



Bilag 4. Tilbagemeldinger fra institutioner om ligestilling

Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltning har modtaget tilbagemeldinger fra følgende kulturinstitutioner;

Indhold

To fremhævede ligestillingsredegørelser, som kan anvendes som inspirerede eksempler

Fonden De Københavnske Filmfestivaler, CPH DOX og Buster	3
Kulturlab Kapellet	6
Øvrige ligestillingsredegørelser	8
Copenhagen Photo Festival	8
Aktivitetsspor på Ungdomsøen 2025	10
Grønnegårdsteatret 2025	11
Teater ZeBU 2024/2025	12
Teatret Zeppelin 2025	13
Dansehallerne	14
Anemonen	15
Sort/Hvid	16
Københavns Internationale Teater	17
Copenhagen Pride	18
Karens Minde Kulturhusforening	20
GAME Street Mekka	21
Foreningshuset Sundholmsvej 8	23
Foreningen EKHO EKHO	24
Vera Daghøjskole	25
Filmværkstedet KBH	26
AFUK daghøjskole	28
Akademiet Daghøjskole	29
Chart	31
Daghøjskolen for indvandrerkvinder	32
Golden Days	34

20. august 2026

Edoc sagsnummer
2026-0060398

F2 sagsnummer
2026 - 3418

Borgmester- og
Direktionssekretariat

Rådhuspladsen 1
1550 København V

E-mail
dy21@kk.dk

EAN-nummer
5798009780515

KBH Film & Fotoskole	36
LGBT+ Medborgerhus	37
Kunsthallen Gammel Strand	39
Dansk Jødisk Museum	41
Copenhagen Contemporary	42
Hafnia Hallen	43
Arbejdermuseet	46
Spillestedet Stengade	50
ALICE	51
Vega	52

To fremhævede ligestillingsredegørelser, som kan anvendes som inspirerede eksempler

Jf. Handlingsplan for Ligestillings initiativ 8, skal Kultur-, Fritids- og Borgerserviceudvalget gennem de årlige ledelsesberetninger fra institutionerne fremhæve unikke eksempler/rollemodeller til inspiration for andre aktører gennem omtale på www.kk.dk. Forvaltningen vil orientere de institutioner som har indsendt ligestillingsredegørelser, om Kultur-, Fritids- og Borgerserviceudvalgets fremhævede ligestillingsredegørelser, hvilket kan anvendes som inspirerede eksempler. Kultur-, Fritids- og Borgerserviceforvaltning foreslår, at nedenstående ligestillingsredegørelse fremhæves;

Fonden De Københavnske Filmfestivaler, CPH DOX og Buster Ligestilling, diversitet og inklusion

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

Organisation:

Fonden de Københavnske Filmfestivaler tilstræber en ligelig kønsfordeling i organisationen. I 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/guider 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

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	X	
- 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?		
- 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?		
- 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 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.		
- Mere synlighed i vores eksterne kommunikation omkring deltagelse af og for piger.		
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): - 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.	X	

Øvrige ligestillingsredegørelser

Copenhagen Photo Festival

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af:

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi arbejder med ligestilling 1) i vores programudvalg, 2) i vores årlige valg af soloudstillere og selectees til vores festivalcentrum, 3) i vores valg af hovednavn 4) i valg af eksperter til diverse paneler/talks mv. og så vidt muligt i vores ansættelser og i vores bestyrelse. Vi har en overvægt af kvinder i vores team pt, hvilket udelukkende skyldes at vi generelt får væsentligt færre ansøgere fra mænd.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		Nej, ikke de seneste år.
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:	Nej, ligestilling har været og er en naturlig del af vores arbejdsstrukturer og værdigrundlag i en del år.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?		Vi praktiserer ligestilling hvert år i vores udstillings- og aktivitetsprogram.

Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?	Som nævnt har vi indført ligestilling på alle strukturelle niveauer. På udstillings- og tematikniveau har vi altid en eller flere udstillinger/aktiviteter i vores festivalcentrum, der har fokus på ligestilling mellem køn, mellem kulturer eller samfundsminoriteter, fx en udstilling om at være ung kørestolsbruger ved (Futures talent Frida Jersø), om forholdene på en
--	--

	moldoviansk døgninstitution for psykisk syge (Futures talent Maria Høy Hansen) eller udstilling om tabuer, som fx incest (solokunstner Rita Puig-Sera Costa).
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:	Som sagt er det noget vi gør hvert år.
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Alt det ovenstående er gode eksempler på, hvordan det er implementeret i daglig praksis på alle niveauer.

Aktivitetsspor på Ungdomsøen 2025Ligestillingsforhold internt i Ungdomsøens organisation og aktiviteter

Ungdomsøen har som erklæret mål at have en bestyrelse-, medarbejder og deltagersammensætning, der afspejler samfundets diversitet.

Vores erfaring er, at Ungdomsøens deltagere udgør en mangfoldig gruppe på tværs af interesser, baggrunde og engagementstyper. Vi fører ikke systematisk kønsstatistik på deltagere, men oplever ikke en skæv kønsfordeling blandt hverken deltagere, engagerede eller gæster.

Det er samtidig en prioritet for os, at unge fra forskellige sociale og etniske baggrunde føler sig velkomne og repræsenterede i øens aktiviteter. Dette understøttes blandt andet gennem et bredt aktivitetskatalog, der spænder fra praktiske og kreative aktiviteter til arrangementer med fokus på demokrati og samfundsengagement.

I Ungdomsøens bestyrelse er der en ligelig kønsfordeling, og gennem alderskvoter sikres det, at unge altid er repræsenteret i bestyrelsesarbejdet. Unges medbestemmelse er et centralt princip for Ungdomsøen og afspejles i organisationens beslutningsprocesser.

På vores sekretariat er der i dag en overvægt af kvindelige medarbejdere. Det er et opmærksomhedspunkt i vores fremtidige rekruttering at arbejde for en fortsat mangfoldig medarbejdersammensætning.

Grønnegårdsteatret 2025

Da Grønnegårds Teatret kun har 3,5 fastansatte, svinger sammensætningen i køn og alder kun lidt, men er nogenlunde ligeligt fordelt fra år til år, selv om det mestendels er ansættelser af 2-3 måneder, vælger de fleste blandt de sæsonansatte at vende tilbage hver sommer. Udskiftningen i det tilbagevendende personale ligger oftest i forhuspersonalet, da der er tale om de yngste medarbejdere, som for de flestes vedkommende er under uddannelse. Disse har sendt uopfordrede ansøgninger og antages i den udstrækning, som er påkrævet for at have det nødvendige antal i forhuset. Disse har ikke nødvendigvis forudgående erfaring med teater- eller publikumsarbejde. Teatrets administration er også i kontakt med Københavns Kommunes Center for Beskæftigelse og Erhverv.

Ud af 63 ansatte i 2025 var 29 mænd og 34 kvinder. Instruktion, scenografi, kostumer, tekstbearbejdelse og musikindstudering blev varetaget af kvinder. I ledende stillinger er tre mænd og tre kvinder, heraf de 3,5 fastansatte. Aldersspændet i 2025s ansatte går fra 76 til 21 år. Der var i år to elever/studerende udlånt på kontrakt fra to andre teatre samt en praktikant. Hvad angår løbende håndtering af ligestilling, så tiltaler og omtaler alle ansatte hinanden med respekt og i øjenhøjde. Teatret har mennesker med udfordringer eller deciderede diagnoser ansat, men det er selvsagt ikke noget, der spørges til ved ansættelser, ej heller seksuelle præferencer eller definition af køn, men der tales om for eksempel kaldenavn eller andre specifikke ønsker til tiltale. Den ansatte bestemmer naturligvis selv, i hvilken udstrækning, vedkommende ønsker at dele disse personlige oplysninger med teatret og dets øvrige ansatte.

Grønnegårds Teatret overholder løn- og arbejdsvilkår. Lønæssigt differentieres der ikke efter køn, men udelukkende funktion og anciennitet indenfor vedkommendes fag.

Teater ZeBU 2024/2025

På ZeBU arbejder vi bevidst med ligestilling og ligestilling og ligeværd – både i betydningen af kønsrepræsentation og medarbejderindflydelse. Vi har en flad organisationsstruktur og en politik om ligeløn på tværs af faggrupper. Vi bestræber os på at sikre fair og gennemsigtige vilkår for alle medarbejdere – uanset funktion.

Der er en lille overvægt af kvindelige ansatte blandt vores ansatte når man ser på hele sæsonens personale. Det er en skævhed der går igen i store dele af både kultur- og skoleverdenen, særligt i institutioner med fokus på børn. Det rejser vigtige spørgsmål om strukturel ulighed og de vilkår, som traditionelt kvindedominerende fag er præget af, herunder lavere lønniveauer. Som et mindre teater kan vi ikke ændre hele strukturen, men vi kan tage aktivt stilling og justere, hvor vi kan, og løbende reflektere over vores egne praksisser. Det har bl.a. medført at vi på ZeBU har valgt at tilbyde pension under barsel til vores fastansatte personale.

Gennem kunsten har vi til gengæld en særlig mulighed for at adressere og udfordre normer og skæve strukturer. Vi overvejer altid hvilke signaler vi sender til børn og unge – også når det gælder køn, identitet og ligestilling. Scenekunsten er for os et sted, hvor komplekse emner kan blive til nærværende og nuancerede fortællinger, der åbner for nye perspektiver.

Teatret Zeppelin 2025Refleksion over ligestillingsforhold internt i organisation samt aktiviteter

På Teatret Zeppelin har vi fokus på ordentlige arbejdsvilkår, saglig opgavefordeling og respektfuld omgangstone. I aktiviteterne har vi opmærksomhed på repræsentation og relevans i forhold til publikum, kunstnere og interessenter. Der er i årets løb gennemført særskilte ligestillingsdrøftelser foranlediget af deltagelse i bl.a. brancheinitiativer som 'Stregen i sandet' og moduluddannelsen 'Kunst og Kultur i balance', som fokuserer på at skabe forandringer og opnå diversitet, antidiskrimination, ligestilling og inkluderende arbejdspladser i kunst og kulturbranchen. Området indgår som en løbende refleksions- og udviklingsopgave i både organisation og aktiviteter.

AKTUELT EKSEMPEL

ROD: MISTRIVSEL BLANDT DRENGE forestillingen ROD tematiserede drenges mistrivsel og identitetsdannelse. Her ønskede teatret at rette opmærksomhed mod et område, som ofte fylder mindre i den offentlige samtale end pigers mistrivsel, og dermed bidrage til en bredere og mere nuanceret forståelse af børn og unges trivsel på tværs af køn.

KØNSFORDELING

På teatret har fordelingen mellem

Mænd/Kvinder/Andet været således:

ROD: (M) 8 - (K) 14 - (A) 0

TOVE: (M) 10 - (K) 12 - (A) 0

MUMI: (M) 6 - (K) 13 - (A) 0

FASTANSATTE: (M) 2 - (K) 3 - (A) 0

BESTYRELSE: (M) 1 - (K) 4 - (A) 0

Dansehallerne**Årsrapport 2025****LIGESTILLING, DIVERSITET OG MANGFOLDIGHED**

I Dansehallerne er vi overbeviste om, at diversitet fremmer både kreativitet og innovation. Når forskellige perspektiver og livserfaringer samles, skaber det et positivt grundlag for udvikling, resultater og et sundt arbejdsmiljø. Vi forpligter os derfor til aktivt at fremme en kultur, der respekterer og udnytter individuelle baggrunde og perspektiver, både på kontoret og blandt de kreative kræfter på scenen, i prøvelokalerne og i andre aktiviteter.

Vi anerkender, at det danske scenekunstlandskab ikke altid afspejler befolkningens mangfoldighed. Det kræver en målrettet indsats at sikre ligestilling og repræsentation på tværs af etnicitet, køn, kønsidentitet, alder samt fysiske og psykiske handicap m.m. Derfor arbejder vi kontinuerligt på at øge bevidstheden om vigtigheden af mangfoldighed og inklusion i vores aktiviteter, i organisationen som helhed og i det danske dansemiljø generelt.

I praksis har vi fra og med 2025 præsenteret vores værdisæt i de produktioner og projekter, vi er involveret i – skriftligt i kontrakter og på lamineret materiale i de rum, produktionerne benytter i huset, og mundtligt i introduktioner til Dansehallerne.

I 2025 afspejlede vores scenekunstneriske program og træningsprogrammet desuden vores bestræbelser på at undgå et ensidigt og ikke-repræsentativt program, og forestillingerne har repræsenteret mangfoldighed i udtryk, kroppe, etnicitet og kønsidentitet.

I 2025 satte Dansehallerne mål for 2026 om at prioritere vidensopbygning inden for diversitet og inklusion. Dette skal ske ved at inddrage eksperter på området, som skal rådgive Dansehallerne om, hvilke mål og indsatser netop vores virksomhed bør fokusere på i de kommende år. Den opnåede viden omkring diversitet og inklusion vil Dansehallerne dele med branchen på branchemøder.

Anemonen**Årsrapport 2025****Ligestillingsredegørelse**

På Anemonen er opmærksomheden på ligestilling og diversitet en integreret del af vores daglige arbejde. Det gælder både i ansættelser i driften, i sammensætningen af kunstneriske hold og i vores formidlingsindsatser, hvor vi arbejder målrettet for at nå alle børn – uanset forudsætninger og baggrund.

Der er en bred repræsentation af køn og øvrige minoriteter i både organisationen og de kunstneriske produktioner. Samtidig arbejder vi aktivt, i samarbejde med skoler, daginstitutioner, NGO'er og eksterne aktører, for at sikre en så mangfoldig publikumssammensætning som muligt. Af hensyn til personfølsomme oplysninger redegøres der ikke nærmere for konkrete forhold i denne beretning.

Sort/Hvid**Årsrapport 2025****LIGESTILLINGSREDEGØRELSE**

På Sort/Hvid er der i ledelsen og det faste personale en overvægt af kvindelige ansatte. Ligestilling i organisationen har været et tema i sæson 2024/2025, og vi har haft en øget opmærksomhed på dette område. Sort/Hvid ønsker at være en institution med fokus på ligestilling – både blandt de fastansatte og de kunstnere, vi samarbejder med. Vi samarbejder med en bred vifte af kunstnere og fagpersoner inden for det scenekunstneriske felt, og i sæson 2024/2025 har vi arbejdet med kunstnere og fagpersoner af begge køn samt nonbinære og transpersoner. I sæson 2025/2026 har vi et yderligere fokus på diversitet og indgår blandt andet i samarbejder med organisationen Black To Normal samt Glad Teater, hvor førstnævnte præsenterer tekster af dramatikere med afrikanske rødder og sidstnævnte producerer scenekunst med performere med funktionsvariationer.

Københavns Internationale Teater

Ligestillingsredegørelse for 2025

Metropolis-KIT & ligestillingsredegørelse 2025

- Fast personale: de 3 fastansatte er 2 kvinder og 1 mand.
- Korttidsansatte i 2025 var 2 kvinder og 1 mand.
- Kunstnere: I Metropolis 2025 har vi arbejdet med og præsenteret 87 kunstnere. Heraf er 70% kvinder og 30% mænd.
- Teknikere på Metropolis: 4-5 mænd

Copenhagen Pride

Årsrapport 2025

Inklusion af minoriteter og udfordrede grupper

Vi er forpligtet til ligestilling og mangfoldighed i alle vores aktiviteter, herunder rekruttering af frivillige. Vi mener, at mangfoldighed bringer værdifuld autenticitet og erfaring til vores organisation. Vi modarbejder aktivt enhver form for diskrimination baseret på race, farve, køn, kønsidentitet, handicap, udseende, nationalitet, national eller etnisk oprindelse, flygtningestatus, religion eller tro, ægteskabelig/partner- eller familiestatus, seksuel orientering, alder, graviditet og barsel, social klasse, uddannelsesmæssig baggrund, beskæftigelsesstatus eller andre faktorer.

I 2022 introducerede vi solsikkesnoren i vores event og planlægning, som den første pride i verden. Siden har vi udviklet på vores tilgang til tilgængelighed og inklusion i vores event, og det er et af de vigtigste styringsredskaber i al vores planlægning.

Ligestilling mellem kønnene

Copenhagen Pride er en ligestillingsorganisation i sin grundeksistens, og baserer hele sin mission på at fremme intersektionalitet i jagten på større lighed for minoriteter. For at maksimere mangfoldigheden blandt vores bestyrelse, frivillige, sekretariat og deltagere vurderer vi løbende vores egen praksis og har regler på plads om inkluderende samvær, afståelse fra diskriminerende adfærd og sprog med mere. Vi sætter mangfoldighedsmål for hele organisationen. Vi bruger en bred definition af minoritetsbegreber og tager højde for mangfoldighed i form af seksuel orientering, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, alder, fysisk formåen, social baggrund, uddannelse, religion og neuropsykologisk status.

Vi foretager løbende justeringer på baggrund af evalueringer for at sikre, at vores indsats for at fremme ligestilling mellem kønnene hele tiden forbedres. Det betyder, at vi gennemgår og opdaterer alle politikker og implementerer nye tiltag som reaktion på nye krav. For at sikre, at mennesker med f.eks. autisme eller andre neuropsykologiske diagnoser føler sig trygge ved at deltage i pride-marchen, gennemgår vi pride-ruten fysisk en uge før arrangementet.

Eksempler på vores aktiviteter for at bidrage til ligestilling omfatter:

- Vi sikrer mangfoldighed blandt kunstnerne på vores scener.
- Vi har tegnsprogstolkning til en stor del af vores aktiviteter, og hvert år øger vi antallet af arrangementer med tolkning.
- Siden 2020 har vi udvidet live-streaming af vores aktiviteter betydeligt for at øge deltagelsesmulighederne for mennesker, der ikke

kan/ønsker at deltage i store forsamlinger, eller som af den ene eller anden grund ikke kan komme til København for at deltage fysisk i vores aktiviteter.

- Vi kører en paraderute-tur dagen før paraden med mennesker med neuropsykologiske udfordringer, så de kan gå gennem den og føle sig trygge ved at deltage efterfølgende.
- Vi har regler for inkluderende adfærd, som er meget synlige på Pride Square og vores andre steder.
- Vores samarbejde med Hidden Disabilities Sunflower Programme sikrer fokus på mennesker med usynlige handicap.
- Information om tilgængelighed er tilgængelig for alle vores arrangementer, så folk med specifikke behov kan tage højde for det i deres planlægning

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

Karens Minde Kulturhusforening

Refleksioner over ligestilling

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

Selvom mange steder - ligesom vores hus - er åbne for enhver, er adgangen til kultur dog i realiteten ikke en selvfølge for alle. Der kan være fysiske, mentale og vanemæssige forhindringer i forhold til at melde sig ind kulturhus-fællesskabet. På baggrund af den erkendelse har Karens

Minde Kulturhus sammen med Børnekulturstedet Karens Minde og Sydhavn teater i disse år en fremskudt indsats, Det mobile Kulturhus, hvor vi bevæger os ud på forskellige steder i bydelen og tilbyder noget af det vi også plejer at gøre på egen matrikel. Der er tegn på at det virker, at kendskabet til huset øges også i disse grupper, og vi har et klart billede af, at vi bidrager til med små skridt at fremme den sociale ligestilling i forhold til adgang til kunst og kultur.

Balancen mellem mandlige/ kvindelige musikere på scenen til de honorarstøttede koncerter, har flyttet sig lidt og ligger nu vældig tæt på 50/50. Der er ingen decideret opgørelse over det samlede antal for alle koncerter og kulturarrangementer. Men vi er som altid opmærksomme på at holde en balance.

GAME Street Mekka**LIGESTILLING, DELTAGELSE OG ADGANG TIL FÆLLESSKABER****Kønsfordeling i GAME Lokaleforening i København 2025**

66 % af medarbejdere piger/kvinder/kønsminoriteter

44 % af studentermedhjælpere er piger/kvinder/kønsminoriteter

70 % af frivillige er piger/kvinder/kønsminoriteter

34 % af medlemmer er piger/kvinder/kønsminoriteter

63 % af deltagere i Urban Music School er
piger/kvinder/kønsminoriteter

I GAME Lokaleforening København arbejder vi med ligestilling som et praktisk spørgsmål om adgang, tryghed, rollemodeller og medskabelse. I GAME Streetmekka København handler ligestilling ikke kun om, hvem der deltager, men også om hvem der føler sig inviteret, hvem der kan se sig selv i huset, og hvem der får mulighed for at tage ansvar i fællesskabet. Det er særligt relevant i gadeidræt og streetkultur, hvor nogle aktiviteter historisk har en stærkere drenge- og mandedominans. GAME Lokaleforening København vil derfor i 2026 arbejde bevidst med at sænke barrierer for piger, kvinder og kønsminoriteter gennem åbne træninger, Friday Jams, FerieCamps, skolebookinger, brugerworkshops og Urban Music School. Målet er ikke parallelle fællesskaber, men rammer hvor flere har lyst til at deltage, tage plads i streetkulturen og være med til at forme aktiviteterne.

Erfaringer fra FerieCamp målrettet piger og pigedeltagelse i Urban Music School i 2026 viser, at deltagelse styrkes, når aktiviteterne er fællesskabsorienterede, trygge, tydeligt faciliterede og båret af relationer og rollemodeller. IDANs viden om piger og unge kvinders motions- og sportsvaner peger på, at adgang til faciliteter, organisering og sociale rammer har betydning for deltagelsen. Derfor vil GAME Streetmekka København ikke kun tilbyde aktivitet, men skabe en kultur, hvor børn og unge møder unge rollemodeller, fleksible deltagelsesformer og mulighed for at prøve sig frem uden krav om forudgående erfaring.

I 2026 tænkes dette ind i streetbasket, fodbold, parkour, dans, musik, events, frivillighed og rekruttering. GAME Lokaleforening København vil have fokus på, at ansatte, inkl. unge studentermedhjælpere i huset fortsat repræsenterer forskellige køn, baggrunde og dele af gadekulturen. Det er særligt vigtigt for unge medarbejdere, der ofte får deres første job i GAME Streetmekka København. Når de får ansvar og bliver synlige i huset, bliver de rollemodeller for børn og unge, der kan spejle sig i flere måder at være aktiv, kreativ og ansvarstagende på.

Frivillighedsundersøgelsen på idrætsområdet i København viser tillige, at frivilligheden er under forandring, og at flere efterspørger konkrete, fleksible og synlige frivilligroller. I 2026 vil GAME Lokalforening København også arbejde med frivillighed som en inkluderende vej ind i huset, hvor flere piger, unge kvinder og unge med forskellige baggrunde kan bidrage som frivillige, eventskabere, kulturaktører og lokale rollemodeller.

Ligestilling i GAME Lokalforening København er derfor en løbende praksis: Vi skal bruge data og erfaringer aktivt, invitere bredt, justere formater, arbejde med tryghed i både dagtimer og aften timer og sikre mangfoldighed blandt frivillige og ansatte. Målet er, at GAME Streetmekka København bliver et endnu stærkere fælles sted for gadeidræt og gadekultur, hvor flere børn og unge kan finde vej ind i aktive fællesskaber og være med til at skabe dem for andre.

Foreningshuset Sundholmsvej 8

Overvejelser omkring ligestilling

I bestyrelsen såvel som i den daglige drift er ligestilling et opmærksomhedspunkt. Bestyrelsen består i dag af 5 medlemmer og 1 suppleant, hvoraf 3 medlemmer og 1 suppleant er kvinder og 2 medlemmer er mænd. I Frivilligcentret arbejder 1 mand og 4 kvinder. I rekruttering til bestyrelsesarbejde, i ansættelsesprocesser samt i involveringen af borgere og foreninger er det vigtigt, at der er lige adgang og så lige repræsentation, som muligt. Ligestilling på aktivitetsniveau er altid en dimension i planlægning og udførelse, som iagttages af såvel bestyrelse som ansatte i foreningshuset.

Foreningen EKHO EKHO

www.ekhoekho.dk

Ligestillingsredegørelse

Ligestillingsredegørelse for Musikfællesskabet EKHO EKHO

1. Introduktion

Musikfællesskabet EKHO EKHO har som formål at fremme musikalsk kreativitet og fællesskab blandt mennesker. Ligestilling er en del af det fundament, vores arbejde hviler på, så vi kan skabe et inkluderende miljø for alle.

2. Beskrivelse af Musikfællesskabet EKHO EKHO

Musikfællesskabet EKHO EKHO er en forening, der faciliterer øvelokaler, musikalske workshops, kurser og events for folk i alle aldre og baggrunde. Alle ansatte i foreningen er i deres daglige virke opmærksomme på, at ligestilling kræver en særlig indsats og omhyggelighed i arbejdet.

3. Ligestillingspolitik og målsætninger

Vi arbejder målrettet for at skabe et miljø, hvor ligestilling har bedst mulige betingelser. Vores mål er at fremme ligestilling i alle vores aktiviteter og beslutningsprocesser, samt at sikre repræsentation af alle køn i foreningen.

4. Analyse af ligestillingsdata

Vi monitorerer løbende kønsfordelingen blandt vores medlemmer og ansatte. Vi vurderer repræsentationen af kønnene i vores ledelse og bestyrelse.

5. Initiativer og handlinger

Implementering af kurser, talentudviklingsprojekter og workshops om eller for ligestilling og kønsdiversitet. Bevidst rekrutteringsstrategi for at tiltrække flere kvinder og kønsminoriserede personer som medlemmer og arbejdskraft, fx teknikere, kursusholdere eller coaches til særlige begivenheder. Fastlæggelse af retningslinjer for inkluderende og respektfuld adfærd på tværs af kønnene. Målrettet projekt om køn, EKHO EFFEKT, er gennemført i 2022-2024. Ændring af de fysiske rammer, fx flere toiletter for kvinder og kønsminoriteter.

6. Resultater og effektmåling

Øget diversitet i vores medarbejdergruppe, medlemsgruppe samt bestyrelse. Styrket repræsentation af kvinder i ledende roller.

7. Udfordringer og fremtidige initiativer

Identifikation af barrierer for ligestilling inden for musikindustrien. Øget fokus på at inkludere kønsminoriserede personer og skabe et inkluderende miljø. Kontinuerlig evaluering af vores ligestillingsinitiativer for at sikre effektivitet.

8. Konklusion

Musikfællesskabet EKHO EKHO forpligter sig til at fortsætte vores arbejde med at fremme ligestilling og skabe et inkluderende miljø for alle musikinteresserede. Vi vil fortsat udvikle og implementere initiativer, der styrker ligestillingen og mangfoldigheden i vores organisation. Vi ser frem til at fortsætte vores rejse mod ligestilling og håber, at vores indsats vil inspirere andre til at gøre det samme.

Vera DaghøjskoleSkema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af: VERA Skole for Kunst og Design / Skoleleder Richard Lehner

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi er opmærksomme på det når der rekrutteres	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		x
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Vi arbejdede med det i forvejen	
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?		
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:	Vi er opmærksomme på det og har altid været det	
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Sørger ligelig kønsfordeling og lige løn, slår altid stillinger op, er opmærksomme på inklusion.	

Filmværkstedet KBHSkema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af:

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv) Vi har fortsat ligestilling og diversitet er altid i fokus, når vi uddeler støtte. Vi får omkring 450 ansøgninger om året, og vores konsulenter har til opgave at sikre, at de projekter, vi støtter, afspejler mangfoldighed – både i fortællinger og blandt dem, der skaber dem. Internt i organisationen har vi også fokus på ligestilling og har i dag en ligelig kønsfordeling blandt de faste medarbejdere.		
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? I den tekniske afdeling har vi fortsat fokus på, at der både er kvindelige og mandlige ansatte. I stedet for én mandlig teknisk assistent har vi nu to ansatte: en mandlig og en kvindelig fotograf. Det sikrer både faglig bredde og bedre kønsmæssig balance i afdelingen. Vi har to konsulenter ansatte – i stedet for en – for at sikre større diversitet – også når det gælder kønsbalance og forskellige perspektiver i udvælgelsen af projekter.		

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? Når vi planlægger workshops og arrangementer, er vi meget opmærksomme på at repræsentere alle køn blandt oplægsholdere. Vi tænker også i variation i alder og erfaring, så deltagerne møder et bredt og mangfoldigt felt af fagpersoner.		
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) Ikke udover dem, vi allerede har sat i værk og løbende har fokus på.		

AFUK daghøjskoleSkema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af:

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?		x
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi er og har altid været opmærksom på ligestilling på daghøjskolen	
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?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Vi har ikke fundet det nødvendigt at ændre noget i vores producere	
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?		
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:	Vi har ikke fundet det nødvendigt at ændre noget i vores producere	
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)		

Akademiet Daghøjskole

Indsendt af:

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi vægter diversitet og ligestilling når vi benytter gæstelærere og når vi sammensætter de forskellige kursuslinjer.	
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?	Vi er meget opmærksom på at få yngre kvinder og nonbinære personer ind som gæstelærere	
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?	Vi udbyder flere kurser med udelukkende kvindelige og nonbinære personer gæstelærere	

Tilskud

3/3

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)	

Chart

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	lige.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		X
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:		
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?	I forhold til vores af samtidsskuescenens diversitet	
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)		

Daghøjskolen for indvandrerkvinderSkema 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)	Vi har haft en fortløbende dialog i skolens bestyrelse og i personalegruppen om ligestilling.	
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?	Vi har åbnet op for ligestilling i bestyrelsen og ved ansættelse af nye medarbejdere.	
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?	Når vi optager nye bestyrelsesmedlemmer og ved ansættelse af nye medarbejdere, prøver vi at tiltrække ansøgere af begge køn.	
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)	Vores målgruppe er fortsat kvinder med anden etnisk baggrund. Undervisningen tager udgangspunkt i målgruppen og de vilkår denne gruppe har. Vi har fokus på kvindeliv, kvinders stilling i samfundet og kulturen. Kvinderne kommer ofte fra patriakale samfundsstrukturer og vi ønsker at give dem mulighed for at frigøre sig i deres eget tempo, med henblik på at indgå aktivt i det danske samfund.
--	--

Golden Days

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

Ja ☒Nej ☐

Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)

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

Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:

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

Ja ☒Nej ☐

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

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

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

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

Ja ☒Nej ☐

Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter? Golden Days søsatte som tidligere beskrevet en diversitetsindsats i 2020, der tager udgangspunkt i en nulpunktsanalyse for repræsentation blandt medvirkende i festivalens programindhold. Golden Days arbejder systematisk med ligestilling i

festivalens program. Her er vores løbende monitorering af festivalens indhold altid et pejlemærke for festivalens programlægning. Denne løbende monitorering kan gøre os opmærksomme på ubalancer og blinde vinkler. Opdager vi f.eks. en overrepræsentation af et køn eller en aldersgruppe i festivalens program, arbejder vi for at programlægge mere indhold, der gør op med denne ubalance eller ved at fremhæve og give ekstra plads i vores kommunikation til rollemodeller, der går imod majoriteten og således synliggør behovet for større mangfoldighed inden for et fagfelt eller en undertematik i festivalen.

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

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

Hvert år undersøger Golden Days et nyt kulturhistorisk tema såsom 30-året for Murens fald, 70'erne, 1. verdenskrig, Historiens B-sider, Ungdom, Antikken, Queens, Landet eller Arbejde. Har en tematik en stærk bias mod et køn eller en bestemt aldersgruppe er det altid festivalens mål at skabe indhold, der inviterer til mangfoldighed, skaber alternative indgange og åbner temaet for nye stemmer og publikumsgrupper. Et godt eksempel på dette er 'Golden Days - Kærlighed' i 2025, hvor festivalen arbejdede målrettet på og lykkedes med at skabe ligelig repræsentation mellem medvirkende mænd (41%) og kvinder (59%). Samtidig lykkedes festivalen med at skabe en jævn aldersfordeling i spændet mellem 18-66-årige blandt festivalens medvirkende, hvor 2% var 18-25 år, 25% var 26-35 år, 22% 36-45 år, 13% var 46-55 år, 8% var 56-65 år og 5% var 66 år eller derover.

08.05.2026, Valby

KBH Film & Fotoskole

Ligestillingsredegørelse 2025



I forbindelse med den kommunale ligestillingsredegørelse ønsker vi at knytte et par ord ;I, hvordan vi på KBH Film&Fotoskole arbejder aktivt med at skabe en inkluderende og repræsentativ læringskultur.

Siden sidste redegørelse, er der ikke sket store ændringer i det fastansatte personale. Her er vi stadig 8 medarbejdere, 4 kvinder og 4 mænd. De ændringer vi har foretaget, er ;I gengæld kommet ;I udtryk i rekrutteringen af vores gæstelærere. Dette er en direkte konsekvens af den feedback vi har fået fra vores elever.

På KBH Film&Fotoskole er vi netop meget interesseret i vores elevers feedback, både på indholdet i kurserne, men ligeledes deres syn på, om vi egentlig er lykkedes med at skabe den kultur vi ønsker, rent ligestillingsmæssigt. Det er i forbindelse med disse evalueringer, at nogle elever, på især filmlinjen, gav udtryk for, at de savnede flere kvindelige undervisere.

Vi er rigtig glade for deres åbne og ærlige feedback. Vi anerkender fuldt ud, at de undervisere vi har, eller som vi inviterer ind, agerer som forbilleder for eleverne og har direkte indflydelse på deres egen udvikling som historiefortællere. Derfor har vi i 2025 – og ind i 2026 – bestræbt os på at ansætte flere kvindelige undervisere i projektansættelser, særligt på filmlinjen. De ekstra filmundervisere er to kvinder på vores nye dokumentarforløb og 1 kvinde, der veksler mellem undervisning på filmbasis og film-overbygning.

Når det er sagt, er det værd at bemærke, at vi bestræber os på at give plads ;I alle på vores skole uanset køn eller etnicitet. Vi har i flere perioder også haft en gæsteunderviser på foto med handicap og andre midlertidige gæsteundervisere med neurodivergens. Hos os ser vi ligestillingen bredere end blot dens kønsnormative aspekt og det er noget vi vil fortsætte med at praktisere og sætte fokus på i 2026.

LGBT+ Medborgerhus

Ligestillingsredegørelse

Ja

Nej

Spørgsmål

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

X

Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)

Trivsel, lige muligheder og rettigheder for alle mennesker uanset køn og seksuel orientering er foreningens grundlæggende formål og centralt i alt vores arbejde.

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?

Vi opstartede i slutningen af år 2025 en APV-proces med fokus på psykologisk tryghed og for at undersøge og adresserer evt. oplevelse af ulige behandling og har igangsat arbejde med bl.a. øget fokus på intern ligestilling gennem vores APV-handleplan. Vi har også i 2025 udpeget en HR-ansvarlig i organisationen og investeret i efteruddannelse og faglig opkvalificering i HR, ligestilling og ansættelsesret for både ledere og tillidsvalgte i organisationen.

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?

Vi arbejder løbende på at klæde de frivillige på til at påtage sig opgaven, med at tage værtsskab for en divers og indimellem sårbar målgruppe. Der arbejdes med tryghedsaftaler, etablering af klare rammer, samt tilgængelighedstilbud, såsom stillerum.

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)

Vi igangsat processer med flere grupper i LGBT+ Medborgerhuset, for at sikre, at frivillige gruppeledere er klædt på til at skabe et inkluderende rum. De har f.eks. arbejdet med ændrede i gruppeformater, fra at sidde i en større rundkreds til at opdele sig ved mindre borde baseret på interesseområde. Det har sikret, at flere kommer til orde, og at der bliver skabt en anden form for tryghed og fortrolighed.

Vi afholdt LGBT+ Politisk Topmøde på Christiansborg i efteråret med specifikt fokus på ligestilling, med deltagelse fra både lands-, kommunalpolitikere og fagpersoner i Københavns Kommune. Vi er glade for, at formatet har inspireret et lignende topmøde om kommunalpolitik arrangeret af byrådsmedlemmer i Københavns Kommune.

Kunsthallen Gammel Strand

Skema til årlig ligestillingsredegørelse

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	Ja	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Primært i forbindelse med rekrutteringer og projektansættelser, hvor vi lægger vægt på mandlige ansøgere, idet vi modtager flest kvindelige ansøgninger. Det gælder både i vores faste medarbejderstab, blandt vores timelønnede håndværkere og butiks- og eventpersonale.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?		Nej
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?	Kulturinstitutioner er tungt præget af kvinder i de fleste funktioner. Vi opfordrer alle køn og etnicitet til at søge ledige stillinger og vi indkalder kandidater i et mix mellem køn, sålænge der er en faglig substans.	

Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Vi har ikke foretaget os yderligere ændringer jf. ovenfor	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling?	Ja	

Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?	I 2025 har vi fokuseret på gruppeudstillinger, hvilket har muliggjort nogle meget mangfoldige udstillinger med en god fordeling mellem kvindelig og mandlige kunstnere. Det har samtidig afspejlet sig i vores arrangementer og talks, hvor der ligeledes har været en god fordeling bland køn og en opmærksomhed på, at hvis talken var med mandlige kunstnere forsøgte vi os med kvindelige moderatorer.	
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)	I forbindelse med Kunstforeningens 200 års fejring havde vi freelance kurator assistance, hvor vi udover egne kuratorer også tilknyttede en mandlig kurator, for at give udstillingen en større og bredviftet touch.	

Dansk Jødisk Museum

Museet har foruden direktøren syv ansatte – fire kvinder og tre mænd. Bestyrelsen bestod i 2024 af syv personer – to kvinder og fem mænd. Direktør og bestyrelsesformand er begge mænd. Blandt korpset af studerende er fordelingen 5 mænd og 9 kvinder. Museet tilstræber bevidst at skabe en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder både på arbejdspladsen og i bestyrelsen såvel som i det strategiske udviklingsarbejde og formidlingen.

Copenhagen Contemporary

1. Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år? Hvis ja: Hvordan har I arbejdet med ligestilling?

Svar: CC har via en mere målrettet rekruttering sikret en større diversitet i medarbejdersammensætningen angående både køn og alder.

2. Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling? Hvis ja: Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?

Svar: Der er ikke i 2025 gennemført særlige organisationsændringer med dette sigte.

3. Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktiviteter for at sikre ligestilling? Hvis ja: Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?

Svar: CC har arbejdet videre med det awareness forløb for hele CCs stab der blev påbegyndt i 2023. Forløbet skal være med til at sikre, at ligestilling og tilgængelighed tænkes ind i alle CCs aktiviteter (udstillinger, værksteder m.v.) fra starten.

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

Der henvises til besvarelsen af ovenstående tre spørgsmål.

Hafnia HallenSkema 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) Arbejdsplads og rekruttering: Hafnia-Hallen arbejder løbende for at være en inkluderende arbejdsplads, hvor medarbejdere mødes med de samme muligheder og forventninger. Stillingsopslag formuleres, så de henvender sig bredt på tværs af køn, alder, etnicitet og baggrund. Ved ansættelser lægger vi vægt på ansøgernes faglige og personlige kvalifikationer. Løn og udvikling: Vi arbejder ud fra princippet om lige løn for samme arbejde og samme ansvar. Løn fastsættes på baggrund af stilling, kvalifikationer, erfaring og ansvar – og ikke på baggrund af køn. Alle medarbejdere skal have mulighed for at søge ledige stillinger og påtage sig yderligere ansvar. Brugere og aktiviteter: Vi arbejder for, at Hafnia-Hallens aktiviteter og faciliteter er tilgængelige og attraktive for forskellige brugergrupper. Vi er særligt opmærksomme på, at flere drenge og mænd end piger og kvinder benytter hallen, og vi arbejder derfor med aktiviteter, kommunikation og rammer, der kan understøtte en bredere deltagelse.		
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor: Ikke relevant		
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? Inkluderende rekruttering: Vi har øget opmærksomheden på kønsneutralt og inkluderende sprog i stillingsopslag og benytter forskellige digitale platforme og netværk. Formålet er at nå et bredt og kvalificeret ansøgerfelt – også kandidater, som ikke på forhånd har kendskab til Hafnia-Hallen eller idrætsbranchen. Mangfoldig arbejdsplads: Vi har løbende fokus på sammensætningen af medarbejder- og ledergruppen, herunder køn, alder samt forskellige faglige og personlige baggrunde. Det bidrager til en arbejdsplads, der kan møde Hafnia-Hallens mange forskellige brugere. Praktik og jobafprøvning: Vi samarbejder om praktik, jobafprøvning og andre beskæftigelsesrettede forløb, særligt i caféen og serviceafdelingen. Forløbene tilpasses den enkeltes forudsætninger og gennemføres med relevant oplæring og støtte.		

Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor: <i>Ikke relevant</i>		
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? Aktivitetstilbud: Ved udvikling og tilrettelæggelse af aktiviteter har vi fokus på, at forskellige køn, aldersgrupper og færdighedsniveauer får mulighed for at deltage. Nye deltagere skal kunne føle sig velkomne, også selv om de ikke tidligere har været aktive i en idrætsforening eller har erfaring med den pågældende aktivitet. Kommunikation: I vores kommunikation og billedvalg tilstræber vi at vise forskellige typer brugere og deltagelsesformer, så flere kan spejle sig i Hafnia-Hallens tilbud. Fysiske rammer: Vi har opmærksomhed på, at adgangsforhold, omklædningsfaciliteter, café og fællesområder skal opleves som trygge og indbydende for forskellige brugergrupper herunder piger/kvinde, samt handicappede, derfor har vi tilpasset vareudbuddet i caféen og installeret handicapvenlige adgangsøre.	
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor: <i>Ikke relevant</i>	
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv) Beskæftigelsesrettede forløb: Hafnia-Hallen har gode erfaringer med praktik- og jobafprøvningsforløb i caféen og serviceafdelingen. Forløbene giver mennesker med forskellige sociale, personlige og faglige forudsætninger mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab og afprøve deres kompetencer i praksis. Bredere adgang til arbejdspladsen: Vi arbejder aktivt på at nå ansøgere, som ikke nødvendigvis på forhånd ville se Hafnia-Hallen som en mulig arbejdsplads. Det sker blandt andet gennem bred annoncering, netværk og samarbejder. Adgang til fællesskaber: Vi arbejder for, at aktiviteter præsenteres og gennemføres på en måde, der gør det lettere for nye målgrupper at	

<i>deltage – også personer, som ikke allerede er en del af et etableret idrætsfællesskab.</i> Organisation: <i>Vi har ligeløn for lige arbejde mellem de forskellige køn. Vi har statistik viser, at der er lige løn i faggrupperne blandt de forskellige køn. Vi understøtter lige mulighed for at påtage sig lederfunktioner i organisationen. Vi har en ledergruppe på 3 personer, og der er lige mulighed for at blive udnævnt til evt. ledige stillinger blandt ledergruppen. Pt. har vi 1 mand og 2 kvinder i ledergruppen.</i>	
Fokus i det kommende år? Organisation: <i>Vi vil fortsætte arbejdet med inkluderende rekruttering og følge udviklingen i medarbejder- og ledergruppens sammensætning.</i> Deltagelse: <i>Vi vil have øget fokus på, hvilke brugergrupper der deltager i vores aktiviteter, og hvor der kan være barrierer for deltagelse.</i> Rammer og kommunikation: <i>Vi vil løbende vurdere vores kommunikation, faciliteter og aktivitetstilbud med henblik på at skabe gode deltagelsesmuligheder for flere piger og kvinder samt andre grupper, der er underrepræsenterede blandt brugerne.</i> Samarbejder: <i>Vi vil fortsætte samarbejdet om praktik, jobafprøvning og beskæftigelsesrettede forløb, når Hafnia-Hallen har relevante opgaver og mulighed for at tilbyde den nødvendige støtte.</i>	

Arbejdermuseet

LIGESTILLINGSREDEGØRELSE

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

Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)

Museets store særudstilling *KVINDELIV* var åben for offentligheden fra oktober 2023 til den 2. august 2025. Udstillingen formidlede 150 års kvindeliv set gennem arbejderhistoriens briller. Den blev en stor publikumssucces og satte fokus på kvinder som aktive skabere af historiske forandringer. Samtidig belyste udstillingen, hvordan kvinders indsats har været en vigtig nøgle til forståelsen af, hvordan demokratiet er blevet udvidet, og hvordan arbejderbevægelsens visioner gradvist er blevet realiseret. I tilknytning til udstillingen udviklede og gennemførte museet en række undervisningsforløb for grundskoler, gymnasier og erhvervsuddannelser. Gennem undervisningsforløbene har eleverne arbejdet med og diskuteret ligestillingskampe på tværs af tid, sted og køn. Dette er blandt andet sket gennem dilemmabaseret undervisning og demokratisk pædagogik, som har skabt rum for vanskelige samtaler og forskellige perspektiver. Formålet har været at styrke elevernes demokratiske selvtillid, refleksionsevne og handlekompetencer. I alt har 6.034 elever deltaget i undervisningsforløbene, hvilket gør *KVINDELIV* til museets mest bookede undervisningstilbud nogensinde.

Undervisningsforløbene er blevet evalueret af Skoletjenesten – Videnscenter for eksterne læringsmiljøer. På baggrund af evalueringen har museet identificeret en række opmærksomhedspunkter, som der efterfølgende er arbejdet videre med. Det gælder blandt andet spørgsmål om, hvordan man undgår at individualisere strukturelle problemstillinger, samt hvordan dilemmabaseret undervisning kan anvendes til at skabe større flerstemmighed og plads til nuancer i historieundervisningen.

Af de demografiske faktorer, der præger museernes besøgsstatistikker, er uddannelsesniveau en af de mest markante. Generelt gælder det, at jo længere uddannelse, desto hyppigere museumsbesøg.

Højtuddannede forbinder ofte museumsbesøg med ønsket om at lære nyt, få inspiration og udvide perspektiver, mens borgere med kortere uddannelsesbaggrund eller erhvervsfaglig uddannelse i højere grad kan forbinde museer med begreber som utilgængelige, gammeldags eller mindre relevante for dem. På denne baggrund lancerede museet i 2025 en ny strategi, hvor arbejdet med at mindske kulturel ulighed indtager en central plads. Et vigtigt indsatsområde har været at styrke museets relation til erhvervsuddannelserne gennem partnerskaber med blandt andet SOSU H. Museet har desuden øget sin

tilstedeværelse uden for de traditionelle museumsrammer gennem foredrag og formidlingsaktiviteter forskellige steder i landet. Her møder vi borgere med erhvervsfaglig baggrund på deres arbejdspladser, i faglige klubber og på kursusejendomme. Formålet er at gøre museets viden og tilbud mere tilgængelige for grupper, der traditionelt er underrepræsenterede blandt museernes besøgende, og dermed bidrage til at reducere kulturelle barrierer for deltagelse i kulturlivet.

En anden målgruppe, som museet har haft særlig opmærksomhed på, er unge med udfordringer i forhold til mental trivsel. For mange af disse unge kan det være vanskeligt at benytte og deltage i kulturinstitutionernes tilbud inden for de traditionelle rammer.

Museet har derfor indgået partnerskaber med blandt andre Ventilen, Center for Kunst og Mental Sundhed, GirlTalk og Psykiatrisk Center Bispebjerg. Gennem disse har vi afprøvet alternative formater og åbningstider, hvor deltagerne er blevet inviteret til aktiviteter på museet uden for den almindelige åbningstid.

I mindre og trygge fællesskaber har deltagerne kunnet deltage i særligt tilrettelagte workshops og aktiviteter. Indsatserne har blandt andet haft fokus på at reducere lyd- og lysstimulering, begrænse antallet af deltagere og skabe rammer, der understøtter tryghed og deltagelse. Samtidig har museet arbejdet tæt sammen med de unges kontaktpersoner samt medarbejdere og frivillige fra samarbejdsorganisationerne for at sikre et relationelt og inkluderende forløb. Erfaringerne fra samarbejderne peger på, at målrettede og fleksible formidlingsformer kombineret med relationelle metoder kan bidrage til at gøre kulturtilbud mere tilgængelige for unge, der ellers kan opleve barrierer for deltagelse i kulturlivet.

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

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

Museet har oprettet en ny stilling som chef for værtskab. En central opgave for funktionen er at styrke museets arbejde med tilgængelighed og inklusion, så vi i endnu højere grad kan møde vores besøgende med forståelse for de forskellige behov, som borgere kan have, både af fysisk og psykisk karakter. Oprettelsen af stillingen har samtidig styrket museets muligheder for at tilbyde flere afklaringsforløb og virksomhedspraktikker end tidligere. Herved understøttes flere borgere med særlige behov eller borgere i udsatte positioner i at indgå i et arbejdsfællesskab, bidrage med deres ressourcer og opnå nye kompetencer. Indsatsen er med til at fremme lige muligheder for deltagelse og udvikling på arbejdsmarkedet.

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

Kvindernes Internationale Kampdag er en af årets mest besøgte dage på museet. I tidligere år har museet i programlægningen haft fokus på at prioritere kvindelige oplægsholdere og på at formidle kvinders historie og erfaringer. I 2025 markerede museet dagen med det hidtil største arrangement, som strakte sig over både dag- og aftentimerne. I planlægningen blev det besluttet, at sammensætningen af pannedeltagere og musikalske indslag skulle afspejle en bred repræsentation i forhold til blandt andet alder, køn, etnicitet og uddannelsesbaggrund. Samtidig blev programmet udvidet med et bredere ligestillingsperspektiv, så forskellige erfaringer og udfordringer relateret til ligestilling blev belyst. Der blev blandt andet sat fokus på det at være i kønsmæssigt mindretal på arbejdsmarkedet, herunder mænd, der arbejder inden for fagområder med en høj andel af kvindelige medarbejdere. Formålet var at skabe plads til flere perspektiver og styrke dialogen om ligestilling på tværs af køn, brancher og livserfaringer.

I forbindelse med udstillingen *KVINDELIV* gennemførte museet desuden en kritisk undersøgelse af egne samlinger og formidlingspraksisser. Analysen viste, at museet gennem årene har indsamlet væsentligt flere personarkiver fra mænd end fra kvinder. En opgørelse viste, at kvinder kun udgjorde 7,5 pct. af museets personarkiver. Erfaringerne fra projektet er efterfølgende blevet omsat til konkrete ændringer i museets aktiviteter og arbejdsmetoder. Museet har blandt andet styrket fokus på repræsentation i formidlingen på sociale medier samt i visuelt materiale på digitale platforme, kampagner og hjemmeside.

I udviklingen af nye udstillinger er der et krav om øget repræsentation i udvælgelsen og kurateringen af historier og personfortællinger. Tilsvarende arbejdes der målrettet med at styrke indsamlingen af arkiver efter kvinder som led i udviklingen af museets samlinger. Museets registreringsstatistik viser allerede tegn på en positiv udvikling. I 2021 blev der registreret 0 privatarkiver efter kvinder, mens der i 2022 blev registreret tre. I perioden 2023-2025 er der registreret 13 privatarkiver efter kvinder. Udviklingen peger på, at den øgede opmærksomhed på repræsentation har bidraget til at styrke indsamlingen og tilgængeliggørelsen af kvinders historie og erfaringer i museets samlinger.

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

Prioriteringen af det omfattende udstillings- og formidlingsprojekt *KVINDELIV* har været et af museets væsentligste initiativer til at styrke ligestilling i både aktiviteter og organisatorisk praksis. Projektet har ikke alene skabt stor synlighed omkring museet og tiltrukket nye målgrupper, herunder flere yngre besøgende, men har også givet anledning til en vigtig intern refleksion over museets rolle som kulturinstitution. Arbejdet med *KVINDELIV* har styrket bevidstheden om, hvordan museet gennem forskning, indsamling og formidling kan bidrage til at synliggøre kvinders erfaringer, arbejde og historiske betydning. Samtidig har projektet understøttet en bredere dialog om repræsentation og deltagelse, herunder hvordan kulturinstitutioner kan bidrage til, at flere oplever sig repræsenteret i historiefortællingen og i de rum, hvor samfundets udvikling og fælles hukommelse formes. Projektet har desuden medvirket til en øget opmærksomhed på grupper, som historisk har været underrepræsenteret i museets samlinger og formidling. Denne erkendelse har ført til et styrket fokus på repræsentation i museets løbende arbejde med indsamling, registrering, udstillingsudvikling og publikumsrettede aktiviteter.

Internt har museet også arbejdet mere systematisk med ligestilling i rekrutteringsprocesser. I forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere drøfter ansættelsesudvalg i højere grad potentielle bias og ubevidste præferencer, der kan påvirke rekrutteringsprocessen. Formålet er at understøtte en mere bevidst, transparent og inkluderende tilgang til rekruttering og dermed styrke lige muligheder for ansøgere med forskellige baggrunde og erfaringer.

Spillestedet Stengade

Ligestillingsredegørelse:

- Kontor/daglig ledelse: 1 kvinde, 1 mand og 1 nonbinær.
- Timelønnede afviklere: 2 kvinder og 1 mænd (1. halvår) samt 2 kvinder og 1 nonbinær (2. halvår)
- Bestyrelse: 3 kvinder og 3 mænd, 1 nonbinær.
- Koncertniveau: 66% af vores begivenheder repræsenterede kvinder eller nonbinære på scenen.
- Musikerniveau: 789 mænd / 126 kvinder / 17 nonbinær

ALICE**KØNSBALANCE & TALENTUDVIKLING I HENHOLD TIL
MUSIKHANDLINGSPLANEN**

ALICE arbejder i dag med en række initiativer, der styrker talentudviklingen og vækstlaget, herunder samarbejder med musikskoler og publikumsudvikling for artister inden for niche-miljøerne. Derudover indgår ALICE i et samarbejde med Netværket for Regionale Spillesteder om løbende dataindsamling fra afholdte koncerter med henblik på at skabe større indsigt i blandt andet kønsbalancen.

PROGRAMDIVERSITET

Den løbende dataindsamling viser, at ALICE i 2025 fortsatte udviklingen mod større diversitet og en bedre kønsbalance. I alt stod 805 artister på scenen til ALICES koncerter mod 654 i 2024. Fordelingen er opgjort efter køns kategorier i vores dataregistrering:

- 314 (39%) kvinder, hvoraf 121 (42%) var leads. (I 2024 var tallet 220 kvinder, hvoraf 55 var leads).
- 467 (58%) mænd, hvoraf 114 (40%) var leads (i 2024: 414 mænd, 54 leads).
- 24 (3%) non-binære, hvoraf 11 (46%) var leads (i 2024: 20 non-binære, 15 leads).
- Dertil kommer 41 artister (14%), hvor der optræder mixed leads eller flere kønsidentifikationer i ensemblet; denne kategori er ikke opgjort i 2024.

64 forskellige nationaliteter blev præsenteret af ALICE i 2025 mod 71 i 2024. Med 118 koncerter af danske artister mod 112 i 2024, var hovedvægten stadig dansk. Engelske, amerikanske, norske, irske, japanske, svenske og colombianske artister, samt acts med blandede nationaliteter fulgte efter i nævnte rækkefølge med mellem 15 og 7 koncerter pr. nationalitet.

Endelig viser vores data, at vi arbejdede med hele 167 kontrakt partnere, heraf 114 agenturer eller bureauer for de optrædende artister i 2025.

Vega

014 VEGA | Årsrapport 2025

Afrapportering - regionalt spillested | Koncertvirksomhed / Udviklingsmål #1



KONCERTVIRKSOMHED

VEGAs handleplan i forhold til mangfoldighed og repræsentation løber i to spor:

1. Programmet
2. Dialogen

- Vi har knækket flere vigtige koder, der giver mulighed for adgang til flere publikumstyper. Disse skal nu implementeres, bl.a. via fokus på nye arrangører og anderledes kuratering.
- Vi er i fuld gang med at skabe løsninger på tværs i branchen, bl.a. via vores involvering i Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling.
- Vi skal arbejde fokuseret på fastholdelse af kvinder på scenerne. VEGAs nye strategi for 2025-2028 skitserer en målsætning om 50 % ikke-mandlige artister.
- Vi skal give plads til flere succeskriterier og måder at udkomme på. Det behøver ikke være alles drøm at ramme de store scener.
- Vi har været værter for en vedholdende dialog om emnerne repræsentation, inklusion og trivsel i branchen. En dialog, som forhåbentlig kan inspirere og påvirke hele branchen.

KONCERTVIRKSOMHED / ET BREDT OG MANGFOLDIGT KONCERTPROGRAM:

NY TILGANG TIL BOOKING OG SAMARBEJDE

I 2025 har vi gjort arbejdet med at skabe et mangfoldigt koncertprogram centralt for hele vores bookingmetode. Vi har øget samarbejdet med branchen, promotorer og agenturer og skabt en løbende dialog om, hvad vi søger, og hvor vi gerne ser programmet bevæge sig hen. Målet er at præsentere et program der er bredt, nysgerrigt og inkluderende samtidig med, at vi forbliver det VEGA, som vores gæster kender og elsker.

Vores arbejde har en afgørende betydning for branchens fødekæde, når vi vælger de rigtige artister til de rigtige

scener på de rigtige tidspunkter i deres karrierer og giver dem dedikeret markedsføring og synlighed. Vi anvender vores platforme, fra kommunikationen til scenerne, til at løfte artisterne op og give dem rygstød, så de udvikler sig, om det så er til en større scene eller til et andet udtryk.

Hver gang en solist eller et band har spillet sig op fra de mindste scener til Store VEGA og langt videre, er det et eksempel på, at vores tilgang virker. Vi fanger vibes, tager chancer og skaber plads til og er med til at udvikle både etablerede og nye navne. Denne "trappetendens" afspejler vores ønske om at bidrage til en langsigtet karriereudvikling.

Vores mål om mindst en koncert om måneden der rækker ud over vores kernepublikum har betydet, at vi har spurgt bredere rundt og søgt inspiration i nye retninger. Dermed har vi ikke kun udvidet vores publikum, men også beriget vores program med nye lyde, formater og fællesskaber.

ET ÅRLIGT KUNSTNERISK SÆRARRANGEMENT

Vi har igen overgået vores egen ambition om mindst ét årligt kunstnerisk arrangement, som skiller sig ud i kraft af sin form eller ambition. De følgende to er gode eksempler:

Efter at have introduceret immersiv lyd i Ideal Bar i 2024 tog John Cxnnor konceptet til nye højder i 2025 med et vanvittigt line up og en progressiv, nærværende helafstens-koncertoplevelse i Store VEGA. Det var en aften, hvor publikum blev fuldstændig opslugt – ingen telefoner, ingen distraktioner, kun ren livemusik og fælles energi. Koncerten viste, hvordan VEGAs scener kan blive et rum for både vildskab og fællesskab, hvor kunstnere og publikum mødes i øjeblikke, der ryster og forvandler.

Et centralt element i 2025 har været at følge udviklingen af nye initiativer, herunder residencies eller take over-programmet med Spleen United, vi sluttede året af med. Dette samarbejde har vist, hvordan VEGA sammen med artisterne kan udvikle større universer omkring liveness og eksperimentere med nye koncertformater. Det afspejler vores fortsatte fokus på at være en dynamisk aktør, der lytter, udvikler og tilpasser sig for at skabe relevante og meningsfulde musikoplevelser – et VEGA i bevægelse.

KONCERTVIRKSOMHED /
REPRÆSENTATION OG DIVERSITET
I MUSIKPROGRAMMET

Vi tror på, at mangfoldighed ikke kun beriger kunsten, men også styrker fællesskabet omkring musikken.

Som det fremgår af målsætningen, er det afgørende for VEGA at arbejde dedikeret med repræsentation, kønsbalance og diversitet – både på scenen og bag kulisserne. I 2025 har vi således igen sat skarpt fokus på at skabe repræsentation og diversitet i vores musikprogram. Denne målrettede indsats har i 2025 formet sig som en integreret del af vores kuratering, vores samarbejder og vores partner-skaber. Vi har sat konkrete mål for at øge antallet af kvinde-lige, nonbinære og etniske minoriteter i vores program, og vi måler og evaluerer løbende for at sikre fremskridt.

KVINDELIGE GENNEMBRUD OG
FASTHOLDELSE

Et særligt fokus har været på at støtte og fejre kvindelige kunstnere, der formår at skabe gennembrud. Navne som Annika, Mille og Ida Laurberg har spillet i Store VEGA i 2025, og det er netop den slags øjeblikke, der viser, at vi er på rette vej. Nu handler det om at fastholde denne udvikling og sikre, at flere kvinder og nonbinære kunstnere får muligheden for at vokse med os, netop ved at tilrettelægge muligheder for at starte og udvikle musikken i de mindre sale og via vores mange tiltag og koncepter.

Vores målsætning om at øge andelen af ikke-mændlige artister med 5% er ikke lykkedes i 2025. Vi har løbende fokus på udfordringer forbundet med dette mål og på, hvordan de tiltag vi sætter i søen virker.

VEGA har i 2025 præsenteret et samlet program med 31,7 % kvindelige artister, hvilket ikke er fuldt tilfredsstillende (2024: 36,5 %).

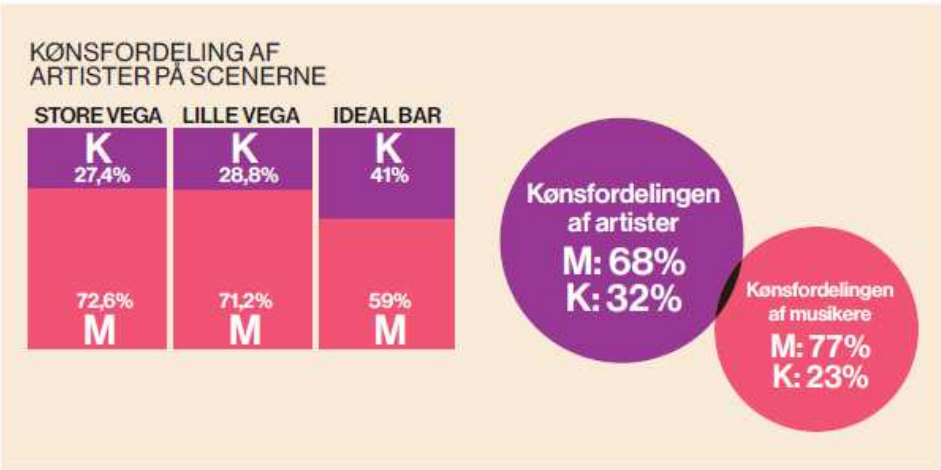
Disse er fordelt på 41% (2024: 41,8 %) i Ideal Bar, 28,8 % (2024: 33,6 %) i Lille VEGA og 27,4% (2024: 33,6%) i Store VEGA.

Vi er opmærksomme på nedgangen i alle sale målt i forhold til 2024 og igangsætter en analyse, der kan gøre os klogere på, hvor vores tiltag skal justeres.

I 2024 så vi en positiv fremgang i stigningen af kvindelige artister i Store VEGA på over 10%, som ikke tegner sig i 2025, men en række kvindelige artister blandt de bedst sælgende navne, f.eks. Annika og Mona Moroni, gør sig dog fortsat positivt bemærket.

Den procentvise nedgang viser, at vores tiltag skal tilpasses yderligere og kan bl.a. forklares med vores strategi om at lade store artister flytte ind i flere dage. De artister som pt. kan oppebære et sådant billetsalg er fortsat overvejende mandlige. Denne strategi, som ikke udelukkende tager afsæt i kønsdiversitet, gavner vores konkurrenceevne og vores mulighed for at investere i diversitet længere nede i fødekæden. Vi fokuserer fortsat fremadrettet på arbejdet med talent- og udviklingsscenen og ser positive ansatser til en mere balanceret fremtid på udøversiden.

Ved numerisk optælling har VEGA i 2025 præsenteret 2.553 musikere. Opgjort 'head by head' er kønsfordelingen her 23% kvindelige og 77% mandlige musikere, hvilket er stort set identisk med 2024: 24% / 76% (det er ikke pt. muligt for os at opgøre antallet af nonbinære musikere på scenen, så her er et mindre mørketal, der gemmer sig bag de oplyste procentsatser).



016 VEGA | Årsrapport 2025

| Af rapportering - regionalt spillested | Koncertvirksomhed / Udviklingsmål #2



Women's Wrestling Fight Night - Store VEGA - 8. marts 2025 | Foto: Adriana Zak

Eksempler på arrangementer med fokus på kønsdiversitet i 2025:

- **Store VEGA - Åbningskoncert** præsenterede Mona Moroni, et band med en kvindelig forsanger. Vores signaturindsatser får ekstra markedsføring og ekstra synlighed, og derfor kan vi her præge udviklingen med ekstra aftryk, når vi arbejder med de spor, hvor vi ønsker at gøre en forskel.
- **UngKlang 7. marts og Kvindelig Wrestling 8. marts.** Disse arrangementer var dedikeret til at fejre kvindelige kunstnere og skabe synlighed omkring kvinders bidrag til musikken. Begge arrangementer tiltrak et diversitets publikum og skabte stærke fællesskaber omkring kvindelige udøvere.
- **A Thousand Voices.** Dette projekt har fokuseret på at give stemme til kunstnere med forskellige etniske baggrunde. Gennem samarbejder med lokale og internationale kunstnere har vi skabt koncerter, der afspejler den mangfoldighed, som vores publikum og samfund består af.
- Vores tilbagevendende signatur-formater er en oplagt ramme til at vise såvel branche som publikum, at det er

muligt at opnå kønsbalance på scenerne. **Antallet af ikke-mandlige artister** til VEGAs Udvalgte i 2025 var 5 ud af 6, ligesom vi på A Colossal Weekend og When Copenhell Freezes Over, som gennemsnitligt traditionelt er præget af mænd, præsenterede et program med flere kvinder og non-binære end tidligere.

TALKS OG DIALOG OM INKLUSION

I forbindelse med VEGAs Udvalgte 2025 har vi afholdt talks og debatter om, hvordan unge med anden etnisk herkomst kan komme i gang i musikbranchen. Disse samtaler satte fokus på barrierer og muligheder for at skabe en mere inkluderende branche. Vi har inviteret kunstnere, arrangører og branchefolk til at dele deres erfaringer og ideer til, hvordan vi kan skabe bedre vilkår for alle.

Pernille dokumentnr: AF-AT-26X08-46207-DWS25-SS0H-7G64Q

Opgaveområde KONCERTVIRKSOMHED		
Udviklingsmål #01 Et mangfoldigt koncertprogram		
Indsats A En koncert om måneden for nye målgrupper	Atusji, Melissa Inya, Laura Misch/Sofie Birch, Floex, Roger Fakhr/Charif Megarbane, Crip Fest, Svin/Århus Sinfonietta, Johanne/Katrine Stockholm, Isabella Lovestory/Liana Flores, Naomi Sharon, Boko Yout.	
Indsats B Et årligt kunstnerisk særarrangement	John Cxnnor Takeover, ORM residency (3 dage/3 sale), Spleen United Residency.	
Indsats C Værk i VEGA Lab	A Thousand Voices-projektet – løbende 2025.	
Indsats D Formidling	Mails (nyhedsbreve, pre- og aftershow-mails) der peger modtagere i retning af nye oplevelser. Live-sessions, portrætformater og fotogallerier på tværs af genrer, generationer, køn og baggrund, som spejler diversiteten i VEGAs program.	
Udviklingsmål #02 VEGAs arbejde med repræsentation og trivsel		
Indsats A Oge kønsdiversitet med 5% årligt	Ikke i mål med 5% stigning på generelt plan. Arbejder med diversitetskompas som internt arbejdsredskab. I dialog med branchen på tværs om løsninger.	
Indsats B I dialog om diversitet og trivsel	Talk under VEGAs Udvalgte hostet af Re:stage. Ansvar for Breakout Session under SPOT+ 2025. Afsender og deltagelse i panel under Kulturmodet. Paneldeltagelse under Jazz+ DMA Jazz 2025.	
Indsats C Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling	Bidrag til udvikling af Trivselsrapport og Kodeks. Oplæg på Branchedag om VEGAs B-corp proces.	
Udviklingsmål #03 Bæredygtighed og VEGA som arbejdsplads		
Indsats A Udvikling af VEGAs strategi for ansvar og bæredygtighed	Recertificering – Green Key. Indsats mod ny certificering - B-corp. Internt diversitetskompas i programplanlægning. Ny energiaftale (PPA) med Norlys.	

Planlagt dokumentation af: AT-26/NO-46-207-09/523-530N-7654Q