



# **Jämställdhet i mediebranschen**

Kvinnliga producenter i arbetslivet

Hanna Lämsä

Examensarbete  
Mediekultur  
2018

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Film och television
Identifikationsnummer:	6001
Författare:	Hanna Lämsä
Arbetets namn:	Jämställdhet i mediebranschen – kvinnliga producenter i arbetslivet
Handledare (Arcada):	Maria Bäck
Uppdragsgivare:	
<p>Sammandrag:</p> <p>År 2017 skakades mediebranschen om ordentligt tack vare den uppmärksammade #metoo-kampanjen som handlar om sexuella trakasserier. Kampanjen har väckt diskussion och tagit jämställdhetsfrågor till en annan nivå, inte minst i mediebranschen. Jag har gjort en kvalitativ undersökning om jämställdhet i mediebranschen där #metoo-kampanjen ligger som grund för mitt arbete. I min forskning har jag gjort semistrukturerade intervjuer med fyra kvinnliga medieproducenter som arbetar inom film- och tv-branschen i Finland. Det är producenternas personliga erfarenheter och upplevelser av jämställdhet i sitt yrke som undersöks. Min forskningsfråga lyder: Hur upplever kvinnliga producenter jämställdhet i sitt yrke? För att få en helhetsbild av producenternas upplevelser är intervjufrågorna indelade i tre kategorier: jämställdhet under utbildningen, jämställdhet i arbete och möjligheten att som producent kunna påverka jämställdhet. Intervjuerna transkriberades och analyserades under samma teman. Forskningen påvisar att producenterna upplever att jämställdhet inte behandlades tillräckligt under utbildningen, ty producenterna önskar att de skulle ha fått mera konkreta verktyg för hur man garanterar ett jämställt arbetsförhållande. Producenterna önskar också att jämställdhet hade behandlats ur ett samhälleligt perspektiv i samband med undervisningen. Angående producenternas upplevelser av jämställdhet i arbetet anser producenterna att deras nuvarande arbetsplatser är relativt jämställda. Hälften av producenterna som intervjuades hade dock under sin karriär upplevt osaklig behandling på grund av sitt kön, främst i början av karriären. De andra producenterna har bevitnat könsdiskriminering, men inte upplevt den själva. Producenterna hävdar att det inte alltid är lätt att identifiera vad som specifikt är könsdiskriminering. Forskningen påvisar att producenterna bäst kan påverka jämställdhet i sitt yrke genom representation, rekrytering och god ledarskapsförmåga. Producenterna är positivt inställda till #metoo- kampanjen. Tack vare kampanjen har jämställdhetsdiskussionerna enligt producenterna fått mera utrymme.</p>	
Nyckelord:	Producent, kvinna, jämställdhet, media, mediebransch, #metoo
Sidantal:	31
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	05.06.2018

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Film och television
Identification number:	6001
Author:	Hanna Lämsä
Title:	Gender equality in the media industry – female producers at work
Supervisor (Arcada):	Maria Bäck
Commissioned by:	
<p>Abstract:</p> <p>In 2017 the media industry was shaken because of the attentive #metoo movement, which deals with sexual harassment. The movement initiated discussions about gender issues, not at least in the media industry. I have carried out a qualitative survey on gender equality in the media industry . The #metoo movement has been the basis for my work. In my research I have conducted semi-structured interviews with four female media producers, working in the film and television industry in Finland. It is the producers' personal experiences of gender equality in their profession, I have looked into. My research question is: How do female producers experience gender equality in their profession? To get a complete picture of the producers' experiences, the interview questions are divided in three subjects: gender equality in education, gender equalities in work and the ability to influence gender equality as a producer. The interviews were transcribed and analyzed under the same subjects. The survey shows, that the producers find that gender equality was not enough discussed during the education. The producers wished they would have got more concrete tools during their studies, to ensure gender equality at work, and that gender equality should have been looked at from a more societal perspective, during the studies. The producers consider that their current workplaces are equal. What comes to producers' experiences of gender equality at work, half of the interviewees, have experienced unreasonable treatment because of their gender, primarily at the beginning of their careers. The other producers have witnessed gender discrimination, but have not experience it themselves. The producers claim that it is not always easy to identify what specifically is gender discrimination. The producers think that the best way to influence gender equality in their profession is through representation, recruitment and good leadership. The producers felt positive about the campaign since the gender equality movement has got more space in the society.</p>	
Keywords:	Producer, female, gender equality, media, media industry #metoo
Number of pages:	31
Language:	Swedish
Date of acceptance:	05.06.2018

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>6</b>
1.1	Målsättning & Syfte	7
1.2	Forskningsfrågor	7
1.3	Nytta av forskningen	8
<b>2</b>	<b>Metod</b>	<b>8</b>
2.1	Intervjupersonerna	9
2.2	Termer och begrepp	9
<b>3</b>	<b>Mediebranschen ur ett jämställdhetsperspektiv</b>	<b>11</b>
3.1	#metoo kampanjen i Finland	12
3.2	Producentens ansvar	14
3.2.1.	Organisationer tar till åtgärder för att förbättra arbetssäkerheten	16
3.3	Medieföretagen männens värld	16
<b>4</b>	<b>Producenterna svarar</b>	<b>18</b>
4.1	Jämställdhet under studietiden	18
4.2	Jämställdhet i arbete	20
4.3	Möjligheten att som producent kunna påverka jämställdhet	22
<b>5</b>	<b>Analys och sammanfattning</b>	<b>24</b>
5.1	Avslutning	25
	<b>Källor / References</b>	<b>27</b>
	<b>Bilagor/ Appendices</b>	<b>30</b>
	<b>BILAGA 1</b>	<b>31</b>

## Figurer

Figur 1. En illustration om medieföretagens könsfördelning. (Nordicom, 2017) ..... 16

# 1 INLEDNING

**Jämställdhet** - innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden. (Jämställdhetsmyndigheten, 2017)

År 2017 skakades mediebranschen till ordentligt tack vare den uppmärksammade #metoo kampanjen som handlar om sexuella trakasserier. Kampanjen tog framfart då skådespelerskan Alyssa Milano bad alla kvinnor som ofredats sexuellt, att svara på hennes tweet med orden #metoo. Den virala uppmaningen spred sig snabbt och kampanjen har öppnat upp till diskussion och tagit jämställdhetsfrågor till en helt ny nivå, inte minst i mediebranschen. I svenskfinland backade de finlandsvenska kvinnorna upp varandra under kampanjnamnet #dammenbrister där det samlades över 6000 namnteckningar och fler än 800 vittnesmål för att få slut på sexuella trakasserier – och framförallt tystanden kring dem (Sundblom, 2017). Fast #metoo kampanjen i första hand handlade om sexuella trakasserier, vilket är en stor del av jämställdhetsarbete, så utmynnade diskussionen i jämställdhet överlag. Till jämställdhetsarbetet hör också t.ex. att verka för en jämn könsfördelning och verka för att villkoren är desamma för män och kvinnor på deras arbetsplatser. En utmärkande egenskap för en jämställd arbetsplats är en kontinuerlig strävan mot lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter samt att ge samma förutsättningar till män och kvinnor, (Amundsdotter & Gillberg, 2003, s.8, 85). Jag vill skriva ett arbete som ligger i tidens anda och som speglar den jämställdhetsdiskussion som pågår just nu. Eftersom jag själv har arbetat och kommer att arbeta på mediefältet kommer jag att göra en forskning om jämställdhet i mediebranschen. I mitt arbete har jag intervjuat 4 kvinnliga producenter om deras erfarenheter och upplevelser av jämställdhet under studietiden och i arbetslivet. Jag kommer också att presentera aktuell forskning och diskussion kring ämnet jämställdhet i film- och mediebranschen.

## 1.1 Målsättning och syfte

Målsättningen med det här examensarbetet är att få en inblick i hur kvinnliga producenter upplever sin arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv. I arbetet identifieras typiska situationer i yrket där producenter kan uppleva särbehandling på grund av sitt kön. Arbetet redogör också producenternas tankar kring hur de tycker att jämställdhet behandlades under utbildningsskedet, huruvida de upplever sin arbetsplats som jämställd samt hur de idag i egenskap av producent, arbetar för jämställdhet. Målet med undersökningen är således att ringa in och identifiera specifika maktrelaterade mönster i mediebranschen där det sker särbehandling på grund av kön, samt att höra producenternas egen inställning i jämställdhetsfrågor.

Syftet med den här forskningen är att genom att kartlägga producenters erfarenheter och upplevelser och genom att belysa producenternas arbetsbild ur ett jämställdhetsperspektiv, kunna få en förståelse för hur situationen ser ut då det kommer till jämställdhet i branschen, och därmed kunna arbeta för en mer jämställd mediebransch.

## 1.2 Forskningsfrågor

Genom forskningen undersöks kvinnliga medieproducenters personliga erfarenheter av jämställdhet i branschen. I undersökningen identifieras hurdan särbehandling producenterna upplever att det sker i branschen på grund av kön. Hur upplever producenterna att jämställdhet behandlades i utbildningsskedet och hur anser producenterna själva att de kan påverka jämställdhet i egenskap av producent? Jag samlar mitt material om jämställdhet genom intervjuer med frågor som berör exempelvis lön, könssammansättning i arbetsgemenskap, jämställdhet i det dagliga arbetet, särbehandling på grund av kön, arbetsuppgifter, tankar om #metoo kampanjen och ansvar i egenskap av producent. Jag sammanfattar mina svar under tre teman:

- jämställdhet under utbildningsskedet
- jämställdhet på arbetsplatsen
- möjligheten att som producent påverka jämställdhet?

Min forskningsfråga: Hur upplever kvinnliga producenter jämställdhet i sitt eget yrke?

### **1.3 Nyttan av forskningen**

Vi lever i en brytningstid just nu där jämställdhetsfrågor får en helt ny innebörd och tas på allvar. Jag önskar att mitt arbete skall kunna fungera som framtida stöd i jämställdhetsdiskussioner inom mediebranschen, och att genom mitt arbete presenteras konkreta tankar och strategier de intervjuade producenterna använder sig av för att arbeta för jämställdhet. Blivande producenter, producentlärare samt andra aktörer inom mediebranschen tror jag kan ha nytta av mitt arbete.

## **2 METOD**

Forskningen är en kvalitativ undersökning där jag gör semistrukturerade intervjuer med hjälp av en intervjuguide. I kvalitativa studier utgår man från att verkligheten kan uppfattas på många olika sätt och att det följaktligen inte finns en absolut och objektiv sanning, (Malterud, 2009). Semistrukturerade intervjuer är en metod som används inom jämställdhetsforskning då det är kvinnors personliga uppfattningar om de här fenomenen som inhämtats. I semistrukturerade intervjuer kan man förtydliga och utveckla svaren man får, och man kan även diskutera svaren med respondenten (May, 2001). Uppbyggnaden av intervjun är friare och mindre strukturerad än i traditionella strukturerade forskningsintervjuer. I en semistrukturerad intervju uppfattas avvikelser från intervjuguiden som någonting positivt och anses ge en bättre uppfattning om vad intervjupersonen upplever relevant, viktigt och frågespecifikt. Semistrukturerade intervjuer är ett flexibelt alternativ som anpassas efter intervjupersonens svar och syftet är att skapa ett samtal som tillåter nya frågor samt detaljerade svar, (Bryman, 2002, s. 301). Förutom mina intervjupersoners erfarenheter så ligger delvis mina egna upplevelser från arbetsfältet till grund för mitt ämnesval i min forskning, samt forskning och aktuella diskussioner om jämställdhet i mediebranschen. Den kvalitativa metoden anpassar sig bäst för forskning som studerar begrepp som känslor, tankeprocesser och subjektiva erfarenheter, (Corbin, Strauss 1998, s. 11).

## 2.1 Intervjupersonerna

I mitt examensarbete hör vi 4 stycken kvinnliga producenter berätta sina personliga erfarenheter från arbetslivet ur ett jämställdhetsperspektiv. Intervjuerna kommer att transkriberas och analyseras med den kvalitativa metoden och sammanfattas under tre teman. Jämställdhet under utbildningsskedet, jämställdhet på arbetsplatsen och möjligheten attsom producent påverka jämställdhet.

I urvalet av intervjupersoner är det viktigt att ha en riktlinje som följs så att materialet blir sammanhängande. Stora skillnader i målgruppen kan ge väldigt missledande resultat och kan leda till att studien inte blir reliabel (Bryman, Bell 2005, s.379). För forskningens syfte är det viktigt att välja respondenter med arbetserfarenhet i mediebranschen i Finland. Respondenterna har arbetat som producenter, projektledare eller projektkoordinatorer. Producenterna som jag har intervjuat är anställda av produktionsbolag eller medieföretag, det vill säga, producenterna jag intervjuar är inte arbetsgivare utan arbetstagare. Intervjupersonerna har arbetat med film- och TV produktioner i Helsingfors. Jag har dock valt att inte intervju de mest etablerade film och tv producenterna i Finland, eftersom deras erfarenheter kan vara annorlunda på grund av deras yrkesposition. Intervjuerna utfördes på respondenternas arbetsplatser samt på Luckan i Helsingfors, intervjuerna varade ca en timme. Intervjufrågorna skickades till respondenterna på förhand. Intervjufrågorna finns som bilaga.

## 2.2 Termer och begrepp

Här redogör jag för centrala begrepp i min forskning. Avsikten är att förklara vilken betydelse begreppen har i just den här forskningen, något som står i direkt samband med betydelsen begreppen hade under forskningens gång och framförallt under intervjusituationen.

### Producent

I den här undersökningen avser begreppet producent personer som arbetar som producent inom medie- och filmbranschen. Den exekutiva producenten har det övergripande ansvaret för bolagets filmproduktioner, i synnerhet ekonomiska frågor. Hen bär

ekonomiskt, administrativt och ibland kreativt ansvar för den färdiga filmen. En "vanlig" producent arbetar närmare inspelningsprocessen (Dahlgren, Peter). En projektledare ansvarar för enskilda projekt, leder och organiserar arbetet och ser till att arbetet utförs under de tidsramar och villkor som finns. En produktionsassistent eller en produktionskordinator jobbar med produktionsarbetsuppgifter som t.ex. att göra upp tidtabeller, planerar inspelningsdagar och organiserandet av projekt.

### Jämställdhet/ Jämlikhet

Jämställdhet är lika behandling mellan könen – jämlikhet är rättvisebehandling mellan olika grupper (Lindholm, Moa). Kvinnor och män ska ha samma makt att forma sina egna liv och det samhälle de lever i. Det råder ibland förvirring mellan begreppen jämlik och jämställd. Men i svenskt språkbruk av i dag används alltså *jämställd* och *jämställdhet* normalt när det gäller förhållandet mellan kvinnor och män, medan *jämlikhet* används mera allmänt. I Finland fick vi 1986 en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, ofta kallad jämställdhetslagen. Lagens ändamål är enligt första paragrafen att ”hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet”(Reuter, 2007). I mitt arbete skriver jag om jämställdhet, det vill säga rättvisa könen emellan. Dessutom är mitt arbete fokuserat till jämställdhet på arbetsplatsen.

### #metoo

Me too- rörelsen är ett globalt upprop mot sexuella trakasserier och övergrepp. Rörelsen har genomgående syftat till att lyfta fram sexuella trakasserier och övergrepp mot kvinnor (nationalencyklopedin, 2017). Kampanjen fick internationell framfart då skådespelaren Alyssa Milano bad alla kvinnor som ofredats sexuellt att svara på hennes uppmaning med en hashtag (se beskrivning för hashtag i följande stycke) och sedan ordet metoo. Milano gjorde detta i samband med att Hollywood producenten Harvey Weinstein anklagats för våldtäkt av flera kända skådespelerskor och efter att det tystats ner av filmindustrin. Uppmaningen spred sig snabbt och öppnade upp till diskussion. Trots att #metoo kampanjen i första hand handlar om sexuella trakasserier och tystnadskulturen

kring dem så har kampanjen öppnat upp till jämställdhetsdiskussion över lag. I min forskning fokuserar jag på jämställdhet på arbetsplatsen.

## Hashtag

En #hashtag är ett ord eller en fras som ofta inleds med det som vi kallar för staket eller brädgård. Hashtag används i sociala medier och strukturerar ämnen och innehåll i digitala sammanhang. Hashtaggar är ett sätt att hitta mer innehåll om olika teman och ämnen. Hashtaggar fungerar som utmärkta filter för att undvika irrelevanta träffar när du söker olika ämnen. Man kan använda en hashtag för att förtydliga det man skriver om och för att innehållet man skriver skall bli lätt att hitta av rätt målgrupp (Strandh, 2017). I me too kampanjen så hittar man inlägg och artiklar om ämnet genom att använda sig av följande hashtags #metoo eller #Metoo.

## Mediebransch

Personer som arbetar i mediebranschen arbetar med masskommunikation t.ex. genom press, radio, tv, film eller digitalt. I min uppsats avser jag med mediebransch i första hand film och tv industrin. Då jag undersöker jämställdhet i mediebranschen, intervjuar jag personer som arbetar med film- och tv-produktioner.

### **3 MEDIEBRANSCHEN UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV**

I en färsk undersökning, Konsten och kulturens Barometer 2017, publicerad av det Kulturpolitiska forskningscentret Cupore deltog 565 unga konstnärer i en bred undersökning om hur det är att arbeta som konstnär i Finland. Svaren på barometerenkäten avspeglar de unga konstutövarnas tankar om huruvida konstfältet i Finland är jämställt. Av undersökningen framkommer att ca 70 procent av respondenterna anser att konstfältet inte är jämställt. Många av respondanterna ansåg det dock att rådande

ojämställdhet i samhället är en bredare fråga, som genomsyrar konstfältet. Därav beror inte ojämställdheten enbart på strukturer inom det konstnärliga fältet, menar konstnärerna, även trots att det är ett stort problem. ”Mer än hälften (53 %) menar att det finns strukturer på konstfältet som upprätthåller ojämlikheter. Många nämner strukturell rasism, ekonomisk ojämlikhet, heteronormativitet samt strukturer som grundas i patriarkalitet. I detta hänseende är det svårt att skilja konstfältet från det övriga samhället” (Kulturbarometern, 2018, s.9). Var femte ca 21% av respondanterna har bevittnat diskriminering eller hört det i sitt arbete. Hela 30% av respondenterna har själva blivit utsatt för diskriminering eller osakligt bemötande när hen verkat som konstnär. Svar på hurdan diskriminering eller vilket slag av dåligt bemötande kan man dela i olika kategorier. Undersökningen påvisar att ofta är det fråga om andra kollegers inställning t.ex. förminskande av arbetsinsats, sexism, åldersdiskriminering, könsdiskriminering, mobbning i arbetsgruppen och fördomar.

I en rapport “Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura” publicerad 2018 av Tammerfors universitets samhällsvetenskapliga fakultet har man forskat i hur diskriminering i arbetslivet påverkar den fortsatta karriären och hur könsfördelning på arbetsplatsen påverkar arbetsklimatet. Forskningen påvisar att vi behöver mera forskning kring huruvida könsfördelning på arbetsplatser påverkar jämställdheten, ty undersökningens resultat är delvis motstridiga. Dels påvisar undersökningen att på arbetsplatser med jämn könsfördelningen upplever kvinnor minst diskriminering vad som beträffar rekrytering, lön, karriär och utbildning men dels visar undersökningen att kvinnor upplever mera åldersrasism på arbetsplatser där könsfördelningen är jämn. Undersökningen påvisar att det verkar som att kvinnor upplever mera köns och åldersrelaterad diskriminering på arbetsplatser där könsfördelningen är jämn, medan daglig diskriminering som relaterar till arbetsuppgifter och karriärutveckling, upplever kvinnor mest på arbetsplatser där majoriteten är män, (Pietiläinen, Viitasalo, Lipiäinen, Ojala, Leionen, Otonkorpi-Lehtoranta, Jokinen, Korvajärvi, Nätti. 2018, s. 10,11). Undersökningen påvisar dock att diskriminering på arbetsplatsen påverkar negativt på individens fortsatta karriär. Specifik könsdiskriminering mot kvinnor korrelerar klart med att den drabbade arbetar färre arbetsmånader i framtiden. (Pietiläinen, Viitasalo, Lipiäinen, Ojala, Leionen, Otonkorpi-Lehtoranta, Jokinen, Korvajärvi, Nätti. 2018).

### 3.1 #metoo kampanjen i Finland

#metoo-kampanjen startades av amerikanskan Tarana Burke för ett decennium sedan (Linde, 2017). Hösten 2017 tog hashtagen framfart då flera kvinnor i USA gick ut med anklagelser om sexuella övergrepp och våldtäkter mot filmproducenten Harvey Weinstein. I samband med det bad skådespelerskan Alyssa Milano alla kvinnor som ofredats sexuellt att svara på hennes tweet. ”Under söndagen den 15 oktober 2017 postade hon en bild på sin Twitter och på sitt Instagram-konto som inleddes med orden ”Me too”, texten som följde har sedan citerats av kvinnor över hela världen” (Sunding, 2017) . Den virala uppmaningen spred sig snabbt och kampanjen har öppnat upp till diskussion och tagit jämställdhetsfrågor till en helt ny nivå, inte minst i mediebranschen. Olika yrkesgrupper har organiserat sig an efter och olika manifestationer har ägt rum. Många av grupperna har skapat en egen hashtag för att visa sin ståndpunkt. T.ex. journalister #deadline, skådespelare och teater #tystnadtagnings, politiker #imaktenskorridorer och musiker #närmuiskentystnar. I svenskfinland backade de finlandsvenska kvinnorna upp varandra under kampanjnamnet #dammenbrister där det samlades över 6000 namnteckningar och fler än 800 vittnesmål för att få slut på sexuella trakasserier, och framförallt tystanden kring dem (Sundblom, 2017). I Cupores undersökning skrivs det att #metoo kampanjen inte fått lika stor vidd i Finland som i t.ex. Sverige (Kulturbarometern, 2018). Dock bör de observeras att Cupores undersökning publicerades i mars 2018 medan den egentliga #metoo kampanjen kom igång senare i Finland. Den stora diskussionen om jämställdhet i media och filmbranschen blåste upp i samband med att Yle publicerade en artikel där en prisbelönt filmregissör och f.d. professor har enligt flera kvinnor trakasserat dem sexuellt. Kvinnorna berättar att professorn har föreslagit sex bland annat i samband med inträdesprov. Yle har intervjuat omkring 20 kvinnor som enstämigt berättar om sina upplevelser och kulturprofilens anstötande beteende. Beteendet verkar ha pågått åtminstone sedan 1980-talet ända in på 2000-talet. Enligt kvinnorna är det många som känt till beteendet, men låtit bli att ingripa (Rigatelli, 2018). Professorn var länge ledare för Institutionen för filmkonst och scenografi vid Aalto-universitetets högskola för konst, design och arkitektur, tidigare Konstindustriella högskolan (Sundholm, 2018). Jämställdhetsdiskussionerna fortsatte t.ex. i samband med att Yle, Finlands public

service- bolag för radio och TV, publicerade en artikel där kvinnliga skådespelarna Pamela Tola, Matleena Kuusniemi, Pihla Viitala, Jessica Grabowsky med flera säger i en intervju sig ha fått nog av hur en av Finlands mest framgångsrika regissörer tillåts utöva sin makt år efter år utan att någon ingriper (Fredriksson, 2018). "De hävdar att regissören använder kränkningar, förolämpningar och rädsla som arbetsmetoder för att få skådespelarna att agera så äkta som möjligt framför kameran" (Fredriksson, 2018). Samtliga vägrar att i framtiden samarbeta med regissören i fråga. Artikeln publicerades inför Jussigalan, en festlighet där man belönar inhemska filmprestationer. På självaste galan datum uppmärksammades jämställdhetsfrågor i så gott som alla tack tal.

### **3.2 Producentens ansvar**

I samband med att det uppkommit fall där regissören utövat maktmissbruk blomstade också diskussionen upp om producentens ansvar. I filmbranschen är kontrakten hemliga, gemensamma kontraktbotten finns inte och skådespelaren diskuterar sitt avtal själv. "När kameran går är det regissören som har den största makten, fastän regissören är en anställd av ett produktionsbolage", säger Lasse Saarinen som är verkställande direktör för Finlands Filmstiftelsen, (Karjalainen, 2018). "Alla i teamet lyssnar på regissören underinspelning. Regissören har sista ordet och hen leder det konstnärliga arbetet. En merit som man inte vill ta bort. Det är svårt att gå emellan", fortsätter Saarinen. Ändå är det producenten och produktionsbolaget som har ansvaret för hela arbetsgruppen och således också ett ansvar gentemot sina arbetstagare. "Också i Louhimiesärendet är det producenten och produktionsbolaget som har det slutliga ansvaret. Arbetsgivaren skötte inte sina arbetsuppgifter till slut, det är det ingen tvivel om", kommenterar Saarinen. Lasse Saarinen har tidigare arbetat som producent och har en lång erfarenhet och bred kunskap om filmskapandet i Finland. Som en följd av #metoo kampanjen har aktörer i film och mediebranschen sammanfattat en gemensam anvisning för förebyggandet av sexuella trakasserier. I föreskriften sägs tydligt att film- och tv-branschen inte godkänner sexuella trakasserier eller annan opassande behandling i arbetslivet, utbildningen eller i rekryteringssituationer och att varje aktör inom branschen ansvarar för sin del av arbetsmiljöns stämning och välfärd samt att arbetets kreativa natur bemyndigar inte sexuella trakasserier. Tanken med föreskriften är att den skall kunna

fungera som ett stöd till alla i film- och tv-branschen och målsättningen är att den skall förstärka och effektiva åtgärder angående sexuella trakasserier. Anvisningen erbjuder också instruktioner för dem som möter sexuell trakasseri samt för arbetsgivare och andra förmän, (Filmstiftelsen, 2018). Det är olika aktörer på mediefältet som har sammanställt anvisningarna och den här föreskriften finns bl.a. på Finlands filmstiftelsens hemsida och det finns ett krav på att alla som söker stöd från stiftelsen måste bifoga skriften i sitt infopaket till sina anställda. "Om någon från arbetsgruppen berättar för oss att anvisningen inte har delats ut i hans infopaket, som ges innan produktionens början till alla i arbetsgruppen, så ringer vi till producenten och frågar om hen inte vill ha pengar av oss", säger Lasse Saarinen, ordförande på filmstiftelsen (Karjalainen, 2018).

Filmstiftelsen är en självständig stiftelse som grundades 1969 för att understödja skapandet, visning och distribution av professionell film. Sin inkomst får stiftelsen från penningospel företaget Veikkaus vinstpengar. Finlands filmstiftelse är den största finansören för inhemsk film, och har därmed mycket makt. Därför är det viktigt att en institution som Finlands filmstiftelse föregår med gott exempel, och aktivt visar sin ståndpunkt i jämställdhetsfrågor.

Också andra ansvarspersoner och produceter uttalar sig om att de tänker aktivt arbeta för en mer jämställdbransch. T.ex. skriver producenten och ägaren av produktionsbolaget Helsinki filmi, Annika Sucksdorff på sin facebook sida den 21.3.2018 att hon vill visa sitt stöd för alla kvinnor i filmbranschen, som med sitt eget namn och mod har delat med sig av sina erfarenheter den senaste tiden och att hon deltar i de kvinnors sorg som har brutits ner och valt att lämna filmbranschen. Sucksdorff skriver att hon vill i egenskap av producent, göra film där kvinnor inte underkuvas på, eller bakom videoduken. "Tiedän nyt, että enää ei riitä se, ettei kukaan tule kertomaan. No news is not good news. Harmittaa etten ole tajunnut tätä aikasemmin. Kiitos, että puhkasitte kuplani. Haluan kiittää niitä miehiä, jotka uskaltavat ääneen osallistua keskusteluun. Lupaan taistella tasavertaisen, turvallisen ja ilontäyteisen elokuva-alan puolesta. Muutos tapahtuu nyt ja tässä. Tunnen sen", skriver Annika Sucksdorff.

### **3.2.1 Organisationer tar till åtgärder för att förbättra arbets säkerheten**

En kritik som #metoo kampanjen fått, är att den stundvis fokuserat mer på att hänga ut enskilda personer, i stället för att fungera i förebyggande syfte. Maktutövarna måste ta sitt ansvar, men minst lika viktigt är det att man tar till åtgärder på institutionell nivå. Många organisationer och företag ser nu till att förbättra arbets säkerheten. T.ex. på Teme – Teater och Mediearbetarnas förbund har man tagit till åtgärder för att förbättra arbetsplats tryggheten. I samband med Minna Canth dagen kom organisationen med ett utlåtande där de skriver att teater och mediearbetarnas förbund inte accepterar något slag av diskriminering. Vår strävan är att teatern uppfattas som en trygg och jämställd arbetsplats.

För att uppnå detta mål kommer Teme att ta till alla åtgärder som behövs för att förbättra branschens arbetskultur och förebygga trakasserier, skriver de på sin hemsida. ” Till dessa åtgärder hör t.ex. att utbilda förmän och förtroendemän, göra upp jämställdhetsplaner till alla organisationer oberoende av storlek samt tala och informera om jämställdhet på branschens gemnsamma möten och evenemang” (Teme, 2018).

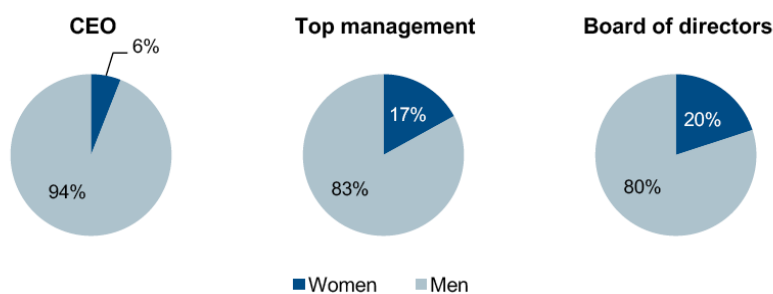
### **3.3 Medieföretagen människens värld**

Medieföretagen är människens värld, visar en färsk undersökning gjord av Nordicom, Nordiskt informationscenter för medie och kommunikationsforskning. “Trettio av företagen saknar helt kvinnor i ledningen, och i Norden ser det inte bättre ut. Noridcom har kartlagt män och kvinnor i VD position, befattningar i högsta ledningen och styrelser, baserat på en lista över världens 100 största medieföretag som publiceras av the Institute of Media and Communications Policy i Tyskland. Resultatet visar en betydande brist på kvinnor i ledande positioner hos alla 100 företag” (Nordicom, 2018). Undersökningen visar att skillnaden mellan kvinnor och män är stor i medieföretagens ledning. Det är en manlig dominans som sträcker sig över landsgränser. “I genomsnitt består 80 % av styrelserna av män, 17 % av ledande befattningar innehas av kvinnor och bara sex företagen på topp hundra listan på företag har en kvinnig VD. Trots att Norden toppar internationella jämställdhetsindex så verkar könsfördelningen i företagen inte ha följt med

i utvecklingen, räknat på sex mediekoncerner som finns med på topp 100-listan har en kvinnlig vd” (Nodicom, 2018).

”En ledning som endast består av män tyder på ett ensidigt ledarskap. Inte enbart deras produkter och tjänster riktar sig till både kvinnor och män, utan också för att de förmodligen missar viktig kompetens”, säger Maria Edström, en av forskarna bakom datan (Nordicom, 2018). Nedan en bild från Nordicom för att illustrera situationen.

**Share of women and men in the top 100 international media corporations 2017**



Figur 2. En bild för att illustrera förhållandet mellan manliga och kvinnliga i höga positioner i medieföretag runt om i världen. Bilden är hämtad från nordiskt informations center för medie och kommunikationsforskning, (Nordicom, 07).

Kajsa Finn hänvisar i sin kandidatexamen, *“Ingen snöflinga i lavinen känner sig ansvarig, om diskursen kring och hinder för jämställdhet i filmbranschen”* till Eva Marks rapporten *Filmbranschen ur ett jämställdhetsperspektiv* om att beslut i filmbranschen tas inom ett svåröverblickbart nätverk. Ett nätverk som präglas av beroende- och maktrelationer med starkt reproducerande krafter, vilket leder till att branschen fortsätter att ”göra som man brukar”. Mark menar att det finns omedvetna vanor i filmbranschen kring kvinnligt och manligt filmskapande som fungerar som maktutövning och ett upprätthållande av en patriarkal struktur. Det här kan vara en orsak till att så många män är i ledande positioner i medieföretag.

Genom min forskning har jag kommit i kontakt med organisationer som arbetar för jämställdhet t.ex. Wift i Sverige är en internationell organisation som genom sina medlemmars aktiva engagemang driver på utvecklingen mot rättvis fördelning i film- och TV-branschen. Wift utkommer med olika rapporter om t.ex. jämställdhet och i rapporten *“En riktig snyftare”* (Jansson, Bivald 2014) uttalar sig Jenny Lantz *“Det krävs en*

förändring av den struktur som filmbranschen består av, och att det är ett ansvar både för politiker och för branschens aktörer så att värden som jämställdhet inte ständigt underprioriteras i relation till andra värden som t.ex. kvalitet och lönsamhet.” (Jansson, Bivald 2014).

Jansson har tidigare skrivit boken *The Fast Track: Om vägar till jämställdhet i filmbranschen*. I boken ställer Jansson en frågeställning om var alla kvinnor är? Jansson hittar genom sin forskning många olika potentiella orsaker till varför branschen är så pass mansdominerad som den är. Forskningen visar på både yttre och inre hinder för att kvinnor skall jobba inom filmbranschen, dessa skiljer sig dock aningen (Jansson, 2011). De yttre hindren handlar främst om de strukturella problem som finns i vårt samhälle. Det finns en förväntan på att kvinnor skall sköta hem och barn, då passar inte ett arbete med obekväma arbetstider (Jansson, 2011). Jansson menar dock att en del av den mansdominans som finns i branschen finns där på grund av en ond cirkel. Eftersom branschen har flertal män, kan mannens åsikt ofta uppfattas som den allmänna och inte sällan diskriminera kvinnors ideér (Jansson, 2011).

## **4 PRODUCENTERNA SVARAR**

Jag har valt att sammanfatta intervjupersonernas svar under tre rubriker: Jämställdhet under studietiden, jämställdhet i arbetet och möjligheten att som producent påverka jämställdhet.

### **4.1 Jämställdhet under studietiden**

Alla producenter var ense om att jämställdhet inte behandlades tillräckligt i medieutbildningen. En jämställdhetsplan minns producenterna inte att de skulle ha sett, men respondenterna poängterar att de inte har sett någon jämställdhetsplan på sina nuvarande arbetsplatser heller.

En av producenterna upplevde stora brister i hur jämställdhet behandlades under studietiden, men hävdar dock att tiden var annorlunda, och att hon har hört och hoppas innerligt att en utveckling har skett i positiv riktning. ”När jag började studera var det en annan slags tid. Jämställdhet uppfattades som lite negativt, det behandlades mest som ett skämt under studietiden. Attityden var mer att flickorna får koka kaffe” svarar

producenten. En annan producent minns inte att jämställdhet skulle ha behandlats specifikt som ett enskilt tema, men säger att hon själv inte heller tänkte så mycket på det under studietiden.

En av producenterna poängterar att det är viktigt att från början ge samma chanser till alla i utbildningen. ”Lärare och de som undervisar skall vara positivt inställda till att alla har samma möjlighet”, då producenten i fråga studerade uppfattade hon att det var underförstått att ”kvinnor kommer att ha det svårare i arbetslivet”. Producenten säger att man inte kan stänga ögonen för verkligheten, det har varit väldigt ojämnt, men hävdar att det finns en möjlighet till förändring.

Teamledning är centralt i producenternas arbete. Men särdeles mycket undervisning i ledarskap minns producenterna inte att de skulle ha fått under utbildningen. ”Direkt undervisning fick vi inte. Det var nog mer learn by doing, man kastades ut i vattnet för att se om man kunde simma. Om det uppstod problem, kunde man kanske senare behandla det med en lärare”, svarar en av producenterna. En producent minns att det fanns vissa övningar där rollerna formades, man lekte de olika rollerna i uppgifter man fick via skolan. Producenten tycker dock att det var en ganska bra metod, genom lek så lär man sig. Producenterna är ense om att teamledning och ledarskap är någonting man lär sig av att arbeta i producent rollen.

De olika inriktningarna på utbildningen skiljde sig inte så mycket från varandra och producenterna säger att de inte fick så mycket specifik undervisning i sin inriktning. ”Jag tror att jag hade en kurs i året som var producentinriktad, jag skulle gärna ha haft flera”, säger en av respondenterna. Producenten funderar dock att gå en tillägsutbildning i ledarskap, för att öka sin kompetens. Som ledare är det väldigt viktigt att man har god insikt i jämställdhetsfrågor.

Nedan följer tankar om hur producenterna önskar att jämställdhet skulle behandlas under studietiden.

”Det skulle vara viktigt att gå en diskussion om vad jämställdhet är i en arbetsgrupp eller i ett filmteam. Det vore bra att få konkreta verktyg hur man kan garantera ett jämställt arbetsförhållande och hur man leder ett team och hur man är rättvis. Man borde gå igenom hypotetiska situationer, och hur man borde handla i dem”, säger en av

producenterna. En annan producent önskar att man skulle ta upp ämnet mer ur ett analyserande perspektiv, en samhällsanalys med jämställdhetsförtecken. Man kunde diskutera vilket läget kring jämställdhet är i samhället just nu, diskutera ämnet mera som ett fenomen. ”Genom att diskutera vad jämställdhet innebär skulle man starta processen i allas hjärnor redan under utbildningen”, säger producenten.

## 4.2 Jämställdhet i arbete

Alla fyra producenter hade någongång under sin karriär löneförhandlat och flera hade uppnått sin önskan i förhandlingarna. Alla var också ense om att de upplever att de har samma möjlighet till utveckling i karriären som sina manliga kolleger. Dock poängterade en av producenterna att hon upplever att det finns endel yrken inom media som domineras av kvinnor och att de yrkena i regel är av lägre status än de positioner i mediebranschen som ofta besitts av män. ”Då jag googlat på olika produktionsbolags hemsidor märkte jag snabbt en trend att män ofta är de med höga yrkespositioner som t.ex. verkställande direktör, producent och regissör, medan kvinnor generellt besitter poster med ”mindre status” som t.ex. scripta och produktionskordinator”. Den här trenden är dock samma i övriga yrken utanför mediesvären, och är således ett mer samhälleligt fenomen.

Genrellt, upplevde producenterna att kvinnor och män blir lika hörda på de arbetsplatser de nu arbetar på. En av producenterna säger att det kan dock ha att göra med den position hon befinner sig i. En annan producent kunde dock uppfatta att det ibland kändes som att männens kommentarer, ideér och förslag lättare uppmärksammades och bejakades.

En av producenterna tycker att storleken på produktionerna kan påverka jämställdheten. ”I stora produktioner finns det en gammal hierarki som ännu anammats. Där är det väldigt stor skillnad på vem som har makt och vem som inte har. Det är ett mönster som har pågått länge. Det känns ganska galet, det skulle säkert finnas andra sätt att arbeta på”, säger producenten. Även fast det finns olika positioner och arbetsuppgifter så måste ju människovärdet vara de samma.

Av fyra respondenter hade hälften upplevt att de fått ett dåligt bemötande eller till och med att de diskriminerats på grund av sitt kön. Medan andra hälften inte upplevt det personligen, men nog sett det i sitt arbete. De senare nämnda producenterna säger också att de nog någongång blivit illa bemötta i sitt yrke, men att de har svårt att urskilja om det har haft att göra med att de är kvinnor eller om det har haft att göra med t.ex. att de varit unga och saknat erfarenhet. En av de producenterna, som inte upplevt könsdiskriminering, har dock funderat på om hon skulle ha kommit lättare undan om hon varit man. Hon upplever kanske lite att kvinnor alltid måste arbeta lite hårdare för att nå till vissa positioner och bevisa lite mer sin kompetens, innan hon vunnit förtroende.

Situationer där respondenterna har känt sig diskriminerade på grund av kön är genom förminskning och att de fått utså sexistiska kommentarer.

”Tytötellä” är ett vanligt fenomen menar producenterna, det vill säga att man talar förminskande, speciellt till unga kvinnor. ”En förväntning finns att det är jag som gör saker bekvämt för resten av teamet, de förväntar sig t.ex. automatiskt att det är jag som kokar kaffe”, säger en av producenterna. Angående sexistiska kommentarer så hade en producent t.ex. fått frågan ”panettaako” av en ljudman mitt under en inspelning.

Hur producenterna tacklar kränkande situationer spelar erfarenhet och ålder in. Detso mer erfarenhet desto lättare att säga till. ”Jag var yngre då, ny i branschen och ville komma fram i min karriär, nu har jag mycket mer skinn på näsan och jag skulle genast ta upp osakligt beteende”, säger en av producenterna. ”För några år sedan skulle jag inte ha tacklat det, skulle inte ha sagt något bara tagit det, bita ihop acceptera det och vara arg i efterhand. Medan jag idag hoppas att jag skulle känna mig tillräckligt bekväm i att säga ifrån. Lyfta fram att det inte är okej” hävdar en annan.

Producenterna poängterar också att det inte automatiskt är så att det är äldre män som behandlar unga kvinnor osakligt, utan att det likaväl kan vara äldre kvinnor som behandlar yngre kvinnor illa, och visevera.

Då jag frågar om producenterna tycker att det har tillräckligt med redskap för att tackla könsdiskriminering så får jag olika svar. En producenten tycker nog att hon har det och menar att det är egen känsla för rättvisa som leder henne och att hon ingriper om om hon

ser att någon blir illa behandlad, oberoende kön. Producenten menar att hon tål inte heller så mycket sexistiska skämt och brukar kommentera att hon inte tycker att det är särdeles roligt, ”det sker ingen förändring om vi inte slutar skratta”, säger producenten.

En annan producent tycker att hon inte har tillräckligt med redskap och skulle vilja ha mer. ”Önskar att de redan i skolan skulle ge dom här redskapen, man är hemskt ensam när man möter situationen. Det är svårt att reagera direkt och man märker först i efterhand att man blivit fel behandlad”. En annan producent menar att hon nog inte har någon plan för att tackla könsdiskriminering, dels för att alla situationer är olika och dels för att det kan vara svårt att identifiera vad som just är könsdiskriminering. ”Generellt tycker jag läget ser ganska bra ut med jämställdhet, jag har haft mycket kvinnliga chefer också. Sedan finns det ju enstaka gubbstruttar som man får tampas med, där man inser att deras attityd kommer inte att ändras” säger den tredje producenten jag intervjuar.

Angående #metoo kampanjen var alla producenter ense om att det är någonting stort och bra som sker.

”#metoo har haft jättestor inverkan, den har väckt upp folk, väckt upp diskussionen. Men för att en förändring skall ske måste vi vara aktiva. Jag firade #metoo med en producent kompis, vi tänkte att nu kanske vi tas på allvar genom att vi t.ex. får stöd i produktionsskedet. Jag är väldigt hoppfull på den fronten att en förändring kommer att ske”.

En annan producent är glad över att folk har tvingats diskutera och menar att media har en viss dubbelroll, dels ansvar över att se hur de som arbetar med media har det i sin arbetsgemenskap på redaktioner och i team, dels ett ansvar i det innehåll som skapas.

#metoo är definitivt ett enormt steg mot det bättre. Hoppas allt fler företag och producenter tar som sin sak att verkligen tänka på jämställdhet. Tycker ändå att vi kvinnliga arbetare på fältet ofta är i underläge. Där har #metoo ruskat om den normen att det är männen som hörs och skall höras, svarar en av respondenterna.

Den fjärde producenten som jag intervjuar tycker att #metoo har haft stor inverkan genom alla diskussioner som har förts. Också på hennes arbetsplats har diskussion om #metoo förts och producenten säger att hennes manliga chef har tagit upp till diskussion hur kvinnorna upplever deras arbetsmiljö. Respondenten frågar också mig om jag skulle ha skrivit det här arbete om inte #metoo kampanjen ägt rum.

### **4.3 Möjligheten att som producent kunna påverka jämställdhet**

Producenterna funderar mycket på jämställdhet genom det innehåll de är med och skapar. Det vill säga de funderar på jämställdhet genom representation, vem är det som får höras och synas i media och framförallt på vilket sätt.

Respondenterna i min forskning säger också att de funderar på jämställdhet i sitt dagliga arbete i form av hur de själva blir bemötta och framförallt hur de bemöter sina kolleger. En av producenterna säger att det är hennes eget sinne för rättvisa som styr och menar att man måste vara väldigt lyhörd i en arbetsgrupp. Speciellt lyhörd måste producenterna vara då de ofta arbetar med att leda team. En av producenterna hävdar att hon är ytterst viktig med detta då hon anställer praktikanter, ”jag har långa snack med dem och uppmanar dem att säga till, direkt om de blir dåligt behandlade. Vi får inte hacka ner på våra assistenter”. En producent säger att hon tänker på jämställdhet i projekt som hon är med och startar, ”jag strävar efter att vi är lika många män som kvinnor, det skall finnas av båda könen i teamen”. Samma producent har erfarenhet att arbeta i team där det bara finns kvinnor och i team där det bara varit män, och säger sig ha märkt att det fungerar bäst då könssammansättningen är relativt jämn. ”Generellt, om det bara är män kan det bli ganska ”grabbig” humor och sjargong. Då jag jobbade i ett team med bara tjejer blev det lätt fokus på stereotypiskt kvinnligt relaterade ämnen som skönhet, inredning och mode”.

En annan producent tänker nog på jämställdhet, men kanske ännu mer på jämlikhet. Producenten är med och skapar innehåll för barn och ungdomar och vill att programmen skall representera en mångfald, det vill säga t.ex. barn av olika etnicitet, barn med

handikapp, och både flickor och pojkar. Som bäst är hennes utmaning att nå pojkar genom de program hon är med och skapar ” Jag funderar mycket kring hur vi skall skapa innehåll som pojkarna lockas av, det skall nämligen finnas något för alla, det måste vi tänka på”.

Endast en av producenterna säger att hon inte tänker på jämställdhet i sitt dagliga arbete, men att de kan bero på att hon arbetar i ett kvinnodominerat team. Samma producent säger dock att hon tänker på jämställdhet mest genom att vara en förebild för andra unga kvinnor. ”Jag som kvinna skall visa till andra unga kvinnor att vi har samma chanser som män, yrkesmässigt”.

## **5 ANALYS OCH SAMMANFATTNING**

På basen av min forskning har jag fått en inblick i hur kvinnliga producenter upplever jämställdhet i sitt yrke. För att få en helhetsbild av producenternas uppfattning så delade jag in frågorna i min forskning i tre delar. Jämställdhet under utbildningsskedet, jämställdhet på arbetsplatsen och möjligheten som producent att påverka jämställdhetsarbete. Eftersom min forskning är av kvalitativ natur och det är respondenternas personliga åsikter och upplevelser jag hör till så kan den här forskningen inte mäta statistik, men det har inte heller varit den här forskningens syfte.

Producenterna önskar att jämställdhet skulle ha behandlats mer under utbildningsskedet, både genom praktiska övningar och genom att behandla jämställdhet som fenomen. Producenterna inser dock att det har gått en tid sedan de själva studerat och att utveckling skett beträffande hur jämställdhet behandlas i samband med medieutbildning. Jag, skribent i detta arbete och i egenskap av mediestuderande, känner av den här förändringen och tror att det finns ett större medvetande angående jämställdhet hos såväl studerande som lärare. T.ex. minns jag att Arcadas jämställdhetsplan, har presenterats i samband med en föreläsning. Generellt är producenternas upplevelser beträffande jämställdhetsplaner på arbetsplatsen den, att om det finns en jämställdhetsplan, så är det någonting som finns för att det måste finnas, men att ingen någonsin läser dem. Lönsamt vore att det vore obligatoriskt att någon i en ledande position skulle presentera jämställdhetsplanen varje inledande verksamhetsår.

Beträffande jämställdhet i arbete delades producenternas åsikt. Medan hälften av respondenterna upplevde att det fått utså osakligt bemötande på grund av sitt kön, så tyckte de resterande två att de inte personligen blivit osakligt bemötta, men att det nog sett det i sitt arbete. Något som alla producenterna upplever är att det är svårt att peka ut vad som specifikt är könsdiskriminering och vad som kan ha att göra med andra aspekter som t.ex. erfarenhet och ålder. Producenterna poängterar också att det ingalunda alltid är äldre män som diskriminerar yngre kvinnor utan att det inte är helt ovanligt att det är äldre kvinnor som beteér sig osakligt mot yngre kvinnor.

Alla fyra producenter upplever att de hade samma möjligheter till karriärutveckling som män, och generellt tycker producenterna att de blir lika hörda på sina arbetsplatser som sina manliga kolleger.

Producenterna ser väldigt hoppfullt på framtiden då de kommer till jämställdhet. Arbetet går framåt, och att vi just nu befinner oss i en brytningstid, mycket tack vare #metoo kampanjens vidd, men hävdar dock att man måste vara aktiv för att den här förändringen skall hålla i och ske. Framförallt är det viktigt att män deltar i jämställdhetsarbete.

Huruvida producenterna kan påverka jämställdhetsarbete kom två tydliga svar upp. Dels genom att se till att det intärna arbetsmiljön är jämställd och dels genom representation. Angående representation skrev Frida Johansson ett examensarbete om ämnet representation, *Hur kan den finländska producenten påverka representation inom media*, där hon intervjuade fyra etablerade producenter om deras syn i saken. Hennes forskning har påvisat att producenter kan påverka representation genom målgruppsanalys, samarbete med finansiär och distributör, och genom att fundera på representation direkt då ett projekt börjar utarbetas (Johansson, 2017, s.25). Om jämställdhetsarbete i den interna arbetsgemenskapen kan producenten påverka jämställdhet främst genom rekrytering, vidtar åtgärder om hen märker diskriminering i arbetsteamet, samt föregå med gott exempel för sina kolleger.

## 5.1 Avslutning

Mitt forskningsämne tangerar väldigt mycket den rådande diskussionen kring jämställdhet som pågår i samhället just nu, och därmed känns mitt arbete aktuellt. Det var relativt lätt att hitta material för mitt arbete i form av artiklar, böcker, tidigare forskning och diskussioner på social media. Dock märkte jag, genom att skriva det här arbetet, att det finns flera områden i ämnet, jämställdhet i mediebranschen, som saknar forskning. Till exempel finns det väldigt lite akademisk forskning kring #metoo kampanjen. Detta förståeligt eftersom fenomenet #metoo är så färskt. Jag önskar dock kunna utföra vidare forskning i ämnet på en magisternivå.

## KÄLLOR

Amundsdotter, Eva. Gillberg, Minna. 01.10.2003. *Den jämställda arbetsplatsen*. ScandBook. s 8, s 85.

Bryman, Alan. 2002. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö Liber, s 301.

Bryman, Alan. Bell, Emma. 2005. *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. s.379

Corbin, Juliet. Strauss, Anselm. 16.12.1998. *Basics of Qualitative Research*. Sage Publications, s. 11.

Dahlgren, Peter. 21.08.2009. *Vem gör vad i filmteamet*. Voodoo film. Tillgänglig <http://www.voodooofilm.org/artikel/filmteamet> Hämtad 23.04.2018 Hämtad 28.5.2018

Edström, Maria. Facht, Ulrika. Gober, Greta. Ivarsson, Gunilla. 26.02.2018. *Medieföretagen är männen värld*. Noricom. Tillgänglig <http://nordicom.gu.se/sv/aktuellt/nyheter/medieforetagen-ar-mannens-varld> Hämtad 20.04.2018

Figur 3. Nordiskt informationscenter för Medie- och Kommunikationsforskning. 2018. Tillgänglig <http://nordicom.gu.se/sv/aktuellt/nyheter/medieforetagen-ar-mannens-varld> Hämtad 12.04.2018

Filmsstiftelsen 2018. *Anvisning för förebyggandet av sexuella trakasserier i film och tv branschen*. Tillgänglig <http://ses.fi/se/filmstiftelsen/finlands-filmstiftelse/> Hämtad 12.04.2018

Finn, Kajsa. 2014. Kandidatuppsats i offentlig förvaltning. *Ingen snöflinga I lavinen känner sig ansvarig – om diskursen kring och hinder för jämställdhet I filmbranschen*. Tillgänglig [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/36184/1/gupea\\_2077\\_36184\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/36184/1/gupea_2077_36184_1.pdf)

Hämtad 20.04.2018

Fredriksson, Ann Lis. 19.03.2018.

*Kvinnliga skådespelare beskyller Okänd soldat regissören Aku Louhimies för sadistiska metoder.* Tillgänglig <https://svenska.yle.fi/artikel/2018/03/19/kvinnliga-skadespelare-beskyller-okand-soldat-regissoren-aku-louhimies-for> Hämtad 20.04.2018

Hirvi-Ijäs, Maria. Rensuljeff, Kaija. Sokka, Sakarias. Koski, Eero.03.2018. *Konst och kulturbarometer 2017*. Cupore, s. 9.

Jansson, Maria. Bivald, Katarina. 2013. *En riktig snyftare – om distribution, production och jämställdhet I filmbranschen*. Tillgänglig [https://www.wift.se/wp-content/uploads/2013/11/wift\\_En\\_riktig\\_snyftare\\_201310.pdf](https://www.wift.se/wp-content/uploads/2013/11/wift_En_riktig_snyftare_201310.pdf) Hämtad 21.03.2018

Jansson, Maria. 2011. *The first track – om vägar till jämställdhet I filmsbranschen*.

Johansson, Frida. 2017. *Hur kan den finländska producenten påverka representation inom media? Intervjuer med film- och TV-producenter*. Arcada. s. 25. Tillgänglig <http://www.theseus.fi/handle/10024/128462> Hämtad 01.03.2018

Jämställdhetsmyndigheten. 15.12.2017. *Vad är jämställdhet*. Tillgänglig <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstallldhet/vad-ar-jamstallldhet> Hämtad 20.04.2018

Karjalainen, Pauliina. 23.03.2018, *Elokuvassätiön toimitusjohtaja – “Kyllä Louhimies asioillakin loppulline vastuu on tuottajalla ja tuotantoyhtiöllä*. Tillgänglig <https://seura.fi/asiat/ajankohtaista/elokuvasaation-toimitusjohtaja-louhimies-asioissakin-lopullinen-vastuu-tuottaja-tuotantoyhtio/> Hämtad 20.04.2018

Linde, Joel. 18.10.2017. *Bråk om vem som faktiskt startade rörelsen Me Too*. Café. Tillgänglig <https://www.cafe.se/tarana-burke-metoo/> Hämtad 05.04.2018

Lindholm, Moa. Hylander, Klas. *Vad är jämställdhet?* Män, Stockholm. Tillgänglig <https://www.umo.se/jag/jamstallldhet/vad-ar-jamstallldhet/> Hämtad 28.5.2018

Malterud, K. 2009. *Kvalitativ metod i medicinsk forskning*. Lund: Studentlitteratur.

May, Tim, 2001. *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund, Studentlitteratur.

Maud, Eduards. Nationalencyklopedin, metoo-rörelsen. Tillgänglig <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/me-too-rörelsen> Hämtad 28.05.2018

Pietiläinen, Marjut. Viitasalo, Niina. Lipiäinen, Liudmila. Ojala, Satu. Leionen, Minna. Otonkorpi-Lehtoranta, Katri. Jokinen, Esa. Korvajärvi, Päivi. Nätti, Jouko. 2018. *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura*. Arbetarskyddsfonden undersökning. s, 10,11.

Rigatelli, Sara. 31.01.2018, *Naiset elokuva-alalla kertovat professori Lauri Törhösen vuosia jatkuneesta ahdistelusta- "Häirinnästä tuli sukupolvikokemus"*. Tillgänglig <https://yle.fi/uutiset/3-10051511> Hämtad 20.04.2018

Reuter, Mikael. 31.01.2007. *Jämlikhet och jämställdhet*. Reuters ruta. Tillgänglig [https://www.kotus.fi/sv/publikationer/sprakspalter/reuters\\_rutor\\_1986\\_2013/2007/jamlikhet\\_och\\_jamstallldhet](https://www.kotus.fi/sv/publikationer/sprakspalter/reuters_rutor_1986_2013/2007/jamlikhet_och_jamstallldhet) Hämtad 20.04.2018

Strandh, Niclas. 17.06.2013. *Vad är en #hashtag och hur skall du använda den?* Deepedition digital. Tillgänglig <http://digitalpr.se/2013/06/17/vad-ar-en-hashtag/> Hämtad 28.5.2018

Sundholm, Marianne. 29.11.2017, *Tusentals kvinnor vittnar om sexuella övergrepp i Svenskfinland*. Tillgänglig <https://svenska.yle.fi/artikel/2017/11/29/tusentals-kvinnor-vittnar-om-sexuella-overgrepp-i-svenskfinland>.

Hämtad 20.04.2018

Sundholm, Marianne. 31.01.2018, *Kvinnor inom filmbranschen berättar om åratals om antastanden från professor Lauri Törhönen – "Tarkasserierna blev en generationsupplevelse"*. Tillgänglig <https://svenska.yle.fi/artikel/2018/01/31/kvinnor-inom-filmbranschen-berattar-om-aratal-av-antastanden-fran-professor-lauri>

Hämtad 20.04.2018

Sunding, Jenny. 17.10.2017. *Alyssa Milano startade #metoo nu säger kändisarna ifrån mot sexuella övergrepp*. Tillgänglig <https://metromode.se/noje/alyssa-milano-startade-metoo-nu-sager-kandisarna-ifran-mot-sexuella-overgrepp/>

Hämtad 20.04.2018

Teatteri ja mediaalan työntekijät, 19.03.2018, *Häirinnälle nollatoleranssi! Teatterialan työntekijät vaativat tasa-arvoisia työpaikkoja*. Tillgänglig <https://www.teme.fi/fi/hairinnalle-nollatoleranssi-teatterialan-jarjestot-sitoutuvat-rakentamaan-tasa-arvoisia-tyopaikkoja/>

Hämtad 20.04.2018

## **BILAGOR**

BILAGA 1: Intervjufrågorna

## Intervjufrågorna

- *Var har du studerat och när blev du utexaminerad?*
- *Tycker du att du att tema som jämställdhet behandlades tillräckligt under studietiden?*
- *Du hade producentskap som inriktning under studietiden. Producenter arbetar ofta med att leda team. Tycker du att du under studietiden fick tillräckligt med undervisning i teamledning?*
- *Hurdana kompetenser önskar du skulle ha fått redan i utbildningsskede angående jämställdhet?*
  
- *Vad är ditt anställningsförhållande och din yrkesbenämning?*
- *Har du löneförhandlat och har du i så fall uppnått dina önskemål i löneförhandlingarna?*
- *Tycker du att du har samma möjlighet till att karriärutveckling som dina manliga kolleger?*
- *Hur ser könssammansättningen ut i er arbetsgemenskap?*
- *Tycker du män och kvinnor blir hörda på samma sätt på er arbetsplats?*
- *Kommer du ihåg situationer i ditt arbete då du känt dig diskriminerad på grund av ditt kön? Kan du ge konkreta exempel?*
- *Hur tacklade du det/ Hur skulle du tackla en liknande situation idag?*
- *Tycker du att du har tillräckligt med redskap för att tackla könsdiskriminering?*
- *Har din arbetsplats en jämställdhetsplan?*
  
- *Är jämställdhet något du funderar på i ditt dagliga arbete? Berätta?*
- *Hurdan inverkan tycker du att Metoo -kampanjen har haft i mediebranschen ur ett jämställdhets perspektiv?*
- *Hur tycker du själv att du kan påverka jämställdhet i arbetet i egenskap av producent?*