

**Svarskompodium inför branschmöte  
om jämställdhet i svensk filmproduktion  
den 16 juni 2010**

Kulturdepartementet den 4 juni 2010

## INNEHÅLL

|   |    |
|---|----|
| Inledning   | 3  |
| Svar från Doris Film                                  | 4  |
| Svar från Dramatiska institutet                       | 6  |
| Svar från Film&TV-Producenterna                       | 8  |
| Svar från Film i Väst                                 | 9  |
| Svar från Film i Skåne                                | 11 |
| Svar från Filmhögskolan i Göteborg                    | 12 |
| Svar från Filmpool Nord                               | 16 |
| Svar från Folkets Hus och Parker                      | 18 |
| Svar från Konstnärsnämnden                            | 19 |
| Svar från Oberoende Filmares Förbund                  | 21 |
| Svar från Regionala filmresurscentrums samarbetsråd   | 23 |
| Svar från Riksföreningen Våra Gårdar                  | 24 |
| Svar från SAAVA – Swedish Animation and Visual Art    | 25 |
| Svar från Stockholms Filmskola                        | 26 |
| Svar från Svenska Filminstitutet                      | 27 |
| Svar från Sveriges Filmregissörer                     | 28 |
| Svar från Sveriges Kommunikationsbyråer               | 29 |
| Svar från Sveriges Regissörer                         | 30 |
| Svar från Sveriges Television                         | 31 |
| Svar från TV 4  | 32 |
| Svar från Teaterförbundet                             | 33 |
| Svar från Women in Film and Television (WIFT) Sverige | 37 |
| <br>  |    |
| Bilaga: Organisationer som deltar i mötet den 16 juni | 39 |

## Inledning

Enligt Svenska Filminstitutets redovisning var andelen kvinnor respektive män bland de filmer som fick konsulentstöd 2009 följande.

|                 | Lång spelfilm |      | Lång dokumentär |      | Kortfilm |      |
|-----------------|---------------|------|-----------------|------|----------|------|
|                 | Kvinnor       | Män  | Kvinnor         | Män  | Kvinnor  | Män  |
| Manusförfattare | 41 %          | 59 % | 40 %            | 60 % | 41 %     | 59 % |
| Producent       | 43 %          | 57 % | 30 %            | 70 % | 49 %     | 51 % |
| Regissör        | 29 %          | 71 % | 40 %            | 60 % | 37 %     | 63 % |

Vid en jämförelse mellan perioden 2006-2009 och hela den föregående avtalsperioden 2000-2005 har andelen långa spelfilmer med kvinnor i nyckelpositioner som fått konsulentstöd ökat, enligt Filminstitutets redovisning.

|                 | 2000-2005 |      | 2006-2009 |      |
|-----------------|-----------|------|-----------|------|
|                 | Kvinnor   | Män  | Kvinnor   | Män  |
| Manusförfattare | 26 %      | 74 % | 39 %      | 61 % |
| Producent       | 28 %      | 72 % | 31 %      | 69 % |
| Regissör        | 19 %      | 81 % | 29 %      | 71 % |

Utvecklingen har alltså gått mot en jämnare fördelning, men kvinnorna är fortfarande i minoritet, i synnerhet inom regi av lång spelfilm. Det är en bra bit kvar till en jämställd svensk filmproduktion. Filminstitutets redovisning avser vidare de filmer som får konsulentstöd. Inom hela repertoaren av svensk film, det vill säga även filmer som görs utan konsulentstöd, är kvinnorna i nyckelpositioner färre. Detsamma gäller för bland annat reklamfilmsbranschen, som kan ha betydelse när det gäller yrkesverksammas försörjning och karriärvägar inom filmsektorn som helhet.

Kulturminister Lena Adelsohn Liljeroth har bjudit in till ett branschmöte om jämställdhet i svensk filmproduktion den 16 juni 2010. Inför mötet ombads de inbjudna mötesdeltagarna att besvara följande frågor:

1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?
2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?
3. Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?
4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?
5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?

I detta kompendium ingår alla de svar som inkommit till Kulturdepartementet. MTG, Resursföretagen för Film & TV, Sveriges Biografägareförbund och Sveriges Filmuthyrareförening har meddelat att de avstår från att svara på frågorna.

## Svar från Doris Film

### 1 - Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet?

Vi ser hinder både vad gäller attityder och kunskap men också fördelningsmässigt, vilket hänger samman med de två tidigare orsakerna.

En kvalitetsdiskussion skymmer ofta den konkreta diskussionen. Att argument rörande ”konstnärlig kvalitet” återkommande används i diskursen rörande ojämställdhet ser vi som oroväckande. I tidigare undersökningar från bland andra Teaterförbundet har det visat sig att många är de som talar om kvalitet men få är de som kan definiera det. Vad människan anser vara kvalitet hör ofta samman med betraktaren och vad denne känner igen från tidigare referenser, explicita eller inte. Kvinnor som filmare och konstnärer blir ofta bärare av representanter för ett helt kön vilket i sin tur beror på att normen för en konstnär har varit och fortfarande är en man. För att tala klarspråk kan ett ”konstnärligt misslyckande” från en man ses som ”intressant” och utvecklande för dennes konstnärskap. Om en kvinna skulle hamna i ett liknande läge uppstår en situation där någon kan säga; ”där vi ser hur det går med kvinnor”.

Ett annat hinder som vi ser finns i distributionsleden. Vi saknar idag kanaler för en alternativ form av distribution. En distribution som inte enbart grundas på kommersiella faktorer utan på film som konst, upplysning och information.

Vi ser ytterligare hinder i Svenska Filminstitutets tolkning av sitt uppdrag. Man hade på ett tydligare vis kunnat rikta stöd som hade kunnat premiera 40/60 målet. Att jämställdheten är svårast att uppnå inom långfilmen är tydlig, och hindren komplexa. Dessa har tydligt ringats in i flera rapporter. Ett hinder är exempelvis att projekt behöver ha kommit långt för att behandlas av Filminstitutets konsulenter. En mer förutsättningslös fond för utveckling av projekt saknas idag.

Att notera är att jämställdhetsmål i stort sett är uppnådda vad gäller kort- och dokumentärfilm. Jämförelsevis så är kvinnor ledande inom rörlig bildkonst.

### 2 – Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?

I ett kort perspektiv genom kvotering både i produktions- och distributionsled.

I det längre perspektivet genom medvetandegörande av avsändaren. Genom föreläsningdagen ”Doris i skolan” har vi med enkla medel väckt intresse hos pedagoger och skolpersonal kring en medvetenhet om avsändarens betydelse. Insikter och kunskap om vad ett kvalitetsbegrepp grundar sig i. Att känna till den strukturella könsmaktsordningen som film skapas i. Denna diskussion måste hållas levande. I skolan och hos den kommande generationen, men också hos dem som är verksamma inom filmbranschen idag.

Hindren övervinns även genom en medveten och permanentad satsning på film och rörlig bild i grundskolorna. Film och rörlig bild behöver bli ett av kärnämnen. En förstärkning av jämställdhet i skolor genom exempelvis rekrytering av fler jämställdhetskunniga film- och rörligbildpedagoger.

Att SFI genomför riktade satsningar i produktions- och distributionsleden.  
- Kvotera projektutveckling av långfilm och dramaserier. Genom mentorstöd, lektörstöd, och processtöd i manus- och projektutveckling inom långfilm och drama så ökar

jämställdheten.

Skapa riktade distributionskanaler genom återkommande ”slottrar” i SVT och genom våra digitala biografier. Vi ser idag ett behov för fler distributionsalternativ för film. En distributionskanal där all svensk film visas för att publiken ska veta vart de ska vända sig när det gäller svensk film och där en film är garanterad ett visst antal veckor. En sådan distributionskanal kan ses som en form av att ge tillbaka det som har bekostats med skattepengar. Internet har tydligt visat att vi inte vet vad folk vill se och betala för. Men vi vet att folk vill samlas kring gemenskap.

### **3 – Vad gör ni idag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?**

Vi har sedan 1999 drivit nätverket Doris och initierade 2003 Dorismanifestet för att väcka debatt och för att skapa ett faktiskt underlag med filmer producerade utifrån upphovspersoner som är kvinnor. Manifestet skapades utifrån vad diskussionen om vad som var ”kvalitet” – år 1999! 2009 var Doris långfilm klar i form av sju kortfilmer producerade utifrån manifestet och som binds samman med en åttonde film, en animation. Doris långfilmen har den 2 juni världspremiär på World Wide Short Film Festival i Toronto, Canada. En av de mer prestigefyllda festivalerna. Denna festival har på egen hand hittat vår existens och vårt arbete och bjudit in oss. Det finns ett internationellt intresse och behov för att förändra stereotypa könsroller.

Vid vårt 10-års jubileum, 2009, initierade vi en årlig stipendiat med ett pris om 10 000 SEK. Stipendiet går till en kvinna eller man som har gjort en uppmärksammad insats för jämställdhet inom filmbranschen. 2009 gick priset till Andrea Östlund, Rookiefilmskonsulent, som i sin femte rookiesatsning kvoterade projektet till en kvinna.

Vi har under 2009 genom medel ifrån Västra Götalandsregionen genomfört 10 föreläsningssessioner med avsikt att belysa vikten om medvetenhet kring avsändare i bild och text. Den 10 juni finns en 45 sidig rapport och utvärdering att ta del av genom vår hemsida [www.dorisfilm.se](http://www.dorisfilm.se).

### **4 – Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?**

Vi vill fortsätta vårt arbete med Doris.

Vi vill fortsätta uppmärksamma personer som arbetar för en jämställd filmbransch genom Doris stipendiet.

Vi vill arbeta aktivt med manusworkshops och dylikt som leder till filmberättelser som vågar utmana de stereotypa könsrollerna. Detta är stimulerande för både bransch och publik.

Vi vill fortsätta att utbilda pedagoger genom ”Doris i skolan”, och gå från en regional satsning till nationell.

Vi vill utveckla detta arbete internationellt, exempelvis genom den tyska organisationen IZZ, som är en organisation som med barnens hjälp tar fram material som referenser till TV-producenter om vilka bilder barn uppskattar att se.

Vi vill fortsätta att delta på aktiviteter där vi kan väcka medvetenhet kring rådande och invanda könsroller och maktstrukturer.

Vi vill utveckla vårt arbete med mentorskap och nätverk. Detta skulle kunna stärka övergång från kort- och dokumentärfilm till långfilm och drama.

För detta krävs strukturella och riktade ekonomiska stöd. Vi har kompetensen.

**5 – Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

Visuella berättelser som ger den växande generationen hopp om att de växer upp i ett jämställt samhälle där de har och ges lika rättigheter och skyldigheter. Vilket sin tur leder till en ökad demokrati.

För svensk film skulle det betyda en mer differentierad bild av vår omvärld, andra historier. För vårt samhälle skulle det betyda att vår växande generation fick ta del av berättelser skapade av båda könen. Inte bara ett ensidigt perspektiv.

Vänliga hälsningar  
Doris Styrelse

## **Svar från Dramatiska institutet**

I anslutning till det möte som kulturminister Lena Adelsohn Liljeroth kallat till den 16/6 ställer kulturdepartementet 5 frågor angående jämställdheten i svensk film till de inbjudna. Man kan förmoda att flertalet inbjudna redan berört frågorna i sina remissvar på filmutredningen som nyligen inhämtats av departementet. Men behovet att kräva ytterligare preciseringar pekar på en tydlig svaghet i den nyligen avlämnade filmutredningen: den förmådde inte ge underlag för fördjupad diskussion av filmen och jämställdheten, inte heller peka på förslag till möjliga åtgärder inom området.

Svenska Filminstitutet har nu kompletterat filmutredningen med en egen rapport, "00-talets regidebutanter och jämställdheten" som delvis fyller i filmutredningens lakuner och möjliggör fler och fördjupade reflektioner om filmbranschen och jämställdheten och underlättar besvarandet av departementets frågor.

SFI:s rapport konstaterar att de högre filmutbildningarna (Dramatiska institutet i Stockholm och Filmhögskolan vid Göteborgs universitet) under 2000-talet haft en könsmässig balans bland antagna filmstudenter. Konstaterandet är inte helt sant för Dramatiska institutets del eftersom vissa filmtekniska utbildningar, fr. a. filmljud, haft svårigheter att bryta en manlig dominans. Men SFI-rapporten tar främst sikte på regissörer och producenter.

Balansen på 2000-talet kontrasterar för DI:s del mot en obalans på 90-talet. Förändringen i antagning skedde inte genom någon påbjuden kvotering utan främst genom en vidgad diskussion och medvetenhet inom skolan som framför allt påverkade synen på kvalitet. Begreppet kom att förändras på ett enkelt sätt från singularis till pluralis, från "kvalitet" till "kvaliteter". Erfarenheterna på Dramatiska institutet stöder därmed iakttagelser som gjorts av bl.a. Vanja Hermele om den nära kopplingen mellan jämställdhetsdiskussion och kvalitetsdiskussion. En följd av ett vidgat kvalitetsbegrepp blev förbättrad könsbalans.

Om en diskriminerande praktik kunnat förändras inom den högre filmutbildningen främst genom ökad medvetenhet och intensiv diskussion har uppenbarligen samma metoder inte kunnat förändra produktionsverkligheten. Jämställdheten har stått högt på dagordningen såväl konstnärligt som politiskt under betydande tid. Även långsamma förändringar borde ha kunnat bli märkbara.

Den svenska filmpolitiken har under långa perioder till stor del haft karaktären av branschstöd. Resurser har satsats som hållit en sviktande bransch under armarna. Kortsiktigt har en sådan inriktning varit rationell, men långsiktigt har resultatet blivit att branschens tröghet till förändring förstärkts. Oförmågan att öka jämställdheten är knappast rationell ens ur ett renodlat affärsmässigt perspektiv. Det tycks spegla en bransch som rör sig klumpigt såväl på marknaden som på politikens område.

Filmbranschen har också visat en förvånande ovilja till förändring när det t.ex. gällt den digitala utvecklingen på visnings/biografområdet. Det är ett annat exempel på hur utveckling och förnyelse motverkas. Det blir viktigare att bevara etablerade affärsmodeller och strukturer än att film ska nå en publik.

För att motverka att filmpolitiken förstärker förändringströgheten måste kravet på att den skall verka för förnyelse göras tydligare. Filmutredningens förslag om speciella insatser för "Ny Film" ter sig i ljuset av detta som otillräckligt både vad gäller ambition som omfattning.

Att förstärka kravet på förnyelse kommer inte att uppfattas okontroversiellt av flera etablerade branschaktörer som nog hellre vill se filmpolitiken som bevarande.

Oförmågan att komma till rätta med diskriminerande praktiker borde kunna förstås som kopplat till en bredare förändringsovillighet bland etablerade aktörer. Detta förhållande har oavsiktligt kommit att stödjas av filmpolitikens utformning under lång tid. Och den väcker naturligtvis frågor, inte bara om kvinnliga konstnärskap, som utsorteras utan också, i ännu bredare mening, om vilka manliga det egentligen är som premieras.

I Dramatiska institutets remissyttrande över filmutredningen framhålls

*...en tydlig svaghet i det svenska filmpolitiska systemet är övergång från utbildning till yrkesmässig etablering.*

*Den som söker till en svensk högskoleutbildning inom filmens område gör det i en konkurrens som är bland de hårdaste inom hela den högre utbildningen. Utbildningen i sig är den dyraste av svenska högskoleutbildningar. Likväl möter fr.a. nyutexaminerade regissörer betydande motstånd och problem att etablera sig yrkes- och branscmässigt.*

*Detta förhållande är kvalitetsmässigt och resursmässigt ett slöseri, som filmpolitiken borde uppmärksamma. Ett specialriktat stöd som Ny Film borde uttryckligen sträva efter att underlätta branschetablering för nyutbildade och motsvarande.*

*Det säger sig självt att ett sådant stöd också strikt borde tillämpa filmpolitikens jämställdhetsmål. Det bör noteras, att de högre filmutbildningarna inom flertalet yrkesområden sedan länge antar studenter med en rimlig könsmässig balans.*

*Med en sådan breddad inriktning kommer de 10 miljoner, som utredningen vill tillföra Ny Film att vara en alltför beskedlig budget.*

En alltför stor energi spills i diskussionerna om jämställdhet på frågan om kvotering. Det tycks som om detta begrepp blir laddat så snart det kopplas till kön. Kvotering i andra avseenden väcker inte alls känslor på samma sätt. Att riktade resurser avsätts till definierade ändamål är alltid en kvotering. Skulle riktade resurser avsättas för att öka jämställdheten i svensk film avsättas så skulle förmodligen en följd bli att förnyelsen av svensk filmbransch accelererade. Skulle riktade resurser avsättas för att öka förnyelsebenägenheten i branschen skulle förmodligen jämställdheten påverkas positivt.

Flertalet av departementet aktualiserade frågor har ovan behandlats. På den konkreta frågan vad vi i dag gör för att öka jämställdheten inom svensk film kan påpekas att DI under våren avser att, tillsammans med WIFT Sverige, initiera ett forskningsprojekt runt begreppet kvotering i filmpolitiken.

Per Lysander  
rektor

## **Svar från Film&TV-Producenterna**

### **1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?**

Att den svenska filmen är underfinansierad får en tydlig konsekvens: riskbenägenheten minskar och detta gynnar inte kvinnliga regissörer.

### **2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?**

- Ökat stöd till svensk film
- Ökat stöd till lansering av film
- Förändra strukturer och normen genom att riktade ekonomiska åtgärder användas i ännu högre grad än idag
- Större satsning på att ta fram nya talanger genom exempelvis TV movies som samtidigt ger möjlighet för produktionsbolagen att stärka verksamheten.

### **3. Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?**

- Hög representation av kvinnliga långfilmproducenter inom Film&TV-Producenternas medlemsbolag (37 kvinnor och 43 män på kontaktlistan)
- Hög kvinnlig representation i filmsektionens styrelse och kvinnlig ordförande i filmsektionen.
- Vi anordnar ledarskapskurser, utbildar, debatterar, är goda förebilder.
- Vi är representerade i WIFT och anordnar en del samarrangemang.
- Vi deltar i ett gemensamt initiativ med Svenska Filminstitutet, Teaterförbundet, Svensk Scenkonst om genus och jämställdhetsfrågor på scenkonst- och filmområdet som planeras resultera i en bred utbildningsinsats.
- Vi har tillsammans med Teaterförbundet påbörjat arbetet med en utredning om arbetsmiljön på filminspelningar och regionerna där genusfrågan ingår.

#### **4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?**

- Inte ge upp. Skapa ett bättre medvetande i HELA branschen och dess struktur, genom bland annat utbildning.
- Byt ut ordet ”bör” till ”skall” i Filmavtalets skrivning, ett verktyg för att verkligen uppnå målet 40-60 och för att på riktigt förändra de traditionella strukturer som hindrar kvinnor från att få lika framträdande positioner i svensk film som män.

#### **5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

Öka mångfalden i utbudet. Det är en fråga om demokrati att kvinnorna i svensk film behövs för helheten av den svenska filmmiljön.

Vitalisering. Större urval av filmer. Publiken har rätt till historier berättade av kvinnor och män, att se historier ur både kvinnors och mäns perspektiv - olika erfarenhetsvärldar skildras.

## **Svar från Film i Väst**

### **Allmänt**

Film i Väst arbetar sedan 1998 med ett horisontellt mål att inget kön ska vara lägre representerat än 40 %. Detta mål gäller alla delar av verksamheten.

Film i Väst har genom åren tagit en lång rad initiativ för att stärka kvinnors ställning inom såväl filmproduktionen som andra områden. På filmproduktionens område har Film i Västs arbete inte varit begränsat till att enbart omfatta upphovsmannakategorierna – regissör, manusförfattare och producent. Film i Väst har arbetat aktivt med att stärka kvinnors etablering i typiskt mansdominerade filmarbetsyrken och vice versa.

Film i Väst gör en sedan fem år tillbaka en innehållsanalys av de filmer som bolaget investerar i. Här ingår genus som en självklar aspekt, bland annat studeras ur vems perspektiv historien berättas.

Hur väl Film i Väst lyckas i sitt arbete med att uppfylla jämställdhetsmålen framgår av årsberättelsen och dess bilagor. Film i Väst har på jämställdhetsområdet en genomsnittligt bättre måluppfyllelse än samtliga offentliga nationella och regionala filminstitutioner i Europa.

### **Svar på frågor**

1. Det finns en lång rad hinder för att uppnå en förbättrad jämställdhet på filmområdet. Dessa är av både samhällelig och strukturell natur. Filmen och filmproduktionen måste förstås i ett större sammanhang. Filmen och filmproduktionen måste också förstås som en väsentlig del av Sveriges kultur- och konstliv. Generellt brottas hela kulturområdet med stora problem på jämställdhetsområdet. Det har historiskt sett varit männens arena; konstnären har varit man; dirigenten har varit man (och är det i stort sett fortfarande);

kompositören har varit man; och regissören har varit man alldeles oavsett om vi pratar om teater eller film. ”Traditioner” och tankemönster tar lång tid att bryta.

Tydliga jämställdhetsmål har saknats under många år för de offentliga aktörerna. På filmområdet räcker det dock inte bara med tydliga mål för offentliga svenska nationella och regionala filminstitutioner. Det krävs en betydande samsyn mellan offentliga och privata aktörer i Sverige – den saknas idag. I dagens filmlandskap där finansieringen av filmprojekt av nödvändighet har internationaliserat krävs dessutom en viss samsyn mellan transnationella, nationella och regionala offentliga filmfinansiärer.

I inbjudningstexten konstateras att problemen på jämställdhetsområdet är än större om man studerar förhållandena på exempelvis reklamfilmsområdet. Det kan låta marginellt, men har en stor betydelse. All typ av produktionserfarenhet spelar en väsentlig roll i de fall man ska hitta en regissör till ett projekt; all typ av produktionserfarenhet har stor betydelse för att utveckla ett slagkraftigt filmskapande.

## 2. Några åtgärder:

- Tydliga och utvärderingsbara mål för alla offentliga aktörer som omfattar filmens alla områden.
- Ett gemensamt arbete för att skapa en ökad samsyn mellan offentliga och privata aktörer.
- Ett aktivt ställningstagande att driva jämställdhetsfrågorna i EFAD och Cine-Regio.
- Ett aktivt gemensamt arbete för att bredda kvinnors möjligheter att utveckla och försörja sig på sitt filmskapande.

3. Se ovan. Till detta ska läggas andra väsentliga delar av Film i Västs arbete, bland annat det som handlar om att arbeta långsiktigt med såväl kreatörer som produktionsbolag. Långsiktighet till och med på individnivå är a och o om vi gemensamt vill etablera starka kvinnliga filmskapare.

4. Fortsätta på den inslagna vägen och inte ge upp när det kommer ett ”dåligt” år, fortsätta utveckla Film i Västs redan mycket goda omvärldskunskap och använda den på ett offensivt sätt, fortsätta arbetet med att ta upp jämställdhetsfrågorna i internationella sammanhang (även när det inte är ”taktiskt” smart).

5. En nödvändig vitalisering av innehåll och på sikt ett nödvändigt arbete med att utveckla ny och bättre arbetsorganisation i filmproduktionen.

Tomas Eskilsson  
VD

## Svar från Film i Skåne

### 1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?

Ser inga hinder för ökad jämställdhet.

Ser däremot en faktor som försvårar. Eftersom en förutsättning för samproduktion är att projektet når sin finansiering, så blir den finansiering som presenteras för oss avgörande. Det kommer betydligt fler ansökningar från män och män har också lyckats få fram fler finansiärer och mer pengar i sina projekt. Alltså blir urvalet att välja från begränsat och om det saknas ansökningar från kvinnor så blir resultatet en sned genusspridning bland de genomförda projekten. Vår ambition är att delta i samtliga projekt som når sin finansiering och på dokumentärfilmssidan är vi redan där. Alltså blir glappet i ansökningar helt avgörande för utfallet. När det gäller långfilm är urvalet så litet att det handlar om enskilda filmer för att helt snedvrída genusspridningen.

### 2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?

Den stora utmaningen ligger i att få fram fler ansökningar med projekt som har kvinnor som upphovsmän. Det gäller att fånga de kvinnor som finns och hålla kvar dem i branschen och samtidigt stödja de nätverk som finns för kvinnligt filmskapande.

### 3. Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?

Vi försöker aktivt att identifiera och stödja de kvinnor som finns i branschen. I det nya system av mer pengar till färre projekt har vi haft en strategi att tidigt gå in med utvecklingspengar till de projekt som presenteras för oss och som vi tror på, för att göra dessa så konkurrenskraftiga som möjligt. I den processen försöker vi att titta extra noga på de projekt som kommer från kvinnor för att hitta potentiella framtida produktioner, i syfte att göra de så starka som möjligt.

På den dokumentära sidan har vi haft mycket goda siffror vad gäller genustillhörighet under en lång rad år, både vad gäller producent och regissör. Vi har legat nära 50-50 med en liten övervikt till männens fördel. Om man ser till antalet ansökningar kommer ca 30% från kvinnor men i det faktiska utfallet på produktioner hamnar siffran på runt 45%. Detta beror på att det generellt kommer mer genomarbetade ansökningar från kvinnor och det är en hel del av ansökningarna från män som verkar vara ganska slarviga chansningar.

När det gäller filmare på växthusnivå är fördelningen mycket bra. Intresset är fortfarande större från män men skillnaden är inte lika stor som när det gäller de professionella. Här görs aktiva insatser för att snabbt stödja och bekräfta de ansatser som görs från kvinnor, både ekonomiskt men även via handledning.

### 4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?

Vi har ännu inte gjort riktade satsningar enbart mot kvinnor. Det skulle kunna genomföras work shops och seminarier i syfte att stärka de kvinnor som är i branschen och få fler på väg in. Vi ser också att nätverksbyggande är viktigt för hela filmbranschen, inte bara för kvinnor, men om en sådan satsning kunde stärka kvinnliga nätverk är det mycket vunnet.

## 5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?

I grunden är det olika individer som gör film, inte kön.

Att arbeta för en jämnare könsfördelning inom filmen handlar mer om att inte misshushålla med potentiell talang, att se till att det finns ett bredare underlag av duktiga filmskapare för att svensk film ska bli framgångsrik.

Film i Skåne

## Svar från Filmhögskolan i Göteborg

Filmhögskolan vill inleda detta brev mer att citera från institutionens mål och visionsdokument:

*” Filmhögskolan vill fördjupa studenternas konstnärliga ambitioner, stimulera till diskussion och vara öppen för det oväntade och egensinniga, påverka samhällsdebatten och förändra synen på den rörliga bilden och möjligheterna att uttrycka sig med film. Skolan skall vara med i förändringen av filmens och den rörliga bildens nya position i samhällsutvecklingen och arbeta för jämställdhet och de humanistiska värdena i samhället.”*

Filmhögskolan har implementerat den digitala tekniken i undervisningen och arbetar medvetet med att försöka bryta det traditionella tänkandet kring uppdelning i genrer såväl som i sättet att producera och distribuera rörlig bild och film. Ett kritiskt och närvarande förhållningssätt finns mot att begränsa filmområdet till att gälla bara vissa format - som t ex 90 minuter på bio och 28 eller 56 minuter i TV.

### 1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?

I vårt remissvar konstaterar vi ”att de olika filmformaten inte är könsneutrala, dvs. att inom kortfilm och dokumentärfilm är det nästan lika många kvinnliga som manliga filmskapare”. Även SFI:s, SVT:s och Film i Västs novellfilmssatsning uppnår 60/40 målet. Både konsulent och dramachef har arbetat medvetet med att nå 50/50.

De olika genrerna och formaten begränsar med tydlighet kvinnors möjligheter. Det gäller även det traditionella sättet att producera och spela in film.

Ytterst står Filmavtalet i vägen för jämställdheten i sin nuvarande konstruktion. Avtalet och dess parter befäster gamla traditioner och konservativt tänkande kring genrer, visningsformat och produktionsätt. Flera av parternas inställning till teknik, ekonomi och snävt ”biograftänkande” försvårar ett vidgat tänkande och hindrar förnyelse.

De försök som gjorts att hitta nya produktionsätt med förlängda inspelningstider kommer främst från de unga filmskaparna och visar på större dynamik som gör det möjligt för både för kvinnor och män att arbeta med film. Inte minst för filmskapare och filmarbetare som har barn!

Filmhögskolan vill påpeka att ett allt för enögt och historielöst perspektiv på jämställdhetsfrågorna också är ett hinder. Idag framställs jämställdhetssiffrorna som att

det skett en positiv utveckling på området från 2000-2009. Det har det gjort, men vad gäller kvinnliga regissörer under de senaste 30 år har antalet kvinnor som regisserat långfilm legat konstant vid omkring 20 %. Endast *vid sex tillfällen* under åren 1987-2008 har det varit fler än 20 % dock aldrig över 30 % kvinnliga regissörer! De år som gäller är 1990, 1993, 1994, 1999, 2004 och 2007. Och detta oavsett hur många filmer som gjorts. (Ur Doris kartläggning och statistik 1987-2008)

## 2. Hur övervinns i så fall dessa hinder?

För att uppnå jämställdhet och mångfald bör anslagen för produktion av kort- och dokumentärfilm öka samt genrens och formatuppdelning upphöra. Detta kan göras bl a genom att jämna ut filmstöden bland konsulenterna.

Jämställdheten inom branschen skulle också öka genom en ordentlig satsning på *forskning och förnyelse*. Det är anmärkningsvärt att det idag inte finns några medel för forskning och förnyelse inom filmområdet. Ett filmstöd riktad mot forskning och förnyelse där de båda filmhögskolorna var involverade skulle utgöra en solid grund för nyskapandet och där frågan om jämställdhet på många sätt redan är avgjord. Detta visar inte minst filmhögskolornas arbete med medveten antagning av studenter i SFI:s rapport "00-talets regidebutanter och jämställdhet". Ett filmstöd inriktat mot forskning och förnyelse skulle direkt bryta upp traditionellt tänkande kring format, produktionssätt, distribution, skapa nya berättelser och nya genrer för alla visningsformat som finns tillgängliga idag. Filmhögskolan är en av de få remissinstanserna, som också, föreslagit någon form av temporär kvotering för att bryta ett långvarigt "vanetänkande" och norm - som yttersta åtgärd. Vi skriver:

*"Göteborgs universitet föreslår därför att under en övergångsperiod införa ett kvoteringsystem där resurserna till kvinnor och män delas lika. Vidare menar vi också att genus- och mångfaldsperspektivet ska införas i Filminstitutets kvalitetskriterier vid fördelning av förhandsstöd".*

Sverige är ett land som redan infört kvotering inom många områden, bl a så har vårt statsklick geografiska kvoter för riksdagspolitiker samt kvoter för fiske, utsläpp och handel för att nämna några. Varför skulle det inte kunna genomföras inom filmens område? Många menar att kompetens går före kön. Men vid en kvotering sker konkurrensen inom varje kvot (kön) och då är det de mest kompetenta som kommer att stödjas inom varje kön.

En kort utblick på Norge: 2004 infördes kvoter (40/60) i styrelser med mycket lyckat resultat. 2002 fanns 6% kvinnor i styrelserna och 2006 drygt 40%. Bransjerådet for film i Norge som består bl a av regissörsförbund, producentförening och dramatikerförbund beställde en utredning som fick namnet "Ta alle talentente i bruk" vars uppdrag var att komma med förslag för hur man kan öka jämställdheten i den norska filmbranschen. Ett av utredarnas förslag var att kvotering skulle vara lämplig för den norska filmbranschen: Utredarna skriver: "Vorfor ikke kvotere statsstøtten i tildelingene i 2010? Dette er per idag kanskje den eneste effektive tiltak for å få fart på dette arbeidet."

Frågan om jämställdhet i filmbranschen har varit aktuell i Sverige i över 50 år och flera metoder har prövats, men med klena resultat. Därför föreslår Filmhögskolan kvotering som ett av verktygen för att nå reell förändring.

Vi vill understryka att i arbetet med att förändra, stimulera och förnya svensk film och skapa förutsättningar för jämställdhet och mångfald spelar samverkan mellan utbildningar, universitet och forskarsamhället liksom samverkan med filmbranschen, teaterförbund och filmnätverk såsom t ex Doris och WIFT en avgörande roll.

### **3. Vad gör ni idag för att öka jämställdheten i svensk film?**

I Filmhögskolans likabehandlingsplan uttrycks skolans förhållningssätt i vad som sker i vår undervisning och i vår omvärld:

*”I en tid och där gränserna mellan illusion och verklighet medvetet suddas ut är det nödvändigt att ta frågorna om genus, etnicitet och klass på allvar. Kunskapen om likabehandling synliggör den rådande ordningen kring dessa frågor och problematiserar betydelsen av samhällets föreställningar om kön, klass och etnicitet.*

*De erfarenheterna och kunskaperna är viktiga för att kunna vidga vårt sätt att förstå verkligheten, kritiskt belysa vår uppfattning om vad som är film, samt förändra diskriminerande maktrelationer.*

*Om inte vi kan förhålla oss till detta i vår undervisning kommer det som lärs ut, obönhörligt att återskapa och cementera de traditionella föreställningar och motverkar en direkt strävan mot jämställdhet. Ytterst är detta en demokratifråga.”*

Det räcker dock inte med att vi inom utbildningarna bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete, om inte hela film- och TV branschen med andra medel än nuvarande, skaffar sig kunskaper och erfarenheter för att förändras till det bättre.

### **4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?**

Filmhögskolans könsfördelning till antagning har inte förändrats sedan starten 1997. Fördelningen är omkring 2/3 män som söker och 1/3 kvinnor.

Antagning sker genom en komplicerad urvalsprocess i flera led med intervjuer, arbetsprover och övningar. Antagningsgruppen arbetar med medvetna och tydliga urvalskriterier:

- originalitet, självständigt konstnärligt förhållningssätt
- den sökandes inriktning mot dokumentärfilm, spelfilm, experimentfilm och tydlig formulering kring den egna målsättningen och självständighet i analys och reflektion kring det egna arbetet
- lusten och vilja experimentera, undersöka och berätta med rörlig bild
- självbild, förhållningssätt till arbete, studier och omvärld
- initiativförmåga och besatthetskriterier, social kompetens,
- förmåga att associera och utveckla egna och andras idéer, personligt såväl som i grupp

- genus, klass och etnicitet - betyder inte kvotering, men däremot stor medvetenhet i läs – och tolkningsarten av ansökningarna och vid intervjuer och arbetsprover
- bred åldersfördelningen där livs - och yrkeserfarenheter har betydelse samt den sökandes möjligheter att tillgodo göra sig utbildningen (personligt och i grupp).

För att i framtiden uppnå en jämnare fördelning av sökande till våra utbildningar, vad gäller genus, etnicitet och klass, krävs ett aktivt arbete från skolorna riktat mot förutbildningar, gymnasieskolor och högstadier runt om i landet. Detta sker redan både på DI och på Filmhögskolan. Ytterst menar vi att det i framtiden också krävs att det skapas ett nytt huvudämne kring BILDEN i grundskolan. I höst kommer Filmhögskolan därför påbörja ett arbete med att utveckla ett pedagogiskt material för lärare som vill arbeta med rörliga bilder för barn i förskolan. Vi kommer att inleda arbetet med att bjuda in barn till en söndagsskola där dom får göra sina egna filmer och där bl a våra egna studenter ska arbeta som handledare och pedagoger.

Filmhögskolan, som är en av åtta av institutioner inom konstnärliga fakulteten, är även aktiv och drivande inom den tvärfakultetsbaserade Likabehandlingsgruppen. Konkreta projekt har initierats kring frågan om breddad rekrytering. Fakulteten har idag samarbete med skolor i flera av Göteborgs förorter, bl a Hjällbo och Hammarkullen. Inspirationen för detta har framförallt hämtats från brittiska NALN:s (National Arts Learning Network) idéer om långsiktighet och kontinuitet i ambitionen att skapa kontakter tidigt på grund- och gymnasieskolor för att öka andelen presumtiva studenter från underrepresenterade grupper. Även president Sarkozys ambitioner i Frankrike att öka rekryteringen från "underprivileged and low-income families" har inspirerat.

Filmhögskolan, startar i höst, som första skola i världen, tillsammans med London Film School, en 1-årig magisterutbildning för filmcuratorer. Genom den vill Filmhögskolan vara en aktiv del av den utveckling som sker över hela världen om att finna andra visningsfönster för film och rörlig bild än de idag traditionella distributionsvägarna.

## **5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

Filmen och den rörliga bilden är idag det medium som människan främst hämtar sin kunskap och erfarenhet ifrån. Därför är det självklart att kvinnors erfarenheter måste få samma betydelse och framskjutna position som männens erfarenheter. När såg vi senast en film med kvinnlig personlig upplevelse och erfarenhet av en graviditet? Jämställdhet på filmområdet innebär en ökad vitalisering, höjd kvalitet och till förnyelse av svensk film.

Större mångfald i berättandet och ökad jämställdhet inom svensk film är ytterst en angelägenhet för publiken, och därigenom alla medborgare, som har rätt att få se mer mångfacetterade skildringar av vårt samhälle.

Göteborg den 12 maj 2010

Gunilla Burstedt  
prefekt

Läs gärna också dessa länkar:

"Vi kvoterar inte" - om DI och Filmhögskolans antagning  
[www.filmnyheterna.se/templates/ArticleComments.aspx?id=82713](http://www.filmnyheterna.se/templates/ArticleComments.aspx?id=82713)

Leif Eriksson, lärare på Filmhögskolan som på Filmnyheterna.se debatterade Kjell Sundvalls uttalanden om kvinnor och film i Aftonbladet.  
[www.filmnyheterna.se/en/Debatt/Om-att-forsvara-sina-privilegier/](http://www.filmnyheterna.se/en/Debatt/Om-att-forsvara-sina-privilegier/)

Linda Sternö, lärare på Filmhögskolan som i tidskriften Bang debatterade Cissi Elwins fråga i Kulturnyheterna om var de högskoleutbildade kvinnliga filmregissörerna tar vägen efter utbildningarna.  
[www.film.gu.se/Om\\_Filmh\\_gskolan/debatt/](http://www.film.gu.se/Om_Filmh_gskolan/debatt/)

Göran du Rées, professor på Filmhögskolan som i tidningen Draken beskriver i sex punkter hur man kan förbättra möjligheterna för en jämställd filmproduktion.  
[www.film.gu.se/Om\\_Filmh\\_gskolan/debatt/Arkiverade\\_debattsidor/Konsmedveten\\_filmproduktion/](http://www.film.gu.se/Om_Filmh_gskolan/debatt/Arkiverade_debattsidor/Konsmedveten_filmproduktion/)

Filmhögskolans likabehandlingsplan  
[www.film.gu.se/Om\\_Filmh\\_gskolan/jamstalldhetsplan/](http://www.film.gu.se/Om_Filmh_gskolan/jamstalldhetsplan/)

Antagningsstatistik utifrån kön 97-10  
[www.film.gu.se/digitalAssets/1298/1298213\\_Antagstatistik97-09.pdf](http://www.film.gu.se/digitalAssets/1298/1298213_Antagstatistik97-09.pdf)

## Svar från Filmpool Nord

### 1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?

Det finns flera hinder. Här är några exempel.

- Tradition. Tufft att som kvinna ta sig sin i en mansdominerad bransch.
- Stor skillnad på manligt och kvinnligt berättande.
- Auteurtraditionen är idag starkare hos kvinnor men håller på att förändras även där.
- Kvinnliga debuterande regissörer som inte får framgång med sin första film får sällan eller aldrig en andra chans.
- Svårt att göra förändringar i en bransch där det nationellt finns för lite pengar i filmstödssystemen.
- Många av de filmer/historer som görs av kvinnor attraherar inte de som **investerar** i film, främst distributörerna och de privata investerarna. En orsak till detta tror jag är att det är få kvinnliga regissörer som gör mainstream filmer.

En viss avläsning av detta kan man se på de 11 filmer som fick marknadsstöd av SFI under 2008-2009 där det privata intresset (mycket pengar från investerare) var mycket stort.

Ingen kvinnlig regissör på 11 filmer.

1 kvinnlig manusförfattare.

3 kvinnliga producenter av 14 producenter på de 11 filmerna.

Svårt att få en offensiv biografdistribution av filmerna, men det gäller inte bara kvinnliga regissörer utan alla filmer som inte är mainstream. Därmed mindre chans att få tillbaka pengar på satsat kapital.

- Svårt att göra förändringar i en bransch där det nationellt finns för lite pengar i stödsystemen.

## **2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?**

- Det behövs en offensiv statlig filmpolitik som på allvar beaktar ovanstående problematik, en politisk vilja att lösa frågorna. Exempelvis speciella utvecklingsinsatser för kvinnor som vill satsa på film, främst då regi.
- Utöka utvecklingsinsatserna för projektutveckling hos SFI. En speciell pott bör finnas för utveckling av projekt. Manusutveckling, omskrivning av manus, research, dramaturghjälp, osv. Kvotera gärna utvecklingsinsatserna så att 50 % går till kvinnliga manusförfattare/regissörer. Allt för att få fram mer projekt med kvinnliga huvudmän.

## **3. Vad gör vi idag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?**

- På Filmpool Nord arbetar idag 70 % kvinnor, Styrelsen består av 60% kvinnor.
- All personal och styrelse genomgår en utbildning under våren i genusfrågor.
- Filmpool Nord får in mycket mindre projekt till sig med kvinnliga huvudmän. För att råda bot på bland annat detta har vi startat upp projektet Filmpool Nord Development som syftar till att utveckla audiovisuella projekt. Projektet pågår i tre år och har en budget på 27 milj kr.

Inom projektet Filmpool Nord Development har vi som mål att satsa på projekt som till 50 % har kvinnliga huvudmän (idegivare, producent, manusförfattare, regissör). Projektet följs av en genusforskare.

- Filmpool Nord gör även riktade insatser mot kvinnor, kompetensutveckling, teknikkurser m.m
- Filmpool Nord satsar på speciella kvinnoprojekt. Riktat sig till främst unga tjejer.

## **4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten?**

- Långsiktigt arbeta med jämställdhetsfrågorna. Attityder m.m
- Verka för en statlig filmpolitik som är offensiv som tar jämställdhetsfrågorna på allvar.
- Om staten satsar mer på regionerna kommer fler kvinnliga filmskapare att komma fram. Hindren att få göra sin första film med professionellt stöd är mindre ute i regionerna.
- Hjälpa regionala kvinnliga filmskapare att möta branschen på marknader, festivaler, europeiska utbildningar och workshops.

## **5. Vad skulle ökad jämlikhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

- Fler berättelser som berättas ur ett kvinnligt perspektiv.
- Större mångfald.

Per-Erik Svensson  
Filmpool Nord

## Svar från Folkets Hus och Parker (FHP)

Folkets hus och parker(FHP) noterar att frågorna är kopplade till svensk filmproduktion. FHP är inte filmproducent men vi har valt att ändå svara på frågorna utifrån vårt perspektiv som visningsorganisation och biografägare.

### Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?

Trots den blygsamma positiva utveckling som SFIs statistik redovisar så finns det branschstrukturer, attityder som hämnar utvecklingen mot ett mer jämställt förhållande inom film- och biografbranschen. Hindren består i brist på medvetenhet och vilja till tydligt ställningstagande för ett konkret genomförande av jämställdhet på "golvet". Mångfald och jämställdhet är nödvändigt för den moderna organisationen för att uppnå allsidig kompetens och lönsamhet. De manliga maktstrukturernas tid är förbi och kommer inte att accepteras av den yngre generationen. För att förändringsarbetet med jämställdhet ska utvecklas krävs att det i varje organisation och företag finns ett tydligt ledarskap för jämställdhet.

### Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?

Med aktiva satsningar på kvinnliga nätverk, utbildningar och riktade insatser. Till exempel borde alla SFIs stöd utgå från en jämn könsfördelning, liksom intagningen till DI. Satsningar på unga kvinnliga långfilmsregissörer, producenter och manusförfattare är ett bra verktyg. SFI borde påbörja ett projekt med extra stödpengar, ett bonussystem till de filmprojekt som uppfyller kraven på jämställdhet inom filmproduktion.

### Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?

Folkets Hus och Parker har en av styrelsen antagen jämställdhetspolicy. Vi har en jämn könsfördelning i vår styrelse. FHPs satsning på storstadsbiografer finns nu på fyra orter. På dessa fyra biografer har vi anställt kvinnliga chefer.

### Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?

Arbeta mer inom våra expertområden. Till exempel anordna maskinistkurser för kvinnor, initiera ett branshbrett kvinnligt nätverk på biografsidan, uppmuntra våra filmsättare att vid filmval tänka ur ett jämlikhetsperspektiv. SFI borde särskilt stödja visningsorganisationernas arbete med att utbilda fler kvinnliga biografmaskinister.

### Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?

Ett mål för FHP är att öka antalet biografbesök. För det krävs bland annat filmer med fler berättelser och olika perspektiv. En ökad jämställdhet inom filmproduktionen kan bidra till detta. Svensk biografmarknad vill ha nästa Masjävlar, nästa Prinsessa, nästa

Drottningen och jag. Vi vill ha mer publik på svensk film helt enkelt och därmed en större marknad för svensk film.

Folkets Hus och Parker,  
Gunno Sandahl

## Svar från Konstnärsnämnden

### 1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?

Enligt vår senaste utredning - Konstnärernas inkomster ur ett jämställdhetsperspektiv – så visar den att konstnärernas<sup>1</sup> sammanräknade förvärvsinkomster (medianvärdet) är ca 85 % av hela befolkningens motsvarande inkomster. Inom filmområdet ligger den sammanräknade förvärvsinkomsten (medianvärdet) på 194 130 kr vilket motsvarar 81 % av befolkningens motsvarande inkomster. Kvinnliga konstnärer har lägre inkomst än männen. Inom enbart filmområdet är det relativt ekonomiskt jämnt fördelat, här har kvinnorna 97 % av männens sammanräknade förvärvsinkomster (194 720 kr respektive 196 970 kr).

Enligt utredningsunderlaget (från år 2007) är andelen män 58 % inom filmområdet och kvinnor 42 %. 1995 var siffran 65 % respektive 35 %.

Andelen sökande till Konstnärsnämndens filmområde är idag relativt jämnt fördelat mellan könen, där kvinnorna ligger i majoritet när det gäller att söka de stöd som är ”mindre” ekonomiskt sett. Vad gäller de ekonomiskt större årliga arbetsstipendierna, projektstöd samt målinriktade projektstöd, är antalet ansökningar jämnt fördelat mellan könen.

Konstnärsnämnden fördelar årligen ca 9 000 000 kronor till filmområdet. Av de som sökte arbetsstipendier, projektstöd, målinriktade projektbidrag, resebidrag och internationella kulturutbyten under perioden 2005-2009 beviljades totalt 576 ansökningar varav 282 till kvinnor och 294 till män (49 % respektive 51 %).

Kvinnliga sökande erhöll ca 2 640 000 kr/år och manliga sökande ca 3 108 700 kr/år (46 % respektive 54 %).

### 2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?

En målsättning för Konstnärsnämndens är att stöden skall fördelas jämnt mellan könen, likväl som geografiskt, genremässig spridning osv. Arbetsgruppen för teater, dans och film - som utses av Konstnärsnämndens styrelse - är jämnt könsfördelad, och nämnden för hela tiden en diskussion om könsfördelningen av stöden i arbetsgruppen.

### 3. Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?

I vårt uppdrag från riksdag och regering ligger att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Vi arbetar medvetet med att diskutera ansökningarna utifrån många olika aspekter, bl a jämställdhetsaspekten. Vi försöker öka vår medvetenhet om hur vi själva läser och tar ställning till manliga respektive kvinnliga sökandes ansökningar, och strävar

---

<sup>1</sup> Med konstnärer menas här yrkesverksamma inom bild-, form-, musik-, teater-, dans- och filmområdet.

efter en balans i förhållande till antalet inkomna ansökningar och bevakar så besluten inte missgynnar kvinnliga sökande.

Konstnärsnämnden tillämpar begreppet statistisk jämställdhet som innebär en fördelning där ettdera könet är representerat eller förfogar över resurser till minst 40 %, men med målet att nå en 50-50 procents fördelning<sup>2</sup>.

Konstnärsnämnden redovisar all statistik sedan 1998 uppdelat på kön, och även för avdelningen Bevakning av konstnärernas ekonomiska och sociala villkor skall jämställdhetsperspektivet vara integrerat.

#### **4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?**

Vad gäller de sökande till Konstnärsnämnden från filmområdet ansöker kvinnorna lite oftare än männen, vilket gör att vi har många ansökningar från kvinnor att ta ställning till. Vi ser alltså ingen brist på kvinnliga sökande. Däremot kan det vara så att många av dessa arbetsstipendier, projektstöd eller internationella rese- och kulturutbyten m.m. inte genererar fortsatt ekonomiskt stöd i andra bidragsinstanser. Nämndens stipendier och bidrag syftar ofta till de första stegen i en konstnärlig process. Svårigheterna kommer när de kvinnliga filmarna sedan söker större ekonomiska medel för vidare utvecklig och färdigställande av sina projekt.

Det Konstnärsnämnden nu har uppnått; att det är ungefär lika många ansökningar från män och kvinnor inom filmområdet, är resultatet av ett medvetet arbete under flera års tid och nämnden strävar efter att säkerställa att det arbetet fortlöper. Målet är att medlen blir jämnt fördelade inom alla stipendie- och bidragskategorier till män resp. kvinnor. Det är också viktigt att statistik fortlöpande redovisas utifrån kön för att analysen av konstnärernas villkor ska kunna ge en korrekt bild av jämställdheten inom konstnärliga yrkesområden.

#### **5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

Det behövs en tryggare arbetsmarknad med bättre villkor inom filmområdet. Ökad jämställdhet skulle innebära att arbetsmiljön inom filmområdet i stort blir bättre för alla parter. Film är kostsamt och det är en demokratisk rättighetsfråga att statens medel i största möjliga mån ska fördelas rättvist mellan könen, med hänsyn tagen till andra kriterier som geografisk spridning, mångfald, kvalitet osv.

Ökad jämställdhet skulle innebära att kvinnliga filmare oftare skulle inneha de mer ledande konstnärliga upphovsmanpositionerna som regissör och manusförfattare. Det skulle förhoppningsvis påverka filmutbudet genom att det skapas fler berättelser med starka kvinnliga karaktärer och kvinnligt fokus som ger andra infallsvinklar, och därmed förhoppningsvis totalt en kvalitetshöjning av filmen.

Dessutom skulle Sverige internationellt sett höja sin position genom att visa att vi kan realisera vår omtalade jämställdhetspolitik när vi satsar på kvinnliga regissörer och upphovsmän. Det kan förhoppningsvis inspirera och uppmana till ett mer aktivt jämlikhetsarbete i andra länder som inte ligger så långt fram som Sverige gör inom jämställdhetsfrågorna.

Läs mer i utredningen Konstnärernas inkomster ur ett jämställdhetsperspektiv som finns att ladda ner eller beställa på [www.konstnarsnamnden.se](http://www.konstnarsnamnden.se)

---

<sup>2</sup> Enligt definition av SOU 2006:42 *Plats på scen*, s. 53

Med vänlig hälsning

Tina Pettersson  
/Handläggare film, teater, dans  
tinapettersson@konstnarsnamnden.se

## Svar från Oberoende Filmares Förbund

### 1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?

Allt som skapar flaskhalsar: vana, tradition, synen på kvalitet, feighet, förutfattade meningar om vad som är kommersiellt gångbart etc.

Oberoende Filmares Förbund anser att nuvarande stödordningar är snarare konserverande än progressiva när det gäller jämställdhet.

Detta gäller i synnerhet långfilm och framför allt PRS (Publikrelaterat stöd) / Marknadsföringsstödet.

När det gäller de två filmområden som får minst medel, kort- och dokumentärfilm, råder här inte optimala men generellt bättre förutsättningar med en 40/60 relation mellan män och kvinnor när det gäller beviljade stöd.

Ett stort hinder är att kommersiella intressen i form av distributörer m.fl. har en så betydande roll för det svenska filmlivet. Dessa har med få undantag intresse av genrebestämda spelfilmer där män dominerar i regi-/producentyrkena. Den kortsiktiga kommersiella filmbranschen kan liknas vid andra marknadskänsliga områden där opinion mot den sneda könsfördelningen är en framkomlig väg. Om publiken hotar att svika på grund av orättvisorna kommer man ändra på systemet, inte innan dess.

Ett annat viktigt hinder är könsfördelningen i styrelser i organisationer inom filmbranschen. Där dominerar männen stort.

### 2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?

Genomtänkta satsningar, kvotering, medvetna manuskälare, produktionsbolag som arbetar aktivt med dessa frågor.

Vi anser att det bör finnas politiska beslut som ger arbete med jämställdhet en tydlig riktning.

Vi ser några möjliga filmpolitiska beslut:

- I Oberoende Filmarens Förbunds remissvar på Filmutredningen finns ett förslag till en radikalare kvotering av Filminstitutets bidrag till filmproduktion och marknadsföring. Kvinnorna får dela på en pott på 40 %, männen får också 40 %, resterande 20 % är fria medel utan genusstämpel.

- Reglerna kring distribution förnyas ytterligare:

Vi anser att egentligen är det inte Filminstitutets konsulenter som bestämmer vilka filmer som ska finnas på landets biografer, det är de som skriver distributionsintyg. Den stora biografkedjan vill ha genrefilmer som förväntas dra en stor publik, och här sitter nästan uteslutande män i regissörsstolen.

- Att alternativa distributionsstrukturer uppmuntras.

- Att alternativa productionsstrukturer uppmuntras extra. Satsningar, där möjligheterna kan bli större till att sätta igång projekt på tidigare stadium och i icke traditionella former. Ökad satsning på marknadsföring av dessas projekt.

- Satsning på marknadsföring av filmer av kvinnor. Att det finns mycket större resurser här för att synliggöra dessa filmer.

Vi är också övertygade om att det är viktigt att se över sammansättningar av styrelser inom organisationer inom filmbranschen.

### **3. Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?**

Vi arbetar politiskt med ett kritiskt förhållningssätt till de rådande strukturerna inom den svenska filmbranschen och dess finansieringssystem.

Vi förespråkar en hårdare kvotering.

Vi arbetar också för att öka medlen till de områden där en bättre jämställdhet finns, dokumentärfilmen, kortfilmen och den konstnärligt värdefulla långfilmen.

### **4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?**

Vi har under hösten 2009 och våren 2010 sett över vår egen organisation och kommer framöver vara noga med hur könsfördelningen ser ut inom styrelsen och dess arbete, men också t ex vad gäller representation och informationen på vår egen hemsida. I vår nya styrelse har vi fördelningen fem kvinnor och fyra män. Medlemsfördelning ligger på 40 % kvinnor och 60% män. Vi ser en positiv utveckling här. Förra året tillkom 27 nya medlemmar varav 46% var kvinnor.

Vi kommer också aktivt arbeta för att försvara våra medlemmar i konflikter som rör jämställdhet.

Vi arbetar just nu med hur vi på bästa sätt kan fortsätta arbeta med jämställdheten i svensk film.

### **5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

Det hela är ytterst en demokratifråga. Kvinnors och mäns erfarenheter är olika och ger upphov till olika historier, ur olika perspektiv. Publiken har rätt till båda dessa världar.

Jämställdhet skulle öka mångfalden inom svensk film och spegla vår värld som den faktiskt ser ut. Det skulle betyda att filmområdet skulle få en modern struktur som i slutändan gynnar både män och kvinnor och borde vara självklar år 2010.

## **Svar från Regionala filmresurscentrums samarbetsråd**

### **1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?**

Det finns hinder i att regionala filmresurscentrums samarbetspartners inte alltid tar jämställdhetsfrågan på allvar. Regionala filmresurscenter har flera typer av samarbetspartners i och med att filmresurscentrum arbetar med flera olika ansvarsområden inom film. Här märks filmpedagogik för barn och unga, visning och spridning av film, talangutveckling, filmproduktion samt i vissa fall branschsatsningar och näringslivsutveckling inom rörlig bild. Vi har därför flera olika typer av samarbetspartners, allt ifrån grundskolor till etablerade filmproducenter. Vi anser att frågan om jämställdhet måste genomsyra all verksamhet för att situationen ska kunna bli bättre.

Vi märker att våra olika samarbetspartners tar frågan på olika stort ansvar samt att kunskapen och medvetenhet om jämställdhetsfrågan varierar kraftigt. Överlag går det påstå att de hindren för jämställdhet märks som tydligast när kvinnliga filmare ska ut på den professionella marknaden. Tjejer och kvinnor är bättre representerade när det kommer till film i skolmiljö, på amatörnivå och på semiprofessionell nivå än när det kommer till den helt professionella filmscenen.

### **2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?**

Genom utbildning av personal på regionala filmresurscenter samt utbildning av samarbetspartners. Vi förordar även särskilda satsningar på unga tjejer och kvinnliga filmare. Det krävs att frågan tas på största allvar av hela filmsverige, från pedagoger som arbetar med ungas egna skapare till de professionella producenterna och beslutsfattarna över vilka filmer som produceras i Sverige.

### **3. Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?**

De regionala filmresurscentrumen ökar jämställdheten inom svensk film genom att arbeta med film och rörlig bild inom flera olika led som nämns i fråga 1. De regionala resurscentrumen bistår med att låta tjejer och kvinnor utbildas, får se film och skapa film. Det finns även exempel på särskilda satsningar på unga tjejer och kvinnliga filmares

skapande av film.

#### 4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?

De regionala resurscentrumen kan arbeta tydligare med att lyfta jämställdhetsfrågan inom sin verksamhet genom att prioritera kvinnliga filmare och genomföra fler utbildningsinsatser.

#### 5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?

Att fler medborgare skulle få möjlighet att se och skapa mer nyanserad film än den film som finns idag. Vi är övertygade om att det svenska filmklimatet skulle gagnas av ökad jämställdhet.

### Svar från Riksföreningen Våra Gårdar

1: Vi ser inte några principiella hinder att just kvinnor skulle ha mindre chans att få ut sina filmer på våra biografer. Landets mindre biografer, med små upptagningsområden som kör kommersiellt är beroende av att filmer får en bra lansering av producent och distributör för att vinna en stor publik. Att filmer som *Masjävlar* och *Tzatziki*, gjorda av kvinnliga regissörer, gått så bra på landets mindre biografer, beror framför allt att det är frågan om bra filmer, som fått en bra lansering och som tilltalar breda publikgrupper.

Att den nya dokumentärfilm som *Blood Calls You* – om kvinnomisshandel - gjord av en kvinnlig regissör och med en kvinnlig producent skulle kunna vinna en stor publik, även på landets mindre biografer, handlar om att ha resurser att lansera filmen rätt mot rätt målgrupper. Till exempel genom Bio Kontrast eller filmfestivaler med stöd av kommuner och t.ex. i samarbete med kvinnojourer. Det innebär inte att denna dokumentärfilm missgynnas för att den är gjord av kvinnor, t.ex. i jämförelse med en etablerad filmare som Stefan Jarl och hans nya film *Underkastelsen*.

2: De hinder och den tröghet som finns för kvinnliga filmare att etablera sig i filmbranschen finns inte i första hand på distributionssidan utan skall sökas på produktions- och lanseringssidan.

3: Det vi gör idag på för att öka jämställdheten på distributionssidan är att uppmuntra våra biografägare att rekrytera nya medarbetare (föreståndare, maskinister, biljettrivare, filmfraktare etc.) så att de ingår i ett team av olika bakgrunder, erfarenheter, ålder och kön. Det är en utmaning med tanke på att rekryteringsunderlaget är litet då dessa biografers upptagningsområden är små.

Den som ansvarar för programsättning på Våra Gårdars kansli är idag en kvinna, i den mån det nu har en betydelse.

4: Vi kan bli bättre med insatser på ovanstående område. Men vi ser det inte som något större problem då det ligger i vårt centrala uppdrag att våra biografägare har personal-

/ideellt arbetande medarbetare som fungerar bra i grupp och är representativa mot sin publik.

5: Då kvinnor är överrepresenterade vad gäller offentlig kulturkonsumtion, vilket även inkluderar biografbesök, så är det rimligt att tro att mer filmer, gjorda av kvinnor, möter en större publik. Att filmer som görs av kvinnor bara eller i huvudsak skulle vinna en kvinnlig publik tror vi inte på. Om det fortfarande är män som dominerar filmproduktionen så är det i huvudsak kvinnor som står för biobesöken. Om nu filmer som görs av kvinnor även präglas av ett kvinnligt perspektiv, så innebär inte att dessa filmer skulle vara ointressanta för en manlig publik. Tvärtom skulle det berika filmkulturen och öka mångfalden i svenskt filmliv.

### *För Riksföreningen Våra Gårdar*

*Lars Gillegård och Anna Schönbeck*

## **Svar från SAAVA – Swedish Animation and Visual Art**

### **1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?**

Animerad film finns både inom kategorierna kortfilm och långfilm, traditionellt med övervikt inom kortfilmen. De hinder som finns är av många olika slag, exempelvis vanan, omedvetenhet om genusperspektiv och samhällets attityder, som diskuteras i Wifts skrift "Att göra som man brukar" (2006) och definitionen av kvalitetsbegreppet som diskuteras i Wifts skrift "Om kvalitet" (2007). Genusfrågorna är en av många frågor som angår animationsproducenterna. Andra stora frågor är finansieringen av animationsprojekt under den långa förberedelse- och produktionsperioden, bristen på animationsproducenter och frågan om animationsutbildning - det saknas fortfarande en statlig flerårig högskoleutbildning i animation i Sverige.

### **2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?**

Hindren måste identifieras, exempelvis genom en fortsatt utredning om animationsbranschens villkor i Sverige, som en uppföljning på rapporten "Den svenska animationsbranschen" som gjordes 2005 av Adam Marko-Nord på uppdrag av Filminstitutets dåvarande vd Åse Kleveland. Det är svårt att isolera genusperspektivet utan att andra faktorer belyses. Fortsatt uppföljning av produktionsstöd med ett genusperspektiv är önskvärt. SFI:s egen rapport (2010) om debutanter bör följas upp. Även SFI:s särskilda stöd till kvinnliga filmare, som tillkom 2004, borde utvärderas. Årliga seminarier som tar upp filmbranschens snedfördelning mellan män och kvinnor ur olika aspekter bör genomföras. Uppbyggandet av en statlig flerårig högskoleutbildning i animation borde på sikt kunna bidra till ökad jämställdhet, genom medvetenhet vid intagningsprocessen och ett genusperspektiv under utbildningen.

### **3. Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten inom svensk film?**

SAAVA är en relativt ny förening som vill samla och synliggöra svensk animation och visual arts genom att samla utövare och bransch i ett nationellt nätverk som nu är under uppbyggnad. Enligt stadgarna eftersträvas en jämn fördelning mellan könen i styrelsen. Vi

arbetar bland annat med animationsvisningar och en animationsblogg. Ännu har vi inte gjort tillräckligt för att öka jämställdheten inom svensk film.

#### **4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten inom svensk film?**

Vi kan utnyttja vårt nätverk till att även göra genusfrågor synliga, bland annat genom att sprida kunskap om animerad film där båda könen är lika representerade. Vid filmurvalet till våra animationsvisningar samt vid kontakt med festivaler och utbildningar kan vi ständigt uppmärksamma jämställdhetsfrågorna.

#### **5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

Fler nyanser, andra motiv och ämnen i svensk film. Andra visuella uttryck och ett annat sätt att berätta. En mer komplett bild av vad det innebär att vara människa.

SAAVA genom Pär Berg, ordförande.

### **Svar från Stockholms Filmskola**

#### **1- Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?**

Utifrån vårt perspektiv, som skola för filmutbildning, märker vi att färre tjejer än killar söker till skolan. Eftersom det kostar 78 000:- för ett läsår innebär det en ekonomiskt satsning för eleverna. Självklart blir det så att elever med trygg ekonomisk bakgrund har större möjligheter att gå på skolan. Förutom att det innebär en segregering i sig, märker vi också att tjejer - oavsett bakgrund - är mindre benägna att satsa. De tenderar att göra "tryggare" val.

#### **2- Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?**

Utbildningen behöver statligt stöd för att kunna erbjuda filmutbildning på jämlika villkor, dvs priset på utbildningen skulle inte ha betydelse för vilka som söker. Skolan skulle också medvetet kunna satsa extra resurser - som vi inte har idag - på att få fler tjejer att söka skolan. Det bästa vore en medveten strategi och ett mål som innebär ca 50% killar och 50% tjejer på utbildningen. Idag är det xx%.

#### **3- Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?**

Många av våra lärare är kvinnor och vi bjuder in gästföreläsare som är kvinnor och som kan ses som naturliga förebilder.

#### **4- Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?**

Ha ett medvetet genustänk i utbildningen, jobba strategiskt och målgruppsinriktat inför ansökningstillfällena. Ta upp frågan till diskussion under utbildningens gång för att stärka de tjejer som går på skolan och göra killar uppmärksamma på tjejernas behov. På så vis vara med och bana väg för tjejernas fortsatta yrkesliv inom en ganska så mansdominerad bransch.

#### **5- Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

Ökad jämställdhet, dvs fler kvinnor inom filmen, både bakom och framför kameran skulle berika det svenska filmutbudet. Fler historier av kvinnor skulle berättas, kvinnors liv skulle gestaltas och uppmärksammas, kvinnor i alla åldrar skulle synliggöras och kvinnor i alla åldrar efterfrågas som skådespelerskor. Medelålders kvinnor skulle få möjlighet att spela andra roller än servitriser, receptionister och fruar till betydelsefulla män. Fler kvinnor i framträdande positioner i inspelningsteamerna skulle påverka både gruppdynamiken och det färdiga resultatet. Sverige, som en nation med gott rykte om sig att göra bra film, skulle kunna vara stolta över en jämställd bransch. Det är självklart att jämställdhet inom filmen skulle leda till stärkt arbete och "bredare gestaltning".

Med vänliga hälsningar  
Marcelo Racana  
Verksamhetsansvarig

## Svar från Svenska Filminstitutet

1. Vi ser framför allt två hinder, och särskilt när det gäller regi: andelen kvinnor som söker sig till filmregi är för få. Endast ca 25 – 30% av alla som söker sig till högre filmutbildningar eller som gör amatörfilm är kvinnor/flickor. Ungefär samma andel söker stöd hos Filminstitutets konsulenter. Färre kvinnor söker sig alltså till filmregi än vad män gör, och vi ser också tydliga skillnader i karriärvägarna. "Internrekryteringen" till filmregiyrket är helt manligt dominerad. Ojämställdheten gäller även andra positioner i filmbranschen. Vissa yrkesgrupper har en extremt tydligt kvinnlig resp. manlig övervikt. Detta gäller t. ex. foto, ljud, mask och kostym. I Filmavtalet har Filminstitutet fått i uppdrag att fördela stöden jämt vad gäller nyckelfunktionerna manusförfattare, producent och regissör. Det har visat sig att målet inte är så svårt att nå vad gäller manus och producent. Därför har vi valt att koncentrera oss särskilt på regissörsrollen.
2. I enlighet med analysen ovan har Filminstitutet beslutat arbeta aktivt för att *bredda basen* i synnerhet när det gäller regissörer. Vi anser att det måste bli många fler kvinnor som söker sig till filmregi på alla nivåer.
3.
  - Vi har äskat medel för samarbeten kring specialsatsningar för unga kvinnor ute i regionerna
  - Vi permanentar de stora utvecklingsstöden till projekt med debuterande kvinnlig regissör
  - Vi framhåller goda exempel – det är viktigt att skapa starka förebilder
  - Vi skapar debatt genom att ta fram rapporter, ordna seminarier o. dyl.

- Vi har en livlig intern diskussion för att frågan alltid ska vara aktuell i stödgivningen
4. Producenterna har en särskilt viktig roll i arbetet med att skapa en mer jämställd filmbransch och vi menar att ett tydligare samarbete mellan oss och dem när det gäller strategier o. dyl. skulle vara mycket värdefullt.
  5. En ökad jämställdhet betyder en bättre arbetsmiljö på filminspelningarna. Det betyder också en större bredd i vilka historier som berättas och hur de berättas.

## Svar från Sveriges Filmregissörer

Inledningsvis, vi lever i en medial brytningstid och det 20:e århundradets viktigaste konstart är filmen. Film förklarar världen, den speglar oss och definierar oss när den är som bäst. Filmen gör Sverige synligt i världen. Berättelser behövs alltid och filmskapare är historieberättare med regissören som navet.

Vi ser på jämställdhet som att den finns eller finns inte. Vi ser det som svårt att komparera ordet.

1. Ja. Bristande mod och oräddhet i att våga satsa på det som inte är välkänt när det gäller historier och regissörer leder till ett snävt och ensidigt tänkande kring vilka som skapar filmerna. Bristande tilltro från distributörer, biografägare och finansärer. Brist på pengar till filmstödet.

2. Erfarenheter från franska nya vågen och tyska vågen av filmer, visar att när det tillförs mer pengar då skapas utrymme och en pluralism. Det medför ett generöst filmklimat som i sin tur åstadkommer andra berättelser till gagn för vår publik. Sveriges Filmregissörer föreslår en helstatlig filmpolitik där filminstitutet står som motpol till branschens kommersiella intressen. Det behövs också en förändring av konsulentsystemet med fler källor att söka medel från samt förändringar av utvecklings- och produktionsstödet som Filminstitutet fördelar. Ta bort kravet på distribution för att erhålla produktionsstöd. Ge öppet tillträde för regissör och manusförfattare, att tillsammans eller var för sig, kunna presentera sitt projekt för konsulent samt söka pengar. En enkel, kostnadsfri åtgärd, som skulle skapa en helt ny dynamisk situation för den svenska filmproduktionen och dess kreatörer är att göra produktionsstödet till ett UPPHOVSMANNASTÖD. En film står på tre ben, manus, regi och producent. När filmen tilldelas produktionsstöd bör detta tillgodoräknas dessa tre upphovsmannakategorier som samproducentandelar i lika stora delar. Det innebär i sin tur att kreatörerna automatiskt får en helt annan ekonomisk situation/makt gentemot distributörer, biografägare och andra finansärer. Som det ser ut i dag kan en distributör och en biografägare få 50 procent vardera av ägandet genom ytterst blygsamma investeringar och delar sedan ensamma att på alla intäkter. Då är det lätt att tänka ensidigt och fortsätta i gamla mönster. Genom upphovsmannastöd skulle alla kreatörer, oavsett kön, ålder eller etnicitet ges möjligheter att bygga sina egna starka produktionsvillkor och därmed skulle mångfalden öka. Dessutom behövs kontinuerlig

vidareutbildning i genustänkande för beslutsfattare inom svensk film. Liksom övriga samhället är inte filmen könsneutral. För att få igång ett reellt förändringsarbete måste riktade ekonomiska åtgärder användas.

3 Vi samarbetar med övriga organisationer inom filmen och ordnar bl.a. seminarier, för att nå en större medvetenhet kring attityder och värdering som styr. Vi arbetar aktivt för att påtala behovet av förändring och vi anser att eftersom våra två filmhögskolor utbildar hälften kvinnor och hälften män så är det följdriktigt att det avspeglar sig i den svenska filmproduktionen. De som går ut filmhögskolorna borde få möjligheter att komma ut i det praktiska filmarbetet omedelbart efter avslutad utbildning, att t.ex. gå bredvid en regissör inom TV- eller spelfilmsproduktion. Vi vill att det skall finnas ekonomi för ett mentorskap där vi gärna deltar. Vi anser att det är betydelsefullt med praktiska samarbeten mellan olika yrken inom filmproduktionen. §4 i det innevarande Filmavtalet stöder vi och anser att Filmavtalets parter måste arbeta än mer för att nå dit.

4 Vi ser Filminstitutet som en spjutspets för svensk värdefull film. Vi ser fram emot ett filmstöd som prioriterar värdefull svensk film och att vi anser att det måste finnas fler källor att söka stöd från, det vill säga att konsulentsystemet förändras. Vi ser också att Filminstitutet blir än mer transparent. Vi gör vad vi kan för att påverka producenter, distributörer och biografägare för att få tillstånd förändringar som skapar möjligheter till en livskraftig svensk film.

5 Jämställdhet betyder en ökad mångfald och det ger oss ett vitalare filmklimat. Det handlar om att synliggöra våra filmer och filmskapare, nationellt och internationellt. Jämställdhet inom filmen är av betydelse för vår publik, såväl kvinnor som män.

## SVERIGES FILMREGISSÖRER

### Svar från Sveriges Kommunikationsbyråer

Min bransch använder sig av sv film, inte spelfilm, men alla typer av reklamfilm och den kännetecknas stundtals av en konservativ kvinnosyn. Så hindret är väl att det inte finns en beställarkompetens eller vilja till att efterfråga något annat än man får.

I likhet med filmbranschen har vi ett jättejobb framför oss, att motarbeta schablonbilder/stereotypa bilder av kvinnor och män i det dagliga arbetet, vi kommer också att ta upp en tappad tråd och påbörja ett mentorskap för kvinnor inom branschen. Det kommer att framförallt syfta till att stödja dem att kunna gå vidare men också att medvetandegöra de om genusproblematiken.

Jag ser inte att vi direkt kan påverka sv film utan vårt bidrag måste vara en långsiktig intern kunskapsuppbyggnad hos kvinnor och män.

Ökad jämstämning inom svensk film skulle betyda oerhört mycket vad gäller bilder av kvinnor, män, barn, natur, politik, religion, idrott m m. Om vi fick fler vardagsbilder från kvinnoliv, alltså inte speglingar av vad männen ser utan det "sanna" skulle det hjälpa alla kvinnor till starkare identiteter. Om män skulle skildras ur ett kvinnoperspektiv så skulle det också förändra våra bilder av könen. Barnen skulle få se något som de hade chans att ta spjörn mot i sin egen utveckling, tänk om de fick se verklig jämställdhet och fick ha det som en möjlighet ett alternativ. Jag tror också det skulle vara mycket förstärkande för alla unga kvinnor som vill jobba med film på ett eller annat sätt om de firade kvinnorna inte bara blev dagsländor utan fick chansen att återkomma gång på gång som deras manliga kollegor gör.

Mvh Jessica Bjurström, vd  
Sveriges Kommunikationsbyråer

## Svar från Sveriges Regissörer

Inledningsvis, vi lever i en medial brytningstid och det 20:e århundradets viktigaste konstform är filmen. Film förklarar världen, den speglar oss och definierar oss när den är som bäst. Filmen gör Sverige synlig i världen. Berättelser behövs alltid och filmskapare är historieberättare med regissören som navet.

Vi ser på jämställdhet som att den finns eller finns inte. Vi ser det som svårt att komparera ordet.

1. Ja. Bristande mod och oräddhet i att våga satsa på det som inte är välkänt när det gäller historier och regissörer. Bristen på mod medför ett snävt och ensidigt tänkande kring vilka som skapar filmerna. Brist på pengar till filmstödet. Bristande tilltro från distributörer, biografägare och finansierare.
2. Erfarenheter från franska nya vågen och tysk vågen av filmer, visar att när det tillförs mer pengar då skapas utrymme och en pluralism. Det medför ett generöst filmklimat som i sin tur åstadkommer andra berättelser till gagn för vår publik. Starkare inflytande för filmregissörerna när det gäller filmfrågorna. Förändringar av utvecklings- och produktionsstöd som Filminstitutet fördelar. Ta bort kravet på distribution för att erhålla produktionsstöd. Öppet tillträde för regissör och manusförfattare, tillsammans eller ensam att presentera sitt projekt för konsulent. En förändring av konsulentsystemet, fler källor att söka medel från. Kontinuerlig vidareutbildning i genustänkande för beslutsfattare inom svensk film. Liksom övriga samhället är inte filmen könsneutral. Radikala metoder krävs för en förändring och där är kvotering en grund för förändringsarbetet.
3. Vi samarbetar med övriga organisationer inom filmen och ordnar bl.a. seminarier, för att nå en större medvetenhet kring attityder och värdering som styr. Vi arbetar aktivt för att påtala behovet av förändring och vi anser att eftersom våra två filmhögskolor utbildar hälften kvinnor och hälften män så är det följdriktigt att det avspeglar sig i den svenska filmproduktionen. De som går ut filmhögskolorna borde få möjligheter att komma ut i det praktiska filmarbetet omedelbart efter

avslutad utbildning, att t.ex. gå bredvid en regissör inom TV- eller spelfilmsproduktion. Vi vill att det skall finnas ekonomi för ett mentorskap där vi gärna deltar. Vi anser att det är betydelsefullt med praktiska samarbeten mellan olika yrken inom filmproduktionen. §4 i det innevarande Filmavtalet stöder vi och anser att Filmavtalets parter måste arbeta än mer för att nå dit.

4. Vi ser Filminstitutet som en spjutspets för svensk värdefull film. Vi ser fram emot ett filmstöd som prioriterar värdefull svensk film och att vi anser att det måste finnas fler källor att söka stöd från, det vill säga att konsulentsystemet förändras. Vi ser också att Filminstitutet blir än mer transparent. Vi gör vad vi kan för att påverka producenter, distributörer och biografägare för att få tillstånd förändringar som skapar möjligheter till en livskraftig svensk film.
5. Jämställdhet betyder en ökad mångfald och det ger oss ett vitalare filmklimat. Det handlar om att synliggöra våra filmer och filmskapare, nationellt och internationellt. Jämställdhet inom filmen är av betydelse för vår publik, såväl kvinnor som män.

Stockholm 12 maj 2010

Christina Olofson  
för

**Styrelsen Sveriges Regissörer,**

Edward Bromberg ordförande

Stina Ancker, Pedram F. Dahl, Sara Erlingsdotter, Michaela Granberg, Niklas Hellberg,  
Christina Olofson, Karl Seldahl, Lisa Siwe.

## **Svar från Sveriges Television**

**Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?** - Nej.

**Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?** - Exakt vilka hinder?

**Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?** - Arbetar tex. med så mkt kvinnor som möjligt i våra tv-drama produktioner.

**Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?** - Inget speciellt riktat men ökad medvetenhet ger resultat.

**Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?** - Ökad bredd i berättelsernas innehåll.

## Svar från TV 4

### **Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?**

Det avgörande kriteriet för valet av vilka projekt vi väljer att satsa på är bedömningen av filmens potential att locka och nå den breda publiken. En svensk film placerad på primetime i TV4 bör locka en miljonpublik för att anses uppfylla de krav vi ställer på vårt innehåll och vårt behov av att nå många tittare på bästa sändningstid.

Genusfrågan är alltså inte ett avgörande urvalskriterium men å andra sidan inte heller ett hinder. Vi läser manus och försöker bedöma om projektet kan klara våra högt ställda krav – oavsett om manusförfattaren är kvinna eller man.

På samma sätt blir det avgörande kriteriet för val av producent och regissör bedömningen av leveranstrygghet. Vi måste med största möjliga säkerhet veta att vi får det vi efterfrågar. Inte heller här är alltså könstillhörigheten något avgörande kriterium.

I praktiken är det oftast så att vi presenteras färdiga förslag till filmprojekt. Då har producenten redan valt ut det team som han/hon tycker är optimalt.

Vi jobbar, med ganska få undantag, med de större produktionsbolagen på marknaden, som ofta just på film- och dramaside drivs av män. Påtagligt ofta föreslås män på nyckelposter i de viktiga projekten. Det är oftare män som bedöms besitta rätt erfarenhet och kompetens, vilket i sin tur ofta baseras på så kallat track rekord, tidigare levererade filmprojekt i allmänhet och framgångsrika projekt i synnerhet.

### **Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?**

Det handlar om ett enträget arbete där kvinnor successivt skaffar sig allt bredare kompetens och erfarenhet för att kunna konkurrera med de erfarna männen. Självfallet är basen och nyrekryteringen viktig, att kvinnor söker sig till film och drama och vill berätta historier för en, i vårt fall, bred publik. Utbildning, praktik och träning är avgörande faktorer, men för TV4 handlar det lika mycket om att kvinnor tar matchen och ger sig in i det kommersiella och/eller breda berättandet och vill utveckla den sortens filmer tillsammans med oss. Det finns flera framgångsrika exempel på det, särskilt på senare tid.

### **Vad gör ni idag på ert område för att öka jämställdheten inom svensk film?**

Vi har gått igenom TV4s samtliga film- och dramaproduktioner från 1995 och framåt. Dessvärre är det inte bättre hos oss än i branschen i dess helhet. Kvinnliga regissörer och producenter är klart underrepresenterade. Det ser bättre och bättre ut med åren, men det finns fortfarande en obalans.

TV4 Gruppens arbete med film och drama domineras av kvinnor. Det gäller både på TV4 och på Canal Plus. Det är således snarare på produktionssidan än på beställarsidan som det en finns en obalans. Det finns från TV4 Gruppens sida i högsta grad en vilja att hitta filmer och dramaserier som appellerar till den stora tittargruppen kvinnor. Faktum är att kvinnor utgör en av de största och viktigaste tittargrupperna. Därmed är det viktigt för oss att berätta om och för kvinnor och vi tror att kvinnor kan göra detta på ett lysande sätt och minst lika bra som de män som oftast gör det idag. Vi har en stor gemensam utmaning inom branschen, eftersom unga kvinnor idag ofta väljer att titta på amerikanskt

drama framför svenskt. Det finns ett stort utrymme för ett nytt berättande av och för kvinnor mitt i livet.

### **Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?**

Ökar jämställdheten på ett ställe sprider den sig även till andra områden. En ökad jämställdhet i svensk film skulle bidra till en ökad jämställdhet i samhället. Det är rimligt att anta att kvinnor har samma önskan att berätta historier och skildra sin samtid. Det också rimligt att anta att fler kvinnor inom filmen kommer att påverka valet av vad som ska berättas och hur det ska berättas. Till detta kommer den faktiska påverkan när det gäller hela branschen, t ex med bättre arbetsplatser med en balans mellan män och kvinnor.

På senare tid har det kommit fram ett antal projekt med kvinnor som producenter, regissörer och liknande. Om det är jämställdheten i sig som kan knäcka kurvan och skapa nya populära filmer och dramaserier för den stora och breda publiken, det låter jag vara osagt. Men inget talar emot att det kan vara en generation kvinnliga film- och dramaskapare som hittar nycklarna.

Med vänliga hälsningar,  
Åsa Sjöberg  
Programdirektör Allmän-tv / Director of Programmes

## **Svar från Teaterförbundet**

### **Inledning – kort om våra medlemsgrupper**

Teaterförbundet organiserar flera olika yrkesgrupper inom filmområdet. Våra medlemmar är upphovsmän/konstnärer som t.ex. filmregissörer. Men vi organiserar också teamet, alltså tekniker, scriptor, ljussättare med flera som arbetar på filminspelningar. Möjligheterna och problemen ser lite olika ut för dessa grupper när det gäller jämställdhet.

### **1. Ser ni några hinder på ert område för ökad jämställdhet i svensk film?**

Vi tolkar denna fråga som vilka problem som finns på filmområdet när det gäller jämställdhet. Här är några exempel:

#### *För få kvinnor får göra film*

Ett hinder är att få kvinnor tar steget och ansöker om produktionsstöd. Kvinnor verkar ha större motstånd att presentera sina projekt om de inte är oerhört väl genomarbetade och kvinnor tar färre chanser än männen, som generellt är bättre på att våga söka med förslag som inte alltid är så väl genomarbetade.

Om en kvinna väl tar steget och söker, är risken också större att sorteras bort. Som i resten av samhället är mannen norm och berättelser av män betraktas lättare som att de är "allmänmännliga" medan kvinnors filmer riskerar att betraktas som "kvinnofilmer". Vanja Hermele skriver om detta i vår bok "I väntan på vadå – Teaterförbundets guide till

jämställdhet” (s 55-56).

#### *Dåliga villkor för filmarbetare slår hårdare mot kvinnor*

När det gäller teamen så har den praktiska verkligheten betydelse när det gäller vilka som arbetar där. Extremt dålig framförhållning och 16 timmars arbetsdagar (det sistnämnda är givetvis inte är tillåtet enligt kollektivavtal eller ens enligt lag, men förekommer ändå relativt frekvent) i ett samhälle där kvinnor traditionellt förväntas ta ett stort ansvar för barn och familj riskerar att resultera i att kvinnor väljer bort filmbranschen eller slutar när man får barn. För de som är kvar skapar arbetsförhållandena stora praktiska problem i vardagen med att få familjelivet att gå ihop. Dåliga arbetsvillkor slår naturligtvis på samma sätt mot ansvarstagande pappor och män.

#### *Okunskap om jämställdhet/genusfrågor skapar omedvetenhet*

Teaterförbundets rapport ”Filmbranschen och jämställdheten” visade att producenter och arbetsgivare/arbetsledare inom film har mycket dåliga kunskaper om jämställdhet/genusfrågor och kraven i lag. Har man inte genusglasögonen på, är det svårt att få syn på de strukturer som hindrar kvinnor från att komma fram konstnärligt, likväl som att få syn på och de villkor på inspelningsplatsen som riskerar att stöta bort kvinnor. Här behövs utbildning, både av de som redan arbetar i branschen, och de som går på högskoleutbildningar inriktade mot film.

## **2. Hur övervinns i så fall dessa hinder bäst?**

### *Utbildning*

Teaterförbundet genomför redan sådana men har tillsammans med branschen förslag på en ny satsning, (se fråga 4).

Filmkonsultenterna på SFI måste vara utbildade i genus/jämställdhetsfrågor. Också i grundutbildningarna inom film på t.ex. på (f.d.) Dramatiska Institutet måste genus/jämställdhetsfrågorna vara en del. Behövs en översyn om nuläget i grundutbildningarna?

### *Samtal/diskussioner i branschen om genus/jämställdhet.*

Teaterförbundet arrangerar fortlöpande sådana, se fråga 3.

### *Positiva exempel (best practice)*

Finns flera sådana exempel som Doris film och Rookieprojektet. Stöd för att starta sådana projekt, och hjälp med att sprida kunskapen om dem behövs.

### *Verktyg*

Ofta finns ett intresse för jämställdhet, men man vet helt enkelt inte hur man ska göra rent konkret, i den dagliga verksamheten. Här kan konkreta verktyg göra skillnaden mellan att ta tag i frågan och att inte göra det. Exempel på verktyg är vår jämställdhetscheck för filmområdet.

### *Krav från finansierarna och uppföljningar av dessa krav*

Finansierarna har som vanligt stor makt. Inte minst skattefinansierad verksamhet måste ta

hänsyn till vilka som kommer fram i branschen och därmed i slutänden vilka bilder som visas för publiken. Det handlar om allt från utbildningsväsendet (vilka som tas in, hur utbildningen är upplagd) till hur produktionsmedel fördelas.

Finansiärer har också möjlighet att ställa krav på att lag och kollektivavtal ska efterlevas när det gäller arbetstider, övertidsersättningar och annat. I en situation där lägsta möjliga produktionskostnad premieras, kommer dåliga villkor för de anställda som ett högst sannolikt resultat av detta. Det finns idag ett uttalat krav från SFI när det gäller långfilm att kollektivavtalet ska gälla. Att detta likväl inte alltid sker är ett problem, inte minst för kvinnor.

Vidare har finansiären möjlighet att ställa krav på att det finns en jämställdhetsplan och en policy och en handlingsplan mot trakasserier. Det finns ett problem i gällande diskrimineringslag som förbundet länge påtalat, och det är att den allra största delen av filmbranschen faller utanför lagens krav på jämställdhetsplan, eftersom produktioner sällan pågår över årsskiftet. Denna problematik finns närmare beskriven i vår rapport "Filmbranschen och jämställdheten". Här kan det därför behövas kompletterande krav från finansiärerna. Att lagen numera kräver jämställdhetsplan vart tredje, istället för varje, år är ytterligare en komplikation i en bransch med korta ledtider (som filmbranschen).

I rapporten "Filmbranschen och jämställdheten" visade en undersökning bland filmarbetare att sexuella trakasserier var vanligt förekommande. Här behövs både utbildning och ett krav från finansiärernas sida på policy och handlingsplan mot trakasserier.

Krav måste följas upp och utvärderas. Vad genomfördes, vad genomfördes inte och varför? Hur ska resultatet påverka kommande anslagsgivning?

### **3. Vad gör ni i dag på ert område för att öka jämställdheten i svensk film?**

#### *Enkät till filmarbetare*

Just nu håller yrkesavdelningen för filmarbetare inom Teaterförbundet på att ta fram en enkät till filmarbetare med genusperspektivet integrerat.

#### *Utbildning*

Vi har nyligen blivit kontaktade av SFI, och vi avser att tillsammans med dem och Film och TV-producenterna starta ett gemensamt arbete med utbildning av regissörer och produktionsledare (d.v.s. de som våra medlemmar möter i sin vardag) i likhet med den utbildning som redan finns på teatersidan. Vi behöver dock finansiering för ett sådant arbete.

Teaterförbundet håller fortlöpande fackliga utbildningar i frågor om jämställdhet/genus och diskrimineringsfrågor, som är öppna för alla medlemmar.

#### *Seminarier/samtal*

Vi kommer att ha ett seminarium om jämställdhet och film på vår Riksstämma i juni 2010 (vårt högsta beslutande organ), där bl.a. Doris film är inbjudna. Vi för kontinuerligt denna typ av samtal, bl.a. på filmfestivaler.

#### *Jämställdhetscheck för filmområdet*

Det finns en särskild ”jämställdhetscheck” för film som TF tog fram för ett antal år sedan tillsammans med arbetsgivarsidan (finns att ladda ner på vår webbplats). Den kan användas för att inte ”tappa bort” jämställdhetsfrågorna i en filmproduktion.

#### *Kollektivavtalsförhandlingar/lönesatsningar på kvinnor inom film*

Genom kollektivavtal jobbar vi för bättre villkor i filmbranschen. Det finns dock betydande problem med efterlevnaden av kollektivavtalet inom film, exempelvis med arbetstiderna och att få ut övertidsersättning. I en hårt konkurrensutsatt bransch där majoriteten frilansar vill få ta strid vid kollektivavtalsbrott med arbetsgivaren, av rädsla för att inte få något nytt jobb och bli ”svartlistad” i branschen. Det gör det svårt för oss att driva dessa frågor å medlemmarnas vägnar. Vi söker ständigt andra vägar att komma åt problemen, som exempelvis att ta in arbetstids/övertidsrapporter via våra skyddsombud, men här finns en problematik med felaktiga och ofullständiga rapporter.

Vi arbetar kontinuerligt, både genom kollektivavtal men också på andra sätt, för bättre produktionsförhållanden och för finansiering av produktioner som är realistiska och inte bygger på att allt ska pressas ner till under miniminivå. Detta slår hårt mot både det färdiga resultatet rent konstnärligt men också mot de som arbetar med film och i allt större utsträckning drabbas av dessa pressade förhållanden, inte minst kvinnor.

När det gäller lönenivåerna inom film tenderar de yrken inom teamet som domineras av kvinnor att ligga lägre i lönenivå och inte utvecklas i samma takt som mansdominerade yrkesgruppers löner. I den senaste förhandlingen om kollektivavtalet på filmområdet (med Medie- och informationsarbetsgivarna) drev Teaterförbundet kravet att kvinnodominerade grupper som sminkör, rekvisitör, scripta och regiassistent skulle placeras i samma lönekategorier som i kompetensnivå jämförbara mansdominerande yrken. Detta genomfördes, och är nu en del av gällande kollektivavtal.

Dock är kollektivavtalet inte hela svaret på frågan om jämställda löner. I kollektivavtalet regleras bara miniminivåer. Nivåer däröver regleras inte av kollektivavtal, och kan därför inte angripas den vägen. En aktuell jämställdhetsplan med vidhängande lönekartläggning är ett verktyg som finns att tillgå för att få syn på och korrigera osakliga löneskillnader. Hur en sådan lönekartläggning kan gå till finns beskrivet i vår ”jämställdhetscheck” på filmområdet.

#### *Rapporter och skrifter*

Teaterförbundet har tidigare publicerat rapporten ”Filmbranschen och jämställdheten” (finns att ladda ner på vår webbplats) och boken ”I väntan på vadå? –Teaterförbundets guide till jämställdhet” som omfattar situationen på filmområdet.

#### *Påverkansarbete*

Förbundet jobbar också med påverkansarbete via fackliga nätverk nationellt och internationellt. TF driver frågan om barnomsorg på obekvämt arbetstid.

#### **4. Vad kan ni göra mer för att öka jämställdheten i svensk film?**

Se fråga 3. Det känns särskilt angeläget att genomföra den utbildningssatsning i branschen som skisseras i fråga 3 under ”Utbildning”.

## 5. Vad skulle ökad jämställdhet betyda för svensk film enligt er bedömning?

### *Demokrati och frigörande av kompetens*

Det handlar det om demokrati; flera röster görs hörda. Berikande med andra infallsvinklar än de klassiskt manliga och heteronorma. Mer konstnärlig och annan kompetens på filmsidan skulle frigöras.

### *Fler berättelser och mer mångfald*

Ur ett berättarkonstnärligt perspektiv skulle vi få nya berättelser och frågeställningar förs fram och visar på hur vårt samhälle ser ut idag och vilka perspektiv som vuxit fram. Det leder i förlängningen till större tolerans och förståelse för olika grupper i samhället.

### *Fler kvinnor på filmområdet och bättre arbetsmiljö*

Om arbetsvillkoren inom film blev bättre för teamen, är det sannolikt att fler kvinnor väljer att arbeta med/stanna kvar inom filmbranschen. Risken för ohälsa och utslitning, både fysiskt och psykiskt, skulle minska. Våra medlemmar skulle med bättre arbetsvillkor kunna kombinera jobbet inom film med att vara närvarande och ansvarstagande föräldrar, samt ha ett socialt liv i övrigt.

## Svar från Women in Film and Television (WIFT) Sverige

1. För oss finns inga hinder för att uppnå 50-50 när det gäller regi, manus och producent, kvinnor och män. Men gamla strukturer är svåra att bryta upp när det gäller attityder och värderingar. Män ger män arbete.

2. Genom att förändra rådande värderingar och den rådande strukturen. Liksom övriga samhället är inte filmen könsneutral. För att få igång ett reellt förändringsarbete måste riktade ekonomiska åtgärder användas i ännu högre grad än idag.

3. Wift är aktiv i jämställdhetsdebatten genom att skriva artiklar och arrangera debatter. Vi samarbetar med andra organisationer och har även genomfört egna utbildningar av våra medlemmar.

Vi söker upp makthavare och politiker, för samtal och skapar dialog med dem.

Vi framställer i samarbete med forskare genusrelaterade skrifter som t.ex. *Om kvalitet.*

*Synen på kvalitetsbegreppet inom filmbranschen*, av Jenny Lantz, ekonomie doktor.

Vi genomför seminarier med filmfestivalerna i Göteborg och Stockholm.

Vi arrangerar filmfestivaler och filmvisningar.

Vi ordnar lunchsamtal med filmskapare och beslutsfattare.

Vi lyfter fram kulturpersonligheter i vårt utnämmande av Hedersmedlemmar.

Vi arrangerar Master Class i samarbete med t.ex. Dramatiska Institutet och Svenska Filminstitutet.

Vi bedriver en uppsökande verksamhet, kontakter unga filmskapare, deltar och framträder därhelst vi får möjlighet.

4. Vi vill fortsätta vår direkta dialog med Svenska Filminstitutet, distributörer, och produktionsbolag om att förändra strukturen. Vi vill arbeta för ett mer framtidsorienterat

Filminstitut med spjutspetskompetens inom utveckling, produktion och utlandsvisningar av svensk film. Vi vill uppmana Svenska Filminstitutet att hålla inne, medel om inte §4: 60-40 målet uppnås.

5. Bättre jämställdhet vitaliserar och ger ett större urval av filmer för publiken. Kvinnor tillhör de stora kulturkonsumenterna och det är en självklarhet att låta dem få ett större urval av historier på film. Publiken har rätt till historier berättade av kvinnor och män, att se historier ur både kvinnors och mäns perspektiv - olika erfarenhetsvärldar skildras.

*Styrelsen för Wift 2010*

Hanna Andersson, Ulrika Arlert, Johanna Bernhardson, Ingrid Edström, Daniella Elmqvist Prah, Dharma Garde Palme, Elisabet Gustafsson, Alexe Landgren, Jessica Nettelblatt, Christina Olofson, Lisa Rosengren, Helena Sandermark, Monica Törnblom, Erika von Weissenberg, Philippa Wallér

## Organisationer som deltar i mötet den 16 juni

Doris Film  
Dramatiska institutet  
Film&TV-Producenterna  
Film i Väst  
Film i Skåne  
Filmhögskolan i Göteborg  
Filmpool Nord  
Folkets Hus och Parker  
Konstnärsnämnden  
MTG  
Oberoende Filmares Förbund  
Regionala filmresurscentrums samarbetsråd  
Resursföretagen för Film & TV  
Riksföreningen Våra Gårdar  
SAAVA – Swedish Animation and Visual Art  
Stockholms Filmskola  
Svenska Filminstitutet  
Sveriges Biografägareförbund  
Sveriges Dramatikerförbund  
Sveriges Filmregissörer  
Sveriges Filmuthyrareförening  
Sveriges Kommunikationsbyråer  
Sveriges Regissörer  
Sveriges Television  
TV 4  
Teaterförbundet  
Women in Film and Television (WIFT) Sverige