

Sunniva Gangdal

Åpen og skjult makt: Likestilling i norsk filmbransje

Bacheloroppgave i Film- og videoproduksjon

Veileder: Sven Østgaard

Mai 2022

Sunniva Gangdal

Åpen og skjult makt: Likestilling i norsk filmbransje

Bacheloroppgave i Film- og videoproduksjon
Veileder: Sven Østgaard
Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for kunst- og medievitenskap



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Å studere filmproduksjon.....	3
<i>Metode og fallgruver</i>	3
Research.....	3
Kvalitativ studie.....	3
Kvantitativ undersøkelse	4
Kvinner i norsk filmbransje	6
<i>Avmakt</i>	6
<i>Hard bransje</i>	6
Filmindustriens hjerte og fryktkultur	6
Norge.....	7
Fryktkultur i norsk filmbransje	8
Mikroaggresjoner.....	9
Kvinner som ledere i norsk filmproduksjon	10
Toppledere – lønn og familieliv.....	12
<i>Åpen maktmisbruk</i>	13
Norge.....	13
Diskusjon	15
<i>Tiltak for seksuell trakassering</i>	15
<i>En mildere bransje?</i>	16
<i>Metode</i>	17
Avslutning	17
Referanseliste.....	19

Ord: 5982

Innledning

Dersom vi ser på Oscar-nominasjonene fra 2022, er det fremtredende at det er et flertall av menn i de fleste kategoriene, hvor det er totalt tre kvinner som har vunnet prisen for *best director* gjennom de 94 årene prisutdelingen har eksistert (Breuer 2022). Norsk filminstitutt anerkjenner at på tross av en positiv utvikling av antall kvinner i nøkkelposisjoner som får utviklingstilskudd i 2018 i norsk film, så velger både mannlige og kvinnelige produsenter som regel å samarbeide med mannlige regissører og manusforfattere (Norsk filminstitutt 2019, 3). «Likevel kan ikke norske filmfeltet fremdeles ikke omtales som likestilt og det må understrekes at det fortsatt er forskjeller mellom kvinner og menn i bransjen» (Norsk filminstitutt 2019, 3-4), hvor instituttet understreker hvordan tilstedeværelse av kvinner både i produksjon og endelig produkt, har stor betydning for filmproduksjon og samfunnet som helhet (5). Dette gir grunn til å undersøke kvinners utfordringer i bransjen, og problemformuleringen blir av den grunn: *Hva er noen av utfordringene kvinner møter i norsk filmbransje bak kamera?*

Dersom en skulle gått i dybden på alle de potensielle utfordringer kvinner møter i norsk filmbransje, kunne teksten vært i omfang av en masteroppgave. Ettersom at dette er en bacheloroppgave med et nokså begrenset omfang, er det valgt å fokusere på de utfordringene som til en viss grad kan relateres til pensum, benytte eksisterende tall og studier på området, samt undersøke utfordringer en har blitt bevisstgjort gjennom kvalitativ og kvantitativ studie. Likevel er det forsøkt å avdekke et noe bredt antall ulike områder, for å danne et større bilde av situasjonen i norsk filmbransje. Likevel ekskluderes noen utfordringer, slik som *usynliggjøring* av kvinner.

Oppgaven vil først gjøre rede for filmproduksjonsstudier og metode som er benyttet. Deretter vil oppgaven se på arbeidsforholdene i bransjen generelt, for deretter å relatere til hvordan kvinner møter utfordringer, blant annet gjennom mindre troverdighet og *mikroagresjoner*. Oppgaven vil mot slutten ta for seg seksuell trakassering, og avslutningsvis diskusjon av utfordringene og metode.

Å studere filmproduksjon

Studier på film som forskningsfelt er relativt nytt, ettersom at mediet ble introdusert på slutten av 1800-tallet, og den samfunnsvitenskapelige studien av produksjon kom rundt andre verdenskrig med Hollywood som utgangspunkt (Puijk 2016, 11). Det syntes å være en bred enighet om at det er nødvendig med forskning på filmproduksjon, i en tilsynelatende lukket bransje, hvor kildene allmenheten oftest får tilgang til er filmskaperne selv i intervjuer, utvalgt fra *behind the scenes, making of documentaries* og lignende (Banks 2015, 117). Caldwell (2008) trekker selv frem hvordan akademiske studier om Hollywood gjerne får kritikk for å være naive, blant annet fordi produsentene også er salgsmenn; «creating their own mythology...with joy.» (Laurent referert i Caldwell 2008, 10).

Caldwell (2008) trekker også frem nødvendigheten av *trade stories*, direkte fra arbeidere i bransjen, for å undersøke hvordan produksjonskulturen «makes sense of itself, to itself, through trade narratives and practitioner storytelling rituals» (37). Dette blir et viktig prinsipp for oppgaven, som både gjennomfører et kvalitativt intervju direkte med en kvinnelig filmarbeider, samt en skriftlig, kvantitativ undersøkelse, hvor arbeidere fra norsk filmbransje/studier med filmproduksjon kan fortelle sine egne opplevelser og tanker. Ikke minst trekker Jansson et al. (2020) frem viktigheten av feministiske studier: «we argue that research on production requires feminist perspectives and that research on production cannot be fully understood unless we pay attention to the gendered character of film work» (207-208), som danner et viktig grunnlag for oppgaven.

Metode og fallgruver

Research

Oppgaven vil benytte seg av eksisterende teori om produksjonsstudier, blant annet kildene som er nevnt i avsnittet over, samt teori på organisasjoner og makt, artikler, rapporter og annen informasjon, eksempelvis fra Norsk filminstitutt. Dette blir vesentlig for å kunne sette den kvalitative og kvantitative studien i kontekst av bransjen og maktforhold.

Kvalitativ studie

I tillegg til å bruke litteratur, undersøkelser og rapporter som allerede eksisterer, gjøres det en kvalitativ studie for oppgaven. Jansson et al. (2020) av *Studying women in Swedish film production: Methodological Considerations* påpeker at en må et hensyn i betraktning når en

undersøker subjekter sine egne opplevelser; “As noted by Joan W. Scott (1991), experiences are always part of a discursive context, meaning that it is impossible to separate events from how they are narrated” (210). Dette byr på utfordringer ved at opplysningene sjeldent kan faktasjekkes. Innsikten er på ingen måte ubetydelig av den grunn, det er derimot svært innsiktsfullt og nyttig å høre om egne opplevelser direkte fra en kvinnelig filmarbeider fra norsk filmbransje. Spesielt satt i kontekst av kvantitative undersøkelser, kan trender i informasjonen, bidra til å skape en forståelse av en felles opplevd sannhet.

Av den grunn gjøres det et kvalitativt intervju over videosamtale med en norsk, kvinnelig filmskaper, i mai 2022, som har arbeidet i den norske filmbransjen omkring tjue år. Med hensyn til ønsket om å være anonym, vil ikke intervjuet publiseres, og det referes kun til deler av intervjuet i oppgaven. Intervjuet foregikk både med spørsmål som undersøker bransjen på industri, selskapsnivå, og noen fortellinger på individnivå og enkelte produksjoner, slik som vi ser Bakøy, Helseth og Puijk (2016) deler inn produksjonsstudier i nivåene industri, selskap, konkrete produksjoner og individuelle karrierer (5).

Kvantitativ undersøkelse

I tillegg gjennomføres det en kvantitativ undersøkelse for å få et inntrykk av hvordan kvinner og menn selv opplever likestilling i norsk filmbransje/norske studieplasser med filmproduksjon. Tittelen på undersøkelsen er *Likestilling bak kamera i norsk filmbransje/filmproduksjonsstudier*, hvor det er frivillig å ta den anonyme undersøkelsen, og det informeres om at oppgaven skrives for å kartlegge kvinners utfordringer bak kamera i norsk filmbransje/filmproduksjonsstudier. Det er derfor vesentlig å ta i betraktning at mennesker som har mye tanker om likestilling, muligens vil svare på undersøkelsen i større grad enn de som ikke har like sterke meninger. 118 svarer totalt på undersøkelsen, med et tydelig overtall av kvinner på 89,9%, og deltakerne rekrutteres gjennom å utlyse filmarbeidere/filmproduksjonsstudenter via privat Facebook-profil, deriblant i Facebook-gruppen *Kvinner i norsk film og tv-bransje*, med over fem tusen medlemmer.

Ettersom at det er en stor bransje, bør ikke tallene fra undersøkelsen benyttes til noe annet enn et overfladisk inntrykk av opplevelser spesifikt for bacheloroppgaven. Det er heller ikke lagt tilrette for å kvalitetssikre at deltakerne faktisk jobber innen filmbransjen eller studerer filmproduksjon, det forekommer likevel ikke et inntrykk av at deltakere lyver om sin rolle.

I likhet med det kvalitative intervjuet, er det ikke mulig å faktasjekke kommentarene som gis i undersøkelsen. I spørsmålene spesifiseres det ikke når deltakerne har opplevd ulike

hendelser, men bare hvorvidt de har opplevd noe eller ikke. Av den grunn kan en derfor ikke konstatere om eksempelvis opplevelser av uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering skjedde i norsk filmbransje for 30 år siden eller i løpet av den siste måneden.

Undersøkelsen er strukturert etter spørsmål som; «Har du selv opplevd eller sett at andre har opplevd forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn i norsk filmbransje/filmproduksjonsstudie?» med spesifikke alternativer, men også en rekke spørsmål hvor en selv kan fylle ut informasjon og kommentarer. Det er disse ulike tankene og opplevelsene deltakerne kommer med som virker mest relevant å undersøke i oppgaven, slik at man kan få en innsikt lignende det kvalitative intervjuet. I tillegg til at tallene i seg selv ikke utgjør en like representativ andel som en god kvantitativ undersøkelse.

Undersøkelsen skjer hovedsakelig på individnivå for å danne et bilde av bransjen/produksjonsstudier generelt, med deres egne opplevelser av likestilling, forskjellsbehandling og maktmisbruk. Disse begrepene defineres ikke i undersøkelsen, og en åpenbar utfordring blir dermed at en kan tolke disse begrepene ulikt. Som nevnt innledningsvis, er ikke nødvendigvis forskjellsbehandling og maktmisbruk synlig eller noe man er klar over.

Undersøkelsen publiseres ikke i sin helhet med hensyn til anonymitet og relevans, likevel er store deler av undersøkelsen presentert i eget vedlegg ved oppgaven.

Kvinner i norsk filmbransje

Avmakt

Makt er «det samme for organisasjoner som oksygen er for å puste» (Jacobsen & Thorsvik 2019, 157). Begrepet er i seg selv nøytralt ladet, det er hvordan det benyttes som avgjør hvorvidt det er positivt eller negativt benyttet (163), og eventuelt trer over til maktmisbruk slik som seksuell trakassering. Jacobsen og Thorsvik (2019) understreker «Mennesker kan altså utsettes for maktutøvelse uten at de selv er klar over det» (160), og nevner begrepet *avmakt*, hvilket betyr en situasjon der mennesker ikke kan bestemme over sin egen situasjon, hvilket skapes gjennom dominans, hvor en gruppe har makt over en annen over lang tid (Jacobsen & Thorsvik 2019, 175). Avmakt rammer gjerne kvinner som ofte utgjør en minoritet i mange organisasjoner, og blir gjennom tre faser et reelt problem, hvor de som opplever avmakt, i den siste fasen har en tendens til å gi opp og innfinne seg med situasjonen, og gjøre som en blir fortalt (175).

Den kvinnelige filmarbeideren (intervjuet av forfatter, mai 2022) forteller om besøk fra kvinnelige filmskapere som Anne Breien og Vibeke Løkkeberg som forteller om deres karrierer som kvinner i norsk filmbransje; «det har vært veldig sterkt å høre deres fortellinger, man blir jo på en måte litt, veldig sånn engasjert, men samtidig mister man litt av dette motet og liksom når man hører på det». Av den grunn blir det relevant å sette utfordringene på spissen, slik at nettopp de med og uten «dominans», kan gjøres oppmerksom på utfordringene. Dette gjøres ved å først danne et generelt overblikk over bransjen og dens kultur.

Hard bransje

Den kvinnelige filmarbeideren (intervjuet av forfatter, mai 2022) omtaler selv filmbransjen som en *cowboybransje*; «det er fortsatt en veldig ung bransje da, med lite sunn industri. [...] det er en cowboy bransje på mange måter, det tiltrekkes og av cowboyer [...] noe med det her veldig tøft over det, og det er noe som alltid har appellert kanskje mer da til menn».

Filmindustriens hjerte og fryktkultur

Hollywood har mange store produksjoner med enorme budsjett, og mange filmer tjener godt på kinobesøk, deriblant *Avatar* (2009) som den regjerende filmen med box office omsetning på over 2.8milliarder dollar (Ward 2022). Likevel har arbeidsforholdene i Hollywood vært

kjent som ekstremt tøffe, som kommer frem i Caldwell (2008) sine trade stories; «They are also implicitly tales of woe and evidence of battle scarring» (44).

Jacobsen og Thorsvik (2019) understreker at makt kan skape frykt, hvilket er en følelse som fører til at folk handler slik de tror de må for å unngå det de frykter (176). Dette er vanligst på arbeidsplasser hvor «ansatte følges tett opp gjennom kontroll, og når ledere utvikler arbeidsplassen i autoritær retning fordi de tror at frykt er en god motivator [...]» (177). På tross av at Jacobsen og Thorsvik (2019) ikke omtaler filmindustriens arbeidskultur spesifikt, kan vi gjennom Caldwell (2008), få et inntrykk av at ikke alt er en dans på roser i Hollywood's filmindustri når han snakker om «harsh working conditions» (46), i denne konteksten spesifikt for *below-the-line workers* (typisk tekniske funksjoner som kameraoperatører, klippere, *grips*, etc).

Disse strukturelle kravene, er også en form for skjult makt; ved at de ansatte underkaster seg forventningene i den formelle strukturen, har en på mange måter underkastet seg en maktstruktur (Jacobsen & Thorsvik 2019, 161). Fordi en vet at en vil møtes med sanksjoner ved å gå på tvers av strukturen, lar en vær å gjøre nettopp dette og fortsetter å innfri dens krav (161). Det er kjent at mange norske filmarbeidere arbeider frilans på ulike prosjekter, og dersom frilanseren krevde mer forutsigbare arbeidstider og kortere arbeidsdager, kan en anta at konsekvensene kunne være å ikke få jobben, eller at det velges en annen filmarbeider ved neste prosjekt. Slik kan det være utfordrende endre praksisen.

Norge

Reglene for produksjon i Norge er generelt strengere enn i Hollywood, hvilket vi blant annet ser i tv-underholdningsoverenskomsten hvor det angis alminnelig arbeidstid ikke skal overstige 37,5 dager i uka og i den utstrekning det er mulig, legges til i tidsrommet mellom 07.00-17.00 (Hovedorganisasjonen Virke & Norsk filmforbund 2020-2022, 5), likevel finnes det egne regler om unntak og overtid.

Da produksjonen til *Snømannen* (2017) fra Hollywood kom til Norge i 2016, ble det skrevet om de kritikkverdige forholdene norske filmarbeidere opplevde under innspilling. En filmarbeider jobbet over 190 overtidstimer på en måned, en annen filmarbeider skal ha kollapset av utmattelse flere ganger og en annen forteller at etter en 18 timers arbeidsdag, kollapset vedkommende og fikk blackout på vei hjem fra jobb (Sivertsen 2017).

Direktør i Virke Produsentforening i 2017 Torbjørn Urfjell, understrekte til NRK at dette ikke speiler norske filmproduksjoner og at arbeidsforholdene ikke kan sammenlignes (Malm & Sivertsen 2017). Videre forteller han at norsk filmbransje er preget av optimisme,

arbeidslyst og arbeidsglede, «Det er på ingen måte noe fryktkultur i norsk film», hvor han understreker at de holder seg innenfor reglene i arbeidsmiljøloven. Generalsekretær Sverre Pedersen i Norsk filmforbund fra 2017 er likevel raskt ute med å informere i samme artikkel om at arbeidsforholdene under produksjonene i Norge, også er kritikkverdige; «Filmforbundet sitter på dokumentasjon som timelister og undersøkelser som viser at dette også skjer under norske produksjoner», uten at vi får noe videre informasjon om forholdene og spesifikasjoner i artikkelen (Malm og Sivertsen 2017).

Både under produksjonen til *Snømannen* (2017) og eventuelle andre norske produksjoner, skal det understrekes at disse arbeidsforholdene ser ut til å ramme begge kjønn.

Fryktkultur i norsk filmbransje

Pedersen poengterer at vi ikke har denne fryktkulturen i norsk filmbransje (Malm & Sivertsen 2017), likevel forteller den kvinnelige filmarbeideren (intervjuet av forfatter, mai 2022) at på tross av at de fleste næringer og ledelsesmodeller basert på frykt har blitt forlatt i dag; «det virker som da, i filmbransjen lever det sånn i beste velgående. Det er så mye drittkasting, og det er veldig mye sånn rakke nedover, og assistenten får skylda».

En av kvinnene på «Mer enn 45år» fra undersøkelsen (Gangdal 2022), kommenterer at hun har sluttet å arbeide med film; «fordi å «krangle» om lønn og overtid ikke er interessant, og burde vært helt unødvendig!». Vi ser også gjennom undersøkelsen (Gangdal 2022), eksempler på kvinner som føler de blir kjeftet på av menn i større grad enn menn kjefter på andre menn. Enn om ikke fryktkulturen er like fremtredende i norsk filmkultur som den i Hollywood, er en opplevelse av å bli strengt behandlet av menn, definitivt ikke med å skape en åpen og ivaretagende kultur for kvinner.

Den kvinnelige filmarbeideren (intervjuet av forfatter, mai 2022) kommer selv med et eksempel fra tidlig karriere hvor en produksjon generelt var lite planlagt for innspillingen, hvor hun var filmfotograf og arbeidet med en mannlig regissør. Da hun kom til klipperommet for å se på materialet, forteller hun at «han som klippet bare, han kjeftet meg helt fullstendig ut. [...] Det var aldri snakk om at det var dårlig regi, da var det jeg som fikk veldig mye av den skylden». Hun forteller at dette var veldig ødeleggende; «jeg har fortsatt problemer med å se for meg at det hadde vært en ung gutt, fotograf som hadde fått gått gjennom på samme måte».

I undersøkelsen (Gangdal 2022) finner vi lignende eksempler fra kvinnelige deltakere på hva slags maktmisbruk de har opplevd i norsk filmbransje; «Å bli skreket ned foran hele crewet, nedlatende toner fra mannlige kolleger», «Å blitt skjelt ut og anklaget for å ikke oppføre meg ordentlig, noe som ikke stemte fra resten av teamet (etter å ha forhørt meg) på

bakgrunn av at produsenten ikke ville gi meg lønnen jeg hadde krav på. Dette gjorde produsenten med flere av de kvinnelige ansatte men ingen av gutta!», «Blitt behandlet dårlig, skjelt ut osv», «Skriking og ubegrunnet kjeft». Det er ikke funnet egne studier til oppgaven som undersøker hvorvidt menn opplever dette selv fra andre menn i bransjen, men sett i lys av mikroaggresjoner som blir undersøkt straks, fremtrer det at slike problemer har en tendens til å skje mot kvinner i større grad enn menn.

Mikroaggresjoner

“While all women are more likely than men to face microaggressions that undermine them professionally – such as being interrupted and having their judgement questioned” (McKinsey 2021), kommer fra studien *Women in the Workplace*, hvilket er den største studien på kvinner i bedrifts-amerika med over 65 000 deltakere. Nettopp fordi mikroaggresjoner slik som informant opplevde ved å bli utskjelt av en mannlig kollega, kan virke hemmende for kvinnelige arbeidere som opplever lignende, virker det vesentlig å undersøke utfordringen videre.

Studien til McKinsey (2021) trekker frem at kvinner som opplever mikroaggresjoner ofte har doblet sannsynlighet for utbrenthet, negative følelser over jobben og tre ganger så sannsynlig å slite med konsentrasjonen på jobb som et resultat av stress på amerikanske arbeidsplasser.

I undersøkelsen (Gangdal 2022) er det en gjenganger at kvinner opplever mikroaggresjoner og mindre troverdighet fra sine mannlige kolleger, hvilket de ikke nødvendigvis har inntrykk av at menn møter av andre menn i samme grad. Eksemplene kommer fra spørsmålet på om en har opplevd forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn i norsk filmbransje (Gangdal 2022); «Opplever å bli tatt mindre seriøst enn mine mannlige kolleger selv om jeg har lengre erfaring og større kunnskap», «Menn i regiroller får en helt annen autoritet enn det jeg føler kvinner gjør», «Jeg har også fått høre at produksjonen valgte en mann fordi den kvinnelige regissøren trengte noen som kunne passe på henne», «Yngre menn med mindre erfaring og kompetanse har fått oppdrag i stedet for meg», «Større tillit til menn uten faglig forankring i den vurderingen», «At det forventes at jeg ikke er teknisk ‘god nok’, henvender seg til mine mannlige kollegaer istedet for meg», «Opplever å bli sett på som vanskelig i noen situasjoner der samme holdning fra menn blir sett på som ambisiøs, og typ han vet hva han vil» og en rekke tilsvarende kommentarer om hvordan kvinner opplever å ha mindre troverdighet. Dette blir også nevnt i undersøkelsen til McKinsey (2021) om

mikroaggresjoner og troverdighet i lederstillinger; «Men face these challenges more rarely and experience them at lesser rates as they gain seniority».

Norsk filminstitutt trekker frem dette punktet om likestilling i norsk filmbransje når de gjør undersøkelse på kjønnsbalansen i 2019:

«frihet fra negative reaksjoner på bakgrunn av kjønn, like stor makt til å påvirke sitt profesjonelle virke og opplever å være likeverdige aktører i bransjen» (Norsk filminstitutt 2019, 5).

Svarene fra undersøkelsen gir en indikasjon på at dette ikke er tilfellet for alle kvinner i norsk filmbransje, når de opplever å ikke være likeverdige sine mannlige kolleger. Dette tar oss videre i undersøkelsen om kvinner som ledere.

Kvinner som ledere i norsk filmproduksjon

«Kvinner har i en lengre periode utgjort en minoritet i mange organisasjoner, spesielt i lederstillinger. [...] Dette har skapt en situasjon der kvinner i stor grad har vært utsatt for maktbruk fra menn» (Jacobsen & Thorsvik 2019, 175).

Det understrekes at under pandemien med stress og ekstra arbeid; «compared with men at the same level, women are doing more to support their teams and advance diversity, equity, and inclusion efforts» (McKinsey 2021). Her ser vi gjennom *Exhibit 5* i artikkelen om studien, at kvinnelige ledere scorer høyere enn menn på alle de fem punktene; “Provided emotional support”, “Checked in on overall well-being”, “Helped make sure workload was manageable”, “Helped navigate work-life challenges” og “Helped take actions to prevent or manage burnout” (McKinsey 2021). Dersom en ser på disse fem punktene isolert, kan en få et inntrykk av godene som kan følge for generell trivsel og lojalitet for arbeidstakere med kvinnelige ledere.

Den kvinnelige filmarbeideren (intervjuet av forfatter, mai 2022) forteller at måten å lage film på i Norge, er preget av «veldig sterkt hierarki med fagsjefer, assistenter og ikke minst kommandolinjen [...] veldig sånn regidrevet», hvor hun har sett eksempler på kvinner som arbeider annerledes i filmbransjen; «jobbet mye mer teambasert» eller i workshops. En åpenhet som drar frem det beste i alle sine arbeidere ved å jobbe sammen, fremfor ekstremt hierarkisk hvor Banks (2015) trekker frem at begreper som ‘producer’ og ‘maker’ «elevates the significance of some practitioners while marginalizing other practitioners in a production process that is by nature collaborative» (124).

Corrigan (1990), påpeker hvordan auteurisme i stor grad handler om en kommersiell auteur eller en *auteur av handel*, hvor auteur-stemplet selger en film (48-50). Når Caldwell (2008) diskuterer bransjen i Hollywood i dag, trekker han likevel frem hvordan vi beveger oss vekk fra den tradisjonelle studio perioden måten å tenke på auteur, men at kontroll fortsatt står som en viktig del av hvordan vi anerkjenner forfatterskap i film (199).

Denne tanken om at en regissør eller produsent skal ha mye kontroll, tillater å bruke eller misbruke makt i større grad, og som vi ser, sliter mange kvinner med å bli tatt like seriøst som mannlige kolleger; «Det må også bemerkes at både kvinnelige og mannlige produsenter som regel har samarbeidet med mannlige kreative», hvor *kreative* innebærer regissør og manusforfatter fra perioden 2012-2018 (Norsk filminstitutt 2019, 3).

Spesielt i typisk tekniske stillinger som foto og lyd, hvilket vi ser eksempler fra undersøkelsen på (Gangdal 2022); «Kvinnelige fotografer har ikke fått gjøre spillefilm fordi produsent mener de ikke kan styre et sett», «En produsent gikk automatisk ut i fra at jeg som kvinne ikke kunne produsere musikk» eller «fått spørsmål «hvor er lyd mannen?» når jeg møter opp på jobb fordi folk ikke greier å forestille seg at lyd «mannen» er en kvinne» og «Ellers opplever jeg at folk blir overrasket dersom kvinner driver med teknikk», i utdyping om hva slags forskjellsbehandling deltakerne har opplevd på grunnlag av kjønn.

Ifølge McKinsey møter også kvinner ofte større utfordringer når de beveger seg inn i ledende stillinger i amerikanske bransjer, hvilket menn møter sjeldnere, og i enda mindre skala når de øker ansiennitet:

“They are also more likely to face microaggressions that challenge their competence – such as being interrupted, hearing comments on their emotional state, or having their judgment questioned” (McKinsey 2021).

Punktet om «hearing comments on their emotional state», blir også interessant sett i lys av flere deltakere som beskriver «Opplever å bli sett på som vanskelig i noen situasjoner der samme holdning fra menn blir sett på som ambisiøs, og typ han vet hva han vil», «Kvinner blir sett på som vanskelige, istedet for «krevende» som sine mannlige kollegaer» eller «Ble kallet en «bitch». [...] Folk forventer at damer skal pakke innspill inn på en pen og søt måte mens menn får lov til å være mye mer direkt.» (Gangdal 2022).

Toppledere – lønn og familieliv

BI gjør en artikkel om kvinner som toppledere og viser til en studie gjort på svenske virksomheter med over 24 000 ledere fra 1990-2011. Her viser det seg at kvinner;

«stort sett skårer bedre enn menn i både utdanning, erfaring og karrierevalg som fører til toppen. [...] Studien viser at det er mindre enn halvparten så sannsynlig at en kvinnelig leder blir toppsjef i en stor bedrift enn en sin mannlige kollega. Og det er enda mindre sannsynlig at hun vil havne blant de ti prosent av lederne som tjener mest» (Knüpfer 2017).

I den noenlunde eldre studien, trekkes det også frem at lønnsforskjellene begynner rundt midten av 20-årene; «Kvinner som får barn, får en dårligere karriereutvikling de fem første årene etter fødsel sammenlignet med både mannlige kolleger og kvinnelige ledere som ikke får barn» (Knüpfer 2017), hvor kvinnene fortsetter å tjene mindre enn sine mannlige kolleger etter de har fått barn. BI-professor Knüpfer (2017), konstaterer at dersom kvalifikasjoner hadde ført til lederstillinger; «hadde kvinnene dominert i toppstillingene og ikke omvendt». Dette blir også interessant sett i lys av eksemplene fra tidligere på at kvinner opplever å ikke få jobbene som yngre menn med mindre erfaring noen ganger får som nevnt tidligere (Gangdal 2022).

Ikke minst er det en rekke kommentarer fra opplevelser som forteller om lønn i *forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn i norsk filmbransje*; «Forskjell på lønn, selv med samme utdanning, ansiennitet og arbeidsforhold», og en lang liste videre hvor 28,3% av kommentarene fra kvinner, inkluderer *lønn* (Gangdal 2022).

Punktet om barn blir også interessant å undersøke videre, hvor den kvinnelige filmarbeideren (intervjuet av forfatter, mai 2022) forteller at hun selv tror dette kan være en faktor i kvinners utfordringer i filmbransjen med «en visshet av at det er såpass tøff bransje». Hun peker til at det tar lang tid for kvinner å komme tilbake i filmbransjen etter de har fått barn og viser til forskning (forskningen har ikke blitt funnet for å bekrefte til oppgaven); «det viser da at det tar 10 år for kvinner som da stifter familie å komme seg tilbake til bransjen», og knytter problemet til at filmskapere også har levde liv og «at det ikke bare er unge ugifte».

Under forslag til tiltak for å bedre situasjonen for kvinner i norsk filmbransje (Gangdal 2022), legges det til et par lignende kommentarer som omhandler kvinner og barn; «Gjøre oss trygge på at man kan klare å jobbe tross graviditet og har en plass å komme tilbake til etter

permisjon», «Bedre arbeidstider (da det ofte er kvinner som må være med barn hjemme.)» og «et arbeidsliv/en arbeidsdag som lar seg kombinere med familie og forpliktelser hjemme». Studie viser at både kvinner og menn syntes det er slitsomt å kombinere jobb og hjem generelt, men at «Kvinner tilpasser seg. Grunnen til at de opplever mindre konflikt er at de investerer mindre tid i lederjobben» (Kvittingen 2017).

Åpen maktmisbruk

Mikroagresjoner og mindre tillit til kvinner, er noe vi ser i mange organisasjoner, og dette kan være godt skjulte holdninger det er utfordrende å se og sette ord på. En form for mer åpen maktmisbruk som ble mye omtalt i 2017, er uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering. Dette er en form for makt som systematisk objektiviserer og undertrykker kvinner, hvilket fører til at kvinner kan ses mindreverdige i forhold til menn (Jacobsen & Thorsvik 2019, 176), og blir dermed helt relevant å nevne for utfordringer kvinner møter i norsk filmbransje, spesielt sett i lys av at bevegelsen skjøt fart etter anklagene av nettopp en amerikansk filmprodusent, ved det kjente navnet Harvey Weinstein.

Seksuell trakassering er selvfølgelig noe som kan ramme begge kjønn, slik vi ser fra Fafo sin undersøkelse i 2018 gjort i kjølvannet av #metoo (Bråten & Svalund 2018, 7).

Norge

Samme høst som #metoo oppstår, opplyser Aftenposten at norske skuespillere bekrefter seksuell trakassering som faktum også i norsk film- og teaterbransje (Aldridge, Elnan og Veberg 2017). Med det kan vi forstå at det er noe som skurrer i maktforholdene, enn om vi svært sjeldent eller aldri hører om enkeltpersonene som har utført handlingene i norsk filmbransje offentlig. Den kvinnelige filmarbeideren (intervjuet av forfatter, mai 2022) forteller om offentlige oppgjør av saker om seksuell trakassering i ulike land som Hollywood, Sverige og Danmark, og mener at «vi har jo ikke hatt noe av det i Norge» på samme måte.

I kjølvannet av #metoo, beslutter Fafo å gjøre en omfattende undersøkelse av seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet i 2018. Her definerer de også seksuell trakassering utfra EU-direktiv 2006/54/EC;

«defineres seksuell trakassering som enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal og fysisk adferd av seksuell art som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom» (Bråten & Svalund 2018, 13).

Det understrekes at også menn utsettes for seksuell trakassering i bransjene, men at kvinner er mer utsatt enn menn, og jo yngre en er, dess større sannsynlighet er det for å blitt seksuelt trakassert i jobbsammenheng i løpet av de siste tre årene (Bråten & Svalund 2018, 7). Ikke minst viser empiriske studier at disse ulike formene for trakassering gjennom fysiske overgrep, seksuell utpressing, slibrige kommentarer, mer skjulte gester og bevegelser, er svært vanlige og nesten utelukkende innebærer kvinner som ofre (Jacobsen & Thorsvik 2019, 175-176).

Skuespiller Sofie Frost understreker det skjeve maktforholdet mellom «ung skuespillerinne og en etablert mann som har all makt over karriøren hennes. Noen stygge ord kan være nok til at du ikke får jobb senere» (Aldridge, Elnan og Veberg 2017). I samtalen om norske skuespilleres opplevelser av seksuell trakassering i Aftenposten (2017), legger forsker Cathrine Egeland til at seksuell trakassering også trolig forekommer i andre bransjer som har vært preget av konkurranse og tradisjonelt har vært mannsdominerte (Aldridge, Elnan og Veberg 2017). Denne konkurransekulturen gjenspeiler også filmbransjen bak kamera dersom vi ser på egengjort undersøkelse (Gangdal 2022) som stiller spørsmålet *Har du opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering i norsk filmbransje?* hvor 45,9% svarer *Ja*, og alle de seks mannlige respondentene svarer *Nei*. Det er likevel ikke spesifisert i hvilket tidsrom dette har skjedd, og en deltaker svarer at det var «For 25 år siden» (Gangdal 2022), likevel ser vi noen konkrete eksempler på kvinner som utnyttes karrieremessig; «Hvis du kommer hjem til meg, så får du være med som kamera assistent på denne filmen, etc...» og «jeg kan hjelpe deg hvis du blir med i senga», og en rekke kommentarer som forteller om uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering uten å nødvendigvis utdype situasjonene og maktforholdene (Gangdal 2022).

Skuespiller Kristin Grue påpeker at holdningene til seksuell trakassering kan møtes med «han er jo bare sånn» eller «du vet jo hvor glad i han er i damer», spesielt hos den eldre generasjonen, kontra de yngre kvinnelige skuespillerne som ikke aksepterer det i like stor grad, men vet ikke nødvendigvis hva de skal gjøre med det (Aldridge, Elnan og Veberg 2017). Jacobsen & Thorsvik (2019) påpeker at maktforhold i organisasjoner gjerne legger tilrette for menns interesser, og at seksuelle overgrep ofte fornektes av ledelsen da det kan

føles som en trussel mot lederne, andre medarbeidere og organisasjonen generelt (Jacobsen & Thorsvik 2019, 176).

«Kvinner og menn som opplever trakassering må bli flinkere til å varsle, og de som varsler må bli beskyttet. Det skjer ikke i dag. Varsler du får du ikke ny/forlenget kontrakt» (Gangdal 2022).

Dette kommer som forslag om tiltak til endringer for å bedre situasjonen for kvinner i den norske filmbransjen i undersøkelsen. Den siste setningen fremgår spesielt relevant, ettersom at dette er en av grunnsteinene til hvorfor seksuell trakassering overhodet skjer; noen misbruker makten. Sigrid Røyseng ved BI mener at #metoo-kampanjen og medieoppmerksomheten rundt dette ikke vil endre kulturen, men at dette må skje gjennom diskusjon og håndteres tydeligere av de ansvarlige for arbeidsmiljøet på teatrene og i filmbransjen (Aldridge, Elnan og Veberg 2017).

Diskusjon

Tiltak for seksuell trakassering

Enn om vi ikke har ferske tall fra forskning på området seksuell trakassering i norsk filmbransje isolert, ser vi at Norsk filminstitutt har innført retningslinjer med «nulltoleranse for seksuell trakassering på våre arbeidsplasser» som kommer i kjølvannet av #metoo (Norsk filminstitutt 2018). Når vi snakker om skjeve maktforhold, nevnes nettopp dette i Norsk filminstitutt (2018) sitt første punkt i retningslinjene; «Vær oppmerksom på din status og makt overfor andre. Du skal ikke misbruke din posisjon for å oppnå seksuell oppmerksomhet». Sammen med deres siste punkt som forteller at dersom du gjøres oppmerksom på seksuell trakassering, har du plikt til å reagere. Det oppfordres også til å våge å si fra dersom en opplever det selv, hvor en ikke skal føle skyld, skam eller ansvar for det som har skjedd, men slik som nevnt, må rammene for å varsle være trygge.

En av deltakerne i den kvantitative undersøkelsen legger til under sluttkommentar; «Opplever at uønsket oppmerksomhet er vel så vanlig å oppleve for menn som kvinner i bransjen nå», og en annen svarer til spørsmålet i filmbransjen om hva slags uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering som ble opplevd: «For 25 år siden. Opplever at bransjen har endret seg mye siste 15 årene mht dette», «Fysisk upassende berøring har det heldigvis vært mindre av de siste 6 årene!» og en tredje som peker på «Statistansvarlig skulle hele tiden

klappe meg på ryggen. [...] Dette skjedde før #metoo...» (Gangdal 2022). Denne informasjonen kan forhåpentligvis indikere en positiv trend. Med unntak av slike spesifikasjoner, er det ikke gjort rede for når deltakerne har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering i undersøkelsen, og på grunnlag av disse tallene, kan det ikke fastslås hvorvidt tilfellene har skjedd nylig, for mange år siden eller begge deler.

En mildere bransje?

Når vi stiller dette spørsmålet, dukker det nok opp mange økonomiske hensyn i hodet til filmskapere og produsenter. Stine Sand trekker frem at en viss form for omsetning er selskapene avhengige av for å overleve, men at de kreative målsettingene og indre motivasjon gjerne ses viktigere enn høy inntjening i bransjen (Hesmondhalgh & Baker 2011, referert i Sand 2016, 94)

Sett bort fra det økonomiske aspektet, behøver filmproduksjoner å ha lange og uforutsigbare arbeidsdager? Produsent og forfatter av mye brukt kompendium av unionregler; Bob Jeffords mener dette;

«[Shorter days] removes some of the creative flexibility in their minds. But we know from aesthetics philosophers that limitation is a great impetus for the creation of art. So if we give them good guidelines, the quality of the product might very well improve» (sitert i Caldwell 2008, 46)

Ikke bare påpeker dette nødvendigheten for kortere arbeidsdager, men Jeffords foreslår at dette kan skape produkter av enda bedre kvalitet. Meryl Marshall peker også kreative stoppere i Hollywood sin filmbransje som; “first, the corporate inability to let creative idea develop and mature over time” (Caldwell 2008, 197). Begge faktorene fra Los Angeles sin filmindustri peker i bunn og grunn på det samme; tidspress trolig forårsaket av en økonomisk agenda. Dersom en ser bort fra de økonomiske perspektivene i norsk filmindustri; kan det hende at en mildere kultur, med kortere arbeidsdager, mer forutsigbarhet og lenger tid for modning av ideer kan fremme produktets kvalitet gjennom bedre kreativitet, og dermed skape en mildere og tryggere bransje, også for kvinner?

Dessuten er filmproduksjon svært viktig for norske myndigheter «som har slått fast at film er et av vår tids viktigste kulturuttrykk» (St. meld. 30 2014-2015, referert i Sand 2016, 93). Av den grunn kunne vi anta at det å skape gode arbeidsforhold som tillater kvinner å ville

arbeide og vise sitt uttrykk, var essensielt, sett i lys av at Norsk filminstitutt (2019) selv trekker frem viktigheten av å ha kvinner bak kamera for filmproduksjon og samfunnet helhet (5). Deltakerne i undersøkelsen (Gangdal 2022) kommer med en rekke egne, ulike tanker om tiltak for å bedre situasjonen for kvinner, deriblant; «Jobbe for å få flere kvinner inn i de mest sentrale rollene!», «Flere kvinnelige undervisere», «Tydelige kontaktpersoner på filmsett i tilfelle man opplever noe ugreit», sammen med en hel del andre tanker.

Metode

For å få et enda mer direkte inntrykk av situasjonen, kunne det vært gunstig å gjennomføre dybdeintervjuer med flere kvinnelige filmarbeidere, slik at det er anledning til å få rik informasjon fra flere kilder. Innsikten som fremgår i den kvantitative undersøkelsen (Gangdal 2022) blir svært relevant i oppgaven, satt i kontekst av eksisterende teori om organisasjoner og kvinner, og bidrar til å se situasjonen til kvinnene sine utfordringer i lys av nettopp dette. Likevel ville det vært gunstig å gi undersøkelsen spørsmål spesifikke tidsperspektiv, slik at det er mulig å se situasjonen de siste par årene isolert, og forstå om noe eventuelt har endret seg i nyere tid. Et par spesifikasjoner i delene der deltakerne kan kommentere selv, gir anledning til dette, og en ser at noen benytter muligheten. Ikke minst ville det vært gunstig å forsøke og få et jevnere antall kvinner og menn, slik at de eventuelle likhetene/ulikhetene mellom opplevelser basert på kjønn, står sterkere.

Avslutning

Fra Hollywood til norsk filmbransje, er dette en industri som gjerne anses «tøff». I organisasjoner der menn lenge har dominert, kan kvinner føle avmakt, hvilket gjør det viktig å undersøke utfordringer kvinner møter. Dette inkluderer både utfordringer i form av mindre troverdighet enn mannlige kolleger, kjeft og mikroagresjoner, lønnsforskjeller, familieliv og seksuell trakassering. Mikroagresjoner og mindre troverdighet stammer fra holdninger overfor kvinner, som ikke alltid er like lett å se. Seksuell trakassering er en mer åpen maktbruk, men det fremstår likevel essensielt å skape gode tiltak som skaper trygghet for varsling, slik Norsk filminstitutt forsøker å initiere med retningslinjer. Dersom en ser bort fra det strengt økonomiske aspektet, kan det å gi prosjekter bedre premisser, muligens også skape bedre, kreative produkter, og en mildere og mer innbydende bransje for kvinner. Nettopp fordi det blir tydelig at på tross av at kvinner og menn står overfor de samme lovene i Norge,

oppleves ikke utfordringene like på alle punkt betinget av kjønn i norsk filmbransje, slik det kommer frem i oppgaven og Norsk filminstitutt selv konstaterer.

Referanseliste

- Aldridge, Øystein, Thea Storøy Elnan, og Anders Veberg. 2017. *Aftenposten*. 13 november. Funnet mai 8, 2022. <https://www.aftenposten.no/kultur/i/A48Xr/norske-skuespillere-forteller-om-omfattende-seksuell-trakassering>.
- Avatar*, Regissert av James Cameron. 2009; Norge: 20th Century Fox.
- Bakøy, Eva, Tore Helseth, og Roel Puijk. 2016. *Bak kamera Norsk film og TV i et produksjonsperspektiv*. Vallset: Oplandske Bokforlag.
- Banks, Miranda J. 2015. «How to Study Makers and Making.» I *The Sage Handbook of Television Studies*, av Manuel Alvarado et.al (red), 117-132. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: SAGE Publishing.
- Bråten, Mona, og Jørgen Svalund. 2018. *Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk- og spillfeltet*. Fafo-rapport, Fafo.
- Breuer, Rayna. 2022. *DW*. 24 mars. Funnet april 27, 2022. <https://www.dw.com/en/oscars-2022-female-directors-write-history-with-every-win/a-61110447>.
- Caldwell, John Thornton. 2008. *Production Culture: Industrial Reflexivity and Critical Practice in Film and Television*. Durham og London: Duke University Press.
- Corrigan, Timothy. 1990. «The Commerce of Auteurism: A Voice without Authority.» I *New German Critique*, nr 49 (1990), 43-57. Duke University Press.
- Hovedorganisasjonen Virke & Norsk Filmforbund. 2020 - 2022. «TV-underholdningsoverenskomsten.»
- Jacobsen, Dag Ingar, og Jan Thorsvik. 2019. *Hvordan organisasjoner fungerer 5.utgave*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jansson, Maria, Frantzeska Papadopoulou, Ingrid Stisdotter, og Louise Wallenberg. 2020. «Studying women in Swedish film production: Methodological considerations.» *Journal of Scandinavian Cinema Volume 10 Number 2*, 14 Desember: 207-214.
- Knüpfer, Samuli. 2017. *BI*. 20 oktober. Funnet mai 13, 2022. <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2017/10/hvorfor-blir-ikke-kvinner-toppledere/>.
- Kvittingen, Ida. 2017. *Forskning.no*. 7 august. Funnet mai 13, 2022. <https://forskning.no/psykologi-kjonn-og-samfunn-hus-og-hjem/jobb-og-hjem-krasjer-ogsa-for-mannen/330470>.
- Malm, Mari, og Eirin Venås Sivertsen. 2017. *NRK*. 16 februar. Funnet mai 9, 2022. https://www.nrk.no/kultur/torbjorn-urfjell_-_det-er-ikke-rovdrift-pa-filmarbeidere-i-norge-1.13380816.

- McKinsey & Company. 2021. *McKinsey & Company*. 27 september. Funnet mai 5, 2022.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>.
- Norsk filminstitutt. 2019. *Kjønnsbalansen i norsk film*. Norsk filminstitutt.
- . 2018. *Norsk filminstitutt*. 30 oktober. Funnet mai 9, 2022.
<https://www.nfi.no/aktuelt/2018/nye-retningslinjer-mot-seksuell-trakassering>.
- Puik, Roel. 2016. «Forskning på produksjon av levende bilder.» I *Bak kamera Norsk film og TV i et produksjonsperspektiv*, av Eva Bakøy, Tore Helseth og Roel Puijk, 9-27. Vallset: Oplandske Bokforlag.
- Sand, Stine. 2016. «Hvordan lykkes med spillefilmproduksjon i regionene.» I *Bak*, av Eva Bakøy, Tore Helseth og Roel Puijk, 93-106. Vallset: Oplandske Bokforlag.
- Sivertsen, Eirin Venås. 2017. *NRK*. 15 februar. Funnet mai 9, 2022.
https://www.nrk.no/kultur/xl/filmarbeider-om-storfilmen-snomannen_-_etter-jobben-var-gjort-satt-jeg-bare-og-stirret-i-veggen-1.13368670.
- Snømannen*. Regissert av Tomas Alfredson. 2017; Norge: Universal Pictures.
- Ward, Alvin. 2022. *Mental Floss*. 10 januar. Funnet mai 15, 2022.
<https://www.mentalfloss.com/article/581606/highest-grossing-movies-all-time-worldwide>.

