



Bilag 4. Ligestillingsredegørelser for 2024 fra kulturinstitutioner

Kultur- og Fritidsforvaltningen har modtaget 27 ligestillingsredegørelser fra følgende kulturinstitutioner for 2024;

Indhold

To fremhævede ligestillingsredegørelser, som kan anvendes som inspirerede eksempler 3

Sjællandsgade Bad 3

Copenhagen Pride 5

Øvrige ligestillingsredegørelser 6

Fonden de Københavnske Filmfestivaler 6

Copenhagen Photo festival 9

Ungdomsøen 11

Det Grønlandske Hus 12

LGBT+ Medborgerhus 13

Anemonen 15

Københavns Internationale Teater 16

Dansehallerne 17

Filmværkstedet 18

Golden Days 21

Vera24 23

AFUK 24

KBH Film & Fotoskole 26

Karens Minde Kulturhus 27

Foreningshuset Sundholmsvej 8 28

Maskinhallen 29

Foreningen EKHO EKHO - Ligestillingsredegørelse 30

Ungdomsbureauet – Ungdommens Folkemøde 32

FOOD – Copenhagen Cooking & Food Festival 33

Børnekulturstedet Karens Minde 34

Arbejdermuseet 35

14. august 2025

Edoc sagsnummer
2025-0151083

F2 sagsnummer
2025 - 10473

Plan og Tilskud

Nyropsgade 1
1602 København V

E-mail
ec4u@kk.dk

EAN-nummer
5798009780515

Copenhagen Contemporary	38
Dansk Jødisk Museum	39
Fonden De Åbne Rum	40
Kulturlab Kapellet	41

To fremhævede ligestillingsredegørelser, som kan anvendes som inspirerede eksempler

Jf. Handlingsplan for Ligestillings initiativ 8, skal Kultur- og Fritidsudvalget gennem de årlige ledelsesberetninger fra institutionerne fremhæve unikke eksempler/rollemodeller til inspiration for andre aktører gennem omtale på www.kk.dk. Forvaltningen vil orientere de institutioner som har indsendt ligestillingsredegørelser, om Kultur- og Fritidsudvalgets fremhævede ligestillingsredegørelser, hvilket kan anvendes som inspirerede eksempler.

Kultur- og Fritidsforvaltningen foreslår, at nedenstående ligestillingsredegørelse fremhæves;

Sjællandsgade Bad

For Sjællandsgade Bad er ligestilling ikke blot et spørgsmål om kvantitative optællinger af den binære kønsfordeling, men et spørgsmål om at skabe et inkluderende rum, hvor minoriteter af alle slags (køns-, etniske, seksuelle minoriteter m. fl.) har lige adgang. Det fordrer en bevidsthed om at sexisme, racisme og diskrimination er komplekse størrelser, der eksisterer på flere niveauer. Med foreningens retningslinjer og *safer space*-principper, har både frivillige og ansatte en række værktøjer at tage i brug ved behov. Retningslinjerne er med til at sikre klarhed over ansvars- og rollefordeling i tilfælde af grænseoverskridende eller krænkende hændelser.

Foreningens fokus på ligestilling og *safer space*-principper afspejler sig i den organiske tilgang af nye frivillige, som kommer med mange forskellige baggrunde. Foreningens 119 frivillige er fordelt på 58 kvinder og 61 mænd. Derudover er forskellige aldre, religioner, etniciteter, kønsidentiteter og seksuelle orienteringer repræsenteret.

Frivilligruppen har således en meget divers sammensætning. Det afspejler foreningens behov for forskellige tilbud til forskellige målgrupper. Der tilbydes derfor både binært kønsopdelte og ikke-kønsopdelte badedage og gus-arrangementer, ligesom der udbydes en række arrangementer målrettet blandt andet ældre borgere, LGBTQ-personer, etniske minoritetskvinder og QT-BiPocs (queer, trans, black, indigenous, and people of color). Som frivillig er der frit valg om, hvilken type vagt man har lyst til at dække.

I 2024 har badets faste åbningstider fordelt sig således:

- 66,6% af badets åbningstider (almindelige badedage) er binært kønsopdelte (M/K)
- 33,3% af badets åbningstider (almindelige badedage) er fælles for alle køn

- 57% af badets ugentlige gus-arrangementer er binært køns-opdelte (M/K)
- 43% af badets ugentlige gus-arrangementer fælles for alle køn

Ligestilling i foreningens ledelse og medarbejderstab

Ved generalforsamlingen i 2024 var der klar og udtrykt enighed blandt foreningens medlemmer om at have så ligelig en fordeling mellem de binære køn som muligt i bestyrelsen. Der blev valgt to kvindelige bestyrelsesmedlemmer og én mandlig samt to kvindelige suppleanter, sådan at bestyrelsen nu er sammensat af tre mænd og to kvinder samt to kvindelige suppleanter.

Bestyrelsens forpersonskab er fordelt mellem et mandligt og et kvindeligt bestyrelsesmedlem. Alle bestyrelsesposter bestrides frivilligt og uden vederlag.

Sekretariatet har i 2024 bestået af fem medarbejdere fordelt på to kvinder og tre mænd, hvoraf den ene af kvinderne bestrider stillingen som sekretariatsleder. Ved rekruttering af nye medarbejdere gøres der i stillingsopslag eksplicit opmærksom på, at ligestilling og *safer space*-principper er et fokusområde på Sjællandsgade Bad.

Copenhagen Pride

”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 mellem kønnene omfatter:

- Information om tilgængelighed er tilgængelig for alle vores arrangementer, så folk med specifikke behov kan tage højde for det i deres planlægning
- Vi sikrer mangfoldighed blandt kunstnerne på vores scener.
- Vi har indgået et samarbejde med Hidden Disabilities Sunflower Programme for at sikre fokus på mennesker med usynlige handicap (som den første Pride i verden).
- 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, så mennesker med neuropsykologiske udfordringer kan gå gennem den og føle sig trygge ved at deltage.
- Vi har regler for inkluderende adfærd, som er meget synlige på Pride Square og vores andre steder.

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.”

Øvrige ligestillingsredegørelser

Fonden de Københavnske Filmfestivaler

Ligestilling, diversitet og inklusion

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

Organisation:

Fonden de Københavnske Filmfestivaler tilstræber en ligelig kønsfordeling i organisationen. I 2024 udgjorde den øverste Bestyrelse 4 kvinder og 2 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 4 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 på sigt medarbejdere med minoritetsbaggrund. Flere mangeårige medarbejdere hos De Københavnske Filmfestivaler startede som praktikanter i organisationen. Ved at etablere De Københavnske Filmfestivaler som en åben og imødekommende organisation, som unge med minoritetsbaggrund kan tænke på som en mulig arbejdsplads, vil vi operere på flere niveauer fra bunden og op: Fra de frivillige, blandt hvilke nogle er mulige praktikanter, som vi arbejder for at kvalificere afhængigt af deres individuelle interesser og talenter til at tiltræde professionelle stillinger i fremtiden. Dette er også i organisationens interesse, da stabilitet blandt medarbejderne har åbenlyse langsigtede fordele.

Aktiviteter:

I 2019 underskrev festivalerne charteret om 50/50 inden 2020, hvilket betyder, at vi sigter mod at præsentere et program med en balanceret repræsentation af køn blandt instruktører samt gæster og foredragsholdere. Dette blev opnået for CPH:DOX i 2020 og har siden været opretholdt i stor udstrækning – også i 2024, hvor 60,9% af filmene i konkurrenceprogrammerne på CPH:DOX var instrueret af kvinder, mens 36,2% var instrueret af mænd og 2,9% 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 54,5% var instrueret af mænd og 2,1% var instrueret af non-binære filmskabere (så vidt vides). På BUSTER 2024 var 40 % af filmene instrueret af kvinder, mens 52,5 % var instrueret af mænd og 7,5 % af non-binære (eller både mænd og kvinder). For festivalerne er kønsbalancen fortsat en prioritet i 2025 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 mangfol-

dighed 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 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 for første gang ansat på lønnet basis gennem en åben opfordring til at kurere en række aktiviteter (foredrag, debatter, arrangementer) omkring et udvalg af film fra det officielle program. Med fokus på en mangfoldighed af køn, seksualitet, etnicitet og andre variabler var deres bidrag naturligt rettet mod politisk og kulturelt presserende emner. Ungdomsredaktionen fortsatte med både gengangere og nye medlemmer i 2022 og 2023, hvor de fortsat havde fuld frihed til at udvikle og vinkle deres arrangementer, og til at vælge hvilke film, de ville fokusere på - og denne gang med mulighed for at afvikle dem live. I 2024 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. Ungdomsredaktionen kommer til at fortsætte på festivalen i de kommende år.

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

- Oversigt over alle tilgængelighedsbegrænsninger på festivalernes vebues, offentliggjort på vores hjemmeside og i kataloger, samt distribueret til alle gæster
- Tydeligt anviste pladser til potentielle besøgende i kørestol eller med krykker, placeret ved siden af mulige siddepladser for en assistent.
- Samarbejde med vores partnere for at sikre tilgængelighed for personer med handicap.
- Personlige assistenter/guides for personer med handicap har gratis adgang.
- Tegnsprogstolkning og undertekstning af alle fysiske events og onlinebegivenheder.
- Workshop for personalet for at blive bedre rustet til at vejlede personer med handicap og særlige behov.

En stor del af dette gennemførtes i 2024, mens tegnsprogstolkning og undertekstning samt den ønskede workshop lader vente på sig af økonomiske årsager.

Bæredygtighed:

En bæredygtig grøn politik en af de naturlige, langsigtede rammer, festivalerne opererer i, og de understøttes i disse mål af Copenhagen Film Festivals (CFF) generelle bæredygtighedsstrategi.

CFFs strategi er todelt og berører:

- 1) Hvordan festivalerne kan blive mere bæredygtige som begivenheder
- 2) hvordan man kan anvende festivalerne som platforme for at påvirke såvel publikum som branche i en mere bæredygtig retning.

Ift. det første punkt arbejder CFF aktivt med tiltag ift. transport, genbrug samt reduktion af affald. Flyrejser og bilkørsel erstattes i vid udstrækning af tog og andre typer offentlig transport.

Copenhagen Photo festival

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 bestyrelsessammensætning 2) i vores programudvalg, 3 i vores årlige valg af soloudstillere til vores festivalcentrum, 4) i vores valg af talenter, 5) i valg af eksperter til diverse paneler/talks mv. og så vidt muligt i vores ansættelser. Vi har en overvægt af kvinder i vores team, 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 samfundsminder, fx en udstilling om flygtninges vilkår ved den amerikansk/mexicanske grænse (solokunstner Marcus Desieno), om
	feminisme (Futures talent Emma Sarpaniemi) eller workshop og udstilling om mistrivsel blandt særligt sårbare (solokunstner Mafalda Rakos).
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 en daglig praksis på alle niveauer.

Ungdomsøen

Ligestillingsforhold 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 vores ungegruppe er mangfoldig på flere parametre:

Vi laver ikke kønsstatistik på vores deltagere, men vi ser ikke en skævvridning i fordelingen af køn, hverken i vores engagementsgrupper, engagerede, der bor på øen eller blandt vores gæster. Det er desuden en prioritet for os, at unge fra forskellige socialklasser og etniciteter er repræsenteret. Dette sikrer vi ved at udbyde et divers katalog af aktiviteter; med lige fokus på håndens arbejde og nørdede demokratidiskussioner.

I bestyrelsen har vi med vores bestyrelsesforkvinde i spidsen ligeledes en ligelig kønsfordeling. Faste alderskvoter skal desuden sikre, at vi altid har en unge-repræsentation. Det er naturligvis essentielt i alt hvad vi gør, at unge er med i maskinrummet på alle niveauer.

På vores sekretariat har vi en overvægt af kvinder, men det er et opmærksomhedspunkt i vores fremadrettede rekruttering at have en mangfoldig medarbejdersammensætning.

Det Grønlandske Hus

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 6 år deltaget i Cph. Pride. De grønlandske foreninger som bruger husets faciliteter, har en overvægt af aktive kvinder. Vores nye bestyrelse har 3 kvinder og 4 mænd. Formand er Flemming Brank og næst formand Jessie Kleemann. DGH's medarbejderes kønsfordeling er 9 kvinder og 7 mænd. Direktør er kvinde og souschef en mand.

Kønsbalance imellem de kunstnere vi har samarbejdet med.

Kunstnere/ oplægsholdere i 2024 var 14 kvinder og 13 mænd. 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.

LGBT+ Medborgerhus**Ligestillingsredegørelse**

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Ligestilling 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 har igangsat et initiativ for at gøre vores ansættelsesprocesser mere tilgængelige og at mangfoldiggøre sekretariatet. I 2024 udviklede vi nye visuelle materialer med fokus på repræsentation ift. køn, alder og fysisk handicap og har haft fokus på at have bredere repræsentation på alle vores offentlige kanaler. Vi har haft dedikeret pladser i vores bestyrelse til unge mennesker.	
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 LGBT+ Medborgerhuset har vi installeret et handicapvenligt toilet med lift og andre tiltag og er indgået et samarbejde med	

	Tegnbuen, foreningen for LGBT+ døve mennesker for at sikre tolkning til tegnsprog ved alle større events. Vi har som standardpraksis at beskrive tilgængeligheden ved det valgte lokation ved alle vores arrangementer.
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 har udviklet en tilgængelighedsguide, som ligger på vores hjemmeside og udspecificerer alle de forskellige tiltag, vi har på plads i Medborgerhuset, fra kønsneutrale toiletter til stille lokaler, skiltning og sprogtilgængelighed.

Anemonen

På Anemonen er opmærksomheden på fordeling mellem køn og minoriteter en del af vores daglige arbejde, både når vi ansætter i driften, på produktionerne og især når vi arbejder med formidling i vores målrettede arbejde på at nå alle børn, uanset forudsætninger og baggrund.

Der forefindes en divers sammensætning af køn og øvrige minoriteter i driften og teaterproduktionerne. Og vi søger i samarbejde med skoler, daginstitutioner, NGO'er og eksterne aktører, at nå bredt ud i vores målgruppe, så vi får så divers en publikumsspredning som muligt. Det kan lyde som fine ord, men af hensyn til personfølsomme data, kan det ikke nævnes konkret hvori disse diversiteter konkret fremgår i denne beretning.

Københavns Internationale Teater

KIT & ligestillingsredegørelse 2024

- Fast personale: de 3 fastansatte er 2 kvinder og 1 mand.
- Korttidsansatte i 2024 var 2 kvinder og 2 mænd.
- Kunstnere: I Metropolis 2024 har vi arbejdet med og præsenteret 149 kunstnere. Heraf er 70% kvinder og 30% mænd.

Dansehallerne**LIGESTILLING, DIVERSITET OG MANGFOLDIGHED**

I Dansehallerne er vi meget bevidste om, at det danske scenekunstlandskab i sin helhed ikke er repræsentativt ift. befolkningssammensætning og vores samtid, og at det kræver en speciel indsats at sikre ligestilling og repræsentation ift. etnicitet, køn og kønsidentitet, alder, fysiske og psykiske handicap m.m. Som organisation arbejder vi derfor hele tiden med at øge bevidstheden om blind spots i både vores aktiviteter og i organisationen.

Organisation: Vi arbejder kontinuerligt med at udvikle en decideret ligestillings-, diversitets-, og mangfoldighedspolitik, som både skal indgå i organisationens værdisæt og inkorporeres i vores aktiviteter. Helt konkret er der nu skrevet et afsnit ind i alle eksterne kontrakter, som afspejler Dansehallernes værdier og angiver en handlingsplan, hvis der skulle ske grænseoverskridelser under arbejdet i Dansehallerne. Derudover ønsker Dansehallerne at medvirke til, at mangfoldighed, inklusion og ligestilling italesættes i det danske dansemiljø generelt og vi præsenterer derfor vores værdisæt i de produktioner og projekter, vi er involveret i.

Aktiviteter: Udover vores egen øgede opmærksomhed på 'huller' i eget program, har Dansehallerne inviteret gæstekuratorer ind i programlægningen af vores kunstneriske og brancherelaterede aktiviteter for at undgå blinde vinkler, imødekomme behovet for diversitet både på scenen og uden for scenerummet og for at udvide vores viden om feltet. I 2024 afspejler vores scenekunstneriske program og træningsprogrammet vores bestræbelser på at undgå et ensidigt og ikke-repræsentativt program, og forestillingerne har repræsenteret mangfoldighed i både udtryk, kroppe, etnicitet og kønsidentitet. 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, så børn og unge møder dansere og kunst, som afspejler samfundets mangfoldighed.

FilmværkstedetSkema 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)	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?	Vi har ændret sammensætningen i vores tekniske afdeling. 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 derudover ændret vores konsulentsystem fra én fast konsulent til to, for at sikre større diversitet – også når det gælder kønsbalance og forskellige perspektiver i udvælgelsen af projekter. Vi har desuden udarbejdet en succesionsplan i bestyrelsen, hvor vi er meget bevidste om at sikre ligestilling og diversitet blandt medlemmerne.	
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)	Vi har oprettet et mentorkorps på over 50 personer, som vores talenter kan trække på for sparring og støtte i deres projekter. Korpset er sammensat med fokus på både kønsmæssig balance og bred repræsentation i alder og erfaring.
--	---

Golden Days**Årlig ligestillingsredegørelse for Golden Days**

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

Ja ☒ X

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 ☒ X

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 ☒ X

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 eller Landet. 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 på arbejde' i 2024, hvor festivalen arbejdede målrettet på og lykkedes med at skabe ligelig repræsentation mellem medvirkende mænd (46%) og kvinder (54%). Samtidig lykkedes festivalen med at skabe en jævn aldersfordeling i spændet mellem 18-66-årige blandt festivalens medvirkende, hvor 3% var 18-25 år, 17% var 26-35 år, 25% 36-45 år, 19% var 46-55 år, 8% var 56-65 år og 4% var 66 år eller

Vera24

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 det med i strategien når vi rekrutterer nye 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?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Det har været en strategis siden 21	
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?	Jeg sørger for, og opfordrer til, at det skal være nemt at tage orlov til andet arbejde, således at medarbejdergruppen kan ændres strategisk.	
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)	Sørge for en medarbejderstab med orlov/udskiftning. Orlov fungerer som faglig styrkelse/efteruddannelse og imens kan jeg hente nye vikarer ind med friske ideer og sørge for at ligestillingen i organisationen tilgodeses samtidigt.	

AFUKSkema til årlig ligestillingsredegørelse

Indsendt af:

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det for-gangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Be-skriv)	Vi er opmærk-somme på forde-ling af mænd/kvinder /de/dem/ al-der/handi-caps/etnicitet m.v.i ansættelser og i arbejdet med de unge	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres orga-nisation for at sikre ligestilling?	nej	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?	Ingen	
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændrin-ger i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Vi er i løbende di-alog og justerer fx i f.h.t. hvilke gæ-steundervisere vi booker	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres aktivi-teter 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:	Vi arbejder altid bevidst med lige-stilling på alle pla-ner i fht ansættel-ser, gæsteunder-visere	

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

KBH Film & Fotoskole

Vi er 8 fastansatte medarbejdere på skolen:

En mand og to kvinder på Fotolinjen

To mænd på filmlinjen

En mand og en kvinde i ledelse; leder og souschef

En kvindelig pedel / rengøringsmedarbejder.

Vi bestræber os på at give plads til alle uanset køn eller etnicitet, når vi hyrer gæsteundervisere og foredragsholdere ind, men først og fremmest er vi interesserede i faglighed; hvad har vi brug for til lige netop dét hold på dét tidspunkt.

Optalte gæster i 2024 – både til undervisning, foredrag og portfolio:

På Filmlinjen havde vi 5 kvinder og 4 mænd, som hver især bidrog med deres fag: Instruktion, kamera, produktion, casting, lyd

På Foto har vi traditionelt rigtig mange gæster, da vi ca hver 14. dag har foredrag med fotografer, som viser værker og fortæller om deres arbejde. Og derudover hyrer vi undervisere ind når der er brug for det, da alle vores faste fotolærere er på deltid (selvvalgt)

Optalt havde vi 23 kvindelige og 12 mandlige fotografer og andre branchefolk forbi fotolinjen i 2024.

2024 lægger sig meget godt op af de seneste år, vi har ikke foretaget nogen ændringer. Den faste stab af medarbejdere har været på skolen i mange år; sidst vi fastansatte en ny underviser var i 2010.

Vi har generelt flere kvindelige end mandlige deltagere, men kønskvoterer ikke. Man skal stadig kunne komme direkte "fra gaden" og blive tilmeldt et kursus uanset køn.

Karens Minde Kulturhus

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 skal behandles 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, 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.

Vi håber ved dette initiativ at øge kendskabet til det vi tilbyder og på den måde at bidrage til at fremme den sociale ligestilling i forhold til adgang til kunst og kultur.

Balancen mellem mandlige/ kvindelige musikere på scenen i Klein, blev i 2024 nogenlunde som foregående år (omkring 70/30), i hvert fald når vi ser på de honorarstøttede koncerter. Der er ingen decideret opgørelse over det samlede antal for alle koncerter og kulturarrangementer.

Men vi er som altid opmærksomme på at forbedre/ holde balancen.

Foreningshuset Sundholmsvej 8

Overvejelser omkring ligestilling

I bestyrelsen såvel som i den daglige drift er ligestilling et opmærksomhedspunkt. Bestyrelsen består i dag af 5 medlemmer og 2 suppleanter, hvoraf 3 medlemmer og 1 suppleant er kvinder og 2 medlemmer og 1 suppleant 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.

Maskinhallen

Ligestilling

Spørgsmålet om ligestilling har vi ikke arbejdet aktivt med, da det ikke vurderes, at være en udfordring. Det er dog altid et opmærksomhedspunkt mht. tilrettelæggelse af aktiviteter, sammensætning af styregruppe, foreningsbestyrelse og sekretariat og ligeledes i forhold til, hvilke målgrupper, vi konkret er opsøgende overfor, og som vi inviterer ind i Maskinhallens fællesskaber.

Foreningen EKHO EKHO - 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 og workshops om ligestilling og kønsdiversitet.

Bevidst rekrutteringsstrategi for at tiltrække flere kvinder og kønsminoriserede personer som medlemmer og arbejdskraft, fx teknikere 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 og 2023. Projektet skal gerne fortsætte.

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.

Ungdomsbureauet - Ungdommens Folkemøde

Spørgsmål	Ja	Nej
	x	
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det for- gangne år?		
Hvordan arbejder I med ligestilling? (Be- skriv)	Vi kigger vores egne programprocesser igennem og holder øje med, om der er en ligelig fordeling mellem køn og alder. Vi har arbejder for at sikre, at festivalens aktiviteter appellerer til så mange forskellige unge som muligt og at skabe en bevidsthed hos vores mange medarrangører at de tænker ligestilling ind (køn, alder, minoriteter mm) samt at der er lige adgang til arrangementer, fx med tilgængelighedsindsatser, såsom ramper ved scener, stisystemer med gulv, handicaptoiletter mm.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres or- ganisation 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:	Overordnet er vi godt med på ligestillingen – i vores program. Derfor har vores mindre systematiske tilgange være tilstrækkelige indtil videre. Vi vil stadig gerne nå ud til flere forskellige unge. Derfor arbejder vi de kommende år på at engagere flere unge i udsatte og sårbare positioner i festivalen- Både ved at invitere unge via nye veje, samt at tilpasse festivalens format, så den appellerer til flere unge.	
Har I nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Ud over at have vores egen kuratering for øje, forsøger vi at have billedmateriale og en sprogbrug som når ud til flere forskellige unge. Men som nævnt ovenfor arbejder vi ikke decideret systematisk med ligestilling.	

FOOD – Copenhagen Cooking & Food Festival

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	X	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi prioriterer, at opgaver i organisationen udføres af den mest kvalificerede person, uanset om det er en intern eller ekstern kandidat, og uafhængigt af køn, etnicitet eller andre faktorer.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?	X	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Det vurderes ikke at være nødvendigt på nuværende tidspunkt med den måde, organisationen arbejder på og strukturerer sine opgaver.	
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:	Det er ikke en ny tilgang for os at stræbe efter en lige fordeling af kvindelige og mandlige konsumenter og aktører, da kvinder traditionelt har været underrepræsenteret i branchen. Det har derfor tidligere og er fortsat et fokusområde for os.	
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Engagere unge kvindelige kokke på festivalen.	

Børnekulturstedet Karens Minde

Ligestillingsredegørelse 2024, Børnekulturstedet Karens Minde

I 2024 har Børnekulturstedet Karens Minde oprettet en række hold særligt tilrettelagt for Børn med særlige behov - autismspektrumforstyrrelser, skolevægring og angstproblematikker. Vi har også sat fokus på, hvordan vi bedre kan rumme børn med særlige behov i vores allerede eksisterende aktiviteter og er blevet klar over, at vi faktisk rummer flere, end vi var bevidste om.

Vi har også i medarbejdergruppen diskuteret, hvordan vi kan skabe fordomsfri rammer for børn og være et frirum, hvor de kan eksperimentere med deres køn og identitet. Vi har derfor besluttet at indlede alle forløb med at sige, at i det her rum, synes vi ikke racistiske, sexistiske og nedgørende jokes er sjove. Vi oplever en del børn, der eksperimenterer med deres kønsidentitet, mens de er her. Flere af dem giver udtryk for, at de ikke gør det andre steder, fordi de ikke tør.

Derudover har vi i 2024 investeret i vognen Det Mobile Kulturhus, som også er en investering i fortsat at komme til de børn og unge, der af forskellige grunde ikke kommer til os – det drejer sig primært om børn og unge fra socialt udsatte boligområder, som vi med Det Mobile Kulturhus prøver at ligestille med børn fra andre sociale lag i Sydhavnen.

Til sidst vil jeg nævne, at vi også i 2024 har haft samme lønniveau for alle køn blandt de ansatte på Børnekulturstedet.

Arbejdermuseet

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det for-gangne år?	Ja	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	1) Arbejdermuseet har en overordnet målsætning om at tiltrække flere faglærte til museet. Faglærte går i gennemsnit sjældnere på museum end borgere med længere uddannelser. Indsatsen har bestået i særlige arrangementer rettet til medlemmerne af fagforbund, tilbud om foredrag til lokalafdelinger af fagforbund. 2) I rammerne af projektet "Drømmefabrikken" har vi afholdt aktiviteter for sårbare unge kvinder. Vi har uden for almindelig åbningstid gennemført workshops hvor deltagerne taler om dilemmaer i hverdagen ud fra eksempler fra tidligere tiders ugebladsbrevkasser. Disse workshops har også omfattet unge kvinder indlagt på psykiatriske afdelinger, og som dermed udgør en meget sårbar gruppe, som sjældent får glæde af kulturinstitutionernes tilbud. 3) Arbejdermuseet har et omfattende samarbejde med SOSU-uddannelser, hvor eleverne på uddannelsen besøger museet som led i undervisningen. SOSU-uddannelserne har en høj andel af elever med anden etnisk baggrund end dansk, hvilket også er en gruppe der er underrepræsenteret på museerne. 4) I forbindelse med indretning af udstillingen "Vi er arbejderne" er der etableret niveaufri adgang til alle del af Arbejdermuseets publikumsarealer gennem installation af en handicaplift.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		

Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?	Ja	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?	Arbejdermuseet har oprettet et rådgivende forbundspanel, hvor repræsentanter for fagforbund ved to årlige møder bliver præsenteret for og giver kommentarer og forslag til museets formidlingsprogram. Forbundspanelet er et led i gøre Arbejdermuseet relevant for flere borgere med faglært baggrund, som generelt er sjældne museumsgæster. Forbundet er etableret ud fra en tanke om at en stærkere relation til nye brugergrupper kræver medejerskab og indflydelse.	
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	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?	I forbindelse med udviklingen af udstillingerne "Vi er arbejderne" og "Godt arbejde! Tillidsrepræsentanter i 125 år", har vi gennemført rundbordssamtaler, hvor repræsentanter for udstillingerne målgrupper, ikke mindst faglærte, har givet konkrete input til udstillingernes indhold og de tilhørende aktiviteter. Det har i begge tilfælde medført ændringer i Arbejdermuseets planer for udstillingerne, den tematiske prioritering, tekstskrivning, og tilhørende aktiviteter som fx omvisninger.	

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 ser inddragelse og dialog som afgørende for at styrke ligestillingen i forhold til brugersammensætningen. Rådgivende paneler og rundbordsmiddage er to oplagte eksempler, som andre også kan gøre brug af, og hvor Arbejdernuseet gerne deler ud af vores erfaringer.

Copenhagen Contemporary

Af kommunens skema til årlig ligestillingsredegørelse fremgår det, at institutioner der modtager et årligt driftstilskud på min. 500.000 kr. skal udarbejde en årlig ligestillingsredegørelse.

Redegørelse skal tage udgangspunkt i de samme fire spørgsmål som fremgår af ovennævnte skema.

Spørgsmålene er:

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

Svar: Ja. CC har færdiggjort et formidlings- og organisationsprojekt om inklusion af borgere med særlige støttebehov. Det er der kommet et helt konkret redskab ud af, som CC nu stiller gratis til rådighed for alle andre institutioner, museer og arbejdspladser der måtte ønske at gøre brug af det.

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 2024 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.

Dansk Jødisk Museum

Museet har foruden direktøren fem ansatte – tre kvinder og to mænd. Bestyrelsen bestod i 2024 af syv personer – fire kvinder og tre mænd. Direktør og bestyrelsesformand er begge mænd. Blandt korpset af studerende er fordelingen 5 mænd og 7 kvinder. Museet tilstræber bevidst at skabe en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder både på arbejdspladsen og i bestyrelsen såvel som i det strategiske udviklingsarbejde og formidlingen.

Fonden De Åbne Rum

Ligestillingsafrapportering

I overensstemmelse med driftsaftalen aflægger fonden en ligestillingsafrapportering for fondens aktiviteter i 2024.

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

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

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

Kulturlab Kapellet

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 at sikre mangfoldighed og rummelighed i alle dele af vores organisation. Både ift. køn, alder, kulturbaggrunde og eventuelle fysiske og psykiske udfordringer og handicap. Derved sikrer vi en stærk intern dynamik samt, at de meget forskellige børn og unge, vi arbejder med, kan spejle sig i mange forskellige typer fagpersoner. Ved mulighed for nye ansættelser eller samarbejder, vægter de forskellige ligestillingsparametre højt hos os. - Konkret har vi i det samlede Kapel-team en kønsbalance på 21/14 (M/K), heraf fem kvindelige instruktører, 7 unge kvinder blandt de 16 ungeansatte og en ligelig fordeling af køn i den primære daglige ledelse af Kapellet. Blandt de 35 ansatte med primær tilknytning til Kapellet er der 24 med andre nationale kulturbaggrunde end dansk. - Vi er opmærksomme på og skaber plads til at børn, unge og ansatte kan identificere sig med flere kønsidentiteter. - Vi har en flad lønstruktur, som betyder at alle på tværs af køn, funktioner og anciennitet stort set får den samme timeløn. Fra direktør til deltidsansat instruktør. Dog undtaget ungeansættelser og studentermedhjælpere. - Der er stor lydhørhed blandt ledelsen og mulighed for at drøfte eventuelle udfordringer med ligestilling, som bliver taget alvorligt og handlet på.		
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?	X	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation? Vi har tilknyttet flere kvindelige instruktører og ungeansatte til Kapel-teamet og været opmærksomme på at udvide teamet, så de ansatte har meget forskellige sociale baggrunde og erfaringer med sig.		

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? - Sikre at de børn og unge, som vi arbejder med, deltager i kreative processer og aktiviteter med ansatte af flere køn - Vi indgår partnerskaber med organisationer, der hjælper os med at sikre mangfoldighed i vores aktiviteter. Fx UTURN og Vilde liv ift. unge i udsat social position, Hjerterum og Nørrebrobyggerne ift. piger fra almene boligområder eller SheCanPlay ift. underrepræsentation af piger i musikverdenen.		
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): Se ovennævnte svar for konkrete eksempler.		