

Hållbarhetsrapport 2023

Hållbarhetsrapporten omfattar den juridiska personen Stiftelsen Svenska Filminstitutet, organisationsnummer 802004–1748.

Inledning

Av 6 kapitlet 10 § årsredovisningslagen (1995:1554) följer att förvaltningsberättelsen för ett företag som uppfyller mer än ett, i paragrafen särskilt angivet, villkor ska innehålla en hållbarhetsrapport. I stället för att upprätta hållbarhetsrapporten som en del av förvaltningsberättelsen får företaget, enligt 6 kapitlet 11 § årsredovisningslagen, välja att upprätta rapporten som en handling som är skild från årsredovisningen.

Hållbarhetsrapporten ska innehålla de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av företagets utveckling, ställning och resultat, samt konsekvenserna av verksamheten. I det sagda ingår upplysningar i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Detta framgår av 6 kapitlet 12 § årsredovisningslagen.

För att uppfylla framhållna krav följer nedan, som en komplettering till förvaltningsberättelsen, en redogörelse för det hållbarhetsarbete som Stiftelsen Svenska Filminstitutet, nedan kallat Filminstitutet, genomfört under det gångna året.

Målstyrning

Med uppdrag att genomföra den svenska filmpolitiken

Filminstitutet är en myndighetsliknande organisation i stiftelseform med uppdrag att genomföra den svenska filmpolitiken. Sedan den 1 januari 2017 är Filminstitutet i sin helhet finansierat av staten. Verksamheten bedrivs med utgångspunkt i proposition 2015/16:132 *Mer film till fler - en sammanhållen filmpolitik*, det årliga regleringsbrevet, det tillika årliga riktlinjebeslutet samt förordning (2016:989) om statsbidrag till film.

Filminstitutet lyder under offentlighetsprincipen. Filminstitutet redovisar årligen till regeringen verksamhetens resultat i förhållande till riktlinjerna (resultatredovisning) samt en årsredovisning avseende det senast avslutade räkenskapsåret, båda granskade av Filminstitutets revisor.

Mer film till fler - en sammanhållen filmpolitik

I proposition 2015/16:132 *Mer film till fler - en sammanhållen filmpolitik* formuleras en vision för framtidens svenska filmpolitik. I propositionen har regeringen framhållit att svensk film ska ha hög kvalitet och uppvisa sådan bredd och mångfald av berättelser att

den angår alla. Svensk film ska även vara ett självklart och tillgängligt val för publiken i hela landet och attraktiv internationellt (se vidare prop. 2015/16:132 s. 18 f.).

Visionen är omsatt i sju filmpolitiska mål vilka ska vägleda Filminstitutets arbete i framtiden. Målen har formulerats som följer:

1. Utveckling och produktion av värdefull svensk film sker kontinuerligt och i olika delar av landet.
2. Allt fler ser värdefull film som sprids och visas i olika visningsformer i hela landet.
3. Filmarvet bevaras, används och utvecklas.
4. Svensk film sprids alltmer utomlands och kvalificerat internationellt utbyte och samverkan sker på filmområdet.
5. Barn och unga har goda kunskaper om film och rörlig bild och ges möjligheter till eget skapande.
6. Jämställdhet och mångfald präglar filmområdet.
7. Filmen bidrar till att stärka yttrandefriheten och det offentliga samtalet.

Strategi

En ständigt förändrad omvärld med digitalisering, nya aktörer, nya beteenden och förändrat landskap för film, skapar behov av att Filminstitutet ser över och utvecklar sin verksamhet, arbetssätt och organisation. Insatser kring olika utvecklingsprojekt har präglat Filminstitutets arbete under året. Ökad ekonomistyrning, översyn av filmstöden och en strategi för kompetensförsörjning är exempel på insatser som påbörjats – vilket genererar förändrade arbetssätt och utvecklade arbetsflöden.

Filminstitutet genomförde under 2023 förändringar i organisationsstrukturen. I genomlysningarna som påbörjades under 2022 framkom tidigt att en sammanslagning av enheterna analys och ekonomi skulle vara gynnsamt för ökad effektivitet. Genom sammanslagningen, som genomfördes i april 2023, involveras analysenheten nu tidigare i Filminstitutets verksamhetsprocesser och måluppfyllnadsarbete. En annan följd är att verksamhetsuppföljning och ekonomisk uppföljning kommer närmare varandra och på sikt är ambitionen att dessa processer blir helt integrerade.

I augusti 2023 upplöstes avdelningen Film och samhälle och dess funktioner flyttades till andra avdelningar. Cinemateket, Biograferna och Barn och unga blev en del av Tillgängligt filmarv på avdelningen Filmarvet. Filmrummet, Guldbaggen samt regional samordning blev en del av Kommunikationsavdelningen. Uppdraget med filmkulturellt stöd och nationella minoritetsstöd övertogs av avdelningen Filmstöd.

Under september 2023 avsattes vd Anette Novak. Tillförordnad vd Åsa Sjöberg påbörjade sitt uppdrag den 6 november. Styrelsen återinförde befattningen vice vd, under september 2023, och utsåg Mathias Rosengren till posten i kombination med befattningen som avdelningschef för Filmavdelningen.

Organisationen är indelad i fyra avdelningar: Filmstöd, Filmavdelningen, Kommunikation och Verksamhetsstöd. Verksamheten leds av en vd som utses av Filminstitutets styrelse. Styrelsen, bestående av högst nio ledamöter, utses av regeringen. Vid Filminstitutet finns även fyra råd (rådet för utveckling och produktion, rådet för spridning och visning, rådet för filmavdelningsfrågor samt rådet för filmvetenskapliga frågor), vars syfte är att ha en rådgivande roll i utformningen av de filmpolitiska stöden och i andra för rådsaktörerna relevanta frågor.

Under hösten 2023 utvecklades en strategisk verksamhetsplan för 2024 med övergripande prioriteringar som var vägledande i verksamhetsplaneringen:

- Förbättrad styrning och uppföljning
- En ekonomi i balans
- En lärande organisation med relevant kompetens
- Stärkt användarfokus

Resultatredovisning

Varje år presenteras resultatet av verksamhetens prestationer i en resultatredovisning som inges till Regeringskansliet (Kulturdepartementet). De övergripande resultaten är kopplade till indikatorer mot vilka utvärdering sker. Utvärdering av måluppfyllnad på individnivå görs i samband med löpande medarbetarsamtal, utvecklingssamtal och lönerrevision.

En väl fungerande målstyrningsprocess är viktig för att skapa ett framgångsrikt resultat. Genom medarbetarnas delaktighet i strategi- och verksamhetsplaneringsprocesser, tydliga, operationaliserade målformuleringar och relevanta indikatorer skapas goda förutsättningar för en effektiv och relevant verksamhet - med god och hållbar arbetsmiljö - som levererar på de filmpolitiska målen.

Riskanalys

Under 2023 har den löpande riskanalysen som rapporterats till styrelsen i huvudsak rört långsiktiga ekonomiska risker. Under 2023 gjordes en omorganisation där avdelningen Film och Samhälle upphörde och gick upp i de befintliga avdelningarna Tillgängligt Filmavdelningen och Kommunikation. Med anledning av omorganisationen gjordes en riskanalys av arbetsmiljön för de anställda som berördes, bl.a. för att se över hur arbetsuppgifterna var fördelade inom avdelningarna. Därutöver har två avdelningar inom Filminstitutet

(Fastighet och Filmarkivet) utfört varsin utredning avseende risk- och krishantering inom sina ansvarsområden.

Avdelningen Fastighet har haft ett samarbete med Securitas där de gjort en översyn av eventuella säkerhetsrisker inom Filminstitutet och lämnat förslag till ledningsgruppen på förbättringsåtgärder. Översynen rapporterades till ledningsgruppen under våren 2023.

Avdelningen Filmarkivet har under året skapat en krishanteringsgrupp för rutiner och kontaktkedja vid kriser och katastrofer. Handlingsplanen som gruppen tagit fram kommer att kopplas till Filminstitutets övergripande krisledningsplan. Gruppen har också genomfört interna övningar med scenarier för stöld och sabotage, vattenskador samt informationsförlust/dataintrång och en beredskapsövning tillsammans med Riksantikvariearbetet och 26 andra minnesinstitutioner. Enheten har även gjort en lista över de unika filmer som behöver prioriteras vid evakuering.

Agenda 2030

Filminstitutet arbetar sedan länge med hållbarhetsfrågor på olika sätt, i såväl det interna som externa arbetet. Sedan 2020 har Filminstitutet lagt ytterligare fokus på området för att tydligare bidra till genomförandet av Agenda 2030.

Filminstitutet har valt att fokusera på de mål som ligger närmast stiftelsens uppdrag, vilka är mål fyra (god utbildning för alla), mål fem (jämnhet) och mål tio (minskad ojämlikhet). De utvalda målen svarar mot flera av de filmpolitiska målen (mål fem, sex, sju). Sedan 2023 fokuserar Filminstitutet även på mål 12 (hållbar konsumtion och produktion) och mål 13 (bekämpa klimatförändringarna).

Utöver Agenda 2030 definierar Filminstitutet området hållbarhet utifrån de krav som uppställs för hållbarhetsrapportering (Årsredovisningslagen), det vill säga miljö, sociala och personalrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption.

Ett miljömedvetet arbetssätt

Hållbarhet ska präglade Filminstitutets verksamhet

Filminstitutet eftersträvar ett hållbarhetsperspektiv i all verksamhet och hållbarhet ska präglade arbetssätt och beteenden hos de anställda. Miljö- och hållbarhetsfrågor är starkt knutna till verksamheten och Filminstitutet strävar efter att ta miljöhänsyn i alla steg, från projektering och inköp till förvaltning. Under året tillsattes en intern arbetsgrupp som tillsammans med en extern konsult påbörjade implementeringen av ett miljöledningssystem. I ett första steg utarbetades en miljöutredning som identifierade betydande miljöaspekter, positiva likväl som negativa. Implementeringen av miljöledningssystemet innefattar även framtagning av ett flertal dokument såsom bland

annat miljöpolicy, mål- och handlingsplan samt miljölagförteckning. Filminstitutets målsättning inför 2024 är att erhålla diplomering enligt Svensk Miljöbas.

Vad gäller externt hållbarhetsarbete fortsatte Filminstitutet den omvärldsbevakning med fokus på ekologisk hållbarhet som inleddes 2022. Filminstitutet deltog aktivt i ett flertal arbetsgrupper på nationell, nordisk och europeisk nivå. Särskilt bör nämnas att det 2023 skapades en formell arbetsgrupp för ekologisk hållbarhet under Scandinavian Films. Arbetsgruppens största hållbarhetsinitiativ 2023 var att möjliggöra och finansiera ett samarbete med mediahögskolan i Stuttgart i Tyskland. Kursen, riktad mot hållbarhetskonsulter inom film och tv, påbörjades i oktober 2023 och kommer avslutas i april 2024 med 19 nordiska deltagare. Filminstitutet är också medlem i ett svenskt branschråd för ekologisk hållbarhet som under 2023 bland annat översatte och lanserade en svensk utgåva av en befintlig europeisk handbok för hållbar film- och tv-produktion samt bekostade en omgörning av en introduktionskurs i hållbar filmproduktion. Den erbjuds nu kostnadsfritt av Kulturakademien.

Inköp

Vid inköp som genomförs av Filminstitutet ska, enligt gällande upphandlings- och inköppolicy, hänsyn alltid tas till miljöaspekter. Om det inte innebär en väsentlig olägenhet eller kostnad att välja det mest miljövänliga alternativet ska detta väljas.

Resor

Det mest miljövänliga resealternativet ska alltid väljas så länge det inte innebär en väsentlig olägenhet eller kostnad. Miljöaspekter ska beaktas vid personalens tjänsteresor då val av färdmedel görs i enlighet med policy för tjänsteresor på Filminstitutet. Resefria möten ska alltid beaktas. För att få ett så kostnadseffektivt resande som möjligt ska tjänsteresor planeras och bokas i god tid. Där det är möjligt ska i första hand alternativ som minimerar belastningen på den yttre miljön väljas. Vid kortare resor ska allmänna transportmedel väljas. Nyttjande av taxi ska endast ske när transport av buss/tåg eller tunnelbana skulle innebära en betydande olägenhet. För utrikesresor där tåg eller buss inte är realistiska kan flyg väljas. Tjänstecyklar finns att tillgå i Filmhuset, precis som cykelparkering och omklädningsrum för cyklande personal och hyresgäster.

Transporter

Filminstitutet ska eliminera alla onödiga transporter, undvika flygtransporter, säkerställa att nödvändiga transporter genomförs på ett så klimatsmart sätt som möjligt och, om möjligt, utnyttja digitala lösningar. Filminstitutet leasar idag en dieselbil vilken planeras att bytas ut mot en elbil efter avtalets slut (2024).

Förbrukning

Filminstitutet har som mål att dra ned på onödig konsumtion såsom utskrifter, tryckta blad, kontorsmaterial och engångsartiklar. Filminstitutet har under året fortsatt arbeta med övergången från pappersbaserade arbetsrutiner till förmån för en digital stödhandläggning. Detta innebär minskad förbrukning av papper samt mindre posthantering.

Utfall för året

Miljö- och hälsofarliga ämnen - kemikaliehantering

Det fotokemiska laboratoriet i Rotebro har fortsatt arbetet med att minimera kemikalieanvändningen och vattenförbrukningen. Under 2023 pausade Filminstitutet framkallningen av film men andra aktiviteter relaterade till filmrestaurering - såsom filmbehandling och filmtvätt - har krävt användning av kemikalier.

Filminstitutet kontrollerar regelbundet vatten- och kemikalieförbrukningen samt det farliga avfallet så att gränsvärdena inte överskrids och uppfyller alla miljökrav som ställs för en fotokemisk process. Kontrollen av kemikaliehantering, transport, lagring, konsumtion och destruktion följs av Sollentuna Kommun och Käppalaverket. Dessutom registrerar Filminstitutet verksamhetens avfall till Naturvårdsverket.

Det fotokemiska laboratoriet använde 17 400 liter vatten under 2022 (2021 användes 27 900 liter). I processvattnet fanns 0,32 g av silver, vilket ligger under gränsvärdet och är även en minskning jämfört med år 2021 (0,42 g). I början av 2023 deponerade det fotokemiska laboratoriet 2 800 liter farligt avfall från all framkallning som gjordes under 2022 hos STENA recycling.

Under 2023 gjorde laboratoriet i samarbete med Sollentuna Kommun, en uppföljning för att uppdatera alla officiella dokument gällande säkerhet, hälsa och miljö. En komplett kemikalielista med all information om transport, lagring, avfall, hantering och säkerhet upprättades. Syftet har varit att få en bättre överblick och kunskaper om skyddsföreskrifter, första hjälpen-åtgärder och arbetsmiljö vid användning av kemikalier. Dokument med riskanalys och interna protokoll har också uppdaterats för varje maskin och användningsområde.

Under 2024 kommer Filminstitutet att fortsätta arbeta med Sollentuna kommun, brandmyndigheter, kemikalieleverantörer samt internationella instanser för att verksamheten minimerar dess miljöpåverkan. En intern arbetsgrupp träffas regelbundet för att förbättra verksamhetens hållbarhetsarbete.

Energiförbrukning

Filminstitutet äger Filmhuset på Gärdet, ett filmlaboratorium och filmarkiv i Rotebro samt en fastighet i Grängesberg. Filmhuset värms upp av fjärrvärme och dess energianvändning uppgår årligen till cirka 3 300 MWh. Under 2023 var energianvändningen för fjärrvärme 3 500 MWh.

Filmhusets elförbrukning för belysning och drift uppgick 2023 till 1 680 682 kWh vilket ska jämföras med 1 674 224 kWh för 2022.

Det utförs kontinuerligt åtgärder för att minska elförbrukningen, bland annat ses kyl- och ventilationssystem över och alla lampor byts successivt ut till LED-lampor.

Personalfrågor

Väsentliga frågor och risker för Filminstitutet

Filminstitutet vill vara en attraktiv arbetsplats som utmärks av en strävan att vara fri från diskriminering och ge lika möjligheter för alla. Filminstitutet vill även skapa en arbetsmiljö där anställda trivs, känner sig involverade, kan påverka och utvecklas. Jämställdhet och breddad representation är självklara aspekter i HR-arbetet där rekrytering, ledarskap och kompetensutveckling är drivande faktorer för utveckling och förändring.

2023 inleddes med att alla Filminstitutets chefer genomförde en arbetsmiljöutbildning via företagshälsovården. Därefter har Filminstitutet löpande arbetat med den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt de utvecklingsområden som identifierats via medarbetarenkäterna och skyddsronderna. Det har exempelvis gjorts en översyn av den fysiska arbetsmiljön i arkivverksamheten och HR har tillsammans med företagshälsovården anordnat en ergonomiutbildning för berörda medarbetare. Vi ser även fortsättningsvis hanteringen av miljö- och hälsofarliga ämnen som ett område som kräver fokus då det omfattar risk för enskildas hälsa och negativ miljöpåverkan.

Bristande mångfald på arbetsplatsen kan leda till negativa sociala konsekvenser och sämre hälsa. Att mäta representationen mellan män och kvinnor är enkelt, men det är emellertid mer komplicerat att mäta representation utifrån övriga diskrimineringsgrunder. För att främja mångfald och olika perspektiv i organisationen har vi under året implementerat en ny urvalsfråga i våra rekryteringsprocesser - kopplat till breddade perspektiv och infallsvinklar.

Filminstitutets styrning på området

Likabehandling och bred representation

För Filminstitutet är det viktigt att vara en arbetsplats som tar tillvara och förstår nyttan av medarbetarnas olikheter och eftersträvar sökanden och medarbetare med olika

bakgrund, erfarenhet och kunskaper. I Filminstitutets likabehandlingsplan beskrivs hur arbetsgivaren ser på likabehandling och vilket ansvar som åligger arbetsgivaren om diskriminering, kränkande särbehandling eller mobbning förekommer på arbetsplatsen. Under 2023 fortsatte Filminstitutet arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering utifrån de riktlinjer som togs fram under 2022. En arbetsgrupp med en representant från HR och medarbetare från varje avdelning sattes samman för kartläggning av aktiva åtgärder mot diskriminering. Filminstitutet ingår även sedan många år i nätverket Diversity Charter Sweden som är del av världens största nätverk inom mångfalds- och inkluderingsfrågor. Nätverket ger stora möjligheter till erfarenhetsutbyten och kunskapsutveckling genom regelbundna aktiviteter.

Arbetsmiljö

På arbetsplatsen samverkar arbetsgivare och arbetstagare i det strategiska arbetsmiljöarbetet. Målsättningen med Filminstitutets arbetsmiljöarbete är att skapa en arbetsplats som upplevs utvecklande och stimulerande för alla medarbetare. Detta uppnås genom att integrera hälsa och säkerhet i allt Filminstitutet gör och uppmuntra ledarskap som främjar säkerhet och hälsa. För att undersöka arbetsmiljön och motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till olycksfall och ohälsa genomförs årligen skyddsronder vid sidan av löpande incidentrapportering och utredning av incidenter. Under 2023 genomfördes två medarbetarenkäter för att skapa en gemensam dialog kring arbetsmiljö och övriga förutsättningar i arbetet. Ett annat sätt att undersöka arbetsmiljön är genom löpande medarbetardialoger samt de årliga medarbetarsamtalen som resulterar i individuella mål- och utvecklingsplaner för varje medarbetare.

Lön

Enligt Filminstitutets lönepolicy ska det finnas en sakligt grundad och översiktlig lönestruktur där eventuella skillnader mellan kvinnor och män i lön ska utjämnas. Kartläggningar och analyser av Filminstitutets lönestruktur ur ett jämställdhetsperspektiv genomförs regelbundet och osakliga skillnader justeras. Intern lönekartläggning genomförs varje år inom Filminstitutet. Under våren 2023 genomfördes även en extern lönekartläggning för att jämföra Filminstitutets löner med externa liknande verksamheter. Utfallet beaktas sedan i lönerevisionen för 2023. Extern lönekartläggning genomförs i regel var tredje år.

Utfall för året

Hybrida arbetssätt

I början av 2023 gjordes en uppföljande undersökning avseende hybridarbete och hur det fungerar runtom i organisationen. De tidigare framtagna principerna för val av arbetsplats kvarstår för att lämna utrymme för flexibilitet. Dessa innebär att;

- Verksamhetens behov och förutsättningar styr val av arbetsplats.

- Närmaste chef, alternativt arbetsledare, godkänner arbete på distans.
- Merparten av arbetstiden ska förläggas på den fysiska arbetsplatsen.

Förutsättningar som identifierats för att framgångsrikt arbeta med hybrida arbetssätt är ett aktivt medarbetarskap och tillitsbaserat ledarskap, gemenskap och samhörighet samt tydliga riktlinjer för fysiska, digitala och hybrida möten.

Aktivt medarbetarskap

Med ett aktivt medarbetarskap reflekterar var och en över sin egen roll och på vilket sätt den kan bidra till verksamheten. Alla tar ansvar för att genomföra de mål som är uppsatta, men också att bidra konstruktivt till organisationskulturen och relationerna på arbetsplatsen. Detta görs genom att vara en god arbetskamrat, bidra till en positiv stämning, lyfta sina arbetskamrater, visa samarbetsvilja och förstå sin roll och sitt ansvar i sin arbetsgrupp. På arbetsplatsen behöver det skapas förutsättningar för det aktiva medarbetarskapet. Chefens roll är att stötta och uppmuntra till eget ansvar och inte detaljstyra. Det behöver även finnas processer och utrymme för att fånga upp förbättringsförslag genom samverkan mellan chef och medarbetare.

Sjukfrånvaro

Filminstitutets sjukfrånvaro har minskat under 2023. Från 3,74% till 2,51%. Jämförelsesiffror för 2023 från arbetsmarknadens olika sektorer blir tillgängliga först senare under våren. Filminstitutet kommer även fortsättningsvis att följa upp sjukfrånvaron och rapportera till Filminstitutets ledning och styrelse.

Arbetsskador

Tre arbetsskador och två olyckor på väg till arbetet har rapporterats in till Arbetsmiljöverket under 2023.

Löneskillnader

Nyckeltal avseende löneskillnader finns att läsa i Filminstitutets lönekartläggning. De senaste tre åren har lönerevisionen inkluderat en strukturpott som förhandlats fram i det lokala löneavtalet mellan arbetsgivare och fackklubbar. Strukturpotten har varit ett bra verktyg för att komma till rätta med osakliga löneskillnader över en treårsperiod.

Jämställdhet och representation inom filmbranschen

Väsentliga frågor och risker för Filminstitutet

Jämställdhet och mångfald är viktiga sociala frågor i såväl filmbranschen som inom den egna organisationen (För jämställdhet inom den egna organisationen – se avsnitt *Personalfrågor*). Bred representation är en förutsättning för att svensk film ska kunna

utveckla sin position.

En bred representation med personer som har olika livserfarenheter och bakgrunder ökar också förutsättningarna för en bred variation av konstnärliga uttryck.

Jämställdhet och mångfald - ett filmpolitiskt mål

Filminstitutet ska bidra till att främja och upprätthålla jämställdhet och mångfald i svensk filmproduktion. Det sker bland annat genom att utveckla stöd och processer för att skapa likvärdiga förutsättningar inom filmområdet.

Filminstitutet har som mål att stödja utveckling och produktion av film med en mångfald av röster och olika perspektiv som når så många olika publikgrupper som möjligt. En mångfald av röster och berättelser bidrar till att stärka kvaliteten och relevansen för svensk film och till en ökad öppenhet och förståelse mellan människor.

Filminstitutet arbetar kontinuerligt för att säkerställa att barn och unga har likvärdig tillgång till och förståelse för film, samt med talangutveckling för att identifiera och främja nya talanger och röster inom filmens område. Detta arbete har stor betydelse för att säkerställa att svensk film fortsätter att utvecklas och inkludera en mångfald av röster och berättelser som kan attrahera publik med olika bakgrund i olika delar av landet.

Nordic Women in Film (www.nordicwomeninfilm.com) är en databas, digital publikation och resurs för forskning om kvinnor i nordisk filmindustri. Webbplatsen är en del av Filminstitutets jämställdhetsarbete, och tillgängliggör namnposter, intervjuer och fördjupande artiklar som verkar för att sprida kunskap och medvetenhet om kvinnors professionella insatser på filmens område, i ett historiskt perspektiv och i samtiden. Genom ett formulär på webbsidan ges även möjlighet att genom redaktören komma i kontakt med ett stort antal kvinnliga filmarbetare i kreativa funktioner, vilket blir ett praktiskt verktyg för den aktiva filmbranschen. Totalt rymmer webbsidan nu 1543 namnposter och 278 artiklar.

Utfall för året

Seminarium om berättelser från Sápmi och att återta sin historia

Filmrummet, Filminstitutets arena för samtal och seminarier, bjöd tillsammans med Alma Manusutbildning, Internationella Samiska Filminstitutet och Netflix den 4 maj 2023 in till ett seminarium för att uppmärksamma det samiska narrativet. Tidigare har den samiska historien, kulturen och samhället på film ofta skildrats med ett utifrånperspektiv, men på senare tid har en förändring skett och allt fler samiska filmskapare berättar sin egen historia, skildrad inifrån. Programmet bjöd på bakåtblickar i form av arkivfilm, presentation av det samiska filminstitutet av vd:n Anne-Lajla Utsi samt pitchar av manusförfattare som medverkat i en Netflix-satsning med syfte att få fram nya berättelser och skildringar från Sápmi.

Statistik över könsfördelning

För de filmer som erhåller produktionsstöd följs könsfördelningen mellan nyckelpositionerna regissör, manusförfattare och producent löpande upp. Jämställdheten varierat över åren, sedan uppföljningen infördes, framför allt mellan de olika funktionerna och inom lång spelfilm. Lång dokumentärfilm och kortfilm har generellt haft en stabil och jämnare könsfördelning över åren. När det gäller den långa spelfilmen har balansen varierat betydligt mer.

I kategorin marknadsstödda filmer får avsevärt färre filmer stöd, vilket innebär att en enskild film har stor påverkan på jämställdhetsstatistiken. Historiskt har marknadsstödda filmer haft en betydligt lägre andel kvinnor jämfört med långa spelfilmer med stöd av konsulent. 2023 var dock könsfördelningen helt jämn på samtliga nyckelpositioner manus, regi och producent för marknadsstödda filmer.

Konsulentstödda långa spelfilmer visade en ökning av andelen kvinnor för positionen producent till 63 procent. För regi och manus var andelen kvinnor 45 respektive 50 procent. För svenska filmer med produktionsstöd sammantaget är könsfördelningen jämn inom regi, manus såväl som producent. En jämn könsfördelning bedöms inom spannet 40–60 procent.

Jämställdhet och mångfald i urval

I arbetet med urval, i kuratering och digital reproduktion, uppstår möjligheten att öka kunskapen om tidigare okända delar av filmhistorien och göra den tillgänglig för allmänheten. Att tillgängliggöra filmens historia innebär ofta att reproducera kränkande, bakåtsträvande eller stereotypa skildringar. I dessa fall sätts filmen i kontext i samband med tillgängliggörandet.

Kvinnor har genom historien haft svårt att få göra film, och de filmer som skapats av kvinnor har inte alltid ansetts viktiga att bevara och tillgängliggöra. Samlade internationella data saknas, men endast 219 av de 2143 svenska långfilmer som gjordes 1930–2010 hade en kvinnlig regissör, vilket motsvarar tio procent. Under 2023 gjordes digitala reproduktioner av 54 filmer, varav åtta hade kvinnliga regissörer. Totalt i urvalet för digital reproduktion har 105 av 592 filmer en kvinnlig regissör vilket motsvarar 18 procent.

I april 2023 publicerades temat Sápmi på film på Filmarkivet.se med cirka 150 titlar, indelade i fem samiska språkområden, främst bestående av journalfilmer men även privat- och dokumentärfilmer. Dessa titlar som ska ge en fördjupad kunskap om samiskt liv och kultur finns i Kungliga bibliotekets samlingar och är resultatet av forskningsprojektet Samisk audiovisuell samling: filmer och tv-program i arkiv och på webb, finansierat av Vetenskapsrådet och genomfört mellan 2019–2022. Projektet är ett samarbete mellan Ájtte, Sametinget, Kungliga biblioteket, Svenska Filminstitutet, Umeå universitet, Stockholms universitet och Mittuniversitetet.

Alla människors lika rättigheter

Väsentliga frågor och risker för Filminstitutet

I Filminstitutets uppdrag genom de filmpolitiska målen ligger både att barn och unga ska ha goda kunskaper om film och rörlig bild samt att filmen bidrar till att stärka yttrandefriheten och det offentliga samtalet. Filminstitutet verkar för de filmpolitiska målen bland annat genom den stödgivande verksamheten, i det ständiga arbetet med belysande av filmen och samtal om filmen, i den filmpedagogiska verksamheten eller inom Filminstitutets interna organisation.

Nationella minoriteter

Filminstitutet har regeringens uppdrag att främja tillgången till film för barn och unga på de nationella minoritetsspråken. För att uppfylla regeringens uppdrag har Filminstitutet utarbetat en organisationsövergripande strategi. I denna strategi ingår bland annat filmpedagogisk undervisning, olika riktade insatser och två särskilda stöd. Det ena stödet omfattar kommunala och regionala filmpedagogiska insatser medan det andra stödet omfattar spridning- och visningsinsatser.

Utfall för året

Stöd till filmverksamhet på de nationella minoritetsspråken

Filminstitutet har sedan 2017 ett särskilt uppdrag från regeringen att främja tillgången till film för barn och unga på de nationella minoritetsspråken. Detta görs genom fördelning

av stöd till filmkulturell verksamhet för barn och unga på de nationella minoritetsspråken, och till spridning och visning av film på de nationella minoritetsspråken. Från 2020 har kommuner, regioner, producenter, distributörer och visningsarrangörer kunnat söka stöd för projekt och på det sättet bidra till mångfald på filmområdet.

Under 2023 har Filminstitutet fått totalt nio ansökningar vilket är en ökning från föregående år då det endast kom in två ansökningar. Projekt som har beviljats under 2023 har varit för skolbio, versionering, skapande verksamhet, filmpedagogisk verksamhet, filmvisningar, workshops för förstagångsfilmare och live-animationsföreläsningar.

Internationella aspekter på spridning av film

Filminstitutet har under 2023 nått ut med filmer som tematiskt handlar om bland annat demokrati och alla människors lika värde. Med långa spelfilmer som Motståndaren, Tillsammans '99, Dogborn och Bullets, långa dokumentärfilmer And the King Said: What a Fantastic Machine!, Breaking Social och After Work, samt kortfilmer som Åsnelandet, Leila och Skitväder, med flera har Filminstitutet främjat spridningen av filmer som tar upp frågor om minoriteter, jämställdhet, HBTQI+, miljö och andra frågor som på många sätt ifrågasätter majoritetssamhället, inte bara i Sverige utan i hela världen. När det gäller samarbetet med internationella festivaler vägs också in en bedömning av den politiska situationen i det aktuella landet.

Vi ser även ett allt tydligare fokus på hållbarhet utifrån ett miljöperspektiv när det gäller både internationella samarbetsorganisationer såsom Scandinavian Films och European Film Promotion (EFP) som båda har bildat arbetsgrupper inom området. Ett exempel är att EFP endast serverar vegetarisk mat vid sina sammankomster. De uppmanar också sina medlemmar att använda en koldioxidräknare vid utlandsresor för att medvetenheten om det miljömässiga avtrycket ska bli större. Filmmarknaderna, där Filminstitutet medverkar, har också tydligare uttalade hållbarhetsambitioner vilket exempelvis märks i att den i Clermont-Ferrand inför marknaden i februari 2024 meddelat att de verkar för att bli ett "eco-event" och kräver att inga plastbestick, plastallrikar eller plastflaskor får användas. De kommer dessutom bygga upp marknadsbåsen med komponenter av återvunnet trä.

En verksamhet fri från korruption

Väsentliga frågor och risker för Filminstitutet

Filminstitutet fördelar stöd till filmbranschen i form av stöd till utveckling, produktion och distribution. Mot bakgrund av att den svenska filmbranschen är förhållandevis liten är frågor om korruption av stor vikt för verksamheten. Branschens storlek kan bland annat medföra en risk för vänskapskorruption varför det är av yttersta vikt att Filminstitutets beslut inom stödverksamheten präglas av transparens, objektivitet och proportionalitet. I detta sammanhang är det därför viktigt att organisationens hantering av

information fungerar väl, likväl som att utarbetad policy om jäv och andra intressekonflikter efterföljs. Samma principer ska gälla genomgående i hela Filminstitutets verksamhet.

Transparens, objektivitet och proportionalitet genom hela verksamheten

Informationshantering

Ett viktigt verktyg mot korruption är transparens och en väl fungerande informationshantering i enlighet med lagar och förordningar. För att detta ska uppnås hanteras Filminstitutets information på ett ansvarsfullt och strukturerat sätt. En effektiv, enhetlig och långsiktig informationshantering bidrar till transparens, en effektiv organisation, förebygger oförutsedda kostnader och minskar personberoendet. Löpande sker en genomlysning och förtydligande av processerna för beslutsdokumentation och uppföljning av ansvariga handläggares ärendebalanser för ledningen.¹

Offentlig upphandling

Filminstitutets verksamhet lyder sedan år 2006 under lagen (2016:1145) om offentlig upphandling. Genom Filminstitutets interna upphandlingspolicy förbinder sig verksamheten till fastslagna förhållningsregler gällande upphandling av varor och tjänster, vilket bidrar till att minimera risken för rättsosäkra upphandlingar och diskriminering av leverantörer. Vid Filminstitutets upphandlingar ska hänsyn alltid tas till pris, kvalitet, miljö och mångfald. Därtill ska upphandlingar alltid genomföras på ett opartiskt, transparent och standardiserat sätt. Denna ordning bidrar till en objektiv process där risken för positiv särbehandling av leverantörer minskar.

När Filminstitutet är anslutet till ett av Kammarkollegiet upphandlat statligt ramavtal, vilket omfattar den vara eller tjänst som Filminstitutet har behov av, ska avrop ske från ramavtalet. Detta gäller oavsett avropets storlek. På så sätt säkras objektivitet i upphandlingar även under direktupphandlingsgränsen. Kammarkollegiet har i egenskap av centraliserad inköpssamordnare god möjlighet att följa upp krav på miljömässiga och sociala hänsyn i upphandlingar, vilket i sin tur bidrar till mer hållbara inköp för Filminstitutet.

Jäv

Med ledning av gällande lagstiftning har Filminstitutet utarbetat en policy om jäv och andra intressekonflikter. Policyn tydliggör jävsregler i stödhanteringen, samt fastställer gällande riktlinjer kring anställdas bisysslor. Därutöver har en rutinbeskrivning för

¹ Filminstitutet lyder inte under Myndighetsförordningen och åläggs därför inte att som myndigheter årligen lämna in en förteckning (JK-lista) till Justitiekanslern (JK) över de ärenden som inkommit före den 1 juli året innan, men som inte avslutats vid årets utgång. Filminstitutet behöver dock för sin egen verksamhet skull ha god kontroll över sin totala ärendebalans och följa de rutiner som Informationsförvaltningen tagit fram för detta.

hantering av jävssituationer utvecklats i syfte att motverka korruption samt åstadkomma ett mer enhetligt arbetssätt inom organisationen. Bedömning om förekomsten av jäv sker i varje enskilt fall och samtliga stöd är dokumenterade i riktlinjer beslutade av Filminstitutets styrelse utifrån gällande statsstödsregler och filmstödsförordningen. Riktlinjerna finns publicerade på Filminstitutets hemsida.

Informationssäkerhetspolicy

Filminstitutets informationssäkerhetspolicy anger hur Filminstitutet ska förhålla sig till informationssäkerhet, med fokus på elektronisk hantering av information. Policyn utgör grunden för ett systematiskt arbete i informationssäkerhet som ger en ändamålsenlig nivå av skydd och kvalitet i Filminstitutets informationshantering.

Informationssäkerhetsarbetet ska stödja den generella styrningen av Filminstitutet och möjliggöra digitalisering av verksamheten. Ett aktivt informationssäkerhetsarbete bidrar till trygghet för medarbetare och samarbetspartners samt att minska/undvika skador.

Dataskydd

Filminstitutets arbete med dataskyddsfrågor till följd av dataskyddsförordningen regleras av ett antal styrdokument vilka beslutats i början av 2019. I egenskap av en myndighetsliknande organisation har Filminstitutet frivilligt valt att inrätta en dataskyddsombudsfunktion i form av en grupp bestående av medarbetare från Informationsförvaltning och Juridik.

Utbildningsinsatser

Filminstitutet arbetar kontinuerligt med interna utbildningar om informationshantering, diarieföring, arkivering och informationssäkerhet samt utlämnande av allmänna handlingar. Stöd till fortsatta, och uppföljning av genomförda, utbildningsinsatser bidrar till att förbättra organisationens förmåga att efterleva gällande regelverk, såsom offentlighetslagstiftningen och lagen om offentlig upphandling.

Utbildningsinsatserna bidrar även till en ökad kontroll över informationen inom verksamheten. Insatserna medför att arbetet blir effektivt samt enhetligt, och att kvaliteten, kvantiteten och informationssäkerheten höjs. I detta sammanhang är även allmänhetens insynsrätt viktiga aspekter, vilka främjas av ett effektivt och välfungerande arbetssätt.

Utfall för året

Uppdatering av styrelsens arbetsordning och Filminstitutets jävspolicy

I slutet av 2022 uppmärksammades behovet av att utreda misstankar om oegentligheter och korruption i ett större projekt som Filminstitutet slutfört i Filmhuset. Bland annat

uppkom frågan om en person i Filminstitutets styrelse samt chefer i ledande position varit jäviga i sitt agerande rörande en större upphandling. En extern revisionsfirma utredde frågan och lämnade sin slutrapport i februari 2023. I rapporten konstaterades att ingen korruption hade förekommit i projektet, men att det däremot fanns brister i Filminstitutets styrdokument för hanteringen av jävsfrågor. Mot bakgrund av detta har Filminstitutet uppdaterat arbetsordningen för styrelsen vid förekomst av jäv samt uppdaterat sin generella jävspolicy.

Filminstitutets ansökningstjänst

Filminstitutet har under 2023 arbetat vidare med digitaliseringen av verksamheten genom en fortsatt utveckling av Filminstitutets webbaserade ansökningsportal i vilken ansökningar och tillhörande handlingar registreras automatiskt i Filminstitutets diarium och ärendehanteringssystem. Utvecklingen bidrar till ökad informationssäkerhet och ett effektivt arbetssätt, en minskad förbrukning av papper och mindre posthantering/skanning.

Mätbara resultat

Filminstitutets ständiga arbete mot korruption, samt relaterat arbete med bland annat dataskyddsfrågor, är av synnerlig vikt för bland annat transparens, rättssäkerhet och likabehandling. Vid utgången av verksamhetsåret har ett ärende om misstänkt korruption behandlats. Efter att en extern utredare fått gå igenom ärendet kunde det konstateras att ingen korruption förekommit. Under 2023 har inga personuppgiftsincidenter rapporterats till Integritetsskyddsmyndigheten.

Godkänt och granskat av Filminstitutets styrelse vid styrelsesammanträde 2024-02-15.