nok i fht. at kunne tiltrække alle børn. Det vil vi se nærmere på i dette forår.

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

Det Grønlandske Hus

Vedrørende: Ligestilling med hensyn til køn, etnicitet og alder.

Det Grønlandske Hus (DGH) er med til at sikre grønlandsk synlighed i København. Vi tilgodeser et grønlandsk publikum og andre med interesse for Grønland. Vi sikrer at vores arrangementer henvender sig til en bred målgruppe. Vi har projekter for unge, ældre og børn. Vi er opmærksomme på at der skal være noget for alle. Vi har de sidste 5 år deltaget i Cph. Pride og i august mdr. haft udstillingen Gay Greenland for også at kunne have denne dimension med vores fortælling.

De grønlandske foreninger som bruger husets faciliteter, har en overvægt af aktive kvinder.

Vores nye bestyrelse har 3 kvinder og 4 mænd. Forpersonen er Flemming Brank og næstforperson Jessie Kleemann.

DGH's medarbejders kønsfordeling er 12 kvinder og 5 mænd. Direktør er kvinde og souschef en mand. Det er primært kvinder der søger vores stillinger, ca. 80 procent af alle ansøgninger kommer fra kvinder.

Vi har en god kønsbalance imellem de kunstnere vi har samarbejdet med.

Udstillere i 2021 var 8 kvinder og 3 mænd. Musikere vi har samarbejdet med, er kvindelige hovednavne/sangere med mandlige musikere.

Vi har ikke haft nogen anledning for at sætte fokus på ligestilling direkte, da vi syntes at vi har det inde som en naturlig del i vores arbejde.

Sjællandsgade Bad

Efter aftale med Kirsten Skovsted, hos Københavns Kommunes Kultur-og Fritidsforvaltning vedlægger vi her ligestillingsredegørelsen som et addendum **til** den øvrige ledelsesberetning. Ledelsesberetningen beskriver de forhold som gør, at vi samler bemærkninger fra to separate regnskabsår i denne ligestillingsredegørelse.

Vi har i foreningens bestyrelse, organisationen (herefter: sekretariatet) og blandt de frivillige i perioden (og også tidligere) arbejdet med og taget initiativer til at sikre ligestilling på forskellig vis. Dette uddybes i de forskellige afsnit herunder.

Ligestilling i bestyrelsen

Ved begge de to seneste generalforsamlinger, hvor der har været bestyrelsesposter på valg (8. november 2021 og 8 juni 2022) har der været klar og udtrykt enighed om fordelene ved at have mindst begge de binære køn repræsenteret i bestyrelsen. Ved generalforsamlingen d. 8. juni, var der et mandligt medlem af bestyrelsen, hvis post var på valg, som genopstillede, men derefter trak sit kandidatur, eksplicit for at give plads til en kvindelig kandidat som stillede op for første gang. På denne måde fik vi fyldt bestyrelsen op uden kampvalg. Da alle bestyrelsesposter (inklusive de to suppleanter) bestrides frivilligt og uden vederlag, er der helt lige forhold for alle på dette punkt. Vi har i den tid foreningen har driftet badet haft skiftende kvindelige og mandlige forpersoner af de forskellige bestyrelser.

Ligestilling blandt de ansatte (sekretariatet)

Vi har, grundet forhold uddybet i ledelsesberetningen, måttet ansætte en del nyt personale i perioden. Vi har slået de væsentligste stillinger (frivilligkoordinator, administrativ medarbejder, social bademester) bredt op og modtaget adskillige ansøgninger til dem alle. Vi har ansat de bedst kvalificerede kandidater hver gang, uden hensyntagen til køn, og har været så heldige at kønsfordelingen blandt de nuværende ansatte har fordelt sig nogenlunde ligeligt, således at vi har 2 kvindelige ansatte (frivilligkoordinator og administrativ medarbejder) og 3 mandlige ansatte (social bademester, vicevært og kasseimester ansat på socialt frikort). Vi har også i perioden haft praktikforløb med hhv. en kvindelig museologistuderende i studiepraktik, som researchede og kuraterede en permanent udstilling om badet, samt en mandlig praktikant i to kortere perioder, som har været med til at afvikle hjemløsebad hver torsdag sammen med vores sociale bademester. Vi har bevidst valgt at gå efter samme grundlæggende lønniveau for de ansatte, således at de timeansatte arbejder for en timeløn, der matcher de fastansattes grundløn, omregnet til timeløn. Dette afspejler den helt flade organisationskultur, hvor opgaver fordeles i enigt fællesskab, hvilket koordineres på de ugentlige møder i sekretariatet.

Ligestilling blandt de frivillige på badet

Foreningen Sjællandsgade Bad er baseret på medlemsdemokrati, hvor ligestilling og mangfoldighed er kerneværdier, og hvor alle frivillige har lige adgang og ret til medbestemmelse i driften og udviklingen af badet. Foreningen udarbejdede og implementerede i 2019 strategien og handleplanen "Den gode badekultur", som i 2022 fortsat danner baggrunden og rammerne for badets frivilligpolitik og -kultur. Med

udgangspunkt i respekt, anerkendelse, tolerance og ikke-seksualiserede rum, formår vi at skabe et miljø der er trygt at færdes i for alle køn, herunder også seksuelle minoritetsgrupper. En gang månedligt afholdes der fællesmøde for alle frivillige, hvor spørgsmål om tryghed, konflikthåndtering, kommunikation, frivilligkultur mm. jævnligt drøftes. Strategien afspejler sig også i kønsfordelingen blandt de frivillige: Pr juni 2022 er der 95 frivillige, herunder 50 kvinder og 45 mænd. Foreningen har således en meget lige fordeling af mænd og kvinder, hvilket også ses i den organiske vækst og rekruttering af nye frivillige.

Strategien "Den gode badekultur" danner også grundlag for organiseringen af badets åbningstider. Sjællandsgade Bad skal være et trygt rum for alle, hvorfor vi tilbyder både kønsopdelte og ikke-kønsopdelte badedage og gus-arrangementer. Som frivillig er der frit valg om, hvilken type vagt man har lyst til at dække.

I 2022 i højsæsonen er badets åbningstider fordelt således:

50% af badets åbningstider (almindelige badedage) er kønsopdelte (M/K)

50% af badets åbningstider (almindelige badedage) er fælles for begge køn

20% af badets ugentlige gus-arrangementer er kønsopdelte

80% af badets ugentlige gus-arrangementer fælles for begge køn

Sjællandsgade Bad har desuden en række faste samarbejder med eksterne initiativer og foreninger for minoritetsgrupper, bl.a. Non-cis spa, Queer Wellness og Cutie BiPoc (queer, trans, black, indigenous, and people of color).

Dans i Nordvest

Dans i Nordvest har en handlingsplan for ligestilling. Det står i Dans i Nordvests vedtægter og nye aftale med KBH Kommune at projektet satser på at skabe varige og kulturelle tilbud til alle børn og unge i kvarteret på tværs af køn, kultur og etnisk baggrund. Uanset køn, alder, nationalitet, religion, seksuel orientering eller handicap - skal alle have lige rettigheder og muligheder i foreningen. Dans i Nordvest ser medarbejder-mangfoldighed som en ressource. Alle medarbejdere, skal medvirke til, at diskriminering ikke finder sted. Dette indebærer multolerance i forhold til alle former for direkte og indirekte diskriminering uanset årsag. Det er Dans i Nordvests målsætning at rekruttere og ansætte lige mange mænd og kvinder. Dans i Nordvest har god erfaring med at tiltrække drenge i foreningen med breakdans undervisning. Dans i Nordvest har styrket deres profil i Tingberg ved at oprette en All Girl Hold som tiltrækker piger med anden etniske baggrund end dansk.

Fonden Sjakket

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Fonden Sjakket har arbejdet med at fremme ligestilling i 3 fokusområder: Bestyrelsessammensætning At fremme ligestilling bland brugerne - etniske minoriteter Fokus på ligestilling ved rekruttering af frivillige/ansættelser	
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?	Bestyrelsen har ifølge skema for god fondsledelse ændret sammensætning for at fremme ligestilling således at der blev valgt 2 kvinder til bestyrelsen (tidligere år var der 0 kvinder ud af 5 medlemmer) At følge op på lige muligheder og lige løn for medarbejderne ved lønforhandlinger	
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?	Konkrete projekter for at modarbejde stereotype kønsroller blandt brugerne som projekt "Aktive mødre" Fokus på kønsroller bland Sjakkets unge - det frie uddannelsesvalg	
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:		
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Projekt "Aktive mødre" arbejder målrettet for at styrke kvinder med en anden etnisk baggrund end dansk fra socialt udsatte boligområder. Projektet styrker kvindernes s roller i forhold til familien og samfundet og skaber nye positive fællesskaber. Projektet blev videreudviklet og omfatter nu flere geografiske områder i København.	

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

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

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?		x
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi har to fædre i organisationen, som begge har afholdt fædreorlov og har ret til to ugers ekstra orlov og herudover ret til otte uger.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:	Vi har en meget kønslig blandet organisation med høj diversitet, så det har ikke været i fokus at skabe endnu mere ligestilling.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		

Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Vi er godt og ligeligt repræsenteret kønsmæssigt - uden det har været et fokuspunkt. Af vores faste personale på 13 personer er syv mænd og seks kvinder. Af vores deltidsansatte/studerende (ml 10-20 timer pr uge) er fordelingen: 12 mænd og syv kvinder. Vi er i ledelsen repræsenteret med én mand og én kvinde.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?	nej	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?		
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:	Fordi det ikke har været nødvendigt jf ovenstående. Der er en god dynamik på stedet, og vi har fokus på at have værdier som styrker arbejdsmiljøet bredt og det har uden tvivl også en positiv indvirkning på diversiteten i organisationen.	
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)		

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af: Klaus Nørskov, Direktør Ejendomsfonden
Vandkulturhuset, Papirøen

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?		x
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Ikke relevant, idet der alene er ansat 1,46 fuldtidsmedarbejdere,	

	fordelt på 2 stillinger.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:	Se ovenfor.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?	Ikke relevant	
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Se ovenfor.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?	Ingen	
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:	Se ovenfor	
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Nej	

Copenhagen Pride

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

JA

Hvordan har I arbejdet med ligestilling?

COPENHAGEN PRIDE ER EN ERKLÆRET ANTIRACISTISK, FEMINISTISK ORGANISATION, HVIS HELE EKSISTENS DREJER SIG OM AT ARBEJDE FOR STØRRE LIGESTILLING AF MINORITETER OG AT ANSKUE DETTE ARBEJDE UDFRA ET INTERSEKTIONELT PERSPEKTIV. VI HAR DERFOR POLITIKKER OM INKLUDERENDE SAMVÆR, OM HVORDAN MAN UNDGÅR DISKRIMINERENDE ADFÆRD OG SPROGBRUG, VI EVALUERER KONSTANT VORES EGEN PRAKSIS UDFRA ET ØNSKE OM MEST MULIG DIVERSITET BÅDE I VORES FRIVILLIGSTAB, VORES SEKRETARIAT OG VORE AKTIVITETER. VI ARBEJDER MED KVOTERINGSSTRATEGIER OG OPSTILLER MÅL FOR DIVERSITET. VI ARBEJDER UD FRA EN BRED DEFINITION AF MINORITETSBEGREBER OG TAGER F.EKS. (MEN IKKE UDELUKKENDE) HENSYN TIL AT SIKRE DIVERSITET I FORHOLD TIL SEKSUEL ORIENTERING, KØN, KONSIDENTITET, KØNSUDTRYK, ETNICITET, ALDER, KROPSKAAPABILITET, UDDANNELSES- OG SOCIAL BAGGRUND, RELIGION, NEURO-PSYKOLOGISK STATUS MV.

Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:

IKKE RELEVANT

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

VI FORETAGER HELE TIDEN ÆNDRINGER BASERET PÅ EVALUERINGER, SÅ VI SIKRER, AT VI FORBEDRER VORES LIGESTILLINGSINDSATS BREDT. DET BETYDER OGSÅ AT ALLE POLITIKKER TAGES OP OG GENOVERVEJES OG AT VI TAGER NYE INITIATIVER, NÅR VI IDENTIFICERER NYE BEHOV. I 2022 HAR VI (FOR AT KOMME MED ET PAR EKSEMPLER) INDLEDT SAMARBEJDE MED SOLSIKKE-ORDNINGEN, SOM SÆTTER FOKUS PÅ PERSONER MED IKKE-SYNLIGE HANDICAPS, VI GENNEMGÅR PRIDERUTEN FYSISK EN UGE FØR MARCHEN FOR AT SIKRE AT PERSONER DER F.EKS. LEVER MED AUTISME ELLER ANDRE NEURO-PSYKOLOGISKE DIAGNOSER, BLIVER TRYKKE VED AT DELTAGE I PRIDEMARCHEN.

Hvilke konkrete ændringer har I foretaget

SE OVENFOR

Hvis I ikke har foretaget ændringer...

IKKE RELEVANT

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

LISTEN KUNNE BLIVE MEGET LANG, MEN FOR AT KOMME MED NOGLE EKSEMPLER:

DER ER INFO OM ADGANGSFORHOLD TIL ALLE VORE ARRANGEMENTER, SÅ FOLK MED NEDSAT KROPSKAPABILITET KAN TAGE DET MED I DERES PLANLÆGNING.

VI HAR KVOTER FOR AT SIKRE DIVERSITET BLEAND KUNSTNERNE PÅ VORE SCENER

VI HAR SAMARBEJDE MED SOLSIKKESNOREN OM AT SIKRE FOKUS PÅ FOLK MED USYNLIGE HANDICAPS

VI ER MEGET TYDELIGE OM AT COPENHAGEN PRIDE BÅDE HIDTIL, NU OG FREMADRETTET, STØTTER OG BESKYTTER TRANSPERSONER OG DERES RET TIL AT EKSISTERE

VI HAR TEGNSPROGSTOLKNING PÅ EN STOR DEL AF VORE AKTIVITETER

VI HAR SIDEN 2020 MARKANT UDVIDET LIVESTREAMINGEN FRA VORE AKTIVITETER, SÅ VI ØGER DELTAGELSESMULIGHEDEN FOR FOLK, DER IKKE LET BEGÅR SIG I STORE FORSAMLINGER, ELLER SOM AF DEN ENE ELLER ANDEN GRUND IKKE LIGE KAN KOMME TIL KØBENHAVN OG DELTAGE FYSISK I VORE AKTIVITETER

VI GENNEMGÅR MARCHRUTEN, SÅ FOLK MED NAURO-PSYKOLOGISKE UDFORDRINGER KAN GÅ DEN IGennem OG FØLE SIG TRYGGE VED AT DELTAGE

VI HAR REGLER FOR INKLUDERENDE OPFØRSEL MEGET SYNLIGT PÅ PRIDE SQUARE OG VORE ANDRE VENUES

Hvis I ikke har foretaget ændringer ...

IKKE RELEVANT

Har i nogle gode eksempler?

VI FORSØGER PÅ ALLE MÅDER AT VÆRE DET GODE EKSEMPEL OG AT VÆRE SELVKRITISKE. DERUDOVER KAN ALLE DE NÆVNTE TILTAG BETRAGTES SOM GODE EKSEMPLER.

Dansehallernes arbejde med ligestilling, diversitet og mangfoldighed i 2021

Dansehallerne har i 2021 haft særligt fokus på diversitet, ligestilling og mangfoldighed. Det har givet sig udslag på følgende måder:

Organisation

Dansehallerne satte i 2021 særligt fokus på ligestilling, mangfoldighed og inklusion, hvilket bl.a. betød, at vi påbegyndte arbejdet med udviklingen af en ligestillings-, diversitets-, og mangfoldighedspolitik, som både skal indgå i organisationens værdisæt og inkorporeres i vores aktiviteter. Politikken udarbejdes i et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, således at den implementeres i hele organisationen fra starten og derved sikrer et godt afsæt for forankring og handling. Dansehallerne ønsker at medvirke til, at mangfoldighed, inklusion og ligestilling får større fokus i det danske dansemiljø generelt og derfor inddrages koreografer og dansere i organisationens proces bl.a. gennem dialogmøder. Det er Dansehallerne's intention at bruge dette samarbejde og disse samtaler i udarbejdelsen af organisationens politik.

Dansehallerne's mangfoldighedspolitik forventes færdig ved udgangen af 2022.

Aktiviteter

I Dansehallerne's scenekunstneriske program 2021 var 70 % af præsentationerne af kvindelige og nonbinære kunstnere.

I Dansehallerne er vi meget opmærksomme på, at det danske scenekunstlandskab i sin helhed ikke er repræsentativt ift. befolkningssammensætning og vores samtid. Det kræver derfor en særlig og bevidst indsats at sikre ligestilling og repræsentation ift. etnicitet, køn og kønsidentitet, alder, fysiske og psykiske handicap m.m. ifm. kunstneriske aktiviteter.

Udover vores egen øgede opmærksomhed på 'huller' i programlægningen, har Dansehallerne derfor i stigende omfang inviteret gæstekuratorer ind i programlægningen af vores kunstneriske og brancherelaterede aktiviteter for at udvide repertoiret, undgå blinde vinkler og imødekomme behovet for diversitet både på scenen og uden for scenerummet.

I 2021 fik det direkte indflydelse på programmet i flere tilfælde bl.a. i november, hvor koreograf og danser Malik Nashad Sharpe (dem/de) kuraterede et kunstnerisk laboratorium No Hope, med fokus på og især et

stærkt kritisk blik på racisme, ligestilling og inklusion. Ligeledes inviterede vi kurator Cedriq Fauq til at programlægge udstillingskonceptet Close Encounters under titlen Attitude of the Unruly. En udstilling som tog udgangspunkt i retten til at danse uanset hvem eller hvad du er.

Også i vores landsdækkende arbejde med børn og unge under turnéprogrammet KORA er vi meget bevidste om at sikre en bred repræsentation ift. etnicitet, kønsidentitet, nationalitet og andre kroppe, således at børn og unge møder dansere og kunst, som afspejler samfundets mangfoldighed. I 2021 har to sådanne kompagnier været på turné og yderligere to forestillinger var i produktion, så de er klar til turné i 2022/23.

Praktisk

I 2021 er vi blevet meget opmærksomme på, at mange venues i København fortsat ikke har handicapadgang. Det gælder også nogle af Københavns Kommunes kulturhuse, og vi har derfor flyttet vores brancheaktivitet Peer to Peer til et lokale med adgang for handicappede for at kunne imødekomme også denne del af branchen.

Christianshavns Beboerhusforenings organisation samt aktiviteter

Introduktion

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

FORMÅL

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

MEDLEMSKAB

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

Ledelse

Foreningens ledelse består af 9 bestyrelsesmedlemmer samt 2 suppleanter. Den nuværende bestyrelse (2021-2022) består af 6 mænd og 5 kvinder og vi spænder aldersmæssigt vidt fra ca. 30 til 80 år. Det er vigtigt for os, at vores ledelse er en refleksion af husets mangfoldige brugere og nærmiljøet. Bestyrelsen vælges af generalforsamlingen, der er åben for alle medlemmer.

Medlemmer

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

Aktiviteter

I vores aktiviteter stræber vi altid efter at repræsentere det bredeste mulige udvalg. Vi har f.eks. som målsætning,

at mindst 50% af brugen af vores store scene, Salen, skal være til mangfoldige kulturbegivenheder, der arrangeres af vores personalegruppe og booking-team. Det samme gælder for vores øvrige musikalske begivenheder, hvor vi giver adgang til både etablerede bands, men også til ny-udgivelser, amatører, up-coming-bands samt et tæt vedvarende samarbejde med f.eks. Copenhagen Jazz Festival. Ligeledes arbejder vi på at sørge for tilbud til alle aldre, f.eks. gennem vores hoforkester, Nulle og Verdensorkesteret, der spiller verdensmusik for de oftest ældre af vores brugere, og med nationale og internationale gæstekunstnere, men også til de yngre gennem vores samarbejde med Musikakademi Amager, som tilbyder børnerytmik.

Lige adgang til alle

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

Birna R. Jónsdóttir
Formand

Copenhagen Film Festival

Ligestillingsredegørelse

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 2021 udgjorde den øverste Bestyrelse 4 kvinder og 2 mænd, mens den faste stab talte 10 kvinder og 7 mænd. Heraf udgjorde den nye todelte Direktion 1 kvinde og 1 mand, mens organisationens afdelingsledere talte 3 kvinder og 2 mænd. Den kønslige fordeling er ligeledes et udtalt opmærksomhedspunkt ved tidsbegrænsede ansættelser i forbindelse med planlægning og afvikling af Fondens aktiviteter.

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

Aktiviteter:

I 2019 underskrev festivalerne charteret om 50/50 inden 2020, hvilket betyder, at vi sigter mod at præsentere et program med en balanceret repræsentation af køn blandt instruktører samt gæster og foredragsholdere. Dette blev opnået for CPH:DOX i både 2020 og 2021, hvor 52 % af de viste titler var instrueret af en eller flere kvindelige instruktører. I konkurrenceprogrammet var hele 66 % af de nominerede film blev instrueret af en kvinde. BUSTER var tæt på en 50/50 fordeling i 2021 med en repræsentation af kvindelige instruktører på 45%, mens 57% procent af hovedkaraktererne i de viste film var kvinder. På CPH PIX udgjorde mandlige instruktører i 2021 57%, mens kvinder tegnede sig for 44%. For festivalerne er kønsbalancen fortsat en prioritet i 2022 og fremover.

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

Introduktionen af en Ungdomsredaktion på CPH:DOX er en sådan bevidst indsats for at diversificere festivalen og introducere nye stemmer til kultur- og kuratorområdet med henblik på at sikre fremtiden for begge: I 2021 blev 10 unge i alderen 16-25 år ansat på lønnet basis gennem en åben opfordring til at kurere en række aktiviteter (foredrag, debatter, arrangementer) omkring et udvalg af film fra det officielle program. Med fokus på en mangfoldighed af køn, seksualitet, etnicitet og andre variabler var deres bidrag naturligt rettet mod politisk og kulturelt presserende emner. Det er vores store ambition at fortsætte dette initiativ 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.

Besøgende med handicap vil være berettiget til rabat på entréen.

Personlige assistenter/guider for personer med handicap har gratis adgang.

Tegnsprogstolkning og undertekstning af alle fysiske events og onlinebegivenheder.

Workshop for personalet for at blive bedre rustet til at vejlede personer med handicap og særlige behov.