

# ORDBOOG

TIL DEN DANSKE FILM- & TV-BRANCHE



**DINOSAUREN  
I RUMMET**

*LAURA ALLEN MÜLLER  
SANDRA YI SENCINDIVER  
& KAULI GREEN*

# Indhold



Indledende  
bemærkning 6

## A

Ableism/kapabelisme 9  
Accenter & dialekter 9  
Access/Access Rider 9  
Adgang 10  
Adjektiver 10  
Ageism 14  
Agens 14  
Allieret 14  
Ansvar 15  
Appropriation 15

## B

Barrierer 16  
Bechdel testen 16  
Benevolent  
discrimination 16  
Bias 17  
BIPOC 17  
Blame game 17  
Birole 19  
Blinde vinkler 19  
Box-ticking 19  
Bundlinjen 20

## C

Charter 20  
Ciskønnet 20  
Colour blind 20  
Colour blind casting 20

## D

Dansk exceptionalisme 21  
Decolonization 21  
DEI – diversity, equity  
& inclusion 21  
DEI medarbejder 22  
Dinosaurer 22  
Disability studies 22  
Disclaimer 22  
Diskrimination 22  
Diskriminationsgrunde 23  
DuVernay testen 23  
Dæmonisering 23

## E

Eksotificering 24  
Én af hver 24  
Exploitation 24

## F

Familiekonstellationer 26  
Fatsuit 26  
Funktionsroller 26

## G

Gatekeepers 27  
Geografi 1 27  
Geografi 2 27

## H

Handicap 28  
Hudfarve 30  
Hvem må spille hvem? 30

## I

Identifikation 33  
Initiativer 33  
Inklusion 33  
Inspirationsporno 36  
Institutionel  
diskrimination 36  
Intentionel diskrimination/  
intentionel racisme 37  
Intersektionalitet 37  
Islamofobi 37

## J

Job 39

## K

Karakterbeskrivelse 39  
Karakterstigma 39  
Klasse 39  
Krænkelssparathed 40  
Kvinder 40  
Kvoter 41  
Køn 41

## L

Lovgivning 41  
Lidelseshistorie 41

## M

Mentorordninger 42  
Mikroaggressioner 42  
Minoriseret 42  
Minoritetshistorier 43

Minority tax/  
Minoritetsbeskatning 43  
Misogyni 45  
Misrepræsentation 45  
Mixed par 45  
Myter 45

## N

Nepotisme 46  
Neurodivergent 46  
Neurotypisk 46  
Nonbinær 46  
Normativ 47  
Nothing about us  
without us 47

## O

Otherness 48

## P

Partnerskaber 48  
Periodefilm 48  
Personlige pronominer 48  
Perspektiv 50  
Pinkwashing 50  
POC 50  
Privilegie 52  
Privilegieblindhed 52

## Q

Queer 55  
Queerbaiting 55

## R

Race/racisme 55  
Racejort/racialiseret 57  
Religion/religiøse tegn 57  
Repræsentation 57  
Repræsentationsbyrde 57  
Repræsentationskonto 57  
Research 58

## S

Sensitivity Reader 58  
Seksualitet 58  
Sex 58  
Skam 59  
Specificity 60  
Statistik 60  
Stereotypisering 61  
Strukturel diskrimination 65

## T

Talent 65  
The Riz Test 65  
The Single Story 66  
Token/Tokenism 66  
Trans 66  
Troper 66  
Tykfofi 74

## U

Usynlige  
diskriminationsgrunde 76  
Usynligt handicap &  
funktionsnedsættelser 76

## V

Vanetænkning 76  
Vrede 76

## W

Whataboutism 77  
White fragility, white guilt,  
white tears 77  
White passing 77  
White savior 77  
Whitewashing 78  
Window dressing 79  
WOC 79

## X

Xenofobi 80

## Y

Ydmyghed 80

## Z

Zoo 80

## Æ

Ældre kvinder 81


## Ø

Ønsketænkning 81

## Å

Åh 81

Litteratur 84



Al den snak om  
repræsentation og  
diversitet...

Du skal ikke  
stresse over det!  
Det må de unge  
tage sig af

Kavli

## Kære kollega i den danske film- og TV-branche

Tusind tak, fordi du har åbnet DINOSAUREN I RUMMET!

I februar 2023 blev kampagnen *Et Større Billede* søsat med den hensigt at skabe fokus på mangelfuld repræsentation og den stadigt meget ensidige forestilling om hvad og hvem, der kan repræsentere 'det normale' i dansk film og TV, samt hvem der får lov at få taletid. I kampagnen blev tre af det forgangne års filmplakater/pressefotos recastet og genskabt med *intersektionelt*\* fokus for på den måde visuelt at tydeliggøre den manglende diversitet i branchen. Vi ønskede at gøre opmærksom på diskriminationsgrunde som alder, køn, seksualitet, hudfarve, religion, socioøkonomisk baggrund og handicap, samt den mangelfulde repræsentation af eksempelvis normbrydende kroppe og forskellige familiekonstellationer.

Kampagnen udløste en bredspektret byge af reaktioner, spændende fra begejstring over forundring til vrede, og vi har efterfølgende haft mange konstruktive samtaler med branchens aktører. Undervejs er det blevet klart, at den danske branche på mange måder er overraskende uopmærksom på diskrimination og uvidende om de dybereliggende strukturer bag og konsekvenser af manglende repræsentation. Rigtig mange i alle dele af branchen har efterlyst mere viden og større indsigt i vores erfaringer som minoriserede. Derfor har vi skrevet denne bog.

Der er ikke noget quickfix på den udbredte mis- og underrepræsentation i branchen! Men vi håber, at vores bog kan bruges til at højne refleksions- og vidensniveauet og kvalificere samtalen mellem de mange forskellige led, der indgår i processen fra tidlig idéudvikling til færdig film og distribution; med det resultat, at der bliver skabt reelle og varige forandringer. Vi drømmer om en innovativ, nytænkende og kunstnerisk rig film- og TV-branche, og jo flere forskellige stemmer, talenter, historier og perspektiver, vi kan skabe plads og rum til, jo mere originalt TV og filmkunst vil der blive skabt. Til glæde for os i branchen og endnu vigtigere for publikum. Alle har brug for og ret til at se sig selv, sine medmennesker og sit samfund spejlet med nuancer og kompleksitet. Film og TVs portrætteringer, historier, billeder og narrativer formes af virkeligheden, men vi former i sandhed også med vores kunst, samfundets og menneskets blik på sig selv og andre. Film og billedmediet er ekstremt magtfuldt. 'Virkeligheden' i vores

\*Bare rolig,  
*Intersektionalitet*  
bliver forklaret  
under 'I'.



fiktion siver ud i samfundet og bliver en slags indbildt, kollektiv erfaring, og jo mindre kendskab man i virkeligheden har til en given befolkningsgruppe, jo større risiko er der for, at man godtager fiktionens fremstilling som 'sandheden'. Desuden rummer det meget ensidige fokus på nogle få, udvalgte karaktertyper et implicit statement om, hvem der er portrætverdige, og hvem, der så at sige ikke er værd at beskæftige sig med. Den magt, synes vi, skal forvaltes med større indsigt, end den bliver i dag.

Repræsentationskampen er ikke en kamp, som minoriserede skal tage alene, eller som udkæmpes mellem de minoriserede og majoriteten. Det er en kamp for kunsten, som er et fællesmenneskeligt ansvar og et samfundsanliggende.

Denne bogs indhold skal ikke opfattes som censur eller en kunstnerisk spændetrøje, men vi ønsker at klæde branchen på til at træffe bevidste valg, så man ikke ubevidst reproducerer skadelige troper og stereotyper.

Bogen er bygget op som en ordbog. Nogle opslag er simple ordforklaringer, andre er længere indlæg. Ordene er udvalgt ud fra, hvad vi gennem vores samtaler med branchen har fornemmet var de vigtigste og mest presserende at tage fat på, fordi det er ord og begreber, som enten virker nærmest ukendte i den danske branche; ord som ofte bliver misbrugt eller misforstået; eller praksisser der er kernepunkter i forhold til den måde, hvorpå diskrimination bliver udøvet og opretholdt i vores branche.

Dette er en meget subjektiv bog, baseret på vores egne oplevelser og registreringer, parret med dialoger med andre minoriserede i branchen, med videnspersoner, samt repræsentanter for nogle af branchens aktører. Bogen er altså ikke primært baseret på forskning eller statistik. Den er vores dybt personlige forsøg på at udbrede og kvalificere samtalen om mangfoldighed, lighed og inklusion.

***Ironi kan forekomme, så normativt danske er vi nemlig.***

God læselyst og god arbejdslyst!

Kærlig hilsen  
Laura Allen Müller, Sandra Yi Sencindiver & Kauli Green

# Google it

Veent!

Jeg vil bare  
lige spørge om  
noget!

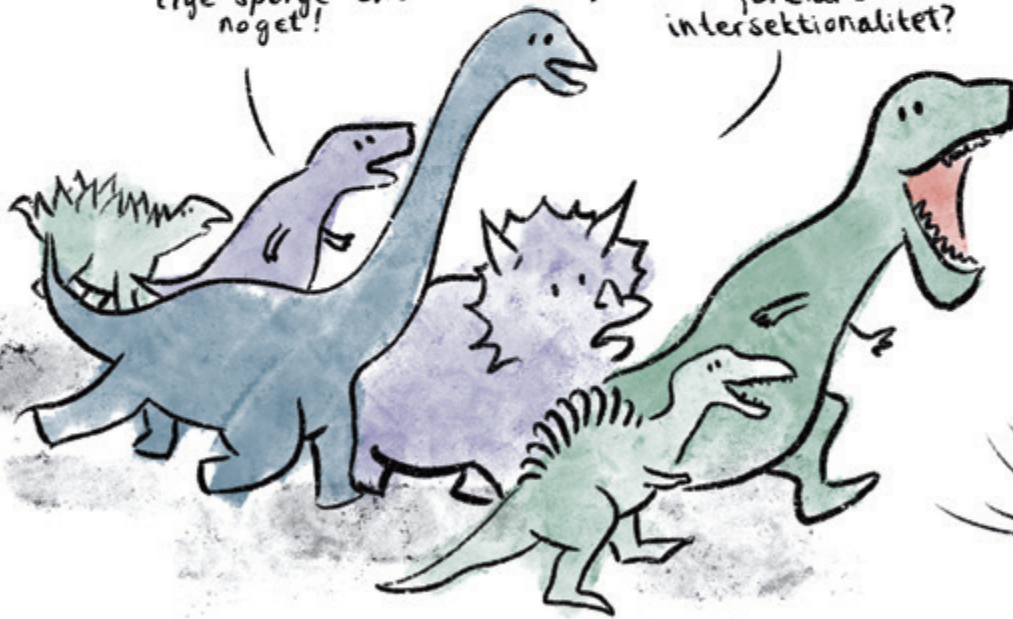
Hvad er det  
nu 'token' betyder?

Og 'bipoc'?  
og 'cis'?

Vil du ikke lige  
forklare  
intersektionalitet?

Det er jo svært  
at huske alle de  
der nye ord

Vent!  
Jeg kan ikke  
følge med!



Kaali



## Ableism/kapabelisme

Diskrimination, eksklusion og negativ forskelsbehandling af personer med handicap.

+ Se også *Access, Inklusion, Handicap*

## Accenter & dialekter

Vi oplever, at der er meget lidt plads til sproglig variation i dansk film og TV. Skuespillere med danske dialekter og udenlandske accenter fravælges til hovedroller og gode biroller. Man taler simpelthen ikke med dialekt eller accent, medmindre det er satire eller et vigtigt karaktertræk, der skal fremhæve, at dem med accent er anderledes og fremmede. Og det er en uskreven regel, at hvis man skal tages alvorligt, skal man tale perfekt rigsdansk. Ikke at brugen af accent og stærke dialekter er fuldstændig bandlyst, for accenter og dialekter er en lækker og nem måde at stereotypisere karakter og miljø. Vi elsker at høre en stærk, jysk dialekt, når det drejer sig om et racistisk familiemedlem eller en godmodig politibetjent. De fleste ikke-hvide skuespillere, der ellers taler perfekt rigsdansk, har oplevet at blive bedt om at tale med accent "for at tilføre autenticitet". Nogle har oplevet at blive bedt om at "tale mere walla-walla". Til info er walla-walla hverken et anerkendt sprog eller en eksisterende dialekt.

I manus og til castingformål er det bedre at være specifik på nationalitet, sprog, udseende og hvorvidt karakteren taler med accent. Der er både for historien og for skuespilleren meget stor forskel på, om man kommer fra Thailand eller Japan. Fra Egypten eller Iran. Hvis det er, fordi man

er åben overfor casting, der er divers, kan man skrive det: "Vi er åbne overfor divers casting" eller eventuelt skrive, at karakteren på nuværende tidspunkt er X, men at karakterens historie og baggrund til en vis grad kan tilpasses en skuespillers hudfarve, baggrund og sprog.

Det kan også være værd at overveje, om karakteren overhovedet skal tale med accent? Accent bruges ofte som fremmedgørende element og understøtter en fejlagtig idé om, at raciale identitetsmarkører er lig med fremmed nationalitet. På film og TV kommer det så til at se ud som om, alle minoriteter er født i udlandet. Så vær opmærksom på, om alle dine ikke-hvide skuespillere spiller karakterer, der taler med accent. I så fald er det valg altså med til fejlagtigt at fastholde, at alle ikke-hvide mennesker er nyankomne og fremmede, hvilket ikke afspejler den faktiske virkelighed i det danske samfund.

+ Se også *Geografi, Hudfarve, Klasse, Specificity*

## Access/Access Rider

Access handler om tilgængelighed og muligheden for at kunne udføre sit arbejde på niveau med andre. Det kan inkludere alt fra ramper, elevatorer, stillerum, bederum, brede stole, med mere. Ligesom der findes en teknik-rider, er man nu i udlandet begyndt at indføre access-riders på film og TV-produktioner. Access-riders udfyldes af alle, inden produktionen går i gang, så produktionen kan identificere barrierer. De kan lære deres medarbejdere at kende; forberede og tilpasse et arbejdsrum og en



proces, der skaber de bedste arbejdsvilkår for medarbejderne, uanset om disse har fysisk funktionsnedsættelse, er neurodiverse, ordblinde, praktiserer religion, har allergier og intolerancer osv.

## **Adgang**

For at opnå en større diversitet foran og bag kameraet og i produktionen må man erkende, at ikke alle har samme adgang til branchen.

Der eksisterer en række sejlivede myter om, hvorfor der ikke er større diversitet inden for film og TV; for eksempel at det primært handler om et *udbudsproblem*, at der simpelthen er *mangel* på diversit talent, men at de talenter, der findes, *har* tilstrækkelig adgang til branchen. Påstanden er altså, at det udelukkende er et talent- og vækstlagsproblem. Men der findes masser af diversit talent i Danmark. Problemet er, at mange minoriserede personer i branchen arbejder prekært, og at mange minoriserede igennem tiden enten har forladt Danmark eller helt forladt branchen, fordi der ikke var nok arbejde til dem. De er tilsammen levende beviser på, at det er et *efterspørgselsproblem*, at der i Danmark simpelthen er for lidt arbejde og for dårlige karrieremuligheder for de minoriserede.

Det understøtter en anden sejlivet myte: at minoriteter er 'nye' i branchen. Hvis man udelukkende behandler det som et vækstlagsproblem, risikerer man, at branchen tager varmt imod 'nye' talenter, men ignorerer de minoriteter, der længe har kæmpet og forgæves søgt støtte hos DFI og andre institutioner, og dermed går talent til spille.

Det virker som om, at nyt, ungt talent er mere velkomment, da de som regel vil være taknemmelige for at få chancen, hvor ældre talenter efter mange års kamp og udelukkelse har tendens til at være mere kritiske, og måske endda vrede og indignerede. Vi har desværre også en kultur, hvor vi for at bevare den gode stemning (og vores job) skal undertrykke de følelser af vrede og indignation, der opstår, når eksempelvis diskrimination, forskelsbehandling, sexism, overgreb og racisme finder sted.

I forhold til adgang via vækstlag er branchen mest tilbøjelig til at vælge aspiranter, der i forvejen har netværk og kontakter i branchen; der har råd til at arbejde gratis; der er kropskapable; der bor i storbyerne; der kender sproget, koderne, kulturen og har haft mulighed for gå på højskoler, filmhøjskoler og andre betalte skoler. De skoler, der er gratis, er endvidere meget svære at komme ind på.

Vi ved godt, at det er nemmest, hurtigst og mest trygt at rekruttere i ens nærmeste kredse og netværk. Men hver enkelt del af branchen må være bedre til at anerkende bias, identificere barrierer og tage ansvar ved at ændre på egen organisation og praksis; frem for at placere ansvar i andre led, for eksempel at tro, at det udelukkende må være op til skolerne og vækstlaget at sikre et diversit rekrutteringsgrundlag. For det er ikke kun et vækstlagsproblem. Hvis branchen efterspørger diversitet, må alle led i branchen også aktivt opsøge og rekruttere, og se på deres egen organisation og spørge sig selv, hvordan man kan være mere inkluderende. Derudover

kan man kommunikere og kræve at ens samarbejdspartnere og pipeline gør det samme. Det er også en god ide at etablere samarbejder med interesseorganisationer og netværk, der måske ikke er direkte filmrelaterede, men som har stærke netværk inden for deres egen 'minoritet'.

+ Se også *Barriere, Blame Game, Gatekeeper, Vrede*

**Adjektiver** (Tillægsord) kan fungere rigtig fremragende i beskrivelser af roller og på *set*, men er også én af de helt store faldgruber. Her er der virkelig tradition for stereotyperende, eksotifiserende eller direkte diskriminerende udsagn. Desværre er det ikke særligt befordrende for arbejdet eller kreativiteten, hvis de ord, der bliver knyttet til en rolle, er nedsættende og fordomsfulde som eksempelvis 'perkerprinsesse', 'fuckable', 'retarderet', 'indvandrerstype' og 'walla-walla-agtig' eller, hvis ordene er stærkt stereotyperende.

En skuespiller, en yngre, brun mand, har lavet denne liste over de 100 adjektiver, forskellige instruktører oftest har brugt, når de skulle beskrive hans roller. Der er jo ikke per definition noget galt med disse adjektiver, for selvfølgelig findes der mennesker og roller, der kan beskrives med ordene på listen. Men man aner et kedsommeligt mønster, når disse ord er så fremtrædende i rollebeskrivelser til en ung, *brun* mand ...

+ Se også *Specificity, Stereotypisering, Troper*

1. Udisciplineret
2. Utilregnelig
3. Fjendtlig
4. Bedragerisk
5. Uanstændig
6. Illoyal
7. Intolerant
8. Uciviliseret
9. Autokratisk
10. Undertrykkende
11. Tilbagelænet
12. Isoleret
13. Konfliktsøgende
14. Ustabil
15. Provokerende
16. Autoritær
17. Dogmatisk
18. Udiplomatisk
19. Underlegen
20. Mistænksom
21. Udspekuleret
22. Uforståelig
23. Udbytende
24. Destruktiv
25. Uetisk
26. Rå
27. Despotisk
28. Fanatisk
29. Respektløs
30. Uansvarlig
31. Følelseskold
32. Uærlig
33. Afvisende
34. Menneskefjendsk
35. Uagtsom
36. Ondsindet
37. Paranoid
38. Fjendsk
39. Oprørsk
40. Voldsom
41. Skadefro
42. Egoistisk
43. Grådig
44. Overfladisk
45. Skarp
46. Ignorant
47. Jaloux
48. Dumsmart
49. Doven
50. Ond
51. Grov
52. Frastødende
53. Ildevarslende
54. Stridslysten
55. Ubehagelig
56. Selvisk
57. Truende
58. Hævngerrig
59. Ondskabsfuld
60. Xenofobisk
61. Optrækkerisk
62. Fanatisk
63. Krænkende
64. Uopdragen
65. Kriminel
66. Snedig
67. Truet
68. Fejlslagen
69. Skadelig
70. Udspekuleret
71. Spottende
72. Klodset
73. Modbydelig
74. Ulykkesbringende
75. Uforskammet
76. Kvindeundertrykkende
77. Kritisabel
78. Fundamentalistisk
79. Forræderisk
80. Utaknemmelig
81. Snerpet
82. Overmodig
83. Ekstremistisk
84. Uuddannet
85. Kontroversiel
86. Aggressiv
87. Arrogant
88. Bagstræberisk
89. Utilfreds
90. Stridbar
91. Overtroisk
92. Traditionel
93. Underudviklet
94. Radikal
95. Eksotisk
96. Farlig
97. Uønsket
98. Uudholdelig
99. Fremmedartet
100. Krævende

DINO PRODUCTIONS™

Vi tager altid  
de dygtigste



ÅRET EFTER

Vi har haft nogle  
blinde vinkler, men  
nu har vi skabt en helt  
ny ikke-diskriminerende  
struktur



Kawli

**Ageism** Diskrimination på baggrund af alder. Der er en udpræget tendens til, at især kvinder, særligt foran kameraet, vælges fra eller nedprioriteres i takt med, at de bliver ældre. Karakterbeskrivelserne reduceres i endnu højere grad end ellers til at være nogens (bitre) mor/bedstemor eller frigide chef. Kvinder over 45 kan tilsyneladende ikke være attråværdige, og hvis de overhovedet har en drift, er det ren *magtliderlighed*.

Der er endvidere en kedelig konsensus om, at kvinder ikke må ældes. Kvinder skal helst være saftige, stramme og glatte at se på. Hvis man i TV og film ser en mand med en kvinde, der er 10-20 år *ynge* end ham, spiller de som regel par. Og ser man en mand med en kvinde, der er 10-15 *ældre* end ham, spiller hun højst sandsynligt hans mor.

Værre endnu er ageism, når man ser på de øvrige diskriminationsgrunde – har du eksempelvis nogensinde set aldrende minoritetsracialiserede karakterer, der ikke portrætteres som konservative eller umoderne? Hvor ofte ser vi portrætter af ældre personer med handicap, der ikke er sørgelige eller belastende? Vi bekymrer os med god grund om alder i mødet med (hun)køn, men alder forstærker generelt den diskrimination, man ellers ser. Unge karakterer udsættes oftest for ageism, når de reduceres til karakterer, der i kraft af deres alder er naive, ureflekterede eller idealistiske, og hvis de er brune, portrætteres de som undertrykte (piger) eller voldelige (dreng). Og hvis de er unge personer med handicap, beskrives de som stakkels, tragiske, eller inspirerende.

+ Se også *Intersektionalitet, Sex*

**Agens** (på engelsk *agency*) For at skabe nuancerede skildringer af mennesker, er agens i en karakter ønskværdigt. Agens er karakterens evne til at være aktiv, handle og træffe egne beslutninger, som har direkte indflydelse på deres eget liv og på handlingen i historien.

Der kan være en tendens til at skabe karakterer og biroller, der kun eksisterer i kraft af og i relation til hovedkarakteren. Eksempelvis den bitre ekskone, den fremmedgjorte datter, queer bedste ven, den homofobiske storebror/far, lillesøsteren med Downs syndrom.

+ Se også *Birolle, Identifikation, Karakterbeskrivelse*

**Allieret** Hvis du ikke selv tilhører en minoritet, men alligevel aktivt arbejder for inklusion og diversitet, og reagerer, når du oplever diskrimination, eksklusion, mikro-aggression, samt diverse fobier og skadelige ismer, så er du en allieret. Tak <3 Hvis du derimod ikke forholder dig til diskrimination og minorisering, er du med til at opretholde alle de skadelige systemer og mekanismer.

Nogle bruger ordet *accomplice* i stedet for *allieret* for at fremhæve, at man aktivt skal kæmpe mod undertrykkelse, da ordet allieret kan have en mere passiv, støttende undertone.

+ Se også *Ansvar*

## **Ansvar** Den der har magt, har ansvar.

Der er en underforstået opfattelse af, at den minoriserede, der oplever og/eller italesætter diskrimination, skal løse problemet. Men ansvaret må tilfalde majoriteten, og ikke minoriteten som i forvejen skal deale med diskriminationen. Hvis man ikke forstår diskriminationens mekanismer og konsekvenser, kan det selvfølgelig være hensigtsmæssigt at inddrage de diskriminerede for at kortlægge problemet og finde løsningen, men det må være den, der har magt, som har ansvar for at løse problemet.

“It’s like someone coming into your house, stealing all of your shit and burning your house down and then saying ‘okay, we need to have a talk about this.’ And then, saying ‘now, you’re gonna rebuild your house and what can we give you to help you rebuild your house that we burnt down.’ You can build the fucking house. You burnt it down. I’ll come back and hopefully you’ll get it right and if you don’t get it right, we’ll try again.” (Filminstruktør Taika Waititi, 2023). Kan ses på [YouTube](#).

+ Se også *Blame Game, Decolonization, Diskrimination*

## **Appropriation** En tilegnelse af en

andens kultur og identitet til eget brug. Særlig problematisk når det er en majoritetskultur, der tilegner sig en minoritets kultur. Der kan være tale om udveksling og inspiration, hvis magtforholdet er lige.

Man skal være særlig opmærksom på appropriation, hvis den kultur man ‘låner’

fra har været historisk undertrykt og/eller koloniseret.

Gode spørgsmål at stille sig selv: er jeg den bedste til at fortælle denne historie? Kender jeg den kulturelle og historiske kontekst? Er jeg en udenforstående, der betragter kulturen udefra og potentielt kan komme til at eksotificere eller stereotypisere med en udenforståendes (hvide) blik? Har jeg gode, ligeværdige samarbejder med folk, som kender kulturen indefra?

+ Se også *Decolonization, Specificity*



**Barrierer** Kan have meget forskellige udtryk, men har det til fælles, at de forhindrer lige adgang. Eksempler:

- Manglende adgang og kendskab til kvalificering, erfaring og uddannelse.
- Netværk er svære at tilgå, da de ofte kun er åbne og synlige for de allerede indviede.
- Synlighed: åbne jobopslag med formelle og transparente krav, kvalifikationer og forventninger findes nærmest ikke i vores branche.
- Indforståethed. Branchen har indforståede koder, kultur, og sprog, hvilket gør det svært for folk, der ikke er flasket op af filmforældre, at blive indviet.
- "If you can see it, you can be it." På grund af historisk diskrimination og underrepræsentation er der få rollemodeller, minoriserede kan spejle sig i, og så er de mindre tilbøjelige til at drømme om, tro på og søge at gøre karriere i branchen.
- Økonomi. Det forventes ofte, at man indledningsvist arbejder gratis eller for meget lav løn, hvilket kræver opsparing eller økonomisk hjælp fra familie eller andre.
- Geografi
- Klasse
- Køn
- Arbejdsforhold og arbejdstider, der vanskeliggør eksempelvis forsørgerforpligtelser.
- Fysiske adgangsforhold udgør en meget konkret potentiel barriere for personer med funktionsnedsættelser eller fysiske handicap.

+ Se også *Adgang, Handicap, Nepotisme*

**Bechdel testen** måler kvantitativt kvinders repræsentation i TV og film. Introduceret af tegner Alison Bechdel. En film/TV-serie består testen, hvis følgende kriterier er opfyldt:

- Der skal være mindst to navngivne kvinder.
- De skal tale med hinanden.
- De skal tale med hinanden om andet end en mand.

+ Se også *The Riz test, DuVernay testen*

**Benevolent discrimination** ('Velmenende' eller 'velment' diskrimination) Nogle antidiskriminerende tiltag kan have den modsatte effekt og dermed komme til at medvirke til yderligere diskrimination, selvom hensigten var velmenende.

Mekanismerne i velmenende diskrimination inddeles her i tre led "(1) en velmenende indsats for at adressere diskrimination inden for (2) en social relation, der konstruerer de andre som underlegne og nogen, der har behov for hjælp, hvilket gives med (3) forventningen om, at de vil tilpasse sig den eksisterende hierarkiske orden. Velment diskrimination er en subtil og strukturel form for diskrimination, som er svær at se for dem, der udfører den, fordi den rammer deres handling som positiv, i solidaritet med den (mindreværdige) anden, der bliver hjulpet, og inden for en hierarkisk orden, der tages for givet." [vores oversættelse] (Romani, Holck, Risberg [Benevolent discrimination: Explaining how human resources professionals can be blind to the harm of diversity initiatives](#))

Benevolent discrimination kan blandt andet forhindres ved

- At alliere sig med personer, som har gennemgribende kendskab til diskriminationsmekanismer.
- At være meget opmærksom på at identificere og ændre eksisterende bias og strukturelle diskriminationsmekanismer i virksomheden.
- At man forstår, at der ikke er én rigtig løsning på alle diskriminationsproblematikker (minoriserede er mennesker og dermed utrolig forskellige).

+ Se også *Bias, Diskrimination, Mentorordninger*

**Bias** Fordomme, forudindtagelser og (evt. ikke-evidensbaserede) holdninger. Kan være ubevidste. Vi har dem allesammen, men det er jo ingen undskyldning for ikke at forsøge at modarbejde dem.

Aflæring af bias er nummer 1 i DEI konsulents værktøjskasse, og værktøjet er ofte et onlinekursus. Hvis man er meget ubevidst om sine bias, kan et onlinekursus selvfølgelig være bedre end ingenting, men at forhindre sine bias i at påvirke ens valg af cast, crew, historier og perspektiv kræver en lidt større indsats. Det er et kontinuerligt arbejde at forhindre sit system i dovent at gøre, som det plejer.

Bias kommer fra engelsk og kan derfor med fordel udtales ['bajas].

+ Se også *Blinde vinkler, DEI*

**BIPOC** Black (sorte), Indigenous (oprindelige folk – i dansk sammenhæng Inuit), People of Color (ikke-hvide).

+ Se også *Hudfarve, POC, WOC*

**Blame game** (aka 'at sende aben videre') Et fint lille kredsløb af undskyldninger for, hvorfor man på grund af andres krav eller behov ikke selv er i stand til at tage ansvar og ændre praksis. Systemet kan bruges i mange sammenhænge, men i forbindelse med manglende repræsentation og inklusion i vores branche kan kredsløbet eksempelvis se således ud (vi bruger eksemplet 'ikke-hvide' perspektiver og skuespillere, men dette kan udskiftes med de fleste andre diskriminationsgrunde og arbejdsfunktioner):

#### **Påstand:**

Broadcastere: *"Seerne kan ikke leve sig ind i ikke-hvide karakterer."*

Produktionsselskaber: *"Historier med ikke-hvide sælger ikke."*

Manuskriptforfattere: *"Producenterne vil ikke have minoritetshistorier eller ikke-hvide i bærende roller."*

Instruktører: *"Vi kan ikke få støtte til projekter uden kendte, og desuden er vi begrænset af, hvad casterne præsenterer for os."*

Casterne: *"De vil have A-list, og der er stort set ingen ikke-hvide A-list skuespillere."*

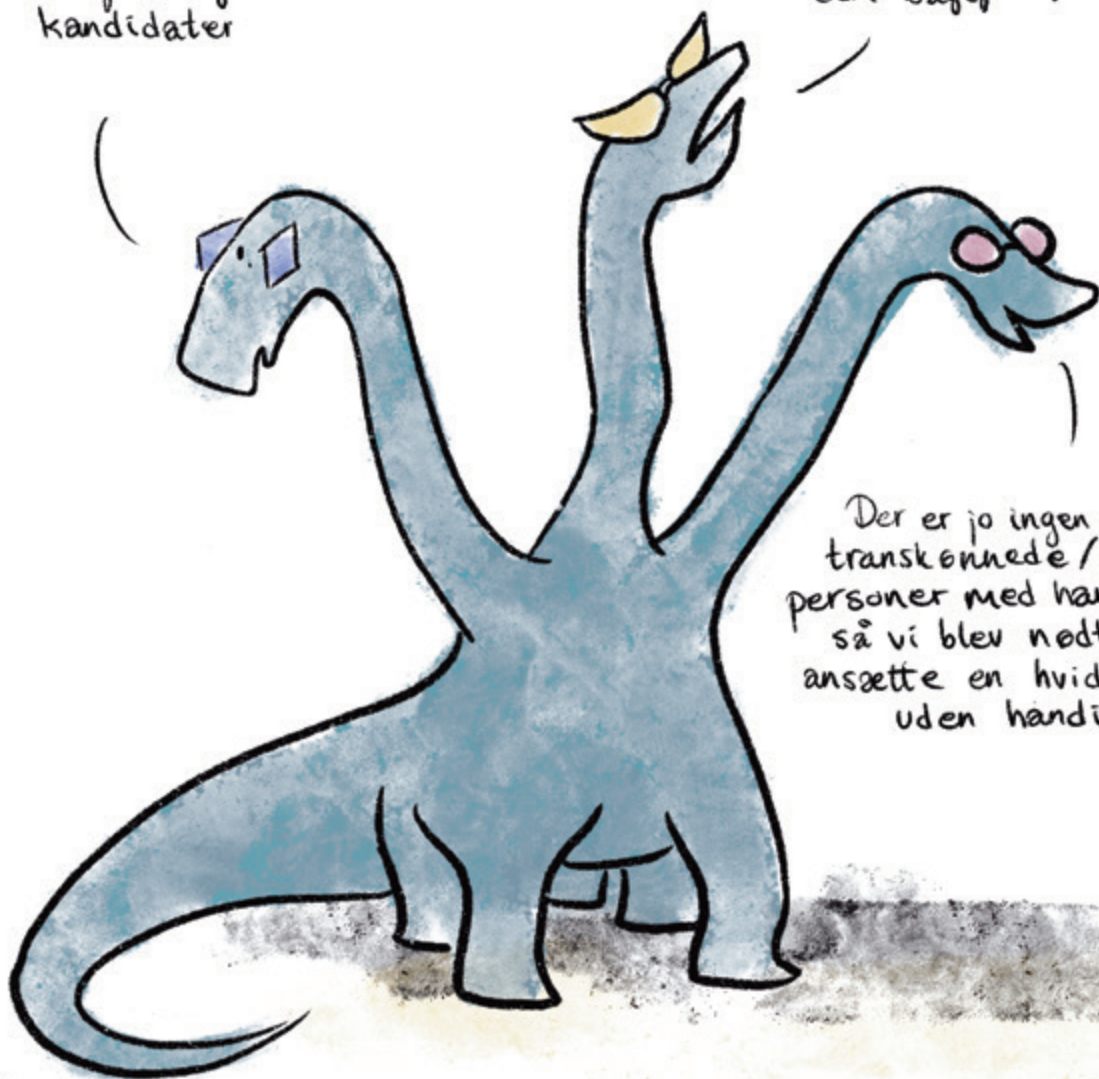
OSV OSV OSV.

Vi opfordrer til, at man bruger den magt, man har til at skabe forandring i sin egen del af kredsløbet, og samtidig tydeligt italesætter



Vi har ledt med  
lys og lygte, men der  
er ingen egnede  
kandidater

Vi ville så gerne  
tage dem ind på uddannelserne  
men der er jo ikke arbejde til  
dem bagefter!



Der er jo ingen uddannede  
transkønnede / brune /  
personer med handicap  
så vi blev nødt til at  
ansætte en hvid cis-person  
uden handicap

Kawli

sin undren over eller utilfredshed med de begrænsninger, man mener at blive pålagt af andre.

+ Se også *Adgang, Diskrimination*

**Birolle** Vi går ud fra, at logikken må være som følger: Da hovedrollen naturligtvis skal besættes af en person, vi alle kan identificere os med, spejle os i og beundre, skal den helst tilfalde en hvid, cis, kropskapabel og straight mand (for dem har vi alle lært er betydningsfulde). I en birolle er der lidt andre muligheder. En birolle kan godt være minoriseret, så længe karakterens formål er at supporte hovedrollen i dennes udvikling og kamp, er det okay med lidt queer-ness eller kulør.

+ Se også *Stereotyper, Tokenism*

**Blinde vinkler** Begreb (hentet fra trafiklingo) som beskriver en situation, hvor en bilist overser en anden, typisk en blød trafikant, fordi denne er placeret i en vinkel, som bilisten på grund af bilens konstruktion ikke har udsyn til. I forbindelse med diskrimination har det været brugt som metafor for ubevidste fordomme og forudindtagelser. Det har dog den uheldige konnotation, at 'bilisten' er uskyldig. Man kan måske endda tale om fælles ansvar, eller ligefrem finde på at bebrejde den bløde trafikant, at vedkommende havde placeret sig netop dér, hvor bilisten ikke havde en chance for at se vedkommende? Men offeret for andres fordomme er hverken medansvarlig for fordommene eller den

diskrimination, de afføder. Derfor foretrækker mange i stedet at bruge ordet Bias til at beskrive egne og andres forudindtagelser og fordomme. Det kan desuden bemærkes, at begrebet 'blinde vinkler' er ableistisk.

+ Se også *Ableism, Bias*

**Box-ticking** Skematisk tilgang til repræsentation, hvor man tjekker repræsentationsmarkører skematisk af for én for én. På denne snedige vis opnår man en produktion, der umiddelbart fremstår meget divers, men som ved nærmere eftersyn ikke rigtigt er det. Det kan eksempelvis være, at man på en produktion kun giver plads til minoriteter i ikke-magtpulver positioner, såsom runner eller assistent, eller at man caster flere minoriserede skuespillere, men kun i ikke alt for vigtige roller: funktionsroller, støttende biskarakterer og statistiker; at disse roller er stereotype og ikke har udviklingspotentiale eller egen agens; eller at de minoriserede stadig beskrives ud fra et majoritetsblik.

Nogle minoriteter er så underrepræsenterede, at 'hvad som helst er bedre end ingenting' – det er betydningsfuldt, inspirerende og rørende at føle sig inkluderet og repræsenteret, når man ikke er vant til det. Men box-ticking kan komme til at obstruere en reel udvikling mod bredere repræsentation.

Der *findes* produktioner, der helt reelt har formålet at arbejde inkluderende og divers, hvilket naturligtvis ikke skal forveksles med Box-ticking.

+ Se også *Window dressing*

**Bundlinjen** Der hersker en udbredt opfattelse af, at diversitet ikke er salgbart og at ikke-minoriserede ikke gider se minoriserede i bærende roller (eller i andre roller for den sags skyld). Det er uvist, hvor denne opfattelse stammer fra, men forsker Tess Skadegård Thorsen påpeger, at der mangler forskningsgrundlag for antagelsen, da der i Danmark er lavet så forsvindende få film med minoriserede i centrum, at der stort set ikke er nogen film at lave statistik ud fra. I udlandet er der til gengæld lavet masser af statistik om diversitet og inklusion, som viser, at jo større diversitet der er i en virksomheds arbejdsstyrke, jo mere kreativitet og jo bedre tal får de på bundlinjen. Dette gælder både i film- og TV-branchen og i andre brancher og skyldes blandt andet, at rekrutteringsgrundlaget bliver større, at kreativiteten i forhold til både udvikling og problemløsning bliver mere mangfoldig, samt at man appellerer til flere og bredere modtagergrupper/publikummer. Hmmm. Måske er det ikke kun næstekærlighed, der driver Netflix' indsats for større diversitet??

+ Se også *Statistik*

**Charter** En aftale uden bindinger. En hensigtserklæring, man sommetider glemmer at omsætte til handling.

+ Se også *Ansvar, Initiativer*

**Ciskønnet** En person, som identificerer sig med det køn, vedkommende fik tildelt ved fødslen.

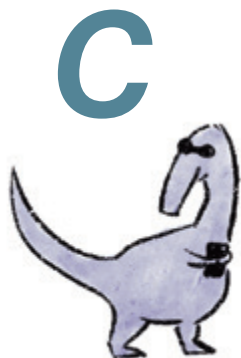
+ Se også *Køn, Nonbinær, Trans*

**Colour blind** I sin ikke-medicinske form er farveblindhed en (påstået) manglende evne til at registrere menneskers hudfarve. Nogle bryster sig af, at 'jeg går ikke op i hudfarve' eller 'jeg ser slet ikke farve, jeg ser mennesker'. I en ideel verden kunne dette være smukt. Men i en verden, hvor racisme er en realitet, vidner den slags udtalelser om mangel på empati og forståelse for, at ikke-hvide mennesker for de flestes vedkommende dagligt bliver udsat for diskrimination på baggrund af deres hudfarve. Colour blindness er således (endnu) et hvidt privilegium og virker ikke fremmede for kampen mod diskrimination.

+ Se også *Hudfarve, Privilegieblindhed*

**Colour blind casting** Når der bliver castet uden skelen til hudfarve. Dette kunne være rigtigt fint, men i realiteten gælder 'farveblindheden' som regel kun, når der skal besættes ubetydelige småroller, eller hvis man skal bruge en undskyldning for at omskrive en rolle, der oprindeligt var tiltænkt en ikke-hvid person, så den kan spilles af en hvid. Hvis man endelig caster en minoriseret skuespiller i en hovedrolle, som ikke oprindeligt er skrevet til en minoriseret, kan man med fordel gennemgå manuskriptet for steder, hvor man kan tilføje nogle af de mange berigende nuancer, det kan give historien, at have en minoriseret i hovedrollen.

+ Se også *Perspektiv*





## Dansk exceptionalisme

En fælles dansk forståelse og fortælling om Danmark som exceptionelt progressiv og ikke-diskriminerende.

For eksempel at bryste sig af at være det første land, der frigav de slavegjorte, uden at anerkende, at man handlede med og ejede slaver til at begynde med.

Eller at tro, at vi har opnået ligestilling i Danmark, selvom Danmark ligger på en 23. plads på The Global Gender Gap Index (2023), og at mandlige skuespillere i Danmark i gennemsnit tjener 40% mere end deres kvindelige kollegaer ([Dansk Skuespillerforbund, 2022](#)). Dansk exceptionalisme er en af årsagerne til, at det kan være meget vanskeligt at tale om racisme og diskrimination i Danmark uden at blive beskyldt for at være skinger, humorforladt eller krænkelssparat.

+ Se også *Diskrimination, Krænkelssparathed, Privilegieblindhed, Race/racisme*

## Decolonization

(dekolonisering/afkolonisering) Beskriver processen hvor indfødte/oprindelige folk konkret kræver land tilbage, men også arbejder på at genetablere kultur, tradition, eget verdensbillede og erstatter kolonimagts fortolkning af historien med et perspektiv, der tager udgangspunkt i det oprindelige folks perspektiv. Ved dekoloniseringen tager det oprindelige folk ejerskab over, hvordan de ser på sig selv, og gør ikke mindst op med det blik, ikke-indfødte møder dem med.

+ Se også *Race/racisme*

## DEI – diversity, equity & inclusion

- **Diversity (mangfoldighed)** At anerkende, respektere og værdsætte forskellighed og mangfoldighed. At man forstår, at diskriminationsgrunde begrænser minoritetsgruppers muligheder og adgang.
- **Equity (lige muligheder)** At anerkende og respektere, at vi nogle gange skal bruge forskellige tilgange for at opnå lige muligheder for alle.
- **Inclusion (inklusion)** Betyder at identificere og fjerne barrierer og åbne adgang, så flere forskellige kan komme ind i branchen, og sikre at arbejdspladsen, arbejdsmiljøet og kulturen er tryk, respektfuld og rummelig for alle.

DEI er det mest brugte akronym, men der er også organisationer og virksomheder, der arbejder med *DEIB* og *JEDI*.

B i DEIB står for *Belonging* (at høre til). Så mens *Diversity* handler om forskelle mellem mennesker, *Equity* om lige adgang, *Inclusion* om at skabe et trykt og respektfuld miljø, bliver *Belonging* et spørgsmål om at skabe følelsen af tilhørsforhold, accept og fællesskab. Medarbejdere, der føler, de hører til, engagerer sig ofte mere aktivt og bidrager positivt til organisationens succes. *Inclusion* er handling og tiltag, mens *Belonging* er følelse.

J i JEDI står for *Justice* (retfærdighed).

Organisationer, der arbejder med Justice, anerkender, at der historisk, samfundsmæssigt og socioøkonomisk eksisterer barrierer, der forhindrer lige adgang, og at disse barrierer aktivt skal adresseres og modarbejdes, før EDI kan eksistere i organisationen.

EDI bliver somme tider brugt som alternativ til DEI. Bogstaverne står for de samme ord, men nogle sætter E først for at markere, at *Equity* er forudsætningen for at sikre *Diversity* og *Inclusion*.

At sikre et trygt arbejdsmiljø er ikke statisk, men derimod en vedvarende proces. Skab en kultur, hvor det ikke er sårbart eller utrygt at påpege handlinger, ytringer og sprog, som eksempelvis er ladet med fobier, sexismen, racisme, eller andre undertrykkende ismer. Sørg for at der er ansvarlige i HR og ledelsen, der tager ansvar for at sikre et arbejdsmiljø uden diskrimination og grænseoverskridende adfærd.

+ Se også *Adgang, Barriere, DEI medarbejder*

**DEI medarbejder** En god medarbejder at have. DEI arbejde er ikke en lille ekstra opgave, det er et decideret *arbejde*, der skal inkorporeres i virksomhedens strategi og være en del af ledelsens værdier og mål. DEI kan altså ikke outsources til HR, kommunikation/PR eller løses ved erhvervelsen af en lille gratis ordbog.

**Dinosaurer** Meget store og fine dyr, hvoraf størstedelen er uddøde for mange millioner år siden. Nogle mener, at deres forsvinden skyldtes et meteornedslag, men ny forskning tyder på, at de måske ganske enkelt ikke var omstillingsparate nok.

**Disability studies** Forskning i hvordan politik og praksis i samfundet påvirker personer med handicap fra et socialt perspektiv. Udfordrer myter, ideologi og stigma, som påvirker den sociale interaktion og politik, der føres på handicapområdet.

Godt at researche i, hvis man gerne vil aflære sig sine mange bias og fordomme om handicap og personer med handicap.

“At handicap er en åben minoritet, som alle kan blive medlem af, er som nævnt angstprovokerende. Men skellet kan oprettholdes via en stigmatteori; en ideologi, der forklarer, hvorfor en person med et handicap er fundamentalt anderledes, mindre værdig eller endda farlig. Resultatet er, at én fysisk attribut tillægges så stor betydning, at den bliver til et stigma, der får lov at farve alle andre aspekter af personen. Pludselig er der ikke længere tale om et menneske med et handicap, men om en handicappet.” (S. Glerup, 2012)

+ Se også *Handicap, Stereotypisering, Troper*

**Disclaimer** Ingen dinosaurer kom til skade under tilblivelsen af denne bog. Bogen bygger på autentiske oplevelser. Hvis du genkender dig selv i ét eller flere af eksemplerne, er det en god idé at læse videre på trods af eventuelt ubehag.

**Diskrimination** Negativ forskelsbehandling på basis af en eller flere diskriminationsgrunde.

“Diskrimination omhandler specifikt diskriminationsgrundene og adskiller sig derfor fra andre former for ulighed og krænkende adfærd og praksisser. Med andre ord er det ikke alle, der kan diskrimineres, selvom alle kan opleve urimelig behandling. Magt (normativ, symbolsk, majoriseret) er en central del af ligningen. Diskrimination findes i alle lag af samfundet – det sker på et strukturelt, institutionelt såvel som individuelt niveau. Det sker på åbenlyse såvel som mere skjulte måder, hvilket betyder, at man kan medvirke til diskrimination, uden at det behøver at være til sigtet.” (M. C. Skadegård, 2014)

+ Se også *Diskriminationsgrunde, Institutionel diskrimination, Strukturel diskrimination*

## Diskriminationsgrunde

“Diskrimination henviser til særligt beskyttede minoriserede kategorier, også kaldet diskriminationsgrundene. Diskriminationsgrundene inkluderer køn, seksuel orientering, funktionsnedsættelse, alder, ‘race’, etnisk og national oprindelse, afstamning, politisk overbevisning, hudfarve, religion, tro, sprog, politisk anskuelse, national eller social baggrund. Diskriminationsgrundene omhandler grupper, der har været minoriserede og udsat på måder, hvor de ikke har haft samme adgang og indflydelse i samfundet som andre. Det betyder, at disse minoriserede grupper historisk har haft færre privilegier, lavere status og opnået mindre politisk, social og økonomisk magt end andre grupper. Den ulighed er endnu ikke

udlignet, selvom der i dag findes en højere grad af formel lighed. Disse grupper er fortsat dårligere stillede socialt, økonomisk og politisk og har derfor status som beskyttede kategorier i forhold til diskrimination.” (M. C. Skadegård, 2014)

## DuVernay testen

introduceret af New York Times’ filmanmelder Manohla Dargis og inspireret af producer og instruktør Ava DuVernay. Testen måler repræsentationen af ikke-hvide karakterer i TV og film.

1. Karakter med kompleksitet: Der skal være mere end to ikke-hvide karakterer. De må ikke være i en romantisk relation med hinanden. De skal have egen agens og ikke kun spille en funktion eller rolle i forhold til den hvide hovedrolle.
2. Navne: de skal være navngivne.
3. Talende roller: de skal have replikker og må ikke kun tale om den hvide hovedrolle.

+ Se også *Bechdel testen, The Riz test*

## Dæmonisering

Stærkt dramaturgisk greb inden for fiktion og medier. At gøre nogen til dæmonen eller fjenden og associere dem med negative, gerne skræmmende træk, der står i modsætning til helten og majoriteten. Udsatte grupper er et velyndet mål at dæmonisere. Hvis man gentager det tilstrækkelig mange gange, forvandles narrativet og fiktionen til en fejlagtig opfattelse af virkeligheden i samfundet og er yderst skadeligt, såvel

for de mennesker, der tilhører den dæmoniserede gruppe, som for samfundets sammenhængskraft.

+ Se også *Stereotypisering, Troper*



**Eksotificering** Når man bliver objekt for (hyper)seksualisering, fetishering eller ophøjet til noget særligt på grund af eksempelvis ens udseende, race, seksualitet, køn. Mange tror fejlagtigt, at det ikke kan være diskriminerende eller stødende, når det er sagt med positive intentioner; for det er da en kompliment at blive seksualiseret eller eftertragtet! Men nej, det er stadig reducerende og dehumaniserende at blive reduceret til et begærsobjekt på grund af hudfarve, køn, etnicitet eller andet.

+ Se også *Stereotypisering, Troper*

**Én af hver** Der er som regel kun plads til én af hver slags minoritet i dansk film og TV (hvis minoriteterne vel at mærke overhovedet kommer med). Én ikke-heteroseksuel, én ikke-hvid, én tyk person osv.; og der castes sjældent intersektionelt, det vil sige, at man eksempelvis ikke både kan være tyk, brun og queer på samme tid. Således lærer seerne, at man kun kan være én ting af gangen, og at disse personer ikke indgår i fællesskaber med andre som dem selv. Med andre ord, at livet som for eksempel tyk, brun eller LGBTQ+ er enten ensomt eller fuldt assimileret. I den anden ende af skalaen bliver minoriserede fællesskaber ofte gjort til noget suspekt: destruktive grupper, der

har til hensigt at omstyrte eller terrorisere 'fællesskabet' (læs: majoriteten).

+ Se også *Box-ticking, Intersektionalitet, Stereotypisering*

**Exploitation** "Exploitation-film blev populære i forlængelse af 60'ernes seksuelle frigørelsesbevægelse i USA og var kendt for at overseksualisere og udnytte kvinder – og de var tit fokuset på vold og sex.

**Blaxploitation** er en sammentrækning af black (sort) og exploitation (udnyttelse). Genren blaxploitation er en subgenre til exploitation-film [...]

### **Transploitation**

1. En gruppe af film og medieprodukter, der tematiserer og/eller omhandler transpersoner på eksploitoriske/udnyttende/undertrykkende måder gennem en række stereotyper, troper og essentialistiske (forsimplede) karakterer.
2. Når film- og medieprodukter direkte eller indirekte bidrager til undertrykkelse og udviskning af transpersoner. Denne undertrykkelse og udviskning kan ske både foran og bag kameraet, i alle trin fra idéudvikling og til distribution – og det kan både ske intenderet og uintenderet." (T. S. Thorsen, 2018)

**Disability Exploitation** Ekspert Sarah Glerup fremhæver, at koblingen mellem handicap og ondskab/horror/perversitet er klassisk i disability exploitation. Et dansk eksempel er filmen "Dværgen" fra 1973, som handler om en pervers ondsksfuld dværg.

+ Se også *Eksotificering, Sex, Stereotypisering*

Sorry, vi har kun  
statistroller tilbage

Men vi vil gerne have  
én af hver svømmende  
i baggrunden







## Familiekonstellationer

Har familier altid en mor og en far? Og altid kun én mor og én far? Skal manden altid være ældst, tjene flest penge, være legefår og ikke primære omsorgsgiver? Er to brune karakterer nødvendigvis i familie med hinanden? Er brune familier per definition umoderne, undertrykkende og patriarkalske? Skal alle farveforskelle, køn, seksualiteter og fysiske handicap forklares, eller tør vi overlade noget til fantasien?

Vær også opmærksom på, at adoption ofte bruges som positivt karaktertræk for primært hvide forældre og forstærker en gammeldags fortælling om, at adoption er drevet af næstekærlighed og det at gøre en god gerning.

+ Se også *Stereotypisering*

**Fatsuit** (tykdragt) Tykke skuespillere får ikke samme mulighed for at arbejde og udvikle deres talent som skuespillere med tynde kroppe. Fordi tykthed bliver forbundet med at være utiltrækkende, er der en lang række roller, hvor tykke skuespillere bliver betragtet som unaturlige – især som kærlighedspartnere. Når der endelig kommer en stor rolle, hvor karakteren har en tyk krop, har praksis ofte været at forbigå tykke skuespillere og i stedet caste en kendt, tynd skuespiller og give vedkommende tykdragt på.

Der er flere gode grunde til at undgå at bruge tykdragter. Historisk har tykdragter været forbundet med karakterer, som har været usympatiske, og hvor tykheden bliver gjort til en vittighed. Det er skadelige stereotyper,

der forstærker den stigma og tykfobi, som mennesker med tykke kroppe møder i virkeligheden. Karakterer i tykdragt er også i høj grad forbundet med de negative stereotyper, der er forbundet med tykthed: ondskab, ynkelighed eller manglende selvkontrol.

Ved at bruge tykdragt giver man (igen) skuespillere med tynde kroppe flere muligheder, hvor skuespillere med tykke kroppe kunne have fået muligheden.

+ Se også *Sex, Talent, Tykfobi*

**Funktionsroller** Kan enten være karakterer, hvis eneste funktion er dramaturgisk at bringe handlingen videre:

- offer, lig eller lignende

Eller karakterer, hvis eneste funktion er at udføre en professionel funktion eller levere eksposition, (har ikke navn, karaktertræk, personlighed, baghistorie eller agens):

- læge
- ekspert
- chauffør
- sekretær
- journalist
- lærer/pædagog
- sagsbehandler

Et godt råd er at tjekke, om man har tænkt diversitet ind i alle lag af roller: hovedroller, karakterroller, biroller, funktionsroller og statister. Ofte vil man opdage, at man kun har indtænkt diversitet i de roller, der er lavest hierarkisk (funktion, statist, birolle), det vil sige de roller som ikke har agens eller nuanceringer.

Det ville også klæde TV og film, hvis man castede personer med synlige handicap i funktionsroller (altså hvor handicappet ikke bliver definerende for rollen), da personer med handicap sjældent portrætteres som arbejdende borgere, der er integreret i samfundet.

+ Se også *Box-ticking*



**Gatekeepers** Personer, der i kraft af deres position eller netværk har magt til at styre, hvem der har adgang til branchen, en specifik virksomhed, institution eller produktion. Der er naturligvis tydelige og formelle gatekeepers, såsom optagelseskomitéer, juryer, castere, instruktører, producere og broadcastere. Men der er også en række gatekeepers, som er svære at identificere, og som måske ikke engang selv er bevidste om deres magt. Når man for eksempel rekrutterer via netværk frem for at lave åbne og offentligt tilgængelige jobopslag, skaber man en række usynlige gatekeepers, og det gør det ekstremt vanskeligt for aspiranter at banke på den rigtige dør, hvis de ikke i forvejen er indviet i strukturen. De kan heller ikke målrette deres ansøgning eller opkvalificere sig, når der ikke er formuleret tydelige krav eller ansættelsesprofiler.

Det er op til alle, uanset niveau og fagområde, at hjælpe med at identificere barrierer, der er diskriminerende eller på anden måde forhindrer lige adgang.

+ Se også *Adgang, Ansvar*

**Geografi 1** Der er en tendens til, i den danske film- og TV-branche, at sætte usynligt lighedstegn mellem klasse og geografi. Man repræsenterer helst øvre middelklasse som bosiddende i større byer og Nordsjælland, og arbejderklasse som bosiddende i udkantsdanmark. Dette er et usandt og unuanceret billede af det danske samfund. Der er tilsvarende tendens til ikke at kunne forestille sig asylansøgere, etniske og racialiserede minoriteter som andet end et byfænomen og som underklasse. Medmindre det bliver brugt som en pointe; at de er undtagelsen, der bekræfter reglen ved at være mønsterbrydere og dermed socialt mobile.

**Geografi 2** Det er i rollebeskrivelser almindeligt at skrive, 'mellemostligt udseende', 'asiatisk accent', 'afrikansk mand', 'taler jysk', osv. So just for the record:  
Afrika: Er den næststørste verdensdel og udgøres af 54 selvstændige nationer, der er vidt forskellige mht. sprog, kultur, befolkningssammensætning og meget andet.  
Asien: Er den største verdensdel og udgøres af 50 selvstændige nationer, der er vidt forskellige mht. sprog, kultur, befolkningssammensætning og meget andet.  
Jylland: Udgør størstedelen af Danmarks geografiske område. Der findes et hav af jyske dialekter. Der er i øvrigt også relativt mange jyder i København, særligt på Vesterbro.  
Mellemøsten: Er et meget vidt og upræcist begreb.

+ Se også *Klasse, Research, Specificity*



**Handicap** Omtrent hver fjerde voksen i EU har et synligt eller usynligt handicap. Mennesker med handicap er vores største minoritet, som vi næsten alle ender med at tilhøre, hvis vi lever længe nok. Alligevel repræsenteres handicap sjældent i medierne, film og TV. Når en karakter endelig har et handicap, er der oftest tale om misrepræsentation. I stedet for at fremstå som hele personer med liv, agens og alle mulige facetter, reduceres de til handicaptyper. I forskningen kalder man tendensen "disability creep": handicap flyder ud over det hele, så karakteren ikke defineres af andet. På den måde bliver en karakter med en funktionsnedsættelse, for eksempel sclerose eller døvhed, slet og ret til en handicappet.

#### **Den sociale model vs apparatfejl-modellen**

Handicap opstår altid i en kontekst. Lamme ben er en funktionsnedsættelse, men med en kørestol er de ikke en begrænsning og dermed ikke et handicap. Men lamme ben bliver et handicap i mødet med en trappe. Den sociale model til at forstå handicap slår fast, at problemet er trappen. Det forsvinder, hvis nogen installerer en rampe eller en elevator.

I dansk film og TV bruges i stedet den forældede, rent medicinske apparatfejl-model. Den siger, at problemet er personen med lamme ben. Ud fra den logik kan man kun dramaturgisk "løse" konflikter omkring handicap på tre uopfindsomme måder: A) De lamme ben må magisk kureres. B) Hende med de lamme ben må dø. Så forsvinder handicappet jo samtidig,

og andre karakterer kan komme videre. C) Ham med lamme ben må acceptere, at verden er fuld af trapper, og trække sig ensomt tilbage, så andre karakterer kan komme videre.

Alle tre muligheder cementerer fordommen om, at handicap er tragisk, isolerende, ja faktisk værre end døden. Det indgyder ikke ligefrem selvværd hos biografgængere med handicap, og for biografgængere uanset handicap er resultatet kedsommeligt: endimensionelle karakterer med forudsigelige skæbner.

**Inspirerende stakler** I bedste fald skildres karakterer med handicap som ensomme, naive stakler, man skal have medlidenhed med. "Staklen", i Disability Studies kaldet Tragic Victim eller Sweet Innocent (Norden, 1994), har en simpel funktion: de skal hjælpes og reddes af hovedrollen, som derved kan udvikle sig. De "signalerer uforskyldt hjælpeløshed, der appellerer til filmheltenes indre velgører, men preller af på filmskurkene. På den måde understreger de, hvem der er hhv. de gode og de onde i folkekomedierne's sorthvide universer. I mange tilfælde er et Tragic Victim eller en Sweet Innocent ligefrem den, der via sit behov for hjælp udstyrer helten med det projekt, der gør ham til helt." (S. Glerup, 2012)

Nogle stakler inspirerer mere indirekte helten og biografgængerne ved at udgøre det spejl, der sætter andres liv i relief: Se, der er én, der har det værre! Hvis selv hende i kørestolen kan smile, så kan helten/du også!

Denne følelsesladede "inspirationsporno" afhænger igen af, at handicap regnes for tragisk. Kun i den optik kan det blive tappert og vække beundring, når hende med lamme ben gør helt almindelige ting såsom at forlade sin lejlighed uden at hoppe ud foran et tog. Så lav en barre blokerer fuldstændig for karakterudvikling for den inspirerende stakkel.

**Den farlige krøbling** Ser man intersektionelt på sagen, vil man opdage, at for eksempel køn gør en forskel hos handicap-typerne. Mens kvinder og børn er værdigt trængende, asexuelle stakler, i værste fald besværlige, så skildres mænd med handicap ofte som farlige. De er nemlig absolut interesserede i sex, men film og medier går ud fra, at de er impotente og ikke kan score. Derfor bliver de frustrerede og udadreagerende – den perfekte skurk. De er hierarkisk lavere end den normative helt, misunder hans kropskapabilitet og flair for kvinder, så der er ingen anden dramaturgisk udvej end at blive antagonist, som helten må rydde af vejen.

**Magisk og mærkeligt** Handicap får lov til at fylde i syrede universer. Hvordan gør man det klart for publikum, at der er tale om en drøm eller hallucination? Put en dansende dværg på skærmen! Hvordan gør man gyseren ekstra bizar? Lad en forkrøblet kæmpebaby tale om sine indre dæmoner! Når karakterer med handicap på den måde bruges som metaforer eller stemnings-skabende rekvisitter, er der heller ikke plads til karakterudvikling.

Det kan ligne agens, når eksempelvis den blinde karakter er synsk eller den demente taler med ånder, men deres funktion er blot at hjælpe helten på hans rejse. Samtidig bliver handicap lig med det mærkværdige, der aldrig kan blive en del af et større fællesskab.

**Døden som yndlingstroe** I nyere danske film er det dødsens farligt at have et handicap. I perioden 2001-2012 døde hver tredje karakter med fysisk handicap, selv når man tæller de allermindste biroller med. De mandlige skurke med handicap dør, fordi de fortjener det. De besværlige, dyre, passive m/k med handicap dør, fordi det er en lettelse for deres omgivelser. Og de tapre stakler dør, fordi det også er forløsende for dem selv. Sclerose kureres smukkest via udspring fra en bro tilsat popmusik. Den lamme kvinde ser ligefrem modelagtig ud, da hun kaster benskinne og udånder under søens spejl. Denne normalisering og glorificering af døden blandt karakterer med handicap skriver sig direkte ind i politiske debatter om, at specialområdet er for dyrt, og at mennesker med handicap skal kunne få hjælp til en værdig død. Derfor er det vigtigt at overveje to gange, om det virkelig er afgørende for en films succes at slå karakteren med handicap ihjel. Det sætter nemlig dybe spor uden for biografens sal. Det samme gør de film, der skildrer handicap som et individuelt problem, der ikke har spor med samfundets indretning eller fællesskabet at gøre. Så bliver der kun accept af isolation tilbage.

+ Se også *Abelism, Inspirationsporno, Troper*

**Hudfarve** Der er en tendens til, at man kun tillægger hudfarve betydning, når det handler om ikke-hvide. Men at være hvid er ikke neutralt. Det er at være *hvid*. Alle menneskers hudfarve har afgørende betydning for, hvordan man bliver mødt af omverdenen, hvilket man dog ikke nødvendigvis bemærker som hvid, når normer og samfundsstrukturer er baseret på hvidhed som det normale og privilegerede. Som ikke-hvid bliver man til gengæld dagligt via diskrimination, mikroaggression eller andet mindet om, at man ikke er hudfarve-privilegeret med hvidhed.

+ Se også *Colour blind, Mikroaggression, Privilegieblindhed*

## Hvem må spille hvem?

Alle burde i princippet have mulighed for at spille alt, men ikke alle får lov til det. Der er nogle, der har mere 'ret' end andre.

Der er ikke lige adgang til branchen. Der er flere roller til mænd end kvinder. Der er flere roller til hvide end ikke-hvide. Der er flere roller til tynde end tykke. Der er nærmest ingen roller til personer med handicap.

Der findes både spirende talenter, der drømmer om at blive skuespillere, men som tvivler på, om der er plads og efterspørgsel efter deres køn, krop, hudfarve, alder, seksuelle orientering, religion, handicap, med videre; **og** der findes dygtige, professionelle, erfarne kollegaer, som drømmer om at spille roller, som har nuancer, kompleksitet og en udvikling, men som bliver frasorteret på grund af

deres køn, krop, hudfarve, alder, seksuelle orientering, religion, handicap, med videre. Derfor må man forvente opråb, når der endelig kommer en rolle, som en minoritetsskuespiller passer til, men ikke får lov at spille, fordi rollen bliver spillet af en ikke-minoriseret. Med andre ord: alle mennesker har brug for vand, men i et tørkeramt område, kan det være godt *først* at uddele væske til dem, der er ved at dø af tørst, ikke til dem, der sidder under en parasol med en fyldt vandflaske.

Det har længe været accepteret praksis, at skuespillere, der falder inden for normen (hvid, cis, tynd, heteroseksuel osv.) kan spille minoritetsroller.

For ikke at støde den danske branche mere end højst nødvendigt, bruger vi her udenlandske eksempler: Hollywood har white-washed og ændret karakterer med anden etnicitet til hvide, eksempelvis var Scarlett Johanssons karakter i *Ghost in a Shell* i det oprindelige oplæg asiatiske. Der findes utallige eksempler på heteroseksuelle skuespillere, der har spillet homoseksuelle karakterer, men i de sidste par år har der blæst nye i vinde i den kulturelle samtale, for eksempel om, hvorvidt ciskønnede skuespillere må spille transkønnede karakterer, såsom som Jeffrey Tambor i *Transparent*. Diskussionen er helt reel og handler ikke om at sætte grænser for kunsten, men om at åbne op for spørgsmålet om, hvem der får lov til at repræsentere minoriteter, hvordan man gør det, og fra hvis perspektiv. Skaberen bag *Transparent* Jill Soloway har udtalt, at hun i dag ville havde castet en transkvinde i rollen som

Maura fremfor en ciskønnet mand, at det i 2013 gav mening, men i dag er både hun og samfundet rykket videre. Den kulturelle samtale virker og rykker ved normerne! I denne følelsesladede diskussion om ret til, lov til, burde, skulle, må ikke, er det vigtigste ikke, hvorvidt en skuespiller har ret til at spille og repræsentere en anden, men at vi i branchen går glip af en kunstnerisk og menneskelig dimension ved **ikke** at lade *den anden* blive portrætteret af en skuespiller med netop det udseende, den krop, erfaring og indsigt, *den anden* har. Kunne vi i stedet spørge os selv om, hvad vi vinder ved at caste for eksempel en tyk kvinde i en rolle, der foreskriver, at hun er tyk? Vi får en skuespiller, som ikke skal *spille* sig til en anden krop. Hun har et perspektiv, en erfaring og indsigt i at leve i en tyk krop, som en tynd skuespiller ikke kan have samme forudsætning for at have. Kunne det være en kunstnerisk gevinst?

+ Se også *Adgang, Fatsuit, Talent, Privilegieblindhed, Whitewashing*

Mmmh! Smagen af  
underklasse trauma!

Med en eftersmag af..  
udkants danmark?

Og undertoner af..  
fattigdom?

Lad mig  
fortælle din  
historie!

Undskyld mig,  
jeg skal egentlig  
bruge den selv



-Kærlig



**Identifikation** Hvem centrerer man som hovedpersonen, den vi identificerer os med? Ofte bliver forslag om at caste eller centrere historien omkring eksempelvis ikke-hvide; personer med funktionsnedsættelse; queer, trans eller non-binære personer mødt med, at publikum ikke ville kunne identificere sig med sådan en hovedperson. Alle forventes til gengæld at kunne spejle sig i kropskapable, hvide cismænd. I betragtning af, at op til 1/3 af befolkningen har **handicap**, op til 1/10 af befolkningen er **LGBTQ+**, og over 1/2 af befolkningen er kvinder, trans, non-binære eller andet, så er de nævnte mænd en numerisk minoritet. Men de er magtmajoriteten, og alle forventes derfor at godtage dem som hovedkarakterer. Vi kan garantere for, at identifikation sagtens kan lade sig gøre, på trods af at identifikationsmarkører ikke spejles én til én. Det kræver nok lidt øvelse, så måske er det på tide, at også magtmajoriteten får adgang til den øvelse i empati og indlevelse, det er at skulle genkende sig selv i andre?

+ Se også *Repræsentation*

**Initiativer** Er rigtig gode som 'virtue-signaler', til at demonstrere, at man aktivt gør noget ved mangfoldighedsdagsordenen. Men programmer, workshops, seminarer, charters, paneldebatter, talks og frivillige ordninger kan ikke stå alene. Forandring kræver, at man ændrer de grundlæggende, ekskluderende, strukturelle problemer.

**Inklusion** Ikke-diskrimination er en del af menneskerettighederne. Man har ret til ikke at blive diskrimineret. Inklusion sigter imod at omfavne alle mennesker uanset race, køn, handicap, seksualitet, socio-økonomisk baggrund med mere. Det handler om at give lige mulighed og adgang, og om at udrydde diskrimination, intolerance og barrierer.

### Eksempler på inklusion i praksis

- At man tænker inklusion på alle niveauer, også i direktioner, ledelser, bestyrelser og fonde med mere.
- At skabe bæredygtige løn- og arbejdsforhold og arbejdstider, der rummer medarbejdere med familie, børn og andre plejekrævende blandt deres nærmeste.
- At adgang til branchen ikke er afhængig af, at man kan arbejde gratis i flere år.
- At man hyrer lokalt, når man er på locations.
- At man kan imødekomme behov for afsides (stille) rum, så man eksempelvis kan udøve tro og religion; så neurodivergente har mulighed for at trække sig; så nybagte forældre kan tage pauser og være sammen med deres babyer. At der er privat omklædning, hvis man ønsker det.
- At de fysiske rammer i virksomheden og på set tillader adgang for alle, uanset kropskapabilitet.
- At man i sminken har makeup i mange 'hudfarver'. Mørk hud er ikke bare mørk, men lige så forskelligartet som lys hud.
- At lysmester ved, hvordan man lyssætter mørk hud, og hvordan man lyssætter mørk og lys hud sammen.



Shit, hvordan får vi  
tæmmet dit hår



Elevatoren  
er ude af drift  
igen



STØRRE

Jeg kunne  
kun finde én  
i din størrelse,  
så jeg håber virkelig  
du kan passe den



- At kostume har hudfarvet undertøj og for eksempel nipplecovers i mange forskellige hudfarver.
- At kostume har ligeså mange valgmuligheder til tykke kroppe som til tynde kroppe.
- At catering tilgodeser allergier, har veganske muligheder og alternativer til svinekød.
- Listen er lang, og der er ingen one-size-fits-all. Fordi én medarbejder som er muslim, som er transkønnet, som er neurodivergent, som er tyk, etc. skal imødekommes på én bestemt måde, så de føler sig trygge, betyder det ikke, at det gælder for *alle* andre i samme minoritetsgruppe.

+ Se også *DEI, Monolit, Single Story*

## Inspirationsporno el. Inspiration Porn

Begrebet blev introduceret af handicap-aktivisten Stella Young i 2014. Inspirationsporno beskriver, hvordan personer med handicap bliver objekter, der skal inspirere andre. Det tager udgangspunkt i opfattelsen af, at det at have et handicap er så frygteligt, at det er exceptionelt i sig selv at være en person med handicap. Men det er nedladende og respektløst over for personer med handicap at reducere dem til mennesker, der eksisterer og lever på *trods* af handicap.

“They objectify one group of people for the benefit of another group of people”  
(Stella Young, 2014)

Inspirationsporno anonymiserer og objektiviserer personer med handicap, og søger med et tilsyneladende positivt budskab at

vække sentimentalitet og medlidenhed. Den har et implicit moralsk budskab til et kropskapabelt publikum om, at de skal være glade for deres kropskapabilitet, da andre har det værre.

Ofte er inspirationsporno fortalt fra et kropskapabelt perspektiv for et kropskapabelt publikum. Men der er et simpelt middel til at undgå inspirationsporno! Tal ikke om handicap som en byrde eller tragedie. Tal ikke om personer med handicap, som om de er børn. Antag ikke at personer med fysisk handicap også har mental funktionsnedsættelse og vigtigst af alt: inddrag og/eller giv personer med handicap en platform og mulighed for at fortælle de historier, hvor handicap indgår.

+ Se også *Handicap, Nothing about us without us, Sensitivity Reader*

## Institutionel diskrimination

Diskrimination, der ikke 'bare' bygger på diskriminerende normer og praksisser, men som er manifesteret i konkrete regler og love.

“Institutionel diskrimination er et resultat af eller en effekt af handlinger med afsæt i formelle, juridiske, administrative og institutionaliserede rammer og regler. Det, der gør det til institutionel diskrimination, er, at det har afsæt i formaliserede frem for mere abstrakte processer.”

(M. C. Skadegård, 2014)

“Et meget eksplicit, historisk eksempel er institutionalisering af racediskrimination i USA (Jim Crow) og Apartheid systemet i Sydafrika. I disse tilfælde var race-diskrimination eksplicit og grundfæstet i lov og regler. [...] Men institutionaliseret diskrimination behøver ikke altid at være eksplicit som i disse eksempler. I nyere tid ses der også institutionaliseret diskrimination, hvor diskriminationen ikke nødvendigvis er formålet, eller hvor den diskriminerende virkning er mere subtilt indflettet i de formaliserede praksisser.” (M. C. Skadegård, 2014)

## **Intentionel diskrimination / intentionel racisme**

Når man udøver handlinger, der er intentionelt, bevidst diskriminerende eller racistiske. Der hersker den fejlagtige opfattelse af diskrimination og racisme i Danmark, at man *kun* diskriminerer, hvis man er direkte og intentionelt racistisk, misogyn, tykfobisk, transfobisk, homofobisk, sexistisk, handicap-fobisk, osv. Men man kan sagtens være diskriminerende, uden at det er intentionelt.

+ Se også *Mikroaggressioner, Race/racisme*

## **Intersektionalitet**

Beskriver det faktum, at en person potentielt kan blive diskrimineret på flere forskellige måder samtidigt. Vi oplever, at mange arbejdspladser gerne vil adskille indsatsene i forhold til de forskellige diskriminationsgrunde, men på den måde overser man

krydsfelterne. Desværre ophæver én diskriminationsgrund ikke en anden, tværtimod bliver byrden for den, der bliver diskrimineret, bare tungere og mere toksisk jo flere elementer, den er sammensat af. Hvis du eksempelvis er kvinde, racialiseret, homoseksuel og har en tyk krop, udsættes du potentielt for både sexismen, racismen, homofobi, tykfobi, fatshaming, sexistisk racisme, racistisk homofobi osv osv osv. Det er derfor formålstjenligt at arbejde intersektionelt, altså have fokus på alle diskriminationsgrunde, når man vil bekæmpe diskrimination.

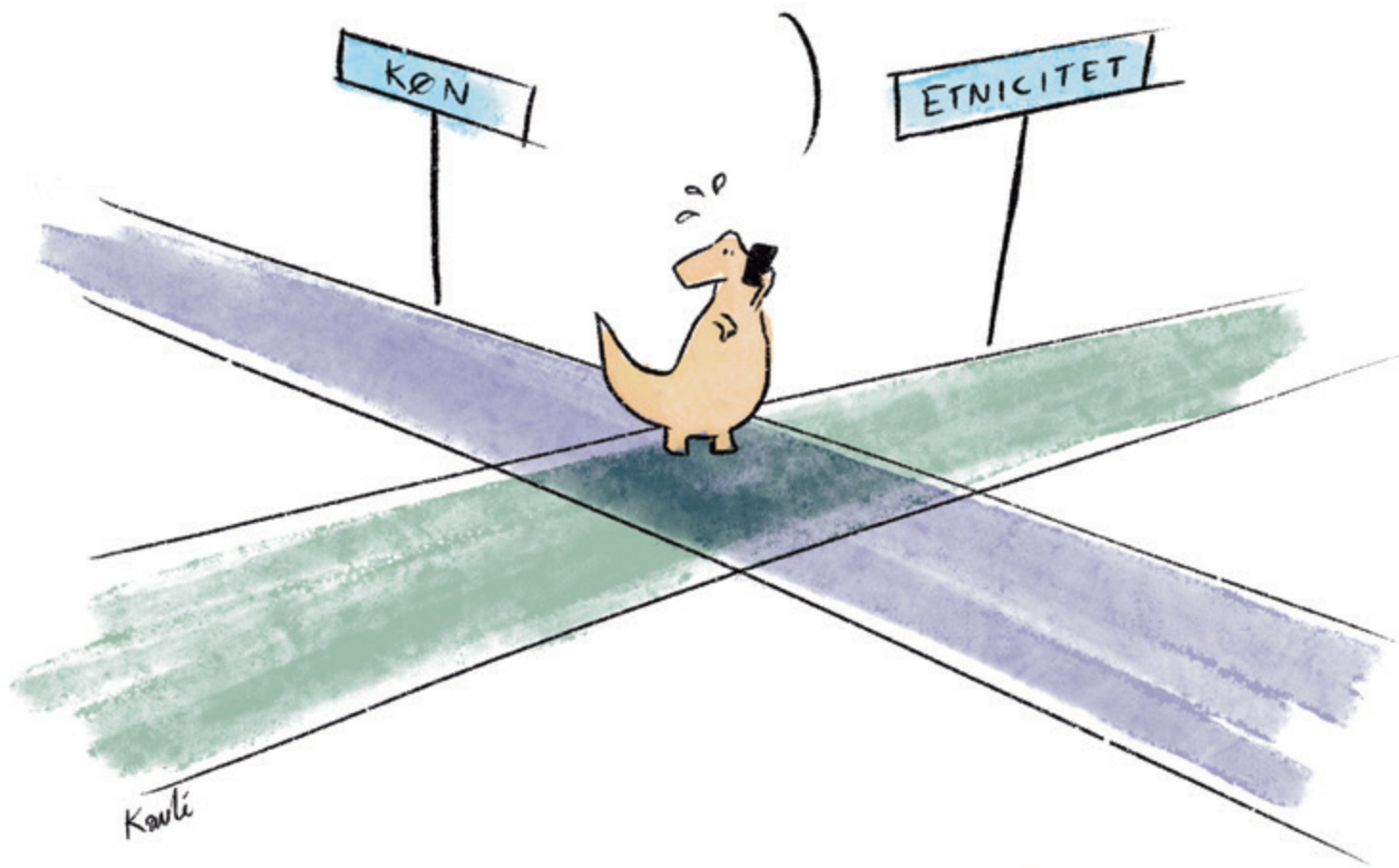
+ Se også *Diskriminationsgrunde*

## **Islamofobi**

Frygt for, fordomme om og had mod islam og muslimer. Eksisterer desværre i bedste velgående i samfundet og derfor også i dansk TV, film og medier. Eller er det omvendt? Et gældende narrativ i medierne og i dansk fiktion er, at religion, især islam er mistænkeligt, og derfor er muslimer nogle, man skal have mistro til, indtil det modsatte er bevist. Muslimer portrætteres ofte som tilbagestående, konservative, undertrykkende/undertrykte og i modsætning til og aldrig en del af det danske samfund. Radikaliserede muslimer er fjende nummer ét og en velyndet antagonist. Begrebet ‘ikke-vestlig’ er også fejlagtigt blevet synonymt med at være muslimsk.

+ Se også *Adjektiver, Misrepræsentation, Otherness, Stereotypisering, The Riz Test*

Jeg står i krydset  
jeg ved ikke helt hvordan  
jeg skal beskrive det



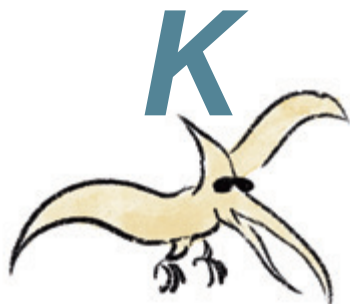
Kawli



**Job** Branchen: “*Det er altid den bedste, der får jobbet*” ... medmindre jobbet gik til en minoriseret. I dét tilfælde fik vedkommende jobbet, fordi de tilhørte en minoritetskategori, og dermed fik positiv særbehandling.

Til trods for at de fleste minoriserede kæmper ekstra hårdt og vedholdende, er der altid en nagende frygt for, at andre skal tro, at de ikke er dygtige nok; at de ikke kan løfte opgaven; eller at de fejler, og dermed bekræfter folks fordomme og negative forventninger, hvilket kommer til at gå ud over ikke bare dem selv, men også andre i deres minoritetskategori.

+ Se også *Box-ticking, Én af hver, Repræsentationsbyrde, Talent, Tokenism*



**Karakterbeskrivelse** Ja tak.

Det er en generel misforståelse, navnlig når det kommer til bikarakterer, at en rolles fysiske fremtoning er en fyldestgørende karakterbeskrivelse. Men at have et fysisk handicap, en given kropsform, kønsidentitet, etnicitet eller hudfarve er et kropsligt vilkår, det er ikke et personlighedstræk. Det er heller ikke et personlighedstræk at bære tørklæde eller andre religiøse tegn. Og hvis karakteren udelukkende er beskrevet via sit ydre, og i øvrigt ikke i replikker eller handlinger i manus bliver nuanceret og foldet ud, er det ikke særligt befordrende for fantasien, hverken hos produktionen, instruktøren, skuespilleren eller publikum.

+ Se også *Stereotypisering*

**Karakterstigma** Når omgivelserne tillægger en person negative karaktertræk og egenskaber i kraft af: tykthed, religion, handicap, hudfarve, seksualitet, køn osv. For eksempel at tykke mennesker er ureflekterede og mangler selvkontrol; at religiøse personer altid er fanatiske og fordømmende; at personer med fysiske handicap enten er naive og infantile eller åndeligt ‘forkrøblede’ og ondskabsfulde.

+ Se også *Stereotypisering, Troper*

**Klasse** I danske film og TV-serier har der været en stærk tradition for at fortælle den (kreative) øvre middelklasses historier, hvilket ikke er så underligt, når mange af skaberne kommer derfra. Ikke at den øvre middelklasse ikke finder den såkaldte underklasse interessant og ‘eksotisk’ at dykke ned i til en afveksling. Men man kan spørge sig selv om, hvem der egentlig får lov til at fortælle historien om underklassen og fra hvilket perspektiv? Tendensen har været, at under- og arbejderklassen bliver oplevet gennem den øvre middelklasses blik. Som andetgjorte bikarakterer bruges under- og arbejderklassen også som effektive dramaturgiske værktøjer, som kan fremhæve hovedkarakterens fortræffeligheder eller vise, hvad det er, hovedpersonen er flygtet fra. Dette uanset om underklassen er gengivet via klicheen ‘hvide tabere fra udkantsdanmark’ eller klicheen ‘kriminelle indvandrere’. Under- og arbejderklassen må derfor oftest affinde sig med at agere eksotiske gæster i et film og TV-landskab, der er fastgroet

i et bestemt socioøkonomisk fortælleperspektiv, hvilket har den konsekvens, at vigtige erfaringer og fortællinger fra andre lag i classesamfundet går tabt. Desuden mangler der ofte et nuanceret intersektionelt blik for repræsentationen af den såkaldte underklasse eller arbejderklasse. Oftest fokuseres der på fortællinger om *mænd* fra underklassen, mens andre intersektioner er helt fraværende.

Klasse og socioøkonomisk baggrund har også stor indflydelse på, hvem der har adgang til branchen.

+ Se også *Adgang, Dansk exceptionalisme, Privilegieblindhed*

## Krænkellesparathed

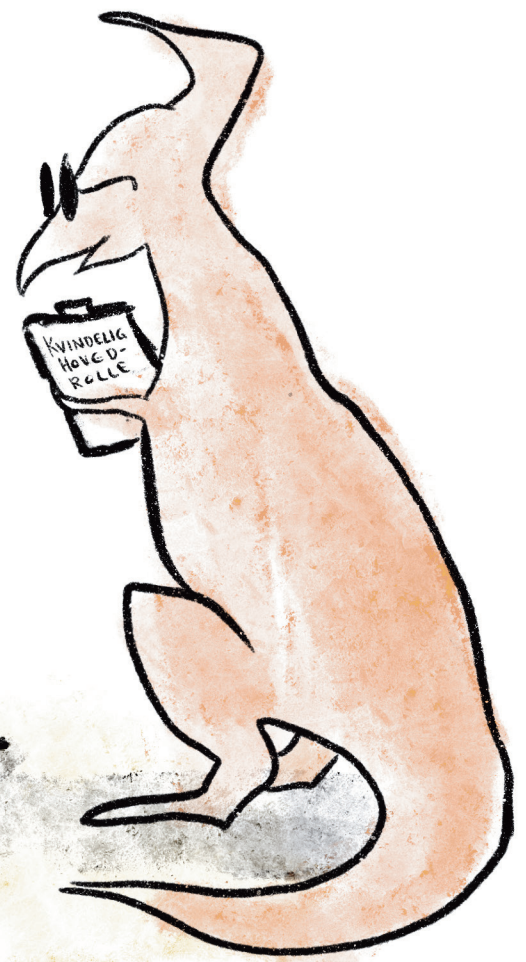
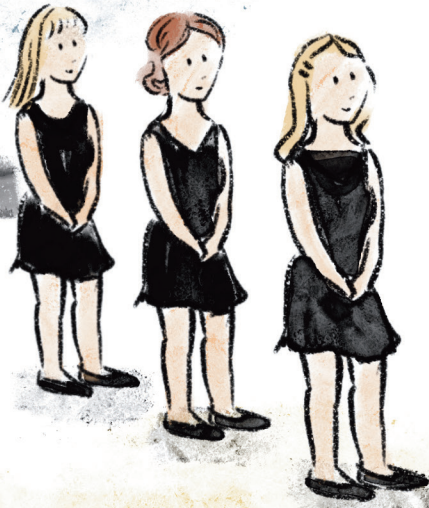
Man skulle umiddelbart tro, at det beskrev, hvordan en given person altid er klar til at krænke andre. Men begrebet beskriver faktisk det modsatte: en person der bliver krænket og tillader sig at gøre opmærksom på dette. I Danmark bliver krænkellesparathed forunderligt nok oplevet som noget meget negativt.

+ Se også *Dansk exceptionalisme*

**Kvinder** udgør ca. halvdelen af verdens befolkning, men omtales og behandles alligevel som en minoritet. Dette skyldes, at kvinder er en *magtminoritet*. Det er altså ikke det numeriske, der er afgørende for, om man minoriseres. Det er derimod afhængigt af, hvor meget magt man som gruppe har adgang til.

Nogle kvinder anfægter at blive kaldt en minoritet, fordi de ikke vil 'offerøres' og sidestilles med andre minoriserede grupper. Men hvorfor bruger forskere så ordet minoritet?

"Det gør de fordi **begrebet har udviklet sig til at kunne afmontere og forstå magt-hierarkier**. Begrebet har altså meget lidt at gøre med antal personer i de respektive grupper, men rigtig meget at gøre med magtfordelingen i disse grupper. Derfor kan man tale om en sort minoritet i Sydafrika selvom den numeriske minoritet er hvid. Det handler ikke om hvor store grupperne er, men om hvor megen adgang de har til **politisk, økonomisk og social** magt. Når danske kvinder ikke vil kaldes minoritet, men gerne vil indskrives som en del af majoriteten, er de med til at ignorere de strukturer, der fastholder dem i de (næst)laveste lag af et magt-hierarki. Hvad værre er, bliver argumentet for at kvinder ikke er minoriteter tit at 'vi er lige så dygtige, eller dygtigere end mændene'. Betyder det så, at de andre minoritetsgrupper, ikke er?" (T. S. Thorsen, 2018)



Kvæli

## Kvoter



**Køn** Der findes mere end to køn. Dette kan muligvis virke forvirrende, men det er jo heldigvis noget, man kan øve sig i at forstå. En persons køn reflekteres sprogligt blandt andet i deres valg af personlige pronominer. Man skal ikke antage en persons køn ud fra, hvordan de ser ud eller klæder sig. Derfor er det inkluderende og god kutyme ved produktionsstart at give alle mulighed for at sige, hvordan de gerne vil tildales. I øvrigt er køn og seksualitet to forskellige ting.

+ Se også *Nonbinær, Personlige pronominer, Queer, Seksualitet, Trans*



**Lovgivning** At tilstræbe et inkluderende og ikke-diskriminerende arbejdsmiljø burde jo være attraktivt i sig selv. Men hvis man mangler yderligere motivation, kan vi da lige nævne, at det faktisk også er lovpligtigt. Det er en grundlæggende menneskeret ikke at blive diskrimineret. I *EU's charter om grundlæggende rettigheder* hedder det blandt andet:

## AFS-NIT III Ligestilling Artikel 21:

1. Enhver forskelsbehandling på grund af køn, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder, seksuel orientering eller ethvert andet forhold er forbudt.
2. Inden for traktaternes anvendelsesområde og med forbehold af deres særlige bestemmelser er enhver forskelsbehandling på grund af nationalitet forbudt ([Artikel 21 – Ikke-forskelsbehandling | European Union Agency for Fundamental Rights](#)).

**Lidelseshistorie** Et træt narrativ er lidelseshistorien, hvor en person grundet sin identitet andetgøres og offergøres: den transkønnede, som ender med tragisk at dø; den homoseksuelle arabiske mand, som bliver offer for sit konservative bagland; den gode brave person med handicap, som udstødes af samfundet og begår selvmord.

+ Se også *Otherness, Troper*





**Mentorordninger** Kan være en god idé. MEN vær opmærksom på, at ordningen kan rumme et implicit udsagn om, at det er den, der bliver tilbudt mentorbistand, der er 'problemet' og skal have hjælp, og at manglende adgang til branchen altid skyldes manglende kvalifikationer. Dette fjerner fokus fra eksempelvis systemisk og strukturel diskrimination. Nogle minoriserede har muligvis brug for mentorbistand; andre har sådan set bare brug for at få adgang og anerkendelse på lige fod med ikke-minoriserede. I nogle tilfælde har mentorordningen vist sig at være mest frugtbar for mentoren, som fra sin mentee lærer om sine egne bias og privilegier.

+ Se også *Adgang, Barrierer, Benevolent discrimination, Talent*

## Mikroaggressioner

Ytringer eller handlinger, der stigmatiserer, diskriminerer eller krænker marginaliserede eller minoriserede grupper eller enkeltpersoner. Mikroaggressionerne kan både udføres bevidst og ubevidst, ofte så subtilt, at det kan være svært at opfatte, hvad der foregår, og derfor også svært at konfrontere aggressoren. Nogle gange er aggressionen ligefrem formuleret som noget, der umiddelbart lyder som et kompliment. For eksempel: *'det er inspirerende, at du er kommet så langt, på trods af at du er handicappet'*, *'jeg ville da også være queer, hvis alle lesbiske var ligeså lækre som dig'*, *'du er ligeså dansk som mig, selvom du er adopteret'*, *'du ser helt slank ud i det kostume'*.

Mikroaggressioner kan også komme til udtryk i manglende respekt for folks valg

af pronominer, eller de kan være centreret omkring praktiske forhold, eksempelvis at der konsekvent bliver indkøbt for små kostumer til en person med en tyk krop; at en kørestolsbruger får at vide, at det er voldsomt fordyrende at forbedre adgangsforholdene på set; at ikke-hvide skal forholde sig til, at de er *'vildt svære at sætte lys på'*, osv.

**Minoriseret** Konsekvenserne ved det at tilhøre en minoritet bliver først tydelige i mødet med andre. Derfor giver det mere mening at tale om at være *minoriseret* end om at være en *minoritet*, fordi det er en identitet, man bliver pålagt af omgivelserne:

"Det er en særlig social position, der opstår, når man afviger fra det, der anses for værende normalt – hvad enten det er i sin måde at leve på, agere på, tro på, eller se ud på. At være minoritet handler altså om de livsmuligheder, man har, når man ikke har de kollektivt vedtagne normer i ryggen, men tværtimod mere eller mindre udtrykkeligt kommer på tværs af dem." (B. S. Johansen, 2021).

At tilhøre en minoritet er ikke altid ensbetydende med at være i mindretal, men beskriver blot, at man afviger fra majoriteten, som ikke nødvendigvis er dem, der er flest af, men dem, som er anerkendt som værende normen.

+ Se også *Diskriminationsgrunde, Kvinder, Normativ, Racialiseret*

## Minoritetshistorier

Filmskabere med levet minoritetserfaring har bedre forudsætninger for at fortælle såkaldte minoritetsfortællinger med nuancer, fordi de kan bryde med de stigmatiserende og stereotypiserende tendenser, der kan præge minoritetsfortællinger, når de fortolkes via et majoritetsfilter.

Minoritetsfortællinger er ikke kun forbeholdt minoriserede filmskabere. Men gør dig klart, hvad der motiverer dig, hvis du som majoritetsperson ønsker at beskrive minoritetsperspektiver og -karakterer.

Det er i øvrigt vigtigt at bemærke, at kunstnere med minoritetsbaggrund ikke er *forpligtede* til at fortælle minoritetshistorier. Mange kunstnere med minoritetsbaggrund vil gerne spille minoritetsroller og udfolde minoritetsperspektiver, men det er ikke de eneste historier, de som minoritet vil eller skal fortælle.

Et råd: Respektér og anerkend mennesker for deres unikke perspektiv, men respektér dem også for deres faglighed ved at hyre dem til projekter, hvor perspektivet spiller en sekundær rolle.

+ Se også *Hvem må spille hvem?, Nothing about us without us, Research, Sensitivity Readers, Troper*

## Minority tax Minoritetsbeskatning

Er alt det ekstra, man som minoritetsperson 'betaler' til fællesskabet og omfatter blandt andet: "ekstraarbejde, manglende feedback, mikroaggressioner/hverdagsracisme, tokenisering og emotionelt ekstraarbejde." (T. S. Thorsen, 2019)

Minoriserede forventes eksempelvis at bidrage med personlige historier eller kulturel erfaring, så kollegaerne kan blive klogere på, hvad vi end menes at repræsentere i kraft af vores køn, krop, seksualitet, tro, sociale tilhørsforhold osv. Vi forventes også at repræsentere og have samme ønsker og behov som alle andre i vores minoritetsgruppe. Men én person er ikke (nødvendigvis) ekspertvidne eller talsperson for hele sin 'gruppe', og man kan ikke basere sin generelle mangfoldighedsindsats eller firmapolitik på dialog med én muslim, én non-binær osv.

Vær desuden opmærksom på hvordan og i hvilke situationer, du som arbejdsgiver eller kollega starter dialogen.

Mange forestiller sig, at minoritetspersoner har spændende og eksotiske historier og forventer, at vi deler ud af dem. Men de historier er *vores*. Nogle af dem er forbundet med stor smerte, vrede, frustration og sorg. Andre er ekstremt private eller intime. Overvej, om du selv ville have lyst til at dele detaljer om dine familieforhold, din seksualitet, din krop, dit sociale tilhørsforhold eller lignende i den givne situation. Hvis du ikke selv har lyst til at blotte dit inderste til en læseprøve, i frokostkøen eller midt i et kostumeskift, så er der ret stor sandsynlighed for, at din minoriserede kollega heller ikke har. En minoritetsperson har ikke *pligt* til at dele sin historie.

*Hvis* en minoritetsperson indvilliger i blive brugt som 'ekspert', skal der naturligvis være respekt for, at dette er et stykke arbejde, som er tidskrævende og derfor ligger ud over de eksisterende

Jeg-eller-  
hovedkarakteren  
føler sig anderledes  
og udenfor

Hvad hvis han  
var homo?

)  
eller  
adaptoeret?

Så skal vi  
altså have en  
konsulent på  
denne gang!

Det har vi  
ikke budget til

No worries

Hey Chen!

Må vi lige låne  
dig i fem minutter?



Kawli

arbejdsopgaver, hvilket skal honoreres. Man skal også som minoriseret selv være opmærksom på, at man bruger tid og kræfter på ting, som højst sandsynligt ikke er karrierefremmende og heller ikke nødvendigvis bliver påskønnet.

**Misogyni** Had, foragt og stærk modstand mod kvinder. Dette kan eksempelvis komme til udtryk i fysisk, verbal eller strukturel vold rettet mod kvinder. Nogle mener, at såvel de mange umælende kvinderoller som de mange skamferede kvindelig i film er udtryk for en form for misogyni.

**Misrepræsentation** Når der endelig har sneget sig en repræsentant for en minoriseret kategori ind i historien, men karakteren er begrænset til en stereotyp, og derved medvirker til at fastholde og cementere de forvanskede forestillinger, der i forvejen er om den givne minoritet. Misrepræsentation er som regel 'værre end ingenting', fordi det bidrager til yderligere stigmatisering og i værste fald medvirker til at 'legitimere' fordomme og generalisering. Misrepræsentation kan desværre ikke aflæses i statistikker, hvor der som regel ikke er fokus på kvalitet, men kun kvantitet, hvilket betyder, at for eksempel en rolle til en queer skuespiller tæller positivt i en mangfoldighedsstatistik, selvom rollen er skabt på en måde, der reelt ikke bidrager til øget mangfoldighed på skærmen, men derimod måske ligefrem medvirker til yderligere diskrimination.

+ Se også *Box-ticking, Repræsentation, Statistik, Stereotyper Troper*

**Mixed par** Et par bestående af en hvid og en ikke-hvid. Et mixed par rangerer højere socialt end to racialiserede personer i en kærlighedsrelation. I et mixed par giver partnerens hvidhed højere status til den racialiserede part. *Pretty privilege* spiller også en rolle. Det er socialt acceptabelt, at en hvid person og en *tiltrækkende* ikke-hvid person er et par, for skønhed ophæver det 'negative' ved at være racialiseret. En gennemsnitlig hvid mand kan sagtens have en meget tiltrækkende, racialiseret partner, ligesom en racialiseret mand får højere social status ved at være parret med en hvid kvinde.

+ Se også *Privilegier*

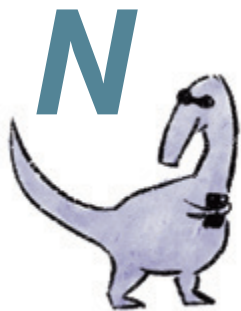
**Myter** "Minoritetsfortællinger sælger ikke". Efter sigende vil publikum ikke se følgende på skærmen: kvinder (især kvinder over 45), ikke-hvide karakterer, queer karakterer, tykke kroppe, kroppe med handicap. Særligt det jyske publikum bliver tit brugt som undskyldning for diverse begrænsninger: "Det er ikke salgbart i provinsen". Det er værd at bemærke, at hvis 1/3 af den danske befolkning har **handicap**; op til 1/10 af befolkningen er **LGBTQ+**; og over 1/2 af befolkningen er kvinder, trans, non-binære og andet, så er de eftertragtede protagonister, for eksempel hvide cismænd altså en numerisk minoritet, som vi alligevel alle forventes at spejle os i, fordi de er magtmajoriteten.

I øvrigt kan det tilføjes, at en undersøgelse af danske unges forbrug af medier og fiktion

faktisk viser, at karakterernes udseende er sekundært. Den følelsesmæssige identifikation er vigtigst. "Her betyder det ikke det store om karakteren er en dansk 13-årig pige, som en selv, en thailandsk highschool elev eller en fuldvoksen trolldmand." (DFI's rapport 'Tæt på børn og unge: samtaler med de 7-18 årige om deres liv med film, tv og SoMe', 2023)

En anden sejlivet myte er, at indvandring er et forholdsvis nyt fænomen i Danmark, og at der derfor helt af sig selv kommer en mere divers repræsentation, når indvandringen ikke længere er et nyt fænomen. Hvor mange århundreder skal vi mon vente på det? Danmark har været kolonimagt og slavehandlende nation, ergo har der været ikke-hvide i Danmark i flere århundreder, derfor kan den myte også aflives.

+ Se også *Blame game*



**Nepotisme** Det kan være svært, både for én selv og for andre at skelne mellem, hvornår der er tale om nepotisme, og hvornår der er tale om kvalificeret tilvalg af personer, enten fordi de *udover* at være ens nærmeste tilfældigvis også er 'de bedste' eller fordi det, at man kender hinanden i forvejen og allerede har opbygget en tillidsrelation, kan være mere effektivt eller kreativt forløsende. Men altså ... hvis man virkelig anstrenger sig, kan man nok alligevel godt skelne, og hvis man nedbringer forekomsten af nepotisme, vil det garantere højne antallet af nye talenter, der får lov at udvikle sig, og graden af uventet synergi, hvilket i sidste ende kommer den

enkelte produktion, såvel som hele virksomheden til gode.

+ Se også *Adgang, Barriere, Bundlinjen*

**Neurodivergent** Ordet er et neutralt paraplyord for de forskellige og atypiske måder, en hjerne kan fungere på; for eksempel hvis personen har ADHD, autisme eller epilepsi. Ordet blev opfundet for at beskrive hjerners forskellighed neutralt og for at undgå at stigmatisere personer med neurodivergente hjerner.

**Neurotypisk** Ordet neurotypisk benævner folk uden diagnoser, så man kan undgå at bruge ordet 'normal', som er positivt værdiladet imod 'unormal'.

## Nonbinær

"At være nonbinær er en kønsidentitet, som betegner personer, der ikke identificerer sig som mand eller kvinde, som er de to binære køn i det binære kønssystem, og dermed heller ikke det køn, de blev tildelt ved fødslen. I stedet er nonbinære en blanding af dem, hverken eller, eller noget helt tredje, men det er ret individuelt, hvordan nonbinære oplever deres køn. Fælles er dog at det ikke ligger inden for det traditionelle binære kønssystem og dermed har en ikke-binær kønsidentitet." ([lgbt.dk](https://lgbt.dk))

**Normativ** 'Indenfor normen', det der anses for værende normalt. En subjektiv, værdiladet, foreskrivende opfattelse af, hvordan noget bør gøres eller nogen bør være for at være 'rigtig' i forhold til (samfunds)normen.

+ Se også *Bias*

## **Nothing about us without us** ('Intet om os uden os')

Sloganet har været brugt i politiske sammenhænge i flere århundreder, men fik en revival i 1990'erne, da internationale handicapaktivister og -organisationer gav begrebet nyt liv. Mange minoriteter – eksempelvis muslimske kvinder og især mennesker med handicap – er vant til at blive talt *om* af politikere, journalister, eksperter såvel som kunstnere, mens de selv reduceres til tavse casepersoner eller dækbilleder. Det vil sloganet gøre op med.

Det burde være selvindlysende, men det er tilsyneladende nødvendigt med en påmindelse: allier dig med folk, der har reel viden og levet erfaring indenfor de emner og problematikker, du ønsker at berøre. Dette gælder hele processen og alle led og funktioner, fra den tidlige research til den færdige film. Det er et godt, generelt princip, der gælder alle (minoritets-)perspektiver, du ikke kender indgående.

+ Se også *Repræsentation, Research, Sensitivity reader*

# O



## **Otherness** (andetgørelse, andethed)

En praksis hvor majoriteten definerer sig selv som normen, og gør minoriteten til *den anden*, som tendentielt er mindre-værdig og forbundet med negative konnotationer.

“Woman is the other of man, animal is the other of human, stranger is the other of native, abnormality the other of norm, deviation the other of law-abiding, illness the other of health, insanity the other of reason, lay public the other of the expert, foreigner the other of state subject, enemy the other of friend”. (Zygmunt Bauman, 1991)

Et eksempel på andetgørelse, der findes i det danske sprog, er ‘anden etnisk baggrund end dansk’. Dansk er det foretrukne, det ideelle, og *alle* andre er andetgjorte. Endvidere udelukker dette begreb, at man kan være dansk og ikke-hvid på samme tid. Det samme gør sig gældende for modsætningsforholdet vestlig/ikke-vestlig. ‘Vestlig’ er det foretrukne, mens ‘ikke-vestlig’ har negative konnotationer, og er implicit mellemøstlig og muslimsk, hvilket stort set altid problematiseres eller dæmoniseres i dansk kontekst.

+ Se også *Minorisering, Race/racialisering*

kan samarbejde med, og som har et bredt netværk, som man kan spørge til råds og hyre som konsulenter og sensitivity readers.

+ Se også *Nothing about us without us, Research, Sensitivity Readers*

## **Periodefilm**

Alletiders undskyldning for at undgå diversitet og mangfoldighed, for i de gode, gamle dage var alle hvide, hetero og cis (ikk?). Og hvem kan i øvrigt nogensinde få nok af film om Anden Verdenskrig??

Historien skrives altid af vinderne. Vinderne har igennem tiden været fortrinsvis hvide og mænd. Så det handler om både at forstå, at vores historieskrivning har været meget ensidig domineret af ét (mandligt, hvidt) perspektiv, og at andre, endnu ikke fortalte perspektiver findes.

Endvidere kan man stille sig selv det spørgsmål, hvad der er vigtigt at formidle i et historisk drama. Prøver man at rekreere en tidsperiode én til én? Eller prøver man at formidle en historie, der trækker på andre tråde, der taler ind i nutiden?

## **Personlige pronominer**

(Stedord, der henviser til for eksempel personer) i Danmark har vi haft tradition for at bruge pronominer, der henviser til binære køn, altså pige/kvinde (‘hun/hende/hendes’) og dreng/mand (‘han/ham/hans’). Heldigvis er vores sprog blevet beriget med en række nyere pronominer, der imødekommer en nonbinær

# P



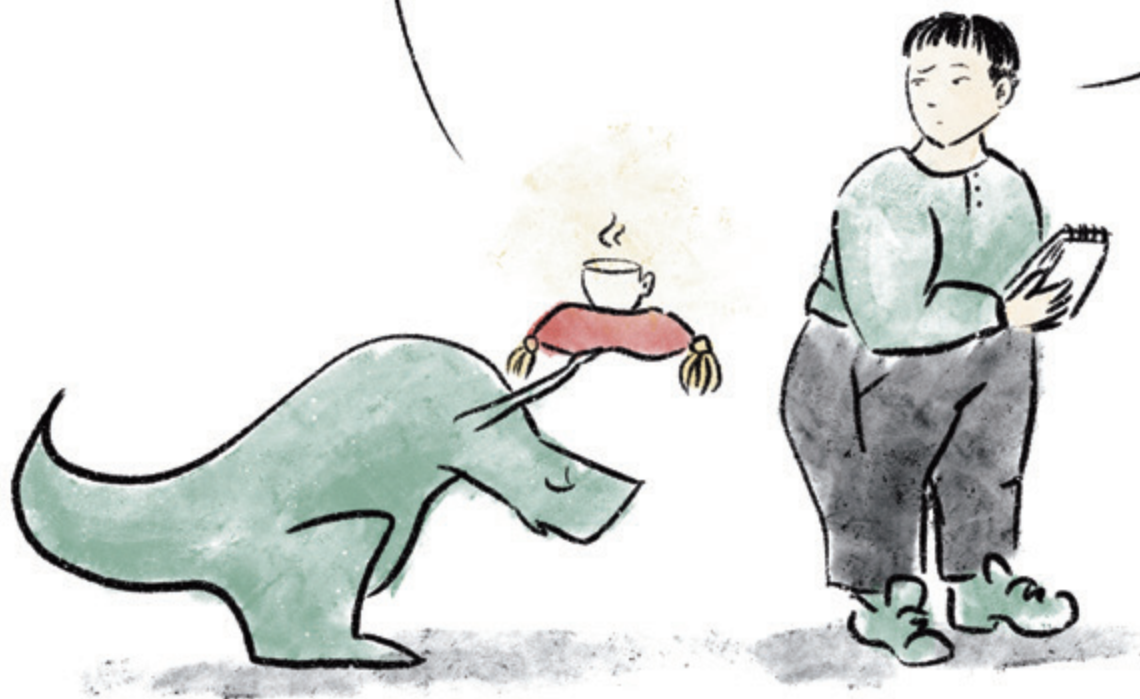
## **Partnerskaber**

Hvis man laver historier om mennesker og miljøer, man ikke har nært kendskab til, kan man med fordel række ud til interesseorganisationer, som man kan trække viden fra, som man

Ønsker De at nyde  
Deres kaffe i selskab  
med resten af holdet?

Ej vil du  
ikke please  
sige 'du'?

Jeg er  
non-binær,  
ikke royal



Kachi



kønsforståelse, eksempelvis de/dem/ deres, den/den/dens, hen/hen/hens.

De/dem/deres bliver tit blandet sammen med pluralis majestatis eller regulært flertal, så hermed et eksempel på korrekt brug:

- 'Hvor er fotografen?'
- 'De kommer kl 15'
- 'Hvor mange kommer?'
- 'Kun fotografen'
- 'Men du sagde de'
- 'Alex bruger de/dem i stedet for han og hun. De er virkelig dygtig, jeg er spændt på at møde dem. Jeg har fulgt deres arbejde i årevis!'

Det kan give anledning til forvirring, men ubehaget ved at lære nye pronominer må forventes at være minimalt sammenlignet med oplevelsen af diskrimination. Man skal ikke antage andres køn eller personlige pronominer, derfor er det fint som en del af almindelig høflighed at orientere sig om folks pronominer og selvfølgelig respektere deres valg. Det kan også være godt for eksempel i din mailsignatur at anføre dine egne pronominer. Dels hjælper det andre med at vide, hvordan du gerne vil tiltales, dels signalerer du, at du er opmærksom på, at man ikke kan antage andres pronominer ud fra deres navn eller forventning om deres kønsidentitet.

LGBT+ Danmark har lavet en fin [guide til pronominer](#) (se litteraturliste).

+ Se også *Køn*

**Perspektiv** Et godt spørgsmål at stille: fra hvis perspektiv ser og fortæller vi denne historie? Fortæller man en historie om nogle andre, set med et udenforstående blik? Eller ser vi historien indefra med en fortæller, som kender nuancerne og har autentisk ejerskab over perspektivet? Er der nogle mennesker eller miljøer, der altid kun betragtes udefra? Ligesom med hudfarve, oplever vi en tendens til, at der ikke altid reflekteres over, at et majoritetsperspektiv kun er ét af flere mulige perspektiver, og at for eksempel en minoritet ikke nødvendigvis er retvisende repræsenteret, hvis den beskrives gennem et majoritetsblik.

+ Se også *Appropriation, Nothing about us without us, Research, Sensitivity readers*

**Pinkwashing** Når virksomheder eller produktioner giver indtryk af at sætte LGBT+ perspektiver og rettigheder højt, men reelt bare er interesseret i at kommercialisere og kun støtter sagen i det omfang, det er populært, rentabelt og ikke giver backlash.

+ Se også *Box-ticking, Window dressing*



Vi prioriterer diversitet!

Vi har masser af  
homoseksuelle - øh  
nej jeg mener LGBTQ...  
øhh... og A... +  
LGBTQIA++

Og vi poster altid  
noget til Pride  
[medmindre der er  
pushback]

Og vi udvikler på  
en seminarrække,  
paneldebatter og en  
workshop for vores  
medarbejdere!

Frivilligt,  
selvfolgelig



Kawli

**POC** People of Color, altså ikke-hvide.

+ Se også *BIPOC*, *WOC*

**Privilegier** Er fordele af for eksempel politisk, kulturel, økonomisk og/eller social art. Dette kan for eksempel være:

- **White privilege** Et privilegium, der tilfalder mennesker med hvid hud, som i kraft af deres hvide hud får mere favorable vilkår, adgang og status. White privilege er så integreret i vores samfund og idealopfattelse, at de, der besidder privilegiet, ikke engang er klar over, at de har det.
- **Colorism** En hudfarve bias og praksis baseret på, at lys hud favoriseres over mørk hud, og hvor privilegierne stiger proportionelt med lysheden af din hud. Dette gælder ikke kun en hvid majoritet overfor en mørk minoritet, men i høj grad også internt inden for ikke-hvide grupper.
- **Pretty privilege** Hvor skønhed sikrer en person flere muligheder og fordele, fordi omgivelserne er mere tilbøjelige til at synes godt om en smuk person.

Note: I film og TV kan den eneste vej til muligheder for minoriserede personer være igennem skønhedsprivilegiet. Ofte kan skønhed gøre den ikke-normative identitet mere acceptabel og spiselig til en grad af fetichering. Det gælder alt fra hudfarve, tykke krop, socioøkonomisk baggrund, handicap, seksualitet, kønsidentitet, kultur, nationalitet og alder.

## Privilegieblindhed

“Hvis du afviser indholdet af denne kommentar, fordi den er skrevet af mig, da jeg er en hvid, privilegeret, midaldrende cismand, så er du blevet ekstrem.” (T. Jensen, Berlingskes ansvarshavende chefredaktør, i Berlingske 2021. “Jeg er en hvid, privilegeret mand. Hvis du bruger det imod mig, har du et problem”).

Hvis man arbejder hårdt nok  
skal man nok komme frem!





TO MÆND SLÅS I TÆLT-TENSION

UNDERTONER

SPILLEFILM

MED QUEER STATIST

INTENS ØJENKONTAKT MELLEM VENINDER

HISTORISK DRAMA MED LESBISKE

Karl

# Q



**Queer** Er den samlede betegnelse for alt det, der falder udenfor normen for det heteroseksuelle og det binære kønssystem (mand/kvinde). Er Q'et i LGBTQ+.

**Queerbaiting** Når underholdningsindustrien forsøger at appellere til et LGBTQ+ publikum ved eksempelvis i markedsføringen (uberettiget) at antyde, at filmen indeholder queer karakterer, og at disse måske ligefrem har sex eller indgår i kærlighedsrelationer.

+ Se også *Windowdressing*

# R



**Race/racisme** De fleste hvide danskere tror tilsyneladende, at racisme er noget, der kun foregår uden for landets grænser, og at det derfor ikke er særligt relevant at tale om racisme i en moderne dansk kontekst. Men det er vores erfaring, at alle ikke-hvide danskere bliver udsat for racisme i Danmark. *Alle*. Også i film- og TV-branchen. Derfor vil vi i det følgende forsøge at kvalificere samtalen med kyndig hjælp fra lektor Mira C. Skadegård:

“**Race’ konceptet** Der findes kun én menneskerace. Forestillingen om, at mennesker kan opdeles i ‘racer’, har sine spor i kolonitiden og indebærer en forældet evolutionistisk opfattelse af, at mennesker kan opdeles i videnskabelige/biologiske racer. Disse konstrueres på basis af udvalgte kropstegn, herunder hår- og hudfarve, højde, øjenform m.m. Udover konstruerede forskelle mellem mennesker ligger også

en hierarkisk forståelse i ‘race’-kategorien, hvor ‘racerne’ konstrueres og rangordens således, at en eller flere ‘racer’ opfattes som værende de andre overlegne, samt at ‘race’ eller fænotype tilknyttes adfærd og evner.

Begrebet ‘race’ skrives her i anførelsestegn for netop at understrege, at der ikke er tale om en biologisk eller genetisk kategori. ‘Race’ findes alene som social kategori, der har betydning for, hvordan mennesket opfattes, og hvordan historiske spor (eller arv) fra den ideologiske racetænkning fortsat har afgørende betydning i nutiden.

**Ideologisk Racisme** Tankegangen indebærer, at ‘racer’ findes og at de tilknyttes forskellige psykiske og moralske egenskaber. For eksempel at nogle grupper er uciviliserede, dovne, matematisk begavede, flittige m.m. Tankegangen indebærer et forestillet hierarkisk forhold, således at visse ‘racer’ anses som de andre overlegne. Hvidhed (de som racialiseres som hvide) placeres øverst i hierarkiet. Ideologisk racisme anses som en holdning eller ideologi og er afsæt for ideologier som, blandt andet Ku Klux Klan, Nazismen, og apartheid.

**Racisme** Selvom ‘race’ ikke er en biologisk kategori, er det stadig en betydningsfuld social kategori. Variation i kropstegn mellem mennesker læses og får værdi (lades) fortsat på en række måder, der har sine spor i den ideologiske racisme. Racisme henviser dermed til de praksisser, handlinger, systemer og strukturer, hvor de synlige og forestillede forskelle

har betydning for måden, hvorpå mennesker mødes og anses, samt hvordan disse forskelle påvirker sociale muligheder, rettigheder og ulighed. Frem for at henvise til 'race' som essentiel kategori, som ses i ideologisk racisme, handler racisme i dag i højere grad om måden (og magthandlingen), der ligger i, hvordan 'race' implicit indgår i kategoriseringer af andethed.

Det betyder, at racisme blandt andet henviser til normaliseringen og legitimeringen af ulighedsdynamikker og tilstande (kulturelle/institutionelle/strukturelle/systemiske) i relation til 'race', oprindelse og religion. Racisme omfatter derfor normer, systemer og praksisser, hvormed 'race' har betydning for, hvordan privilegier opretholdes for (majoritets)racialiserede, herunder hierarkier og systemer hvori der findes fordelagtig behandling og privilegier for (majoritets)racialiserede på bekostning af (minoritets)racialiserede.

Racisme kommer til udtryk på en række implicitte og eksplicitte måder. Det kan ske individuelt, strukturelt og systemisk. På det individuelle niveau kan det være fordomme om eller negativ (usaglig) forskelsbehandling (diskrimination) af personer med en anden hudfarve, afstamning, religion, national eller etnisk oprindelse.

Racisme kan også forekomme implicit. Her kan det for eksempel manifesteres som systemisk og strukturel ulighed. Det kan være, når diskriminationen og forskelsbehandlingen bliver normaliseret og dermed opfattes som legitim eller ligefrem naturlig. Med andre ord indlejres racismen i samfundssystemer og -strukturer på

måder, der kan være subtile eller skjulte i normer, praksisser, antagelser m.m. Det kan give udslag i hverdagsracisme (racisme, der kommer til udtryk i hverdagshændelser). Det kan for eksempel være, når minoritetsracialiserede omtales reflektivt som andengenerations- og tredjegerationsindvandrere, 'ikke-vestlige', tosproget m.m. I disse tilfælde kan der sagtens være tale om danskere, men 'race' kommer til at have en betydning for, om mennesker anses og kategoriseres som danske. Det vil sige, at selvom disse kategorier også indebærer antydninger om kultur, migration og etnicitet, spiller 'race' en afgørende rolle. Racismen i den sammenhæng består i en implicit racialisering af danskhed som hvid, når 'race' (hvidhed) sammenkædes med nationalitet (danskhed).

En anden subtil form for racisme er **Neoracisme**. Her er der tale om en form for racisme, hvor ordet eller kategorien 'race' erstattes med kategorier som etnicitet, kultur eller religion. Neoracisme henviser dermed til de samme (eller sammenlignelige) gestusser, hændelser og praksisser, som omfattes af racisme. Forskellen ligger i, at racismens negative klang undgås ved sprogligt (og diskursivt) at rykke det eksplicitte fokus på 'race' til mere accepterede måder at tale om sociale forskelle på." (M. C. Skadegård, 2014)

+ Se også *Diskrimination, Institutionel diskrimination, Intentionel diskrimination eller racisme, Otherness, Racegjort/racialisert, Strukturel diskrimination*

## Racegjort/racialiseret

Eftersom 'race' er en social konstruktion, og det at 'tilhøre en race' ikke er noget, der bygger på videnskab eller biologi, men derimod historisk og kulturel prægning i samfundet, handler racialisering ikke om en persons biologiske ophav, men om hvilke subjektive kvaliteter, der bliver projiceret over på personen. Man er ikke en race, man bliver *racialiseret*. Ligesom minorisering opstår racialisering altså i mødet med omgivelserne, idet samfundet møder den racialiserede med helt bestemte forventninger og bias, afhængigt af hvilken 'race', samfundet profilerer vedkommende som.

+ Se også *Bias, Diskrimination, Minoriseret, Race/Racisme*

## Religion/religiøse tegn

Er et effektivt fortællemedium. Man kan både tilføre et element af mysterie eller noget overnaturligt, og man kan dæmonisere karakterer og kulturer. Når du bruger religion som et dramatisk værktøj i din fortælling, så vær opmærksom på, om du selv har en sekulær bias, og derfor skal lave noget research for at nuancere. Det er ikke nok at give en karakter en religion eller ikklæde dem et religiøst tegn, såsom kors, kalot eller hijab, og tro, at det udgør en hel karakter.

Her bliver handicap også brugt religiøst og overnaturligt. "Smid en 'dværg' ind i scenen, så forstår publikum, at det er en profetisk drøm!"

+ Se også *Nothing about us without us, Research, Troper*

## Repræsentation

God og bred repræsentation begynder naturligvis med overhovedet at give plads til personer, der normalt er underrepræsenteret. Men for at undgå misrepræsentation og stereotypisering, er det vigtigt at have fokus på, *hvordan* de minoriserede grupper eller enkeltindivider repræsenteres: hvilke funktioner får de lov at udfylde bag kameraet og hvilken type roller/historie får de lov at medvirke i foran kameraet: hvilken status, hvilke karaktertræk, jobs og sociale relationer har deres karakterer, og hvad driver dem?

+ Se også *Misrepræsentation*

## Repræsentationsbyrde

Det ekstra pres, minoriteter føler, når de gennem deres arbejde skal repræsentere en hel gruppe af mennesker, som de deler identitetsmarkører med. Minoriteter kan føle et særligt ansvar for at skulle repræsentere alle nuancer af deres liv, bagland, erfaringer, og også føle pres over at skulle være en succes, da andre, der ligner dem, ikke vil få en chance i fremtiden, hvis de skulle mislykkes.

+ Se også *Minority tax*

## Repræsentationskonto

Har underligt nok intet med sagen at gøre. Men DFI påtænker i fremtiden, som en del af støtteansøgningsproceduren, at bede producenter om en redegørelse for, hvilke overvejelser de har gjort sig om mangfoldighed. Vi håber, at de *har* gjort sig nogle overvejelser.

+ Se også *Charter, Initiativer*



**Research** Er der noget mere lækkert end at læse en bog, se en TV-serie eller film, der er velresearchet? Det være sig et historisk drama, et politisk magtspil eller et personportræt? Det gælder faktisk også miljø, kultur, religion, seksualitet, kønsidentitet, handicap mv.! Disse kan betragtes som fagområder, hvortil der findes fagpersoner med ekspertviden. Hvis man skulle lave en film om vejrfænomener og klimaforandring, ville man ikke kun interviewe klimabenægttere eller personer, der har oplevet klimaforandringer. Man ville finde et par klimaeksperter. Laver man film om for eksempel racisme/køn/andre nationaliteter, er det heller ikke nok at rådføre sig med mennesker, der har en holdning eller lidt erfaring med emnet, det er afgørende at opsøge videnspersoner.

Sørg i øvrigt altid for at kreditere og lønne dine minoritetskilder med levet erfaring på lige fod med andre eksperter/videnspersoner. Dét at blive hørt bærer *ikke* lønnen i sig selv.

+ Se også *Nothing about us without us, Stereotypisering*



## Sensitivity Reader

En kvalificeret person, der eksempelvis gennemlæser manus med særligt fokus på at fange bias, stereotypisering og misrepræsentation.

Dette er anbefalelsesværdigt! Ingen kan vide alt eller kende alle perspektiver, og alle har bias. Hvis du vil fortælle om mennesker, miljøer og identiteter, som du ikke selv har indgående kendskab til, så lav research og brug gerne en sensitivity reader. Nogle

opfatter fejlagtigt en sensitivity readers arbejde som censur, men de skal betragtes som konsulenter med uvurderlig ekspertviden. Inddrag dem i dit udviklingsarbejde og manuskriptudviklingsarbejde. Deres feedback og ekspertviden vil højne det kunstneriske niveau. Dit perspektiv og din forståelse bliver udvidet og beriget, og så vil dit projekt højst sandsynligt blive mere troværdig.

+ Se også *Bias, Nothing about us without us, Research, Partnerskaber*

**Seksualitet** Er kort og meget forenklet sagt, hvad man tænder på. Seksualitet og kønsidentitet er to forskellige ting. Man kan ikke antage noget om en persons seksualitet på baggrund af deres kønsidentitet eller den måde, de klæder og udtrykker sig.

+ Se også *Køn*

**Sex** "Sex er godt. Sex er sundt. Sundhedsstyrelsen går ind for sex," sagde Søren Brostrøm. Fedt! Men i dansk film er det lidt mere kompliceret end som så. Her er der stramme regler for, hvem der må have en seksualitet, og hvordan den må komme til udtryk. Groft sagt:

- Mænd (hvide, middelklasse eller højere, *uden* handicap): Må knalde med dem, de har lyst til (så længe de er cis og dem, de har lyst til er væsentligt yngre, slanke kvinder uden fysiske eller psykiske variationer). Her er der ingen smålig skelen til hudfarve, men hvis hende, der bliver knaldet, skal have en større rolle i filmen, er det nok bedst, at hun også er hvid.

- Mænd (brune mænd uanset klasse, hvide mænd fra lavere sociale klasser, *uden* handicap): Er som altid lidt truende, aggressive og primitive. Men det er måske lige i denne sammenhæng faktisk ret frækt? Noget helt nyt er unge, muslimske mænd, som viser sig at være homoseksuelle. Meget avanceret. Ofte er muslimske personers udforskning af deres seksualitet og forhold til sex portrætteret som konfliktfyldt, da seksualitet og sex tilsyneladende altid er i konflikt med islam, karakterens kultur, bagland og familie.
- Mænd (alle farver *med* handicap) er seksuelle, men da der er fiktions-konsensus om, at de er impotente, så må de være seksuelt frustrerede og derfor farlige. Og perverterede.
- Kvinder (slanke, alle farver, *uden* handicap): Yngre kvinder er ikke specielt interesserede i sex. Men de er fuckable helt uden at vide det, og kan godt forføres, især hvis de lokkes med følelsesmæssig nærhed eller materielle goder. Ældre kvinder er heller ikke specielt interesserede i sex. De vil hellere forfremmes eller stå foran køleskabet, mens deres hedeture raser. Hvis en ældre kvinde viser tegn på seksuel drift, er det dybt suspekt, og der ligger som regel noget andet bag. Husk, at hvis der er tale om brune kvinder, er der stor sandsynlighed for, at de er sexarbejdere (medmindre, selvfølgelig, at der er tale om muslimske kvinder, der jo altid skal portrætteres som værende blottet for seksualitet og underlagt streng social kontrol).
- Kvinder (med tykke kroppe, alle farver, *uden* handicap): Seksuel aktivitet er ikke aktuelt, for vi vil åbenbart kun se på tynde kroppe. Medmindre det er i en komisk sammenhæng, hvor hendes tykke krop fetisheses, eller hvor hendes stakkels love-interest bliver genstand for hendes glubske appetit og monstrøse seksualitet.
- Kvinder (alle farver *med* handicap) har per definition ingen seksualitet, men kan godt have en barnlig forelskede i hovedpersonen, som naturligvis ikke gengælder hendes følelser, men som alligevel kan bruge det i sin udvikling.
- Andre køn (alle farver, *uden* handicap): Uh, det bliver nok for kompliceret. Medmindre det kan bruges til at kick-starte hovedkarakterens udvikling? Forudsat, selvfølgelig, at hovedkarakteren er hetero og cis ... Nej, så er det nok bedre bare at plante en homoseksuel best friend (cis), som *taler* om sex, uden at dyrke det (undtagelsesvis kan queer sex eksotificeres og tilføre historien dramatisk problematisering eller krydderi).

+ Se også *Køn, Troper*

## Skam

“The key to moving forward is what we do with our discomfort. We can use it as a door out—blame the messenger and disregard the message. Or we can use it as a door in by asking, *Why does this unsettle me? What would it mean for me if this were true?*” (Robin DiAngelo, 2018).

Skam er din bedste ven. Hvis du er kommet til at sige noget, der har stødt, gjort nogen vrede eller kede af det, kan din første reaktion være at gå i selvforsvar og forklare, at det ikke var din intention. Men hvorvidt det var intentionelt eller ej er ikke det primære. Det handler faktisk ikke om, hvorvidt du har gode eller dårlige intentioner. Når det handler om diskrimination, skal du forsøge ikke at tage følelsen af skam personligt eller identificere dig med den. Det handler ikke om, hvorvidt du er et godt eller dårligt menneske. Brug skammen som et pejlemærke for, at der er noget i det strukturelle og kulturelle, som ikke er i orden. Dét kan du tage personligt; tag ansvar for at finde ud af og løse, hvad det er, der er stødende eller unfair.

+ Se også *White fragility*

**Specificity** Vær præcis! Jo bredere pensel, du maler med, jo større risiko er der for, at du falder i nogle af de stereotype faldgruber. Fortæl en historie om eksempelvis 'det kurdiske mindretal i Bagdad', ikke en historie om 'folk fra Mellemøsten'. 'En afrikaner' er upræcist, da Afrika er et kontinent, der består af 54 meget forskellige lande.

Hvis du har svært ved at være specifik, så start med at spørge dig selv, hvorfor du overhovedet vil fortælle denne historie? Er du den rette til at fortælle den? Hvad vil du med historien/karaktererne? Er du forelsket i klicheen? Bruger du et givent miljø til at fortælle noget, der ikke har ret meget med dette miljø at gøre, men som dyrker

stereotyper og forstærker vrangforestillinger? Vil det, at du fortæller denne historie betyde, at andre personer, måske med mere indsigt end dig, ikke får mulighed for at fortælle *deres* historie?

+ Se også *Nothing about us without us, Research, Stereotypisering, Troper*

**Statistik** Reel kontinuerlig statistik om repræsentation i dansk film og TV findes ikke. Der findes undersøgelser, rapporter samt optællinger baseret på skøn.

Tænk hvis der blev talt kontinuerligt, på en valid og forskningsbaseret måde, så tal og viden kunne analyseres og bruges til at

1. Kortlægge status.
2. Sætte ønskede mål og visioner for repræsentation, mangfoldighed og diversitet.
3. Kvalificere tiltag.

Tiltag, der skal fremme en mere mangfoldig og rig film- og TV-branche, bliver iværksat med jævne mellemrum, når man igen opdager, hvor dårligt det står til. Men der bliver aldrig samlet op på de mange forskellige, frivillige tiltag, der er blevet afprøvet gennem tiden. Vi ved ikke, hvad der virker. Hvorfor virker det? Hvad er næste trin? Der er ikke nogen strategi, målsætning eller vision.

Der er brug for en samlet vision for branchen, en klar strategi, og ikke mindst uafhængig forskning af både kvalitativ og kvantitativ karakter.

Ét er kvantitative tal. Så kan vi måle fremskridt og tilbagegang i antal. Men vi har

også brug for kvalitativ forskning, for tal og statistik for repræsentation, inklusion og diversitet kan godt se fint ud på papiret, men vi har også brug for at analysere, *hvordan* minoriteter repræsenteres, så repræsentationen ikke kun er reducerende og stereotyp.

Tidligere var argumentet for, at man kun talte køn og ikke andet, at det ville være i strid med først persondataloven og siden Databeskyttelsesloven/GDPR:

Kapitel 2: Principper, Artikel 9: Behandling af særlige kategorier af personoplysninger, 1. Stk: "Behandling af personoplysninger om race eller etnisk oprindelse, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning eller fagforeningsmæssigt tilhørsforhold samt behandling af genetiske data, biometriske data med det formål entydigt at identificere en fysisk person, helbredsoplysninger eller oplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering er forbudt."

[Men der er undtagelser!]

2. Stk : "1 finder ikke anvendelse, hvis et af følgende forhold gør sig gældende."

[Her bliver det interessant, da man kan læse under punkt]

J): "Behandling er nødvendig til arkivformål i samfundets interesse, til videnskabelige eller historiske forskningsformål eller til statistiske formål i overensstemmelse med artikel 89, stk. 1, på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale

ret og står i rimeligt forhold til det mål, der følges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser."

Yderligere bliver det også bekræftet i Databeskyttelseslovens § 10: "Oplysninger som nævnt i databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, og artikel 10 (Behandling af personoplysninger vedrørende straffedomme og lovovertrædelser) må behandles, hvis dette alene sker med henblik på at udføre statistiske eller videnskabelige undersøgelser af væsentlig samfundsmæssig betydning, og hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af undersøgelserne."

Altså, vi gentager:

***"... sker med henblik på at udføre statistiske eller videnskabelige undersøgelser af væsentlig samfundsmæssig betydning."***

Det må siges, at have samfundsmæssig betydning, at repræsentationen af alle borgere eksisterer og er fair og nuanceret.

+ Se også *Bundlinjen, Lovgivning*

**Stereotypisering** Vi er helt med på, at kunst kan sætte ting på spidsen og at drama kræver stærke valg. Men ... Når valgene gang på gang søger mod de samme forenklinger, fører det til stereotypisering. Dette er ikke kun uoriginalt og kunstnerisk dovent. Det er blevet



"Mellemøstlig" baggrund med en far/onkel/fætter/bror, der er undertrykkende misogyn og gerne homofobisk.

Møder smuk hvid "dansk" dreng/pige. Må bryde fri af social kontrol og tage afstand fra sin religion og familie

Assimileres og tilslutter sig det "danske" samfund (pige smider tørklæde).

Skal være ung, smuk og kvinde (ellers vækker rollen ikke medlidenhed). Hun lever livet fuldt ud, men pådrager sig på tragisk vis et handicap.

Hun kæmper med sine nye livsvilkår, er både stakkel og helt. Er livet med et handicap overhovedet værd at leve?

Hun begår selvmord/ofrer sig for ikke at stille sig i vejen for den mandlige hovedkarakters udvikling og lykkelige liv. Døden er altid kon og æstetisk filmet. Døden klæder hende.

En queer hovedrolle spilles altid af en cis/straight skuespiller. Har mindst én homofobisk forælder. Er udstødt og chikaneres af omgivelserne.

B bliver overfaldet af en provinsiel alfahan (som i virkeligheden også er queer). Overfaldet igangsætter coming of age historien, og vores hovedkarakter bryder modigt fri og forliger sig med sin queeridentitet. Queermontage, hvor hovedpersonen føler sig lykkelig og fri.

Men så indhenter den smertefulde fortid vores hovedkarakter, som dør på tragisk vis. Dette bekræfter os i, at det er forfærdeligt at være queer.

Er tyk, men faktisk smuk alligevel. Udfolder ikke sit potentiale og trøstes piser. Har en nederen kæreste/er ufrivilligt single.

Slank mand får øje på hende og kan se igennem hendes tykthed. Lærer hende at holde af sig selv og sin krop

Hun dropper nederen kæreste, får succes på jobbet og taber sig oven i købet!

LYKKELIGSLUTNING

gjort så længe og så konsekvent, at de fordomsfulde forenklinger får status af sandheder, ikke bare i fiktionen, men også i samfundet.

På tegningen (s. 62-63) ses eksempler på kvalmevækkende minoritetsstereotyper. Bemærk venligst, at der findes mange flere, end der var plads til på en enkelt illustration.

+ Se også *Race/racisme, Token/tokenism, Troper*

## Strukturel diskrimination

Er de former for diskrimination, der er så indlejrede og fastforankrede i vores samfundsstrukturer og menneskesyn, at de ikke nødvendigvis 'springer i øjnene' eller umiddelbart identificeres som værende diskriminerende, selvom de er det.

“Strukturel diskrimination defineres som en tilstand, hvor diskriminerende holdninger ligger implicit i normer, regler, traditioner og forventninger til adfærd. [...] Strukturel diskrimination beskriver også diskrimination, som er integreret og normaliseret i hverdagen. Det kan være igennem fælles og implicite forståelser og antagelser samt i kulturelle praksisser og bredere samfundsnarrativer. [...] Altså normaliseringen af negative holdninger mod udsatte eller minoritetsgrupper samt normaliseringen af de forhold og grundlag, der er med til at holde minoriserede udenfor magtstrukturerne ved at afholde dem fra de muligheder, positioner, og privilegier, der er åben for medlemmer af

majoriteten. [...] Et eksempel på strukturel diskrimination er måden diskriminerende idéer og forestillinger normaliseres igennem hverdags sprogbrug. Udtryk som anden- eller tredjegenerationsindvandrere og 'ikke-vestllige' henviser for eksempel sjældent til majoritetsracialiserede grupper eller individer. Tosproget bruges ikke, når der er tale om majoritetsracialiserede, der taler engelsk, fransk eller tysk. N-ordet er en kategori, der henviser til og trækker på biologisk 'race' og ideologisk racisme. Igennem sprogbruget produceres en underliggende og implicit afgrænsning, hvor mennesker, der kan være født og opvokset i Danmark, have dansk statsborgerskab m.m., italesættes som ikke-dansk, når de ikke læses som hvid. Her ses en relativ subtil form for strukturel diskrimination i spil igennem disse formuleringer, hvor forestillinger om danskhed, som majoritetsracialiserede defineres ved, fastholdes og videreføres igennem sproget.” (M. C. Skadegård, 2014)



**Talent** Folk taler ofte om talent som en objektiv størrelse. Det forlyder at 'talent fornægter sig ikke' og 'det er altid den bedste, der får rollen.' Men ofte er der implicite, biased og ikke-transparente kriterier for, hvad talent er, og hvad det er, man bliver valgt til og fra på. Og hvordan kan man egentlig vælge den bedste, hvis det udvalg, man bliver præsenteret for, ikke har alt talent repræsenteret?

Så eksempelvis hvilken skuespiller, der får lov til at spille, eller instruktør, der får støtte, afhænger ikke kun af, om vedkommende er talentfuld, men også af magtstruktur og privilegier. Hvem kender koderne, har adgang til uddannelse, castings, støtte og netværk? Adgang, synlighed og muligheder er spørgsmål om magt og privilegier, som ikke er alle forundt.

I øvrigt skal talent plejes. Nogle af vores største stjerner er talentfulde og af suverænt format, men formatet kommer også med muligheden for at udvikle sit talent. Ved at få gode udfordringer, få mulighed for at øve sig, få erfaring, fejle og prøve igen. Det kan være en udfordring at udfolde sit talent, hvis man ikke får chancer.

Ageism spiller også en rolle, når man skal definere talent. Der eksisterer en gængs opfattelse af, at nyt talent partout er *ungt*. Uden hensyntagen til baggrund, levet erfaring, socioøkonomisk baggrund, klasse, kulturel kapital og øvrige kunstneriske og faglige erfaringer og kundskaber.

Hvis vi er bedre til at tænke diverst på alle niveauer, fra bund til top, sikrer vi også et bredt udbud af talent, der på bæredygtig vis har fået mulighed for at få opbygget erfaring nok til også at kunne bære og drive de store udfordringer.

+ Se *Adgang, Ageisme, Hvem må spille hvem*

**The Riz Test** blev introduceret af forskerne Sadia Habib og Shaf Choudry, inspireret af den britiske skuespiller Riz Ahmed og hans tale om portrættingen af muslimske mænd i film og TV.

Testen er inspireret af Bechdel testen, men sigter efter at kvalificere repræsentationen af muslimer i TV og film. Hvis du har en karakter, der aflæses som muslimsk igennem etnicitet, sprog eller påklædning, skal du kunne svare *nej* til følgende kriterier for at bestå testen.

1. Karakteren taler om, er offer for, eller udfører terrorisme?
2. Karakteren føler en irrationel vrede.
3. Karakteren er overtroisk, konservativ og gammeldags.
4. Karakteren er en trussel og modsætning til "vestlige" værdier.
5. Karakteren er mand: så er han som misogyn og kvindefjendsk.  
Karakteren er kvinde: så er hun undertrykt af mændene i hendes bagland.

(Riz Ahmeds tale: [Channel4 Diversity Speech 2017 @ House of Commons](#))

+ Se også *Bechdel testen, Religion, Stereotypisering*

**The Single Story** Når man fortæller den samme historie igen og igen, så er det med til at stadfæste stereotyper om grupper og identiteter.

“The single story creates stereotypes, and the problem with stereotypes is not that they aren’t true, but they are incomplete. They make one story become the only story.” (Chimamanda Ngozi Adichie 2009)  
[Chimamanda Ngozi Adichie: The danger of a single story | TED Talk](#)

+ Se også *Stereotypisering*.

**Token/Tokenism** Når man bruger en minoriseret person som galionsfigur eller på anden måde udnytter personens symbolværdi uden at honorere dennes faglighed eller udvise reel interesse for den minoritetsidentitet, man lukrerer på.

+ Se også *Box-ticking, Window dressing*

**Trans** Betegnelse for en person, som ikke identificerer sig med det køn, de fik tildelt ved fødslen.

I TV og film er transkønnede karakterer ofte defineret af deres identitet som trans. De har sjældent agens, arbejde, privatliv og historie, der omhandler andre aspekter af deres liv. De bliver ofte smidt ind som eksotisk ‘rekvisit’ i baggrunden eller som support for hovedrollen. Alternativt som en andetgjort, ond antagonist. Der er en tendens til at fetisjere, hyperseksualisere og eksotificere transkønnede karakterer. Når de endelig er protagonister, er det ofte

med transidentiteten som problematisk omdrejningspunkt. Den transkønnede karakter bliver fremstillet som et lidende offer, der på sensationel vis bliver afvist fysisk og følelsesmæssigt alle steder, og deres tilværelse fremstilles som ikke ønskværdig. Ofte ender historien tragisk og fatalt.

Transkønnede skuespillere er historisk blevet forbigået i castingen af transkønnede roller. Ofte er ciskønnede mænd blevet hyldet og belønnet med priser for deres portrætteringer af transkønnede karakterer. Dette forstærker perceptionen af, at transkønnede kvinder er cismænd, der (bedragerisk) klæder sig ud som kvinder. Desuden skader det transkønnede skuespilleres muligheder for at udvikle og udfolde deres talent i roller med nuancer, lag og faglige udfordringer.

+ Se også *Access, Agens, Talent, Troper*

**Troper** en idé, en frase, et tema, der er brugt gentagne gange i fiktion, kunst og medier. Her er nogle klassiske eksempler.

Disclaimer: Der findes utallige troper, og troper er heller ikke en statisk størrelse, men udvikler sig i takt med tid og praksis. Dette er altså ikke en fuldkommen liste, men blot nogle eksempler på klassiske troper.

- **Kvindetroper** Generelt defineres kvinden og hendes rolle og funktion ud fra manden: hun er hans elskerinde, hans mor, hans kone, kæreste, datter. Hvis hun er en kvinde i en mandsdomineret verden (politibetjent, efterforsker, journalist eller



Vi er stolte af  
at have en repræsentant  
for de Nye Stemmer  
i branchen:

En modig  
Black-queer-migrant  
filmskaber

Som har  
skabt en spændende  
tv-serie

For næsten  
ingen penge!

Sshh!



Kaali

politiker) er hun tough, kæmper med work-life balance, tilsat en ubestemmelig neurodivergent diagnose. En anden trope er, at kvinden kæmper med sin rolle som mor, sin rolle som single eller med sin vægt og/eller sit udseende.

- **Transtroper** I Hollywood er transkarakterer ofte blevet framet som farlige og seksuelt afvigende 'Trans serial killers'.

**Trans best friend** er en variation over tropen 'Gay best friend'.

**Død trans** Transkønnede karakterer dør ofte i fiktion. De begår selvmord, fordi det er så svært for dem at være transkønnede, eller også bliver de, på grund af deres transkønnethed, dræbt af en af filmens andre karakterer. Transkønnede mennesker er unægteligt udsatte og sårbare i samfundet, men tropen har været et overbrugt dramatisk narrativ i film og TV i Hollywood gennem tiden.

**Magisk trans** er en variant af 'Magical dwarf' eller 'Magical n\*\*\*o', hvor transkønnede karakterer tildeles magiske eller mytiske evner og indsigt i kraft af deres otherness.

**Transkønnet sexarbejder** (med et hjerte af guld). Der er så meget fokus på transkønnede karakterers køn og seksualitet, at de ofte hyperseksualiseres og castes som eksotisk rekvisit i sexarbejderroller.

**Bedragerisk trans** er en anden yderst skadelig trope. Transkønnede karakterer fremstilles ofte som bedragerer, som snyder folk ved at skjule deres transidentitet. Deres 'bedrag' bliver brugt dramaturgisk som et

højdramatisk plot twist, når de 'afsløres'. Det har altid fatale og ofte voldelige konsekvenser for den transkønnede karakter i fiktionen. Dette påvirker også den måde, transkønnede mennesker bliver mødt i samfundet.

**The butt of the joke**, hvor det at være transkønnet gøres til en joke, for eksempel hvis en cisman ender i en seng med en kvinde, som han opdager er en transkvinde.

- **Homo troper**

**Gay best friend** er en klassisk trope. En femme, camp, homo mand, der støtter den kvindelige hovedrolle i hendes romantiske, professionelle og modekriser.

**Alfahan i skabet** Han er atlet, stærk, populær, alfahan, men homo og i skabet.

**Død homo** Karakterens queerness er så følelses- og samfundsmæssigt vanskelig, at det må ende med selvmord.

**'Girl on girl action** (to kvinder der har sex) er en trope, der ikke udspringer af ægte queer repræsentation, men af en fantasi, der ofte tilfredsstillende et straight male gaze.

**'Den suspekke biseksuelle** en trope, der portrætterer biseksuelle som utilregnelige og ikke til at stole på, fordi de altid 'længes' efter noget, deres valgte partner ikke vil kunne give dem.

**Kunstnerisk homo antagonist** er intelligent, charmerende, tvetydig, feminin og elsker kunst, poesi og musik. Han bruger sine evner til at narre og bedrage protagonisten for at få magt.

**Fængelsvoldtægt** i både mande- og kvindefængsler er en klassisk trope. At

homoseksuelle/lesbiske/queer kriminelle skulle være særligt farlige og udøve overgreb overfor straight (uretfærdigt fængslede) indsatte.

**Slutty gay** er endnu en forudsigelig trope.

- **Muslimske troper**

**Muslimske mænd** og drenge er konservative, voldelige, undertrykkende, utrygheds-skabende, kvindehadende, überreligiøse, begår terror og hellig krig i Allahs navn og udøver social kontrol mod kvindelige familiemedlemmer. Eller de er medlemmer af voldelige bander. De kommer oftest fra 'ghetto' områder og lever i parallelsamfund. Deres baggrund og religion stiller sig altid i vejen for at være en del af samfundet.

**Muslimske kvinder** er undertrykte, afseksualiserede, hjernevaskede ofre for et gammeldags kvindesyn og social kontrol. De har aldrig egen stemme, agens eller fri vilje. Religion og hijab er aldrig deres eget tilvalg, men altid noget, de er blevet påtvunget.

**Undtagelsen** er en meget populær muslimsk trope, og beskriver hvordan muslimer af alle køn fravælger religion og bagland for at forfølge egne drømme og som bonus forlige sig med queer identiteter og tilslutte sig det 'danske' samfund.

- **Brune kvinde troper** Uanset om de portrætteres som troende muslimer eller ej, bliver brune kvinder næsten altid sammenlignet og sat i kontekst med den stereotypiske opfattelse/portrættering af muslimske kvinder som undertrykte og ofre.

**Tørklædepigen** Det pligtopyldende,

ureflekterede offer for den muslimske kultur.

**Undtagelsen** eller modsætningen til den troende muslimske kvinde. Hun flygter fra og kæmper imod den undertrykkende 'muslimske' kultur, familie, bagland og religion for, sammen med en hvid kæreste, at tilslutte sig det 'danske' samfund (af ikke-muslimer). Hun er enten sexpositiv (som om Islam foreskriver det modsatte), eller også er hendes seksuelle rejse og opdagelse noget, hun lærer igennem sin hvide romantiske interesse.

**P\*\*\*\*r pigen** er den brune indvandrepige fra under- eller arbejderklassen. Ligesom hendes mandlige, brune modpart, er hun ofte street smart, forfængelig, overfladisk, uintelligent og uuddannet. Hun er materialistisk storforbruger. Når denne type karakter optræder i en historie om gangstermiljøet, bekymrer hun sig ikke om konsekvenserne eller om, hvor pengene kommer fra. Hun bliver ofte hyperseksualiseret (i modsætning til den tørklædeklædte, muslimske kvinde, som opfattes som asexuel).

- **Sorte kvinde troper**

**Black best friend/Sorte bedste ven** er en 'ufarlig' måde at få noget diversitet ind. Man caster simpelthen en sort kvinde som hovedrollens gode veninde, som lytter, støtter og giver gode råd. Men hun har sjældent egen historie, vilje eller agens. Hendes funktion er at stå til rådighed for den (hvide) kvindelige hovedrolle.

**Sassy Queen** er en variation over 'sorte bedste veninde' Hun er ofte veninde til

hovedrollen, eller et sjovt indslag i venindegruppen. Hun hjælper og giver indsigt med humor, sarkasme og leverer det gerne med stereotypisk 'sassiness'. Hun bliver også tit portrætteret som maneater.

**Angry Black woman** er en klassisk trope, hvor sorte kvinder er vrede og skælder ud, eksempelvis fordi de har uduelige mænd eller føler indigneret vrede over social uretfærdighed. Hun kan meget vel være voldelig.

**Strong Black woman** er en portrættering af sorte kvinder som emotionelt og fysisk stærke, stoiske, emotionelt kontrollerede omsorgspersoner. Forekommer ofte i socialrealistiske dramaer, men er også stærkt repræsenteret i fantasy, action og overnaturlige genrer.

**Black Jezebel** er tropen, hvor en sorte kvinde portrætteres som hyperseksuel, og hvis identitet er bundet op på hendes køn og seksualitet. Hun er oftest ude på at score den hvide mand.

- **Sorte mande troper** Sorte mænd portrætteres ofte som uempatiske, fysisk overlegne, truende, farlige, voldelige og kriminelle, for eksempel i skikkelse af **Den farlige sorte mand, Drug dealeren** eller **Gangmember**.

Han kan også være **Upålidelig, fraværende far** samvittighedsløs, løgnagtig, uansvarlig og utro.

**Den sorte hingst** hyperseksuel, hyperpotent, hypermaskulin. Ligesom sorte kvinder udnyttes sorte mænd ofte til objektivering og fetishering.

- **Magical n\*\*\*o** er en sort mandlig karakter, som er vis og har en mystisk aura. Hans eneste funktion er at vejlede og give den hvide protagonist gode råd.

**Angry Black Man** er den sorte mand, som er vred på verden, ikke mindst den hvide mand. Enten helt konkret den hvide, mandlige hovedrolle eller socialt vred på den hvide mand/den hvide verdensorden.

**Fattig immigrant** optræder tit som baggrund, statist og 'milkrydder', hvor den sorte mand reduceres til sin socioøkonomiske status: flaskesamler, hjemløs, (illegal) opvasker og lignende.

- **Oprindelige folk troper** (i Danmark inuit) Tropen er præget af misbrugskulturer: alkoholisme, stofafhængighed, incest og andet seksuelt misbrug. De oprindelige folk portrætteres som værende **Vilde, ægte** og i særlig kontakt med naturen. De kan også være splittet mellem deres oprindelige, naturnære kultur og religion ('overtro') og det moderne samfunds normer. De stærkeste og mest attraktive vælger moderniteten, gerne hjulpet på vej af en White Savior. **De svage** (gerne indavlede og intellektuelt tilbagestående) bliver hængende i deres oprindelige kulturs svøbe, eller de lader sig lokke af simple, materielle goder, men formår ikke at omstille sig til den komplekse, kapitalistiske verden, og går derfor til grunde.

- **Handicap troper**

**Better dead than disabled.** Det er bedre at være død end at være handicappet. Gerne via et smukt, æstetisk, forløsende selvmord.

**Super crip.** Fraværet af én sans, gør de andre sanser overnaturligt skarpe.

**Uskyldige, ofre og stakler** Personer med handicap portrætteres som ensomme, naive ofre/stakler, man skal have medlidenhed med, og som skal hjælpes og reddes af hovedrollen, som derved kan udvikle sig.

**Den farlige krøbling** framer mænd med handicap som farlige, bitre og udadretterende på grund af deres handicap. De misunder helten hans skønhed, potens og kropskapabilitet og er derfor en hævnende antagonist, der stiller sig i vejen for helten. Alternativt centrerer karakterer med handicap i *inspirationsporno*, hvor de beundres, fordi de insisterer på at leve og eksistere på trods af deres handicap.

- **Asiatiske troper**

Asiater bliver ofte kategoriseret som

**Model minoritet.** Det vil sige den indvandrergruppe, som er bedst assimileret, som er rollemodel, bidrager til samfundet, er lovlydig, og som står i modsætning til 'de andre'.

- **Asiatiske kvinde troper**

**Eksperten** meget kompetent, men følelsesmæssigt afstumpet.

**Overachieveren** er den perfektionistiske stræber, som har høje ambitioner og ikke helmer, før hun har nået sit mål.

**Prinsessen** En ubeskriveligt smuk og sfinxagtig karakter, som aldrig afslører sin hemmelighed eller sine følelser (hvis hun da har nogle).

**Manga-agtig lille pige/barn** uskyldig, naiv, men samtidigt (hyper)seksuel.

**Tjenerinden** Servil, servicerende, underdanig og/eller omsorgsgivende asiatisk kvinde; herunder sexarbejder, handlet kvinde, au pair, rengøringskone, restaurantejer/kok.

**Immigrant**, der forsørger sin familie i hjemlandet.

**Tiger mom** er den strenge, overambitiøse mor, der presser sit barn til det yderste.

- **Asiatiske mande troper**

**Eksperten/IT nørden** Arbejdsom, nørdet, har højtudviklede evner indenfor IT, computere, ja alle former for programmering, matematik, fysik.

**Underdanig undersåt** Den servile, selvudslettende mand med lavt selvværd og lav status.

**Købmanden/China man** er den svigefulde, afstumpede og kyniske pantelåner eller købmand, som forsøger at snyde, udnytte eller forråde den hvide helt.

**Magiske Asiat** har en overnaturlig indsigt og særlig kontakt med de højere magter, 'østlig' medicin, magi, myter eller overtro. Han (undtagelsevis hun) skal hjælpe den hvide helt videre i hans rejse.

**Kung Fu og martial arts-eksperten.**

**Kinesisk gangster:** enten vred, hysterisk råbende eller iskold dræber.

**Lady boy** en feminin, genderbending, homoseksuel mand.



BRUN KRISTEN MAND MED HANDICAP

TYK SORT MAND

INTERKONNET BARN

NON-BINAR

SORT QUEER JYDE

**Den aseksuelle asiatiske mand** har været den hyppigst repræsenterede (i Hollywood og Vesten). Asiatiske mænd er ofte aseksuelle, beta, comic relief og sjældent alfa han eller den romantiske interesse.

+ Se også *Adjektiver, Ageisme, Decolonization, Handicap, Inspirationsporno, Islamafobi, Kvinder, Otherness, Sex, Stereotypisering, The Riz Test, Trans, White Savior*

**Tykfobi** Tyndhed er i høj kurs i samfundet og ikke mindst på skærmen. Personer med tykke kroppe bliver ofte mødt med fordomme ude i samfundet, og dette gør sig også gældende indenfor TV- og filmbranchen. Det er meget svært for en skuespiller med en tyk krop, ikke at blive mødt på sin krop først. Talent, personlighed og type er sekundært, for 'tyk' er en type. En skuespiller med en tyk krop får sjældent mulighed for at portrættere et menneske, der *tilfældigvis* har en tyk krop. Kroppen skal altid forklares. Gerne ved at karakteren spiser. Derimod optræder tykke skuespillere oftest i flygtige, tit unavngivne biroller, hvor tykhed bliver brugt som en genvej til at portrættere en utiltalende karakter.

Tykhed har mange *karakterstigma*; tykhed bliver forbundet med dovenskab, ondskab, kapitalisme, grådighed og mangel på selvkontrol. Tykke karakterer skal ofte være selvironiske, eller genstand for enten latterliggørelse og morskab eller medynk. Der er altså mange barrierer, der gør sig gældende, når man har en tyk krop. Desværre har man historisk også forbigået skuespillere med tykke kroppe, selv når der endelig var en rolle, der krævede en tyk

krop. Fordi skuespillere med tykke kroppe ikke har haft de samme muligheder som skuespillere med tynde kroppe, har de oftest ikke samme kendthedsfaktor og bankability som tynde skuespillere, derfor er tynde skuespillere tit blevet castet og iført en tykdragt.

+ Se også *Fatsuit, Karakterstigma, Stereotypisering*

Hmm...

Hvad nu hvis  
du prøver at spise  
en flødekage mens?

Men er jeg ikke på  
vej ind for at  
operere?



Kauki





## Usynlige diskriminationsgrunde

Diskriminationsgrunde kan være usynlige – eksempelvis nationalitet, klasse, religion. Man kan ikke antage, at folk tilhører normen.

+ Se også *Diskriminationsgrunde*

## Usynligt handicap & funktionsnedsættelser

Man kan ikke nødvendigvis se, om mennesker har handicap eller funktionsnedsættelser. Nogle er synlige, men andre er usynlige, for eksempel psykiske sygdomme, nogle kroniske sygdomme, ADHD, autisme, hørenedsættelse, synsnedsættelse, angst mv. Man kan heller ikke antage at vide, hvilke forhold og hvilken hjælp folk har brug for, for at kunne udføre deres arbejde. Men man kan spørge. Hvis man skaber rum for kommunikation, for eksempel via en access rider, kan særlige behov mødes. En skuespiller med ordblindhed kan få mulighed for på forhånd at give oplysninger om, at de skal bruge tid med manus inden en læseprøve, at ændringer i replikker skal ske med mere end en dags varsel, osv.

+ Se også *Access rider, Inklusion*



**Vanetænkning** Denne bogs indhold vil nogle opfatte som en trussel om kunstnerisk begrænsning, men man kan også vende det om og betragte den som en hjælp til at bryde med vanetænkning. Det er der kommet meget ny og banebrydende kunst ud af.

**Vrede** Der er stor forskel på, hvis vrede der generelt er tolereret. Mange ledere (og visse skuespillere) har igennem tiden fået lov til at udgyde vrede, mens der for personer i lavere rangerende positioner, samt minoriserede personer, gælder andre grænser. Respektfulde arbejdspladser med god omgangstone og uden vredesudbrud er selvfølgelig at foretrække, men det er værd at se på årsagen til vredesudbruddet. Minoriserede personer og andre i sårbare positioner har med sikkerhed forud for vredesudbruddet oplevet mange tilfælde af grænseoverskridende adfærd, mikroaggressioner og diskrimination, der tilsammen har bygget sig op og resulteret i vredesudbruddet. Oplevelser, de har prøvet at se igennem fingre med og undertrykke, da de ikke vil miste deres job eller ødelægge den gode stemning.

# W



## Whataboutism

(‘hvad med...-isme’) Når man i stedet for at forholde sig til en aktuel problemstilling replicerer med et modspørgsmål eller en irrelevant sammenligning. Det kan være, at man forsvarer homofobi i Danmark med, at homoseksuelle har det meget værre i andre lande, eller at man sammenligner racisme med dét at blive drillet som jøde i København. Whataboutism kan muligvis være tegn på berøringsangst, dårlig proportionssans eller manglende empati.

## White fragility, white guilt, white tears

(hvid skrøbelighed, hvid skyld, hvide tårer) Beskriver nogle af de følelser og reaktioner, som kan overmande hvide mennesker, når de begynder at forstå omfanget af racisme og hvide menneskers ansvar og historiske rolle i forhold til dette (de samme følelser kan i øvrigt også opstå, når man som majoritet begynder at forstå nogle af de mekanismer, der knytter sig til de andre diskriminationsgrunde). Det er almindeligt at reagere med sorg, skyld, skam, fornægtelse, vrede og behov for at diminuerer sit ansvar, både som individ og som del af en majoritet.

Man kan ikke ændre fortiden, og man kan ikke bære hele verden på sine skuldre. Men man kan lytte, lære og bruge den magt, man har til at ændre fremtiden. Man kan eksempelvis være med til at sikre, at dansk film og TV ikke fortsætter med at reproducere nedværdigende og diskriminerende personfremstillinger, fordi disse

er dybt skadelige, ikke kun for branchen, men også i et større samfundsperspektiv.

+ Se også *Ansvar, Diskriminationsgrunde, Hudfarve, Privilegieblindhed, Skam, Stereotypisering*

**White passing** Når en skuespiller, som er racialiseret eller har en ‘anden etnisk oprindelse’ (end hvid), bliver læst og accepteret som værende hvid. Denne skuespiller oplever ikke de samme begrænsninger som andre racialiserede skuespillere, men bliver alligevel ofte talt med i mangfoldighedsstatistikker, så produktionen kan fremstå mere mangfoldig og inkluderende, hvilket må siges er at pryde sig med lånte fjer.

+ Se også *Statistik*

**White savior** Et velyndet narrativ i TV og film. Når den hvide hovedkarakter får en mission om at frigøre, frigive, redde eller empower ikke-hvide karakterer, ofte mindre biroller, i en fortælling. Denne hvide karakter er som regel moralsk, økonomisk, kulturelt og intellektuelt overlegen- eller bliver det i kraft af sine helteagtige gerninger. Han, det er som regel en han, kan sagtens gå imod sine egne samfundsnormer og være lederen, der samler de ikke hvide-karakterer mod uretfærdighed.

NORDENS FILM NORDENS FILM NORDENS FILM NORDENS FILM

Det var  
voldsomt for  
mig at leve mig  
ind i den rolle!

NORDENS FILM

NORDENS FILM

NORDEN

NORDENS FILM

NORDENS FILM

NS FILM

NORDENS FILM

NORDENS FILM



Kulden...naturen..  
volden!

NORDENS FILM

NORDENS FILM

NORDENS FILM

NORDENS FILM

NORDENS FILM

Den vold vi  
som nation har  
udøvet!

ENS FILM



Kauli

## Whitewashing

- Når man tager en karakter, der i det oprindelige forlæg (for eksempel en bog) er minoriseret og gør karakteren hvid eller hvidere **eller** caster en hvid i en racialiseret rolle.
- Når man generelt foretrækker at hyre, rekruttere og caste hvide skuespillere, producere, instruktører, osv.
- Når man tilpasser og ændrer noget, så det gøres mere spiseligt for hvide mennesker.

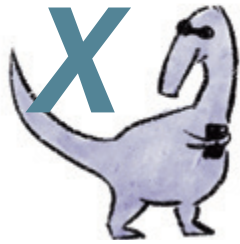
## Window dressing

Når man som selskab eller produktion gerne vil give indtryk af, at man er woke og arbejder ud fra en anti-diskriminerende strategi, men ens handlinger er symbolske, kosmetiske og rent performative, og dermed ikke ægte, integrerede værdier, der har konsekvenser for de narrativer, produktionsforhold og realiseringer, man faciliterer. Dette kan på organisationsniveau komme til udtryk ved, at man ansætter flere minoriserede, men kun i funktioner uden reel indflydelse og magt. I forhold til rollebesætning ser man ofte, at der castes mere divers, men kun til perifere roller uden karakterudvikling eller relevans i forhold til hovedplottet.

+ Se også *Box-ticking, Pinkwashing, Token*

## WOC Women of color.

+ Se også *BIPOC, Hudfarve, POC*



**Xenofobi** Voldsom, irrationel og ubegrundet angst for eller had til 'fremmede', fremmedhad.



**Ydmyghed** Må man lave film om noget, man ikke selv har oplevet?

- Ja!

Må man lave film om noget eller nogen, man ikke har tilegnet sig indgående kendskab til?

- Nej (tak).

Ydmyghed kan bidrage til erkendelsen af, at man ikke ved eller forstår alt, og at der findes andre -måske endda vigtigere og mere spektakulære- perspektiver og optikker end ens egne.

+ Se også *Nothing about us without us, Research, Specificity, Stereotypisering, Troper*



**Zoo** Det at blive udstillet er ikke forbeholdt dyr. I Danmark har der været afholdt ca. 50 menneskeudstillinger (på engelsk *Human Zoos*), hvor danskerne kunne se rigtige, levende mennesker fra hele verden. Den seneste fandt sted i 1909. Der er igennem tiden lavet mange film i Danmark såvel som i udlandet, der på samme måde har udstillet eksotiske perspektiver om *den anden*.

+ Se også *Otherness, Race/Racisme*

# Æ



**Ældre kvinder** er et vidt begreb, og i dansk film dækker det stort set alle, der identificerer sig som kvinder og er ældre end 45 år.

+ Se også *Ageism*

# Ø



**Ønsketænkning** Du har meget snart læst **DINOSAUREN I RUMMET** til ende og er nu topmotiveret for at medvirke til at skabe nogle helt fantastiske værker og en mere inkluderende film- og TV-branche.

# Å



**Åh**, vi glæder os til forandring!

## Om forfatterne



## Sandra Yi Sencindiver

(hun/hende)

Sandra Yi Sencindiver er en dansk-amerikansk-koreansk skuespiller, instruktør og manusforfatter. Hun er en af initiativtagerne og talsperson for *Et Større Billede* (2023), co-forperson for WIFT samt kunstnerisk leder for teater dansk dansk.

Sandra er uddannet fra Den Danske Scenekunstscole, Aarhus Teater og har arbejdet som skabende scenekunstner, som skuespiller og instruktør, på små og store scener bl.a. Aarhus Teater, Det Flydende Teater, Østre Gasværk Teater, Teater Grob, Blaagaard Teater, Nørrebro Teater, Teater Rio Rose, Cantabile 2, Teatergrad og Mungo Park Teater.

Hun er blevet hædret af Statens Kunstfond for sin instruktion af *Sorg – i børnehøjde* i 2018 og igen i 2020 for *Queens*. Som skuespiller på tv og i film har hun blandt andet medvirket i *Broen 4*, *Bäckström – kan man dö två 2 ganger?*, *Oxen*, *The Wheel of Time* på Amazon Prime, 2. sæson af *Foundation* på Apple TV+ og *Geek Girl* på Netflix.

Sandra har også skrevet og instrueret kortfilmen *Våge* (2023) og *Seeking Hwa Sun* (2024).

## Laura Allen Müller

(hun/hende)

Dansk-amerikanske Laura Allen Müller er uddannet skuespiller fra Den Danske Scenekunst Skole (2001) og arkitekt fra Kunstakademiets Arkitektskole (2013). Hendes alsidige skuespillererfaring inkluderer bl.a. *Borgen*, *Forbrydelsen*, *Oxen*, adskillige julekalendere, samt forestillinger på en lang række teatre, såsom Det Kgl. Teater, Republique, Mungo Park og South Bank Centre i London.

Laura er en af initiativtagerne til og talsperson for *Et Større Billede* (2023) og er bestyrelsesmedlem i WIFT.

Hun er medforfatter til flere teaterstykker, og har fungeret som skuespiller/vejleder i forbindelse med undervisningsforløb for filminstruktører, teaterinstruktører og manuskriptforfattere på SUPER16 og Den Danske Scenekunst Skole, samt i forbindelse med lederudvælgelse og ledelsesudvikling hos bl.a. Udenrigsministeriet, ISS og Vestas.

Hun er desuden indehaver af *Laura Müller Lab*, der beskæftiger sig med arkitektur, keramik og kunst.

<https://www.lauramueller.dk/>

## Kauli Green

(de/dem)

Kauli Green er dansk kunstner, queer tegneserieskaber og i gang med at uddanne sig til animationsinstruktør på Den Danske Filmskole. De har en bachelor i gender-studies fra Lunds Universitet (2019) og har tidligere arbejdet som underviser i normkritik hos Normstormerne København.

Under kunstnernavnet *Skt. Kauli* illustrerer de for @kvindlige\_venskaber, der fremhæver glemte lesbiske og queerede relationer i danmarkshistorien. Kauli er medstifter af det feministiske tegneserienetværk Yngel, der arbejder for større diversitet og samarbejde blandt tegneserieskabere i Danmark og Norden. Kauli har siddet i redaktionen af Yngels to antologier *Vold* (2019) og *Kæmper* (2022) og har bidraget med tegnede noveller i flere tegneserieantologier.



# Litteratur



Adichie, Chimamanda Ngozi (2009). *The Single Story*. Ted Talk. Youtube.

Artikel 21 – Ikke-forskelsbehandling | European Union Agency for Fundamental Rights

Bak, Marie (2020). *Den danske koloniudstilling i Tivoli, 1905*. Danmarkshistorien.dk, Aarhus Universitet.

Dargis, Manohla om "The DuVernay Test" (2016). *Sundance Fights Tide With Films Like 'The Birth of a Nation'*, The New York Times.

DFI rapport (2023). *Tæt på børn og unge. Samtaler med de 7-18 årige om deres liv med film, serier og SoMe*

Gilchrist, Tracy E., Reynolds, Daniel (2017). *17 LGBTQ Tropes Hollywood Needs to Retire*. Advocate.

Glerup, Sarah (2012). *Dansk film på krykker – Om fremstillingen af fysisk handicap i danske spillefilm 1931-2011*. Pluralisterne.

Glerup, Sarah (2013). *Fra uskyldig stakkel til uværdigt trængende i dansk film*. Kapitel 10 i *Handicapforståelser*. Akademisk Forlag.

Jensen, Tom (2021). *Jeg er en hvid, privilegeret mand. Hvis du bruger det imod mig, har du et problem*. Berlingske.

Johansen, Birgitte S. (2021). *Forsker: Det er op ad bakke at være minoritet*. Sameksistens.

Kaas & Mulvad (2022). *Lønstatistik for medlemmer af Dansk Skuespillerforbund for indkomståret 2021*.

Kalpana Kotagal, Cohen Milstein Sellers & Toll Dr. Stacy L. Smith, Fanshen Cox DiGiovanni, Leah Fischman (2018). *Inclusion Rider Template*. USC Annenberg Inclusion Initiative.

LGBT+ Danmark *Guide til pronominer*

Romani, Laurence; Holck, Lotte; Risberg, Annette (2019). *Benevolent discrimination: Explaining how human resources professionals can be blind to the harm of diversity initiatives*

Skadegård, M.C. (2018). *The Space Between: Structural Discrimination in Danish Everyday Contexts*

Skadegård, M.C. (2014). *SD i Hverdagen*

Skadegård, M.C. (2023). *Human rights and anti-racist teaching in higher education*

Smith, Stacy L. (2014). *Hey, Hollywood: It's Time to Adopt the NFL's Rooney Rule — for Women*. Hollywood Reporter.

Thorsen, Tess S. Skadegård (2018). *7 Problems with Inclusion Riders*. Medium.

Thorsen, Tess S. Skadegård (2018). *Om Blaxploitation og Transploitation*. Killjoy.

Tuck & Yang (2012). *Decolonization is not a metaphor*. Decolonization: Indigeneity, Education & Society.

Waititi, Taika (2023). *Hollywood Reporter's Raise our Voices luncheon. "What's Taking So Long?"*. Hollywood Reporter.

World Economic Forum. *The Global Gender Gap Index (2023)*

Young, Stella (2014). *Inspiration porn and the objectification of disability*. Youtube.

**Med stor hjælp fra de forskellige videnspersoner, som vi har været i kontakt med, har vi sammensat denne liste til INSPIRATION, RESEARCH & YDERLIGERE LÆSNING (efter emne):**

**Adoption** (set fra den adopteredes synspunkt)

Adoptions Politisk Forum  
<https://www.adoptionspolitiskforum.org/>

Christensen, Joan Rang (2023). *Om kunsten at give op*. København: Gutkind.

Christensen, Joan Rang (2023). *Omkring floden Han*. Kronstork.

Myong, Lene – professor i kønsforskning ved Universitetet i Stavanger

**Handicap**

Christensen-Strynø, Maria Bee – adjunkt ved Københavns Universitet

Eric, Caspar (2023). *Nye Balancer*. København: Gyldendal.

Glerup, Sarah (2008). *Superhelte og -skurke med skavanker. Handicap, seksualitet og fremmedgørelse i Batman Returns og V for Vendetta*. Københavns Universitet.

Glerup, Sarah (2009). *Metafysiske monstre – monstros metafysik. Medialisering af religion og handicap i Twin Peaks og Riget*. Københavns Universitet.

Kama, Amit (2004). *Supercrrips versus the pitiful handicapped: Reception of disabling images by disabled audience members*. Communications. 29. 447-466. 10.1515/comm.2004.29.4.447.

Kirkebæk, Birgit (1993). *Da de åndssvage blev farlige*. s. 147ff. Holte: SocPol.

Kirkebæk, Birgit (2005). "Fra beplankning til bofællesskab. Den horisontale og vertikale fortælling om åndssvage i Danmark". I Duedahl, Poul m.fl. (red.) (2005). *De måske udstødte. Historiens marginale eksistenser*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Knudsen, Tim (2007). *Fra folkestyre til markedsdemokrati. Dansk demokratihistorie efter 1973*. København: Akademisk Forlag.

Kriegel, Leonard (1987). *The Cripple in Literature. I: Gartner, Alan & Joe, Tom (eds.) (1987). Images of the Disabled, Disabling Images*. New York: Praeger Publishers.

Norden, Martin F. (1994). *The Cinema of Isolation. A History of Physical Disability in the Movies*. New Brunswick: Rutgers University Press.

*Outcast med Dina og Sarah (podcast)*

## Klasse

Olsen, Lars (2018). *Det forsvundne folk*. København: Gyldendal.

## Køn

*Andreassen, Rikke – professor ved Roskilde Universitet*

*Bissenbakker, Mons – lektor ved Københavns Universitet (Nordiske studier og Sprogvidenskab)*

*Christensen-Strynø, Maria Bee – adjunkt ved Københavns Universitet*

*Cramer, Nina – ph.d på Københavns Universitet (Institut for Kunst & Kulturvidenskab)*

*Eriksen, Camilla Bruun – postdoc ved Københavns Universitet (Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab)*

*Geena Davis Institute*

*GLAAD – en LGBTQ medieovervågningsorganisation*

*Goankar, Anna Meera – postdoc ved Københavns Universitet (Institut for Kunst & Kulturvidenskab)*

*Kjær, Katrine Meldgaard – lektor ved IT Universitetet, København*

Liddy, Susan (2020). *Women in the International Film Industry: Policy, Practice and Power*. Palgrave Macmillan; 1st ed. 2020 edition.

*Myong, Lene – professor i kønsforskning ved Universitetet i Stavanger*

## Racialisering og racisme

Andreassen, Rikke (2007): *Der er et yndigt land*. Tiderne Skifter.

*Andreassen, Rikke – professor ved Roskilde Universitet*

Christensen, Joan Rang (2023). *Om kunsten at give op*. København: Gutkind.

Christensen, Joan Rang (2022). *Omkring floden Han*. Kronstork.

DiAngelo, Robin. (2018). *White Fragility*. Beacon Press.

*Christensen-Strynø, Maria Bee – adjunkt ved Københavns Universitet (Institut for Kunst og Kulturvidenskab)*

*Cramer, Nina – ph.d på Københavns Universitet (Institut for Kunst & Kulturvidenskab)*

*Goankar, Anna Meera – postdoc ved Københavns Universitet (Institut for Kunst & Kulturvidenskab)*

Habel, Ylva (2020). *Jämställdhets-rapport Vilka kvinnor?*. SFI, 2019-2020.

Hughey, Mathew (2014). *White Saviour*. Temple Press University.

Lang, Mikas (2019): *Melanin*. Forlaget Sort Syn. Ovo Press.

Lang, Mikas (2021): *Og spøgelse*. Ovo press.

Marronage (2019). *The White Gaze Within the Structure* I Ninos, J. (red.) *Actualize Utopia*. (2019). Oslo: Kulturrådet.

*Myong, Lene – professor i kønsforskning ved Universitetet i Stavanger*

Neye, Anna (2017): *Emma Gad for hvide*. København: Gyldendal

Odumosu, Temi (2019). *What Lies Unspoken. A Remedy for Colonial Silence(s) in Denmark*. Third Text, 33:4-5, 615-629.

*Petersen, Michael Nebeling – lektor ved Københavns Universitet (Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab)*

Philipsen, H. (2013). Har vi set en rigtig negermand i dansk film? Om fremstilling af fremmedhed i fiktionsfilm. I S. Frank, & M. Ü. Necef (Eds.), *Indvandrerer i dansk film og litteratur* (pp. 162-198). Forlaget Spring.

Reni, Eddo-Lodge (2021). *Derfor taler jeg ikke længere med hvide om race*. Klim.

Thorsen, M.S. (2014). *Strukturel diskrimination i hverdagen. I A Bilfeldt, I Jensen & J Andersen (red), Rettigheder, empowerment og læring*. (1 udg., Bind 5, s.160-183). Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Skadegård, M. C. (2020). *There is Nothing Wrong with Being a Mulatto. Structural Discrimination and Racialized Belonging in Denmark. The Boundaries of Mixedness: A Global Perspective*. Routledge.

Thorsen, Tess S. Skadegård (2020). *Ny ph.d.: Repræsentation i filmbranchen halter trods mange initiativer*. Information.

*Thorsen, Tess S. Skadegård: hjemmeside*

Vitting-Seerup, S. (2023). Arbejdet med inklusion – og mod eksklusion? *Kvinder, Køn & Forskning*, 34 (2), 43–58.

Vitting-Seerup, S. (2021). *Repræsentationer af mangfoldighed: Kulturinstitutioners arbejde med kulturelle repræsentationer i den post-migrantiske tilstand*. Københavns Universitet, Det Humanistiske Fakultet.

Vitting-Seerup, S., & Wiegand, F. K. (2019). Organizing Postmigration in Cultural Institutions: Diversity Work as Intrusion, Potential or Fact? I *Reframing Migration, Diversity and the Arts: the Postmigrant Condition*. Routledge.

Petersen, A. R., & Vitting-Seerup, S. (2019). Identity and Cultural Representations in the Postmigrant Condition. I M. Schramm, S. P. Moslund, & A. R. Petersen (Eds.), *Reframing Migration, Diversity and the Arts: The Postmigrant Condition* (pp. 140-169). Routledge.

Vitting-Seerup, S. (2018). 'Flygtninge' på scenen – dilemmaer og potentialer. *Peripeti*, 15 (29/30), 127–137.

Vitting-Seerup, S. (2017). *Working Towards Diversity with a Postmigrant Perspective: How to Examine Representation of Ethnic Minorities in Cultural Institutions*. *Journal of Aesthetics & Culture*, 9 (2), 45-55.

Rabia, Ali (2023). *Socioeconomically weak Muslims, immigrants, refugees most prone to becoming targets of Islamophobia in Denmark*. Anadolu Ajansi.

## Seksualitet

*Bissenbakker, Mons – lektor ved Københavns Universitet (Nordiske Studier og Sprogvidenskab)*

*Christensen-Strynø, Maria Bee – adjunkt ved Københavns Universitet*

*Cramer, Nina – Ph.D på Københavns Universitet (Institut for Kunst & Kulturvidenskab)*

*Goankar, Anna Meera – postdoc ved Københavns Universitet (Institut for Kunst & Kulturvidenskab)*

*Myong, Lene – professor i kønsforskning ved Universitetet i Stavanger*

*Petersen, Michael Nebeling – lektor ved Københavns Universitet (Nordiske Studier og Sprogvidenskab)*

*GLAAD – en LGBTQ medieovervågningsorganisation*

## Trans

*Dokumentaren Disclosure på Netflix.*

*www.killjoy.dk* (Laura Mølgård Tams)

*Debatten om transkvinder på det store lærred er plaget af stråmandsargumenter | Laura i Aftenshowet* (min 3:33)

## Tykhed

*Eriksen, Camilla Bruun – postdoc ved Københavns Universitet (institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab)*

*Kjær, Katrine Meldgaard – lektor ved IT Universitetet, København*

(Bøger på dansk)

Bols, Inger (2021). *Intuitiv Spisning*. Turbine.

*Engsig, Nadja (2021). Nadja og de 170 kilo*. Impact Press.

*Fjendbo, Regina (2021). Hold Kæft Og Vær Tynd!*. Tyrannosaurus Regs.

*Gay, Roxane (2018). Sult – historien om (min) krop*. Grif.

Hagen, Sofie (2020). *Happy Fat*. Harper Collins.

Hedegaard Heiselberg, Maj & Bull Christiansen, Lene (2023). *TYK*. Frydenlund.

Meldal, Alberte Clement. (2022). *Vægtløs*. Politikens Forlag.

(Bøger på engelsk)

Baker, Jes (2015). *Things no one will tell fat girls*, Seal Press.

Gordon, Aubrey (2020). *What we don't talk about when we talk about fat*. Beacon Press.

Kite, Lindsay & Kite, Lexie (2020). *More Than a Body*. Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company.

Orbach, Susie (2016). *Fat Is a Feminist Issue*. Cornerstone.

Taylor, Sonya Renee (2018). *The body is not an apology*. Berrett-Koehler Publishers.

Tovar, Virgie. (2018) *You have the right to remain fat – a manifesto*. The Feminist Press at CUNY.

Walker, Sara (2018). *Dietland*. Atlantic Books.

West, Lindy (2017). *Shrill*. Hachette Books.

Wolf, Naomi (2002). *The Beauty Myth*. Harper Perennial.

(Podcasts)

*De Fede Feminister*

*Maintenance Phase*

*Outcast med Dina og Sarah*

*Radio Ligevægt*

## Andre relevant organisationer

*Another Life Community*

*Ansvarlig Presse*

*Dansk Handicap Organisationer*

*Dansk Handicap Forbund*

*Kin Collective*

*LGBT+ Danmark*

*Mino Danmark*

*Pluralisterne*

*Sabaah*

*SUMH – Unge med handicap*

*Union*



**Tak**

**Tak for uvurderlig hjælp til vore videnspersoner, konsulenter & sensitivity readers**

Tess Skadegård Thorsen, Sarah Glerup, Wahid Sui, Mira C. Skadegård, Thea Glindorf, Rozbeh Zavari Muslim, Ellen-Ayesha Hann, Sabrina Vitting-Seerup, Zainab Nasrati, Sara El-Khatib, Christian Bengtson, Lene Bull Christiansen, May Lifschitz, Kristine Tiedt, Maar Falke, Mathilde Moestrup, Lin Jo Skytte, Nor Bülow, Amalie Brok

**Tak til**

Şiir Tilif, Malaika B. Mosendane, Dorcas Joanna Hansen, Louise Hagemann, Søren Clausen, Et Større Billede, Det Danske Filminstitut, danskdansk, WIFT Danmark, Producentforeningen

**DINOSAUREN I RUMMET**

En ordbog til den danske film- & TV-branche

© Allen Müller, Sencindiver & Green 2023

1. udgave, 1. oplag

Trykt i Danmark, 2023

ISBN: 978-87-974965-0-3

Grafisk tilrettelæggelse: Nethe Ellinge

Denne bog er beskyttet af lov om ophavsret.  
Kopiering, print og genoptryk må kun ske efter  
skriftlig aftale med forfatterne.

**DINOSAUREN I RUMMET** er udgivet med  
støtte fra Det Danske Filminstitut

