

Utjevningsforslag for balansert
kjønnsrepresentasjon i norsk
filmbransje

TA ALLE TALENTENE I BRUK!



DRAMATIKERFORBUNDET



NORSKE FILM + TV
PRODUSENTERS FORENING



NFR
NORSKE FILMREGISSØRERES
FORENING

Rapporten er støttet av
NORSK FILMINSTITUTT

BRANSJERÅDET FOR FILM

Norske Filmregissører, Norske film- og tv-produsenters
forening, Norske Dramatikeres Forbund, Norsk
Skuespillerforbund og Norsk Filmforbund

FORORD

De færreste bestrider at talent er jevnt fordelt mellom kjønnene. For å nå filmbransjens overordnede mål om å lage bedre norske filmer er det avgjørende at vi har et bredest og best mulig utvalg å rekruttere talenter fra. Følgelig er det meningsløst at kvinner ikke er sterkere representert i norsk filmproduksjon. Det sier seg selv at vi går glipp av mange talenter når det i 2008 var 87 pst. menn i nøkkelposisjonene regissør, manusforfatter og produsent.¹ I tillegg er det ønskelig at filmtilbudet til publikum i større grad gjenspeiler hele det norske samfunnet.

For å bidra til å sikre en bedre fordeling mellom kjønnene har Bransjerådet for film, som representerer Norske Filmregissører, Norske film- og tv-produsenters forening, Norske Dramatikeres Forbund, Norsk Skuespillerforbund og Norsk Filmforbund, tatt initiativ til å utvikle forslag samlet i en tiltakspakke som hele den norske filmbransjen kan stille seg bak.

"Spiller kjønn en rolle?" var tittelen på utredningsplanen som skulle rette opp den skjeve kjønnsrepresentasjonen i norsk film. Prosjektet ble igangsatt høsten 2003 med målsetning om at norsk filmbransje skulle ha minst 40 pst. kvinnerepresentasjon i alle ledd innen 2009, samt at norsk film skulle speile bredden og mangfoldet i samfunnet både alders- og kjønnsmessig.

Film er en av vår samtids viktigste og mest kraftfulle uttrykksformer. Det er vår overbevisning at kjønnsbalanse både på lerretet og bak kamera vil føre til bedre filmer og et rikere filmmiljø. En forutsetning for dette er at historiene som fortelles også handler om kvinner. Bransjerådet har derfor lagt stor vekt på at andelen kvinnelige hovedroller økes og ser ingen prinsipiell forskjell på politisk styring på dette området og eksempelvis det eksisterende kravet om et visst antall barne- og ungdomsfilmer årlig.

Vi befinner oss nå i starten på år 2010 og målet om minst 40 pst. kvinnerepresentasjon i 2009 ble dessverre langt fra oppnådd.

For å skape rask og varig endring innser vi at følgende to grupperinger må ta grep umiddelbart:

- Filmprodusentene
- Norsk filminstitutt (NFI)

Så lenge finansieringen av filmproduksjoner kanaliseres gjennom produsentene, må disse – i dialog med NFI – ta hovedansvaret for å oppfylle "Veiviserens" politiske målsetning om kjønnsbalanse.

Bransjerådet for film forventer at Produsentforeningen gjennomgår denne rapporten grundig og kommer tilbake med forslag til tiltak som konkretiserer hva de kan bidra med for å oppnå en større kjønnsbalanse i bransjen.

Bransjerådet for film er enige med avdelingsdirektør i NFI, Ivar Køhn, som sier til Rushprint (08.05.09) at han *".. er redd for at bransjen stagnerer, blir for ensidig og enda mer lukket uten større kvinnerepresentasjon"*.

Dette er utgangspunktet for Bransjerådets gjennomgang av filmens livsløp fra idé til premiereklar film, og våre forslag til endringer som vi mener bør føre til en betydelig jevnere kjønnsrepresentasjon i filmbransjen.

¹ Vedlegg 1: Telling av nøkkelfunksjoner på kinofilmer 2008

OM RAPPORTEN

Bransjeorganisasjonene fremmer i denne rapporten seks overordnede forslag for å imøtekomme "Veiviserens" målsettinger om at det skal være minimum 40 pst. av hvert kjønn representert i norsk filmbransje. Forslagene er rettet mot filmproduksjonen og de etablerte støtteordningene, da vi er kommet til den erkjennelse at særtiltak ikke har tilstrekkelig gjennomslagskraft.

Disse seks overordnede forslagene og en oppsummering av de øvrige er beskrevet i sammendraget. Om man kun leser sammendraget er det viktig å merke seg at vi foreslår å telle fire nøkkelfunksjoner i stedet for tre (Se Premisser for videre arbeid).

De 20 øvrige forslagene underbygger hovedforslagene og kan medvirke til å endre strukturene, også på lengre sikt.

Bransjerådet vil understreke at forslagene er et resultat av en omfattende idédugnad. Vi forutsetter at de rette instanser tar for seg forslagene i et helhetsperspektiv, gjør en konsekvensanalyse og gjør de justeringer som er nødvendige for den praktiske gjennomføringen av dem.

Når tiltak er iverksatt foreslår vi at de samlet gis en virketid på tre - fire år før det foretas en evaluering.

For å være sikre på at vi har løftet hver stein og drøftet alle områder som kan tenkes å påvirke kjønnsbalansen, har vi valgt å gå systematisk gjennom alle stadier i en filmproduksjon, fra idé til ferdig verk. Vi har hatt som mål å se ekstra grundig på hvilke beslutningsprosesser som avgjør om et filmprosjekt blir virkelighet eller ikke, analysere disse nøye og har forsøkt å finne tiltak som kan ha gunstig effekt på hvert enkelt område. Selve rapporten er bygget opp etter dette prinsippet.

For Bransjerådet for film:

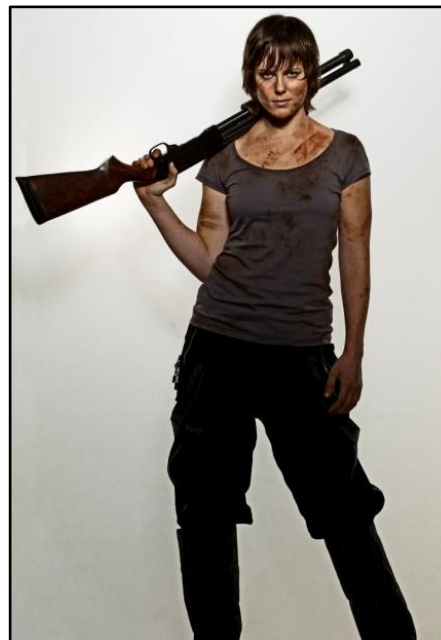
Sirin Eide, Norske Filmregissører

Agnete Haaland, Norsk Skuespillerforbund

Dag Alveberg, Norske film- og tv-produsenters forening

Siri Senje/Gunnar Germundson, Norske Dramatikeres forbund

Sverre Pedersen, Norsk filmforbund



Forsidefoto:

Filmregissør Solveig Melkeråen (Foto: Marianne Bakke)

Til venstre:

Hovedrolleinnehaver Ingrid Bolsø Berdal i "Fritt Vilt II" (Foto: Nordisk film)

INNHold

SAMMENDRAG	5	7.1. Forslag: <i>Post- premierestipend til kvinnelige manusforfattere og regissører</i>	18
1. Situasjonsanalyse	7	8. Roller og skuespillere	19
1.1. Bakgrunnsdokumentasjon	7	8.1. Forslag: <i>Bevisst blikk på valg av kjønn i rollene</i>	20
1.2. Dagens situasjon NRK TV-drama	7	8.2. Forslag: <i>Kvinner i ikke-kjønns spesifikke roller</i>	20
1.3. Dagens situasjon kinofilm	7	8.3. Forslag: <i>Telling av protagonister</i>	20
1.4. Stortingsmelding 22 "Veiviseren"	7	9. Holdningsskapende arbeid – forhold mellom bransje og byråkrati	20
2. Overordnet målsetning	8	9.1. Forslag: <i>Innføring av "gender mainstreaming"</i>	22
2.1. Umiddelbar iverksettelse av tiltak	8	9.2. Forslag: <i>Videreføring av lederutviklingsprosjektet "Kunstens kvinner"</i>	22
2.2. Målbare resultater innen utgangen av 2010	8	9.3. Forslag: <i>Skolering i kjønn og etikk</i>	22
2.3. Målbare resultater innen utgangen av 2011	9	9.4. Forslag: <i>Styrke likestillingsperspektivet hos de regionale filmsentrene</i>	23
2.4. Mål på resultatopnåelse	9	9.5. Forslag: <i>Støtte til WIFT</i>	23
2.5. Premisser for videre arbeid	9	10. Langsiktige tiltak – arbeidstid og arbeidsforhold	24
3. Rekruttering og talentutvikling	11	10.1. Forslag: <i>Overholdelse av arbeidsmiljøloven</i>	24
3.1. Forslag: <i>Systematisk innføring av søknadsfrister</i>	11	10.2. Forslag: <i>Barnepassordning</i>	24
3.2. Forslag: <i>Mentorordninger</i>	11	10.3. Forslag: <i>Økning i realbudsjettene</i>	25
3.3. Forslag: <i>Flere filmrekrutteringsstipend</i>	12	10.4. Forslag: <i>Bransjens tvistesaksutvalg</i>	25
4. Fra idé til filmmanus	12	11. Omfordeling av midler	25
4.1. Forslag: <i>Tettere kontakt mellom produsent og kunstner</i>	13	11.1. Forslag: <i>Likestillingspott</i>	25
5. Prosjektutvikling: Fra filmmanus til produksjon	13	12. Annet	26
5.1. Forslag: <i>Kjønnsbalanse i manuskriptstøtteordningen</i>	13	12.1. Forslag: <i>Etableringsstøtte til kvinnelige film- og tv-produsenter</i>	26
5.2. Forslag: <i>Forskjøvet fordeling av prosjektutviklingsstøtte</i>	14	12.2. Forslag: <i>Likestillingsperspektiv på statens kjøp av reklamefilm</i>	26
5.3. Forslag: <i>Telling og ny gjennomgang av prosjekter som faller utenfor</i>	15	13. Vedlegg og bakgrunnsdokumentasjon	27
6. Forhåndstilskudd og produksjonstilskudd	16	14. Oppsummeringsrapport	36
6.1. Forslag: <i>Pakkefinansiering med kjønnsbalanse</i>	16		
6.2. Forslag: <i>Prosjektutviklingsstøtte med senket egenkapitalkrav</i>	16		
6.3. Forslag: <i>Forskjøvet fordeling av produksjonsstøtte</i>	17		
6.4. Forslag: <i>Utvidet etterhåndsstøtte til filmer med kvinnelige protagonister</i>	17		
7. Talentprogrammer	18		

SAMMENDRAG

Under følger en kortfattet oversikt over alle forslag som gjennomgås og argumenteres for i de påfølgende kapitler.

FORSLAG HOVEDTILTAK

1) KJØNNBALANSE I MANUSKRIFTSTØTTEORDNINGEN (5.1)

På en arena der det tidligere bestandig har vært tilnærmet kjønnsbalanse, ser man de to siste årene en tendens til at mennene er i flertall også her. I skrivende stund er det hhv 58,5 pst. menn og 41,5 pst. kvinner i ordningen i følge NFI. Uansett hva endringen i søkermasse og innvilgende søknader skyldes, er det unødvendig å tillate at en skjev kjønnsfordeling utvikles også på dette området. Vi mener man må kunne pålegge konsulentene å opprettholde en kjønnsfordeling på minimum 40 pst. av begge kjønn på innvilgede søknader.

2) FORSKJØVET FORDELING AV PROSJEKTUTVIKLINGSSTØTTE (5.2)

Bransjerådet ønsker å åpne for muligheten til å forskyve tildeling av midler inntil gode prosjekter fra begge kjønn foreligger i tilstrekkelig omfang. Det påstås i dag at det finnes for få kvinneinitierte prosjekter i søknadsbunken, slik at man ikke greier å oppfylle ambisjonene om 40 pst. av begge kjønn. Ved å åpne for å holde tilbake inntil 20 pst. av støttemidlene til det foreligger kvalifiserte prosjekter, vil produsentene få et godt incentiv til å rekruttere begge kjønn i nøkkelposisjoner.

3) FORSKJØVET FORDELING AV PRODUKSJONSSTØTTE (6.3)

Vi anbefaler en **trappetrinnsordning** der man lar forslaget over virke i 6-12 måneder før man iverksetter følgende tiltak:

Forslaget, som er identisk med pkt. 2 (forskjøvet fordeling av prosjektutviklingsstøtte), åpner også her for å forskyve tildeling av midler til gode prosjekter fra begge kjønn foreligger i tilstrekkelig

omfang. Dersom 20 pst. har blitt tilbakeholdt ett år, legges det på toppen av rammen for påfølgende år. Forslaget gjelder i første omgang konsulentstøttede filmer.

Dersom man etter to år med forskjøvet fordeling av produksjonsstøtte til konsulentstøttede filmer ikke ser tydelige tegn til endring i kjønnsbalansen, bør det iverksettes tilsvarende tiltak mot filmer som støttes etter markedsvurdering.

4) PAKKEFINANSIERING MED KJØNNBALANSE (6.1)

NFI skal opprette en ordning med forhåndstilskudd til pakkefinansiert utvikling og produksjon av flere langfilmer. Tilskuddene har som målsetting å bidra til et langsiktig samarbeid mellom produksjonsforetak og filmskapere. Bransjerådet foreslår en tilskuddsordning til pakkefinansiering for tre og tre filmer der produksjonsselskaper kan legge inn anbud på tre filmprosjekter med minst to av hvert kjønn i nøkkelposisjoner.

5) UTVIDET ETTERHÅNDSSTØTTE TIL FILMER MED KVINNELIGE PROTAGONISTER (6.4)

For å stimulere til filmer med flere kvinner både foran og bak kamera mener vi det ville være hensiktsmessig å gi anledning til å øke etterhåndsstøtten til filmer der minimum to av fire nøkkelposisjoner er kvinner. Bærende hovedrolle (protagonist) bør i denne sammenheng alltid være én av nøkkelrollene. Siden ESA allerede har åpnet for å differensiere etterhåndsstøtten for bl.a. barnefilm og "kunstnerisk krevende filmer", aksepterer man prinsippet om skjevfordeling for å oppnå overordnede politiske målsetninger (styrke tilbud til barn og unge, styrke den kunstnerisk krevende filmen). Balansert kjønnsfordeling er også en overordnet politisk målsetning, følgelig kan vi ikke skjønne annet enn at de samme forutsetningene må gjelde her. Vi foreslår at

etterhåndsstøtten økes til 85 pst. i en femårig forsøksperiode for langfilmer med kvinnelige protagonister.²

6) ETABLERINGSSTØTTE TIL KVINNELIGE FILM- OG TV-PRODUSENTER (12.1)

Det er for få kvinnelige film- og tv-produsenter i Norge. Enda færre er eiere i det selskapet de arbeider i. Vi mener dette reflekteres i filmrepertoaret. Vi ser for oss en ordning der kvinnelige film- og TV-produsenter kan søke etableringsstøtte. Denne ordningen kunne evt. være et samarbeid mellom Kulturdepartementet og Næringsdepartementet gjennom NFI og Innovasjon Norge.

ØVRIGE FORSLAG

7) SYSTEMATISK INNFØRING AV SØKNADSFRISTER (3.1)

8) MENTORORDNINGER (3.2)

9) FLERE FILMREKRUTTERINGSSTIPEND (3.3)

10) TETTERE KONTAKT MELLOM PRODUSENT OG KUNSTNER (4.1)

11) TELLING OG NY GJENNOMGANG AV PROSJEKTER SOM FALLER UTENFOR (5.3.1)

12) PROSJEKTUTVIKLINGSSTØTTE MED SENKET EGENKAPITALKRAV (6.2)

13) POST-PREMIERESTIPEND TIL KVINNELIGE MANUSFORFATTERE OG REGISSØRER (7.1)

14) BEVISST BLIKK PÅ VALG AV KJØNN I ROLLENE (8.1)

15) KVINNER I IKKE-KJØNNSSPESIFIKKE ROLLER (8.2)

16) TELLING AV PROTAGONISTER (8.3)

17) INNFØRING AV "GENDER MAINSTREAMING" (9.1)

18) VIDEREFØRING AV LEDERUTVIKLINGSPROSJEKT (9.2)

19) SKOLERING I KJØNN OG ETIKK (9.3)

20) STYRKE LIKESTILLINGSPERSPEKTIVET HOS DE REGIONALE FILMSENTRER (9.4)

21) STØTTE TIL WIFT (9.5)

22) OVERHOLDELSE AV ARBEIDSMILJØLOVEN (10.1)

23) ØKNING I REALBUDSJETTENE (10.3)

24) BRANSJENS TVISTESAKSUTVALG (10.4)

25) LIKESTILLINGSPOTT (11.1)

26) LIKESTILLINGSPERSPEKTIV PÅ STATENS KJØP AV REKLAMEFILM (12.2)

² Norske Filmregissører (NFR) ønsker følgende tilleggsformulering: *NFR stiller seg 100 prosent bak forslaget, men foreslår i en begrenset periode å utvide forslaget til også å gjelde filmer med kvinnelig regissør.* Dette tillegget støttes ikke av de andre i Bransjerådet for film.

1. SITUASJONSANALYSE

1.1. BAKGRUNNSDOKUMENTASJON

I forkant av arbeidet med denne rapporten fikk Bransjerådet for film utarbeidet en oversikt over tilgjengelig dokumentasjon, herunder undersøkelser, utredninger, rapporter, masteroppgaver og artikler som drøftet ulike aspekter ved kjønnsbalansen i norsk filmbransje. Dette ble gjort for å se om det allerede var fremkommet gode ideer og forslag som ikke har blitt iverksatt. Flere av ideene og synspunktene som fremkom er tatt med i denne rapporten. Disse ideene, synspunkter og forslagene ble samlet i ett dokument **Oppsummeringsnotat: En samling rapporter, undersøkelser, forskning og debatter om kjønnsbalanse i filmbransjen 2004-2009**³. Rapportene, undersøkelsene og debattene har i stor grad dreid seg om å finne *forklaringer* på hvorfor kjønnsbalansen er så ujevn, og i mindre grad konsentrert seg om forslag for å komme videre.

Kjønnsrepresentasjon: I rapporten **Tallenes tale** (Kulturmeidlerne 2006) som tok for seg den offentlige pengestrømmen i norsk film i et kjønnsperspektiv, kom det frem at for perioden fra Norsk filmfonds oppstart 1. 7. 2001 frem til 18. 5. 2005 var kvinner gjennomgående underrepresentert med 20 pst., mens menn var overrepresentert med 80 pst. Kvinner og menn var like godt representert i den offentlige filmutdanningen. Kvinner kom generelt noe bedre ut når det gjaldt dokumentarfilm (30/70). Menn var involvert i samtlige av spillefilmene produsert i perioden, i én eller flere nøkkelposisjoner (regi, produsent, manus).

³ Se kap. 14

1.2. DAGENS SITUASJON NRK TV-DRAMA

Ut fra tall mottatt fra NRK⁴ er situasjonen en ganske annen innen TV-drama. Ved å telle de tre nøkkelfunksjonene manus, regi og produsent har NRKs dramaproduksjon i årene 2007 -2009 en overvekt av kvinner på 57,1 pst. mens menn i nøkkelfunksjoner er representert med 42,9 pst. På Radioteatersiden derimot er menn i de tre nøkkelfunksjonene representert med 74,9 pst., mens kvinner er representert med 25,1 pst.

1.3. DAGENS SITUASJON KINOFILM

Ut fra bransjerådets beregninger, basert på NFIs oversikt over langfilmpremierer på kino 2009⁵ (telling av de tre nøkkelfunksjonene regissør, produsent og manus), er vi fortsatt langt unna målet om minst 40 pst. representasjon av begge kjønn. Fortsatt er en eller flere menn involvert i samtlige av årets langfilmer, fortsatt er fordelingen nøyaktig 20/80 som i perioden 2001-2005, den eneste forskjellen er at kvinner kommer atskillig dårligere ut når det gjelder dokumentarfilm i 2009, med en representasjon på knappe 7 pst., mens mennene representerer over 93 pst.

1.4. STORTINGSMELDING 22 "VEIVISEREN"

I St.meld. nr. 22 **Veiviseren** fra Kultur- og kirkedepartementet (23. mars 2007, godkjent i Statsråd) fremgår følgende:

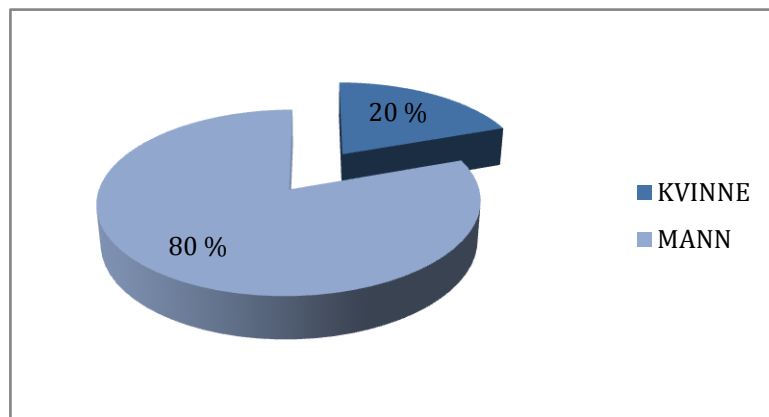
- *Innen 2010 skal andelen kvinner/menn i nøkkelposisjoner være minst 40 pst.*
- *Særskilte virkemidler vil bli tatt i bruk for å oppnå målet. Disse skal knyttes til allerede eksisterende ordninger.*

⁴ Vedlegg 2: Telling av nøkkelfunksjoner på tv- og radiodrama 2007-2009

⁵ Vedlegg 3: Telling av nøkkelfunksjoner på kinofilmer 2009

- Ved tilskudd til pakkefinansiering av utviklingsprosjekter kreves det at minst 40 pst. av de skapende kreftene er av hvert kjønn.
- Ved tilskudd etter markedsvurdering, vil et prosjekt bli vurdert til flere poeng dersom flere kvinnelige nøkkelposisjoner er knyttet til prosjektet.
- Ved tilskudd til talentutvikling, i mentorordninger og ved tildeling av stipend på filmområdet, skal minst 40 pst. av tildelingene være til hvert kjønn.
- Departementet anbefaler at det innføres ytterligere kvotering hvis ikke målet om minst 40 pst. kvinner/menn i nøkkelposisjoner i norsk filmproduksjon er nådd innen utgangen av 2010.

FIGUR 1: KJØNNSFORDELING KINOPREMIERER 2009 (NØKKELFUNKSJONENE REGI, MANUS, PRODUSENT)



2. OVERORDNET MÅLSETNING

Bransjerådet for film forventer et krafttak fra alle deler av den norske filmbransje i løpet av 2010, slik at andelen kvinner/menn i nøkkelposisjoner skal være minst 40 pst. etter innføringen av tiltakene. Ved å inkludere de kvinnelige protagonistene i tellingen av nøkkelfunksjonene ønsker vi å sikre et større mangfold i filmtilbudet.

2.1. UMIDDELBAR IVERKSETTELSE AV TILTAK

Foreslåtte tiltak må iverksettes snarest, slik at de er operative tidligst mulig i 2010. I dette dokumentet ligger 26 forslag til et samlet kostnadsestimat på i underkant av NOK 10 mill. Forslag til endringer i eksisterende tilskuddsordninger er ikke inkludert i kostnadsoverslaget. Midlene må øremerkes til de nevnte konkrete tiltakene i 2010. Bransjerådet er åpne for å redusere ambisjonene om 25 filmproduksjoner årlig og omfordele midler for å nå målsetningen om bedre kjønnsbalanse.

2.2. MÅLBARE RESULTATER INNEN UTGANGEN AV 2010

De iverksatte tiltak må ha gitt konkrete resultater innen utgangen av 2010. Dette gjelder alle områder der man rent gjennomføringsmessig kan ha satt i gang tiltak, som:

- Iverksettelse av mentorordninger
- Tildeling av flere filmrekrutteringsstipender
- Post-premierestipend til alle kvinnelige manusforfattere og kvinnelige regissører
- Tettere kontakt mellom produsent og kunstner/etablering av pitchforum
- Sikre kjønnsbalanse i manuskriptstøtteordningen

- Telling av manus som har falt utenfor systemet og ny gjennomgang av alle søknader og prosjekter som har falt fra på veien
- Telling av fire nøkkelposisjoner i stedet for tre (inkl. protagonist)
- Innføring av "gender proofing" og andre skolerings tiltak innen kjønn og etikk, både sentralt og regionalt
- Opprettelse av likestillingspott
- Likestillingsperspektiv på statens kjøp av reklamefilm

2.3. MÅLBARE RESULTATER INNEN UTGANGEN AV 2011

Vi innser at enkelte forslag krever lengre tid på grunn av endring i forskrifter og fordi beslutninger er tatt lang tid i forveien. Disse resterende tiltakene bør imidlertid være iverksatt og ha gitt resultater innen utgangen av 2011:

- Tilbud om pakkefinansiering med kjønnsbalanse
- Tilbud om prosjektutviklingsstøtte med min. 20 pst. egenkapital
- Iverksettelse av endringer i utviklings- og produksjonstilskuddsordningene

2.4. MÅL PÅ RESULTATOPPNÅELSE

En rask telling av langfilmpremierene som er planlagt for 2010⁶ viser imidlertid at vi kan regne med en positiv utvikling med en fordeling på ca 30 pst. kvinner og 70 pst. menn, forutsatt at man regner tre nøkkelposisjoner som tidligere. Vi understreker at dette er et raskt overslag som på dette tidspunkt ikke kan ses på som annet enn en prognose. Likevel mener vi det må være overkommelig å forvente en

økning til minimum 40 pst. av hvert kjønn i nøkkelposisjoner på alle langfilmpremier i 2011.

Innen utgangen av 2012 forventer vi at varig kjønnsbalanse er etablert i norsk filmproduksjon. Vi vil likevel understreke at det er all grunn til å tro at arbeidet for en balansert kjønnsrepresentasjon i bransjen vil måtte fortsette og at tiltakene foreslått i denne rapporten vil måtte videreføres.

På alle stipender og støtteordninger der det vil være praktisk mulig å ha en balansert kjønnsfordeling, forventer vi en kjønnsfordeling på 50/50.

2.5. PREMISSE FOR VIDERE ARBEID

- I rapporten foreslår vi at man heretter teller fire nøkkelfunksjoner i stedet for tre. Vi er opptatt av at bærende hovedroller (protagonister) også skal telles med, i tillegg til regissør, manusforfatter og produsent.
- I de tilfellene produsentrollen/manusforfattere er delt på flere (for eksempel en av hvert kjønn), har vi talt ½ kvinne og ½ mann. Ingen nøkkelfunksjon utgjør mer enn 1 totalt.
- Hovedrollen skal kunne defineres som en protagonist (fra gresk drama; den karakteren som gjennomgår den største forandringen). I tvilstilfeller, der det er to mulige protagonister av hvert kjønn, skal den kvinnelige rolleinnhaveren ha minst 75% av den mannlige protagonistens opptaksdager for å regnes som hovedrolle.
- Erfaring tilsier at det ikke er hensiktsmessig å foreslå særordninger (som for eksempel "Signatur K") eller støtteordninger som opprettholder en kunstig distanse mellom kjønnene. Det siste vi trenger er nye eksperimenter som kan ende opp som soveputer for

⁶ Se NFIs oversikt her: <http://www.filmfondet.no/icm.aspx?PageId=1974>

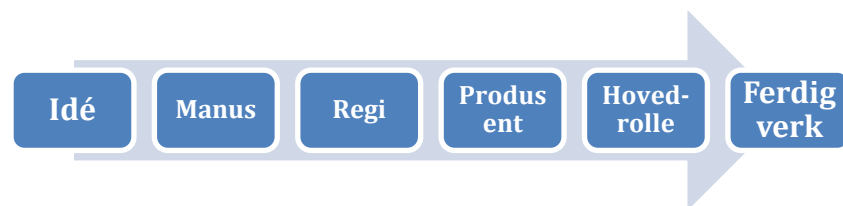
byråkratiet. Vi har derfor, med noen få unntak, lett etter tiltak som bygger på allerede eksisterende ordninger.

- Vi har også erfart at det er viktig å flytte fokus fra utvikling til produksjon. Flere tiltak og forsøk er tidligere iverksatt på manus- og utviklingsområdet, uten at det har resultert i jevnere kjønnsfordeling blant filmer i produksjon. Vi presenterer derfor flere forslag som berører støtteordninger til produksjon.
- Vi har valgt å ta utgangspunkt i NFIs tilgjengelige oversikt over årlige langfilmpremierer og skiller følgelig ikke mellom spillefilm og dokumentarfilm. Vi tar bare for oss ordninger som berører disse filmene.
- Vi har lett spesielt etter ordninger som gjør det lønnsomt å bruke flere kvinner i produksjon. Det er ingen uenighet om at man først og fremst må bevege produsentleddet for å få frem flere kvinner i nøkkelposisjoner, og da er økonomiske incentiver helt sentrale.
- Vi vil anmode det statlige virkemiddelapparatet og produsentene om å legge større vekt på å løfte fram filmprosjekter med kvinnelige filmskapere og filmfortellinger om både kvinner og menn, fortalt fra et kvinnelig ståsted.



Regissør Hanne Larsen (Foto: Torkel Svenson, Sweetfilms)

FIGUR 2: FILMENS LIVSLØP FRA IDÉ TIL FERDIG VERK



3. REKRUTTERING OG TALENTUTVIKLING

Ikke alle kapitaliserer på nettverk: De fleste undersøkelser og utredninger som er gjort rundt rekruttering til filmbransjen dokumenterer at nyrekruttering i stor grad skjer gjennom bekjentskaper og uformelle nettverk. Har du utdannet deg i utlandet og samtidig ikke kjenner noen i bransjen her hjemme, er det atskillig vanskeligere å få jobb enn om du har gått på den norske filmskolen og allerede har et nettverk. Resultatene i Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) rapport "**Når menn velger menn og kvinner velger menn**" fra 2004⁷ bekreftes av studier og undersøkelser i andre land, bl.a. UK og Sverige. AFI-rapporten dokumenterer at mange opplever barrierer i forhold til å etablere seg i filmbransjen. Dette begrunnes hovedsakelig med at ikke alle grupper opplever å kunne kapitalisere på uformelle nettverk og at det oppleves unaturlig å skulle selge seg inn og promotere seg selv.

Må ha bredt utvalg for å finne talentene: I tråd med tittelen på denne rapporten ("**Ta alle talentene i bruk!**"), mener Bransjerådet for film at et større engasjement rundt nyrekruttering vil kunne bidra til å redusere den skjeve kjønnsbalansen. Vi mener det er viktig å identifisere flest

⁷ "**Når menn velger menn og kvinner velger menn.**" Heidi Enehaug og Aslaug Hetle i samarbeid med Gjoril Seierstad (Arbeidsforskningsinstituttet 2004)

mulig talenter - av begge kjønn - før man starter elitedyrkingen av de aller største talentene.

3.1. FORSLAG: SYSTEMATISK INNFØRING AV SØKNADSFRISTER

Bransjerådet anbefaler generelt hyppigere bruk av utlysninger og søknadsfrister/tidsfrister. Fordelene med søknadsfrister er at de tydeliggjør en struktur, de gir forutsigbarhet og ikke minst, de synliggjør mulighetene for alle som ikke er like veletablerte i filmbransjen ved at alle typer stipender, støtteordninger og prosjektmidler utlyses.

3.2. FORSLAG: MENTORORDNINGER

De aller fleste med erfaring fra systematisk arbeid med kjønnsfordeling nevner mentorordninger som et svært populært og effektivt virkemiddel for å skape en jevnere kjønnsbalanse på arbeidsplassen. Universitetet i Oslo trekker fram sin mentorordning som et av de mest effektive tiltakene, det samme gjør AFI basert på arbeid med en rekke institusjoner og organisasjoner. Dramatikerforbundet har nettopp iverksatt en mentorordning for sine medlemmer og responsen har vært over all forventning. Mentorordningen skal ikke gi konkret hjelp til den kreative prosessen, men skal brukes til å få resultatet ut i verden. Etter inspirasjon fra Dramatikerforbundets mentorordning ønsker alle bransjeorganisasjonene å starte opp tilsvarende ordninger.⁸ Bransjerådet mener det er mest fornuftig at medlemsorganisasjonene selv håndterer og administrerer ordningene, men anbefaler at NFI oppretter en **likestillingspott** der forbundene skal kunne søke om støtte til å utvikle og administrere ordningen. Se mer om likestillingspott under pkt. 11.1.

⁸ Vedlegg 5: Dramatikerforbundets mentorordning

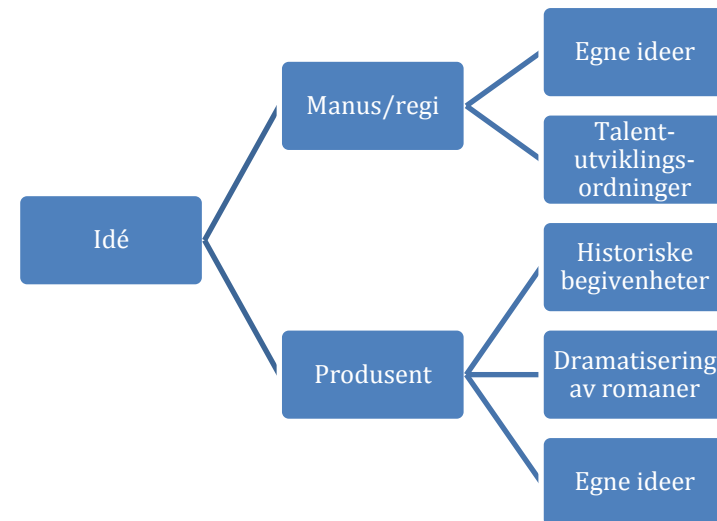
3.3. FORSLAG: FLERE FILMREKRUTTERINGSSTIPEND

NFI deler i 2009 ut tre filmrekrutteringsstipend⁹ á kr. 40.000,-. Ideen bak ordningen er bra, men stipendet må gjøres mer forpliktende enn det er i dag. Det er også viktig at stipendbeløpet økes, slik at det kan være mulig å leve av beløpet i en viss periode. Filmrekrutteringsstipendene bør kunne gis til regissører, produsenter og manusforfattere med en kjønnsfordeling på 50/50. Bransjerådet foreslår å øke antall stipend til fem og åpne for at man skal kunne søke om inntil kr 100.000,- for engasjement opp til tre måneder.

4. FRA IDÉ TIL FILMMANUS

I tråd med tanken om at bredderekruttering gir tilgang på flere talenter ser vi at det også er viktig å finne nye veier som kan hjelpe oss med å få idéene på bordet. Filmkonsulentene hos NFI sier selv at de trenger et større utvalg å velge mellom, især når det gjelder prosjekter generert av kvinner. Men hvor kommer ideene egentlig fra?

FIGUR 3: HVOR KOMMER IDEENE FRA?



Det er rimelig å anta at prosjekter initiert av filmskaperne, dvs. forfattere og regissører, i overveiende grad stammer fra egne, originale ideer, mens produsent-initierte prosjekter oftere tar utgangspunkt i f.eks. historiske begivenheter eller romaner. Det ville vært interessant å se på hvem produsentene velger å henvende seg til for å utvikle slike idéer og, ikke minst, hva som skal til for å få dem til i større grad å velge kvinner.

Hvorfor når ikke historier skrevet av kvinner fram til kinolerretet? I den interessante engelske undersøkelsen "Scoping study into the lack of Woman Screenwriters in the UK", i regi av the UK Film Council (2006)¹⁰, presenteres mange myter og motforestillinger om filmbransjen:

⁹ Vedlegg 4: Dagens støtteordninger hos NFI

¹⁰ "Scoping study into the lack of Woman Screenwriters in the UK" Undersøkelse fra UK Film Council

- Respondentene i undersøkelsen begrunner det lave antallet kvinnelige filmmanusforfattere med at kvinner skriver mindre "salgbare" manus enn menn. I virkeligheten gjør filmer skrevet av kvinner det noe bedre på box-officelistene enn filmer skrevet av menn.
- Respondentene mener det er "menn 16-24" som går mest på kino i UK, mens det faktisk er kvinner over 35 år.
- Respondentene tror at sjangre som action og skrekk er de mest populære blant publikum, mens det i virkeligheten er komedier, en sjanger hvor kvinner har skrevet mange av de mest populære manusene.
- På samme måte som i Norge begrunnes den lave kvinneandelen blant manusforfattere med uformelle nettverk og vansker med å komme inn i bransjen.
- Både menn og kvinner i maktposisjoner velger menn, de velger heller noen de kjenner med "track record" fremfor nykommere.
- Filmbransjen har svært ustabile arbeidsforhold, derfor søker talentfulle kvinner seg til tv-drama og teater der de oppgir å ha mer kreativ kontroll samtidig som arbeidslivet er mer regulert.

4.1. FORSLAG: *TETTERE KONTAKT MELLOM PRODUSENT OG KUNSTNER*

Bransjen ønsker seg et systematisert og regelmessig treff mellom produsentledd og manusforfattere/regissører for å drøfte ideer. Vi foreslår å arrangere et "pitcheforum", et forum der manusforfattere og regissører kan presentere sine ideer for produsentene, hvert halvår. Dette gir en formell arena for møte mellom produsent og kunstner. Samtidig kan et slikt forum gjøre det lettere å kartlegge hvor og hvordan ideene oppstår, hvordan de kommer til produsent og hva som skjer med ideene deretter. Slike møteplasser har Norsk Filmutvikling (nå NFI)

tidligere arrangert med stor suksess. I forlengelsen av denne ideen foreslår vi også pitchekurs som organisasjonene kan tilby sine medlemmer.

5. PROSJEKTUTVIKLING: FRA FILMMANUS TIL PRODUKSJON

For å få en oversikt over i hvilke ledd i filmproduksjonskjeden ulikhetene oppstår, har vi tatt for oss alle tilskuddsordningene NFI administrerer, både innen utvikling og produksjon. Det er viktig å starte i den fasen der regissører og forfattere utvikler prosjekter fra null, ofte uten produsent. Det er gjerne her de tar sine første steg, får prosjektene sterke nok til å kontakte produsent, eller gir opp på grunn av manglende fremdrift eller mot.

5.1. FORSLAG: *KJØNNSBALANSE I MANUSKRIPT-STØTTEORDNINGEN*

Uten å ha tilgang på tall som viser antall søkere til manuskriptstøtteordningen før i 2009, har NFI selv alltid ment at søkertallene har vært omtrent likt fordelt mellom kjønnene. På en arena der det tidligere bestandig har vært tilnærmet kjønnsbalanse, ser man de to siste årene en tendens til at mennene er i flertall også her. I skrivende stund er det hhv 58,5 pst. menn og 41,5 pst. kvinner i ordningen i følge NFI. Ingen kan forklare dette, men man peker på at manuskriptstøtteordningen i år har mottatt langt flere søknader enn tidligere år. NFI har ikke konkrete svar på hva som har skjedd, men det spekuleres i følgende:

- Finanskrisen har ført til at flere orienterer seg mot slike støtteordninger?

- Antall kvinnelige søker er uforandret, men mange flere menn har kommet til?
- Flere menn søker fordi ordningen er vesentlig profesjonalisert og tilskuddssatsene per tildeling er hevet?
- Kvinner søker i mindre grad enn tidligere?

Uansett hva endringen skyldes, er det fullstendig unødvendig å tillate at det videreutvikles en skjev kjønnsfordeling også her. Ordningen får inn ca 250 søknader årlig. Vi mener man må kunne pålegge konsulentene å opprettholde en kjønnsfordeling på minimum 40 pst. av begge kjønn på innvilgede søknader.

5.2. FORSLAG: FORSKJØVET FORDELING AV PROSJEKTUTVIKLINGSSTØTTE

I Rushprint 30. 10.09 skriver Lisa Malvina Wisløff følgende (utdrag av tekst) *"I Sverige er problematikken med lav kvinneandel i nøkkelposisjoner like realistisk som her hjemme. Svensk Filminstitut tar nå grep og har gitt syv kvinnelige regissører 250 000 hver i utviklingsstøtte til langfilm. Det svenske filminstituttet sier at problemet med den lave kvinneandelen ligger i søknadsmassen. Altfor få kvinnelige filmprosjekter lander på bordet hos SFI. På manus- og produsentsiden ser det ganske bra ut, men ikke når det gjelder kvinnelige regissører. For få prosjekter kommer inn, og av høstens 22 filmer er det bare tre som er regissert av kvinner. De gjør nå en spesialsatsning ved å gi syv regissører utviklingsstøtte. Som et eget prosjekt gikk altså SFI ut og søkte spesielt etter kvinnelige regissører. De mottok 78 søknader. De syv regissørene skal gå i gang med hvert sitt spillefilmprosjekt og får senere søke produksjonstilskudd. Det er et smart grep fra SFI, og NFI burde la seg inspirere av nabolandet. Det snakkes, og skrives mye om den skjeve kjønnsbalansen. Men NFI må være mer på banen når det gjelder konkrete tiltak, slik SFI demonstrerer. Kvotering er omdiskutert, men kan*

også forsvares slik SFI gjør, med at det ikke har gått utover kravet om kvalitet."

Bransjerådet for film vil ikke anbefale en lignende løsning i Norge. Tiltaket ser umiddelbart offensivt og konstruktivt ut, men problemet med dette, er i likhet med det feilslåtte norske tiltaket "Signatur K" fra 2006, at utviklingsmidler ikke nødvendigvis fører til produksjon. Altfor mange prosjekter vil erfaringmessig havne i en evig ventegruppe som aldri får produksjonsbeslutning hos konsulent. Skulle et slikt tiltak hatt noe for seg burde det i det minste vært fulgt av en garanti om produksjonsstøtte for det beste prosjektet. Videre mener vi at løsninger som det SFI presenterer er typiske for å finne lettvinne og raske løsninger på kjønnsproblematikken. Vi mener det er avgjørende å velge langsiktige løsninger som hovedsakelig er justeringer på eksisterende ordninger.

Vårt forslag, som opprinnelig kom fra en av filminstituttets egne konsulenter, Thomas Robsahm, åpner for å forskyve tildeling av midler til gode prosjekter fra begge kjønn foreligger i tilstrekkelig omfang. Filmkonsulenten problematiserer at det finnes for få prosjekter med kvinner involvert i søknadsbunken og skriver: *"I dag er det ingen problemer med å gi menn 60 pst. av midlene, ei heller å gi 20 pst. til kvinner. Problemet ligger på de siste 20 pst. som også lett går til menn fordi det er for få kvinnelige søkere."* Ved å tilbakeholde de siste 20 pst. til det kommer tilstrekkelig mange kvalifiserte prosjekter, vil dette gi produsentene et godt incentiv til å rekruttere begge kjønn i nøkkelposisjoner.

Vi anbefaler også samme metode for produksjonsstøtteordningen, basert på en trappetrinnsordning der man først lar forslaget om forskjøvet fordeling av prosjektutviklingsstøtte få virke i 6-12 måneder før man iverksetter nye tiltak rettet mot konsulentstøttede filmer. Dersom man etter to år fortsatt ikke ser tydelige tegn til endring i kjønnsbalansen, bør

det iverksettes tilsvarende tiltak mot filmer som støttes etter markedsvurdering.

Synliggjøring av midler til prosjektutvikling: For øvrig mener vi det er viktig at beløpene til prosjektutvikling synliggjøres, at det stilles krav om synliggjøring av målsetninger for arbeidet innenfor prosjektutviklingsordningen, samt at det kreves at støtten primært går til de kreative.

5.3. FORSLAG: *TELLING OG NY GJENNOMGANG AV PROSJEKTER SOM FALLER UTENFOR*

5.3.1. TELLING FOR Å FÅ FRAM DE USYNLIGE TALLENE

Som i Sverige finnes det altså også i Norge for få prosjekter generert av kvinner. Utvalget er for lite. Enkelte bransjeaktører hevder at opptil 2/3 av alle manus utviklet av kvinner ikke blir til noe, de forsvinner når de er ute av manuskriptstøtteordningen eller legges ned under prosjektutvikling. Bransjen ønsker en oversikt over hvor disse prosjektene blir av og foreslår at NFI tar initiativ til en telling for å få fram de usynlige tallene. Helst burde man opprette en database der alle rapporterer om hva som er grunnen til at prosjektet deres ikke har kommet fram til filmkonsulentens bord.

5.3.2. "GJENNOM TRAKTEN"- NY GJENNOMGANG AV ALLE PROSJEKTER SOM FALLER UT

Det synes å herske liten tvil om at den store utfordringen for kvinner er å få sine prosjekter i produksjon. På manusutviklingssiden har man tidligere hatt en balansert kjønnsfordeling, men når man kommer til produksjon er ubalansen påtagelig. Vi mener dette må skyldes en grunnleggende svakhet i systemet. Siden ingen er uenig i at talent er likt fordelt mellom kjønnene, skulle også antall gjennomførte prosjekter generert av kvinner være like mange som tilsvarende for menn. Slik er det ikke. Det er følgelig viktig å ta en

ekstra runde på alle kvinneinitierte prosjekter som faller utenfor og analysere disse på nytt. Vi foreslår videre at et utvalg på for eksempel 10 prosjekter får tilbud om intensiv workshop-behandling med dramaturgisk spisskompetanse på både nasjonalt og internasjonalt nivå, samt en gruppe deltagende regissører som følger prosjektene.



Regissør Sirin Eide under innspillingen av tv-serien "Berlinerpoplene"
(Foto: NRK 2007)

6. FORHÅNDSTILSKUDD OG PRODUKSJONSTILSKUDD

"Vi må erkjenne at produsentene er den reelle dørvokteren. Produsentene må oppmuntres til å legge like stor kroppstygde bak sine kvinnelige kollegaer som sine mannlige. Det må ikke kunne være mulig å gjennomføre et prosjekt som Varg Veum, der syv filmer regisseres av bare menn." (Fra Nina Grünfelds kronikk i Aftenposten 14.08.09)

Ingen er i tvil om at ved siden av statlige føringer og utjevningssmidler, er det hos produsentene den største muligheten til endring i kjønnsfordelingen ligger. Det er derfor viktig at dagens produsenter bevisstgjøres om hvilken potensiell verdiskapning de går glipp av ved at man til nå ikke har bidratt mer aktivt til en jevnere kjønnsbalanse.

Man kan holde på med utviklingsarbeid med likestillingsperspektiv i regi av NFI så lenge som helst, men det er først når filmene går i produksjon at man ser den virkelig store kjønnsforskjellen i nøkkelfunksjonene. Det er derfor viktig at alle støttemidler har et likestillingsperspektiv. Produsentene er avhengige av forutsigbarhet og vil naturlig nok orientere seg dit pengene befinner seg. Alle tiltakene nevnt under berører produsentene. I tillegg ønsker vi å gjenopplive en støtteordning som i større grad enn de andre forslagene direkte vil belønne produsenter som bevisst prioriterer kvinner i nøkkelposisjoner. Vi ser ikke bort fra at de også vil belønnes på besøksstatistikken når den tid kommer.

*"Kan den nye pakkefinansieringen lanseres med krav om full kjønnsbalanse (hovedrolle iberegnet) i hver eneste produksjon det søkes med? Skal produsenter som satser på kvinnelige hovedpersoner, manusforfattere og regissører få fortrinnsrett til en egen produksjonspott, "Signatur P"? Skal vi holde tilbake de siste 20 % av midlene til flere sterke kvinneprosjekter kommer? Filmskapernes **want** er jobber og suksess, men vår **need** er et mer dynamisk, kreativt og levende filmmiljø. Det kan bli vår bonus. (Siri Senjes blogg, Rushprint 19.10.09)*

6.1. FORSLAG: PAKKEFINANSIERING MED KJØNNBALANSE

NFI skal opprette en ordning med forhåndstilskudd til pakkefinansiert utvikling og produksjon av flere langfilmer. Tilskuddene har som målsetting å bidra til et langsiktig samarbeid mellom produksjonsforetak og filmskapere. Bransjerådet foreslår en tilskuddsordning til pakkefinansiering for tre og tre filmer der produksjonsselskaper kan legge inn anbud på tre filmprosjekter med minst to av hvert kjønn i nøkkelposisjoner.

For produksjonsselskapene som blir garantert produksjonsstøtte betyr dette både forutsigbarhet og mulighet til å sluse flere talenter inn i produksjon, samtidig som ordningen oppfyller målsetningen fra Veiviserens pkt 4.5: Ansvarsdeling mellom stat og bransje: *"Et av hovedmålene med omleggingen er å gi filmbransjen større ansvar og frihet. Den kunstneriske utvikling forblir et privat ansvar. Kulturdepartementet legger opp til en styrking av sektoren gjennom dialog med og økt ansvarliggjøring av brukerne."*

6.2. FORSLAG: PROSJEKTUTVIKLINGSSTØTTE MED SENKET EGENKAPITALKRAV

Den såkalte "Produsentstøtten" er ikke delt ut siden 2008. Denne ordningen hadde et krav om 50/50 fordeling mellom menn og kvinner i nøkkelposisjoner. Vi ser i en orientering fra NFI 25.5.09 at instituttet ikke kommer til å utlyse produsentstøtten i 2009. Da vi mener det er viktig å bidra til å styrke produksjonsselskapenes evne til selvstendig prosjektutvikling, ikke minst for å åpne flere dører mellom produsentledd og filmkunstnere, foreslår vi at denne ordningen restruktureres og videreføres. Vi foreslår å omdefinere den til prosjektutviklingsstøtte, samt å senke egenkapitalkravet fra 50 til 20 pst.

Hele bransjen er enig om at vi trenger flere risikable og nytenkende filmprosjekter. Med en slik modell vil produsentene i langt større grad enn tidligere våge å satse på andre og mer eksperimentelle prosjekter. Vi understreker at midlene fortsatt må øremerkes til konkrete prosjekter med navngitte forfattere og regissører i utviklingsarbeidet, og at kravet om like mange kvinner som menn i nøkkelfunksjoner fortsatt må opprettholdes.

6.3. FORSLAG: *FORSKJØVET FORDELING AV PRODUKSJONSSTØTTE*

Filmkonsulentene problematiserer også at det foreligger for få prosjekter med kvinner involvert blant søkerne til produksjonsstøtte. Vi anbefaler derfor en **trappetrinnsordning** der man lar forslaget om forskjøvet fordeling av prosjektutviklingsstøtte virke i 6-12 måneder før man iverksetter tilsvarende tiltak innenfor de konsulentstøttede filmprosjektene.

Vårt forslag åpner også her for å forskyve tildeling av inntil 20 pst. av konsulentstøttede filmer til gode prosjekter fra begge kjønn foreligger i tilstrekkelig omfang. Dersom 20 pst. har blitt tilbakeholdt ett år, legges det på toppen av rammen for påfølgende år.

Dersom man etter to år med forskjøvet fordeling av produksjonsstøtte til konsulentstøttede filmer ikke ser tydelige tegn til endring i kjønnsbalansen, bør det iverksettes tilsvarende tiltak mot filmer som støttes etter markedsvurdering.

6.4. FORSLAG: *UTVIDET ETTERHÅNDSSTØTTE TIL FILMER MED KVINNELIGE PROTAGONISTER*

For å stimulere til filmer med flere kvinner både foran og bak kamera mener vi det ville være hensiktsmessig å gi anledning til å øke

etterhåndsstøtten til filmer der minimum to av fire nøkkelposisjoner er kvinner. Bærende hovedrolle (protagonist) bør i denne sammenheng alltid være én av nøkkelrollene. Siden ESA allerede har åpnet for å differensiere etterhåndsstøtten for bl.a. barnefilm og "kunstnerisk krevende filmer", aksepterer man prinsippet om skjevfordeling for å oppnå overordnede politiske målsetninger ("styrke tilbud til barn og unge" samt "styrke den kunstnerisk krevende filmen"). Balansert kjønnsfordeling er også en overordnet politisk målsetning, følgelig kan vi ikke skjønne annet enn at de samme forutsetningene må gjelde her. Vi foreslår at etterhåndsstøtten økes til 85 pst. i en femårig forsøksperiode.

¹¹ En alternativ måte å gi økonomiske insentiver på, ville være å gi en høyere andel forhåndstilskudd.

¹¹ Norske Filmregissører (NFR) ønsker følgende tilleggsformulering: *NFR stiller seg 100 prosent bak forslaget, men foreslår i en begrenset periode å utvide forslaget til også å gjelde filmer med kvinnelig regissør.* Dette tillegget støttes ikke av de andre i Bransjerådet for film.

7. TALENTPROGRAMMER



Regissør Sara Johnsen under opptak av filmen "Upperdog" 2009 (Foto: Sandrew Metronome)

7.1. FORSLAG: *POST-PREMIERESTIPEND TIL KVINNELIGE MANUSFORFATTERE OG REGISSØRER*

I dagens talentprogram kan regissør få hhv kr. 100.000 og produsent kr 50.000 øremerket til utvikling av neste prosjekt forutsatt at de har en produksjon i gang allerede. Bransjerådet mener dette er en god ordning for å oppmuntre til ytterligere samarbeid mellom regissør og produsent, og foreslår at ordningen utvides til å gjelde alle kvinnelige manusforfattere og kvinnelige regissører som nylig har hatt langfilmpremiere. Unntatt fra dette er kunstnere som allerede har fått talentutviklingsmidler i andre ordninger.

Erfaringen viser at kvinner har større utfordringer med å holde kontinuiteten oppe, blant annet fordi få er etablert innen reklame- og

oppdragsfilm. Med et slikt øremerket stipend vil kvinner motiveres til raskt å komme i gang med en ny produksjon uavhengig av forrige films publikums- og/eller kritikersuksess.

Videre viser flere undersøkelser og utredninger at kvinner, i større grad enn menn, trives bedre med å arbeide i team enn alene. Universitetet i Oslo har registrert at dette kan være et av deres viktigste virkemidler for å få flere kvinner inn i ledelsen, derfor etablerer de team som deler både på ansvar og ledelse. Vi ser også at reklamebransjen i mange år og med stor suksess har holdt seg med såkalte "kreative team" som arbeider sammen i lange perioder, ofte over mange år. Filmregissørene Eva Isaksen og Eva Dahr ble i sin tid, midt på -80-tallet, håndplukket til å samarbeide om sin første regioppgave, "Brennende blomster". Dette var starten på to usedvanlige regikarrierer i norsk film. Bransjerådet tror at tiltak for å styrke muligheten for å jobbe i tospann (regissør/produsent, regissør/regissør eller regissør/manusforfatter) vil kunne bidra til videreutvikling av stabile karrierer i filmbransjen og anbefaler derfor at denne gode ordningen styrkes slik at flere kan dra nytte av den. På sikt vil vi anslå at dette kan utgjøre 10-15 stipender i året.

8. ROLLER OG SKUESPILLERE

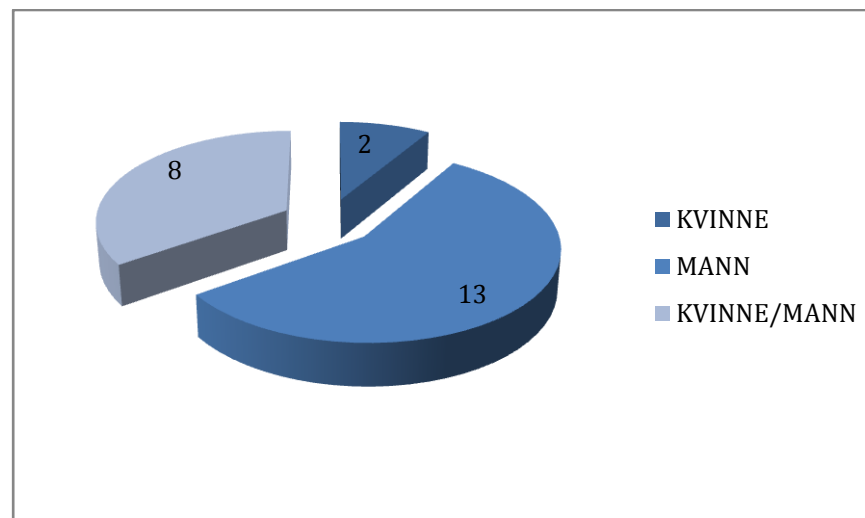


Line Verndal og Lena Endre i Maria Sødahls kommende film "Limbo" (Foto: Eirik Pettersen/SF Norge)

Om kjønnsperspektivet i historiene: I en opptelling over filmene som er oppført på NFIs liste over kinopremierer 2009¹², ser man at hele 13 av 23 filmer har menn alene i hovedrollen(e). Bare to filmer har en klar kvinnelig hovedrolle, mens åtte har både kvinner og menn i de største rollene.

¹² Vedlegg 3: Telling av nøkkelfunksjoner på kinofilmer 2009

FIGUR 4: KJØNNSFORDDELING HOVEDROLLER KINOFILMER 2009



Bransjerådet mener et viktig bidrag for å rette opp den skjeve kjønnsbalansen er å se på historiene som fortelles. Det er ikke bare bransjen selv som savner en større variasjon i historiene. Ta for eksempel Arnhild Skres morgenkåseri på NRK P2 6.5.2009. Hun sier hun skulle på kino og fikk den underlige følelsen av å ha sett alle filmene før. Hun sjekket omtalen av: **Nord** - om en ung mann som reiser langt for å ta et oppgjør med fortiden, **Skjult** - om en ung mann som har reist langt og så reiser tilbake for et oppgjør med fortiden, **Yatzy** - om en ung mann som tar et oppgjør med fortiden, **Appelsinpiken** - ung mann som søker i fortiden - og forelsker seg, **Max Manus** - plaget antihelt med vanskelig barndom - blir en skikkelig helt som reiser i krigen og vinner den rette kvinnen. Skre konstaterte at monotonien i kinomenyen var overveldende - men det verste var at det ikke var variasjon i sikte til høsten engang: Nesten alle norske filmer som har hatt premiere de siste par årene og skal ha premiere i nærmeste fremtid er i følge henne "ung-mann-odysseer" av kjent modell. Kjetil Lismoen spør i en kommentar i Aftenposten 4.10.09 om

unge og lovende kvinnelige skuespillere i det hele tatt vil se verdien av å fortsette som skuespillere, når sjansen for en hovedrolle er så liten. Eller som han skriver *"Sannsynligvis trenger norsk film Bonnevie mer enn hun trenger den"*.

Bransjerådet er overrasket over at NFI har opptrådt så passivt i forhold til å gjøre noe med kjønnsbalansen når mannsdominansen i historiene har vært så overveldende i lang tid. Vi trenger et institutt som i en lang periode framover har hovedfokus på å fremme historier med drivende kvinneroller.

Flere kvinnelige protagonister er avgjørende dersom den norske filmbransjen skal kunne speile det samfunnet vi lever i, noe som bør være et overordnet mål for dem som forvalter tilskuddsmidlene. Det er nærliggende å tro at flere kvinnelige regissører, manusforfattere og produsenter vil føre til flere drivende kvinneroller i norske filmer. Men det er ikke selvsagt. Thomas Robsahm, nytilsatt spillefilmkonsulent, oppfordret på Amanda-seminaret 2009 til oftere å snu og vende på manus underveis. Ved å endre kjønn i manus kan rollene ofte bli atskillig mer nyanserte og interessante. Kjønnsstereotyper rammer jo også menn, ikke minst på film.

8.1. FORSLAG: BEVISST BLIKK PÅ VALG AV KJØNN I ROLLENE

Bransjerådet vil oppfordre til at manuskonsulentene systematisk under manusarbeidet problematiserer manusforfatterens valg av kjønn og generelt har et mer bevisst blikk på dette.

8.2. FORSLAG: KVINNER I IKKE-KJØNNSSPESIFIKKE ROLLER

Norsk Skuespillerforbund har for flere år siden foreslått en systematisk gjennomgang for å besette ikke kjønnsspesifikke roller med kvinner, der annet ikke er definert i manus. Eksempel: Drosjesjåfør, dørvakt,

butikk ekspeditør osv. Bransjerådet mener dette er et glimrende forslag som verken krever ekstra ressurser eller videre utredning, det eneste som trengs er et lite blikk fra produsenter og NFI i perioden når produksjonsbeslutning er tatt og rollene besettes.

8.3. FORSLAG TELLING AV PROTAGONISTER

Vi foreslår å telle bærende hovedroller (protagonister) og inkludere disse som én av fire nøkkelfunksjoner. Vi tror dette er den enkleste og mest effektive måten å skape bevisstgjøring om mangelen på drivende kvinnelige hovedroller på, og konsekvensene av dette.

9. HOLDNINGSSKAPENDE ARBEID – FORHOLD MELLOM BRANSJE OG BYRÅKRATI

En av de største utfordringene for å oppnå mer balansert kjønnsrepresentasjon er å få bransjen selv til å forstå hvorfor den skjeve kjønnsbalansen er uheldig. Som tidligere likestillings- og diskrimineringsombud Beate Gangås skrev i en kronikk i Aftenposten 30.09.09, *"Er det mulig å tenke seg en situasjon der vi på alvor ønsker å reversere likestillingen mellom menn og kvinner?"* Vi tror ikke det, vi tror den store majoriteten i det norske samfunnet mener at kvinner skal ha like muligheter til utdanning, arbeid og inntekt og at vi ønsker å se menn og kvinner i samfunnsliv, politikk og næringsliv, samt både foran og bak kamera i norske filmer. Vi tror videre at filmbransjen oppriktig ønsker kvinner velkommen. Vi ønsker flest mulig talentfulle filmarbeidere velkommen, både menn og kvinner – fordi vi ønsker best mulig kvalitet – og ingen bestrider at talent er jevnt fordelt mellom kjønnene. Følgelig er det behov for en bevisstgjøringsprosess etterfulgt av kontinuerlig holdningsskapende arbeid.

Hvorfor er det så vanskelig å få opp kvinneandelen? Gjennom vårt arbeid med rapporten har vi erfart at de samme mekanismene gjentar

seg overalt i samfunnet. Det er motstand mot å innføre særordninger, det er motvilje mot å se ting fra en annen vinkel og ikke minst er det, som den svenske kjønnsforskeren Eva Mark oppsummerer, stor enighet om at det er best *"att göra som man brukar"*. Likevel viser det seg at når likestillingstiltak først er gjennomført og har gitt resultater, er alle strålende fornøyde. Se bare på kvoteringsordningen for kvinner i ASA-styrene. Kritikken var formidabel på forhånd, men undersøkelser i ettertid viser at ikke bare er det nå over 40 pst. kvinnerepresentasjon i ASA-styrene, men all kritikk er også forstummet. Handels- og næringsdepartementet er strålende fornøyd over resultatet. I følge samfunnsforskerne Mari Teigen og Fredrik Engelstad ved Institutt for samfunnsforskning, som leder forskningsprosjektet *"Kjønnskvolterung til ASA-selskapenes styrer. Demokrati og inklusjon"*, som skal gå fram til 2011, var det særlig interessant å finne ut hvordan man fant frem til kvinnene. Man spekulerte i at konsulent- og rekrutteringsfirmaer ville få travle tider, eller at mange ville komme til å fylle opp styrene med nære familiemedlemmer. Men slik ser det ikke ut til å ha gått. *"Valgkomiteene måtte kanskje se i litt andre retninger, kanskje ett trinn ned i hierarkiet, og der finner de kvinner. De kvinnelige kandidatene var med andre ord ikke så langt unna før heller, de var bare ikke midt i synsfeltet"*, sier Teigen til nettstedet Kilden, informasjonssenter for kjønnsforskning¹³.

Bevisstgjøring i bransjen starter hos produsentene og NFI. *"Likestilling må bli et lederansvar."* Kjønnsforskeren Eva Mark har vært spesielt opptatt av hva som skal til for å få en vellykket integrering av likestillingsarbeidet i svenske institusjoner og konkluderer med at det er viktig å få bort ordninger der utvalg og personer jobber med likestilling på siden av ledelsesstrukturen. Likestilling må bli et lederansvar. Men siden lederne veldig ofte er menn, og ikke nødvendigvis er dem som

brenner mest for likestillingsspørsmål, må det være et trykk på ledelsen og organisasjonen for at det skal satses på substansiell likestilling. Bransjerådet mener at dette trykket må komme fra departementet. Det er helt avgjørende at NFIs direktør ansvarliggjøres og måles på resultatene av likestillingsarbeidet. Kulturdepartementet må legge føringene, NFI og produsentene må iverksette tiltakene.

Bransjerådet mener at dagens konsulentordning pulveriserer både ansvar og bevissthet om likestillingstiltak. Det finnes så langt vi kjenner til ikke konkrete instruksjoner til konsulentene, med unntak av poengberegning ved ellers like kvalifiserte søknader (Tilskudd ved markedsvurdering¹⁴), som pålegger eller oppmuntrer konsulentene til økt bevissthet om kjønnsfordeling. Ideen om den suverene konsulent og det vanntette skottet konsulentene mellom gjør at det i dag i praksis er umulig å føre noen som helst form for politikk. Vi mener dette er uheldig.

Sitat fra Siri Senjes blogg (Rushprint 12.10.09): *"Riktignok er det iboende i konsulentsystemet at avgjørelser individualiseres og splittes opp i tre subjektive "dører" med skott mellom, noe som nedprioriterer helhetstenkning. Det kan faktisk synes nifst vilkårlig at tre enkeltpersoner skal styre "seriøs" norsk spillefilmproduksjon fra hvert sitt ensomme lønnkammer. At de skal forvalte millioner av skatte-kulturkroner for det norske publikum uten annen ledestjerne enn personlig kvalitetssans ("Hvem*

¹⁴ Vedtak i St.melding 22/Veiviseren: 9.4.2 Tiltak *"Departementet mener det er nødvendig å ta i bruk særskilte virkemidler for å oppnå målene. Disse bør knyttes til allerede eksisterende ordninger, og der det er nødvendig vil departementet endre forskriftene i henhold til tiltakene som foreslås: (...)Der det søkes om tilskudd etter markedsvurdering, vil et prosjekt bli vurdert til flere poeng dersom flere kvinnelige nøkkelposisjoner er knyttet til prosjektet1. Dersom det må velges mellom prosjekter innen denne støtteordningen, bør prosjekter der to av tre nøkkelfunksjoner innehas av kvinner bli prioritert på ellers like vilkår."*

¹³ <http://kilden.forskningsradet.no/c17251/artikkel/vis.html?tid=56713>

rådfører du deg med, da?” hørte jeg en gang en NFI-novise spørre en spillefilmkonsulent). I praksis har vi valgt bort muligheten til å etterstrebe noen form for helhetlig visjon eller grunntanke, ennsi ha et overordnet forhold til f.eks. mangfold eller sjanger. Spørsmålet om klarere føringer eller repertoartenkning for konsulentene har ofte vært oppe til debatt – en debatt som forhåpentligvis følges opp av NFIs styre og ledelse.”

9.1. FORSLAG: INNFØRING AV ”GENDER MAINSTREAMING”

Nina Amble fra Arbeidsforskningsinstituttet anbefaler bransjen å ta i bruk en modell som kalles ”Gender mainstreaming” eller ”kjønnstesting”. Dette er en velkjent metode som benyttes i FN, EU, statsadministrasjonen i Sverige og en rekke andre land, samt i flere fylker og kommuner i Norge. Fremgangsmåten kalles 3-R-metoden, den skal definere hvor den *reelle makten* befinner seg og går ut på at en ikke bare teller antall kvinner og menn, men også ressursfordeling og normer/verdier:

- Representasjon
- Ressurser
- Realia

De to første er kvantitative mål, man teller antall kvinner og menn og fordeling av ressurser på de to kjønnene. Det tredje punktet, *realia*, er en vurderingssak som måler normer, verdier og vurderinger. Vi anbefaler at det umiddelbart innføres ”Gender proofing” av NFIs ansettelse og tildelinger.

9.2. FORSLAG: VIDerefØRING AV LEDERUTVIKLINGSPROSJEKTET ”KUNSTENS KVINNER”

Våren 2008 startet prosjektleder Nina Amble, sammen med åtte bransjeorganisasjoner, landets første lederutviklingsprogram for kvinner i kunst- og kulturliv. 12 deltakerne ble plukket ut av hele 120 søkere.

Programmet startet opp etter sommeren 2009. Kurset er kommet i gang på initiativ fra tidligere kulturminister Trond Giske og Kultur- og kirkedepartementet, som støtter kurset finansielt. Bransjeorganisasjonene som har medvirket er: Norsk Skuespillerforbund, Norske Dansekunstnere, Musikernes fellesorganisasjon, Norsk Sceneinstruktørforening, Norske Filmregissører, Norsk Filmforbund, Norsk film- og tv-produsenters forening og Norsk teater- og orkesterforening.

Bransjerådet mener at dette prosjektet må videreføres. Videreføring anbefales også av Innovasjon Norge som både har sitt **Fyrtårn-prosjekt** for kvinnelige ledere et **Ledermentor**-prosjekt for kvinnelige ledere som ønsker å utvikle seg som ledere og som har ambisjoner om videre karriereutvikling. Kanskje man fremover kan se på et tettere samarbeid med Innovasjon Norge?

9.3. FORSLAG: SKOLERING I KJØNN OG ETIKK

Vi er kjent med at flere departement, kulturinstitusjoner og større private bedrifter i Sverige har hatt stor nytte av å engasjere kjønnsforskere og rådgivere for å gjennomgå sin likestillingspolitikk og legge grunnlag for systematiske og grunnleggende endringer for jevnere kjønnsbalanse. Vi foreslår at både NFI og bransjeorganisasjonene tar et kritisk blikk på egen organisasjon og vurderer behovet for å iverksette lignende tiltak. Vi ser heller ikke bort fra at det kan være naturlig å tilby alle som mottar statlig utviklings- og produksjonsstøtte tilsvarende skolering for å øke bevisstheten om betydningen av en jevnere kjønnsfordeling i filmbransjen. Midler til dette må evt. kunne søkes fra likestillingspotten¹⁵.

¹⁵ Se 11.1 Forslag: Likestillingspott

9.4. FORSLAG: STYRKE LIKESTILLINGSPERSPEKTIVET HOS DE REGIONALE FILMSENTRENE

Vi mener at de nye kravene om balansert kjønnsrepresentasjon som skal følge alle stipendordninger og tildelinger også bør gjelde for tildelinger fra de regionale filmsentrene. Forankringen må gjøres i hele landet. De statlige midlene til regionene må følge samme regelverk som NFI. Bransjen bærer også et ansvar regionalt. Dersom de regionale filmsentrene ønsker å iverksette utjevningstiltak som krever midler utover hva de selv har til rådighet, bør de kunne søke NFI om støtte fra den foreslåtte likestillingspotten.

9.5. FORSLAG: STØTTE TIL WIFT

WIFT (Women in film and television) er et regionalt, nasjonalt og internasjonalt nettverk med det formål å styrke og synliggjøre kvinner som arbeider profesjonelt innen film og tv. WIFT Norge har som hovedoppgave å bidra til størst mulig mangfold ved å medvirke til å skape større deltagelse av kvinner på alle nivåer og i alle ledd i bransjen. Bransjerådet tror at en arena som WIFT kan være en viktig bidragsyter i arbeidet med balansert kjønnsrepresentasjon og foreslår at organisasjonen bevilges støtte gjennom likestillingspotten og at de samtidig godkjennes som høringsinstans.



Regissør Anja Breien fra innspillingen av dokumentarfilmen "JEZIDI" i 2008. (Foto: Privat)

10. LANGSIKTIGE TILTAK – ARBEIDSTID OG ARBEIDSFORHOLD

Arbeidslivsforskning viser i klartekst at organiseringen av arbeidstiden har stor betydning for hvorvidt menn og kvinner opplever og oppnår like muligheter på arbeidsmarkedet. Videre viser forskningen at kvalitet og effektivitet i arbeidet også henger sammen med lengden på arbeidstiden og hvordan arbeidet er organisert.

Når bransjerådet nå har tatt mål av seg om å fremme tiltak som skal endre kjønnsbalansen i bransjen er det svært viktig at vi ser på strukturelle forhold som legger premissene for at mulighetene mellom kjønnene ikke er likeverdige.

Menn er oftere enn kvinner å finne blant de som jobber mer enn 40 timer i uka. Fra 50 timer i uka, finner AFI nesten bare menn, i følge likestillingsrapporten "Likestilling og livskvalitet" fra 2007 ¹⁶.

Blant de som sa at de jobbet akkurat passe mye, hadde gjennomsnittsmannen en gjennomsnittelig ukentlig arbeidstid som er om lag fem timer lengre enn gjennomsnittskvinnen.

Forskningen viser videre at kvinner gjennomgående tar større ansvar for hjem, barn og familie enn det menn gjør og at kvinner i mindre grad enn menn er villige til å inngå kompromisser på bekostning av sine sosiale forpliktelser.

Erfaringer fra TV-drama produksjon i Norge, Danmark og Sverige viser at det er fullt mulig å kombinere kvalitet og effektivitet med normal arbeidstid og arbeidsforhold. I disse produksjonene er kvinner også representert i større grad enn i spillefilmsektoren. TV-

¹⁶ Les rapporten her: http://www.afi-wri.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=1&I=3752

dramaproduksjonene nomineres til - og vinner - en rekke høythengende internasjonale bransjepriser, som for eksempel Emmy. Kvalitet skulle således ikke være et relevant argument i diskusjonen om tiltak for å skape likeverdige muligheter mellom kjønnene i film- og TV-bransjen.

10.1. FORSLAG: OVERHOLDELSE AV ARBEIDSMILJØLOVEN

Filmbransjen er en intensiv og uforutsigbar bransje, kjennetegnet av høyt tempo i de perioder man er i produksjon. Siden de fleste filmarbeidere er frilansere, er de avhengig av å ta de jobbene de kan få, og for de mest attraktive kan dette bety usedvanlig høyt tempo år etter år. Når man er på et prosjekt er man på jobb døgnet rundt. Undersøkelser viser at både engelske, danske og svenske filmarbeidere foretrekker tv-drama om de kan velge, hovedsakelig på grunn av mer strukturerte arbeidsforhold. Blant annet er nitimers arbeidsdag standard. Godt dokumenterte fakta fra arbeidslivsforskningen er bakgrunnen til at Bransjerådet som del av sin tiltakspakke fremmer forslaget om at overholdelse av Arbeidsmiljøloven er et svært viktig tiltak for å skape grunnlag i bransjen som gir menn og kvinner likeverdige muligheter i filmbransjen.

10.2. FORSLAG: BARNEPASSORDNING

Direktøren ved NFI har tidligere nevnt barnepassordning som et viktig virkemiddel for å få flere kvinner til å holde kontinuitet i yrkeslivet mens de har småbarn. Barnefødsler og dårlig timing i karrieren er en gjennomgående tråd i alle arbeidslivsundersøkelser. Høyt utdannede kvinner i vår bransje debutterer og føder barn når de er i 30-årene. I de tilfeller der arbeidsmiljøloven ikke overholdes, bør produsent pålegges ansvar for tilrettelegging av praktikantordning/barnepass etc.

10.3. FORSLAG: ØKNING I REALBUDSJETTENE

Filmprosjektene som er under utvikling i dag opererer i svært sjelden grad med realbudsjetter, de er underbudsjetterte, basere seg på vennetjenester og kreative løsninger for å få budsjettet til å gå opp. Tidligere kulturminister Trond Giske har sagt at vi er omtrent i mål, at vi har råd til å produsere 25 filmer, deriblant 20 fiksjonsfilmer. Vi setter spørsmålstegn ved om denne ambisjonen er realistisk innenfor dagens budsjett. Realøkningen filmbransjen har fått er på 3-4 pst., ikke 10 pst. som sagt i "Kulturløftet". Det sier seg selv at det er urealistisk å opprettholde det høye antallet filmproduksjoner i årene framover dersom man ikke prioriterer annerledes. Gjennom simuleringer Norsk Filmforbund har foretatt, fremgår det at å budsjettere realistisk, følge Arbeidsmiljøloven og legge til rette for praktikantordning/barnepass, vil koste hver enkelt film ca 3 mill kroner ekstra. Vi mener det er selvsagt at norsk filmbransje skal følge norsk arbeidsmiljølov og vil derfor henstille til KKD og NFI om å iverksette tiltak og øremerke midler som skal bidra til mer realistiske budsjetter.

10.4. FORSLAG: BRANSJENS TVISTESAKSUTVALG

Det har gjennom mange år vært foreslått å opprette en bransjenemnd som vurderer og megler i klagesaker. Som et langsiktig virkemiddel for å skape gode og rettferdige arbeidsforhold i filmbransjen foreslår vi at bransjen nå tar et nytt initiativ til at Produsentforeningen og forbundene oppretter et faglig begrunnet utvalg som kan megle i tvistesaker der annet ikke har ført fram.

11. OMFORDELING AV MIDLER

Bransjerådet for film mener det er i bransjens egen interesse å finne løsninger som skal sikre talentutvikling og økt verdiskapning i filmbransjen. En grunnholdning som tilsier at en omfordeling av noen få

prosent av statens støttemidler til norsk filmproduksjon benyttes til nytenkning og verdiskapning, burde være av interesse for alle. En omfordeling av midler medfører ikke at midlene blir borte, tvert i mot vil de med stor sannsynlighet skape flere muligheter og bidra til høyere verdiskapning.

Derfor er det viktig at vi ikke forventer at staten eller NFI skal kunne løse utfordringene filmbransjen står overfor, her er det mye som kan og bør gjøres på eget initiativ. Vi mener at NFI bør presentere overordnede krav og retningslinjer i forhold til støtten som ytes, samtidig som instituttet også har en viktig rolle som pådriver og inspirator for å skape endring.

11.1. FORSLAG: LIKESTILLINGSPOTT

Vi foreslår å opprette en egen likestillingspott som skal finansiere alle forslag som ikke dekkes av dagens eksisterende støtteordninger hos NFI. For å lykkes med kjønnsutjevningsprosjektet mener vi det er avgjørende at bransjeorganisasjonene selv tar ansvar for og igangsetter tiltak for sine medlemmer. Da organisasjonene ikke nødvendigvis har administrasjon og økonomi til å dra i gang større prosjekter på eget initiativ, foreslår vi at likestillingspotten også skal romme midler som bransjen kan søke fra. Midlene skal selvfølgelig kun gå til tiltak for å rette opp den skjeve kjønnsbalansen. Under følger våre konkrete forslag:

- Mentorordninger (Forslag: *Mentorordninger*)
- Flere filmrekrutteringsstipend (Forslag: *Flere filmrekrutteringsstipend*)
- Prosjekt for å finne ut hvor alle de kvinneinitierte prosjektene blir av (Forslag: *telling for å få fram de usynlige tallene*)
- Pitcheforum- et nøytralt og systematisert møtested for produsenter og manusforfattere/regissører (Forslag: *Tettere kontakt mellom produsent og kunstner*)

- "Post-premiere-stipend" til alle kvinnelige manusforfattere og regissører (Forslag: *Post-premierestipend til kvinnelige manusforfattere og regissører*)
- Innføring av "Gender mainstreaming" (Forslag: *Innføring av "gender mainstreaming"*)
- Videreføring av lederutviklingsprosjektet Kunstens kvinner (Forslag: *Videreføring av lederutviklingsprosjektet "Kunstens kvinner"*)
- Skolering i kjønn og etikk i bransjeorganisasjoner og regionale filmsentra (Forslag: *Skolering i kjønn og etikk*)
- Støtte til WIFT (Forslag: *Støtte til WIFT*)

12. ANNET

12.1. FORSLAG: ETABLERINGSSTØTTE TIL KVINNELIGE FILM- OG TV-PRODUSENTER

Det er for få kvinnelige film- og TV-produsenter i Norge. Enda færre er eiere i det selskapet de arbeider i. Vi mener dette reflekteres i filmrepertoaret. Vi ser for oss en ordning der kvinnelige film- og TV-produsenter kan søke etableringsstøtte. Denne ordningen kunne evt. være et samarbeid mellom Kulturdepartementet og Næringsdepartementet gjennom NFI og Innovasjon Norge.

12.2. FORSLAG: LIKESTILLINGSPERSPEKTIV PÅ STATENS KJØP AV REKLAMEFILM

Å regissere og produsere reklamefilm er et nødvendig supplement for svært mange produksjonsselskaper og regissører. Her er kvinneandelen om mulig enda lavere enn på spillfilmsiden, især når vi ser på regissørene. I en bransje hvor de færreste regissører får arbeide kontinuerlig med spillefilm er reklamefilm uunnværlig både fordi det gir smør på brødet og bidrar til kontinuitet, kompetanse og arbeidstrening

innen filmfaget. Reklame er kanskje den viktigste rekrutterings- og kompetansebyggende arenaen for filmarbeidere, i tillegg gir den adgang til å bygge opp nye nettverk og kontakter. Vi ser også at de mest anerkjente regissørene velges til de mest prestisjefulle reklamefilmoppdragene, følgelig er det underlig om ikke også de beste kvinnelige regissørene skulle være attraktive på dette markedet. Reklamefilmprodusentene viser imidlertid stort sett til kunden som de hevder heller vil jobbe med mannlige regissører. Ikke nødvendigvis fordi de er menn, men fordi de har en synligere offentlig profil.

Vi har sett på en rekke ulike forslag til hvordan man skal få flere kvinner inn i reklamefilmbransjen. Siden staten er en stor oppdragsgiver innen reklamefilm ser vi det som naturlig at staten også bidrar til å skape et marked for kvinnelige reklamefilmregissører. Vi foreslår at staten som kunde innfører et likestillingsperspektiv i alle sine reklamefilmbestillinger og setter som krav at kvinner skal regissere halvparten av reklamefilmene staten selv bestiller. Dette gir alle reklamefilmprodusenter et effektivt incitament til å engasjere kvinner samtidig som staten aktivt går inn for å endre en av de aller mest mannsdominerte arbeidsplassene i norsk film- og mediebransje.

13. VEDLEGG OG BAKGRUNNSDOKUMENTASJON

VEDLEGG 1: TELLING AV NØKKELFUNKSJONER PÅ KINOFILMER 2008¹⁷

KJØNNSFORDELING, LANGFILMPREMIERER 2008					
	3 NØKKEL- ROLLER				
Tittel	Manus	Regi	Produsent	KVINNE	MANN
99% ærlig	M	M	M	0	3
De gales hus	K	K	M/K	2,5	0,5
Den siste revejakta	M	M	K	1	2
De usynlige	M	M	M	0	3
Fritt vilt II	M	M	M	0	3
Iskyss	M	M	M	0	3
I et speil i en gåte	M	M	K	1	2
Jakten på hukkomelsen	M	M	M	0	3
Kautokeino- opprøret	M/K	M	M	0,25	2,75
Fatso	M	M	M	0	3
Kurt blir grusom	M	M	K	1	2
Max Manus	M	M	M	0	3
Lange flate ballær II	M	M	M	0	3
Lønsj	M	K	M/K	1,5	1,5
Mannen som elsket Yngve	M	M	M	0	3
Moderne slaveri	M/K	M	M/K	1	2
Nemesis	M	M	M	0	3
Prøvetid	M	M	M	0	3
Respekt	M	M	M	0	3
Rovdyr	M/K	M	M	0,5	2,5
Sommerhuset	M	M	K	1	2
S.O.S. - Svartskjær fyr	M	M	M	0	3
Ulvenatten	M	M	M	0	3
Varg Veum - Falne engler	M	M	M	0	3
YODOK - A place to make..	M	M	M	0	3
KJØNNSFORDELING TALL:				9,75	65,25
KJØNNSFORDELING %:				13 %	87 %

¹⁷ Hentet fra NFIs nettsider nov. 2009

VEDLEGG 2: TELLING AV NØKKELFUNKSJONER PÅ TV- OG RADIODRAMA 2007-2009¹⁸

KJØNNSFORDELING TV- OG RADIOPRODUKSJON, NRK 2007-2009											
TV	4 NØKKEL- ROLLER						3 NØKKEL- ROLLER				
Navn på produksjon	Hovedroller	Regi	Man us	Produ- sent	ME- NN	KVIN- NER	Regi	Manus	Produ- sent	ME- NN	KVIN- NER
Schmökk	M/K	M	K	M	2,5	1,5	M	K	M	2	1
God natt, elskede	M/K	M	M	K	2,5	1,5	M	M	K	2	1
Himmelblå	M/K	M/K	K	M	2	2	M/K	K	M	1,5	1,5
Hunter II	M/K	M	M/K	K	2	2	M	M/K	K	1,5	1,5
Harry and Charles	M/K	K	M	K	1,5	2,5	K	M	K	1	2
To brødre	M	M	K	K	2	2	M	K	K	1	2
Berlinerpoplene	M/K	K	K	K	0,5	3,5	K	K	K	0	3
KJØNNSFORDELIN G TALL					13	15				9	12
KJØNNSFORDELIN G %					46,4 0 %	53,60 %				42,9 0 %	57,10 %

RADIO	3 NØKKELROLLER				
Navn på produksjon	Regi	Manus	Produsent	MENN	KVINNER
Rachel Corrie	K	K	M	1	2
Min forestilling om mor	K	K	M	1	2
Lise L	M	K	M	2	1
Schmökk	K	K	M	1	2
Noen kommer til å dø	M	M	M	3	0
Liv	M	K	M	2	1
Undset	M	K	K	1	2
Duchas dans	K	K	K	0	3
Kvinner med fingermanualar	M	K	M	2	1
En kvinne som Nora	M	K	M	2	1
Sonen	M	M	M	3	0
Det siste refrenget	M	M	M	3	0
Don Carlos	M	M	M	3	0

Lottomillionærene	M	M	K	3	0
Baedecker	M	M	M	3	0
Tvillingsjel	K	K	K	0	3
Av måneskinn gror det ingenting	K	K	K	0	3
Pieta	M	M	M	3	0
Kontakt i Porsangen	K	M	M	2	1
BU085 kapret	M	M	M	3	0
Det blåser på Haltenbanken	M	M	M	3	0
En landsby i Krawonia	M	M	M	3	0
Sommernatt	M	M	M	3	0
Grønn sofa	M	M	M	3	0
Herren og hans tjenere	M	M	M	3	0
En handlingens mann	M	M	M	3	0
Hauk og due	K	M	M	2	1
Bokken Lasson	M	M	M	3	0
Victoria	M	M	M	3	0
Lars og Rachel	K	K	K	0	3
Direktøren og hans sekretær	M	M	M	3	0
Grisen	M	M	M	3	0
Respekt	M	M	K	2	1
Vigsel til voksen alder	M	K	M	2	1
Solo for trompet	M	M	M	3	0
Bergtatt	M	M	M	3	0
Salme fra østfronten	M	M	M	3	0
London-Askim	K	K	K	0	3
Soloppgang i Riga	K	M	M	2	1
Pygmalion	M	M	M	3	0
Anna, Norge	K	K	M	1	2
En vandrer spiller med sordin	M	M	M	3	0
Men livet lever	M	M	M	3	0

¹⁸ Statistikk mottatt fra NRK november 2009

Jeg kunne gråte blod	M	M	M	3	0
Død som en dronte	K	K	K	0	3
Den tredje mann	M	M	M	3	0
Dager igjennom fingrene	K	M	M	2	1
Skallet	M	M	M	3	0
Min elskede på jord	M	K	M	2	1
Libera me	M	K	M	2	1
Russisk kvartett	M	M	M	3	0
Fuglemesteren	M	M	M	3	0
Hos Antonio	M	K	M	2	1
Beethoven-båndene	M	M	M	3	0
Kjærligheten er en ensom ting	M	K	K	1	2
Sult	M	M	M	3	0
Egil Skallagrimssons saga	M	M	M	3	0
KJØNNSFORDELING TALL				128	43
KJØNNSFORDELING %				74,90 %	25,10 %

VEDLEGG 3: TELLING AV NØKKELFUNKSJONER PÅ KINOFILMER 2009¹⁹

tittel og premiere	FIRE NØKKELPOSISJONER						TRE NØKKELPOSISJONER				
	manus	regi	produ-sent	skue-spiller	KVINNE	MANN	manus	regi	produ-sent	KVINNE	MANN
<u>Appelsinpiken, premiere 27.02.09</u>	M	K	M	M	1	3	M	K	M	1	2,0
<u>Bestevenner (tidligere Bestevennen), premiere 30.10.09</u>	M	M	K	K	1	3	M	M	K	1	2,0
<u>Død snø, premiere 09.01.09</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0
<u>Engelen, premiere 02.10.09</u>	K	K	M	K	3	1	K	K	M	2	1,0
<u>Jakten på hukommelsen, premiere 20.02.09</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0
<u>Jernanger, premiere 16.01.09</u>	M	M	K	M	1	3	M	M	K	1	2,0
<u>Julenatt i Blåfiell, premiere 13.11.09</u>	K/M	K/M	M	K/M	1,5	2,5	K/M	K/M	M	1	2,0
<u>Knerten, premiere 16.10.09</u>	K	M	M	M	1	3	K	M	M	1	2,0
<u>Moderne slaveri, premiere 01.05.09</u>	K/M	M	K/M	K/M	1,5	2,5	K/M	M	K/M	1	2,0
<u>Nord, premiere 06.02.09</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0
<u>Olsenbanden jr og det sorte gullet, premiere 30.01.09</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0
<u>Orps - the movie, premiere 06.03.09</u>	M	M	M	K/M	0,5	3,5	M	M	M	0	3,0
<u>Rottenetter, premiere 04.09.09</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0

<u>Sammen, premiere 23.01.09</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0
<u>Sannhetsjegeren (tidl.Nemesis), premiere 13.03.09</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0
<u>Skjult, premiere 03.04.09</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0
<u>Snarveien, premiere 31.07.09</u>	M	M	M	K/M	0,5	3,5	M	M	M	0	3,0
<u>Svik, premiere 09.10.09</u>	M	M	M	K/M	0,5	3,5	M	M	M	0	3,0
<u>Ulykken, premiere ubestemt</u>	M	M	M	M	0	4	M	M	M	0	3,0
<u>Upperdag, premiere 28.08.09</u>	K	K	M	K/M	2,5	1,5	K	K	M	2	1,0
<u>Vegas, premiere 25.09.09</u>	M/K	M	K	K/M	2	2	M/K	M	K	1,5	1,5
<u>Yatzy, premiere 27.03.09</u>	M	K	K	M	2	2	M	K	K	2	1,0
<u>YODOK Stories, premiere i mars</u>	M	M	M	K/M	0,5	3,5	M	M	M	0	3,0
KJØNNSFORDELING TALL				2/13 / 8	18,5	73,5				13,5	55,5
KJØNNSFORDELING %					20,1 %	79,9 %				20 %	80 %

¹⁹ Hentet fra NFIs nettsider nov. 2009

MANUSUTVIKLINGSTILSKUDD

NFI forvaltet i 2008 ca 5,6 millioner kroner til manuskriptutvikling. Profesjonelle film- og TV-forfattere fikk tilskudd til utvikling og tilpassing av fiksjons- og dokumentarmanus for kinodistribusjon og til utvikling av manuskript til TV-drama eller TV-dokumentarer. Tilskudd gis til manuskriptforfatter. Prosjektene skal vurderes fra kunstnerlige, faglige og produksjonsmessige kriterier, uten hensyn til repertoar. Størrelsen på tilskuddet fastsettes etter skjønn ut fra en vurdering av prosjektet.

FILMREKRUTTERINGSSTIPEND

Høsten 2009 deles det ut inntil 3 stipend á kr 40.000. Ved tildeling vil NFI prioritere profesjonelle regissører som ønsker å hospitere på en langfilmsproduksjon. I tillegg kan søknader fra profesjonelle filmarbeidere om hospitering i andre fagfunksjoner bli vurdert. Tilskudd kan gis til nyutdanna med høyere utdanning innen film og fjernsyn, fortrinnsvis fra utdanningsinstitusjoner utenfor Norge.

NFI TALENTPROGRAM

NFIs talentprogram er en målrettet satsning som skal bygges opp rundt talentfulle regissører for å stimulere til kunstnerisk fordypning og utvikling. Talentutvikling betyr ikke utvikling av nye talenter, men utvikling av enkeltpersoners kunstneriske begavelse og faglige dyktighet.

KUNSTNERISK FORDYPNING/REGIUTVIKLINGSAVTALE FOR LANGFILM (SPILLEFILM OG ANIMASJON)

Regiutvikling er en del av NFIs talentutviklingsprogram og er rettet mot etablerte regissører og produsenter som ønsker å utvikle et langsiktig samarbeid om ett eller flere filmprosjekt. Programmet skal bidra til større kontinuitet for regissører innenfor langfilm og stimulere produsenter til å

styrke sin kompetanse i forhold til kunstnerisk utvikling. NFI skal gi tilskudd til 4-5 regiutviklingsavtaler i 2009. Begge kjønn skal være representert med minst 40 %. Dersom filmen blir produsert får regissøren ytterligere NOK 100 000 øremerket utvikling av neste film. Eller: Dersom regissør og produsent fortsetter samarbeidet, får regissøren NOK 100 000.-, og produksjonsselskapet NOK 50 000.-til utvikling av neste film. Pål Sletaune og Erik Poppe fikk høsten 2009 regiutviklingstilskudd på kr 750.000 hver.

VIP-STIPEND ("VEKST I PROSJEKT") FOR LANGFILM

For etablerte regissører som ønsker å utvikle seg gjennom et selvstendig prosjekt, og bruke prosjektet til å utvikle egen kompetanse og talent. Ordningen er rettet mot regissører som ønsker å utvikle prosjekter selvstendig, og hvor ambisjonen skal være kunstnerisk fordypning og utvikling. Ordningen skal stimulere til høyere kvalitet for norsk film gjennom å styrke utviklings- og forarbeidsfasen for utvalgte regissører i deres prosjektarbeid. Ordningen skal bidra til større kontinuitet for regissører innenfor langfilm. Ordningen skal gi regissørene muligheter til å kunne fordype seg i egne prosjekter før de innleder et forpliktende samarbeid med en produsent. Avtalen skal gjelde ett år. Det kan tildeles stipend på NOK 200 000. Tilskudd til inntil 6 stipend i løpet av 2009. Begge kjønn skal være representert med 50 %. Regissørene Unni Straume og Erik Skjoldbjærg ble 22.09.09 tildelt VIP-stipend for på 200 000 kroner.

NYE VEIER TIL KORTE FILMER

Skal gi regissører som ennå ikke har debutert med langfilm bedre mulighet til å utvikle og gjennomføre en kortere produksjon, og gjennom denne gis bedre muligheter til kunstnerisk fordypning og utprøving av nye ideer. Ordningen knyttes opp mot et prosjekt som både produsent og regissør har ambisjon om å gjennomføre sammen. Det kan utdeles produksjonstilskudd til inntil 5 prosjekter i 2009. Begge kjønn skal være representert med minst 40 pst.. Til prosjektutvikling kan det gis opp til NOK 200.000 i tilskudd. Tilskuddet skal ikke brukes til produksjon. Hvis resultatet av prosjektutviklingsfasen er

²⁰ Informasjon hentet fra NFIs hjemmesider nov. 09

tilfredsstillende kan det som fase to bevilges produksjonstilskudd. Produksjonstilskuddet skal anvendes til å realisere det utviklede prosjektet. Maksimalt tilskudd er NOK 2 000 000 til hvert prosjekt (inklusive utviklingstilskudd) innenfor ordningen. Produsenten står fritt til å skaffe ytterligere finansiering, men dette kreves ikke.

Nye veier til dokumentarfilm. Skal gi etablerte filmskapere innen dokumentarfilm bedre mulighet til kunstnerisk fordypning og utprøving av nye ideer, eller skifte spor i forhold til tidligere produksjoner. Det kan utdeles tilskudd til utvikling av 8-10 prosjekter og produksjonstilskudd til inntil 5 prosjekter i 2009. Begge kjønn skal være representert med minst 40 pst. Ingen søknadsfrister. Ordningen knyttes opp mot et prosjekt som både produsent og regissør har ambisjon om å gjennomføre sammen. Til prosjektutvikling kan det gis opp til NOK 150.000 i tilskudd. Hvis resultatet av prosjektutviklingsfasen er tilfredsstillende kan det som fase to bevilges produksjonstilskudd. Produksjonstilskuddet skal anvendes til å realisere det utviklede prosjektet. "Nye veier til dokumentarfilm" kan maksimalt finansiere 90 % av totalbudsjettet i prosjektet. Maksimalt tilskudd er NOK 900.000 til hvert prosjekt (inklusive utviklingstilskudd) innenfor ordningen.

FORHÅNDSTILSKUDD*

(*Nye forskrifter fra 1.1.2010. Fra pressemelding nylig) Det er åpnet opp for forhåndstilskudd til pakkefinansiert utvikling og produksjon av flere kinofilmer, og til utvikling av flere dokumentarfilmer. Tilskuddene har som målsetting å bidra til et langsiktig samarbeid mellom produksjonsforetak og filmskapere.

KONSULENTORDNINGEN

Konsulentordningen vil fremdeles være ordningen der flest prosjekter vil bli utviklet og finansiert. Det å få et prosjekt finansiert er i seg selv en anerkjennelse av kjernestabens talent og prosjektets kvaliteter. Det er konsulentordningen som skal sikre bredde, mangfold og nyskapende filmer i det norske filmlandskapet.

TILSKUDD TIL PROSJEKTUTVIKLING

NFI kan gi tilskudd etter konsulentvurdering til utvikling av langfilmer, herunder spillefilm og kinodokumentar. Formålet med tilskuddsordningen er å videreutvikle prosjekter til et nivå hvor produsenter og finansører kan ta stilling til produksjon. Prosjektet blir vurdert ut fra kunstneriske, produksjonsmessige, økonomiske, tekniske og markedsmessige kriterier. Tildelinger over 800 000 blir vedtatt på NFIs ledermøter.

TILSKUDD TIL PRODUKSJON

NFI kan gi tilskudd etter konsulentvurdering til produksjon av langfilmer, herunder spillefilm og kinodokumentar. Prosjektet blir vurdert ut fra kunstneriske, produksjonsmessige, økonomiske, tekniske og markedsmessige kriterier. Tildelinger over NOK 800 000 blir vedtatt på NFIs ledermøter.

TILSKUDD ETTER MARKEDSVURDERING

NFI kan gi tilskudd etter markedsvurdering til produksjon av langfilmer. NFI fastsetter årlig hvor stor andel av tilskuddsmidlene som skal øremerkes tilskudd etter markedsvurdering til langfilm. Tildeling av tilskudd forutsetter at NFI har tilgjengelige midler til formålet. For å søke tilskudd etter markedsvurdering må produksjonsselskapet og nøkkelmedarbeidere i produksjonen dokumentere betydelig profesjonell erfaring med filmproduksjon. Det forventede besøkstallet på produksjonen skal være minimum 100.000 besøkende.

NFI og Norske Film + Tv Produsenters Forening har i fellesskap utformet retningslinjer for hvordan søknader om tilskudd etter markedsvurdering skal prioriteres når det kommer flere kvalifiserte søknader enn det er tilgjengelige midler til. Det oppnevnes et "ekspertpanel" på tre personer fra film- og kinobransjen. Dersom det er for mange godkjente prosjekter får panelet søknadene til vurdering, og avgir (kort begrunnet) innstilling, der søknadene gis poeng etter et utarbeidet skjema. Panelet får ikke oppgitt produsentens/distributørens vurdering av forventet publikumsbesøk, men skal individuelt stipulere dette ut fra det foreliggende materialet. Panelets

konklusjoner sammenfattes, og sammenholdes med koordinatorenes vurderinger. Det settes opp en prioritert liste over samtlige kvalifiserte søknader, slik at det blir opp til styret å beslutte hvor mange av de kvalifiserte søknadene som kan få støtte i den enkelte søknadsomgang. Prosjektene prioriteres ut fra forventning om publikumsbesøk i forhold til søkt tilskuddsbeløp, dvs. høyest mulig besøk pr støttekrone (forhåndsstøtte). Det er panelets vurderinger av publikumspotensial som legges til grunn. Prosjekter som "scorer" likt her prioriteres i forhold til panelets poengvurderinger av prosjektet. Hensynet til filmer for barn og unge må ivaretas særskilt, men dette har hittil ikke representert noe problem, da brorparten av de prosjektene som har fått støtte gjennom denne ordningen har vært barne- og familiefilmer.

PRODUSENTSTØTTE (2008)

Filmfondet utlyser rammetilskudd for utviklingsprosjekter til enkeltstående fiksjon og enkeltstående dokumentar. Det kan søkes tilskudd fra minimum NOK 200 000 til maksimum 1 000 000. Produksjonsselskaper som arbeider aktivt for å utvikle prosjekter med kvinner i nøkkelposisjoner vil bli gitt prioritet. I samråd med bransjen er det gjort noen viktige endringer i ordningen om produsentstøtte siden forrige utlysning. Ordningen betegnes nå som: Rammetilskudd for utviklingsprosjekter - enkeltstående fiksjon og enkeltstående dokumentar.

Økonomisk ramme for ordningen innenfor denne søknadsfristen er NOK 2 500 000. Formålet med ordningen er å fremme filmkulturen i Norge og styrke bransjen gjennom oppbygging av stabile filmproduksjonsmiljøer med høy kompetanse som har mulighet og ressurser til å tenke og handle langsiktig. Målet er å styrke dynamikken i utviklingsarbeidet og la enkelte produksjonsmiljøer selv få velge hvilke prosjekter tilskuddsmidlene skal gå til. Søknadene trenger derfor ikke omfatte konkrete prosjektbeskrivelser.) Særskilte prioriteringer: Ut fra de signaler som har kommet fra Kulturdepartementet vedrørende den lave kvinneandelen innenfor norsk

filmproduksjon, vil det ved denne tildelingen prioriteres produksjonsselskaper som arbeider aktivt for å utvikle prosjekter med kvinner i nøkkelposisjoner. Dette vil i praksis si at filmfondet vil prioritere selskaper som garanterer at deres prosjekter totalt vil ha en samlet kvinneandel på minst 50 % i de tre nøkkelfunksjonene produsent, manus og regi. Bestemmelsen om 50 % kvinneandel gjelder ikke det enkelte prosjekt, men summen av prosjekter innenfor rammetilskuddet.

TILSKUDD TIL LANSERING

NFI kan gi lanseringsstøtte til norske filmer som vises som en selvstendig forestilling på allment tilgjengelige kinoforestillinger i Norge.

Følgende regler gjelder for tildeling av lanseringsstøtte: NFI har besluttet å øke taket for maks. lanseringsstøtte som kompensasjon for bortfall av lanseringsmidler fra FILM&KINO. Det nye taket er fra 01.01. 2009 NOK 1 200 000, eks. mva.

ETTERHÅNDSSTØTTE*

(*Nye forskrifter fra 1.1.2010) NFI kan gi etterhåndsstøtte til norske filmer som vises som en selvstendig forestilling på allment tilgjengelige kinoforestillinger i Norge. Foruten å bidra til hovedmålene i Forskrift for tilskudd til audiovisuelle medier, skal ordningen med etterhåndsstøtte særlig stimulere til økt produksjon av filmer med et stort publikumspotensial, økt produksjon av barnefilm og satsing av privatkapital i produksjon av norske filmer. I utgangspunktet vil etterhåndstilskuddet matche produsentens dokumenterte inntekter med 100 % (200 % for barnefilm). Slike inntekter kan for eksempel være produsentens andel av filmleien fra kinodistribusjon, produsentens andel av inntekter fra DVD-salg, eller salg av visningsrettigheter. Det blir gitt etterhåndstilskudd fram til den offentlige andelen av budsjettet inklusiv lansering når taket på 75 % (med noen unntak).

Informasjon om Mentorprogrammet

En mentor er en person som bistår en som har mindre erfaring enn henne selv i hennes utvikling (adepten). Mentor kan f.eks. bidra i adeptens kunnskapsutvikling, rådgi i forhold til kontakt med produsenter og søknadsinstanser og fungere som samtalepartner om adeptens karrierevalg. Mentor støtter, utfordrer og deler av sine erfaringer med adepten. Mentor er en nøytral, ekstern samtalepartner som er håndplukket av/for adepten.

Kort om Mentorprogrammet

Målet med mentorprogrammet er, på kort sikt, å styrke mindre etablerte, kvinnelige dramatikers arbeidssituasjon. På lengre sikt er målet å bidra til å øke kvinneandelen blant de dramatikere som får verkene sine produsert.

For den enkelte adept er målet at programmet kan bidra til:

- Økt bevisstgjøring og trygghet som profesjonell utøver
- Hjelp til å mestre jobbutfordringer og få forfatterskapet ut i verden
- Økt forståelse for kultur og prosesser i det norske teater, film – og tv miljøet
- Hjelp og støtte til karriereutvikling og bygging av nettverk

²¹ Informasjon fra Norske Dramatikers forbund høsten 09

- Økt jobbtillfredshet og motivasjon

Programmet vil gå over 2 år. I oppstarten vil det være en samling hvor både adepter og mentorer skal være tilstede. I denne vil det første være en sekvens bare for mentorene, deretter en fellessekvens.

I tillegg vil vi vurdere om vi skal ha en ny samling etter ca 8 til 9 måneder for å fange opp erfaringene så langt, og eventuelt om det skal gjøres noen justeringer.

I tillegg til samlingene skal adept og mentor møtes minimum to ganger pr. halvår. Innledningsvis anbefales noen hyppigere møter for å bli godt kjent. Hvert møte skal være på maks to timer. Er det stor geografisk avstand mellom adept og mentor, kan noen færre, men lengre møter anbefales. Hvert adept - mentorpar bestemmer selv når og hvor disse møtene skal være.

Mentorrollen

Mentorrollen kan deles i fire roller:

- Veileder. Dvs. å være en støtte- og samtalepartner for adepten
- Rådgiver. Bidra med konkrete råd dersom adepten har behov for det
- Coach. Å utfordre adepten med hensyn til utførelsen av egen jobbrolle eller for å bidra til økte prestasjoner
- Nettverksbygger. Å bevisstgjøre adepten på nettverk og personer som kan være nyttige for adepten

Det er adeptens behov som er styrende for hvilken rolle som er den viktigste.

Vi har knyttet til oss AFF til å hjelpe oss med den innledende samlingen. AFF har gjort en rekke evalueringer og undersøkelser på utbyttet av deltakelse i mentorprogrammer. Resultatene er oppløftende. De viser at både adepter og mentorer får stort utbytte av å delta. Også mentorene melder tilbake, i nesten like stor grad som adeptene, om læring, personlig og faglig utvikling. En mentorrolle gir inspirasjon! I forbindelse med lederutvikling sier mentorer at de blir en bedre leder av å være mentor samt lærer teknikker og metoder til bruk i egen arbeidssituasjon.

Adeptrollen

Det er adepten som avgjør hvordan hun vil bruke mentormøtene og som er ansvarlig for eget utbytte. Det er derfor viktig at adepten forbereder seg til møtet med mentor og er tydelig i forhold til hva han eller hun vil bruke sin mentor til. Adepten vil få hjelp og støtte til dette på samlingene og ved bruk av materiell som blir delt ut.



Produsent Maria Ekerhovd under opptak av "Jernanger" 2008
(Foto: Kongfilm)

14. OPPSUMMERINGSRAPPORT

VEDLEGG 7: OPPSUMMERINGSNOTAT: EN SAMLING RAPPORTER, UNDERSØKELSER, FORSKNING OG DEBATTER OM KJØNNSBALANSE I FILMBRANSJEN 2004-2009

Oppsummeringsrapport

En samling av rapporter, undersøkelser, forskning og debatter om kjønnsbalanse i filmbransjen 2004-2009

1. BAKGRUNNSDOKUMENTASJON

1.1. MAGISK BRØK: KOMMER VI OVER 30 %?

Cecilie Wright Lund, forsker og litteraturviter, mener det er en magisk brøk:

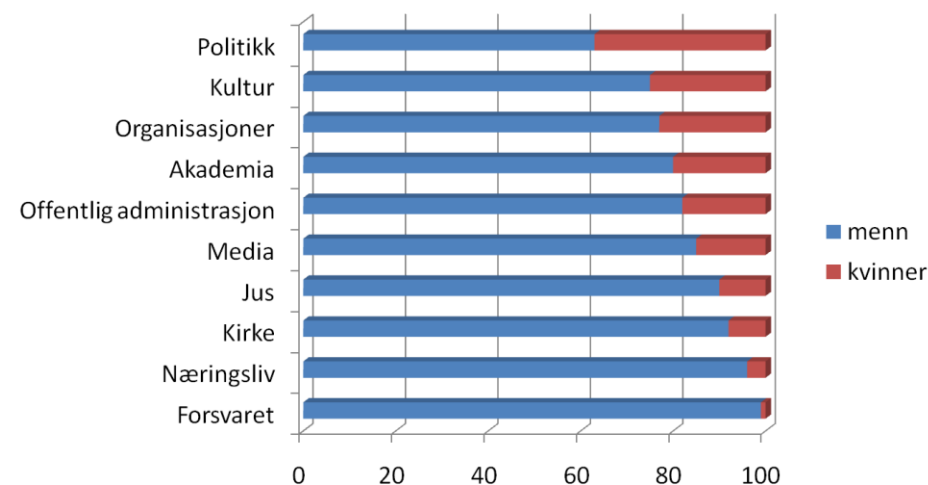
- 30 prosent kvinner trengs for at kvinner skal ha reell innflytelse. Men det stopper også som regel der.
- I kulturbransjen er den magiske brøken gjennomgående 2/3 menn, 1/3 kvinner.
- Jo lavere prestisje, jo høyere er kvinneandelen.

Mari Teigen ved Institutt for samfunnsforskning, i *Norwegian quota policies*, presentert på Helsinki Group of Women and Science 2008:

- Norge er slik at jo mer økonomisk makt, jo færre kvinner er involvert.
- 96 % menn ledere i næringslivet, 63% menn i partipolitikken.

- I akademia, offentlig administrasjon og medier er det 80 % menn i lederverv.
- I kulturlivet er det gjennomsnittlig 70 % mannsrepresentasjon.

1.2. MARI TEIGEN (2008): KVINNEREPRESENTASJON I SAMFUNNET:



1.3. MASTEROPPGAVE I MEDIEVITENSKAP: "KAN MAN DEMOKRATISERE KUNSTEN?"

Live Karoline Roaldset (2006)

- Avdekker at det finnes en tydelig kjønnsforståelse i filmbransjen: Menn i filmbransjen oppfattes som risikovilligere, utholdende og med sterkere selvtilitt og dermed bedre rustet til å lykkes i en tøff bransje i kraft av sitt kjønn.
- Hun mener at i en bransje der kvinner stiller dårligere i kraft av sitt kjønn og de egenskapene det tillegges, er en kvotering nødt til å innføres.
- Hun mener at man snakker om kunstnerisk frihet, men spør seg – for hvem? Siden film hovedsakelig er statlig støttet, argumenterer hun, bør den også være underlagt et statlig ansvar om demokrati og demokratisk representasjon av kjønn.
- I dag utsettes kvinnelige filmskapere for betydelig marginalisering, og selvmotsigende forventninger, og hun mener at en større tilgang på produksjonsmidler kan skape større rom for individuell utfoldelse og en større adgang til allmenngyldighet, hvor de ikke stadig dømmes etter en mannlig norm. Kanskje kan de til og med slippe å bli omtalt som *kvinnelige* filmskapere?

1.4. FILMBRANSJEN: FAKTA SOM HAR KOMMET FRAM

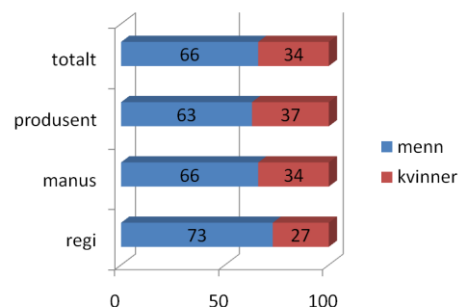
- 7 av 48 filmer som er produsert siden 2005 og fram til sommeren 2009 er regissert av kvinner.
- Av 399 300 000 kroner som ble delt ut til filmproduksjon i perioden 2001-2005, ble 82 % gitt til menn mens 18 % tilfalt kvinner.
- I 2008: 10 % kvinner i nøkkelposisjoner (regi, manus, produsent) i norsk langfilm, mens i 2009 går tallet opp mot

20 %. I 2010 skal tallet være oppe i 40 % ifølge Stortingsmelding 22, *Veiviseren for norsk film*.

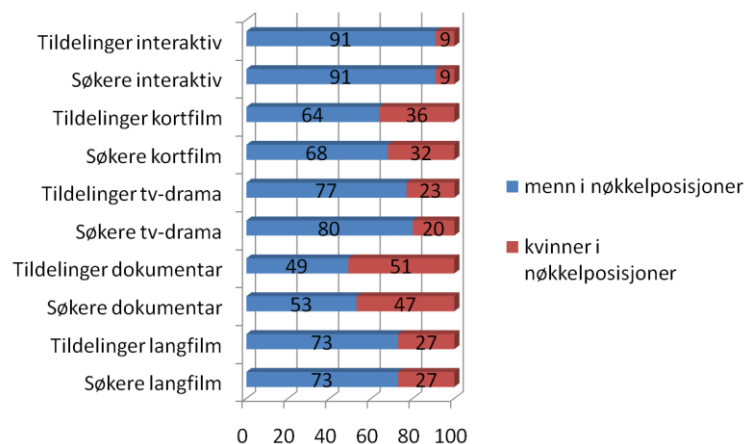
- Til sammenligning: I juni 2008 kunne NFI slå fast at 7 av 10 som fikk tildeling var kvinner, og av 13 filmer utgjorde kvinner med funksjonene manus, produsent og regissør 69 %. I 2009 ser imidlertid situasjonen på dokumentarfilm helt annerledes ut dersom man ser på NFIs liste over premierefilmer 2009 (08.11.09). Her finnes bare i underkant av 7 % kvinner i nøkkelfunksjonene manus, produsent og regissør.
- Tall fra perioden 2005 – 2007 viser at kvinner står bak 31,7 % av søknadene innen produksjon av kortfilm.
- Antallet kvinnelige produsenter er stigende.
- 25.08.09 kunne Rushprint avsløre: Filmbransjen virker ikke attraktiv nok på mange kvinner. Av de 475 som i år søkte seg til filmskolen på Lillehammer, var 305 menn og 170 kvinner. Det er flest mannlige søkere på alle seks linjer, bortsett fra produksjonsdesign, der 26 kvinner og 18 menn har søkt. Også på produsentlinjen er skjevheten mindre, med 36 kvinner og 45 menn. På manus- og fotolinjen er skjevheten større. Av de som søkte manuslinjen i år, var 13 kvinner og 36 menn. Filmfoto har nesten tre ganger flere mannlige enn kvinnelige søkere. Tallene på regilinjen viser at dobbelt så mange menn søkte om å bli regissør, med 101 menn mot 49 kvinner.
- Filmkonsulent Thomas Robsahm i NFI kunne fortelle på filmfestivalen i Haugesund 2009: Av de 50 spillefilmmanus han har fått tilsendt, er bare fem fra kvinner. Av disse har bare to kvinnelige hovedroller.

1.5. TILDELINGER: NORSK FILMINSTITUTT 2008

Totalt antall tildelinger i prosent og fordelt på nøkkelposisjoner, sammenlagt for de fem tilskuddsordningene for langfilm, dokumentar, tv-drama, kortfilm, interaktive produksjoner:



1.6. HVA ER UTGANGSPUNKTET? SØKNADER VS. TILDELINGER 2008



1.7. KVINNELIGE HOVEDROLLER

- Da Amandaprisen ble delt ut i Haugesund ble det påpekt i Aftenposten at "den gjeveste prisen" gikk til Aksel Hennie, og antydte dermed et hierarki der mannlige hovedroller står over kvinnelige – noe som setter beste kvinnelige hovedrolle (tildelt Ellen Dorrit Pedersen) i skyggen.²²
- Bergens Tidende 18.06.09: "Det var et tankekors juryleder Åse Kleveland mente overskygget alle andre da hun presenterte nominasjonene i går: At bare to av 24 spillefilmer har kvinnelig regissør, og at antall kvinnelige hovedroller er langt færre enn mannlige. I halvparten av filmene er kvinnene enten støttefigurer for en mannlige hovedrolle, eller vage bifigurer."
- Kvinnelige skuespillere har etterlyst flere kvinnelige hovedroller og sterke kvinneroller i en omfattende avisdebatt i 2008.
- Ifølge Norsk filminstitutt finnes det ingen statistikk over antall kvinnelige hovedroller, definisjonen av hovedrolle er vanskelig. Det finnes én definisjon som måler etter mengden replikker/minutter på lerretet, en annen definisjon tar utgangspunkt i hvilken skuespiller som får kontraktfestet å ha navnet sitt øverst på plakaten når filmen skal selges. Det finnes ingen sånne tidsmålinger i Norge, og denne typen kontrakter finnes heller ikke.
- I andre land, for eksempel Tyskland, regner man som hovedrolle den skuespiller som har flest innspillingsdager under en filmproduksjon.

1.8. EN BOK, EN AVHANDLING: ANALYSE AV MANNSROLLEN

En bok og en avhandling analyserer mannsrollen i film- og reklamebransjen. Dette kan danne basis for en forklaring på mekanismene i filmbransjen:

²² Filmskaper og filmviter Trine Volla (Dagbladet 29.08.09)

Leena Mannila: "Norsk filmbransje - makt, ære, ytringsfrihet" (Kolon forlag 2007)

- Gjennom en personlig historie om et manus som aldri blir realisert, forteller skribent Leena Mannila om hvordan hun opplever machokulturen i norsk filmbransje, og stiller spørsmålet: Hvorfor har Christopher Nielsen fått lage en millionfilm, mens Liv Ullmann har to filmer urealisert?
- Mannilla oppfatter filmkonsulentene som del av en konsumkultur, uten nyskapning og annerledestenkning som sitt manifest. Formell og uformell kontakt går over i hverandre og konsoliderer bransjens mannsdominans.
- Nettverk og uformelle kontakter er styrende.²³
- Undersøker reklamebransjen. Avhandlingen har som overordnet tema kjønn, makt og moderne arbeidsliv. For å belyse temaet har hun studert reklamebransjen og måten kjønnsrelasjoner og arbeidsformer i dette feltet konstituerer hverandre på.
- Resultatene tyder blant annet på at mannlige reklameskapere i større grad enn de kvinnelige tillater seg selv – og tillates av andre – å gjøre seg gjeldende som 'en personlighet'.
- Solbrække argumenterer for at dette aspektet kan kaste nytt lys over hvilke kulturelle og sosiale prosesser menns dominans i det moderne arbeidslivet henger sammen med. Menns dominans i en uformell bransje kan forklares med at menn av historiske og kulturelle grunner framstiller seg selv som unike talenter og personlig talent blir forklaringen på at kvinner er underrepresentert.

2. RAPPORTER, SEMINARER, DEBATTER MED FORSLAG TIL TILTAK

²³ Kari Solbrække, "Inderlig maskulinitet. Om etablering av kjønnsmakt" (Avhandling ved senter for tverrfaglig kjønnsforskning 2005)

2.1. AFI-RAPPORTEN: "NÅR MENN VELGER MENN OG KVINNER VELGER MENN.."

Heidi Enehaug og Aslaug Hetle i samarbeid med Gjøril Seierstad (2004):

Hva er årsakene til at få kvinner i dag lager film? Blant flere mulige hindringer i kvinners karrieremuligheter pekes det spesielt på at:

- menn i større grad har uformelle nettverk, kvinner forstår ikke hvor viktig kontakter er for deres muligheter i bransjen
- kvinner ikke er kompromissvillige nok, de står hardt på det kunstneriske prosjektet
- kvinner ikke har satt seg godt nok inn i det forretningsmessige, vil ikke vil ha totalansvar som å produsere eller regissere film
- kundene ikke har tro på at kvinner får det til (spesielt reklamefilmproduksjon)
- menn og kvinner i ulik grad er synlige og tilgjengelige (på mobil, telefon, ute på ulike arrangementer, visninger etc.),
- kvinner ønsker å ha et liv utover film, film-livet blir for omfattende for kvinner
- kvinner sies å være mindre gode selgere enn sine mannlige motstykker
- kvinner pga dårlig selvtillit har større behov for tilbakemeldinger og oppmuntring enn sine mannlige kolleger og at de har langt vanskeligere for å takle kritikk, noe som gjør det vanskeligere å samarbeide med kvinner

AFI foreslår:

- Kartlegging og analyse av bransjekulturelle trekk, av underliggende virkelighetsoppfatninger og holdninger.
- Tilby opplæring i bedriftsstyring og organisering slik at kvinner på tidlig tidspunkt i karrieren kan få kontakter med produsenter og manusforfattere.
- Skape synliggjøringsarenaer for kvinnelige filmskaperes arbeid og ideer.
- Avsette midler til mentorvirksomhet/"on-the-job-training" slik at kvinner får samme opplæring i praksis som menn.

- Likestilling i tildeling av midler og ved ansettelse for å unngå ikke-offisiell kvotering av menn som i praksis foregår i dag.

2.2. OFFENTLIG PENGESTRØM I NORSK FILM: "TALLENES TALE"

Anne Berentsen og Svanhild Sørensen (Kulturmeaglerne 2006)
Under en gjennomgang av den offentlige pengestrømmen i norsk filmbransje, sett i et kjønnsperspektiv, i perioden fra Norsk filmfonds oppstart 1.7.2001 frem til 18.5.2005 ble følgende tall dokumentert:

- Kvinner er underrepresentert: Gjennomgående 20 % kvinner mot 80 % menn
- Stabilitet: Det sees egentlig ingen tydelig trend i noen retning
- Kvinner kommer generelt noe bedre ut når det gjelder dokumentarfilm
- Kvinner og menn er like godt representert i den offentlige filmutdanningen
- Menn er involvert i samtlige av spillefilmene produsert i perioden, i én eller flere nøkkelposisjoner
- 56 % av støtten er gitt til spillefilmer med menn i samtlige nøkkelposisjoner. Ingen støtte er gitt til filmer med kvinner i alle nøkkelposisjoner.
- En dokumentarfilm har kvinne i alle nøkkelposisjoner i perioden.
- Ingen kvinner i nøkkelposisjoner i dokumentarfilmer som fikk støtte i 2005

2.3. AC NIELSENS KVALITATIVE UNDERSØKELSE: KVINNER I FILMBRANSJEN

Cecilie Kløvstad (2006)

- 28 kvinner og menn, samtlige aktive i norsk filmproduksjonsmiljø ble intervjuet. Halvparten etablerte, i ledende posisjoner, har gjort en eller flere spillefilmer og har en posisjon som gjør at de rekrutterer til spillefilm og/eller dokumentarfilm. Både kvinner og menn. Den andre halvparten

var samtlige kvinner under etablering og som ønsket seg inn i nøkkelposisjoner i filmproduksjonsmiljøet.

- De uetablerte var kun kvinner. Samtlige hadde utdanning, prøvde å komme seg inn i norsk filmproduksjonsmiljø via skole/utdanning. Flere hadde bakgrunn fra Filmskolen i Lillehammer eller utenlandske filmskoler. Majoriteten av disse synes det var vanskelig å komme inn i norsk filmproduksjonsmiljø, mye av årsaken lå i at de på et tidspunkt hadde fått barn og at dette var vanskelig å kombinere, både økonomisk og jobbmessig.
- Mye av rekrutteringen til filmbransjen lå til å være personorientert. Den personorienterte rekrutteringen har en tendens til å gane menn som minner om den etablerte mannlige filmskaperen selv. Også nettverksbyggende arenaer som festivaler og fester, og som ekskluderer kvinner med små barn, har en tendens til å løfte fram den "unge kule mannen".

Kvotering?

- Kvoteringsspørsmålet er kontroversielt, spesielt blant de etablerte i bransjen. Blant disse var det kun de systemorienterte som mente at dette var veien å gå. Situasjonen er i følge disse så prekær at det kun er politiske virkemidler som kan sikre at bransjen faktisk gjør noe med situasjonen. Blant de uetablerte systemorienterte var det også flere som ønsket kvotering.

Mentorordninger?

- Bred enighet om forslag om mentorordninger, spesielt stipendier som kan gi kvinner mer erfaring og flere øvingsarenaer.

2.4. EVA MARKS RAPPORT OM BESLUTNINGSPROSESSEN I FILMBRANSJEN: "ATT GÖRA SOM MAN BRUKAR..."

- **Eva Mark** (doktor i filosofi, svensk likestillingseksperter som har jobbet med endringsprosesser på likestillingsfronten i bl.a. det svenske forsvaret og svensk filmbransje) sier følgende (2006):
- Må skille mellom systembevarende og systemforandrende likestillingsarbeid. Systembevarende tar organisasjonen for gitt og utformer arbeidet ut fra dette gitte premiss. Et systemforandrende likestillingsarbeid betrakter arbeidet som et ledd i å forandre en organisasjon så fundamentalt at man forandrer dens forutsetninger.
- Ta for seg de beslutningsprosessene som avgjør om et filmprosjekt blir virkelighet eller ikke, analysere disse grundig og se hva som kan gjøres på hvert enkelt område. Finnes ingen enkle løsninger.
- Bransjens vane "Att göra som man brukar" må forandres. Ledernes vilje til forandring er avgjørende, deretter forankring hos medarbeiderne. Et systemforandrende likestillingsarbeid er rettet mot organisasjonens normer, vurderinger og idealer.
- Ta utgangspunkt i virksomhetsanalyse og analyse av arbeidsprosesser, deretter skreddersy løsninger og nye måter å arbeide på. Dette er blitt gjort i det svenske filminstituttet i tre runder, hvor bevissthetsgjøring av konsulentene har stått sentralt.

Å analysere arbeidsprosesser i et kjønns- og likestillingsperspektiv kan oppsummeres i tre steg:

1. Verbalisere sin praksis og undersøke den. Å vite hvordan man gjør og stille spørsmålstegn ved dette ("Att göra som man brukar") er ikke verbalisert og kanskje ikke heller reflektert.
2. Når "Veta hur man gör" er formulert, først da er det aktuelt å bruke et kjønns/likestillingsperspektiv. For eksempel erkjenne at vaner som ikke direkte er ment diskriminerende likevel kan fungere slik, indirekte.

3. Det tredje steget er på bakgrunn av de nye kunnskapene fra steg 2, sett opp mot aktuelle likestillingsmål, diskutere hvordan arbeidet kan utføres på nye måter og implementere dette i organisasjonen.

2.5. SEMINAR I NORSK FILMUTVIKLING AUGUST 2006: "HVOR STÅR KVINNER I NORSK FILMBRANSJE- OG HVOR BURDE DE STÅ?"

Kjell Erik Øye i Barne- og likestillingsombudet:

- Tilhenger av kvotering. Kvinner bør knytte nettverk og også knytte seg til menn som ser at manglende likestilling er et problem.

ACNielsens undersøkelse:

- Mentorordning knyttet til stipender, flere øvingsarenaer for kvinner spesielt og den nyutdannede mannen. Klarere og mer gjennomarbeidede stillingsinstrukser for lærere, prosjektledere og konsulenter i filmbransjen. Større åpenhet og større sjenerøsitet (holdningsendring).

Margreth Olin, Sara Johnsen og Torunn Lian:

- Arbeidsstipend for tre år av gangen og minst 40 % representasjon av menn eller kvinner. 40% av lærekreftene på alle norske filmstudier må være kvinner og 40% i inntakskomiteene og rådene.

Produsentforeningen:

- Statistikk og bevisstgjøring.
- Nettverksbygging i samarbeid med WIFT.
- Mentorordning gjennom NFU og WIFT.

Aage Aberge:

- Mentorordning.

Siri Senje og Norske Dramatikeres Forbund:

- Etableringsstøtte til kvinnelige produsenter. Mentorordning, talentutviklingsordning og ekstra manusutvikling for kvinner.
- Støtter målsetningen om minst 40% kvinner eller menn i nøkkelfunksjoner og tror på kvotering innenfor utdanning, administrasjon og bevilgende stillinger som middel.
- Pakkefinansiering som følger manusforfatteren/regissøren for å stimulere langsiktig utvikling av talent. Forutsetter positiv diskriminering.
- Utjevningspott for mindre omfattende tiltak som for eksempel:
 - Mentorordning for nyutdannede kvinnelige fortellere der mentor fungerer som faglig veileder, nettverkskontakt og samtalepartner
 - Talentutviklingsordning i form av toårige stipend øremerket ferske og etablerte kvinnelige forfattere og regissører.
 - Ekstra manusutvikling med topp dramaturgisk kompetanse i satsningsområdet - f.eks. Innenfor Signatur K og Norsk filmutvikling

Filmskolens elever:

- Mener at kvinnelige talenter ikke skal kvoterer, men at kjønnsbalansen rettes opp om utvalg og komiteer har 50/50 kjønnsfordeling.

WIFT:

- Fagseminar
- Kaffementorordning, uformelle møter innad i filmbransjen
- Synliggjøre og fremheve kvinner i film og fjernsyn.

NFF og Norske filmregissører:

- Rekruttering som sikrer 40 % kvinner innpass.
- Arbeidsforhold som følger norsk lov og den kunstneriske prosessen.
- Talentutvikling som satser offensivt på videreutvikling og nyskaping i alle faser av karrieren.
- Det må satses i bredden (prosjektutviklingspenger) og toppen (flerfilmsavtaler). Denne satsingen skal inkludere minst 40 % kvinner eller menn.
- Kontinuitet: Vi må kunne leve av våre åndsverk. Vi må kunne leve før, under og etter hver film, gjennom et større antall 3-5 årige arbeidsstipend og større andel av evt. fortjeneste. Minst 40 % av arbeidsstipendene skal tildeles kvinner eller menn.

Wenche Mühleisen, Kjønn- og medieforsker ved Senter for kjønnsforskning:

Foredrag: "Kjønnsdrama på lerretet kontra kjønnsblindhet i bransjen" (2006)

- Kulturlivets påstand om at kjønn ikke betyr noe – det er kun faglige kvalifikasjoner som gjelder – er en nøytralitetsfortelling.
- Realiteten handler om nettverk og ukommuniserte kriterier, som ulike posisjoner, allianser og en insidertkultur.
- Denne underkommuniseringen av de faktiske forhold bak uklare kvalitetskrav gjør det ekstra vanskelig for nykommere i et system, som når kvinner vil inn i tradisjonelt mannsdominerte bransjer.
- All forskning omkring likestillingsprosesser tilsier at *ingen ting* endrer seg med mindre man aktivt griper inn i prosessen.

Målrettet tilrettelegging og konkrete tiltak er helt nødvendige.

Likestillings- og diskrimineringsombudet, ved Bjørg Unstad, støtter dette. Hun har liten tro på at uforpliktete målsetninger har en positiv effekt på likestilling. Antageligvis er det behov for å utarbeide konkrete planer med forpliktende tiltak.

2.6. NORSK FILMFONDS TILTAK 2005: "SIGNATUR K"

- For å stimulere til å øke andelen kvinner i ledende funksjoner i norsk filmproduksjon, opprettet Norsk filmfond en egen utviklingspott for spillefilm som skulle prioritere kvinner.
- I 2006 ble det satt av 2 mill. kroner til satsingen, kalt Signatur K.
- For å kunne søke om midler fra denne potten måtte kvinner inneha minst to av nøkkelposisjonene i produksjonen
- Det skulle fortrinnsvis også være en kvinnelig ledende hovedrolle.

2.7. NORSKE FILMREGISSØRERS EVALUERING AV SIGNATUR K: "TOGET SOM GIKK I GRØFTA"

- 32 prosjekter søkte, 20 fikk utviklingstilskudd i Signatur K-ordningen og to fikk spillefilmstøtte, en treffprosent langt dårligere enn for prosjekter utviklet i den vanlige konsulentordningen.
- Respondentene i undersøkelsen svarte slik:
 - Ordningen fremstår som treg, omstendelig og kjedelig
 - Lange svarfrister, større filmsjanse hos én konsulent, vanskelig å finne produsent, uklare kriterier for ordningen, endringer i kriterier underveis, lang behandlingstid

- Ordningen er et alibi, ingen reell utviklingsbane

- Gjennomgående forslag til videre debatt:
 - Lavere krav til egenkapital for konsulentstøttede filmer med kvinnelig filmskaper
 - Kjønnskvotering på de markedsstøttede filmene
 - Ikke gi produsentene monopol på å velge prosjekter, ha alternative veier inn for å fremme prosjekter direkte til NFI, før produsent
 - Avvikle Signatur K og heller gi de enkelte konsulentene ekstra midler til å satse på kvinnelige filmskapere

2.8. HVORDAN ØKE KVINNEREPRESENTASJONEN I FILMBRANSJEN? FORSLAG FRA AVISINNLEGG OG SEMINARER

Ivar Køhn i NFI: Rushprint 08.05.09 "Kjønnsbalanse mot stagnasjon":

- Redd for at bransjen stagnerer, blir for ensidig og enda mer lukket uten kvinnerepresentasjon, men mener at bransjen selv må løse dette.

Tidl. kulturminister Trond Giske til Dagbladet 22.09.09:

- Kvotering må vurderes fra og med neste år.

Nina Grünfeldt i kronikken "Vi er pinlig få kvinner" Aftenposten 14.08.09:

- NFI må kommunisere til bransjen hva som menes med 40 % kvinnerepresentasjon. Styret i NFI har tolket målsettingen dit hen at de statlige produksjonsmidlene skal søke å bli fordelt mellom kjønnene med de ønskede prosentandelene i løpet av 2010. Dette innebærer at synligheten av den ønskede politikken først vil inntre i 2011.

- NFI må utpeke seg selv til forkjemper og talerør for målsettingen. NFI bør innta en offensiv rolle som formidler av informasjon. Aktuell statistikk, pressearkiv, forsknings- og utredningsmateriale bør gjøres lett tilgjengelig på NFIs hjemmeside. Et forum for interaktiv diskusjon hører også hjemme her. NFI bør sende ut nyhetsbrev som redegjør for iverksatte tiltak og støtteordninger og for utviklingen. Delmål bør bli definert og gjerne feiret.
- Hva hvis utviklingen ikke oppnår ønsket progresjon? NFI bør være tydelige på når f.eks. kvoteringsverktøyet tas i bruk og hvilke konsekvenser dette vil kunne få. En suksessfaktor vil være å informere om hva som vil skje med de pengene som ikke blir brukt pga. forskyvninger kvotering vil kunne medføre. Vil de komme på toppen av neste års bevilgning? Vil det kunne gi færre filmer? Vil Kulturministeren, bransjen og publikum tolerere det?
- Produsentene må ansvarliggjøres. Vi må erkjenne at produsentene er den reelle dørvokteren. Produsentene må oppmuntres til å legge like stor kroppstygde bak sine kvinnelige kollegaer som sine mannlige. Det må ikke kunne være mulig å gjennomføre et prosjekt som Varg Veum, der syv filmer regisseres av bare menn.
- Forankringen må gjøres i hele landet. De statlige midlene til regionene må følge samme regelverk som NFI. Bransjen bærer også et ansvar regionalt.
- Kvotering: En kritisk suksessfaktor vil være å få et kvoteringsregelverk godkjent i ESA. Et slikt regelverk har ikke vært utprøvd tidligere. ESA-godkjenning tar tid, noe det må tas høyde for. I tillegg vet vi at regelverk som favoriserer en gruppe fremfor en annen, møter motstand i ESA. Samtidig vet vi at EU har et overordnet mål om å oppnå utjevning mellom kjønnene innen alle områder av unionen.

Kristine Ann Skaret, produsent, i artikkel i Dagbladet 15.06.09:

- "Barn lar seg vanskeligere forene med fiksjonsfilm. Å lage dokumentarfilmer er noe som forsøksvis lar seg kombinere

med familielivet. Selv jobbet jeg med fiksjon fram til jeg fikk barn."

Margreth Olin hevder i samme artikkel:

- "Innspillingen av spillefilmer er mer krevende enn dokumentarfilm når det gjelder tid og intensitet."
- Eierforholdene er viktige: "Med mannlige produsenter blir det gjerne mannlige regissører og mannlige manusforfattere som skriver mannlige hovedroller."
- Selskapene som lager dokumentarfilm er oftere mindre selskaper som er eid av kvinner. Konsekvensen av dette er at flere kvinnelige produsenter vil føre til flere kvinnelige regissører.

NFIs leder Nina Refseth til Klassekampen 11.03.09:

- En måte å løse kjønnsbalansen på er å gi økonomisk kompensasjon for barnepass eller på annen måte legge praktisk til rette for kvinner med barn.

2.9. HVORDAN ØKE KVINNEREPRESENTASJONEN I FILMBRANSJEN? FORSLAG FRA ULIKE DISKUSJONSFORA

Thomas Robsahm (som privatperson) 2009:

- Få flere kvinner til å søke på filmskolen! Det må rett og slett rekrutteres flere kvinner inn i bransjen.
- Innføre en såkalt ikke-radikal kvotering på utviklingsmidlene. I dag er det ingen problemer med gi menn 60 % av midlene, ei heller å gi 20% til kvinner. Problemet ligger på de siste 20 % som også lett går til menn fordi det er for få kvinnelige søkere. Dersom vi ikke deler ut de siste 20 % før det kommer kvalifiserte prosjekter fra kvinner, vil dette gi produsentene et incentiv til å rekruttere flere kvinnelige regissører. Bedre løsning enn f.eks. "Signatur K"

der få kvinner ønsket å søke og der søknadene hadde svært varierende kvalitet.

- Det er viktig å slå fast at kvotering IKKE betyr at man vil produsere prosjekter som ikke er gode nok "bare fordi det er kvinner", men snarere at vi holder av midler inntil de gode prosjektene kommer. Denne forskjellen er det få som har forstått, dermed har også frontene vært unødvendig harde.
- Viktig at det gjøres med utviklingsmidler og ikke produksjonsmidler, slik at ikke norsk filmproduksjon stopper opp i påvente av flere kvinnelige søkere.
- Kvinnelige hovedroller: Det er vanskeligere, fordi man må diktere hva folk skal dikte... Her tror jeg mer på holdningsendringer.

Kjetil Lismoen, Rushprint 2006

- Ikke siden Arne Skouen sluttet å lage filmer på 1960-tallet, har en norsk filmskaper kunnet jobbe med kontinuitet og vise til en virkelig filmografi. Vi har ingen slike lange regissør-karrierer. Så hvordan skal kvinnene, som møter motstand i systemet fra før, kunne ha forhåpninger om en langvarig karriere i et slikt produksjonsklima? Ikke glemme at den norske filmen har vært like stemoderlig behandlet som den norske filmkvinnen, og det er en sammenheng her.
- Jeg tror ikke vi vil kunne oppnå målene om bedre balanse mellom kjønnene uten en ytterligere profesjonalisering og modernisering av hele bransjen. Og det vil, som kulturminister Trond Giske forhåpentligvis er klar over, også koste penger.

Eva Sørhaug 2004:

- Må tenke som Innovasjon Norge: "Vi jobber ikke med likestilling, men med verdiskapning".

Anneke Von der Lippe 2009:

- Oppfordre kvinner og menn til å skrive om og for aktive kvinneskikkelser og miljøer med kvinner. Feelgood-filmer med romanser har vi hatt noen av med vekslende hell, nå kommer bra ikke-feelgood filmer som Sara Johnsens "Upperdog" og Maria Sødahls "Limbo". Kvinner er ikke bare til for kjærlighetssekvenser, jeg tror på morsomme, selvstendige kvinner, det er dem vi vil se!

3. HVA GJØR ANDRE BRANSJER OG ANDRE LAND?

3.1. EUROFIA-PROSJEKTET "ENGENDERING CHANGE"

"Strategier for å motvirke kjønnsstereotyper og oppmuntre til like muligheter for skuespillere innen teater, film og TV i Europa"

Funn fra FIA-rapport 2007-2008:"Age, gender and Performer Employment in Europe":

- Mannlige skuespillere har i hele Europa lengre karriereløp enn kvinner
- Menn som gruppe er mer jevnt fordelt enn kvinner som gruppe mht alder, karrieremuligheter, inntekt og lengde på karriere
- Kvinner mer konsentrert i yngre aldersgrupper
- Flere kvinner i de laveste inntektsgruppene og få i de øverste inntekstgruppene, noe som tydelig er relatert til tilgang på arbeid og størrelse på roller.
- Et av de tydeligste funnene var at kvinner selv så på sitt kjønn som ufordelaktig langs alle dimensjoner (antall og utvalg av jobber, lønn, alder mm)

Hva gjør FIA videre?

- Linker seg opp mot søsterorganisasjoner (journalister, manusforfattere), European Woman's Lobby og deres medlemsorganisasjoner
- Lagt opp en ambisiøs utredningsplan gjennom fem regionale seminarer høsten 2009, der "good practice"-eksempler skal identifiseres. Beste nasjonale/regionale tiltak og eksempler skal presenteres på en felles europeisk konferanse mai 2010. Her skal "The EuroFIA Charter in Gender Equality", med konkrete forslag og eksempler til etterfølgelse, fullføres.
- En styringsgruppe skal utarbeide en strategi som sørger for at alle interessenter i alle medlemsland blir kjent med dokumentets innhold, samt at dette implementeres både på regionalt og nasjonalt nivå.
- En egen web-seksjon vil oppdateres kontinuerlig av FIA, her skal all informasjon om pågående aktiviteter og events samles. Websiden vil utvikles og utvides ettersom prosjektet vokser slik at all relevant informasjon, presentasjoner og er tilgjengelig for medlemmene.

3.2. UNDERSØKELSE FRA UK FILM COUNCIL: "SCOPING STUDY INTO THE LACK OF WOMAN SCREENWRITERS IN THE UK"²⁴

Hvorfor når ikke kvinners historier fram til kinolerretet?
I denne interessante engelske undersøkelsen, i regi av The UK Film Council, presenteres mange myter og forestillinger om hvorfor det finnes så få britiske dramatikere som skriver filmmanus:

- Respondentene i undersøkelsen begrunner det lave antallet kvinnelige filmmanusforfattere med at kvinner skriver mindre "salgbare" manus enn menn. I virkeligheten gjør filmer skrevet

av kvinner det noe bedre på box-officelistene enn filmer skrevet av menn.

- Respondentene mener det er "menn 16-24" som går mest på kino i UK, mens det faktisk er kvinner over 35 år.
- Respondentene tror at sjangre som action og skrekk er de mest populære blant publikum, mens det i virkeligheten er komedier, en sjanger hvor kvinner har skrevet mange av de mest populære manusene.
- På samme måte som i Norge begrunnes den lave kvinneandelen av kvinnelige manusforfattere med uformelle nettverk og vansker med å komme inn i bransjen.
- Både menn og kvinner i maktposisjoner velger menn, de velger heller noen de kjenner med "track record" fremfor nykommere.
- Filmbransjen har svært ustabile arbeidsforhold, derfor søker talentfulle kvinner seg til tv-drama og teater der de oppgir å ha mer kreativ kontroll samtidig som arbeidslivet er mer regulert.

3.3. KJØNNSTESTING: "GENDER MAINSTREAMING"

- Nina Amble fra Arbeidsforskningsinstituttet anbefaler å ta i bruk en modell som kalles "Gender mainstreaming" eller "kjønnstesting". Dette er en velkjent metode som benyttes i FN, EU, den svenske regjeringen og en rekke andre land, samt i flere fylker og kommuner i Norge.
- Fremgangsmåten kalles 3-R-metoden, den skal definere hvor den *reelle makten* befinner seg og går ut på at en ikke bare teller antall kvinner og menn, men også ressursfordeling og normer/verdier:
 - Representasjon
 - Ressurser
 - Realia
- De to første er kvantitative mål, man teller antall kvinner og menn og fordeling av ressurser på de to kjønnene. det tredje punktet, *realia*, er en vurderingssak som måler normer, verdier og vurderinger.

²⁴ Utarbeidet av Institute for Employment Studies (2006)

3.4. ANDRE OG SAMMENLIGNBARE BRANSJER: UNIVERSITETENE

- Et naturlig sammenligningsgrunnlag er universitetene, der kvinner utgjør over 60 % av studentmassen, mens de er underrepresentert i sentrale stillinger.
- Universitetet vil se seg selv som hevet over politikk og kjønn, noe som har stått i veien for likestilling.
- Personlig egnethet og akademisk talent regnes som objektive standarder som utelukker kvinner fra sentrale stillinger, i tillegg til at det å få barn tidlig i karrieren setter kvinner bak menn i vitenskapelig produksjon, ikke ulikt kvinnelige filmskapere.
- **Fra Makt- og demokratiutredningen: Kjønn og makt i akademia (Utredning 2002)**
- Materialet viste at på den ene side definerte de mannlige professorene og noen av kandidatene forskeren som dristig, uavhengig i sin forskning av veileder og av livet utenfor Akademia.
- Kvinnelige kandidater ble på sin side klassifisert som usikre, avhengige av veilederen og hindret av forpliktelser utenfor Akademia.
- De mannlige professorenes definisjon av den vitenskapelige habitus, kan være i samsvar med hvordan de oppfatter seg selv og de mannlige kandidatene.
- Kvinnelige kandidater derimot ble definert som mindre egnede for en vitenskapelig karriere.

3.5. UNIVERSITETET I OSLO: HANDLINGSPLAN 2005-2009 - NOE Å LÆRE?

En rekke tiltak har til sammen skapt en endring ved en svært konservativ institusjon:

- Utlysninger av stillinger: Utlysningstekster rettes mot kvinner og kvinners kompetanse. Oppfordre kvinner til å søke og rekruttere aktivt også kvinner som er i en periode av livet hvor de har eller ønsker barn, og tilrettelegge for dette.
- Karriererådgiving og aktiv dialog med kvinnelige ansatte for å få til opprykk.
- Kvinner kjøpes fri fra undervisning for å kunne øke sin forskerkompetanse, som lider pga barn. I noen fag lider forskerkompetansen på grunn av at kvinner i mindretallsposisjon forventes de å delta i flere valg og komiteer, som trekker tid fra forskningen.
- Mentorvirksomhet: Kvinnelige stipendiater og post-doktorer er i perioden 2002-2006 blitt tildelt mentorer. Dette har vært etterspurt og svært vellykket. UiO skal videreføre og videreutvikle ordningen, som gir stipendiatene innsikt i universitetspolitikk og - kultur, rekruttering og nettverk.
- Kurs i ledelse og kvinnelig deltagelse i lederprogrammer for å oppnå større kjønnsbalanse i sentrale lederstillinger ved universitetet.
- Likestillingstiltak i hver enhet kan motta støtte fra Universitetet sentralt. Langsiktig handlingsplan ligger til grunn for tiltakene.
- Likestillingskompetent ledelse – som innføres i politikk og regelverk knyttet til likestilling, forståelse av kjønn og kjønnsmekanismer i akademia og arbeidsliv. En koordineringsgruppe for likestilling med ledelse fra alle fakulteter og museer, og en fra kjønnsforskningsmiljøet, en studentrepresentant er blitt nedsatt.
- Imageforandring: Aktiv jobb med å forandre image for de ensidig mannsdominerte fagene og av universitetet som helhet for å tiltrekke seg flere kvinnelige søkere og skape et nytt bilde av universitetet som progressivt. Ekstern og intern kommunikasjon og profilering.
- **AKTIV REKRUTTERING:** I 2002-2005 ble det tilsatt 28 % kvinner i professorstillinger. Opprykk og tilsetting til sammen utgjør 31 prosent, og dette oppfyller i første omgang universitetets målsetting for denne perioden på 30

% , og for perioden fram til 2009 er måltallet enda mer ambisiøst på 35 %.

- **ENDRE IMAGE:** Et sett av økonomiske , organisatoriske og kulturendrende virkemidler er satt opp, for at forskningsinstitusjonen gjennom en rekke forskjellige og bevissthetsskapende tiltak skal foreta en kursendring. Fra fokus på "Det ensomme geni" til samarbeid og fellesskap.
- **ØREMERKING:** Kvotering og øremerking av stillinger for kvinner ble forbudt av EFTA i 2003. Tora Aasland, utdanningsminister, har foreslått øremerking av midlertidige stillinger fra 2009.

Erfaring som er gjort ved UiO:

- **Kvinner foretrekker team.** De moderne forskningsprosjektene hvor forskere jobber i team, og ikke som "ensomme genier" har ført til at kvinner i større grad søker seg til forskerjobber.
- **Mentorordning** fungerer svært godt.

3.6. KVOTERING I ASA-STYRER

- På begynnelsen av 90-tallet var det cirka 2-4 % kvinner i styrerommene. I 2002 var det 6 % kvinner.
- Som næringsminister sørget Ansgar Gabrielsen for en lovendring som gjaldt fra 1. januar 2004 som krevde minst 40 prosent kvinner i styrene til offentlig eide selskaper. Aksjeselskaper fulgte hakk i hæl.
- I juli 2008 var målet nådd, og 40,1 % av alle styrerepresentanter i ASA var kvinner, ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå. Det er nærmere 2.000 styremedlemmer i norske ASA og 500 styrer.
- Den gjennomgående holdningen til kvoteringspolitikken er at man pleide å være kritisk til kvotering før, men nå ser at det fungerer og var en viktig endring.
- Paradoksalt at det tradisjonelt sett konservative næringslivet takler kvotering svært godt og nå uten turbulens, mens det i

det venstreorienterte kulturlivet ifølge kjønnsforsker Wenche Mühleisen er vanskelig å få med kvinner fordi de "ikke vil bli identifisert som gruppe".

- Kvoteringen i ASA-styrene anses som svært vellykket.

3.7. OM KVOTERING SOM LOVLIG MIDLERTIDIG TILTAK

"Kjønnskvalitering ved tildeling av statstøtte til filmbransjen og næringslivet vil være lovlige, midlertidige tiltak," skriver førsteamanuensis dr. juris Ragnhild Vada ved Høgskolen i Nord-Trøndelag og filmskaper og forsknings- og utviklingssjef Nina F. Grünfeldt ved Westerdals School of Communication i debattinnlegget "Hold øye med staten" i Aftenposten 15.11.09. "Norge har hatt tradisjoner for å bruke kvotering. Ved ansettelser og forfremmelser har EU-domstolen slått ned på enkelte former for bruk av aktive tiltak. Bruk av kjønn som kriterium i andre sammenhenger har vært tillatt. Kvotering ved tildeling av statstøtte til filmbransjen og næringslivet vil være lovlige midlertidige tiltak. Hvorfor ikke kvotere statsstøtten for tildelingene i 2010? Dette er per i dag kanskje det eneste effektive tiltak for å få fart på dette arbeidet", konkluderer forfatterne.

3.8. HVA GJØR BRANSJEN SELV?

- En mentorordning er nylig startet i Dramatikerforbundet.
- NFF har merket en generell tendens i bransjen til kortsiktig talentforvaltning som fører til utbrenthet og sykemeldinger. Man "jobber bare fram prosjektet er ferdig" uten tanke på langsiktighet. Filmforbundet jobber derfor med en undersøkelse av hva det vil koste å følge arbeidsmiljøloven og standardiserte avtaler, som i tv-dramaproduksjon.

- "Kunstens kvinner" – Nina Amble /AFI- KKD. Et lederutviklingsprogram over 10 helgesamlinger i perioden september 2008 til september 2009. Målsettingen er på den ene siden å gi kompetanse og trygghet på eget lederskap, på den andre; mot og lyst til å lede kunstorganisasjoner i nye retninger. Styringsgruppa jobber med å få KKD til å fortsette initiativet med et nytt ettårig tilbud neste år.
- Nina Amble deltar i det europeiske prosjektet "Gender och innovasjon". I Sverige har de erkjent at de må dokumentere og jobbe med endringer innen "de tre R-er"; Representasjon (kvantitativt), Ressursbruk (Kvantitativt i hhv felt, bransje, organisasjon), og Realia (Kvalitativ, i hht. normer, verdier).
- Amble snakker også om den "monolittiske leder" og de gode erfaringene man har hatt med lederpar fremfor enkeltmennesker.

3.9. PUBLIKUMSBESØK USA 2009



"Gjett hvem som vinner kampen om kinobesøket?" skriver det amerikanske bransjenettstedet The Wrap 8.12.2009. Her konkluderes det med at Sandra Bullock og Meryl Streep er vinnerne på besøkestoppene i 2009. "Dette er kvinnes år" sier bransjeanalytiker Paul Dergarabedian, "kvinnelige skuespillere eller filmer i drivende roller har helt uventet dominert kinoenes ti-på-topp-lister i året som gikk. Om man ser på de 50 mest besøkte filmene i 2009 er konklusjonen klar, suksesser som Streeps "Julie & Julia," sammen med Katherine Heigls "The Ugly Truth", Bullocks "The Proposal," og "The Blind Side," viser at når det kommer til skuespillerdrevne filmer har kvinnelige skuespillere fullstendig utmanøvrert sine mannlige kolleger, fastslår The Wrap.

4. OPPSUMMERING:

4.1. THE LONG AND WINDING ROAD...

- Langsiktig holdningsarbeid, handlingsplaner og skreddersydde løsninger. Krever likestillingskompetent ledelse og medarbeidere
- Endring av image: Holdningskampanje og kursendring fra "det ensomme geni" til samarbeid og fellesskap
- Aktiv rekruttering av kvinner - likestilling i tildeling av midler og ved ansettelser for å unngå ikke-offisiell kvotering av menn
- Karriererådgiving og aktiv dialog med kvinnelige ansatte for å få til opprykk
- Arbeidsstipend for kvinner - tre år av gangen
- Etableringsstøtte til kvinnelige produsenter
- Mentorordning, talentutviklingsordning og ekstra manusutvikling for kvinner
- Pakkefinansiering som følger manusforfatter/regissør for å stimulere langsiktig utvikling av talent. Forutsetter positiv diskriminering

- Arbeidsforhold som følger norsk lov og den kunstneriske prosessen
- Det må satses i bredden (prosjektutviklingspenger) og toppen (flerfilmsavtaler)
- Kontinuitet: Vi må kunne leve av våre åndsverk
- Økonomisk kompensasjon for barnepass og tilrettelegging for kvinner med barn.
- Fere kvinner må søke på filmskolen!
- Ikke-radikal kvotering på utviklingsmidlene. I dag menn 60 %, kvinner 20 %. Ikke dele ut de siste 20 % før kvalifiserte prosjekter fra kvinner = incentiv til produsenter om å rekruttere flere kvinnelige regissører
- NFI må ta grep, synliggjøre mål og utpeke seg selv til forkjemper og talerør for målsettingen, formidle informasjon. Delmål bør bli definert og feiret.
- Produsentene må ansvarliggjøres.
- Forankringen må gjøres i hele landet. De statlige midlene til regionene må følge samme regelverk som NFI.

4.2. QUICK-FIX LØSNINGEN: KVOTERING

- Den gjennomgående holdningen til kvoteringspolitikken er at man pleier å være kritisk til kvotering før vedtaket, men nå ser at det fungerer og at det var en viktig endring.
- Paradoksalt at det tradisjonelt sett konservative næringslivet takler kvotering svært godt og uten turbulens
- På noen få år har kvinnerepresentasjonen i ASA-styrene gått fra å være en håndfull til nærmere 1000 personer
- Et forskningsprosjekt på Institutt for samfunnsforskning (ledet av Mari Teigen) arbeider nå for å finne ut hvem som blir rekruttert og hvorfor
- ESA-regler vil muligens stoppe forsøk på kvotering, også i kulturbransjen. Styremedlemmer er fullt lovlig, siden det ikke er snakk om ansettelsesforhold som sådan, og derfor gikk Gabrielsens forslag gjennom ESA. Tora Aaslands forslag om å øremerke midlertidige stillinger på universitetene for kvinner ble stoppet av ESA tidligere i år. Dette har vært en

pekepinn på hvordan et kvoteringsforslag fra Kulturdepartementet vil bli møtt av EU-regelverket. Førsteamanuensis dr. juris Ragnhild Vada ved Høgskolen i Nord-Trøndelag og filmskaper og forsknings- og utviklingssjef Nina F. Grünfeldt ved Westerdals School of Communication mener imidlertid at kvotering vil kunne innføres som lovlig midlertidig tiltak.

4.3. LITTERATURLISTE OPPSUMMERINGSRAPPORT:

- *Magisk brøk*: Cecilie Wright Lund, forsker og litteraturviter. (Likestillingsseminar i regi av Norsk filmutvikling 30.08.06)
- *Norwegian quota policies*: Mari Teigen, Institutt for samfunnsforskning. (Presentert på the Nineteenth Meeting of the Helsinki Group of Women and Science, Brussel 2008)
- *Kan man demokratisere kunsten?* Om likestilling i den norske filmbransjen og kjønnsforståelsens konsekvens for kvoteringsdebatten. (Live Karoline Roaldset 2006)
- Diverse informasjon og statistikk innhentet fra Norsk filminstitutt (august 2009)
- *Om Amandaprisene*: Filmskaper og filmviter Trine Vollan (Dagbladet 29.08.09)
- *Om Anandanominasjonene* (Bergens Tidende 18.06.09)
- *"Norsk filmbransje- makt, ære, ytringsfrihet"* (Leena Mannila, Kolon forlag 2007)
- *"Inderlig maskulinitet. Om etablering av kjønnsmakt"* (Kari Solbrække, 2005)
- *"Når menn velger menn og kvinner velger menn..."* Heidi Enehaug og Aslaug Hetle i samarbeid med Gjøril Seierstad (Arbeidsforskningsinstituttet 2004)
- *"Tallenes tale"* – om den offentlige pengestrømmen i norsk film i et kjønnsperspektiv. Anne Berentsen og Svanhild Sørensen (Kulturmeglerne 2006)
- *"Kvinner i filmbransjen"* (Cecilie Kløvstad, AC Nielsen 2006)
- *"Att göra som man brukar: Om beslutningsprocessen i filmbranschen"* (Eva Mark, Moa Elf Karlén (WIFT))
- *"Hvor står kvinner i norsk filmbransje- og hvor burde de stå?"* (Referat fra seminar i Norsk filmutvikling august 2006 av Anne Hoff og Kjetil Lismoen)

- *"Kjønnsdrama på lerretet kontra kjønnsblindhet i bransjen"* (Fra likestillingseminar i Norsk Filmutvikling. Foredrag av Wenche Mühleisen, 2006)
- *"Kjønnsbalanse mot stagnasjon"*: Ivar Køhn i Norsk filminstitutt (Rushprint 08.05.09)
- *"Kvotering må vurderes fra og med neste år."* (Kulturminister Trond Giske til Dagbladet 22.09.09)
- *"Vi er pinlig få kvinner"* Nina Grünfeldt (Kronikk i Aftenposten 14.08.09)
- Kristine Ann Skaret, produsent, og Margreth Olin, regissør. (Artikkel i Dagbladet 15.06.09)
- NFIs direktør Nina Refseth (Klassekampen 11.03.09)
- Innkomne forslag til Bransjerådet for film
- Kjetil Lismoen (Rusprint 2006)
- *Age, gender and performer employment in Europe*. Report on research for the international federation of actor's (FIA) project "Changing gender portrayal: Promoting employment opportunities for women in the performing arts". (Deborah Dean 2008)
- *"Engendering Change: Strategies to combat gender stereotypes and promote equal opportunities for performers in theatre, film and television in Europe."* (Agnete Haaland, FIA president) Proposed EuroFIA Proect – søknad om EU-midler
- Norsk skuespillerforbunds medlemsundersøkelse (Perduco 2008)
- *"Scoping study into the lack of Woman Screenwriters in the UK"* Undersøkelse fra UK Film Council
- Universitetet i Oslo: Handlingsplan 2005-2009
- Styrerepresentanter i norske ASA-styrer (Statistisk sentralbyrå 2008)
- *"Kunstens kvinner"* – Nina Amble /AFI- KKD. Et lederutviklingsprogram
- *"Gender and innovation"* (Nina Amble /AFI)
- *"Hold øye med staten"* (Debattinnlegg Aftenposten 15.11.09)
- *"Look Who's Winning the B.O. Battle of the Sexes"* (<http://www.thewrap.com/article/box-office-year-woman-11046>)



Regissør Eva Dahr fra innspillingen av "Himmelblå" (Foto: NRK 2008)