

Filmbranschen och jämställdheten

En rapport från Teaterförbundet våren 2005

Av Malin Birgersson



Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
1 Varför finns projektet	2
2 Avgränsningar	2
3 Jämställdhetslagen som grund	2
4 Så här har jag gått till väga	4
5 Seminarierna	5
6 Situationen på filmarbetsmarknaden	6
6.1 Ett målinriktat jämställdhetsarbete	6
6.2 Föreina förvärvsarbete med föräldraskap	6
6.3 Sexuella trakasserier	7
6.4 Jämn könsfördelning	8
6.5 Lika lön för lika arbete	9
6.6 Övertid	10
7 Egna kommentarer	11
8 Planerade åtgärder	13
Bilagor:	
1. Förteckning över vilka producenter jag har träffat	15
2. Sammanställning av enkätsvaren från filmarbetarna	16
3. Produktionsstödet för långfilm till kvinnor från SFI	31
4. Antagningsstatistik från Dramatiska Institutet	32

Sammanfattning

Teaterförbundets förbundsstyrelse beslutade hösten 2004 att ett jämställdhetsprojekt i filmbranschen skulle göras. Projektet skulle gå ut på en nulägesanalys av jämställdhetsarbetet inom svensk långfilmsproduktion samt förslag på tillvägagångssätt för att förbättra jämställdheten i branschen.

Jämställdhetslagen (1991:433) ställer krav på arbetsgivare att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdheten i arbetslivet. De 25 långfilmsproducenter jag har varit i kontakt med har haft dålig eller ingen kunskap om Jämställdhetslagens krav och innehåll. Inte ens de fåtal produktionsbolag som är tvingade av lagen att ha en jämställdhetsplan har det. Endast de större bolagen har uppgett att de har en handlingsplan mot sexuella trakasserier och gör en årlig lönekartläggning.

Enligt en sammanställning av en enkät riktad till filmarbetare känner 78 personer, av de 80 som svarat på enkäten, inte till arbetsgivarens beredskapsplan för att hantera sexuella trakasserier. Så många som en tredjedel av kvinnorna har varit med om att det förekommit tafsande eller annan ovälkommen beröring alternativt ovälkomna förslag på sexuellt umgänge och nästan hälften av kvinnorna har upplevt en sexistisk eller könskränkande jargong på arbetsplatsen.

Enligt enkätsvaren har män i genomsnitt drygt 1 500 kronor mer i månadslön än kvinnor. Samtidigt hävdar 85 procent av producenterna att det inte finns någon skillnad i lön mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I teamen är den tekniska personalen nästan uteslutande män medan kvinnor dominerar i yrkesgrupperna kostym, mask och scriptor. Arbetsgivarna har uppgett att teamen som helhet har en jämn könsfördelning. Enligt en beräkning med 26 teamlistor som underlag är andelen kvinnor i snitt 39,5 procent. Av dem som svarat på enkäten tycker 65 procent att det är viktigt med en jämn könsfördelning inom varje yrkesgrupp.

För att komma till rätta med jämställdheten i filmbranschen måste arbetsgivarna börja följa lagen. Arbetsgivare med fler än 10 sysselsatta *någon gång* under året borde vara skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan. Teaterförbundet kommer i samarbete med MIA och JämO följa upp det här projektet med en praktisk handledning, skrivelser, utbildningar och information.

1. Varför finns projektet?

Teaterförbundet har under en längre tid drivit jämställdhetsfrågor, främst inom scenområdet. I början av hösten 2004 beslutade Teaterförbundets styrelse att en särskild satsning även skulle göras inom filmområdet; ett jämställdhetsprojekt i filmbranschen. Teaterförbundet efterlyste dels en kartläggning av nuläget i branschen och dels ett branschanpassat system för hur man ska arbeta med jämställdhetsfrågor utifrån en filmproduktions specifika krav.

Jämställdhetslagen ställer krav på arbetsgivare att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Verksamheten i filmbranschen är speciell på många sätt: korta och intensiva inspelningsperioder, nästan inga tillsvidareanställningar, många uppdragstagare i stället för anställda, avancerad teknik och stor ekonomisk risk. Det kan därför vara svårt att förhålla sig till lagar som är skrivna utifrån mer traditionellt utformade arbetsplatser.

Under projektets gång har jag haft kontakt med Teaterförbundets filmavdelning, Medie- & Informationsarbetsgivarna (MIA) och Sveriges Filmproducenters Förening.

2. Avgränsningar

Endast producenter som kontinuerligt producerar långfilm och större tv-produktioner i Sverige har ingått i kartläggningen. Produktionsbolag som uteslutande ägnar sig åt reklamfilm, konstfilm, dokumentärfilm, kortfilm, instruktionsfilm, musikvideos eller tv-produktioner av icke dramatisk karaktär har inte ingått i kartläggningen. Inte heller Sveriges Television har ingått i projektet eftersom de inte producerar långfilm för en kommersiell marknad.

3. Jämställdhetslagen som grund

I projektet har jag utgått från Jämställdhetslagen (1991:433) som formulerar en slags "lägsta nivå" gällande en arbetsgivares skyldighet att bedriva jämställdhetsarbete.

Jämställdhetslagens första paragraf lyder:

”Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.”

Längre fram i lagen står:

- att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet (3 §)
- att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap (5 §)
- att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier (6 §)
- att arbetsgivaren när det inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete särskilt anstränga sig för att se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar (9 §)
- att arbetsgivaren är skyldig att varje år kartlägga och analysera både bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt (10 §)
- att arbetsgivare med fler än 10 sysselsatta vid senaste kalenderårsskifte är skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan som ska innehålla en översikt över åtgärder som behövs på arbetsplatsen samt en handlingsplan för jämställda löner (11 & 13 §)

I proposition 1997/98:55, sidorna 138-139, står att **alla** arbetsgivare i vart fall ska ha en policy som klargör att man inte tolererar sexuella trakasserier samt en beredskapsplan för hur anmälningar om sexuella trakasserier ska hanteras. Arbetsgivarens förhållningssätt ska dessutom göras känt för alla arbetstagare.

4. Så här har jag gått till väga

Jag har haft kontakt med 25 filmproducenter från 21 olika produktionsbolag som kontinuerligt producerar långfilm (se förteckning i Bilaga 1, sid 14). Som utgångspunkt under samtalen har jag haft en kortare enkät, men framför allt har jag fört en dialog om jämställdhetslagens krav på arbetsgivare och i vilken mån de uppfyller kraven.

För att samla information om hur filmarbetare ser på sin arbetssituation utifrån ett jämställdhetsperspektiv har jag haft en enkät utlagd på Internet. Enkäten är utformad med hjälp av en mall från Jämo (något modifierad med tanke på branschens särart).

För att få in svar har jag:

- mailat information till Teaterförbundets medlemmar i filmavdelningen
- via Film i Väst mailat de filmarbetare som finns i deras register
- haft en länk till enkäten på Teaterförbundets hemsida
- satt upp affischer med information om projektet och enkäten på olika inspelningsplatser
- träffat filmarbetare både på inspelningsplatser och utanför

Åttio filmarbetare har svarat på enkäten (se sammanställning Bilaga 2, sid 15).

Vid projektets början inleddes en seminarieserie enligt önskemål från filmavdelningen. Tre seminarier på temat jämställdhet har genomförts, två i Göteborg och ett i Stockholm.

Jag har även haft brevkontakt med Svenska Filminstitutet och föreslagit att deras konsulenter ska begära in lönekartläggningar och handlingsplaner för åtgärder vid sexuella trakasserier från de producenter som söker produktionsbidrag. SFI svarade att de varken anser det möjligt eller önskvärt att de ska vara ”kontrollanter” av huruvida jämställdhetslagen följs. De anser att det är producenternas eget ansvar, med JämO som granskande myndighet.

5. Seminarierna

Vid det första seminariet i Göteborg var två inbjudna föreläsare på plats. Ingrid Lindell, litteratur- och kulturvetare från Göteborg, talade om sin avhandling *”Att se och synas”*, en undersökning av könsrepresentationen i 1996 års svenska filmutbud. Monica Dofs Sundin, filmvetare från Högskolan i Gävle, pratade om sin avhandling *”Rödluvan i filmens tidsålder - sagospår och filmversioner 1901-2001”*. Ett tjugotal filmarbetare närvarade.

Till det andra seminariet i Göteborg var Eva Mark, fil. Dr. i teoretisk filosofi, inviterad. Hon jobbar med organisations- och ledarutveckling inom jämställdhetsområdet och gör filosofiska analyser av verkligheten och rådande praxis. *”Vem får vara människa”* var titeln på seminariet. Ett fåtal hade anmält sig och ännu färre kom. Vi var sammanlagt fem personer i lokalen, så det blev snarare ett samtal än en föreläsning.

Seminariet i Stockholm sammanföll med filmavdelningens årsmöte och inbjudna talare var undertecknad och Vanja Hermele, journalist och genusvetare som granskat filmbranschen ur ett jämställdhetsperspektiv. Hon har bland annat varit redaktör för Svenska Filminstitutets två böcker om jämställdhet och film: *”Män, män, män och en och annan kvinna”* (2002) och *”Hur svårt kan det vara? Filmbranschen, jämställdheten och demokratin”* (2004). Ett tiotal av filmavdelningens medlemmar var där.

6. Situationen på filmarbetsmarknaden

6.1 Ett målinriktat jämställdhetsarbete

Producenterna lever under snäva ekonomiska förhållanden och med en mängd olika lagar, regler, avtal och förordningar att rätta sig efter och ta hänsyn till. Jämställdhetsaspekten har inte varit prioriterad och medvetenheten hos producenterna om jämställdhetslagen är låg. Drygt hälften av de producenter jag mött säger att de bedriver ett målinriktat jämställdhetsarbete.

Det är dock bara 15 procent som tror (ingen av dem vet säkert) att de har en handlingsplan för hantering av eventuella sexuella trakasserier, 10 procent hävdar att de gör en årlig lönekartläggning (men bara för tillsvidareanställd personal, projektanställda filmarbetare har inte ingått i kartläggningen) och 20 procent uppger att de har en jämställdhetsplan. Det är endast de bolag med fler än 10 tillsvidareanställda som har svarat ja på någon av ovanstående frågor, bortsett från *en* ”mindre” producent som hävdar att de har en jämställdhetsplan men varken handlingsplan för sexuella trakasserier eller en lönekartläggning. En av de större producenterna saknar jämställdhetsplan trots att de hade fler än 10 sysselsatta över förra kalenderårsskiftet.

Alla arbetsgivare måste ha en policy eller handlingsplan för hantering av sexuella trakasserier samt kartlägga och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor (Jämställdhetslagen 10 §). De flesta är inte bundna av lagen att upprätta en jämställdhetsplan eftersom de inte har fler än 10 sysselsatta vid kalenderårsskiftet. Likafullt har ett produktionsbolag oftast långt fler än 10 anställda under vissa perioder av året. En av producenterna, som inte ”behöver” ha en jämställdhetsplan, hade så många anställda under förra året att det motsvarade 38 helårsanställningar.

6.2 Förening av förvärvsarbete med föräldraskap

Samtliga producenter jag varit i kontakt med har svarat att de underlättar för kvinnor och män på arbetsplatsen att förening av förvärvsarbete med föräldraskap.

Några har gett exempel på hur de har:

- hjälpt till att ordna tillfälliga dagisplatser eller annan barnpassning under inspelning
- hjälpt till med barnhämtning från dagis

- delat på en tjänst
- anställt en extra assistent för att den anställda inte ska behöva vara bunden till inspelningstiderna

I de flesta fall handlar det om att underlätta för regissör, scenograf, producent eller skådespelare. Det vill säga att det är betydligt svårare för anställda i andra funktioner att få samma stöd.

Ett flertal producenter hävdar att problemet aldrig uppstått eftersom filmarbetare är så medvetna om svårigheterna att de löser det på egen hand innan de tackar ja till ett arbete. ”*Småbarnsföräldrar med huvudansvar för barnen söker nog inte jobben*”, konstaterar en producent. Knappt en tredjedel av dem som fyllt i enkäten har själva barn, det vill säga endast 23 av 78 (2 har inte besvarat frågan).

Sammanfattningsvis kan sägas att producenterna verkar öppna för att lösa eventuella problem med barnpassning och anpassning till dagistider när det handlar om anställda i högre befattningar som man mycket gärna vill arbeta med. De gör mindre för att generellt underlätta för småbarnsföräldrar. Nämnas bör också att det nästan bara är kvinnor som har fått hjälp från arbetsgivaren.

Filmarbetarnas uppfattning om huruvida arbetsgivarna arbetar för att man ska kunna kombinera föräldraskap med förvärvsarbete skiljer sig väsentligt från producenternas. Enligt enkätsvaren från filmarbetarna anser bara 10 procent att arbetsgivaren arbetar för att underlätta för småbarnsföräldrar, 26 procent anser att de *inte* gör det och resten har svarat ”vet ej”.

Förslag från filmarbetarna på hur arbetet kan organiseras för att passa anställda med barn är framför allt att se till att tiderna hålls enligt planering, att det är mindre eller inget övertidsarbete och att det finns möjlighet att dela en tjänst. Alltså i hög utsträckning just det som gjorts för scenografer, regissörer, producenter och skådespelare vid flera tillfällen och som borde kunna göras även för anställda i andra funktioner.

6.3 Sexuella trakasserier

Varje arbetsgivare ska ha en policy eller en handlingsplan för åtgärder mot sexuella trakasserier. Tre av de 25 producenter jag pratat med *tror* att företaget har en sådan, men de har inte aktivt tagit del av den eller förmedlat dess innehåll till produktionspersonalen. Det vanligaste svaret från producenterna är att sexuella trakasserier inte accepteras och att man som arbetsgivare agerar snabbt och effektivt om eller när det uppstår.

Enligt förarbete till lagen (Proposition 1997/98:55, sidorna 138-139, se ovan) är arbetsgivaren skyldig att informera sina anställda om företagets policy i frågan. Det är naturligtvis svårt att informera om något som inte finns. Följaktligen har drygt 97 procent av de filmarbetare som fyllt i enkäten svarat att de inte känner till arbetsgivarens beredskapsplan för att hantera sexuella trakasserier (endast två män har svarat att de känner till den). Av kvinnorna är det 51 procent som inte vet till vem de ska vända sig på arbetsplatsen om de blir utsatta för sexuella trakasserier eller könskränkningar, 27 procent av männen har svarat att de inte vet. Drygt 60 procent (69 procent av kvinnorna och 48 procent av männen) tycker att det behövs mer information på arbetsplatsen. Hela 87 procent (91 procent av kvinnorna och 81 procent av männen) anser att cheferna bör utbildas för att kunna bemöta och hantera denna problematik.

Nära hälften av kvinnorna svarar i enkäten att det har förekommit en sexistisk eller könskränkande jargong på arbetsplatsen medan det bland männen är knappt en femtedel som svarat samma sak. När det gäller tafsande eller annan beröring som är ovälkommen eller ovälkomna förslag på sexuellt umgänge har nästan en tredjedel av kvinnorna men ingen man svarat att det förekommit. Det är uteslutande kvinnor som är utsatta enligt svaren, i drygt en tredjedel av svaren är det dock *både* kvinnor och män.

6.4 Jämn könsfördelning

Det nya filmavtalet förväntas lyfta fram genusperspektivet med fokus på en jämnare bidragsfördelning från Svenska Filminstitutet mellan kvinnor och män i upphovsmannafunktioner (regissör, manusförfattare och producent). Därför har många producenter börjat leta mer aktivt efter kvinnliga regissörer och manusförfattare – högre andel kvinnor i så kallade A-funktioner kommer troligtvis premieras. Enligt Svenska Filminstitutets statistik har andelen kvinnliga producenter, som fått produktionsstöd för långfilm åren 1992-2003 pendlat mellan 11 och 44 procent per år, manusförfattare mellan 7 och 23 procent och regissörer mellan 15 och 39 procent per år (se statistik från SFI i Bilaga 3, sid 30). Ingen uppåtgående trend kan skönjas i siffrorna.

Av de producenter jag har haft kontakt med uppger 70 procent att fördelningen mellan män och kvinnor i teamen som helhet är jämn. När jag räknade i 26 teamlistor, publicerade i Svenska Filminstitutets tidsskrift ”*Teknik och Människa*”, låg andelen kvinnor i snitt på 39,5 procent (mellan 24 procent och 55 procent, endast två gånger var det fler än 50 procent kvinnor).

Det finns sällan något medvetet sökande efter kvinnor till mansdominerade yrken eller män till kvinnodominerade yrken. Teknikyrkena domineras i mycket hög utsträckning av män, medan de kvinnodominerade yrkena är mask, kostym, scripta och administration.

Enligt lagen ska arbetsgivaren anstränga sig för att på sikt jämna ut könsfördelningen inom varje yrkesgrupp. Några av producenterna uppger att de har försökt men anser att det är svårt att till exempel hitta en utbildad och kvalificerad kvinnlig elektriker, passare eller ljudtekniker.

De senaste åren har Dramatiska Institutet gjort en medveten satsning på kvinnor både vid antagningar till de ordinarie filmutbildningarna (se antagningsstatistik i Bilaga 4, sid 31), men även med en förberedande utbildning för kvinnliga ljudtekniker. Film i Väst har bland annat utbildat ett antal kvinnliga filmelektriker.

Kommentarer från filmarbetare:

- ”Problemet är väl att de ’viktiga’ tonsättande yrkena oftast innehas av män. Dessutom är män ofta överrepresenterade, har bättre avtal etc.”
- ”Kvinnodominerade yrkesgrupper som smink och kostym får ofta stå bakom de tekniska (oftast män) funktionerna.”
- ”Fler kvinnor i A-funktioner eller andra ledande befattningar och fler män som kockar, fika-ansvariga, guvernanter och på produktionskontoret för att motverka tendensen att män får briljera med sina yrkeskunskaper och kvinnor göra det ’tråkiga, okvalificerade’ jobbet.”

Av de filmarbetare som fyllt i enkäten tycker 52 av 80 att det är viktigt med en jämn könsfördelning inom varje kategori av arbetstagare på arbetsplatsen (35 av 48 kvinnor och 17 av 32 män).

6.5 Lika lön för lika arbete

Av producenterna hävdar 85 procent att det *inte* finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Enligt enkätsvaren tror 21 procent av kvinnorna att kvinnor och män har lika lön för lika arbete, medan 66 procent av männen svarar att de tror det. De kvinnliga arbetstagarna tror alltså i mycket hög utsträckning att det är löneskillnader på grund av kön, medan de manliga tror det i något mindre utsträckning och de flesta arbetsgivare menar att skillnaden är obefintlig.

Genomsnittslönen för de kvinnor som svarat på enkäten är 23 880 kr/månad och för männen är det 26 160 kr/månad. Jag har då räknat om två fakturerade ersättningar och två dagsarvoden till månadslön. Jag har även tagit med två kvinnliga praktikanter

ersättning. Bortser man från praktikanterna går den kvinnliga genomsnittslönen upp till 24 650 kr/månad. Det är dock fortfarande en påtaglig skillnad.

6.6 Övertid

Vanligt inom filmbranschen är att övertidsersättning ”bakas in” i månadslönen. I kollektivavtalet, ”*Film-, TV- och videoinspelningsavtalet*”, mellan MIA (Medie- och Informationsarbetsgivarna) och Teaterförbundet lyder 31 § som följer:

”Om anställd på grund av sin tjänsteställning har rätt att beordra andra anställda till övertidsarbete eller om en anställd har rätt att självständigt avgöra om hon skall arbeta övertid kan arbetsgivaren och den anställda överenskomma att den anställda inte skall ha rätt till särskild kompensation för övertidsarbete utan att förekomsten av övertidsarbete skall kompenseras dels genom lönens storlek, dels genom att den anställda erhåller semesterersättning beräknad på 14,4 % av semesterlöneunderlaget.”

Enligt ovanstående citat **får** alltså inte en producent eller produktionsledare träffa avtal om inköpt övertid med anställda i till exempel assistentfunktioner. Trots det är det *mycket* vanligt förekommande. Inte bara enkätsvaren tyder på det, utan även mina samtal och personliga kontakter med filmarbetare. De vittnar även om att de ibland arbetar övertid upp till 4-5 timmar per dag, varje dag under en inspelningsperiod. Inte bara kollektivavtal ignoreras i dessa fall, utan även arbetsmiljölagen. (Max 48 timmar/månad samt 200 timmar/år tillåter lagen att man arbetar övertid.)

Kommentarer från filmarbetare:

- ”Gissar att jag i genomsnitt jobbar 14 timmar per dygn.”
- ”Finns det nån som har övertid? Har jag aldrig hört talas om!!!”
- ”Övertid får normalt bara el, grip och foto. Väldigt sällan någon annan”
- ”Snarare regel än undantag att förhandla bort övertidsersättningen.”
- ”Mansdominerade yrken som foto, el etc har generellt (alltid) bättre lön + övertid.”
- ”Senaste filmen jag jobbade på hade alla män övertid, inga kvinnor.”
- ”Just nu känns det som att alla män utan tvekan får övertidsersättning och att det är en hård kamp för alla tjejer.”

På frågan om man någon gång träffat avtal om att inte få kompensation för övertid har 87 procent av kvinnorna och 84 procent av männen svarat ja. Alltså mycket vanligt inom alla yrkesgrupper och för båda könen enligt enkätsvaren. Dock är frågan formulerad så att det inte går att utläsa från svaren om det hänt *en* gång eller vid upprepade tillfällen.

Det finns många fler kommentarer i enkätsvaren som vittnar om föreställningen att män oftare får övertidsersättning än kvinnor, därför har jag valt att ta med frågan om övertid i min rapport även om det krävs en mer ingående undersökning för att veta om det bör betraktas som en jämställdhetsfråga eller inte. Klart är att mycket övertid för småbarnsföräldrar knyter an till jämställdhetslagstiftningen.

7. Egna kommentarer

Alla arbetsgivare ska ha en handlingsplan eller policy för hantering av eventuella sexuella trakasserier. Detta känner inte filmproducenterna till och alltså följs inte lagen.

Det är allvarligt eftersom sexuella trakasserier enligt enkätsvaren är chockerande vanligt förekommande i branschen. Så många som *en tredjedel* av de kvinnor som svarat på enkäten har varit med om att det förekommit tafsande eller annan beröring som är ovälkommen alternativt ovälkomna förslag på sexuellt umgänge. Arbetsgivarna måste, precis som lagen föreskriver, tydliggöra att sexuella trakasserier inte tolereras och vilka åtgärder man vidtar om det uppstår. Arbetsgivarna måste dessutom vara mer observanta på hur stämningen och jargongen är vid en inspelning för att kunna gå in och agera i ett tidigare skede. Som en kvinna i enkäten har kommenterat det: ”*Det ska gälla tydliga regler för alla på en arbetsplats och om man inte följer dem så kan man inte vara kvar, vem man än är.*”

Även årliga lönekartläggningar är arbetsgivarna skyldiga att göra. Inte heller detta finns det någon medvetenhet om och görs därför inte. Enligt de svar jag fått på enkäten har kvinnor i snitt 6 procent lägre lön än män (*utan* de två kvinnliga praktikanterna). För att få en uppfattning om orsaken till löneskillnaderna *måste* arbetsgivarna göra vad lagen kräver, nämligen varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor samt löneskillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Jag har svårt att tro att det finns saklig grund, så som kvalifikationer och erfarenhet, för de rådande löneskillnaderna.

Kunskapen om jämställdhetslagens innehåll har varit genomgående låg. Inställningen till jämställdhet och jämställdhetsarbete har dock varierat mellan olika producenter.

Jag kan konstatera att medvetenheten i hög utsträckning är en generationsfråga. De äldre manliga producenterna *anser sig* i allmänhet jämställda, men har ingen analys av vad det innebär. Flera av dem har till exempel sagt att *”det bara är roligt att arbeta tillsammans med kvinnor”* och att de *”inte förstår problematiken”*. Det tyder på bristande medvetenhet om vad jämställdhet egentligen innebär. Andra, i allmänhet yngre, både manliga och kvinnliga kollegor har visat på både hög medvetenhet och ett stort intresse för att vara med och förändra strukturerna. En 26-årig kvinna har kommenterat: *”De filmer jag arbetat på som varit jämställda har oftast haft yngre regissörer (män) som behandlat alla lika oavsett kön.”*

Att det har utlovats ett tydligt genusperspektiv på stödfördelningen i det nya filmavtalet är inte bara välkommet utan nödvändigt för att det verkligen ska bli någon förändring i maktstrukturerna inom den svenska filmproduktionen. Dramatiska Institutets satsning på kvinnliga ljudtekniker (liksom Film i Västs utbildning av kvinnliga filmelektriker) är bra och bör utvidgas till andra yrkesgrupper där det råder lika stor dominans av antingen män eller kvinnor. Men det kräver också att produktionsbolagen höjer blicken och vågar bryta mönster när de anställer produktionspersonal.

Med tanke på det låga antal filmarbetare med barn tycks en relevant frågeställning vara om filmarbetare byter bransch när de blir småbarnsföräldrar, alternativt väljer bort att skaffa barn för att kunna upprätthålla karriären. Här spelar det faktum att övertidsarbete är så vanligt till stor del in. Både brott mot kollektivavtal och arbetsmiljölagen gällande övertidsregler förekommer och bör granskas av Teaterförbundet, MIA och Arbetsmiljöverket.

En jämställdhetsplan är ett effektivt verktyg för företag att medvetet och aktivt bedriva ett lagstadgat jämställdhetsarbete. Skulle producenterna vara ålagda att upprätta en årlig plan skulle det öka både medvetenheten och förändringstakten inom jämställdhetsområdet. De allra flesta produktionsbolag omfattas inte av lagen att upprätta en jämställdhetsplan. Detta trots att många bolag har ett hundratal anställda under året. Lagen borde formuleras så att även företag med fler än 10 anställda *någon gång* under året är skyldiga att göra en årlig jämställdhetsplan, alternativt företag med fler anställda under året än vad som motsvarar 10 helårsanställningar.

I brist på en relevant lagformulering förespråkar jag ett tillägg i kollektivavtalet mellan MIA och Teaterförbundet där produktionsbolag, som har fler än 10 sysselsatta någon gång under året, ska upprätta en jämställdhetsplan.

8. Planerade åtgärder

För att påskynda jämställdhetsarbetet inom filmbranschen kommer Teaterförbundet att, i samarbete med MIA, sammanställa en skrivelse med vägledning och råd till producenterna. Den kommer att följa en filmproduktions olika faser och innehålla information om vad man som producent ska, bör och kan göra i varje fas. En utbildningsdag i samband med att skrivelsen är färdig ingår också i planeringen.

Johan Mardell, producent på SF (Svensk Filmindustri), erbjöd sig vid vårt möte att genomföra ett ”pilotprojekt” under hösten 2005. Det vill säga att under en specifik produktion arbeta aktivt med jämställdhetsfrågor ur alla aspekter. Det projektet har delvis börjat planeras och kommer under hösten att genomföras i samarbete med Teaterförbundet.

Teaterförbundet ämnar begära in lönekartläggningar från några av de större produktionsbolagen under nästa år. Detta för att producenterna ska följa lagen om lönekartläggning och för att få ett relevant underlag för en analys av lönesättningen utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Andra planerade åtgärder riktade mot producenter och produktionsledare är kurser eller utbildningsdagar, i samarbete med MIA och JämO, i hantering av eventuella sexuella trakasserier samt lönesättning och lönekartläggning.

Filmarbetarna kommer att informeras om vilka skyldigheter en arbetsgivare har enligt jämställdhetslagen och vilka rättigheter de själva har enligt lagar och kollektivavtal. Kurser, seminarier, utbildningsdagar och en ”lathund” för filmarbetare kommer att vara en viktig uppföljning av det här projektet.

**Känner du till arbetsgivarens beredskapsplan
för att hantera sexuella trakasserier?**

Ja	2	(0/2)	0	0	0	0	2	0
Nej	74	(45/29)	17	16	12	13	11	5

Enligt lag är man skyldig som arbetsgivare att ha en policy för hur man hanterar sexuella trakasserier samt göra den känd för arbetstagarna.

(Ur Bilaga 2 Sammanställning av enkätsvaren från filmarbetarna, sid 26)

FÖRTECKNING ÖVER INTERVJUADE FILMPRODUCENTER

Jag har träffat följande 23 långfilmsproducenter:

Jan Blomgren och Anna Croneman	Bob Film Sweden
Moa Westersson	Breidablick Film
Christer Abrahamson	Cinema Art Production
Börje Hansson	Filmlance International
Anders Birkeland	GF Studios
Christer Nilsson	Götafilm
Joachim Stridsberg	Happy End Productions
Peter Hiltunen	Illusion Film och Television
Lars Jönsson och Anna Anthony	Memfis Film
Anita Oxburgh	Migma Film
Peter Kropénin	Omega Film
Thomas Allercrantz och Adel Kjellström	Röde Orm Film
Lena Rehnberg	SandrewMetronom Sverige
Jesper Bergom-Larsson	Salt Film
Sören Staermose	Sören Staermose AB
Maritha Norstedt	Sweetwater
Johan Mardell	Svensk Filmindustri
Martin Persson	Tre Vänner Produktion
Christina Olofson	Cine-Qua-Non
Lars Björkman/Daniel Ahlqvist (lineprod.)	Yellow Bird Film

Pratat med på telefon:

Karl Fredrik Ulfung	Breidablick Film
---------------------	------------------

Fått svar via mail från:

Hans Lönnerheden	Greta Film/Moviola
------------------	--------------------

SAMMANSTÄLLNING AV FILMARBETARENKÄTEN

Antal svar: 80

Kvinnor: 48
20-29: 18
30-39: 17
40- : 13

Män: 32
20-29: 15
30-39: 11
40- : 6

Där antal svar på frågan inte överensstämmer med antal totala svar har någon eller några låtit bli att besvara frågan.

Typ av befattning:

	Kvinnor			Män			
	20-	30-	40-	20-	30-	40-	
Regi		1	1	2	1		5 (2/3)
Fotograf						1	1 (0/1)
Scenograf		1	1			1	3 (2/1)
Producent			1	1			2 (1/1)
Produktionsledning	1	3	2	2	2		10 (6/4)
Regi ass	2	2	1	2			7 (5/2)
B- och C-foto				1	2	1	4 (0/4)
Produktionskoordin.	3			1	1		5 (3/2)
Runner/insp ass	4	2		1			7 (6/1)
Statistansvarig	1	1					2 (2/0)
El/ljud/ljus/passare				3	4	1	8 (0/8)
El/ljud ass	1						1 (1/0)
Scripta		1	2				3 (3/0)
Mask/kostym	1	2					3 (3/0)
Rekvisita/attributör	3	3	3				9 (9/0)
Snickare/dekor	1			1		1	3 (1/2)
Klipp ass		1					1 (1/0)
Övrigt	1	2		1	1	1	6 (3/3)

Medlem

Ja	43 (28/16)	7	11	10	6	5	4
Nej	36 (19/17)	10	6	3	9	6	2

Har du ett stressigt arbete?

Ja	36 (28/8)	11	9	8	3	4	1
Delvis	41 (20/21)	7	8	5	9	7	5
Nej	3 (0/3)	0	0	0	3	0	0

Samtliga rekvisitörer (9) har svarat Ja, annars blandat i yrkesgrupperna. De tre männen som svarat Nej är regissör, ljudtekniker och producent.

Kan du påverka din arbetssituation/dina arbetstider?

Ja	18 (10/8)	5	2	3	5	3	0
Delvis	31 (19/12)	7	6	6	5	2	5
Nej	31 (19/12)	6	9	4	5	6	1

Det är företrädelsevis produktionsledningen som svarat Ja och tekniker eller andra vars arbete är direkt relaterat till inspelningsituationen som svarat Nej.

Arbetar du mycket övertid?

Ja	49 (34/15)	11	13	10	10	3	2
Delvis	25 (11/14)	5	3	3	4	7	3
Nej	6 (3/3)	2	1	0	1	1	1

De som svarat Nej är dekormålare, guvernant, producent, fotograf och ljudtekniker.

Kräver ditt arbete tunga lyft?

Ja	26 (15/11)	7	3	5	4	5	2
Delvis	27 (14/13)	5	7	2	8	2	3
Nej	27 (19/8)	6	7	6	3	4	1

	Ja	Delvis	Nej
Regi	1	1	3
Fotograf	1		

	Ja	Delvis	Nej
Scenograf	2	1	
Producent		1	1
Produktionsledning	1	3	6
Regi ass		3	4
B- och C-foto	2	2	
Produktionskoordinator		2	3
Runner/insp ass	2	5	
Statistansvarig		1	1
El/ljud/ljus/passare	5	3	
El/ljud ass	1		
Scripta			3
Mask/kostym		3	
Rekvisita/attributör	8	1	
Snickare/dekor	3		
Klipp ass			1
Övrigt		1	5

Får du ont i kroppen av ditt arbete?

Ja	13 (10/3)	4	3	3		1	1	1
Delvis	38 (21/17)	8	7	6		7	7	3
Nej	29 (17/12)	6	7	4		7	3	2

	Ja	Delvis	Nej
Regi			5
Fotograf	1		
Scenograf	2	1	
Producent			2
Produktionsledning		4	6
Regi ass		3	4
B- och C-foto		3	1
Produktionskoordinator	1	3	1
Runner/insp ass	1	4	2
Statistansvarig			2
El/ljud/ljus/passare	1	7	
El/ljud ass			1
Scripta		3	
Mask/kostym	2	1	
Rekvisita/attributör	4	5	
Snickare/dekor		2	1
Klipp ass		1	
Övrigt		3	3

Hur trivs du i det stora hela på din arbetsplats?

Acceptabelt 76 (45/31)	16	17	12	15	10	6
Inte acc. 3 (2/1)	2	0	0	0	1	0

Inte acceptabelt: En regiassistent och en rekvisitör och en som inte angett yrke.

Tycker du att stämningen lämpar sig för både kvinnor och män?

Ja 75 (44/31)	18	15	11	15	10	6
Nej 5 (4/1)	0	2	2	0	1	0

Tror du att du skulle få stöd av din närmaste chef/ledning om du blev utsatt för: Utfrysning/osynliggörande/sexuella trakasserier etc?

Ja 60 (25/25)	16	13	6	12	8	5
Nej 17 (11/6)	2	3	6	2	3	1

Kommentarer (i urval):

Kv, 21, runner: ”Att jobba med film är förmodligen något av det roligaste jobb man kan ha. Däremot blir det i princip också det ENDA man har... Gissar att jag i genomsnitt jobbar 14 timmar per dygn...”

Kv, 26, SAD/Casting: ”... De filmer jag arbetat på som varit jämställda har oftast haft yngre regissörer (män) som behandlar alla lika oavsett kön.”

Kv, 27, regiassistent: ”...problemet är väl att de ”viktiga” tonsättande yrkena oftast innehålls av män. Dessutom är män ofta överrepresenterade, har bättre avtal etc....Det finns en rädsla att bli betraktad som ”jobbig” och osamarbetsvillig om man har synpunkter och inte bara följer direktiven, särskilt om du är kvinna... Filmteam är lite som dagisgrupper, starkast vinner.”

Kv, 31, FAD/inspelningsledare: ”...Blev introducerad av en regissör för en av landets stora producenter. Regissören ville ha mig som assistent. Producenten tittade grundligt på mig uppifrån och ner och teaterviskade till (den manlige) regissören att 'om jag var du skulle jag sätta på henne i stället'. Det var i den sekunden jag bestämde mig för att lämna filmbranschen.”

Kv, 32, regissör: ”...visst kommer man i kontakt med könsrelaterad särbehandling, särskilt av män som är äldre än en själv och inte tar en på allvar eller visar vanlig hövlighet och respekt.”

Kv, 37, regiassistent/rollsättare: ”...Har blivit sexuellt trakasserad en gång för drygt ett år sedan på ett annat ställe, med ett bra ingripande från ledningen. Tyvärr är personen i fråga kvar och jag vet att han trakasserar andra kvinnor.”

Kv, 40, rekvisitör: ”Ja och nej...Ibland är det ledningen som är problemet, och tar man upp det till diskussion kan man få svårare att få jobb nästa gång.”

Kv, 43, produktionsledare: ”Jag frilansar och på just den här arbetsplatsen är min chef oerhört lyhörd för jämlikhetstänk och genusperspektiv.”

Kv, 48, regiassistent/scripta: ”Jargongen är mera att det handlar om att 'gilla läget' eller söka sig någon annanstans.”

M, 27, ljudtekniker/C-foto: ”Det är olika på olika filmer, men jag vågar ta för mig och säga till om något är fel. Vilket alla borde ha förmågan att ha.”

M, 29, producent/manus: ”Det finns en stor öppenhet och strävan efter att ha en blandad personal både utifrån könsperspektiv och ur etisk synvinkel.”

M, 52, fotograf: ”Jag tycker att det alldeles för ofta rekryteras personer till ansvarsfulla chefsposter som saknar rätt kompetens, med betoning på rätt. Dom har allt för ofta stora brister i människokänedom, alltså helt enkelt svårt att handskas med känsliga frågor som t ex ovan nämnda. Katastrof i vissa fall...”

Är föräldradighet en positiv erfarenhet/merit för ditt arbete?

Ja	9 (6/3)	2	2	2	0	2	1
Vet ej	54 (32/22)	15	11	6	15	5	1
Nej	16 (10/6)	1	4	5	0	3	3

Fem kvinnor mellan 30-39 har barn: 2 har svarat Ja, 2 Vet ej och 1 Nej. Alla kvinnor över 40 utom 2 har egna barn – de utan barn har svarat Vet ej. Två män av 10 mellan 30-39 har barn, båda har svarat Nej. Alla männen över 40 – som svarat på frågan - har barn.

Arbetar arbetsgivaren för att du ska kombinera föräldraskap med förvärvsarbete?

Ja	8 (5/3)	1	2	2	1	1	1
Vet ej	50 (30/20)	14	12	4	14	5	1
Nej	20 (13/7)	3	3	7	0	4	3

Kv 30-39, fem har barn och de har svarat: 1 Ja, 3 Vet ej, 1 Nej. De 2 kvinnor över 40 som ej har barn har svarat Vet ej och Nej. Båda männen mellan 30-39 som har barn har svarat Nej.

Har du egna barn?

Ja 23 (16/7)	0	5	11	0	2	5
Nej 55 (32/23)	18	12	2	15	8	0

Förslag på hur arbetet kan organiseras för att passa anställda med barn (i urval):

”...God planering och vikariat...”

”Acceptans och förståelse. Möjlighet till flex under ansvar.”

”Hålla tiderna! Ingen övertid skulle hjälpa – hålla planeringen...”

”... Deltidsmöjligheter inom vissa funktioner tror jag skulle vara bra.... Skulle önska att DI's kortkurser hade haft en vidareutbildning mot projektledning/producent för filmarbetare med mångårig erfarenhet... ”

”...Se till att arbetstiderna hålls och ingen övertid så att man kan planera för sitt privatliv.”

”Om välviljan fanns så skulle det kunna arrangeras. Men man måste först tycka att det är viktigt.”

”... Möjlighet att i större utsträckning dela en tjänst eller att ha assistent så man inte är bunden till inspelningsplatsen.”

”... man skulle ju kunna börja med att se till att föräldrarna tjänar lika mycket på att mamma jobbar som att pappa gör det.”

”... Införa att man jobbar 4 dagar med längre arbetspass och sen är man ledig 3 dagar istället så hinner man hem till familjen.”

Ställdes frågor under anställningsintervjun som kan anses vara könsdiskriminerande?

Ja 2 (2/0)	1	1	0	0	0	0
Vet ej 7 (4/3)	1	2	1	2	1	0
Nej 69 (41/28)	15	14	12	13	10	5

Känner du till om din arbetsgivare ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön?

Ja	11 (5/6)	2	2	1	2	3	1
Vet ej	44 (29/15)	11	12	6	8	5	2
Nej	25 (14/11)	5	3	6	5	3	3

Svaren Vet ej och Nej torde i denna fråga betyda samma sak.

Tycker du att det är viktigt med en jämn könsfördelning inom varje kategori av arbetstagare på arbetsplatsen?

Ja	52 (35/17)	12	12	11	7	7	3
Vet ej	6 (4/2)	1	3	0	1	0	1
Nej	22 (9/13)	5	2	2	7	4	2

Kommentarer (i urval):

Kv (Nej): ”Jag tycker trots att jag själv är kvinna att det blir jobbigare ju fler kvinnor det är på en arbetsplats eftersom kvinnor inte kan låta bli att snacka skit och hålla på!”

Kv (Nej): ”Jag anser att de bästa inom sitt jobb ska ha arbete oavsett om det är bara män eller bara kvinnor.”

Kv (Ja): ”... Det viktiga är att ge alla funktioner samma utrymme på arbetsplatsen. Kvinnodominerade yrkesgrupper som smink och kostym får ofta stå bakom de tekniska (oftast män) funktionerna.”

Kv (Ja): ”... idag måste man ofta som tjej bråka en halvtimme för att få fram sin idé, trots att den är den bästa lösningen. Balans behövs helt enkelt så att alla kan göra sig hörda.”

Kv (Nej): ”Filmproduktioner mår enligt min mening bra av en jämn total könsfördelning, men behöver inte alls vara det inom varje yrkeskategori...”

Kv (Ja): ”Filmer är ju skräckexempel på taskig könsfördelning. Arbeta för fler manliga produktionsledare, maskörer, kostymörer och scriptor och fler kvinnliga regissörer, regiassar, platschefer, fotografer, ljud och el.”

Kv (Ja): ”... fler kvinnor i A-funktioner eller andra ledande befattningar och fler män som kockar, fikaansvariga, guvernanter och på produktionskontoret för att motverka tendensen att män får briljera med sina yrkeskunskaper och kvinnor göra det ’tråkiga, okvalificerade’ jobbet.”

Kv (Vet ej): ”Jag tycker bäste man/kvinna bör förtjäna jobbet. Jag tror inte på könskvotering...Se i stället till att fler kvinnliga regissörer får statliga pengar för att göra film. När gjordes en svensk actionfilm senast av en kvinna t.ex.?????”

Kv (Ja): ”Att chefer anstränger sig lite för att rekrytera folk bortom föreställningen: man - teknik och kvinna - humankapital.”

Kv (Ja): ”En jämn könsfördelning gör att lönen och övertidsersättningen blir bättre inom kvinnodominerade yrkesgrupper.”

Kv (Ja): ”Det finns en uttalad machojargong... Det handlar om att en kvinnas röst ska bli lika hörd.”

M (Nej): ”Ordet kön borde i sig inte få förekomma när en plats ska rekryteras, personen som är bäst lämpad för positionen borde få tillträda. Sen borde det vara en jämn fördelning, men det har det alltid varit på dom jobben jag har haft.”

M (Nej): ”Jag tror på rätt person på rätt position, dock tror jag på en blandad och jämnt fördelad arbetsplats då män och kvinnor verkar komplettera varandra... Men vad vet jag – människor är så olika.”

M (Ja): ”Dynamik och olika livserfarenheter. Man behandlas olika beroende på om man är man eller kvinna. Detta skapar olika perspektiv på livet.”

M (Nej): ”Kompetens går alltid först...”

M (Nej): ”Jag har faktiskt vid några tillfällen blivit bortkvoterad. Det viktigaste är att personen är professionell, duktig och trevlig att ha med i teamet.”

M (Ja): ”Jag är av åsikten att det är otroligt viktigt att det är en ”könsblandad” arbetsplats, men jag är också av uppfattningen att det skall vara rätt kompetens före kön.”

Tror du att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete på din arbetsplats?

Ja	31	(10/21)	7	2	1	11	5	5
Vet ej	7	(4/3)	2	1	1	1	2	0
Nej	42	(34/8)	9	14	11	3	4	1

Påtagligt är att kvinnor i mycket högre utsträckning tror att kvinnor och män har olika lön pga kön.

Har du någon gång träffat avtal om att inte få kompensation för övertid?

Ja 65 (41/26) 15 16 10 12 9 5
Nej 11 (6/5) 3 1 2 3 1 1

	Ja	Nej
Regi	4	1
Fotograf		1
Scenograf	3	
Producent	1	1
Produktionsledning	9	
Regi ass	6	1
B- och C-foto	4	
Produktionskoordinator	4	1
Runner/insp ass	5	
Statistansvarig	2	
El/ljud/ljus/passare	8	
El/ljud ass	1	
Scripta	2	1
Mask/kostym	3	
Rekvisita/attributör	5	4
Snickare/dekor	3	
Klipp ass	1	
Övrigt	5	1

Två personer, en kvinna och en man har svarat Vet ej (trots att det svarsalternativet inte fanns). Ingen större synlig skillnad här mellan könen. Dock saknades följdfrågan om hur ofta man har gjort det.

Genomsnittslön

Kvinnor 23 880:- (24 650:-)

Kv 20-29 19 700:- (22 000:-) (2 praktik + 1 timlön)

Kv 30-39 24 000:- (1 fakturering uppskattad till lön)

Kv 40- 27 950:-

Män 26 160:-

M 20-29 24 900:- (2 dagsarvoden uppskattade till månads lön)

M 30-39 28 000:- (1 fakturering/dag uppskattad till lön)

M 40- 25 600:-

**Genomsnittligt antal månader de senaste 3 åren
man haft anställning som filmarbetare?**

Kvinnor	16,2
Kv 20-29	16,5
Kv 30-39	15,2
Kv 40-	17
Män	18,2
M 20-29	11
M 30-39	19,1
M 40-	24,6

Kommentarer och synpunkter (i urval)

Kv, 21: ”*Finns det nån som har övertid? Har jag aldrig hört talas om!!!...*”

Kv, 23: ”*Jag fick praktik och skulle få svart vid sidan om men fick sedan ett be-
lopp vitt i stället, en enda röra.*”

Kv, 31: ”*... Övertidsersättning får normalt bara el, grip och foto. Väldigt sällan
någon annan.*”

Kv, 37: ”*Jag blev erbjuden 16 000:-/månad UTAN semesterersättning som roll-
sättare för ett produktionsbolag där jag gjort tre tidigare produktioner och där
min första lön var 18 000:-/månad med semesterersättning (båda ’naturligtvis’
utan övertidsersättning). Helt otroligt dåligt.*”

Kv, 30: ”*... Ta fram exakta listor på vad arbetsuppgifterna ska innehålla för res-
pektive jobb, plus tips på vad du ska komma ihåg vid löneförhandling.*”

Kv, 30: ”*Ofta är medkollegornas inställning till vilket kön som gör vad också gan-
ska medeltida, det är inte nödvändigtvis något som chefen/producenten/
produktionsledaren står för.*”

Kv, 48: ”*Jag vet att det värderas olika. Den position som är likvärdig värderas hö-
gre när den befattas av en man.*”

M, 26: ”*Jag har jobbat med film sedan 1999 och ALDRIG fått betalt för övertid.
Alla tekniska funktioner i teamet får betalt för övertid. Elektriker, fotograf,
scripta m fl. Men de som jobbar mest i teamet, t ex en produktionsassistent eller
platschef får aldrig övertid...*”

M, 28: ”*... Jag tror inte ens att män och män har lika lön för likvärdigt arbete. Det
beror på hur duktig man är och hur bra man är på att löneförhandla...*”

M, 32: ”*Snarare regel än undantag att förhandla bort övertidsersättningen...*”

Vet du om en sexistisk eller könskränkande jargong om kvinnor eller män som grupp förekommit på din arbetsplats?

Ja 27 (21/6)	6	9	6	2	2	2
Nej 49 (23/26)	9	8	6	13	9	4

Nästan hälften av kvinnorna har svarat Ja, medan inte ens en femtedel av männen har svarat Ja.

Vet du om tafsande eller annan beröring som är ovälkommen eller ovälkomna förslag på sexuellt umgänge förekommit på din arbetsplats?

Ja 15 (15/0)	6	6	3	0	0	0
Nej 63 (31/32)	11	11	9	15	11	6

Nästan 30 procent av kvinnorna medan inte en enda man har svarat Ja på ovanstående fråga!

Om ja:

Vem/vilka känner/kände sig utsatta eller kränkta?

Kvinnor 18 (16/2)	5	8	3	1	0	1
Män 0	0	0	0	0	0	0
Både och 13 (9/4)	4	2	3	1	2	1

Vem/vilka är det som utsätter eller kränker?

Kollega 27 (21/6)	8	9	4	2	2	2
Chef 5 (5/0)	1	2	2	0	0	0

Enbart kvinnor har erfarenhet av att det är chefen som utsatt eller kränkt någon anställd.

Känner du till arbetsgivarens beredskapsplan för att hantera sexuella trakasserier?

Ja 2 (0/2)	0	0	0	0	2	0
Nej 74 (45/29)	17	16	12	13	11	5

Enligt lag är man skyldig som arbetsgivare att ha en policy för hur man hanterar sexuella trakasserier samt göra den känd för arbetstagarna.

Vet du till vem på arbetsplatsen du ska vända dig om du blir utsatt?

Ja 45 (23/22)	11	7	5	11	9	2
Nej 30 (22/8)	6	9	7	3	2	3

Fler män än kvinnor anser att dom vet vem dom ska vända sig till om dom blir utsatta för trakasserier eller kränkningar.

Behövs mer information på arbetsplatsen om sexuella trakasserier?

Ja 46 (31/15)	9	14	8	7	4	4
Nej 30 (14/16)	8	3	3	8	7	1

Bör cheferna utbildas för att kunna bemöta och hantera denna problematik?

Ja 66 (41/25)	16	15	10	12	8	5
Nej 10 (4/6)	1	2	1	3	3	0

Kommentarer och synpunkter i urval:

Kv, 26: ”Jag tycker inte att jag märkt av så mycket tafsande däremot en grabbig jargong som utestänger kvinnor och en nedlåtande samtalston till mig som ung tjej.”

Kv, 31: ”Jargongen på inspelning (med vissa undantag) är oftast väldigt normativt manlig. Hakar man inte på skämten om pms när man bara gör sitt jobb har man ingen humor. Tycker dock att detta också är lite en generationsfråga.”

Kv, 33: ”Bra förslag (att utbilda cheferna för att kunna bemöta och hantera problematiken med sexuella trakasserier, red anm.) – Utbilda alla chefer inkl. mig själv!”

Kv, 37: ”...Det ska gälla tydliga regler för alla på en arbetsplats, och om man inte följer dem så kan man inte vara kvar, vem man än är.”

Kv, 30: ”Många filmbolag består endast av ett fåtal personer, ca 3 till 10. Jag tycker att det är ganska naivt av er att tro att man då kan vända sig till någon. Ni måste väl ändå förstå att de håller ihop och kommer att hålla varandra om ryggen när situationen väl uppstår!... Nä, problematiken ligger i att hjälpa fler kvinnor att starta eget, ge dem bidrag osv, så att vi också kan bilda fler och fler nätverk i filmbranschen!”

Kv, 40: ”Det finns en utbredd homofobi som är kränkande även om man själv inte tillhör gruppen.”

Kv 48: ”Det psykosociala ansvaret och medvetenheten har låg prioritet på en filmproduktion. Allt handlar om pengar och spelas ut mot varandra...”

M, 27: ”Livet handlar om att säga till själv, inte hålla på att gnälla för småsaker, ifall det verkligen är sexuella trakasserier så ska något göras åt saken, men jag har blivit tafsad på häcken ett antal gånger, det har inte varit i sexuell anspråkning men jag kanske inte alltid har velat det. Men man kan inte söka efter fel. När det verkligen är fel ska man säga till själv och gå till den som leder produktionen....”

M, 26: ”Har aldrig upplevt något sådant här överhuvudtaget... Jag har många gånger blivit tafsad i baken, men har aldrig blivit upprörd av det. Det är i alla fall inga trakasserier. Men hade JAG tafsats en tjej i baken så hade det väl räknats som det.”

M, 22: ”...En god chef, ledare, tar sådana situationer som en del av arbetet. Men det är viktigt att man ser till personligheten hos ledaren vid anställning, inte bara meriter.”

M, 28: ”...Jag har på tidigare inspelningar sett och hört på det ena och det andra och framför allt när mer namnkunniga skådespelare varit inblandade verkar det vara svårt att få gehör för sina klagomål. Oftast är det kvinnor med mask och kostym som arbete som ligger värst till... Det kan växa fram en stämning som är väldigt familjär, på gränsen till kärvänlig. **Då blir det helt upp till varje individ att ta ställning till vad som är ok och vad som känns fel. Inte så lätt alltid...**”

M, 28: ”Gränsen är hårfin. Jargongen finns så klart där, men inte när det motsatta könet är närvarande. Precis som tjejer pratar pratar även killar (jag har fem syst-rar – och de var inte nådiga i sina kommentarer om killar.)”

M, 32: ”Har under mina 6 år i branschen inte märkt av någon som blivit sexuellt trakasserad.”

M, 33: ”På tok för få kvinnor inom filmproduktion som har ledande A-funktioner... Blanda kvinnor och män inom ALLA funktioner – jag tror att ALLA skulle tjäna på det – inte minst filmerna som sådana!”

M, 52: ”...Man har helt enkelt ingen man kan gå till som man har förtroende för och det är ju OERHÖRT VIKTIGT när det gäller den här typen av frågor.”

Vad kan Teaterförbundet göra för dig som är medlem när det gäller jämställdhet?

Kv, 21: ”Informera mig som är ny om mina rättigheter angående lön och dylikt.”

Kv, 23: ”Utbilda producenter och andra högt uppsatta inom branschen.”

Kv, 21: ”Tror inte att någon vågar vända sig till er eftersom man är så lätt att byta ut.”

Kv, 29: ”Se över avtal beträffande övertid gällande manlig-kvinnlig yrkeskategori. Vanligtvis får elektriker övertidsersättning men inte rekvisitörer.... Upplevs som om männen har lättare att få igenom avtal om övertid.”

Kv, 28: ”Mansdominerade yrken som foto, el etc har generellt (alltid) bättre lön + övertid. Ni borde kolla upp dom som anställer runners, prod.assar, chaufförer och inspelningsassistenter. Generellt lågavlönade och ingen övertid. Samt att dom ALLTID jobbar övertid dagligen (upp till 80 timmar i veckan). Dom som går till facket = inget fortsatt arbete. Regel utan undantag. PÅ ALLA PRODUKTIONER!!!”

Kv, 23: ”Tvångskvotering. Nu.”

Kv, 26: ”Se till att kvinnor vet vilka krav de kan ställa vad gäller lön/övertid mm.... Jag tycker att Teaterförbundet ska bege sig ut och träffa filmarbetarna som arbetar annars förstår jag inte riktigt hur några förändringar skulle kunna göras.”

Kv, 27: ”Kom ut på plats, titta i lönelistorna, i alla. Jag lovar att ni inte hittar en enda produktion inom branschen där de olika könen har lika lön för lika arbete eller att alla som bör har övertid...Sätt press på produktionsbolagen att följa de avtal ni kommer överens om... Jag kan gå till vilken produktionsledare som helst och få svaret att drar man in facket är man bränd med det bolaget...Ta de tio största bolagen och börja med dem... Jag tror på kurser, vidareutbildning av kvinnor i sina respektive yrkesområden...”

Kv, 27: ”Utbilda och informera...”

Kv, 31: ”Framför allt observera lönesättning och övertidsersättning. Just nu känns det som att alla män utan tvekan får övertidsersättning och att det är en hård kamp för alla tjejer.”

Kv, 33: ”Jämna ut skillnader mellan kvinnor och män lönemässigt. Arbeta för att det ska funka att ha barn och jobba.”

Kv, 31: ”Sätta igång denna typen av projekt ☺”

Kv, 33: ”Informera. Seminarier som inte bara når kvinnliga filmarbetare. Belysa problemet. Hålla kurser för produktionsledare.... Uppmuntra till utbildning inom en yrkeskår där det ena könet är överrepresenterat.”

Kv, 37: ”Jobba för att kvinnor självklart ska ha samma lön som män. Jag känner ofta att jag förväntas vara snäll, duktig och inte säga emot den (kvinnliga) producenten/produktionsledaren och förstå att hon har en tajt budget, medan mina manliga kollegor inte förväntas ha den förståelsen.”

Kv, 30: ”Skapa en handlingsplan för att kunna stärka kvinnliga utövare inom teknikbaserade yrken och män inom humankapitalyrken...”

Kv, 46: ”Att kvinnor och män får lika lön. Tillräckligt med personal så arbetet inte varje dag är 16 timmar och inga lediga dagar.”

Kv, 44: ”Hålla diskussionen levande, ge ’goda’ exempel. Synliggöra både mäns och kvinnors situationer lika mycket. Presentera kvinnors insatser, uppvakta politiker inför nya filmavtalet.”

Kv, 56: ”Se till att kvinnor (och män) får jobb fast de är över 50.”

Kv, 40: ”Vara en stöttning för nyutbildade filmarbetare. Hjälpa till att starta nätverk där man kan kräva lika lön för lika arbete utan att behöva vara rädd för att gå miste om jobb ifall att man kräver betalt för bl a övertid.”

Kv, 41: ”Inrikta er i stället på alla unga gratisarbetare som utnyttjas på ALLA filmproduktioner i Sverige.”

Kv, 48: ”Denna enkät är jättebra... Tydligare krav från bidragsgivare att produktionsbolagen ska kunna uppvisa en jämställdhetsplan för att få pengar. Utbilda produktionsledaren...”

M, 23: ”Att fortsätta detta arbete... Den mest jämställda generationen någonsin håller på att arbeta sig in på arbetsplatserna. Ha tålamod och lyft fram små resultat istället för att genomföra drastiska förändringar för fort.”

M, 27: ”...Skapa kollektivavtal som ger dom (runners, inspelningsassistenter och andra i de ”lägsta positionerna”, red anm.) minst 35 000:- i månadslön, för det är dom värda. Dom jobbar som svin och får oftast bara skit...”

M, 26: ”Anordna möten kring detta med bolag och producenter. Hjälpa till så alla får lika lön för lika arbete.”

M, 33: ”Titta på hur man rekryterar filmarbetare till filmutbildningar. Det är där det avgörs vad man senare kommer att jobba med...”

M, 32: ”Förbjud kvoterings.”

M, 33: ”Bland annat det som jag hoppas denna undersökning kan leda till. Ta fram fördelarna med blandad personal... Kräv att alla produktionsbolag har en jämställdhetsplan och ha kurser inom ämnet... Stå på er! (Och vi måste självklart vara med och inte acceptera någon skit!)”

Fördelning i procent av produktionsstöd till långfilmer från SFI

År	kvinnor, antal stöd	kvinnor, producenter	kvinnor, regissörer	kvinnor manus
1992	9	11%	22%	11%
1993	30	17%	37%	23%
1994	29	10%	17%	7%
1995	30	10%	23%	13%
1997	18	44%	39%	22%
1998	28	11%	21%	14%
1999	17	29%	29%	18%
2000	27	30%	30%	22%
2001	26	19%	15%	8%
2002	29	17%	21%	21%
2003	28	14%	25%	18%

(Källa: SFI)

ANTAGNINGSSSTATISTIK DRAMATISKA INSTITUTET

Monica Engdahl, DI:

"Vi arbetar aktivt med dessa frågor hos oss. Vi har ingen kvotering, men försöker att få så könsmässigt jämna klasser som möjligt.

Som ett led i att skapa balans hade vi i höstas (2004) en kortare baskurs i filmljud som endast vände sig till kvinnor och glädjande nog är det flera kvinnor än vanligt som har sökt den långa filmljudutbildningen nu till hösten.

Se vidare vår likabehandlingsplan <http://www.draminst.se/di/dokument/>."

Hösten 2005

686 personer sökte de 6 utbildningarna, 186 kvinnor och 500 män (27/73 %).

28 personer antogs, 14 män och 14 kvinnor (50/50 %).

Filmfoto:

Sökande: 15 kv, 61 män (20/80 procent)

Antagna: 1 kv, 3 män (25/75 %)

Filmklippning:

Sökande: 18 kv, 38 män (32/68 procent)

Antagna: 2 kv, 3 män (40/60 %)

Filmljud:

Sökande: 11 kv, 43 män (20/80 procent)

Antagna: 4 kv, 2 män (67/33 %)

Filmmanus:

Sökande: 51 kv, 84 män (38/62 procent)

Antagna: 3 kv, 2 män (60/40 procent)

Filmproduktion:

Sökande: 11 kv, 17 män (39/61 procent)

Antagna: 2 kv, 2 män (50/50 procent)

Filmregi:

Sökande: 80 kv, 257 män (24/76 procent)

Antagna: 2 kv, 2 män (50/50 procent)

Hösten 2003

835 personer sökte de 6 utbildningarna, 270 kvinnor och 565 män. (32/68 procent)
25 personer antogs, 10 kvinnor och 15 män. (40/60 procent)

Filmregi:

Sökande: 91 kv, 267 män (25/75 procent)
Antagna: 2 kv, 2 män (50/50 procent)

Filmmanus:

Sökande: 97 kv, 104 män (48/52 procent)
Antagna: 2 kv, 3 män (40/60 procent)

Filmproduktion:

Sökande: 32 kv, 31 män (51/49 procent)
Antagna: 2 kv, 2 män (50/50 procent)

Filmfoto:

Sökande: 23 kv, 48 män (32/68 procent)
Antagna: 2 kv, 2 män (50/50 procent)

Film ljud:

Sökande: 5 kv, 50 män (9/91 procent)
Antagna: 0 kv, 4 män (0/100 procent)

Filmklipp:

Sökande: 22 kv, 65 män (25/75 procent)
Antagna: 2 kv, 2 män (50/50 procent)

Hösten 2001

566 personer sökte de 6 utbildningarna, 196 kvinnor och 370 män. (35/65 procent)
25 personer antogs, 9 kvinnor och 16 män. (36/64 procent)

Filmregi:

Sökande: 57 kv, 167 män (25/75 procent)
Antagna: 1 kv, 3 män (25/75 procent)

Filmmanus:

Sökande: 75 kv, 90 män (45/55 procent)
Antagna: 2 kv, 3 män (40/60 procent)

Filmproduktion:

Sökande: 14 kv, 15 män (47/53 procent)
Antagna: 1 kv, 3 män (25/75 procent)

Filmfoto:

Sökande: 18 kv, 30 män (38/62 procent)

Antagna: 1 kv, 3 män (25/75 procent)

Film ljud:

Sökande: 7 kv, 36 män (16/84 procent)

Antagna: 1 kv, 3 män (25/75 procent)

Filmklipp:

Sökande: 25 kv, 32 män (44/56 procent)

Antagna: 3 kv, 1 man (75/25 procent)

”Alla arbetsgivare ska ha en handlingsplan eller policy för hantering av eventuella sexuella trakasserier. Detta känner inte filmproducenterna till och alltså följs inte lagen.”

(Rapporten sid 11)

”Kunskapen om jämställdhetslagens innehåll har varit genomgående låg. Inställningen till jämställdhet och jämställdhetsarbete har dock varierat mellan olika producenter.”

(Rapporten sid 11)

”Skulle producenterna vara ålagda att upprätta en årlig plan skulle det öka både medvetenheten och förändringstakten inom jämställdhetsområdet.”

(Rapporten sid 12)

”Både brott mot kollektivavtal och arbetsmiljölagen gällande övertidsregler förekommer och bör granskas av Teaterförbundet, MIA och Arbetsmiljöverket.”

(Rapporten sid 12)

Filmbranschen och jämställdheten

En rapport från Teaterförbundet 2005

Av Malin Birgerson

Läs också 2003 års TF-rapport om jämställdheten på teaterområdet: ”*Fan ska vara skådespelerska 45+*” av Karin Enberg.

Du beställer rapporterna på TFs webbplats www.teaterforbundet.se och klickar på Blanketter och trycksaker i högerspalten på startsidan ellerså ringer du telefon 08-441 13 00.



Besöksadress

Kaplansbacken 2A
Stockholm

Postadress

Box 12710
S-112 94 Stockholm

Telefon 08 - 441 13 00
Telefax 08 - 653 95 07

E-post info@teaterforbundet.se
www.teaterforbundet.se

Bg 5803-2236
Pg 5 64 02-1