



Bilag 5. Ligestillingsredegørelser for 2023 fra kulturinstitutioner

Kultur- og Fritidsforvaltningen har modtaget 25 ligestillingsredegørelser fra følgende kulturinstitutioner for 2023;

Indhold

To fremhævede ligestillingsredegørelser, som kan anvendes som inspirerede eksempler 3

 GAME 3

 Spillestedet Stengade 5

Øvrige ligestillingsredegørelser 9

 Foreningshuset Sundholmsvej 8 9

 Maskinhallen 10

 Karens Minde Kulturhus 11

 Foreningen EKHO EKHO 12

 Børnekulturstedet Karens Minde 14

 FOOD – Copenhagen Cooking & Food Festival 15

 Ungdomsbureauet – Ungdommens Folkemøde 16

 Christianshavns Beboerhus 17

 Copenhagen Contemporary 19

 Copenhagen Photo Festival 20

 Fonden De Åbne Rum 22

 Hafnia Hallen 23

 Kulturlab Kapellet 25

 Dansk Jødisk Museum 27

 Gammel Strand 28

 Dansehallerne 29

 BATIDA / tilskud til drift 30

 Fonden Sjakket 31

 Det Grønlandske Hus 33

 Sjællandsgade Bad 34

25. 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

Team Copenhagen	36
Ungdomsøen	37
Fonden De Københavnske Filmfestivaler	38

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 ligestillingsredegørelser fremhæves;

GAME

Ligestillingsredegørelse

GAME Streetmekka København (GSK)

GAME Streetmekka København har i det forgange år arbejdet med ligestilling på flere niveauer. Både ift. det organisatoriske og ift. faciliteten og de aktiviteter, der tilbydes. På det organisatoriske niveau har der været et fokus på at sikre diversitet i medarbejdergruppen. De junior koordinatore, der holder faciliteten åben og som møder brugerne, repræsenterer en mangfoldig gruppe af unge både ift. køn og baggrund. Derudover har GAME ansat en specialist i køn og ligestilling, som rådgiver og sparrer med medarbejdergruppen i GAME Streetmekka København.

GSK har i det forgangne år etableret en udendørs basket bane, som er udviklet i samarbejde med Queer Balls – et basket fællesskab for queer personer. Basket banen er designet med inputs fra udøvere engageret i Queer Balls og ud fra viden om, hvordan faciliteter og mødesteder for fysisk aktivitet bliver mere kønsinkluderende. Samarbejdet med Queer Balls har udmøntet sig i, at de har en ugentlig træning i GSK med fokus på at skabe et trygt og blødt og ikke seksualiseret sportsligt rum. GSK samarbejder også med Female Ballers om at løfte piger og kvinders deltagelse i basket aktiviteter og events.

GAME Streetmekka København har påbegyndt en proces omkring en opgradering og udbygning af omklædningsrummene, så der også er omklædningsfaciliteter, der tager hensyn til personer, der falder uden for den binære køns- og kropsopfattelse. I det forgange år, er der desuden blevet udviklet safer space guidelines, som brugere og medarbejdere af faciliteten har bidraget til at formulere. De er udformet som plakater, der i løbet af efteråret bliver hængt op i faciliteten i specialdesignede rammer. Safer space guidelines er et værktøj til at gøre GAME Streetmekka København til et mere inkluderende og trygt rum. Det skal

bidrage til at sikre mere diversitet i brugergruppen, og at alle på tværs af køn og baggrund, føler sig velkomne og trygge i faciliteten.

GAME Streetmekka København har afviklet 'pige camp', som foregår i efterårsferien og er et skræddersyet aktivitetsprogram for piger, der kan prøve forskellige streetsport aktiviteter. Instruktørerne er kvinder og unge piger med forskellige baggrunde.

Spillestedet Stengade

1. Kompetenceudvikling for frivillige

Sammensætningen af frivillige på Stengade er divers, og det samme gælder de frivilliges motivation for at blive en del af Stengade. Nogen har job og karriere allerede og tager tjanser på Stengade for at "give noget tilbage". Andre er lige flyttet til København fra andre steder i landet eller fra udlandet, og vælger at blive en del af Stengade for at skabe sig et socialt netværk og for at få venner med udgangspunkt i fælles interesse for musik. Og så er der selvfølgelig også en gruppe af frivillige, der bliver en del af Stengade, fordi de er motiveret af at lære noget og altså at udvikle deres kompetencer, for at bedre deres muligheder for studiepladser eller på arbejdsmarkedet generelt, eller fordi de har specifikke ambitioner om en fremtid i musik- eller kulturbranchen. Frivillige, der er motiveret af kompetenceudvikling, er typisk frivillige, der også er gode til at give udtryk for, hvad det er, de gerne vil lære. Allersidst er der også dem, der måske oprindeligt er kommet for at skabe venskaber, der så efter noget tid bliver nysgerrige på eksempelvis at lave lys, fordi at de begynder at få mere indsigt i kernen af det, det vil sige at sætte en koncertaften sammen, på grund af deres hyppige gang på Stengade og omgang med alle de passionerede og engagerede mennesker, der samarbejder om at skabe unikke oplevelser for vores gæster.

Bar arbejde: I København kan det være svært at få arbejde i restaurationsbranchen, hvis man ikke har erfaring med bar arbejde. Derfor vælger flere frivillige at blive en del af Stengade for at få den fornødne erfaring, der skal til for at få et job på en af Københavns mange restaurationer. Kompetenceudviklingen foregår ofte som sidemandsoplæring, hvor erfarne frivillige støtter og vejleder nye frivillige i service og servering. Dertil vejleder vores timelønnede afviklere de frivillige i forberedelse-, opfyldning- og nedlukningsrutiner. Vi ser ofte at disse frivillige får jobs inden for nogle måneder. En stor del af dem vælger stadig at være en del af bar crewet og fællesskabet på Stengade, efter de er kommet i job, dog ofte på færre vagter, end da de startede.

Safer Space: Med stor frem-udvikling i orientering og sikkerhed i koncert og eventbranchen, har vi hostet en **Safer Space** workshop for de frivillige, samt kontor og bestyrelse. Workshoppen viste og lærte de frivillige om håndtering af evt. situationer ift. krænkelser, atmosfære og tryghed i koncertmiljøer. Dertil er der indsat flere workshops i 2024-25 ift. videreudviklingen af dette område/værktøj.

Underviser:

Jennifer Hoy (*Culture Box, Digital Festival -Amsterdam, m.m*)

2. Ligestillingsredegørelse

Kønsbalance	Ansættelsesforhold	Non-binær	Kvinder	Mænd
Administration/sekretariat	Fastansatte	1	1	1
Afviklere (Floor Managers)	Timelønnede	1	2	1
Lydtekniker (Intern)	(Også del af admin)	1		
Lydteknikere (faste ekstern)	Honorarlønnede		2	2
Bestyrelse	Ulønnede		4	4
I alt		2/3	10	6

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

- Vi har altid et stort fokus på ligestilling!

Spørgsmål: Hvordan har I arbejdet med ligestilling?

- Vi sigter altid at have en kønsbalanceret medarbejderstab, hvor vi også ønsker at holde balancen på alle ansættelsesniveauer. Stengade er kendt for at være et Safer Space for non-binære (og selvfølgelig også for alle køn generelt), så vi glæder os over at opleve en stigning i balancen af personer af det non-binære køn blandt det faste personale, og vi håber, at dette tal forsat vil stige. Vi vil også gerne kunne tiltrække flere kvinder til jobmuligheder på Stengade, og vi håber, at det fokus og den debat, der er kommet på kvinders vilkår i musikbranchen - en debat som vi deltager flittigt i med vores kollegaer landet over - får skabt de nødvendige ændringer, der skal til, for at flere kvinder har lyst til at kaste sig ud i en karriere i musikbranchen. Vi tror på, at det må gøres gennem en fælles indsats og god dialog og samarbejde blandt kulturinstitutionerne i vores branche, og at et enkelt spillested ikke kan stå alene med at gøre op med den enormt dårlige arbejdskultur, der har præget vores branche og har fået alt for mange kvinder og non-binære til at give op på deres drømme om en karriere inden for musik - om det så er på eller bagved scenen. Således deltager vi i så mange debatter vi kan med organisationer som Restage, Another Life, Applaus, osv, og til diverse talks og debatter målrettet vores branche til eksempelvis SPOT og DanskLive seminarer som er gode steder at møde mange kollegaer fra branchen landet over. Når det så er sagt, så arbejder vi også internt på Stengade med en "Code of Conduct", der gør det tydeligt, hvilken adfærd vi forventer af både bestyrelse, medarbejdere og frivillige, hvilket også gør det nemmere at konfrontere eksempelvis ikke-inkluderende eller endda krænkende adfærd, hvis og når det er aktuelt.

I forhold til vores koncertprogram har vi desværre ikke formået en repræsentation på 50% Kvinder/non-binære vs 50% mænd, men vi har haft fokus på at øge repræsentationen til vores koncerter, så der i det mindste er minimum 1 kvinde eller non-binær person på scenen til minimum halvdelen af vores koncerter. I '23 lykkedes det os at have denne repræsentation til 54% af vores koncerter.

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

- Ligestilling er en integreret del af det mindset, vi forventer af de personer, der involverer sig i Stengade som spillested. Så vi har ikke foretaget store organisatoriske ændringer som sådan, da vi altid sigter mod at forbedre vores kønsbalance. Dog gør vi en indsats for at motivere særligt kvinder og non-binære personer i vores frivilliggruppe til at tilegne sig kompetencer på områder i koncert produktionen - et område som historisk har været domineret af mænd - i håb om, at de bliver interesseret i branchen og at de i fremtiden kan være med til bedre kønsbalance blandt ansøgere til jobs i kulturbranchen generelt.

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

- Administrationen har flad struktur og køn- og lønlighed.

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

- Ja

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

- Renovering af et gammelt vandskadet backstage lokale med toilet og bad. Vi har i flere år ikke kunne tilbyde vores artister privat toilet adgang, hvilket har påvirket hvilke artister, der har haft lyst til at spille koncert på Stengade. Særligt mange kvindelige og non-binære kunstnere, har ikke synes, at det har været rart/trygt at skulle dele toilet med publikum. Det har bevirket, at kønsbalancen på scenen, og dermed vores andel i at betale kvindelige og non-binære kunstnere - de seneste år har været udfordret og meget skæv og slet ikke på et niveau, hvor vi har ønsket at den skulle være. I slutningen af '23 påbegyndte vi arbejdet med at genoprette det gamle backstage, så kunstnerne igen kunne få adgang til privat toilet. Vi forventer at forbedringen af disse forhold stille og roligt kommer til at påvirke repræsentationen af køn på scenen til vores koncerter, og at det videre kommer til at have indflydelse på kønsbalancen blandt vores publikum også, samt indflydelse på de tariffer vi fordeler ud til udøvende kunstnere af alle køn.

Spørgsmål: *Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter?*

- Vigtigst af alt er at forstå at man altid kan gøre det bedre. Vi diskuterer løbende på kontoret og vi reviderer løbende vores Safer Space policy sammen med de frivillige, hvilket bevirker, at der altid er en løbende dialog om ligestilling på Stengade. Derudover udveksler vi viden og erfaring med vores kollegaer i branchen landet over.

Tilføjelse: *Fokus i 2024...* - Ligestilling og repræsentation går hånd i hånd, og vi har derfor valgt i '24 at udvide vores fokus fra kønsmæssig ligestilling til at vi også bliver bedre til etnisk ligestilling. Vores lille spillested er trods alt placeret centralt i Danmarks mest multietniske bydel; Nørrebro, og vi vil gerne være bedre til at afspejle borger sammensætningen i det lokalmiljø vi har omkring os. I foråret '24 har vi derfor iværksat vores første initiativ på denne front gennem et samarbejde, vi kalder KELELE. Dette er et samarbejde med Afrobeat Vibrations, hvor hovedpersonen bag er kendt for sine arrangementer og koncerter med afrikansk popmusik samt

SweetBoxAudio hvor hovedpersonen bag er kendt for diverse Reggae arrangementer gennem de seneste 30 år, bl.a. RubAdub Sundays, som jo også havde til huse på Stengade i "gamle dage". Med dette samarbejde har vi allerede 3 gange kunne introducere aftener med afrikansk popmusik på Stengade i løbet af foråret, og vi har glædet os over allerede at kunne tiltrække helt nye publikumsgrupper og se en større diversitet på spillestedet. Vores håb er, at når initiativet også er blevet lidt mere alment kendt, at det kommer til at påvirke diversiteten i vores frivilliggruppe, blandt vores ansøgere til jobs, i bestyrelsen og i medarbejdersammensætningen. Ud over dette faste initiativ, så er vores booker også blevet generelt mere opsøgende på live-musik agenturer, der arbejder med artister fra den sydlige del af jordkloden, så vi også i vores generelle koncertprogram arbejder hen imod en repræsentation, der bedre afspejler det globaliserede samfund, vi lever i og er en del af i dag.

Øvrige ligestillingsredegørelser

Foreningshuset Sundholmsvej 8

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 er kvinder og 2 medlemmer og 2 suppleant er mænd. I Frivilligcentret arbejder 1 mand og 3 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

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. Fx overvejer vi hvordan vi kan samarbejde med LGTBQA+ området, for at få en større mangfoldighed i forhold til kønsidentiteter – noget, som vi ikke fandt tid til at gå i gang med i 2023.

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.

Der er ingen forskel på lønniveauet for mænd og kvinder i Karens Minde Kulturhus, og vi tilstræber desuden en nogenlunde kønsmæssig balance i antallet af ansatte og tyngden af deres ansvarsområder.

Der var en majoritet af kvindelige hovednavne i Klein-regi også i 2023 - men dette har ikke krævet et kompromis, og ikke engang ekstra arbejde eller særligt fokus. Vi oplever et positivt skift på vores "marked", da kvindelige kunstnere eksponeres mere, også indenfor tidligere mandsdominerede genrer.

Det er måske værd at bemærke, at selvom der var flest kvindelige hovednavne, så var der en overvægt af mandlige musikere, men også, at der er mange andre kriterier og hensyn i bookingerne, og det er ikke et mål i sig selv at have lige mange mænd/kvinder/nonbinære. Vores tilgang er at arbejde med de strukturelle blinde punkter vi evt. måtte have.

Foreningen EKHO EKHO

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.

Børnekulturstedet Karens Minde

I 2023 har Børnekulturstedet Karens Minde besluttet at sætte mere fokus på ligestilling af børn og personer med neurodivergens, altså børn med autismspektrumforstyrrelser, skolevægring og angstproblematikker. Det er en hastigst voksende målgruppe, som kulturlivet har meget lidt italesat åbenhed over for. Derfor har vi søgt midler til at undersøge denne målgruppe og deres behov samt at lave en række forsøg med, dels hvordan vi kan gøre vores allerede eksisterende tilbud mere tilgængelige for målgruppen, dels om det er nødvendigt og muligt at lave helt særlige tilbud for målgruppen. Vi har fået nogle midler og skal søge lidt flere til dette arbejde, og har planlagt en møderække med eksperter inden for feltet og forældre til neurodivergente børn samt besøg på konference om emnet. Vi glæder os meget til at blive klogere på, hvordan vi kan være bedre til at åbne vores tilbud op for flere børn med særlige behov.

FOOD – Copenhagen Cooking & Food Festival

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det for-gangne år?		
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vores prioritet er at sikre, at hver opgave i organisationen bliver tildelt den mest kvalifice-rede person, uanset om de er interne eller eksterne, uden hensyn til køn, etnicitet og lig-nende faktorer.	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres or-ganisation for at sikre ligestilling?		
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?		
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete æn-dringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:	Det har ikke været nødvendigt ift. den måde organisationen ar-bejder på for nuværende.	
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres akti-viteter for at sikre ligestilling?		
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres aktiviteter?		
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i je-res aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:	Vi arbejder målrettet mod at sikre en ligelig brug af både kvin-delige mandlige konsulenter samt aktører, i bevidstheden om at kvinder traditionelt har været underrepræsenteret i branchen.	
Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Fortsat engageret unge kvinde-lige kokke/madfolk på festivalen.	

Ungdomsbureauet – Ungdommens Folkemøde

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan arbejder I med ligestilling? (Beskriv)	Vi har arbejdet for at sikre, at Ungdommens Folkemøde appellere til så mange forskellige unge som muligt. Det er vigtigt, at unge ligestilles i vores demokrati, og at alle unge kan se, at deres engagement gør en forskel. Vi arbejder desuden med ligestilling i vores indhold på vores scener, hvor vi arbejder for at sikre en lige kønsfordeling samt inkludere non-binære personer, samt en aldersmæssig ligestilling i festivalens indhold, herunder debatter og talks og andre aktiviteter.	
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?	Der har været flere udskiftninger i teamet bag Ungdommens Folkemøde, bl.a. ny festivalleder, produktionsleder, samt en udskiftning i den ene halvdel af organisationens direktion. Vi har flere kvindelige ansatte end mandlige, både i teamet hos Ungdommens Folkemøde og i Ungdomsbureauet. Vi vil de næste år arbejde for at sikre en mere balanceret kønsfordeling.	
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:		
Har I nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Vores indholdsansvarlige har igen i år haft særlig opmærksomhed på at sikre ligestilling i programmet. Dette gælder f.eks. vores musikprogram, hvor der er blevet booket både en kvindelig artist og mandlig artist. Vi har desuden samarbejdet med Future Female Sound, som er en all-female non-profit organisation, om et dj-set med artisten Mary Harp, og vi har haft en næsten ligelig kønsfordeling på festivalens talerscene Ølkassen. Generelt i vores kommunikation fokuserer vi på at repræsenterer alle køn og repræsenterer flest mulig unge i vores billedmateriale. Vi faciliterer en masse indhold på festivalen med fokus på ligestilling, herunder krop, sex og samtykke, samt LGBT+ unge som medvirkende på scener, fx ved sceneindslag i Dybet.	

Christianshavns Beboerhus

Refleksion over ligestilling

2023 – 2024

Introduktion

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

FORMÅL

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

MEDLEMSKAB

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

Ledelse

Foreningens ledelse består af 9 bestyrelsesmedlemmer samt 2 suppleanter. Den nuværende bestyrelse (2023-2024) består af 7 mænd og 4 kvinder og vi spænder aldersmæssigt vidt fra ca. 20 til 80 år. Det er vigtigt for os, at vores ledelse er en refleksion af husets mangfoldige brugere og nærmiljøet. Bestyrelsen vælges af generalforsamlingen, der er åben for alle medlemmer.

Medlemmer

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



Aktiviteter

I vores aktiviteter stræber vi altid efter at repræsentere det bredeste mulige udvalg. Vi har f.eks. som målsætning, at mindst 50% af brugen af vores store scene, Salen, skal være til mangfoldige kulturelle begivenheder, der arrangeres af vores personalegruppe og bookingteam.

Det samme gælder for vores øvrige musikalske begivenheder, hvor vi giver adgang til både etablerede bands, men også til ny-udgivelser, amatører, up-coming-bands samt et tæt vedvarende samarbejde med f.eks. Copenhagen Jazz Festival.

Ligeledes arbejder vi på at sørge for tilbud til alle aldre, f.eks. gennem vores husorkester, Nulle og Verdensorkesteret, der spiller verdensmusik for de oftest ældre af vores brugere, og med nationale og internationale gæstekunstnere, men også til de yngre gennem vores samarbejde med Musikakademi Amager, som tilbyder børnerytmik.



Lige adgang til alle

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

Copenhagen Contemporary

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

med ligestilling?

Svar: Ja. CC har igangsat et flerårigt formidlings- og organisationsprojekt om inklusion

af borgere med særlige støttebehov.

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: Ja. CC har i 2023 udarbejdet en barselspolitik som giver kvindelige medarbejdere ret til 6 måneders fuld løn under barsel. CC går dermed videre end reglerne i barselsloven og sikrer større ligestilling mellem kvinder og mænd.

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: Ja. CC har opstartet et awareness forløb for hele CCs stab. 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.

Copenhagen Photo Festival

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 samfundsminoriteter, fx en udstilling om flygtninges vilkår ved den amerikansk/mexicanske grænse (solokunster Marcus Desieno), om
---	--

Fonden De Åbne Rum**ligestillingsafrapportering**

I overensstemmelse med driftsaftalen aflægger fonden en ligestillingsafrapportering for fondens aktiviteter i 2023.

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.

Hafnia Hallen

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv) <i>Vi sørger for, at alle stillingsopslag henvender sig til alle køn, etnicitet og aldersgrupper.</i> <i>Vi bifalder en differentieret personalegruppe, der afspejler gæsterne i Hafnia-Hallen. Dette gælder både ift køn, etnicitet, alder, sprog (hvis muligt ift arbejdsopgaveren), mm.</i>		
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>Vi arbejder bevidst efter at have en arbejdsplads med en ligelig fordeling af de forskellige køn og forskellige aldersgrupper, da det er vores erfaring at arbejdsmiljøet og produktiviteten fungerer bedst ved at være bevidst om repræsentation af forskellige kønslige, etniske og aldersmæssige sammensætninger i personalegruppen.</i>		
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>Vi er mere bevidste om at markedsføre jobs på digitale platforme som benyttes af alle køn. Herved får vi et mere differentieret ansøgerfelt.</i>		
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>Jobansøgere fra både socialt udsatte og personer som ikke nødvendigvis fra start ville søge job i vores organisation.</i> <i>Vi har haft flere personer i jobprøvning, samt ansat personale med socialt frikort.</i>	
---	--

Kulturlab Kapellet

Hvordan har I arbejdet med ligestilling?

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.

- Konkret har vi en kønsbalance på 15/12 (M/K) og blandt de 27 ansatte er der 15 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 foretaget en omfattende gennemgang og ændring af lønsatserne for alle ansatte i organisationen. Vi har i dag 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.

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

- Vi har nedsat en ny bestyrelse med bred repræsentation ift. køn, alder og etnicitet.

- Vi har to ansatte, der har henholdsvis et psykisk og et fysisk handicap.

- Vi har en ansat fastansat (tidligere i løntilskud), der kommer ud af langtidsledighed og fra en socialt udsat position.

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

Dansk Jødisk Museum

Museet har foruden direktøren 4 (fra november 2023: 5) ansatte - 2 (3) kvinder og to mænd. Bestyrelsen består af 7 personer - 4 kvinder og tre 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.

Gammel Strand

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?		Nej
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)		
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:	Vi arbejder ikke konkret i hverdagen på ligestilling, især da vores branche er domineret af kvinder. I vores faste stab har vi 1 mandlig ansat og 10 kvindelige ansatte. Vi har stor opmærksomhed på at tiltrække mandlige ansøgere når vi har ledige stillinger. Men ved stillingsopslag er der en overvægt af kvindelige ansøgere i praktisk taget alle jobfunktioner.	

Dansehallerne

Dansehallerne/ Driftstilskud 2023

Årsrapport 2023

Ligestillingsredegørelse

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 Dansehallerne's 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 2023 fik det direkte indflydelse på programmet i vores New Sh*t format, som præsenteres to gange om året, altid kurateret af en kunstner, og ligeledes i valget af eksterne kuratorer til Dansehallernes træningsprogram.

Også i vores landsdækkende arbejde med børn og unge under turnéprogrammet KORA, er vi meget bevidste om at sikre en bred repræsentation ift. etnicitet, kønsidentitet, nationalitet og andre kroppe således, at børn og unge møder dansere og kunst, som afspejler samfundets mangfoldighed.

BATIDA / tilskud til drift**Ligestillingsredegørelse**

I arbejdet for ligestilling prioriterer vi en balance mellem kønnene blandt vores ansatte. Desuden er en af vores skuespillere af indvandrerbaggrund, og vi ansætter også jævnligt personer med etnisk minoritetsbaggrund i andre roller, som f.eks. scenografer og koreografer. Vi praktiserer ligeløn for lige arbejde i hele organisationen.

Fonden Sjakket

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	x	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Fonden Sjakket har arbejdet med ligestilling i flere fokusområder: 1) Bestyrelses sammensætning 2) Sjakkets målgruppe - målrettede projekter	
Hvis I ikke arbejder med ligestilling, beskriv gerne hvorfor:		
Har I foretaget konkrete ændringer i jeres organisation for at sikre ligestilling?	x	
Hvilke konkrete ændringer har I foretaget for at sikre ligestilling i jeres organisation?	Bestyrelsen er nu sammensat således, at der er 3 kvinder ud af 5 medlemmer (april 2024). Ligestilling drøftes løbende i takt med at der udarbejdes skema for god fondsledelse og mangfoldigheds tiltag er et fast punkt på skemaet.	
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?	Der videreudvikles projekt "Aktive mødre" som arbejder for at styrke kvinderne i målgruppen etniske minoriteter. Fokus på kønsroller er også i den primære målgruppe, børn og unge, hvor der ydes vejledning og rådgivning og der tilbydes fritidsaktiviteter som styrker ligestilling.	
Hvis I ikke har foretaget nogle ændringer i jeres aktiviteter, beskriv gerne hvorfor:		

Har I har nogle gode eksempler på initiativer I har foretaget for at styrke ligestillingen i jeres organisation, eller i jeres aktiviteter? (beskriv)	Projekt "Aktive mødre" i Fonden Sjakkets regi arbejder for at styrke kvinder med en anden etnisk baggrund end dansk fra socialt udsatte boligområde og inkluderer dem i positive fællesskaber. Projektet styrker kvindernes roller i forhold til familien og samfundet og bidrage til nye netværksdannelser, kendskab til frivilligt arbejde og til foreningsliv.
---	---

Det Grønlandske Hus**År for afrapportering**

2023

Ligestilling med hensyn til køn, etnicitet og alder.

Det Grønlandske Hus (DGH) er med til at sikre grønlandsk synlighed i København. Vi tilgodeser et grønlandsk publikum og andre med interesse for Grønland. Vi sikrer at vores arrangementer henvender sig til en bred målgruppe. Vi har projekter for unge, ældre og børn. Vi er opmærksomme på at der skal være noget for alle.

Vi har de sidste 5 år deltaget i Cph. Pride. 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. Det er primært kvinder der søger vores stillinger, ca. 80 procent af alle ansøgninger kommer fra kvinder. Kønsbalance imellem de kunstnere vi har samarbejdet med.

Kunstnere/ oplægsholdere i 2023 var 6 kvinder og 7 mænd. Vi har ikke haft nogen anledning for at sætte fokus på ligestilling direkte, da vi synes at vi har det inde som en naturlig del i vores arbejde

Sjællandsgade Bad

Ligestilling

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 MeToo og Black Lives Matter har især de yngre generationer fået et andet sprog og en anden bevidsthed om grænser, diversitet og identitetsspørgsmål. Den samfundsudvikling ønsker Sjællandsgade Bad at være en del af og derfor indledte sekretariatslederen tilbage i 2022 en proces for forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd med fokus på at skabe et tryggere og mere inkluderende rum. Der blev udviklet nye retningslinjer og *safer space*-principper ligesom der blev udviklet et protokollat med procedurer for håndtering af grænseoverskridende adfærd, for at sikre klarhed over ansvars- og rollefordeling i tilfælde af grænseoverskridende eller krænkende hændelser.

De reviderede retningslinjer har også i 2023 vist sig særdeles frugtbare og fungerer både som en forventningsafstemning og som et arbejdsredskab for ansatte, frivillige og besøgende. Det er ledelsens klare vurdering, at det styrkede fokus på retningslinjerne og *saferspace*-principper har medført en øget følelse af tryghed for især kvinder og minoritetsgrupper, der besøger badet ligesom en intern evaluering i 2023 viste, at foreningens frivillige med retningslinjerne og workshops i konflikt-håndtering er blevet markant tryggere i den værtsrolle, de bestrider på Sjællandsgade Bad.

Foreningens fokus på ligestilling og *saferspace*-principper afspejler sig i den organiske tilgang af nye frivillige, som kommer med mange forskellige baggrunde. Foreningens 130 frivillige er fordelt på 65 kvinder og 65 mænd. Derudover er forskellige aldre, religioner, etniciteter, kønsidentiteter og seksuelle orienteringer repræsenteret. Den yngste frivillige er 18 år, mens de ældste frivillige er fyldt 70.

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 2023 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
- 20% af badets ugentlige gus-arrangementer er binært kønsopdelte (M/K)
- 80% af badets ugentlige gus-arrangementer fælles for alle køn

Ligestilling i foreningens ledelse og medarbejderstab

Ved generalforsamlingen i 2023 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 mandlige bestyrelsesmedlemmer samt én kvindelig suppleant, sådan at bestyrelsen nu er sammensat af tre mænd og to kvinder samt én mandlig og én kvindelig suppleant. Bestyrelsens forpersonskab er fordelt mellem et mandligt og et kvindeligt bestyrelsesmedlem. Alle bestyrelsesposter (inklusive de to suppleanter) bestrides frivilligt og uden vederlag.

Sekretariatet har det meste af 2023 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.

Opsamling

Ledelsen ser positivt på fremtiden for Sjællandsgade Bad. Med en solid økonomisk platform, engagerede frivillige og effektive driftsprocesser er foreningen godt rustet til at møde kommende udfordringer og muligheder. Både frivillige og ansatte arbejder for at Sjællandsgade Bad skal forblive en positiv kraft med forankring i både lokalmiljøet og på kommunalt niveau ved at løfte et socialt ansvar, der kommer alle byens borgere til gode. Foreningen vil fortsætte med at fokusere på trivsel i medarbejderstaben og frivilligruppen, retningslinjer for *safer space*-principper og et styrket samarbejde med lokale virksomheder og foreninger for at sikre en langsigtet og sund udvikling.

Team Copenhagen

Spørgsmål	Ja	Nej
Har I arbejdet for at sikre ligestilling i det forgangne år?	(X)	
Hvordan har I arbejdet med ligestilling? (Beskriv)	Vi har ikke direkte arbejdet for ligestilling, da vi ikke kan kontrollere, hvilke talenter og eliteudøvere, der findes og støttes i de enkelte idrætsklubber og udviklingsmiljøer. Men vi er meget opmærksom på ligestillingsproblematikker, når vi nominerer til både Årets Københavnske Idrætstalent og Årets Københavnske Talentudvikler. Årets talent var en ung kvinde, mens årets talentudvikler var en mand.	
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?	Da vi startede året, var vi 20% kvinder og 80% mænd. Da vi sluttede året, var vi 40% kvinder og 60% mænd.	
Hvis I ikke har foretaget nogle konkrete ændringer i jeres organisation, beskriv gerne hvorfor:		

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.

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 2023 udgjorde den øverste Bestyrelse 4 kvinder og 2 mand, mens den faste stab talte 8 kvinder og 8 mand. Heraf udgjorde den todelte Direktion 1 kvinde og 1 mand, mens organisationens afdelingsledere talte 4 kvinder og 3 mand. Den kønslige fordeling er ligeledes et udtalt opmærksomhedspunkt ved tidsbegrænsede ansættelser i forbindelse med planlægning og afvikling af Fondens aktiviteter.

Parallelt hermed arbejder CFF i 2023 og frem med et nyt initiativ for at øge antallet af frivillige, praktikanter og på sigt medarbejdere med minoritetsbaggrund. Flere mangeårige medarbejdere hos De Københavnske Filmfestivaler startede som praktikanter i organisationen. Ved at etablere

De Københavnske Filmfestivaler som en åben og imødekomende organisation, som unge med minoritetsbaggrund kan tanke 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 2023 hvor 51% af filmene instrueret af kvinder, mens 46% af filmene var instrueret af mand og 3% var instrueret af personer, der (efter festivalens bedste vidende) identificerer sig som non-binær. På BUSTER 2023 var 47 % af filmene i 2023 instrueret af kvinder, men 53% var instrueret af mand og 0 % af non-binære (eller både mand og kvinder). For festivalerne er kønsbalancen fortsat en prioritet i 2024 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 navnes, at premierestatus 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 kurator området 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.

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 venues, offentliggjort på

vores hjemmeside og i kataloger, samt distribueret til alle gæster

- Tydeligt anviste pladser til potentielle besøgende i kørestol eller med krykker, placeret ved

siden af mulige siddepladser for en assistent.

- Samarbejde med vores partnere for at sikre tilgængelighed for personer med handicap.
- Besøgende med handicap vil være berettiget til rabat på entreen.
- 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 2023, mens tegnsprogstolkning og undertekstning samt den ønskede workshop lader vente på sig af økonomiske årsager.