

# Etnisk och kulturell jämlikhet i skådespelaryrket i Finland



Näyttelijäliitto  
Skådespelarförbundet

# Alarmerande resultat framgår i Skådespelarförbundets jämställdhetsenkät – diskriminering, osäkerhet och rädsla inom branschen

**Skådespelarförbundets jämställdhetsenkät avslöjar att det finns mycket diskriminering och ovetskap inom branschen. De skådespelare som tillhör en minoritetsgrupp rapporterar om svårigheter att söka sig till branschen och fungera som skådespelare. Svaren i enkäten avslöjar att det finns mycket rädsla och osäkerhet inom branschen, vilket försvårar försvarandet av ens egna och kollegers rättigheter. Frilans-skådespelarnas dåliga position och bristen på information om de egna rättigheterna tillför fler problem. Problemen medvetandegörs inte i arbetsgemenskaper, och det saknas ofta en strategi på arbetsplatsen för att lösa diskrimineringssituationer. Nära hälften av de som svarat på enkäten är av den åsikten, att branschen inte gör tillräckligt för att förebygga diskriminering.**

Skådespelarförbundets Jämställdhetsgrupp sammanställde sin första enkät under våren 2022. Enkäten låg öppen i lite mindre än 2 månader. Enkäten skickades till Skådespelarförbundets alla medlemmar, över ett brett spektrum inom branschens organisationer, nätverk och teatrarnas förtroendepersoner. Därtill även några organisationer inom kulturbranschen, såsom GAP och Tinfo.

Allt som allt svarade 87 skådespelare på enkäten. De svarande bestod av förbundets medlemmar samt skådespelare som inte hör till förbundet. Då man jämför svarsantalet med förbundets totala medlemsantal (1950 varav 502 är pensionerade) kan man konstatera att dessa 87 svar inte ger en särskilt heltäckande uppfattning om skådespelarnas situation. Svarsantalet skiljer sig ändå inte märkbart från det procentuella antalet svar förbundet brukar få till sina enkätförfrågningar.

Samtidigt som vi rapporterar de svar vi samlat in, reflekterar vi över vilka vi inte lyckades nå med enkäten och vems tankar gällande diskriminering vi nu inte får ta del av. Det är klart att denna enkät endast är första steget mot bättre praxis och en djupare förståelse för ämnet.

Vi är tacksamma över den tid och de tankar skådespelarna delat med sig då de svarat på enkäten. Särskilt tacksamma är vi till dem som delade med sig och reflekterade över deras smärtsamma erfarenheter. Såsom en skrev: "Det har

inte varit lätt att svara på denna enkät eftersom jag på det sättet tvingats återuppleva stressande, förnedrande, sorgliga situationer vilka fått mig att känna mig avvisad och påverkat mig emotionellt”.

Vi önskar att enkäten därtill även fungerat som en förlösande upplevelse, med vilken man kunnat få utlopp för de känslor som utfrysning och avvisning medfört.

Avsikten med enkäten var att lära sig mer specifikt hur etnisk och kulturell diversitet förverkligas på de professionella skådespelarnas arbetsfält i Finland. Med hjälp av enkäten kartlades situationen och utifrån den ges det förslag inför framtiden.

Vi är dock medvetna om att det bakom diskrimineringen kan finnas många skilda orsaker, såsom kön, sexuell läggning, ålder, kulturell och etnisk bakgrund, faktorer beträffande utbildning och arbetssituation. Vi är även medvetna om diskrimineringens intersektionella natur. Denna enkät har trots det fokuserat på etnisk och kulturell diversitet, eftersom Skådespelarförbundet inte tidigare samlat in tillräckliga data om ämnet.

Insamling av data om diskriminering är viktigt för att kunna förverkliga lagen och mänskliga rättigheter, men diskriminering påverkar även relationer människor emellan i arbetsgemenskaper, genom vilka den kan ha negativa effekter på produktionernas konstnärliga kvalitet.

Analys av enkätsvaren samt sammanställning av rapporten gjordes av Ilaria Tucci och Leena Pihkala. Yasmin Ahsanullah och Anne Pajunen deltog i sammanställningen på engelska. Liisa Blad översatte texten till svenska.

## Om enkäten och om de som svarat

Enkäten besvarades av 87 skådespelare. Största delen av de som svarat är vita, kvinnor, finska och i 25–40 års åldern. Vi fick också svar av skådespelare som tillhör olika minoritetsgrupperingar beträffande språk, kultur eller kön. Största delen av de som svarat är högskoleutbildade skådespelare och största delen hade arbetat i branschen kortare tid än fem år. Största delen av de svarande satte finska som sitt arbetspråk. En stor andel av de som svarat är Skådespelarförbundets medlemmar. Eftersom svarsantalet var lågt, publicerar vi inte exakta uppgifter och procentenheter vid alla frågor så vi kan garantera anonymiteten hos de som svarat.

Den kulturella och etniska bakgrunden verkar påverka på hur man upplever diskriminering. 83,33% av de som tillhör etniska minoriteter uttryckte att de p.g.a. sin bakgrund har färre arbetsmöjligheter. Över hälften av svarsgruppen berättade att de under de senaste 10 åren personligen blivit diskriminerade då de utövade sitt yrke.

83,33% av de svarande som tillhör etniska minoriteter upplevde att regissörer och chefer saknar normkritisk utbildning eller information. 66,67% av de skådespelare som tillhör etniska minoriteter sade att de upplever att det inte är klart för alla i en arbetsgemenskap hurudant språkbruk som är förnedrande eller diskriminerande. 75% av de som tillhör etniska minoriteter svarade att de anser att mångfald och normkritiskt tänkande inte tas i beaktande då repertoaren planeras.

Enkätens frågor tangerade följande huvudteman: arbetsmöjligheter, mångfald och normkritiskt perspektiv, upplevelser av diskriminering samt personliga, sociala och strukturella metoder för att möta diskriminering. Svartalternativen var öppna svar, flerval samt ja/nej/vet ej-svar.

## Om polarisering

Ur svaren i rapporten kommer det starkt fram att de som tillhör majoritetsbefolkningen och de som representerar minoriteter upplever och förnimmer diskriminering olika. Denna polarisering är närvarande såväl människor emellan som i strukturerna. Diskriminering förstås olika och det uppdagas i hur man förhåller sig till diskriminering och hur man överhuvudtaget identifieras.

En stor del av de svarande som tillhör den vita finska majoriteten, 42,5% anser att branschen värdesätter diversitet (olikheter), medan 25% av de svarande som tillhör en minoritet var av samma åsikt. Uppskattningen syns tyvärr inte alltid på ett konkret plan.

En svarande förenklar den här paradoxen på ett sarkastiskt vis: "När alla är vita och det inte finns några olikheter i arbetsmiljön, uppstår inte sådana här situationer". I samma linje är en annan skådespelare: "Människor är rädda för att såra minoriteter, så för sin egen bekvämlighets skull håller de minoriteterna utanför".

Problem gällande arbetsmöjligheter upplevdes av skådespelarna på väldigt olika sätt beroende på om man tillhör en minoritet eller en finsk vit majoritet. De skådespelare som tillhör en etnisk minoritet ser sin bakgrund påverka de problem de upplever i sitt skådespelararbete starkt. Som exempel skrev en skådespelare: "Det finns färre roller för mig än för de som 'ser finska ut' och rollerna är ofta små, stereotypa biroller". De skådespelare som tillhör etniska minoriteter rapporterar i större utsträckning att de upplevt svårigheter med att ta sig in i branschen.

Enkäten avslöjar att de skådespelare som tillhör etniska minoriteter ser på branschen mer pessimistiskt än majoriteten. Minoriteterna rapporterar mer erfarenhet av diskriminering, varpå de dessutom var bättre på att känna igen diskriminering än majoriteten. 66,77% av de svarande som tillhörde en etnisk minoritet berättade att de varit vittne för diskriminering riktat mot andra,

medan 22,67% av de som tillhör den vita finska majoriteten hade upplevt att de bevittnat diskriminering riktad mot andra.

I jämförelse med de som fyllt i enkäten på finska och engelska, hade de skådespelare som svarat på svenska upplevt mindre hinder för att slippa in i skådespelaryrket och arbete i branschen. De som svarat på enkäten på svenska hade en mer optimistisk uppfattning om branschens normkritik och dess uppskattning av diversitet. 63% av de som svarat på svenska sade att de inte personligen upplevt diskriminering. Trots det rapporterade fler av de som svarat på svenska att de vittnat situationer av diskriminering där ingen ingripit. Igen är det värt att konstatera att då svarsantalet var så lågt, är materialet inte tillräckligt brett för att man tillförlitligt skall kunna göra generaliseringar utifrån dem.

De svenska svarande berättade i de öppna frågorna att det inte varit lätt för dem att ta sig in på det finstalande fältet, även om de pratade perfekt finska. Även de svarande som tillhör andra språkminoriteter uttryckte att de inom branschen känner sig pressade att tala perfekt finska.

## Diversitet, diskriminering och normkritiskt tänkande på arbetsplatsen

Enkäten visar att skådespelare verkar lita mer på varann än på regissörer och chefer. Diskriminering verkar i huvudsak ske i hierarkiska situationer, speciellt i samband med maktmissbruk. Det upplevs som att regissörer och chefer är mindre medvetna om saker som berör diversitet och normkritiskt perspektiv. Enbart 11,5% av de svarande anser att regissörer och chefer har normkritisk utbildning eller kunskap. Detta syns enligt de svarande i språkbruk, i kommunikation med arbetsgruppen och i val av repertoar.

De som svarat i enkäten nämner att diskriminering oftare sker av arbetsgivare, regissörer och castare, än av skådespelarkolleger. Som exempel svarar en: "En producent har sagt till mig att jag är mindre igenkännbar för den finska publiken p.g.a. min hudfärg". En annan har svarat: "Inget förändras om regissörer inte deltar i något eller håller diskussionen vid liv". Dessa kommentarer påvisar mängden av makt, som arbetsgivare, regissörer och castare har sett ur skådespelarens perspektiv.

De svarande rapporterar trots allt också om diskriminering utförd av andra skådespelare. T.ex. har 16 svarande sagt att de har upplevt diskriminering av andra skådespelare. Ändå fokuserar de svarande mer på att behandla diskriminering av arbetsgivare, regissörer, castare och producenter, förmodligen eftersom dessa kan göra beslut gällande skådespelarens anställningar.

Castare, arbetsgivare, regissörer och producenter nämndes 53 gånger i svaren, då vi frågade av vem diskrimineringen sker. Intressant var att diskriminering

inte enbart sker i konkurrerande omgivningar eller under arbetsintervjuer (12omnämmanden), utan även under repetitioner (11), på arbetsplatsen allmänt (10) och i mer fria situationer, såsom under fester (9) och i networkingsituationer (8).

Vissa berättar att hela deras arbetsmiljö till någon mån är diskriminerande. En svarande skrev: "Min arbetsplats är inte trygg för alla etniciteter, kön eller sexuella minoriteter. I det vardagliga språket hör jag ord som är stötande mot etniska och sexuella minoriteter, förminskning av minoriteternas erfarenheter, sexism och onödigt könsbestämning". En svarande nämnde: "På min arbetsplats används n-ordet, även av chefen".

Diskriminerande attityder och beteende påverkar också olika avdelningar, som en svarande skrev: "Man kan inte fixa till mitt hår eller planera mask eller välja produkter som passar min hudfärg".

Vissa av de öppna svaren är så detaljerade att vi inte kan publicera deras erfarenheter i risk för att bryta anonymiteten. Vissa svar var o andra sidan väldigt diffusa och icke-beskrivande.

Då vi frågade "Hurudan diskriminering har du upplevt beträffande etnicitet och kultur?", listade de svarande:

- Utfrysning, ensamhet och att bli lämnad utan kollegers hjälp
- Mobbning, förnedring och 'name-calling'
- Baktalande
- Misstro av mitt kunnande
- Se ner på en själv eller kulturen och se det som sämre
- Fördomar och fientliga attityder
- Rasistiska skämt och kommentarer
- Tyst godkännande av diskriminering och/eller undvikande av konflikt
- Relaterat till anställning: färre och mindre roller, icke passande roller
- Stereotyper
- Kulturell appropriering
- Tokenism (symboliska åtgärder)

- Kommersialisering/objektifiering
- Exotifiering

## Jämlikhetsplaner och riktlinjer för tryggt utrymme (safe space)

Enkäten påvisade en allmän osäkerhet, som syntes så att många antingen inte svarade på alla frågorna, eller också valde de svarsalternativet Kan inte säga eller Vet inte. T.ex. frågor gällande diversitet och jämlikhet i repertoaren, om casting och marknadsföring, samlade över 40% vet ej – svar.

Det verkar som om många skådespelare saknar information om sin arbetsplats/riktlinjer för tryggare utrymmen eller jämställdhetsplaner. Största delen av de svarande visste inte heller vem de borde kontakta om det sker diskriminering på arbetsplatsen. I vissa fall svarades att de var medvetna om att det finns någon slags strategi eller modell, men var ändå osäkra på vem man skulle anmäla diskrimineringen till.

Osäkerhet och brist på information leder till förvirring, som tar sig i uttryck i ensamhet och frustration. T.ex. svarade en: "vid en större incident hade produktionsbolaget ingen strategi för att reda ut situationen tryggt".

"För tillfället blir det inga sanktioner för någon vid indirekt diskriminering och det är lättare att agera enligt gamla modeller. Om det funnits en press för förändring, kanske situationen skulle kunna förändras. En del av PoC-kollegerna har flyttat utomlands p.g.a. det här", berättare en annan.

En svarande berättar: "Jag hade önskat support av andra kolleger. De förblev tysta, eftersom regissören redan hade hotat med olagliga uppsägningar".

Speciellt frilansskådespelare är inte medvetna om arbetsplatsers officiella anvisningar och regler. En svarande skrev: " Som utomstående får jag inte berättat åt mig om den specifika enhetens verksamhetsmodeller. Jag dyker upp, gör mitt jobb och går iväg".

Andra kommenterar detsamma:

"Inte på en enda av mina arbetsplatser har jag hört om en jämställdhetsplan, och inte på en enda har de haft anvisningar för ett tryggare utrymme".

"Det finns nog planer, men den praktiska förståelsen och kunnande för att förverkliga dem är svagt. Även om det inte ofta finns i arbetsgruppen någon person som representerar en minoritet p.g.a. sin etniska eller kulturella bakgrund, betyder det inte, att det inte skulle förekomma diskriminering eller diskriminerande språkbruk".

Det insamlade materialet representerar ändå inte en helhetsbild av arbetsfältet i Finland. Det är ändå viktigt att reflektera över den data som samlats in och speciellt de erfarenheter av diskriminering som skådespelarna delgett.

I enkätens resultat framgår att det råder en allmän övetskap om vilka skådespelarens rättigheter, skyldigheter samt om vilka de lagliga aspekterna i arbetsmiljön är. Detta syns mest bland frilansarna. Ca 900 av förbundets medlemmar är frilansare och de som arbetar som frilans är ofta yngre och arbetar åt flera arbetsgivare samtidigt. För dessa frilansskådespelare är deras osäkra situation än mer allvarlig om de dessutom behöver handskas med företeelser som skapas av etnisk mångfald.

På fältet råder en oklarhet i vad som anses vara norm och vad som är lagligt. Ibland kan beteende vara socialt accepterat även om de vore illegalt, som vi vittnade under #metoo.

Ingen av de svarande nämnde att diskriminering är illegalt och i ingen av svaren nämndes överhuvudtaget den lagstiftning som rör diskriminering. Diskrimineringslagen nämndes inte en enda gång.

De frågor som beträffade arbetsmiljön och jämställdhetsplaner var svåra att besvara för vissa svarande. I vissa fall hade det varit mer beskrivande att kunna välja svarsalternativet "ibland", vilket saknades i enkäten, framom enbart ja/nej - svar.

## Konsekvenser och åtgärder

I de öppna svaren lyftes fram de känslor av allmän ensamhet och maktlöshet som växer fram av diskriminering som fenomen. Detta framgick främst bland de skådespelare som tillhör en synlig minoritet eller bland icke-finländare. Ett annat element som lyftes fram var rädslan att mista arbetsmöjligheter i denna redan färdigt bräckliga och sköra position.

Nästan hälften (ca 49%) av de svarande var av den åsikten att det inte görs tillräckligt för att förebygga diskriminering och 23% var inte säkra på om det görs tillräckligt. De svarande verkade uppleva att diskriminering är ett oöverkomligt hinder och att problemen är för stora för att mötas på egen hand.

Ur svaren lyftes behovet fram av att få utomstående hjälp, som kunde ingripa i diskriminering på arbetsplatsen. En svarande skrev: "Jag önskar att man hade ingripit i diskrimineringen och att jag fått hjälp till att få diskrimineringen att upphöra. Alternativt hade jag önskat skolning eller stöd för att kunna försvara mina rättigheter och för att kunna anmäla diskrimineringen".

De som svarat på enkäten vill ha mer information om diskriminering och om antirasistiska metoder genom Skådespelarförbundet. De svarande är också intresserade av att ta del av skolning beträffande ämnet och önskar att skolningen speciellt nådde aktörerna i högst maktposition.



I enkäten lyfts även fram problem beträffande representation på scenen, i TV, i manuskript och i pjäser. Svaren tyder på att skådespelare, ordval och roller sällan bemöts respektfullt eller med förståelse gentemot kulturell diversitet.

I de öppna svaren nämner skådespelarna att de vittnat problematiska stereotypier gällande kulturell, geografisk och religiös bakgrund. En svarande skrev: "För enbart ett par år sedan gjordes blackface på scenen".

"På sommarteatrar har jag ofta sett kränkande rasistiskt innehåll och att en vit skådespelare spelar en rollperson av annan etnisk bakgrund och pratar dålig finska".

"Rasistiska skämt försvaras med att texten skall respekteras. Människor tydligen inte".

Normen i branschen verkar vara undvikande av konflikter och direkt ingripande i diskriminerings-situationer. Detta påverkas av många faktorer, såsom rädsla att mista sitt jobb, förstöra sin karriär, att stämplas som besvärlig och överhuvudtaget konflikträdsla och att skapa dålig stämning i arbetsmiljön.

Vissa svarande sade att de inte ens vet, varför de inte ingrep. En del av de svarande säger att människor inte allmänt ens ser de problem som sker, och därför inte ingriper.

"Jag önskar att jag hade fått stöd av mina kolleger. Vilken liten gest som helst som stöd, hade hjälpt".

Det att man inte ingriper i diskriminering kan på lång sikt öka frustration och inneslutet hat och värk. Detta kan ha följder på välmående och den mentala hälsan. En svarande skrev: "Mobbningen orsakade stress, sömnlöshet och osäkerhet".

Dessa problem kunde förebyggas t.ex. genom att erbjuda hjälp genom stödgrupper och genom att uppmuntra människor i en öppnare dialog med sina kolleger, med förbundets arbetstagare och med experter. I rapportens sista kapitel berättar vi mer om förslag beträffande framtiden.

## Utbildning

Många av de som svarat är av den åsikten att man i Finland förhåller sig för strikt gentemot utbildning införskaffad utomlands. T.ex. ses en magisterexamen från Teaterhögskolan eller Näty som den enda riktiga utbildningen för professionella skådespelare, och de utländska utbildningsinstanserna som lägre värda. I Finland ses en magisterexamen som en norm, medan det i andra länder ses som tillräckligt att inneha en kandidatexamen, medan de som studerar vidare till masters, är de som är intresserade av en akademisk karriär eller som siktar på en doktorsexamen. Som en av de svarande sa:

"Utländsk högskoleexamen mindervärderas. Även om jag gått en högskoleexamen på kandidatnivå, som är fyra år, d.v.s. längre än en finsk kandidatexamen, förhåller man sig skeptisk till den. [I landet där jag studerade] är min examen den mest uppskattade i landet, men det reflekteras inte ända fram till Finland."

Striktheten i det finska systemet syns också enligt de svarande i hur de skådespelare som utbildat sig utomlands, blir bemötta av de skådespelare som utbildat sig i Finland, trots att de studerat i kända och uppskattade utbildningsinstanser.

"Jag har upplevt efterhållsamhet redan i beträffande networking gentemot personer som kommer utifrån, och man är på inget vis öppen eller nyfiken att lära sig känna nya människor".

Enkätens resultat väcker också fråga hur mycket det påverkar anställning, då vissa utbildningar ger bättre förutsättningar att skapa kontakter till det finska fältet och på det sättet möjliggör fler anställningsmöjligheter.

Man kan bli medlem av Skådespelarförbundet som professionell skådespelare, även om man inte har en högskoleexamen inom branschen. Men som en svarande skrev: "Värt att tänka på. Då förbundet godkänner en ny medlem, tas det då i beaktande de problem som utländska skådespelare har i att hitta jobb i Finland?".

## Om förändring och om dess motstånd

Bland svaren i enkäten kommer det också fram motstånd gentemot förändring. Några av de som svarat uttrycker uppeggade känslor mot ämnet. Dessa svarande berättar att de inte vill att någon kommer och berättar för dem hur de borde agera, speciellt inte någon utomstående. De svarande kommenterar t.ex. att "konst styrt från ovan är totalitärt". En av de svarande kommenterar "vissa saker/begränsningar måste man bara lära sig att leva med", och hänvisar till att hen anser att branschens krav är förnuftiga och förståeliga. En svarande menar att man klarar av att sköta oegentligheter och konflikter i hens arbetsgrupp, och att de inte vill att någon utomstående expert skall beblanda sig i saken.

O andra sidan erbjuder många svar goda exempel på hur teatrarna redan gjort inkluderande val beträffande representation, repertoar och rollbesättning, och hur dessa instanser tagit ett aktivt bemötandesätt mot att anställa skådespelare med olika bakgrund. En svarande beskrev:

"På senaste tiden har situationen känts med jämlik, alltså att det kommit en klar röst från teatrar och produktionsbolag att de vill anställa rasifierade skådespelare och inte enbart till rasifierade roller. Situationen känns jämnare om än bara för de som är högskoleutbildade och som pratar flytande finska."

## Konklusioner och förslag

Avsikten med enkäten var att vara det första steget av många, med vilka vi minskar och förebygger diskriminering, rasism och andra problem beträffande diversitet. Vi frågade vilka åtgärder skådespelarna önskar sig. De svarande listade bl.a. följande åtgärder:

- Utbildning och information om vad som är rasistiskt och osakligt, även för de i ledande position
- Klara riktlinjer och regler för arbetsplatserna, som alla binder sig till
- Tillvägagångssätt, med vilka man kan ingripa i diskriminering och klar information om personer man kan kontakta vid diskrimineringssituationer.
- Samhörighet och nätverk
- Bättre arbetsvillkor

På basen av resultaten kommer Skådespelarförbundet att på börja ett långvarigt arbete mot ett jämställdare arbetsliv. Skådespelarförbundets Jämställdhetsgrupp har i samråd med Skådespelarförbundets styrelse gjort en verksamhetsplan. Planen innefattar följande steg:

- Utbildning om jämställdhet och antirasism för Skådespelarförbundets styrelse samt andra verksamhetsorgan
- Insamling samt distribution av information
- Utarbeta anvisningar om inklusiv praxis tillsammans med andra organisationer verksamma i branschen
- Öka medvetandet om saker berörande jämställdhet på förbundets hemsidor, i sociala media, tidningen Ämyri-Taltratten och på andra kanaler
- Evenemang och inklusiv utbildning, karriärutveckling och möjligheter för networking
- Samarbeta med Ilmaisuverstas för att anordna kurser på engelska
- Grunda ett nätverk som erbjuder kollegialt stöd

**Mer information:**

Om rapporten och kommunikation: Leena Pihkala  
(leena.pihkala@nayttelijaliitto.fi)

Juridisk hjälp: Tiia-Lotta Lehterä (tiia-lotta.lehtera@nayttelijaliitto.fi)

Ordförande för Jämställdhetsgruppen: Yasmin Ahsanullah (kontakt till Leena Pihkalan)