

MINST LIKA BRA SOM DEN BÄSTE MANNEN

En intervjustudie om att vara kvinna i en mansdominerad filmbransch

Fanny Ovesen och Frida Pettersson



Institutionen för studier av samhällsutveckling och kultur – ISAK

Program/kurs: Kultur, samhälle, mediegestaltning/Projektblock 6

Termin, år: HT 2013 – VT 2014

Handledare: Sofia Lindström

Examinator: Åsa Pettersson

SAMMANFATTNING

Filmbranschen är på många sätt en mansdominerad bransch. Hade könsfördelningen inte varit så sned är det rimligt att anta att filmutbudet hade haft en större mångfald. Detta gäller förstås även för andra kategorier som klass, etnicitet och sexualitet. Syftet med denna uppsats är att ta reda på hur kvinnor med ledande kreativa eller administrativa positioner i filmbranschen har tagit sig dit de är idag, och vad de har upplevt på vägen dit. Vi har valt att applicera ett feministiskt perspektiv på vår studie, kompletterat med teorier om intersektionalitet. Vår frågeställning lyder:

- 1) Är det möjligt att utläsa vilka faktorer som verkar ha spelat in i hur deras yrkesliv har utvecklats sig (bakgrund, utbildning, familj etc.)?
- 2) Vilken betydelse ger de kön (att vara kvinna) i deras bransch, och hur har denna förståelse skapats?
- 3) Vad ger kvinnornas berättelser för bild av möjligheterna till ett mer jämställt arbetsliv inom film?

Vi har utfört en kvalitativ intervjustudie med fem informanter. Intervjumetoden har varit narrativ och semistrukturerad, där vi har koncentrerat oss på hur kvinnorna konstruerar sina yrkeslivsberättelser. För att analysera vårt empiriska material har vi använt oss av Jane Ritchies och Jane Lewis "analytiska stege" samt metoden "grounded theory". Förutom det intersektionella perspektivet har vår teoretiska referensram också bestått av genussystemet och genuskontraktet, begreppsparet norm/avvikare, homo- och heterosocialitet, könsmärkning och kvinnliga schablonbilder.

Faktorer som har påverkat kvinnornas yrkeslivsberättelser är dels individuella – som drivkraft, envishet och självförtroende – och strukturella. Exempel på det senare är klasstillhörighet, kontakter och en partner som har bidragit med ekonomisk trygghet. Könsfaktorn har också påverkat. Visserligen öppnades dörrar t.ex. när det förut var stort fokus på att få in fler kvinnliga producenter i branschen. Dock har stämpeln som kvinna fört med sig vissa svårigheter som t.ex. att man inte förväntas vara tekniskt kunnig eller ha typiska chefsegenskaper som rättframhet och auktoritet. Många kvinnor försvinner dessutom från branschen efter att ha skaffat barn. Exempel på åtgärder för en mer jämställd och jämlik filmbransch är förbättrade arbetsvillkor, underlättande av familjebildning samt ett ökat intresse från distributörer och finansärer att investera i underrepresenterade grupper berättelser. Det krävs jämställdhetsarbete även i reklambranschen varifrån många manliga regissörer kommer. Det behövs också en strävan efter mångfald vid anställning av team, samt åtgärder i branschen i stort som riktar sig mot de normer som stänger ute och trycker ner kvinnor och kvinnlighet.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INTRODUKTION	1
Inledning.....	1
Syfte och frågeställningar.....	2
Problemformulering.....	2
Bakgrund	3
TIDIGARE FORSKNING.....	5
METOD OCH MATERIAL.....	12
Intervjumetod.....	12
Analysmetod	13
Urval och avgränsningar.....	17
Etiska och vetenskapsteoretiska överväganden	18
TEORI.....	21
Genussystem och genuskontrakt.....	21
Kön i organisationer	23
Kvinnliga stereotyper	28
Intersektionalitet	29
RESULTAT.....	31
Informanter	31
Analys.....	31
Familjebildning.....	31
Att vara sitt kön	33
Sexuella trakasserier	36
Könsmärkning.....	38
Barnuppfostran.....	40
Intersektionalitet	44
SLUTDISKUSSION	48
KÄLLFÖRTECKNING.....	57
BILAGA	59
Intervjufrågor	59

INTRODUKTION

Inledning

Enligt Svenska Filminstitutets rapport *00-talets regidebutanter och jämställdheten* premiärsattes perioden 2000-2009 257 svenska spelfilmer. 18 % av dessa hade en kvinnlig regissör, 1 % hade såväl manliga som kvinnliga regissörer och följaktligen hade 81 % en eller flera män i registolen.¹ Skribenterna drar efterhand slutsatsen att den viktigaste faktorn för att debutera som spelfilmsregissör i Sverige under 2000-talet inte verkar vara utbildning eller yrkesbakgrund, utan kön. Det är helt enkelt fler män i alla kategorier.²

Fler intressanta siffror går att hitta i *Filmbranschen och jämställdheten: En rapport från Teaterförbundet våren 2005*. Studien innehöll en enkätundersökning med filmarbetare, och i kategorin "sexuella trakasserier" hade 30 % av kvinnorna varit med om att det förekommit tafsande eller annan ovälkommen beröring alternativt ovälkomna förslag på sexuellt umgänge. Ingen man svarade att det förekommit. Nästan 50 % av kvinnorna hade upplevt en sexistisk eller könskränkande jargong på arbetsplatsen, medan motsvarande siffra hos männen var 20 %.³ Dessutom har manliga filmarbetare i genomsnitt 1500 kr mer i månadslön än kvinnliga, och får ofta övertidsersättning till skillnad från kvinnor som sällan eller aldrig får det.

För oss som blivande kvinnliga medieproducenter med stort intresse för just film känns det oerhört viktigt att reflektera över betydelsen av kön i filmbranschen. Därför bestämde vi oss för att leta reda på yrkesverksamma kvinnor på höga positioner för att undersöka om och i så fall hur de har påverkats av mansdominansen, sexismen och könsdiskrimineringen.

¹ Svenska Filminstitutet, *00-talets regidebutanter och jämställdheten* (Stockholm: Svenska Filminstitutet, 2010), s 3

² Ibid, s 12

³ Malin Birgersson. *Filmbranschen och jämställdheten: En rapport från Teaterförbundet våren 2005*. (Stockholm: Teaterförbundet, 2005), s 1

Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att ta reda på hur kvinnor med ledande kreativa eller administrativa positioner i filmbranschen har tagit sig dit de är idag, och vad de har upplevt på vägen dit. Vi kommer att applicera ett feministiskt perspektiv på vår studie, kompletterat med teorier om intersektionalitet⁴, och utifrån detta lägga tonvikten på deras personliga yrkeslivsberättelser. Genom att ta del av deras erfarenheter hoppas vi kunna få en djupare förståelse för hur det kan vara att som kvinna satsa på karriären i en bransch som präglas av könshierarkier, samt vilka faktorer som spelar roll för att man ska lyckas med det.

- 1) Är det möjligt att utläsa vilka faktorer som verkar ha spelat in i hur deras yrkesliv har utvecklats (bakgrund, utbildning, familj etc.)?
- 2) Vilken betydelse ger de kön (att vara kvinna) i deras bransch, och hur har denna förståelse skapats?
- 3) Vad ger kvinnornas berättelser för bild av möjligheterna till ett mer jämställt arbetsliv inom film?

Problemformulering

Hade könsfördelningen inte varit så sned är det rimligt att anta att filmutbudet hade haft en större mångfald. Detta gäller förstås även för andra kategorier, som klass, etnicitet och sexualitet. Eftersom film är ett så populärt underhållningsmedium för alla åldrar som bidrar till att ge nya infallsvinklar på samhällsliga situationer, och därmed förhoppningsvis alltså har potentialen att väcka människors lust att till exempel ifrågasätta normer, är filmutbudets mångfald viktig att lägga kraft och energi på.

Tillsammans med mycket av den tidigare forskning som gjorts (både kvantitativ och kvalitativ) tror vi att vi kan bredda synen på hur det är att vara kvinna i filmbranschen. Tidigare har forskningen fokuserat mycket antingen på statistik eller på djupintervjuer om hur kvinnor och män upplever sin arbetssituation i till exempel filmteam eller på produktionsbolag. Genom att vi avgränsar oss till kvinnor som faktiskt har nått dit de vill och fokuserar på subjektiva yrkeslivsberättelser, där vi är ute efter den egna synen på varför man har lyckats, betydelsen av kön samt upplevelsen av att både bli och agera ledare (och kvinna) i branschen, kan vår studie bidra med något nytt som sedan kan vara intressant att undersöka i mer omfattande studier.

⁴ Ett intersektionellt perspektiv fokuserar inte bara på genus utan på hur olika maktstrukturer samverkar beroende av t.ex. kön, sexualitet, ålder, klass, funktionsduglighet, etnicitet och religion. Paulina de los Reyes & Diana Mulinari, *Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. (Malmö: Liber, 2005), s 9-10

Bakgrund

En bakgrund till kvinnors underordnade position på arbetsmarknaden i stort hittar man förstås i historien. Utvecklingen av byråkratin resulterade i att kvinnor och män hamnade på olika nivåer och positioner i organisationshierarkierna, och därför har den historiska utvecklingen haft betydelse för att makt och privilegier har koncentrerats hos och behållits av män i organisationer.⁵ Under 1900-talets första hälft skedde en utestängning av kvinnor – de tilläts inte delta på samma sätt som män under den moderna arbetsmarknadens framväxt (till exempel var den högre utbildningen förbehållen pojkar fram till 1920-talet, och den s.k. förbudsdebatten som pågick under 1920- och 1930-talen är ett exempel på hur riksdagsmän och fackliga företrädare aktivt engagerade sig för att i lag förbjuda gifta kvinnor att yrkesarbeta). Segregering och diskriminering byggdes in i det sätt som arbetsmarknaden fungerade och organisationer utvecklades. Först på 60- och 70-talet kan kvinnors rätt till arbete anses ha varit accepterad i Sverige, oavsett familjesituation, och idag finns det få hinder för kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Det vill säga få *synliga* hinder. Skillnaden är fortfarande stor mellan mäns och kvinnors arbetsvillkor, t.ex. när det gäller löner samt möjligheter att göra karriär och nå toppositioner på svensk arbetsmarknad.⁶

Enligt Statistiska Centralbyråns tidsanvändningsundersökningar⁷ arbetar kvinnor och män lika mycket under arbetsveckorna men män får i större utsträckning mer betalt för sitt arbete. Under en genomsnittsdag arbetar till exempel kvinnorna 47 minuter mer obetalt än män. En ytterligare intressant aspekt på segregering och diskriminering inom arbetsmarknaden tar Gudrun Schyman, partiledare för Feministiskt Initiativ upp på hennes hemsida:

Kvinnor väljer fel yrke, har jag hört en del säga, som svar på hur vi ska komma tillrätta med löneorättvisorna. Jaha ja. Den som resonerar så är helt okunnig om att kvinnor i alla tider flyttat in i nya yrken men att det yrket tappat både status och löneutveckling när kvinnorna kommit i majoritet. Könskoderna har bytts. Läraryrket är ett väldigt tydligt exempel på det.⁸

Vår uppsats kommer som sagt att behandla ojämställdheten inom filmbranschen och vi vill belysa detta citat då det berör problematiken i vad som sker när kvinnor ger sig in en mansdominerad bransch.

⁵ Charlotte Holgersson m fl, *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, upplaga 2:2 (Lund: Studentlitteratur AB, 2011), s 100

⁶ *Ibid*, s 64-65

⁷ http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0103_2010A01_BR_LE123BR1201.pdf, hämtat den 28/4-2014

⁸ <http://www.schyman.se/?p=585>, hämtat den 28/4-2014

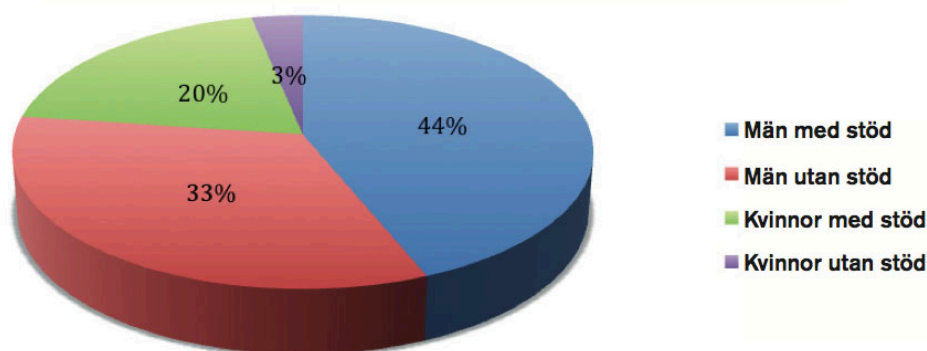
För att ge en grundläggande förståelse för filmbranschen hänvisar vi även till filmavtalet⁹ som kom till 1963 på initiativ av filmkritikern och affärsmannen Harry Schein och ligger än idag till grund för Svenska Filminstitutets verksamhet. Därefter har filmavtalet omformulerats och omförhandlats omkring vart femte år, och det har finansierat och reglerat den svenska filmpolitiken oavsett regering. Filmavtalet skrivs mellan svenska staten och parterna i avtalet. Från början bestod parterna av biografägarna, och sedan 1992 finns även tv-bolagen med. I det nya filmavtalet som trädde i kraft den 1 januari 2013 finns bl.a. ett tydligare jämställdhetsmål om att stöden ska fördelas jämnt mellan kvinnor och män.

⁹ <http://www.sfi.se/sv/om-svenska-filminstitutet/Verksamheten/Filmavtalet/> hämtat den 4/12 2013

TIDIGARE FORSKNING

Svenska Filminstitutets rapport *00-talets regidebutanter och jämställdheten* gjordes eftersom man ställde sig frågan varför inte filmhögskolornas medvetna antagningspolitik syns tydligare i statistiken. Den undersöker jämställdheten i filmbranschen mellan år 2000 och 2009. Trots att de nordiska filmhögskolorna (Stockholms Dramatiska Högskola, Filmhögskolan i Göteborg, Konstindustriella Högskolan i Helsingfors samt Danska Filmhögskolan) utexaminerar hälften kvinnor och hälften män är det ändå markant färre kvinnor som gör film. Som nämnts i inledningen premiärsattes perioden 2000-2009 257 svenska spelfilmer. 18 % av dessa hade en kvinnlig regissör, 1 % hade såväl manliga som kvinnliga regissörer och följaktligen hade 81 % en eller flera män i registolen.¹⁰ Om man tittar närmare på regidebutanter debuterar manliga regissörer i genomsnitt sex år efter examen från en filmhögskola medan kvinnliga regissörer debuterar tio år efteråt. Under perioden debuterade 108 unika regissörer varav 22 var kvinnor. Vanligt är att debutanter gör sin första film utan konsulentstöd (det produktionsstöd som Filminstitutets styrelse beslutar om efter förslag från någon av filmkonsulenterna). Dock är könsskillnaderna här slående:

Debutfilmer, manlig och kvinnlig regiinsats samt konsulentstöd, 2000-2009



Figur 1, hämtad från *00-talets regidebutanter och jämställdheten*, s 6

Som vi ser är det mycket vanligt att män debuterar med filmer utan stöd från filmkonsulenterna medan det är oerhört ovanligt bland kvinnorna. Det är faktiskt mer än tio gånger fler filmer (31 st) som gjorts av män utan stöd än som gjorts av kvinnor på samma villkor (3 st). Allra flest är de filmer som gjorts av män som faktiskt fått stöd, medan motsvarande siffra hos kvinnor är knappt hälften så stor.

¹⁰ Svenska Filminstitutet, s 3

En annan iakttagelse som görs är att det finns en stor skillnad mellan könen i avseende på debutanternas yrkesmässiga bakgrund. I förhållande till den totala könsfördelningen bland debutanterna (23 % kvinnor) konstaterar man att det är vanligare för kvinnor än för män att komma från en nordisk högre filmutbildning eller ha en bakgrund inom teater, medan fler män än kvinnor kommer från en annan filmutbildning (filmvetenskap, folkhögskolor, utländska filmutbildningar etc.). Det största glappet återfinns i kategorin "filmarbetare" – yrkesprofessionella teamarbetare från film, tv eller reklamfilmsvärlden där man jobbat på andra poster än som regissör – där kvinnor är kraftigt underrepresenterade (av de 103 regissörer som intervjuades kom endast en kvinna från detta håll). Rapportens författare drar slutsatsen att det kan vara en av förklaringarna till varför män sitter i registolen på fyra av fem svenska filmer. Många inom denna kategori har tidigare jobbat med t.ex. musikvideor och reklamfilm – en nästan exklusivt manlig värld. Där är man dessutom van vid att hantera stora budgetar och avancerad teknik, och det faktum att reklamfilm och musikvideor ofta genererar pengar kan också vara en fördel när man ska vidare till en filmproduktion.

Om man tittar närmare på filmhögskolorna och deras antagningspolitik så kan vi se att under 2000-talet har antalet utexaminerade regissörer från skolorna i Sverige bestått av 46 % kvinnor. Detta trots att antalet sökande endast bestått av 28 % kvinnor samma period. Intressant är dock att antalet sökande till utbildningen i teaterregi vid Dramatiska Högskolan var 61 % kvinnor, så det verkar alltså inte vara själva yrket som regissör som är könsmärkt utan snarare valet av medium att utöva det i. Hur som helst – i termer av könskvotering arbetar alltså filmhögskolorna aktivt för en mer jämställd filmbransch, men forskarna påpekar att debutanterna i studien kan ha utbildats innan filmhögskolorna började anta en medveten genuspolitik och att det är möjligt att denna politiks genomslagskraft börjar visa sig först om några år.¹¹

Studien gör också ett litet försök att mäta filmisk kvalitet i relation till kön. Forskarna presenterar visserligen flera problem med att försöka göra detta visa filmrecensioner och betyg – t.ex. har filmer som recenserats i få tidningar smalare underlag för sina betyg än filmer som recenserats i fler, och dessutom beror recensionsbetyg mycket på det mottagande filmen fick vid premiären vilket kan utgöra ett problem eftersom det finns gott om exempel på filmer som har omvärderats till det bättre genom historien. Trots dessa invändningar väljer forskarna att presentera några siffror eftersom detta är det enda sätt de funnit för att undersöka kvalitet i termer av kvinnligt och manligt. Det visar sig att det avseende recensionsbetyg inte finns några större skillnader mellan kvinnliga och manliga regissörer, oavsett om de är debutanter eller inte. Den enda

¹¹ Svenska Filminstitutet, s 5-10

skillnaden som syns är att de filmer som fått finansiering har fått bättre recensioner, oavsett regissörens kön, och dessa filmer har också större publiksiffror.

Därefter tittar forskarna närmare dels på de 20 på biograf mest sedda debutfilmerna, och dels de 20 debutfilmer som fått högst recensionsbetyg av den svenska filmkritiker kåren. Vad gäller den sistnämnda topplistan visar det sig att bland de tjugo debutfilmer som fått högst recensionsbetyg är kvinnorepresentationen betydligt högre än bland debutfilmer i stort. Sju av dessa filmer (35%) är regisserade av kvinnor, att jämföra med 23% av alla debutfilmer. Efter att ha tittat närmare på vilken bakgrund regissörerna i de båda topplistorna har, drar forskarna också slutsatsen att filmskoleelever gör bättre filmer (i termer av kritik i recensioner) än regissörer som kommer från en filmarbetarbakgrund (på andra positioner än som regissör eller från tv-, reklamfilms- eller musikvideobranschen), medan regissörer med filmarbetarbakgrund å andra sidan drar en större publik.

Forskarna drar efterhand slutsatsen att den viktigaste faktorn för att debutera som spelfilmsregissör i Sverige under 2000-talet inte verkar vara utbildning eller yrkesbakgrund, utan kön. Det är helt enkelt fler män i alla kategorier. Kvinnors och mäns karriärvägar inom film skiljer sig åt markant, och medan filmbranschen själv producerar väldigt få kvinnor är det vanligare för kvinnor att gå över till film från teatern. Det verkar också som att ekonomiska högriskfilmer med stor budget i form av Jönssonligor, polisfilmer och Göta Kanaler, görs av män. Även de extrema lågbudgetfilmerna utan stora produktionsbolag i ryggen domineras av män, och följaktligen verkar det som att kvinnor oftare gör "normalfilmer", mitt emellan entusiastfilmen och högriskfilmen. En huvudanledning till dessa filmer anser forskarna är att färre kvinnor än män söker sig till filmbranschen, och är de redan i branschen växer de sällan fram till regissörer. Detta innebär att de insatser som görs på högskolorna och Svenska Filminstitutet kanske aldrig blir tillräckliga, varför tidigare åtgärder är viktiga. Filmverkstäder och förberedande utbildningar på det lokala planet kan bidra till unga kvinnor ska känna att filmvärlden är öppen för dem, inte bara framför kameran utan även bakom. Speciella kurser i filmteknik för de kvinnor som är intresserade av regi men vänder sig till teatervärlden istället kan också vara nödvändiga. Liknande åtgärder hoppas forskarna ska kunna bidra till fler kvinnor i filmverkstäderna, fler sökande till filmhögskolorna och så småningom också fler kvinnor som regisserar både extrem lågbudget och kommersiella högriskprojekt.¹²

Frilansskribenten och genusvetaren Vanja Hermele har skrivit boken *Män, män, män och en och annan kvinna*, som är baserad på statistik och intervjuer med män och

¹² Svenska Filminstitutet, s 10-13

kvinnor i filmbranschen på uppdrag av Svenska Filminstitutet. Boken gavs ut år 2002 och intresserar sig för hur filmbranschen fungerar olika för kvinnor och män samt för effekterna av en könsdelad filmbransch.

Enligt den dåvarande långfilmskonsulenten Lena Hansson-Varhegyi söker kvinnor ofta pengar hos SFI senare än män med mer genomarbetade projekt. Detta innebär att en relativt hög procent av deras ansökningar får stöd, men eftersom de söker mer sällan än män är det ändå män som oftast får stöd. Enligt Lena är det en läroprocess att söka – ju oftare man gör det desto duktigare blir man – och när man söker med väldigt genomarbetade projekt blir det också mer förödande att få avslag.¹³

Åsa Kleveland, tidigare VD på SFI, har en teori om varför kvinnliga filmskapare är så underrepresenterade. Hon menar att ingången till filmens värld ofta går genom att experimentera med tekniken. Många börjar sina karriär mycket tidigt, när de får tag på sin första kamera och kan börja leka med den. Detta gynnar de ungdomar som känner nyfikenhet och glädje inför teknik, och eftersom småkillar och småtjejer uppmuntras på helt olika sätt att hålla på med teknik blir det första steget in i filmens värld större. Ju mer man lyckas bryta ner könsroller på dagis desto fler kvinnor kommer det att bli i filmbranschen. Dock har digitaltekniken gjort filmandet fysiskt lättare vilket kompenserar det som tidigare varit ett könsmärkt handikapp för många kvinnor.

Åsa Kleveland menar också att SFI inte utgör det största hindret för kvinnor som ska göra film – de har en (enligt henne) otroligt utvecklad jämställdhetspolicy och gör allt för att kvinnor och män ska få samma förutsättningar. Det är istället när kvinnor ska realisera sina projekt och tar kontakt med producenter och finansärer som de flesta slår huvudet i glastaket.¹⁴

I rapporten *Är film ett kvinnogöra?* tittar filmaren Margareta Vinterheden på statistik mellan år 1990 och 2001, där hon ser en ökning i andelen kvinnor bland tillgänglig produktionspersonal (allt från regissörer och manusförfattare till inspelningsledare och producenter). Ändå syns ingen ökning hos andelen kvinnor i filmproduktion under samma period – med undantag för produktionsledarna hade det snarare skett en minskning. Trots fler tillgängliga filmarbetare skedde alltså i stort sett ingen positiv förändring i andelen kvinnor som faktiskt fick jobb på filmproduktioner.¹⁵

Daniel Alfredsson, tidigare programchef på SVT Drama, ger i Vinterhedens rapport en förklaring till varför förändring på jämställdhetsplaner går så långsamt: "En anledning

¹³ Vanja Hermele. *Män, män, män och en och annan kvinna*. (Stockholm: Svenska Filminstitutets Arena, 2002), s 13

¹⁴ Ibid, s 16-17

¹⁵ Ibid, s 47

till att det går så trögt är att kraven är så höga. Man vill men vågar inte satsa på folk som inte är prövade, och i den kategorin hamnar ofta kvinnor.”¹⁶ Betydelsen av kön kommenteras också av filmproducenten Anita Oxburgh: ”Tyvärr är det väldigt sällan någon ringer upp och frågar mig hur jag gick tillväga när jag gjorde den eller den filmen i egenskap av att ”bara” vara producent. Det handlar oftare om att jag är ’kvinnlig’ producent.”¹⁷

Betydelsen av att vara kvinna i filmbranschen kommenteras även av Vanja Hermele i tidigare nämnd bok *Män, män, män och en och annan kvinna* i termer av själva avvikandet från normen (teorin norm/avvikare presenteras ytterligare i kapitlet *Teori*). Som avvikande grupp blir kvinnor synliga i teamet (som *kvinnliga* producenter, fotografer och regissörer), och ett ”vi” och ”dom” föds. Kvinnor förväntas tala ett visst språk, göra filmer om typiskt kvinnliga ämnen och som riktar sig till en kvinnlig publik. Detta medför assimilering på så sätt att om en kvinna misslyckas heter det att ”kvinnor inte kan regissera, producera eller fota”. Problemet med dessa effekter är att de uppstår från förutfattade uppfattningar om kvinnlighet, och att det inte är kvinnorna själva som definierar sin person.¹⁸

Teaterförbundet¹⁹ genomförde år 2005 en nulägesanalys av jämställdhetsarbetet inom svensk långfilmsproduktion och presenterade förslag på tillvägagångssätt för att förbättra jämställdheten i branschen. Rapporten fick namnet *Filmbranschen och jämställdheten: En rapport från Teaterförbundet våren 2005*. Malin Birgersson genomförde undersökningen genom att intervjua 25 långfilmsproducenter från 21 olika produktionsbolag som regelbundet gjorde långfilmer, och jämförde intervju svaren med svar från en omfattande enkätundersökning för filmarbetare. Enligt Birgersson kräver lagen (eller krävde åtminstone år 2005 då studien gjordes) att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdheten i arbetslivet. Av de långfilmsproducenter hon intervjuade var det dock få som hade någon som helst kunskap om Jämställdhetslagens krav och innehåll. Inte ens de fåtal produktionsbolag som var tvingade enligt lagen att ha en jämställdhetsplan hade det, och endast de större bolagen uppgav att de hade en handlingsplan mot sexuella trakasserier och gjorde en årlig lönekartläggning.

78 av 80 filmarbetare uppgav att de inte kände till arbetsgivarens beredskapsplan för att hantera sexuella trakasserier. 30 % av kvinnorna hade varit med om att det

¹⁶ Vanja Hermele, s 67

¹⁷ Ibid, s 65

¹⁸ Ibid, s 25

¹⁹ Teaterförbundet är fackförbundet för scen och film.

http://www.teaterforbundet.se/web/Hem_19.aspx, hämtat den 18/11 - 2013

förekommit tafsande eller annan ovälkommen beröring alternativt ovälkomna förslag på sexuellt umgänge (ingen man svarade att det förekommit), och nästan 50 % av kvinnorna hade upplevt en sexistisk eller könskränkande jargong på arbetsplatsen (medan motsvarande siffra hos männen var 20 %).²⁰

Vad gäller möjligheten till familjeliv uppgav alla producenter att de tyckte att de underlättar för föräldrar, men när de beskrev vad de gjorde för att underlätta visade det sig att det nästan uteslutande var de "viktiga" yrkesrollerna som regissör, producent, skådespelare och scenograf som fick hjälp med detta (och nästan uteslutande kvinnor). Enligt enkätsvaren anser endast 10 % av filmarbetarna att arbetsgivarna arbetar för att underlätta för småbarnsföräldrar, medan 26 % anser att de *inte* gör det och resten har svarat "vet ej" (knappt en tredjedel av dem som fyllt i enkäten har barn).²¹

Enligt en uträkning från enkätsvaren har män i genomsnitt 1500 kr mer i månadslön än kvinnor, trots att 85 % av producenterna hävdar att det inte finns någon löneskillnad mellan könen för lika arbete. I teamen dominerar män nästan uteslutande bland den tekniska personalen medan kvinnor dominerar i yrkesgrupperna kostym, mask och scriptor. Enligt en beräkning med 26 teamlistor som underlag är andelen kvinnor i snitt 39,5 procent.²² Enligt filmarbetarna som svarat på enkäten är det dessutom mycket vanligare att män får övertidsersättning än kvinnor (även om Birgersson poängterar att hon inte har undersökt detta tillräckligt noga för att kunna bekräfta statistiskt hur väl det stämmer). I enkätsvaren kan man utläsa att det framförallt är de tekniska yrkesrollerna som får övertid (fotograf, elektriker o.s.v.), vilket förstås också bidrar till att framförallt män ersätts eftersom de är överrepresenterade i de tekniska yrkesrollerna. En person i enkäten skriver till exempel: "Senaste filmen jag jobbade på hade alla män övertid, inga kvinnor." Många av filmarbetarna uppger att de ofta arbetar övertid 4-5 timmar per dag under en hel inspelning, och flera av dem beskriver 80-timmarsveckor. Det förekommer alltså både brott mot kollektivavtal och arbetsmiljölagen gällande övertidsregler, och till synes även könsdiskriminering. Dock beskriver många att man blir av med sitt arbete eller åtminstone inte får fortsatt arbete i kommande produktioner om man går till facket, eftersom man är så lätt att byta ut.²³

Vad gäller intervjuerna med producenterna skriver Birgersson att det i regel har varit äldre män som varit oinsatta och ointresserade av jämställdhetsarbete, medan yngre kvinnor och män varit medvetna och intresserade av att förändra strukturerna genom jämställdhetsarbete. Detta verkar alltså vara en generationsfråga.

²⁰ Malin Birgersson, s 1

²¹ Ibid, s 6-7

²² Ibid, s 1

²³ Ibid, s 10-11

I *Alla mår bra? Arbetsmiljöundersökning av svensk film och tv-drama 2010* – en enkätundersökning framtagen för Film&TV-Producenterna²⁴ och Teaterförbundet – undersöks hur många i film- och tv-team som har upplevt sexuella trakasserier eller diskriminering. Slutsatsen är, till skillnad från i *Filmbranschen och jämställdheten*, att det händer men inte är särskilt vanligt även om filmbranschen har en något högre andel medarbetare som utsatts jämfört med andra branscher. Det är nästan uteslutande kön som uppges vara anledning till trakasserier och diskriminering, och det verkar också förekomma olika mycket i olika yrkesgrupper. Generellt utsätts oftare assistenter än ledningspersonal och även om det finns män som rapporterar upplevelser av diskriminering är det vanligare att kvinnor utsätts inom dessa yrkesgrupper. Intressant är dock att det på höga positioner inom produktionen (producenter, linjeproducenter och produktionskoordinatorer) faktiskt oftare är män som utsätts trots att dessa yrkesgrupper utgörs av en majoritet kvinnor (detta är dock framförallt med avseende på ovälkomna förslag, och inte på fysisk beröring, sexuell jargong o.s.v. vilket är vanligare att kvinnor i både assistentfunktioner och på övriga konstnärliga positioner utsätts för). Det är också ovanligt att meddela ledningspersonalen om man har råkat ut för något vilket minskar möjligheterna att åtgärda problemen.²⁵

Om vi återgår till vår egen studie utgör dessa varierade undersökningar om film och jämställdhet en grund att stå på. De ger oss en uppfattning om vilka frågor som kan vara relevanta att ställa informanterna, och framförallt om vad vi bör fokusera på i relation till vad som redan gjorts. Ämnet har minst sagt varit på tapeten ett tag, och utifrån den tidigare forskningen har vi därför lagt mycket kraft och energi på att fundera över vad som inte tagits upp tidigare och vilka nya idéer som blir vår studies styrkor.

²⁴ Film&TV-Producenterna är en branschorganisation för produktionsbolag i Sverige som producerar långfilm, dokumentärfilm, TV-program och/eller reklamfilm. Organisationen syftar till att tillvarata medlemmarnas ekonomiska intressen och företräda medlemsbolagen i frågor som rör villkoren för produktion och exploatering av film, tv och reklamfilm. <http://www.filmtvp.se/om-oss/> hämtat den 18/11 - 2013

²⁵ Anna Klerby och Lovisa Näslund. *Alla mår bra? Arbetsmiljöundersökning av svensk film och tv-drama 2010*. (Stockholm: Film&TV-Producenterna och Teaterförbundet, 2010), s 42-45

METOD OCH MATERIAL

Intervjumetod

Vi har utfört en kvalitativ intervjustudie med fem informanter. Vi har valt att göra den kvalitativt eftersom vi intresserar oss för kvinnornas yrkeslivsberättelser och deras egna tolkningar av vilka faktorer som påverkat deras karriärstege. Eftersom vi vill undersöka deras verklighet är det viktigt att utgå ifrån vad de anser är betydelsefullt, snarare än utifrån våra förutfattade meningar om vad som *kan* vara betydelsefullt. Man säger ofta att kvantitativ forskning har fokus på människors beteende medan kvalitativ forskning har fokus på den mening detta beteende rymmer.²⁶ För att komma åt de strukturer som skulle kunna ge upphov till informanternas upplevelser och beteende tror vi att vi vinner mycket på att utgå ifrån detta perspektiv. Detta innebär förstås att vi får ta del av subjektiva bilder av verkligheten, och även om det är vad vi eftersträvar i denna studie så skulle resultaten sedan kunna vara viktiga att undersöka i en större studie med fokus på fler perspektiv.

Vi har gjort så kallade narrativa intervjuer, som koncentrerar sig på de historier informanterna berättar och på intrigen och strukturen i dem. I en referens till Elliot G. Mishler's studie *Research interviewing: Context and Narrative* skriver Steinar Kvale och Svend Brinkmann i sin bok *Den kvalitativa forskningsintervjun* att tonvikten i intervjuer uppfattade som berättelser ligger på intervjuens sociala, temporala och betydelsemässiga strukturer. Mishler menar att vardagliga samtal ofta visar upp narrativa drag, varför berättelser kan ses som en av de naturliga kognitiva och språkliga former genom vilka människor försöker organisera och uttrycka mening och kunskap. Kvale och Brinkmann beskriver vidare hur intervjuaren i en narrativ intervju kan fråga direkt efter berättelser, och kanske tillsammans med informanten försöka strukturera de olika händelserna i sammanhängande historier. När man har lett in informanten på ett begynnande historia blir intervjuarens uppgift att hålla sig tyst, inte avbryta, då och då ställa frågor och hjälpa informanten att fortsätta berätta sin historia. Man blir på detta sätt en tyst medskapare av berättelsen.

Narrativa intervjuer kan tjäna många intressen, varav ett är av särskild betydelse för oss: berättelsen blir en livshistoria sedd ur informantens eget perspektiv. Detta kallas för en biografisk intervju.²⁷ Genom att använda denna metod och fokusera på subjektiva

²⁶ Alan Bryman, *Samhällsvetenskapliga metoder* (Malmö: Liber AB, 2008), s 272-273

²⁷ Steinar Kvale och Svend Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Upplaga 2:4 (Lund: Studentlitteratur AB, 2010), s 169-171

yrkeslivsberättelser kan vår studie bidra med något nytt. Dessa kvinnor har kämpat hårt och tagit sig till ledande positioner där de har stor konstnärlig och administrativ frihet. Deras egen förståelse av vad det innebär att just de har nått denna position kan förhoppningsvis bredda den forskning som redan gjorts (som antingen har fokuserat på statistik eller på hur det är att vara kvinna över huvud taget i t.ex. filmbranschen.)

Förutom narrativa är intervjuerna även semistrukturerade. Detta innebär att man har en grundläggande mall att utgå ifrån men att det finns stort utrymme för spontana följdfrågor och för informanten att utforma svaren på sitt eget sätt. Som beskrivet har vår största uppgift varit att leda historien framåt med hjälp av följdfrågor, och eftersom vi har ett tema med vissa specifika frågor vi behöver få svar på har vi valt att hålla intervjun semistrukturerad snarare än ostrukturerad.²⁸ Förutom de väldigt öppna frågor vi ställt för att uppmuntra kvinnorna att berätta om sin yrkeslivshistoria från början till slut, har vi även fokuserat mycket på bakgrund (familj, utbildning, intressen, när filmintresset föddes etc.) samt på eventuella kränkande upplevelser, ifall de känt sig särbehandlade från manliga kollegor, får utlopp för sin potential i sitt arbete, har tvingats uppoffra något för att ta sig så högt o.s.v.

Att kombinera den narrativa intervjumetoden med den semistrukturerade får förstås konsekvenser för i vilken grad vi blir medskapare av berättelsen. Istället för att helt fritt låta informanterna berätta om sitt yrkesliv hjälper vi dem i rätt riktning genom att ställa på förhand definierade frågor allteftersom det passar. Även om vi är noga med att låta dem berätta fritt utifrån våra givna teman, för att kunna urskilja narrativa strukturer och på så sätt försöka få en uppfattning om hur och varför de berättar berättelsen som de gör, blir vår roll som intervjuare att locka fram historier som passar vår och studiens agenda. Därför har vi varit noga med att formulera våra frågor så öppna och icke-ledande som möjligt (även om de givetvis blir ledande eftersom de berör givna teman). Vi har velat låta informanterna själva komma in på sådant som berört dem och påverkat dem både i självbilden och karriären, utan att ta för givet att dessa upplevelser finns eller att kvinnorna måste ha varit diskriminerade.

Analysmetod

För att strukturera analysförloppet har vi utgått ifrån "den analytiska hierarkin" som presenteras i Jane Ritchies och Jane Lewis bok *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. Det är en sorts analytisk steg som beskriver de steg och processer som är involverade i en kvalitativ analys. De övergripande stegen

²⁸ Alan Bryman s 301. En ostrukturerad intervju innebär ett fritt samtal där intervjupersonen får prata fritt utan att ha särskilt specifika frågor att besvara.

delas in i *datahantering*, *beskrivande redogörelse* och *förklarande redogörelse*. Datahanteringsprocessen handlar om att ta sitt råmaterial, identifiera teman och koncept och sedan märka och sortera materialet utifrån dessa. När man har skapat någon form av helhetssyn går man sedan över i den beskrivande redogörelsen där man renodlar kategorier och teman (till exempel kan sådant man tyckte att man såg innan man hade en egentligen helhetssyn behöva förändras för att passa materialet bättre), upptäcker mönster och definierar samband. I den slutliga förklarande redogörelsen utvecklar man förklaringar, svarar på "hur"- och "varför"-frågor och funderar eventuellt på åtgärder och vidare forskning.²⁹

För att veta hur vi ska kategorisera berättelsernas teman har vi även utgått ifrån Alan Brymans *Samhällsvetenskapliga metoder*, där vi har valt ut delar ur metoden "grounded theory" som passar vårt material och vår omfattning. Ursprunget till denna metod kommer från boken *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research* av Barney Glaser och Anselm Strauss, och det är framförallt härifrån Bryman har hämtat faktan till sitt eget kapitel om metoden (även om han har använt sig av flera andra forskares tolkningar av grounded theory och dessutom presenterar ett antal kritiska argument som framförts mot metoden). Grounded theory har blivit det vanligaste synsättet för analys av kvalitativa data, och går ut på ett nära samband mellan datainsamling, analys och den resulterande teorin. Insamling och analys av data sker parallellt och i växelverkan med varandra, för att man ska kunna omformulera de teman, kategorier och samband man lyckas urskilja allteftersom man får in nytt material som motsäger dem man redan formulerat.³⁰

Inom ramen för grounded theory har vi framförallt använt oss av kodning, genom att dela in våra data i kategorier och teman (i likhet med Ritchies och Lewis analytiska steg). Kodningen har hjälpt oss att urskilja faktorer som verkar ha påverkat kvinnorna i deras yrkesliv. Enligt Bryman, i en referens till Kathy Charmaz, kan man beskriva kodning som ett enkelt sätt att "etikettera, åtskilja, sammanställa och organisera data". I en kvalitativ dataanalys omvärderas och förändras kodningen kontinuerligt, till skillnad från i en kvantitativ dataanalys där man har en tendens att uppfatta data och koder som fasta och oföränderliga. Till exempel kan man använda sig av kodning i tre olika nivåer (definierade av Anselm Strauss och Juliet Corbin):

²⁹ Jane Lewis och Jane Ritchie (eds.). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. (London: Sage, 2003), s 212

³⁰ Alan Bryman, s 375

- Öppen kodning – en "process som går ut på att bryta ner, studera, jämföra, konceptualisera och kategorisera data", och som ger begrepp som därefter grupperas och omformuleras till kategorier.
- Axial kodning – "en uppsättning procedurer med vars hjälp data efter en öppen kodning förs samman igen men på nya sätt genom att man skapar kopplingar mellan kategorier". Man kopplar alltså koder till kontexter, konsekvenser, samspelsmönster och orsaker.
- Selektiv kodning – man "väljer ut en kärnkategori och systematiskt relaterar den till andra kategorier, validerar dessa relationer och fyller på med kategorier som behöver bearbetas och utvecklas ytterligare". En kärnkategori är den centrala frågeställning eller det centrala fokus utifrån vilket alla andra kategorier integreras, och kan liknas vid den röda tråd som utgör ramen för beskrivningen.³¹

Även dessa tre steg liknar de steg man tar i Ritchies och Lewis analytiska steg. Dock kan en närmare förklaring av skillnaden mellan "begrepp" och "kategori" inom grounded theory behövas: en kategori ligger på en högre abstraktionsnivå än ett begrepp på så sätt att kategorin rymmer flera begrepp som har gemensamma egenskaper som kategorin visar på.³² För att komma åt begreppen och därmed kunna formulera kategorier bör forskaren vid kodningen ställa sig följande frågor:

- Vilken generell kategori är just denna information ett exempel på?
- Vad representerar denna information?
- Vad handlar denna information om?
- Vilket tema är denna information ett exempel på?
- Vilken fråga om ett tema ger denna information upphov till?
- Vilket slags svar på en fråga om ett tema implicerar denna information?
- Vad är det som händer här?
- Vad gör människor?
- Vad säger människor att de gör?³³

Genom att ställa oss dessa frågor, genomgå beskrivna steg, identifiera begrepp och samla dem i kategorier, omformulera kategorierna vartefter vi har fått in nytt intervjumaterial, identifiera samband och kontexter samt jämföra våra resultat med tidigare forskning och feministiska och intersektionella teorier, har vi systematiskt tagit oss igenom våra data och kunnat dra relevanta slutsatser. Eftersom vår undersökning

³¹ Alan Bryman, s 377

³² Ibid, s 292

³³ Alan Bryman, s 383-384

inte är särskilt omfattande och bara innefattar intervjuer med fem kvinnor har vi dock valt bort vissa delar av grounded theory som lämpar sig för större studier. Till exempel är så kallad "teoretisk mättnad" en av de viktigare idéerna när det gäller teoretiskt urval.³⁴ Mättnaden går ut på att man fortsätter med sitt urval tills en kategori mätts med data, och nya data inte längre ger någon ny information som kompletterar de kategorier man har definierat.³⁵ Eftersom vi gör ett väldigt begränsat antal intervjuer och inte har möjlighet att fortsätta insamlingen av data tills vi uppnår en teoretisk mättnad har vi valt bort denna aspekt av grounded theory, och alltså framförallt använt oss av metoden för att kunna koda vår information på ett beprövat sätt.

Det finns dock problem som rör kodning i enlighet grounded theory. Det mest betydande problemet för oss är att man riskerar att förlora kontexten i det som sägs när man etiketterar stycken efter valda kategorier. Kodningen kan resultera i en fragmentisering av informationen så att det narrativa flytet i vad människor säger går förlorat. När informanter berättar genom narrationer kan de ibland knyta samman olika teman i sina berättelser. Berättelserna kan vara både sammanhängande och uppvisa en bestämd tidsföljd och därmed bli svåra att kategorisera. Därför har man utvecklat den narrativa analysen för att undvika fragmentiseringen som hårddragen kodning kan innebära.

Målet för narrativa analyser är att locka fram intervjupersonens rekonstruerade skildringar av sambanden mellan olika skeenden och mellan händelser och kontext. Därför innebär en narrativ analys ett sökande efter narrationens funktioner och former. De är mer inriktade på att få fram intervjupersonens perspektiv än objektiva fakta, och man är intresserad av hur detta perspektiv förändras från en kontext till en annan.³⁶

Vi har valt att trots risken för fragmentisering använda oss av kodning enligt grounded theory i den utsträckning som beskrivits ovan. Vi har dock hela tiden haft kvinnornas berättelser i fokus och återgått till de ursprungliga transkriberingarna för att behålla kontexten och identifiera hur kvinnorna själva knyter samman olika teman genom sina narrationer. Vi har därmed kunnat jämföra deras "rekonstruerade skildringar av sambanden mellan olika skeenden och mellan händelser och kontext" med de kategorier och samband vi själva har kunnat urskilja genom kodningen. På detta sätt har vi inte behövt tappa bort berättelsens ursprungliga funktion i vårt analysförlopp,

³⁴ Teoretiskt urval syftar till den kontinuerliga process som används inom metoden där forskaren samtidigt samlar in, kodar och analyserar data – för att teorin ska utvecklas i takt med att det framkommer olika mönster. Ibid, s 291

³⁵ Ibid, s 292

³⁶ Ibid, s 387

och har istället kunnat fokusera både på *hur* deras perspektiv förändrats från en kontext till en annan och på (både vår egen och deras förståelse av) *varför*.

Urval och avgränsningar

Till en början ville vi faktiskt göra en studie som innefattade både film- och tv-branschen, och i urvalsprocessen började vi därför med att fundera över vilka sorters yrkesroller vi trodde skulle kunna ge oss relevanta svar inom båda branscher. Därefter kontaktade vi ett stort antal kvinnor på dessa positioner och lyckades boka möten med några stycken. Med hjälp av dem fick vi vidare tips på andra som kunde vara intressanta för studien. Dock fick vi i slutändan tag på fyra filmskapare och endast en tv-journalist, varför vi valde att inrikta studien framförallt mot filmbranschen eftersom vi inte kunde låta endast en kvinna representera tv-branschen. Hon delade dock med sig av oerhört intressanta reflektioner som kompletterar de upplevelser vi har fått ta del av hos de andra kvinnorna, och vi har därför valt att inkludera hennes svar i analysen som ett komplement och en uppmuntran till vidare studier. Många producenter och regissörer arbetar eller har arbetat inom båda branscher, och därför är det rimligt att anta att en undersökning av båda fälten snarare borde kunna verka kompletterande än stjälpande. Man borde alltså ha mycket att vinna på vidare studier om vilka skillnader som finns, varför de finns och vad de olika branscherna har att lära av varandra – något vi alltså bara berör ytligt i denna uppsats.

I och med att många av kvinnorna är väldigt upptagna och vissa har varit på inspelningar under hösten har själva intervjuperioden spunnit över flera månader, och därför har vi kunnat påbörja analysen lite smått under tiden i enlighet med grounded theory's kontinuerliga och iterativa³⁷ analysprocess. En annan konsekvens av att kvinnorna i branschen har mycket att göra är att vi har haft svårt att styra urvalet av yrkesroller. Vi har framförallt intervjuat producenter och endast en regissör (samt tv-journalisten), men hade gärna fått tag på fler regissörer eftersom de kvinnliga regissörerna är mycket mer underrepresenterade än de kvinnliga producenterna. Deras bild kompletterar producenternas eftersom ett arbetsliv inom filmbranschen kan uppfattas olika beroende på nivån av mansdominans inom respektive yrkesroll, och även om vår enda regissör har gett oss värdefull information hade det inte skadat med fler regi-röster.

En annan avgränsning vi har valt att göra är att bara intervjua kvinnor på betydande eller högt uppsatta positioner. (Undantaget är möjligen tv-journalisten, som trots att hon haft betydande och beslutsfattande roller i de program och reportage hon gjort

³⁷ Verbform som uttrycker upprepade handling. <http://www.ne.se/iterativ>, hämtat den 11/11 2013

tillslut valde att börja läsa till psykolog på grund av otryggheten i att aldrig få en fast anställning.) Det hade förstås varit väldigt relevant och intressant att intervjua även kvinnor som upplevt att de slagit i "glastaket" – framförallt i frågan om vilka faktorer som verkar ha betydelse för att ta sig till en betydande position i filmbranschen. Dock hade man behövt intervjua många fler än vad som rymts i denna studie för att kunna göra några relevanta jämförelser mellan dem som gått långt och dem som inte gjort det. Dessutom är vi också intresserade av hur kvinnor upplever det att ha beslutsfatarpositioner (och hur det har varit att ta sig dit) i branscher som präglas av mansdominans och sexism, vilket kvinnor på medelnivå inte hade kunnat svara på i samma utsträckning.

Etiska och vetenskapsteoretiska överväganden

Alan Bryman tar upp feministisk forskning och dess förhållande till kvalitativa intervjuer. Just ostrukturerade och semi-strukturerade intervjuer har blivit mycket populära för insamling av data just inom feministisk forskning. Istället för den kvantitativa intervjuens referensram förespråkar feministiska forskare ett slags intervju som

- rymmer en hög grad av tillit och förtroende mellan intervjuare och intervju-person
- uppvisar en hög grad av ömsesidighet från intervjupersonens sida
- tar hänsyn till de synsätt som de intervjuade kvinnorna har
- innehåller en icke-hierarkisk relation.

Dock kan det uppstå ett dilemma när forskarens egen förståelse och tolkning av olika kvinnors berättelser inte stämmer överens med deras egen uppfattning, eller när deras redogörelser hotar eller ifrågasätter forskarens uppfattningar, värderingar och handlingsstrategier. Det är inte det minsta säkert att ens informanter analyserar sina erfarenheter i termer av ett patriarkaliskt eller könsbaserat system. Den feministiska forskaren D. Millen, som gjorde ett antal semi-strukturerade djupintervjuer med kvinnliga forskare, beskriver det såhär:

Utifrån min yttre och akademiskt privilegierade synvinkel är det uppenbart att sexismen genomsyrar dessa yrken och att män redan från början uppfattas som kompetenta av andra forskare, medan kvinnor måste bevisa sin duglighet och övervinna det hinder som deras åtskillnad skapat innan de kan bli accepterade. Men dessa kvinnor betraktade inte sitt samspel i termer av genusbaserade sociala system. Det fanns därför en spänning mellan deras egna beskrivningar av sina erfarenheter och min tolkning av dem.

Frågan man måste ställa sig som feministisk forskare är enligt Bryman ifall man ska försöka se verkligheten helt och hållet genom deltagarnas ögon för att undkomma denna spänning, eller ifall man (oavsett hur ens informanter tolkar sin situation) ska utgå kompromisslöst ifrån att vi lever i ett samhälle präglad av en könsmaktsordning där kvinnan är hierarkiskt underställd mannen. Och ifall man väljer det senare; hur ska man hantera den spänning som uppstår och kan man göra sina egna och sina informanters beskrivningar förenliga med varandra?³⁸ I vår studie väljer vi det senare – vi utgår ifrån feministiska idéer som presenteras ytterligare i teorikapitlet, dock inte utifrån deterministiska³⁹ principer. Även om det finns ett maktförhållande mellan män och kvinnor (till fördel för männen) förutsätter vi inte att man som kvinna alltid *måste* vara underordnad och diskriminerad. Vårt fokus handlar om förmågan att ta sig till en ledande position som kvinna i denna bransch, där könsmaktsordningen bidrar med olika hinder i form av t.ex. sexism och manlig homogenitet. Olika individer kan uppleva eller utsättas för könsmaktsordningen på olika sätt – kanske har flera av våra kvinnor till och med kunnat dra fördel av den i vissa fall. På detta sätt håller vi oss öppna även för kvinnornas egna tolkningar av vilken betydelse kön har haft i deras yrkesliv (ifall de anser det), och hoppas därför kunna lindra spänningen Millen beskriver.

Tilläggas ska också att även om Bryman har poänger i denna diskussion förhåller vi oss kritiska till att han får det att låta som att detta är exklusivt feministisk forskning. *Alla* forskare måste fundera över hur nära analysen och redogörelsen ska ligga informanternas egna ord. Det är en del i allt analysarbete eftersom man som forskare alltid använder sig av olika teoretiska perspektiv i sina försök att förstå "verkligheten". Att vi är feministiska forskare ser vi alltså inte som något större problem än om vi hade haft något annat perspektiv, även om vi har intresserat oss för Brymans synpunkter i vår förberedelse för hur vi ska hantera materialet i analysen.

En annan aspekt vi behöver förhålla oss till är den laddning som ämnet feminism brukar ha. Ofta är kunskapsområdet omgärdat av negativa föreställningar om att det är något olustigt och krävande. Många män känner sig utpekade som förtryckare och anklagade för att vara skyldiga till all världens elände. Det finns också kvinnor som känner sig stigmatiserade genom att sammanföras med andra individer i en kategori som uppfattas beskrivas som sämre och svagare än normen. Det är som om det fanns en skuldfråga bakom varje teoretisk analys om kön, och ändå kan samma män och kvinnor vara allmänt positivt inställda till jämställdhet. Därför är det viktigt att tydliggöra att

³⁸ Alan Bryman, s 314-317

³⁹ Filosofisk ståndpunkt enligt vilken allt som sker sker med nödvändighet, helt bestämt av förutgående orsaker eller andra redan givna villkor. <http://www.ne.se/determinism>, hämtat den 12/11 2013

analyser av kön görs på strukturnivå och inte på individnivå, och att låta maktperspektiv genomsyra synsättet. Därför är det framförallt sådan teori vi använder till vårt teoretiska perspektiv, även om det såklart är relevant att diskutera hur makt och diskriminering omedvetet kan reproduceras hos individer utifrån kvinnornas upplevelser. Förhoppningsvis kan detta förhållningssätt medverka till att både män och kvinnor kan ta till sig kunskaper utan att känslor av skuld eller stigmatisering kommer i vägen.

Vad gäller konfidentialitet så har vi låtit alla våra informanter ta ställning till ifall de vill vara anonyma eller inte, och eftersom ett par av dem ville vara det har vi låtit alla gå under fingerade namn. För att man inte ska kunna ta reda på deras identiteter utifrån kontexten nämner vi inte heller namnen på deras nuvarande bolag, bolag de arbetat på tidigare eller till exempel filmer eller medarbetare som nämns. Vi har också klargjort i början av varje intervju att de kan känna sig trygga i att ingenting av vad de säger kommer att användas ifall de inte vill det, och därför har vi censurerat små delar av intervjuerna efter informanternas önskemål. Detta hoppas vi har stärkt deras tillit till oss och därmed lett till en ärligare intervjusituation. Även om vi inte använder oss av deras hemligheter hjälper informationen oss att förstå dem i vår analys av deras egen syn på sina yrkeslivsberättelser.

TEORI

Genussystem och genuskontrakt

Yvonne Hirdman är professor i historia på Stockholms universitet samt professor i samtidshistoria på Södertörns högskola. Hon är särskilt känd för att vara den som lanserade begreppet "genussystem" och "genuskontrakt", som vi ska gå närmare in på här. För att förstå dessa begrepp behöver man också ha en förståelse för hur Hirdman ser på begreppet "genus", som hon inte vill likställa med begreppet "könsroll" eller "socialt kön" eftersom det låter som något man i princip borde kunna göra sig fri ifrån. Även om hon ser på genus som något socialt konstruerat vill hon definiera det på ett djupare plan:

Jag föreslår att vi med genus sätter namn på den alltmer komplicerade kunskap vi har om »manligt» och »kvinnligt», vår allt större förståelse av hur manligt och kvinnligt »görs». Och insatt i denna process kan ordet ses som en utveckling från begreppet »könsroll» via »socialt kön» till genus, där graden av invävdhet hela tiden stegras. Dvs: genus kan förstås som föränderliga tankefigurer "män" och "kvinnor" (där den biologiska skillnaden alltid utnyttjas) vilka ger upphov till/skapar föreställningar och sociala praktiker, vilka får till följd att också biologin kan påverkas/ändras — med andra ord, det är en mer symbiotisk kategori än »roll» och »socialt kön».⁴⁰

Hirdman går från denna definition av genus till att förklara begreppet genussystem. Genussystemet kan förstås som en dynamisk struktur, ett nätverk av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar, vilka genom sin ömsesidiga relation ger upphov till ett slags mönstereffekter och regelbundenheter. Genussystemet är alltså en sorts ordningsstruktur av kön, vilken är förutsättningen för andra sociala ordningar som t.ex. de sociala, politiska och ekonomiska. Systemet är baserat på en mönsterstruktur, som Hirdman liknar vid genussystemet två logiker:

- 1) Den ena logiken är just dikotomin, d.v.s. isärhållandets tabu: manligt och kvinnligt bör inte blandas.
- 2) Den andra logiken är hierarkin: det är mannen som är norm. Det är män som är människor, därmed utgör de normen för det normala och det allmängiltiga.⁴¹

Det är genom isärhållandet som den manliga normen legitimeras, enligt Hirdman. Utifrån detta bör man alltid ställa sig följande frågor när man forskar utifrån ett genusperspektiv:

⁴⁰ Yvonne Hirdman, *Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning* (113-130), Ingår i antologin *Genushistoria: en historiografisk exposé*. (Carlsson Wetterberg, Christina & Jansdotter, Anna (red.)) (upplaga 1:4) (Lund: Studentlitteratur AB, 2009), s 116

⁴¹ Ibid, s 117

Hur ser de isärhållande logikerna ut inom det eller det området? Hur har isärhållandets logiker legitimerats? Vilka sociala, ekonomiska, kulturella och psykologiska faktorer är det som har underlättat isärhållandet? Vilka har varit behjälpliga i isärhållandets alla praktiker? Och hur har den manliga normens princip (lag, logik) stått i förhållande till isärhållningen?⁴²

Grunduttrycken för isärhållningen hittar man i arbetsdelningen mellan könen och i föreställningar om vad som är manligt och kvinnligt. Dessa exempel är intimt ihoplänkade och fungerar förstärkande, legitimerande och dialektiskt⁴³. Av denna anledning orienterar man sig i världen efter platser, sysslor och sorter, vilket gör hela systemet makt- och meningsskapande: sort 1:s görande legitimeras genom urskiljandet och avskiljandet av en sort 2. Det generella i denna genusformulering är att den ständigt verkar exploatera den biologiska olikheten, och att den bygger på ett motsatstänkande – en dikotomisering där männen är det positiva och kvinnorna det negativa – A och B.

Genussystemet reproduceras bland annat genom *kulturell överlagring* (som t.ex. de Aristoteliska genusfigurerna där mannen är människan och kvinnan en defekt av människan), *social integration* (institutioner, artefakter, arbetsdelningen mellan könen) och *socialisering* (direkt inläring, där barnuppfostran har en betydande roll – du ska inte gråta om du är pojke o.s.v.). Här är kvinnor medskapande och medgörande, lika integrerade i detta system som män, trots att de har en lägre social status. Vilken del har kvinnor i sitt eget förtryck? Hirdman menar att svaret står att finna på alla tre nivåer - i tankefigurernas meningsskapande makt, i den sociala integrationen och i socialiseringen.⁴⁴

Vidare beskriver Hirdman hur det i varje samhälle och varje tid tycks finnas något slags "kontrakt" mellan könen – genuskontraktet, som hon väljer att kalla det. Man ska dock inte förstå det som ett köpslående mellan två jämnstarka kumpaner, tvärtom, oftast är det ett kontrakt uppdraget av den part som definierar den andra (vilken i vårt samhälle är mannen – normen). Detta kontrakt existerar, osynligt, dels mellan den enskilda mannen och kvinnan, mellan män och kvinnor på det sociala planet och mellan samhällets definition av "mannen" och "kvinnan". Alltså återfinns det på alla de nivåer som beskrevs förut:

- 1) På den *kulturella överlagringens nivå* – de föreställningar som finns om hur relationen mellan "man" och "kvinnor" bör vara – idealtypsrelationen.

⁴² Yvonne Hirdman, s 118

⁴³ Dialektik är ett logiskt förfarande där begrepp sätts i motsatts till varandra. <http://sv.wikipedia.org/wiki/Dialektik>, hämtat den 1/12 - 2013

⁴⁴ Yvonne Hirdman, s 119-120

- 2) På den *sociala integrationsnivån* – institutionernas, arbetsdelningens nivå – där det styr köns integration.
- 3) *Socialiseringens eller individnivån*, där de ibland är så konkreta att de liknar riktiga äktenskapskontrakt.

Genuskontrakten är således mycket konkreta föreställningar, uppspaltade på olika nivåer, om hur män/man, kvinnor/kvinna ska vara mot varandra: i arbetet – vilka redskap som hör till vem, i kärleken – vem som ska förföra vem, i språket – hur de ska prata, vilka ord de får använda, i gestalten/ den yttre formen – vilka kläder som är de tillåtna, hur långt håret ska vara, etc etc, i all otrolig detaljrikedom. [...] Och dessa genuskontrakt "ärvs" från den ena generationen till den andra, modern introducerar dottern, fadern sonen.⁴⁵

Hirdman beskriver begreppet genuskontrakt som en slags operationalisering av genussystembegreppet, där kontrakten står för de ömsesidiga föreställningarna och systemet för den process som via kontrakten skapar ny segregering och ny hierarkisering. Genom att tala i termer av genuskontrakt får vi inte bara ett användbart redskap för att beskriva gränserna för kvinnans möjligheter utan vi tvingas också sätta relationen – mellanrummet – mellan maskulinum och femininum i centrum för förståelsen.⁴⁶

Utifrån detta kan vi återigen ta en titt i boken *Män, män, män och en och annan kvinna* som presenterades i kapitlet "Tidigare forskning". Vanja Hermele menar att man kan översätta Yvonne Hirdmans teorier om genussystemet – som alltså utmärks av 1) köns isärhållande och 2) den manliga normens primat – till filmbranschen på följande vis: 1) män och kvinnor gör olika saker och 2) mäns arbete värderas högre. T.ex. är män oerhört överrepresenterade bland fotografer (en ovärderlig konstnärsroll), medan scriptor (en visserligen viktig roll som dock fungerar som hjälpreda till fotografen och regissören) nästan alltid är kvinnor.⁴⁷

Kön i organisationer

Forskarna Charlotte Holgersson, Sophie Linghag, Pia Höök och Anna Wahl har skrivit boken *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*, där de har tagit del av forskning som har applicerat genusperspektiv på organisationsteorier och sedan jämfört denna forskning med en egen enkät- och intervjustudie angående kvinnors uppfattningar om karriärmöjligheter på ett specifikt företag. Den forskning som presenteras i boken

⁴⁵ Yvonne Hirdman, s 120-121

⁴⁶ Ibid, s 121

⁴⁷ Vanja Hermele, s 23-24

handlar framförallt om byråkratiska organisationer⁴⁸, och även om filmproduktioner ofta inte utgår ifrån en byråkratisk mall finns det ändå intressanta ingångar på hur kön reproduceras och ordnas och hur kvinnliga minoriteter upplever sin tillvaro i organisationer, som vi kan ha nytta av i vår analys av kvinnans position i filmbranschen. De teorier som presenteras nedan är alltså främst baserade på studier som författarna till boken har tagit del av. Detta innebär förstås att vi tar del av deras återgivning av dessa studier och teorier, vilket vi är fullt medvetna om.

I boken använder sig författarna bland annat av perspektiven struktur, kultur och ledarskap. Vad gäller struktur så förekommer ofta två olika begrepp i forskningen om organisationer – social struktur och organisationsstruktur. Den sociala strukturen syftar på mönster av normer och regler för hur man ska bete sig, och organisationsstrukturen handlar om hur arbetsuppgifter fördelas och samordnas för att uppnå organisatoriska mål. Författarna menar t.ex. att organisationsstrukturer kan beskrivas som diskurser som fungerar upprätthållande för dominerade gruppers (mäns) intressen.⁴⁹ Vad gäller kulturperspektivet handlar det om betydelser av normer och värderingar i organisationer, som t.ex. uppfattningar om vad som är rätt/fel, normalt/onormalt och respektive bra/dåligt i en organisations kultur. Syftet är att skapa en fördjupad förståelse av de strukturer som finns.⁵⁰

Utifrån dessa olika perspektiv på hur organisationer fungerar kan vi gå vi närmare in på betydelsen av kön. Enligt en av studierna i boken råder inom många organisationer en könsneutral ideologi som innebär att det inte alltid är legitimt att hävda betydelser av kön. Dessutom har kvinnor olika strategier för att hävda sig i den mansdominerade miljön. Det blir viktigt för dem att se och framhålla könets fördelar framför nackdelarna för att det ska bli möjligt för dem att hantera mansdominansen. Dock är diskriminering vanlig, nästan självklar i många hierarkiska organisationer (antingen direkt – vad gäller lönefrågor, tjänstetillsättningar och uteblivna erkännanden för prestationer, eller indirekt – som t.ex. att de villkor och spelregler som omger karriären är anpassade efter män). Ofta reagerar kvinnor dock inte öppet på diskriminering, och framförallt är det vanligt att anpassa sin reaktion efter vem som diskriminerat. Det är tydligt att det inte är legitimt att reagera mot könsdiskriminering, och därför har ofta kvinnor ett defensivt förhållningssätt till att diskutera den. Så länge kvinnors krav inte kan uttalas och så

⁴⁸ Sociologen Max Weber definierar en idealtypisk byråkratisk organisationsstruktur utifrån vissa principer för hur administrativa funktioner bör organiseras för att undvika inre spänningar och konflikter. Det bör finnas en tydlig hierarki, och all befodringsgång, makt och position bör utgå ifrån klara regler och kompetens, och inte styras av nepotism – d.v.s. otillbörligt gynnande av vänner och släktingar i tillsättning av tjänster. Charlotte Holgersson m fl, s 72-73

⁴⁹ Ibid, s 100

⁵⁰ Ibid, s 105

länge dessa krav inte uppfattas som legitima är det alltså väldigt svårt att komma åt diskriminering i organisationer.⁵¹

När man ska analysera organisationer ur ett maktperspektiv kan det vara användbart att använda sig av begreppsparet norm/avvikare. I en organisationskultur där manligheten är norm har denna norm tolkningsföreträde på vad som är avvikande, samt för att beskriva och tolka organisationen och dess verksamhet (alltså det sammanhang där både normen och avvikaren befinner sig i). När kvinnor utgör en minoritet i en organisation jämförs de med och bedöms utifrån den manliga normen, vilket påverkar kvinnors villkor negativt. Normens privilegium delas upp i två dimensioner – dels att vara sinsemellan olika och dels att tillsammans utgöra helheten. T.ex. kan män i en ledningsgrupp definiera sig själva som olika och därmed kompletterande varandra individuellt, vilket innebär att likheterna i termer av kön, klass, etnicitet, sexualitet o.s.v. osynliggörs. Det är normens privilegium att se sig som individ istället för som representant för kategorier, medan avvikaren ständigt synliggörs i relation till den kategori som den representerar, t.ex. som kvinna, invandrare eller homosexuell.

Kvinnor i mansdominerade organisationskulturer blir alltså representanter för minoriteten, och får symbolisera alla kvinnor i organisationen. Detta kan innebära mycket stress för kvinnor, eftersom den enskilda kvinnan inte bara måste klara av sitt arbete på ett bra sätt för sin egen skull utan även som representant för alla kvinnor. Om hon misslyckas med sitt arbete innebär det ett symboliskt misslyckande för alla de andra också. Detta är en anledning till att kvinnor ofta är mindre riskbenägna än män – de har helt enkelt strålkastarljuset på sig på ett annat sätt. Denna s.k. synlighetseffekt gör att de även måste prestera bättre än sina manliga kollegor för att få sin kompetens erkänd.⁵² Särbehandlingen på grund av kön kan förstås även vara positiv – många kvinnor upplever att de i mansdominerade yrken lättare blir igenkända och ihågkomna och möter positiva reaktioner till följd av att förväntningarna på kvinnor ofta är negativa. I en av studierna författarna har tagit del av uttrycker en informant det såhär: "Jag blir lättare uppmärksammas och ihågkommen. Dock inte som skicklig ingenjör utan som kvinnlig ingenjör."⁵³ Detta kan jämföras med Anita Oxburghs citat från *Män, män, män och en och annan kvinna* som presenterades i avsnittet *Tidigare forskning*: "Tyvärr är det väldigt sällan någon ringer upp och frågar mig hur jag gick tillväga när jag gjorde den eller den filmen i egenskap av att "bara" vara producent. Det handlar oftare om att jag är 'kvinnlig' producent."

⁵¹ Charlotte Holgersson m fl, s 87-90

⁵² Ibid, s 157

⁵³ Ibid, s 135

När kvinnor väl blir rekryterade till högre positioner antar många en könsneutral strategi för att till varje pris komma bort ifrån att bli bedömda som kvinnor. Detta kallas för en konformistisk strategi. Vanligt är att konformisten försöker framhålla sin likhet med majoriteten, och detta görs enklast genom att försöka framställa sig själv som ett undantag och ta avstånd från andra kvinnor. Då kan hon få majoriteten att koppla bort könsmaktsystemet just vad gäller henne. Detta beteende kan ses som kvinnors heterosociala svar (kvinnors orientering mot män) på mäns homosocialitet⁵⁴ (mäns orientering mot män). Deras inbrytningar blir dock inte normgivande – deras existens bekräftar att manlighet är normen och kvinnlighet är bristfälligt.⁵⁵ Normen har dessutom privilegiet av att vara omedveten om sin position, till skillnad från personer i den avvikande positionen. Därför är det vanligt att kvinnor förespråkar blandade grupper som princip, medan män i motsvarande situationer betonar betydelsen av kompetens oavsett kön.⁵⁶

Begreppet könsmärkning används för att beskriva hur en position, en syssla eller ett yrke förknippas med ett visst kön. I takt med att segregeringsmönster förändras, förändras också könsmärkningen av positioner vilket innebär att positioner eller yrken kan "byta" kön. Om en syssla tidigare har förknippats med manlighet kan förändringar i könsstrukturen i en organisation övergå till att associeras med kvinnlighet. Orsaken till förändring kan bero på t.ex. förändringsarbete, jämställdhetssträvanden eller ekonomiska och politiska förändringar i samhället (t.ex. behov av ny arbetskraft inom områden där tidigare bara män arbetat). När man analyserar könsmärkning av yrken bör man inkludera ett maktperspektiv på konstruktioner av kön och könsrelationer, eftersom det spelar roll för ett yrkes status vem som gör vad. Den bestäms ofta i relation till kön snarare än till syssla och position, och därför är det män gör ofta högre värderat än det kvinnor gör oavsett syssla. Dessutom har teknik ofta en positiv manlig image i organisationer, eftersom teknik brukar ha en manlig könsmärkning i samhället rent generellt. Ny teknik har ofta hög status, varför den brukar bli manligt könsmärkt.⁵⁷

Homosocialitet förekommer mycket på höga positioner i organisationer. Den återskapas ofta både av män och kvinnor. Rekryteringsprocesser är i hög grad informella, diskussioner förs ofta på informella arenor och de kriterier som tillämpas kan vara av informell karaktär, som t.ex. att en kandidat ska vara socialt acceptabel. Tolkningsföreträdet i formuleringen av vilka kriterier som ska tillämpas finns hos ledningen, och grundas därför ofta på mäns överordnade position. Män väljer därför

⁵⁴ Charlotte Holgersson m fl, s 124

⁵⁵ Ibid, s 86

⁵⁶ Ibid, s 135

⁵⁷ Ibid, s 117

ofta in andra män, och det i relation till t.ex. kön, klass eller etnisk bakgrund. Därför definieras vissa män som kompetenta och andra män och kvinnor som icke-kompetenta. Homosocialiteten kan alltså ses som en könsmaktsordnande process i organisationer, ett återskapande av könsmaktsordningen i maktpositioner, som utgörs av relationsarbete mellan män.

I många situationer är som sagt kvinnor delaktiga i homosocialiteten, t.ex. som bekräftande publik till män eller som garant för heterosexualitet. De intar ofta perifera men viktiga positioner som underordnade i homosociala processer. Begreppet heterosocialitet beskriver kvinnors sätt att relatera till och bekräfta män och är ofta en del av homosociala situationer. Gemensamt för alla uttryck för heterosocialitet är att kvinnor är underordnade män från maktsynpunkt, varför de försöker orientera sig mot män för att klara sig bättre.⁵⁸

När det kommer till sexuella trakasserier så är förekomsten av dem ofta relaterad till den kultur som råder i organisationen. I vissa organisationer är de en del av vardagen, i andra sker det i skymundan. Könsmaktsordningen medverkar till att mäns sexualitet oftast dominerar i organisationskulturen, samtidigt som den förblir osynlig. Ofta är det kvinnors sexuella beteenden som synliggörs och benämns – t.ex. kan kvinnor misstänkas för att använda sin sexualitet för att uppnå fördelar och inflytande i karriären. Denna uppfattning om att kvinnor har ansvaret för sexualiteten på arbetsplatsen bidrar till föreställningen att mäns sexualitet är *okontrollerbar*. Kvinnor uppmanas till exempel att inte klä sig utmanande, utifrån föreställningen att män inte kan ta ansvar och sätta gränser för sitt eget beteende. Mäns sexualitet normaliseras ofta som en naturlig del av manligheten, och förblir därmed osynlig i organisationer.⁵⁹

Sexualiteten kan alltså bli ett verktyg för män att medvetet eller omedvetet dominera, kontrollera eller marginalisera kvinnor. Ofta handlar det om manligt definierad heterosexualitet som alla andra måste förhålla sig till, uttryckt i bland annat humor, samtalsämnen, metaforer, klädkoder och fysiska utrymmen. I och med att det som sagt endast är kvinnornas sexualitet som synliggörs i organisationskulturen, är det kvinnorna som regleras i klädsel, skämt eller flirtigt beteende. Kvinnliga chefer har ofta betonat hur viktigt det är att de inte flirtar eller klär sig utmanande för att de över huvud taget ska tas på allvar i organisationen.⁶⁰

Ännu en aspekt att ta hänsyn till i kulturperspektivet är att de arbetstider som anses vara normala är positivt laddade. Helst ska du arbeta och framförallt finnas tillgänglig

⁵⁸ Charlotte Holgersson m fl, s 124-125

⁵⁹ Ibid, s 128

⁶⁰ Ibid, s 133

dygnet runt och särskilt om du befinner dig på en ledande position. Att arbeta mycket, t.ex. på kvällar och helger, betraktas ofta som en lojalitetshandling och gynnar karriären i många organisationskulturer. "Den ideale arbetaren" är den som ofta har ansvar för varken hem eller familj, och därmed kan anpassa sig efter organisationskulturens syn på arbetstider och dessutom ställa upp på förändringar med kort varsel.⁶¹ Eftersom kvinnor fortfarande har ett dokumenterat större omsorgsansvar än män blir detta synsätt ett hinder för dem att göra karriär i samma utsträckning. (Detta kan vi bekräfta fortfarande gäller, efter att ha tagit en titt på Tidsanvändningsundersökningen i SCB:s *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2012*.)⁶²

Slutligen kan det vara relevant att lyfta ett par ledarskapsteorier. Kvinnors ledarstilar kan ofta osynliggöras eller nedvärderas i relation till en etablerad manlig norm, vilket kan verka uteslutande för kvinnor. Ofta har kvinnor på chefspositioner jämförts med män på chefspositioner, och därmed också med normen för hur en chef ska vara – en norm som i sig är könsmärkt.⁶³ Dessutom kan en specifik ledarstil (t.ex. tävlingsinriktad eller aggressiv) vara accepterad och uppskattad hos manliga chefer men inte hos kvinnliga. Kulturen kan ofta vara bestraffande för de kvinnor som upplevs imitera den för män accepterade ledarstilen. På så sätt kan kvinnor som tar plats, säger ifrån och ställer krav uppfattas som irriterande eller krävande, medan män med samma egenskaper endast lever upp till positivt laddade, manligt könsmärkta chefs-egenskaper.⁶⁴

Kvinnliga stereotyper

Vanja Hermele lyfter i *Män, män, män och en och annan kvinna* fram fyra kvinnliga stereotyper som definierats av den amerikanska organisationsforskaren Rosabeth Moss Kanter – schablonbilder som hon anser har betydelse för de fördomar och förväntningar kvinnor möter i filmbranschen:

Dels har vi *Mamman*. En mammas uppgift är att ta hand om andra. Det är hon som fixar fiket och det är till henne kollegorna anförtror sig. Hon är en god lyssnare och har alltid tid för problem. Hon är jättesnäll och pratar gärna om känslor. En mammas tillvaro är relativt lugn, hon riskerar inga sexuella gliringar. Men mammarollen ger tre bekymmer:

1) Hon belönas bara för att "serva" andra och inte för sina egna bedrifter.

⁶¹ Charlotte Holgersson m fl, s 130

⁶² Statiska Centralbyrån, *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2012* (Stockholm: Statistiska Centralbyrån, 2012), s 39-40

⁶³ Ibid, s 156

⁶⁴ Ibid, s 130

2) När en kvinna lever upp till mammaförväntningarna minimerar hon också chanserna till en bra karriär. En mamma blir lätt utkonkurrerad och förbisprungen om hon pratar känslor för jämnan.

3) Dessutom blir hon arbetsplatsens känslspecialist. Trots att hon själv inte är särskilt utlevande klassas hon som en känslig typ.

Sedan har vi *Förförerskan*. Hon lever i en oroligare tillvaro. Runt henne sjuder svartsjuka och män konkurrerar om hennes uppmärksamhet. Förförerskan behöver inte bete sig förföriskt för att få rollen, det är snarare en manlig fantasi som inte har något med verkligheten att göra. Dessutom riskerar hon ständigt att degraderas till hora.

Den tredje schablonen är *Maskoten*, som adopteras som en gullig liten varelse som skojar. Humor är ett kännetecken. Maskoten accepteras eftersom hon hejar på gruppen och beundrar den, men inte själv gör några karriäranspråk. När hon visar att hon är kompetent blir männen förvånade och ger henne alltid beröm. Det betraktas som något speciellt eftersom ingen förväntade sig det.

Till sist har vi *Järnlady*. Kvinnor som inte är charmiga ses som asociala. När en kvinna begär likvärdiga rättigheter, visar kompetens på ett rättframt sätt och struntar i flirt kategoriseras hon antingen som feminist eller som en Järnlady. Ibland som både och. Oavsett om hon är intresserad av genusfrågor eller inte, betar sig män och kvinnor i hennes sällskap på ett övertydligt sätt. (Genom att INTE öppna dörrar, genom att ofta prata om manligt och kvinnligt, genom att gärna diskutera feminism.)

Vidare diskuterar Hermele att kvinnor kan välja att tolerera sina roller och hålla god min för att uppnå en förhållandevis fridfull arbetssituation. Man har ju tagits upp i gemenskapen, och det blir jobbigt att klassas som trubbelmakare. Detta kan innebära att kvinnor utestänger kvinnor.⁶⁵

Intersektionalitet

Kritik har riktats mot den feministiska forskning som endast lägger vikt vid kön utan att ta hänsyn till andra maktbalanser som existerar i de flesta samhällen. Därför kommer vi även att grunda många av våra tankar i analysen baserat på Paulina de los Reyes och Diana Mulinaris teori kring intersektionalitet som vi hämtat ur *Intersektionalitet – kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. De los Reyes och Mulinari hämtar inspiration från en rad olika studier inom flera olika forskningsområden, som till exempel feminism, queer, postkolonialism, marxism och antirasistiska teorier. Intresset

⁶⁵ Charlotte Holgersson m fl, s 28-31

för att analysera makt och ojämlikheter har, enligt de los Reyes och Mulinari, lett till ett mångfacetterat arbete där det främsta kännetecknet är insikten om kunskapens samspel med den samtid där den reproduceras. Utöver de feministiska teorier vi hittills har redovisat vill vi alltså även applicera intersektionalitet eftersom vi anser det vara relevant att undersöka ytterligare maktbalanser än dem mellan män och kvinnor.

Ojämlikhet och maktutövande är knutna till en hierarkisk ordning där bipolära representationer av verkligheten är centrala. Kategoriseringen och separeringen i bipolära kategorier är en kännetecknande egenskap i maktrelationer. Bakom kategorin kön finns alltid en uppsättning olika sociala positioner som är präglade av bland annat klass- och rashierarkier. I den mån vi inte bekömer kategorier som till exempel etnicitet existerar det alltså endast som ett isolerat analytiskt begrepp. Etnicitet och "ras" definieras antingen utifrån den manliga normen eller förutsätts vara könsneutrala. På ett liknande sätt är klass aldrig könsneutral, och alltid rasifierad.⁶⁶

Det finns även ett behov av att problematisera maktens konstituering i dialog med kritiska forskare både inom och utanför det feministiska fältet. Intersektionalitet öppnar upp för ett ifrågasättande av gamla och nya sanningar samt för en självkritisk reflektion över den akademiska praktikens hegemoniska karaktär. Med hegemoni menar forskarna en dominansform baserad på konsensuskapande och socialt sanktionerade överenskommelser om vad som är rätt, normalt och verkligt.⁶⁷

Enligt de los Reyes och Mulinari genomgår forskning om makt och ojämlikheter viktiga kvalitativa förändringar. Strukturella analyser av maktens konstruktion börjar ersättas av teorier vars avsikt är att förklara processer som skapar makt och ojämlikheter på olika samhällsnivåer. Istället för att betrakta makt och maktrelationer som det oundvikliga resultatet av fasta och oföränderliga strukturer som styr människors liv och valmöjligheter blir det istället på detta sätt något som *görs* i, och genom, den sociala interaktionen människor emellan. Att lyfta fram individernas agerande behöver dock inte leda till att strukturella relationer ignoreras.⁶⁸ Det är på detta sätt vi väljer att använda intersektionalitet som teoretisk referensram för denna studie - strukturerna existerar och begränsar människor, men görs av oss alla i vår interaktion med varandra. Därför kan de påverka olika människor olika mycket. Trots vår medvetenhet om strukturell makt är alltså våra informanters syn på den egna situationen och yrkeslivsberättelsen även viktig för oss i analysen.

⁶⁶ Paulina De los Reyes m fl, s 23-24

⁶⁷ Ibid, s 78-79

⁶⁸ Ibid, s 34

RESULTAT

Informanter

Alla namn är fingerade.

Jenny arbetar som producent på ett långfilmsproduktionsbolag efter att tidigare bl.a. ha frilansat som producent.

Lena frilansar som producent och gör både lång- och kortfilmer.

Kristina arbetar som produktionscontroller på SFI och har innan dess arbetat i flera år som linjeproducent.

Eva arbetar som frilansande regissör.

Marie är f.d. tv-journalist och reporter, och har nu lämnat branschen för att börja studera något helt annat.

Analys

I enlighet med metoderna inom "grounded theory" har vi etiketterat vårt material utifrån olika teman och begrepp, och med hjälp av dessa skapat mer övergripande kategorier som vi sedan har utgått ifrån i analysen. Kategorierna, som vi även använder som rubriker i analysen, är *familjebildning*, *att vara sitt kön*, *sexuella trakasserier*, *könsmärkning*, *barnuppfostran* och *intersektionalitet*.

Familjebildning

Eva berättar för oss att det är många kvinnliga regissörer som oftast gör en film men inga fler. När vi ställer frågan varför hon tror att det är just kvinnliga regissörer som stannar vid en film svarar hon:

Nej men det är ju som - alltså jag är ju så dålig på det här med statistik och allting - men det som jag har hört då är väl det här med att, ja men man kanske gör en film och sen så får man kanske barn och så är det svårt att komma tillbaka och folk kanske tar ledigt och så ska dom komma igen och så här, så har det gått ett par år och... ja.

Eva har själv tre barn men berättar att hon aldrig klivit ur branschen fullt ut. Hon har alltid fortsatt jobba och kombinerat sitt arbete med omhändertagandet av sina barn och en stor faktor för att hon har kunnat fortsätta jobba har varit att pappan till barnen har haft ett flexibelt jobb och har kunnat ta hand om dem när Eva till exempel jobbat på annan ort. Detta känner även Kristina igen sig i då hennes mans fasta inkomst har varit en stor faktor för att hon har kunnat skaffa familj, eftersom hon då haft möjligheten att tacka nej till jobb. Annars är det branschen som styr när man får jobb och hur länge man

får jobba menar hon och på så sätt är det ingen lätt bransch att skaffa familj i. Hon upplevde även att hon efter sin tid som mammaledig, där hon dessutom under hela graviditeten lämnat produktionsledarjobbet och arbetat på Sandrews marknadsavdelning, hade rätt svårt att ta sig in i branschen igen.

Det var väldigt tydligt efter, eller när jag skulle komma tillbaka från mammaledigheten, min första mammaledighet, så var väl första gången jag riktigt kände att "oj, herregud, kommer de ens ihåg mig verkligen?" [...] Så att jag är inte förvånad över att det hände, jag är lite chockad över att det gick så fort, men så löste det sig ändå tack vare kontakter. Men det var absolut ett glapp där. [...] Det är en mättad bransch ju. Det är väldigt begränsat. Det är ett jättehårt arbetsklimat.

Även Jenny understryker att filmbranschen är en tuff bransch att jobba inom när man ska skaffa familj:

...men det är ju som ett cirkussällskap. Vi är mer lika cirkussällskap än kanske tv-produktionsbolag, för att vi reser kring i landet, det är väldigt ofta produktioner i Trollhättan eller Norrland eller... och det är ju svårare då att kombinera arbete och familj.

Att bilda familj samtidigt som man jobbar inom filmbranschen har alltså för dessa kvinnor inneburit en del uppoffringar i kombination med fast inkomst från partner eller pappaledighet. Marie delar även med sig av sina tankar om hur föreställningar och förväntningar på en förälder ter sig olika beroende på om man är kvinna eller man. När vi frågar henne om hon tror att det är svårare att göra uppoffringar som kvinna svarar hon:

Ja det tror jag, och det gör jag mest av kulturella skäl, för att det förväntas. Jag tror, utan att jag har gjort någon undersökning själv men, om man tittar på mammor och pappor som jobbar och reser så tror jag att när papporna är hemma och mammorna är ute så tror jag att det är väldigt många som säger "åh vilken duktig pappa som är hemma med barnen och som tar hand om allting" och så tror jag det är väldigt vanligt att det är många mammor som får höra "men får du inte dåligt samvete?", som får den frågan. Men jag undrar hur många pappor som är ute och reser och som alltid har varit iväg och rest i alla tider som får frågan "har du inte dåligt samvete för att du inte är hemma med barnen?" så av kulturella skäl så tror jag absolut att det är mycket tuffare, så att det valet man gör är ju säkerligen ganska medvetet då.

Detta kan kopplas till genussystemet, som kan ses som en sorts ordningsstruktur av kön som är baserat på två logiker. Den första logiken är dikotomin, det vill säga att manligt och kvinnligt står i motpol till varandra och inte bör blandas. Den andra logiken är hierarkin där mannen utgör normen. Genussystemet reproduceras bland annat genom kulturell överlagring, social integration och socialisering. Alla är integrerade i systemet

och medskapande av reproduktionen.⁶⁹ Som Marie beskriver är föreställningen "åh vilken duktig pappa du är som är hemma med barnen och tar hand om allting" en del av socialiseringen, precis som en yrkesverksam mamma skulle få frågan "har du inte dåligt samvete för att du inte är hemma med barnen?". Då filmbranschen redan innebär ett hårt arbetsklimat att vistas i, och det är svårt att ta sig in igen när man väl klivit ur, är denna förväntning på kvinnor och män som Marie beskriver en försvårande faktor för att lyckas med arbete och familj.

Att vara sitt kön

Alla informanter har på ett eller annat sätt upplevt att andra har haft förväntningar som har att göra med att de är kvinnor. Jenny berättar om en upplevelse som kom till uttryck såhär:

...det var någon man som sa till mig "ja men, det är så skönt att vi har en... en mamma, du är ju producent på det här projektet, som en mamma", och det kan man ju säga att, ja, man förväntas då vara, ja vad betyder det egentligen? Skulle man säga det till en man till exempel? Och det behöver ju inte vara något negativt, egentligen så, men det blir ju ändå sådär, vad innebär det att jag förväntas vara någon som är omhändertagande och den där stora famnen, det skulle man ju inte säga till en man.

Detta är visserligen en positiv reaktion, som dock ställer krav som man kanske inte kan leva upp till som högsta ansvarig för en tidsmässigt krävande och ekonomiskt riskabel filminspelning. Denna förväntning stämmer överens med Kanters ena schablonbild som presenteras i *Män, män, män och en och annan kvinna*, där den s.k. *Mamman* har som uppgift att ta hand om andra, lyssna, ta sig tid för problem och prata känslor. Att bli förknippad med en schablonbild, oavsett vilken personlighet man har och ifall man stämmer överens med den över huvud taget, kan innebära att annat värdefullt arbete man lägger ner tid på osynliggörs. Man belönas bara för att "serva" andra och inte för sina egna bedrifter, och därför är det lätt att man försöker ställa upp på de krav som ställs på en oavsett om man är rätt person för "jobbet" eller inte. Dessutom riskerar man, enligt Vanja Hermele, att bli förbisprungen om man pratar känslor för jämnan, vilket kan minimera chanserna till en bra karriär.⁷⁰ Med detta inte sagt att Jenny behöver ha upplevt dessa konsekvenser, men det är viktigt att fundera över vad de innebär precis som hon själv gör i intervjun.

Förväntningarna behöver förstås inte komma i positiva ordalag. Kristina berättar t.ex. hur hon ständigt behöver hävda sin auktoritet och överbevisa sig själv och sin kompetens, på ett helt annat sätt än vad hon upplever att män brukar få göra. Hon tror i och för sig att det även har att göra med hennes korta längd, men är ändå övertygad om

⁶⁹ Yvonne Hirdman, s 117

⁷⁰ Vanja Hermele, s 28-29

att det till viss del är en könsfråga. Arbetskollegor, anställda och chefer förväntar sig mindre av henne än hon är kapabel till, och reagerar ofta med förvåning när hon visar sig kompetent. Ibland med positiva reaktioner, som när hon visar att hon vågar säga ifrån och är rak och tydlig med vad hon tycker – ett mandat hon tycker att hon borde ha i sin roll som arbetsledare oavsett vilket kön (eller längd) hon har. Men det krävs mycket för att skaffa sig den pondusen, och hon berättar att det i nio fall av tio är äldre män som vill att hon ska bevisa att hon kan.

...det är en helt vanlig yrkeskompetens, att jag vet vad en lampa kostar eller vad de har för behov på sin arbetsplats eller hur elektrikernas arbetssituation... [...] Alltså helt vanliga, basic yrkeskunskaper som jag måste ha för att kunna göra mitt jobb. De sakerna kan de ju bli såhär att "ja det kan ju hon", och man bara "ja, du kan också gå på toaletten själv, fan vad bra, vad duktig du är!"

Här kommer vi in på begreppsparet norm/avvikare som presenteras i *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*.⁷¹ Eftersom normen (manligheten) enligt denna förklaringsmodell har tolkningsföreträde på vad som är avvikande blir det i Kristinas fall främst män som definierar hennes beteende (som enligt henne själv är rättframt, vågat och ärligt) som avvikande det typiskt "kvinnliga" (vilket enligt Kristina skulle kunna innebära att man förväntas vara "liten och vän" och "lindar in saker"). Det är dessutom normens privilegium att se sig som individ istället för som representant för kategorier, medan avvikaren ständigt synliggörs i relation till den kategori som hen representerar. Man bär ständigt tyngden av att representera alla andra kvinnor på sina axlar, och denna synlighetseffekt gör att man måste prestera bättre än sina manliga kollegor för att få sin kompetens erkänd.⁷² Även Vinterheden diskuterar detta i sin rapport *Är film ett kvinnogöra?* där producenten Anitha Oxburgh tar upp betydelsen av kön i sitt yrkesliv då hon ofta blir uppringd för att tala om sina filmer i egenskap av att vara *kvinnlig* producent. Detta är även någonting Eva relaterar till i sitt arbete som regissör – hon reflekterar själv över det faktum att man som minoritet eller avvikare från normen blir mer synlig och på så sätt en representant för alla kvinnliga regissörer.

...när man ska lansera en ny film, då får man ju fortfarande ofta frågan "och hur känns det att vara kvinna och regissör?". Och man bara eh, alltså ja, hur känns det? Det liksom, det där att när man hela tiden ska förväntas tala... nu är det ju det som är temat här men jag menar i andra sammanhang om jag ska berätta om min nya film så förväntas jag på något sätt vara taleskvinna för alla kvinnliga regissörer som, det kan ibland bli sådär "men vänta, nu är jag här för att prata om min film. Det där kan vi prata om också men kanske inte precis här och nu" och det där kan också bli lite

⁷¹ Charlotte Holgersson m fl, s 135

⁷² Ibid, s 157

märkligt att man hela tiden på något sätt ska förhålla sig till sitt jobb som om man också är någon slags minoritet, vilket man också kanske är...

Man är alltså sällan bara filmare, utan framförallt *kvinnlig* filmare, och att hela tiden behöva tala för sin grupp innebär förstås en ständig press oavsett om man reflekterar över den eller inte. Även Jenny är inne på vad detta skulle kunna innebära, och funderar på ifall en kvinna möjligen bedöms hårdare ifall hon gör en film som sedan blir en flopp. Här får hon medhåll från Lena, vars erfarenheter som bl.a. redigerare på tv visar på att man alltid måste kunna "minst lika mycket teknik som den bäste killen, för att bevisa sig och för att få den respekt som man egentligen kan kräva som tjej". Hon tillägger att det kan ha förbättrats med åren eftersom det var ett tag sedan hon satt där i redigeringsrummet på tv, men hur som helst har dessa erfarenheter skapat en medvetenhet hos henne där hon alltid ser till att vara oerhört påläst, rak och tydlig när hon ber om saker, ställer tydliga krav och ser till att veta vad det är hon frågar efter – vilket också innebär att hon hela tiden behöver sätta sig in i vad tekniken betyder för att aldrig behöva visa sig svag på den punkten. Hon reflekterar också över sin egen, och därmed allas – alltså både mäns och kvinnors, roll i upprätthållandet av fördomar mot kvinnors förmåga:

...jag är själv väldigt fördomsfull. Jag är ju uppvuxen i den värld jag är uppvuxen i och ska jag fråga någon i min ålder om hjälp att skruva upp en hylla eller såga till någonting så är det nog större risk, eller chans eller hur man nu ser på det, att jag frågar en kille i min bekantskapskrets än en tjej, därför att killar ska ju kunna det från födseln. [...] Man utgår ifrån att killar kan, kan och ska kunna skruva upp bokhyllor, så dom killar som inte kan dom måst lära sig illa kvickt eftersom dom säger att dom kan. Och så kanske dom misslyckas och tillslut lär dom sig medan tjejer, dels så frågar man inte dom, och sen så tror inte tjejer att dom kan. Och dom har inga förebilder. Så då vågar dom inte riktigt känna att dom kan, och vågar inte misslyckas heller eftersom att man måste lyckas på första försöket om man är tjej för annars så är det ju bara att "nej men du är ju tjej, du kan ju inte".

Här sätter hon verkligen fingret på vad det kan innebära att hela tiden behöva vara representant för en grupp: om tjejen misslyckas med att spika upp den där hyllan – eller med att dra in pengar för sin film, eller visar sig okunnig i något som har med klippning eller regi att göra o.s.v. – innebär det ett symboliskt misslyckande för alla de andra också. Alla dessa negativa förväntningar på kvinnor, avvikarna i branschen, innebär därför ett slags konstaterande att när en kvinna har klarat av någonting har hon gjort det *trots* omständigheterna – *trots* att hon tillhör det bristfälliga könet. Det finns en sorts trovärdighet man hela tiden måste kämpa för att erhålla. Denna trovärdighet kan förstås ha att göra med många olika faktorer – har man invandrarbakgrund eller är homosexuell eller saknar kunskap om hur man för sig eller pratar som medel- eller överklass har man förstås liknande eller andra förväntningar på sig som man antingen

måste leva upp till eller ta avstånd ifrån i synlighetseffektens strålkastarljus. I Kristinas fall kan det till exempel ha både med hennes längd och kön att göra ("och [att jag] ser tio år yngre ut än vad jag är också, dessutom. [...] Jag kan få visa leg på systemet fortfarande och sådant där, fast jag är tvåbarnsmamma och fyrtiotre år"). Men om vi tittar på just kön har kvinnor i filmbranschen fått kämpa länge för att skaffa sig den grad av trovärdighet de har idag, något som Jenny går in närmare på.

Jag menar, producentrollen idag är ju, det är väldigt många kvinnor som är producenter och tidigare har det ju funnits tror jag en syn på när det var mer manliga liksom, det här med SF och det var mycket manliga producenter, för det var förknippat med mycket pengar. Det vill säga, det är lika med att kan en kvinna hantera 30-40 miljoner? 43 miljoner kostade tror jag till exempel den här filmen som jag finansierade. Och samtidigt har man gjort det sedan så har man ju respekten med sig, tror jag. Men jag tror synen kanske har varit, och den är ju ganska... eh... den är ju ganska rolig därför att samtidigt så är det ju kvinnan som är mer den omhändertagande, om man ska se liksom könsrollsmässigt den som tar ansvar, den som lagar mat och tar hand om ungarna och som har tusen bollar i... och så männen som då anses, alltså likvärdigt som vi ser på män att de är lite slarviga och det är de som tar plats och allt det här. Om man pratar om normer och synsätt nu.

Det här skulle också kunna ses som tecken på den dikotomisering Hirdman beskriver angående genusystemet i samhället, där männen är det positiva och kvinnorna det negativa – A och B. Enligt Hirdman orienterar man sig i världen efter platser, sysslor och sorter, vilket gör hela systemet makt- och meningsskapande: sort 1:s (männens) görande legitimeras genom urskiljandet och avskiljandet av en sort 2 (kvinnorna). Trots att kvinnan förväntas vara omhändertagande och mannen slarvig, är det mannen som får förtroendet att hantera stora mängder pengar medan kvinnan måste bevisa att hon kan det. Här blir det också relevant att diskutera huruvida det finns platser eller sysslor där könet kan "suddas ut". Jenny upplever t.ex. att det har blivit någorlunda enklare att visa sig trovärdig sedan hon slutade frilansa och blev anställd som producent på ett filmproduktionsbolag. När de kommer från bolaget till t.ex. SFI och säljer in sina projekt är de ambassadörer för projekten med ett känt varumärke i ryggen, och då spelar det ingen roll om det råkar vara en kvinna eller en man som är där. Har man varumärket med sig blir könet utsuddat.

Sexuella trakasserier

Den av informanterna som har råkat ut för den kanske mest kränkande behandlingen är Marie. Hon arbetade på ett av de större produktionsbolagen inom tv när en kollega sent en kväll när hon satt och jobbade kom fram och krävde en avsugning. Hon är mycket medveten om att det inte är någon majoritet av alla män som skulle göra något så konkret som detta, men hon har en viktig tanke om vad sådant här ändå kan få för konsekvenser:

Problematiken det är att man bygger en kultur där man indirekt ok:ar vissa saker genom att inte ta itu med dem och genom att inte lyfta dem. Och eftersom man inte gör det så kommer de som aldrig ser de här sakerna eller som inte finns i dem, kommer aldrig, hur ska man säga, förstå själva existensen av problematiken, men de anammar kulturen och skapar ett beteende indirekt som påverkar fast man inte förstår. Och det är då det blir det där fluffiga som vi inte kan ta på.

Något som också är intressant är att Marie inte gjorde någon större sak av händelsen. Hon hade långa överläggningar med sig själv och funderade över vad det skulle resultera i och för vem ifall hon berättade något, varefter hon tillslut bestämde sig för att berätta sin historia på ett annat sätt. "Det handlar inte om att ta bort en viss person från en post utan det handlar om att ändra sättet att tänka kring att det finns och existerar på arbetsplatsen."

Denna slutsats var alltså ett resultat av en lång tankeprocess där Marie funderade över hur hon bäst skulle kunna påverka organisationen utifrån sin kränkande upplevelse, vilket borde vara det mest betydande tillvägagångssättet om man vill förändra något i en etablerad och svårgripbar organisationskultur. Dock är det viktigt att ställa sig frågan ifall det kan ha funnits några fler anledningar till att hon inte tog upp händelsen med någon. Enligt en av studierna i *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön* råder det ju inom många organisationer en könsneutral ideologi som innebär att det inte alltid är legitimt att hävda betydelser av kön. Dessutom har kvinnor olika strategier för att hävda sig i den mansdominerade miljön. Det blir viktigt för dem att se och framhålla könets fördelar framför nackdelarna för att det ska bli möjligt för dem att hantera mansdominansen. Ofta reagerar de därför inte öppet på diskriminering, och framförallt är det vanligt att anpassa sin reaktion efter vem som diskriminerat.⁷³ Dessutom finns ofta föreställningen att mäns sexualitet är okontrollerbar samt en naturlig del av manligheten, vilket bidrar till att kvinnor "får ansvaret" för sexualiteten på arbetsplatsen. Sexualiteten kan därför bli ett verktyg för män att medvetet eller omedvetet dominera, kontrollera eller marginalisera kvinnor. Eftersom det endast är kvinnornas sexualitet som synliggörs i organisationskulturen, är det kvinnorna som regleras i klädsel, skämt eller flirtigt beteende.⁷⁴

Om man ska utgå ifrån dessa teorier är det rimligt att anta att Marie, ifall hon hade gjort en större sak av trakasseringen, hade riskerat antingen att inte bli tagen på allvar eller att bli anklagad för att klaga/gnälla/förstöra för mannen (som säkerligen kan ha varit en respekterad medarbetare på företaget). Allt beroende på vilken social struktur och organisationskultur som råder på arbetsplatsen. Risken finns att hon hade blivit

⁷³ Charlotte Holgersson m fl, s 87-90

⁷⁴ Ibid, s 128-133

förknippad med något negativt, vilket äventyrar de fördelar med könet man kan behöva framhäva som kvinna på en mansdominerad arbetsplats. Kanske hade hon dessutom utmanande kläder? Hur ska man veta att hon inte hade flörtat med mannen tidigare?

Detta scenario är förstås helt och hållet en spekulering baserad på feministiska teorier om hur det kan gå till på arbetsplatser där direkt eller indirekt diskriminering är en del av kulturen och det inte är helt legitimt att hävda betydelsen av kön. Det är mycket möjligt att företaget hade reagerat starkt på Maries potentiella anmälan och att mannen hade fått vad han förtjänat. Dock måste man som kvinna *alltid* ställa sig dessa frågor och ta hänsyn till att man eventuellt kan bli ifrågasatt, på samma sätt som till exempel våldtäktsoffer ofta får frågan om vad de hade på sig i linje med "bad hon om det?"-föreställningen som genomsyrar hela vårt könsmaktsordnande samhälle. Detta gäller såklart lika mycket i filmbranschen som i tv-branschen. Och oavsett om detta var något Marie medvetet gick igenom när hon funderade kring hur hon skulle reagera, kvarstår det betydelsefulla faktumet att hon *inte* valde att berätta. Dock fick hon sin revansch – hon har på efterhand fått en omtalad bok publicerad där hon kritiserar hela tv-industrin och bland annat berättar om just denna händelse (dock utan några namn nämnda). Hon har alltså precis som hon ville kunnat använda denna kränkande händelse till att skapa debatt i ett större sammanhang.

Könsmärkning

Om vi återgår till just filmbranschen så är det förstås viktigt att påpeka att det kan finnas vissa fördelar med att tillhöra det avvikande könet, eftersom det ett bra tag nu har genomförts olika jämställdhetssträvanden i branschen. På en utbildning som Stockholms Dramatiska Högskola t.ex. där de har en jämställdhetspolicy som går ut på att anta 50 % kvinnor och 50 % män, trots att det är mycket färre av de sökande som är kvinnor, blir ju konkurrensen något mindre för kvinnor än för män. Trots de svårigheter man kan möta i en mansdominerad bransch och den press synlighetseffekten medför, kan man alltså som kvinna ibland dra nytta av att lyfta fram sin röst som just kvinna som något som saknas och därmed behövs. Jenny upplevde t.ex. att hon fick mycket positiv respons när hon startade eget filmproduktionsbolag, innan hon blev anställd på bolaget där hon jobbar nu.

...att jag är kvinna har också gjort att dörrarna har öppnats. Att jag tycker nog att jag har fått, att jag har känt mig välkommen och mottagen för det mesta. Jag kan inte säga att jag har slagit mot väggar och blivit illa behandlad eller så, det kan jag verkligen inte säga [...] När jag startade bolag också så var det väldigt mycket regissörer och manusförfattare som hörde av sig, "vad roligt att du har gjort det". [...] För då var ju de här diskussionerna väldigt mycket igång och kvinnliga producenter var liksom på tapeten väldigt mycket och det kunde jag också dra en fördel av måste jag faktiskt säga. Då skulle man pusha fram kvinnliga producenter och man skulle hjälpa till med

eget företagande och sådär så att på det sättet kunde jag ju också åka... få en fördel på den bussen faktiskt.

Då var det alltså mycket diskussion kring att det var så få kvinnliga producenter – något som enligt alla informanter verkligen har skiftat. Det finns idag relativt många producenter, till skillnad från antalet kvinnliga regissörer där rapporten *00-talets regidebutanter och jämställdheten*⁷⁵ talar sitt tydliga språk. Just nu är det dessa som är på tapeten, och man kan ju hoppas att utvecklingen går åt samma håll som den gjorde för producenterna för några år sedan. I diskussionen kring könsrepresentationen i olika yrkesroller och potentialen för en mer jämn fördelning är det dock relevant att diskutera begreppet könsmärkning som presenteras i *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*.⁷⁶ Här har våra informanter många intressanta iakttagelser att dela med sig av. Jenny funderar t.ex. på vad statusen som konstnär kan ha att göra med varför det är så få kvinnor i registolen:

...när jag började med det här yrket då, för typ 18 år sedan, då var det ju liksom, de som gjorde filmer det var ju Kjell Sundvall och, alltså det var ju män väldigt mycket. Som hade den här... och regissör, att vara regissör det är ju fortfarande ganska såhär, det är ju makt och status. Jag tror att det är på samma sätt idag men det var det verkligen då. För det är ju kreativt och fint, då är man ju konstnär.

Även fotograferna består till stor majoritet av män, en yrkesroll som också innehåller en hel del konstnärligt ansvar. Dessutom är jobbet som fotograf ännu mer tekniktungt än det är för en regissör (även om det är en klar fördel att förstå sig på teknik för att göra film, oavsett om man är regissör eller fotograf), vilket Lena går in lite grand på:

Det är svårare fortfarande för kvinnliga fotografer att få jobb, du måste bevisa dig rätt så hårt och du måste, det är svårt ibland att få den respekt som det krävs i den chefspositionen som kvinnlig fotograf. På ett annat sätt än en manlig fotograf, och det hade jag aldrig kunnat säga om jag inte pratat mycket med kvinnliga fotografer, så det är inget som jag liksom bara plockar ur luften.

Tror du att det är svårare att vara kvinnlig fotograf och få respekt än att vara kvinnlig producent?

Ja, det tror jag. För att det är mer teknik. Mindre administration och organisation. Mm det tror jag.

Som diskuterat innan kan alltså svårigheterna att hävda sig i en tekniktung yrkeskår bero mycket på fördomar om att kvinnor inte kan det där med teknik. Enligt *Det ordnar sig: Teorier kring organisation och kön* har ju teknik ofta en positiv manlig image i organisationer, eftersom teknik brukar ha en manlig könsmärkning i samhället rent

⁷⁵ Svenska Filminstitutet, hela rapporten

⁷⁶ Charlotte Holgersson m fl, s 114-115

generellt. Ny teknik har ofta hög status, varför den brukar bli manligt könsmärkt.⁷⁷ Dock kan det förstås vara möjligt att det är färre kvinnor än män som har ett genuint teknikintresse, vilket framkommer i *00-talets regidebutanter och jämställdheten*. Där nämner forskarna att kvinnorna bland de sökande till utbildningen i teaterregi vid Dramatiska Högskolan faktiskt är i majoritet (till skillnad från på filmregilinjen), och att det alltså inte verkar vara själva regiycket som är könsmärkt utan snarare valet av medium att utöva det i.⁷⁸ Eva har dock aldrig haft det problemet, eftersom hon tidigt utvecklade ett stort intresse för tekniken inom filmskapandet. Som ung jobbade hon t.ex. extra på Filmcentrum där hon hyrde ut teknik och fick lära sig "allt från att löda sladdar till detaljer i kameran och hela redigeringen, för att kunna instruera folk".

Barnuppfostran

Åsa Kleveland (tidigare VD för SFI) har som tidigare nämnt några funderingar kring just tekniken i *Män, män, män och en och annan kvinna*. Hon menar alltså att ingången till filmens värld ofta går genom att experimentera med tekniken, och att många börjar sin karriär mycket tidigt när de får tag på sin första kamera och kan börja leka med den. Detta gynnar de ungdomar som känner nyfikenhet och glädje inför teknik, och eftersom småkillar och småtjejer uppmuntras på helt olika sätt att hålla på med teknik blir det första steget in i filmens värld större för tjejer.⁷⁹ Tilläggas ska att denna rapport skrevs för tio år sedan, och nu för tiden har väldigt många barn möjlighet att filma och leka med smartphones. Det är möjligt att detta gör att teknikintresset och kompetensen för just filmmediet över tid kommer att fördelas jämnare mellan tjejer och killar, och att ett kommande generationsskifte kommer att påverka könsfördelningen i de tekniska rollerna. Dock är det oerhört viktigt att prata om barnuppfostran vad gäller både teknik och andra faktorer som kan påverka vilka som ger sig in och sedan klarar sig i filmbranschen – något som alla informanter funderar över i intervjuerna. Lena berättar till exempel om ett filmprojekt hon höll i för en grupp tolvåringar där hon visade filmer för dem:

Och så diskuterade vi efteråt och jag var tvungen att ibland bara dela upp killarna och tjejerna för tjejerna sa inte ett pip. Så bara ut med killarna och så fick jag prata med tjejerna. Blablabla så pratade dom jättemycket så kom killarna in igen. Det var väldigt såhär... och att killarna inte respekterade när tjejerna pratade, utan att de avbröt gärna. Så man måste lära, redan jättetidigt ställa samma krav. "Tyst tills någon annan har pratat färdigt". "Prata för ingen annan kommer få ordet så du är tvungen". Jag brukar göra det, även med elever i er ålder så, alla måste prata. Vissa tycker det är

⁷⁷ Charlotte Holgersson m fl, s 117

⁷⁸ Svenska Filminstitutet, s 5-10

⁷⁹ Vanja Hermele, s 16-17

skitjobbigt för att dom inte är vana vid det. Men tänk om man tvingar alla från början så släpper det ju.

Hon nämner också att det förstås inte är helt okomplicerat både att lära tjejer att ta plats, och sedan dessutom se till att de bär med sig detta vidare. Andra vuxna och jämnåriga i tjejernas närhet kanske går runt med de gamla vanliga könsstereotypa förväntningarna och får därför svårt att hantera tjejer som tar plats. "Dom blir ju jobbiga och ställer krav, och är inte alls sådär snälla och det kan jag känna igen 'vad jobbig hon är...', jag alltså. För att jag ställer krav." Det verkar alltså som att Lena själv har fått stå ut med motsättningar och irritation hos andra när hon själv varit en person som tagit plats och sagt vad hon tycker. Som producent borde det vara en nödvändighet – till och med en självklarhet – att behöva synas och höras för att klara av sitt jobb, och ändå verkar folk reagera antingen med positiv förvåning (som i Kristinas fall) eller med irritation (som i Lenas) när man som kvinna tar sin roll som ledare eller utan att tveka bidrar med sin åsikt.

I detta sammanhang är Hirdmans teorier återigen aktuella, och hon menar som sagt att både män och kvinnor är lika integrerade i reproduktionen av genussystemet och genuskontraktet. Eva reflekterar över det faktum som den sociala integrationen pekar på när det kommer till mäns och kvinnors reproduktion av genussystemet och vilken betydelse det sedan får när det tar sig uttryck i hur man beter sig eller förväntas agera utifrån vilket kön man har.

...det finns ju, tyvärr, hos kvinnor en liten väntan på... en liten tendens att vänta på att liksom bli tillfrågad eller lite uppbjuden eller att man liksom är uppfostrad att man inte ska ta för mycket plats liksom. Och det fungerar inte riktigt då man ska göra film på det sättet alltså, för det händer inte, att någon kommer fram och säger så här "vill du ha 20 miljoner och göra en långfilm?" alltså det händer ju inte riktigt. Utan man måste själv driva väldigt hårt, för att det ska hända.

Lena kommer in på samma sak, apropå en tanke om att många kvinnor i branschen (och förstås i de flesta andra branscher samt i livet i övrigt) verkar basera sitt beteende mycket på "hur ska jag bäst serva de här för att kunna bli den och den som jag vill bli", istället för på "vad behöver jag för att kunna utnyttja min fulla potential?". Hon menar att det är viktigt att stanna upp och fråga sig vem man egentligen jobbar för – för sin egen eller någon annans skull – för att lära sig att värdera och respektera sig själv utifrån det man kan och utifrån vad man kan bli. Att våga ha drömmar.

För jag menar, ni vet, alltså så fort killar håller på med någonting, skejtar eller målar graffiti eller så här så finns det helt plötsligt massa hangaround-tjejer, och så nån av dom kanske skejtar eller nån av dom kanske målar graffiti, men det finns en jävla massa andra som bara "oh!" alltså jag vet inte, jag tycker bara det är så jävla konstigt att man inte själv sätter igång med det som man tycker, för dels så är man ju naturligtvis intresserad av killarna men man är ju också intresserad av det de håller

på med och man kan säkert lika mycket teoretiskt om det dom håller på med, musik eller vad det kan vara va, men det är ju ett litet, liksom ett litet extra steg där för tjejer att faktiskt själv våga spela fel på gitarren eller ramla från skateboarden eller måla fult med graffiti, och hur fan man liksom ska komma över, alltså, och att man kanske målar med några brudar istället eller skejtar, alltså, istället för att man ska vänta på att man ska bli inbjuden av några killar. Förstår ni vad jag menar? Att liksom hitta det här självförtroendet och att man inte behöver bli värderad utifrån nån annan. Att hitta lusten, att våga gå på lusten.

Detta skulle kunna ses som ett typexempel på teorierna om kvinnors heterosocialitet som beskrivs i *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. I homosociala situationer (säg killar som skatar och sysslar med graffiti tillsammans) är kvinnor delaktiga i homosocialiteten, t.ex. som bekräftande publik till män eller som garant för heterosocialitet. De intar ofta perifera men viktiga positioner som underordnade i homosociala processer.⁸⁰ Begreppet heterosocialitet beskriver på så sätt kvinnors sätt att relatera till och bekräfta män, vilket är precis vad Lena beskriver ovan.

Detta skulle också kunna vara ett tecken på hur tendensen Eva beskriver, att många kvinnor verkar vänta på att en producent med 20 miljoner kronor ska komma och knacka på dörren och erbjuda ett filmjobb, är under utveckling redan i tonåren. Det är dock rimligt att anta att det inte tar sin början där utan har mycket att göra med hur vuxna redan från BB-stadiet talar till tjejer och killar på olika sätt, uppmuntrar dem att syssla med olika saker (apropå tidigare diskussion om teknik, till exempel) och därmed skapar olika förutsättningar för till exempel självkänsla, riskbenägenhet och grad av bekräftelseberoende.

Eva berättar att hon tror att den uppfostran hon fick av sina föräldrar har påverkat hennes syn på sig själv och sina möjligheter att ta sig in i filmbranschen. De utgick alltid ifrån att hon var kapabel att göra precis vad hon ville, och hon beskriver hur det inte var förrän hon började bli intervjuad i media som det började gå upp för henne att det var konstigt att hon var kvinna och regissör. För henne hade det alltid handlat om att "jag vill göra film", och även om hon förstod att alla inte kan bli regissörer ifrågasatte hon aldrig varför just *hon* skulle kunna bli det. Det var ju bara att försöka. Hon tror också att denna inställning har växt sig stark under hela tonårstiden, då hon umgicks en hel del i punkmiljö där alla på ett eller annat sätt utgick ifrån att allt var möjligt:

Jag jobbade mycket med musik och musikföreningar och så och då var det ju väldigt mycket "alla kan spela, alla kan göra en tidning, alla kan ockupera ett hus och starta en musikförening", eller ni vet. Det var ju mycket så, det var ju liksom en miljö som man var i där det var så att alla kan. Och det var så här, "ska vi bilda ett band? Men jag kan inte spela. Nej inte jag heller men vi kör", det var mycket så och det var liksom i

80 Charlotte Holgersson m fl, s 124-125

det som jag började fotografera ganska mycket för jag var intresserad av bild och så, jag skrev ganska mycket och så såg jag mycket film och det var inte speciellt konstigt med det i den miljön att jag liksom sa så här "ja men jag ska bli regissör", "ja, vad kul!" [...] Det var ju liksom lite hela idén med punken, i alla fall där jag var, att "alla kan. Om du vill så gör det" liksom. Och så här "vänta inte", liksom, på ja, att bli uppbjuden eller så, "utan kör".

Denna uppmuntran borde vara något som alla barn får växa upp med, och ändå är det typiskt en sådan uppfostran som killar från barnsben får en betydligt större portion av än tjejer. Alla informanter är inne på just detta – hur vi troligen uppfostras olika baserat på kön, och detta leder oss in på en faktor som vi redan har snuddat vid: riskbenägenhet. Det blir ett oerhört mycket större steg att våga kasta sig ut i en tuff bransch utan ekonomisk trygghet, när man dels förväntas ta ett större ansvar för att ta hand om både barn och obetalt hemarbete och dels i många fall inte har uppfostrats till att ta för sig och våga lika mycket som sina killkompisar. Jenny tror definitivt att män i större utsträckning än kvinnor "kastar sig ut", och att de "tar inte riktigt samma konsekvenser, killar har lättare att damma av sig". Angående både uppfostran och därmed skilda förväntningar på män och kvinnor funderar hon vidare: "...och kan det vara kopplat till också, om kvinnan har fått barn och allting också så kan det ju vara så att man har något inbyggt att man har något slags huvudansvar, att man också riskar deras överlevnad." Detta menar hon får konsekvenser för vilka som sedan får chansen att göra film, oavsett hur duktig man är på att filma eller berätta historier:

För det blir ju nästan liksom såhär larvigt att man ska, ja för de här diskussionerna också, med kvinnliga eller manliga regissörer. För det kände jag verkligen att de såhär "jo men killar är ju mer såna här att de tar för sig och de är si och de är så och det är svårare att sälja in kvinnor", men skulle det betyda, skulle kvinnor vara sämre? Alltså det, det kunde ju ingen, de bara "neej...".

Nej, kvinnor gör inte sämre film – vilket man till och med bekräftar i *00-talets regidebutanter och jämställdheten* där man drar slutsatsen att det verkar som att kvinnliga regidebutanter har en högre procentuell representation bland de filmer som får bra betyg i recensioner och alltså anses ha hög kvalitet, än vad de har i filmbudet i stort och bland de filmer som drar störst publik.⁸¹ Dock verkar det alltså som att män har lättare att damma av sig och vågar testa sig fram lite mer – något som den före detta långfilmskonsulenten Lena Hansson-Varhegyi är inne på (som nämnts i *Tidigare forskning*). Kvinnor söker enligt henne för det mesta pengar hos SFI senare än män och med mer genomarbetade projekt. Detta innebär att en relativt hög procent av deras ansökningar får stöd, men eftersom de söker mer sällan än män är det ändå män som oftast får stöd. När man söker med väldigt genomarbetade projekt blir det också mer

⁸¹ Svenska Filminstitutet, s 10-12

förödande att få avslag.⁸² Precis detta beskriver Kristina, utifrån sitt arbete på SFI som produktionscontroller:

Jag upplever generellt sett att kvinnor kanske är aningens noggrannare och fullföljer arbetet på ett annat sätt och tar kanske ett större åtagande eller... och då kan det ju hända att männen kanske har en annan kapacitet, inte krånglar till det. Men jag tycker att kvinnorna levererar bättre. [...] Och där kan man ju bli omsprungnen, omsprungnen för att det inte är så noga och de får det snabbare gjort. [...] Men det behöver inte heller betyda att de är sämre på det utan jag kan ju tycka att vi kanske behöver bli bättre på att inte vara så noga. Att det är mer så, det är inte deras fel, det ligger lika mycket hos oss tycker jag.

Hon känner själv inte att hon själv någonsin har blivit "omsprungnen" så till vida att hon har förlorat ett jobb till fördel för någon man, men hon tror å andra sidan att det kan ha funnits många män som vågat ta steget tidigare än hon vågat eftersom hon alltid velat vara väl förberedd innan hon ger sig ut på ny mark. Hon kallar sig själv en "rekare", och berättar att hon alltid har tyckt om att vila i varje roll och troligen är en av dem (om inte den) i branschen som har "rekat" längst inför varje nytt steg uppåt i karriären.

För att gå tillbaka till hennes arbete på just SFI nämner hon också att det verkar finnas en tendens hos kvinnor att ta längre tid på sig än män att komma igång med sina projekt och få sina filmer gjorda. De kan behöva både mer tid och stöd och faller också oftare med sina projekt, och eftersom man jobbar aktivt med jämställdhet på SFI skapar man därför lite extra marginaler i budgeten till kvinnliga regissörer, producenter och manusförfattare. Eftersom det är fler män som söker och en större andel män som får stöd till sina filmer går detta på ett ut – målet (och på senare år även resultatet) är ju att ge lika mycket stöd åt män och kvinnor – men problemet blir sedan när kvinnorna ska sälja in sina projekt till samproducenter, tv-kanaler och distributörer. Det räcker inte med att SFI tror på dem, resten av branschens aktörer måste också ge dem en chans. Detta tror hon kan vara en av anledningarna både till att kvinnor faller med sina projekt i större utsträckning och följaktligen att färre kvinnor än män vågar sig ut i branschen över huvud taget. Hon kommer också flyktigt in på den manliga homogeniteten hos dessa utomstående aktörer – "en faktor är säkert att de som bestämmer på de externa kanalerna är män och lättare identifierar sig med män".

Intersektionalitet

Filmbranschen verkar inte bara vara mansdominerad. Det finns även andra faktorer som spelar in när det kommer till vilka som verkar inom branschen. När vi pratar om jämställdhet kommer vi också in på intersektionalitet och att det främst är medelklass och uppåt som gör film idag. Lena förklarar att hon inte är intresserad av att det ska bli

⁸² Vanja Hermele, s 13

50/50 kvinnor och män från medelklassen som gör film i Sverige. Hon förklarar att "alltså det händer ju inte så himla mycket då" och att hon helst skulle vilja se olika regissörer med olika bakgrunder. Hon kommer även in på att de historier som borde lyftas fram hindras i och med att filmbranschen är en så pass svår bransch att ge sig in i som det ser ut idag, inte minst för en person som inte kommer från ett akademikerhem eller liknande:

Men jag tycker att det kommer hända mycket om man får människor från olika... med olika ursprung, och då menar jag inte bara etniskt utan alltså det finns ju verkligen en arbetarklass i Sverige men dom tänker inte "oh, jag tror att jag ska bli filmregissör" alltså det är inte det första man tänker att man ska bli, man tänker att man inte ska bli arbetslös, man tänker att man ska få utbilda sig till ett yrke där man kan få en månadslön, klara en familj och så. Så det är svårare att få dom historierna som egentligen är dom som vi ska sätta fingret på.

Eva berör också ämnet då hon berättar för oss att det ofta är, för att generalisera, vita medelklassmän som har rätt verktyg för att ta sig fram. Utefter hennes egna upplevelser och erfarenheter är de "ofta mer verbala, har ju ofta mer självförtroende och kanske rätt nycklar". Hon tar också upp hur branschen såg ut förr när hon var ung och att hon ändå upplevt en förbättring från när hon började sin karriär:

Det kändes som att alla som gjorde film var liksom män i samma ålder och som gjorde typ samma filmer och som hade samma historia att berätta och liksom det var väldigt såhåra, eller också så var det att man upplevde det starkare då, jag vet inte, men det kändes väldigt mycket så. Och sen så blev det ju liksom nån form av skillnad liksom tycker jag i slutet av 90-talet runt början på 2000-talet när det trots allt blev lite fler människor med olika bakgrunder. Jag minns inte om det var fler kvinnor just då men det var i alla fall folk med olika bakgrunder och andra sätt som fler så här "invandrare" om jag kan använda det uttrycket men folk med icke svensk bakgrund och sådär som dök upp och började göra film liksom. Så att jag tycker ändå att det har blivit bättre.

Jenny har behövt göra en klassresa för att ta sig dit hon är idag och säger att klass har en jättestor betydelse för vem som "får" göra film, och även om det görs en del skildringar om arbetarklass eller minoriteter i svensk filmindustri så är det utifrån privilegierade människors syn på arbetarklass och minoriteter. Lena nämner också att det gjorts skildringar om arbetarklass i svensk film men då ofta som en kuliss och inte ett verkligt livsvillkor, och hon nämner bland annat "Fröken Sverige" som ett exempel. Både Lena och Eva kommer in på nye långfilmskonsulenten Baker Karim, som sagt att han kommer att prioritera en större mångfald bland berättelser och lyfta fram historier som tidigare inte berättats. Lena har en förhoppning:

...han har ju en föresats att liksom berätta historier från håll som inte har berättats så mycket historier förut, jag vet inte riktigt vad han syftar på, men det är ju kul om han

pratar om minoriteter, vi har ju stora minoriteter i Sverige, sen vet jag inte om han direkt har pratat så mycket om arbetarklassen...

Eva menar dock att han fortfarande är medelklass och medelålders man, även om han har sina rötter i Uganda, och är osäker på om han verkligen kommer att kunna tillföra något nytt.

Efter att ha diskuterat intersektionalitet är det även intressant att veta vilken bakgrund våra intervjupersoner kommer ifrån. Eva kommer från ett medelklasshem där båda hennes föräldrar var utbildade lärare. Hennes föräldrar var mycket stöttande för vad hon valde att göra. "Jag hade föräldrar som var väldigt sådär, utgick ifrån att jag kunde göra vad jag ville". Jenny kommer från arbetarklass och har gjort en klassresa uppåt i takt med att hon började producera film. Lenas båda föräldrar arbetade inom kultursektorn. Hennes pappa var bland annat redaktör för tidskriften Chaplin och var även förlagschef på SFI och hennes mamma jobbade mycket med teater och skådespeleri och startade bland annat BUFF (Barn- och ungdomsfilmfestivalen i Malmö). Även dessa har varit mycket stöttande i hennes val av yrke. "Alltså naturligtvis jättemycket att jag... att min familj har trott på mig, oavsett vad jag har hittat på. Och jag är halvitalienska, jag tror det har påverkat också. [...] Att jantelagen inte har så stor impact, haha." Kristina var barnskådis när hon var liten och spelade mycket teater. Hennes mamma jobbade inom show-världen och var assistent till många artister. Även hennes farmor var sångare. Kristina hade nära till branschen då hennes familj hade många vänner som arbetade med film och hennes första jobb fick hon av en kontakt, dock på egna meriter. Maries familj är, utifrån hennes egen beskrivning, superakademiker. När hon själv valde att bli journalist tyckte hennes familj att det lät ganska tramsigt. Nu när hon lämnat tv-branschen för att studera psykologi "tycker de att jag har skaffat mig ett jobb, en riktig utbildning, haha".

För att sammanfatta verkar alltså kön och klass men även etnicitet ha allra störst betydelse för vem som får chansen och även för vem som vågar göra film. Ger man sig in i branschen spelar massor med olika faktorer in på ens möjligheter att ta sig framåt och avancera. På frågan om vilka faktorer som kan ha påverkat just deras yrkesliv har kvinnorna olika förklaringar. Som precis nämnt upplever flera av informanterna att deras föräldrar har varit oerhört stöttande och har trott på dem i sina yrkesval. Detta har enligt bland andra Kristina lett till att hon har gett sig ut i arbetslivet med ett starkt självförtroende, vilket hon tror är en betydande orsak till att hon har kämpat sig dit hon är idag. "Men sen är jag väl glad, eller folk har ju velat hjälpa mig på vägen också och det tror jag är för att jag är ganska följsam, men tydlig, och jag är glad och jag är ofta omtyckt, och hårt arbetande och sådär." Lena har som tidigare nämnt en liknande förklaring, tillsammans med det faktum att hon är halvitalienska och rättfram "av

naturen". Hon nämner också att hon hade det svårt med kompisar i skolan, vilket hon tror har påverkat hennes sätt att se på sin omgivning och sina möjligheter att ta sig någonstans.

Jag var tvungen att hävda mig för att inte, alltså det finns två lägen – antingen går man under eller så tar man i från gatan, och jag tog i från gatan. Så liksom träning från liten ålder och bra familj. Aldrig... jag har aldrig riktigt, och jag vet inte vad det beror på men det hade ju i och för sig varit intressant men jag har aldrig känt att det finns något jag inte kan göra för att jag är tjej. Aldrig, aldrig, aldrig. Och jag vet inte vad det kommer ifrån.

Jenny beskriver hur hon har en väldigt stark drivkraft och ett ständigt mål med vad hon gör. En ambition och en envishet. Detta tror hon har gjort att dörrarna har öppnats, i kombination med att hon är kvinna – som tidigare nämnt var kvinnliga producenter på tapeten när hon gav sig ut i branschen vilket hon upplever har hjälpt henne i sin strävan mot sitt mål. Dessutom berättar hon att hon har en djup ödmjukhet inom sig som hon alltid försöker utgå ifrån i sitt arbete:

Jag är väldigt sådär, jag är intresserad av att reflektera och jag är intresserad av beteende och jag är väldigt intresserad av att skapa sammanhang som känns bra. Och det kan man väl tycka att det är lite såhär klyschigt, "det är väl alla", det är vi säkert, men det kanske är extra viktigt för mig eftersom jag har haft en ganska tuff uppväxt.

Evas viktigaste faktorer har vi redan beskrivit utförligt apropå betydelsen av kön när det kommer till riskbenägenhet (se kapitlet *Riskbenägenhet*). För att återkoppla till detta nämner hon stöttande föräldrar och en punktmiljö med ett "allt är möjligt"-tänk som bidragande faktorer, och detta gav henne en energi som hon tog med sig in på Dramatiska Institutet och vidare därifrån. En energi som hjälpt henne att sällan tvivla på varför just hon skulle klara av det tuffa livet i filmbranschen. Varför det över huvud taget skulle spela någon som helst roll att hon är tjej. Hon ville göra film, så hon såg helt enkelt till att ta sig dit.

SLUTDISKUSSION

Slutligen är det dags att återgå till utgångspunkten; studiens frågeställningar. För att kunna överblicka materialet och alla tankar som uppkommit i analysen kan det vara på sin plats att en gång för alla försöka besvara dem.

1) *Är det möjligt att utläsa vilka faktorer som verkar ha spelat in i hur deras yrkesliv har utvecklats sig (bakgrund, utbildning, familj etc.)?*

Analysens allra sista del behandlade just detta: vilka faktorer som *kvinnorna själva* tror har bidragit till att de tagit sig dit de är idag. Många lyfter främst fram egenskaper i sina personligheter, som drivkraft, målmedvetenhet, ödmjukhet, följsamhet, envishet och framförallt; självförtroende. Det sistnämnda genomsyrar egentligen allt, oavsett på vilket sätt man fått sitt självförtroende eller på vilka sätt det uttrycker sig. Stöttande föräldrar har varit en bidragande faktor hos flera av kvinnorna. Lena blev mobbad och fick bygga upp sitt självförtroende genom att slå tillbaka och stå emot, dock även med hjälp av ett grundläggande stöd hemifrån. Eva fick energi och självkänsla från punkmiljön hon vistades i. Jenny är egentligen den enda som lyfter fram att hon haft en tuff uppväxt i arbetarklassen, men vänder även det till något positivt – hon har alltid fått fokusera på att göra saker för sin egen skull istället för att göra andra till lags, vilket hon tror har hjälpt henne i slutändan.

Dessa exempel på personliga egenskaper skulle kunna ses som individuella förklaringar till varför de är där de är idag. Individfaktorer som har att göra med hur de är som människor och därmed bemötts och givits chanser i karriären. Motsatsen skulle vi kunna kalla *strukturella* förklaringar - yttre omständigheter som trycker på, skapar hinder eller underlättar. Ett exempel på en sådan yttre omständighet skulle faktiskt kunna vara det vi alldeles precis benämnde som en individförklaring - Jennys klassresa. Arbetarklassbakgrunden och klassresan har varit en strukturell omständighet som har skapat vissa förutsättningar, och som har gett henne en inställning till arbetet som *i sin tur* hjälper henne på andra sätt. På detta sätt samspelar orsaker på både struktur- och individnivå, och alla informanter ger egentligen förklaringar av båda typer. Alla är de medvetna om att kön, klass och andra omständigheter både kan sätta käppar i hjulet och öppna dörrar, men de lyfter också fram individuella egenskaper de är övertygade om har hjälpt dem att ta sig dit de är idag.

Lena nämner kort att jantelagen aldrig har bitit på henne, kanske på grund av att hon är halvitalienska. Detta skulle man kunna ge en strukturell betydelse - den svenska jantelagskulturen tillåter en inte att tro att man är något - vilket borde försvåra extra mycket för kvinnors identitetsskapande och mod att skaffa sig auktoritet och respekt på grund av kvinnors och mäns skilda uppfostran. Ännu en strukturförklaring som tas upp

är Jennys funderingar kring hur könet faktiskt har hjälpt henne framåt - man skulle ha in kvinnliga producenter i branschen och den vågen såg hon till att svepas med av.

Utöver dessa faktorer, som kvinnorna själva tog upp när vi ställde dem just denna fråga, kan man urskilja ytterligare omständigheter som kan ha spelat roll för deras möjligheter att ta sig till sina nuvarande positioner. De flesta, om än inte alla, har haft föräldrar som på ett eller annat sätt har varit i kontakt med branschen. Vad gäller familjebildning har många fått anpassa karriären efter hur det är att leva med småbarn - Kristina tog jobb på Sandrews marknadsavdelning och Jenny började arbeta med reklam. Kristina berättar dessutom om hur bortglömd hon kände sig efter att ha varit borta från branschen i samband med graviditet och mammaledighet. Eva fortsatte dock som vanligt med att regissera film, tog aldrig mammaledigt och hade ofta med sig sitt barn till redigeringsrummet om dagarna - något som skvallrar om hur dåligt anpassad branschen och yrket är för att vara förälder. Dessutom nämner många av kvinnorna sina partners som bidragande faktorer till att det har fungerat att ha familj (och ibland över huvud taget att stanna i den ekonomiskt osäkra filmindustrin). En lön som kommer in varje månad, en man som tar hand om dottern när man är iväg på filminspelningar tre månader i streck varje år.

Kön har varit centrum för diskussionen på många sätt. Tre av kvinnorna är producenter och innehar en position där könsmärkningen, som till en början var manlig, sakta men säkert har börjat suddas ut. Marie har varit tv-journalist, och i tv-branschen är den kvinnliga representationen högre än i filmbranschen. Alltså är det främst Eva som innehar den yrkesroll som innebär mest mansdominans - det konstnärligt prestigefyllda och tekniska regiyrket. Intressant här är att poängtera att hon alltid har haft ett teknikintresse och har varit främst intresserad av kameraarbetet och filmfotot, och dessutom länge arbetade som teknikansvarig på Filmcentrum. Där kunde hon skaffa sig all teknisk utbildning hon behövde för att kunna hävda sig som *minst lika tekniskt duktig som den bästa mannen* (vilket ju Lena tog upp som ett krav för att få respekt som kvinna).

Ännu en faktor som är viktig att reflektera över är de fördelar man kan uppleva som del av ett etablerat bolag. Jenny nämner till exempel hur hon upplever att hennes kön har "suddats ut" sedan hon började på sitt nuvarande produktionsbolag. I en mansdominerad bransch som denna är det rimligt att anta att en manlig independentproducent troligen inte behöver oroa sig för att dömas utefter sig kön, även om han av andra anledningar kan uppleva fördelar med att istället arbeta som anställd på ett större bolag. Detta är problematiskt eftersom dessa anställningar förstås är begränsade och många producenter idag arbetar på frilansande basis. Om man som

frilansande kvinna behöva fokusera på att ständigt behöva hävda sig och bevisa sig trovärdig, får man mindre tid och energi åt produktionsarbetet.

Förutom dessa omständigheter har förstås även vi lagt märke till vilka starka, rättframma och modiga kvinnor vi har intervjuat. Alla har en ödmjukhet till sitt arbete, men ingen gav intrycket av att någonsin ha tvivlat på varför just hon skulle klara av att jobba med film. Det redan nämnda självförtroendet har mycket säkert en stor betydelse, och även om kvinnor i och med uppfostran, media och omgivningens förväntningar på kön oftast inte får det lika gratis som män så kan de jobba upp det. Motgångar kan alltid göra en starkare - som för Kristina som alltid behövt bevisa sin kompetens vilket har gjort henne väldigt rak, tydlig och duktig, eller som för Lena som alltid ser till att vara mycket påläst för att veta och kunna minst lika mycket som den bästa mannen.

Det är dock viktigt att poängtera att alla informanterna från filmbranschen (åtminstone vad vi vet) är vita, heterosexuella ciskvinnor⁸³ utan (synligt) annat etniskt ursprung än det i Sverige normativa. (Lena, som är halvitalienska, ser ut att kunna vara svensk och berättar åtminstone inte att hon har stött på några fördomar baserade på sitt ursprung. Hon ser som sagt snarare italienaren inom sig som en anledning till varför hon alltid har varit lite "osvenskt självsäker".) Undantaget är f.d. tv-reportern Marie, som är adopterad från Indien men har växt upp i ett svenskt akademikerhem. Hon är otroligt genusmedveten och brinner för kvinnofrågan, men berättade inte om någon upplevelse som haft att göra med hennes ursprung eller hudfärg (vilket hon förstås kan ha upplevt även om hon aldrig kom in på det i intervjun). Det finns alltså många viktiga, yttre omständigheter och uttryck för olika strukturella förtryck som våra informanter inte har haft möjligheten att diskutera eftersom de troligen aldrig har upplevt det själva. I en större intersektionalistisk studie hade det alltså varit essentiellt att lyfta fram upplevelser från en större grupp filmverkande människor från olika minoriteter. Även om vi i denna studie har kunnat konstatera att kön, klass, etnicitet och sexualitet verkar spela betydande roll för vilka förutsättningar olika människor har för att jobba med film (eller ens tänka tanken att ge sig in i branschen), har vi alltså bara kunnat snudda på ytan.

2) Vilken betydelse ger de kön (att vara kvinna) i deras bransch, och hur har denna förståelse skapats?

Att vara yrkesverksam kvinna i filmbranschen har som tidigare nämnts inte enbart negativa effekter. Jenny menar till exempel att många dörrar har öppnats för henne i

83 En cis-person är en person vars juridiska kön, biologiska kön, könsidentitet och könsuttryck är linjärt, hänger ihop och alltid har hängt ihop enligt normen. Exempelvis en person som föds med penis, ser sig själv som kille och har könet man registrerat som kön i folkbokföringen. Ordet rör könsidentitet och könsuttryck och har ingenting med sexuell läggning att göra. Hämtat på <http://www.rfsl.se/?p=410>, hämtat den 27/4 - 2014

branschen just på grund av att hon är kvinna. Betydelsen av kön spelar dock in i många sammanhang, synlighetseffekten som uppkommer när man ingår i en minoritet är ett av dem. Ett exempel på detta är när Eva ofta får frågan om hur det är att vara kvinna och regissör. Eva tycker det är tröttsamt med den sortens frågor, delvis på grund av att hon förväntas vara en taleskvinna för alla kvinnliga regissörer men också på grund av att det tar bort fokus från hennes faktiska arbete. Ett annat exempel på detta är Lenas resonemang kring hur synlighetseffekten påverkar betydelsen av kön i samband med vilka kulturella förväntningar som råder. Hennes exempel på detta är hur man när man behöver hjälp med att skruva upp en hylla oftast frågar en man - eftersom en man förväntas kunna skruva upp hyllor. Skulle han misslyckas med detta är det på grund av att just han är en individ som inte har den egenskapen. Det är dock något han skulle kunna åtgärda genom att öva eftersom det ändå är någonting han ska kunna. Skulle en kvinna däremot, som inte förväntas kunna skruva upp en hylla, misslyckas, är det på grund av att hon är kvinna och kvinnor kan ju inte det där ändå. Vare sig det handlar om att kunna skruva upp en hylla eller regissera en långfilm utgör man en minoritet inom en viss yrkesgrupp eller kategori och om man misslyckas med det man tar sig an eller visar sig okunnig blir det symboliskt för alla inom den minoriteten. Betydelsen av kön i det här fallet när det kommer till ett mansdominerat yrke kan betyda att kvinnor inte vågar pröva sig fram eller ta för sig på samma sätt som män. Man är mer rädd för att misslyckas eftersom man måste bevisa på första försöket att man kan.

Att tillhöra det avvikande könet i en bransch betyder även att man måste hävda sin kunskap för att bli bekräftad vilket Lena kommer in på när hon när hon utifrån sina erfarenheter berättar att det är tuffare för en kvinnlig fotograf att vinna respekt än en manlig fotograf eftersom fotograferna består till stor majoritet av män. Det är dessutom en tekniskt yrkesroll som innefattar en del konstnärligt ansvar vilket inte är synonymt med kvinnlig kompetens i samma utsträckning. Lena tror dessutom att det är svårare för en kvinnlig fotograf att vinna respekt än en kvinnlig producent, eftersom det handlar mer om teknik inom fotografi medan producentrollen innefattar mer administration och organisation. Att tillhöra det avvikande könet har även fått betydelse för Kristina som känner att hon behövt hävda sin auktoritet på ett annat sätt än hon upplever att män brukar få göra. I hennes yrkesroll, oavsett vilket kön man har, krävs det att man är rak och tydlig med vad man tycker. Kristina berättar att i nio fall av tio är det äldre män som hon måste hävda sin hävda sin kompetens inför. Att vara rak och tydlig med vad man tycker är mandat som krävs i Kristinas yrkesroll, men när hon visar sin kompetens möts hon ofta av förvåning vilket betyder att det inte är något som förväntas av henne som kvinna.

Vare sig man är kvinna eller man förväntas man vara på ett visst sätt eller besitta vissa egenskaper, vilket är en konsekvens av genuskontraktet. Jenny har fått höra "du är ju

producent på det här projektet, som en mamma". Det behöver visserligen inte betyda något negativt, men det innebär att hon förknippas med en schablonbild som ska vara omhändertagande och, som hon själv uttrycker det, en stor famn. Denna förväntning hade troligen inte ställts på en manlig producent. Dessutom kan det uppstå problem när personen som förknippas med en schablonbild, oavsett vilken personlighet man har, inte känner att hen kan leva upp till förväntningarna.

Betydelsen av kön spelar även stor roll när det kommer till familjebildning. Precis som genussystemet indikerar förväntas det av en kvinna att vara hemma med barnen. Marie tar upp detta när hon diskuterar kring förväntningarna som ställs på en yrkesverksam kvinna gentemot en yrkesverksam man. En mamma förväntas vara hemma med sina barn, och detta menar även Eva är en förklaring till varför kvinnliga regissörer ofta bara gör en film. Familjen kommer i vägen. I det hårda arbetsklimatet som råder i filmbranschen är det svårt att göra uppehåll för att sedan ta sig in igen.

Förståelsen av betydelsen av kön är, gemensamt för alla fem kvinnor, ett resultat av människor i branschens bemötanden av dem. Vad vi har förstått det som ger ingen av dem uttryck för att de har haft genusglasögonen på sig från första början när de bestämde sig för att ge sig in i branschen, utan det var intresset för filmskapande (och i Marias fall journalism) som var anledningen till att de ville arbeta med just detta.

3) Vad ger kvinnornas berättelser för bild av möjligheterna till ett mer jämställt arbetsliv inom film?

För inte särskilt länge sedan var de allra flesta filmproducenter män. På relativt kort tid verkar kvinnor ha fått (tagit sig) tillträde till denna arena, där det nu för tiden inte längre alltid tvivlas på deras kompetens att ta ansvar för så mycket pengar (även om de möter många fördomar och behöver hävda sig för att skaffa sig förtroendet). Alla är överens om att det är svårare att vara kvinna och regissör/fotograf än producent. När inte längre producentrollen är mansdominerad eller lika starkt könsmärkt står man inte i strålkastarljuset på samma sätt som kvinna. Detta leder till att man kan koncentrera sig på sitt arbete och sin personliga utveckling utan ständig stress för att dömas på grund av sitt kön, och förhoppningsvis också att man kan få fler chanser även om man inte alltid klarar av att vara på topp. Här ska man förstås inte förminska de konsekvenser genussystemet och -kontraktet får för kvinnor *oavsett* om de är i minoritet i en yrkesroll eller inte - de förväntningar de har på sig inom ramen för sin könsroll kommer alltid att påverka kvinnor på både låga och höga positioner.

Hur som helst - kan det finnas hopp för att regyrket går samma väg som producentyrket? Jenny beskriver hur man förut kämpade hårt för att öppna dörrar för kvinnor som ville bli producenter, vilket sker för kvinnliga regissörer just nu. Det finns

både kvoteringspolicys på filmhögskolorna, mentorsprogram för nya kvinnliga regissörer och riktlinjer för stödgivning på SFI. Precis som de kvinnliga producenterna fick bevisa att de kunde hantera pengar utan problem kanske regissörerna just nu (och förstås sedan lång tid tillbaka) håller på att bevisa hur duktiga de är på filmkonst och historieberättande. Men vad sker egentligen med ett yrke när kvinnorna får ta plats? Vi har tidigare sett inom andra yrkesgrupper, exempelvis inom läraryrket, att när kvinnor har ökat i antal har statusen sjunkit. Speciellt ifall kvinnor blir majoritet. Detta bekräftas också i avsnittet om könsmärkning (*Teori*) där man kan läsa att ett yrkes status ofta bestäms i relation till kön snarare än till syssla och position, och där vad män gör ofta är högre värderat än vad kvinnor gör oavsett syssla. Vi påstår självklart inte att producentyrket har låg status, tvärtom, men flera av kvinnorna nämner i intervjuerna att det anses vara lite finare, mer prestigefyllt och speciellt att vara regissör. Det blir intressant att se hur denna inställning förändras, om den förändras, när den kvinnliga representationen på regisidan så småningom växer.

När statusen för ett yrke sjunker stannar också löneutvecklingen av och arbetsvillkoren försämras. Detta vore förödande för regissörerna, och denna problematik leder oss in på diskussionen om just arbetsvillkor i filmbranschen. För att kvinnor ska få chans att göra fler filmer som regissörer är det essentiellt att arbetsvillkoren *förbättras*, eftersom kvinnor fortfarande behöver tampas med en större del av det obetalda hemarbetet och påverkas mycket mer av familjebildningen än män. Branschen behöver underlätta mer för föräldraskap om kvinnor ska få en chans att klara sig som regissörer utan att riskera att behöva lämna yrket efter första barnet. Kanske är denna faktor också en anledning till varför det är så många fler kvinnor som arbetar som producenter än som regissörer eller fotografer - det är krävande och stressigt att vara mycket på inspelningsplats till exempel. Hela förloppet tar dessutom längre tid för en kvinna - det är en sak att vara borta från produktionen under en pappaledighet, och en sak att vara borta under hela eller stora delar av sin graviditet *och* mammaledighet. Ska man få flera barn får man dessutom alltid förr eller senare lämna över arbetet till någon annan, och då får man förmodligen inte samma möjligheter att avancera heller. Om man inte gör som Eva och tar med barnet till jobbet, vilket många kvinnor väljer bort.

Barnuppfostran är en faktor de flesta av kvinnorna också har varit inne på. Tjejer och killar uppmuntras att tycka om och bli bra på olika saker, vilket missgynnar kvinnor när det kommer till att ta för sig, slå sig fram i hårda klimat och löneförhandla. Här är det intressant att lyfta Kristinas tanke om att kvinnor oftare arbetar mycket noggrannare och tar längre tid på sig att få sina projekt genomförda. En egenskap som noggrannhet är tätt förknippad med duktighet, något som särskilt små tjejer lär sig mycket tidigt är en förutsättning för hur mycket bekräftelse och beröm de får. Som vi tidigare konstaterat blir detta också ett problem när kvinnor får avslag på sina ansökningar till

exempel SFI - det är lättare att damma av sig när man inte lagt ner hela sin själ i att få allt att stämma in i minsta detalj. Dessutom är det rimligt att anta att män, mycket på grund av sin uppfostran, har lättare att damma av sig över huvud taget (något som både Kristina och Jenny själva beskriver).

Kvotering är ännu ett begrepp som hör hemma i diskussionen om möjligheterna till en mer jämställd filmbransch. Kristina började som linjeproducent medvetet kvotera in hälften kvinnor i sina team så gott det gick, och var ofta mycket nöjd med resultatet (både i form av samspelet i teamet och resultatet på bioduken). På de nordiska filmskolorna kvoterar man in hälften män och hälften kvinnor, och på SFI finns kvoteringsmetoden närvarande i arbetet även om man inte alltid följer den slaviskt - först och främst måste man förstås prioritera vilka filmer man helst ser göras, och om fler kvinnor får chansen ett år ser de till att ge fler män chansen nästa år. Dock är det viktigt att lyfta vad vi lärt oss från rapporten *00-talets regidebutanter och jämställdheten* - att det främst är bland kvinnliga regidebutanter som en bakgrund på filmhögskolan är vanlig. Många män kommer istället direkt från att ha arbetat med reklamfilm, en bransch där man är van vid effektivitet, höga budgetar och där det finns *näst intill inga kvinnliga regissörer*. Det är därför viktigt att den, men även fler branscher med videomediet som fokus, börjar arbeta hårt för en mer jämställd arbetsfördelning och för att locka unga kvinnor att ta sig in där.

Förutom möjligheterna till en mer jämställd filmbransch vad gäller kön har kvinnorna som sagt gett uttryck för ett behov av filmskapare med olika bakgrund även vad gäller klass och etnicitet. Lena funderar till exempel över vad det skulle ge för effekt om man försökte nå ut bättre till folk i förorterna, med till exempel filmverkstäder för ungdomar, talangutvecklingsprojekt o.s.v. Hon tror dock inte att det räcker, för har man ingen grundläggande ekonomisk trygghet i form av till exempel föräldrar som kan backa upp en om man blir arbetslös mellan projekt, kommer man inte våga eller ens komma på tanken att ge sig in i denna tuffa bransch. Därför är det mycket viktigt inte bara för kvinnor utan även för bland annat arbetarklassen (och inte minst *kvinnor* i arbetarklassen - kön är ju närvarande på alla plan, hos alla grupper) att arbetsvillkoren, anställningsmöjligheterna och den ekonomiska tryggheten förbättras i filmbranschen. För att ens få in en fot krävs det dessutom att man är bra på att nätverka och knyta kontakter, och alltså ha en bra verbal förmåga. Det är troligen inte helt enkelt för någon som växt upp i arbetarklassen och kanske inte har en särskilt varierad vokabulär eller självklarhet i hur man för sig i nätverkssammanhang. För att inte tala om hur det är för dem som inte har svenska eller möjligen engelska som modersmål.

Det behöver finnas ett intresse för olika människors historier för att de ska få chansen att berätta dem. Som tidigare nämnts hade Eva och Lena olika syn på vad den nye

långfilmskonsulenten Baker Karim kommer att kunna tillföra, i sin föresats att aktivt leta efter historier från dem som tidigare inte har fått höras och synas så mycket. Visserligen är han man och medelklass och tillhör därmed två i samhället betydande normer. Å andra sidan behövs någon i maktposition som prioriterar mångfald och nya berättelser, och som kanske har en personlig förståelse för varför de behövs. Här är det dock viktigt att fråga sig vad det betyder att någon ifrån medelklassen väljer berättelser utifrån sitt eget perspektiv på vad till exempel arbetarklass innebär. Som Lena nämner har det ju gjorts massor av film utifrån medelklassens perspektiv på arbetarklassen, och vad som verkligen behövs är någon från arbetarklassen som ger sitt eget perspektiv.

För att gå tillbaka till fokuset på kön, så är det slutligen intressant att fråga sig varför kvinnor (enligt Kristina) oftare faller med sina projekt. Kanske är det till en viss del på grund av noggrannheten – att de har svårare att nöja sig med vad de har åstadkommit och därmed kan få svårt att komma över tröskeln till att ta sig vidare. Kanske kommer familj eller obetalt hemarbete emellan. Kristina beskriver dessutom hur hon själv har tyckt om att vila länge i sina roller innan hon har avancerat, något som kanske är vanligare hos kvinnor eftersom män ofta fylls på med större portioner självförtroende sedan barnsben. Den förklaring hon själv ger till frågan är kanske dock den som väger tyngst – om kvinnor ska få möjligheten och självförtroendet att genomdriva sina projekt i större utsträckning räcker det inte om SFI tror på dem, utan tv-kanaler, distributörer och andra externa finansiärer måste också vara villiga att satsa. Det genus- och mångfaldstänk som behövs har de flesta inte idag, speciellt som dessa aktörer ofta består av homogena grupper med vit, heterosexuell, manlig majoritet.

Viktigt att poängtera här är den fakta vi tagit del av ur *00-talets regidebutanter och jämställdheten*, där det verkar som att kvinnor har en högre procentuell representation bland de filmer som får bra betyg i recensioner och alltså anses ha hög kvalitet, än vad de har i filmutbudet i stort och bland de filmer som drar störst publik. SFI har kanske ett större motiv än externa finansiärer och distributörer att lyfta även potentiellt kritikerrosade filmer med hög kvalitet för en mindre publik, eftersom det ligger i deras intresse att Sverige producerar varierad långfilm för olika målgrupper. Om det nu är så att kvinnor och andra minoriteter generellt har ett annat uttryckssätt och berättar andra historier än vad det verkar finnas efterfrågan på rent kommersiellt, kan det bli svårt att övertyga externa bolag att våga riskera sina pengar på ett sådant. Detta har mycket att göra med hur hela den svenska filmindustrin ser ut – fundamentet för att branschen ska gå runt är ju att man tjänar pengar på att göra film. Ur ett samhällligt-kulturellt perspektiv borde det dock finnas ett stort intresse även för smalare filmer, som i sin tur kan hjälpa till att bygga Sveriges filmrykte internationellt även om de inte tjänar in lika många biobiljetter som till exempel *Hundraåringen*. Hur det hela ska gå till är dock svårt att svara på inom ramen för denna studie. Dessa frågor måste diskuteras

på filmpolitisk nivå, och kanske kan man hitta nya förslag på tillvägagångssätt tills nästa filmavtal ska tecknas.

Ökat stöd till kvinnors berättelser, kvotering, förbättrade arbetsvillkor, tryggare anställningar och mentorskapsprogram – på många håll i branschen är det alltså inte brist på jämställdhetssträvanden. Dock ser vi ett grundläggande problem: branschen verkar bara för att få in fler kvinnor på spelplanen utan att ta tag i de normer som riskerar att "putta ut" dem igen, eller som höll dem ute från början. Hur dämpar man den manliga könsmärkningen inom tekniska och konstnärliga filmyrken? Hur kan man arbeta för att komma runt pressen och riskerna som synlighetseffekten medför? Hur ska man tackla det sexistiska arbetsklimatet? Hur arbetar man i branscher som idag har lägre procentuella sexismciffror, och *varför* är både film- och tv-branschens siffror så extremt höga i jämförelse? Varför är kvinnor mindre riskbenägna än män, och vad innebär det för arbetsklimatet och den psykiska hälsan i branschen att just riskbenägenhet ska behöva vara en så betydande faktor för vem som lyckas ta sig fram? Hur ser fördelningen mellan offentlig makt och inofficiell makt ut? Och hur kan man lyfta genusfrågor och försöka synliggöra strukturer på en könsblind arbetsplats utan att riskera att bli Vanja Hermeles *Järnlady*, eller den där "feministen som bara klagar"?

Normerna, som lyfter det manliga som eftersträvansvärt och det kvinnliga som otillräckligt, och som genomsyrar hela vårt samhälle (men i olika grad i olika branscher), får inte glömmas bort om man ska komma någonvart med de jämställdhetssträvanden som genomförs. Annars fortsätter branschen att utgöra någon form av *survival of the fittest*-klimat där alla de kvinnor som lyckats ta sig till höga positioner måste vara *minst lika bra som den bästa mannen*. Detta utifrån den manliga bedömningen av vad som anses vara bra eller inte. Och om kvinnor tvingas anpassa sina ledarstilar och arbetsmetoder efter den etablerade ledarskapsnormen förstärks denna norm, och reproduceras av både män och kvinnor utan att "branschen" får möjlighet att upptäcka att typiskt kvinnliga egenskaper (både vad gäller ledarstil och konstnärlighet, arbetsmetoder o.s.v.) faktiskt *tillför* något snarare än utgör någon slags riskfaktor.

Normer är förstås inte helt lätta att komma åt, speciellt inte eftersom den vita, heterosexuella, manliga medelklassmajoriteten är blind för dem så länge den inte aktivt och intresserat försöker synliggöra dem. Mycket har ju också, som vi redan konstaterat, att göra med t.ex. barnuppfostran och mediala stereotyper, varför det intersektionella könsmaktperspektivet behöver finnas i bakhuvudet hos alla människor på alla plan i samhället. Ganska komplext, alltså. Oavsett hur mycket denna problematik har diskuterats när man konstruerat de jämställdhetsåtgärder som verkar idag tycker vi oss dock inte kunna se den närvarande i dessa åtgärder. Den behövs som ett komplement till allt fantastiskt feministiskt arbete som har gjorts, görs, och kommer att göras.

KÄLLFÖRTECKNING

Litteratur

- Bryman, Alan (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Upplaga 1:2) Malmö: Liber AB.
- De los Reyes, Paulina, Mulinari, Diana. (2005), *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. 1. uppl. Lund: Författarna och Liber AB.
- Hermele, Vanja (2002). *Män, män, män och en och annan kvinna*. Stockholm: Svenska Filminstitutets Arena.
- Hirdman, Yvonne, *Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning* (113-130), Ingår i antologin *Genushistoria: en historiografisk exposé*. (2009) (Carlsson Wetterberg, Christina & Jansdotter, Anna (red.)) (upplaga 1:4) Lund: Studentlitteratur AB.
- Holgersson Charlotte m. fl. (2011). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. (Upplaga 2:2) Lund: Studentlitteratur AB.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2010) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Upplaga 2:4) Lund. Studentlitteratur AB.
- Lewis, Jane & Richie, Jane (eds.) (2003). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. London: Sage.

Vetenskapliga rapporter

- Birgersson, Malin (2005). *Filmbranschen och jämställdheten: En rapport från Teaterförbundet våren 2005*. Stockholm: Teaterförbundet.
- Klerby, Anna och Näslund, Lovisa (2010). *Alla mår bra? Arbetsmiljöundersökning av svensk film och tv-drama 2010*. Stockholm: Film&TV-Producenterna och Teaterförbundet.
- Statiska Centralbyrån (2012), *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2012*. [Elektronisk] Stockholm: Statistiska Centralbyrån. Tillgänglig (hämtat den 2/5 - 2014):
http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2012A01_BR_X10BR1201.pdf
- Svenska Filminstitutet (2010), *00-talets regidebutanter och jämställdheten: En rapport från Svenska Filminstitutet April 2010*. [Elektronisk] Stockholm: Svenska Filminstitutet. Tillgänglig (hämtat den 27 /4 - 2014):
<http://www.sfi.se/PageFiles/22839/00-talets%20regidebutanter%20och%20j%C3%A4mst%C3%A4lldheten.pdf>

Internet

Film&TV-producenterna

<http://www.filmtvp.se/om-oss/>

(hämtat den 18/11 - 2013)

Gudrun Schyman

<http://www.schyman.se/?p=585>

(hämtat den 26/4 - 2014)

Nationalencyklopedin

<http://www.ne.se/iterativ>

(hämtat den 11/11 - 2013)

Statistiska Centralbyrån

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0103_2010A01_BR_LE123BR1201.pdf

(hämtat den 26/4 - 2014)

RFSL

<http://www.rfsl.se/?p=410>

(hämtat den 27/4 - 2014)

Svenska Filminstitutet

<http://www.sfi.se/sv/om-svenska-filminstitutet/Verksamheten/Filmavtalet/>

(hämtat den 4/12 - 2013)

Teaterförbundet

<http://www.teaterforbundet.se/>

(hämtat den 18/11 - 2013)

Wikipedia

<http://sv.wikipedia.org/wiki/Dialektik>

(hämtat den 1/12 - 2013)

BILAGA

Intervjufrågor

- 1) Hur ser din arbetssituation ut just nu? Vad jobbar du med?
- 2) Berätta om din livssituation just nu. Familj, fritid etc.
- 3) Berätta om din bakgrund. Familj? Utbildning?
 - Jobbar dina föräldrar i samma bransch?
- 4) Vi skulle vilja att du berättar så mycket du kan och vill om din yrkeslivshistoria, från början till idag. Vi kan börja med:
 - När började tankarna på att ge sig in i branschen komma? Varför?
 - Hur gjorde du för att ta dig in?
 - Berätta om hur du har tagit dig till din nuvarande position.
- 5) Har du någonsin upplevt något som har känts negativt eller som du har fått dig att känna dig kränkt?
 - Vi förstår att det är väldigt känsligt och kanske jobbigt, men är det så att du skulle kunna tänka dig att berätta om det ändå?
 - Hur kändes/känns det?
 - Hur reagerade du/vad gjorde du åt det?
 - Känner du till fler som har utsatts för något kränkande?
- 6) Har du någonsin blivit behandlad annorlunda än dina manliga kollegor? (Och har du någonsin blivit särbehandlad p.g.a. hudfärg, sexualitet etc?)
 - Hur?
 - Varför tror du det?
 - Hur reagerade du/vad gjorde du åt det?
- 7) Känner du att du får utlopp för din potential och energi i ditt arbete?
- 8) Vilka faktorer tror du har spelat in för utvecklingen av din karriär?
 - Har du gjort några uppoffringar?
- 9) Är det något du vill berätta som du inte har fått prata om hittills?