

Tolkning og botanisering i DFIs rapport
'Undersøgelse af kønsfordelingen i dansk film'
(fra juni 2016)

Præmis
Analyse & konklusion
Anbefaling

Aktionsgruppe 1



Hella Joof, instruktør
Marianne Egelund Siig, head of Diversity, Nordea
Tine Fischer, festivaldirektør CPH:DOX
Søren Frellesen, manuskriptforfatter, instruktør
Katrina Schelin, distributionschef, DOXBIO
Nønne Katrine Rosenring, instruktør
Birgitte Stærmose, instruktør
Christina Rosendahl, instruktør

21. oktober 2016

Indholdsfortegnelse

Præmis for Aktionsgruppe 1s arbejde	3
Metode og afgrænsning	3
<i>Aktionsgruppens proces</i>	3
<i>Afsæt</i>	3
<i>Publikum</i>	4
To nedslag: Talentets adgang til spillefilmsdebut (1) og promovering (2)	5
1 - Talentets adgang til spillefilmsdebuten	5
<i>Festivaldeltagelse</i>	9
<i>'NDS præsenterer'</i>	11
<i>Promovering udenfor DFI</i>	12
<i>Filmmagasinet Ekko</i>	12
<i>Politiken</i>	13
<i>CPH PIX</i>	13
<i>Hvordan ser det ud i andre europæiske lande?</i>	14
Anbefaling til DFI	16
<i>Uddybning af anbefaling til DFI</i>	17

Præmis for Aktionsgruppe 1s arbejde

- Vi har valgt at fokusere på spillefilm, da det er her den største kønslige ubalance findes.
- Vi har taget udgangspunkt i instruktøren og manuskriptforfatteren i vores arbejde.
- Aktionsgruppens anbefaling har til formål at styrke kønsdiversitet i hele filmbranchen, ikke kun for instruktøren og manuskriptforfatteren.
- Vi har fokuseret vores arbejde på to ting: debutantens adgang til spillefilm på DFI og promovering af instruktøren og manuskriptforfatteren.
- Vi ser kønsdiversitet som en del af et større diversitetsmål.

Metode og afgrænsning

Aktionsgruppens proces

Aktionsgruppen har siden august afholdt 3 møder. Gruppens opgave har været at tolke og belyse i DFIs rapport 'Undersøgelse af kønsfordelingen i dansk film' fra juni, 2016. Imellem de 3 møder er der blevet indsamlet yderligere data bl.a. fra Filmskolen, Super 16, Super 8, New Danish Screen, DFIs festivalafdeling, DFI Update, Cinemateket og CPH PIX. Studerende fra CBS har hjulpet os med at indsamle data om Filmmagasinet Ekko og Politiken. Vi har studeret det svenske filminstituts strategi for kønsdiversitet, og forskellige rapporter, artikler og forskning om diversitet. Endeligt har vi haft primært fokus på DFI, men også rettet blikket ud mod flere af de instanser i branchen, som DFI spiller sammen med. Vi har ikke set på TVs støtte til udvikling og produktion af spillefilm, men TV-stationernes rolle bør studeres nærmere.

Afsæt

World Economic Forum udgiver årligt en global ligestillings analyse. I 2014 var Danmark placeret i den nordiske liga på en femteplads når det gælder ligestilling generelt, men når det gjaldt kvinder i ledelsespositioner lå Danmark på en 72 plads ud af 142 lande. Det fik det amerikanske magasin The Economist til at kalde udfordringen med få kvinder i ledelse for "The Nordic Mystery". I 2015 røg Danmark ud af den nordiske ligestillingsliga og ned på en 14 plads generelt og en 81 plads når det gælder kvinders deltagelse i ledende positioner. I dugfriske tal fra 2016 er Danmark nu røget yderligere ned på en 18 plads for ligestilling generelt.

Det er overraskende og peger på at der er et 'gap' mellem det vi forestiller os vi er, og det vi reelt er. Dette er vores første afsæt.

Vi har også studeret forestillingen om hvad 'det bedste' er. Forskning viser, at kvinders kompetencer dømmes hårdere end mænds. Forestillingen om hvad det bedste er, er i høj grad præget af køn. Et eksempel er en undersøgelse, hvor New York Philharmonic Orchestra, gik over til "blind auditions" bag et forhæng og derved øgede andelen af kvindelige musikere, der blev rekrutteret fra 10 procent til 45 procent. Faktisk var det således, at man først forsøgte sig med et forhæng alene, men det rykkede ikke rigtigt ved kønsbalancen i udvælgelsen, indtil en person påpegede, at der skulle lægges gulvtæppe ud, så orkesterlederne ikke kunne høre kvindernes fodtøj. Og så ændrede balancen sig pludseligt til, at 45 procent af de rekrutterede musikere var kvinder¹.

Endelig har vi set på, forskellige 'Rosenthal Experiment' fra 1960'erne. I et omfattende eksperiment blev et stort antal forsøgsgrupper givet en rotte og en labyrint hver. Rotterne var genetisk identiske laboratorierotter, men den ene forsøgsgruppe fik at vide, at deres rotte var særligt talentfuld og lærenem, den anden gruppe at deres var en standard laboratorierotte. Resultatet blev, at den "hyped" rotte præsterede markant bedre, mens "taber-rotten" lige akkurat humpede sig igennem. Det kaldes også "Rosenthal effect" og betyder ganske enkelt at ens forventninger - "Experimenter bias" - påvirker resultatet. Højere forventninger leder til bedre præstationer. Det er en interessant viden at have i baghovedet, når vi skal se på et system, der lever og ånder for at finde frem til og udvikle 'det bedste'. Viden om "Experimenter bias" stiller skarpt på det store ansvar man har når det handler om at fremme forskellige typer talenter. Hvordan ser DFIs "hyped" prototype på et talent ud - og hvordan påvirker det resultaterne? Er bevidste eller ubevidste forestillinger om talent med til at reproducere homogenitet og kønsbalancer i dansk film?

Publikum

I Danmark er mere end 50% af befolkningen og filmpublikummet kvinder. Når man ser film kan man få det indtryk, at kvinder er en minoritet, som er biroller til mænds liv. Film er et virkningsfuldt medie, som præger vores selvforståelse og forståelsen af vores samfund og kultur. Det er aktionsgruppen udgangspunkt, at det er en del af DFIs opgave at sikre, at de filmkunstneriske udtryk publikum møder på lærredet, ikke kun giver mænd, men også kvinder, mulighed for at se sig selv i hovedrollen i deres liv. Kunstnerisk kvalitet og kønslig balance skal gå hånd i hånd.

¹ Marianne Siig, har skrevet en blog om dette, 'Den bedste mand til jobbet - illusionen om meritokratiet', på Berlingske.dk. <http://siig.blogs.business.dk/2016/04/11/illusionen-om-meritokratiet/>

To nedslag: Talentets adgang til spillefilmsdebut (1) og promovering (2)

Aktionsgruppen besluttede på første møde at fokusere arbejdet ind på to specifikke steder i filmens værdikæde:

1. Talentets adgang til spillefilmsdebuten
2. Promovering af mænd og kvinder i dansk film

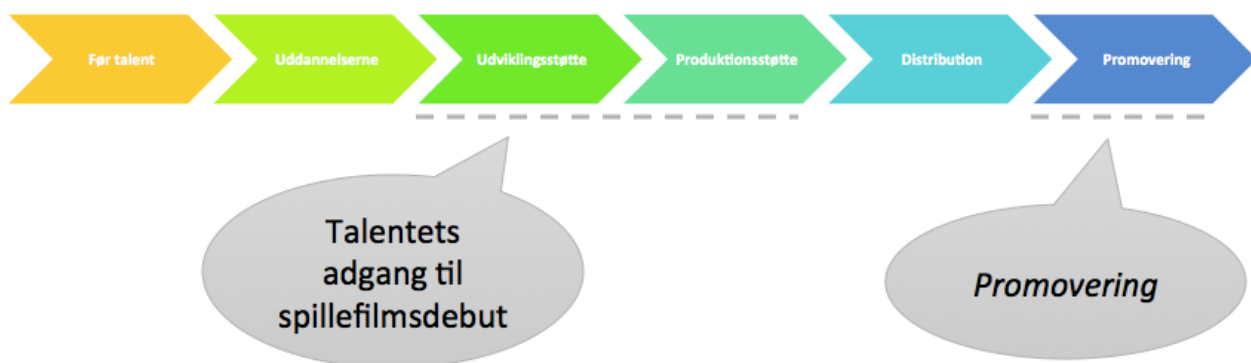


Fig. 1: Filmens værdikæde

Når vi har fokuseret vores arbejde på disse to områder, er det fordi indgangen for **debutanten** til DFIs filmstøttesystem definerer hvem, der får mulighed for at lave film i Danmark. **Promoveringen** er vigtig at se på, fordi der igennem artikler, særscreenings, nyhedsbreve, festivaler mm. fortælles en historie til omverden og filmbranche om hvad der er værdifuldt.

1 - Talentets adgang til spillefilmsdebuten

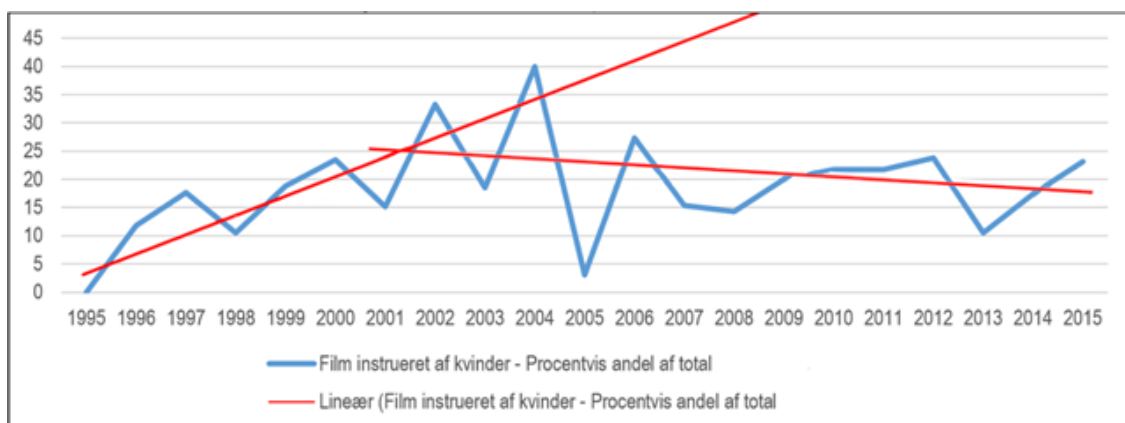
Konklusion #1

Det er meget sværere for kvindelige instruktører at spillefilms-debutere end for mandlige instruktører med en DFI-støttet film.

DFIs tal fra juni viser at kun 18 % af spillefilm, der produktionsstøttes af DFI 2010-15, har en kvindelig instruktør. Og kun 21 % af produktionsstøttede film har en kvindelig

manuskriptforfatter. Kaster man blikket længere tilbage viser det sig, at antallet af kvindelige spillefilms-instruktører i perioden 1995-2004 faktisk var hastigt stigende, indtil 2004 hvor stigningen standser brat, og sidenhen har været faldende. Hvis tendensen fra 2000-15 forstærkes, vil der ingen kvindelige instruktører være om 32 år.

Fig. 2 Spillefilm instrueret af kvinder - procentvis af total - 1995-2015



Kilde: Kim Pedersen

For at finde ud af hvorfor kun 18 % af spillefilm er instrueret af kvinder, skal vi se tidligere i filmens værdikæde. 46 % af dimittender fra Filmskolen (2003-15) er kvindelige fiktions- og dokumentarinstruktører. Når vi tæller dokumentaristerne med som potentielle spillefilmsinstruktører, er det fordi mandlige dokumentarister ind imellem skifter karrierebane til spillefilm. Det modsatte, ses sjældent. Hvorfor ved vi ikke. Det ses også ind imellem at manuskriptforfattere og klippere skifter bane og begynder at instruere, men vi har ikke medregnet manuskriptforfatterne/klipperne iblandt dimittenderne.

Hvis man udelukkende ser på Filmskolens fiktionsdimittender alene, dvs. den gruppe, der uddannes til at lave fiktion så er tallet lavere, nemlig 29 % kvinder.

Spørgsmålet vi har stillet os selv er: Hvorfor søger så få kvinder om at lave deres første spillefilm? Når 46 % af instruktørdimittenderne (29% fiktionsdimittender) fra Filmskolen 2002-15 er kvinder, men kun 18 % af DFI-produktionsstøttede film har en kvindelig instruktør, så går et stort talentpotentiale tabt.

Man kan i princippet debutere på alle DFIs ordninger, men Aktionsgruppen har valgt kun at set på de to indgange til spillefilmsdebuten, som traditionelt tages i brug: New Danish Screen (NDS) og Konsulentordningen for Børn & Unge, og her blev vi meget overraskede:

I perioden 2010-15 har ingen kvinde biografdebuteret på NDS. En enkelt kvinde har faktisk lavet en debutspillefilm i perioden, men filmen opnåede ikke biografpremiere. Det skal understreges at biografpremiere ikke et succeskriterium for NDS, men Aktionsgruppen mener at biografpremieren siger noget om opbakning til en film i det kommercielle led.

I perioden 2011-14 har ingen kvinde biografdebuteret på Konsulentordningen for Børn & Unge.

Der har altså i en 5-årig periode ikke været en eneste kvindelig spillefilmsdebutant at finde i biografen fra NDS og i en 4-årig periode, ingen kvindelig instruktør-debutant på Konsulentordningen for Børn & Unge. Da de to perioder ligger næsten lige oveni hinanden, er resultatet, at proppen stort set sidder fast for kvindelige spillefilmsdebutanter i 4-5 år.

Hvis man udvider perioden og ser på hele NDS's levetid (2003 - 16) så har 3 kvinder debuteret med en spillefilm, mens 13 mænd har debuteret:

Pernille Fischer Christensen med 'En Soap', 2006.

Heidi Maria Faisst med 'Velsignelsen', 2009.

Frederikke Aspöck med 'Labrador', 2011, som ikke opnåede biografpremiere.

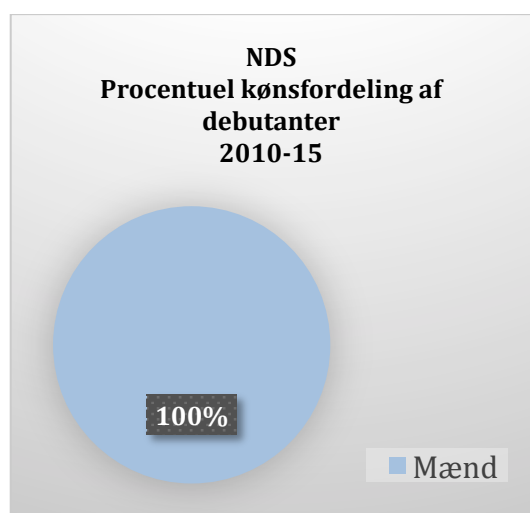


Fig. 3

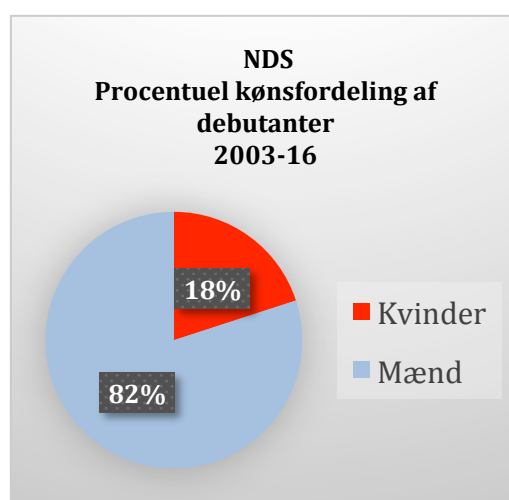


Fig. 4

Konklusion #2

Det er syv år siden at en kvinde støttet af NDS har fået biografpremiere. Siden ordningens start i 2004, har 3 kvinder

spillefilmsdebuteret, hvoraf en aldrig fik biografpremiere.

Vi har indtryk af, at den nuværende ledelse på NDS er meget opmærksomme på at øge diversiteten, men vi er bekymrede for den situation, hvor ordningen får en ny, måske mindre diversitets-orienteret leder, for så risikerer denne opmærksomhed at forsvinde igen.

Konklusion #3

Når der støttes uden tydelige mål for ligestilling/diversitet gør DFI sig sårbar for enkeltpersoners ubevidste valg.

Vender man blikket mod Konsulentordningen for Børn & Unge igen, og udvider perioden til 2005-15, så har 16 % af debutanterne været kvinder. Med 18 % kvindelige debutanter på NDS og 16% på Konsulentordningen for Børne & Ungdomsfilm, er det svært at rette op på den skæve kønsbalance længere henne i værdikæden.



Fig. 5

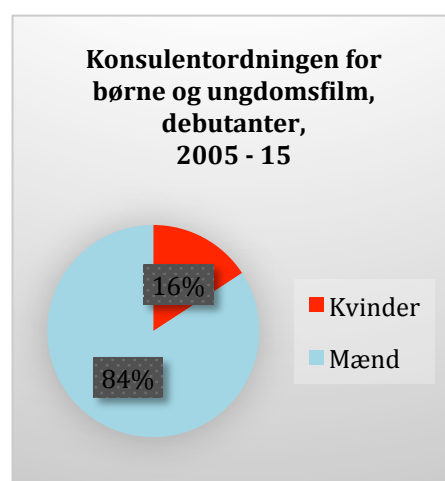


Fig. 6

Konklusion #4

Hvis kvinderne har svært ved at debutere, så vil kønsbalancen fortsætte gennem hele filmens værdikæde.

Hvorfor går så mange nye talenter tabt? Har de svært ved at finde en producer? Mødes de anderledes af støttesystemerne end de mandlige ansøgere? Giver de op før de søger DFI? Hvis de søger DFI, er der så forskel på udviklingsforløbenes længde, budgetter og genvalg for mandlige og kvindelige talenter? Når vi husker, at forskning viser, at kvinder bedømmes hårdere end mænd, vil det være væsentligt at

finde ud af om dette også er tilfældet i filmbranchen. Med denne nye viden kan DFI iværksætte målrettede indsatser for at tiltrække flere kvindelige ansøgere.

Aktionsgruppen mener, der er stort behov for at studere de nye talenter nærmere i en kvalitativ analyse. Der er brug for viden om kvindelige instruktør-dimittender fra både Filmskolen og foreningsuddannelsernes og deres møde med hele filmbranchen, både producentmiljøet, TV-stationer og DFI.

2 - Promovering

Aktionsgruppen har ligeledes studeret promovering af instruktører og manuskriptforfattere. Med promovering mener vi alle de instanser, der løfter og bærer udvalgte filmfolk/film frem: nyhedsbreve, festivalstøtte, festivaler, filmmagasin og pressen. Vi har igen haft primært fokus på DFI, men også rettet blikket ud mod branchen. DFIs promovering består af festivalstøtte, DFI Nyheder og en serie som 'NDS præsenterer' i Cinemateket. Den promovering, der foregår udenfor DFI, som vi har studeret, er Filmmagasinet Ekko, Politiken og CPH:PIX (festival med fokus på nye spillefilmstalenter)..

Festivaldeltagelse

I en opgørelse over festivaldeltagelse, som Kim Pedersen har foretaget, fastslås at 10% af festivaldeltagelsen udgøres af kvindelige instruktørers film. Når vi stiller det overfor det faktum, at 18% af DFI-støttede film er instrueret af kvinder, så er der et gap på 8%, som aktionsgruppen finder bekymrende. Hvorfor inviteres kun lidt over halvdelen af de kvindelige instruktørers film på festival i forhold til de mandlige? Kim Pedersens opgørelse dækker kun en periode på 5 år og det er muligt at billedet ville forandre sig, hvis perioden blev udvidet.

Det er jo festivalerne, der inviterer en given film, og et af kriterierne festivalerne ser på når de skal vurdere en film egnet, er om en instruktør har en international track record (dvs. tidligere haft film med på festivaler). Har man ikke det, vil man blive prioriteret lavere end en instruktør, der har. Dermed kan vedkommende få svært ved overhovedet at få skabt sig en international track record og i fremtiden at komme ind i festival-loopet.

Retter man blikket ud mod de store A-film festivaler, som Cannes og Berlin, er disse meget skævvredne mht. kønsdiversitet. Kun een kvinde har siden Cannes Film Festivalens begyndelse i 1946 vundet Den Gyldne Palme, nemlig Jane Campion med The Piano. Disse festivaler beslutter selvfølgelig selv hvilke film, de vil invitere, men vi

ved også, at der på en del festivaler foregår prioriteringer af og forhandlinger om film mellem en festival og en festivaldistributør.

Konklusion #5

De mandlige instruktørers spillefilm inviteres, af uforklarlige årsager, i meget højere grad på filmfestivaler, end de kvindelige instruktørers film.

At kvinderne skulle være dårligere til at lave film end mændene, er ikke noget tallene bekræfter. Antallet af kvindelige prismodtagere er nemlig dobbelt så højt, som deres festivaldeltagelse.

Konklusion #6

De kvindelige instruktørers film vinder dobbelt så mange priser som de mandlige instruktørers film.

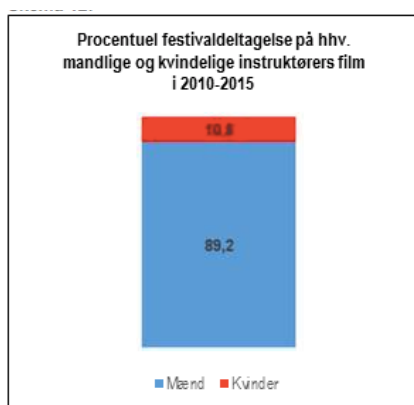


Fig. 7

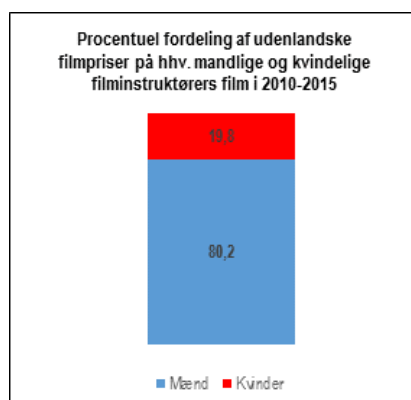


Fig. 8

Aktionsgruppen ser festivaler som et væsentligt område for kønsdiversitet, da en festivaludvælgelse kan være afgørende for om en instruktør/manuskriptforfatter kan finde international finansiering til fremtidige film eller skabe sig en international karriere. En festivals opgave er at vælge de bedste film, men forskning viser, at vores opfattelse af hvad 'det bedste' er, ikke er en objektiv, men en kønsbetinget betragtning. Kvinders præstationer dømmes hårdere end mænds.

Vi ved at der for tiden er et større fokus på kvindelige talenter film hos nogle festivaler og dette er bestemt lyspunkt. Men der er stadig brug for en gennemgribende kulturforandring, da festivalernes repetoirer stadig er meget skævvredne ang. kønsdiversitet.

Aktionsgruppen mener, at der bør laves en kvalitativ undersøgelse af hvordan filmenes møde med festivaldistribution og festivaler sker. DFI's festivalafdeling, salgsagenter, producenter, instruktører og manuskriptforfattere skal spørges i denne undersøgelse. Formålet med undersøgelsen skal være at identificere ubevidste handlemønstre og barrierer for kønsdiversitet i festival-distribution. Med denne nye viden kan der skabes initiativer, der kan hjælpe f.eks. en festival-afdeling/salgsagent/festivaldistributør med at gøre festivalerne mere opmærksomme på kvindelige instruktørers film.

'NDS præsenterer'

I 2015 startede NDS en ny serie i Cinemateket, "NDS præsenterer". Det er et eksempel på et andet område for promovering, nemlig prestigefulde screenings. Hvert arrangement sætter lys på en film og holder Q&A med instruktøren efterfølgende. Alle 5 arrangementer i serien har haft mandlige instruktører på plakaten. Årsagen til dette er nok, at NDS i perioden kun har haft premiere på 3 spillefilm med kvindelige instruktør, og løber dermed hurtigt tør for film instrueret af kvinder i forskellige promoverings-sammenhænge.

DFI Nyheder

Aktionsgruppen mener at DFI's nyhedsbrev er et vigtigt sted at skabe kønsdiversitet. Nyhedsbrevet har en markant indflydelse på filmbranchen og verden omkring, fordi det fortæller en historie om hvad der er værdifuldt i dansk film og for hvem dansk film er. Et nyhedsbrev er en muskel til at invitere, løfte eller glemme nye og etablerede talenter.

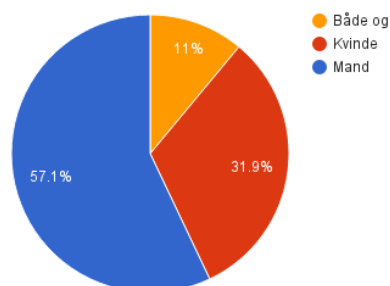
Vi har set på DFI Nyheder i perioden 2013-16 og den består af:

Ikke portræt	: 1033
Portræt	: 163
Nyheder grand total	: 1196

Den overvejende del af nyheder (ikke-portræt: i alt 1033) udgøres af historier om, hvilke film, der deltager i festivaler, film på vej i produktion, branchearrangementer m.m. DFI's nyhedsredaktion modtager input til disse nyheder fra de andre afdelinger i DFI og fra branchen. Disse nyheder er vanskelige at gøre op i et kønsperspektiv, men det kan man til gengæld ved portrætter og profiler, og her ser tallene således ud:

Portræt af begge køn	: 18
Portræt af kvinde	: 52
Portræt af mænd	: 93
Portræt grand total	163

Fig. 9: DFI Nyheder: fordeling af portræthistorier fordelt på køn



DFI Nyheders portræthistorier er et lyspunkt for aktionsgruppen, idet nyhedsbrevet er bedre til at promovere kvinder, når de skriver portrætter, end man kunne forvente, når kun 18% af filmene er instrueret af kvinder.

Promovering udenfor DFI

Filmmagasinet Ekko

Retter vi blikket ud i branchen, hen mod Filmmagasinet Ekko, ser det således ud:

- 100% mænd i Ekkos bestyrelse
- 100% mænd i Ekkos redaktion
- Ud af 36 Ekkoskribenter er 4 kvinder og 32 mænd
- Ud af 71 Ekkoforsider har 2 forsider en kvindelig instruktør/manuskriptforfatter, nemlig Susanne Bier på begge forsider. Der er 25 mandlige instruktører/manuskriptforfattere på forsiden af Ekko i perioden.

Et lyspunkt hos Ekko er, at magasinet siden 1 februar, 2014 har haft kvindelige medredaktører.

Politiken

Vi har med hjælp fra CBS-studerende set på hvordan Politiken dækker mandlige og kvindelige filminstruktører. Perioden de har undersøgt er 2011- 16. Søgeord har været "dansk", "film" og "instruktør". Fordelingen af omtaler ser således ud:

År / omtale	Mænd	Kvinder
2011	73%	27%
2012	73%	27%
2013	75%	25%
2014	60%	40%

Omtale af kvindelige instruktører i Politikens filmjournalistik i 2016 bevæger sig pludseligt fra 25% i 2015 op til 40%, og hvis tendensen holder ved og udgør Politiken dermed et lyspunkt for aktionsgruppen. En årsag til den store stigning i kønsdiversitet hos Politikens filmjournalistik kunne hænge sammen med Politikens nye strategi fra 2015, som skal skabe mere kønsdiversitet. Når en organisation sætter tydelige mål for kønsdiversitet kan det tydeligt ses.

CPH PIX

Vi har også set på CPH PIX (dansk festival med internationalt fokus på nye spillefilmstalenter), men vi har kun set på programmet for 2016, dvs. som et nedslag²:

- I hovedkonkurrencen 'New Talent Grand Prix 2016' er 10 film udvalgt: 6 er instrueret af mænd, 4 af kvinder. Denne hovedkonkurrence udgør et lyspunkt for Aktionsgruppen med en meget fin kønsdiversitet.

Men PIX kører i år også en række serier, bl.a.

- 'New Danish Talents'; 12 nye talenter præsenteres, 1 er kvinde. Serien indeholder også en præsentation af Super 16s afgangsfilm.
- 'Specials'-serien, hvor 15 film er udvalgt. 3 er instrueret af kvinder.
- Politikens publikums pris under CPH:PIX: 12 film udvalgt, 2 instrueret af kvinder.

86 % af alle film, der vises under CPH.PIX 2016 er instrueret af mænd.

² Kilde: cphpix.dk

Konklusion #7

Mandlige instruktører promoveres og bæres frem i højere grad end de kvindelige instruktører.

Konklusion #8

Når kvindelige instruktører/manuskriptforfattere prioriteres lavere i næsten set alle instanser, der promoverer og synliggør filmfolk, så brander branchen sig selv som en branche for mænd. Unge potentielle kvindelige instruktører og manuskriptforfattere har dermed næsten ingen at se op til eller blive inspireret af.

DFI kan ikke løfte opgaven med kønsdiversitet alene, da DFI indgår i tæt samspil med hele filmbranchen, TV-stationer, fonde, festivaler, co-producenter og filminstitutter fra andre lande. Men DFI bør gå forrest, fordi DFI er en offentlig institution som skal støtte film, der beskriver menneskeheden og den verden vi lever i. Tager DFI dette ansvar fuldt ud på sig, vil DFI blive en innovationskraft for hele filmbranchen, som vil følge efter.

Konklusion #9

Den manglende ligestilling i dansk film er ikke DFIs ansvar alene. Tendensen omkring skævhed i kønsbalance og ubevidste valg har vist sig i alle hjørner af filmbranchen og pressen. Alle har et ansvar, men DFI bør gå forrest og vise vejen mod mere kønsdiversitet.

Hvordan ser det ud i andre europæiske lande?

England

Britiske 'Directors UK' har netop udsendt en 139-siders rapport 'Cut out of the picture – a study into the gender and inequality amongst directors within the UK film industry'. Rapporten indeholder data fra BFI, HMRC (svarer til Tipsmidlerne), biografbilletsalg tillige med data om kritiker- og publikums modtagelse og data fra anmeldersites på nettet. Udover at konstatere at kun 13 % af de britiske spillefilm er instrueret af kvinder,

indeholder rapporten flere interessante konklusioner: Den beskriver hvordan både publikum og kritikere foretrækker de kvindelige instruktørers film, og at disse film går lige så godt i biografen som de mandlige instruktørers film. Rapporten slår også fast at årsagen til de manglende kvinder ikke er, at kvinderne ingen ambitioner har om at nå til tops i filmindustrien. Tværtimod er kvinderne meget opsøgende på at få topposter, herunder som instruktører. Rapporten konkluderer at kvindeligt talent nedprioriteres fra det øjeblik de møder filmindustrien. Og ligestillingen går den gale vej i den engelske filmbranche: med 32,9 % kvindelige instruktører i 2008, til kun 17 % i 2014³.

Østrig, Kroatien, Sverige, England, Italien, Tyskland, Frankrig

Bedre ser det ikke ud i European Women's Audiovisual Network's nye rapport fra 2016, "Where are the women directors in european films / key findings". Rapporten har undersøgt filmindustrierne i 7 europæiske lande - Østrig, Kroatien, Sverige, England, Italien, Tyskland, Frankrig. Den slår fast, at der i alle lande sker et tab af talenter fra filmskoler og ind i filmbrancherne. 44% af dimittenderne fra filmskolerne er kvinder, mens kun 24 % fortsætter ind i professionelle filmkarrierer. Hertil, at kun 21 % af de undersøgte landes film er instrueret af en kvinde og ca. 84% af de offentlige støttekroner går til film med mandlig instruktør. 84 % af de adspurgte i rapporten⁴ anbefaler overraskende nok kvoter for at rette op på ubalancen mellem kønnene.

³ <http://bit.ly/23l1Gfs>

⁴ <http://bit.ly/2dC2yoy>

Anbefaling til DFI

Aktionsgruppe 1 anbefaler DFI at

1. Sende et klart signal til omverdenen om at køns-diversitet er en prioritet for DFI.
2. Skabe en målsætning for hele organisationen.
3. Indføre årlig afrapportering om kønsdiversitet.
4. Igangsætte kvalitative analyser, der skal identificere barrierer for ligestilling.
5. Indføre et budgettal med titlen 'Børnepasning' i DFIs budget.
6. Indføre kompetencekursus til alle støtte-tildelere på DFI.
7. Igangsætte forsøg, der kan kickstarte processen.

Uddybning af anbefaling til DFI

1. Klart signal

DFIs bestyrelse, direktion og ledere i alle afdelinger opfordres til utvetydigt at kommunikere at kønsdiversitet er en prioritet for organisationen. Hvis DFI skal lykkes med at skabe kønsdiversitet, så må ledelsen have en dybt forankret tro på projektet. En meget væsentlig pointe er, at forlade opfattelsen af at kønsdiversitet er et kompromis med kvalitet. Vi hører tit argumentet om at "Det bedste projekt skal støttes." Men vi ved fra forskning, at forestillingen om 'det bedste' er kønsbetinget. Argumentet for kønsdiversitet er tværtimod, at vi får adgang til en større, bredere og bedre talentmasse. Kønsdiversitet øger konkurrencen. Vi opnår mere kvalitet når vi gør brug af hele talentmassen. Diversitet højner desuden filmenes kulturelle værdi.

2. Skabe en målsætning for hele organisationen

DFI bør sætte sig et meget ambitiøst mål, som er langsigtet, gerne til 2025. Aktionsgruppen foreslår at DFIs målsætning kunne se sådan ud:

- I 2025 skal minimum 40% af støttemidlerne øremærkes til hver køn.
- De sidste 20 % af midlerne disponeres frit, men DFIs støtte-tildelere skal tilstræbe balance.
- For at nå 2025-målet igangsættes en progressiv stigning i tildeling af støttemidler til kvinder pr. år.
- Støtte-tildelere (f.eks. konsulenter) skal bevidstgøres om diversitet men også opmuntres af DFI til at følge egne kvalitetskrav. De skal vises tillid, så de tør fejle.

DFI bør indlede en proces, hvor man i hver afdeling selv identificerer ubalancer og barrierer, samt beskriver indsatsområder for den enkelte afdeling. Processen bør være transparent.

DFIs målsætning skal gælde hele organisationen, både

- Filmstøttemidlerne - film, spil, lancering, distribution, festivaldistribution, nyhedsbreve, særarrangementer, filmarkivet. Diversitet skal være et mål både foran og bagved kameraet.
- Alle ansatte på DFI.

DFI bør involvere samarbejdspartnere/stakeholdere i alle led.

3. Årlig afrapportering om kønsdiversitet

En af de store barrierer for ligestilling er, at mennesker handler ubevidst. Ubevidste handlinger skaber vanetænkning, og vaner hæmmer forandring. Ved at indføre

afrapportering giver man et redskab til ledere så de kan beskrive deres egne valg, og dermed skabe bevidsthed. Den årlige afrapportering skal gælde alle beslutningstagere på DFI (ledere, filmstøtteuddelere og alle med redaktionelt ansvar). Afrapportering om kønsdiversitet bør indføres som obligatorisk aflevering fra producenten på alle film, der tildeles støtte. Alle data og tal om kønsdiversitet skal være tilgængelige og offentliggøres årligt.

4. Kvalitative analyser

Kvantitative data kan ikke stå alene og derfor bør der igangsættes kvalitative analyser, der skal identificere de store barrierer mod kønsdiversitet.

Især mangler vi viden på to områder: 1) talentets adgang til spillefilmsdebuten og 2) promovering af kvinder i dansk film.

5. DFI skal kunne tildele støtte til børnepasning for instruktører på optagelser med børn.

6. Kompetencekursus til alle støttetildelere på DFI

Som rapporten her viser, skyldes kønsbalancen i stor grad at mennesker handler ubevidst. Ingen ønsker kønsbalance, men alligevel foretager vi alle ubevidste valg, som fastholder vanetænkning. Det resulterer i en fortsat skæv kønsbalance.

Aktionsgruppen mener, DFI kan komme langt i forhold til at skabe bevidsthed i dansk film, ved at indføre et kompetencekursus for alle støtte-tildelere. Kursets formål skal være at højne bevidstheden i støttetildeleres valg og dermed skabe kompetenceløft.

7. Igangsætte forsøg, der skal kickstarte processen

Aktionsgruppen foreslår at man på baggrund af ny viden igangsætter målrettede forsøg der kan skabe bevidsthed i hele filmbranchen og dermed øge antallet af kvindelige talenter, der søger ind i dansk film. Idéer kunne være at

- Etablere fora hvor konsulenter møder talenter uden at der er et projekt i spil.
- Studere producer-instruktørforbindelsen - hvordan opstår samarbejdet?
- Etablere mentorordning for f.eks. manuskriptforfattere og instruktører.
- Tydeliggøre nye talenter i forhold til promovering.

København, 21. oktober 2016