

*Inklusiiv  
for Business*

# Rapport: Enkät om likabehandling i musikbranschen

Muusikkojen liitto, Suomen Musiikintekijät, Music Finland,  
Musiikin edistämisseätiö, Gramex, Musiikkituottajat,  
Finlands Jazzförbund, Suomen Musiikkikustantajat,  
Finlands Symfoniorkestrar, Finlands Tonsättare, Teosto

3.5.2022

Inklusiiv Oy

© Inklusiiv 2022  
All rights reserved

# Rapportens innehåll

1. Bakgrund till enkäten	4
2. Erfarenheter av osakligt beteende	8
3. Erfarenheter av likabehandling i musikbranschen	23
4. Åtgärder inom musikbranschen för att främja likabehandling	31
5. Upptäckter på basis av de öppna svaren	36
6. För en mer jämlik musikbransch – rekommendationer på basis av resultaten och respondenternas förslag	43



# Anvisning för läsning av rapporten

- I den här rapporten sammanställs de centrala iakttagelserna som baserar sig på resultaten av enkäten. Dessutom presenteras intressanta iakttagelser gruppvis i rapporten.
- På grund av avrundning kan det sammanlagda procenttalet variera mellan 99–101 procent. Enkäten innehöll inga obligatoriska frågor och därför varierar antalet respondenter per fråga.
- Exempel på öppna svar lyfts fram i rapporten. För att garantera anonymiteten uppges inte respondentens bakgrund i anslutning till de öppna svaren.

# Bakgrund till enkäten

# Bakgrund till enkäten

- Syftet med enkäten var att kartlägga hur väl likabehandling förverkligas i musikbranschen.
- Enkäten genomfördes online under perioden **15.2.2022–8.3.2022**.
- Personer verksamma inom musikbranschen bjöds in att delta i enkäten via en öppen länk.
- Enkäten besvarades av sammanlagt **1 012** personer verksamma inom musikbranschen.

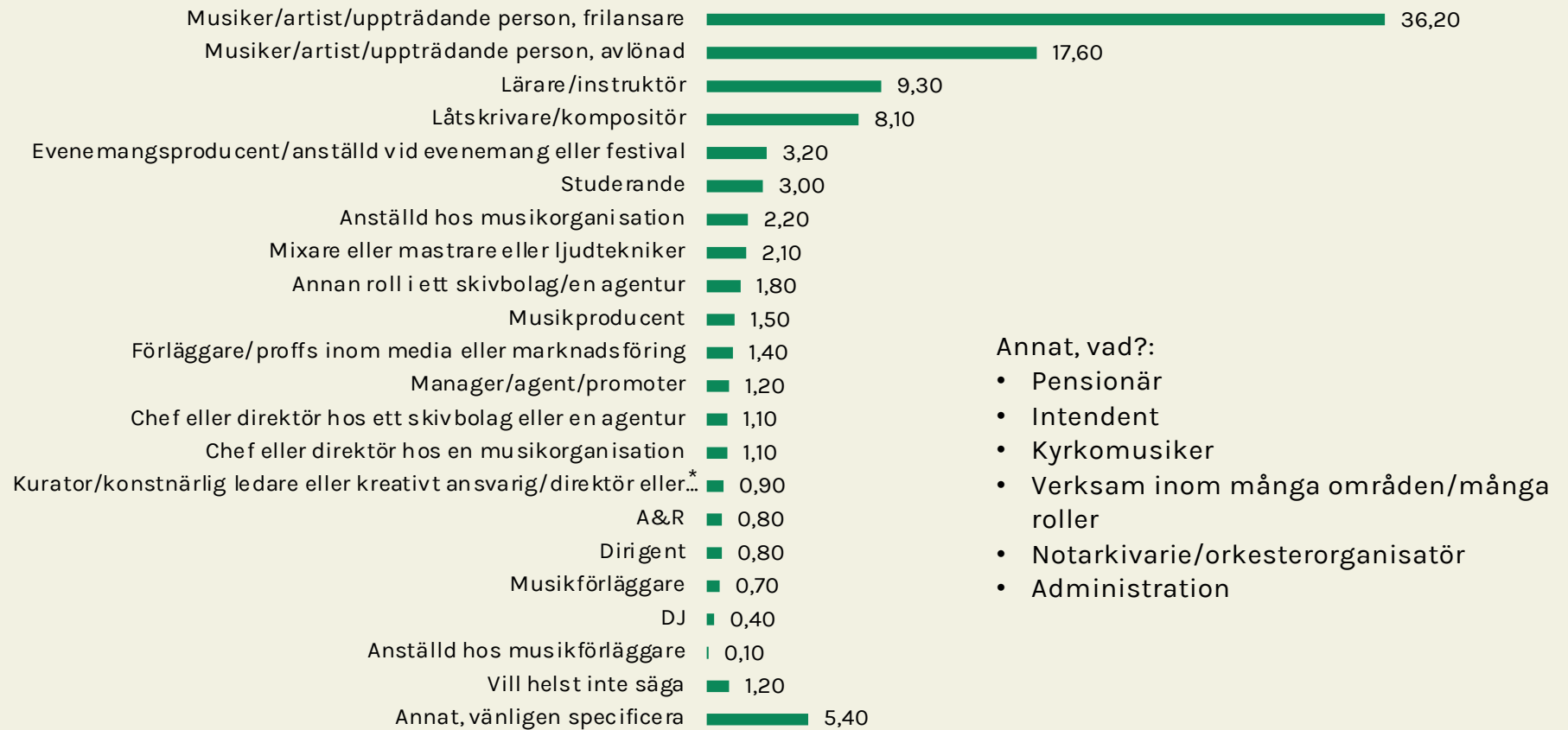
\*ej med i den gruppvisa rapporteringen

Ålder		
	n	%
Under 20 år*	3	0
20–25 år	48	5
26–35 år	218	22
36–45 år	249	25
46–55 år	217	22
56–65 år	180	18
Över 65 år	80	8
Vill inte säga	11	1
<b>Tot.</b>	<b>1 006</b>	<b>100</b>

Könsidentitet:		
	n	%
Kvinna	455	46
Man	500	50
Något annat	12	1
Vill inte säga	33	3
<b>Tot.</b>	<b>1 000</b>	<b>100</b>

# Största delen av de som besvarat enkäten är artister.

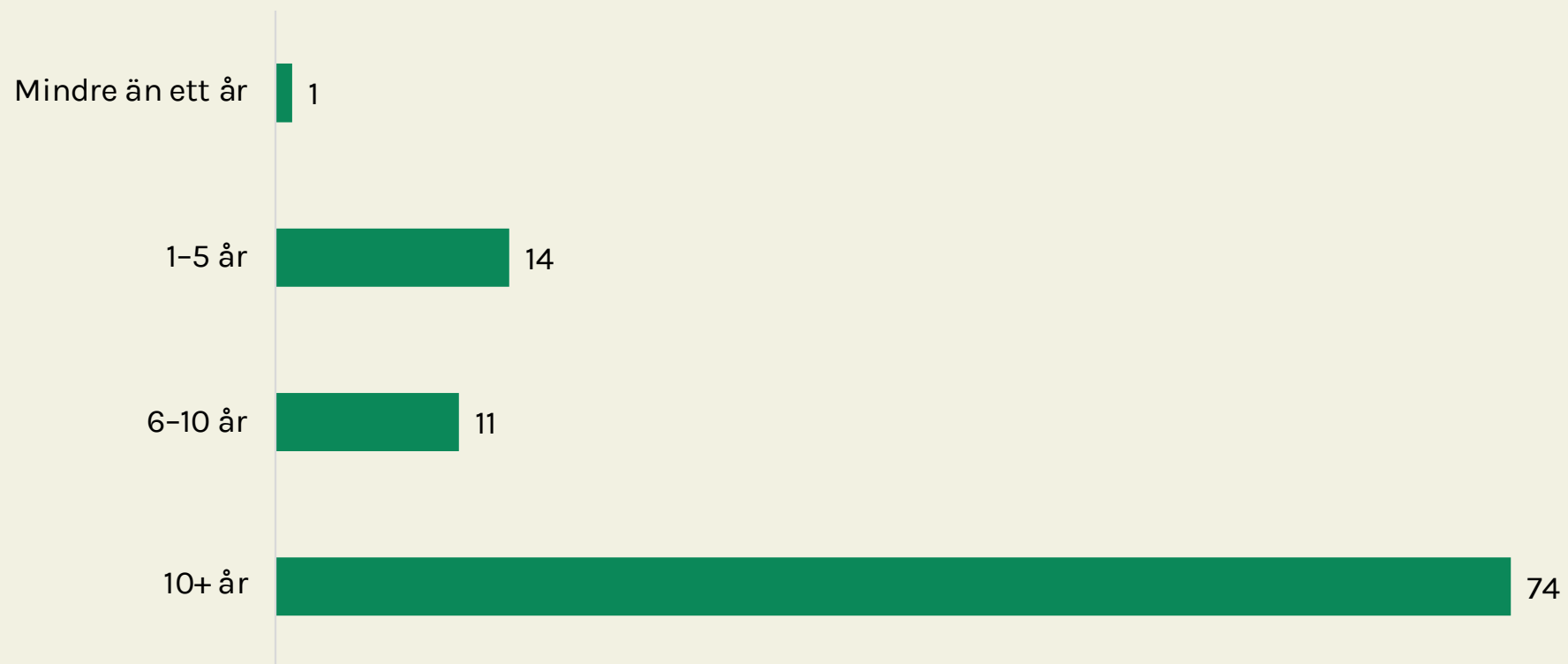
Vilken är din huvudsakliga roll i Finlands musikbransch? N=1003, %.



\*chef för festival eller evenemang

## Tre av fyra respondenter har varit i branschen i över 10 år.

Hur länge har du arbetat i musikbranschen? N=1001, %.



# Erfarenheter av osakligt beteende

Det är vanligt att uppleva och stöta på osakligt beteende i musikbranschen i Finland. Tre av fyra respondenter har själva upplevt osakligt beteende i samband med sin verksamhet i branschen.

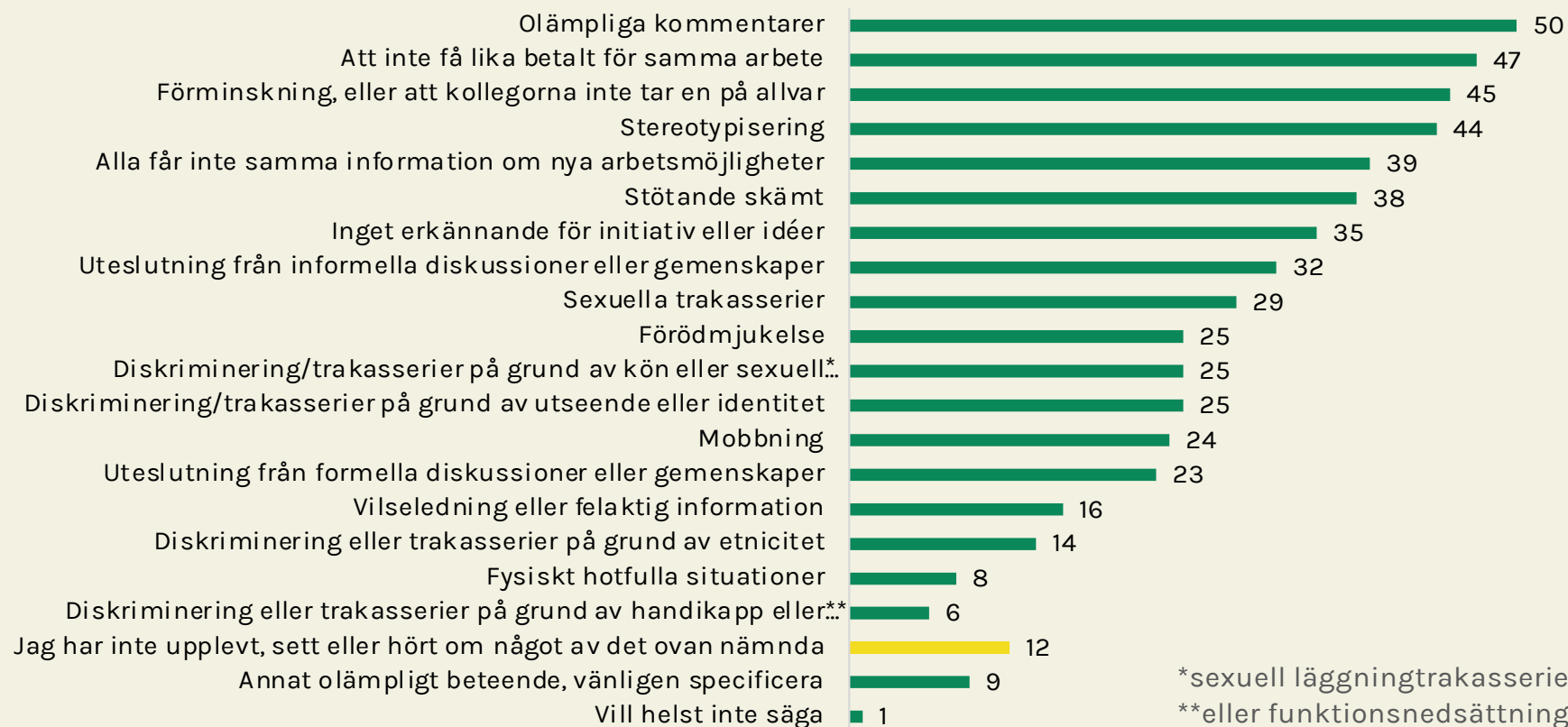
Osakligt beteende förekommer i många olika former.



**76 %** av respondenterna har  
själva upplevt osakligt  
beteende i musikbranschen.

# Osakligt beteende förekommer i många olika former i musikbranschen.

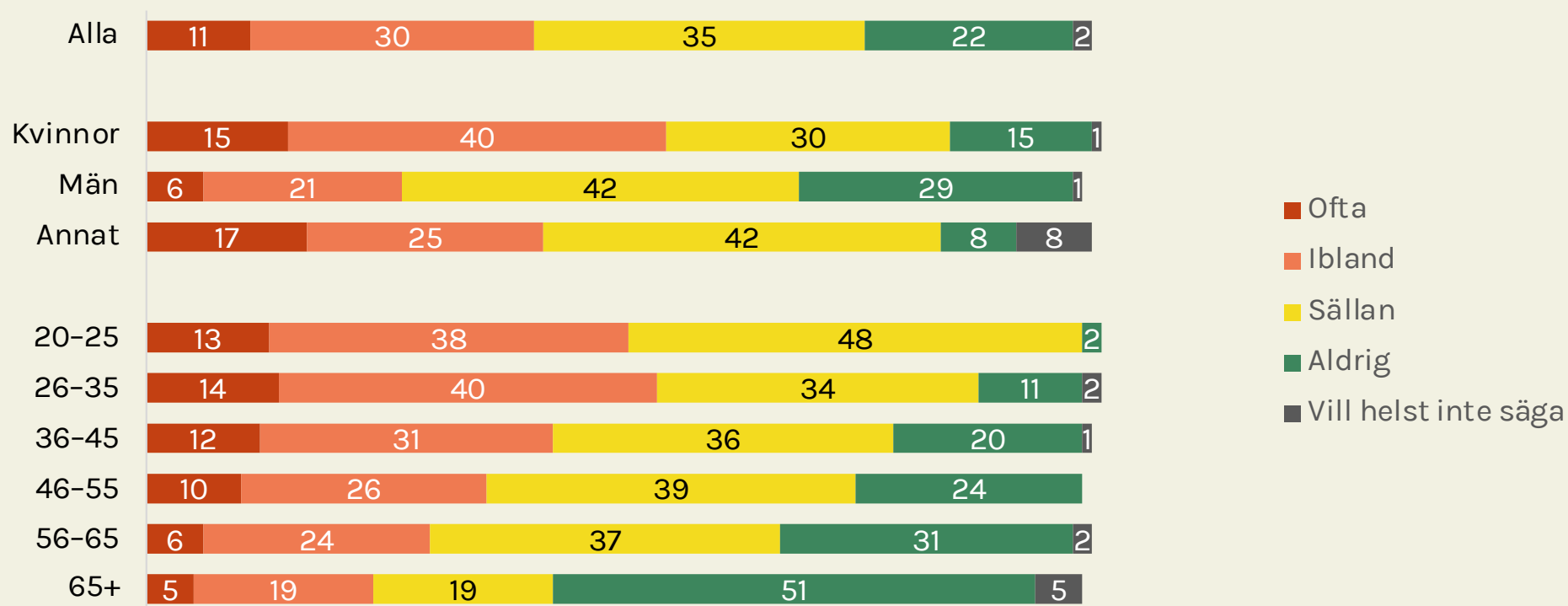
Vilka av följande former av osakligt beteende har du upplevt, sett eller hört om i samband med ditt arbete i musikbranschen i Finland under de senaste cirka fem åren? Välj alla lämpliga alternativ. N=1000, %.



\*sexuell läggningstrakasserier  
\*\*eller funktionsnedsättning  
Siffrorna är procentandelar.

## Tre av fyra som är verksamma i musikbranschen har upplevt osakligt beteende under de senaste fem åren.

Har **du själv** upplevt osakligt beteende i samband med ditt arbete i musikbranschen under de senaste cirka fem åren? N=999, %.



Siffrorna är procentandelar.

# Kvinnor och transpersoner upplever mer sannolikt än män osakligt beteende i musikbranschen.

- Kvinnor upplever och möter i högre grad än män i synnerhet osakliga kommentarer (+25 %\*), förminskning (+27 %\*), osakliga skämt (+22 %\*) och uteslutning ur inofficiella diskussioner (+24 %\*).
- Av transpersonerna har **67 %** upplevt eller mött trakasserier eller diskriminering på grund av kön eller sexuell läggning och **58 %** diskriminering eller trakasserier på grund av utseende eller identitet.
- **85 %** av kvinnorna och **69 %** av männen har själva upplevt osakligt beteende under de senaste fem åren.
- **41 %** av kvinnorna och **50 %** av transpersonerna har stött på sexuella trakasserier.

\*% mer än män

# Osakligt beteende upplevs också av i synnerhet unga som arbetar i branschen och frilansare.

- Unga som arbetar i musikbranschen upplever mest osakligt beteende. Av 20-25-åringarna har **98 %** själva upplevt osakligt beteende och av 26-35-åringarna är andelen **88 %**.
- 20-35-åringarna upplever och möter i synnerhet osakliga kommentarer (**72 %**), förminskning (**66 %**), stereotypisering (**68 %**), osakliga skämt (**67 %**) och sexuella trakasserier (**58 %**).
- Av 20-25-åringarna har **65 %** stött på sexuella trakasserier och **63 %** diskriminering eller trakasserier på grund av utseende eller identitet. Av 56-65-åringarna har **8 %** stött på sexuella trakasserier.
- Av artisterna, musikerna och de andra som framför musik upplever frilansarna oftare än anställda med månadslön att samma arbete inte ger lika lön (+23 %\*) eller att alla inte informeras på ett rättvist sätt om arbetsmöjligheter (+26 %\*). Frilansarna upplever också mer sannolikt sexuella trakasserier. **19 %** av de anställda med månadslön och **30 %** av frilansarna har stött på sexuella trakasserier.
- Av eleverna har **40 %** stött på mobbning, **47 %** förnedring och **53 %** diskriminering eller trakasserier på grund av kön eller sexuell läggning.

\* % mer än anställda med månadslön

# Erfarenheterna av osakligt beteende varierar mellan olika grupper.

Vilka av följande former av osakligt beteende har du upplevt, sett eller hört om i samband med ditt arbete i musikbranschen i Finland under de senaste cirka fem åren? **Kvinnor, män, 20–35-åringar och över 35-åringar, %.**

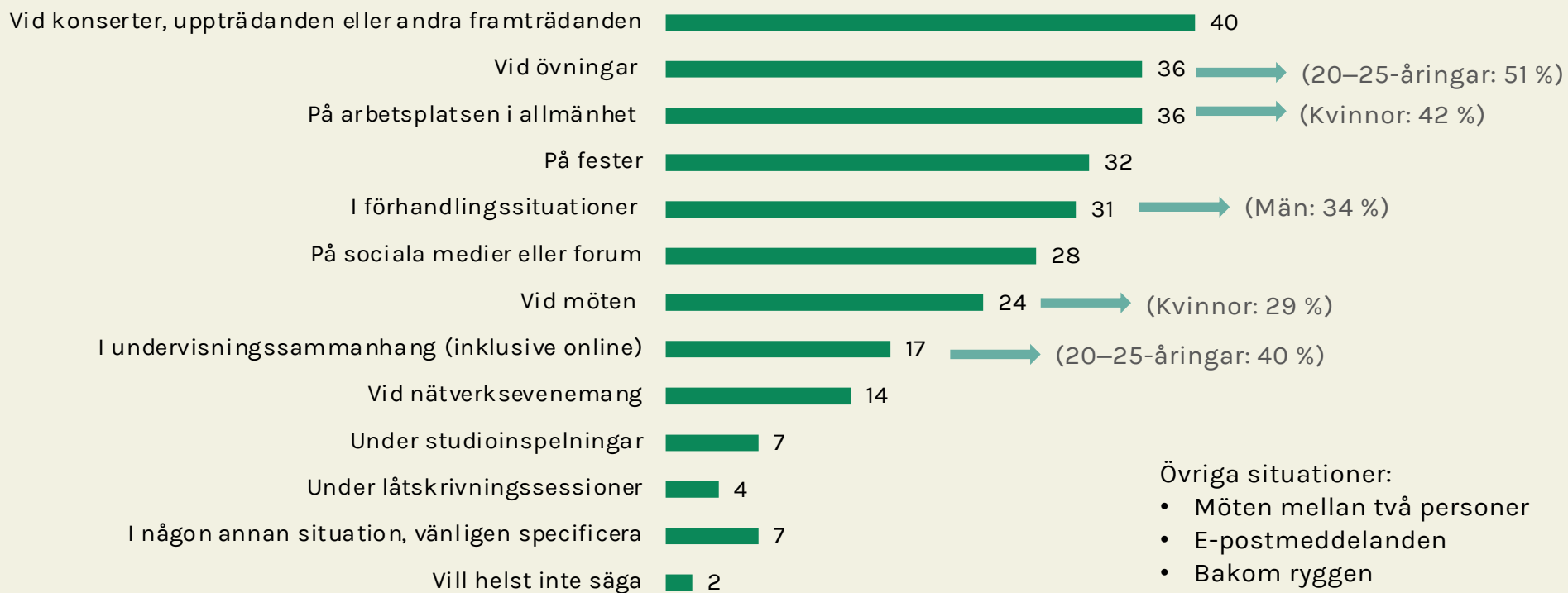
	Alla	Kvinna	Man	20–35-åringar	Över 35-åringar
Osakliga kommentarer	50	62	37	72	42
Lika lön betalas inte för arbete på samma nivå	47	54	41	59	43
Förminskning eller att kollegorna inte tar en på allvar	45	59	32	66	38
Stereotypisering	44	53	35	68	35
Alla informeras inte på ett rättvist sätt om nya arbetsmöjligheter	39	46	31	55	32
Osakliga skämt	38	49	27	67	28
Idéer och initiativ värdesätts inte på ett rättvist sätt	35	44	26	46	30
Uteslutning ur inofficiella diskussioner eller gemenskaper	32	44	20	47	27
Sexuella trakasserier	29	41	18	58	19
Förnedring	25	28	20	39	19
Diskriminering eller trakasserier på grund av kön eller sexuell läggning*	25	34	15	51	15
Diskriminering eller trakasserier på grund av utseende eller identitet	25	32	17	44	17
Mobbning	24	28	20	35	19
Uteslutning ur officiella diskussioner och gemenskaper	23	31	15	32	19
Vilseledning eller felaktig information	16	15	15	23	12
Diskriminering eller trakasserier på grund av etnisk bakgrund	14	17	11	29	9
Fysiskt hotfulla situationer	8	8	7	14	5
Diskriminering eller trakasserier på grund av handikapp eller funktionsnedsättning	6	6	4	13	3
Vill inte säga	1	0	1	0	1
Jag har inte upplevt, sett eller hört om något av det ovan nämnda.	12	6	17	2	15

\*eller trakasserier. Siffrorna är procentandelar.

**Nästan en tredjedel har upplevt  
osakligt beteende i  
förhandlingssituationer.**

# Osakligt beteende förekommer i synnerhet i samband med uppträdanden, övningar och umgänge på arbetsplatsen.

I vilken situation eller vilka situationer inträffade det osakliga beteendet?  
Frågan ställdes till dem som själva hade upplevt osakligt beteende. N=751, %.



- Övriga situationer:
- Möten mellan två personer
  - E-postmeddelanden
  - Bakom ryggen
  - Arbetsökning

Siffrorna är procentandelar.



# I branschen förekommer felaktig maktutövning och ledarskapsproblem.

Vilka av följande former av osakligt beteende har du upplevt, sett eller hört om i samband med ditt arbete i musikbranschen i Finland under de senaste cirka fem åren? **Något annat osakligt beteende, vilket? Exempel på öppna svar.**

*“Avtal ändras på eget bevåg efter att villkoren har överenskommit.”*

*“Jag upplever att alla dörrar har stängts för mig när det gäller att få ut min nya musik i radion och få annan mediasynlighet/nya lyssnare.”*

*“Resurser styrs till egna favoriter och vänner.”*

*“Avtal ignoreras.”*

*“Släktingar/bekanta favoriseras i provspelningssituationer.”*

*“System med favoriter, psykisk press.”*

*“Makt utövas på fel sätt för att trygga sin egen situation eller dölja misstag.”*

*“Osakligt beteende från chefens sida, t.ex. att smyglyssna på möten mellan anställda med örat mot mötesrummets dörr.”*

*“Ångestframkallande och onormalt beteende från chefens sida.”*

*“Hot från chefen.”*

*“Förmannen, alltså orkesterns intendent, ser ned på oss musiker.”*

*“Osaklig maktutövning när det gäller på vilka grunder människor väljs ut till projektarbete. Man vill sätta den underlydande på plats, bestraffa för icke önskvärt beteende etc.”*

*“Ledningen ingriper inte i allvarligt osakligt beteende.”*

# Respondenterna rapporterade också förminskning och svartmålning.

Vilka av följande former av osakligt beteende har du upplevt, sett eller hört om i samband med ditt arbete i musikbranschen i Finland under de senaste cirka fem åren? **Något annat osakligt beteende, vilket? Exempel på öppna svar.**

*”Att modifiera sanningen/ge fel bild av en situation.”*

*”Hot om olaglig upphävning av ett anställningsavtal.”*

*”Förminskande kommentarer och förakt med anknytning till ålder (också från en aktör som deltar i att producera denna enkät).”*

*”Diskriminering och förminskning av en äldre anställd.”*

*”Systematisk yrkesrelaterad exkludering och ojämlikhet.”*

*”Svartmålning och skadande av rykte. Spridning av ogrundade påståenden.”*

*”En kvinna i ledande ställning börjar målmedvetet svartmålas och hennes möjligheter hindras.”*

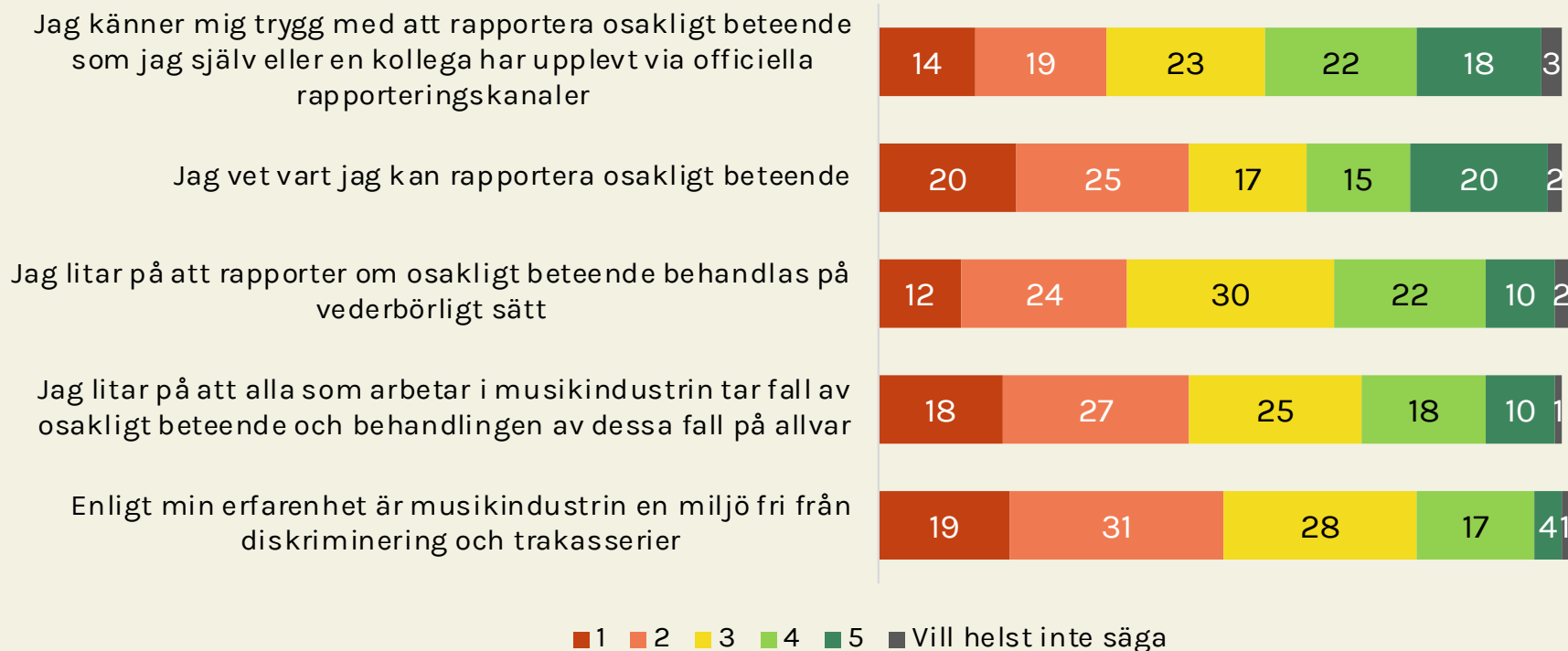
*”Som kvinna är man tvungen att möta fördomar alltid när man tar fram instrumentet. ”Ojdå, du kan ju spela.”*

*”Frågor om graviditetsplaner under arbetsintervjuer.”*

*”Spridning av rykten om kollegor, lärare och andra aktörer. Förstärkande av en negativ diskussionskultur.”*

# Endast en tredjedel av respondenterna litar på att anmälningar om osakligt beteende behandlas på vederbörligt sätt.

Vad anser du om följande påståenden som gäller osakligt beteende i musikbranschen i Finland?  
5= Helt av samma åsikt, 1= Helt av annan åsikt, N=991–999, %.

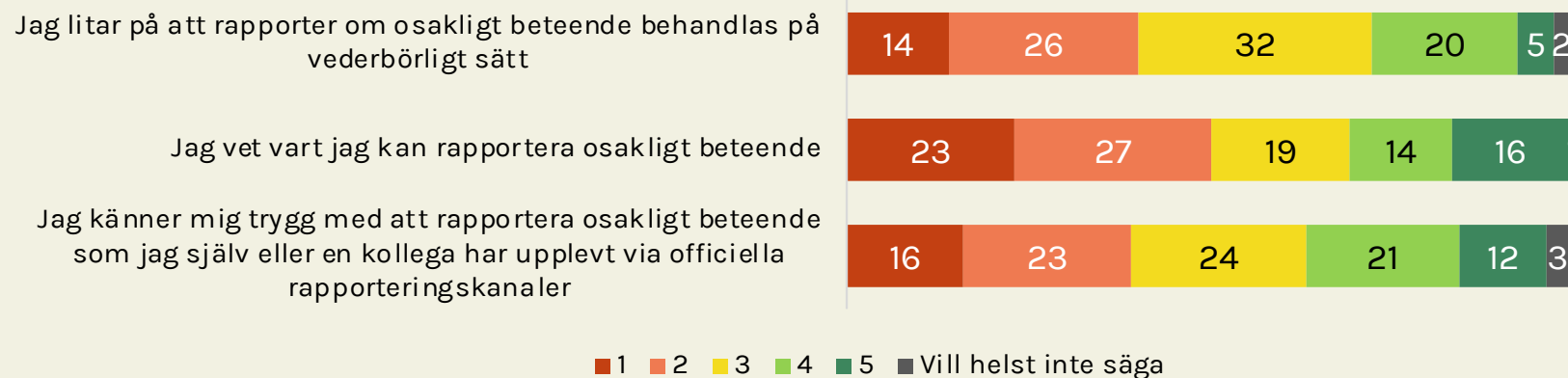


Siffrorna är procentandelar.

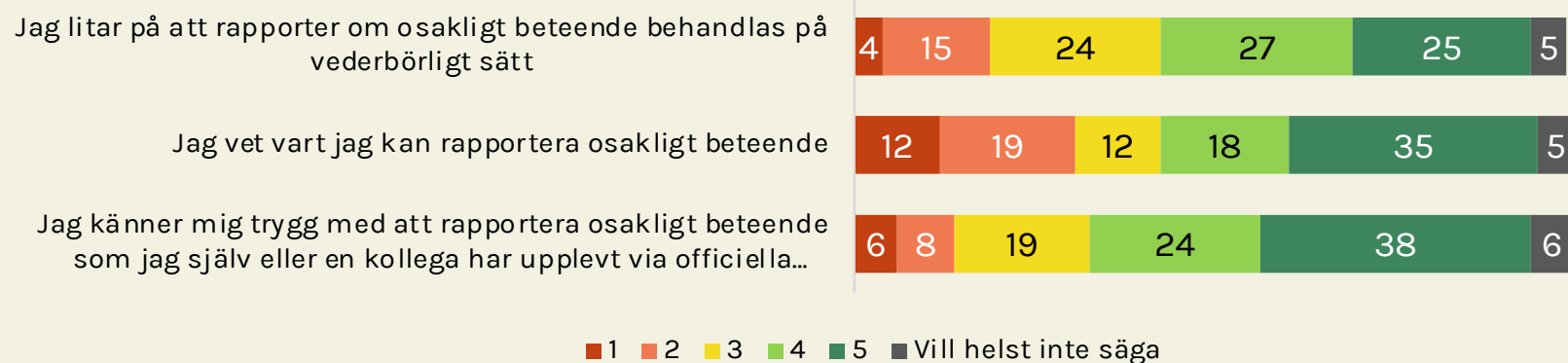
En tredjedel av de som är verksamma i musikbranschen upplever inte att det är tryggt att anmäla erfarenheter av osakligt beteende.

- Ju äldre respondenten är, desto mer sannolikt är det att hen upplever branschen som fri från trakasserier och diskriminering.
- Män upplever mer sannolikt än kvinnor branschen som fri från diskriminering och trakasserier.
- Det är mindre sannolikt att de som själva har upplevt osakligt beteende vet vart de ska anmäla det osakliga beteendet. De känner sig också mindre trygga med att anmäla beteendet och litar mindre sannolikt på att de som arbetar i branschen ska ta fallen på allvar.
- Endast lite över en tredjedel (35 %) verkar veta vart de ska rapportera osakligt beteende. I synnerhet personer som nyligen kommit in i branschen har ingen klar uppfattning om detta.

## Har upplevt osakligt beteende



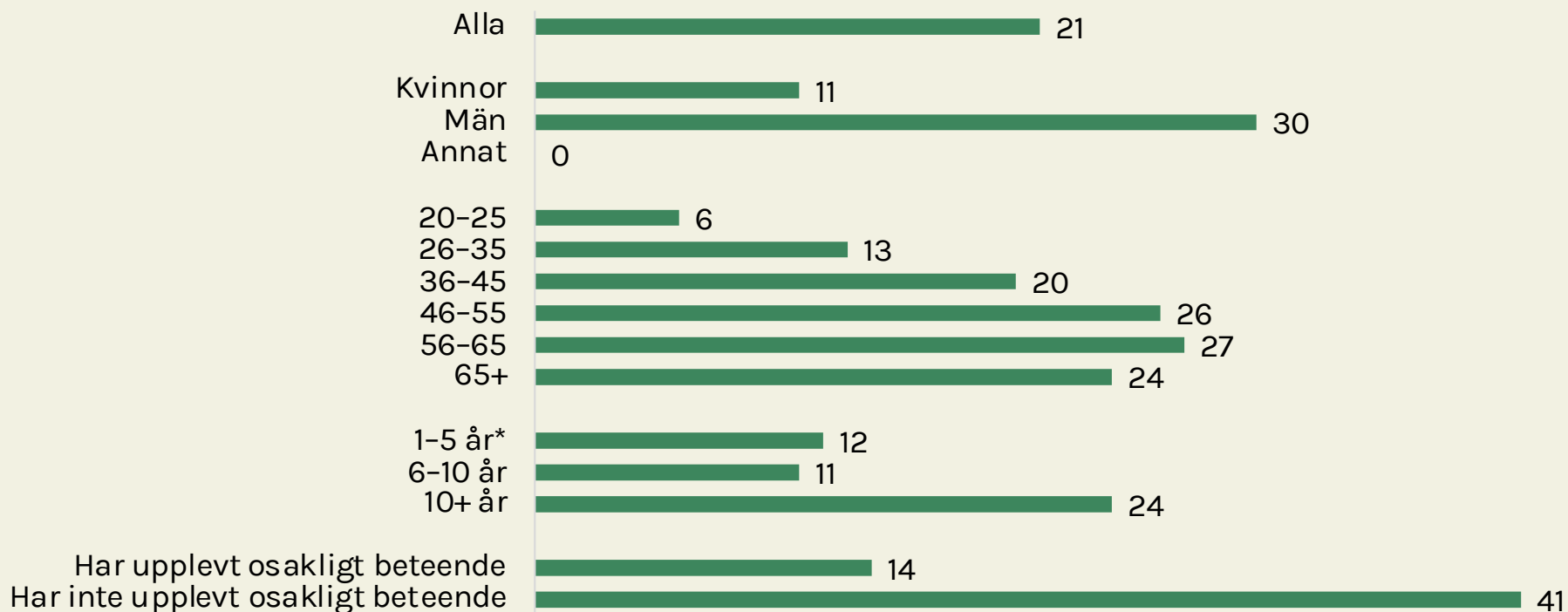
## Har inte upplevt osakligt beteende



\*Vad anser du om följande påståenden som gäller osakligt beteende i musikbranschen i Finland? 5= Helt av samma åsikt, 1= Helt av annan åsikt. Siffrorna är procentandelar.

# Unga och kvinnor upplever inte att musikbranschen är fri från trakasserier och diskriminering.

“Enligt min erfarenhet är musikbranschen en miljö fri från trakasserier och diskriminering”, sammanlagd andel av svaren **4** och **5** per grupp. N=999, %.



\*Hur länge har du arbetat i musikbranschen?

Siffrorna är procentandelar.

# Erfarenheter av likabehandling i musikbranschen

De som är verksamma i musikbranschen upplever att de kan vara sig själva i arbetet och känner samhörighet i branschen.

Samtidigt upplever dock respondenterna att alla inte behandlas rättvist inom branschen. Erfarenheterna av likabehandling varierar mellan olika grupper.

## Respondenterna känner samhörighet i branschen, men upplever att informationen om nya möjligheter inte är tillgänglig för alla.

Vad anser du om följande påståenden som gäller likabehandling i musikbranschen i Finland?  
5= Helt av samma åsikt, 1= Helt av annan åsikt, N=991-1001, %. Inkluderar inte "ej tillämpligt"-svar.



Siffrorna är procentandelar.



I synnerhet unga, de som upplevt osakligt beteende och de som varit verksamma i branschen i 6–10 år anser att alla inte informeras på ett rättvist sätt om nya möjligheter.

- Två av tre som är verksamma i musikbranschen känner samhörighet och att de kan vara sig själva.
- Något över en tredjedel (38 %) upplever att det i musikbranschen råder en kultur där olikhet värdesätts och alla är välkomna till branschen. Personer som har arbetat i branschen i över 10 år upplever detta oftare än andra.
- Många som är verksamma i musikbranschen upplever att alla inte informeras på ett rättvist sätt om nya möjligheter. Detta upplever framför allt 20–25-åringar (67 %\*), transpersoner (90 %\*), personer som har upplevt osakligt beteende (55 %\*) samt personer som har varit verksamma i branschen 6–10 år (67 %\*).
- Män, de som varit i branschen i över 10 år samt de som inte har upplevt osakligt beteende anser mer sannolikt än andra att människor i branschen förstår hurdant beteende som är osakligt i arbetsmiljön.
- Män, de som varit i branschen i över 10 år samt över 46-åringar anser mer sannolikt än andra grupper att organisationerna inom branschen är öppna för alla.

\*Sammanlagd andel av svaren 1 och 2

De som upplevt trakasserier eller diskriminering på grund av etnisk bakgrund och handikapp eller funktionsnedsättning anser att branschen är mindre jämlik.

- Av dem som upplevt diskriminering eller trakasserier på grund av handikapp eller funktionsnedsättning anser drygt hälften (52 %) att det inte råder en kultur i branschen där olikhet värdesätts och alla är välkomna. Nästan hälften (49 %) av dem som upplevt diskriminering eller trakasserier på grund av etnisk bakgrund är av denna åsikt.
- Det är mindre sannolikt att personer som upplevt diskriminering eller trakasserier på grund av etnisk bakgrund, handikapp eller funktionsnedsättning anser att organisationerna i musikbranschen är öppna för alla. De anser inte heller lika ofta att det är tryggt att dela med sig av sina åsikter i arbetssituationer.
- Två av tre (68 %\*) som stött på diskriminering på grund av handikapp eller funktionsnedsättning samt diskriminering på grund av etnisk bakgrund upplever att information om nya arbetsmöjligheter inte är tillgänglig för alla på ett rättvist sätt.

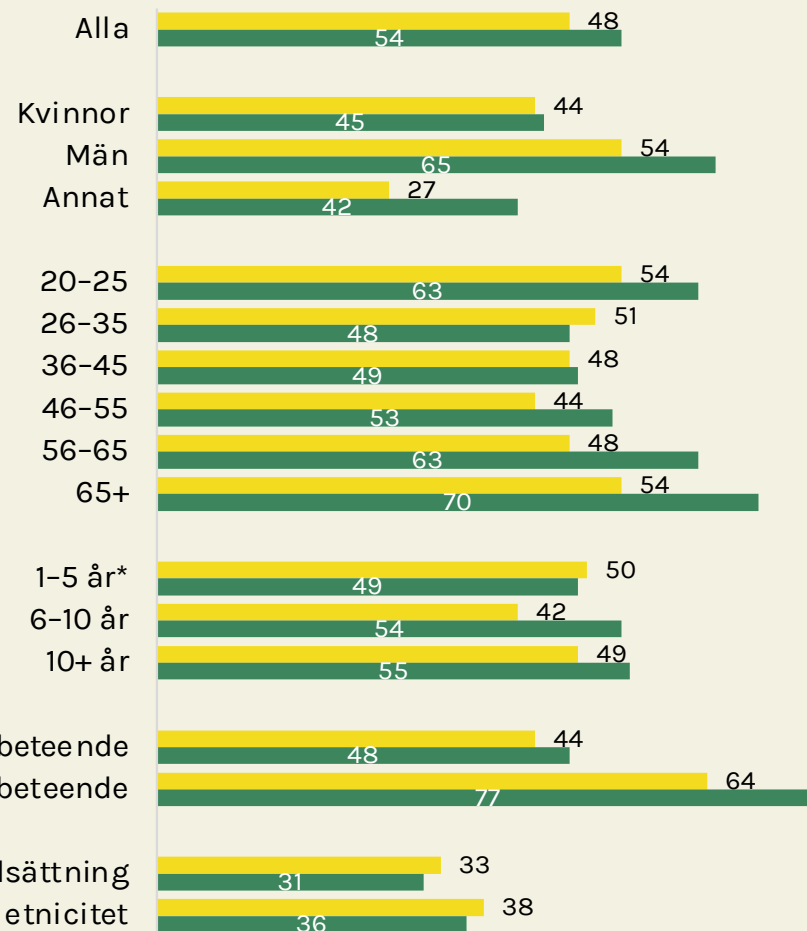
\* Sammanlagd andel av svaren 1 och 2

■ "Jag upplever att jag har rättvisa möjligheter att avancera i min karriär"

■ "Jag känner mig trygg med att uttrycka min åsikt i professionella sammanhang även om jag är av en annan åsikt än andra "

Har upplevt osakligt beteende  
Har inte upplevt osakligt beteende

Har stött på diskriminering på grund av funktionsnedsättning  
Har stött på diskriminering på grund av etnicitet



\*Hur länge har du arbetat i musikbranschen?

\*\* diskriminering/trakasserier

Siffrorna är procentandelar, sammanlagd andel av svaren 4+5.



# God praxis för att främja likabehandling

## God praxis är till exempel regler för frizoner samt provspelningar bakom en skärm.

Kommer du på någon befintlig praxis i musikbranschen i Finland som skulle göra arbetet tryggt, rättvist och lätt att närma sig för människor med olika bakgrund? **Exempel på öppna svar.**

*"Blinda provspelningar, men tyvärr är de inte heller helt "blinda"."*

*"Befintlig praxis som bidrar på ett positivt sätt till musikindustrin i Finland är bland annat att spela bakom en skärm vid provspelningar (åtminstone fram till den sista omgången).*

*"Provspelningar är bra bakom en skärm."*

*"Provspelningar bakom en skärm är åtminstone något som upprätthåller jämlikheten ganska bra. Och en anonym ansökningsprocess är också positivt."*

*"Åtminstone i olika orkestrar kan man vända sig till förtroendepersonen vid problem."*

*"Principerna för frizoner verkar småningom bli vanligare."*

*"Principerna för frizoner borde införas i såväl skolor och sociala medier som arbetsmiljön."*

*"Ja. Blinda provspelningar i symfoniorkestrar."*

*"Att utse en kontaktperson för trakasserier i organisationer samt tydliga anvisningar till hela personalen om hur man ska agera vid trakasserier."*

# Respondenterna efterlyste kommunikation på många olika språk, en öppnare kultur och ifrågasättande av gamla vanor.

Kommer du på någon befintlig praxis i musikbranschen i Finland som skulle göra arbetet tryggt, rättvist och lätt att närma sig för människor med olika bakgrund? **Exempel på öppna svar.**

*"Eftersom Finland blir mer och mer kulturellt diversifierat, SNÄLLA ANVÄND ENGELSKA i e-postmeddelanden, inlägg på sociala medier och kommunikation, tillsammans med finska och svenska. Det här är väldigt viktigt för att utlandsfödda artister ska känna sig välkomna och inkluderade.*

*"Det starkaste sättet att på ett positivt sätt föra fram jämlikhet är att själv i vardagen visa med exempel, säga till om olämpliga kommentarer och aktivt föra fram jämlikhetstalan. "Det gamla gardet" vet nödvändigtvis inte bättre (d.v.s. diskriminerar inte nödvändigtvis med flit), och kräver att man måste säga ifrån och lära in nya förhållningssätt."*

*"Behandlingen av frilansare när man talar om lön är jämlikt dåligt oberoende av kön och bakgrund."*

*"De behöver anställa människor i stället för symboliska representanter för minoriteter."*

*"Öppenhet och offentlighet."*

*"Öppen kommunikation och nätverksbildning mellan alla som arbetar i branschen."*

*"Formellt är musikbranschen relativt trygg och rättvis, men vid informella tillställningar kan man lätt se klickar och misstänksamhet och utomstående noteras knappt."*

*"Musikbranschen är inte förmögen till genuint ärlig självreflektion och kritisk genomlysning av verksamhetskulturen i branschen. De äldre generationerna bromsar och de yngre är rädda."*

*"Det kan hjälpa att skriva ned de etiska principerna, men å andra sidan är det mest väsentliga att fundera på dessa teman i sitt eget arbete. En samling regler hjälper inte om man inte själv kan identifiera och se problemen."*

# Åtgärder inom musikbranschen för att främja likabehandling

Största delen av respondenterna förväntar sig att branschen ska göra mer för att främja likabehandling. Det finns en vilja att riva gamla maktstrukturer.

Många respondenter nämner den splittrade branschen som en utmaning för enhetliga åtgärder.

**23 %** av respondenterna har en god uppfattning om åtgärder som musikbranschen vidtar för att förebygga osakligt beteende och främja likabehandling.



# Över hälften av respondenterna förväntar sig att branschen ska göra mer för att främja likabehandling.

Vad anser du om följande påståenden som gäller de nuvarande åtgärderna inom musikbranschen i Finland?  
5= Helt av samma åsikt, 1= Helt av annan åsikt, N=991-1000, %.

Jag förväntar mig att branschen ska göra mycket mer för att främja likabehandling och förebygga osakligt beteende



Åtgärderna som för tillfället vidtas i branschen är inte tillräckliga för att förbättra situationen



Jag har god insikt i de åtgärder som redan vidtas inom branschen för att förebygga osakligt beteende och främja likabehandling



Jag anser att musikbranschen redan gör tillräckligt för att göra branschen öppen och tillgänglig för människor med olika bakgrund



Jag anser att musikbranschen redan gör tillräckligt för att förebygga osakligt beteende



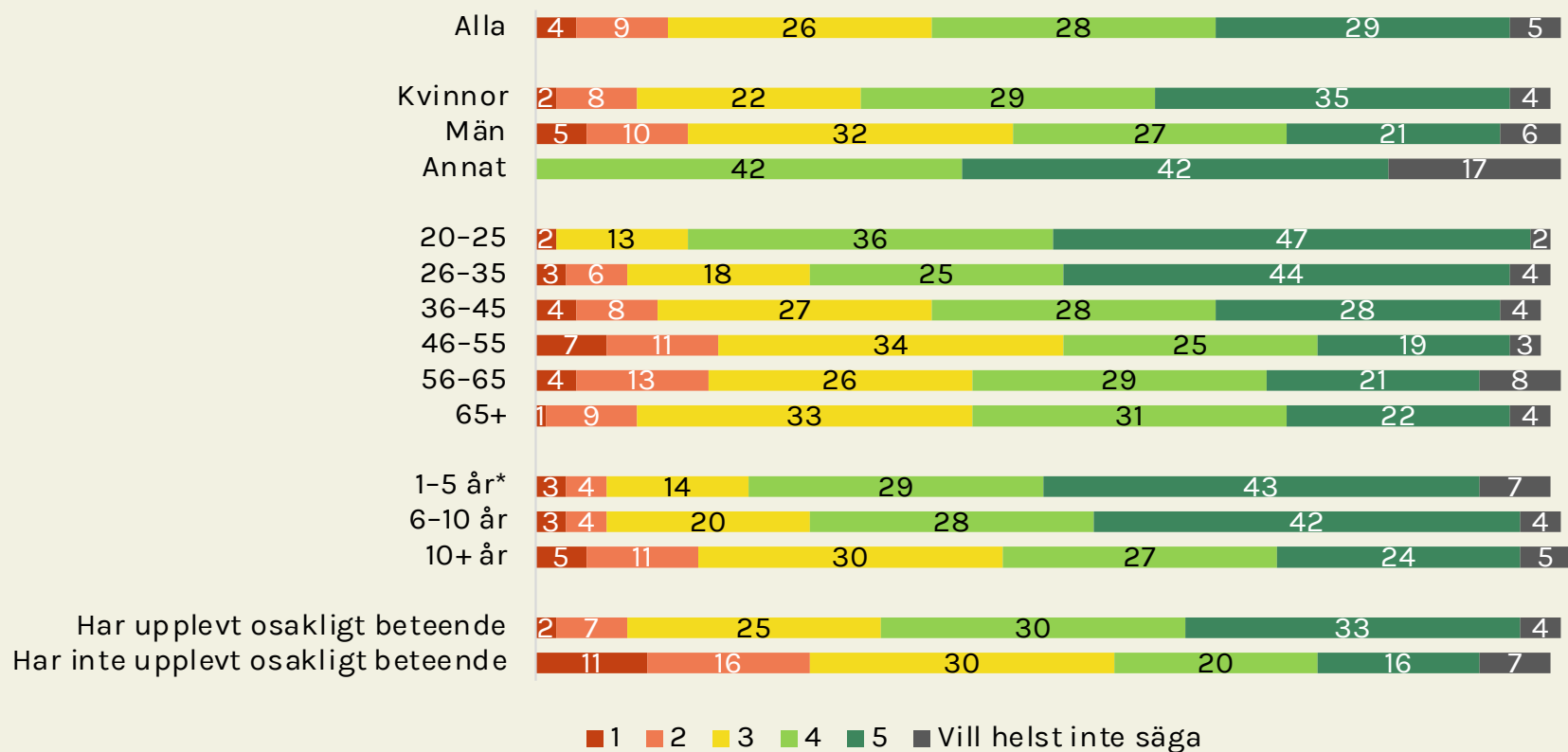
1 2 3 4 5 Vill helst inte säga

Siffrorna är procentandelar.

I synnerhet unga, kvinnor,  
personer som har upplevt  
osakligt beteende samt  
personer som har varit i  
branschen i mindre än  
10 år förväntar sig att  
branschen ska göra mer.

# Förväntningarna på branschen varierar mellan olika grupper.

”Jag förväntar mig att branschen ska göra mycket mer för att främja likabehandling och förebygga osakligt beteende” 5= Helt av samma åsikt, 1= Helt av annan åsikt, N=992, %.



\*Hur länge har du arbetat i musikbranschen?  
Siffrorna är procentandelar.

## Upptäckter på basis av de öppna svaren

”Musikbranschen är mycket splittrad - det finns många små aktörer och organisationer. Det här har en direkt inverkan på samarbetet och försvagar branschen.”

# 1. Olika maktpositioner missbrukas i branschen.

Osakligt beteende upplevs ofta från aktörer som är i något slags maktposition. Dessa kommentarer var betydligt fler än kommentarerna om övriga kollegors beteende.

Även makthavarnas roll som så kallade ”portvakter” framhövdes i svaren. Många av respondenterna ansåg att arbetsmöjligheterna i branschen inte är rättvist tillgängliga för alla.

\*Vill du dela med dig av något annat med anknytning till dina erfarenheter av osakligt beteende i musikbranschen i Finland?

*”Det osakliga beteendet som jag har stött på har i praktiken alltid bestått av maktutövning från personer på högre nivåer gentemot mindre erfarna musiker och alltid gällt ekonomiska frågor. (...) Eftersom ingen minimilön fastställs varken i kollektivavtalet eller i lagstiftningen, är det egentligen inte möjligt att ingripa i sådant osakligt beteende. Antingen avstår man från uppträdandena eller så arbetar man till underpris.”*

*”Anhopningen av makt är oroväckande. Även makten i vår bransch borde omfattas av ansvar och cirkulation.”*

*”Min chef betedde sig ofta nedsättande mot mig samt agerade ofta ytterst osakligt med tanke på sin chefsroll och missbrukade sin ställning med inställningen att man kan säga vad man vill till sina underställda.”*

*”Några producenter har antagit att de får kompensation för studioarbete genom att föreslå sex.”*

*”Det finns inget rent spel, ingen sund konkurrens, bara ett fåtal monopol som består av vissa klickar. Titta på organisationernas ledning, styrelser och nämnder. De delar platserna i offentligt finansierade organisationer sinsemellan. Trots att det finns en öppen ansökningsprocess, vet alla vem som kommer att få platsen.”*

## 2. Rapporteringen av osakligt beteende är förknippad med utmaningar

Många respondenter ansåg att osakligt beteende inte tas på tillräckligt stort allvar i branschen. En del av respondenterna vet inte vilka rapporteringskanaler de har tillgång till, men respondenterna påpekar betydligt oftare att de inte upplever det som tryggt att rapportera trots att de skulle känna till rapporteringssätten.

Många respondenter upplever att rapporteringen är en personlig risk för deras egen karriär och tror att deras framtida arbetsmöjligheter äventyras om de ger respons.

\*Vill du dela med dig av något annat med anknytning till dina erfarenheter av osakligt beteende i musikbranschen i Finland?

*”Osakligt beteende förminskas också lätt, i synnerhet bland musiker som tillhör den äldre generationen. Jag känner också till situationer i skolvärlden, där åtskilliga klagomål har gjorts om samma person, och personens osakliga beteende är allmänt känt, men man ändå inte kan (vill) avlägsna personen från sin tjänst och det osakliga beteendet fortsätter.”*

*”I stället för att man skulle kunna diskutera osakligt beteende känns det oundvikligt att man genast intar försvarsställning, och tyvärr blir det ofta den som har mindre erfarenhet och känner färre människor som får gå, och inte den som har betett sig osakligt. Den som har betett sig osakligt får inte heller möjlighet och blir inte heller skyldig att förbättra sitt beteende.”*

*”Skivbolaget har aldrig angett någon stödperson som man kunde kontakta om det händer något och inte heller någon annan ”officiell” stödperson/plattform.”*

*”Som ung och ny arbetstagare vet man inte nödvändigtvis vilka rättigheter man har eller vem man kan kontakta i en svår situation.”*

## Flera respondenter berättar att de inte skulle våga eller vilja rapportera sådana situationer.

*”Om man talar om det tror ingen på en och följden är bara att man inte längre får uppträda. Trots att alla känner till det och tror på det du berättar, är slutresultatet ändå samma, eftersom ingen vill bli inblandad och reta upp en kollega som ofta redan betraktas som svår. Så när det sedan är dags att uppträda är det någon annan som blir tillfrågad, någon som bara accepterar sitt öde att bli trakasserad.”*

*”Att anmäla osakligt beteende leder lätt till att man får ett rykte som en besvärlig typ, och kretsarna är så små att man inte gärna vågar ta den risken.”*

*“Jag försöker bemöta problemen direkt när jag ser/hör dem, men ibland blir de osagda av olika hierarkiska orsaker. T.ex. vill man som man inte ta upp problematiken med sin förman ”eftersom vi sinsemellan inte har några problem.” “Eller så vet man att förmannen är omedveten och därmed inte öppen för sagd diskurs.”*

*”Att berätta om osakligt beteende är en karriärrisk för den som berättar: vi har alltför många herrklubbar med makt som portvakter och tyvärr är det pengarna som avgör.”*

*”Om du klagar på trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen, blir du bara svartlistad, ännu mer utesluten.”*

*”Det är svårt att ingripa i eller anmäla osakligt beteende om den som gjort sig skyldig till beteendet är inflytelserik eller arbetar för en inflytelserik aktör. Det finns en rädsla för att den som ”klagar” själv ska drabbas av konsekvenser och att ingen längre ska vilja samarbeta med honom eller henne.”*

*”Det finns en ganska vanlig tanke/medvetenhet om att om trakasserier inträffar och man anmäler dem, i synnerhet om den skyldiga är omtyckt och känd i musikbranschen, blir man stämplad som ”besvärlig” och arbetet kan försvåras eller till och med ta slut. En liten krets har makten.”*

### 3. Vissa grupper utsätts i högre grad för osakligt beteende eller orättvis behandling.

I de öppna svaren framhävs negativa erfarenheter hos framför allt frilansare, kvinnor och personer som besvarat enkäten på engelska.

Frilansarna betraktar sin ställning som osäker och därför upplever de att de lättare utsätts för osakligt beteende.

\*Vill du dela med dig av något annat med anknytning till dina erfarenheter av osakligt beteende i musikbranschen i Finland?

*”Frilansare är på andra ställen en uppskattad yrkeskår och på många platser förstår man att dra nytta av deras förmåga att skapa nya vindar, i stället för att betrakta dem som mindre värda. (...) Varje uppträdande ska man gärna lyckas bättre än de stadigvarande musikerna för att få komma tillbaka på nytt. Man får inte ha en dålig vecka.”*

*”När en frilansare ingriper i osakligt beteende, sexuella trakasserier och olagliga (snutt)anställningar som orkestern har utarbetat, tar uppträdandena slut för frilansaren. Det har hänt mig.”*

*”Det finns en djup oförståelse när det gäller mångfalden i branschen, i synnerhet personer med goda inkomster eller fast anställning har svårt att överblicka många frilansares situation.”*

*”Jag har så många gånger upplevt vid t.ex. möten, att mina åsikter inte räknas/valideras lika högt som mina manliga kollegors. Jag har ofta framfört en åsikt som inte lyssnats på, och sen när min manliga kollega har framfört samma åsikt har den fått ett helt annat gehör.”*

*”Kvinnornas ställning är bara riktigt dålig och undervärderad. I synnerhet vid de stora skivbolagen.”*



## Personer som besvarat enkäten på engelska upplever ofta att de inte har en likvärdig ställning.

*”Branschen är mycket exkluderande, rasistisk och sexistisk jämfört med situationen i andra europeiska länder. Det överraskar mig att musiker som inte är finländska vita män inte slutar i branschen. De flesta av oss gör det.”*

*”Jag har märkt att finländska och utländska musiker bedöms helt olika när de deltar i provspelningar. Formellt kan inget bevisas, men när det blir dags för omgångarna utan skärm är ett betydande antal jurymedlemmar särskilt förlåtande gentemot de lokala deltagarna och skoningslösa mot utlänningarna.”*

*”Jag har iakttagit på vilket sätt finländska och utländska deltagare behandlas olika i uttagningsprocessen och skillnaden är enorm. Även diskussionen kring utländska musiker är olämplig - den följer ofta linjen ’vi känner inte den här personen så vi borde testa honom eller henne’.”*

*”Jag skulle verkligen önska att det här skulle tas på mycket större allvar än i nuläget. Det förekommer många typer av mobbning och diskriminering i finländska orkestrar. Jag upplevde nästan alla av dem (...) främst på grund av min nationalitet.”*

*”Det är ett fält som fungerar enligt en tydlig etnisk hierarki som innebär vi finländare mot alla andra. Det finns vissa klickar (jazzmusik, klassisk musik, branschorganisationer etc.) som distribuerar de tillgängliga resurserna sinsemellan.”*

*”Det finns en institutionell rasism i den finländska musikbranschen som är extremt svår att råda bot på. Det första steget är att erkänna den.”*

## Många av kvinnorna som besvarade enkäten har upplevt sexuella trakasserier, stereotypisering eller ojämlik behandling.

*”Kvinnors idéer, framgångar och allt som särskilt unga (!) kvinnor gör undervärderas eller till och med förminskas, direkt eller bakom ryggen. Ansvaret är ofta skenbart. ”Männen” för ofta de slutgiltiga diskussionerna sinsemellan.”*

*”Även lönenivån är betydligt lägre som kvinna och förhandlingsläget är sämre. En kvinna måste också vara dubbelt bättre än en man om hon arbetar i musikbranschen, för att ha ens någon möjlighet till professionell verksamhet.”*

*”Jag upplever att en kvinnlig artist väldigt ofta blir behandlad antingen som ett sexobjekt, som man kan utsätta för vad som helst, eller som en ”flicka” som är hjälplös och inte kan nästan någonting - eller om hon kan så kommer det som en total överraskning för i synnerhet äldre manliga kollegor. Det förekommer mycket sexuella trakasserier både från berusade i publiken och från manliga kollegor.”*

*”Varför är det så att en kvinnlig artist borde visa bar hud för att lyckas? Manliga kollegor har på sig alla kläder, men en kvinna ska helst visa benen och bröstet.”*

*”En ständig lilla flicka-inställning: ”du gör flickmusik”, att bli underskattad som tonsättare, förutfattade meningar om att kvinnor ”bara” skriver text.”*

*”Som kvinna i musikbranschen blir man ständigt förminskad, från att det ifrågasätts om man kan plugga i sin sladd trots att man har hundratals konserter bakom sig till att ens låttexter inte faller den som bestämmer, dvs. en man, i smaken.”*

*”Så där i allmänhet uppstår det ofta spända situationer under olika övningar m.m. eftersom jag är kvinna. Jag skulle vilja koncentrera mig på att göra musik, men min energi går ofta också åt till att försöka undvika att min personlighet eller mina ord tolkas på fel sätt.”*

**För en mer jämlik musikbransch –  
rekommendationer på basis av  
resultaten och respondenternas  
förslag**

## Respondenterna efterlyser en öppnare diskussion om främjande av likabehandling samt konkreta gärningar.

Kommer du ännu på något annat som du vill dela med dig om när det gäller åtgärderna som musikbranschen har vidtagit? Hurdana åtgärder skulle du vilja se? **Exempel på öppna svar.**

*”Öppenhet. Att man regelbundet skulle lyfta fram värdena-principerna för en god verksamhet, t.ex. under övningar. Att man skulle uppmuntra människor att tala och berätta om missförhållanden. Tydliga och grova fall borde behandlas direkt. Så att det inte lämnar utrymme för spekulationer i efterhand.”*

*”En öppen diskussion inte bara om beteende, utan också om t.ex. arvoden och det idealiska sättet att ordna en produktion så att den är så transparent som möjligt och genomförs så att alla i projektet har det bra och känner sig uppskattade.”*

*”Det räcker inte med en föreläsning (fast det är bra förstås med information) eller en "cool slogan" i stil med "jag godkänner inte sexuella trakasserier/mobbning/rasism/etc". Speciellt ledningen behöver agera och inte bara säga de rätta sakerna. “*

*”Större mod att stå upp också för dem som upplever att de har diskriminerats. Ett mer öppet, direkt och modigt grepp i arbetet för att bekämpa mobbning.”*

*”Jag skulle vilja se verkliga åtgärder inom branschen samt att vissa aktörer också skulle bli åsikts- och värdeledare genom att föregå med gott exempel. Tills vidare hör man mycket vackert prat om sådant som alla vet att är rätt, men jag anser att väldigt få verkliga åtgärder syns i praktiken.”*

*”Jag skulle vilja se åtgärder som sänker tröskeln att anmäla trakasserier och mobbning samt tar bort rädslan att anmäla. Många gånger blir det inte heller tillräckliga konsekvenser och händelserna sopas under mattan.”*

*”Jag skulle vilja se starka uttalanden från män om att de erkänner att det finns en strukturell sexism.”*

# Många upplever de gamla maktstrukturerna eller branschens kultur som problematisk.

Kommer du ännu på något annat som du vill dela med dig om när det gäller åtgärderna som musikbranschen har vidtagit? Hurdana åtgärder skulle du vilja se? **Exempel på öppna svar.**

*”Jag har inte sett några som helst åtgärder. Branschen är fullständigt vilda västern, där personer som är ens lite äldre, kvinnor, utlänningar osv. i praktiken inte har några möjligheter. Och det är ingen som ens lyssnar på oss.”*

*”--det förekommer mycket ogiltigförklarande och förminskning som kan likställas med mobbning, vilket är väldigt svårt att lyfta fram eftersom inget egentligt brott begås. Det blir bara obehagligt och jag känner mig på något sätt sämre som kvinna.”*

*”Ledningsgestalterna i bakgrundsorganisationerna är de samma år efter år. Ledningen förnyas inte och man är rädd för skarpa åsikter.”*

*”Favoriseringssystemet för medlemmar i musikersläkter måste skrotas.”*

*”Finlands musikliv fungerar helt på basis av kontakter.”*

*”Enligt min uppfattning kommer osakligheterna inte att ta slut så länge de gamla rävarna fortfarande är verksamma på fältet. Generationsklyftan är enorm och det är betydligt trevligare att ha att göra med de unga.”*

*”--Eftersom det i samband med utnyttjande är fråga om makt, vore det viktigt att försöka identifiera och förhindra att makten koncentreras till alltför få händer. Situationen t.ex. på radiosidan är oroväckande i detta avseende. Portvakterna är i hög grad väktare: de borde ges verktyg för lärande och möjligheter till självreflektion.”*

*”Man måste synliggöra i synnerhet ojämlika verksamhetssätt som är strukturella och ligger djupt i attityderna. Många aktörer i branschen ser eller märker inte sina könsbetonade åsikter.”*

## Rättvisare behandling i branschen efterfrågas.

Kommer du ännu på något annat som du vill dela med dig om när det gäller åtgärderna som musikbranschen har vidtagit? Hurdana åtgärder skulle du vilja se? **Exempel på öppna svar.**

*”Snuttarbete gör att man måste vara ödmjuk, eftersom anställda tävlar mot varandra. Om det är osäkert om anställningsförhållandet fortsätter eller lönen är beroende av popularitet hos chefen, vågar ingen vettig person klaga. Ett sådant maktförhållande är alltså farligt.”*

*”Jämlika möjligheter för människor med utländsk bakgrund. Idag fästs det för stor vikt vid kön och det hindrar beaktande av andra minoriteter.”*

*”Det kan finnas väldigt stora skillnader mellan olika arbetsgemenskaper. Till exempel i min nuvarande arbetsgemenskap är allt bra och jag känner mig jämlik och trygg, medan det i min förra arbetsgemenskap förekom väldigt grov verksamhet på alla håll.”*

*”Orkesterfrilansare är beroende av de stadigvarande musikernas godtycke och välvilja.”*

*”En frilansares situation är på alla sätt otrygg - det är fortfarande lätt så att man måste tåla allt möjligt om man vill få arbete. Vad är lösningen? Ingen aning.”*

*”Jag skulle vilja känna att atmosfären under sessioner och i branschen överlag är sådan att kvinnor och transpersoner upplever att deras röst är lika viktig i rummet som männens.”*

*”Med tanke på min egen karriär är jag mest oroad över skivbolagens artistroster. Könsfördelningen är uppenbart ojämn i nästan varje skivbolag. Män ges alltså mer möjligheter än kvinnor och det är en väldigt väldigt väldigt allvarlig sak som måste förändras.”*

*”Problemet är de relativt få arbetsplatserna. Makten ligger hos dem som delar ut arbetet. Det är bättre att vara tyst så att man inte förlorar sitt arbete eller möjligheterna att avancera i karriären. Kretsarna är små. Det här är sjukt.”* <sup>46</sup>



# Det är viktigt att komma ihåg att inte alla identifierar eller är medvetna om de strukturella utmaningarna i branschen.

Kommer du ännu på något annat som du vill dela med dig om när det gäller åtgärderna som musikbranschen har vidtagit? Hurdana åtgärder skulle du vilja se? **Exempel på öppna svar.**

*”Branschen är kvinnodominerad och det gäller även direktörerna och beslutsfattarna i branschen. Jag har inte under min 20-åriga arbetskarriär stött på en situation där könet skulle ha varit orsaken till osakligheter i samband med arbetssökning eller själva arbetet. Det är dock så att när en man avancerar i sin karriär i musikbranschen, upprepas under kaffediskussionerna ett sätt att tala där man antyder att orsaken till framgången skulle vara könet och inte kompetensen.”*

*”Människor är också själva skyldiga att bevaka sina intressen. Man kan inte utlokalisera allt till ”någon annan” aktör. Ärlighet, saklighet och att känna sig själv är viktigt och det måste man hela tiden lära sig. Man ska inte klaga i efterhand, utan agera progressivt på gräsrotsnivå; var och en här och nu!”*

*”Man kan alltid bli bättre. Jag tycker att det redan är mycket bra, men det lönar sig ändå att utvecklas och bli bättre.”*

*”På basis av mina egna erfarenheter ser jag inte att det skulle finnas några stora varbölder att ta håll på i branschen. Det finns alltid sådant som kan förbättras och alltid individer som förstör branschens rykte.”*

*”Jag har aldrig stött på någon diskriminering med anknytning till minoriteter inom den klassiska musiken. Tvärtom upplever jag att branschen är en av de mest toleranta när det gäller detta.”*

*”Jag anser inte att det förekommer osakligt beteende inom musikbranschen när man talar om t.ex. homosexuella, lesbiska eller utlänningar och sexuella trakasserier. Jag tycker att branschen är mycket tolerant mot dem. Enligt min erfarenhet består det osakliga beteendet uteslutande av beteende från arbetsgivarens sida gentemot de anställda.”*

*”Jag tycker att en del är helt onödigt gnällande - det finns alltid besvärliga människor inom precis varje bransch.”*

# Inklusiivs rekommendationer

Nedan beskrivs tre huvudteman som Inklusiiv rekommenderar som fokusområden för utvecklingen. Temana har valts ut med stöd av både de kvantitativa och de kvalitativa resultaten.

1

Förtydligande av kanalerna och processerna för rapportering av osakligt beteende.

2

Tydliga anvisningar om bästa praxis. Säkerställande av att det tas ansvar för att följa anvisningarna.

3

En öppnare kommunikation och diskussion om osakligt beteende inom hela branschen.



# Inklusiivs rekommendationer

1

## Förtydligande av kanalerna och processerna för rapportering av osakligt beteende.

- Standardisering av rapporteringsprocesserna inom branschen: tydliga rekommendationer från intresseorganisationerna eller förbunden om hurdana rapporteringsprocesser som bör användas i alla organisationer inom branschen. Detta inkluderar även anvisningar om vederbörlig behandling av anmälningar.
- Bedömning och utveckling av intresseorganisationernas och förbundens egna processer.
- Öppen kommunikation om hur anmälningar behandlas och en offentlig förbindelse att ta anmälningar på allvar.
- Synliga reaktioner och ansvarstagande när osakligt beteende framkommer - varje gång, oberoende av vem som gjort sig skyldig till det osakliga beteendet.

2

## Tydliga anvisningar om bästa praxis. Säkerställande av att det tas ansvar för att följa anvisningarna.

- Intresseorganisationerna och förbunden bör utarbeta tydliga anvisningar om bästa praxis för branschorganisationerna när det gäller till exempel öppen rekrytering, urvalssituationer och provspelningar, övningsplatser, utbildning och fastställande av ansvariga personer.
- Tydliga mål som branschorganisationerna blir ombedda att förbinda sig till offentligt: t.ex. mål som gäller utveckling av rapporteringen och utbildning av chefer. Fastställande av tydliga tidsfrister för genomförande av förändringar.
- Personer i ledande ställning bör offentligt förbinda sina organisationer till tydliga mål som främjar likabehandling.
- Det bör säkerställas att de som arbetar i branschen har möjlighet att ge direkt respons om även andra situationer än situationer med anknytning till osakligt beteende. En gemensam rapporteringskanal för branschen.

## Inklusiivs rekommendationer

3

En öppnare kommunikation och diskussion om osakligt beteende inom hela branschen.

- Personer i ledande ställning bör öppet erkänna resultaten av enkäten och offentligt förbinda sig till den förändring som behövs. Det är viktigt att förbinda sig till i synnerhet en förbättring av frilansares och kvinnors erfarenheter i branschen.
- Tydlig kommunikation om hur man har för avsikt att ingripa i problematiskt beteende och vad som ska göras annorlunda i fortsättningen inom branschen.
- Branschomfattande kommunikationskampanjer för att öka medvetenheten, förebygga osakligt beteende och effektivera rapporteringen.
- Evenemangsarrangörer och -platser bör effektivare informera kunderna om beteendekrav, för att garantera musikernas säkerhet även under framträdanden.

*Inklusiiiv*  
**for Business**

**Tack!**

---