

Danske Filminstruktørers forslag i forlængelse af Rapport fra DFI

DFI har i dag offentliggjort en undersøgelse, der klart dokumenterer, at der er forskelle på, hvordan kvinder og mænd tildeles støtte til filmproduktion.

Tallene viser både systematisk forskelsbehandling men også forskellige tilgange til søgemønstre blandt kvinder og mænd.

Danske Filminstruktører mener, at kvinder og mænd er lige gode til at instruere, producere og skabe film. Formand for Danske Filminstruktører udtaler i forbindelse med DFI's rapport:

” Når der er ubalance i køn i dansk film går publikum derfor glip af kvalitet. For os er ligestilling med til at sikre kvalitet i talent- og idémassen og innovation i filmbranchen. Kvalitet og innovation er afgørende for dansk films fortsatte udvikling og succes. Dansk film er en kunstart, og et massemedie, der afspejler vores fælles historie og den virkelighed vi lever i. Det er derfor afgørende for alle, at film skabes af begge køn. ”

Det viser tallene:

DFI's nye ligestillingstal viser, at der er en stor ubalance mellem antallet af mandlige og kvindelige ansøgere til filmstøtte på DFI. Tallene viser også, at når kvinder og mænd søger om støtte til spillefilm, får mænd i gennemsnit flere støttekroner end kvinder.

Antal ansøgere 2010-15:

25 % af ansøgere til udvikling af spillefilm er kvinder

19 % af ansøgere til produktion af spillefilm er kvinder

Støttebeløb for mænd og kvinder:

Ansøgninger med mandlige instruktører har i gennemsnit modtaget ca. 30 % mere i støtte end ansøgninger med kvindelige instruktører:

- En kvindelig instruktør får i gennemsnit 3.027.000 kr. i støtte til pr. spillefilm
- En mandlig instruktør for i gennemsnit 3.942.00 kr. i støtte pr. spillefilm

Danske Filminstruktørers måltal er:

- at 35 % af ansøgerne til fiktionsspillemfilm er kvinder ved udgangen af 2017.
- at 50 % af ansøgere til fiktions-spillemfilm er kvinder ved udgangen af 2020.
- støttebeløbet på sammenlignelige produktioner skal være ens ved udgangen af 2017.

Positive Actions.

Danske Filminstruktører ønsker at fokusere på 'Positive Actions', dvs. handlinger, som ændrer kultur og adfærd. Danske Filminstruktører peger på disse konkrete indsatsområder:

1. **Ligestillingstjek i hele organisationen:** Danske Filminstruktører arbejder for ligestilling i *hele* sin organisation: i vores sagsbehandling, i vores arbejdsorganisering og i vores medlemspleje. Vi vil bl.a. sikre lige løn for identisk udført arbejde og vil sikre lige rådgivning af mænd og kvinder. Konkret er Danske Filminstruktører allerede i gang med at udvikle en tjekliste til kontraktforhandlinger og opfordrer til ligestilling i egen bestyrelse. Ligestillingsarbejdet er først relevant og aktivt, når medlemmerne kan genkende sig selv i organisationens strategi og resultat. Vi vil stille forslag om at vore samarbejdspartnere i branchen gør det samme.
2. **Mentorordning:** Danske Filminstruktører etablerer en resultatskabende mentorordning for filminstruktører (*mentees*) af filminstruktører (*mentorer*). Vi ønsker at vores instruktørmentorordning spiller sammen med filmbranchens andre mentorordninger. Danske Filminstruktører vil desuden initiere et forum for de faggrupper, der etablerer mentorordninger, hvor evaluering, vidensdeling og statistik kan foregå i fællesskab. Formålet med mentorordningen er at forme et netværk, at skabe vedholdenhed og kvalificering i mødet med filmbranchen og bevidsthed omkring branchens normalitet for både kvinder og mænd.
3. **Afslagssamtaler på DFI:**
Andelen af kvinder, der ansøger DFI er lavere end tallet for mænd. Danske Filminstruktører ønsker at sikre, at DFI arbejder for ligestilling i *alle* støtteordningerne; Konsulentordningen, Markedsordningen og New Danish Screen. Vi foreslår derfor, at DFI indfører afslagssamtaler til alle mandlige og kvindelige ansøgere, der ønsker det. Hensigten med afslagssamtaler er, at give ansøgeren en grundig forklaring på afslaget, så ansøgeren – mand som kvinde motiveres til at søge igen. Afslagssamtaler vil desuden integrere bevidstheden om ligestilling i støttearbejdet, hvor man som konsulent/redaktør får sat fokus på sine prioriteter og på grundlaget for sin vurdering.
4. **Statistisk materiale:** I dag findes der ingen kontinuerlig statistisk opgørelse over ligestilling i filmbranchen. Derfor iværksætter Danske Filminstruktører hvert fjerde år en instruktørundersøgelse bl.a. med fokus på ligestilling. Disse tal offentliggøres.

Forpligtelsen til love og konventioner

Dansk film er, som alle brancher, ansvarlig overfor menneskerettigheder, politiske konventioner og social sammenhængskraft. I Danmark har Ligestillingsloven netop til hensigt at forebygge og påpege direkte diskrimination (konkret handling) og indirekte diskrimination (strukturelt). Danske Filminstruktører ønsker at forholde sig aktivt til dette. Gennem vores ligestillingspolitik ønsker vi at forebygge og påpege ulige og uretfærdige vilkår for medlemmer og branche. Ved at være os uligheder bevidste, vil vi vedligeholde og styrke ligestilling. Social bevidsthed har positiv effekt på dansk film.

Den danske filmbranche

Den danske filmbranche skal være opdateret og global konkurrencedygtig. Filmbranchen er ligesom alle andre brancher følsom overfor nedskæringer, kriser og strukturforandringer. Derfor skal filmbranchen udvise åbenhed og tolerance overfor forandringer. Danske Filminstruktører ønsker i arbejdet med ligestilling at samle filmbranchen og inspirere til at arbejde ambitiøst med at løfte opgaven i fælleskab. Dette ønsker vi at opnå igennem ovennævnte initiativer på tværs af organisationerne i branchen.

For kontakt til formand for Filminstruktørerne Christina Rosendahl, næstformand Klaus Kjeldsen eller bestyrelsesmedlem Mette-Ann Schepelern ring eller skriv til: karen@filmdir.dk
22364654