

Helle Erica Hartløv

K-ordene – Kjønn, kultur og kvotering

Kvinnerens posisjon i filmbransjen til "et av verdens mest likestilte land".

Bacheloroppgave i Film- og videoproduksjon

Veileder: Anne Gjelsvik

Mai 2024

Antall ord: 6288

Helle Erica Hartløv

K-ordene – Kjønn, kultur og kvotering

Kvinnerens posisjon i filmbransjen til "et av verdens mest likestilte land".

Bacheloroppgave i Film- og videoproduksjon
Veileder: Anne Gjelsvik
Mai 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for kunst- og medievitenskap



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Norsk:

Denne bacheloroppgaven tar for seg kvinners posisjon i norsk filmbransje, med særlig fokus på temaene kvotering, kjønnsbalanse og anerkjennelse. Gjennom å ha samlet inn data fra prisutdelinger i Norge, Frankrike og USA skal oppgaven analysere dataen i forhold til NFIs handlingsplan for kjønnsbalanse fra 2016 og kvinners erfaringer fra å ha jobbet i bransjen. Målet for oppgaven er å belyse virkningen av NFIs handlingsplan, og hvordan kvinner står posisjonert i filmbransjen åtte år etter at handlingsplanen ble publisert.

Engelsk:

This thesis addresses women's position in the Norwegian film industry, particularly through looking at the subjects of gender quota, gender equality and acknowledgement. After collecting data from award ceremonies in Norway, France and the United States, the thesis will go on to analyze this data compared to the plan of action for better gender equality published by the Norwegian Film Institute in 2016 and the experiences of women working in the film industry. The purpose of this paper is to shed light on the effect on NFI's plan of action, and the positioning of the women in the Norwegian film industry, eight years after the plan of action was published.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	1
INNHOLDSFORTEGNELSE	2
BAKGRUNN	3
2.1 BAKGRUNN OG MOTIVASJON	3
2.2 PROBLEMSTILLING.....	3
2.3 RAMMENE FOR OPPGAVEN	3
METODE	5
3.1 BAKGRUNN.....	5
3.2 FREMGANGSMÅTE	5
3.3 UTFORDRINGER MED METODEN	6
TEORI.....	8
4.1 HANDLINGSPLANEN.....	8
4.2 HVA ER KVOTERING?	9
4.3 DEN HISTORISKE FILMKVINNEN	11
4.4 PRISUTDELINGERS FUNKSJON.....	12
4.5 AMANDA-UTDELINGEN	13
ANALYSE	14
5.1 HVA VISER TALLENE?	14
5.1.1 <i>Amandaprisen</i>	14
5.1.2 <i>Oscar-utdelingen</i>	16
5.1.3 <i>Filmfestival i Cannes</i>	16
5.2 DET NORSKE FORSPRANGET.....	17
5.3 ANSVAR	17
5.4 BRANSJEKULTUR	18
5.5 FULL SIRKEL	19
KONKLUSJON	20
REFERANSELISTE	21
VEDLEGG 1.....	24
VEDLEGG 2.....	26

Antall ord: 6288

Kandidatnr: 10012

Bakgrunn

2.1 Bakgrunn og motivasjon

Som en kvinne som ønsker å jobbe i filmbransjen hender det at jeg lurer på hvordan jeg kan finne plass hvor jeg blir tatt seriøst. Derfor kan jeg ikke unngå å legge merke til andre kvinners posisjon i filmbransjen. En kveld i august satt jeg og så på Amanda-utdelingen på NRK og ble møtt med en skuffelse over mangelen på kvinnelige vinnere. Hvor blir de av? Er de virkelig så få, eller er de bare ikke gode nok?

2.2 Problemstilling

I denne oppgaven skal jeg forsøke å skaffe en bedre forståelse over kvinners posisjon i filmbransjen. Jeg ønsker å forstå hvordan de blir tatt imot og anerkjent for sitt arbeid, og å løfte frem diskusjonene rundt kjønnsbalanse og kvotering innenfor den norske filmbransjen. Dette skal jeg gjøre ved å samle inn data på antall vinnere og nominerte innenfor en lite knippe filmfestivaler, både nasjonalt og internasjonalt, der jeg fokuserer på forholdet mellom antall menn og kvinner. Denne undersøkelsen skal jeg legge frem i analysen for å kunne diskutere problemstillingen: «har NFIs handlingsplan for kjønnsbalanse både foran og bak kamera bidratt til en likestilling i priser og anerkjennelser?».

Sammen med dataen jeg samler inn skal jeg ta for meg ulike debattbøker, rapporter og artikler som et teoretisk grunnlag. Deretter skal jeg analysere tallmaterialet og undersøke problemstillingen. Selv om det som finnes av lesestoff rundt temaet for denne bacheloroppgaven er av høy kvalitet, er det ikke særlig mye å finne rundt nettopp dette med kvinnelig anerkjennelse i prisutdelinger. Mange av tekstene daterer tilbake i tid til tidlig 2000-tallet, men omtaler mange av de samme utfordringene man kan se i filmbransjen i dag. Felles for mange av disse tekstene er at de viser tilbake til en viss epoke innenfor den norske filmhistorien, nettopp «jenteåret» i 1981.

2.3 Rammene for oppgaven

I denne oppgaven skal jeg først gjøre legge frem handlingsplanen til NFI, før jeg gjør rede for temaer som kvotering, prisutdelinger som konsept og funksjon, historien til kvinner i

filmbransjen og Amandautdelingens historie. Deretter skal jeg legge frem funnene mine fra datainnsamlingen, fremstilt i en figur og i vedlegg, og slutt analysere og diskutere resultatene.

Målet med denne oppgaven er å øke bevisstheten rundt kvinnes posisjon, og det reelle utbyttet kvinners posisjon har fått i bransjen med NFIs handlingsplan. For å kunne se en konkret måling på hvordan kvinner og kvinners arbeid anerkjennes i bransjen, velger jeg å se på prisutdelinger og prisvinnerne. Mer spesifikt ønsker jeg å se på de prisutdelingene som står høyest i posisjon i bransjen og for publikum. Oppgaven skal hovedsakelig ta for seg NFIs «Handlingsplan for kjønnsbalanse i norsk film» fra 2016, og oversikten jeg lager over prisvinnere i kjønnsnøytrale kategorier ved Amanda-utdelingen. Til sammenligning vil jeg også trekke inn Oscar-utdelingen i USA og hovedkonkurransen til filmfestivalen i Cannes.

Hovedsakelig kommer denne oppgaven til å fokusere på perioden fra NFIs handlingsplan ble publisert i 2016 til april 2024, men analysen vil også bli sett i lys av posisjonen til kvinnelige filmarbeidere gjennom historien. Analysen vil ha fokus på de binære kjønnene, mann og kvinne, slik priskategoriene vanligvis deles opp under prisutdelinger, og løfte frem kvinners posisjon. Likevel skal det ikke utelukkes at all form for mangfold både foran og bak kamera er svært viktig, og at filmskapere både foran og bak kamera ikke alltid identifiserer seg med de binære kjønnene som denne analysen fokuserer på. Dette forblir et tema som er svært relevant i diskusjonen, men som denne oppgaven, på bakgrunn av ordkravet som en bacheloroppgave, ikke kan strekke seg rundt.

De kjønnsnøytrale kategoriene i prisutdelingene er mange, og strekker seg over nesten hele spekteret av roller bak kamera som kreves for å lage en film, som f.eks. regissør, kostyme, spesial effekter og mange fler. For denne analysen derimot retter jeg et hovedfokus mot de mest sentrale nøkkelrollene i en filmproduksjon som også har en kjønnsnøytral priskategori, altså regissør, manus, foto og lyd slik at vi kan se tallene på en mer ryddig måte.

Metode

3.1 Bakgrunn

I Norge har man delt ut Amanda-prisen siden 1985, men det var først i 2005 at Amanda-prisen ble en ren filmpris (Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (a)). Festivalen har etablert seg godt både i bransjen og blant Norges befolkning og har de siste 3 årene blitt kringkastet av NRK. På bakgrunn av Amanda-prisens fotfeste gir denne prisutdelingen god grunn til å være objekt for denne analysen.

For en sammenligning ønsker jeg også å se på andre prisutdelinger som har stor makt og innflytelse på filmbransjen og på publikum. Oscar-prisen deles ut hvert år i Hollywood, som er den geografiske basen for det som kan regnes som den mest ledende filmbransjen i verden, av The Academy of Motion Picture Arts and Sciences. Oscar-utdelingen i 2024 ble sendt på strømmetjenesten Disney+ og nådde dermed ut til et internasjonalt publikum. Oscar-utdelingen mener jeg er av tyngst prestisje på det vestlige kontinentet, selv om den hovedsakelig bare inkluderer amerikanske bidrag til bransjen.

En annen filmfestival som befinner seg i Europa er filmfestivalen i Cannes, som også har en prisutdeling som er høyt verdsatt. Ved denne prisutdelingen er det derimot et annet system for utdelingen av ulike priser enn ved Amanda-utdelingen og Oscar-utdelingen. Her er de mest prestisjetunge prisene rettet mot filmen i seg selv, imens prisen for beste regi kan regnes litt som en trøstepremie. I stigende rekkefølge er de mest prestisjetunge prisene som deles ut i Cannes; juryprisen, Grand Prix-prisen og Gullpalmen. Disse tre prisene, i tillegg til regiprisen, vil være utgangspunktet for datainnsamling og analyse av filmfestivalen i Cannes, istedenfor nøkkelrollene ved de to andre festivalene. Filmfestivalen i Cannes ble i 2020 avlyst, som følge av pandemien.

3.2 Fremgangsmåte

NFI publiserte sin handlingsplan for kjønnsbalanse i juni 2016. For å kunne se på effekten av handlingsplanen til NFI har jeg valgt å se på prisutdelingene i perioden 2016 til april 2024. På tidspunktet denne oppgaven skrives har ikke filmfestivalene og prisutdelingene i Haugesund og Cannes blitt avholdt for året 2024.

Ettersom problemstillingen er hovedsakelig sentrert rundt den norske filmindustrien blir de ulike festivalenes tallmateriale beholdt separert. For hver enkelt av prisene som deles

ut til beste regi, manus, foto og lyddesign hentes det tall på hvor mange kvinner og menn som er nominert i samme kategori. Deretter undersøkes hvor mange kvinner og menn som har vunnet sin kategori i sin årgang. For analysen av filmfestivalen i Cannes vil det samles inn data på vinnere, og ikke på nominasjoner. Tidvis vil det være nominasjoner som er dedikert til flere personer, både menn og kvinner. Hvis to kvinner og én mann er nominert samlet, vil de telles som to kvinner og én mann hver for seg innenfor denne kategorien. Det kan også oppstå tilfeller der samme person er nominert flere ganger i samme kategori og tilfeller der samme person er nominert for flere ulike kategorier i løpet av samme år. I denne analysen vil hver nominasjon av et individ, uavhengig av kategori og frekvens, regnes som en nominasjon av enten én mann eller én kvinne.

Jeg vil ved Amanda-utdelingen og Oscar-utdelingen prøve å holde kategoriene som analyseres så nære hverandre som mulig, for best grunnlag til sammenligning. Oscar-utdelingen har to ulike priskategorier som er rettet mot lyd, lydmiiks og lydredigering, inntil 2021 hvor disse kategoriene er slått sammen. I tillegg har de to ulike kategorier for manus; adaptert manus og originalt manus. Ettersom Amanda-utdelingen ikke skiller mellom disse forskjellene har jeg valgt å slå de sammen i par, som lyddesign og manus, slik Amanda-utdelingen tilnærmer seg disse fagområdene.

3.3 utfordringer med metoden

Å samle inn data basert på tall som blir plassert i en tabell kan by på enkelte utfordringer. På en side kan en slik fremstilling konkretisere representasjonen hos de ulike prisutdelingene som har vært de tidligere årene. Med en slik datainnsamling og fremstilling av data kan man på en ryddig måte presentere og peke på forskjeller og ubalanser i materialet som skal analyseres. Derimot kan ikke slike fremstillinger av data utdype noe om de underliggende årsakene til at resultatene har blitt som de har blitt, om man en kun ser på dem. Det vil være en fordel å se på historiske tendenser, teorier og meninger rundt temaet som til slutt kan male et bilde av hva som kan være bakgrunnen for resultatene.

Ettersom denne bacheloroppgaven har begrensninger for hvor i dybden en kan gå er det ikke alle priskategoriene ved prisutdelingene som kan analyseres i denne oppgaven. Denne oppgaven kan heller ikke stille frem et bredere utvalg av prisutdelinger og festivaler. For å unngå at analysen blir basert på for lite informasjon er det derfor inkludert internasjonale eksempler, for å kunne sammenligne.

På grunn av forskjeller i omfanget til priskategoriene vil det være langt fler som f.eks. er nominert i kategoriene lyd og manus for Oscarprisen enn for Amandaprisen. Ettersom at filmfestivalen i Cannes ikke deler ut priser på samme vis som Amanda-utdelingen og Oscar-utdelingen vil det heller ikke være like klare direkte linjer mellom hvem og hva prisene representerer, men det vil være prosentandelen med kvinnelig representasjon blir mest relevant å se på.

Teori

4.1 Handlingsplanen

Handlingsplanen NFI publiserte i juni i 2016 handler om kjønnsbalanse i norsk film og gjelder både foran og bak kamera. Denne planen ble utarbeidet av en intern arbeidsgruppe hos NFI (NFI 2016), som det ikke er gjort rede for i selve handlingsplanen. I handlingsplanen skrives det om hvordan det er viktig med likestillingen innenfor norsk filmbransje for å sikre at utvalget av tilbudet med kunstneriske uttrykk er bredt og variert, ettersom 71% av den norske befolkningen i 2015 hadde vært på kino minst én gang. De spesifiserer videre at det ikke var noen særlig forskjell mellom antallet menn og kvinner som går på kino, og derfor burde det heller ikke være noen forskjell på hvem som skaper kinoopplevelsen (NFI 2016).

Videre i handlingsplanen nevner de at kjønnsbalansen i norsk film har sett en positiv utvikling, hånd i hånd med det norske samfunnet. Likevel påpeker de at veien til mål fortsatt er lang, fordi det gjentakende problemet de tidligere årene har vært det er få kvinner som har søkt om tilskudd til utvikling og produksjon i utgangspunktet. På lang sikt mener NFI at dette ikke bidrar til en varende, bærekraftig kjønnsbalanse (NFI 2016).

Handlingsplanen kom etter en oppfordring fra stortinget til regjeringen om å iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen i norsk film, og beholde det tidligere målet på en 40% kvinneandel i bransjen. Kulturdepartementet ba NFI om å oppnå dette med å tiltak som moderat kjønnskvoltering (NFI 2016).

NFI skriver at det over de siste årene opp mot 2016 har vært rett under 40% kvinneandel, og til tider rett over. Derimot mener de videre at det kan regnes som en likestilt bransje før man ligger mellom ytterpunktene av 40 og 60 prosent kvinneandel over tid.

Handlingsplanen tar for seg tiltak i ulike ledd. I talentutviklingen har de satt et mål mot 50% kvinneandel på tilskudd til talentutvikling og et økt fokus på å vekke jenters filminteresse fra ung alder og høy prioritering av kvinner i deres hospitantordninger (NFI 2016).

I tiltakene for tilskuddsordningene nevner NFI moderat kvotering i tre av fire tiltak som de ønsker å gjøre for å oppnå målet sitt. I første tiltak skriver de at de har et mål om å oppnå en 50% kvinneandel på tilskudd til utvikling av prosjekter og manuskript. De fortsetter med at dette er nødvendig for å oppnå minst 40% kvinneandel i produksjonstilskudd fra NFI, ettersom det før ble utviklet langt fler prosjekter menn kvinner i nøkkelposisjoner enn kvinner. I to av tiltakene skriver NFI at de skal innføre moderat kvotering i både

rammefinansiert utviklingstilskudd og i markedsordningen, derav sistnevnte er den ordningen med lavest kvinneandel.

I det siste leddet, der NFI innfører tiltak mot en bedre kjønnsbalanse, er det kommunikasjonen og kunnskapen. De ønsker å gjøre det tydelig for alle at NFI jobber mot en større inkludering. I tillegg skal de utarbeide statistikker og lage rapport rundt kvinneandelen de har oppnådd hvert år.

Ifølge handlingsplanen skulle de i 2020 gjøre en vurdering av måloppnåelsen for tiltakene planen la frem. Per 2024 er det ingen tegn på at denne vurderingen har blitt gjort offentlig, men den kan ha inngått i rapporten fra 2023 om innholdsmangfold i norske filmer og serier laget av Telemarksforskning på bestilling av NFI. Det har ikke blitt publisert en årlig rapport på kjønnsbalanse siden 2019.

4.2 Hva er kvotering?

9. juni i 1978 fikk Norge Likestillingsloven, som hadde som formål å fremme likestilling mellom kjønn i alle samfunnets deler, og la et forbud mot diskriminering på grunnlag av kjønn. Denne loven stilte også krav om aktivt arbeid for likestilling. I 2018 ble denne loven byttet ut med likestillings- og diskrimineringsloven som også satte regler mot diskriminering på andre diskrimineringsgrunnlag (Ik Dahl 2023). Som følge av likestillingsloven ble det i 1981 lagt frem en handlingsplan som foreslo tiltak for å fremme likestilling, deriblant kjønnskvotering (Karlsen 1983, s. 5).

I et debattheft på kjønnskvotering fra 1983 står det skrevet at ordet «kjønnskvotering» allerede hadde blitt en rød klut for mange, og at diskusjonen rundt temaet ofte stenges av med en gang (Karlsen 1983, s. 5). Debattheftet legger frem betydning av kvotering slik; «kvotering betyr å fastsette kvoter eller andeler. Bakgrunnen for kvotering er skjevheter mellom ulike grupper i samfunnet som må kompenseres for at gruppene skal bli likestilte» (Karlsen 1983, s.5). Debattheftet tydeliggjør at kjønnskvotering på den tiden ikke var et nytt fenomen, fordi kvotering faktisk allerede hadde blitt brukt til andre sammenhenger tidligere, som f.eks. ved valg og geografisk kvotering ved opptak av studenter til høyere utdanning.

Når det kommer til kvotering i NFI sin handlingsplan beskriver de en kvoteringsform som er moderat. Moderat kvotering betyr ifølge debattheftet at det kjønn som er underrepresentert går foran hvis søkerne står likt eller tilnærmet likt (Karlsen 1983, s. 11). Radikal kvotering er et begrep som brukes til å beskrive en større grad av kvotering, og betyr

at det kjønnen som ønskes å kvoterer inn går foran, dersom personene anses å nok kvalifisert, selv om det finnes personer av det andre kjønnen har bedre kvalifikasjoner (Karlsen 1983, s.11). Debattheftet må videre understreke at det altså ikke handler om å ta inn ukvalifiserte personer i noe tilfelle (Karlsen 1983, s. 11).

Dette debatheftet er ikke av det ferskeste slaget, men det legger likevel frem en ryddig og høyt relevant beskrivelse av det fremdeles beryktede ordet «kjønnskvoltering». Til den dag i dag blir det diskutert om kvotering er rettferdig, og mange kvinnelige regissører i filmbransjen har til og med sagt seg frabedt å bli kvotert inn i bransjen, fordi de helst vil vurderes på lik linje som sine mannlige kolleger (Lian 2015, s. 26). I debattboken «Ta det som en mann, frue!» skriver Vigdis Lian, tidligere direktør i NFI (2002-2008), om et intervju med regissør Vibeke Idsøe der hun åpent forteller om at hun som prinsipp er imot kvotering, men samtidig innser at det er mye kjønnskvoltering har gjort for å hjelpe frem likestilling (Lian 2015, s. 26). Hun forteller at hun helst vil bli vurdert for kvaliteten på sine prosjekter, og ikke hennes kjønn. Retorisk spør Lian spørsmålene; «hva om denne vurderingen ikke er nøytral?» og «Hva hvis det faktisk er tilfelle at det finnes mekanismer og strukturer som favoriserer menn?» (2015, s. 26).

Kvoltering i kulturbransjen er ikke et nytt fenomen (Lorentzen 2009). Det har lenge vært en veletablert praksis at like mange jenter og gutter tas opp ved Skuespillerlinjen ved Fakultetet for scenekunst ved Kunsthøgskolen i Oslo, selv om to tredjedeler av nærmer 800 søkere er jenter (Lorentzen 2009). Kvoltering kan altså innføres og praktiseres selv innenfor kunst- og kulturbransjen uten oppstyr, så lenge det er menn som kvoterer inn (Lorentzen 2009). I Stortingsmelding nr. 30 (2014-2015) med tittelen *En fremtidsrettet filmpolitikk* blir så vidt likestilling og kjønnsbalanse tatt opp (Kulturdepartementet 2015). Det nevnes at NFI allerede driver med moderat kjønnskvoltering, men stortingsmeldingen henter generelt sett til at bransjen sikkert klarer seg selv uten noen mer konkrete regler (Kulturdepartementet 2015). I «Ta det som en mann, frue!» står det: «Kjønnskvoltering er politisk styring. Alle er for likestilling, men utfordringen oppstår når tanke skal omgjøres til handling.» (Lian 2015, s. 29). Det hevdes videre at det i dag eksisterer en uformell mannlige kvotering, og at kvinner per definisjon stiller dårligere i en utvelgelsesprosess (Lian 2015, s. 31).

4.3 Den historiske filmkvinnen

Norge har lenge vært et av de fremste landene i verden når det kommer til likestilling, med kun Island i front, men likevel har den norske filmbransjen alltid vært svært dominert av menn (Svane 2020, s. 149). Kvinner var faktisk (nesten) ikke til stede ved fødselen før etter andre verdenskrig (Svane 2020, s. 150), da filmfenomenet allerede hadde vært i Norge i rundt 50 år. I 1949 kom nettopp Edith Carlmar med sin første spillefilm, faktisk den første spillefilmen regissert som noen gang ble regissert av en norsk kvinne, *Døden er et kjærtegn* (Iversen 2011, s. 162).

«*Norway – land of the female directors*» skriver Vigdis Lian at det en gang het, mens hun referer til perioden i årene 1975-2000 (2015, s. 7). Ikke før i løpet av 70-tallet, da det på samme tid ble rettet et enda større fokus på likestilling og kvinners rettigheter, vokste det frem en ny generasjon med kvinnelige filmskapere (Svane 2020, s. 150). Anja Breien, Vibeke Løkkeberg, Nicole Macé og Laila Mikkelsen er blant noen av de kvinne som utmerket seg mest fra de startet sine arbeid på 70-tallet, og oppnådde stor suksess både nasjonalt og internasjonalt (Svane 2020, s.151). F.eks. ble filmer som *Arven* av Anja Breien tatt ut i hovedkonkurransen i Cannes i 1979 og *Løperjenten* av Vibeke Løkkeberg ble invitert til sideprogrammet *Semaine de la Critique* i 1981 (Lian 2015, s. 11). Denne oppmerksomheten resulterte i at Norge ble ansett som et foregangsland når det kom til likestilling i filmindustrien (Svane 2020, s. 151). 1981 ble kalt «jenteåret» nettopp på grunn av at mange av filmene som ble best mottatt av filmkritikere var skapt av kvinner (Svane 2020, s. 151). I løpet av perioden mellom 1975 og 1989 var det kun 15% av filmene som ble laget som var skapt av kvinner (Svane 2020, s. 151).

I artikkelen «1990-tallet: De kvinnelige regissørenes tiår?» mener Vigdis Lian at 90-tallet var et godt tiår for kvinner i norsk filmbransje, med nye aktører som Eva Isaksen, Berit Nesheim og Unni Straume i bildet, i tillegg til veteranene Breien, Mikkelsen og Løkkeberg som fortsatt var aktive på dette tidspunktet (Lian 2024). Hun skriver også at: «utgangspunktet var bra for en god utvikling i norsk filmproduksjon på 1990-tallet. (...) Alt lå til rette for en kjønnsbalansert norsk filmproduksjon, men slik har det ikke gått.» (Lian 2024). De kvinnelige regissørene som opererte på 90-tallet slapp unna en diskurs rundt dem som «kvinnelige» filmregissører, men ble heller omtalt for deres arbeid, stort sett (Lian 2024). Andelen filmer laget av kvinnelige filmskapere økte til 22% i perioden 1995 til 2003 (Svane 2020, s.152). Til tross for at Lian hyller 90-tallets kvinnelige regissører, viser rapporten «Tallenes tale» fra 2006 at kvinner fortsatt er underrepresentert, med kun 20% kvinneandel i nøkkelposisjoner i

forhold til 80% menn (Mannila 2007, s.34). Mannila mener i «Norsk filmbransje – makt, ære, ytringsfrihet» at kvinnelige filmarbeidere er svært preget av usikkerhet i forhold til muligheter til å skaffe ressurser til å få realisert ønskede produksjoner.

Den siste rapporten som ble gjort av NFI på kjønnsbalanse i norsk film ble publisert i 2019 basert på filmåret 2018. Der kan de rapportere om at de nådde en kvinneandel på «over 50% i nøkkelposisjonene regissør, manusforfatter og produsent i både søknads- og tilskuddsmassen for utviklingstilskudd totalt, samt tilsvarende resultater for et flertall av filmformatene.» (NFI 2019 (a)). Til tross for måloppnåelsen var det mellom 2017 og starten av 2019 bare 21% av filmene som ble vist på kino som var kvinneregissert (Svane 2020, s. 15). I rapporten «Innholdsmangfold i norske filmer og serier fra 2023» meddeles det at NFI de siste fem årene har jobbet mer systematisk med en utvidet forståelse av mangfold og representasjon (NFI 2023). I rapporten fokuseres det heller på representasjon foran på skjermen, og det finnes dermed ingen rapport fra NFI på hvordan kjønnsbalansen i bransjen har utviklet seg i årene siden 2019.

4.4 Prisutdelingers funksjon

Det er få industrier i verden som ikke har en slags form for prisutdeling der man anerkjenner hardt arbeid (Gemser, Leenders og Wjinberg 2008, s. 25). Premier er noe de fleste helt fra barndom har strebet etter, men kanskje den gang heller i form av gullstjerner (McKinsey & Company 2009, s. 11). Ønsket om å konkurrere og feire, både våre egne og andres, mestringer og seire er en del av den menneskelige psykologien (McKinsey & Company 2009, s. 11). Ifølge en rapport på prisutdelinger av McKinsey & Company fra 2009 var det på det tidspunktet flere priser rettet mot film enn det var filmer av helaftens lengde produsert i løpet av et år (s. 11). Prisutdelinger har evnen til å påvirke og gjøre folk oppmerksom på den allmenne oppfattelsen av et tema (McKinsey & Company 2009, s. 21). På en side kan priser gagne vinnerne med penger, berømmelser eller andre privilegier, men hovedsakelig har utdelingen av priser effekten av å signalisere kvalitet (Gemser, Leenders og Wjinberg 2008, s. 25). Det kan se ut som at prisutdelingens funksjon som signalapparat er svært merkbart i kulturbransjene, der det er komplisert å avgjøre produktens kvalitet før de er «forbrukt» (Gemser, Leenders og Wjinberg 2008, s. 26). Når forbrukere velger produkter, kan de ta valg basert på informasjon fra eksperter eller sine medforbrukere. Dermed kan man si at en jury, som skal bestemme vinnerne av pris, har høy troverdighet når den samsvarer med de vanlige

handlingsmønstrene som en gjennomsnittlig forbruker følger (Gemser, Leenders og Wjinberg 2008, s. 29).

4.5 Amanda-utdelingen

Siden 1985 har utdelingen av Amandaprisen funnet sted ved filmfestivalen i Haugesund, som følge av et initiativ av regissør og produsent Bente Erichsen (Svendsen 2023). Filmfestivalen er Norges største, med H.K.H. Kronprins Haakon som festivalens høye beskytter (Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (b)). Amandaprisen er en statuett som fremstiller en kvinne på 30 centimeter i høyde. Amanda skal ifølge filmfestivalen ha vært en alenemor på 1920-tallet. «Hun var en sentral skikkelse i bybildet og 'regjerte' store og små i sin del av byen. Hun skal ha livnært seg blant annet med å formidle fluidum (drikke) til landliggerne (fiskeflåten) i forbudstiden.» (Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (a)). Kvinnen Amanda beskrives «som en brigg, stolt og frodig» som menn skal ha hatt et godt øye til (Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (a)).

Det finnes et reglement på Haugesund Filmfestival sine nettsider som beskriver de ulike reglene som filmene, som ønsker å bli vurdert for nominasjon, må oppfylle. Blant annet kan f.eks. ikke kortfilmer være lengre enn 35 minutter for å vurderes til prisen for beste kortfilm (Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (c)). For filmene som vurderes for bl.a kategoriene beste regi, manus, foto og lyddesign må ifølge reglene «ha hatt en normal nasjonal kinolansering (satt og på de 10 største kinoene, og i minst 2 av de største byene) eller blitt publisert av en redaktørstyrt nettjeneste tilgjengelig i Norge (...)». (Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (c)). Bak kulissene av prisutdelingen sitter det en komité på 12 representanter fra ulike fagområder i filmindustrien, som for eksempel lederen av Norske Filmregissører, Norske Kinosjefers Forbund, Norsk Skuespillerforbund og fler (Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (c)). Inntil 2023 var NFI også representert i denne komiteen, men de trakk seg på grunn av uenighet rundt nettopp kriteriet om kinopremiere, ettersom dette utelater potensielt suksessfulle norske filmer som gis ut på strømmetjeneste først (Ingebretsen 2023). Ifølge NRK skal NFI videre ha vurdert sin holdning til filmprisen og vurdere om de skal gi en videre pengestøtte (Ingebretsen 2023).

Analyse

5.1 Hva viser tallene?

5.1.1 Amandaprisen

Den første utdelingen av Amandaprisen som jeg har hentet data fra fant sted i august 2016, bare et par måneder etter at NFI publiserte sin handlingsplan for kjønnsbalanse i juni. Dataen viser at for de fire nøkkelrollene regi, manus, foto og lyddesign ble det i 2016 nominert totalt 13 personer, der 12 var menn og én var kvinne (se figur 1) Kvinnen var nominert for beste manus. Dette året vant det fem menn, men ingen kvinner. Det samme ser vi året etter, i 2017, der vi ser 16 mannlige nominerte og én kvinnelig nominert (igjen for beste manus). Fem menn vant en pris dette året, men ingen kvinner. I 2018 skjer det et lite skifte der prisvinnerne var fordelt 50/50 mellom kvinner og menn. Nominasjonsfordelingen ligger likevel på 10 (ca. 71%) mannlige nominerte mot 4 (ca. 29%) kvinnelige.

Figur 1.

AMANDAUTDELINGEN				
2016	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	3	0	1	0
Beste manus	3	1	2	0
Beste foto	3	0	1	0
Beste lyddesign	3	0	1	0
Total prosentandel	92 %	8 %	100 %	0 %
Total nominerte	12	1	5	0
(Sivertsen 2016)				
2017	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	3	0	1	0
Beste manus	5	1	2	0
Beste foto	3	0	1	0
Beste lyddesign	5	0	1	0
Total prosentandel	94 %	6 %	100 %	0 %
Total nominerte	16	1	5	0
(Film & Kino 2017)				
2018	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	2	1	0	1
Beste manus	2	3	0	1
Beste foto	3	0	1	0
Beste lyddesign	3	0	1	0
Total prosentandel	71 %	29 %	50 %	50 %
Total nominerte	10	4	2	2
(Andreassen og Aune 2018)				

I 2019 blir én kvinne nominert for beste lyddesign, mens det blir nominert 12 menn totalt (se figur 2). Denne kvinnen vant, mens tre menn vant i de andre priskategoriene. I året 2020 blir det nominert åtte menn og fem kvinner, men dette året vant ingen kvinner. Av de nominerte i 2021 var 13 menn og seks kvinner. Fordelingen av prisvinnere nærmer seg nesten kjønnsbalansert dette året med fire mannlige og tre kvinnelige vinnere. De to siste årene, 2022 og 2023, var det nominert 14 menn per år og begge årene vant det også kun menn.

Figur 2.

2019	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	3	0	1	0
Beste manus	3	0	1	0
Beste foto	3	0	1	0
Beste lyddesign	3	1	0	1
Total prosentandel	92 %	8 %	75 %	25 %
Total nominerte	12	1	3	1

(NFI 2019 (b))

2020	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	1	2	1	0
Beste manus	1	2	1	0
Beste foto	3	0	1	0
Beste lyddesign	3	1	1	0
Total prosentandel	62 %	38 %	100 %	0 %
Total nominerte	8	5	4	0

(Lundgård 2020)

2021	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	2	2	0	1
Beste manus	3	3	1	2
Beste foto	4	1	2	0
Beste lyddesign	4	0	1	0
Total prosentandel	68 %	32 %	57,10 %	42,80 %
Total nominerte	13	6	4	3

(Montages 2021)

2022	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	3	0	1	0
Beste manus	4	0	2	0
Beste foto	3	0	1	0
Beste lyddesign	4	0	2	0
Total prosentandel	100 %	0 %	100 %	0 %
Total nominerte	14	0	6	0

(Den norske filmfestivalen i Haugesund 2022)

2023	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	2	1	1	0
Beste manus	4	1	1	0
Beste foto	3	0	1	0
Beste lyddesign	5	0	2	0
Total prosentandel	88 %	13 %	100 %	0 %
Total	14	2	5	0

(Rushprint 2023)

Totalt har 119 personer blitt nominert for en Amanda mellom 2016-2023, bestående av 99 menn (ca. 83%) og 20 kvinner (ca. 17%) (se figur 3). Til sammenligning viser prosentandelene nominerte en nær likhet i forhold til prosentandelen vinnere, der mannlige vinnere opptok ca. 85% av statistikken og kvinnelige vinnere opptok ca. 15%.

Figur 3.

Totalt 2016-2023	Antall	Prosent
Mannlige nominerte	99	83 %
Kvinnelige nominerte	20	17 %
Totalt antall nominerte	119	

Totalt 2016-2023	Antall	Prosent
Mannlige vinnere	34	85 %
Kvinnelige vinnere	6	15 %
Totalt antall vinnere	40	

(Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (d))

5.1.2 Oscar-utdelingen

Ved Oscar-utdelingen mellom 2016 og 2018 var det alle tre årene nominert litt mer enn 40 menn, mens det var nominert seks eller færre kvinner (se vedlegg 1). Ingen kvinne vant i løpet av disse tre årene. I 2019 var det en økning i både nominerte menn og kvinner, resultert i 13 mannlige vinnere og én kvinnelig vinner (for beste lyddesign). For det neste året, i 2020, var det nominert det laveste antallet kvinner i perioden 2016-2024 med kun tre kvinner (ca. 7%). Blant de 44 nominerte vant 13 menn 100% av prisene. I perioden 2021-2024 har den samme trenden oppstått gjennom årene. Mellom ca. 10-20% av de nominerte var kvinner, og de vant ca. 10-20% av prisene alle fire årene. I 2021 og 2022 var det nemlig to kvinner som vant per år, imens det fra 2023 til 2024 kun vant én kvinne per år. Totalt hadde Oscar-utdelingen mellom 2016-2024 440 nominerte, der 391 var menn og 49 var kvinner. Forholdet mellom de nominerte og de som vant var svært likt med en medianandel på rundt 90% mannlige og 10% kvinnelige nominasjoner og vinnere.

5.1.3 Filmfestival i Cannes

Ved priskategoriene i hovedkonkurransen i Cannes finner vi mellom 2016 og 2023 et jevnt mønster (se vedlegg 2). I løpet av denne perioden har det hvert år vunnet én kvinner, utenom året 2022, da det vant 2 kvinner i ulike kategorier (Juryprisen og Grand Prix-prisen). Fem av syv ganger gikk Gullpalmen, som tidligere nevnt er den gjevreste prisen, til en mann i denne perioden. Totalt var det 37 vinnere, der 29 (ca. 78%) var menn og åtte (ca. 22%) var kvinner.

5.2 Det norske forspranget

Dataen som har blitt hentet fra de tre ulike prisutdelingene viser et tydelig gjennomgående mønster. Ved alle prisutdelingene hadde mennene kraftig flertall både som nominerte og vinnere, også innenfor alle priskategoriene. Av de tre prisutdelingene hadde filmfestivalen i Cannes best kjønnsbalanse, med sine 78% mannlige og 22% kvinnelige vinnere. Oscar-utdelingen scorer altså verst på en kjønnsbalansert prisutdeling med 92% menn og 8% kvinner som vinnere av en pris. Amanda-utdelingen havner midt mellom disse «ytterpunktene», og dette på tross av at NFI har siden 2016 jobbet mot en bedre kjønnsbalanse i bransjen. Handlingsplanen de publiserte den gangen kan anses som et forsprang, som nasjonene bak de andre prisutdelingene ikke har. I teorien burde dette forspranget til filmbransjen i ett av de mest kjønnsbalanserte landene i verden vært en ypperlig måte å ta et siste oppgjør mot den ubalanserte filmbransjen. Likevel virker det som om den har hatt minimal virkning på oppfattelsen og anerkjennelsen av kvinnene som nå, ifølge handlingsplanen mål, skal oppta ca. halvparten av bransjen. I fem av de åtte år på Amandautdelingen vant det ikke en eneste kvinne, imens det i fem av syv år vant minst én kvinne hvert år ved filmfestivalen i Cannes, i tillegg til at det vant minst to kvinner i de to resterende årene.

5.3 Ansvar

Hvis man skal finne noen som melder seg ansvarlig for at handlingsplanen til NFI mislyktes å føre frem utenfor de fire veggene av NFIs hovedkontor, kan man lete lenge. NFI og Amandaprisen er uavhengig av hverandre, men de er ikke urelatert til hverandre ettersom NFI i de fleste tilfeller har gitt pengestøtte til utviklingen av filmene som konkurrerer, og pengestøtte til festivalen i seg selv. Ettersom NFI fortsatt satt i komiteen inntil 2023 kan de vel ha hatt en viss innflytelseskraft på nettopp det med kjønnsbalanse? Kunne NFI innført moderat kvotering på Amanda-utdelingen? Amanda sine nettsider skriver blant annet at prisen ble stiftet «for å øke kvaliteten og fremme norske spillefilmer, kinodokumentarer og kortfilmer (...)» (Den norske filmfestivalen i Haugesund u.d. (c)). Sannsynligvis ville innføringen av moderat kvotering gått imot poenget med en prisutdeling, hvis man ga prisen til noen basert på deres kjønn fremfor kvalitet. Essensen med kvotering kan altså være til større nytte i andre sammenhenger, som ikke avhenger av å fremme kvalitet og anerkjennelse. Betyr det at kvinner lager dårligere filmer?

En av punktene i reglementet til Amanda prisen er at filmene som skal vurderes må ha hatt en ordinær kinopremiere med premiere i minst 10 av de største kinoene i to av de største

byene. Tall viser at det er betydelig færre filmer som er regissert av en kvinne som får en kinopremiere, der det i 2017 og 2018 var 31% og 33% av filmene som var regissert av kvinner (Svane 2020, s. 153-154). Det er altså ikke mange kvinner som Amandakomiteen kan velge av fra før, på grunn av denne regelen.

Er det kvinnene som er ansvarlige for å dyrke frem andre dyktige kvinnelige filmarbeidere? I Vigdis Lian sitt debatthefte «Ta det som en mann, frue!» står det skrevet om at produsent Synnøve Hørsdal ble ringt opp flere journalister, og hvordan det provoserte henne at de spurte henne om hva hun skulle gjøre for å få kvinnelige regissører, istedenfor å spørre guttene som har produsert 20 spillefilmer om hvorfor de ikke jobber mer med kvinner. Hun lurte til slutt på hvorfor det er hun som kvinne som er skal være ansvarlig (Lian 2015, s. 29). Hvis ikke kvinnene vil ha ansvaret, må det vel være mennene som får ansvaret? I debattheftet skriver Lian også om en masteroppgave der det hevdes «at det er historisk betingede strukturer som hindrer kvinner, og at rekrutterings- og kvalitetsvurderingsprosesser favoriserer menn.» (Lian 2015, s. 30). I et debattinnlegg i Dagsavisen fra 2018 skriver Sigrun Norderval: «Forskning viser at både mannlige og kvinnelige produsenter fortrinnsvis velger menn og deres ideer. Eller som en produsent sa: 'Jeg velger å jobbe med vennene mine, og de er tilfeldigvis menn'» (Norderval 2018). Det har altså historisk sett ikke være særlig lett for menn å inkludere kvinner. Er kvinnen ikke kapabel til samme arbeid som en mann?

5.4 Bransjekultur

Denne skjevfordelingen kan på mange måter stamme fra kulturen bransjen har skapt for seg selv. Det kan være at mange kvinner velger å ta et steg bort fra filmindustrien på grunn av den store skjevfordelingen, f.eks. slik det tidligere var i forhold til fordeling av tilskudd eller slik det er i dag å få en anerkjennelse fra Amanda-utdelingen. Som kvinne kan man undre seg om man faktisk ikke er bygget på samme måte som en mann, eller om det hele veien har vært menn som ikke er bygget på samme måte som en kvinne.

Forskning som har blitt gjort internasjonalt på ledelse har konkludert med at kvinner og menn oppfører seg likt i en lederstilling på nesten alle områder. De forskjellene som faktisk finnes, er så små at de ikke gir utslag i forskningen, men på grunn av stereotypiske oppfatninger foretrekkes mannlige ledere (Lian 2015, s. 32). Likevel nevner både debattheftet «Ta det som en mann, frue!» og rapporten «Når menn velger menn og kvinner velger menn» at filmproduksjon er en tøff bransje fordi det innebærer hardt arbeid, og at kvinner er nødt til å organisere og tilrettelegge sitt eget privatliv på en måte som gir jobben førsteprioritet i perioder. Noen mener at familieliv ikke lar seg forene med prosjektarbeid på denne måten.

(Enehaug, Hetle og Seierstad 2004, s. 31) (Lian 2015, s. 33). Noen unge kvinnelige filmstudenter opplever at de må velge mellom et familieliv eller å jobbe i filmbransjen, selv om menn som jobber med film også får barn (Enehaug, Hetle og Seierstad 2004, s. 31).

Kvinner i bransjen opplever at det er vanskeligere for dem å oppnå suksess enn det er for menn, basert på hvordan de bare *er*. I rapporten «Når menn velger menn og kvinner velger menn» har det blitt samlet inn informanthistorier fra bransjen som dekker det rapporten omtaler som «gammelmodige kategoriseringer»: «dårlige/uheldige produkt av en kvinnes arbeid bekrefter svakheter ved hele kvinnekjønnen, og tilsvarende at dårlige produkt fra en mann blir i mannsverdenen tilskrevet enkeltmannen (ikke alle menn).» (Enehaug, Hetle og Seierstad 2004, s. 36). Lian legger fram, i sitt debatthefte, et synspunkt om hvordan noen mener menn er dristigere, mer kompromissvillige og har mer selvtillit (Lian 2015, s. 34). Regissør Unni Straume svarer på denne påstanden at menn også kan være kompromissløse, men at kompromissløse menn blir satt på en slags pidestall som spennende og nyskapende, mens kvinner blir sett på som vanskelig og sær (Lian 2015, s. 35). Straume forteller også om at kvinner ikke bare blir vurdert på personlighet og innholdet i filmen de lager, men at det vanskeligste med å få presentere en film er at man som kvinne også blir vurdert etter utseende, noe hennes mannlige kollegaer slipper (Lian 2015, s. 35). Disse ulike erfaringene som kvinnelige filmarbeidere forteller om vitner om en filmbransje som ikke er lik for alle, og undervurderer kvinners potensiale for å bidra til en kunstnerisk utvikling i bransjen.

5.5 Full sirkel

NFI sitt fokus på kjønnsbalanse falt i 2019, som nevnt, til fordel for en bredere forståelse av mangfold på lerretet. Interessen for hva som skjedde bak lerret ble plassert lengre bak i prioriteringsrekken. I rapporten fra samme år oppnådde NFI gode tall med over 50% kvinneandel i nøkkelposisjoner i søknads- og tilskuddsmassen, samtidig som at det i 2018 var 50% kvinneandel vinnere under Amandautdelingen. Helheten av tallene fra Amandautdelingen forteller at denne 50% kvinneandelen ikke får særlig fotfeste i bransjekulturen i årene etter. De siste to årene på Amandautdelingen viser en bransje som gir førsterett til mannlige perspektiver, med resultater som peker til bakover i tid til 2016 da handlingsplanen først ble satt til verks.

Amanda-statuetten er som nevnt ovenfor formet som en kvinne som er «brigg, stolt og frodig» og som menn skal ha hatt et godt øye til. Slik at det også vært de siste årene, der mennene har hatt et godt øye til denne prisutdelingen, mens kvinnene, slik dataen viser, må gå hjem stort sett tomhendt år etter år.

Konklusjon

Kort oppsummert har NFI sin handlingsplan for kjønnsbalanse i norsk film hatt sine svakheter. Norsk Filminstitutt sin rolle i filmbransjen veier tungt, fordi deres fordeling av tilskudd preger resultatet av hvilke filmer som produseres og havner på kino. Handlingsplanen tar for seg mange tiltak som skal bidra til en bærekraftig filmbransje med en varende kjønnsbalanse, blant annet ved å innføre moderat kjønnskvoltering. De hadde også et mål å lage årlige rapporter og være åpne om deres arbeid og årlige måloppnåelser. Disse rapportene sluttet å komme ut i etter 2019.

Å se på prisutdelinger, hvem som er nominert og hvem som vinner, kan fortelle mye om hvem som jobber i bransjen og bransjekulturen de har skapt. Etter å ha samlet inn data fra en norsk og to internasjonale prisutdelinger kan man se helheten av en global bransje som etter tallenes tale, ikke inkluderer kvinner i stor grad. Til tross for at Norge anses som et av de mest likestilte landene i verden, med en handlingsplan i ermet som skulle bidra til en likestilt filmbransje, er det ingen tegn basert på datainnsamlingen på at den norske filmbransjen er noe bedre enn noen andre.

Det finnes mange grunner bak for hvorfor Amanda-utdelingen ikke klarer å speile NFIs mål fra 2016. Blant annet er det unaturlig å innføre moderat kjønnskvoltering som taktikk, på den samme måten NFI gjorde, i slike seremonier. Dessuten virker det ikke som om de kvinnelige filmarbeiderne synes noe om å skulle bli vurdert på andre kriterier enn bare arbeidet deres, selv om det diskuteres at menn kanskje allerede har hatt en fortrinnsrett kun basert på historiske betingede strukturer.

Kvinner filmbransjen blir ikke behandlet på samme måte som menn, der én kvinnes svakere arbeid drar alle kvinner under samme kam, mens én manns svakere arbeid regnes som et enkelttilfelle eller et slags uhell. I tillegg fortelles det om opplevelser av at kvinner ikke kan bære samme kvaliteter som menn uten at det blir snudd til et negativt trekk. Kvinnelige filmarbeidere møter forventninger på både utseendet og på et familieliv der de skal stille mer opp for barna sine enn sin partner.

NFI sin handlingsplan har kanskje gjort en god jobb innenfor møterommets fire vegger, men resultatet av de seks siste årene med Amanda-utdelinger viser at problemet ligger langt dypere, i bransjens kultur og normer som tvinger kvinner ut av søkelyset og gjør filmsettet til en uattraktiv arbeidsplass. For å oppnå en kjønnsbalansert bransje krever det mer enn en handlingsplan, men også en vilje og selvinnsikt hos hvert enkeltindivid som er en del av norsk filmbransje.

Referanseliste

- Andreassen, Kaja Marie og Oddvin Aune. 2018. «– Amanda-prisen blir oppfattet som sær og intern» *NRK*, 20. juni 2018. Hentet 4. mai 2024 fra https://www.nrk.no/kultur/_-amanda-prisen-blir-oppfattet-som-saer-og-intern-1.14092120
- Den norske filmfestivalen i Haugesund. u.d. (a). «*Amandas historie.*» Hentet 24. april 2024 fra <https://www.filmfestivalen.no/article/amandas-historie>
- . u.d. (b). «*Om oss.*» Hentet 24. april 2024 fra <https://www.filmfestivalen.no/article/om-festivalen>
- . u.d. (c). «*Amandas reglement.*» Hentet 1. mai 2024 fra <https://www.filmfestivalen.no/article/amandas-reglement>
- . u.d. (d). «*Amandavinnere 1985-2023.*» Hentet 5. mai 2024 fra <https://www.filmfestivalen.no/article/liste-over-amandavinnere>
- . 2022. «*Amandanominasjoner 2022 – Flest nominasjoner til Verdens verste menneske.*» Hentet 4. mai 2024 fra <https://www.filmfestivalen.no/article/arets-amandanominasjoner-er-klare>
- Enehaug, Heidi, Aslaug Hetle og Gjøril Seierstad. 2004. *Når menn velger menn og kvinner velger menn...* . Notat nr.: 5. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Festival de Cannes. u.d. «*Retrospective.*» Hentet 5 mai 2024 fra <https://www.festival-cannes.com/en/retrospective/>
- Film & Kino. 2017. «Årets Amanda-nominasjoner» *Film & Kino*, 21. juni 2017. Hentet 4. mai 2024 fra <https://kino.no/article1323778/>
- Gemser, Gerda, Mark A.A.M. Leenders, og Nachoem M. Wijnberg. 2008. «Why Some Awards Are More Effective Signals of Quality Than Others: A Study of Movie Awards.» *Journal of Management*, 34 (1): s. 25-54. DOI: 10.1177/0149206307309258
- Holst, Cathrine. 2009. *Hva er feminisme.* Oslo: Universitetsforlaget
- Ikdahl, Ingunn. 2023. «*Likestillingsloven.*» *Store norske leksikon.* Hentet 21. april 2024 fra <https://snl.no/likestillingsloven>

- Ingebretsen, Christian. 2023. «Trekker seg fra Amandakomiteen i protest mot regelverket» *NRK*, 31. august 2023. Hentet 10. mai 2024 fra <https://www.nrk.no/kultur/trekker-seg-fra-amandakomiteen-i-protest-mot-regelverket1.16535662>
- Iversen, Gunnar. 2011. *Norsk filmhistorie*. Oslo: Universitetsforlaget
- Karlsen, Kirsten. 1983. *Kjønnskvoltering – Et debattheft*. Oslo: Likestillingsrådet.
- Kulturdepartementet. 2015. *En framtidrettet filmpolitikk* (Meld. St. 30 (2014–2015)) Hentet 24. april 2024 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20142015/id2413867/>
- Lian, Vigdis, red. 2015. *Ta det som en mann, frue!*. Oslo: Emilia Forlag
- Lian, Vigdis. 2024. «1990-tallet: de kvinnelige filmskaperens tiår?» *Kvinnehistorie.no*. Hentet 24. april 2024 fra <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-8690>
- Liddy, Susan, red. 2020. *Women in the International Film Industry: Policy, Practice and Power*. Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-39070-9_9
- Lorentzen, Anne H. 2009. «Aksel Hennie og K-ordet» *Dagbladet*, 24 juni. Hentet 21. april 2023 fra <https://www.dagbladet.no/nyheter/aksel-hennie-og-k-ordet/66550550>
- Lundgård, Erlend. 2020. «Her er de nominerte til Amanda 2020» *Filmweb*, 17. juni 2020. Hentet 4. mai 2024 fra <https://www.filmweb.no/filmnytt/her-er-de-nominerte-til-amanda-2020>
- Mannila, Leena. 2007. *Norsk filmbransje - makt, ære, ytringsfrihet*. Oslo: Kolofon Forlag.
- McKinsey & Company. 2009. 'And the winner is...': Philanthropists and governments make prizes count. McKinsey & Company. Hentet 24. april 2023 fra <https://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/and-the-winner-is-philanthropists-and-governments-make-prizes-count>
- Montages. 2021. «Her er årets Amanda-vinnere – hovedprisene til Ninjababy og Kunstneren og tyven» *Montages*, 21. august 2021. Hentet 4. mai 2024 fra <https://montages.no/nyheter/her-er-arets-amanda-vinnere-hovedprisene-til-ninjababy-og-kunstneren-og-tyven/>
- NFI. 2016. *Handlingsplan for kjønnsbalansen i norsk film*. Hentet 24. april 2024 fra <https://www.nfi.no/aktuelt/2016/handlingsplan-for-kjonnsbalanse-i-norsk-film>
- . 2019 (a). *Kjønnsbalansen i norsk film*. Hentet 24. april 2024 fra

- <https://www.nfi.no/statistikk/statistikk-analyse-og-rapporter>
- . 2019 (b). «Amandanominasjonene 2019». Hentet 5. mai 2024 fra <https://www.nfi.no/aktuelt/2019/amanda-nominasjonene-2019>
- . 2023. *Innholdsmangfold i norske filmer og serier*. Rapportnummer 803. Bø i Telemark: Telemarkforskning. Hentet 24. april 2024 fra <https://www.nfi.no/statistikk/statistikk-analyse-og-rapporter>
- Norderval, Sigrun. 2018. «Vi har fått beskjed om at vi ikke er dyktige nok» *Dagsavisen.no*, 6. mars. Hentet 24. april 2024 fra <https://www.dagsavisen.no/debatt/2018/03/06/vi-har-fatt-beskjed-om-at-vi-ikke-er-dyktige-nok/>
- Oscars. u.d. «*Experience Over Nine Decades of the Oscars From 1927 To 2024*» Hentet 6. mai 2024 fra <https://www.oscars.org/oscars/ceremonies/2024>
- Rushprint. 2023. «Amandanominasjonene 2023.» *Rushprint*, 14. juni 2023. Hentet 4. mai 2024 fra <https://rushprint.no/2023/06/amandanominasjonene-2023/>
- Sivertsen, Eirin Venås. 2016. «Åtte nominasjoner til norsk Cannes-film!» *NRK*, 15. juni 2016. Hentet 4. mai 2024 fra <https://www.nrk.no/kultur/dette-er-amanda-nominasjonene-for-2016-1.12998401>
- Svane, Anette. 2020. «From Edith Carlmar to Iram Haq: Women in the Norwegian Film Industry» i *Women in the International Film Industry: Policy, Practice and Power*, redigert av Susan Liddy, 149-162. Cham: Palgrave Macmillan.
- Svendsen, Trond Olav. 2023. «Amandaprisen». *Store norske leksikon*. Hentet 24. april 2024 fra <https://snl.no/Amandaprisen>

Vedlegg 1

OSCARUTDELINGEN				
2016	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	5	0	1	0
Beste manus	13	4	4	0
Beste foto	5	0	1	0
Beste lyddesign	24	0	5	0
Total prosentandel	92 %	8 %	100 %	0 %
Totalt nominerte	47	4	12	0

2017	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	5	0	1	0
Beste manus	11	1	2	0
Beste foto	5	0	1	0
Beste lyddesign	20	4	5	0
Total prosentandel	89 %	11 %	100 %	0
Total nominerte	41	5	10	0

2018	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	4	1	1	0
Beste manus	12	4	2	0
Beste foto	4	1	1	0
Beste lyddesign	25	0	5	0
Total prosentandel	88 %	12 %	100 %	0 %
Total nominerte	45	6	10	0

2019	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	5	0	1	0
Beste manus	18	2	7	0
Beste foto	5	0	1	0
Beste lyddesign	22	5	4	1
Total prosentandel	88 %	12 %	93 %	7 %
Total nominerte	50	7	13	1

2020	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	5	0	1	0
Beste manus	11	2	3	0
Beste foto	5	0	1	0
Beste lyddesign	20	1	3	0
Total prosentandel	93 %	7 %	100 %	0 %
Total nominerte	41	3	9	0

2021	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	3	2	0	1
Beste manus	16	4	2	1
Beste foto	5	0	1	0
Beste lyddesign	19	2	5	0
Total prosentandel	84 %	16 %	80 %	20 %
Total nominerte	43	8	8	2

2022	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	4	1	0	1
Beste manus	11	3	1	1
Beste foto	4	1	1	0
Beste lyddesign	20	2	5	0
Total prosentandel	85 %	15 %	78 %	12 %
Total nominerte	39	7	7	2

2023	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	6	0	2	0
Beste manus	14	2	2	1
Beste foto	4	1	1	0
Beste lyddesign	23	1	5	0
Total prosentandel	92 %	8 %	91 %	9 %
Total nominerte	47	4	10	1

2024	Nom. menn	Nom. kvinner	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Beste regi	4	1	1	0
Beste manus	9	4	2	1
Beste foto	5	0	1	0
Beste lyddesign	20	0	2	0
Total prosentandel	88 %	12 %	86 %	14 %
Total antall	38	5	6	1

Totalt 2016-2024	Antall	Prosent
Mannlige nominerte	391	89 %
Kvinnelige nominerte	49	11 %
Totalt antall nominerte	440	

Totalt 2016-2024	Antall	Prosent
Mannlige vinnere	85	92 %
Kvinnelige vinnere	7	8 %
Totalt antall vinnere	92	

(Oscars u.d.)

Vedlegg 2

Filmfestivalen i Cannes		
2016	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Gullpalmen	1	0
Grand Prix	1	0
Jury prisen	0	1
Beste regi	2	0
Total prosentandel	80 %	20 %
Totalt	4	1

2017	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Gullpalmen	1	0
Grand Prix	1	0
Jury prisen	1	0
Beste regi	0	1
Total prosentandel	75 %	15 %
Totalt	3	1

2018	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Gullpalmen	1	0
Grand Prix	1	0
Jury prisen	0	1
Beste regi	1	0
Total prosentandel	75 %	15 %
Totalt	3	1

2019	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Gullpalmen	1	0
Grand Prix	0	1
Jury prisen	3	0
Beste regi	2	0
Total prosentandel	86 %	14 %
Total nominerte	6	1

2021	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Gullpalmen	0	1
Grand Prix	2	0
Jury prisen	2	0
Beste regi	1	0
Total prosentandel	83 %	17 %
Total nominerte	5	1

2022	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Gullpalmen	1	0
Grand Prix	1	1
Jury prisen	2	1
Beste regi	1	0
Total prosentandel	71 %	29 %
Total nominerte	5	2

2023	Mannlig vinner	Kvinnelig vinner
Gullpalmen	0	1
Grand Prix	1	0
Jury prisen	1	0
Beste regi	1	0
Total prosentandel	75 %	25 %
Total nominerte	3	1

Totalt 2016-2023	Antall	Prosent
Mannlige vinnere	29	78 %
Kvinnelige vinnere	8	22 %
Totalt antall vinnere	37	

(Festival de Cannes, u.d.)

