

Etninen ja
kulttuurinen
yhdenvertaisuus
näyttelijäntyössä
Suomessa



Näyttelijäliitto
Skådespelarförbundet

Hälyttäviä tuloksia Näyttelijöiden yhdenvertaisuuskyselystä – alalla paljon syrjintää, epävarmuutta ja pelkoa

Näyttelijäliiton yhdenvertaisuuskysely paljastaa, että alalla on paljon syrjintää ja tietämättömyyttä. Vähemmistöihin kuuluvat näyttelijät raportoivat vaikeuksista hakeutua alalle ja toimia näyttelijän ammatissa. Kyselyn vastaukset kertovat siitä, että alalla on paljon pelkoa ja epävarmuutta, mikä vaikeuttaa omien ja kollegoiden oikeuksien puolustamista. Ongelmia lisää freelance-näyttelijöiden huono asema ja tiedon puute omista oikeuksista. Työyhteisöissä ei tiedosteta ongelmia, ja usein työpaikoilta puuttuu strategia syrjintätilanteiden ratkaisemiseen. Lähes puolet kyselyyn vastanneista on sitä mieltä, ettei ala tee tarpeeksi ehkäistäkseen syrjintää.

Näyttelijäliiton Yhdenvertaisuustyöryhmän ensimmäinen kysely toteutettiin keväällä 2022. Kysely oli avoinna hieman alle kaksi kuukautta. Se lähetettiin kaikille Näyttelijäliiton jäsenille, laajalla kirjolla alan organisaatioille, verkostoille ja teattereiden luottamushenkilöille. Sen lisäksi kysely lähetettiin joillekin kulttuurialan organisaatioille, kuten GAP ja Tinfo.

Kaikkiaan 87 näyttelijää vastasi kyselyyn. Vastaajat olivat liiton jäseniä ja näyttelijöitä, jotka eivät kuulu liittoon. Verrattuna liiton varsinaiseen jäsenmäärään (1950 jäsentä, joista 502 eläkeläistä) 87:ää vastausta ei voida pitää kattavana selvityksenä näyttelijöiden tilanteesta. Vastausten määrä ei kuitenkaan poikkea paljon siitä, millaisia vastausprosentteja liiton kyselyihin yleensä saadaan.

Samalla kun raportoimme kyselyn tulokset, reflektoimme sitä, ketä emme onnistuneet tavoittamaan, ja kenen ajatuksia syrjintää koskien emme päässeet kuulemaan. On selvää, että tämä kysely oli vasta ensimmäinen askel kohti parempia käytäntöjä ja syvempää ymmärrystä aiheesta.

Olemme kiitollisia ajasta ja ajatuksista, jotka näyttelijät jakoivat vastatessaan kyselyyn. Erityisen kiitollisia olemme heille, jotka jakoivat ja reflektoivat heidän tuskallisia kokemuksiaan. Kuten eräs vastaaja kirjoitti: ”Ei ole ollut helppoa vastata tähän kyselyyn, koska olen joutunut siten elämään uudelleen stressaavia, nöyryyttäviä, surullisia tilanteita, mikä on saanut minut tuntemaan itseni torjutuksi, ja on vaikuttanut minuun emotionaalisesti”.

Toivomme, että kyselyyn vastaaminen on toiminut myös katarttisena kokemuksena, jonka avulla ulossulkemisen ja torjunnan aiheuttamia tunteita on voinut purkaa.

Kyselyn tarkoitus oli oppia lisää nimenomaan etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden toteutumisesta ammattinäyttelijöiden työkentällä Suomessa. Kyselyn avulla kartoitettiin tilannetta ja annetaan ehdotuksia tulevaan.

Olemme kuitenkin tietoisia siitä, että syrjinnän takana voi olla monia syitä, kuten sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, kulttuurinen ja etninen tausta, koulutukseen liittyvät asiat ja työllisyystilanne. Olemme myös tietoisia siitä, että syrjintään voivat vaikuttaa monet intersektiot, eli risteävät erot. Tämän kyselyn keskiössä on kuitenkin etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus, koska Näyttelijäliitto ei ole aiemmin kerännyt aiheesta kattavasti tietoa.

Tiedon kerääminen syrjinnästä on tärkeää sekä lain että ihmisoikeuksien toteutumisen näkökulmasta, mutta syrjintä vaikuttaa myös ihmisten keskinäisiin ihmissuhteisiin työyhteisöissä. Sen myötä sillä voi olla kielteisiä vaikutuksia tuotantojen taiteelliseen laatuun.

Kyselyaineiston analyysin ja raportin kirjoittivat englanniksi **Ilaria Tucci** ja **Leena Pihkala**. **Yasmin Ahsanullah** ja **Anne Pajunen** osallistuivat englanninkielisen raportin kirjoittamiseen. Ruotsinkielisen käännöksen teki **Liisa Blad**, suomenkielisen Leena Pihkala.

Kyselystä ja vastaajista

Kyselyyn vastasi 87 näyttelijää. Vastaajista suurin osa oli valkoisia, naisia, suomalaisia ja iältään 25–40-vuotiaita. Saimme myös vastauksia erilaisiin kieli-, kulttuuri- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilta näyttelijöiltä. Suurin osa vastaajista oli taustaltaan korkeakoulutettuja näyttelijöitä, ja suurin osa työskennellyt kentällä alle viisi vuotta. Suurin osa vastaajista listasi suomen työkielekseen. Valtaosa vastaajista oli Näyttelijäliiton jäseniä. Koska kyselyn vastaajamäärä oli pieni, emme julkaise tarkkoja lukuja ja prosentteja kaikista kysymyksistä, jotta voimme taata vastaajien anonyymiyden.

Kulttuurinen ja etninen tausta näyttää vaikuttavan siihen, kuinka syrjintää havaitaan. 83,33 % etnisiin vähemmistöihin kuuluvista vastaajista ilmaisi, että heillä on ollut taustansa vuoksi vähemmän työtilaisuuksia. Yli puolet tästä vastaajaryhmästä kertoi, että he ovat ammattiaan harjoittaessaan henkilökohtaisesti tulleet syrjityiksi viimeisen kymmenen vuoden sisällä.

83,33 % etnisiin vähemmistöihin kuuluvista vastaajista koki, että ohjaajilla ja johtajilla ei ole normikriittistä koulutusta tai osaamista. 66,67 % etnisiin vähemmistöihin kuuluvista näyttelijöistä myös sanoi, että he kokevat, että

heidän työyhteisössään kaikille ei ole selvää, millainen kielenkäyttö on alentavaa ja syrjivää. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvista vastaajista 75 % koki, että moninaisuutta ja normikriittisyyttä ei oteta huomioon ohjelmistoja suunnitellessa.

Kyselyn kysymykset koskivat seuraavia pääteemoja: työtilaisuudet, moninaisuus ja normikriittisyys, syrjintäkokemukset ja syrjinnän kohtaamisen henkilökohtaiset, sosiaaliset ja rakenteelliset toimintamallit.

Vastausvaihtoehtoina oli avoimet vastaukset, monivalinnat ja kyllä/ei/en tiedä - vastaukset.

Polarisaatiosta

Raportin vastauksista käy vahvasti ilmi, että valtaväestöön kuuluvat ja vähemmistöjen edustajat kokevat ja havaitsevat syrjinnän eri tavoin. Tämä vastakkainasettelu on läsnä sekä ihmisten välillä, että rakenteissa. Syrjintä ymmärretään eri tavoin ja se tulee ilmi siinä miten syrjintään suhtaudutaan ja miten syrjintää ylipäätään tunnustetaan.

Suuri osa kyselyyn vastanneista valkoista suomalaista enemmistön edustajista 42,5 % on sitä mieltä, että alalla arvostetaan erilaisuutta, kun taas vähemmistöön kuuluvista näyttelijöistä vain 25 % oli samaa mieltä. Arvostus ei kuitenkaan näy aina käytännön tasolla.

Erään vastaajan vastaus yksinkertaistaa tämän paradoksin sarkastisesti: "Kun kaikki ovat valkoisia ja työympäristössä ei ole erilaisuutta, näitä tilanteita ei tapahdu". Samassa linjassa tämän huomion kanssa toinen näyttelijä kirjoitti: "Ihmiset pelkäävät loukkaavansa vähemmistöjä, joten oman mukavuutensa takia he pitävät vähemmistöt ulkopuolella."

Työmahdollisuuksiin liittyvät ongelmat koettiin hyvin eri tavalla vähemmistöön ja suomalaiseen valkoiseen enemmistöön kuuluvien näyttelijöiden välillä. Etniseen vähemmistöön kuuluvat näyttelijät näkevät taustansa vaikuttavan voimakkaasti heidän näyttelijän työssä kokemiinsa vaikeuksiin. Esimerkiksi eräs näyttelijä kirjoitti: "[Minulle on] vähemmän rooleja kuin 'suomalaisen näköisillä' ja roolit yleensä pieniä, stereotyyppisiä sivuhahmoja". Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat näyttelijät raportoivat myös kokeneensa enemmän esteitä alalle pääsemisessä.

Kysely paljastaa, että etniseen vähemmistöön kuuluvat näyttelijät näkevät alan pessimistisemmin, kuin enemmistö. Vähemmistöt raportoivat enemmän syrjintäkokemuksia, jonka lisäksi he tunnustivat syrjintää enemmistöä paremmin. 66,77 % etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista kertoi todistaneensa muihin kuin itseensä kohdistuvaa syrjintää, kun taas valkoiseen suomalaiseen enemmistöön kuuluvista muihin kohdistuvaa syrjintää oli mielestään todistanut vain 22,67 % vastaajista.

Suomenkielisiin ja englanninkielisiin vastauksiin verrattuna ruotsiksi vastanneet näyttelijät raportoivat kokeneensa vähemmän esteitä näyttelijän ammattiin pääsemisessä ja työskentelyssä alalla. Ruotsiksi vastanneilla oli myönteisempi käsitys alan normikriittisyydestä ja erilaisuuden arvostamisesta. 63 % ruotsiksi vastanneista sanoi, ettei ole henkilökohtaisesti kokenut syrjintää.

Ruotsinkielisissä vastauksissa moni kuitenkin raportoi todistaneensa syrjintää, johon kukaan ei ollut puuttunut. Jälleen kerran on syytä todeta, että vastauksien pienen määrän vuoksi aineisto ei ole tarpeeksi laaja, jotta sen perusteella voitaisiin tehdä yleistyksiä.

Ruotsinkieliset vastaajat kertoivat avoimissa vastauksissa, että heille suomenkieliselle kentälle töihin pääsemistä ei ollut helppoa saavuttaa, vaikka he puhuisivat täydellistä suomea. Myös muut kielivähemmistöihin kuuluvat vastaajat ilmaisivat, että alalla on suuri paine puhua täydellistä suomea.

Monimuotoisuus, syrjintä ja normikriittinen ajattelu työpaikalla

Kyselyn perusteella näyttelijät vaikuttavat luottavan toisiinsa enemmän, kuin ohjaajiin tai johtajiin. Syrjintä vaikuttaa pääasiassa tapahtuvan hierarkkisissa tilanteissa, erityisesti yhteydessä vallan väärinkäyttöön. Ohjaajat ja johtajat nähdään vähemmän tietoisina moninaisuuteen ja normikriittisyyteen liittyvistä asioista. Vain 11,5 % vastaajista oli sitä mieltä, että ohjaajilla ja johtajilla oli normikriittistä koulutusta ja tietoa. Tämä näkyy vastaajien mukaan kielenkäytössä, kommunikoinnissa työryhmälle ja ohjelmistovalinnoissa.

Kyselyyn vastanneet mainitsivat syrjinnän useammin tapahtuneen työnantajien, ohjaajien ja roolittajien toimesta, kuin näyttelijäkollegoiden toimesta. Esimerkiksi eräs vastaaja kertoi: ”Minulle on myös tuottaja sanonut, etten ole yhtä samaistuttava suomalaisille ihonvärin takia”. Toinen vastaaja sanoi: ”Mikään ei muutu, jos ohjaajat eivät osallistu mihinkään ja pidä keskustelua elossa”. Nämä kommentit kertovat vallan määrästä, jota työnantajilla, ohjaajilla ja roolittajilla näyttelijöiden näkökulmasta on.

Vastaajat kuitenkin raportoivat myös muiden näyttelijöiden tekemästä syrjinnästä. Esimerkiksi 16 vastaajaa sanoi, että he ovat kokeneet syrjintää toisten näyttelijöiden taholta. Silti vastaajat keskittyivät käsittelemään syrjintää enemmän työnantajien, ohjaajien, roolittajien ja tuottajien rooliin, todennäköisesti koska nämä tahot voivat tehdä näyttelijöiden työllistymistä koskevia päätöksiä.

Roolittajat, työnantajat, ohjaajat ja tuottajat mainittiin vastauksissa 53 kertaa, kun kysimme kenen taholta syrjintä tapahtui. Kiinnostavaa oli, että syrjintä ei tapahtunut ainoastaan kilpailullisissa ympäristöissä, kuten koe-esiintymisissä tai työhaastatteluissa (12 mainintaa), vaan myös harjoituksissa (11), työpaikalla

yleisesti (10) ja rennommissa tilaisuuksissa, kuten juhlissa (9) ja verkostoitumistilaisuuksissa (8).

Jotkut vastaajat kertoivat, että koko heidän työympäristönsä oli jossain määrin syrjivä. Eräs vastaaja kirjoitti: ”Työpaikkani ole turvallinen kaikille etnisyyksille, sukupuolille tai seksuaalivähemmistöille. Arkisessa puheessa kuulen etnisiin- tai sukupuolivähemmistöihin kohdistuvia loukkaavia sanoja, vähemmistöjen kokemuksen vähättelyä, seksismiä sekä tarpeetonta sukupuolittamista.” Toinen vastaaja mainitsi: ”Työpaikallani käytetään n-sanaa, myös johtaja”.

Syrjivät asenteet ja käytös vaikuttivat myös eri osastoilla, kuten eräs vastaaja kirjoitti: ”Tukkaani ei osata laittaa eikä ihonvärilleni osata suunnitella maskia tai valita tuotteita”.

Jotkut avoimet vastaukset olivat niin yksityiskohtaisia, että vastaajien anonyymiyden takaamiseksi, emme voi julkaista heidän kokemuksiaan. Osa vastauksista oli taas hyvin epämääräisiä ja ei-kuvaavia.

Kun kysyimme *Millaista etnistä ja kulttuurista syrjintää olet kokenut*, vastaajat listasivat:

- kiusaamista, nöyryyttämistä ja nimittelyä
- selän takana puhumista
- luottamuksen puutetta osaamistani kohtaan
- itseä tai kulttuuria alaspäin katsomista ja huonompana pitämistä
- ennakkoluuloja ja vihamielistä asennetta
- rasistisia vitsejä ja kommentteja
- syrjinnän hiljaista hyväksyntää ja/tai konfliktinvälttelyä
- työllistymiseen liittyen: vähemmän ja pienempiä rooleja, ei sopivia rooleja
- stereotypisointia
- kulttuurista omimista
- tokenismia
- kaupallistamista/esineellistämistä (commodification)
- eksotisointia

Tasa-arvosuunnitelmat ja turvallisemman tilan ohjeet

Kyselyssä korostui yleinen epävarmuus, joka näkyi siten, että monet joko eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin, tai valitsivat vaihtoehdoksi En ole varma tai En tiedä. Esimerkiksi kysymykset ohjelmiston moninaisuuteen ja tasa-arvoon, roolitukseen ja markkinointiin liittyen keräsivät yli 40 % en tiedä-vastauksia.

Vaikuttaa siltä, että monilla näyttelijöillä ei ole tietoa työpaikkansa turvallisemman tilan ohjeistuksista tai yhdenvertaisuussuunnitelmista. Suurin osa vastaajista ei myöskään tiennyt, keneen olla yhteydessä, kun syrjintää tapahtuu työpaikalla. Joissakin tapauksissa vastaajat kertoivat olevansa tietoisia

jonkinlaisen strategian tai toimintatavan olemassaolosta, mutta he olivat silti epävarmoja siitä, kenelle syrjinnästä tulisi ilmoittaa.

Epävarmuus ja tiedon puute aiheuttaa hämmennystä, joka näkyy yksinäisyytenä ja turhautumisena. Esimerkiksi eräs vastaajista kertoi: "isomman insidentin käydessä tuotantoyhtiöllä ei ollut mitään strategiaa selvittää tilannetta turvallisesti".

"Tällä hetkellä epäsuorasta syrjinnästä ei seuraa kellekään mitään sanktioita ja on helpompi toimia vanhoilla malleilla. Jos painostusta muutokseen olisi, voisi tilanne muuttuakin. Osa PoC-kollegoista on muuttanut ulkomaille tämän takia", kertoi toinen vastaaja.

Eräs vastaaja kertoo: "Olisin toivonut supporttia muilta kollegoilta. He pysyivät hiljaa, koska ohjaaja oli muutenkin uhkaillut laittomilla erottamisilla."

Erityisesti freelancernäyttelijät eivät ole täysin tietoisia työpaikkojen virallisista ohjeista ja säännöistä. Eräs vastaaja kirjoitti: "Ulkopuolisena minulle ei kerrota kyseisen yksikön toimintamalleista. Menen paikalle, teen työn ja lähdän."

Muut vastaajat kommentoivat samaa:

"Yhdessäkään työpaikassani en ole kuullut yhdenvertaisuussuunnitelmasta, eikä yhdessäkään ole ollut turvallisemman tilan ohjeistusta."

"Suunnitelmat ovat kyllä olemassa, mutta käytännön ymmärrys ja osaaminen niiden noudattamiseen on heikkoa. Vaikka työryhmissä ei olisikaan usein etnisen tai kulttuurisen taustansa puolesta vähemmistöä edustavaa henkilöä, se ei tarkoita, etteikö syrjintää tai syrjivää puhetta ilmenisi."

Kerätty aineisto ei kuitenkaan edusta koko kuvaa näyttelijöiden työkentästä Suomessa. On silti tärkeää reflektoida kyselyssä kerättyä tietoa ja erityisesti näyttelijöiden jakamia syrjintäkokemuksia.

Kyselyn tuloksissa näkyy yleinen epätietoisuus siitä, mitkä ovat näyttelijöiden oikeudet, velvollisuudet ja lailliset aspektit työympäristössä. Tämä näkyy etenkin freelancereiden kohdalla. Noin 900 liiton jäsentä on freelancereita, ja freelancerina työskentelevät ovat usein nuorempia ja työskentelevät useilla työnantajille yhtä aikaa. Näiden freelancenäyttelijöiden epävarma tilanne on entistä vakavampi, jos he joutuvat käsittelemään myös monimuotoiseen etniseen taustaan liittyviä ilmiöitä.

Kentällä on epäselvyyttä siinä, mitä pidetään normien mukaisena (mitä työelämän rutiineissa tapahtuu) ja mikä on laillista. Joskus käytös voi olla sosiaalisesti hyväksyttyä, vaikka se olisi laitonta, kuten näimme myös #MeToon aikana.

Yksikään vastaajista ei maininnut, että syrjintä on lainvastaista, eikä vastauksissa mainittu ollenkaan syrjintää koskevaa olemassa olevaa lainsäädäntöä. Yhdenvertaisuuslakia ei mainittu kertaakaan.

Työympäristöä ja yhdenvertaisuussuunnitelmia koskevat kysymykset olivat joillekin vastaajille vaikeita vastata. Joissakin tapauksissa kyselystä puuttuva "joskus"-vastausvaihtoehto olisi ollut kuvaavampi kuin kyllä/ei-vastaus.

Seuraukset ja toimenpiteet

Avoimista vastauksista nousi esille syrjintään ilmiönä liittyvä yleinen yksinäisyyden ja voimattomuuden tunne, mikä korostui etenkin näkyvään vähemmistöön ja ei-suomalaisen taustan omaavien näyttelijöiden kohdalla. Toinen esille nouseva elementti oli avoimista vastauksista näkyvä pelko työtilaisuuksien menettämisestä jo valmiiksi hauraassa ja haavoittuvaisessa asemassa.

Lähes puolet (~49 %) vastaajista oli sitä mieltä, että ala ei tee tarpeeksi syrjinnän ehkäisemiseksi, ja 23 % puolestaan ei ollut varmoja. Vastaajat vaikuttivat kokevan syrjinnän ylivoimaisena esteenä, ja näkivät ongelmat liian isoina yksin kohdattavaksi.

Vastauksista korostui tarve saada apua ulkopuoliselta taholta, joka voisi puuttua syrjintään työpaikalla. Eräs vastaaja kertoi: "Olisin toivonut että syrjintään olisi puututtu ja olisin saanut muilta apua syrjinnän lopettamiseen. Tai vaihtoehtoisesti olisin toivonut koulutusta ja tukea oikeuksieni puolustamiseen ja syrjinnän ilmiantamiseen/ilmoittamiseen."

Kyselyyn vastanneet näyttelijät haluavat saada lisää tietoa syrjinnästä ja antirasistisista käytännöistä Näyttelijäliiton kautta. Vastaajat ovat myös kiinnostuneita osallistumaan aiheesta koskeviin koulutuksiin, ja toivovat, että tämä koulutus tavoittaisi erityisesti ne toimijat, joilla on eniten valtaa.

Kyselyn vastauksista nousevat esille myös representaatioihin liittyvät ongelmat lavalla, televisiossa, käsikirjoituksissa ja näytelmissä. Vastaukset osoittavat, että näyttelijöitä, sanavalintoja ja hahmoja ei useinkaan lähestytä kunnioittaen ja kulttuurien välistä moninaisuutta ymmärtävällä tavalla.

Avoimissa vastauksissa näyttelijät mainitsevat todistaneensa ongelmallisia stereotyyppioita kulttuurisiin, alueellisiin ja uskonnollisiin taustoihin liittyen. Eräs vastaaja kirjoitti:

"Vain pari vuotta sitten lavalla tehtiin blackface."

"Kesäteattereissa olen usein törmännyt loukkaaviin, rasistisiin sisältöihin ja siihen, että etnisen taustan omaavan roolihenkilön näyttelee valkoinen näyttelijä, joka puhuu huonoa suomea."

“Rasistisia vitsejä puolustetaan sillä, että tekstiä pitää kunnioittaa. Ihmisiä sen sijaan ilmeisesti ei.”

Alan yleinen normi vaikuttaa syrjintäkysymyksissä olevan konfliktin ja suoran puuttumisen välttely. Tähän vaikuttavat monet asiat, kuten työn menettämisen, uran pilaamisen ja vaikeaksi ihmiseksi leimautumisen pelko, ja ylipäätään pelko konflikteista ja työilmapiirin huonontumisesta.

Jotkut vastaajat sanoivat, että he eivät edes tiedä, miksi he eivät ole puuttuneet syrjintään. Osa vastaajista kertoi, että ihmiset eivät yleisesti näe edessään olevia ongelmia, ja siksi he eivät puutu asiaan.

"Olisin halunnut saada tukea kollegoilteni. Mikä tahansa hyvin pienikin ele tuekseni olisi auttanut."

Se, että syrjintään ei puututa, voi pitkällä tähtäimellä aiheuttaa lisääntyttä turhautumista, sisäistettyä vihaa ja tuskaa. Tällä voi olla vaikutuksia hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Eräs vastaaja kertoi: "Kiusaaminen aiheutti stressiä, unettomuutta ja epävarmuutta".

Näitä ongelmia voitaisiin ehkäistä esimerkiksi tarjoamalla apua tukiryhmien kautta ja kannustamalla ihmisiä avoimempaan dialogiin kollegoiden, liiton työntekijöiden ja asiantuntijoiden kanssa. Raportin viimeisessä luvussa kerromme enemmän ehdotuksista tulevaisuutta koskien.

Koulutus

Monien vastaajien mielestä Suomessa ollaan hyvin jäykkiä siinä, miten ulkomailla hankittuun näyttelijän korkeakoulutukseen suhtaudutaan. Esimerkiksi maisterin tutkinto Teatterikorkeakoulusta tai Nätystä nähdään ainoa oikeana ammattinäyttelijän koulutuksena, ja ulkomaiset oppilaitokset nähdään alempiarvoisena. Suomessa maisterintutkinto nähdään normina, kun muissa maissa kandidin tutkinto nähdään riittävänä, ja maisterintutkintoihin hakeutuvat enemmänkin ne henkilöt, jotka ovat kiinnostuneita akateemisesta urasta tai tohtoriksi väittelemisestä. Kuten eräs vastaaja sanoi:

“Ulkomaista korkeakoulututkintoa aliarvioidaan. Vaikka olen käynyt kandidaatintason korkeakoulututkinnon, joka on nelivuotinen eli suomalaista kandintutkintoa vuoden pidempi, suhtaudutaan siihen hyvin epäilevästi. [Maassa, jossa opiskelin] tutkintoni on maan arvostetuin, mutta se ei heijastu Suomeen asti.”

Suomalaisen järjestelmän jäykkyys näkyy vastaajien mukaan myös siinä, miten Suomessa opiskelleet näyttelijät kohtelevat ulkomailla opiskelleita näyttelijöitä, vaikka he olisivat opiskelleet tunnetuissa ja arvostetuissa näyttelijäntyön oppilaitoksissa.

“Olen kokenut, että myös verkostoitumisen suhteen ollaan todella nuivia ulkopuolelta tuleville, ei mitenkään avoimia tai uteliaita tutustumaan uusiin ihmisiin.”

Kyselyn tulokset herättävät myös kysymyksen siitä, kuinka paljon työllistymiseen vaikuttaa se, että tietyt koulutukset antavat paremmat verkostot suomalaisen näyttelijäntyön kenttään ja sitä kautta mahdollistavat enemmän työmahdollisuuksia.

Näyttelijäliiton jäseneksi pääsevät myös ammattinäyttelijät, joilla ei ole alan korkeakoulutusta, mikäli jäseneksi hakevalla on riittävästi työkokemusta alalta. Mutta kuten eräs vastaaja sanoi: “Ajattelemisen aihetta. Kun liitto hyväksyy uuden jäsenen, otetaanko huomioon niitä vaikeuksia, joita ulkomaalaisilla näyttelijöillä on työn löytämisessä Suomessa?”

Muutoksesta ja sen vastustamisesta

Kyselyn vastauksista nousee esille myös muutosta koskevaa vastustusta. Muutamia vastaajia ilmaisivat kiihtyneitä tunteita aihetta kohtaan. Nämä vastaajat kertoivat, että he eivät halua, että heille kerrotaan miten heidän tulisi toimia, etenkin ulkopuolisen toimesta. Vastaajat kommentoivat esimerkiksi että ”yläpuolelta ohjattu taide on totalitaarista”. Eräs vastaaja sanoi: ”on olemassa joitakin asioita/rajoitteita, joiden kanssa ihmisten on pystyttävä elämään” viitaten siihen, että hänen mielestään alan vaatimukset ovat järkeviä ja ymmärrettäviä. Erään vastaajan mukaan heidän työryhmänsä pystyy itse hoitamaan sopimattomuudet ja konfliktit, ja he eivät halua ulkopuolisia asiantuntijoita puuttumaan asiaan.

Toisaalta monet vastaukset tarjoavat myös hyviä esimerkkejä siitä, miten teatterit ovat tehneet inklusiivisia valintoja representaation, ohjelmiston ja roolituksen suhteen, ja kuinka nämä tahot ovat ottaneet aktiivisen lähestymistavan erilaisista taustoista tulevien näyttelijöiden palkkaamiseen. Eräs vastaaja kuvasi:

“Lähiaikoina tilanne on tuntunut tasavertaisemmalta, eli on tullut vahvaa viestiä teattereilta ja tuotantoyhtiöiltä, että rodullistettuja näyttelijöitä halutaan palkata, eikä vain rooleihin, jotka on kirjoitettu rodullistetuiksi. Tilanne tuntuu siis tasaisemmalta. Joskin vain heille, jotka ovat korkeakoulutettuja ja puhuvat sujuvaa suomea.”

Loppupäätelmät ja ehdotukset

Kyselyn on tarkoitus olla ensimmäinen askel monissa toimissa, joilla vähennetään ja ehkäistään syrjintää, rasismia ja muita moninaisuutta koskevia

ongelmia. Kysyimme kyselyssä, millaisia toimia näyttelijät toivovat. Vastaajat listasivat mm. seuraavaa:

- Koulutusta ja tietoa siitä, mikä on rasistista ja asiatonta, myös johtajille
- Selkeät säännöt työpaikoille, joihin kaikki sitoutuvat
- Toimintatapoja, joiden avulla syrjintään voidaan puuttua ja selkeää tietoa henkilöistä, joihin voi olla yhteydessä syrjintätilanteessa
- Yhteisöllisyyttä ja verkostoja
- Parempia työoloja

Kyselyn tuloksien perusteella Näyttelijäliitto aloittaa pitkäkestoisen työn kohti yhdenvertaisempaa työelämää. Näyttelijäliiton Yhdenvertaisuusryhmä on yhteistyössä Näyttelijäliiton hallituksen kanssa tehnyt toimintasuunnitelman. Suunnitelma koostuu seuraavista askelista:

- Yhdenvertaisuus- ja antirasismikoulutusta Näyttelijäliiton hallitukselle ja muille toimielimille
- Tiedon kerääminen ja jakaminen
- Ohjeistuksien laatiminen alan muiden toimijoiden kanssa inklusiivisista käytännöistä
- Tietoisuuden lisääminen yhdenvertaisuusasioista liiton verkkosivuilla, sosiaalisessa mediassa, Ämyri-Taltratten-lehdessä ja muissa kanavissa
- Tapahtumien ja inklusiivista koulutusta, urakehitystä ja verkostoitumismahdollisuuksia
- Yhteistyötä Ilmaisuverstaan kanssa englanninkielisten kurssien järjestämisessä
- Tukea tarjoavan vertaisverkoston perustaminen

Lisätietoa:

Raportti ja viestintä: Leena Pihkala (leena.pihkala@nayttelijaliitto.fi)
Lainopillinen apu: Tiia-Lotta Lehterä (tiia-lotta.lehtera@nayttelijaliitto.fi)
Yhdenvertaisuusryhmän puheenjohtaja: Yasmin Ahsanullah
(yhteys Leena Pihkalan kautta)