

ATT FÖRÄNDRA FILMLANDSKAPET

om jämställdhetsarbetet
i ett filmprojekt för unga



Våren 2013 startade FilmCloud, en verksamhet för unga filmare i Västra Götaland. Projektägare är Kultur i Väst, en kulturförvaltning i Västra Götalandsregionen. Förvaltningen fick medel från Svenska Filminstitutet för att kunna jobba med jämställdhet i FilmCloud redan under verksamhetens uppbyggnad. Den här skriften handlar om det arbetet.

Att förändra filmlandskapet

Producerad av Kultur i Väst 2014. Citera oss gärna och ange då källan.

Foto: Se respektive bild.

Grafisk form: GCL Kommunikation.

Omslagsbild: Film: Om du lämnar mig nu. Skådespelarna Albin Weidenbladh, Elina Sandberg, Cecilia Milocco. Foto: Fianna Robijn.

Tryck: Bording 2014.

ISBN: 978-91-87229-18-3

FÖRORD

Kultur i Väst fick medel från Svenska Filminstitutet för att under 2013 arbeta med jämställdhet inom FilmCloud – en helt ny plattform för unga filmare i Västsverige. Vi ville ha på oss starka genusglasögon från början i stället för att lägga till åtgärder senare vid sidan av den ordinarie verksamheten.

Vår tanke är enkel: ju fler tjejer som får möjlighet att utveckla sitt filmskapande, desto fler av dem kommer att finnas i filmbranschen om några år. För just nu lyser allt för många kvinnor med sin frånvaro. Män dominerar på alla positioner – som kreatörer, beslutsfattare och huvudpersoner i de berättelser vi som publik får ta del av. Det finns en oerhörd makt i bilden, särskilt den rörliga, och den makten ligger just nu i händerna på en väldigt homogen skara människor.

Att arbeta med de här frågorna är inte enkelt, det har varit både komplext och splittrat. Ganska snart insåg vi att det inte finns några enkla recept, modeller eller sätt som passar alla. Här beskriver vi hur vi har jobbat och våra erfarenheter under arbetet. Vi har diskuterat, provat oss fram, gjort fel och gjort om. Vi har tagit små steg som kanske gör skillnad, framåt.

I dag är det inte självklart att de filmer och rörliga bilder som når en publik är jämställda både i handling och uttryck och att upphovsmakarna är lika många män som kvinnor. Vi hoppas att vi bidragit till att det kommer att vara en självklarhet, i framtiden.

Pia-Mari Wehrling
filmkonsulent
Kultur i Väst

Charlotta Miller
projektkoordinator
FilmCloud



Film: Om du lämnar mig nu. B-foto: Nea Asphäll. Regissör: Maria Eriksson. Fotograf: Brian Curt Petersen. Foto: Fianna Robijn.

Förord	3
Bakgrund	7
Vad är FilmCloud?	8
FilmCloud – starten och manifestet	11
#1 Att lyfta kvinnliga förebilder	12
#2 Att göra medvetna val kring mångfald	14
#3 Att skapa jämställdhet på mikronivå	16
#4 Att ha ett 50/50-mål	18
#5 Att utmana stereotyper	22
#6 Att kommunicera medvetet	26
#7 Att undvika problematiserade	28
#8 Att fokusera på möjligheter	30
Om jämställdhetsarbete i samverkan med andra	35
Slutord	38



OM DU LÄMMAR MIG NU

ROLL

SCENE

TAKE

A 2

1 : 3

1

Director

MARIA ERIKSSON

Cam

BRIAN C. PETERSEN

Date

30-11-2013 OS DAY NITE

CAMERA ESSENTIALS

BAKGRUND

Enligt Nordicoms rapport Gender Balance in the Film Industry från 2014 var bara sex procent av regissörerna i svensk långfilm 2012 kvinnor.* Kulturdepartementet hade redan tidigare uppmärksammat obalansen och därför avsatt 6,5 miljoner kronor 2011–2014 för att genom Svenska Filminstitutet stödja så kallad växthusverksamhet riktad till unga kvinnliga filmare.

Västra Götalandsregionens tidigare satsningar på filmområdet har gett tydliga signaler om filmens värde som näring och regional utvecklingsfaktor, vid sidan av dess lika viktiga konstnärliga och kulturpolitiska värde. Som en del i arbetet med att utöka denna satsning gav regionens kulturnämnd år 2013 ett tilläggsuppdrag till Kultur i Väst för att tillsammans med Film i Väst och den ideella organisationen KulturUngdom samordna och utveckla verksamheten för unga filmare.

Resultatet blev FilmCloud, en samverkansmodell där många olika aktörer med varierande uppdrag samspelar. Projektägare för FilmCloud är Kultur i Väst, men FilmClouds verksamhet drivs tillsammans med KulturUngdom och Film i Väst. FilmCloud samarbetar också med en lång rad aktörer som jobbar med ung film i länet.

Kultur i Väst ville ha jämställdhet som en viktig grundsten för FilmCloud och sökte medel från Svenska Filminstitutet. Förvaltningen beviljades 600 000 kronor och kunde anställa en projektkoordinator, Charlotta Miller, som också hade rörliga medel för att prova olika sätt att gynna jämställdheten bland unga filmare.

* Källa: www.nordicom.gu.se/sv/mediefakta/nyheter/brist-pa-jamstalldhet-i-nordisk-film

FAKTA

KULTUR I VÄST

Kultur i Väst är en kulturförvaltning inom Västra Götalandsregionen. Filmkonsulenterna på Kultur i Väst vill ge filmen växtkraft i Västra Götaland genom lyfta biograferna som moderna mötesplatser, stärka nätverk och skapa in långsiktig infrastruktur för filmen som konstnärligt uttryck. Alla barn och unga ska också kunna se film, göra film och förstå film oavsett var man bor i länet.

FILM I VÄST

Film i Väst är Västra Götalandsregionens produktionscentrum för film. Film i Väst går in i professionella filmproduktioner som finansier och samproducent för långfilm men också kort- och dokumentärfilm samt TV-serier. I dag är Film i Väst en av de mest framgångsrika regionala filmfonderna i Nordeuropa. Film i Väst är ett aktiebolag ägt av Västra Götalandsregionen.

KULTURUNGDOM

KulturUngdom är en ideell förening verksam inom Västra Götalandsregionen där unga kulturutövare mellan 13 och 30 år blir medlemmar. Genom föreningen får den unge kulturutövaren support och stöd i att utvecklas inom film och andra kulturuttryck.

” Jag har sökt och kommit med på två filmpitchar. Gemenskapen ger mig väldigt mycket inspiration. Och kurserna jag gått via FilmCloud har varit fantastiska, verkligen. Ovärderliga. ”

Parvin Yazdani,
medlem i FilmCloud

Vad är FilmCloud?

FilmCloud har funnits sedan april 2013 och vänder sig i första hand till filmare mellan 18 och 30 år bosatta i Västra Götaland.

På hemsidan filmcloud.se kan unga filmare bli medlemmar och skapa egna profiler. Här kan de presentera sig och sina filmer, annonsera efter team, nätverka och få information. FilmCloud erbjuder kurser, stöd, workshops och mötesplatser men är främst till för att synliggöra de resurser och stöd till unga filmare som redan finns i regionen. Målet är att hemsidan ska vara en bred samlingsplats för filmare och andra filmaktörer. Medlemskapet är gratis, och öppet för alla, oavsett ålder och bostadsort.

FilmCloud erbjuder också fysiska mötesplatser i samarbete med andra, som till exempel Studio Café med workshops och föreläsningar på Gothenburg Film Studios, där unga filmare också kan arbeta med sina projekt i en kreativ filmmiljö. På Frilagret, Göteborgs ungekulturhus, anordnar FilmCloud också regelbundet FilmFrukost, där medlemmarna äter frukostbuffé samtidigt som de får delta i ett samtal med en spännande gäst från filmbranschen.

Med dessa mötesplatser vill FilmCloud minska avståndet mellan den yngre generationen filmare och den professionella branschen, där förhoppningen är att erfarenheter ska utbytas och dörrar öppnas.

FilmCloud samarbetar också med en rad filmfestivaler, som Göteborg International Film Festival, Novemberfestivalen och Frame filmfestival. Utöver detta samarbetar FilmCloud med en mängd andra aktörer som på olika sätt bidrar till ett kreativt och öppet klimat för unga filmare i Västra Götalandsregionen.



Kortfilm: Candygal. Regi: Katerina Pavlou. Foto: Willy Lukwago.



Ljasmästare Luísa Fanciullacci. Foto: Martín Hammar.

FilmCloud

– starten och manifestet

Vårt arbete började med att vi ville få en helhetsbild av hur det ser ut i filmbranschen, i dag, vad gäller jämställdhet. Vi fördjupade oss i andra organisationers erfarenheter, läste rapporter och tittade på statistik.

Tidigt startade vi också en referensgrupp som bestod av unga filmskapande kvinnor. Vi ville känna av vilka behov som finns bland de unga filmarna och få feedback på åtgärder och aktiviteter.

I stället för att satsa på enskilda aktiviteter och projekt riktade enbart mot unga kvinnor valde vi att utforma ett manifest, med mål att jämställdhetsarbetet skulle genomsyra hela verksamheten. Resultatet blev åtta punkter, som fungerat både som manifest och handlingsplan.

FilmClouds manifest för jämställdhetsarbetet

- #1** FilmCloud lyfter kvinnliga förebilder
- #2** FilmCloud gör medvetna val kring mångfald
- #3** FilmCloud skapar jämställdhet på mikronivå
- #4** FilmCloud har ett 50/50-mål
- #5** FilmCloud utmanar stereotyper
- #6** FilmCloud kommunicerar medvetet
- #7** FilmCloud undviker att problematisera
- #8** FilmCloud fokuserar på möjligheter

#1 Att lyfta kvinnliga förebilder

För att unga kvinnor ska vilja gå in i filmbranschen behöver de se sig själva lyckas. Det handlar inte om att det ska vara lätt att göra film, utan att de måste ha förebilder som berättar att det går, trots alla svårigheter.

FilmCloud har därför valt att medvetet lyfta de unga kvinnliga medlemmarna på hemsidan för att öka speglingen och igenkännandet.

Det har bland annat rört sig om att uppmärksamma de kvinnor som fått olika stöd och publicera artiklar där man ser den unga kvinnliga filmaren på bild. Man kan inte nog understryka vikten av att använda sig av bilden, ett starkt visuellt verktyg, för att få kvinnor att identifiera sig som filmare.

FilmCloud har också gett unga kvinnor, regissörer och manusförfattare, uppdrag att rapportera och skriva blogginlägg för webben från olika festivaler. Här har vi tagit möjligheten att ha berättelserna i fokus, berättade av individer för att undvika eventuella tankevrpor som klumpar samman alla kvinnor som filmar. Unga filmare är inte en homogen grupp på något sätt, de tjejer vi har presenterat har olika röster och olika vägar in i sitt filmskapande.

Under FilmClouds första år har tjejer och kvinnor varit vårt fokus när vi kommunicerar på vår hemsida. Vi har velat att de skulle få ta större plats och märkas mer än killarna och männen. Tanken var att stå som en motpol till övrig medial kommunikation som många gånger gör tvärtom. Där tjejerna traditionellt lyser med sin frånvaro har vi strävat efter att normalisera bilden av unga kvinnor i rollen som filmare. Den bilden stämmer också, för de finns.

Vi har också varit noga med att aldrig skuldbelägga eller förminska det överrepresenterade könet utan i stället lyfta, synliggöra och stärka alla de kvinnor och minoriteter som faktiskt redan finns och som är verksamma.

Dokumentärfilmsworkshop. Foto: Jenny Luukkonen.





Talangdagar på Fårö, FilmFrukost, ljussättning, Novemberfestival 2013, FilmCloud-föreläsning.

Reflektioner under processen

Något som blir extra viktigt när man lyfter kvinnliga förebilder är att vara vaksam på vilken bild av den filmande kvinnan som publiceras.

När vi skulle producera vår första trycksak, en liten flyer om FilmCloud, såg vi det som en självklarhet att fråga ett kvinnligt filmkollektiv som fått projektstöd av oss, om vi kunde använda bilder från deras inspelning. Vi ville visa unga kvinnor i farten, med kameran på axeln.

Vi fick tillstånd att trycka den bild som vi på kontoret tyckte var bäst – ett gäng tjejer i full gång med att spela in film. Efter en tid hörde en av tjejerna av sig och var ledsen för att det blivit ett missförstånd, det foto vi tryckt upp hade hon personligen inte gett tillstånd till. Hon upplevde att bilden av henne som regissör blev förminskad, då hon ser frågande ut på bilden, inte som en självsäker regissör som vet vad hon vill.

Vi fick titta länge och noga innan vi såg det hon kände. I vår iver att hitta unga filmande kvinnor som representanter för den nya filmbranschen förbisåg vi vad bilden egentligen kommunicerade. När den unga regissören skulle representera "kvinnan som filmare och regissör" ville hon se stark och målmedveten ut.

Självklart drog vi tillbaka vår trycksak, tog nya tag och fick återigen en insikt i om hur lång väg vi har kvar. För visst hoppas man på att det ska komma en tid när man inte behöver vara rädd för att ett kvinnligt begrundande ska tolkas som tecken på svaghet.

Vi hoppas också att vårt arbete med att ge nyanserade och förstärkta bilder där kvinnor är starka filmskapare gör att de filmskapande tjejerna aldrig ska behöva uppleva att de är annorlunda eller avvikande.



Film: Bristning. Foto: David H. Berggren.

#2 Att göra medvetna val kring mångfald

Mångfald i filmbranschen har tyvärr alltid lyst med sin frånvaro. Kvinnor som regissörer och tekniker existerade i stort sett inte tidigare och avsändarna på filmerna som gjorts genom historien har traditionellt varit vita heterosexuella män från medelklassen. Här har det inte bara handlat om att kvinnornas röster inte blivit representerade, som vilka individer som helst, utan här saknas även mångfaldsperspektivet utifrån till exempel klass, etnicitet, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsidentitet.

FilmCloud vill verka för att presentera nya spegelbilder och tillsatte en normkritisk grupp som diskuterade hur man kunde välkomna alla till filmen. Vi pratade om vikten av tilltal och kommunikation och kom fram till, att precis som med jämställdhetsaspekten, är det viktigt att de individer som inte ingår i normen kan hitta sig själv i filmlandskapet.

När vi skulle gå ut med information om vår första kurs diskuterade vi först med vår referensgrupp. Vi ville rikta kursen till tjejer. Men hur skulle vi formulera det, på rätt sätt? Frågeställningar dök upp, om vem som är tjej och hur det definieras. Gruppen kom fram till att ett personnummer egentligen inte berättar om man är kvinna, då det inte går att reducera upplevelsen av att tillhöra ett kön, enbart till några siffror.

Vi valde att helt enkelt formulera några rader om detta i anmälningstexten: "för dig som är tjej eller anser att du är det".



Att verkligen implementera dessa insikter externt i vår kommunikation såg vi som ett steg i rätt riktning, en början till att öppna upp och välkomna de som inte tidigare känt att de har haft en plats i filmbranschen.

Reflektioner under processen

Vi har mycket kvar att arbeta med när det gäller att verka för att bjuda in personer från icke normativa grupper till verksamheten i FilmCloud. Det skulle behövas mer tid, kanske i projektform, för att öppna upp och välkomna alla. Större resurser skulle till exempel kunna innebära insatser på platser som är invandrartäta, för att skapa relationer och kanske erbjuda filmkurser. Det handlar också om att knyta kontakter inom olika hbtq-communitys där det görs film, och ta del av deras berättelser om andra verkligheter. Här hade det också varit värdefullt att kunna erbjuda vidareutveckling i filmuttrycket. Återigen handlar det också om att lyfta filmskapare på vår hemsida som skickar signaler om att det går att göra film oavsett till exempel sexuell läggning eller ursprung.

Under FilmClouds första år har vi inte haft utrymme för allt vi velat göra, men vi samlar alla idéer i vår byrålåda där vi hoppas på att kunna damma av dem när det finns resurser.

FAKTA

KVINNOR ANLITADE AV FILMCLOUD 2013

Zara Waldebäck,
manusförfattare

Lis Svensson, produktionsledare

Andrea Östlund,
kortfilmskonsulent SVT

Andra Lasmanis,
konsulent Moving Sweden

Nanna Huoleman, regissör

Johanna Bernhardsson,
dokumentärfilmare

Josephine Åsberg, scenograf

Sophia Olsson, filmfotograf

China Åhländer, producent

Linda Västrik, dokumentärfilmare

Annika Ivarsson,
regissör och manusförfattare

Åsa Båve,
producent och regissör

Maria Eriksson, regissör

Ninja Thyrestad, regissör

Camilla Skagerström, filmfotograf

Chika Anadu, filmregissör

Linda Molin, regissör

Parvin Yazdani, regissör

Dorna Aslazadeh, regissör

#3 Att skapa jämställdhet på mikronivå

Det kan tyckas vara en självklarhet att en verksamhet som startar 2013 ska vara jämställd. Men eftersom kvinnor alltid har varit underrepresenterade i filmbranschen är det fortfarande lätt, även för den med de bästa avsikter, att göra val som inte gynnar jämställdhet.

Varje dag måste vi ställa oss frågor som: Finns det en kompetent kvinna som kan berätta eller göra det vi vill? Finns det en icke normativ individ som kan vara pedagog i nästa workshop, eller visa sin film? I varje val måste vi vara aktiva så att de nya tankarna till slut sätter sig i ryggmärgen.

Med ett års erfarenhet kan vi som har jobbat med FilmCloud dra slutsatsen att det går att hitta kompetenta kvinnor som föredragshållare och pedagoger. Det går inte längre att skylla på att de inte finns.

FilmCloud har, med inspiration från den ideella organisationen Rättviseförmedlingen, strävat efter att alltid göra aktiva val när vi anlitat medarbetare – utan att göra minsta avkall på kvaliteten. Under vårt första år har kvinnorna i verksamheten varit fler än männen. Kvinnorna har till och med varit ordentligt överrepresenterade, vilket har varit ett led i vår strategi att försöka förändra filmlandskapet. Att filmbranschen består av begåvade män är sant, men det är också sant att vi har mängder av talangfulla kvinnor på olika positioner.

Genom att lyfta fram professionella filmande kvinnor som pedagoger, handledare och på mötesplatser, har FilmCloud eftersträvat att hela tiden visa att det faktiskt finns en mängd yrkesverksamma kvinnor i branschen. Här handlar det återigen om att få den yngre generationen att spegla sig i framtiden och ge konkreta exempel på att kvinnor faktiskt gör karriärer inom film.

Det har varit lika viktigt att presentera framgångsrika kvinnor för de unga filmskapande männen – även de behöver få nya bilder av hur det faktiskt ser ut och stärka dem i att se kompetens hos både män och kvinnor. Vår förhoppning är att de unga filmarna, både kvinnor och män, kommer att ha med sig dessa möten genom sina yrkesliv, och påverka dem till att fatta beslut som gynnar jämställdhet.

Reflektioner under processen

Under resans gång har vi funderat över om det finns fler sätt att stötta kvinnors filmskapande på, än de sätt vi känt till sedan tidigare.

Ett konkret exempel gäller hur man stöttar nyblivna mammor som vill kombinera sitt föräldraskap med en stark yrkesroll. Vid två olika tillfällen valde vi att anlita två filmfotografer, en som pedagog och den andra som gäst till FilmClouds FilmFrukost. Båda fotografer har nått internationella framgångar och är oerhörda förebilder för den yngre generationen filmare. Båda hade spädbarn och behövde hjälp med barnpassning, eftersom de var tvungna att resa till vårt arrangemang. Frågan var – skulle vi betala för extra resor till barnvakter? Vi fick också fundera över om vi kunde stå för eventuella andra kostnader som hade med barnen att göra.

Ja, blev vårt svar. Vi var beredda att betala lite mer för att de här två kvinnorna skulle kunna delta i våra arrangemang. För en relativ liten slant kunde vi säkerställa att vi fick professionella kvinnliga filmskapare till vår verksamhet. Här kunde vi bidra till att utjämna skillnaderna mellan vad det innebär för en yrkesverksam kvinna att ha ett litet barn, jämfört med en man. Vi kunde också visa vår målgrupp att det går att kombinera karriär inom film med familjebildande, även som kvinna – en bild och insikt man gärna vill sprida.

Här såg vi också en möjlighet att reflektera kring en av de största jämställdhetsfrågorna – den om föräldraskap. Arbetar man med en jämställd filmbransch som mål, behöver man också ta in det konkreta faktumet att även filmande kvinnor föder barn. Kanske behöver det utarbetas nya sätt att göra film på, som gör det möjligt för dessa kvinnor att fortsätta sina karriärer, även om de är mammor? Vi såg vårt tillfälle att lyfta frågan, och också prova något vi inte provat tidigare genom stötta dessa två professionella yrkeskvinnor och nyblivna mammor.



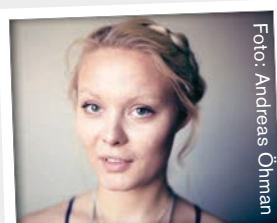
NÅGRA AKTIVA FILMARE 2013



Johanna Pyykkö



Annika Ivarsson



Linda Molin

#4 Att ha ett 50/50-mål

FilmCloud har ett tydligt mål att det ska vara 50/50, alltså lika många tjejer som killar, på alla våra kurser. Vi kvoterar gärna in om det behövs, men tyvärr har det varit för få kvinnor som har sökt för att kunna kvotera och skapa en eftersträvd jämn fördelning på våra mixade flerdagskurser under det första året.

FilmCloud har haft regelbundna och återkommande workshops på Göteborg Film Studios en kväll i veckan, där det har varit en bättre blandning mellan könen, om än marginell. Fortfarande är det fler killar på workshops med inriktning på teknik och fler tjejer som kommer och lyssnar på en produktionsledare som berättar om sitt arbete.

Som ett led i att förstå vad vi ska göra annorlunda har vi känt av hur läget är bland tjejerna i gymnasieskolan genom att prata med lärare. Många av dem ser att tjejer är mer försiktiga när det gäller att närma sig rörlig bild, särskilt när det kommer till regi och foto. En kvinnlig lärare vi haft kontakt med, är också fotograf, och har ivrigt uppmuntrat sina elever att komma igång med att använda kameror och teknik genom att testa sig fram. Ändå upplevde hon att tjejerna hade väldigt svårt att släppa sin respekt för tekniken.

Här det lätt att få tunnelseende och tänka att man bara ska satsa på teknikkurser för tjejer, för att man tror att de helst vill vara i en homogen grupp. Men här råder delade meningar, framför allt hos de unga tjejerna själva. Åsikterna går isär lika mycket som antalet individer vi pratat med och det känns väldigt svårt att göra helt rätt.

En tjej vill hellre gå en kurs med killar, för hon vill inte uppleva att hon får någon typ av specialbehandling på grund av sitt kön. Andra tjejer vi pratat med menar att det kan vara bra med riktade insatser, men det beror på vad man ska göra, och när i den personliga utvecklingen ett utbildningsmoment kommer. Även om de tjejer som kommit en bit på vägen inte vill bli problem-

atiserade och utpekade för sitt kön, hörs ändå röster som talar för att vissa ibland behöver en trygg ingång för att våga ta sina första steg.

Vår strategi har varit att erbjuda båda delar, för att försöka nå vårt 50/50-mål. Ibland gör vi riktade satsningar enbart för tjejer, för dem som behöver en trygg miljö att ta sina första steg i, och så mixade kurser för dem som inte vill känna att de ingår i något slags specialgrupp.

FilmCloud har också arbetat med 50/50-målet vad gäller stöd till unga filmare. Under första året delade vi ut många stöd till medlemmarna, tillsammans med flera aktörer som ingår i vår samverkansmodell. Våra partners erbjuder teknikstöd, handledning och mötesplatser. Medlemmarna kan söka rese- och arrangementsstöd, söka plats i talangprogram och gå på olika kurser och workshops. FilmCloud delar också ut kontanta projektstöd i olika former.

FilmCloud vill att de unga filmarna redan från början ska vänja sig vid att tänka 50/50 även när de söker projektstöd. Många unga filmare är ofta medvetna om jämställdhet och genusfrågor men det är ändå lätt hänt att teamet bara innehåller killar. Vi har därför valt att skriva in i våra riktlinjer för ansökan till projektstöd att de sökande måste redovisa hur könsfördelningen ser ut i filmprojektets A-funktioner. Står juryn och väger mellan två projekt, kommer det jämställda projektet att väljas.

FilmCloud har ett mål om 50/50 vid fördelning av stöd, utöver det har vi också strävat efter att ha ett mångfaldsperspektiv. Första året lyckades vi med att nå genusmålet då vi fick vi in över 50 ansökningar för det större stödet som betalades ut två gånger, där gjordes en jämn fördelning mellan könen vid båda tillfällena. Även om vi har arbetat hårt med övriga perspektiv, mångfald och geografiska skillnader har vi en bit kvar innan vi helt och fullt kan säga att vi har en bra fördelning på våra ansökningar och stöd.

FAKTA

FilmCloud har fått medel från Svenska Filminstitutet som en del av Kulturdepartementets satsning på att fler kvinnor ska välja filmen som uttrycksform. Satsningen riktar sig till unga filmare för att på sikt skapa en bättre grund för ökad jämställdhet inom professionell filmproduktion. Det långsiktiga målet med satsningen är även att bidra till en ökad balans mellan män och kvinnor i fördelningen av stöd till svensk filmproduktion. I FilmCloud har detta synts gnom att vi starkt och lyft närvaron av tjejer i hela verksamheten.

Om FilmClouds jury står och väger mellan två projekt kommer det projekt där ett tydligt genusperspektiv speglas i filmens A-funktioner att väljas. Därför vill vi att detta tydligt redovisas i de sökandes projektbeskrivningar.



Jessika Jankert och Lovisa Löwhagen. Foto: Astrid Askberger.

Reflektioner under processen

Tyvärr har vi inte lyckats uppnå 50/50-målet med lika många killar som tjejer på våra mixade kurser, det har helt enkelt varit för få sökande. Kanske beror det på att FilmClouds verksamhet fortfarande är i sin linda och att det tar tid innan deltagare hittar vår verksamhet. Kanske har nivån på kurserna antingen varit för hög eller för låg, eller så beror det på att vi måste satsa på tjejerna långt tidigare, när de är mycket yngre.

Vid några tillfällen misstänker vi att kurserna legat för nära varandra i tid och förmodligen konkurrerat om deltagarna – att underlaget och behoven för den typen av kurser vi erbjuder är begränsade.

Det är också problematiskt att riktade insatser, som teknikkurser med bara tjejer i gruppen, upplevs negativt, som en slags särbehandling eller något slags handikappstöd. Men så länge vi ser och hör berättelser om att tjejer är rädda för kameror och att killar inte vill bli scriptor vill vi fortsätta med riktade satsningar. För FilmCloud handlar det om att försöka förändra på en strukturell nivå och vi har försökt att vara så tydliga vi kan med att förklara varför vissa kurser bara är öppna för tjejer. Ingen ska behöva känna sig som mindervärdig, eller som ett problem.

En lärdom vi har tagit, vad gäller kurser, är att det är viktigt att vara lyhörd och flexibel för att anpassa verksamheten under resans gång. Vi måste hela tiden värdera och omvärdera våra insatser, och förbättra hur vi kommunicerar med våra medlemmar, till exempel på vår hemsida.



FilmFrukost. Foto: Martin Hammar.

” Föreställningen om filmbranschen som mansdominerad och omöjlig att komma in i behöver nyanseras och motverkas. Genom att hela tiden upprepa samma syn, riskeras att bilden cementeras ännu mer. Det räcker inte att konstatera att den är ojämlik, det är den. Det behövs konkreta förslag på hur man förändrar verkligheten men också förslag på hur man förändrar bilden av verkligheten. Det behövs nya sätt att beskriva filmbranschen. ”

Ur Inför nästa tagning,
en rapport av Annika Wik för SFI

#5 Att utmana stereotyper

Filmbranschen förändras ständigt, och den ser inte likadan ut i dag, jämfört med för bara några år sedan. Här har vi sett en möjlighet att genom FilmCloud kunna förändra den stereotypa bilden av vem som är regissör, fotograf, dokumentärfilmare och så vidare. Det har blivit vårt bidrag till att utmana den gängse bilden av filmlandskapet och också ge konkreta förslag på hur man förändrar verkligheten.

Förutom vår strategi, att i största möjliga utsträckning anlita verksamma professionella kvinnor som pedagoger, har vi också försökt att lyfta fram dem i andra sammanhang. En gång i månaden bjuder FilmCloud filmare och filmintresserade på FilmFrukost. Här träffas våra medlemmar över en kopp kaffe för att nätverka, men FilmFrukost är också en plattform där unga filmare får möta branschen. Vi bjuder också in en gäst som vi intervjuar, en person som arbetar professionellt i filmbranschen. Vi har valt gäster väldigt medvetet för att locka så många olika typer av filmare som möjligt och ge alla en chans att hitta något man uppskattar. Vi har alltid valt kvinnliga filmskapare före manliga, när vi engagerat gäster.

FilmCloud har också gjort en satsning där vi ville inspirera yngre tjejer – kanske ännu inte dedikerade filmare – att börja skapa film. Vi gav en FilmCloud-medlem, Maria Eriksson, i uppdrag att åka ut till gymnasieskolor runt om i Västra Götalandsregionen. Hon berättade om sitt arbete som regissör, helt utan att lägga någon vikt vid att hon är tjej, för att på så sätt bidra till att ge en ny bild av kvinnor som självklara i filmbranschen. Maria Eriksson har gjort flera kortfilmer som både har visats på SVT, och också nått internationella framgångar. Hon har stor erfarenhet, samtidigt som hon är ung och fortfarande tillräckligt nära

eleverna åldersmässigt, för att de ska kunna relatera till henne och hennes karriär. Vår förhoppning med satsningen var att gymnasieelever i allmänhet, tjejer i synnerhet, skulle få inspiration och bli peppade till att själva prova att skapa film.

Vi har också tidigt satt som mål att publicera bilder på kvinnor och män, i icke förutsägbara roller, och berätta om dem på vår hemsida. En del av det har vi lyckats med, framför allt bilden av kvinnorna, men fortfarande haltar vi med att presentera bilder på män i traditionellt sett kvinnliga filmyrken. Det behövs till exempel fler bilder på män som kostymörer, scriptor och maskörer för att det ska bli balans mellan könen även i dessa yrken.



Maria Eriksson. Foto:Jonas Jörneberg.

Reflektioner under processen

Återigen har vi upptäckt att det är viktigt att vara aktiv i våra val av filmpedagoger eller ambassadörer varje dag. Vem ska representera verksamheten och vilken bild skickar vi ut? Vi måste förmå oss att hela tiden tänka på att gruppen som arbetar professionellt med film består av en bred palett av individer. En fundering som kommit upp under arbetet är att kanske ha en checklista vid sitt skrivbord där man hela tiden samlar namn på filmskapare som är representativa för något annat än normen?

Vi har också lärt oss att även en enkel idé kan kräva stora resurser. Ett exempel på det är vårt projekt att skicka ut en ung filmare för att möta skolungdomar. Vi ville nå utanför de redan dedikerade skolorna vilket gjorde att vi var tvungna att leta utanför våra upparbetade nätverk. Vår tanke från början var att den unga filmaren själv skulle koordinera sina skolbesök, men

det blev ändå så att vi fick sköta dialogen med skolorna och boka upp besök. Trots att det var resurskrävande var det enkelt att prioritera. Dels stöttar vi en ung kvinnlig filmare som behöver överleva på sitt yrke, dels sprider hon nya bilder av filmbranschen som kan inspirera, där hon själv blir en förebild.

Satsningen har varit ett effektivt sätt att informera och inspirera både unga kvinnor och män att se filmen som ett framtida yrke, och vi vill gärna utveckla modellen i vårt framtida arbete.

På sikt vill vi arbeta upp ett långsiktigt samarbete med skolor och kommuner där det kanske till och med skulle finnas en regelbundenhet i att eleverna får besök från en ung filmare under gymnasietiden. Vi hade också gärna sett att gymnasieskolorna själva blev mer aktiva i att jobba för att eleverna ska få möta filmare, och en större förståelse för hur viktigt ett möte med en ung kvinnlig kreatör kan vara för den enskilde eleven.



Parvin Yazdani pitchar sin film på BUFF. Foto: Anna Enger.



Åsa Bäve. Foto: Jenny Luukkonen.

#6 Att kommunicera medvetet

FilmClouds primära mål är att vara en dörr in till det som sker för unga filmare, som finansieras med offentliga medel. På hemsidan filmcloud.se ska allt finnas samlat på ett enkelt och tydligt sätt. Texterna och bilderna som publiceras på webben ska vara informativa, inkluderande och gärna peppande. FilmCloud har också en Facebooksida, där vi försöker skapa interaktivitet med våra medlemmar, bland annat genom att ställa frågor och på sikt hoppas vi på att få igång ett aktivt och rörligt forum där våra medlemmar själva skapar kontakter och egna sammanhang.

De filmare som hittar till hemsidan ska känna sig välkomna och inkluderade. Vi har medvetet valt att hålla en pedagogisk profil med olika färger för olika typer av aktiviteter, sidor och funktioner, där målet är att vara tydlig för alla besökare. Tidigare har det varit oerhört svårt för filmarna i Västra Götalandsregionen att navigera bland stöd och insatser. Den unga filmaren har nästan varit tvungen att känna någon eller ha särskild kompetens för att veta vad olika aktörer och organisationer kan erbjuda.

Språket på FilmClouds hemsida ska ha en enhetlig ton. Vi beskriver en kurs riktad till tjejer på samma sätt som vi beskriver en kurs som är öppen för både killar och tjejer. Däremot har vi tänkt till lite extra när vi kommunicerat kring till exempel kurser i filmteknik. Om det är så, att unga tjejer ofta har en överdriven respekt för teknik, har det varit viktigt att vara tillåtande och inkluderande i inbjudan till kursen, även om den vänder sig till båda könen.

Att vara inkluderande i sin kommunikation gäller också de bilder vi väljer att publicera. Om tjejer ser bilder på andra tjejer som gör film, desto större chans är det att de också blir sugna på att börja. Samma sak gäller för minoriteter, det vill säga icke normativa grupper.



Uppsala talangdagar. Foto: Rafael Franco.

Reflektioner under processen

När vi tittar på effekterna av ett inkluderande och tillåtande språk, till exempel kring kurser i filmteknik, har vi sett att den typen av kommunikation tilltalar både killar och tjejer. Vår slutsats är att alla behöver peppande och tillåtande tilltal när de ska våga sig in på nya områden.

Särskilt tydligt blev det vid ett tillfälle, där vi jobbat extra noga med språket i inbjudan till en teknikkurs, och det slutade med att fem killar och en tjej sökte. Vi funderade efteråt kring varför bara en tjej dök upp, och upptäckte att vi ganska nära i tid också erbjöd en dokumentärfilmkurs, riktad enbart till tjejer. Här såg vi att det inte bara handlar om att locka medlemmar till våra aktiviteter, vi måste också se till att insatserna vi gör inte krockar med varandra.

Vad gäller kommunikation genom bild stötte vi på problem tidigt, precis när FilmCloud hade dragit igång. Vi hade bråttom med att få ut information kring Bergmanveckan på Fårö, som en nyhet på vår hemsida – med en bra bild. Vår vinkel på Bergmanveckan var att vi sökte två unga deltagare till ett talangprogram, en kille och en tjej. Den enda bild vi hade fått för att illustrera vår text var en bild på Ingmar Bergman och Erland Josephsson. Bildbudskapet bestod av två äldre män, och det kändes inte alls bra. Det här fick oss att redan från start börja samla på bilder som förmedlar olika sorters budskap. Ingmar Bergman har naturligtvis varit enormt viktig för svensk film, men nu måste fler få ta plats i regissörsstolen eller bakom redigeringsbordet.

Än en gång insåg vi att den som driver en verksamhet med mål att nå jämställdhet, måste dagligen göra aktiva och medvetna val i all kommunikation.

#7 Att undvika att problematisera

Diskussionen om bristande jämställdhet inom filmen är vare sig ny eller överraskande. Men det gäller att inte fastna i diskussioner, i rapporter eller i analyser. Vi tror på att våga ta steget mot konkret handling. Det gäller för oss som arbetar med verksamheter och strukturer och det gäller för de unga kvinnliga filmarna själva.

Vi har medvetet valt att inte bjuda in till allmänna diskussioner kring jämställdhet eller föra debatt om det på vår webbplats. Vårt fokus ligger på att erbjuda unga kvinnliga filmare det de behöver för att göra film. Att till exempel erbjuda kompetensutveckling inom manus eller teknik, utlysa stödpengar eller skapa möjligheter att delta i festivaler.

Det är inte så att vi som arbetar med FilmCloud väjer för problematiserande frågor. Men vi tycker det är viktigt att lyfta dem i relevanta sammanhang. I just vår verksamhet har vi valt ett fokus framåt, att försöka göra annorlunda, med förhoppningen att på sikt bidra till att förändra bilden av filmbranschen och ingjuta kraft genom att presentera nya bilder och verkligheter.

Självklart är det viktigt att vi som arbetar i den här typen av verksamhet hela tiden skaffar oss större kompetens både vad gäller jämställdhet inom vårt område, och om debatten i stort. Därför följer vi, på nära håll, både forskning och praktiska exempel och vi tar del av rapporter och analyser som publiceras. För den som vill veta mer om de forum som finns för jämställdhetsfrågor inom rörlig bild, länkar vi till rapporter och inte minst till organisationerna WIFT och Doris som båda erbjuder bra plattformar för vidare diskussioner.

Kortfilm: Candygal. Regi: Katerina Pavlou
Foto: Willy Lukwago.





Kortfilm: Candygal. Regi: Katerina Pavlou.
Foto: Willy Lukwago.

Reflektioner under processen

Många vi möter har tankar kring hur man ska jobba kring jämställdhet, och om vad som är rätt eller fel. Tjejerna själva tycker olika, till exempel om riktade satsningar och om det ska vara heterogena grupper eller mixat. Många känner att de inte vill bli problematiserade för att de är tjejer.

Om man ser filmlandskapet från ett större perspektiv kan det hända att de har rätt. Vilken energi får unga tjejer om vi ständigt ger dem bilden av att filmbranschen är mansdominerad och hopplös att komma in i? Det är lätt att tappa lusten innan man ens har försökt.

Andra, lite yngre tjejer, har inte ens tänkt på att filmbranschen skulle vara ojämförd och ser inte på sig själva som avvikande eller i underläge när de sysslar med film. De ser inte på sig själva som en minoritet, de bara är.

Här finns en enorm positiv energi som man måste ta vara på.



Film: Bristning. Foto: David H. Berggren.

#8 Att fokusera på möjligheter

FilmCloud vill, tillsammans med sina samarbetspartners, skapa möjligheter för filmskapande och utveckling. Eftersom vi samarbetar med flera organisationer, med olika inriktningar, kan vi presentera ett smörgåsbord för den unga filmaren, i form av kurser och andra stöd. När det gäller att ta för sig från smörgåsbordet har vi sett att killarna är fler, och de är snabbare. De är snabbare på att anmäla sig, gå på kurser, producera egna filmer och kliva in i branschen. Samtidigt har vi sett att tjejer generellt tar färre risker. De kanske fastnar i texter som slipas och skrivs om, eller i funderingar och diskussioner.

Här valde vi att inte prata med vår målgrupp om det vi såg, i stället la vi vår energi på att försöka få fler tjejer att göra film. Ett spår var att försöka sprida tanken om att allt inte måste bli perfekt första gången man provar, hellre då att man chansar, provar och möjligtvis gör om. Även tjejerna måste – precis som killarna – chansa oftare, annars blir inga filmer gjorda, och man tar sig bara vidare som ung filmare genom att producera film.

För att minska avståndet från hjärnan till handen och komma igång snabbt med att filma tog vi in dokumentärfilmaren Johanna Bernhardsson som workshopledare. Hon gav inte deltagarna någon längre tid för idéutveckling, de fick ett tema att arbeta utifrån och målet var att göra en dokumentärfilm på tre dagar. Här var tjejerna tvungna att börja filma omgående. Även om tjejerna inte tänkte satsa på ett dokumentärt filmande fick de med sig nya verktyg och insikt i att tekniken bara är ett medel för att få fram sin berättelse. Under kursen gjorde de var sitt dokumentärt porträtt av sig själva och var väldigt nöjda över sina insatser.



För att komma vidare är det också viktigt att möta branschen, att träffa allt från finansiärer till filmkonsulenter, att möta verkligheten. FilmCloud har under första året erbjudit kvinnliga filmare många tillfällen att delta i olika sammanhang som på festivaler, mötesplatser och seminarier. Första gångerna kanske det är stort och ovant för den unga filmaren men det handlar om att avdramatisera dessa situationer så mycket som möjligt för att bli stark i filmbranschen. Ett väldigt lyckat exempel var när vi hade filmkonsumenten Andra Lasmanis som gäst, för att berätta om filmsatsningen Moving Sweden. I stället för att ha bråttom därifrån stannade hon kvar och deltog på manuskursen som var precis efteråt. Där fick FilmCloud-medlemmarna möjlighet att höra hennes tankar om manusarbete, utifrån att hon också är regissör och filmfotograf.

FilmCloud bjuder regelbundet på FilmFrukost, där vi skapar naturliga mötesplatser för branschen och den kommande generationen filmare. Det har blivit en populär samlingsplats och drar alltid mycket folk, men när vi bjöd in SFI:s nya långfilmskonsulent Baker Karim, blev det fullt hus. På framställda extrabänkar trängdes erfarna filmproducenter med förstagångsregissörer och det ställdes frågor högt och lågt. När filmproducenter med många års erfarenhet och unga filmare deltar på samma villkor blir blandningen spännande. Alla fick chansen att räcka upp handen och ställa frågor. För den oerfarna filmaren minskar den överdrivna respekten för branschen när man rent fysiskt delar samma bord, dricker kaffe och diskuterar filmpolitik.

Reflektioner under processen

När vi planerade vår verksamhet ville vi från start få igång en fysisk plats, dit unga kunde komma och filma varje vecka. Tanken var ett slags open set, där äldre och mer erfarna FilmCloud-medlemmar kunde stödja de yngre. Vi tror att just den här modellen hade kunnat vara spännande, inte minst för att se om den hade passat de tjejer som känner sig osäkra med tekniken. Dessvärre har vi inte haft tillräckligt med resurser för att förverkliga den idén.

Å andra sidan har FilmCloud genom ett samarbete med Gothenburg Film Studios kunnat erbjuda unga filmare en lokal där de kan arbeta med sina projekt, diskutera och få råd kring filmprojekt. Här får de handledning från etablerade filmarbetare, en lite annan variant än open set-modellen, men en verksamhet som har fungerat bra under första året, och som vi hoppas kommer att växa tillsammans med våra medlemmar.

Vi hade också velat göra fler insatser i FilmClouds verksamhet som ökar medlemmarnas kompetens kring företagande. Unga filmare måste få chansen att bli självständiga, även ekonomiskt. Vi skulle vilja berätta historier om de som lever på att filma, inte bara de som gör långfilm, utan också peka på nya möjliga områden: företagsfilm, reklamfilm, skolpedagogiska program och mycket annat. Det här har vi helt enkelt inte hunnit med under det första året, men det är ett viktigt perspektiv. De som ser den rörliga bilden som en försörjningskälla bygger den professionella branschen – och där ska kvinnorna också finnas med.



Linda Molin. Foto: Andreas Öhman.



Kortfilm: Candygal. Regi: Katerina Pavlou. Foto: Willy Lukwago.



Linnea Hermansson.



Om jämställdhetsarbete i samverkan med andra

Grunden för FilmClouds verksamhet är samverkan med andra parter. FilmClouds hemsida är en plattform som ska kommunicera och lyfta den egna verksamheten, men också andras verksamheter, insatser och projekt. Vi som jobbar med FilmCloud har dagligen kontakt med olika samarbetsparter, där vårt gemensamma mål är att gynna ung film i Västra Götaland.

Eftersom FilmCloud har ett uttalat uppdrag att sträva efter jämställdhet har det varit självklart att lyfta frågan i alla typer av samarbeten. Vi har sett det som vår uppgift att belysa hur filmlandskapet ser ut och dela med oss av våra arbetsätt och strategier. De flesta som sysslar med film är medvetna om att den bristande jämställdheten är ett stort problem i den professionella filmbranschen, och uttrycker att de är angelägna om att bidra till förändringar.

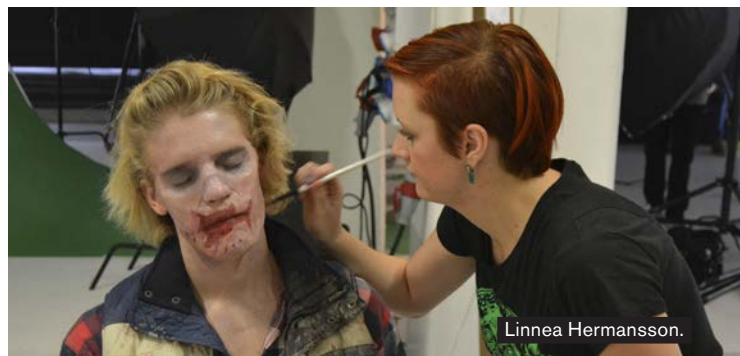
Men trots god vilja och stor medvetenhet, ser man ibland olika på hur högt man ska hålla fanan och hur man ska prioritera rent praktiskt. Ibland fungerar samarbetet väldigt smidigt och man har samma syn på hur ett konkret jämställdhetsarbete ska gå till, ibland är det svårare att mötas.

Under första året uppstod en situation när en offentlig satsning på över tio miljoner kronor skulle presenteras inför publik. De som fanns på plats för att representera och prata om satsningen var uteslutande män. Flera i publiken reagerade och en anställd på FilmCloud suckade lakoniskt i sociala medier om att det var långt kvar till jämställdhet.

Men i sociala medier sprids ett inlägg snabbt, och byggs lätt ut av andra personer. Inlägget från vår medarbetare fick en rad kommentarer. I tråden spetsades den lakoniska sucken till en mer agiterad fråga, av andra som läst inlägget. Någon i nästa led vände sig mot en av våra samarbetspartners som var förknippad med lokalen där själva presentationen ägt rum. Partnern pekades ut som delansvarig för snedfördelningen mellan män och kvinnor i samband med presentationen. När tråden sedan nådde samarbetspartnern kände denne sig uthängd av FilmCloud, anklagad för att vara en bakåtsträvare.

Ingen av oss som arbetar med FilmCloud menade att ge vår samarbetspartner ansvaret för den ojämsställda presentationen. Avsikten var att lyfta frågan, inte att hänga ut någon. Men tyvärr gav tolkningarna av inlägget och de efterkommande kommentarerna upphov till en konflikt som tog lång tid och många diskussioner innan den kunde lösas.

Efteråt funderade vi mycket på hur man ska lyfta och uttrycka det som borde förbättras i strukturer och i verksamheter, utan missförstånd och utan att skapa konflikt eller skuldbelägga någon. Vi kunde absolut ha valt att uttrycka vår kommentar till en ojämlig struktur på ett annat sätt och i ett annat forum. På samma gång synliggjorde den här händelsen vilket känsligt landskap vi befinner oss i.





SLUTORD

Det har varit fantastiskt roligt att starta upp en ny verksamhet som FilmCloud. Särskilt spännande har det varit att ha arbetet med jämställdhet med från starten, och att arbetet fick – och får – ta resurser i form av tid och pengar.

Vi känner oss glada och stolta över våra insatser under första året, där vi sett att FilmCloud fyllt ett tomrum för unga filmare i Västra Götalandsregionen, och vi ser ett stadigt stigande antal medlemmar.

Vi har vågat prova olika vägar för att lyfta jämställdhetsfrågan i verksamheten. Några saker fungerade ibland och för vissa, andra saker har vi fått omarbeta både en och två gånger innan vi kunde se ett resultat. Några saker fungerade inte alls. En viktig lärdom är att det inte finns ett rätt sätt, utan många olika sätt att arbeta med jämställdhet. Och vi har mycket kvar att göra, många nya grepp kvar att testa, innan våra kurser fylls av lika många tjejer som killar.

Något vi trodde på från starten, och fortfarande tror på, är bilden som redskap till förändring av filmlandskapet. Vi kommer att fortsätta försöka locka fler tjejer till vår verksamhet genom att lyfta de yrkesverksamma och duktiga kvinnor som finns i filmbranschen, och försöka ge nya spegelbilder. Ju fler gånger en ung tjej får se en kvinna stå bakom en kamera eller sitta i en regissörsstol, desto större är chansen att hon väljer att göra likadant själv.

Vi tror att filmbranschen på sikt kommer att förändras, bland annat genom att vi synliggör kvinnliga filmarbetare, i kombination med verktyg som riktade satsningar eller kvotering. Men också genom de allra yngsta, nyfikna tjejerna, som bara gör film, utan några förutfattade meningar. Utifrån deras lust och kraft kan vi tillsammans bygga vårt framtida filmlandskap.

KONTAKT

Välkommen med dina frågor och idéer till:

Pia-Mari Wehrling

konsulent film, Kultur i Väst

Telefon: 0738-21 00 02

E-post: pia-mari.wehrling@kulturivast.se

Kultur i Väst har uppdraget att stärka och utveckla kulturens och konstarternas roll i Västra Götaland. Detta gör vi tillsammans med 49 kommuner, föreningar, organisationer, nätverk, näringsliv, kulturutövare, bibliotek, skolor, arrangörer och regionens invånare.

Kultur berikar livet.

Kultur i Väst
405 44 Göteborg
besök Rosenlundsgatan 4
växel 031 333 51 01
www.kulturivast.se

978-91-87229-18-3

