

KØNSDIVERSITET I DANSK FILM

AKTIONSGRUPPE 3

- BARRIERER FOR KVINDERS SØGNING TIL DANSK FILM -

DELTAGERE I GRUPPENS ARBEJDE

Julie Sommerlund – forsker og prodekan på Københavns Universitet
Rasmus Kloster Bro – filminstruktør og medlem af bestyrelsen i Danske Filminstruktører
Arne Bro – prorektor og leder af TV-uddannelsen på Den Danske Filmskole
Mette Heeno – manuskriptforfatter og medlem af bestyrelsen i Danske Dramatikere
Mette Damgaard-Sørensen – leder af New Danish Screen, DFI
Rikke Tambo Andersen – producer og tidligere bestyrelsesformand Super 16
Charlotte Sieling – instruktør
Birgitte Hjort Sørensen – skuespiller
Michel Schønnemann – producent, Schønne Film
Lars Bredo Rahbek – Head of Production, SF Studios
Marie Valentin-Beck – mangfoldighedskonsulent, stifter af tænketanken ”Viden om Mænd”
Kirsten Barslund, projektleder, tværgående indsatser DFI (referent)
Tovholder for gruppen: Jenny Lund Madsen - manuskriptforfatter og medlem af bestyrelsen i Danske Dramatikere.

27. oktober 2016

Indhold og anbefalinger i denne rapport er udtryk for aktionsgruppens holdninger på baggrund af undersøgelser og drøftelser, gennemført i løbet af august-oktober 2016.

GRUPPENS SAMMENSÆTNING

Gruppen er sammensat ud fra et ønske om bred repræsentation fra branchen, således at debatten har kunne afspejle de udfordringer, som møder de skabende kræfter i produktionen af en film. Det har ligeledes været målet at fokusere på overgangen fra filmskole til filmbranche, hvorfor kompetencer indenfor uddannelse og talentudvikling også har været højt prioriteret i valg af gruppens medlemmer.

TILGANG

Gruppens tilgang har været at diskutere de strukturer og systemer, der skaber kønsulighed, ikke på grupper af personer eller "mænd" som helhed. Fokus har altså været på, hvordan de allerede etablerede karriereveje og filmskabelsesprocesser uintenderet gør det nemmere for nogle grupper og sværere for andre at skabe en karriere i filmbranchen. Tilsvarende har løsningerne også fokuseret på, hvordan forvalterne af disse strukturer og systemer (herunder DFI) kan understøtte en forandring, og ikke på hvordan (grupper af) personer selv skal skabe forandringen ud fra egen personlige og/eller faglige position og på eget initiativ.

ARBEJDSSPØRGSMÅL

Gruppen har arbejdet ud fra følgende, brede, arbejds spørgsmål:

- ***Hvilke barrierer står i vejen for, at så relativt få kvinder søger støtte til spillefilm?***

PROCES

Gruppen har afholdt i alt 3 møder i løbet af august og september 2016. Intentionen har været at skabe et åbent rum, hvor medlemmerne har kunne debattere frit om de udfordringer, de hver især har erfaret, at der findes i forhold til kønsfordeling i filmbranchen. Debatten har taget udgangspunkt i DFIs rapport om kønsfordeling i filmbranchen, suppleret af Danske Dramatikeres rapport om ligestilling fra juni 2016 samt relevante udenlandske undersøgelser. Der har dermed været en forankring i fakta og statistik, men medlemmerne har også i høj grad trukket på egne erfaringer fra branchen og de organisationer, de kommer fra. Gruppen har ligeledes medtaget og diskuteret henvendelser, som er kommet via DFIs mailkonto mangfoldighed@dfi.dk, hvor filmbranchen har haft mulighed for at bidrage med kommentarer og forslag omkring emnet.

For at kvalificere og målrette arbejdet, knyttede gruppen fra 2. møde mangfoldighedskonsulent Marie Valentin Beck på som rådgiver, efter at hun selv havde henvendt sig og tilbudt sin hjælp. Dette løftede niveauet i de to efterfølgende møder fra det mere anekdotiske og selvoplevede til en mere fokuseret og generel analyse af filmbranchens udfordringer på diversitetsområdet.

OVERORDNET OPSUMMERING

Uden undtagelse er alle gruppens medlemmer mødt frem med et stort engagement og en lyst til at ændre tingenes tilstand. Dog blev det hurtigt klart, at vi startede fra nul – at vi simpelthen mangler viden på området samt et sprog for at diskutere emnet på en kvalificeret og nuanceret måde. At vi i Danmark er på et meget lavt og uoplyst niveau i forhold til de lande, vi ellers sammenligner os med.

Den ringe viden kommer til udtryk i en manglende bevidsthed om, at man i filmbranchen følger nogle vaner og mønstre, som – ubevidst – kommer bestemte instruktører og historier til gode og udelukker andre. Derfor er det afgørende, at vi bryder disse blinde vinkler ved at oplyse, lave statistik og regulere. Det er vores opfattelse, at der foregår en usynlig diskrimination af kvinder i systemet, som kan afhjælpes ved denne bevidstgørelse.

Der er i gruppen stor enighed om, at der skal skrides til handling, og at man skal turde noget med det formål at løfte kvaliteten og diversiteten i dansk film.

Der er generelt tillid til konsulentsystemet, og det ønskes ikke, at konsulenter skal være kulturskabende, for erfaringen er, at det påvirker ansøgerfeltet i en grad, der mindsker diversitet. Dog skal støttesystemet fremover have fokus på at nærme sig kønsdiversitet og at skabe adgang for nye fortælleformer og fortællinger.

Det er vigtigt, at der er et frirum til at eksperimentere – og dette frirum skabes til dels af at mindske risikoen og redefinere forventningerne til filmene.

Kønsdiversitet bør ikke kun tilstræbes i forhold til instruktører – der bør arbejdes målrettet for at filmbranchen ikke fortsætter ud af et spor med ”mandefag” og ”kvindefag”, men at der brydes med forestillinger om, hvilke funktioner mænd og kvinder kan varetage.

Det er altafgørende, at dette område prioriteres af DFI – at DFI afsætter konkrete ressourcer (penge og tid) til at skabe den ønskede forandring, dvs. implementeringen af de udvalgte løsningsforslag. Der er tale om et kulturforandringsprojekt, og man må forvente, at det tager en del tid - flere år - og at det kræver en vedholdende og planlagt indsats, stærkt bakket op af den øverste ledelse.

Over døren til DFI bør der stå ”dette er et hus for mangfoldighed”.

BARRIERER

For at identificere de barrierer, der hindrer kvinder i at søge støtte, har vi benyttet os af forskellige strategier: Vi har gennemgået tilblivelsen af en spillefilm og de barrierer, der er indlejrede i den proces, og vi har analyseret 3 fokusområder, hvor vi mener, der er særlig indsigt at hente: 1) Uddannelse & talentudvikling, 2) støttesystem & teams og 3) Udlandet & inspiration fra andre brancher.

Det har ført os frem til en liste over de største barrierer:

- **Manglende bevidsthed om egne dispositioner.** Dette kommer både til udtryk i valg af samarbejdspartnere blandt producere/instruktører/manuskriptforfattere; hos konsulenterne; i distributionen og i lanceringen. Vanetænkningen og forestillingen om, at man vægter begge køn lige højt giver en uintenderet fordel til det velkendte, til mændene.
- **Kvalitet.** Der hersker et bestemt, normativt kvalitetsbegreb, som er meget snævert, og som kan udelukke et blik for kvaliteten i anderledes fortællinger. Dette kan medføre, at kvinders historier sorteres fra, fordi de ikke passer ind i en velkendt forestilling om hvad, der er kvalitet.
- **Manglende forbilleder.** Den skæve kønsfordeling bekræfter forestillingerne om, hvad mænd og kvinder kan få succes med og styrer valg i retning af det velkendte. Dette reproducerer skævvridningen.
- **Børn.** Det er sværere for kvinder at kombinere et arbejde i filmbranchen med et familieliv. Dette kan både være reelt men også forestillet – myten om at børn og karriere som instruktør ikke kan kombineres kan afskrække nogle kvinder fra at forfølge en karriere som instruktør.
- **Sprog.** Kvinder har i højere grad kønnet med sig end mænd, da der i pressen (og hos DFI) tales om "kvindelige instruktører" og "kvindefilm". Det er med til at fastholde kvinder i bestemte roller og tillægge dem særlige agendaer.
- **Netværk.** Der findes uofficielle netværk i branchen, som det er sværere for kvinder at blive en del af.
- **Karriereskifte.** Mænd skifter i højere grad end kvinder fra andre funktioner (dokumentarfilmsinstruktører, manuskriptforfattere, klippere) til at instruere fiktionsfilm.
- **Behov for anerkendelse.** Det lader til, at kvinder har et større behov for at få et objektivt anerkendt uddannelsesstempel for deres kvalifikationer og kundskaber og / eller skal have bevist mere, før de får lov til at debutere med en spillefilm.

ANBEFALINGER TIL DFI

Barrieregruppen har arbejdet ud fra to spor: Det kortsigtede (hvad kan vi gøre her og nu) og det langsigtede (hvad kræver det for at ændre tingenes tilstand vedvarende). Begge spor er lige vigtige for, at vi både får sat skub i tingene og samtidigt sikrer en bedre kønsdiversitet på sigt.

Det kortsigtede perspektiv

- DFI skal målrettet kommunikere ud af til, at kønsdiversitet prioriteres. Dvs. klar udmelding fra direktionen samt klar strategi på hjemmeside osv.
- DFI skal have en klar målsætning om prioritering af kønsdiversitet i hele organisationen, og strategien skal implementeres i alle afdelinger.

- Bevidstgørelse: For at undgå vanetænkning og bias bør DFIs konsulenter og redaktioner bevidstgøres om bias, ligesom kønsdiversitet bør indgå i drøftelser i de eksisterende fora for ledelse og medarbejdere, der tildeler støtte. Ved ansættelse af nye konsulenter og redaktionsmedlemmer, bør bevidstgørelse om bias integreres i uddannelse og intro.
- DFI skal være bevidste om sprogbrug ift. omtale af instruktører/filmskabere – fremhæves det ene køn frem for det andet (kvantitativ omtale) og tillægges der særlige kønnede vinkler på kvinder (kvalitativ omtale). DFI bør føre statistik over dette.
- Man bør tilstræbe en 50/50 fordeling af støttemidler til manuskriptudvikling for at skabe plads til andre blikke.
- DFI bør kigge på Markedsordningen ift. at indføre krav til større kønsdiversitet. Evt. via en bonusordning for film med kvindelige instruktører / manuskriptforfattere / hovedroller.
- For at skabe bevidsthed om dispositioner, bør der i ansøgningsskemaerne på alle ordninger være et felt, hvor det krydses af, hvilket køn hovedfunktionerne på filmen har.
- For at skabe bevidsthed om dispositioner, bør der i ansøgningsskemaerne på alle ordninger være et felt, hvor det krydses af, hvilket køn hovedrollerne i filmen har.
- Filmkonsulenter bør pålægges at tælle op, så det bliver helt tydeligt, hvad kønsfordelingen i deres støttetildeling er – og de skal redegøre for fordelingen af mænd og kvinder i en årlig samtale med direktionen.
- Ansøgere og støttetildeling i forhold til fordelingen af mænd / kvinder bør fremgå tydeligt på DFIs hjemmeside. Både i forhold til manuskriptstøtte, udvikling og produktion og på alle ordninger.
- Lancering: Midlerne bør prioriteres højest for de film, der har størst behov for større synlighed. Der bør udløses ekstra lanceringsmidler for de film, der har været særligt opfindsomme eller indlemmet diversitet.
- Der bør oprettes en mentorordning, som hjælper unge filmskabere, således at de ikke falder fra.
- Der bør etableres en ordning, der gør det nemmere for instruktører at have små børn.

Det langsigtede perspektiv

- DFI bør afsætte ressourcer i form af tid og penge for at sikre en ligelig kønsdiversitet på sigt. Det bør indgå som en vedvarende post på budgettet.
- DFI skal lægge en langsigtet strategi for kønsdiversitet, arbejdet skal fortsætte ud i fremtiden. Vi ser gerne, at arbejdsgrupperne eller et lignende initiativ iværksættes igen om 3 år.
- DFI bør have en kontinuerlig evaluering af, hvordan det går på området. Som minimum en årlig status.
- Det er vigtigt at vedligeholde og udvikle kvalitetskriterier. Kriterier for støtte bør fortsat være i fokus og være tilgængelige for ansøgere.

- DFI bør arbejde målrettet for at skabe viden på området, dvs. systematisk gennemføre kvantitative analyser af kønsfordelingen og udviklingen af denne indenfor relevante områder på de relevante institutioner. Det er helt afgørende for, at behovet for forandringen kan italesættes, legitimeres, begribes og måles, at der bliver skabt gennemsigtighed og tydelighed inden for branchen.

Udenfor DFI – hjælp til branchen

Vi er bevidste om, at DFI ikke alene bærer ansvaret for den skæve kønsfordeling i filmbranchen, og at instituttet derfor heller ikke alene kan løfte opgaven. Vi mener dog, at DFI bør gå forrest og hjælpe resten af branchen med at tage ansvaret på sig. Derfor foreslår vi, at DFI opfordrer til følgende:

- De faglige organisationer bør også tælle på kønsfordeling blandt medlemmerne for at skabe synlighed i deres fag.
- For at skabe konsistens i data, bør DFI stå bag fælles retningslinjer for en tværgående registrering og måling af data, som uddannelser, organisationer mv. skal udfylde årligt. Dette for at sikre, at der årligt opnås et dækkende billede af fødekæde og branche.
- TV stationerne bør også diskutere køn og tilstræbe en ligelig fordeling mellem skabere af TV-fiktion.
- Den Danske Filmskole bør tilstræbe et optag, der er balanceret på køn 50/50.
- Presse: Danske filmanmeldere skal også have øje for diversitet og har ansvar i forhold til at praktisere nuanceret faglighed.

København, 27. oktober 2016