

Ritva Mitchell
Anna Kanerva

Onko sukupuoliella merkitystä onko toimenpiteillä vaikutusta taiteissa ja kulttuurissa?

Sukupuolivaikutusten arviointia taiteen ja kulttuurin toimialalla

Ritva Mitchell
Anna Kanerva

Onko sukupuoliella merkitystä, onko toimenpiteillä vaikutusta taiteissa ja kulttuurissa?

**Sukupuolivaikutusten arviointia taiteen
ja kulttuurin toimialalla**

Cuporen julkaisuja 2

Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö 2004

© Ritva Mitchell, Anna Kanerva ja Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore

ISBN 952-5573-01-X (nid.)

ISBN 952-5537-02-8 (PDF)

ISSN 1795-1739

Yliopistopaino

Helsinki 2004

Tätä julkaisua myy ja välittää:

Yliopistopaino Kustannus/Helsinki University Press

PL 4 (Vuorikatu 3), 00014 Helsingin yliopisto

fax (09) 7010 2374

puh. (09) 7010 2363

books@yliopistopaino.fi

www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti

Opetusministeriön tehtäväksianto

Opetusministeriö antoi kulttuuriministeri Tanja Karpelan aloitteesta 27.2.2004 Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö CUPORElle tehtäväksi 31.8.2004 mennessä

- laatia selvitys taiteen ja kulttuurin toimialan sukupuolivaikutuksista,
- tehdä ehdotus edellä mainitun toimialan sukupuolivaikutusten arvioimisesta,
- tehdä ehdotus niistä toimista, joilla opetusministeriö voi toteuttaa sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Edellä mainittuja ehdotuksia laatiessaan Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö ottaa huomioon sukupuolten tasa-arvoon liittyvät strategiat ja kehittämistoimet kansallisesti ja kansainvälisesti.

Helsingissä syyskuussa 2004

Ritva Mitchell
Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö – CUPORE
Tutkimusjohtaja

Anna Kanerva
Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö – CUPORE
Suunnittelija

Tekijät haluavat kiittää tutkijoita Samu Lagerström (CUPORE / KLEROT) ja Hanna-Maria Lifländer (CUPORE) aineistojen käsittelystä.

Sisältö

1. Johdanto	9
2. Selvityksen lähtökohdista ja tavoitteista	13
3. Selvityksen strategiasta ja aineistoista	17
4. Sukupuolivaikutusten arvioinnin indikaattoreista EU:ssa	19
4.1 Indikaattoreiden kehittämistavoitteista	19
4.2 Työllisyys- ja työvoimaindikaattorit	20
4.3 Tutkimuksen alalla kehitellyistä indikaattoreista.....	21
5. Kulttuurin valtavirtaistamisen näkökulmia ja menetelmiä muissa maissa	23
5.1 Valtavirtaistamisajattelun vakiintuminen	23
5.2 Ruotsi ja 3R -metodin sovellutukset.....	23
5.3 Valtavirtaistamisen alan laajennus Britanniassa.....	24
6. Vaikutusalueanalyysit	28
6.1 Johdanto	28
6.2 Osallistuminen: osallistuminen työelämään ja ammatilliseen toimintaan	29
6.3 Voimavarat: koulutus, tutkinnon jälkeinen työhön sijoittuminen ja työttömyys	40
6.4 Voimavarat: palkat	53
6.5 Oikeudet.....	64
6.6 Osallisuus: järjestäytyminen, vaikutusvalta, uralla eteneminen	64
6.7 Roolit, arvot ja normit taiteen ja kulttuurin kulutuksen ja harrastamisen heijastamina	83
7. Tasa-arvotavoitteiden toteutuminen ja suva -tarpeet	88
7.1 Tilanearvio.....	88
7.2 Mitä voisi/pitäisi suvata?	89
7.3 Mitä muuta voitaisiin tehdä?	95
7.4 Tiedon tarpeet, tilastojen ja indikaattoreiden kehittäminen	95
Sammanfattning av slutsatserna	97
Lähteet ja kirjallisuus	107
Liitteet.....	116
Liite 1. Pekingin julistus ja toimintaohjelma. Pekingin toimintaohjelman strategiset tavoitteet ja toimet: H. Institutionaaliset järjestelyt naisten aseman edistämiseksi. YK:n neljäs maailmankonferenssi naisten aseman edistämiseksi. Peking 4.–15.9.1995 ...	116
Liite 2. Amsterdamin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimusten ja niihin liittyvien tiettyjen asiakirjojen muuttamisesta (2.10.1997). Artikla 2	121
Liite 3. Pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelma 15.4.1999 (luku 6, Tasa-arvo; luku 7, Kulttuuripolitiikka).....	122

Liite 4. Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003 (luku 3.6., Sukupuolten välinen tasa-arvo; luku 6.2., Kulttuuri).....	123
Liite 5. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609).....	125
Liite 6. Tasa-arvolain kiintiösäännökset	131
Liite 7. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY	132
Liite 8. Pyramidi naisedustuksesta suomalaisen klassisen musiikin kentällä 2000/2001	140

Kuvio- ja taulukkuuettelo:

Kuviot:

Kuvio 1. Suvaspiraali.....	14
Kuvio 2. Naisten osuus (%) työvoimasta erällä kulttuurin toimialoilla vuonna 1999	36
Kuvio 3. Taiteen ja kulttuurin naistyövoima työnantajasektoreittain vuonna 2000.....	39
Kuvio 4. Taidealan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden (1998-2001) työttömyysaste vuoden 2001 lopussa	52
Kuvio 5. Työlliset valituissa kulttuuriammateissa sukupuolen ja tuloryhmän mukaan vuonna 2000.....	56
Kuvio 6. Valikoituja kulttuurialan ammatillisia järjestöjä ja naisjäsenten osuus (%) niiden jäsenistöstä vuonna 2000	65
Kuvio 7. Naisten osuus (%) taiteilijajärjestöjen jäsenistä taiteenaloittain vuonna 2000.....	66
Kuvio 8. Valtion taiteilija-apurahojen hakijat ja saajat sukupuolen mukaan vuonna 2002	70
Kuvio 9. Suomen Kulttuurirahaston apurahojen (taide) hakijat ja saajat sukupuolen mukaan vuonna 2004.....	72

Taulukot:

Taulukko 1. Pohjois-Irlannin taideneuvoston rahoitusohjelma ja kohteet.....	27
Taulukko 2. Kulttuurialojen työllistyvyys ja työvoiman koulutus EU 25:ssä (+4) vuonna 2002	31
Taulukko 3. Kulttuurialojen työvoiman työsuhteen luonne EU 25:ssä (+4) vuonna 2002	32
Taulukko 4. Työllisten määrän muutos kulttuuriammateissa 1995–2000	33
Taulukko 5. Naisten ja miesten osuus (%) kulttuuriammateissa 1995 ja 2000	33
Taulukko 6. Työllisten määrän muutos kulttuuriammateissa sukupuolen mukaan 1995–2000	35
Taulukko 7. Naisyrittäjien osuus (%) kulttuuriammattiammateissa vuonna 2000.....	37
Taulukko 8. Yrittäjien osuus taiteen, muotoilun ja taidekäsityön ammateissa sukupuolen mukaan vuonna 2000.....	38
Taulukko 9. Kulttuuriammateissa toimivien koulutusaste (KA) sekä korkea-asteen koulutuksen saaneiden osuus (%) vuonna 2000	41
Taulukko 10. Työllisten koulutusaste (KA) valituissa kulttuuriammateissa sukupuolen mukaan vuonna 2000.....	42
Taulukko 11. Naisten osuus (%) kulttuurialan koulutuslohkon opiskelijoista ja tutkinnoista vuonna 2002	44

Taulukko 12. Naisten osuus (%) opiskelijoista/ valmistuneista (kaikki tutkinnot yhteensä) taidekorkeakouluissa	45
Taulukko 13. Naisten osuus (%) humanististen koulutusalojen opiskelijoista vuosina 1995, 2000 ja 2003	45
Taulukko 14. Taideopiskelijoiden liikkuvuus eräissä Euroopan maissa sukupuolen mukaan 1999/2000.....	46
Taulukko 15. Naisten lukumäärä ja osuus (%) taidekorkeakoulujen opettajakunnasta.....	47
Taulukko 16. Kuvataiteen ja musiikin alan korkeakoulututkinnon suorittaneiden työmarkkina-asema	48
Taulukko 17. Ylemmän korkeakoulututkinnon vuosina 1996 ja 2000 suorittaneiden pääasiallinen toiminta tutkinnon suorittamisvuotta seuraavan kalenterivuoden lopussa.....	50
Taulukko 18. Vuosina 1997–2001 kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden 2001 lopussa	52
Taulukko 19. Naisten osuus (%) viestintä- sekä taide- ja viihdealan työttömistä vuosina 1995, 2000 ja 2003.	53
Taulukko 20. Naisten ja miesten tuloryhmien mediaani (MD) kulttuurin eri ammattiryhmissä ja eräissä valikoiduissa ammateissa 1995 – 2000.....	54
Taulukko 21. Kuntien kulttuurityöntekijöille maksamat keskimääräiset kuukausipalkat vuonna 2003	62
Taulukko 22. Naisten ja miesten keskipalkat ammattinimikkeittäin teatterin alalla vuonna 2003	63
Taulukko 23. Hallitusten jäsenet eräissä taiteen ammattijärjestöissä sukupuolen mukaan vuonna 2004.....	67
Taulukko 24. Taiteen keskustoimikunnan ja valtion taidetoimikuntien sekä valtion taideteostoitimikunnan jäsenet sukupuolen mukaan 2004–2006	68
Taulukko 25. Alueellisten taidetoimikuntien jäsenet sukupuolen mukaan 2004–2006	69
Taulukko 26. Naisten teosten osuus (%) valtion taidekokoelmaan hankituista teoksista vuonna 2003.....	71
Taulukko 27. Taideostoista maksettujen summien keskiarvo ja korkein maksettu summa sukupuolen mukaan vuonna 2003.....	72
Taulukko 28. Naisten osuus (%) Suomen elokuväsäätiön (SES) ja AVEKin myöntämistä/hylkäämistä elokuvien tukihakemuksista vuonna 2003 elokuvasuunnitelman ohjaajan mukaan.....	73
Taulukko 29. Tekijänoikeusjärjestöjen hallitusten jäsenet sukupuolen mukaan vuonna 2004.....	73
Taulukko 30. Teatterialan naispyramidi: naisten osuus päätöksenteossa, tuotannossa sekä hallinnossa	76
Taulukko 31. Suomen Sinfoniaorkesterit ry:n jäsenorkestereiden päätoimisten muusikoiden sukupuolijakautuma vuonna 2003	76
Taulukko 32. Naisjohtajat keskus-, alue- ja maakuntamuseoissa vuonna 2003	77
Taulukko 33. Yleisradion henkilöstö sukupuolen, esimiesaseman sekä tehtävän mukaan 1993–2000.....	77
Taulukko 34. Naisten osuus (%) Yleisradion henkilöstöstä tehtävärhmittäin vuosina 1993, 1995 ja 2000.....	78
Taulukko 35. Naisten teosten osuus (%) suomalaisten puheteattereiden kantaesityksistä näytäntökaudella 2002–2003	79

Taulukko 36. Viidentoista parhaiten lippuluukulla menestyneen elokuvan ohjaajat 1991–1993 ja 2001–2003 sukupuolen mukaan	79
Taulukko 37. Jussi -patsaan saajat ja palkinnosta päättäneen juryn jäsenet sukupuolen mukaan.....	80
Taulukko 38. Suomen elokuvaohjaajien liiton (SELO) jäsenistö sukupuolen mukaan vuonna 2003.....	80
Taulukko 39. Kahden suurimman pitkiä elokuvia tuottavan elokuvayhtiön taustatiedot ja tuotannollinen johto sukupuolen mukaan vuonna 2003.....	80
Taulukko 40. Viiden suuren suomalaisen kaunokirjallisuutta kustantavan kirjakustantamon johtoporras sekä keskeiset portinvartija-asetat sukupuolen mukaan vuonna 2003.....	81
Taulukko 41. Kaunokirjallisuuden bestseller- listan kirjoittajat sekä Finlandia-ehdokkaaksi nimettyjen teosten tekijät sukupuolen mukaan 1991–1993 ja 2001–2003	81
Taulukko 42. Kolmen suuren kansainvälisen musiikkiyhtiön Suomen tytäryhtiön johto ja hallintohenkilöstö sukupuolen mukaan vuonna 2004	82
Taulukko 43. 10 myydyintä kotimaista pitkäsoittoäänitettä kautta aikojen sekä vuosina 1997, 2001, 2002 ja 2003	83
Taulukko 44. Kulttuuritilaisuuksissa käyminen ja lukeminen vuonna 1999, % 15 vuotta täyttäneistä sukupuolen mukaan	84
Taulukko 45: Erityyppisissä museoissa käynti sukupuolen mukaan vuonna 2003	84
Taulukko 46. Suomalaisten taideharrastukset vuonna 1999, % 15 vuotta täyttäneistä sukupuolen mukaan	86
Taulukko 47. Taiteen perusopetuksen oppilaat sukupuolen mukaan 1996 ja 2002.....	86
Taulukko 48. Taiteen ja kulttuurin toimialan sukupuolten tasa-arvon ja suvaustarpeen kannalta keskeisiä toimenpiteitä sekä ohjelmia.....	90

1. Johdanto

Pohjoismaat – Suomi mukaan lukien – ovat jo sadan vuoden ajan olleet maailman johtavia maita sukupuolten tasa-arvoa edistet- täessä. Kuitenkaan 1960- ja 1970-lukujen ns. valtionfeminismikään ei voinut kesyttää tekijöitä, jotka synnyttävät ja ylläpitävät su- kupuolten välisiä eroja uralla etenemisessä ja johtavat joidenkin matalapalkka-alojen nais- valtaistumiseen ja työelämän segregaatioon.

Pekingissä järjestetty, järjestyksessään neljäs YK:n naisten maailmankonferenssi¹ vuonna 1995 ja kesäkuussa 2000 järjes- tetty seurantakonferenssi (ns. Peking+5)² lisäsivät vakaumusta siitä, että tasa-arvon saavuttaminen edellyttää entistä kokonais- valtaisempaa politiikkaa, *tasa-arvopolitiikan valtavirtaistamista*, ennen kuin seuraavat edistysaskeleet voitaisiin ottaa (ks. *Liite 1*).

Pekingin konferenssin toimintaohjel- massa korostettiin mm. sitä, että eri maiden hallitusten tuli ottaa tasa-arvopolitiikkansa lähtökohdaksi sukupuolten tasa-arvoisuus siten, että kaikkien politiikkojen ja kehiti- tämisohjelmien suunnittelussa, ennen kuin varsinaiset päätökset tehdään, tulee arvi- oida erikseen niiden sukupuolivaikutukset sekä naisten että miesten kannalta. Kun tätä periaatetta alettiin noudattaa, *valtavir-*

*taistamisen (mainstreaming)*³ yhdeksi kes- keiseksi välineeksi nousi *sukupuolivaikutus- ten arviointi (gender impact assessment)*.⁴

Sukupuolivaikutusten arviointi – suo- meksi lyhyesti *suva*, verbimuotoina *suvaus*, *suvaaminen* – otettiin maailmalla aluksi käyttöön kehitysyhteistyöohjelmien vaiku- tuksia arvioitaessa ja se todettiin sittemmin käyttökelpoiseksi välineeksi myös kehitty- neiden jälkiteollisten maiden tasa-arvopo- liitikassa. Menetelmän erityispiirre on, että arvioinnin painopistettä siirretään *jälkikä- teis-* (ex post -) arvioinnista *etukäteis-* (ex ante-) arviointiin. Tätä korostaa esimerkiksi Hilikka Pietilä määritellessään YK-järjestel- mässä hyväksyttyä näkemystä valtavirtais- tamisesta. Sen mukaan:

"...jokaisen toimenpiteen, lainsää- däntö, politiikka ja ohjelmat mukaan lukien, vaikutukset naisten ja miesten kannalta arvioidaan jo suunnittelu- vaiheessa. Se on strategia, jolla naisil- le ja miehille tärkeät asiat ja heidän kokemuksensa liitetään oleelliseksi osaksi poliittisten toimenpiteiden ja ohjelmien suunnittelua, toimeenpa- noa, seurantaa ja arviointia kaikilla poliittisen, taloudellisen ja sosiaalisen

¹ Pekingissä järjestettiin maailmanlaajuinen YK:n konferenssi naisten aseman edistämiseksi vuonna 1995. Kon- ferenssissa hyväksyttiin yksimielisesti laaja toimintaohjelma (Platform for Action, PFA) Ks. Ulkoasiainministeriö 1996. Pekingin julistus ja toimintaohjelma. YK:n neljäs maailmankonferenssi naisten aseman edistämiseksi, Peking 4.–15.9.1995, Ulkoasiainministeriön julkaisuja 6/1996.

² YK:n yleiskokouksen Naiset 2000 -erityisistunto: tasa-arvo, kehitys ja rauha tavoitteiksi 21. vuosisadalla.

³ Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen määritetään muutosstrategiaksi, jolla tarkoitetaan politiik- kaprosessien uudelleen organisoimista, kehittämistä ja arvioimista siten, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä. Valtavirtaistamista kutsutaan myös läpäisyperiaatteeksi, joka kuvastaa sen luonnetta kaikki tasot läpäisevänä toimintana. Ks. esim. Tasa-arvoa valtavir- taan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

⁴ Sukupuolivaikutusten arviointi on keskeinen osa kaikkia valtavirtaistamismenetelmiä. Konkreettisina menetelminä Valtavirtaan -sivustolla (www.eurofem.net/valtavirtaan) mainitaan mm. lakiesityksen sukupuolivaikutusten arviointi, henkilöstötilinpäätöksen valtavirtaistaminen sekä tasa-arvosuunnittelu.

*elämän aloilla niin, että eriarvoisuutta ei pidetä yllä vaan naiset ja miehet hyötyvät niistä yhtäläisesti”.*⁵

EU:n jäsenmaita velvoittavat sen tasa-arvonormit ja erityisesti vuoden 1997 Amsterdamin sopimuksen artikla 2 (tasa-arvoperiaatteen artikla) ja artikla 3 (valtavirtaistamisartikla) (ks. *Liite 2 ja Liite 7*). Edellinen määrittää (kohdassa e) sukupuolten välisen tasa-arvon yhdeksi EU:n peruseriaatteista, jälkimmäisen mukaan valtavirtaistamisen periaatetta on noudatettava kaikessa Euroopan yhteisön toiminnassa (kohta 2). Amsterdamin sopimuksen ja aikaisempien tasa-arvodirektiivien pohjalta unioni edistää tosiasialliseen sukupuolten tasa-arvoon tähtääviä toimia kaikilla keskeisillä yhteiskuntapolitiikan alueilla. Näitä ovat yhdenvertainen kohtelu ja palkkaus, koulutus, työhönotto- ja työehdot, työelämän uudenlainen organisointi, terveydenhuolto, työttömyyden ehkäiseminen, vanhempainvapaa, johtotehtäviin pääsy, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä yksilön kunnioittaminen. EU:n tasa-arvotavoitteiden käytännön toteuttamiskeinot on kiteytetty yhteisön sukupuolten tasa-arvoa koskevaan puitestrategiaan (2001–2005)⁶ ja siihen liittyvään ohjelmaan. Niitä on myös testattu keskusteluissa, joita käytiin EU:n perustuslain valmistelussa.

Tasa-arvon tavoittelemisen strategiat eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia ja esimerkiksi EU:n parissa suositaan nykyään nk. kaksoisstrategiaa (*dual strategy*), jossa valtavirtaistamisen ohella tietyille aloille suunnataan myös kohdennettuja, erityisiä toimia. Tasa-arvon edistämässä tarvitaan siis sekä tasa-arvopolitiikkaa että valtavirtaistamista.

Juuri YK:n uusien päätösten ja suositusten sekä EU:n velvoitteiden johdosta valtavirtaistaminen tuli 1990-luvun lopulla keskeiseksi myös Suomen tasa-arvopolitiikassa. Varsinainen käänne käytännössä tapahtui kuitenkin vasta vuosituhannen vaihteen jälkeen, jolloin sukupuolivaikutusten arviointi nousi uudeksi keskeiseksi kysymykseksi valtion ja kuntien talous- sekä sosiaali- ja terveyspolitiikan suunnittelussa ja päätöksenteossa. Tähän velvoitti luonnollisesti jo pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen hallitusohjelma 1999 (ks. *Liite 3*), jossa todetaan, että:

”Hallitus toteuttaa Pekingin sopimuksen mukaisen läpäisyperiaatteen valtion hallinnossa. Hallitus selvittää uuden lainsäädännön tasa-arvovaikutukset.”

Valtionhallinnossa suvaa onkin kokeiltu erityisesti sosiaali- ja terveysministeriössä (tasa-arvoministeriö). Siellä on pilot -luonteisesti ”suvattu” sellaisia keskeisiä lakihankkeita kuten työeläkeuudistus, isyysvapaan pidentys ja uusi työturvallisuuslaki. Opetusministeriö on puolestaan osallistunut valtioneuvoston valtavirtaistamishankkeeseen nuorisopolitiikan sektorilla.⁷ Opetusministeriössä ollaan parhaillaan vastaamassa hallitusohjelmassa tarkoitettuun sukupuolivaikutusten arviointimenettelyjen kehittämiseen useammalla alalla. Tämän selvityksen toimialan, kulttuurin ja taiteen, ohella ministeriössä asetettiin tämän vuoden alussa työryhmä, jonka tehtävänä on laatia ehdotus sukupuolivaikutusten arvioinnista liikunnan alalla tammikuun loppuun 2005 mennessä.

⁵ Pietilä, Hilka 2002. Viittaus on julkaisusta Saari, Milja 2002. Mitä sukupuolivaikutusten arviointi on? World of Management. [WWW-dokumentti.] <<http://www.eurofem.net/valtavirtaan/suva.pdf>>

⁶ Euroopan komissio 2000. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Kohti sukupuolten tasa-arvoa koskevaa yhteisön puitestrategiaa (2001-2005). Kom (2000) 335. [WWW-dokumentti.] <http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_fi.pdf>

⁷ Tasa-arvo nuorisopolitiikassa, Tasanupo -projekti. Hankkeen tavoitteina olivat nuorisojärjestöjen päätöksentekojärjestelmien tasa-arvoistaminen sekä tyttöjen ja poikien osallistumismahdollisuuksien lisääminen lähiympäristön ja alueen kehittämisessä.

Vielä laajempi politiikanäkökulma valtavirtaistamiseen aukeaa, jos suvaus liitetään oleelliseksi osaksi valtion talousarvioprosessia.⁸ Suvauksen katsotaan olevan tehokas valtavirtaistamisen väline, sillä se pakottaa tarkastelemaan kaikkea suunnittelua, toimintaa ja arviointia myös budjetoinnissa sukupuolinäkökulman kannalta. Tätä problematiikkaa on käsitelty mm. eduskunnan naiskansanedustajien verkosto.⁹ Tavoite on ilmaistu myös pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelmassa 2003 (Ks. Liite 4), jonka kohdassa 3.6 todetaan ensin seuraava ohjelmapolitiittinen toimenpide:

"Hallitus laatii kansallisen toiminta-ohjelman tasa-arvon toteuttamiseksi. Hallitus toimeenpanee sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen koko valtionhallinnossa."

Tätä täydennetään sitten seuraavalla "suvausklausuulilla":

"...sukupuolivaikutusten arviointimenetelmiä kehitetään ja arviointi otetaan osaksi lainsäädännön ja valtion talousarvion valmistelua."

Kunnat ovat alkaneet myös valmistaa tasa-arvosuunnitelmia sekä kiinnittää huomiota suvaukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön hankkeena on toteutettu raportti *Tasa-arvo-tietoa kunnalliseen päätöksentekoon*.¹⁰ Es-

poon tasa-arvotoimikunta¹¹ on puolestaan esittänyt, että *liikunta-, nuoriso-, kulttuuri- sekä sosiaali- ja terveystoimen avustuksissa* tilastoitaisiin myös sukupuoli. Samoin monissa kunnissa on nostettu konkreettisesti esiin palkanmuodostuksen yksittäiset tasa-arvo-ongelmat esimerkiksi henkilökohtaisten palkkalisien jakautumassa.

Suvaus -ajattelun eteenpäinmenoa maamme julkisella sektorilla on edistänyt kansainvälisten normien lisäksi myös valtionhallinnon uuden ohjausajattelun vakiintuminen.¹² Erityisesti tulosehjäyksessä on taloudellisuuden ja välittömän tulokellisuuden saavuttamisen ohella alettu korostaa yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointia. Sosiaali- ja terveysministeriö onkin sisällyttänyt suvan alaistensa laitosten ja virastojen kanssa käytäviin tulosneuvotteluihin.

Sukupuolivaikutusten arviointi soveltuukin osaksi tätä ajattelua ja yleisten sukupuolivaikutusten mittaaminen saattaa periaatteessa olla helpompaa kuin esimerkiksi ympäristö- tai kulttuurivaikutusten mittaaminen.¹³ Sukupuolivaikutusten arviointi edellyttää kuitenkin sukupuolen mukaan eriteltyjä hyviä ja tarkkoja tilastoja ja on siten suoraan yhteydessä tilastoinnin kehittämiseen. Tilastojen osalta välineiden, indikaattoreiden ja esimerkiksi kyselyjen kehittäminen on keskeistä sukupuolten aseman tunnistamiseksi.

Selvityksemme on asetettu lähtökohdiltaan edellä luonnosteltuun valtavirtais-

⁸ Ks. esim. Elson, Diane 1997. Tools for Gender Integration into Macroeconomic Policy. Julkaisussa Link in to Gender and Development 2, Summer. S. 13; Bellamy, Kate 2002. Gender Budgeting. A Background Paper for the Council of Europe's Informal Network of Experts on Gender Budgeting. Strasbourg: Council of Europe. [WWW-dokumentti.] <<http://www.wbg.org.uk/pdf/Gender%20BudgetsCouncil%20of%20Europe%20Bellamy%20oo3.pdf>>

⁹ Naiset ja budjetti. Eduskunnan Naiskansanedustajien verkoston julkaisu 2002:2. Helsinki: Kustannusliike Susi.

¹⁰ Pikkala, Sari 2003. Tasa-arvo-tietoa kunnalliseen päätöksentekoon. Indikaattorihankkeen taustaraportti, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:12. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

¹¹ Espoon tasa-arvotoimikunta 2004. Tasa-arvotoimikunnan toimintakertomus 2003. [WWW-dokumentti.] <<http://www.espooliikunta.fi/binary.asp?tckt2=Mjs1Njc4NDtGaWxlQXROyWNobWVudDsyMDA0LTA5LTAyIDE2OjMxOjQ3&tckt1=A3C9E572A615B060B566A39743C7138C>> Espoon kunta on myös mukana Kuntaliiton organisoimassa sukupuolivaikutusten arviointi -projektissa. Vuonna 2004 perustettava työvoiman palvelukeskus tulee olemaan ensimmäinen sukupuolivaikutusten arvioinnin kohteena oleva laitos.

¹² Ks. esim. Opetusministeriön tulossuunnitelma 2004. Opetusministeriön julkaisu 2004:1. Helsinki: Opetusministeriö.

¹³ Kulttuuri- ja ympäristövaikutusten arvioinnista ks. Häyrynen, Simo 2004. Kulttuuristen vaikutusten arviointi kulttuuripolitiikan kuvana. Cuporen Julkaisuja 2004:1. Helsinki: Kulttuuripolitiittisen tutkimuksen edistämissätiö.

tamiskehyksen puitteisiin ja kohdentuu pääasiassa suvauksen mahdollisuuksiin taiteen ja kulttuurin toimialoilla. Selvityksemme ei suinkaan kiellä niitä saavutuksia, joita kansallinen lainsäädäntö ja tasa-arvotavat käytännöt ovat vuosien saatossa jo saavuttaneet. Tätä selvitystä tehtäessä on käynnissä vuoden 1986 tasa-arvolain uudistaminen (ks. *Liite 5*). Vaikka vanhan lain keinot eivät olekaan ulottuneet epätasa-arvoa yllä pitäviin latentteihin mekanismeihin, on se luonut hyvät lähtökohdat uuden tasa-arvoajattelun soveltamiselle ja normittanut tehokkaasti eräitä sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia. Selvityksemme kannalta keskeinen normi on tasa-arvolakiin vuonna 1995 lisätty ns. *kiintiöartikla*, joka säätää, että:

"...valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia." (ks. Liite 6)

Hallitus antanee esityksenä uudeksi tasa-arvolaiksi eduskunnalle syksyn 2004 aikana. Se tulee ilmeisesti paljolti noudattelemaan vuonna 2002 voimaan tullutta EU:n nk. uutta työelämän tasa-arvodirektiiviä ja kohdentumaan erityisesti samapalkkaisuusongelmiin (ks. *Liite 7*).¹⁴

¹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, 2002/73/EY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annettun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta.

2. Selvityksen lähtökohdista ja tavoitteista

Tämä selvitys pyrkii erittelemään tehtäväsiantonsa mukaisesti kulttuuripoliittisten ja muiden relevanttien politiikkapäätösten, -suunnitelmien ja -ohjelmien sukupuolivaikutuksia taiteen ja kulttuurin *toimialalla*.¹⁵ Tältä perustalta se esittää myös ehdotuksia, miten tällä toimialalla vaikutuksia voitaisiin nykyistä paremmin arvioida ja millä toimenpiteillä sukupuolten välistä tasa-arvoa voitaisiin edistää.

Selvityksessämme otetaan huomioon myös ne tavoitteet, joita nykyisen hallituksen hallitusohjelman *tasa-arvosassa*¹⁶ ja sen vuosien 2004–2007 *tasa-arvo-ohjelman* luonnoksessa¹⁷ esitetään. Samoin otamme huomioon ne taide- ja kulttuuripolitiikan toimenpide-esitykset, jotka hallitusohjelman kulttuuriosaan on kirjattu. Euroopan unionin perussopimus, sukupuolten tasa-arvoa koskeva yhteisön

puitestrategia (2001–2005) ja siihen liitetyvä vuosittainen toimintaohjelma sekä EU:n perustuslakia valmisteltaessa käydyt keskustelut luovat selvityksellemme yleisen ylikansallisen kehikon. Osana tätä kehikkoa käymme ennen selvityksemme empiiriseen osaan siirtymistä läpi kulttuurin ja taiteen toimialankin kannalta keskeisiä Euroopan unionin politiikkojen sukupuolivaikutusten arvioinnin indokaattoreita (luku 4) sekä esittelemme lyhyesti tapoja, joilla sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamiseen on eri maissa pyritty yhdistämään kulttuurin ja taiteen viitekehykseen (luku 5).

Selvityksemme lähtökohtana on siis suvaus -ajattelu ja sen kuvaamiseen käytetty Liisa Horellin kehittämä suvaspiraali.¹⁹

¹⁵ Opetusministeriön toimialaan kuuluviksi määritetään valtioneuvoston ohjesäännössä koulutus ja tiede; opintotuki; taide, kulttuuri, liikunta ja nuorisotyö; tekijänoikeudet; arkisto-, museo- ja yleinen kirjastotoimi; sekä evankelisluterilainen kirkko, ortodoksinen kirkkokunta sekä muut uskonnolliset yhdyskunnat. Tästä selvityksemme kohteeksi määritettiin nimenomaan taiteet ja kulttuuri. Tilastollisesta perspektiivistä kyseessä on heterogeeninen toimialojen (taiteenalojen, kulttuuripalvelujen ja kulttuuriteollisuussektoreiden) ryhmittymä, jonka rajauksen ongelmat nousevat esiin empiirisessä tarkastelussamme. Talousarviolain muutoksien uudet tulohajauksen ja tilivelvollisuuden määräykset korostavat sitä, että tuloksellisuuden ja vaikutusten arviointi on tehtävä toimialaperusteisesti eikä ministeriöiden hallinnonalan näkökulmasta. Samalla korostetaan myös ministeriöiden välisen yhteistyön tärkeyttä. Nämä näkemykset on tässä selvityksessä pyritty ottamaan huomioon. Näistä määrittämisistä, ks. Hallituksen esitys laiksi valtion talousarviosta annetun lain muuttamiseksi, HE 188/1999.

¹⁶ Hallitusohjelma 2003. Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003, kohta 6, (ks. *Liite 4*).

¹⁷ Luonnos hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi 2004–2007. 2.6.2004. Helsinki: Valtioneuvosto.

¹⁸ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001–2005). Bryssels, 7.6.2000 COM(2000) 335 final.

¹⁹ Spiraali esitellään Liisa Horellin toimesta verkkosivulla <http://www.eurofem.net/valtavirtaan/index.html>, siihen liittyvää metodologiaa taas yksityiskohtaisemmin artikkelissa Horelli, Liisa 2001. How to Mainstream Gender Equality Experiences from the Finnish Context. [WWW-dokumentti.] <<http://www.eurofem.net/info/wales.html>>. Ks. myös Saari, Milja 2002. Mitä sukupuolivaikutusten arviointi on? World of Management. [WWW-dokumentti.] <<http://www.eurofem.net/valtavirtaan/suva.pdf>> (20.8.2004).

Kuvio 1. Suvaspiraali



I askel

Tasa-arvorelevanssin tunnistaminen.

II askel

Kontekstin analyysin arviointi

III askel

Tavoitteiden tai ihannetilän määrittely arviointi

IV askel

Valittujen keinojen arviointi

V askel

Toteutuksen arviointi

VI askel

(Tulosten ja) vaikutusten arviointi

Lähde: Liisa Horelli, <http://www.eurofem.net/valtavirtaan/>

Spiraali on laadittu toisaalta yksittäisten toimenpiteiden (erityisesti lainsäädännön) ex ante -suvausta silmällä pitäen, toisaalta näkökulmaksi tasa-arvopoliittisen toiminnan strategiakehittelyyn.

Selvityksemme ei kuitenkaan kohdistu suoraan tasa-arvotilanteeseen vaikuttaviin toimenpiteisiin. Pyrimme paikantamaan taiteen ja kulttuurin toimialalla tasa-arvon kannalta sellaisia **keskeisiä vaikutusalueita** kuten palkkaus, koulutus ja vaikutusmahdollisuudet sekä sitten pohtimaan ex post, millä toimenpiteillä niillä havaittaviin toimenpiteisiin on voitu ja /tai voitaisiin vaikuttaa. Suva-spiraalin kannalta selvityksemme kohdistuu sen kahteen ensimmäiseen empiiriseen vaiheeseen, toimenpiteiden *tasa-arvorelevanssin määrittämiseen* sekä *kontekstin analyysiin ja arviointiin*.

Koska selvityksemme ei kohdistu suoraan toimenpiteisiin, joudumme määrittämään taiteen ja kulttuurin toimialalle kohdentuvien ja tasa-arvoon vaikuttavien toimenpiteiden vaikutusalueet etukäteen. Niiden määrittelyyn voidaan käyttää suvaksessa kahta yleisesti käytettyä kysymystä. Taiteen ja kulttuurin alueelle sovellettuina ne kuuluvat:

- A. Onko keskeisillä taiteen ja kulttuurin toimialan vaikutusalueilla paikannettavissa sukupuolten välisiä eroja?
- B. Miten nämä erot ilmenevät yleisemmin naisten ja miesten suhtautumiseen taiteeseen ja kulttuuriin?

Suvausarvioinneissa on esitetty vastaukseksi ensimmäiseen kysymykseen seuraavaa yleistä vaikutusalueiden luokitusta, jota olemme muuntaneet ja kohdentaneet taiteen ja kulttuurin toimialalle soveltuvaksi. Tasa-arvovaikeutiset toimenpiteet voivat sen mukaan kohdentua:

1. **osallistumiseen**, jossa keskeisimmät osa-alueet ovat yhtäläiset mahdollisuudet aktiiviseen toimintaan työelämässä ja uralla etenemisessä,
2. **voimavarojen jakautumiseen**, jossa keskeisiä osa-alueita ovat mahdollisuudet yhtäläiseen palkkaan, koulutukseen, tietoon ja oman elämän hallintaan,
3. **oikeuksiin**, jossa keskeisiä osa-alueita ovat yhtäläiset oikeudet ammatin valintaan, erilaisiin työsuhteisiin (palkansaaja, freelance-työ, yrittäjyys) sekä sopimukseen, jotka ilman syrjintää säilyttävät

oikeuden omaan työvoimaan, henkisten resurssien vapaaseen käyttöön ja tekijänoikeuksiin,

4. **osallisuuteen:** yhtäläiset mahdollisuudet ammatilliseen organisoitumiseen ja ammattijärjestöissä vaikuttamiseen, yhtäläiset mahdollisuudet edustukseen taiteen ja kulttuurin toimialan johtavissa asemissa sekä edustuksellisissa elimissä,
5. **normeihin ja arvoihin:** tasa-arvoa ylläpitävät tai sen toteutumista ehkäisevät sukupuolten roolit, keskinäinen työnjako ja asenteet.

Toinen keskeinen suvauskysymys koskee taiteen ja kulttuurin toimialalla sukupuolten **yhtäläisiä mahdollisuuksia** – aikaa, rahaa ja henkistä valmiutta – **käyttää monipuolisesti hyväksi taiteen ja kulttuurin tarjontaa sekä osallistua kulttuurielämään.**

Tämän vaikutusalueen piiriin kuuluisivat myös kysymykset taiteen ja kulttuurin toimialan toiminta- ja työpaikkakulttuurista ja sen ilmenemisestä työviihtyvyytenä, mahdollisena syrjintänä tai sukupuoleen perustuvana häirintänä.

Edellä esitetty luokittelu vastaa EU:n sukupuolten tasa-arvoa koskevan puittestrategian (2001–2005) linjauksia, joissa strategian keskeisiksi toiminta-aloiksi määritetään tasa-arvo talouselämässä, yhtäläinen osallistuminen ja edustus, sosiaaliset- ja kansalaisoikeudet sekä sukupuolistereotyytiat.

Suvausspiraali on kehitetty ja se auttaa suuntautumaan ennen kaikkea yksittäisten toimenpidevalmistelujen arviointiin. Oma selvityksemme on puolestaan lähinnä jo toteutuneiden toimenpiteiden vaikutusten arviointia. Sen tarkoituksena on palvella jatkossa spiraalin esittämää suvaustyötä taiteen ja kulttuurin eri alueilla. Edellä esitettyjen vaikutusalueiden ja niiden muuttuvien

kontekstien analyysi helpottaa tulevaa ex ante -suvaustoimintaa.

Lähtökohtamme erilaisuudesta johtuen emme lähde suvaspiraalin *kolmannen* vaiheen osalta määrittämään kohteeksi valittujen vaikutusalueiden osalta etukäteen mitään *tavoitteita tai ihannetiloja*.²⁰ Sukupuolieroina ilmenevien erilaisten mahdollisuuksien paikantaminen ja niiden synnyn ja säilymisen olosuhteiden erottelu riittänee selvityksemme ensimmäiseksi välietapiksi. Tältä perustalta voimme sitten lähteä selvittämään, millä kohdealueilla ja miksi perinteinen tasa-arvopolitiikka on onnistunut tai epäonnistunut. Tällöin joudumme pohtimaan omien tarkastelujemme valossa myös suvausta eräissä keskeisissä suunnitelmissa ja toimenpide-ehdotuksissa, joita taiteen ja kulttuurin toimialalla on viime vuosina tehty.

Tarkastelumme kattaa myös suvaspiraalin *neljännen* ja *viidennen* vaiheen, sillä pyrimme myös erittelemään, missä määrin nykyiset keskeiset toimenpiteet kuten politiikkapäätökset, rahoitusjärjestelmät, ohjelmat sekä hallinnolliset toimenpiteet ja järjestelyt ovat ottaneet sukupuolten väliset erot huomioon. Tältä perustalta voimme sitten esittää tehtäväksiannon mukaisia suosituksia siitä, millä kohdealueilla tarvitaan toimenpiteitä ja miten niiden seuranta sekä niillä suunniteltujen toimenpiteiden suvaus voitaisiin järjestää.

Selvityksemme on paljolti yhtenäinen nk. 3R-metodin kanssa, joskin suvaspiraalin seurailu ja suvauskysymysten luokittelun omaksuminen on tehnyt otteestamme laajalaisemman. Menetelmän kehitti alkujaan ruotsalainen tutkija Gertrud Åström²¹, joka selvitteli tasa-arvon toteutumista sekä toteuttamisstrategioita Ruotsin paikallishallinnon ja sen virkamieskoneiston toiminnassa.

²⁰ Hollin mukaan sukupuolten välinen *ihannetila* määrittäytyy käytännössä hyvin erilaiseksi riippuen siitä, puhutaanko esimerkiksi *mahdollisuuksien, tulosten, tehtävien, velvollisuuksien* tai vaikkapa *ajankäytön tasa-arvosta*. Ks. Holli, Anne-Maria 2002. Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Holli, Anne-Maria, Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY. Maamme kulttuuripolitiikkaan ei myöskään ole kirjattu erityisiä tavoitteita ja ihannetiloja taiteen ja kulttuurin toimialoilla.

²¹ Åström, Gertrud 1997. Varför mainstreaming? Julkaisematon paperi, Swedish Association of Local Authorities. Ks. myös Varannan damernas. SOU (Statens Offentliga Utredningar) 1987:19.

Menetelmän kolme suurta R:ää ovat Resurssit, Representaatio ja Realia. Näistä **Resurssit** vastaavat suunnilleen samaa kuin **osallistuminen** edellä esittämässämme suvausluokituksessa. Ne koostuvat rahasta, ajasta ja tilasta, joiden yhtäläiset käyttömahdollisuudet selvitetään tilastoja keräämällä ja analysoimalla. Erääksi tavaksi rahallisten resurssien jakautumisen kuvaamiseksi esitetään "*palkkapuuta*", joka kuvaa naisten ja miesten palkkojen jakaantumista eri palkkaluokkiin ja asemiin tietyllä alueella tai tehtävässä.

Toinen R, **Representaatio**, vastaa esittämämme suva -luokituksen **osallisuutta**. Sen selittäminen testaa ja analysoi miesten ja *naisten edustusta keskeisissä toimialan poliittisissa ja hallinnollisissa organisaatioissa*. Tarkastelu alkaa ydinorganisaatioista ja voi sitten edetä niiden erilaisiin yhteistyökumppaneihin (muiden toimialojen vastaaviin organisaatioihin, sidosryhmiin, kansanliikkeisiin jne.). Analyysi kohdentuu siihen, miten organisaatiot toimivat, minkälaisia toiminnot ovat ja miten naisten ja miesten tasainen tai epätasainen osallistuminen vaikuttaa niiden toimintaan. Organisaatioiden yhteyksistä

kansalisiin ja kansalaisryhmiin voidaan laatia "kontaktilistoja", jotka antavat tietoa siitä, kuinka tasa-arvoisesti organisaatiot suuntautuvat.

Kolmas R on **Realia**, tasa-arvon laadullinen ominaisuus, jota ei voi kuvata tilastoin yhtä yksinkertaisesti kuin Resursseja ja Representaatiota. Sen paikantamisen ja analyysin tarkoituksena on nostaa esiin *normeja ja arvoja*, jotka näkyvät toimintoja ja tuotantoprosesseja suuntaavissa rakenteissa ja jotka sitten ilmenevät myös toimintojen tuloksissa ja tuotteissa. Voimme lähteä tarkastelemaan esimerkiksi sitä, miten kulttuuripalvelujen erilaiset tuottamistilanteet organisoituvat ja käytännössä rakentuvat. Tämä taas edellyttää ei vain palvelujen vaan myös niiden tuottajien ja käyttäjien arkielämän suhteiden seuranta ja analyysia.

3R-metodi on auttanut selvitystämme erityisesti "realian" osalta. On tärkeää nähdä tasa-arvoanalyysimme myös laajemmasta ja yhtenäisemmästä laadullisesta näkökulmasta, joka auttaa yhdistämään yksittäisiä osallistumisen ja osallisuuden tilastollisia tarkasteluja.

3. Selvityksen strategiasta ja aineistoista

Valtavirtaistaminen ja suvaus lähtevät siis liikkeelle siitä, että tasa-arvon toteutumista – tai pikemminkin toteuttamismahdollisuuksia – selvitetään *läpäisyperiaatteella* kaikissa tärkeissä yhteiskunnallisissa toimenpiteissä. Tämä on kuitenkin erityisen vaikeaa taiteen ja kulttuurin toimialalla.

Ensiksi taide- ja kulttuuripolitiikka ovat yhteiskuntapolitiikkojen joukossa melko syrjässä ja usein myös alisteisia muille yleisimmille politiikoille ja niiden määrittämille rahoitus- ja ohjausjärjestelmille. Kulttuuripolitiikassa ei ole suoraan kyse sellaisista tasa-arvon kannalta tärkeistä toimenpiteistä, joita talous-, työvoima-, sosiaali-, koulutus- ja viestintäpoliittiset toimenpiteet palvelevat. Vaikka parin viime vuosikymmenen aikana on voimakkaasti korostettu kulttuurisen ulottuvuuden huomioon ottamista läpäisyperiaatteella kaikessa keskeisessä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa, ei tämä ole toteutunut käytännössä. Tästä myös seuraa, että yleiseen yhteiskunnan talous-, sosiaali- ja työvoimapolitiikkaan on vielä vaikeampaa ajaa sisään nimenomaan taiteen ja kulttuurin tasa-arvo-ongelmien kannalta keskeisiä näkökohtia.

Hankaluuksia aiheuttavat myös *taiteen* korostamat *itseisarvot*. Kuten tiede ja teknologia niin myös taiteet ja kulttuuri korostavat omaa autonomiaansa ja omia erityisiä normijärjestelmiään. Taiteellisen työn arvioinnissa nousee esiin taiteellinen erinomaisuus (excellence), kulttuuripalveluissa taas nyky-yhteiskunnan valtavirrasta poikkeavat humanistiset ja kulttuuriset arvot. Näitä – ja niihin usein liittyviä *sukupuolineutraalisuuden väitteitä* – on vaikeaa sovittaa yhteen suvauksen yleisten tasa-arvoperiaatteiden kanssa.

Ongelmia aiheuttaa myös se, että taiteen ja kulttuurin toimialalla julkisen ja yksityisen sektorin väliset rajat ovat häilyviä. Osa luovasta työstä ja kulttuurisesta tuotannosta toimii yksityisellä sektorilla, osa on taas joko julkisella sektorilla tai on täysin jul-

kisesta tuesta riippuvaa. Yhteistyö julkisen ja yksityisen sektorin välillä ei myöskään ole aina ollut kivutonta. Samoin valtio ja kunnat toisaalta tukevat ns. kolmatta sektoria, toisaalta odottavat siltä taiteen ja kulttuurin alueella tapahtuvaa vapaaehtoistyötä ja kansalaisten taide- ja kulttuuriosallistumisen ja harrastusten edistämistä. Sektoreiden rajoista ja niiden yli liukumisesta usein seuraa, että yhteisvaikutukset voivat olla yllättäviä – myös sukupuolten tasa-arvon kannalta. Lisäksi julkisen vallan – valtion ja kuntien – mahdollisuudet vaikuttaa tasa-arvotilanteeseen yrityssektorilla ja ns. kolmannella sektorilla ovat huomattavasti rajallisemmat kuin sen omassa ohjauksessa olevalla toimialalla (esim. kiintiöt toimikunnissa ja julkisten taidelaitosten hallituksissa). Tämän myös meidän tilastomme osoittavat myöhemmin.

Edellä mainittujen ongelmien selvittäminen olisi kuitenkin ollut helpompaa, jos tilastointi ja hallinnollinen seuranta ottaisivat ne riittävästi huomioon. Näin ei kuitenkaan ole maassamme vielä tapahtunut. Vakiintuneet tilastoluokittelut ja tilinpitokäytännöt eivät taiteen ja kulttuurin kannalta kohden- nu riittävän tarkalle tasolle sen paremmin julkiseen rahoituksen ja ohjausnormien osalta kuin niistä seuraaviin toimiala- ja ammat- tirakenteen sekä osallistumisen muutoksiin.

Riittävän tarkkojen ja mielekkäästi luokiteltujen tietojen puute onkin ollut selvityksemme vaikein ongelma. Olemme joutuneet käyttämään karkearakeista ja usein myös päivitykseltään vuosia nykytilanteesta jäljessä olevaa aineistoa. *Suosituksemme koskevatkin monilta osin tilastojen ja muun suvaukseen tarvittavan tietoaineiston kehittämistä sekä jatkoselvitysten ja tutkimusten tarvetta.*

Olemme jo viitanneet tehtäväksiantomme mukaisesti taiteen ja kulttuurin *toimialaan*. Tavallisesti katsotaan, että taide- ja kulttuuripolitiikka ovat valtion, eli

lähinnä opetusministeriön kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osaston "toimialaa", johon kuuluvat sen suora tuki taiteille ja kulttuurille, taidehallinnon ja omien taide- ja kulttuurilaitosten ylläpitäminen, kuntien ja alueellisten taide- ja kulttuurilaitosten sekä kuntien kulttuuritoimen tukeminen kulttuuripalveluiden tasa-arvoisen tarjonnan ylläpitämiseksi. Lisäksi toimialaan kuuluvat viestintäkulttuurin osalta viestintäteknologian kulttuuriset sovellutukset, niihin liittyvien sisältöjen tuotannon edistäminen sekä tekijänoikeuskysymykset, hallinnollisesti koulutus- ja tiedepolitiikkaan liitetyt taide- ja kulttuurikasvatuksen ja ammatillisen koulutuksen ylläpitäminen sekä järjestöjen toimintojen, vapaaehtoistyön ja kansalaisten taide- ja kulttuuriosallistumisen edistäminen.

Tämän toimialan *suvauksen* kannalta olisi tietysti helpointa kohdentaa se edellä lueteltujen alueiden keskeisiin toimenpiteisiin, rahoitukseen, lainsäädäntöön ja erilaisiin toimintaohjelmiin. Näiden toimintoihin vaikuttaa kuitenkin myös yleinen lainsäädäntö sellaisilla alueilla kuten verotus, taiteellisen työn ja muiden vapaiden ammattien sosiaaliturva sekä tekijänoikeuslainsäädäntö. Lisäksi, valtaosa itse taiteellisesta työstä ja kulttuurituotannosta tapahtuu yksityisellä sektorilla, joka toimii pääosin yksityisoikeudellisen lainsäädännön puitteissa.

Emme siis lähde liikkeelle *ylhäältä*, erittelemällä ja arvioimalla suoraan taide- ja kulttuuripolitiikan ja hallinnon, rahoituksen tai voimassa olevien lakien tai muun normiston sukupuolivaikutuksia. Sen sijaan

lähdemme seuraavassa tarkastelussamme liikkeelle *alhaalta* taiteen ja kulttuurin *toimialojen, ammattien ja kulttuurituotannon eri muotojen tasolta*, hyödyntäen ensiksi tilastokeskuksen ammatti- ja toimialatilastoja ja niiden avulla sukupuolten välisiä, osallistumista, voimavaroja ja oikeuksia koskevia eroja. Tästä jatkamme sitten osallisuuteen, eli *vaikuttamisen, normien ja arvojen* ja arkielämän piirissä havaittaviin kulttuuriharastuksia koskeviin eroihin, joita pyrimme paikantamaan erilaisten olemassa olevien tutkimus- ja tilastoaineistojen avulla.

Kun tämä empiirinen kierros on tehty, siirrymme selvityksemme arviointi- ja suositusosaan pohtimaan havaintojemme merkitystä lainsäädännön, hallinnon ja ohjelmien suvauksen kannalta. Emme suinkaan voi kartoittaa kaikkia niitä julkisia toimenpiteitä, jotka tällä hetkellä kohdentuvat taiteen ja kulttuurin toimialaan. Kohdennamme tarkastelumme vain käynnissä oleviin uudistuksiin ja valmisteilla oleviin ohjelmiin. Näistä keskeisimmät löytyvät Vanhasen hallituksen ohjelman luvusta 6.2 ja opetusministeriön vuoden 2004 tulossuunnitelmasta. Tarkastelumme pyrkii lisäksi nostamaan esiin eräitä keskeisiä valinkauhassa olevia sukupuolten tasa-arvon kannalta tärkeitä yleisiä kehittämistoimenpiteitä, jotka tulevat vaikuttamaan myös taiteen ja kulttuurin toimialalla.

Systemaattisen tilastoaineistojen ja tutkimustietojen puutteista johtuen tarkastelumme ei kuitenkaan ole niin kattavaa kuin olisimme toivoneet. Selvityksemme aikarajaus – kuusi kuukautta – ei myöskään sallinut laajaa uusien aineistojen hankintaa.

4. Sukupuolivaikutusten arvioinnin indikaattoreista EU:ssa

4.1 Indikaattoreiden kehittämistavoitteista

Sukupuolivaikutusten arvioiminen sekä indikaattoreiden kehittäminen niiden monitoroimiseksi on Euroopan unionin tasa-arvopolitiikan sekä omaksutun valtavirtaistamisen periaatteen keskeinen tavoite. Kansainvälisten sopimusten ja ohjeistusten kautta indikaattoreiden kehittämisen tavoite sekä yleensä että sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta on noussut vahvasti esiin myös niihin liittyneissä maissa, kuten Suomessa. Indikaattoreiden kehittämisen tavoite koskee unionissa sen kaikkia toimielimiä sekä aloja ja erityisesti keskeisiä työllisyys- ja sosiaalipolitiikan, koulutuksen, tutkimuksen, ulkosuhteiden sekä budjetti- ja talouspolitiikan sektoreita.²²

Unionin sukupuolten tasa-arvon puu-
testrategiassa indikaattoreiden kehittäminen ja tasa-arvon tavoitetilan määrittäminen nähdään olennaisena strategian onnistumiselle. Indikaattoreilla voidaan seurata tasa-arvon kehittymisen eli valtavirtaistumisen suuntauksia, muuntaa strategiset tavoitteet konkreettisiksi toiminnallisiksi tavoitteiksi sekä määritellä vastuualueet tavoitteiden saavuttamisessa. Sukupuolivaikutusten arviointi edellyttää selkeitä laadullisia ja määrällisiä tasa-arvoindikaattoreita.

Unionin keskeisillä toimialoilla indikaattoreiden kehittäminen ja tilastointi sukupuolen mukaan on jo varsin pitkällä. Ministerineuvosto ja komissio ovat kehittäneet indikaattoreita osana unionin valtavirtaistamistoimia liittyen muun muassa naisten asemaan poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, yhtäläiseen palkka-

ukseen sekä kotiväkivaltaan. Myös unionin tärkeissä prosesseissa, kuten sukupuolten tasa-arvon tavoitteiden kannalta erityisen keskeisen työllisyysstrategian toteutumisen seurannassa, rakennerahastoissa sekä sosiaalisen osallisuuden alueilla on kehitetty indikaattoreita politiikkojen vaikutuksista eri sukupuolten tilanteeseen.

Tilastoinnin ja indikaattoreiden kehittäminen on prioriteettina myös tämän selvityksen toimialalle keskeisen koulutuksen ja kulttuurin pääosaston vuodelle 2002 esittämässä sukupuolten tasa-arvon työohjelmassa.²³ Keskeisimpinä tavoitteina mainitaan sukupuolivaikutusten arviointi erityisesti ex ante -arviointina aloilla, joilla ei ole vielä toteutettu valtavirtaistamistoimia sekä *kaikkien henkilöitä koskevien tilastojen erittelemisen sukupuolten mukaan sekä indikaattoreiden kehittäminen valtavirtaistumisen monitoroimiseksi*. Kulttuurin ja median alalla tavoitteena on seurata tilastoja eriyttämällä rahoitusohjelmilla tuettavien projektien toimijoiden sekä niiden kohderyhmien välistä sukupuolijakaumaa. Keskeisenä tasa-arvotavoitteena mainitaan samoin ei-stereotyyppisten nais- ja mieskuvien esittämisen tukeminen unionin alueella ja sen ohjelmien avulla. Näkökulmana on siis ennen kaikkea unionin myöntämien resursien ja niiden avulla syntyneiden hyötyjen jakautuminen. Kulttuurin toimialankin osaluokkien kannalta keskeisiä indikaattoreita on määritelty muualla unionissa ennen kaikkea työllisyysstrategiaan liittyen sekä tutkimuksen osa-alueilla. Näitä indikaattoreita voidaan soveltaa esimerkiksi kulttuurin työvoiman sekä tutkimuksen ja koulutuksen arvioimisessa.

²² EU:n sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä toiminnoista ja politiikoista, ks. komission Gender Equality – sivusto, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

²³ DG Education and Culture 2002. Structure of the Gender Equality Programme. [WWW-dokumentti.] <http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/ega/eacprog2002.pdf> (31.8.2004)

4.2 Työllisyys- ja työvoimaindikaattorit

Kesällä 2003 kokoontunut Eurooppa-neuvosto vahvisti uudistetun Euroopan työllisyysstrategian²⁴, jossa luovuttiin aikaisemmasta tavasta ryhmitellä työllisyystavoitteet pilareihin (työllistyvyys-, yrittäjyys-, sopeutumiskykyä koskeva- sekä yhtäläisten mahdollisuuksien pilari). Uusina yleisinä tavoitteina jäsenvaltiot ovat sitoutuneet edistämään täystyöllisyyttä, parantamaan työelämän laatua ja tuottavuutta sekä vahvistamaan sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta. Yleisten tavoitteiden saavuttamiseksi toiminnan painopisteet määritellään erityissuuntaviivoina, joita kaikkia toteuttaessa on huomioitava sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen. Yksi näistä työllisyysuuntaviivoista käsittelee myös erikseen sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä (erityissuuntaviiva 6, Sukupuolten tasa-arvo). Keskeisimpiä tavoitteita tasa-arvon osalta ovat sukupuolten välisten erojen vähentämien ja poistaminen suhteessa työllisyys- ja työttömyysasteisiin sekä palkkaukseen, työmarkkinoiden segregoitumisen vähentäminen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset.

Unionissa luodaan yhteiset kehystavoitteet työllisyyden edistämiseksi, minkä lisäksi unioni esittää kullekin jäsenvaltiolle kohdistettuja suosituksia. Jäsenvaltiot laativat vastauksen unionin työllisyysuuntaviivoihin ja osoitettuihin suosituksiin kansallisina toimintasuunnitelmina.

Unionin työllisyysindikaattorit on jaettu avainindikaattoreihin (40 kpl), joilla seurataan työllisyystilanteen kehitystä suhteessa välittömiin tavoitteisiin, sekä nk. konteksti-indikaattoreihin (26 kpl), joiden avulla kansalliset suunnitelmat ja toimet voidaan asettaa oikeisiin kehyksiinsä vertailtaessa niitä esimerkiksi vuosittaisissa yhteisissä työllisyysraporteissa muihin jäsenmaihiin. Indikaattorit vahvistetaan vuosittain ja niiden

on oltava relevantteja kyseessä olevan politiikan alan suhteen, perustuttava virallisista tilastolähteistä saataviin tietoihin sekä oltava vertailtavissa jäsenvaltioiden välillä.

Sukupuolten työllisyystilannetta keskeisesti kuvaavia, ja myös kulttuurin ja taiteen toimialan työllisyyttä seurattaessa keskeisiä sukupuolen mukaan eriteltyjä, indikaattoreita ovat esimerkiksi:

- työllisyys ja työttömyys (osuus työvoimasta, työllisyys- ja työttömyysasteiden erot),
- työvoiman kasvu,
- erilaiset työjärjestelyt – ja sopimukset (vakinaiset/määräaikaiset, kokoaikaiset/osa-aikaiset),
- lisäkouluttautuminen,
- palkkaus (naisten palkan osuus miesten palkasta julkisella ja yksityisellä sektorilla),
- vanhemmuuden vaikutus työllisyyteen (työllisyysasteeseen).

EU:n rakennerahastot ja niistä erityisesti ESR ovat keskeisimpiä Euroopan työllisyysstrategian rahoitusvälineitä ja siten merkittävässä osassa myös sukupuolten tasa-arvon edistämässä. Rakennerahastoista annetussa yleisasetuksessa (2000–2006) tasa-arvo on määritelty keskeiseksi tavoitteeksi ja siten huomioon otettavaksi niiden yhteisrahoittamisissa toimissa. Euroopan sosiaalirahaston ohjelmissa pyritään tukemaan tasa-arvoa ja lieventämään segregatiota mm. parantamalla miesvaltaisilla aloilla työskentelevien naisten taitoja ja parantamalla heidän uralla etenemisensä mahdollisuuksia. Sukupuolten tasa-arvoa edistävien hankkeiden toteuttamiseen koulutuksessa ja työelämässä on sosiaalirahaston ohjelmissa varattu julkista rahoitusta vuosille 2003–2006 yhteensä n. 70 miljoonaa euroa. Sukupuolten tasa-arvon kannalta merkittävimmän ohjelman, yhteisaloite EQUALin, osalta seuranta toteutetaan sekä hankkeiden toteutusaikana (seu-

²⁴ Euroopan unionin neuvosto 2003. Neuvoston päätös jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista, 22.7.2003. 20037578/EY. [WWW-dokumentti.] <http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fi/oj/dat/2003/l_197/l_19720030805f00130021.pdf > (30.8.2004)

rantaindikaattorit) sekä niiden päättymisen jälkeen (vaikutusindikaattorit tai evaluointi-indikaattorit). Toiminnan laajuutta ja laatua kuvataan esim. rahoitusta, toimenpiteisiin osallistuvia henkilöitä, yrityksiä ja projektien lukumääriä ja sisältöjä koskevien perustietojen avulla. Tasa-arvon valtavirtaistamisen toteutumista seurataan jaotteleamalla henkilöihin liittyvät indikaattorit sukupuolen mukaan ja hankkeista tilastoidaan erikseen nais- ja tasa-arvohankkeet (edellisen tavoitteina naisten tilanteen parantaminen ja jälkimmäisen sukupuolten tasa-arvon edistäminen).²⁵

4.3 Tutkimuksen alalla kehitellyistä indikaattoreista

Tutkimuksen alueella naisten roolista sekä osallistumisesta tutkijoina ja tutkimuksessa tuli merkittävä poliittinen kysymys unionissa erityisesti 1990-luvun loppupuolella. Korkeakoululuista valmistuneiden naisten enemmistön sekä tieteellisessä työvoimassa ja tieteen päättävissä asemissa toimivien naisten vähemmistön välinen kestävä ristiriita nähdään yleisesti inhimillisen osaamisen tuhlaamisena sekä esteenä tieteen ja eurooppalaisten yhteiskuntien kehitykselle.

Vertailtavien eurooppalaisten tutkimustilastojen puutteen nosti esiin keskeisenä esteenä naisten asemasta tutkimuksen kentällä käytävälle keskustelulle vuonna 1999 ensimmäisen kerran kokoontunut, jäsenvaltioiden sekä tutkimuksen puiteohjelmaan liittyneiden maiden asiantuntijoista koostuva naisten ja tieteen kysymyksiin paneutunut "Helsingin ryhmä" (*Helsinki Group on Women and Science*). Tilastojen kehittämiseksi ryhmän alaisuuteen perustettiin tilastovastaavien alaryhmä (*Statistical Correspondents*, Suomessa Jaana Salmensivu Suomen Akatemiasta). Tilastojen ja

indikaattoreiden harmonisointia, kehittämissi-työtä ja keräämistä on sittemmin tehty komission tutkimuksen pääosaston, Eurostatin sekä Helsingin ryhmän tilastollisten vastavien toimesta ja yhteistyönä, ts. relevantteja indikaattoreita on määritelty kentän sisältä käsin. Tilastoja on kerätty kansallisella tasolla erilaisin tutkimus- ja kehitys- sekä korkeakouluselvityksin sekä osana ministeriöiden ja tutkimuslaitosten sekä yliopistojen omaa monitorointitoimintaa. Teemojen ja tilastointien pohjalta julkaistiin vuonna 2003 ensimmäinen kokoomajulkaisu²⁶, jossa esitetään keskeiset tilastot sekä indikaattoreiden kehittämisen metodologiaa.

Tärkeinä kysymyksiä tieteen indikaattoreissa on nostettu esiin naisten edustus ja sen kehittyminen eri ryhmissä, kuten jatko-opiskelijoina, väitteinä, tutkijoina, professoreina sekä muissa korkeimmissa tieteen asemassa, tutkimusrahoituksen jakautuminen naisten ja miesten kesken sekä naisten osuus tieteellisissä toimikunnissa tms. tieteellisen päätöksenteon asemassa. Myös tutkimuksen kentän palkkauksen ja sen erojen (*Pay Gap*) tarkastelemista on pidetty tilastoryhmässä keskeisenä, mutta aineiston keruuvaiheessa palkkauksen osalta riittäviä tilastotietoja ei ole ollut saatavissa. Tutkimusindikaattoreiden ulottuvuuksina on 1) sukupuolen lisäksi 2) tieteen-/koulutusala, 3) institutionaalinen sektori (korkeakoulut, valtio, yritysmaailma tai yksityinen, voittoa tavoittelematon sektori) sekä 4) aseman merkittävyys (*seniority*). Indikaattorit on ryhmitelty neljään keskeiseen teemaa-alueeseen, joita ovat:

- lukumäärät (*How Many*; ts. kriittinen massa): naisten lukumäärä tutkijoista eri institutionaalisilla sektoreilla, nais- ja miestutkijoiden osuus koko työvoimasta, tutkijoiden määrän vuosittainen kasvu sukupuolen mukaan,
- horisontaalinen segregaatio (*Horizontal Segregation*, sukupuolierot ja

²⁵ Ks. dokumentti Työmarkkinoihin liittyvän syrjinnän ja eriarvoisuuden torjumista koskeva Equal- yhteisöaloiteohjelma: Suomi. <<http://www.minedu.fi/opm/rakennerahastot/lomakkeet/EQUALCIP%20010209%20FI.doc> >

²⁶ She Figures 2003. Women and Science, Statistics and Indicators. European Communities 2003. [WWW -dokumentti.]< http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf >

- feminisaatioaste²⁷ eri tieteen aloilla): naisten osuus jatko-opiskelijoista sekä tutkijoista eri opinto- ja tieteenaloilla sekä institutionaalisilla sektoreilla,
- vertikaalinen segregatio (*Vertical Segregation*, asemat ja feminisaatioaste tutkimuksessa ja kehityksessä): sukupuolten osuus professoritason henkilökunnasta sekä osuus naisista, jotka ovat professoritasolla eri tutkimusaloilla,
 - oikeudenmukaisuus ja menestys (*Fairness and Success Rates*; ts. tasavertaisuus tieteellisen agendan asettamisessa, tutkimusresurssien jaossa ja vastaanottamisessa): tutkimusrahoituksen hakijat ja saajat sukupuolen mukaan, naisten osuus yliopistojen ja tutkimuslaitosten tieteellisistä lautakunnista.

²⁷ Feminisaatioaste (*Feminisation Ratio FR*): naisten lukumäärä sadasta miestutkijasta. Ks. She Figures 2003.

5. Kulttuurin valtavirtaistamisen näkökulmia ja menetelmiä muissa maissa

5.1 Valtavirtaistamisajattelun vakiintuminen

Valtavirtaistamisen tavoitteista ja menetelmistä (mm. sukupuolivaikutusten arviointi) keskustellaan varsin yhtenäisesti eri maissa, etenkin Euroopan unionin piirissä. Kansainvälisten suositusten ja ohjelmien sitoumukset, kuten Pekingin toimintaohjelma ja Amsterdamin sopimus formalisoivat sitoutumisen valtavirtaistamiseen strategisella tavoitetasolla yhtenäiseksi. Myös menetelmistä jo 1990-luvun loppupuolella julkaissut, esimerkiksi EU-komission²⁸ tai Euroopan neuvoston²⁹ suositukset ja oppaat ovat vieneet käytännön toimia samaan suuntaan, mikä on selvästi nähtävissä eri maiden tasa-arvoasioista vastaavien viranomaisten omisissa, yleensä kaikki hallinnon alat käsittävissä sukupuolivaikutusten arviointioppaissa ja -ohjeistuksissa.³⁰ Eroja maiden välillä nousee lähinnä menetelmien yksityiskohtaisuuden ja yleisyyden asteikolla: joissakin maissa ollaan jo selvästi pidemmällä ja kokeneempia arviointitoiminnoissa.³¹ Näissä tapauksissa näkökulmaa on useimmiten laajennettu käsittämään sukupuolten tasa-arvoa laajempi tasa-arvonäkökulma.

Kulttuuri ja taide mainitaan yleensä tällä yleisellä tasolla valtavirtaistamisalana ja vaikutusarviointien kohteena, mutta

varsinaisia konkreettisia esimerkkejä toteutetuista sukupuolivaikutusten arvioinneista tai kulttuurin alalle erityisesti kehitetystä arviointimetodologiasta on varsin vaikea löytää. Mielenkiintoisia valtavirtaistamisen sovelluksia on kuitenkin toteutettu ja/tai tavoitellaan kulttuurin alalla ainakin Ruotsissa sekä Skotlannissa ja Pohjois-Irlannissa.

5.2 Ruotsi ja 3R-metodin sovellutukset

Kulttuurin ja taiteen alueelta lähin konkreettinen esimerkki valtavirtaistamisen käytännöistä ja erityisesti sukupuolivaikutusten arvioinnista löytyy Ruotsista. Maassa on toteutettu valtavirtaistamisprojekteja keskus-, alue- ja paikallishallinnon yhteistyönä ja eri hallinnon aloilla jo 1990-luvun puolivälistä alkaen. Vuosina 1996–1997 kuudessa Ruotsin kunnassa ja eri hallinnon lautakunnissa toteutettiin projekti (JämKom), jonka tarkoituksena oli vahvistaa tasa-arvoasioiden asemaa paikallisten viranomaisten toiminnassa. Osana projektia tutkija Gertrud Åström kehitti metodin erityisesti kunnallisten toimintojen tarkastelemiseksi sukupuolinäkökulmasta. Metodin nimeksi tuli 3R ja sitä on esitetty yleisesti kansainvälisissä yhteyksissä esimerkkinä valtavirtaistamisen hyvistä käytännöistä. 3R-metodi on suku-

²⁸ DG Employment, Industrial Relations and Social Affairs 1997. Guide to Gender Impact Assessment. European Commission, Equality between women and men. [WWW-dokumentti.] <http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_en.pdf>

²⁹ Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practises. Final Reports of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) 1998. Strasbourg: Council of Europe.

³⁰ Ks. esim. Norjan Lapsi – ja perheasianministeriön opas Guide to Gender Impact Assessment of Government Policy <http://odin.dep.no/bfd/engelsk/regelverk/rikspolitiske/004041-990029/dok-bn.html>; Irlannissa laadittu opas EU:n rakennerahastoista osarahoitetun kansallisen kehityssuunnitelman (National Development Plan/ NDP) arvioimiseksi sukupuolinäkökulmasta, Polverari, Laura & Fitzgerald, Rona 2002. Integrating Gender Equality in the Evaluation of the Irish 2000-06 National Development Plan. Volume 2: Tool Kit for Gender Evaluation. [WWW-dokumentti.] <http://www.ndpgenderequality.ie/downloads/Guide_Volume_2-Final_version.pdf>

³¹ Ks. esim. Gender Impact Assessment. Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry. [WWW-dokumentti.] <http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf>

puolivaikutusten arvioimisen ohella yksi valtavirtaistamisen analyttisistä menetelmistä ja olemme jo edellä esitelleet menetelmää sekä nivoneet sen yhdessä suvaspiraalin kanssa osaksi oman selvityksemme metodiikkaa (ks. luku 2).

Kiinnostavaksi 3R-metodin tekee kokemukset sen soveltamisesta myös kulttuuripoliittisen päätöksenteon arviointiin. Esimerkiksi Ruotsin taiteilijalautakunta (Konstnärnsnämnden) on toteuttanut 1990-luvulla projektin, jossa apurahojen myöntämisen järjestelmää selvitettiin sukupuoli- ja valtavirtaistamisen näkökulmasta.

Eryteisesti kulttuuri- ja tasa-arvopolitiikan kysymyksiin erikoistunut tutkija Camilla Nyberg on soveltanut työssään 3R-metodia (ks. Nyberg 2000). Nyberg erottaa (2000, 235–240) neljä näkökulmaa sukupuoliutuvuuksien tarkasteluun kulttuuripoliittikan kentällä:

- taiteilija- ja taidepolitiikka,
- kansalaiset kuluttajina/yleisönä,
- kansalaiset harrastajina, sekä
- kulttuuripoliittinen päätöksenteko.

Nyberg tarkastelee taide- ja taiteilijapolitiikan kysymyksiä taiteilijoiden toiminta- ja työskentelyedellytysten, taiteen laadun ja sen kehittymisen sekä osallistumisen kysymysten kautta. Relevantteja ovat tällöin representaatio ja resurssit suhteessa naisten ja miesten koulutukseen, työllisyyteen ja työllistymiseen, sosioekonomiseen asemaan sekä apurahojen jakoon ja jakamiseen sekä muihin taiteen kannalta keskeisten päätöksentekoaosiemien jakautumiseen. Esimerkiksi missä määrin naiset pääsevät vaikuttamaan taiteessa laadun käsitteiden määrittelyyn

ja missä määrin heidän taiteensa on edustettuna instituutioissa, kuten museoissa ja gallerioissa? Poliittikan kenttään kuuluvina kysymyksiä Nyberg identifioi poliittisten päätöksentekoaosiemien ohella naisten edustuksen kulttuurihallinnossa, järjestöissä sekä yrityksissä.

Suhteessa kunnallisten kulttuuripalveluiden käyttöön Nyberg³² on representaation osalta kysynyt, miten sukupuolet ovat edustettuina kunnan eri kulttuuri- ja vapaa-ajan tapahtumien vierailijoina sekä -palveluiden käyttäjinä. Resurssien jaon osalta keskeistä on, missä määrin varoja investoidaan toisaalta naisten, toisaalta miesten harrastuksiin ja palveluihin.³³ Arvojen ja normien osalta voidaan pohtia, onko miehillä ja naisilla samanlaiset mahdollisuudet hyötyä kunnallisista palveluista, tai miksi juuri naiset kansoittavat pääosan kulttuuripalveluista.

5.3 Valtavirtaistamisen alan laajennus Britanniassa

Eryteisesti Brittein saarilla valtavirtaistamisen näkökulma on laajentunut käsittämään myös yleisemmin tasa-arvon valtavirtaistamisen (*mainstreaming equality*). Tasa-arvon valtavirtaistamisessa huomio siirretään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta yleiseen *mahdollisuuksien tasa-arvoon* erilaisten nk. "tasa-arvoryhmien" (*equality groups*) sisällä sekä välillä. Pääpaino tarkastelussa on tällöin eri ihmisryhmien tasavertaisessa huomioon ottamisessa kaikessa päätöksenteossa. Mahdollisuuksien tasa-arvon edistämisenä pidetään mihinkään henkilöön liittyvään ominaisuuteen perustuvan syrjinnän estämistä, poistamista ja säännöstelyä. Pohjois-Irlannin

³² Camilla Nybergin tutkimuksesta (Kultur och Fritid – för vem?), ks.mm. <http://kikaren.lf.svekom.se/artikeldokument.asp?C=2207&A=5382&FileID=22213&NAME=verkstan%28eng%29.pdf>

³³ Samasta teemasta on keskusteltu julkisesti pääkaupunkiseudun kuntien osalta elokuun lopussa. Helsingin sanomat julkaisi artikkelisarjan (Tyttöjen kaupunki), jossa käsiteltiin tyttöjen ja poikien tiloja kaupungissa, sekä heidän vapaa-ajanharrastustensa tukemista. Artikkelissa esitettiin, ettei tyttöjen harrastuksia tueta yhtä paljon kuin poikien. (HS 28.8., 30.8.2004)

tasa-arvokomission julkaisussa³⁴ mahdollisuuksien tasa-arvoa tulee lainmääräisesti edistää:

- erilaisen uskonnollisen vakaumuksen, poliittisen mielipiteen, etnisen taustan, iän, siviilisäädyn tai seksuaalisen suuntautumisen omaavien välillä,
- yleisesti naisten ja miesten välillä,
- vammautuneiden ja ei-vammautuneiden välillä ja
- huollettavia omaavien ja niiden joilla ei ole huollettavia, välillä.

Tasa-arvon käsitteen saadessa laajempia merkityksiä myös arvioinnin kehikko ja metodologia laajenevat. Tasa-arvon valtavirtaistamista toteutetaan arvioimalla poliittisten päätösten ja ohjelmien tasa-arvovaikutuksia (*equality impact assessment*). Peruskysymyksiltään ja tasa-arvorelevanssin tunnistamisessa tasa-arvonvaikutusten arviointi muistuttaa sukupuolivaikutusten arvioinnin peruskehikkoa. Tasa-arvoa arvioitaessa kysytään, onko esimerkiksi etnisen taustan, uskonnollisen vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen tai *sukupuolen omaavien*, entä vammaisten ja ei-vammaisten välillä eroja mahdollisuuksissa toimia ja osallistua? Entä miten eri hallinnon toimenpiteet ja ohjelmat vaikuttavat (positiivisesti tai negatiivisesti) näihin ryhmiin ja niiden välisiin suhteisiin tai eroihin ryhmien välillä? Tasa-arvovaikutusten arvioinnissa perustavoitteena pidetään kaikkien yllä mainittujen tasa-arvoryhmien huomioon ottamista, mutta kulloisenkin tilanteen ja arviointiprosessin aikana esiin tulevien ilmiöiden myötä analyysia voidaan painottaa koskemaan erityisesti joitakin ryhmiä.

Tasa-arvo pyritään huomaamaan monitahoisena tekijänä. Erityistä huomiota tasa-arvovaikutusten arvioinnissa kiinnitetään kaikkein heikoimmassa asemassa oleviin, ja esimerkiksi köyhyyden erityisen estäviin vaikutuksiin ikääntyneiden ja etnisten vähemmistöjen kohdalla, sekä erityisryhmien *sisäisiin erityistarpeisiin*, kuten esimerkiksi vammaisten tai etnisiä vähemmistöjä edustavien naisten tilanteeseen. Sukupuoli on relevantti siis omana tasa-arvoryhmänään, mutta myös läpikäyvänä ulottuvuutena eri tasa-arvoryhmien sisällä.

Tasa-arvovaikutusten arvioinnin esimerkin mukaan tavoitetaan myös muita sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavia rakenteellisia erilaisuuksia, sillä naiset eivät ole itsessään koherentti ryhmä. Näkökulmaa korostetaan erityisesti yleisen tasa-arvon valtavirtaistamisen tavoitteiden kohdalla asettamalla naiset ja miehet tasa-arvoryhmäksi muiden joukkoon, mutta voidaan sisällyttää vahvemmin myös sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiin.³⁵ Euroopan neuvoston vuonna 1998 ilmentyneessä valtavirtaistamisen viitekehystä ja menetelmiä esittelevässä raportissa todetaan.³⁶

"Sukupuolten välisten erojen valtavirtaistaminen saattaa onnistua paremmin kohdentumaan eri naisryhmien tilannesidonnaisiin ongelmiin kuin niihin tarkoin suunnatut toimenpiteet, koska valtavirtaistaminen jättää enemmän tilaa monimuotoiselle erilaisuudelle. Sukupuolierojen valtavirtaistamisen katsannosta ongelma ei ole se, että eroja on vaan se, että nämä erot ovat sidoksissa hierarkkis-

³⁴ Practical Guidance on Equality Impact Assessment. Revised draft for Consultation. Equality Commission for Northern Ireland 2003. [WWW-dokumentti.] < <http://www.equalityni.org/uploads/word/ImpactAssessGuideDraft031003.doc> >

³⁵ Esimerkiksi Iso-Britannian kauppa- ja teollisuusministeriön tasa-arvovoyksikön sukupuolivaikutusten arviointioppaassa huomiota kehoitetaan kiinnittämään tiedonkeruun vaiheessa myös näihin muihin rakenteellisiin tekijöihin. Ks. Gender Impact Assessment. Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry. [WWW-dokumentti.] < http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf >

³⁶ Gender Mainstreaming – Conceptual Framework, methodology and presentation of good practises. Strasbourg: Council of Europe 1998, 21. (Käännös: tekijät).

ten asemien määrittämiin luokitukseen. Tällöin on olemassa vaara, että kaikkien kansalaisten eroavaisuuksia mitataan miesmääritteisten normien mukaan. Tässä suhteessa sukupuolierojen valtavirtaistaminen ottaa askeleen pitemmälle kuin vain sukupuolierojen tasoittamiseen tähtäävät toimet. Se jättää tilaa yleiselle ei-hierarkkiselle moninaisuudelle, olipa näiden perustana sitten sukupuoli, rotu, luokka tai jokin yhdistelmä tällaisia eroja tuottavia tekijöitä. Toisin ilmaisten, valtavirtaistaminen ottaa huomioon, etteivät ihmiset ole abstrakteja ilmiöitä, vaan heillä on kullakin omat erityiset identiteettinsä. Valtavirtaistamisen käyttäminen sukupuolierojen tasaamisen strategia-na tuottaa täten positiivista lisäarvoa koko yhteiskunnan kannalta.”

Myös Valtavirtaan -sivuston mukaan valtavirtaistamisen prosessia, vaiheita ja tapoja voidaan soveltaa myös laajempiin tasa-arvoittamisprosesseihin. Tasa-arvon käsitteen laajentuessa yleisempään kulttuuriseen tasa-arvoon on kuitenkin huomattava tasa-arvon tietopohjan laajenevan ja tämä taas vaikuttaa tavoitteenasetteluun sekä sopivien vaikutusmenetelmien valintaan. Kokemukset sukupuolivaikutusten arvioinnista kuitenkin valmistavat taustaa ja lisäävät osaamista laajennettaessa arviointia sukupuolieroista laajempaan tasa-arvoarviointiin. Täten Suomessakin on syytä nähdä sukupuolten tasa-arvoon tähtäävien toimien ja laajemman tasa-arvon tavoittelun toisiaan edistävä vuorovaikutus: edellinen raivaa tietä jälkimmäiselle. Esimerkiksi Suomen Akatemian käynnissä olevassa tasa-arvosuunnitelman uudistustyössä on pohdittu, pitäisikö syrjin-

tää pyrkiä ehkäisemään nykyistä laajemmin. Tässä pohdinnassa esimerkiksi ikään liittyvä syrjintä sekä siihen vaikuttavat tekijät ovat nousseet keskeiseen asemaan sukupuolen ohella ja sen yhteydessä.

Esimerkkejä edellä mainittua laajempaa tasa-arvon ja valtavirtaistamisen käsitettä käyttävistä tutkimuksista kulttuurin alalta löytyy Isosta-Britanniasta. Esimerkiksi Skotlannin aluehallinnon tasa-arvon valtavirtaistamisen ohjelmassa kulttuurin osalta keskeisimmiksi mainitaan eri tasa-arvoryhmien mukaan ottamiseen, osallistumiseen ja identifiointiin (sekä taiteilijoina että taiteen ja kulttuurin yleisöinä) liittyvät kysymykset. Kuinka hyvin eri ryhmät ovat edustettuina taiteilijakunnassa ja taidemaailmassa (taiteilijoina, apurahojen saajina jne.) ja kuinka hyvin he voivat taiteessaan toteuttaa omia ilmaisumuotojaan, omaa kulttuurista identiteettiään? Entä minkälaiset mahdollisuudet eri ryhmillä on osallistua taiteen tekemiseen ja taiteesta nauttimiseen? Valtavirtaistaminen nähdään myös keskeisenä kysymyksenä työllistäviltä vaikutuksiltaan merkittävillä luovilla toimialoilla ja kulttuurialojen työpaikoilla. Skottialuehallinnon tavoitteiden mukaisesti sukupuolivaikutusten huomioon ottaminen on tasa-arvovaikutuksia tarkastellessa vähimmäisvaatimus. Tämä taas viittaa siihen, että sukupuolivaikutusten arvioinnista saatuja kokemuksia tulee laajentaa huomioimaan myös laajempaa ja monimuotoisempaa erilaisuutta.³⁷

Pohjois-Irlannin Taideneuvosto (*Arts Council of Northern Ireland*) esittää vuoden 2001 tasa-arvo-ohjelmassaan³⁸, että neuvoston viiden vuoden apurahapolitiikka ja toimenpiteet arvioidaan tasa-arvoperspektiivistä vuonna 2006. Arviointi kohdistuu sen rahoitusohjelman kaikkiin seuraaviin kohteisiin:

³⁷ Ks. <http://www.scotland.gov.uk/mainstreamingequality>

³⁸ Equality Scheme for the Arts Council of Northern Ireland 2001. [WWW-dokumentti.] < <http://www.artscouncil-ni.org/departs/all/equality/eqscheme.PDF> >

Taulukko 1. Pohjois-Irlannin taideneuvoston rahoitusohjelma ja kohteet

New Work
Client Programmes (Revenue Funding)
Capital Programmes – Buildings
Capital Programmes – Equipment
Access to the Arts Programme
Support for Individual Artists
Education & Residence Programmes
Special Initiatives
Cultural Diversity Programme
Film programme
Advancement
Audience Development
Finance, Personnel and Administration

Lähde: *Equality Scheme of Northern Ireland, mt.*

Taideneuvoston mukaan keskeiset *tasa-arvorelevanssia* koskevat kysymykset ovat:

- 1) minkälaisia osallistumisasteen eroja eri ryhmien välillä on;
- 2) onko eri ryhmillä erilaisia tarpeita, kokemuksia tai odotuksia suhteessa tiettyyn toimintoon tai politiikkaan;

- 3) olisiko tasa-arvon edistäminen mahdollista tehokkaammin toimimalla esimerkiksi yhteistyössä jonkin toisen hallinnon alan kanssa, ja
- 4) ovatko aikaisemmat selvitykset osoittaneet joidenkin hallinnon toimintojen aiheuttavan haittavaikutuksia joillekin ryhmille.

Tasa-arvoarvioinnissa tullaan huomiota kiinnittämään erityisesti neuvoston toimintojen kustannuksiin, niiden kulttuurisiin tai poliittisiin vaikutuksiin ja näiden relevanssiin suhteessa kansalaisten tarpeisiin ja arkielämän odotuksiin, toimintoihin ja kokemuksiin sekä myös laajempiin taloudellisiin-, sosiaalisiin-, ja ihmisoikeuksiin liittyviin vaikutuksiin.

Yllä mainittuja tasa-arvorelevanssin selvittämisen kysymyksiä on soveltanut myös Pohjois-Irlannin museoneuvosto (*Northern Ireland Museums Council*) omissa toiminnassaan lakimääräisten tasa-arvovaatimusten täyttämiseksi.³⁹

³⁹ Northern Ireland Museums Council Screening Template for Statutory Equality Obligations. [WWW-dokumentti.] <<http://www.nimc.co.uk/allpolicies.pdf>> (30.8.2004)

6. Vaikutusalueanalyysit

6.1 Johdanto

Empiirisen vaikutusalueiden osalta tarkastelumme lähtökohdaksi soveltuu arvio, joka on esitetty vuoden 2004 lopulla Eurofem-internetsivulla. Siinä kiteytetään keskeisimmät tasa-arvo-ongelmat, joiden on nähty kuvaavan maamme työelämää ja naisten ammatillista osallistumista yleensä:

"On ristiriitaista, että naisten koulutuksellinen ylivertaisuus miehiin nähden kasvaa ja samanaikaisesti koulutusvalinnat naisten ja miesten välillä tapahtuvat yhä painavammin perinteisen sukupuolijaon mukaisesti. Tämä on johtanut siihen, että työelämän tarpeet ja koulutustarjonta ovat etäännyneet toisistaan. Kärjistetysti voi sanoa, että miehet pääsevät selvästi naisia helpommin miehille koulutusaloille, joilla koulutustarjontaa on lisätty erityisesti teknisillä aloilla. Samanaikaisesti naiset kilpailevat keskenään naisvaltaisten alojen koulutuspaikoista."⁴⁰

Lainauksessa todetaan implisiittisesti, että maamme työmarkkinat ovat sukupuolen mukaan segregoituneet ja siinä kuvataan sitä koulutuksen ja työmarkkinoiden keskinäistä noidankehää, joka näyttää ylläpitävän ja voimistavan segregaatiota.

Keskeinen ilmentymä naisten ja miesten työmarkkinoiden eriytymisestä ovat naisten ja miesten palkkauksen pysyvät erot

(naisalennus 20 %). Segregaation katsotaan selittävän noin puolet palkkaeroista ja se vaikuttaa osaltaan myös muihin miesten ja naisten välisiin työelämän eriarvoisuuksiin, kuten määräaikaisten työsuhteiden kasaantumiseen naisille: vuonna 2002 naispalkansaajien työsuhteista 19,5 prosenttia oli määräaikaisia; miehillä vastaava luku oli 12,5 prosenttia.⁴¹ Myös Euroopan unioni on tehnyt huomautuksen, jonka mukaan Suomen olisi valtavirtaistamisen yhteydessä tartuttava sukupuolten välisiin palkkaeroihin, alojen sukupuolittaiseen eriytymiseen sekä niiden taustalla oleviin tekijöihin, kuten yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen sekä työpaikkaluokitukseen ja palkkajärjestelmiin.

Myös urakehityksen *lasikatot* sekä päätöksentekoaosemien miehisuus näyttäytyvät Suomessa edelleen tasa-arvon kehittymisen esteenä (ks. esim. Julkunen 2002, 37). Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2000 naiset toimivat suhteellisesti useimmiten johtajina nk. kolmannella sektorilla: järjestöjohtajista naisia oli tuolloin yli puolet (54 prosenttia). Julkisen sektorin johtajista naisia oli samana vuonna hieman alle puolet (47 prosenttia). Heikoin tilanne oli yksityisen palveluksessa työskentelevillä naisilla, sillä heistä vain 26 prosenttia toimi johtotehtävissä.⁴² Vaikka naisjohtajuuden osalta julkisen sektorin tilanne näyttää olevan tasapainossa, on naisten osuus esimerkiksi ministeriöiden korkeimmista virkamiehistä Suomessa EU-maiden alhaisimpia. Kansliapäälliköistä 15 ja osastopäälliköistä

⁴⁰ Suomi – tasa-arvon onnena? Ks. <http://eurofem.net/valtavirtaan/tapolitiikka.html>.

⁴¹ Naiset ja miehet Suomessa 2003. Helsinki: Tilastokeskus. Erityisesti määräaikaisten työsuhteiden on huomattu vaivaavan nuoria, koulutettuja naisia. Naisilla määräaikaisten työsuhteiden osuus on suurimmillaan hedelmällisessä iässä, mutta ne jatkuvat naisilla miehiä useammin myös läpi työuran. Miehillä keskiasteen koulutus vähentää määräaikaisuutta hieman ja korkeakoulutus jo selvästi, mutta naisilla tutkinnoilla ja lisäkoulutuksella näyttäisi olevan jopa päinvastainen vaikutus: mitä enemmän koulutusta, sitä vaikeampaa naisten on saavuttaa vakaa työura (ks. Veikkola 2002, 61; Naumanen 2002).

⁴² Vuonna 2003 julkisen sektorin työllisistä 70 prosenttia ja yksityisen sektorin työllisistä 40 prosenttia oli naisia. Ks. Tilastokeskus, tasa-arvotilastot.

ja ylijohtajista vain 4 prosenttia oli naisia vuonna 2003. Yksikään nainen ei toiminut alivaltiosihteerinä.⁴³ Kunnallisissa toimielimissä naisten ja miesten osuutta säätelevät kiintiösäädökset, jotka eivät kuitenkaan koske toimielinten puheenjohtajuuksia: alle neljännes puheenjohtajista on naisia. Naiset ovat samoin selvästi aliedustettuina yliopistoissa, etenkin niiden korkeimmissa viroissa. Yliopistojen professoreista ja apulaisprofessoreista vain joka viides (20% vuonna 2001) oli nainen. Tästä vaatimattomasta osuudesta huolimatta naisten osuus ylimmistä yliopistoviroista Suomessa on Euroopan unionin korkein. Korkeakoulujen tutkimushenkilökunnasta naisten osuus oli samana vuonna 43 prosenttia.⁴⁴

Tämän luvun seuraavissa osioissa (6.2–6.7) pyrimme testaamaan, missä määrin tämä koko maamme työelämää koskevaksi esitetty noidankehä ilmenee taiteen ja kulttuurin eri osa-alueilla sekä mitä seurauksia siitä on naisten uralla etenemiseen ja palkkaukseen. Jos väitteen sisältämä noidankehä löytyy taiteissa ja kulttuurissa, etsimme sitä synnyttäviä ja ylläpitäviä syitä, joiden paikantaminen auttaa meitä suvauksen tarpeiden ja mahdollisuuksien arvioinnissa.

6.2 Osallistuminen: osallistuminen työelämään ja ammatilliseen toimintaan

Naiset taiteen ja kulttuurin toimialan ammattiteissa

Pyrimme seuraavassa siis paikantamaan sukupuolten välisiä eroja työelämään osallistumisessa taiteen ja kulttuurin toimialalla olemassa olevien tilastojen pohjalta *ammattiryhmittäin ja toimialoittain*.⁴⁵ Pyrimme myös tarkastelemaan näiden erojen muutoksia ajassa, joskin olemassa olevat tilastot tarjoavat tähän hyvin rajalliset mahdollisuudet.

Aloittamme tarkastelumme taulukoilla 2–3, jotka antavat meille vertailevaa tietoa taiteen ja kulttuurin työvoimasta yleensä sekä sen koulutus- ja työsuhdejakaantumista 29 Euroopan maassa (EU 25 plus Norja, Islanti, Bulgaria ja Sveitsi). Vaikka taulukkojen antamien tietojen luotettavuus ja vertailukelpoisuus ovat ongelmallisia, herättävät ne kuitenkin eräitä tärkeitä taiteen ja kulttuurin työvoiman määrittämisestä koskevia kysymyksiä.⁴⁶

Taulukoissa on käytetty laajaa kulttuurin määrittäystä, johon varsinaisen taiteellisen työn sekä kulttuurituotannon ja -hallinnon lisäksi kuuluu joukkoviestinnän, graafisen teollisuuden sekä mainonnan toimialoja ja ammatteja. Tämän määrittäksen mukaisesti Suomen kulttuurisen työvoiman määrä vuonna 2002 on arvioitu lähes 79 000 henkilöksi. Jos poistamme luvusta mainit-

⁴³ Naiset ja miehet Suomessa 2003, mt.

⁴⁴ Naiset ja miehet Suomessa 2003, mt.; http://www.research.fi/k_tasa-arvo_fi.html

⁴⁵ Selvityksemme aineiston perustana ovat Tilastokeskuksen *väestölaskenta- ja työssäkäyntitilastot*. Sari Karttusen mukaan voimme identifoida kulttuurityövoiman näistä aineistoista joko ammatin tai työpaikan toimialan perusteella. *Ammatti* ymmärretään *väestölaskennassa* siksi toiminnaksi tai työksi, jota henkilö tekee tuloa ansaitakseen. *Toimiala* määrätään *väestölaskennassa* ja työssäkäyntitilastoissa henkilön työpaikan toimialan mukaan niin, että kaikki samassa työpaikassa työskentelevät henkilöt saavat saman toimialan ammatista riippumatta. Selvityksemme tiedot tulevat kolmesta julkaisusta, joissa on hyödynnetty mainittuja tilastoja: Karttunen, Sari 2001. Kulttuurityövoima Suomessa 1970–1999. Kulttuurin ammatit ja toimialat väestölaskennan ja työssäkäyntitilaston valossa. Kulttuuri ja viestintä 2001:2. Helsinki: Tilastokeskus; Kulttuuritilasto 2001. Kulttuuri ja viestintä 2002:1. Helsinki: Tilastokeskus, ja Lagerström, Samu 3/2004. Suomen kulttuuri- ja taideammattitilastollisessa tarkastelussa 1995–2000. Cuporen julkaisu 3. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore. Käsikirjoitus, julkaisu ilmestyy syksyllä 2004.

⁴⁶ Taulukon työvoimatiedoissa on yhdistelty *ammattitilastojen (ISCO)* sekä *toimialatilastojen (NACE)* tietoja. Edellistä on otettu mukaan kaikki kulttuurialan varsinaiset ammatit ja myös ammatit, joiden tavalla tai toisella katsotaan kuuluvan kulttuurin toimialalle. Jälkimmäisestä ovat mukana NACE -luokat: kustannustoiminta, elokuvateollisuus ja video- ja äänitetuotanto sekä kulttuurituotteiden jakelu ja kauppa. Näiltä toimialoilta mukaan on otettu kaikki ammatit, taiteellisten lisäksi siis myös tekniset ja hallinnon tehtävissä työskentelevät sekä johtosäissä olevat henkilöt.

tuja graafisen teollisuuden, mainonnan ja joukkoviestinnän ammatteja, määrä laskee noin 30 000–35 000 henkilöön, josta taas taiteellista työtä tekeviä on arvioitu olevan noin 15 000–16 000.⁴⁷

Taulukoiden laajaa määritelmää käyttäen on kulttuurisen työvoiman osuus työllisestä työvoimasta Suomessa Euroopan korkeampia. Vain kahdessa maassa (Virossa ja Islannissa) osuus on korkeampi kuin Suomen 3,5 prosenttia. Koulutuksen suhteen Suomen kulttuurinen työvoima asettuu Euroopan keskitasolle. Tämä selittyy sillä, että monissa maissa, toisin kuin Suomessa, taiteen ja kulttuurin ammatilliset oppilaitokset ja niiden tutkinnot luetaan yliopistollisiksi tutkinnoiksi.

Kulttuurityövoiman – ja myös sen *sukupuolten välisen tasa-arvon ongelmat* – ankuroituvat taulukossa 3 esitettyihin tietoihin *lyhyt- ja osa-aikaisista työsuhteista*. Kuten taulukko osoittaa, nämä työsuhteet ovat taide- ja kulttuurialoilla kaikissa maissa lähes kautta linjan selvästi yleisempiä kuin koko työllisessä työvoimassa keskimäärin. Kun naisten lyhytaikaisten työsuhteiden osuus

kaikista työsuhteista oli EU-maissa vuoden 2002 tilastojen mukaan viisinkertainen (naisten 33,5 prosenttia, miesten 6,6 prosenttia), voimme melkoisella varmuudella väittää *lyhyt- ja osa-aikaisten työsuhteiden olevan osa sukupuolten välistä tasa-arvo-ongelmaa myös taiteen ja kulttuurin toimialalla*.

Suomessa ongelma ei kuitenkaan näiden tilastojen valossa ole kaikkein pahimmasta päästä: Suomi on kulttuurisen työvoiman osalta taulukon mukaan tässä suhteessa Euroopan keskitasoa ja osa-aikatyötä tekevien naisten osuus on Eurostatin muiden tilastojen mukaan miehiin verrattuna lähes kolminkertainen (17,1 % vastaan 6,0 %). Taulukossa huomio kiinnittyy erityisesti Hollannin tilanteeseen, jossa osa-aikaisten työsuhteiden osuudet ovat erittäin korkeat. Syynä tähän on näiden työsuhteiden turvaaminen lainsäädännöllisin ja poliittisin keinoin. Tavoitteena on ollut niiden lisääminen myös miesten osalta. Tätä on jossakin määrin tapahtunut, mutta naisten osa-aikaiset työsuhteet ovat samanaikaisesti lisääntyneet ja niiden osuus kaikista oli vuonna 2002 jo 72 prosenttia.

⁴⁷ Tämä luku perustuu taiteen ammattijärjestöjen jäsenmääriin, ks. Kulttuuritilasto 2001, mt.

Taulukko 2. Kulttuurialojen työllistyvyys ja työvoiman koulutus EU 25:ssä (+4) vuonna 2002

	Kulttuurialojen työvoima	Kulttuurialojen osuus koko työvoimasta (%)	Yliopistotutkinnon suorittaneet (%) Koko työvoima	Kulttuurialojen työvoima
EU25	4 164.3	2.5	24	40
Belgia	89.0	2.3	35	51
Tšekki	79.6	1.8	13	33
Tanska	79.9	3.1	27	43
Saksa	929.7	2.7	23	36
Viro	19.9	3.7	33	60
Kreikka	81.7	2.5	24	37
Espanja	307.9	2.0	31	51
Ranska	434.0	2.1	28	51
Irlanti	42.8	2.7	29	40
Italia	453.0	2.2	14	27
Kypros	7.3	2.5	33	65
Latvia	15.0	1.8	25	35
Liettua	30.1	2.7	53	79
Luxemburg	3.2	1.8	21	31
Unkari	69.0	1.9	18	43
Malta	:	:	:	:
Hollanti	249.1	3.3	25	39
Itävalta	70.4	2.0	19	32
Puola	:	:	:	:
Portugali	60.4	1.4	11	25
Slovenia	20.1	2.5	16	34
Slovakia	27.0	1.4	14	34
Suomi	78.8	3.5	34	38
Ruotsi	139.6	3.3	26	38
Iso-Britannia	877.1	3.2	28	43
Islanti	6.1	4.2	24	44
Norja	48.4	2.2	34	45
Bulgaria	50.5	2.1	28	54
Sveitsi	93.3	2.7	24	36

: Tieto puuttuu

Lähde: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=3-26052004-EN-BP-EN&type=pdf> (27.5.2004).

Taulukko 3. Kulttuurialojen työvoiman työsuhteen luonne EU 25:ssä (+4) vuonna 2002

	Lyhyt-kestoinen %		Osa-aikatyö %		Päätyön lisäksi toinen työ %		Työnantajat, itsensä työllistävät %	
	Koko työvoima	Kultt. työvoima	Koko työvoima	Kultt. työvoima	Koko työvoima	Kultt. työvoima	Koko työl. työv:sta.	Kultt.-alojen työv:sta
EU25	12	18	17	25	3	9	14	29
Belgia	8	17	20	21	3	7	15	29
Tshekki	8	15	5	12	2	7	16	29
Tanska	9	10	21	36	11	20	8	17
Saksa	12	18	21	30	2	8	10	30
Viro	2	2	7	13	4	4	5	5
Kreikka	11	21	4	14	3	9	30	31
Espanja	30	34	8	16	2	6	17	25
Ranska	14	29	16	24	3	10	9	20
Irlanti	5	:	17	24	2	4	13	28
Italia	9	19	9	17	1	7	26	47
Kypros	9	5	6	11	5	5	20	20
Latvia	11	9	7	10	7	19	6	6
Liettua	6	2	8	15	7	18	6	8
Luxemburg	4	1	12	16	1	3	7	16
Unkari	7	11	3	:	2	5	12	19
Malta	:	:	:	:	:	:	:	:
Hollanti	14	19	44	56	6	14	11	32
Itävalta	7	11	19	26	4	9	9	39
Puola	:	:	:	:	:	:	:	:
Portugali	21	35	7	15	7	13	19	27
Slovenia	15	26	5	15	2	3	9	20
Slovakia	5	5	2	2	1	6	9	18
Suomi	17	24	12	24	4	8	9	19
Ruotsi	16	22	21	28	9	14	9	27
Iso-Britannia	6	10	25	26	4	7	11	28
Islanti	6	5	29	41	17	29	15	35
Norja	10	17	26	29	9	13	5	19
Bulgaria	:	:	2	7	1	1	10	12
Sveitsi	13	14	33	45	6	14	14	27

: Tieto puuttuu

Lähde: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=3-26052004-EN-BP-EN&type=pdf> (27.5.2004).

Taulukon viimeiset sarakkeet koskevat kulttuurialan itsenäisiä työntekijöitä. Vaikka tämä luokka on melko heterogeeninen kattaen yrittäjä-työnantajat, yksittäiset ammatinharjoittajat ja nähtävästi myös osan freelance-työntekijöistä, maakohtaiset erot ovat mielenkiintoisia. Suomi sijoittuu tässä suhteessa Euroopan (unionin) keskiarvon alla olevien maiden joukkoon. Tätä kansainvälistä taustaa vasten voimme lähteä tarkastelemaan lähemmin Suomen kulttuurisen työvoiman rakennetta ja siinä mahdollisesti ilmeneviä sukupuolten välisiä eroja.

Taulukko 4 rakenteistaa maamme kulttuurisen työvoiman tilastokeskuksen ammattitilastojen mukaisiin ammattiryhmiin.

Kulttuurisen työvoiman määrittäminen on niissä suunnilleen sama kuin edellisissä taulukoissa, eli mukana ovat siis myös graafinen teollisuus, toimitustyö ja mainonta. Suurimmat muutokset työllisen työvoiman määrässä ovat tapahtuneet mainonnassa (peräti yli sata prosenttia) sekä toimitustyössä, kulttuurialan johtamisessa ja kirjasto-, arkisto- ja museotyön alueilla. Kasvu varsinaisissa taiteellisen työn ammattiryhmissä (taide, muotoilu ja taidekäsityö) oli näiden tilastojen mukaan suhteellisen pientä. Suurin yksittäisen ammattiryhmän kasvu taiteellisissa ammateissa näiden tilastojen mukaan tapahtui tanssitaiteessa: 15 prosenttia (ks. taulukko 6 alla).

Taulukko 4. Työllisten määrän muutos kulttuuriammateissa 1995–2000

Ammattiryhmät	Työlliset työntekijät 2000	Muutos 1995–2000 (%)
1. Taide, muotoilu ja taidekäsityö	11 678	2,6
2. Toimitustyö	9 187	17,8
3. Valokuvaus, elokuvaus sekä radio – ja tv-tekniikka	4 824	6,9
4. Graafinen työ	17 345	-1,5
5. Mainonta	12 206	101,9
6. a) Kulttuuritoimen johtotehtävät		
b) Kirjasto-, arkisto – ja museotyö	13 839	17,2
Kaikki ammatit yhteensä	69 079	16,8

Lähde: Lagerström 2004, mt.

Taulukko 5 selvittää samaa tilannetta sukupuolten mukaan eriteltyinä. Tässäkin taulukossa on vertailun vuoksi pidetty mukana myös graafinen työ, toimitustyö sekä mainonta. Selvä naisenemmistö löytyy yhdellä kulttuuritoiminnan ydinalueella,

kirjasto-, arkisto- ja museotyössä. Lievää naisvaltaistumista on tapahtunut myös toimitustyössä, miesten määrän nousua taas ammattiryhmän 5 naisvaltaisissa kulttuurialan johtotehtävissä sekä kirjasto-, arkisto- ja museotyössä.

Taulukko 5. Naisten ja miesten osuus (%) kulttuuriammateissa 1995 ja 2000

Ammattiryhmät	1995		2000	
	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %
1. Taide, muotoilu ja taidekäsityö	56,1	43,9	58,5	41,5
2. Toimitustyö	54,1	45,9	50,6	49,4
3. Valokuvaus, elokuvaus sekä radio- ja tv-tekniikka	62,8	37,2	61,1	38,9
4. Graafinen työ	62,4	37,6	63,6	36,4
5. Mainonta	43,1	56,9	48,4	51,6
6. a) Kulttuuritoimen johtotehtävät				
b) kirjasto-, arkisto – ja museotyö	27,0	73,0	35,1	64,9
Kaikki ammatit yhteensä	51,1	48,9	52,4	47,6

Lähde: Lagerström 2004, mt.

Seuraava taulukko (6) tuo tarkaste-
luumme tarkempia tietoja. Sen mukaan
eräiden taiteilijaryhmien (kirjailijat, drama-
turgit ja kuvataiteilijat) määrä olisi vähen-
tynyt. Tämä johtunee kuitenkin lähinnä
muutoksista, joita taiteellisten ammattien il-
moittamisessa on tarkasteltuna ajanjaksona
tapahtunut. Toimialatilastojen tiedot eivät
osoita vastaavia supistuksia tapahtuneen,
kuten eivät taiteilijajärjestöjen jäsenlistat-
kaan. Esimerkiksi Suomen Taiteilijaseuran
(Taidemaalariliitto, Suomen Kuvanveistäjä-
liitto, Suomen Taidegraafikot, Muu) piirissä
toimi vuonna 2004 noin 2300 ammattiku-
vataiteilijaa⁴⁸ ja Suomen kirjailijaliitossa noin
500 kaunokirjailijaa.⁴⁹

Ongelmistaan huolimatta Taulukko 6
auttaa meitä tekemään seuraavia tärkeitä
tarkennuksia sukupuolten keskinäisten
asemien muutoksissa laajemmalla kult-
tuurin kentällä. Ensiksi se osoittaa, että
toimitustyössä kaikissa ammattiryhmissä on
tapahtunut naisvaltaistumista, mainonnassa
taas kahdessa ryhmässä, mainos- ja tiedo-
tusjohtajissa sekä tiedottajissa. Graafisen
työn ja valokuva-, elokuva-, radio- ja televi-
siotekniikan aloilla heijastuvat teknologiset
muutokset lähinnä perinteisten mies- ja
naisvaltaisten ammattien määrillisinä supis-
tumina. Kulttuuriammattien osalta taulukko
selventää edellisen taulukon viimeisessä
(viidennessä) ammattiryhmässä tapahtu-

neita muutoksia. Tämä ryhmä on kuitenkin
tilastoitu liian heterogeeniseksi, sillä kulttuu-
rialan johtajiin kuuluvat laitosten ja kulttuu-
rin järjestöjohtajien lisäksi esimerkiksi myös
muut pienyritysten johtajat sekä järjestö-
kentän alueelliset ja keskusjärjestöjohtajat.⁵⁰
Miesvaltaistumista on tapahtunut juuri
pienyrittäjäjohtajissa ja järjestökentän ylem-
män tason johtajissa. Samoin kuin maamme
koko työvoimassa kulttuurialalla järjestöjen
johdossa naisten asema on lujittunut. Kir-
jasto-, arkisto ja museotyö ovat pysyneet
miesosuuden pienistä lisäyksistä huolimatta
vankasti naisvaltaisina.

Eniten naisia työskenteli vuonna 1995/2000:

- taideteollisuuden suunnittelijoina ja tai-
teilijoina (72,5) (54,9)
- tanssitaiteilijoina (74,2) (75,5)
- kuvaussihteereinä tai vastaavassa työssä
(79,7) (77,1)
- valokuva-laboratorioiden työntekijöinä
(71,8) (59,6)
- kirjansitomotyöntekijöinä (78,8)(58,8)
- tiedottajina (72,2) (76,3)
- kulttuurijohtajina (70,1) (56,7)
- arkistonhoitajina (81,3)(79,5)
- kirjastonhoitajina ja informaattikkoina
(80,3) (74,6)
- arkisto- ja museotyöntekijöinä (81,2)
(80,7).

⁴⁸ Tieto Suomen Taiteilijaseuran verkkosivuilta <http://www.artists.fi>

⁴⁹ Tieto Suomen Kirjailijaliiton verkkosivuilta <http://www.suomenkirjailijaliitto.fi>

⁵⁰ Tilastokeskuksen Ammattiluokitus 2001 -julkaisun (Käsi- ja kirjasto- ja kulttuurijärjestöjen johtajat, ryhmään 1143 kuuluvat esimerkiksi hyväntekeväisyys-, ympäristö-, liikunta- ja kulttuurijärjestöjen johtajat, ryhmään 1319 (nimi 'Muut pienyritysten johtajat') taas kuuluvat mm. elokuvateattereiden ja taidegallerioiden johtajat sekä pienyritysten toimitusjohtajat jne. Luokasta 12294 esimerkkinä annetaan kulttuurijärjestöjen piiripäälliköt ja toiminnanjohtajat.

Taulukko 6. Työllisten määrän muutos kulttuuriammateissa sukupuolen mukaan 1995–2000

	1995			2000			Muutos lkm			Muutos %		
	sp. yht	Mies	Nainen	sp. yht	Mies	Nainen	sp. yht	Mies	Nainen	sp. yht	Mies	Nainen
Taide, muotoilu ja taidekäsiyö												
24515 Kirjailijat ja dramaturgit	305	147	158	200	94	106	-105	-53	-52	-34,4	-36,1	-32,9
24521 Kuvataiteilijat	604	309	295	455	236	219	-149	-73	-76	-24,7	-23,6	-25,8
24522 Graafiset suunnittelijat	1 677	926	751	1 647	897	750	-30	-29	-1	-1,8	-3,1	-0,1
24523 Taideteollisen alan suunnittelijat ja taiteilijat	1 162	320	842	1 484	670	814	322	350	-28	27,7	109,4	-3,3
34711 Taide- ja taideteollisen alan asiantuntijat	2 074	1 103	971	1 955	1 125	830	-119	22	-141	-5,7	2,0	-14,5
7312 Soittimien tekijät ja virittäjät	320	252	68	164	140	24	-156	-112	-44	-48,8	-44,4	-64,7
7330 Puu-, tekstiili-, nahka- ym. käsiyötuotteiden tekijät	15	10	5	11	6	5	-4	-4	0	-26,7	-40,0	0,0
2453 Klassisen musiikin säveltäjät, muusikot ja laulajat	2 534	1 691	843	2 264	1 410	854	-270	-281	11	-10,7	-16,6	1,3
2454 Tanssitaiteilijat	480	124	356	542	133	409	62	9	53	12,9	7,3	14,9
24551 Näyttelijät	1 087	594	493	1 041	562	479	-46	-32	-14	-4,2	-5,4	-2,8
24552 Teatteri- ja elokuvaohjaajat	332	213	119	290	196	94	-42	-17	-25	-12,7	-8,0	-21,0
3473 Viihdemuusikot, laulajat, tanssijat ym.	770	681	89	1 551	1 324	227	781	643	138	101,4	94,4	155,1
3474 Klovnit, taikurit, akrobaatit ym.	19	14	5	74	37	37	55	23	32	289,5	164,3	640,0
Yhteensä	11 379	6 384	4 995	11 678	6 830	4 848	299	446	-147	2,6	7,0	-2,9
Toimitustyö												
24511 Päällikkötoimittajat	408	289	119	500	313	187	92	24	68	22,5	8,3	57,1
24512 Lehden- ja kustannustoimittajat ja kriitikot	5 114	2 575	2 539	6 047	2 936	3 111	933	361	572	18,2	14,0	22,5
24513 Radio- ja tv-toimittajat	1 990	1 128	862	2 295	1 164	1 131	605	36	269	15,3	3,2	31,2
3472 Juontajat, kuuluttajat ym.	285	227	58	345	233	112	60	6	54	21,1	2,6	93,1
Yhteensä	7 797	4 219	3 578	9 187	4 646	4 541	1 390	427	963	17,8	10,1	26,9
Valokuvaus, elokuvaus sekä radio- ja tv-tekniikka												
3131 Kuvaajat, kuvanauhoittajat ja äänittäjät	2 582	2 000	582	2 994	2 167	827	412	167	245	16,0	8,3	42,1
3132 Radio- ja tv-tarkkailijat	691	506	185	616	450	166	-75	-56	-19	-10,9	-11,1	-10,3
34712 Kuvaussihteerit ym.	443	90	353	433	99	334	-10	8	-19	-2,3	10,0	-5,4
7344 Valokuvavalokuvatekijät	561	158	403	250	101	149	-311	-57	-254	-55,4	-36,1	-63,0
8224 Valokuvatuotteiden teolliset valmistajat	236	78	158	531	129	402	295	51	244	125,0	65,4	154,4
Yhteensä	4 513	2 832	1 681	4 824	2 946	4 878	311	114	197	6,9	4,0	11,7
Graafinen työ												
31192 Graafisen tekniikan asiantuntijat	1 925	1 600	325	1 886	1 466	420	-39	-134	95	-2,0	-8,4	29,2
7341 Latojat ja asemoijat	5 233	2 728	2 505	3 334	1 706	1 628	-1 899	-1 022	-877	-36,3	-37,5	-35,0
7342 Painopinnan valmistajat	1 432	700	732	1 397	763	634	-35	63	-98	-2,4	9,0	-13,4
7343 Kaivertajat ja syövyttäjät	54	49	5	29	20	9	-25	-29	4	-46,3	-59,2	80,0
7345 Kirjansitomutyöntekijät	1 287	273	1 014	442	182	260	-845	-91	-754	-65,7	-3,3	-74,4
7346 Silkki- ja tekstiilipainajat	256	146	110	257	158	99	1	12	-11	0,4	8,2	-10,0
8251 Painokoneen hoitajat	5 575	4 624	951	7 266	5 319	1 947	1 691	695	996	30,3	15,0	104,7
8252 Jälkikäsitteilyt	1 851	877	974	2 734	1 419	1 315	883	542	341	47,7	61,8	35,0
Yhteensä	17 613	10 997	6 616	17 345	11 033	6 312	-268	36	-304	-1,5	0,3	-4,6
Mainonta												
1234 Mainos- ja tiedotusjohtajat	444	234	210	613	291	322	169	57	112	38,1	24,4	53,3
24192 Tiedottajat	2 059	572	1 487	2 708	642	2 066	649	70	579	31,5	12,2	38,9
24191 Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat	3 119	1 627	1 492	8 365	4 708	3 657	5 246	3 081	2 165	168,2	189,4	145,1
24514 Mainostoimittajat	423	170	253	520	264	256	97	94	3	22,9	55,3	1,2
Yhteensä	6 045	2 603	3 442	12 206	5 905	6 301	6 161	3 302	2 859	101,9	126,9	83,1
Kulttuuritoimi, sekä kirjasto-, arkisto- ja museotyö												
1143 Muiden järjestöjen johtajat	295	205	90	495	292	203	200	87	113	67,8	42,4	125,6
12294 Kulttuurijohtajat	989	296	693	914	396	518	-75	100	-175	-7,6	33,8	-25,3
1319 Muut pienyritysten johtajat	1 892	984	908	2 824	2 053	771	932	1 069	-137	49,3	108,6	-15,1
24311 Arkistonhoitajat	753	141	612	584	120	464	-169	-21	-148	-22,4	-14,9	-24,2
24312 Museoalan erityisasiantuntijat	475	149	326	610	177	433	135	28	107	28,4	18,8	32,8
2432 Kirjastonhoitajat, informaattorit ym.	2 620	515	2 105	3 272	830	2 442	652	315	337	24,9	61,2	16,0
4141 Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät	4 783	901	3 882	5 140	994	4 146	357	93	264	7,5	10,3	6,8
Yhteensä	11 807	3 191	8 616	13 839	4 862	8 977	2 032	1 671	361	17,2	52,4	4,2
Valitut ammatit yhteensä	59 154	30 226	28 928	69 079	36 222	32 857	9 925	5 996	3 929	16,8	19,8	13,6

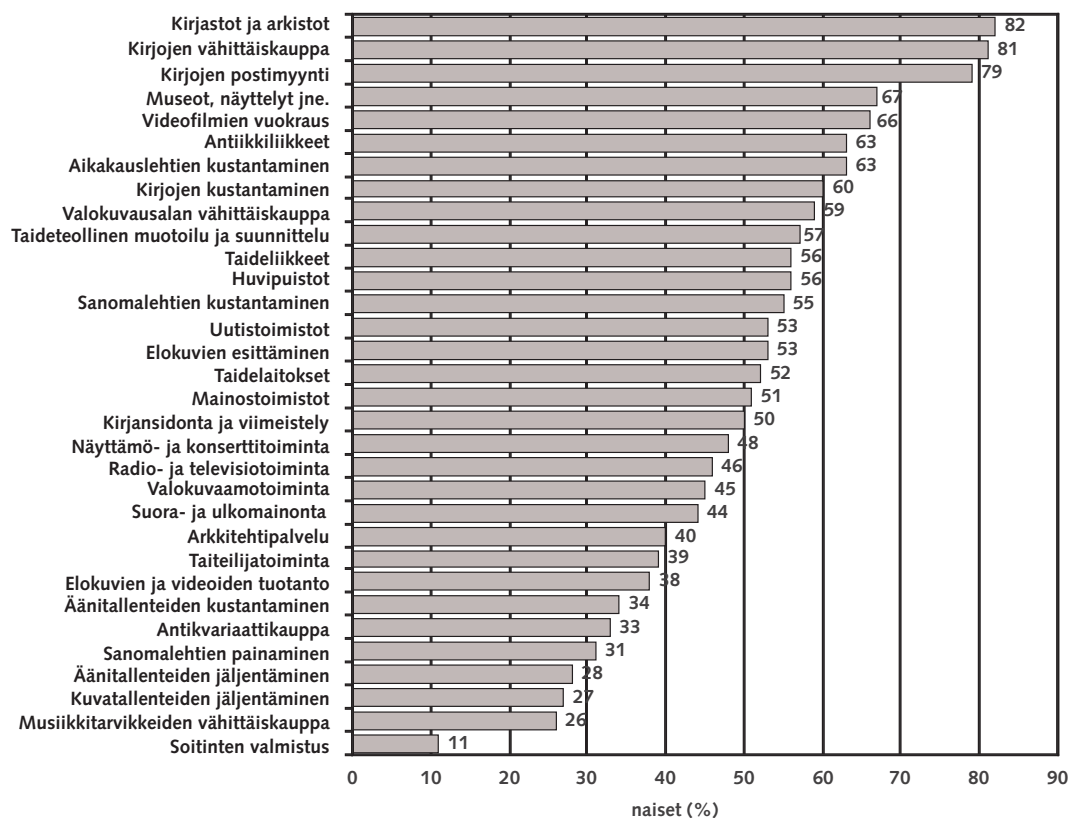
Lähde: Lagerström 2004, mt.

Voimme vielä laajentaa edellä esitettyä tilastokeskuksen ammattitilastoperusteista kuvaa vuoden 1999 toimialatilastoihin perustuvalla kuviolla (kuvio 2). Siihen on poimittu sekä kaikkein naisvaltaistuneimmat että miesvaltaistuneimmat toimialat. Kuuden naisvaltaistuneimman toimialan joukkoon sijoittuvat tässäkin kirjasto-, arkisto- ja museotyö sekä kolme kulttuurialan vähittäiskaupan ammatia: kirjojen vähittäiskauppa, kirjojen postimyynti sekä videofilmien vuokraus (palveluammatit). Taiteen ja kulttuurin ydinalueista naisvaltaisia ovat kirjankustannus, taide-teollinen muotoilu, taidekauppa/galleriat sekä työskentely taidelaitoksissa. Selvimmin miehiä ydinalueita ovat arkkitehtipalvelut,

kustannustoiminnan ja kulttuuriteollisen tuotannon alat sekä musiikkitarvikkeiden vähittäiskauppa ja soittimien valmistus.

Naisvaltaistuminen on kuitenkin varsinaisissa taiteen ja kulttuurin alueilla ja -ammateissa *selvempää* kuin miesvaltaistuminen. Tulemme myöhemmin näkemään, että naisvaltaistuminen ei ole suomalaisessa koulutuspolitiikassa tärkein tasa-arvokysymys. Keskeisintä on pikemminkin ollut miesvaltaistuminen ja sen murtaminen "kovien tieteiden" ja teknologian alueilla.⁵¹ Tämä miesvalta näkyy edellä esitetyissä tilastoissa lähinnä graafisen työn sekä kulttuuriteollisen tuotannon alueilla.

Kuvio 2. Naisten osuus (%) työvoimasta eräillä kulttuurin toimialoilla vuonna 1999



Lähde: Kulttuuritilasto 2001, mt.

⁵¹ Ks. esim. opetusministeriön vuonna 2001 asettaman *Tasavertaiset työmarkkinat* -työryhmän muistio (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:1. Helsinki: Opetusministeriö.). Työryhmän tehtäväksiannona oli 1) tehdä suunnitelma lyhyen ja pitkän aikavälin toimenpiteistä, joilla vaikutetaan koululaisten ja opiskelijoiden oppiaine- ja linjavalintoihin sekä seurata suunnitelman ja käynnistettävien toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia, ja 2) tehdä suunnitelma toimenpiteistä, joilla vaikutetaan työpaikkakulttuureihin siten, että myös alalle ei-typillisen sukupuolen edustajat viihtyvät työpaikalla ja heillä on uramahdollisuuksia sekä seurata suunnitelman ja käynnistettävien toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia. Kulttuurisektorin naisvaltaiset toimialat eivät kuitenkaan olleet tarkastelun kohteena.

Taulukko 3 nosti eurooppalaisesta perspektiivistä esiin kysymyksen itsenäisistä kulttuurialan työntekijöistä. Viime vuosina Suomessa on puhuttu erityisen paljon *yrittäjyydestä*.⁵² Taulukko 7 kirjaakin yrittäjien osuuden vuonna 2000 kulttuurin eri ammattiryhmissä työssäkäyvien naisten keskuudessa. Yrittäjien osuus koko työllisen työvoiman osalta⁵³ on pysytellyt noin vajaan kymmenen prosentin paikkeilla ja naisten kohdalla noin kuudessa prosentissa koko 1990-luvun jälkipuoliskon ja tämän vuosittain alun. Monissa kulttuuriammateissa yrittäjien osuus on ollut hieman matalampi.

Näiden tilastojen mukaan eniten naisia toimii yrittäjinä taiteen, muotoilun ja taidekäsityön ryhmässä ja taulukko 8 selventää tätä tilannetta. Lukua nostaa perinteisten

taiteilija-ammattien sijoittuminen tähän luokkaan: naispuolisista kirjailijoista ja dramaturgeista noin 30 prosentin sekä kuvataiteilijoista noin 48 prosentin on katsottu kuuluvan yrittäjiin. Myös graafisina suunnittelijoina (n. 20%) sekä taideteollisen alan suunnittelijoina ja taiteilijoina työskentelevistä naisista varsin moni toimii yrittäjinä (n. 43%). Näiden tilastojen mukaan naisten yrittäjyys on eräissä taideammateissa huomattavasti korkeampi kuin keskimäärin koko työllisessä työvoimassa. Ammattiryhmässä 'taideteollisen alan suunnittelijat ja taiteilijat' naiset toimivat yrittäjinä useammin kuin miehet. (Tarkemmat tiedot yrittäjien osuudesta muissa kulttuuriammateissa, ks. Lagerström 2004.)

Taulukko 7. Naisyrittäjien osuus (%) kulttuuriammateissa vuonna 2000

Ammattiryhmä	Naisista yrittäjinä 2000 %
1. Taide, muotoilu ja taidekäsitys	17,0
2. Toimitustyö	4,3
3. Valokuvaus, elokuvaus sekä radio- ja tv-tekniikka	11,1
4. Graafinen työ	2,8
5. Mainonta	1,8
6. a) Kulttuuritoimen johtotehtävät	
b) Kirjasto-, arkisto- ja museotyö	0,3
Koko työllinen työvoima	6,1⁵⁴

Lähde: Lagerström 2004, mt.

⁵² Ks. esim. Matti Vanhasen hallituksen ohjelma ja sen yrittäjyyden politiikkaohjelma. Ohjelmassa luetellaan tavoitteiksi yrittäjäuralle kannustaminen, aloitus- ja kasvuvaiheessa olevien pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten parantaminen, *naisyrittäjyyden edistäminen*, lainsäädännön sovittaminen myös pienten yritysten tarpeisiin, yrittäjien sukupolvenvaihdon helpottaminen, *vanhemmuuden ja yrittäjyyden yhteensovittaminen* sekä *yrittäjien sosiaaliturvan kannustavuuden kehittäminen*.

⁵³ Lukuihin eivät sisälly yrittäjäperheenjäsenet eivätkä maataloudessa työskentelevät yrittäjät. Tiedot ovat Tilastokeskuksen StatFin –palvelusta.

⁵⁴ Lukuun eivät sisälly maatalousyrittäjät eivätkä yrittäjäperheenjäsenet. Koko työllisen työvoiman osalta naisyrittäjien lukumäärä on Tilastokeskuksen StatFin –palvelusta.

Taulukko 8. Yrittäjien osuus taiteen, muotoilun ja taidekäsityön ammateissa sukupuolen mukaan vuonna 2000

Taide, muotoilu ja taidekäsityö	Naisista yrittäjinä %	Miehistä yrittäjinä %
Kirjailijat ja dramaturgit	29,2	38,3
Kuvataiteilijat	47,5	64,8
Graafiset suunnittelijat	19,2	23,4
Taideteollisen alan suunnittelijat ja taiteilijat	42,9	31,0
Taide- ja taideteollisen alan asiantuntijat	9,3	5,2
Soittimien tekijät ja virittäjät	20,8	37,9
Puu-, tekstiili-, nahka- ym. käsityötuotteiden tekijät	0,0	50,0
Klassisen musiikin säveltäjät, muusikot ja laulajat	1,3	2,2
Tanssitaiteilijat	16,1	12,0
Näyttelijät	2,1	4,6
Teatteri- ja elokuvaohjaajat	6,4	13,8
Viihdemuusikot, laulajat, tanssijat ym.	7,9	7,5
Klovnit, taikurit, akrobaatit ym.	2,7	21,6
Yhteensä	17,0	13,3

Lähde: Lagerström 2004, mt.

Kuvio 3 luokittelee taiteen ja kulttuurin ammateissa työllistyneet naiset *työnantaja-sektoreittain ja ammattiryhmittäin* vuonna 2000. Siinä toistuvat edellä esitetyt luvut yrittäjätöiminnan osalta. Muut työnantaja-sektorit jakautuvat kahtia: toisaalta julkiseen sektoriin (valtio, kunnat ja valtionenemistöiset osakeyhtiöt), toisaalta yksityiseen sektoriin, joka kattaa kaiken muun, kuten kolmannen sektorin eli kaikki yksityisen oikeusmuodon puitteissa toimivat laitokset, järjestöt ja säätiöt. Suomen yritysrekisteripohjaiset tilastot luokittelevat yrityssektorin piiriin myös yksityiset ammatinharjoittajat, jotka yritysten tapaan ovat arvonlisäverovelvollisia tai työnantajia (britti-ilmaisun mukaan "sole traders").

Tämä kahtiajako julkiseen ja yksityiseen työntekijäsektoriin ilmenee kahtiajakona myös työntekijäpuolella. Kulttuurijohtajien sekä kirjasto-, arkisto- ja museotyön nais-työvoiman työntekijäpuolella toimivat voittopuolisesti julkisen sektorin (valtion ja kuntien) organisaatiot, kun taas kaikissa muissa am-

mattiryhmissä yksityisen sektorin organisaatiot ovat selvästi tärkeimpiä työnantajia.

Julkisen sektorin osuus yllä mainittujen naisvaltaistuneiden ammattiryhmien työnantajana alkoi kuitenkin supistua jo 1990-luvun jälkipuoliskolla. Eräiden yksittäisten tutkimustulosten mukaan naisvaltaisten kunnallisten kulttuurialueiden yksityistyminen on jatkunut vuoden 2000 jälkeenkin.⁵⁵ Sama näkyy myös valtionenemmistöisten osakeyhtiöiden kohdalla. Niissä naisten osuus toisaalta valokuvauksessa, elokuva-tuotannossa sekä radio- ja TV-tekniikan aloilla, toisaalta toimitustyössä on vähentynyt. Syynä tähän ovat ilmeisesti Yleisradiossa tapahtuneet organisaatiomuutokset ja säästötoimenpiteet. Kuntasektorin asema on heikentynyt naisten työnantajana myös taiteen, muotoilun ja taidekäsityön alueilla, mistä on puolestaan seurannut yksityisen sektorin (ja ilmeisesti freelance -työn) merkityksen kasvaminen (vrt. Kulttuuritilasto 2001, mt.).

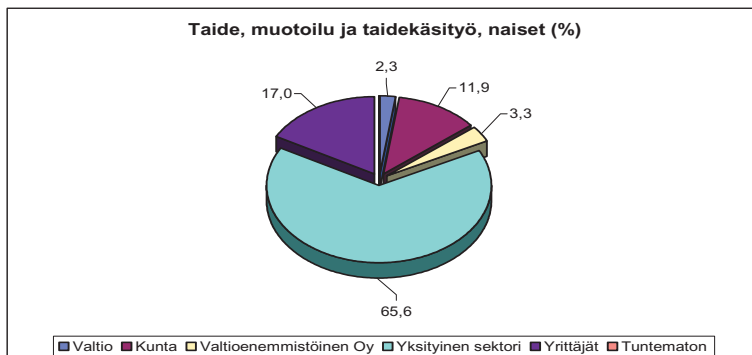
⁵⁵ Tästä kehityksestä ks. esim. Halonen, Katri 2004. Tapahtumatuotannon ammattikuvan kehitystrendejä tuottajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen näkökulmasta Cuporen julkaisu 5/2004. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore. Käsikirjoitus, julkaisu ilmestyy syksyn 2004 aikana.

Kuvio 3. Taiteen ja kulttuurin naistyövoima työnantajasektoreittain vuonna 2000

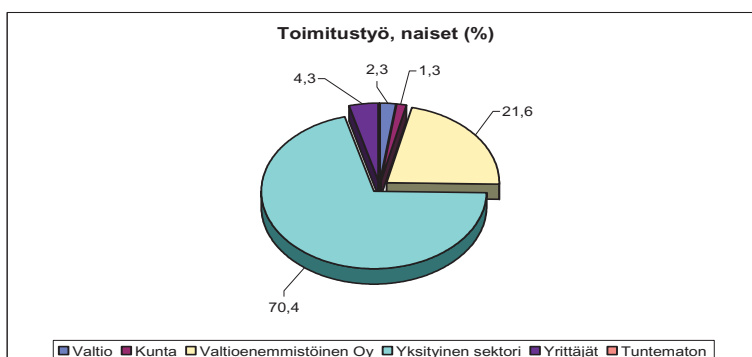
Työllinen työvoima kulttuuriammateissa 2000

Naisten osuus työnantajasektoreittain

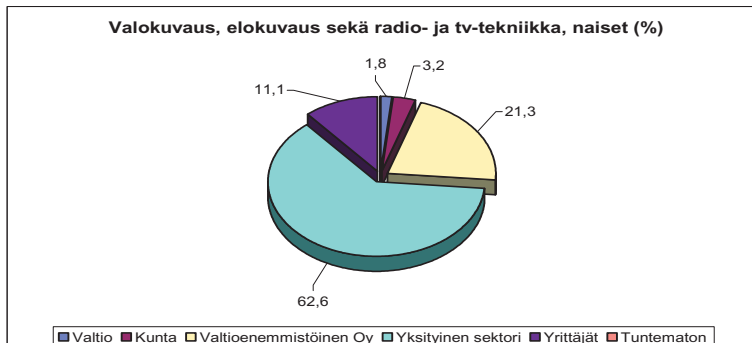
Taide, muotoilu ja taidekäsityö	
	Naisia %
Valtio	2,3
Kunta	11,9
Valtioenemmistöinen Oy	3,3
Yksityinen sektori	65,6
Yrittäjät	17,0
Tuntematon	0,0
Kaikki	11678
Naiset	4848



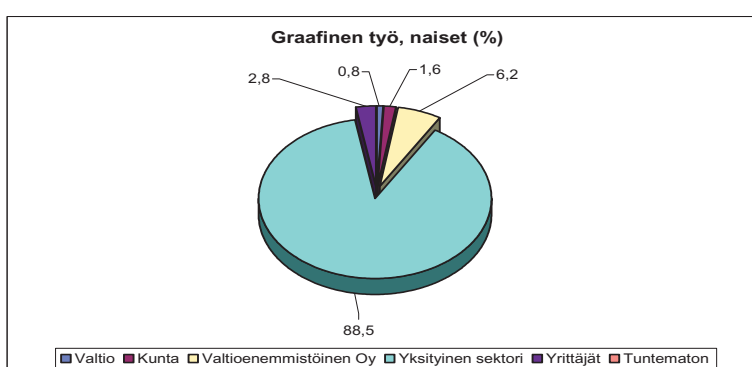
Toimitustyö	
	Naisia %
Valtio	2,3
Kunta	1,3
Valtioenemmistöinen Oy	21,6
Yksityinen sektori	70,4
Yrittäjät	4,3
Tuntematon	0,0
Kaikki	9187
Naiset	4541



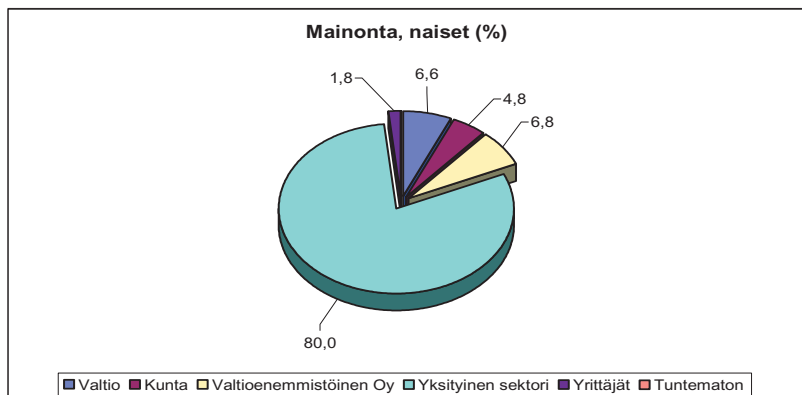
Valokuvaus, elokuvaus sekä radio- ja tv-tekniikka	
	Naisia %
Valtio	1,8
Kunta	3,2
Valtioenemmistöinen Oy	21,3
Yksityinen sektori	62,6
Yrittäjät	11,1
Tuntematon	0,0
Kaikki	4824
Naiset	1878



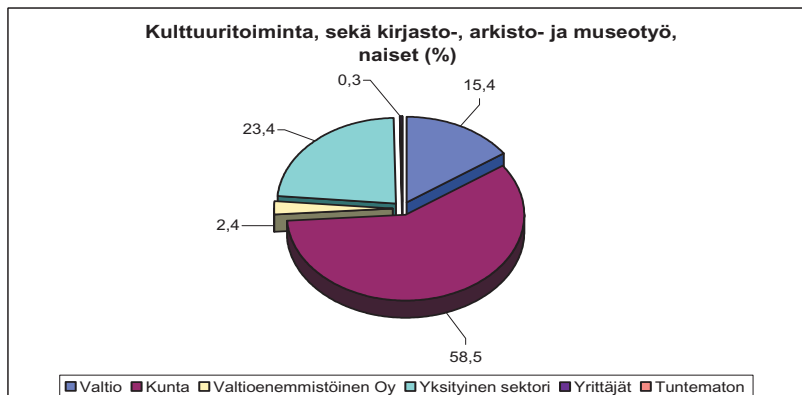
Graafinen työ	
	Naisia %
Valtio	0,8
Kunta	1,6
Valtioenemmistöinen Oy	6,2
Yksityinen sektori	88,5
Yrittäjät	2,8
Tuntematon	0,0
Kaikki	17345
Naiset	6312



Mainonta	
	Naisia %
Valtio	6,6
Kunta	4,8
Valtioenemmistöinen Oy	6,8
Yksityinen sektori	80,0
Yrittäjät	1,8
Tuntematon	0,0
Kaikki	12206
Naiset	6301



Kulttuuritoiminta, sekä kirjasto-, arkisto- ja museotyö	
	Naisia %
Valtio	15,4
Kunta	58,5
Valtioenemmistöinen Oy	2,4
Yksityinen sektori	23,4
Yrittäjät	0,3
Tuntematon	0,0
Kaikki	13839
Naiset	8977



Lähde: Lagerström 2004, mt.

Edellä esitetyt tulokset ovat osin selkeitä, osin ristiriitaisia tai ainakin vaikeammin tulokittavissa. Kulttuuripalvelujen keskeisten alojen naisvaltaisuus on selväpiirteistä; miesvaltautumista näkyy lähinnä graafisessa teollisuudessa, viestinnässä ja eräissä mainonnan ammateissa sekä pienyritysten johtamisessa. Naisvaltaisina toimialueina ovat pysyneet eräät kunnalliset kulttuuripalvelulaitokset (kirjasto-, arkisto- ja museotyö). Kuitenkin on merkkejä siitä, että julkisen sektorin, erityisesti kuntien taloudelliset vaikeudet sekä toimintojen yksityistäminen alkavat vaikuttaa naisten asemaa myös näillä aloilla.

Voimme seuraavaksi siirtyä tarkastelemaan sukupuolieroja kahdella suva-tarkastelun voimavarojen alueella, *koulutuksen ja palkkauksen sukupuolijakautumana*. Koulutuksen tarkastelu kohdentuu edellä esitettyyn noidankehävättämään, eli siihen, missä määrin naiset ovat sivuuttamassa miehet taide- ja kulttuurialojen koulutuksessa ja hankkimassa itselleen näitä parempia

henkisiä voimavaroja. Palkkauksessa kysymys on siitä, missä määrin segregoitumisen noidankehä sulkeutuu eli säilyvätkö palkkaerot yhä edelleen miehiä suosivina. Näiden väliin asettuu eräänlaisina eroja synnyttävänä mekanismeina *sukupuolten erilainen hakeutuminen koulutukseen ja työelämään* sekä siitä johtuva *erilainen asema työmarkkinoilla*.

6.3 Voimavarat: koulutus, tutkinnon jälkeinen työhön sijoittuminen ja työttömyys

Ammatissa toimivien koulutusaste

Työlliset taide- ja kulttuuriammateissa ovat paremmin koulutettuja kuin koko työvoima keskimäärin. Vuonna 2000 taiteen ja kulttuurin ammateissa toimivista korkea-asteen tutkinnon⁵⁶ oli suorittanut 41,2 prosenttia,

⁵⁶ Korkea-asteen koulutus= alin korkea-aste +alempi korkeakouluaste + ylempi korkeakouluaste + tutkijakoulutusaste.

kun vastaava osuus koko työllisestä työvoimasta oli 23,2 prosenttia. Naisten koulutustaso taiteen ja kulttuurin ammateissa oli lisäksi selvästi miehiä korkeampi: korkea-asteen tutkinto on naisista 49 prosentilla ja miehistä 34,5 prosentilla.

Taulukko 9 antaa yleiskuvan kulttuuri-työvoiman eri ammattiryhmien sekä eräiden

valikoitujen ammattien koulutustasojen sukupuolijakautumasta kahdella mittarilla: *keskimääräisen koulutusasteen (KA)* sekä *korkea-asteen koulutuksen saaneiden prosenttiosuuden* mukaan vuonna 2000. Taulukon numerot osoittavat, että naiset ovat paremmin koulutettuja lähes kaikilla ammattialoilla ja kaikissa valituissa ammateissa.

Taulukko 9. Kulttuuriammateissa toimivien koulutusaste (KA)* sekä korkea-asteen koulutuksen saaneiden osuus % vuonna 2000

Ammattiryhmä	KA		Korkea-asteen tutkinto, osuus %	
	naiset	miehet	naiset	miehet
1. Taide, muotoilu ja taidekäsityö	2,7	2,3	46,6%	31,2%
Taideteollisen alan suunnittelijat ja taiteilijat	3,1	3,0	62,9%	55%
Tanssitaiteilijat	2,5	2,1	33,2%	24,9%
2. Toimitustyö	3,0	2,8	57,7%	45,9%
Lehden- ja kustannustoimittajat ja kriitikot	3,3	3,0	59,2%	46,5%
3. Valokuvaus, elokuvaus sekä radio- ja tv-tekniikka	2,0	2,0	21,7%	18,1%
Kuvaussihteerit	2,4	2,0	38,9%	20,1%
4. Graafinen työ	1,9	1,8	12,5%	10,3%
5. Mainonta	3,4	3,3	69,6%	63,9%
Tiedottajat	3,8	3,6	78%	66,9%
6. Kulttuuritoimi sekä kirjasto-, arkisto-, ja museotyö	3,4	3,4	62,4%	57,1%
Kulttuurijohtajat	3,9	3,0	78,2%	46,9%
Arkistonhoitajat	2,8	3,5	54,3%	63,3%
Kirjastohoitajat, informaattikot	4,0	3,6	84,4%	73,7%
Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät	2,4	2,4	44,5%	35,8%

KA: 1= vain perusaste, 2=keskiaste, 3=alin korkea-aste, 4=alempi korkeakouluaste, 5=ylempi korkeakouluaste, 6=tutkijakoulutusaste.

Lähde: Lagerström 2004, mt.

Vaikka erojen suunta on selvä, ne eivät kuitenkaan ole merkittävän suuria kaikissa ammattiryhmissä. Syynä on osin se, että varsinkin eräissä kulttuurin ammateissa, kuten kirjastonhoitajan, informaattikon, arkistonhoitajan tai museonhoitajan viroissa

asetetaan "virkaan pääsyyllä" selviä koulutusta koskevia vaatimuksia. Vapaissa taiteissa kuitenkin muut tekijät voivat sivuuttaa koulutuksen. Taulukko 10 antaa meille tarkemman kuvan naisten ja miesten koulutusasteesta vuonna 2000.

Taulukko 10. Työllisten koulutusaste (KA) valituissa kulttuuriammateissa sukupuolen mukaan vuonna 2000

(lajitteluperuste laskeva)			
1= vain perusaste 4= alempi korkeakouluaste			
2= keskiaste 5= ylempi korkeakouluaste			
3= alin korkea-aste 6= tutkijakoulutusaste			
Miehet	KA	Naiset	KA
Muiden järjestöjen johtajat	4,0	Kirjastonhoitajat, informaatikot ym.	4,0
Museoalan erityisasiantuntijat	4,0	Museoalan erityisasiantuntijat	4,0
Tiedottajat	3,6	Kulttuurijohtajat	3,9
Kirjastonhoitajat, informaatikot ym.	3,6	Tiedottajat	3,8
Mainos- ja tiedotusjohtajat	3,6	Mainos- ja tiedotusjohtajat	3,8
Arkistonhoitajat	3,5	Muiden järjestöjen johtajat	3,8
Päällikkötoimittajat	3,3	Kirjailijat ja dramaturgit	3,7
Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat	3,2	Päällikkötoimittajat	3,5
Kirjailijat ja dramaturgit	3,2	Klassisen musiikin säveltäjät, muusikot ja laulajat	3,4
Taideteollisen alan suunnittelijat ja taiteilijat	3,0	Radio- ja tv-toimittajat	3,3
Radio- ja tv-toimittajat	3,0	Teatteri- ja elokuvaohjaajat	3,3
Muut pienyritysten johtajat	3,0	Lehden- ja kustannustoimittajat ja kriitikot	3,3
Kulttuurijohtajat	3,0	Muut pienyritysten johtajat	3,2
Lehden- ja kustannustoimittajat ja kriitikot	3,0	Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat	3,2
Mainostoimittajat	2,8	Taideteollisen alan suunnittelijat ja taiteilijat	3,1
Klassisen musiikin säveltäjät, muusikot ja laulajat	2,7	Kuvataiteilijat	3,0
Teatteri- ja elokuvaohjaajat	2,7	Näyttelijät	2,9
Näyttelijät	2,5	Mainostoimittajat	2,9
Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät	2,4	Graafiset suunnittelijat	2,6
Graafiset suunnittelijat	2,4	Tanssitaiteilijat	2,5
Tanssitaiteilijat	2,1	Viihdemuusikot, laulajat, tanssijat ym.	2,4
Kuvaajat, kuvanauhoittajat ja äänittäjät	2,1	Kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät	2,4
Radio- ja tv-tarkkailijat	2,0	Kuvaussihteerit ym.	2,4
Viihdemuusikot, laulajat, tanssijat ym.	2,0	Taide- ja taideteollisen alan asiantuntijat	2,2
Taide- ja taideteollisen alan asiantuntijat	1,9	Radio- ja tv-tarkkailijat	2,1
Juontajat, kuuluttajat ym.	1,9	Juontajat, kuuluttajat ym.	2,0
Klovnit, taikurit, akrobaatit ym.	1,8	Klovnit, taikurit, akrobaatit ym.	1,8

Lähde: Lagerström 2004, mt.

Voimme vielä tarkentaa tarkasteluamme seuraavilla korkeinta koulutustasoa eli tutkijakoulutusta koskevilla havainnoilla. Kulttuuriammateissa työskentelevistä eniten tutkijakoulutusta oli vuonna 2000 museoalan erityisasiantuntijoilla⁵⁷, kirjailijoilla ja dramaturgeilla. Kaikkien kulttuuriammattien osalta miehillä näyttäisi olevan hieman useammin jatkokoulutusta (tutkijakoulutusaste) kuin naisilla. Eniten jatkokoulutuksen omaavia miehiä on arkistonhoitajissa (5% miehistä), siis alalla, joka on muuten 80 prosenttisesti naisten työkenttää. Tämä saattaa heijastaa yleisempääkin miehistä strategiaa naisvaltaisille aloille tunkeuduttaessa.

Koulutuksessa olevat

Yllä taulukon 10 kuvaama, naisten ja miesten koulutusastetta sekä korkea-asteen

tutkinnon osuutta koskeva tilanne vuodelta 2000 on jo nyt, vuonna 2004, luultavasti muuttunut naisvaltaisempaan suuntaan. Tätä ainakin ennakoivat seuraavan taulukon (taulukko 11) tiedot taide- ja kulttuurialojen koulutettavista sekä tutkinnoista. Naiset ovat valloittaneet opiskelupaikat *yli viidenkymmenen prosentin enemmistöllä* kaikilla *koulutustasoilla* ja kaikilla *koulutusaloilla* paitsi musiikin *ammattillisessa koulutuksessa*. Naisvaltaisuus on monissa tapauksissa murskaava (70–80 prosenttia). Tasapainoa lähestyvät lähinnä ammatillisen koulutuksen viestintä- ja informaatiotieteet (jotka vain osin valmistavat tällä tasolla opiskelijoitaan kulttuuriammatteihin), musiikin koulutus (kaikilla koulutustasoilla, mutta ei koulutusohjelmien tasolla) sekä yliopistotasoinen kuvataiteenkoulutus.

⁵⁷ Museoalan erityisasiantuntijat -luokka sisältää mm. seuraavat ammatit: intendentti, konservaattori ja museoamnuenssi, ks. Tilastokeskuksen Ammattiluokitus 2001 mt.

Taulukko 11. Naisten osuus (%) kulttuurialan koulutuslohkon opiskelijoista ja tutkinnoista vuonna 2002

Opiskelijat ja tutkinnot	Opiskelijat yhteensä	Opiskelijat, naisia %	Tutkinnot yhteensä	Tutkinnot, naisia %
Opintoaste ja – ala				
A. Ammatillinen koulutus	11115	64	2922	67
Käsi- ja taideteollisuusala	6338	70	1737	73
Viestintä- ja informaatiotieteet	3760	57	951	58
Teatteri ja tanssi	161	65	75	67
Musiikki	855	46	157	58
Kuvataide	1	100	2	50
B. Ammattikorkeakoulutus	9848	69	1218	74
Käsi- ja taideteollisuusala	3298	80	563	81
Viestintä- ja informaatiotieteet	3190	56	281	56
Teatteri ja tanssi	300	68	44	70
Musiikki	344	53	6	67
Kuvataide	640	70	134	76
Kulttuurin ja taiteiden tutkimus	1541	70	129	80
Muu kulttuurialan koulutus	535	80	61	84
C. Yliopistokoulutus	13759	69	1425	74
Käsi- ja taideteollisuusala	2557	63	312	61
Viestintä- ja informaatiotieteet	2490	72	299	83
Kirjallisuus	2021	76	215	85
Teatteri ja tanssi	421	52	53	55
Musiikki	2588	57	216	59
Kuvataide	224	55	29	66
Kulttuurin ja taiteiden tutkimus	3458	79	300	85
Muu kulttuurialan koulutus			1	100
D. Kulttuuriala yhteensä	34722	67	5565	70
Kaikki koulutusalat josta kulttuuriala %	457888	8	90211	6

Lähde: Tilastokeskus, kulttuuritilastot (internet).

Tarkastelimme lisäksi kahden uuden yliopistollisen oppiaineen, *museologian* sekä *informaatiotutkimuksen*, sukupuolijakaumaa. Molempien alojen opiskelijat ovat 70–80-

prosenttisesti naisia.⁵⁸ Taulukko 12 tarkentaa kuvaa taideyliopistojen osalta ja sitä seuraava (taulukko 13) tilannetta tiedeyliopistojen humanistisen koulutuksen kannalta.

⁵⁸ Museologiaa voi Suomessa opiskella Helsingin, Turun (yhteistyössä Åbo Akademin kanssa), Jyväskylän ja Oulun yliopistoissa. Oulussa opinnot ovat perusopintotasoisia, Helsingissä ja Turussa voi suorittaa myös aineopinnot. Jyväskylän yliopisto on toistaiseksi ainoa taho Suomessa, jossa museologiaa voi suorittaa syventäviin opintoihin asti ja jossa museologiasta on mahdollista kirjoittaa pääaineen tutkielma. Museologian merkitys museotalle pätevytymisessä on kasvanut ja edelleen kasvamassa, ja on perinteisten museoaineiden (taidehistoria, muut historia-aineet, kansatiede, arkeologia) ohella alan keskeinen kvaalifikaatio erityisesti nuoremmalle museopolvelle. Museologian opinnot kuuluvat yliopistojen naisistuneimpiin. Jyväskylän yliopistossa kymmenvuotiskautena 1993–2003 naisten osuus museologian opiskelijoista on joka vuosi ylittänyt 75 prosenttia. Sama tulos toistuu Helsingissä sekä Turussa, joista jälkimmäisessä naisia on opiskelijoissa ollut prosentuaalisesti samana aikana vieläkin enemmän, pääosin yli 4/5 (tiedot yliopistojen museologian oppiaineilta). Museologian opintojen naisisuuteen vaikuttaa pitkälti yleisesti humanististen ja museoalan opiskelijoiden naisvaltaisuus.

Taulukko 12. Naisten osuus (%) opiskelijoista/ valmistuneista (kaikki tutkinnot yhteensä) taidekorkeakouluissa

Vuosi	Taideteollinen korkeakoulu	Sibelius Akatemia	Teatteri-korkeakoulu	Kuvataide-akatemia
1998	60/58	54/66	54/58	69/64
1999	61/65	54/62	53/61	61/75
2000	60/63	54/66	46/55	59/67
2001	62/69	55/69	48/64	59/66
2002	61/61	53/65	53/56	55/62
2003	60/65	55/68	56/60	54/57

Lähde: KOTA -tietokanta.

Yllä oleva taulukko ei kuitenkaan vielä kerro yksityiskohtaisemmin taidekorkeakoulujen sisäisistä, koulutusohjelmien välisistä naisten ja miesten osuuksien eroista. Naisopiskelijoita on enemmän kaikissa maamme taidekorkeakouluissa, mutta varsin huomattavia eroja löytyy koulutusohjelmien välillä. Esimerkiksi Sibelius-Akatemian kanteleen ja

harpun opiskelijat olivat sataprosenttisesti naisia vuonna 2000, kirkkomusiikin ja musiikkikasvatuksen opiskelijoista naisia oli kaksi kolmasosaa (67 %). Monissa Sibelius Akatemian koulutusohjelmissa naisia oli kuitenkin alle 30 % (jazz 28 %, säveltäminen ja musiikinteoria 26 %, orkesterin johtaminen 7 %, musiikkiteknologia 8%).⁵⁹

Taulukko 13. Naisten osuus (%) humanististen koulutusalojen opiskelijoista vuosina 1995, 2000 ja 2003

Vuosi	HY	JY	OY	JoY	TY	TaY	ÅA	VY
1995	73	77	74	74	78	76	78	90
2000	73	78	75	75	80	75	78	87
2003	73	78	75	74	79	76	77	86

Lähde: KOTA -tietokanta.

Taulukko 13 puolestaan kertoo humanististen alojen vielä suuremmasta naisvaltaistumisesta maassamme. Vaasan yliopiston humanististen koulutusalojen opiskelijoista peräti 86 prosenttia oli naisia vuonna 2003. Myös Helsingin yliopistosta valmistuvat hu-

manistit ovat naisvaltaistuneet, opiskelijoista 73 prosenttia oli naisia vuonna 2003.

Tutkijakoulutuksessa suunta naisvaltaistumiseen on jonkin verran heikompi. Tiedeyliopistojen humanistisilla aloilla, joilta tohtoreita siirtyy usein taide- ja kulttuurilai-

Kirjastoalalle pätevöittävää informaatiotutkimusta voi Suomessa opiskella kolmessa yliopistossa, Tampereella, Oulussa sekä Åbo Akademiassa. Tampereella oppiaine kuuluu Informaatiotieteiden tiedekuntaan, Oulussa humanistiseen ja Åbo Akademiassa talous- ja yhteiskuntatieteiden tiedekuntaan. Lisäksi Turun, Seinäjoen ja Oulun seudun ammattikorkeakouluissa voi opiskella kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusohjelmissä, jotka kuuluvat osaksi kaupan ja hallinnon koulutusalaan. Tampereella oppiaineeseen ensisijaisesti sekä hakeneiden että hyväksytyjen naisopiskelijoiden määrä on pysytellyt 2000-luvun alussa noin 70 prosentissa. Åbo Akademiasta arvioidaan, että korkeakoulun informaatiotutkimuksen (informationsförvaltning) opiskelijoista noin 1/5 on miehiä, eli opiskelijat ovat naisia noin 80 prosenttisesti (tiedot oppiaineilta).

⁵⁹ Tiedot kerätty Culture-Gates -tutkimusta varten vuonna 2002. Ks. tarkemmin Culture-Gates. Exposing Professional 'Gate-keeping' Processes in music and New Media Arts. An ERICarts Report 2003. Bonn: ARCCult Media.

tosten tai -järjestöjen johtoon, naisten osuus jatkokoulutettavista on 60–65 prosenttia, eli jonkin verran alempi kuin perustutkinto-opiskelijoissa. Taideyliopistoissa tilanne on KOTA – tietokannan mukaan tasaisempi ja etenkin Sibelius-Akatemiassa ja Taideteollisessa korkeakoulussa naisten osuus on ollut suunnilleen sama sekä perus – että jatko-opiskelijoiden joukossa (SibA n. 50 prosenttia ja TaiK n. 60 prosenttia kummallakin tasolla). Teatterikorkeakoulussa naisten osuus jatkotutkinto-opiskelijoista nousee kymmenisen prosenttiyksikköä perustutkintotasoa korkeammaksi, yli 65 prosentin. Kuvataideakatemiassa, jossa jatkotutkintoja suoritetaan muutenkin erittäin vähän, naisten osuus jatko-opiskelijoista on ollut sel-

västi alhaisempi. Kilpailu työpaikoista ajaa perustutkinnon suorittajia jatko-opintoihin, mutta näyttää kuitenkin siltä, että harvinaisemmat miestohtorit sivuuttavat usein naiset korkeampia työpaikkoja haettaessa.

Kansainvälinen liikkuvuus

Koulutuksessa on myös otettava huomioon kansainvälistyminen ja liikkuvuus ja sen mahdolliset vaikutukset sukupuolten välisiin eroihin. Taulukossa 14 tarkastellaan viiden EU maan taideopiskelijoiden liikkuvuutta vuosina 1999/2000 Sokrates/Erasmus -ohjelmien puitteissa.

Taulukko 14. Taideopiskelijoiden liikkuvuus eräissä Euroopan maissa sukupuolen mukaan 1999/2000

	Tanska		Suomi		Kreikka		Ruotsi		Iso-Britannia	
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
03.0	6	-	33	15	-	-	-	-	104	65
03.1	3	1	27	3	-	-	8	1	81	54
03.2	-	-	25	20	-	-	10	8	26	14
03.3	-	-	6	6	-	-	-	-	40	21
03.4	-	-	16	10	-	-	1	-	11	13
03.5	21	5	73	28	-	-	23	6	86	52
03.6	-	-	9	-	-	-	-	-	32	2
03.9	1	-	2	3	-	-	-	-	8	1
Yhteensä	31	6	191	79	103	25	42	24	388	222
%	83.7	13.3	70.7	29.2	80.4	19.5	63.6	36.3	63.6	39.3

Kooditulkki: 03.0 Taide ja design, 03.1 Kuvataiteet, 03.2 Musiikki ja musiikkitiede, 03.3 Esittävät taiteet, 03.4 valokuvaus, elokuva, 03.5 design, 03.6 taidehistoria 03.9 Muut

Lähde: Boosting gender equality in higher arts education. European League of Institutes of the Arts 2002. Bryssels.

Taulukossa mainittujen alojen kaikista vaihto-opiskelijoista 72,4 prosenttia oli naisia ja 27,6 prosenttia miehiä. Naiset, sen lisäksi että he hankkivat enemmän koulutusta, näyttävät olevan siis myös kansainvälisesti liikkuvampia kuin miehet opiskeluaikanaan. Suomi ei tosin tässä suhteessa ole poikkeus: tilanne on sama monessa muussa EU -maassa. Mutta yllä olevan taulukon mukaan Suomen taiteiden naisopiskelijat ovat kaikkein

liikkuvaisempia väestömäärään suhteutettuna.

Taidekorkeakoulujen opettajakunta

Taulukko 15 ottaa kuvaan mukaan koulutuksen toisen osapuolen, opettajat. Siinä paljastuu selvästi eräänlainen ”jälkeenjää-

neisyys” opiskelija-, tutkinto- ja jatkokoulutustietoihin verrattuna. Professoritaso on selvästi miesten hallinnassa (vaikka suurin osa opiskelijoista on jo naisia), alempien opettajavirkojen puolestaan naisvaltaistuksessa. Useimmat Suomen taiteen huippuja (esim. kapellimestareita ja säveltäjiä) kouluttaneet mentorit ovat hekin olleet lähes aina miehiä. Tilanne on tosin sama monessa muussa Euroopan maassa. Esimerkiksi Saksassa 24 prosenttia musiikkikorkeakoulujen professoreista on naisia (opiskelijoista 55 %) ja Itävallassa vastaavasti 21 prosenttia professoreista sekä 41 prosenttia opiskelijoista on naisia.⁶⁰

Jos lähdemme tarkastelemaan tätä vastaamattomuutta koulutusohjelmitäin, saamme vielä epätasa-painoisemman kuvan. Sibelius-Akatemian jazz-musiikin koulutusohjelman 12 opettajasta yksikään ei ollut nainen syksyllä 2004. Kirkkomusiikin 10 päätoimisesta opettajasta (3 professoria ja 7 lehtoria) vain yksi oli nainen (lehtori). Kirkkomusiikin opiskelijoista puolestaan vuonna 2000 peräti 67 prosenttia oli naisia. Musiikkikasvatuksen molemmat (2) professorit olivat naisia, kuten Suomen

musiikkikasvattajatkin.⁶¹ Taideteollisessa korkeakoulussa naisten osuus professoreista oli jo 31 prosenttia, ja lehtoreista jopa yli puolet. Kun tarkastelemme professoreiden ja lehtoreiden sijoittumista eri osastoille kuva muuttuu. Taidekasvatuksen neljästä professorista kaksi oli naisia (50 prosenttia), mutta teollisen muotoilun koulutusohjelman kaikki viisi professoria olivat miehiä (naisia 0 prosenttia). Elokuvan koulutusohjelman seitsemästä professorista naisia oli kaksi kappaletta (28 prosenttia) lavastustaiteen kahden professorin ollessa molemmat naisia (100 prosenttia). Muoti- ja tekstiilitaiteen koko koulutusohjelman koko henkilökunta (13) koostui naisista (100 prosenttia).⁶²

Taidekasvatuksen professorin virat Sibelius-Akatemiassa ja Taideteollisessa korkeakoulussa sekä eräät koulutusohjelmat Taideteollisessa korkeakoulussa näyttävät olevan alueita, joissa *lasikattoihin on alkanut ilmestyä aukkoja*. Toistaiseksi naiset ovat näissä opinahjoissa päässet vain harvoin rehtoreiksi. Kuvataideakatemian historian aikana rehtoreina on toiminut kaksi naista lyhyinä ajanjaksoina, Sibelius-Akatemiassa vain yksi nainen.

Taulukko 15. Naisten lukumäärä ja osuus (%) taidekorkeakoulujen opettajakunnasta (lkm yhteensä / lkm naisia)

Korkeakoulu	Professorit	Lehtorit
Kuvataideakatemia	6/1=16%	6/1=16%
Taideteollinen korkeakoulu	36/11=31%	37/19=51%
Teatteri-korkeakoulu	11/4=36%	30/18=60%
Sibelius-Akatemia	20/3=15%	n. 65/41=39%

Lähde: Korkeakoulujen internetsivut, kesä 2004; TaiKin osalta korkeakoulun henkilöstöhallinto. HUOM, SibAn luvut ovat edellisistä poiketen pyöristettyjä henkilötyövuosia.

⁶⁰ Ks. Culture-Gates. Exposing Professional 'Gate-keeping' Processes in Music and New Media Arts. An ERICArts Report 2003. Bonn: ARcult Media.

⁶¹ Sibelius-Akatemian internetsivut, syyskuu 2004.

⁶² Tiedot saatu Pirjo Mularilta, Taideteollisen korkeakoulun henkilöstöhallinnosta.

Miten edellä kuvatut taiteen ja kulttuurialan koulutuksen trendit näkyvät miesten ja naisten eroina taiteen ja kulttuurin ammattien työmarkkina-asemissa sekä palkkauksessa?

Työmarkkina-asetat

Taulukkojen 2 ja 3 kansainvälisiä vertailuja tehdessämme viittasimme jo siihen, että taide- ja kulttuurialat ovat tyypillisiä aloja, joilla lyhytkestoiset ja osa-aikaiset työsuhteet ovat yleisiä. Taulukon 3 määritelmät eivät kuitenkaan ilmennä täysin oikein suomalaista todellisuutta, tai pikemminkin siinä viime vuosina tapahtuneita muutoksia.

Ensiksi työsuhteet taiteen ja kulttuurin toimialalla jakautuvat kahtia kolmella eri ulottuvuudella. Keskeisissä kulttuuripalveluammateissa, joissa työnantajana on perinteisesti ollut valtio tai kuntasektori,

työsuhteet ovat olleet pitkäkestoisia. Tosin nekin, samoin kuin muut julkisten palvelujen ammatit, ovat alkaneet muuttua määräaikaikaisiksi ja tilapäistyövoimaa käytetään enenevässä määrin korvaamaan pysyvämpää työvoimaa. Toiseksi taiteellisessa työssä esittävien taiteiden aloilla (teatteri- ja konserttitoiminnassa) on myös tapahtunut siirtymää pois pitempiaikaisista työsuhteista määräaikaikaisiin. Kolmanneksi vapaassa taiteellisessa työssä – erityisesti kuvataiteissa ja muilla kuin orkesterimusiikin aloilla työskentelevillä muusikoilla – työsuhteet vaihtuvat palkansaajasta freelance-työksi ja päinvastoin. Osasyynä tähän on sivutoimen (esim. opetuksen) pitäminen jonkin aikaa ja sitten siitä luopuminen. Samaa kehitystä tapahtuu myös teatterityön alueella. Kahdesta ensimmäisestä kehitystrendistä ei ole mitään varmaa tilastollista tai tutkimustietoa; sen sijaan taulukko 16 havainnollistaa kolmatta kahtiajakaamaa.

Taulukko 16. Kuvataiteen ja musiikin alan korkeakoulututkinnon suorittaneiden työmarkkina-asema

Työmarkkina-asema	Kuvataide		Musiikki	
	Naisia %	Miehiä %	Naisia %	Miehiä %
Työsuhteessa/palkansaaja	67	64	78	77
Freelancer/Vapaa taiteilija	77	75	24	39
Työtön	12	14	3	3
Muu	28	4	22	6

Lähde: Karhunen 1999a.⁶³

Taulukon tiedot perustuvat Taiteen keskus-toimikunnan taidekorkeakouluista valmistuneille 1990-kuluessa suoritettuihin kyselyihin ja niihin vastanneiden kuvataiteilijoiden sekä musiikin ammattilaisten nimeämien, asemaansa kuvaavien vaihtoehtojen summaan (työskenteleminen saman vuoden aikana esim. työsuhteessa palkansaajana sekä vapaana taiteilijana). Karhunen mukaan (1999a, 19) naisten ja miesten väliset erot

kasvavat selvästi, jos tarkastellaan tilannetta, jossa vastaajat ovat kertoneet työskentelevänsä yksinomaan jossakin työmarkkina-asemassa. Tällöin aineiston mukaan vain 15 prosenttia naiskuvataiteilijoista työskenteli pelkästään vapaana taiteilijana, kun miehistä vapaiden taiteilijoiden lukumäärä oli 27 prosenttia.

Kuvataiteen ja pitkälle institutionaalistuneen klassisen musiikin erot näkyvät

⁶³ Karhunen, Paula 1999a. A portrait of a woman as an artist: Some research results concerning the career paths of female artist. Työpapereita – Working Papers 30. Helsinki: Taiteen keskus-toimikunta.

selvästi palkansaajien ja vapaana taiteilijoina työskentelevien lukumäärissä. Kiinnostavaa musiikin osalta on huomata myös naisten ja miesten välinen ero, 15 prosenttia, vapaana taiteilijana työskentelevistä, mikä näyttäisi tukevan osaltaan myös Karhusen esittämää käsitystä naisten hakeutumisesta turvallisempaan palkansaajan asemaan. Samaan viittaa Karhusen selvityksen tulos, jossa kaikilla muilla taiteenaloilla paitsi musiikissa työttömien naisten lukumäärä oli miehiä suurempi. Laman aikana erityisesti juuri musiikki sekä arkkitehtuuri kärsivät eniten taiteilijatyöttömyydestä. Karhusen selvityksessä naistaiteilijoiden asemassa huomio kiinnittyi naisten suureen osuuteen työmarkkinoiden ulkopuolella olevista (vaihtoehdon Muu) taiteilijoista, mikä selittyy perheen perustamiseen sekä lasten hoitoon liittyvillä katkoksilla työskentelyssä.

Saman taidekorkeakouluista valmistuneille toteutetulla kyselyllä selvitettiin, kuinka paljon vastaajat käyttävät kokonaistyöajastaan taiteelliseen työskentelyyn ja mistä tulot ansaitaan. Selvityksen kohteena olivat erityisesti kuvataiteilijat ja muusikot. Karhusen selvityksen mukaan miehet käyttävät enemmän ajastaan taiteelliseen työhön, mikä viittaa naisille tyypillisempään useiden yhtäaikaisten työsuhteiden hallitsemiseen

sekä perhevelvollisuuksiin. Mieskuvataiteilijoista 31 prosenttia käytti yli puolet ajastaan taiteelliseen työhön, kun naisten osalta tuo luku oli vain 14 prosenttia. Naisten osuus vähenee entisestään kun tarkastellaan kuvataiteilijoita, jotka ansaitsevat koko elantonsa taiteellisesta työstä: miehistä 25 prosenttia, naisista vain 10 prosenttia.

Sijoittuminen työmarkkinoille

Kulttuurin ja taiteen alan koulutuksen huomattava laajentuminen (erityisesti ammattikorkeakoulujen myötä) ja sen seuraukset etenkin työllistymisen kannalta ovat herättäneet viime vuosina huomiota, mm. pelkona alan kysynnän ylittävästä "liikakouluttamisesta". Tähän ovat reagoineet jossain määrin myös tutkijat.⁶⁴ Turun yliopiston koulutussosiologian tutkimuskeskuksessa toteutettiin viime vuonna (2003) tutkimus ammattikorkeakouluista kulttuurialalta valmistuneiden ammattilaisten sijoittumisesta työelämään sekä heidän käsityksistään alan koulutuksesta suhteessa työelämän muuttuviin vaatimuksiin. Selvityksen perusteella *sukupuoli* sekä *opiskeltava ala* olivat vahvimpia selittäjiä työmarkkinamenestystä kuvattaessa.⁶⁵

⁶⁴ Kulttuurialan koulutus on yleisesti jäänyt tutkimuksen osalta varsin tuntemattomaksi; ks. Honkanen ja Ahola 2003 (alla).

⁶⁵ Honkanen Virpi & Ahola Sakari 2003. Kulttuurin koulutus ja uudet urat. Ammattikorkeakouluista kulttuurialalta valmistuneiden koulutuskokemukset, työllistyminen ja yrittäjyys. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 61. Turku: Turun yliopisto.

Taulukko 17. Ylemmän korkeakoulututkinnon vuosina 1996 ja 2000 suorittaneiden pääasiallinen toiminta tutkinnon suorittamisvuotta seuraavan kalenterivuoden lopussa

Koulutusala	Ylemmät kk-tutkinnot	Palkansaaja %	Yrittäjä %	Opiskelija %	Muu %	Työtön %	Työtön 2. vuoden kuluttua %
Humanistinen							
1996	1431	70,7	1,8	12,2	5,8	9,4	6,8
2000	1609	74,5	1,9	7,5	5,7	6,3	*
Taideteollinen							
1996	153	66,7	6,5	4,6	10,5	11,8	8,5
2000	199	73,4	6,5	3,5	6,0	6,0	*
Musiikki							
1996	111	84,7	0,9	5,4	2,7	6,3	9,0
2000	123	83,7	0,8	0,8	6,5	0	*
Teatteri ja tanssi							
1996	38	73,7	2,6	2,6	2,6	18,4	10,5
2000	53	79,2	1,9	1,9	1,9	13,2	*
Kuvataide							
1996	14	35,7	0	21,4	14,3	28,6	42,9
2000	23	39,1	0	4,3	26,1	26,1	*
Kaikki yliopistojen koulutusalat yhteensä							
1996	10227	81,8	1,3	7,7	3,8	5,3	3,5
2000	11489	84,7	1,2	3,9	3,5	3,3	*

Lähde: KOTA -tietokanta, Taulukoita KOTA -tietokannasta 2002.

Opetusministeriön KOTA -tietokannassa valmistuneiden sijoittumista käsitteleviä tilastoja ei ole eriytetty sukupuolen mukaan. Molempien sukupuolten osalta koostettu taulukko 17 valmistuneiden työmarkkinatilanteesta paljastaa ensisijassa eri taiteen alojen työmarkkinoiden välisiä eroavaisuuksia ja niiden kulloistakin työllisyystilannetta. Miesten ja naisten välisistä eroista taulukko antaa viitteitä, kun vertaamme sitä opiskelijoiden ja valmistuneiden feminisoitumisen asteeseen. Naisten ja miesten tilanteen näkyväksi tekeminen olisi yleisen työllisyystilanteen seuraamisen kannaltakin välttämätöntä.

Valtaosa laajasti ymmärretyin (mukana siis myös humanistinen ala kokonaisuutena) kulttuurin ja taiteen alan yliopistokoulutuksen suorittaneista työskenteli valmistumisen jälkeen palkansaajana; yrittäjien lukumäärä

valmistuneista oli minimaalinen. Tulos on samansuuntainen ammattikorkeakouluja tarkastellessa: valtaosa sijoittuu palkansaajaksi.⁶⁶ Työttömien lukumäärä oli suurin teatterin ja tanssin sekä kuvataiteen aloilla, joista jälkimmäisessä työttömiä työnhakijoina oli runsaasti etenkin ajan hieman kuluessa valmistumisesta. Samoin luokka Muu kuvasi tarkasteluajankohta ennen kaikkea kuvataiteen koulutuksesta valmistuneita. Erot taiteenalojen välillä johtuvat pitkälti niiden omista työllisyys- ja uramalleista sekä työsuhteisiin liittyvistä konventioista. Erityisesti musiikin ja teatterin aloilla kulttuuri-instituutioiden osuus työllistäjinä on huomattava. Sen sijaan juuri kuvataiteen korkeakouluopinnot tähtäävät selkeämmin vapaan taiteilijan ammattiin palkansaajaposition sijaan. Toisaalta muun muassa

⁶⁶ Ks. Honkanen ja Ahola 2003, 21.

Kuvataideakatemiassa hälyttävänä pidetään nimenomaan työttömiksi työnhakijoiksi ilmoittautuneiden valmistuneiden suurta määrää: koulusta valmistuneiden työllisyysluvut ovat kaikista taidekorkeakouluista suurimmat, ja työttömäksi ilmoittautuminen tekee vapaan taiteilijan ammatin harjoittamisen käytännössä mahdottomaksi.⁶⁷ Kuvataideakatemiasta valmistuneista (1997–2000) ja palkansaajaksi työllistyneistä suurin osa (35,9%) työskenteli oppilaitoksissa tai muissa koulutusyksiköissä.⁶⁸

Kulttuurin ja taiteen korkeakoulutusalojen työttömyysaste on keskimääräistä, kaikkien korkeakoulututkinnon suorittaneiden tilannetta kuvastavaa, lukua suurempi sekä seuraavan kalenterivuoden lopussa että kahden vuoden päästä valmistumisesta. Vahvasti institutionaalisen klassisen musiikin (orkesterit, opetustehtävät) tilanne heijastaa selvimmin valmistuneiden yleistä tilannetta työmarkkina-aseman osalta sekä vahvan palkansaajan aseman että pienen työttömyysprosentin suhteen.

Tarkasteltaessa informaatiotutkimuksen, ts. selvästi naisvaltaistuneen kirjastoalan kvalifikaation, koulutusosalta valmistuneiden kulttuuriammattilaisten työmarkkina-asemaa, sitä määrittävät tekijät eivät juuri poikkea muiden vastaavien, yleisimmin julkiselle sektorille sijoittuvien palveluammattien tilanteesta.

Tampereen yliopiston rekrytointipalvelun toteuttaman kyselyn mukaan informaatiotutkimuksen laitokselta vuonna 2002 valmistuneista (naiset ja miehet yhdessä) 44 prosenttia toimi vastausaikana määräraikaisessa työsuhteessa. Työelämässä toimivista tamperelaisista valmistuneista 65

prosenttia työskenteli julkisessa organisaatiossa. Vaikka näitäkään työllisyystietoja ei ole eritelty sukupuolen mukaan, jotakin kertonee se, että kyseisenä vuotena valmistuneista maistereista naisia oli 85,7 prosenttia. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna (oppiaineen itse teettämä selvitys vuosina 1993–1998 valmistuneista⁶⁹) tendenssi suuntautumisessa julkiselle sektorille on ollut tätäkin vahvempi ja tamperelaisien valmistuneiden ensimmäinen työpaikka on ollut julkinen yli 74 prosentissa tapauksia. Vajaalla viidenneksellä (19%) ensimmäinen työnantaja oli yksityinen. Kyselyyn vastaajat toimivat tutkimushetkellä (lokakuu 1999) hieman harvemmin julkisella sektorilla kuin ensimmäisessä työpaikassa ollessaan, myös yksityisten työnantajien lisätessä hieman osuuttaan (1999 julkisella 69%, yksityisellä 21%). Kirjastoalalta valmistuneet aloittavat uransa siis useimmiten kunnan tai valtion palveluksessa, mutta myöhemmin julkisen osuus vähenee hieman. Näitä kahta Tampereella toteutettua selvitystä vertailemalla näyttäisi lisäksi siltä, että tamperelaiset opiskelijat ovat 2000-luvun alkupuolella pikkuhiljaa suuntaamassa enenevässä määrin myös suoraan yksityiselle sektorille. Åbo Akademin vastaavan selvityksen mukaan korkeakoulun informaatioalalta vuosina 1995–2001 valmistuneista 75 prosentilla työelämässä toimivista työsuhte oli määräraikainen ja jopa 83 prosenttia valmistuneista työskenteli joko kunnan tai valtion palveluksessa. Tamperelaisista 1990-luvulla valmistuneista vajaa puolet (49%) ei ole ollut valmistumisen jälkeen lainkaan työttömänä ja 2/5 oli ollut työttömänä alle vuoden. Tutkimushetkellä työttömyysprosentti oli 4.

⁶⁷ Vuoden 2001 lopulla Kuvataideakatemiasta vuosien 1998–2001 aikana valmistuneiden pääasiallinen toiminta jakaantui seuraavasti: työllisiä 56%, työttömiä 16,7%, päätoimisia opiskelijoita 6% ja edellisiin luokkiin sijoittumattomia 21,4%. Lähde: Kuvataideakatemia, Toimintakertomus (sis. tilinpäätöslaskelman sekä liitteet) 2003. [WWW-dokumentti.] <<http://www.kuva.fi/attachments/netra/toimintakertomus2003.pdf> >

⁶⁸ Sama.

⁶⁹ <http://www.info.uta.fi/opetus/sijoittuminen/sld001.htm>

Taulukko 18. Vuosina 1997–2001 kulttuurialan⁷⁰ ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden 2001 lopussa

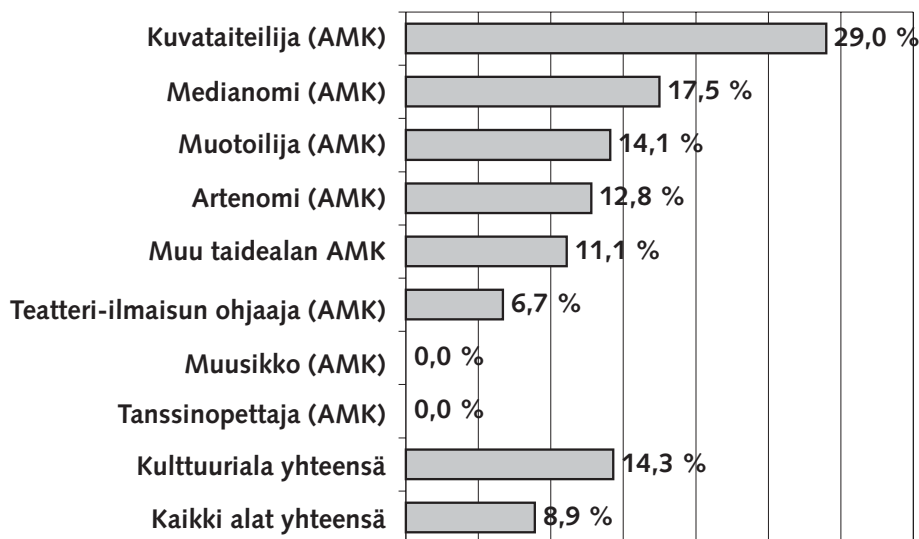
	Yhteensä	%
Tutkintojen lkm	2632	100
Työllinen		
- palkansaaja	1703	64,4
- yrittäjä	136	5,2
Työtön	365	13,8
Opiskelija	236	9,0
Varusmies	8	0,3
Muu	188	7,1

Lähde: Opetusministeriö, Amkota.

Ammattikorkeakoulusta kulttuurialalta valmistuneiden osalta tilanne on yleiseltä tilanteeltaan samankaltainen yliopistokoulutuk-

sen saaneiden kanssa. Myöskään ammattikorkeakoulujen osalta sijoittumistietoja ei ole esitetty sukupuolen mukaan.⁷¹ Valtaosa valmistuneista työskentelee palkansaajana, joskin luku on hieman pienempi kuin useimmilla kulttuurin yliopistokoulutuksen aloilla (poikkeuksena jo yllä mainittu kuvataide). Huomattavaa on, että yrittäjien lukumäärä on useamman prosenttiyksikön suurempi kuin yliopistoista valmistuneiden osalta, poikkeuksena taidekorkeakouluista taide-teollinen ala. Työttömyysprosentti on AMK-tutkinnon suorittaneilla yleisesti korkeahko verrattuna yliopistotutkintoihin. Myös ammattikorkeakouluissa työttömyystilastoja "johtavat" selvästi kuvataiteilijat (vuonna 2002 kuvataidealan AMK -opiskelijat ja valmistuneet olivat n. 70 prosenttisesti naisia).

Kuvio 4. Taidealan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden (1998–2001) työttömyysaste vuoden 2001 lopussa



Lähde: Opetusministeriö.

⁷⁰ Vuonna 2004 kulttuurialalla oli 13 erilaista koulutusohjelmaa: esittävä taide, konservointi, kulttuuripalvelut, kulttuurituotanto, kuvataide, muotoilu, musiikki, ohjaustoiminta, pop-/jazzmusiikki, restaurointi, tanssinopettaja, vaatetusala ja viestintä. Lisäksi ruotsinkielisille on tarjolla 5 erilaista koulutusohjelmaa (Opetusministeriö, Amkota).

⁷¹ Vuonna 2002 opiskelijoista oli naisia 53-80 prosenttia, valmistuneista 56 –81 prosenttia; ks. taulukko 11 yllä.

Taulukko 19. Naisten osuus (%) viestintä- sekä taide- ja viihdealan työttömistä vuosina 1995, 2000 ja 2003

Ammattiryhmä	Lkm keskimäärin 1995			Lkm keskimäärin 2000			Lkm keskimäärin 2003		
	Yht.	Naiset	Naiset% osuus	Yht.	Naiset	Naiset % osuus	Yht.	Naiset	Naiset% osuus
Toimittajan työ, joukkoviestintä	1350	748	55,4	1030	573	55,6	1161	675	58,1
Taide- ja viihdealan työ	3291	1446	43,9	3156	1414	44,8	3769	1792	47,6

Lähde: Työvoimaministeriö, työttömyystilastot.

Yllä olevan taulukon tiedot osoittavat, että naisten osuus työttömistä on pysynyt työvoimaministeriön määrittämällä taide- ja viihdealalla kaikkina tarkasteluvuosina alempana kuin miesten, riippumatta siitä mitä alan kokonaistyöttömyydelle on tapahtunut. Joukkoviestinnän ja toimittajien osalta naisten työttömyys on ollut puolestaan miehiä yleisempää. Taide- ja viihdealan ero selittynee sillä, että alalla toimivilla naisilla on miehiä enemmän vakaina pysyviä sivutoita. Joukkoviestinnässä naisten tilanne lienee päinvastainen. Taulukko todistaa, että naisten työmarkkinat ovat kokonaisuudessaan heterogeeniset ja työntekijöidenkin kannalta myös yllätykselliset. Tarvitsemme yleensäkin yksityiskohtaisempia tilastoja työttömyyden

sukupuolivaikutuksista taiteen ja kulttuurin toimialoilla.

6.4 Voimavarat: palkat

Voimme aloittaa palkkaerojen tarkastelun taulukolla 20, jonka numerot viittaavat ammattiryhmien kohdalla siihen "malliluokkaan" (mediaaniryhmä) johon suurin osa alalla työskentelevistä kuuluu. Taulukon ymmärtää helpoimmin lähtemällä liikkeelle valittujen ammattiryhmien naisten palkkojen mediaaniluokista vuosille 1995 ja 2000. Näiden alapuolelle jäävissä "palkkaluokissa" ovat naiset enemmistönä, niiden yläpuolelle asettuvissa taas miehet.

Taulukko 20. Naisten ja miesten tuloryhmien mediaani (MD) kulttuurin eri ammattiryhmissä ja eräissä valikoiduissa ammateissa 1995–2000

Ammattiryhmä, ammatti	Naiset 1995 (MK)	Miehet 1995 (MK)	Naiset 2000 (EUR)	Miehet 2000 (EUR)
Taide, muotoilu ja taidekäsityö	72 000–101 999	102 000–131 999	17 000–21 999	22 000–26 999
Taideteollisen alan suunnittelijat ja taiteilijat	72 000–101 999	102 000–131 999	12 000–16 999	22 000–26 999
Tanssitaiteilijat	54 000–71 999	72 000–101 999	6 000– 8 999	12 000–16 999
Toimitustyö	132 000–161 999	162 000–191 999	27 000–31 999	32 000–41 999
Lehden- ja kustannus- toimittajat ja kriitikot	132 000–161 999	162 000–191 999	27 000–31 999	32 000–41 999
Valokuvaus, elokuvaus sekä radio- ja tv-tekniikka	102 000–131 999	102 000–131 999	17 000–21 999	22 000–26 999
Kuvaussihteerit	102 000–131 999	132 000–161 999	22 000–26 999	27 000–31 999
Graafinen työ	102 000–131 999	132 000–161 999	17 000–21 999	22 000–26 999
Mainonta	132 000–161 999	162 000–191 999	27 000–31 999	32 000–41 999
Tiedottajat	132 000–161 999	162 000–191 999	27 000–31 999	32 000–41 999
Kulttuurihallinto sekä kirjasto-, arkisto- ja museotyö	102 000–131 999	102 000–131 999	17 000–21 999	27 000–31 999
Kulttuurijohtajat	132 000–161 999	132 000–161 999	27 000–31 999	32 000–41 999
Arkistonhoitajat	102 000–131 999	132 000–161 999	17 000–21 999	22 000–26 999
Kirjastohoitajat, informaatikot	102 000–131 999	132 000–161 999	22 000–26 999	27 000–31 999
Kirjasto-, arkisto- ja museoalan muut työntekijät	72 000–101 999	72 000–101 999	17 000–21 999	17 000–21 999
Valitut ammatit yhteensä	102 000–131 999	132 000–161 999	22 000–26 999	27 000–31 999

Lähde: Lagerström 2004, mt.

Täten vuonna 1995 naisenemmistöisiä alle 102 000 markan (n. 17 000 euron) vuosipalkan ammattiryhmiä olivat taiteen, muotoilun ja taidekäsityön ammatit. Samaan ryhmään kuuluivat palkkansa perustella myös kirjasto-, arkisto- ja museoalan muina työntekijöinä työskentelevät. Näiden ryhmien osalta naisten ja miesten palkkaus näyttää yhteneväiseltä vain alan korkeampaa ammattikoulutusta vailla olevien arkisto-, museo- ja kirjastoalan työntekijöiden ryhmässä. Korkeimmat naispalkat löytyvät lehden- ja kustannustoimittajien, tiedottajien

sekä kulttuurijohtajien ammateista ja asteikon alimmaisiksi jäävät naistanssitaiteilijat, joiden vuotuinen mediaanipalkka asettuu vain 54 000–71 999 markan (n. 9 100–12 100 euron) välille. Suurimmat, yli 162 000 markan (reilut 27 000 euroa) palkkaluokat kasaantuivat 1995 yksinomaan miehille. Ammattiryhmistä korkeinta palkkaa saivat toimitustyössä ja mainosalalla työskentelevät miespuoliset kustannustoimittajat, kriitikot sekä tiedottajat. Myös naisten palkkojen mediaanit ovat näissä ammateissa kaikkein korkeimmat.

Vuoteen 2000 mennessä sekä naisten että miesten mediaanipalkka on kohonnut (vuoden 1995 markkamääräiseen mediaanin verrattuna) mediaaniluokan verran. Miesten uusi katto, eli korkeimmin mediaanin yläraja oli noussut 41 999 euroon eli yli 250 000 markan. Aikaisempien naisvaltaisten ammattiryhmien joukkoon olivat pudonneet arkistonhoitajat ja graafinen työ. Miesvaltaisiin, vuosittaiseen 32 000 euron rajan ylittäviin luokkiin kuuluivat edelleen kustannus- ja mainosalan ammatit. Yksittäisistä ammasteista korkeimpaan miesvaltaiseen palkkaluokkaan olivat nousseet myös kulttuurijohtajat. Tanssijoiden kurjistuminen oli viiden vuoden ajan jatkunut ja naisten mediaaniluokka oli enää 6 000–8 999 euroa.

Taiteen ja kulttuurin kokonaistoimialalla miesten ja naisten palkkaerot näyttävät siis vuosien 1995–2000 välillä kasvaneen ja eräillä naisvaltaisilla aloilla voitiin puhua jopa kurjistumisesta. Sitä tapahtui tuona aikana lähinnä tanssin, arkistotyön sekä yleensä taiteen, muotoilun sekä taidekäsityön ammasteissa. Asia voidaan ilmaista myös siten, että taiteen ja kulttuurin ydinalueella, taiteellisessa työssä ja kulttuurin perusammasteissa, palkkakehitys oli pysähdyksissä. Tästä naiset ovat kärsineet eniten, palkkojen nousun ollessa selvintä miesvaltaisissa liitännäisammattiryhmissä, lähinnä joukkoviestinnässä sekä mainonnassa.

Edellä kuvattua suhteellisen yleistä mediaanitarkastelua selventää seuraava vuoden 2000 tilanteesta kertova kuvio (kuvio 5), jossa graafiset kuvaukset selventävät miesvaltaisuuden nousua ylemmissä palkkaluokissa. Miehet nousevat enemmistöksi 27 000–31 999 euroa ansaitsevista ammatillisista seuraavissa ryhmissä:

- klassisen musiikin säveltäjät, muusikot ja laulajat
- kirjastonhoitajat, informaattikot
- näyttelijät

ja enemmistöksi myös tanssitaiteen 22 000–26 999 euron (alan ”porrasta alempana olevassa”) mediaaniryhmässä. Viimeksi mainittu havainto osoittaa, että miehet voivat nousta palkkauksessa korkeammalle kuin naiset myös varsin naisvaltaisilla aloilla.

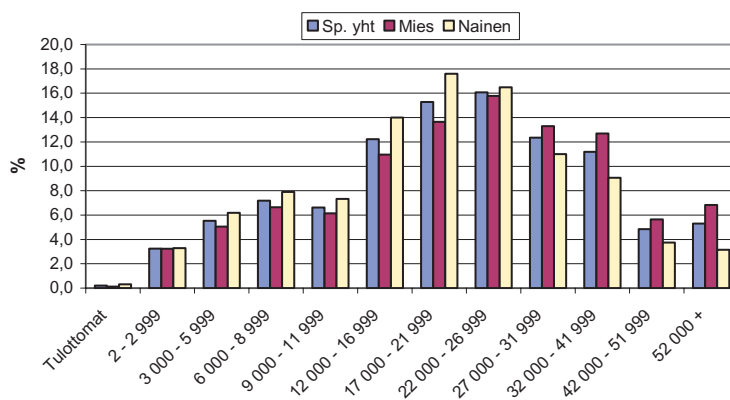
Vuorovetoa esiintyy teatteri- ja elokuvaohjaajilla, joilla miehet sivuuttavat naiset palkkaluokassa 12 000–16 999 euroa, menettävät sitten johdon ja ottavat sen takaisin palkkaluokassa 32 000–41 999 euroa. Samanlainen tilanne ilmenee viihde-muusikoiden, -laulajien sekä -tanssijoiden ryhmässä, jossa miehet saavat enemmistön kahteenkin kertaan (palkkaluokissa 6 000–8 900 ja 12 000–16 999 euroa) menettävät sen taas ja saavat asemansa lopullisesti takaisin 27 000–31 999 euron palkkaluokassa.

Kuvio 5. Työlliset valituissa kulttuuriammateissa sukupuolen ja tuloryhmän mukaan vuonna 2000

TAIDE, MUOTOILU JA TAIDEKASITYÖ tulot

Vuosi 2000

Euroa			
	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,2	0,1	0,3
2 - 2 999	3,2	3,2	3,3
3 000 - 5 999	5,5	5,0	6,2
6 000 - 8 999	7,2	6,6	7,9
9 000 - 11 999	6,6	6,1	7,3
12 000 - 16 999	12,2	11,0	14,0
17 000 - 21 999	15,3	13,7	17,6
22 000 - 26 999	16,1	15,8	16,5
27 000 - 31 999	12,3	13,3	11,0
32 000 - 41 999	11,2	12,7	9,1
42 000 - 51 999	4,8	5,6	3,7
52 000 +	5,3	6,8	3,1



Tuloryhmä (KA) euroa

2000 Mies 22 327

Nainen 20 169

Sp.yht 21 411

Mediaani (MD)

2000 Mies 22000-26999

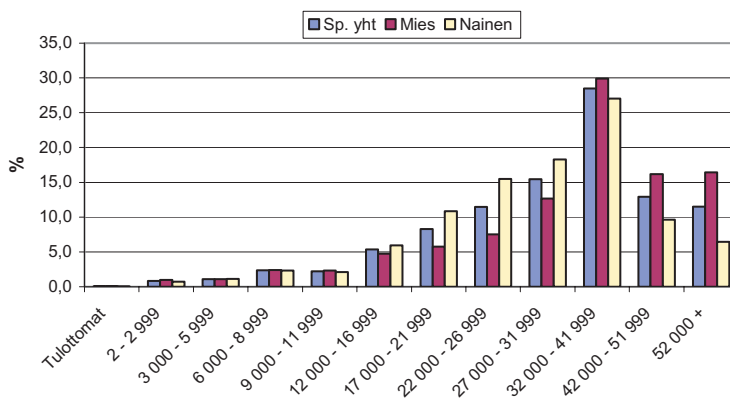
Nainen 17000-21999

Sp.yht 17000-21999

TOIMITUSTYÖ tulot

Vuosi 2000

Euroa			
	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,1	0,1	0,0
2 - 2 999	0,8	1,0	0,7
3 000 - 5 999	1,1	1,1	1,1
6 000 - 8 999	2,4	2,4	2,3
9 000 - 11 999	2,2	2,3	2,1
12 000 - 16 999	5,3	4,8	5,9
17 000 - 21 999	8,3	5,7	10,9
22 000 - 26 999	11,5	7,5	15,5
27 000 - 31 999	15,4	12,7	18,3
32 000 - 41 999	28,5	29,9	27,0
42 000 - 51 999	12,9	16,2	9,6
52 000 +	11,5	16,4	6,5



Tuloryhmä (KA) euroa

2000 Mies 31 750

Nainen 29 025

Sp.yht 30 326

Mediaani (MD)

2000 Mies 32000-41999

Nainen 27000-13999

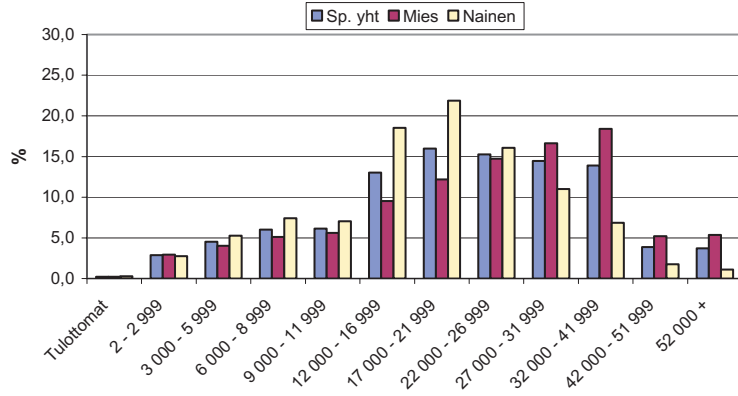
Sp.yht 32000-41999

VALOKUVAUS, ELOKUVAUS SEKÄ RADIO- JA TV-TEKNIikka tulot

Vuosi 2000

Euroa

	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,2	0,2	0,3
2 - 2 999	2,9	3,0	2,8
3 000 - 5 999	4,5	4,0	5,3
6 000 - 8 999	6,0	5,1	7,4
9 000 - 11 999	6,2	5,6	7,0
12 000 - 16 999	13,0	9,5	18,5
17 000 - 21 999	16,0	12,2	21,9
22 000 - 26 999	15,3	14,7	16,1
27 000 - 31 999	14,4	16,6	11,0
32 000 - 41 999	13,9	18,4	6,9
42 000 - 51 999	3,9	5,2	1,8
52 000 +	3,7	5,4	1,1



Tuloryhmä (KA) euroa

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	24 026	19 301	22 137

Mediaani (MD)

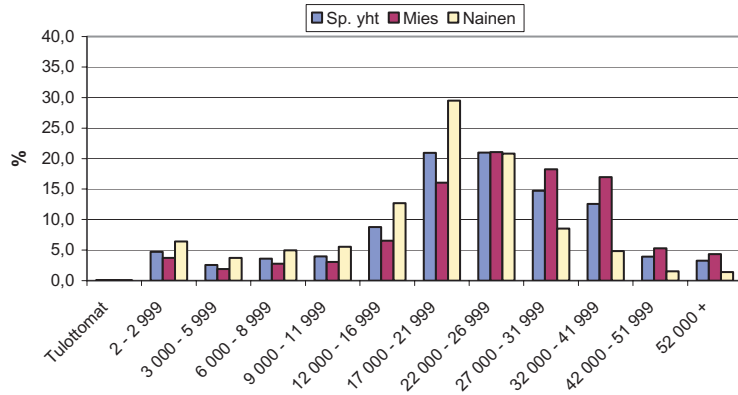
	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	22000-26999	17000-21999	22000-26999

GRAAFINEN TYÖ tulot

Vuosi 2000

Euroa

	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,1	0,1	0,0
2 - 2 999	4,7	3,7	6,4
3 000 - 5 999	2,5	1,9	3,7
6 000 - 8 999	3,6	2,8	5,0
9 000 - 11 999	4,0	3,1	5,5
12 000 - 16 999	8,8	6,5	12,7
17 000 - 21 999	20,9	16,0	29,5
22 000 - 26 999	21,0	21,1	20,8
27 000 - 31 999	14,7	18,2	8,5
32 000 - 41 999	12,6	17,0	4,8
42 000 - 51 999	3,9	5,3	1,5
52 000 +	3,3	4,3	1,4



Tuloryhmä (KA) euroa

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	25 140	19 201	22 937

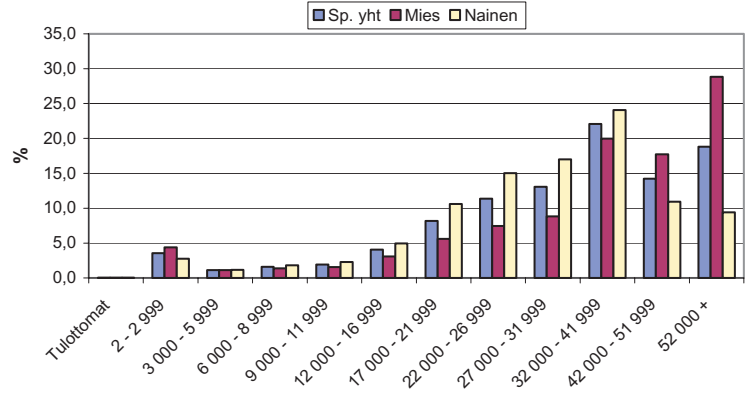
Mediaani (MD)

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	22000-26999	17000-21999	17000-21999

MAINONTA tulot

Vuosi 2000

Euroa	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,0	0,0	0,0
2 - 2 999	3,5	4,4	2,8
3 000 - 5 999	1,1	1,1	1,1
6 000 - 8 999	1,6	1,4	1,8
9 000 - 11 999	1,9	1,5	2,3
12 000 - 16 999	4,0	3,1	5,0
17 000 - 21 999	8,2	5,6	10,6
22 000 - 26 999	11,4	7,5	15,0
27 000 - 31 999	13,1	8,8	17,0
32 000 - 41 999	22,1	20,0	24,1
42 000 - 51 999	14,2	17,7	10,9
52 000 +	18,8	28,9	9,4



Tuloryhmä (KA) euroa

2000	Mies 31 036	Nainen 28 687	Sp.yht 29 683
-------------	-----------------------	-------------------------	-------------------------

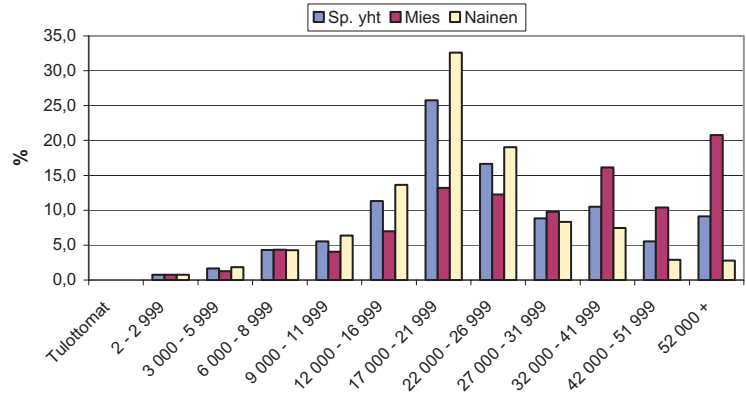
Mediaani (MD)

2000	Mies 32000-41999	Nainen 27000-31999	Sp.yht 32000-41999
-------------	----------------------------	------------------------------	------------------------------

KULTTUURIHALLINTO, SEKA KIRJASTO-, ARKISTO JA MUSEOTYO tulot

Vuosi 2000

Euroa	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,0	0,0	0,0
2 - 2 999	0,8	0,8	0,8
3 000 - 5 999	1,7	1,3	1,9
6 000 - 8 999	4,3	4,4	4,3
9 000 - 11 999	5,5	4,1	6,4
12 000 - 16 999	11,3	7,0	13,7
17 000 - 21 999	25,8	13,2	32,6
22 000 - 26 999	16,7	12,3	19,0
27 000 - 31 999	8,8	9,8	8,3
32 000 - 41 999	10,5	16,1	7,5
42 000 - 51 999	5,5	10,4	2,9
52 000 +	9,1	20,8	2,8



Tuloryhmä (KA) euroa

2000	Mies 26 704	Nainen 21 248	Sp.yht 22 919
-------------	-----------------------	-------------------------	-------------------------

Mediaani (MD)

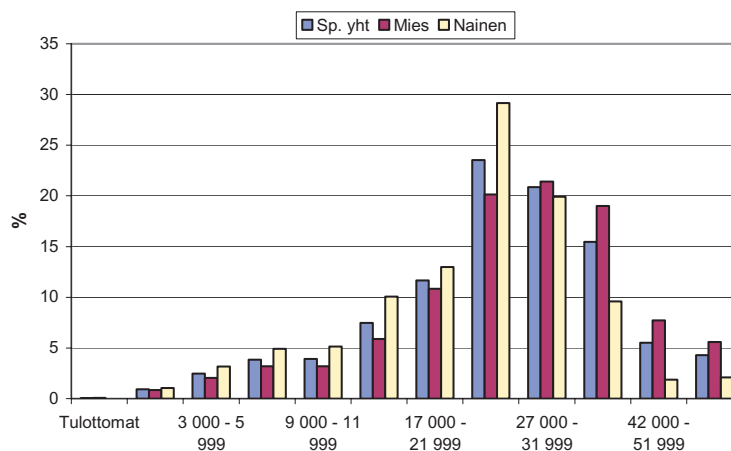
2000	Mies 27000-31999	Nainen 17000-21999	Sp.yht 22000-26999
-------------	----------------------------	------------------------------	------------------------------

Klassisen musiikin säveltäjät, muusikot ja laulajat: tulot

Vuosi 2000

Euroa

	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,0	0,1	0,0
2 - 2 999	0,9	0,9	1,1
3 000 - 5 999	2,5	2,1	3,2
6 000 - 8 999	3,8	3,2	4,9
9 000 - 11 999	3,9	3,2	5,2
12 000 - 16 999	7,5	5,9	10,1
17 000 - 21 999	11,7	10,9	13,0
22 000 - 26 999	23,5	20,1	29,2
27 000 - 31 999	20,8	21,4	19,9
32 000 - 41 999	15,5	19,0	9,6
42 000 - 51 999	5,5	7,7	1,9
52 000 +	4,3	5,6	2,1



Tuloryhmä (KA) euroa

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	27 086	22 996	25 508

Mediaani (MD)

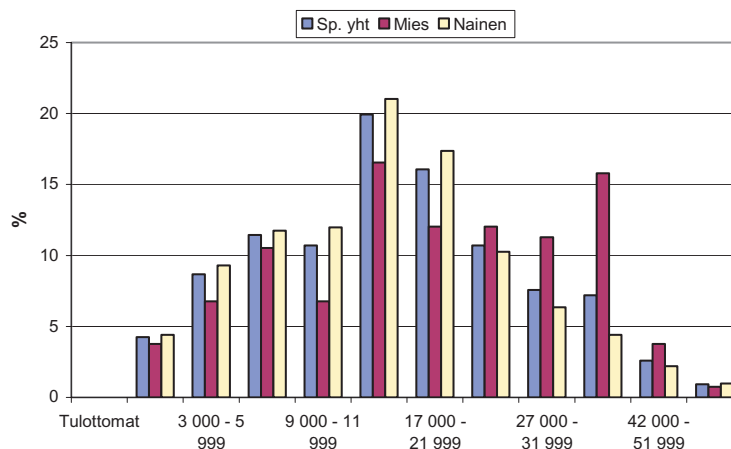
	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	27000-31999	22000-26999	22000-26999

Tanssitaiteilijat: tulot

Vuosi 2000

Euroa

	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,0	0,0	0,0
2 - 2 999	4,2	3,8	4,4
3 000 - 5 999	8,7	6,8	9,3
6 000 - 8 999	11,4	10,5	11,7
9 000 - 11 999	10,7	6,8	12,0
12 000 - 16 999	19,9	16,5	21,0
17 000 - 21 999	16,1	12,0	17,4
22 000 - 26 999	10,7	12,0	10,3
27 000 - 31 999	7,6	11,3	6,4
32 000 - 41 999	7,2	15,8	4,4
42 000 - 51 999	2,6	3,8	2,2
52 000 +	0,9	0,8	1,0



Tuloryhmä (KA) euroa

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	20 644	16 269	17 344

Mediaani (MD)

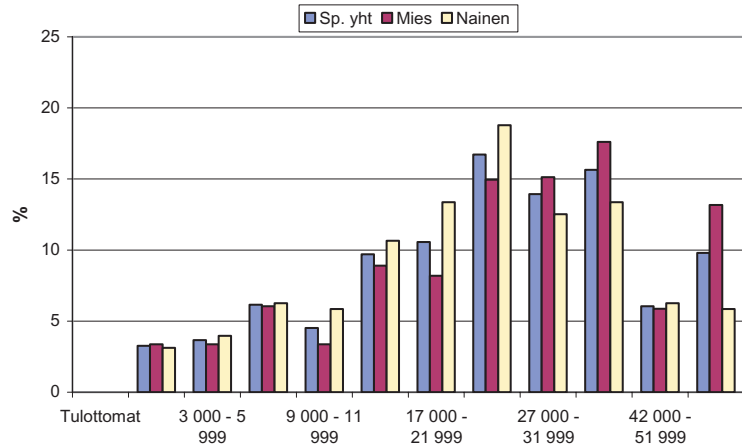
	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	17000-21999	12000-16999	12000-16999

Näyttelijät: tulot

Vuosi 2000

Euroa

	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,0	0,0	0,0
2 - 2 999	3,3	3,4	3,1
3 000 - 5 999	3,7	3,4	4,0
6 000 - 8 999	6,1	6,0	6,3
9 000 - 11 999	4,5	3,4	5,8
12 000 - 16 999	9,7	8,9	10,6
17 000 - 21 999	10,6	8,2	13,4
22 000 - 26 999	16,7	14,9	18,8
27 000 - 31 999	13,9	15,1	12,5
32 000 - 41 999	15,7	17,6	13,4
42 000 - 51 999	6,1	5,9	6,3
52 000 +	9,8	13,2	5,8



Tuloryhmä (KA) euroa

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	24 528	22 987	23 788

Mediaani (MD)

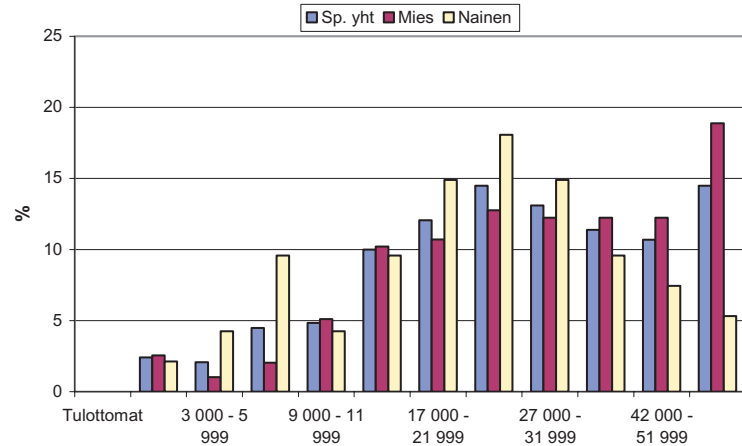
	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	27000-31999	22000-26999	22000-26999

Teatteri- ja elokuvaohjaajat: tulot

Vuosi 2000

Euroa

	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,0	0,0	0,0
2 - 2 999	2,4	2,6	2,1
3 000 - 5 999	2,1	1,0	4,3
6 000 - 8 999	4,5	2,0	9,6
9 000 - 11 999	4,8	5,1	4,3
12 000 - 16 999	10,0	10,2	9,6
17 000 - 21 999	12,1	10,7	14,9
22 000 - 26 999	14,5	12,8	18,1
27 000 - 31 999	13,1	12,2	14,9
32 000 - 41 999	11,4	12,2	9,6
42 000 - 51 999	10,7	12,2	7,4
52 000 +	14,5	18,9	5,3



Tuloryhmä (KA) euroa

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	26 336	22 758	25 052

Mediaani (MD)

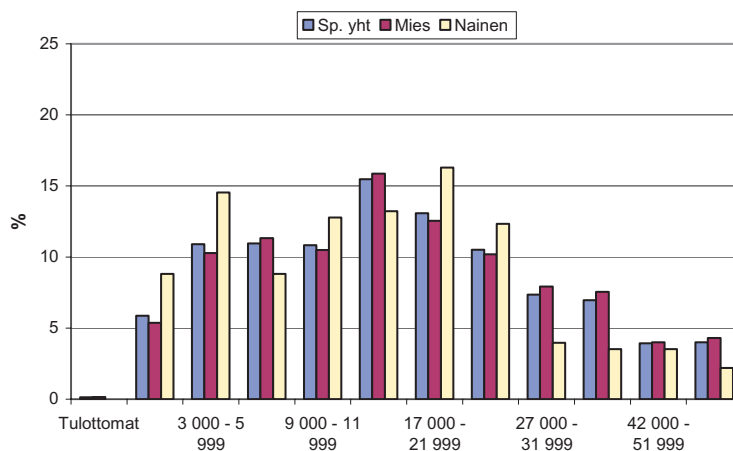
	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	27000-31999	22000-26999	22000-26999

Viihdemuusikot, laulajat, tanssijat ym.: tulot

Vuosi 2000

Euroa

	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,1	0,2	0,0
2 - 2 999	5,9	5,4	8,8
3 000 - 5 999	10,9	10,3	14,5
6 000 - 8 999	11,0	11,3	8,8
9 000 - 11 999	10,8	10,5	12,8
12 000 - 16 999	15,5	15,9	13,2
17 000 - 21 999	13,1	12,5	16,3
22 000 - 26 999	10,5	10,2	12,3
27 000 - 31 999	7,4	7,9	4,0
32 000 - 41 999	7,0	7,6	3,5
42 000 - 51 999	3,9	4,0	3,5
52 000 +	4,0	4,3	2,2



Tuloryhmä (KA) euroa

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	17 506	15 374	17 188

Mediaani (MD)

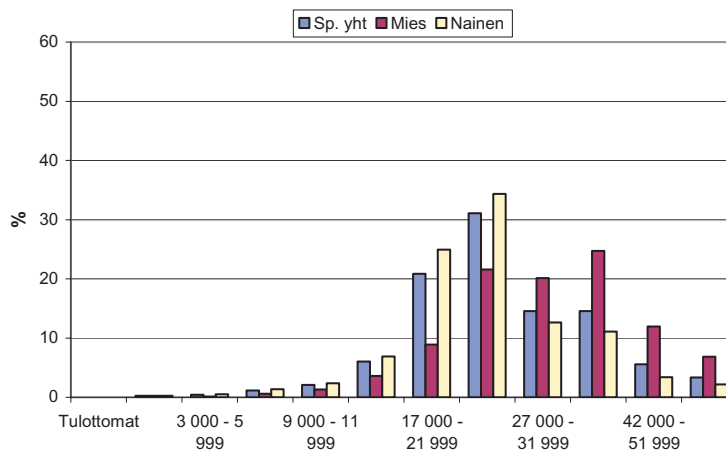
	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	12000-16999	12000-16999	12000-16999

Kirjastonhoitajat, informaattikot ym.: tulot

Vuosi 2000

Euroa

	Sp. yht	Mies	Nainen
Tulottomat	0,0	0,0	0,0
2 - 2 999	0,2	0,2	0,2
3 000 - 5 999	0,4	0,1	0,5
6 000 - 8 999	1,2	0,6	1,4
9 000 - 11 999	2,1	1,3	2,4
12 000 - 16 999	6,1	3,6	6,9
17 000 - 21 999	20,9	8,9	24,9
22 000 - 26 999	31,1	21,6	34,4
27 000 - 31 999	14,5	20,1	12,7
32 000 - 41 999	14,5	24,7	11,1
42 000 - 51 999	5,6	11,9	3,4
52 000 +	3,4	6,9	2,2



Tuloryhmä (KA) euroa

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	30 515	24 627	26 066

Mediaani (MD)

	Mies	Nainen	Sp.yht
2000	27000-31999	22000-26999	22000-26999

Lähde: Lagerström 2004, mt.

Koska *työsopimus- ja virkamieslainsäädäntö ja työehtosopimukset* normittavat miesten ja naisten palkkoja yhtäläisiksi, voimme tarkastella tämän normituksen pitävyyttä kuntasektorilla, jolla sen voisi odottaa parhaiten pitävän paikkansa. Tilannetta kuvastaa seuraava taulukko, joka

perustuu Tilastokeskuksen ja Palvelutyönantajien vuotta 2003 koskevista tilastoista kokoamiin tietoihin valtion sekä kunnallisten ammattien palkkauksesta.⁷² Omaan taulukkoamme (taulukko 21) olemme poimineet vain kuntien palkkaamat kulttuurialan työntekijät.

Taulukko 21. Kuntien kulttuurityöntekijöille maksamat keskimääräiset kuukausipalkat (euroa) vuonna 2003

Kirjastot, arkistot ja museot

Ammatti	Palkka miehet	Palkka naiset	Naisten % miehistä
Museoamanuenssi	1969	1964	100
Museojohtaja	2687	2742	102
Kuraattori	2276	2028	89
Kirjastoapulainen	1363	1463	107
Kirjaston johtaja	2208	2115	96
Kirjastonhoitaja	1877	1890	101
Kirjastotoimenjohtaja	2347	2435	104
Erikoiskirjastohoitaja	2111	2011	95
Arkistohoitaja	1843	1755	95

Musiikki ja teatteri

Ammatti	Palkka miehet	Palkka naiset	Naisten % miehistä
Äänenjohtaja	2426	2173	90
Soittaja	2187	1940	89
Pianonsoitonopettaja	2130	2055	96
Musiikkiopiston opettaja	2064	1968	95
Intendentti	2718	2539	93
Näyttelijä	2053	2053	99

Kulttuurihallinto

Ammatti	Palkka miehet	Palkka naiset	Naisten % miehistä
Vapaa-aikasihteeri	1848	1792	97
Sivistystoimen hallinnollinen johtaja	3445	3304	96
Sivistystoimenjohtaja	3600	3431	95
Kulttuurisihteeri	2057	1962	95
Kaupunginarkkitehti	3853	3587	93

Lähde: Tilastokeskus, Palvelutyönantajat; Iltalehti 15.6.2004.

⁷² Iltalehti esitteli Tilastokeskuksen ja Palvelutyönantajien kokoamia tilastotietoja internet-sivuillaan 15.6.2004. Iltalehti kokosi tilastoista n. 600 valtion ja kunnan ammatin palkkatiedot sukupuolen mukaan. Yllä olevat tiedot on laadittu Iltalehden koosteen perusteella. Palkat ovat säännöllisen työajan ansioita, joihin sisältyy peruspalkan lisäksi erilaisia lisiä kuten luontaisetuja sekä vuorotyö- ja olosuhteellisia.

Taulukko osoittaa, että *palkanormitus sääteleen sukupuolten palkkaeroja suhteellisen hyvin*. Suurempia eroja miesten hyväksi löytyy vain kahdessa ammatissa (museoalan kuraattorit, orkesterimuusikot). Ainoa ero naisten hyväksi keskeisissä ammateissa näyttää olevan museonjohtajien kohdalla – joskin tässäkin ero on pieni. Palkkaerot miesten hyväksi (noin 2/3:ssa taulukon ammateista) ovat nekin suhteellisen vaatimattomia.

Sama palkkaerojen malli löytyy seuraavasta teatterialan palkkausta kartoittavasta

taulukostamme (taulukko 22). Erot ovat jonkin verran suurempia kuin edellisessä taulukossa, mikä selittyy teattereiden suuremmasta vapaudesta palkan määrityksessä. Suurimmat palkkaerot näyttävät tukevan aikaisemmin esitettyä näkemystä *lasikatoista* (vrt. teatterinjohtajat). Meidän tulee kuitenkin muistaa, että nämä tiedot eivät kerro mitään työntekijöiden tuloista, vaan ainoastaan kuntien maksamista palkoista.

Taulukko 22. Naisten ja miesten keskipalkat (euroa)⁷³ ammattinimikkeittäin teatterin alalla vuonna 2003

Ammattinimike	Lkm yhteensä	Naiset	Miehet	Naiset % miehistä
Ohjaaja	22	2303	2680	86
Muusikko	22	1501	1932	78
Järjestäjä	45	1778	2075	86
Kampaaja, naamioitsija, maskeeraaja	35	1734	1970	88
Tuottaja	14	2159	2424	89
Teatteri-, tiedotus-, myynti-, markkinointisihteeri	86	1847	1982	93
Markkinointipäällikkö	8	2437	2960	82
Hallinnollinen johtaja, toimitusjohtaja	17	2893	3519	82
Teatterinjohtaja, taiteellinen johtaja	37	3032	3892	78
Taiteellinen henkilöstö yhteensä	705	2115	2161	98
Tekninen henkilöstö yhteensä	814	1730	1904	90
Hallinnollinen henkilöstö yhteensä	249	1813	1910	95
Johtajat yhteensä	76	2888	3261	89

Lähde: Teatteritilastot 2003.

Taiteen keskustoimikunnan taiteilijan asematutkimukset tukevat edellä esitettyä. Niissä on havaittu melko tasaisia eroja miesten hyväksi lähes kaikilla taiteen aloilla. Selvimpiä nämä erot ovat kuvataiteen, valokuvataiteen ja tanssin alueilla. Tanssin osalta Karhunen arvioi (1999a, 16) vähäisten miestanssijoiden suuren kysynnän mahdollistavan työtilaisuuksien paremman säännöllisyyden ja mahdollisesti myös paremman palkkauksen. Lisäksi miestanssijat näyttävät toimivan

korkeamman statuksen tehtävissä, kuten esiintyvinä taiteilijoina ja koreografeina useammin kuin naistanssijat, jotka löytävät elantoa ennen kaikkea opettajana. Klassisessa musiikissa naisten asemaa palkkauksen osalta vahvistavat institutionaalistuneen kentän työpaikat esimerkiksi orkestereissa, seurakunnissa sekä musiikkikoulutuksessa.

Taiteilijoiden tulonmuodostuksessa taiteeseen liittyvä työ – ts. useimmiten opettaminen – on merkittävä osa toimeentuloa.

⁷³ Säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio, euroa.

Taiteen keskustoimikunnan taidekorkeakouluista valmistuneille teetetystä kyselystä käy ilmi, että taiteeseen liittyvällä työllä on suuri merkitys erityisesti naisten toimeentuloon. Tutkimuksen mukaan musiikin alalla naisten pääasiallinen toimeentulon lähde on 55 prosenttisesti taiteeseen liittyvä työ (miehillä 42%), kun naismuusikot ansaitsevat taiteen avulla 33 prosenttia elannostaan (miehet 51%). Kuvataiteilijoiden osalta taiteeseen liittyvän työn merkitys näyttää tutkimuksen mukaan jotakuinkin yhtä merkittävältä naisten ja miesten osalta (miehillä 40%, naisilla 39%). Myös kuvataiteilijamiehistä naistaiteilijoita selvästi suuremmalle osalle (36% miehistä, 20% naisista) taiteellinen työ on pääasiallinen toimeentulon lähde. Naistaiteilijoilla sen sijaan luokka Muu, ts. sosiaaliturva, on taiteeseen liittyvän työn jälkeen merkittävin tulonlähde: peräti 35 prosenttia tutkimukseen osallistuneista naistaiteilijoista on ilmoittanut sen toimeentulonsa kannalta tärkeimmäksi. (Karhunen 1999a.)

6.5 Oikeudet

Olemme jo edellä viitanneet sukupuolten tasa-arvoista käsittelyä koskeviin oikeuksiin, jotka työelämässä perustuvat *työsopimuslakiin* ja *virkamieslakiin*. Näiden yleisiä säännöksiä työelämän oikeuksien osalta täsmentää *tasa-arvolaki*, erityisesti vuoden 1995 muutosten jälkeen. Vaikka edellä mainittujen lakien säädökset koskevat kaikkia työnantajia, ne kohdistuvat lähinnä palkansaajiin. Erityisesti taiteellisen työn osalta monet työsuoritukset ja niistä saatavat rahalliset ja muut hyvitykset perustuvat paljolti yksityisoikeudellisiin sopimuksiin. Samoin taiteilijoiden ja kolmannen sektorin organisaatioiden markkinaperusteisen toiminnan perustana toimivat liikeyritystoimintaa koskevat oikeudet ja velvollisuudet. Suomessa julkinen tuki taiteilijoille ja taide- ja kulttuurilaitoksille on pääosin lainsäädännöllisesti normitettu, jolloin tämänkin lainsäädännön voidaan katsoa normittavan eräiden ammattiryhmien etuisuuksia – tai ainakin mahdollisuuksia saada näitä etuisuuksia. Kaikkein selvin julkisesti säädelty, joskin luonteeltaan yksityisoikeu-

dellinen oikeuksien ryhmä sisältyy *tekijänoikeuslainsäädäntöön*.

Yleislainsäädännön – työsopimuslain, virkamieslain ja tasa-arvolain – normitukset vaikuttavat tasa-arvon toteutumiseen myös taiteellisen työn ja kulttuuriammattien osalta. Edellä olemme jo tavallaan testanneet, miten ne toimivat kulttuuriammateissa, kun työnantajana on julkinen sektori ja erityisesti kuntasektori. Sopimuslainsäädännöllisiä sekä taiteen ja kulttuurin omaan erityislainsäädäntöön perustuvia oikeuksia ei ole tarkennettu sukupuolten tasa-arvon katsannosta ja onkin vaikeaa nähdä miten tätä voitaisiin tehdä ja käytännössä toteuttaa. Tähän kysymykseen palaamme kuitenkin selvityksemme suositusosassa.

Seuraavan osallisuutta koskevan tarkastelun osalta voimme palauttaa mieliin tasa-arvolain *neljännen* pykälän, joka normittaa tasa-arvon (ainakin 40 prosentin tarkkuudella) valtion ja kuntien ei-vaaleilla valittuihin toimielimiin sekä *seitsemännen* pykälän, joka kieltää sukupuolisen syrjinnän työelämässä ja työhön otossa sekä normittaa myös oikeuden hankkia työsuhteesta tietoa mahdollisen syrjinnän selvittämiseksi. Nämä molemmat ovat *oikeuksia*, joiden toteutuminen tuottaa sukupuolten tasa-arvoa: edellinen vaikuttamisessa ja jälkimmäinen työuralla etenemisessä.

6.6 Osallisuus: järjestäytyminen, vaikutusvalta, uralla eteneminen

Osallisuuden osa-alueet

Tarkastelemme seuraavassa sukupuolten välistä tasa-arvoa kolmesta näkökulmasta:

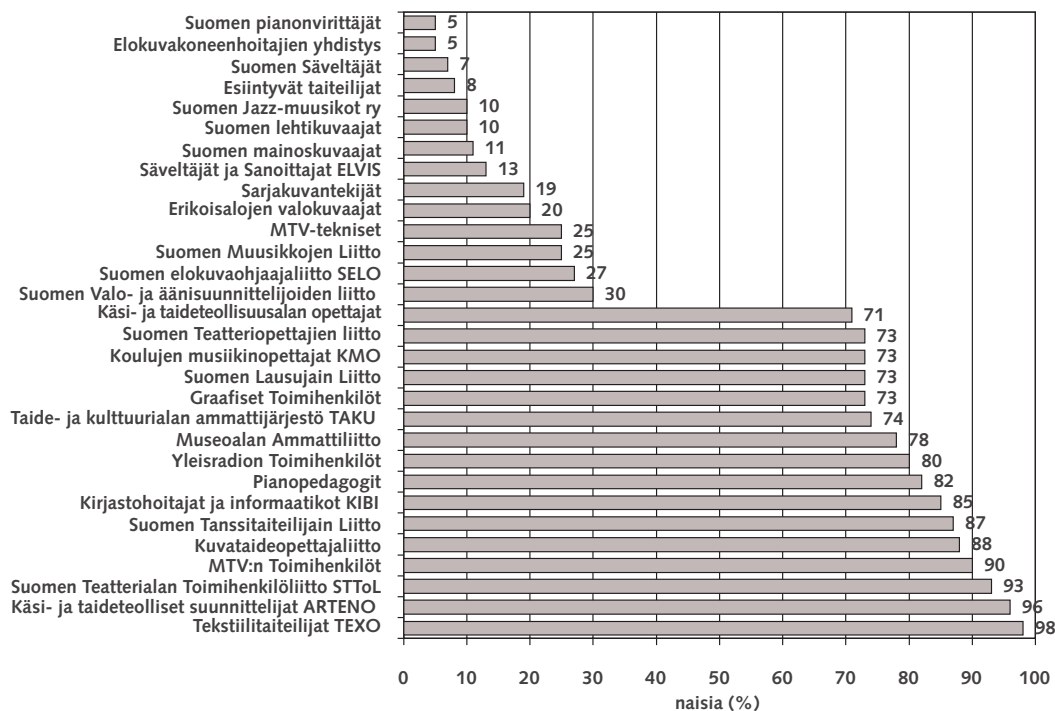
- 1) *järjestäytymisen, järjestökentässä vaikuttamisen ja tästä koituvien etuisuuksien kannalta,*
- 2) *poliittisen ja hallinnollisen vaikutusvaltan käyttöön pääsyn kannalta, sekä*
- 3) *hallinnolliselle ja taiteelliselle uralle pääsyn ja sillä etenemisen kannalta.*

Naisten ja miesten tasa-arvoinen osallistuminen poliittiseen ja hallinnolliseen päätöksentekoon on yksi keskeisistä kansainvälisten sukupuolten tasa-arvoon tähtäävien sopimusten ja suositusten, kuten Pekingin toimintaohjelman ja Euroopan unionin sukupuolten tasa-arvon puitestategian, tavoitteista. Tavoite on myös erityisenä painopisteenä unionin sukupuolten tasa-arvon puitestategiassa vuosille 2003–2004 osoitettuna toimintaohjelmassa. Tavoitteen seuraamiseksi komission työllisyys- ja sosiaaliansian pääosasto on kehittänyt tietopankin⁷⁴, johon on koottu ministerineuvoston Pekingin toimintaohjelman toteuttamisen seuraamiseksi

omaksumia indikaattoreita sekä tilastotietoja päätöksentekoon osallistumisesta. Tilannetta tarkastellaan suhteessa poliittisten, julkisten ja oikeudellisten sekä sosiaalisten ja taloudellisten alojen päätöksentekoon, sekä unionin tasolla sen toimelemissä että jäsen- ja hakijavaltoissa. Kulttuurin alan päätöksenteko lasketaan poliittisen päätöksenteon jaottelussa käytetyssä BEIS -luokituksessa⁷⁵ osaksi nk. sosio-kulttuuristen toimintojen päätöksentekoa.

Seuraavat kaksi kuviota luotaavat niitä sukupuolten välisiä epätasapainotiloja, joita koulutus ja työmarkkinat heijastavat ammatilliseen järjestäytymiseen.

Kuvio 6. Valikoituja kulttuurialan ammatillisia järjestöjä ja naisjäsenten osuus (%) niiden jäsenistöstä vuonna 2000

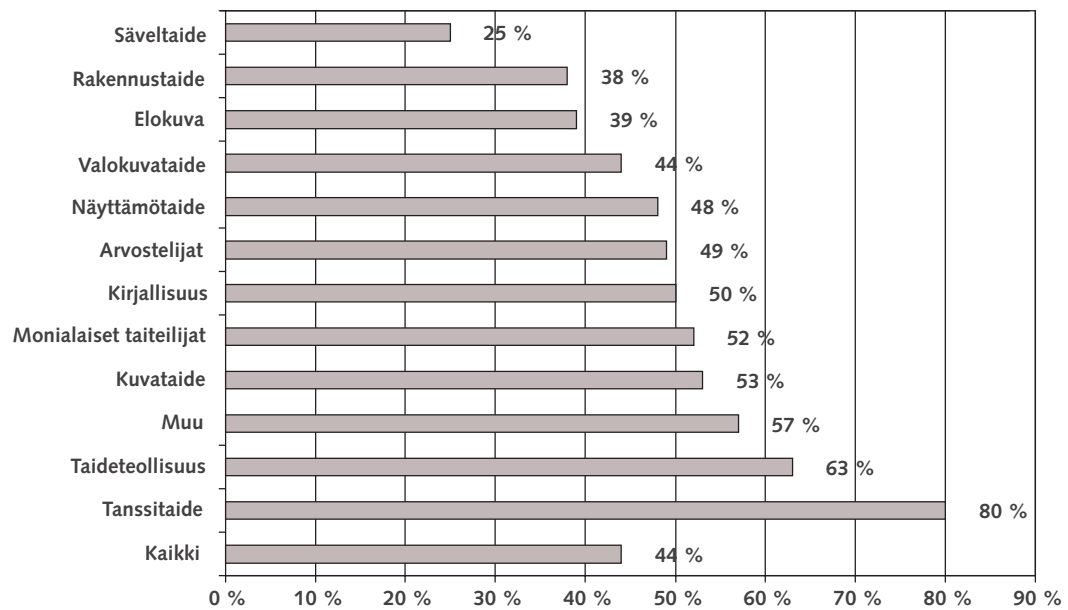


Lähde: Kulttuuritilasto 2001

⁷⁴ http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

⁷⁵ BEIS -luokitus: päätöksenteko *perustoimintojen* (B= Basic Functions), mm. sisä- ja ulkopolitiikka, puolustus ja oikeusasiat; *talouden* (E= Economy), mm. rahoitus, kauppa, teollisuus, maatalous; *infrastruktuurin* (I= Infrastructure), mm. liikenne-, viestintä- ja ympäristöasiat; sekä *sosio-kulttuuristen toimintojen* (S= Socio-cultural functions), mm. sosiaali-, terveys-, kulttuuri-, koulutus-, urheilu-, nuoriso- ja lapsiasiat, aloilla.

Kuvio 7. Naisten osuus (%) taiteilijajärjestöjen jäsenistä taiteenaloittain vuonna 2000



Lähde: Karhunen 2002a.

Seuraavaan taulukkoon on koottu tietoja eräiden taiteilijajärjestöjen päätöksentekovelinten kokoonpanosta. Hallituksen sukupuolijakautumat näyttävät myötäilevän, muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta, melko selvästi jäsenistön jakautumaa, ei niinkään julkisessa hallinnossa käytettyä kiintiöperusteista nimitystapaa. Suurempia poikkeuksia alla olevan taulukon kohdalla

löytyy kuvanveistäjien ja taidegraafikoiden hallitusten kokoonpanon ja jäsenistön sukupuolijakautuman osalta. Kuvanveistäjäliiton jäsenistä 42 prosenttia on naisia, mutta hallituksessa heitä oli vuonna 2004 vain 20 prosenttia. Taidegraafikoiden kohdalla tilanne oli päinvastainen, jäsenistä 59 prosenttia oli naisia ja hallituksen jäsenistä heitä oli peräti 80 prosenttia.

Taulukko 23. Hallitusten jäsenet⁷⁶ eräissä taiteen ammattijärjestöissä sukupuolen mukaan vuonna 2004

Järjestö	Hallituksen pj	Hallituksen vpj	Hallituksen jäsenet lkm (ml. pj + vpj)	Jäsenistä naisia %
Säveltäjät ja Sanoittajat				
ELVIS	m	m	10	10
Suomen Säveltäjät	m	m	7	14
Suomen elokuva-ohjaajaliitto (SELO)	m	-	6	17
Suomen kuvanveistäjäliitto	m	m	5	20
Suomen muusikkojen liitto	m	m & n	12	25
Suomen taidemaalariiliitto	n	m	11	45
Suomen Tanssitaiteilijain Liitto	n	n	9	66
Suomen Taidegraafikot	m	n	10	80

Lähde: järjestöjen internet sivut, kesä 2004.

Järjestöjen sukupuolijakautumat ja niille perustuva edustuksellisuus päätöksentekolimissä ei välttämättä vaikuta järjestöjen sukupuolipolitiikan onnistumiseen. Voimme kuitenkin arvella, että joidenkin naisvaltaisten järjestöjen voima esimerkiksi työehtosopimusten, palkkauksen, palkkioiden ja sosiaaliturvan suhteen on heikompi kuin vahvasti miesvaltaisten järjestöjen.

Sama pitää luultavasti ainakin jossakin määrin paikkansa niissä järjestöjen päätöksissä, jotka koskevat asiantuntijalausuntojen antamista ja ehdokkaiden nimeämistä asiantuntijaalimiin. Esimerkiksi taidetoimikuntien nimitysprosessissa ehdokkaita kysytään hyvin vakiintuneilta järjestöiltä, jotka koostuvat noin 130 eri aloja edustavista taide- ja kulttuurijärjestöistä. Vaikka *tasa-arvolain neljäs pykälä* rajaakin lopullista nimittämistä valtion taidetoimikuntiin, järjestökentän vaikutus näiden prosessien kautta kulttuurihallinnon sukupuolistrategi-

oihin sekä sukupuolten saamiin etuisuuksiin voi olla merkittävä.

Järjestökentän moninaisuutta ja sen vaikutuksia emme tässä selvityksessä voi kuitenkaan yksityiskohtaisesti pohtia. Edellä esitetty taulukko ja kuviot sekä myös ne 130 taiteenalajijärjestöä, joihin edellä viitattiin, kattavat lähinnä vain taiteilijoiden ammattijärjestöt. Taiteen professionaalilla kentällä toimii kuitenkin kaksi muuta keskeistä järjestöryhmää, kulttuuriteollisuuden järjestöt sekä tekijänoikeusjärjestöt⁷⁷, jotka omalta osaltaan vaikuttavat kulttuuripoliittiseen päätöksentekoon sekä muokkaavat toimintastrategioita, joilla saattaa olla myös sukupuolivaikutuksia.

Samaa voidaan sanoa taide- ja kulttuurilaitoksia ylläpitävistä järjestöistä ja säätiöistä, erityisesti valtion tukea jakavista sellaisista (kuten Suomen Elokuvasäätiö). Valtiollisista kulttuurilaitoksista Yleisradio on kenties kaikkein vaikutusvoimaisin ja monet

⁷⁶ Varsinaiset jäsenet.

⁷⁷ Kulttuuriteollisuuden ydinjärjestöjä ovat Suomen Kustannusyhdistys (SKY), Kirjakauppaliitto (KPL), Suomen Ääni- ja kuvatallennetuottajat (ÄKT), Suomen Elokuvatuottajien Keskusliitto (SEK), Suomen elokuvateatteriliitto (SEOL), Suomen Elokuvatuottajien Liitto (SEL) ja Suomen audiovisuaalisen alan tuottajat (SATU); paremmin tunnettuja tekijänoikeusjärjestöjä taas Teosto (jonka suojissa toimii LUSES), Kopiosto (apuelimenään AVEK), Gramex (jonka osana toimii ESEK), Kuvasto (jonka apuelimenä toimii VISEK, Visuaalisten taiteiden edistämiskeskus) sekä uusin kaikista, Tuotos, elokuvatuottajien ja liikkuvaa kuvaa sisältävien tallenteiden tuottajien tekijänoikeusyhdistys.

kuviassa 6 luetellut järjestöt vaikuttavatkin jäsentensä välityksellä eri tasoilla sen tasa-arvostrategioihin.

Koska järjestökentän vaikutuksia kulttuuripoliittiseen päätöksentekoon ja päätöksiin ei maassamme ole kartoitettu tai tutkittu sukupuolivaikutusten perspektiivis-

tä, joudumme tässä esittämään vain eräitä havainnollistavia lisäesimerkkejä.

Ensimmäinen näistä on pelkistetty taulukkoon 24. Se koskee valtion taidetoimikuntajärjestelmää ja osoittaa hyvin tasavolain neljännen pykälän tehokkuuden.

Taulukko 24. Taiteen keskustoimikunnan ja valtion taidetoimikuntien sekä valtion taideteostoimikunnan jäsenet sukupuolen mukaan 2004–2006

Toimikunta	Puheenjohtaja		Varapuheenjohtaja		Jäseniä lkm (ml. pj & vpj)/	Naisia jäsenistä %
	Mies	Nainen	Mies	Nainen		
Taiteen						
keskustoimikunta	1	-	-	n	15	47
Elokuvataide	1	-	-	n	10	60
Kirjallisuus	1	-	-	n	11	45
Kuvataide	1	-	-	n	10	50
Muotoilu	1	-	m	-	11	55
Näyttämötaide	-	1	m	-	11	45
Rakennustaide	-	1	m	-	10	40
Säveltaide	1	-	-	n	11	55
Tanssitaide	-	1	m	-	9	56
Valokuvataide	1	-	-	n	9	44
Valtion						
taideteostoimikunta	1	-	-*	-	11	55
Yhteensä	8	27%	4	60%	118	50%

* Taideteostoimikunnalla ei ole nimettyä varapuheenjohtajaa.

Lähde: Taidetoimikunnat 2004–2006. Jäsenet ja lainsäädäntö; www.taiteenkeskustoimikunta.fi.

Taulukosta näkyy selvästi, että toimikuntien nimitämisessä on seurattu tarkoin tasa-arvolain neljännen pykälän määräyksiä. Jäsenten osalta sukupuolten välinen jakosuhte on 50–50, joka jo sellaisenaan riittäisi, mutta lisäksi miesvoittoisuus puheenjohtajuuksissa tasapainottuu naisvoittoisuudella varapuheenjohtajuuksissa. Näin ei ole kuitenkaan aina ollut. Nykyinen tilanne on historiallisen kehityksen loppupiste, jonka tasa-arvolaki on saattanut päätökseen. Kahteen en-

simmäiseen keskustoimikuntaan (vuosina 1968–70 ja 1971–1973) ei nimitetty yhtään naisjäsentä. Vasta 1974 nimitettyyn taide-toimikuntaan tuli yksi nainen ja seuraavaan kaksi. Naisten määrä taidetoimikunnissa lisääntyi selvästi vasta 1990-luvun myötä.⁷⁸

Taiteen keskustoimikunnan alaisuudessa toimiva kirjailijoiden ja kääntäjien kirjastoapurahalautakunta ei kuitenkaan ole aivan yhtä tasa-arvoinen kuin valtion taidetoimikunnat. Kirjastoapurahalautakun-

⁷⁸ Tästä keskustelusta, ks. esim. Kangas, Anita 1998. Naisen paikka taidemaailmassa. Teoksessa Parvikko Tuija, Palonen, Kari ja Eräsaari, Leena (toim.) 1998. Poliitikka pois paikoiltaan. Sakari Hännisen juhla-kirja. Valtio-opin julkaisuja 73. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

nan yhdeksästä varsinaisesta jäsenestä vain kaksi on naisia (22 prosenttia), molemmat puheenjohtajat (pj ja vpj) miehiä. Sen jakamien apurahojen suuruus vuonna 2002 oli 2,4 miljoonaa euroa.

Seuraava taulukko (taulukko 25) osoittaa, että alueellisten taidetoimikuntien nimityksissä on seurattu valtion taidetoimikuntien mallia lähes pilkulleen.

Taulukko 25. Alueellisten taidetoimikuntien jäsenet sukupuolen mukaan 2004–2006

Toimikunta	Puheenjohtaja		Varapuheenjohtaja		Jäsenten lkm	Naisia % jäsenistä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen		
Etelä-Savo	1	-	-	1	9	56
Häme	-	1	-	1	11	45
Kaakkois-Suomi	1	-	-	1	9	44
Keski-Suomi	-	1	1	-	9	44
Lappi	1	-	-	1	11	55
Oulun lääni	1	-	-	1	11	45
Pirkanmaa	1	-	-	1	11	45
Pohjanmaa	-	1	1	-	11	55
Pohjois-Karjala	1	-	-	1	9	56
Pohjois-Savo	-	1	-	1	9	44
Satakunta	-	1	1	-	11	45
Uusimaa	1	-	1	-	11	45
Varsinais-Suomi	1	-	-	1	11	64
Yhteensä	8	38%	4	70%	133	50

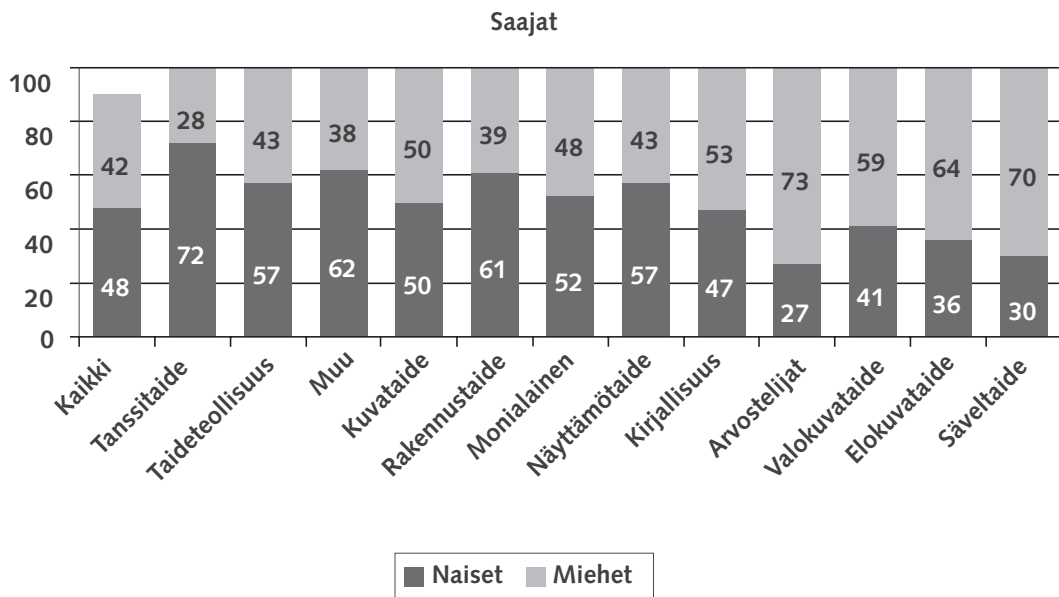
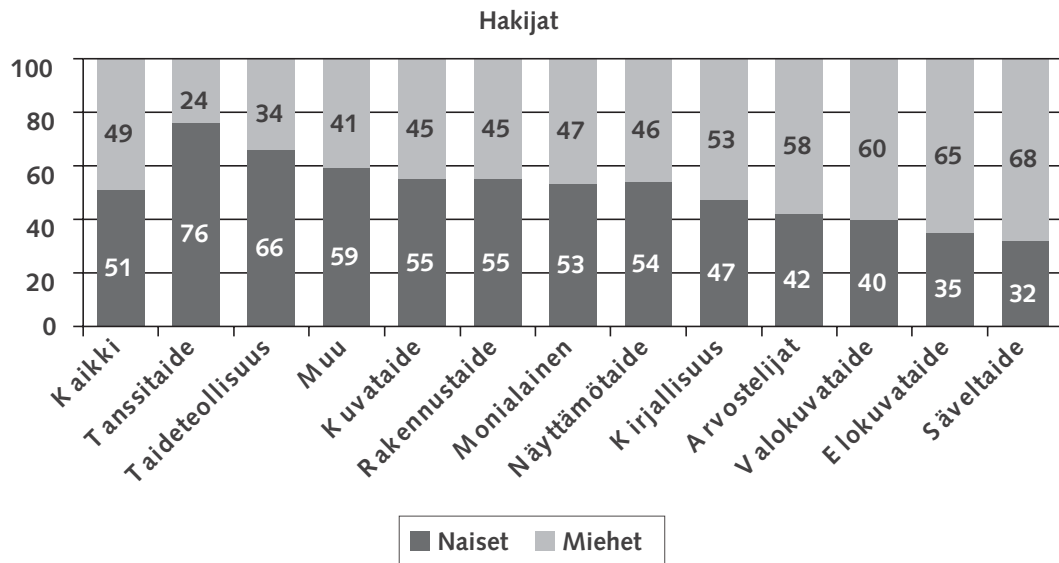
Lähde: Taidetoimikunnat 2004–2006. Jäsenet ja lainsäädäntö; www.taiteenkeskustoimikunta.fi.

Rinnakkaisena toimikuntien kokoonpanon tasa-arvoittumiselle on tapahtunut myös apurahapäätösten tasa-arvoittumista. Edelliset valtion taidetoimikunnat, joiden kausi päättyi vuoteen 2003, olivat yhtä tasa-arvoisesti kokoonpantuja kuin nykyinen. Tämä tasa-arvo näyttää heijastuneen sen apurahapolitiikkaan. Vuonna 2002 taiteilija-apurahojen hakijoista 52 prosenttia oli naisia ja saajista 48 prosenttia. Jaettujen apurahojen yhteissumma vuonna 2002 oli 6,8 miljoonaa euroa.

Apurahojen saajien prosenttiosuus ilmaisee kuitenkin vain keskiarvojen keskiarvoa, eli se on laskettu yli eri toimikuntien. Toimikuntien tasa-arvoprosentit vaihtelevat voimakkaastikin. Miesvaltaisilla aloilla, joita on erityisesti musiikki, naisten vuosittainen osuus saaduista apurahoista voi asettua 30–35 prosentin paikkeille ja laskea joskus

jopa alle 30 prosentin. Tähän epätasa-arvoilmiöön apurahoista päättäjillä on luonnollisesti yksi selkeä vastaus: hakemassa oli enemmän miehiä tai heistä löytyi parempia. Tavallaan tämä tulee todistettua kuvion 8 tiedoilla. Naisten ja miesten osuudet hake-neista ja saaneista eivät poikkea kovinkaan paljon toisistaan. Tämä kuitenkin osoittaa vain sen, miten koneistot, kuten taiteilijoita kouluttavat oppilaitokset sekä itse apurahojen jakokoneisto toimivat ja miten ne kytkeytyvät yhteen. Se ei kuitenkaan vastaa kysymykseen siitä, mihin normitukseen tämä määrittäminen perustuu ja pitäisikö sitä joissain tapauksissa muuttaa. Tämä muuttaminen saattaisi sotia sitä perusperiaatetta vastaan, että osoitettu kyky (*excellence*) on ensisijainen ja ratkaiseva kriteeri apurahoja myönnettäessä.

Kuvio 8. Valtion taiteilija-apurahojen hakijat ja saajat sukupuolten mukaan vuonna 2002



Lähde: Karhunen 2003.

Seuraavat taulukot (26, 27) tarkastelevat valtion taideostoimikunnan ostoja. Toimikunnalla oli käytössään taidehankintoihin 520 000 euron määräraha vuonna 2003. Ostoista päättävän toimikunnan jäsenistä 55 prosenttia oli naisia. Tarkasteltaessa ostojen jakaantumista yhteensä, näyttää naisten osuus samalla tavalla tasaiselta kuin taidetoimikunnan apurahoissa: vuonna 2003 naisten teosten osuus⁷⁹ oli kaikista ostoista 53 prosenttia. Taidealakohtaisia eroja kuitenkin on: naisten osuus on huomattava ennen kaikkea grafiikan alalla, ja vastaavasti valokuvateoksien osalta naisten osuus oli viime vuonna vain viidesosa.

Taulukko 26. Naisten teosten osuus (%) valtion taidekokoelmaan hankituista teoksista vuonna 2003

	Yhteensä	Naisten teoksia %
Grafiikka	40	78
Maalaustaide	27	67
Valokuvataide	31	19
Veistokset	12	33
Muut *	18	50
Yhteensä	128	53

* *Keramiikka, lasiteokset, mediataide, piirustus, tekstiiliteokset*

Lähde: *Valtion taidekokoelma, toimintakertomus 2003.*

Tarkastelemalla ostojen suuruutta, saadaan tilanteeseen teoksista lisää tietoja eivätkä ostot, esimerkiksi naisen grafiikanlehti ja mieheltä tilattu julkinen veistos (tai toisin päin) ole välttämättä keskenään yhteismittaisia.⁸⁰ Ostojen summia ei toimikunnassa erikseen tilastoida ja tiedot on poimittu käsin taideostoimikunnan materiaaleista. Onkin muistettava, etteivät yksinkertaiset laskutoimitukset ostoista välttämättä paljasta koko kuvaa tai kerro sen enempää itse teoksista ja niiden luonteesta (esim. materiaalikustannukset jne.).⁸¹ Grafiikkaan lukuun ottamatta taulukkoon ostettujen taiteenalojen osalta naisten teoksista on maksettu keskimäärin miesten teoksia enemmän (Taulukko 27). Samoin kunkin taiteenlajin teoksista maksetuista yksittäisistä summista korkein oli kaikissa mainituissa tapauksissa maksettu naisen työstä.

Emme valitettavasti pystyneet selvityksemme puitteissa seuraamaan pidemmällä aikavälillä ostojen sukupuolivaikutuksia. Oliko tilanne näin tasa-arvoinen esimerkiksi kaksikymmentä vuotta sitten ja jos ei, milloin käänös tapahtui? Entä tarvittiinko siihen naisten tasa-arvoinen edustus taideostoimikunnassa? Meillä ei ole myöskään tietoa siitä, montako naisten teosta on vuosien saatossa hankittu valtion taidekokoelmaan, jossa on tällä hetkellä lähes 12 000 teosta.

⁷⁹ Useilta taiteilijoilta on ostettu useampi kuin yksi teos, mutta tässä ostot on luokiteltu nimenomaan teosten, ei tekijöiden määrän perusteella.

⁸⁰ Ruotsissa tarkasteltiin 1990-luvun kuluessa toteutetun kuntahallinnon valtavirtaistamishankkeen yhteydessä 3R-metodin avulla myös yhden ruotsalaisen kunnan (Växjö) taideostoja. Selvityksen tuloksena huomattiin, että vaikka naisten ja miesten teoksia ostettiin käytännössä yhtä paljon, miesten töistä maksettiin enemmän. Ks. Active Work for Gender Equality. Gender mainstreaming and the 3R-method in local government. Svenska Kommunförbundet 2002. [WWW-dokumentti]. < <http://kikaren.lf.svekom.se/artikeldokument.asp?C=2207&A=5382&FileID=22213&NAME=verkstan%28eng&29.pdf> >

⁸¹ Ostojen summat on laskettu laskemalla toisaalta naisten ja toisaalta miesten teoksista maksetut summat yhteen ja jakamalla se vastaavasti naisten ja miesten lukumäärällä. Samoin on esiin nostettu korkein sekä naisten ja miesten teoksista maksettu summa eri taiteenaloilla (mukana ei ole tilaustöitä, joista maksettavat summat ovat teosostoihin täysin eri luokkaa niiden pitkän työstämisaajan ja summien sisältämien materiaalikustannuksien vuoksi).

Taulukko 27. Taideostoista maksettujen summien keskiarvo⁸² ja korkein maksettu summa (euroa) sukupuolen mukaan vuonna 2003

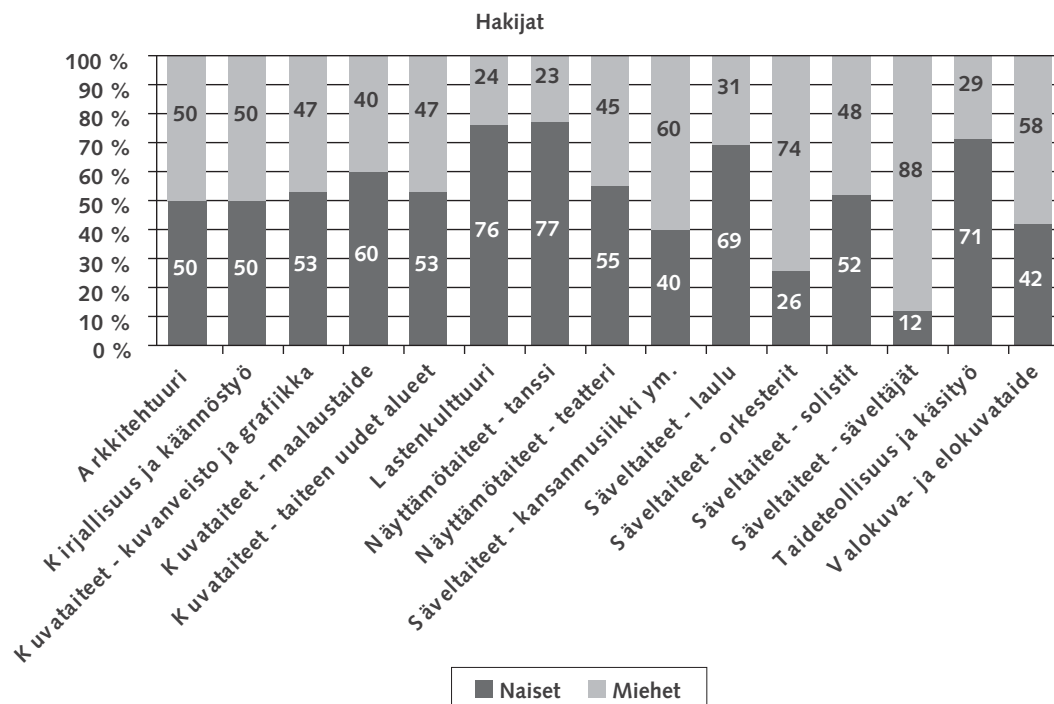
	Naisten summien KA ja korkein maksettu summa (euroa)	Miesten summien KA ja korkein maksettu summa (euroa)
Grafiikka	592/3500	601/2600
Maalauستاide	1504/3500	1464/2600
Valokuvataide	1690/4320	1262/2600
Veistokset	1786/2500	1131/2300

Lähde: Valtion taideteostoimikunta.

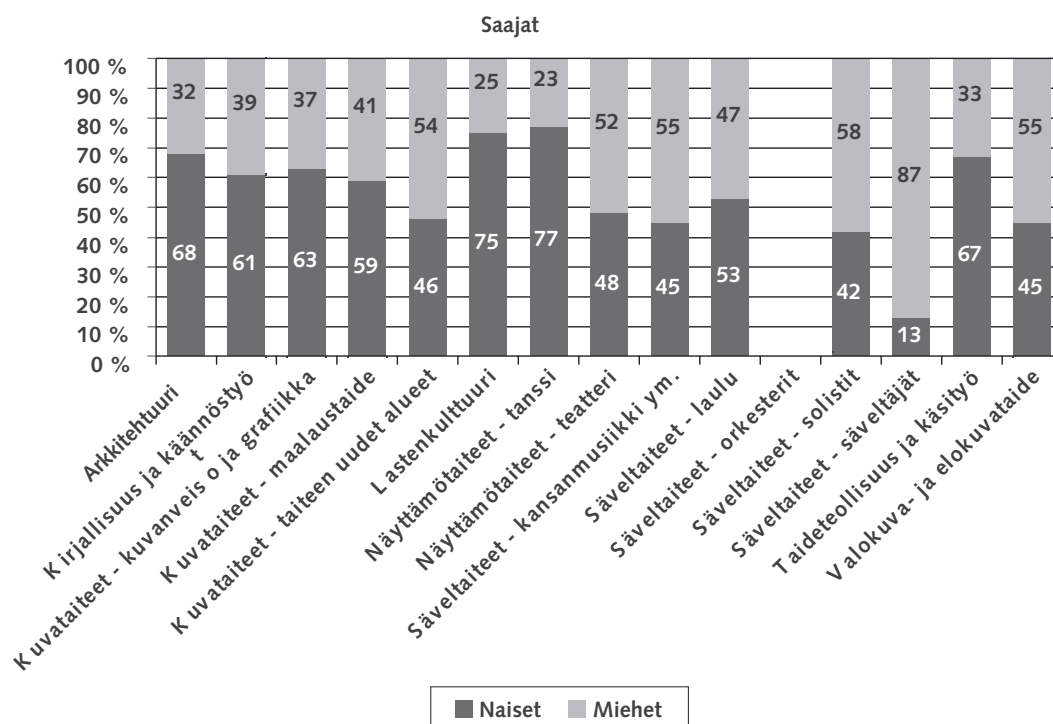
Voimme vertailun vuoksi poimia vastaavat taustatiedot ja apurahojen haut ja myönnot myös Suomen Kulttuurirahaston osalta. Keskusrahasto jakoi 4,6 miljoona euroa apurahoita taiteilijoille vuonna 2004, joten sen merkitys taiteen rahoittajana on jatkuvasti kasvanut. Suomen Kulttuurirahaston 11-jäseninen hallitus vastaa säätiön apurahapoli-

tiikan suuntalinjoista sekä kulttuuritoiminnasta. Lokakuussa 2003 aloittaneen hallituksen puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana toimii mies. Jäsenistä neljä, ts. 36 prosenttia, on naisia. Kulttuurirahaston päätöksenteossa käytetään tosin laajaa, lausuntoja antavaa asiantuntijaverkostoa, mutta hallitus määrää apurahapolitiikan yleiset linjat.

Kuvio 9. Suomen Kulttuurirahaston apurahojen (taide) hakijat ja saajat sukupuolen mukaan vuonna 2004



⁸² Pyöristetty lähimpään tasalukuun, euroa.



Lähde: Suomen Kulttuurirahasto 2004.

Kulttuurirahaston painotukset ovat samansuuntaiset kuin valtion taidetoimikuntien, mutta päätökset tehdään luonnollisesti varsin erilaisin kriteerein.

Suomen elokuvasäätiö on itsenäinen säätiö, joka kuuluu opetusministeriön kulttuuripolitiikan toimialan ohjaukseen. Opetusministeriö nimittää säätiön hallituksen. Säätiön tukitoimintaa ohjaavat laki ja asetus elokuvataiteen edistämisestä. Säätiö myöntää elokuvan tuotantotukea, esitys- ja levitystoiminnan tukea sekä kansainvälisen toiminnan tukea. Opetusministeriön kanssa tehdyn sopimuksen mukaan säätiö myöntää tukea myös valtakunnallisesti merkittävälle kansainvälisille elokuvafestivaaleille Suomessa. Vuonna 2004 elokuvasäätiön

hallituksessa oli yhdeksän jäsentä, joista viisi (56%) oli naisia. Hallituksen puheenjohtaja oli mies.

Seuraava taulukko antaa vertailutietoja Suomen elokuvasäätiön ja AVEKin apurahapolitiikasta. AVEKin hallituksessa on kymmenen jäsentä, neljä heistä naisia (40%). Hallituksen puheenjohtaja on mies. AVEK onkin Kuvaston ohella ainoita tekijänoikeusjärjestöjen kollektiivista tuotantotukea jakavia elimiä, jossa naiset ovat tasa-arvoisesti edustettuina.

Myöntöjen osalta SESin ja AVEKin päätöksien sukupuolijakautuma on sama. AVEKin hylkäämistä hakemuksista naisten osuus on kuitenkin vain 8,6 prosenttia; vastaavaa tietoa ei SESiltä ole saatavissa.

Taulukko 28. Naisten osuus (%) Suomen elokuvasäätiön (SES) ja AVEKin myöntämistä/hylkäämistä elokuvien tukihakemuksista vuonna 2003 elokuvasuunnitelman ohjaajan mukaan

	Myönnetty		Hylätty	
	Yhteensä	Naiset	Yhteensä	Naiset
AVEKin päätökset	65	19 (29,2%)	35	3
SESin päätökset	51	16 (31,4 %)	na	na

Lähteet: AVEKin arkisto, SESin vuosikatsaukset ja päätöstiedotteet.

Seuraavaan taulukkoon on koottu tietoja eräiden tekijänoikeusjärjestöjen keskeisistä päättävistä elimistä.

Taulukko 29. Tekijänoikeusjärjestöjen hallitusten jäsenet sukupuolen mukaan vuonna 2004

Järjestö	Hallituksen pj*	Hallituksen vpj ×	Hallituksen jäsenet lkm (ml. pj + vpj)	Jäsenistä naisia %	Hallinto •
Teosto	m	m & n	9	11	n
LUSES	m	-	7	14	m
Gramex	m	-	7	14	m
ESEK	m	-	7	14	n
Kuvasto	m	m	9	44	n

* Johtokunta Teostossa ja ESEKissä

× Jos nimetty.

• Toimitusjohtaja (Teosto, Gramex), asiamies (LUSES), pääsihteeri (ESEK), toiminnanjohtaja (Kuvasto)
Lähde: Järjestöjen internetsivut; järjestöjen toimistot.

Yleisradio, joka on eduskunnan valvonnassa, tarjoaa sillon, jota myöten voimme siirtyä *järjestökentältä poliittisen päätöksenteon alueelle*. Yleisradion hallintoneuvosto on parlamentaarinen elin, jonka eduskunta nimittää. Nykyisessä hallintoneuvostossa on 21 jäsentä, pääsääntöisesti kansanedustajia. Näistä naisia on yhdeksän, eli 43 prosenttia – aivan kuten valtioneemistöisissä osakeyhtiöissä tuleekin olla. Palaamme myöhemmin Yleisradion sukupuolipolitiikkaan naisten uralla etenemisen ja hallinnon naisvaltaistumisen näkökannalta.

Osallistuminen poliittiseen ja hallinnolliseen päätöksentekoon

Poliittisen päätöksentekoon osallistumisen tasavertaisuuden toteutumisen seuraamiseksi EU on määritellyt kuusi indikaattoria, joilla seurataan naisten määrää ja osuutta:

- 1) kansallisissa ja unionin parlamenteissa,
- 2) kansallisissa hallituksissa ja Euroopan komission työntekijöinä,
- 3) ministereinä eri hallinnon aloilla kansallisella ja alueellisella tasolla,
- 4) korkeimpina virkamiehinä kansallisissa keskushallinnoissa ja eurooppalaisissa instituutioissa,
- 5) korkeimpien oikeusasteiden jäseninä kansallisella ja eurooppalaisella tasolla, sekä

- 6) korkeimpien naispuolisten virkamiesten jakaantumista eri hallinnon aloille kansallisissa ministeriöissä sekä eurooppalaisissa instituutioissa.

Kulttuurin osalta keskeisiä päätöksentekopaikkoja näihin indikaattoreihin liittyen ovat *eduskunnan sivistysvaliokunnan* sekä *valtiovarainvaliokunnan sivistys- ja tiedejaoston* jäsenistöt sekä *kulttuuriministerit* ja *opetusministeriön korkeimmat virkamiehet*.

Vuonna 2003 eduskunnan sivistysvaliokunnan jäsenistä 53 prosenttia oli naisia. Sivistysvaliokunnan puheenjohtajana toimii parhaillaan nainen (Kaarina Dromberg). Eduskunnan valtiovarainvaliokunta on jakaantunut käytännön työssään yhdeksään jaostoon, jotka asetetaan koko vaalikaudeksi. Jaostojen tehtävänä on toimialansa mukaisesti valmistella valiokunnan käsiteltävänä oleva asia sekä laatia siitä mietintö- tai lausuntoluonnos valiokuntaa varten. Talousarvio- ja lisätalousarvioesitys käsitellään kaikissa niissä jaostoissa, joita esitys koskee. Tällä vaalikaudella valiokunnan sivistys- ja tiedejaoston (SitJ) puheenjohtajana toimii Maija Rask. Varsinaisia jäseniä jaostolla on kahdeksan, joista viisi on naisia (67%). Lisäksi jaostolla on kaksi lisjäsentä, jotka ovat molemmat miehiä.

Vuosien 1970 ja 2004 välillä Suomessa on ollut yhteensä 15 kulttuuriministeriä, joista yhdeksän, eli yli puolet on ollut naisia.

Neljistä viimeistä kulttuuriministereistämme kaikki ovat olleet naisia.

Suomalaisten ministeriöiden korkeimista virkamiehistä naisia on kuitenkin vain murto-osa. Kansliapäälliköistä naisia vuonna 2003 oli vain 15 prosenttia. Opetusministeriön kansliapäällikkönä ei ole sen toiminnan aikana koskaan työskennellyt nainen.

Tässä yhteydessä on mielenkiintoista tarkastella käsillä olevan toimialan ministeriön henkilökunnan jakaumaa. Ministeriön toimintakertomuksen mukaan vuonna 2003 koko henkilöstöstä (vuoden lopulla yhteensä 332 virkamiestä) 67 prosenttia oli naisia. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osaston ylijohtaja on mies. Osaston taide- ja kulttuuriperintöyksikössä, jota johtaa mies⁸³, kolmestatoista henkilöstön jäsenestä kymmenen on naisia (77 prosenttia), ja viestintäkulttuuriyksikön, jota samoin johtaa mies, neljästätoista henkilöstön jäsenestä 11 on naisia (79 prosenttia). Ministeriön yhteisistä tehtävistä kansainvälisten asioiden hoidosta vastaava yksikkö, jota johtaa mies, on sekin naisten hallussa: 26 henkilöstön jäsenestä 21 on naisia (81 prosenttia).

Kansainvälisen liikkuvuuden kannalta keskeisen, opetusministeriön alaisen CIMOn, johtajana toimii tällä hetkellä nainen. Organisaation johtokunnan (toimikausi 2003–2006) jäsenistä 33 prosenttia on naisia. CIMOn neuvottelukunnassa (2003–2005) naisia on 46 prosenttia.

Suomalaisessa ulkoasianhallinnossa kulttuurikysymysten edistäminen on myös naisten hallussa. Ulkoasianministeriön internet-sivujen mukaan sen lehdistö- ja kulttuuri-osaston seitsemästä yksiköstä⁸⁴ viittä vetää nainen ja kahdesta apulaisosastopäälliköstä toinen on nainen. Koko osastoa tosin johtaa mies.

Päätöksentekoa ja hallintoa kunta-sektorilla on tutkittu lähinnä kulttuuri-toimen muuttuvan henkilöstöhallinnon perspektiivistä. Tilastokeskuksen ja Suomen Kuntaliiton mukaan kunnallisessa

päätöksenteossa naisten osuus opetus- ja kulttuuritoimen lautakuntien jäsenistä oli 49,8 prosenttia vuonna 2002, täysin tasa-arvolain neljännen pykälän mukaisesti.

Edellä esitetyt hajatieidot eivät kuitenkaan tarjoa mahdollisuutta seurata sukupuolten tasa-arvon ketjua kentältä (järjestöjen jäsenet, äänestäjät) järjestöjen ja keskeisten julkisten päätöksentekokielinten kokoonpanoihin, politiikkaan ja edelleen takaisin kentälle, taiteen ja kulttuurin tuotteisiin, sisältöihin, vastaanottoon ja vaikutuksiin. Analyysit kuitenkin osoittavat, että tasa-arvolaki omalla sovellutusalueella vaikuttaa ainakin päätöksentekokielinten kokoonpanoon ja ilmeisesti jossakin määrin myös tuotokseen. Lain ulkopuolella olevat yksityiset organisaatiot eivät ole kuitenkaan samalla tavalla sidottuja kokoonpanoltaan ja ilmeisesti tekevät päätöksensä joustavammin – joka tuottaa sukupuolten tasa-arvon kannalta niin hyvää kuin pahaakin.

Seuraavaksi tarkastelemmekin niitä ryhmiä ja organisaatioita, jotka liittyvät järjestöjen ja poliittisen sekä hallinnollisen päätöksenteon *kulttuurituotannon prosesseihin ja taiteelliseen työhön*. Tarkastelun kohteeksi tulevat tällöin erityisesti tuotantoprosessien naisjohtajat, taiteilijoiden uralla eteneminen sekä erilaiset portinvartijat.

Hallinnolliselle ja taiteelliselle uralle pääsy ja sillä eteneminen

Taide- ja kulttuurilaitosten johtajuutta ja taiteilijoiden menestystä voidaan tarkastella sekä naisten uralla etenemisen että naisjohtajuuden vaikutusten kannalta. Nämä kaksi liittyvät tietysti toisiinsa: jos naiset eivät pääse eteenpäin urallaan, eivät he myöskään voi johtaa tai vaikuttaa esimerkiksi toisiin naisiin. Tarkastelemme seuraavien esimerkinomaisten tietojen pohjalta naisjohtajia heidän asemiansa ja niiden antamien vaikutusten mahdollisuuksien näkökulmasta.

⁸³ Elokuu 2004.

⁸⁴ Tiedotus-, verkkoviestintä-, media-, kehityspoliittisen viestinnän-, kulttuuri-, julkaisu- ja Suomi-promootion sekä Eurooppa-tiedotuksen ja kansalaisviestinnän yksiköt.

Otamme esimerkkinä ennen kaikkea museo-, teatteri- ja orkesteritoiminnan piiristä. Kirjastojen osalta voimme todeta, että maamme yleiset kirjastot ovat läpeensä naisvaltaisia, niin työntekijöiden kuin johtajienkin kohdalla, kun taas tieteelliset ja erikoiskirjastot ovat yleensä miesjohtoisia. Yleisten kirjastojen johtajuudesta voimme ottaa esimerkiksi maakuntakirjastot, joiden johtajista keväällä 2004 oli naisia peräti 90 prosenttia.⁸⁵

Taulukko 30 tarjoaa puolestaan näkökulman vuoden 2003 tilanteeseen teatterialalla. Tiedot perustuvat vuosittain julkaisutaviin teatteritilastoihin, joissa seurataan 57 valtionosuuslainsäädännön piirissä olevaa teatteria (näistä 10 on tanssiteatteria).

Taulukko 30. Teatterialan naispyramidi: naisten osuus päätöksenteossa, tuotannossa sekä hallinnossa

Tehtävä	Naisia %
Taiteelliset teatterinjohtajat	27
Ohjaajat	32
Näyttelijät	44
Hallinnolliset johtajat	59
Talousjohtajat	68

Lähde: Teatteritilastot 2003.

Taulukko tarjoaa selkeän pyramidin, jossa pohjalla (taloudessa ja hallinnossa) enemmistönä ovat naiset, tasa-arvo vallitsee näyttelijätasolla (ei Romeota ilman Juliaa) ja lasikatto tulee vastaan ohjaaja- ja teatterinjohtajatasolla.

Samanlaista pyramidia emme saa aikaan (sinfonia-) orkestereiden kohdalla. Pyramidin pohjalta tosin löytyy naisenemistö talouteen ja hallintoon. Sieltä löytyy

myös suomalaisten sinfoniaorkestereiden erikoisuus: 66 prosenttia orkestereiden intendenteistä on naisia.⁸⁶ Naisten osuus orkesterimuusikoissa on viime vuosina tasaisesti lisääntynyt ja taulukko 31 antaa tästä pikakuvan vuodelta 2003.⁸⁷

Taulukko 31. Suomen Sinfoniaorkesterit ry:n jäsenorkestereiden päätoimisten muusikoiden sukupuolijakautuma vuonna 2003

Orkesteri	Naisia %
Kansallisoopperan O	34,8
Helsingin KO	27,6
Radion SO	34,7
Tampere Filharmonia	33,3
Turun FO	32,4
Lahden KO	31,3
Oulun KO	33,9
Kuopion KO	17,4
Tapiola Sinfonietta	51,2
Jyväskylä Sinfonia	32,4
Joensuun KO	30,6
Vaasan KO	25,0
Kymi Sinfonietta	31,0
Pori Sinfonietta	25,0
Lappeenrannan KO	36,4
Keski-Pohjanmaan KamO	40,0
Lapin KamO	43,8
Lohjan KO	25,0
Mikkelin KO	50,0
Seinäjoen KO	20,0
Kemin KO	75,0
Savonlinnan O	50,0
Umo Jazz O	0
Kaikki yhteensä	33,0

Lähde: Suomen Sinfoniaorkesterit ry, Toimintakertomus 2003.

⁸⁵ Kirjastojen internetsivut, tilanne keväällä 2004.

⁸⁶ Suomen Sinfoniaorkesterit ry:n jäsenorkestereiden internet -sivut kesällä 2004. Ks. myös www.sinfoniaorkesterit.fi.

⁸⁷ Tie orkestereihin alkoi naisille kuitenkin vaivalloisesti ja hitaasti. Radion sinfoniaorkesteri palkkasi ensimmäisen naismuusikkonsa, harpunoittajan, vuonna 1949 ja kolme vuotta myöhemmin ensimmäisen naisviulistin. Nykyisin Radion sinfoniaorkesterin ensimmäisen viulun soittajista jo 41 prosenttia on naisia ja toisen viulun soittajista peräti 62 prosenttia. Ks. Ritva Mitchell 2003. Gate-keeping and Constraints on Gender Equality in Classical Music and Media Arts. Teoksessa Culture Gates. Exposing Professional 'Gate-keeping' Processes in Music and New Media Arts. An ERICarts Report 2003. Bonn: ARcult Media. S. 146-218.

Pyramidilla ei kuitenkaan ole huippua, koska tehtävään pitemmäksi aikaa palkattua naiskapellimestaria tai taiteellista johtajaa ei ole yhdelläkään viidellätoista orkesterilla. Taiteelliset päätökset ovat pääsääntöisesti miesten hallussa. Yhdessä orkestereista tosin nainen on pysyvänä vierailevana kapellimestarina. Suomen Kansallisoopperan (musiikin) johtajana ei myöskään ole koskaan ollut naista, ja sen nykyjohtokin on täysin miesvaltaista, ainoastaan kansallisbaletin johtaja on nainen. Olemme lisänneet selvitykseen klassisen musiikin kentän sukupuolieroja kuvaavan pyramidin (ks. *Liite 8*).

Museoala palauttaa meidät esittävästä taiteesta takaisin kulttuuripalvelujen pariin. Ala on erittäin monimuotoinen, joskin pääosan siitä käsittävät kulttuurihistorialliset-, taide- ja erikoismuseot. Jako valtakunnallisiin, alue- ja maakuntamuseoihin sekä paikallismuseoihin lisää edelleen moninaisuutta. Tämä heijastuu myös naisten mahdollisuuksissa päästä johtaviin asemiin (taulukko 32).

Taulukko 32. Naisjohtajat keskus-, alue- ja maakuntamuseoissa vuonna 2003

Museot	Naisjohtajien osuus %
Valtakunnalliset keskusmuseot	60
Valtakunnalliset erikoismuseot	21
Aluetaidemuseot	69
Maakuntamuseot	60

Lähde: Museoiden internetsivut, kevät 2004; Museoalan puhelinmuistio Soimu 2003–2004.

Taulukko koskee periaatteessa vain johtavia valtakunnallisia laitoksia, joten mitään pyramidia ei muodostu. Museojohtajuus on naisvaltaista, erityisesti siksi että taidemuseot ja suuressa määrin myös kulttuurihistorialliset museot, ovat humanistisen (taidehistoriallisen) yliopistokoulutuksen saaneiden naisammattilaisten miehittämiä. Taulukko yllä osoittaa poikkeuksen ainoastaan erikoismuseoiden kohdalla, joiden joukossa on useita miehille aloille (ilmailumuseo, automuseo, tekniikan museo, rautatie museo) suuntautuneita museoita. Ilmiö on sama kuin edellä mainittujen kirjastojen tapauksessa.

Edellä esitetyt alat ovat julkisia siinä mielessä, että kaikki laitokset, joita edellä on tarkasteltu, kuuluvat valtion ja/tai kuntien tuen piiriin. Siirrymme nyt ainakin muutamien esimerkkien turvin tarkastelemaan yrityssektoria. Sitä ennen voimme kuitenkin vielä tarkastella sukupuolten välistä tasa-arvoa Yleisradion henkilöstöpolitiikassa (taulukko 33). Yleisradio esiintyy omana työnantajaluokkana edellä esitetyissä tilastokeskuksen työnantajasektori -tilastoissa. Yleisradio on myös yksi niistä harvoista kulttuurialan yrityksistä joka tekee – osin omistajatahosta johtuen – vuosittain henkilöstötilinpäätöksen.

Taulukko 33. Yleisradion henkilöstö sukupuolen, esimiesaseman sekä tehtävän mukaan 1993–2000

Vuosi	1993	1995	2000	2003
Johtajat	0%	23%	25%	29%
Päälliköt	13%	21%	33%	39%
Toiminnanpäälliköt yms.	18%	22%	34%	32%
Muut esimiehet	17%	19%	23%	24%
Muu henkilöstö	42%	43%	46%	49%
Koko henkilöstö	39%	40%	45%	47%

Lähde: Audiovisuaalisen joukkoviestinnän työvoima 1980- ja 1990-luvuilla. Kulttuuri ja viestintä 2001:4. Helsinki: Tilastokeskus.

Taulukon 33 numerot osoittavat tasa-arvon edistymistä – varsinkin kun naisten osuus pääliikkotasolla on kymmenessä vuodessa kolminkertaistunut. Taulukko 34 taas vahvistaa aikaisemmat havainnot tiettyjen ammattien (palvelut, talous- ja hallintotyöt) naisvaltaisuudesta. Tosin ylemmässä johdossa naisia on vieläkin vain 29 prosenttia. Yleisradion henkilöstötilinpäätös tuottaa myös

mielenkiintoista tietoa sukupuolten tasa-arvonkin kannalta juuri nyt: mitä henkilöstölle/naistyöntekijöille tapahtuu, kun yhtiö on taloudellisissa vaikeuksissa viime vuosina tehnyt henkilöstöön kohdistuvia säästöpäätöksiä? Vuosien 1993–2000 luvuissa nämä seikat eivät ole erityisesti heikentäneet naisten asemaa.

Taulukko 34. Naisten osuus (%) Yleisradion henkilöstöstä tehtäväryhmittäin⁸⁸ vuosina 1993, 1995 ja 2000

Vuosi	1993 %	1995 %	2000 %
Ohjelmatoimitus – ja suunnittelu	41%	43%	48%
Ohjelmatuotanto	22%	22%	22%
Ohjelmapalvelut	66%	64%	67%
Ohjelmien lähettäminen ja jakelu	18%	16%	24%
Palvelut ja ylläpito	30%	31%	31%
Hallinto	73%	71%	69%
Muut työt	36%	37%	33%
Yhteensä	39%	39%	43%

Lähde: Audiovisuaalisen joukkoviestinnän työvoima 1980- ja 1990-luvuilla. Kulttuuri ja viestintä 2001:4. Helsinki: Tilastokeskus.

Olemme edellä tarkastelleet muutamien esimerkkien avulla sukupuolten tasa-arvoa ja naisten uralla etenemistä hallinnollisessa, verikaalisessa portaikossa. Tosin sinfoniaorkestereiden osalta kyseessä oli jo naisten taiteellisen kyvykkyyden esiin saamisesta.

Voimme seuraavaksi ottaa muutamia esimerkkietoja naisten etenemisestä taiteellisella uralla sekä kulttuurituotannon menestymiskilpailussa. Kuvataiteen ostoista valtion taidekokoelmaan esitimme tietoja jo taulukoissa 26 ja 27. Taidemuseoiden ostoista sukupuolen mukaan ei ole saatavilla tilastoja. Voimmekin aloittaa muutamilla klassista musiikkia ja teatteria koskevilla havainnoilla.

Olemme jo edellä viitanneet klassisen musiikin miesvaltaisuuteen. Tästä kenties voimakkain todiste löytyy orkestereiden kottimaisia kantaesityksiä tarkastelemalla. Näitä esitettiin Suomen Sinfoniaorkesterit ry:n jäsenorkestereissa vuonna 2003 yhteensä 60 teosta. Niistä naisten teoksia oli neljä kappaletta (6%), yhteensä kolmelta naissäveltäjältä. Tämä kuitenkin merkitsee edistystä, sillä vuonna 2001 samojen orkestereiden esittämistä kaikkien suomalaisten säveltäjien teoksista vain 2% oli naissäveltäjien.

Taulukko 35 puolestaan osoittaa, että tilanne on huomattavasti tasa-arvoisempi teatteritoiminnan alueella. Naisten teosten

⁸⁸ Ohjelmatuotanto sisältää tekniseen tuotantoon, kuten kuvaukseen, äänitykseen ja jälkikäsitteilyyn liittyvät työt ja ohjelmapalvelut lavastukseen, naamiointiin, järjestykseen ja puvustukseen liittyvät tehtävät sekä kuvaus – ja ohjelmasihteerit. Palvelut ja ylläpito sisältävät mm. kuljetuksen, kiinteistöhuollon, henkilöstöpalvelut sekä tietohallinnon ja hallinto talous-, henkilöstö- ja yleishallinnon sekä koulutuksen. Lisäksi tehtäväalueisiin kuuluvat myös Radion sinfoniaorkesteri sekä teatteri- ja julkaisutoiminta.

osuus suomalaisissa teattereissa nousee noin 2/5 uudesta kotimaisesta ohjelmistosta. Toisaalta naisten teokset ovat miehiä useammin lapsille ja nuorille suunnattuja teatterikappaleita. Lastenkulttuuri onkin, niin

teatterin kuin kirjallisuuden saralla, pitkälti muodostunut naisten kentäksi ja ilmaisukanavaksi. Se myös heijastaa naisten roolinvalintaa taiteen ja kulttuurin tuotannossa.⁸⁹

Taulukko 35. Naisten teosten osuus (%) suomalaisten puheteattereiden kantaesityksistä näytäntökaudella 2002–2003

Kantaesitykset	Lukumäärä	Naisia % *
Kotimaiset puhenäytelmät	37	38
Kotimaiset musiikinäytelmät	8	38
Kotimaiset lasten – ja nuortennäytelmät	14	57
Kotimaiset nukkenäytelmät	2	100
Yhteensä	61	44%

*Naisten näytelmät, tai naisia mukana työparissa/-ryhmässä.

Lähde: Teatteritilastot 2003.

Seuraavat taulukot siirtävät tarkastelumme kulttuuriteollisuuden pariin, jossa meillä on mah-

dollisuus tämän selvityksen puitteissa tarkastella pikakuvin vain kolmea alaa: elokuvaa, kirjankustannustoimintaa ja äänitetuotantoa.

Seuraavat kaksi taulukkoa tarkastelevat naisten tekemien pitkien elokuvien menestystä lippuluukulla sekä palkintojen saajina. Taulukko 36 osoittaa, että uralla etenemistä on tapahtunut. Kolmivuotiskaudella 2001–2003 viidentoista parhaiten lippuluukulla menestyneen elokuvaohjaajan joukossa oli neljä naista (26 %), kun tilanne kolmivuotiskaudella 1991–1993 oli vain seitsemän prosenttia, eli siis vain yksi naisen tekemä elokuva. Taulukko 37 puolestaan osoittaa, että samaa on tapahtunut myös palkinnoissa. Jussi patsaan saajista vuosina

1991–1993 naisia oli 23 prosenttia ja vuosina 2001–2003 jo 35 prosenttia. Onko lasikattoon syntymässä aukkoja Suomen elokuvatuotannossa?⁹⁰

Taulukko 36. Viidentoista parhaiten lippuluukulla menestyneen elokuvan ohjaajat 1991–1993 ja 2001–2003 sukupuolen mukaan

	Menestyneimmät ohjaajat	
	M	N(n %)
1991–1993	14	1 (6,7%)
2001–2003	11	4 (26,%)

Lähde: Suomen Kansallisfilmografia 11, Suomen elokuväsäätiö <http://www.ses.fi/tilastot>.

⁸⁹ Esimerkiksi vuonna 2004 Suomen Nuorisokirjailijaliiton jäsenistä 81 % oli naisia.

⁹⁰ Yhdysvaltalainen elokuvantutkija Martha M. Lauzen puhuu lasikatton sijaan *celluloid ceilingistä* Yhdysvaltojen elokuvatuotannossa. Esimerkiksi vuonna 2002 250 menestyneimmän pitkän elokuvan ohjaajista vain 7 % oli naisia. Ks. The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes and On-Screen Employment of Women in the Top 250 Films of 2002, <http://www.moviesbywomen.com/>

Taulukko 37. Jussi -patsaan saajat ja palkinnosta päättäneen juryn jäsenet sukupuolen mukaan

Jussi	Patsaan saajat		Juryn jäsenet	
	M	N	M	N
1991	8	2	na	na
1992	10	4	na	na
1993	8	2	na	na
2001	8	5	8	7
2002	10	5	9	5
2003	10	5	9	5

Lähde: Tiedot kerätty vuonna 2002 Culture-Gates -projektia (mt.) varten.

Kaupallinen menestys on jossain tapauksissa johtanut maassamme myös tuottajien ja ohjaajien leimautumiseen joko kaupallisiksi tai auteur -ryhmään kuuluvaksi. Tämän jaon ylittäminen – joko yhdessä tai toisessa luokassa menestyjänä tai luokituksen ylittäjänä – on luultavasti ollut naisille suurempi kynnyksysymys kuin miehille.

Tämän tarkastelun taustaksi voimme esittää kaksi taulukkoa, jotka ainakin jossakin määrin osoittavat, että miehet kuitenkin menestyvät elokuva-alalla kaupallisesti ja yrittäjinä paremmin kuin naiset.

Taulukko 38. Suomen elokuvaohjaajien liiton (SELO) jäsenistö sukupuolen mukaan vuonna 2003

	Yhteensä	Naisia	Naisten osuus %
Jäseniä	93	32	34,4
SELO:n hallitus	5	0	0,0

Lähde: SELO:n vuosikertomus 2003.

Taulukko 39. Kahden suurimman pitkiä elokuvia tuottavan elokuvayhtiön taustatiedot ja tuotannollinen johto sukupuolen mukaan vuonna 2003

	Solar Films Oy		Matila & Röhr Productions Oy	
	M	N	M	N
Liikevaihto	5,6 milj. euroa		3 99 milj. euroa	
Täyspäiväisiä työntekijöitä	14		20	
Tuotannollinen johto	M	N	M	N
Toimitusjohtaja	1	-	1	-
Tuottaja	4	-	2	-

Lähde: yhtiöiden antamat tiedot.

Vaikka elokuvatuotannon ja kustannustoiminnan yritykset painivat kooltaan täysin eri sarjoissa, niitä kuitenkin yhdistää sama miehinen hallinta. Kustannustoiminnassa johdon miesvaltaisuuden vastapoolina on kuitenkin ns. portinvartija -asemien – kustannettavien

teosten valinnan ja tuotantotiimien – naisvaltaisuus.⁹¹ Taulukko 40 kuvaa maamme viiden suurimman kaunokirjallisuutta kustantavan yrityksen johdon ja portinvartijuuden rakennetta.

Taulukko 40. Viiden suuren suomalaisen kaunokirjallisuutta kustantavan kirjakustantamon johtoporras sekä keskeiset portinvartija-asetat sukupuolen mukaan vuonna 2003

Julkaistujen nimikkeiden määrä	WSOY		OTAVA		TAMMI		GUMMERUS		KARISTO	
	714		250		400		400		100	
Liikevaihto	212,2 milj.		21,9 milj.		30 milj.		12 milj.		10 milj.	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Hallitus	5	2	7	0	7	-	5	-	5	-
Toimitusjohtaja	1		1		1		1		1	
Portinvartija-asetat										
Kustannuspäällikkö	1	2	-	3	1	2	-	2	-	-
Tuottaja		6		1						
Kustannustoimittaja					4	6	2	3	1	3
Portinvartijat yht.	1	8	-	4	5	8	2	5	1	3

Lähde: Yritysten vuosikertomukset, tiedotusyksiköt.

Voimmekin verrata seuraavan taulukon antamaa kuvaa kirjakustannusalan ja kaunokirjallisuuden myynnin ja kirjailijoiden näkyvyyden edistämisestä edellä esitettyihin tietoihin elokuvien osalta. Voimme todeta saman kuin elokuvassa: naisten määrä on

lisääntynyt sekä myyntimenestyksissä että palkinnoissa. Vuonna 2003 kahdenkymmenen eniten myydyin kaunokirjallisen teoksen listalle mahtui yhdeksän naisten kirjoittamaa kirjaa (45 %).

Taulukko 41. Kaunokirjallisuuden bestseller- listan kirjoittajat sekä Finlandia-ehdokkaaksi nimettyjen teosten tekijät sukupuolen mukaan 1991–1993 ja 2001–2003

	Bestseller-teoksien (20) kirjoittajat		Finlandia palkinto-ehdokkaaksi nimettyjen teoksien kirjoittajat	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
1991	-	-	5	3
1992	-	-	3	5
1993	-	-	4	2
2001	14	6	4	2
2002	14	6	4	2
2003	11	9	4	2

Lähde: <http://www.skyry.net/sky> ; Suomen Kirjasäätiö: Finlandia 20 vuotta.

⁹¹ Tätä todistaa mm. Kustannustoimittajien yhdistyksen naisvaltaisuus. Sen jäsenistä peräti 85 % on naisia. Vuonna 2003 sen yhdeksänjäsenisen hallituksen kaikki jäsenet olivat naisia. <http://www.skyry.net/kusti/>. Elokuvan alalla samansuuntaisesta työnjaosta kertoo Suomen Lavastustaiteilijain liiton jäsenien naisvaltaisuus, 68 % sen jäsenistä on naisia. <http://www.teme.fi/sll/>.

Seuraavat kaksi taulukkoa kertovat samaa tarinaa ääniteteollisuudesta. Suomen Äänite- ja Kuvataideteollisuusliiton jäsenenä on 20 yritystä – mukaan lukien viisi alan jättien tytäryhtiötä (BMG, EMI, Sony, Universal ja Warner). Kuuden yrityksen johdossa on

nainen (30%), mutta viiden suurimman joukossa naisjohtajia on vain yksi (Warner Music Finland). Taulukko 42 tarkastelee kolmen suuren levy-yhtiön johtoa ja portinvartija-asemia.

Taulukko 42. Kolmen suuren kansainvälisen musiikkiyhtiön Suomen tytäryhtiön johto ja hallinto-henkilöstö sukupuolen mukaan vuonna 2004

	Emi Music Finland			BMG Finland			Universal Music Oy		
	Mies	Nainen	Naiset%	Mies	Nainen	Naiset%	Mies	Nainen	Naiset%
Toimitusjohtaja	1		0	1		0	1		0
Talouden ja hallinnon johto		1	100		1	100	1		0
Tuotannon johto	1		0	1		0	1		0
Markkinoinnin ja mainonnan johto	1		0	1		0	1		0

Lähde: Yritysten internet-sivut kesällä 2004.

Suomessa, kuten muuallakin maailmassa, naiset ovat päässeet musiikkiteollisuuden yrityksissä eteenpäin edistämisen- ja PR -tehtävissä, mutta kokevat vaikeuksia pääsyssä niihin valta-asemiin, joissa tehdään todellisia tuotantoon liittyviä päätöksiä. Musiikkiteollisuudessa on siis vielä monia lasikattoja murrettavana.⁹²

Suomen Äänite- ja Kuvatalennetuottajat ÄKT tekee tilastoja myydyimmistä äänitteistä. Kautta aikojen Suomessa kymmenen myydyimmän kotimaisen pitkäsoittoäänitteen esiintyjistä vain yksi on naisen esittäjä. Sitä on myyty 175 144 kappaletta. Kautta aikojen Suomessa myydyintä miehen esittämää albumia on myyty 265 601 kappaletta. Vuosina 2001, 2002 ja 2003 kymmenen myydyimmän äänitteen joukkoon mahtui kuitenkin jo kolme naista (yhdyttä).

Taulukko 43. 10 myydyintä kotimaista pitkäsoittoäänitettä kautta aikojen sekä vuosina 1997, 2001, 2002 ja 2003

Vuosi	Miehiä	Naisia
Kautta aikojen	9	1
1997	9	1
2001	7	3
2002	7	3
2003	7	3

Lähde: ÄKT:n internet -sivut, www.ifpi.fi.

Edellä annetut tiedot eivät kata kuin pienen osan kolmen tarkastetun alan kulttuurituotannosta. Se tarjotaan osoituksena siitä, että yksityinen sektori elää omaa elämäänsä,

joka on monessa suhteessa vastakkainen edellä esitetylle valtion ja kuntien rahoittamille kulttuurilaitoksille. Yllä oleva tarkastelu osoittaa kuitenkin, että sukupuolten välistä epätasa-arvoa ilmenee molemmilla tahoilla, mutta eri muodossa. Naisten eteenpäin pääsy on kuitenkin ollut selvää teosten ja esitysten menestyksessä (klassinen ja populaarimusiikki, elokuva, kirjallisuus, kuvataide jne.).

6.7 Roolit, arvot ja normit taiteen ja kulttuurin kulutuksen ja harrastamisen heijastamina

Edellä sukupuolten erot on nähty joillakin taiteen ja kulttuurin alueilla noidankehänä, jossa koulutus synnyttää ja työelämä vahvistaa eroja. Työelämän tarkastelun yhteydessä nousivat myös esiin arkielämän normit, jonka perheet ja lapset luovat naisten työelämään ja uralla etenemiseen. Samaa naisten roolia määrittävää normitusta ja sen taustalla olevia arvoja voidaan peilata myös taiteen ja kulttuurin kulutuksen ja harrastajatoiminnan kautta. Siihen meitä johdattaa seuraava taulukko, joka osoittaa jo hyvin tunnetun sukupuolten välisen eron taiteen ja kulttuurin kuluttamisessa ja harrastamisessa, myös suhteessa urheilutapahtumiin ja kilpailuihin.

⁹² Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa on tarkasteltu laajalti naisia amerikkalaisen media- ja kulttuuriteollisuuden alalla. Musiikkibisneksen osalta myös sikäläiset tutkimukset vahvistavat tendenssin, jonka mukaan naiset pääsevät etenemään ennen kaikkea mainittuihin julkisuus- ja edistämistehtäviin todellisten päätöksentekoaemien sijaan. Ks. Parsons, Patrick R. 1988. The Changing Role of Women Executives in the Record Industry. *Popular Music and Society* 12.4. (1988). S. 31–42.

Taulukko 44. Kulttuuritilaisuuksissa käyminen ja lukeminen vuonna 1999, % 15 vuotta täyttäneistä sukupuolen mukaan

On käynyt 12 viime kuukauden aikana:	Naiset %	Miehet %
taidenäyttelyissä, taidemuseoissa	40	28
teatterissa	47	29
yl. kulttuuritilaisuuksissa	79	71
konserteissa	42	33
opperassa	9	5
tanssiesityksissä	22	16
museossa	31	27
elokuvissa	48	46
kirjastossa	69	61
urheilukilpailussa	29	47
On kahdentoista viime kuukauden aikana:		
lukenut kirjoja	78	65

Lähde: Tilastokeskus, *Kulttuuri ja liikuntaharrastukset 1991 ja 1999*.⁹³

Kaksi vastikään tehtyä laajahkoa kävijätutkimusta tarkentavat eräitä yllä olevan taulukon antamia tietoja. Suomen Museoliiton

ton museokävijä -tutkimus vuodelta 2003 antaa yksityiskohtaisempaa tietoa kävijöiden välisistä eroista sukupuolen mukaan.⁹⁴

Taulukko 45. Eri tyyppisissä museoissa käynti sukupuolen mukaan vuonna 2003

Museoryhmä	Naiset %	Miehet %
Aluetaidemuseot	66	34
Muut taidemuseot	67	33
Kulttuurihistoriallisen museot	65	35
Luonnontieteelliset museot	62	38
Keskusmuseot	60	40
Paikallismuseot	60	40
Maakuntamuseot	57	43
Erikoismuseot	54	45

Lähde: *Taivassalo 2003, mt.*

⁹³ Minkkinen Virpi, Pääkkönen, Hannu ja Liikkanen Mirja 2001. *Kulttuuri- ja liikuntaharrastukset 1991 ja 1999*. Kulttuuri ja viestintä 2001:5. Helsinki: Tilastokeskus.

⁹⁴ Museoliitto on julkaissut tähän mennessä kolme valtakunnallista museokävijätutkimusta (vuosina 1984, 1992 ja 2003), joissa selvitetään museokävijöiden profiilia sekä museokokemuksen laatua. Tutkimusaineistona ovat mm. museoissa toteutetut kävijätutkimukset. Ks. *Taivassalo 2003, Museokävijä*. Valtakunnallinen museoiden kävijätutkimus 2003. Helsinki: Suomen Museoliitto.

Taulukosta ilmenee naisten ja miesten erilainen suhtautuminen museoihin. Lähes yhtä paljon naisia ja miehiä kävi erikoismuseoissa.⁹⁵ Miesten käynti museoissa olikin suurin juuri tässä luokassa ja sotahistoriaa sekä tekniikkaa esittelevissä museoissa he kävivät useammin kuin naiset. Ateneumin taidemuseossa sekä Luonnontieteellisessä keskusmuseossa kävijöistä yli 70 prosenttia oli museokävijä -tutkimuksen mukaan naisia.

Myös Teatteriliiton⁹⁶ suomalaisten teatterissa, oopperassa ja baletissa vierailuista toteutetuissa selvityksissä naiset näyttäytyvät aktiivisimpina kävijöinä: vuonna 2004 naisista 18 prosenttia oli käynyt vuodessa teatterissa kolme kertaa tai useammin. Miehistä näin usein oli teatterissa käynyt kahdeksan prosenttia. Mielenkiintoinen tulos selvityksessä on, että miehet ovat naisia kiinnostuneempia kotimaisesta komediasta. Kaikki muut esitystyyppit kiinnostivat naisia enemmän.

Näiden tietojen osoittamat sukupuolten väliset erot ovat suhteellisen selviä, mutta ne nostavat esiin myös eri yleisöjen – eikä vain sukupuolten – erilaisia arvoja ja asenteita.

Taiteen ja kulttuurin kulutuksesta puhuttaessa tehdään tavallisesti kaksi kahtiajakoa. Yleisöt jaetaan viihdeyleisöihin sekä taidekokemusyleisöihin ja jälkimmäisestä ryhmästä erotellaan vielä tapayleisöt sekä korkean taide- ja kulttuurisen kompetenssin omaavat valikoivat yleisöt. Tämän selvityk-

sen osalta ei ole kuitenkaan tarpeen paneutua näiden jakojen perusteluihin. Meillä on runsaasti tutkimuksellista ja empiiristä aineistoa, joka osoittaa, että naiset ovat enemmistönä sekä taidekokemusyleisössä että sen tapayleisössä. Tapayleisön käsitettä käytetään usein viittaamaan yleisöön, joka ei syvällisesti paneudu taiteisiin ja kulttuuriin ("käydään, koska jossakin on jokin tilaisuus"). Tapayleisön käsite liittyy kuitenkin myös laajempaan ilmiökenttään, joka on kulttuurisen jatkuvuuden kannalta tärkeä. Tämä ilmiökenttä on taiteellisten ja kulttuuristen voimavarojen *legacy value*, eli niiden säilyttäminen ja siirto tuleville sukupolville. Kysymys ei ole kuitenkaan vain kulttuuriperinnöstä yleisessä merkityksessä, vaan myös kulttuurisen peruskompetenssin siirrosta tuleville sukupolville, joka saadaan aikaan kun teattereissa ja museoissa käynneistä ja taideharrastuksista muodostuu myös lasten tapa. Miehillä vastaava ilmiö on todettu vallitsevan isän ja pojan suhteessa urheilukilpailuihin. Äidin kanssa käydään teatterissa ja isän kanssa urheilukilpailuissa.

Taulukko 46 antaa edelleen joitakin viitteitä siitä, että miesten suhde taiteisiin on jossakin määrin erilainen kuin naisten. Taulukko 47 nostaa puolestaan esiin kysymyksen, missä määrin taiteen perusopetus lujittaa nimenomaan tyttöjen suuntautumista taidemaailmaan ja siirtää sitä myöhemmin naissukupolville seuraaville.

⁹⁵ Erikoismuseoihin kuuluvat mm. Sotamuseo, Tekniikan museo ja Suomen ilmailumuseo toisaalta ja Teatterimuseo, Taideteollisuusmuseo ja Suomen käsityön museo toisaalta.

⁹⁶ Suomen Teatteriliitto on toteuttanut Taloustutkimus oy:n kanssa vuodesta 1995 lähtien kolmen vuoden välein kävijätutkimuksia suomalaisten teatteri-, ooppera- ja balettivierailuista (Omnibus). Tuorein tutkimus on toteutettu huhtikuussa 2004. Tutkimuksessa – kuten Museoliiton vastaavassakin – selvitetään muun muassa kävijöiden profiilia, käyntiaktiivisuutta ja kulttuurikokemuksen laatua. Vastajat on jaoteltu iän, sukupuolen, elämäntilanteen, koulutusasteen, ammatin sekä asuinpaikkakunnan läänin- ja kuntatyyppin mukaan.

Taulukko 46. Suomalaisen taideharrastukset vuonna 1999, % 15 vuotta täyttäneistä sukupuolen mukaan

Taideharrastukset	Naiset %	Miehet %
on jokin taideharrastus	31	27
harrastaa:		
piirtämistä, maalaamista, kuvaveistoa tms.	14	9
valokuvausta	18	20
videokuvaamista	4	8
on kirjoittanut runoja, novelleja tms.	14	9
ottaa laulutunteja, kuulu kuoroon tai yhtyeeseen	6	5
soittaa jotakin instrumenttia	10	16

Lähde: Tilastokeskus, *Kulttuuri- ja liikuntaharrastukset 1991 ja 1999, mt.*

Vuonna 2002 peruskouluikäisistä (7–15 v.) tytöistä 19 prosenttia eli joka viides oli taiteen perusopetuksen piirissä. Pojista vastaava osuus oli vain viisi prosenttia. Opetukseen osallistuvista lapsista ja nuorista ts. keskimäärin 4/5 on tyttöjä ja verrattuna vuoteen 1996 tyttöjen suhteellinen osuus on itse asiassa jopa hieman vahvistunut (vuonna 1996 tytöistä 15 ja pojista 6 prosenttia oli taiteen perusopetuksen piirissä). Käytännössä kaikilla aloilla tyttöjä on huomattava enemmistö, tanssitaiteen ollessa kaikkein

tyttötyynteintä 95 prosentin osuudellaan. Tasaisinta oppilaiden sukupuolijakauma on ja on ollut musiikin alalla.

Taiteen tavoitteellinen harrastaminen on siis ennen kaikkea tyttöjen toimintaa ja taiteen perusopetukseen liittyvät päätökset ja valinnat koskettavat selvästi voimakkaammin tyttöjä kuin poikia. Onkin syytä kysyä, mikä taideopetuksessa ja sen järjestelyissä voi vaikuttaa siihen, että pojat eivät osallistunut? Lisäksi erot ovat kuuden vuoden aikana lisääntyneet.

Taulukko 47. Taiteen perusopetuksen oppilaat sukupuolen mukaan 1996 ja 2002

Taiteenala	Oppilaiden lkm yhteensä		Pojat %		Tytöt %	
	1996	2002	1996	2002	1996	2002
Musiikki*	41 824	45 187	29,7	30,4	70,3	69,6
Visuaaliset taiteet**	19 705	22 238	27,9	23,5	72,1	76,5
Käsityö	2 949	5 156	16,5	11,6	83,5	88,4
Tanssi	16 741	24 321	5,4	5,5	94,6	94,5
Teatteritaide***	2 436	3 338	16,6	17,7	83,4	82,3
Sirkustaide	220	946	30,5	24,2	69,6	75,8
Sanataide	560	593	21,8	19,9	78,2	80,1
Yhteensä****	84 701	101 779	23,6	21,5	76,4	78,5

Lähteet: Porna 1998⁹⁷ ja Porna 2003.⁹⁸

* Vuoden 1996 luvuissa on laskettu yhteen aiemmin eriteltyjen lakisääteisten musiikkiopistojen sekä musiikin perusopetuksen oppilaat.

** Vuonna 1996 kuvataide.

*** Vuonna 1996 teatteri-ilmaisu.

**** Vuoden 1996 luvuissa on mukana myös aiemmin eriteltyt elokuva ja video sekä arkkitehtuuri (oppilasmäärä 1996 yht. 266), joita ei nostettu tähän taulukkoon vertailtavuuden vuoksi.

⁹⁷ Porna, Ismo 1998. Taiteen perusopetuksen vuosikirja 1998. Helsinki: Suomen kuntaliitto

⁹⁸ Porna, Ismo 2003. Taiteen perusopetuksen vuosikirja 2002. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

+ + +

Empiirisen tarkastelumme johtopäätökset voidaan tiivistää kahdeksi noidankehäksi, jotka ylläpitävät sukupuolten välisiä eroja. Ensimmäinen, josta lähdimme liikkeelle, oli koulutuksen, työmarkkinoiden ja työelämän odotusten, vaateiden ja kokemusten kehä, joka ruokkii naisten ja miesten urapyrkimyksiä ja uralla etenemistä. Toisen taustalla ovat taas arvot ja normit, jotka velvoittavat naiset ylläpitämään kiinnostusta taiteisiin ja kulttuurielämään ja siirtämään tätä kiinnostusta seuraaville sukupolville, erityisesti tyttärille.

Kun edellinen noidankehä ilmenee julkisella sektorilla, voimme helpommin vaikuttaa siihen julkisin toimenpitein. Toisaalta pelkät toimittoja ohjaavat toimenpiteet – rahoituksen muutokset, lainsäädännöllinen normitus, ohjelmat ja kehittämisprojektit – eivät julkisella sektorillakaan riitä ja

vielä heikommin ne ulottuvat kulttuuriteollisuuden yrityksiin. Lisäksi tarvitaan laajaa yleisen lainsäädännön valmistelua taiteen ja kulttuurin näkökannoilta sekä lakien ja asetusten suvausta

Jälkimmäinen noidankehä taas johtaa meitä pohtimaan naisten ja miesten erilaista asemaa taiteen ja kulttuurin portinvartijoina. Naiset ovat usein taustalla ja pitävät yllä taiteen ja kulttuurin perusinfrastruktuuria – teattereita, orkestereita, kirjastoja, arkistoja ja museoita. Miehet taas johtavat kehitystä taiteellisina johtajina, yritysjohtajina, mentoreina ja kriitikkoina. Naiset ovat kytkeytyneet sosialisatioprosesseihin, miehet taas yritystoiminnan, taidelaitosten, ja opetustyön johdon rakenteisiin ja niitä ylläpitäviin arvoihin. Näihin sukupuolieroihin on vaikea päästä käsiksi sen paremmin perinteisillä julkisen vallan toimenpiteillä kuin suvauksenkaan menetelmillä.

7. Tasa-arvotavoitteiden toteutuminen ja suva -tarpeet

7.1 Tilannearvio

Selvityksemme on tilastollisiin ja tutkimustietoihin perustuen arvioinut sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista maamme taiteissa ja kulttuurissa. Olemme paikantaneet keskeisiä tasa-arvo-ongelmia ja luo- neet tietoperustaa, jotta voisimme vastata kysymykseen, *miten ja missä määrin eri vaikutuskeinoilla, erityisesti erilaisia julkisia toimenpiteitä suvaamalla, (niiden sukupuolivaikutuksia etukäteen arvioimalla) näihin ongelmiin voitaisiin vaikuttaa.*

Tarkastelumme metodologisina ohje- nuorina ovat toimineet Liisa Horellin *suvaspiraali* ja ruotsalaisen Gertrud Åstömin kehittämä *3R-menetelmä*. Suvaspiraali auttoi meitä kohdentamaan selvityksemme suva- uksen kannalta sen keskeisille vaikutusalueil- le. Spiraaliin tarkasteltaviksi vaikutusalueiksi määrittyivät *osallistuminen* työmarkkinoille, *voimavarat* – erityisesti palkkaus ja koulu- tus, *oikeudet, osallisuus* (vaikuttaminen, vaikutusmahdollisuudet, vaikutusasemiin pääsy) sekä *sukupuolirooleihin vaikuttavat arvot ja normit* (kulttuuriosallistuminen ja harrastaminen). 3R-menetelmä puolestaan selvensi vaikutusalueiden tarkasteluamme kiinnittämällä huomiota *Realiaan* eli tarpeen selvittämällä sukupuolieroja synnyttäviä tekijöitä, ja miten niihin voitaisiin vaikuttaa vaikeasti mitattavissa olevilla politiikan, hal- linnon ja arkielämän alueilla.

Tarkastelumme lähti siis liikkeelle su- kupuolierojen paikantamisesta *työelämään sijoittumisessa, palkkauksessa ja koulutuk- sessa*. Eroja paikantaessamme määrittyi myös tilastollisten ammattiryhmä- ja toimialanluo- kitusten kautta tarkastelumme alueen, tai- teellisen työn ja kulttuurisen toiminnan, rajat.

Tarkastelussamme keskeiseen asemaan nousi osallisuus, toisin sanoen *päätöksen- tekoon vaikuttaminen ja johtaviin asemiin pääsy*. Etenimme selvityksessämme järjestö- kentän tarkastelusta poliittiseen päätöksen-

tekoon osallistumiseen, naisten hierarkki- seen asemaan kulttuurihallinnossa, taide- ja kulttuurilaitosten ja kulttuurialan yritysten johdossa sekä menestymiseen luovan työn tekijöinä. Tästä etenimme vielä pohtimaan arkielämään liittyvää osallistumista: osallistu- mista kulttuurielämään sekä kuluttajina että potentiaalisina uusina luovan työn tekijöinä.

Aikaisempiin tutkimuksiin ja selvityksiin nojaten osasimme odottaa, että sukupuol- ten väliset erot ilmenisivät myös taiteen ja kulttuurin eri osa-alueilla toisaalta julkisen sektorin hyvinvointipalvelujen naisvaltais- tumisena (*horisontaalisena segregaatina*), toisaalta koulutettujen ja työelämässä pätevoityneiden naisten uralla etenemisen ja palkkauksen lasikattoina (*vertikaalisena segregaatina*).

Selvityksemme paikansikin näitä on- gelmia sekä ammattiin sijoittumisessa että palkkauksessa. Naisvaltaistuminen oli odotetusti voimakasta julkisten kulttuu- ripalvelujen alueella: kirjasto-, museo- ja arkistotoimessa. Taiteenaloista naisvaltaisia alueita olivat tanssitaide ja taideteollisuus (paitsi teollinen muotoilu). Selvintä naisten aliedustus oli eräillä musiikin alueilla: muu- sikkujen, kapellimestareiden sekä klassisen ja kevyen musiikin säveltäjien ammateissa. Naisten aliedustusta tai feminisoivaa käyt- töä voitiin havaita kolmella tarkasteluun otetulla kulttuurielämyksen alueella, elo- kuvatuotannossa, kirjankustannuksessa ja äänitetuotannossa. Erot palkkauksessa olivat lähes kautta linjan miehiä suosivia ja eräissä ammateissa (esim. teatteri- ja elokuvaoh- jaajat, muusikot) oli havaittavissa selvästi rajaavia lasikattoja.

Kun siirryimme osallisuuden tarkaste- luun, erot alkoivat ilmetä paljon voimak- kaampina. Tasa-arvolain neljäs pykälä näyt- tää selvästi parantaneen tilannetta naisten poliittisiin ja hallinnollisiin vaikutusasemiin pääsystä ja ilmeisesti myös välillisesti eräi- den etuisuuksien (apurahat, projektirahoi-

tus, palkinnot) saannissa. Tarkastelussamme nousi esiin kuitenkin myös tasa-arvolain rajat. Sen vaikutus ei sanottavammin ulotu julkisen sektorin ulkopuolelle, siis järjestötoimintaan, yrityssektorille tai laitoksissa vallitseviin sukupuolistaviin käytäntöihin.

Naisten johtaviin aseisiin pääsyssä löysimme *lasikattoa* niin julkiselta sektorilta kuin kulttuuriteollisuudenkin piirissä. Nämä ilmenivät naisten ankkuroitumisena vaativiin ja sinällään tärkeisiin, mutta palkkojen ja vaikutusvallan kannalta usein vähäisempiin tehtäviin.

Vapaina taiteilijoina ja kulttuuriteollisuuden piirissä toimiminen olivat alueita, joilla naiset ovat viime vuosina selvästi parantaneet asemiaan ja kuvataiteissa naiset ovat edenneet harppauksin niin johtajina, portinvartioina kuin menestyvinä taiteilijoinakin. Tämä edistyminen näkyy taideostoissa, äänilevyjen ja kirjojen myynnissä sekä elokuvatuotannossa. Miehet kuitenkin hallitsevat näitä aloja, erityisesti elokuvaa ja musiikkia.

Sukupuolten väliset erot ja niiden muutokset selittyivät selvimmin koulutuksen kautta. Toisaalta koulutus piti yllä naisvaltaisuutta jo naisvaltaistuneilla alueilla, toisaalta syvensi edelleen eroja nais- ja miesvaltaisilla alueilla. Naisten aseman yleinen lujittuminen korkeakoulutasoissa koulutuksessa tulee ilmeisesti voimistamaan edellä jo todettuja lasikattojen purkautumisilmiöitä. Myös ikäluokkadynamikka tulee nostamaan naisia johtoasemiin. Tätä tulee tapahtumaan esimerkiksi taidekorkeakouluissa, jossa suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen jälkeen seuraavan jo naisvaltaistuneen opettajasukupolven edustajat voivat helpommin nousta porrasta ylemmäs. Esimerkiksi Sibelius-Akatemian henkilöstötilinpäätös vuodelta 2003 voi antaa viitteitä tästä.⁹⁹

Naiset ovat perinteisesti olleet enemmistöinä kulttuurin kulutuksessa ja harrastustoiminnassa. Aineistomme osoittaa, että mitään muutosta ei tässä ole tapahtunut: naiset säilyttävät roolinsa kulttuuriin kasvatelijoina ja taidetta sukupolvilta toisille siirtäjinä. Tätä roolia maamme taiteen perusope-

tusjärjestelmä tulee ilmeisesti pitämään yllä ja vahvistamaan.

Maamme taiteen ja kulttuurin kehityksessä näkyvät aina myös pienen maan, kielialueen ja kotimaisten yleisöjen pienuuden ongelmat. Niiden voittamiseksi globalisoituvassa maailmassa tarvitaan entistä enemmän rajoja ylittävää yhteistyötä. Eräät taiteen opiskelijoiden liikkuvuutta koskevat esimerkkimme osoittavat, että naiset ovat miehiä liikkuvaisempia ja hankkivat miehiä enemmän kansainvälistä koulutusta ja kokemusta. Naiset ovat myös enemmistöinä maamme kansainvälisen kulttuuriyhteistyön ja vaihdon hallinnossa (OPM, CIMO, FRAME). Toisaalta miehet ovat kuitenkin johtoasemissa monissa yksiköissä ja laitoksissa ja lisäksi hallitsevat kulttuuriteollisuuden kansainvälistä tuotantoyhteistyötä (musiikki, elokuva).

7.2 Mitä voisi/pitäisi suvata?

Selvityksemme johdannossa totesimme, että valtavirtaistamisen ja suvauksen periaatteet edellyttävät lähes kaikkien julkisten toimenpiteiden, erityisesti lainsäädännön mutta myös julkisten talousarvioiden suvausta. Tämä saattaakin olla tehokkain keino sukupuoli-erojen valtavirtaistamiseen. Omassa selvityksessämme joutuimme kuitenkin pohtimaan, missä määrin toisaalta suvaus, toisaalta muut sukupuolten väliseen tasa-arvoon kohdenneet laaja-alaiset toimenpiteet ovat käyttökelpoisia taiteen ja kulttuurin kentillä.

Tätä kysymystä pohtiessamme päädyimme rakentamaan seuraavan kehikon, jonka avulla lähdimme poimimaan esiin *kohdealueita* (rivit) ja *toimenpidetyyppejä* (sarakeet).

Olemme sijoittaneet taulukkoomme ne viime vuosien tasa-arvon kannalta keskeiset toimenpiteet ja suunnitelmat, joihin suvausta taiteen ja kulttuurin alueella voitaisiin mahdollisesti kohdentaa. Lista on valikoiva; se perustuu nimenomaan niihin havaintoihin ja johtopäätöksiin, joihin oma selvitystyömme johti.

⁹⁹ Sibelius-Akatemian henkilöstötilinpäätös 2003.

Taulukko 48. Taiteen ja kulttuurin toimialan sukupuolten tasa-arvon ja suvaustarpeen kannalta keskeisiä toimenpiteitä ja ohjelmia

Toimenpiteen luonne → Toimenpiteen vaikutusalue ↓	Yleinen ja yhtäläinen lainsäädäntö	Yleinen mutta erityisesti taiteita/kulttuuria koskeva lain-säädäntö	Taiteita ja kulttuuria koskeva erityislainsäädäntö	Yleinen hallinnon kehittäminen	Taide- ja kulttuurihallinnon kehittäminen	Yleiset kansalliset suunnitelmat	Laaja-alaisesti taiteen ja kulttuurin toimialaa kehittävät suunnitelmat	Yksittäisten osa-alueiden tai ammattialojen kehittäminen	Yksittäisten taiteen ja kulttuurin toimialan ongelmien ratkominen
Työmarkkina-suhteet	Tasa-arvo-lain uudistaminen						Kulttuurialan yrittäjyyden kehittäminen		
Palkat									
Syrjintä									
Sosiaaliturva, työttömyys		Apurahalla työskentelevien sosiaaliturvan kehittäminen							
Julkinen rahoitus	Valtionosuuslainsäädännön uudistus ja mahd. orkesteri-, teatteri- ja museolakiin muutokset		Veikkauksen voittovarojen jakoperusteiden uudistaminen				Luovuusstrategia	Kirjasto- ja museoalan ohjelmat ja selvitykset	
Julkiset kulttuuripalvelut								Taidekorkeakoulujen tasa-arvo-ohjelmien laatiminen ja toteutumien seuranta	Muotoilu 2005-ohjelma
Koulutus							OPM:n aluekehittämis-strategian 2003–2013 toteuttaminen	Arkkitehtuuripoliittinen ohjelma	
Hallinto ja aluekehittäminen					Taidetoimikuntajärjestelmän kehittäminen			Lastenkulttuuripoliittinen ohjelma	
Henkinen omaisuus				Kilpailulainsäädäntö/eräät määrävää kilpailuasemaa koskevat kysymykset		Kansallinen tietoyhteiskuntaohjelma	Opetusministeriön tietoyhteiskuntaohjelma	Alueiden vahvuudeksi. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan aluekehittämisen toimenpideohjelma 2003–2012	Tekijänoikeuslainsäädännön uudistusten toteuttaminen
Teknologia							OPM:n Kulttuurisen tietoyhteiskunnan strategian toteuttaminen		Opetusministeriön verkkopalvelustrategia
Kulttuuriiteollisuus								Elokuva- ja televisiopoliittinen ohjelma	Muistiorganisaatioiden kehittäminen Kuldi-työryhmän loppuraportin vision mukaisesti
Kansainvälinen kulttuuriyhteistyö								Taiteen ja kulttuurin Venäjä-ohjelma	Kulttuuri-viennin edistäminen

Totesimme jo selvityksemme alussa, että suvaus on rinnakkaista sellaisille suorille tasa-arvo-tilanteen muutoksiin tähtääville toimenpiteille, kuten tasa-arvolaki. Tämä merkitsee ns. kaksoisstrategiaa (dual stra-

tegy), perinteisimpien suoraan sukupuolten tasa-arvoon kohdistuvien keinojen käyttöä rinnan valtavirtaistamisen kanssa. Edellisistä maamme tasa-arvolaki ja erityisesti sen neljäs pykälä näyttää toimineen hyvin taiteen ja

kulttuurin julkisella sektorilla. Lakiin on myös kirjattu sukupuolten tasa-arvo työelämässä (syrjinnän kieltö), josta syystä esimerkiksi työsopimuslaki ja virkamieslaki voivat omissa säännöksissään viitata tasa-arvolakiin (TSL, luku2 pykälä 1, VL luku 2, pykälä 11). Lakiin sisältyvän syrjinnän kiellon vaikutuksia emme aineistoillamme valitettavasti voineet selvittää.

Tasa-arvolaki tiivistää tasa-arvo-ongelmia ja säteilee normistoaan sekä yleisen lainsäädännön että erityislainsäädännön – esimerkiksi taiteen ja kulttuurin toimialan – suuntaan. Voimme tietysti kysyä, missä määrin tämä säteily ulottuu sellaisille alueille kuin taiteet ja kulttuuri, jonka työvoimaa luonnehtii toimiminen itsenäisinä ammattiharjoittajina taiteissa, lyhyet työsuhteet ja erilaisten apurahojen turvin tehty työ. Lisäksi kunnalliset palkkamääritykset säätelevät suhteellisen hyvin sukupuolten tasa-arvo palkkauksessa.¹⁰⁰

Koska tasa-arvolain valmistelutyö on jo itsessään muiden yhteiskunnallisten toimenpiteiden suvausta, sitä itseään ei voi suvata. Keskeistä on, miten sen yleissäädökset – ja nyt nimenomaan niiden muutokset – tulevat vaikuttamaan taiteen ja kulttuurin toimialalla. Tavallaan voimmekin joutua pohtimaan kulttuurisen ulottuvuuden toteutumista, sen erityispiirteiden huomioon ottamista tasa-arvolainsäädännössä.

Suvausta ei myöskään voida ulottaa hallitusohjelmiin, eikä esimerkiksi hallituksen peruspalveluohjelman kaltaisiin yleisiin talous- ja hallintopoliittisiin ohjelmiin. Ne, kuten esimerkiksi nykyisen hallituksen strateginen asiakirja, määrittävät yleisiä politiik-

kalinjauksia, joiden joukossa tasa-arvotavoite on usein ilmaistu. Nykyisen hallituksen hallitusohjelmassa esimerkiksi korostetaan, että:

”tasa-arvon vallavirtaistaminen on toteutettava koko valtionhallinnon piirissä ja sukupuolivaikutusten arviointimenetelmiä tullaan kehittämään ja suva otetaan osaksi lainsäädännön ja valtion talousarvion valmistelua. ”

Näiden ohjelmien ilmaisemien tasa-arvotavoitteiden vastuu lankeaa taiteen ja kulttuurin toimialalla opetusministeriölle, joka tulee toimia yhteistyössä muiden ministeriöiden ja kuntasektorin kanssa. Tämä vastuu onkin ilmaistu esimerkiksi opetusministeriön kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osaston strategiaseminaarissa, jossa tasa-arvon edistäminen todettiin tärkeäksi osaksi tulosohtausprosessia sekä keskeiseksi kriteeriksi EU:n rakennerahastohankkeiden arvioinnissa. Sitä ei kuitenkaan ole vielä kirjattu opetusministeriön vuoden 2004 tulossuunnitelmaan, sen kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikkaa koskevaan osaan.¹⁰¹ Olemme jo tämän selvityksen johdannossa korostaneet tulosohtausmerkitystä myös tasa-arvopolitiikan seurannassa sekä suvaus -havaintojen edellyttämien muutosten toteuttamisessa. Toisaalta tulosohtaus on läpäisyperiaatteella toimiva instrumentti, joten sitäkään ei voida sijoittaa taulukkomme yleisen hallinnon kehittämisen sarakkeeseen.

Jossakin määrin ongelmallisia ovat myös koulutusalan ohjelmat ja toimenpiteet, joista useimmissa tasa-arvovaikutusten ar-

¹⁰⁰ Se, miten työmarkkina ja työsuhteet leimaavat julkista tasa-arvopolitiikkaa käy hyvin esiin siitä luokituksesta, jota käytetään tasa-arvovaltuutetun lausuntoja arkistoitaessa. Luokat ovat: työhönotto, palkkasyrjintä, raskaus- ja perhevapaat, kiintiöt ja luokka ”Muu”. Vrt <http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/ajank/laus-arkisto-muut.htx> . Yleinen tasa-arvopolitiikka keskittyy suurena määrin tasa-arvo-ongelmiin, jotka syntyvät pitempiäaikaisten työsuhteiden piirissä. Kuten Taisto-toimikuntien ja -seurantaryhmien raportit osoittavat, ongelmat ovat paljon monisärmäisempiä erityisesti luovan, mutta myös monien esittävien taiteiden ammatissa. Valitettavasti suvaus ei ole sanottavammin ollut esillä Taisto-toimikuntien työssä.

¹⁰¹ Vrt. Opetusministeriön tulossuunnitelma 2004. Opetusministeriön julkaisuja 2004: 1. Helsinki: Opetusministeriö, s. 36–43. Liikunnan osalta tasa-arvo kuitenkin mainitaan (s. 41–42) ja liikunta on kehitelty suva edelleen esimerkiksi suvaamalla liikunta- ja urheilutilojen käyttöä.

viointi asettuu tavalla tai toisella keskeiseen asemaan. Monien toimenpiteiden lähtökohtana on ollut työmarkkinoiden segregaaation vähentäminen. Tähän on tähdätty koulutuspoliittisilla linjauksilla, joissa on korostettu naisopiskelijoiden suuntaamista perinteisesti miesvaltaisille koulutusaloille ja päinvastoin. Keskeiseen asemaan tässä asettuvat oppilaitosten itsensä suorittamat toimituksensa suvaukset. Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmä tavallaan jo siirtääkin toteuttamisvastuun itse opetussuunnittelimen ja -sisältöjen suunnittelijoille, oppilaan- ja opinto-ohjauksen toteuttajille sekä alueelliselle oppilaitos-työelämä -yhteistyölle.¹⁰²

Kun täten rajaamme ulos liian yleiset tai läpäisyperiaatteella toimivat politiikkalinjaukset ja strategiat, jää taulukkoomme suhteellisen suppea joukko toimenpiteitä opetusministeriön taiteen ja kulttuurin toimialalla, joiden yhteydessä sukupuolivaikutusten arviointia tulisi suorittaa. Taulukkoon valitsemamme toimenpiteiden joukko on kuitenkin nähtävä ainoastaan *keskustelu-aloitteena*. Seuraavat perustelutkin ovat lähinnä hypoteettisia: vaikutussuhteita toimenpiteiden ja niiden mahdollisten sukupuolivaikutusten välillä on vaikeaa todistaa *ex ante*, etukäteen.

Taulukkoon on kuitenkin jätetty tällä hetkellä valinkauhassa oleva tasa-arvolaki, jonka muutokset saattavat muuttaa muiden toimenpiteiden suvaamistarpeita. Sen palkkaeroja ja syrjintää koskevat uudet toimenpiteet, joiden perustana on palkkaerojen nykyistä tehokkaampi seuranta (*työn vaatuvuusvertailut/palkkakartotukset*), eivät kuitenkaan tuottaisi sellaista tietoa, joka voisi kovinkaan suurena määrinä johtaa sukupuolten välisten palkkaerojen supistamiseen esimerkiksi vapaissa taiteissa. Miten voisimmekaan tasa-arvolailta vaihtaa esimerkiksi nais- ja miestaiteilijoiden teoksistaan ja työstään saamien tulojen tasa-arvoon samapalkkaisuus-kriteerillä?

Vapaan taiteellisen työn harjoittajia ne eivät siis suoranaisesti koskisi. Samoin kartoitustiedot ovat yleensä aivan liian yleisiä, jotta lasikaton alle jäävät, mutta sinällään ura- ja palkkakehityksessä keskimääräistä paremmin edenneet naiset niistä sanottavammin hyötyisivät.

Syrjintää koskevat uudet toimenpiteet saattaisivat kuitenkin auttaa tasa-arvosuunnitelmien tekemättä jättämisen sanktiointina. Ehdotus laajentaa julkisten toimielinten kiintiöintiä myös ehdollepanoon siten, että ehdolle panijan on ehdotettava jokaista paikkaa kohden sekä mies- että naisehdokas, saattaisi myös monipuolistaa ehdokasasettelua ja sukupuolten edustusta. Samoin syrjinnän sanktiointi oppilaitoksissa ja edunvalvontajärjestöissä saattaa auttaa murtamaan järjestöelämässä ilmeneviä mies- tai naisvaltaisia hallintajärjestelmiä, joita selvityksemmeikin paikansi.

Minkä muodon tasa-arvolain lopulliset formuloinnit sitten saavatkin, suvaukselle jää niistä huolimatta tilaa myös taiteen ja kulttuurin toimialalla. Voimme lähteä seuraavaksi pohtimaan muiden taulukkoomme kirjattujen toimenpiteiden suvaamistarvetta. Teemme sen *klustereittain*, liittämällä yhteen kohteeltaan yhteneväisiä toimenpiteitä.

Ensimmäinen tällainen klusteri koostuu *rahoitustoimenpiteistä*. Siihen kuuluvat valtionosuusjärjestelmän ja veikkauksen voitovarojen jakoperusteiden uudistus. Jälkimmäiseen liittyy lisäksi taiteen ja kulttuurin valtion harkinnanvaraisten valtionavustusten jakoperusteiden mahdolliset muutokset.¹⁰³ Tähän klusteriin voidaan lisäksi kytkeä kysymys valtionapurahalla työskentelevien taiteilijoiden sosiaaliturvan kehittämisestä sekä kulttuuriviennin edistämisestä ja luovuuksstrategian toteuttamisesta.

Taide- ja kulttuurilaitosten *valtionosuusjärjestelmä* on valtion kannalta muuttunut kuntien menojen laskennalliseksi tasausjärjestelmäksi. Sellaisena siihen ei voitane liittää

¹⁰² Vrt. Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004/1. Helsinki: Opetusministeriö. S. 39–46.

¹⁰³ Pekka Oesch on selvittänyt kysymystä vastikään ilmestyneessä julkaisussaan Oesch, Pekka 2004. Kulttuuriyhteisöjen harkinnanvarainen tuki. Valtionavustusjärjestelmän muutokset ja yhteisöjen toimintamahdollisuudet. Tilastotietoja taiteesta no. 32. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta. Oesch ei tosin arvioinneissaan puutu harkinnanvaraisen tuen mahdollisiin sukupuolivaikutuksiin, vrt. sivut 81–85.

mitään suvausperiaatteita. Järjestelmä siirtää vastuun VOS -rahoituksen ja kuntien siihen liittyvästä oman rahoituksen kohdentamisesta kunnallisen päätöksenteon tasolle. Tämä johtaa siihen, että valtionosuusjärjestelmää uudistettaessa kunnilta tulisi vaatia omien taiteeseen ja kulttuuriin kohdistuvien suunnitelmien ja toimenpiteiden suvausta. Voidaan myös harkita tasa-arvo-klausuuleja teatteri- ja orkesterilain sekä museolain valtionavunsaannin edellytysten joukkoon. Nämä voisivat edellyttää, että laitokset esittävät tasa-arvoisesti naisten ja miesten töitä, hankkivat yhtäläisesti naisten ja miesten teoksia ja taidetta. Koska taide- ja kulttuurilaitosten valtionosuuksia ja myös valtion harkinnanvaraisia valtionavustuksia maksetaan lähinnä veikkauksen voittovaroista, on eduskunnalla myös mahdollisuus vaikuttaa niiden sukupuolivaikutuksiin lisäämällä suvausklausuuli lakiin veikkauksen ja vedonlyönnin voittovarojen käytöstä tai sitten ns. budjettilakeihin valtion talousarvioesityksen käsittelyssä.

Valtion harkinnanvaraisista avustuksista suuri osa menee yksityisille yhteisöille ja suurimmat näistä (esimerkiksi Kansallisoopperan säätiö, Kansallisteatteria ylläpitävä osakeyhtiö) joutuvat – ainakin periaatteessa – tekemään tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelman laatimatta jättämisen sanktiointi on mahdollista valtionavustusehtojen tarkistusten yhteydessä. Tasa-arvolain 30 työntekijän raja tuntuu tässäkin yhteydessä sopivalta.

Juuri työnsä lopettanut työryhmä¹⁰⁴, joka on selvittänyt apurahalla työskentelevien taiteilijoiden ja tutkijoiden sosiaaliturvan kehittämistä, esittää kohderyhmänsä eläketurvan kartuttamista siten, että apurahalla työskentelevät ottavat

eläkevakuutuksen, jonka kustannuksista he itse maksaisivat osan ja valtio osan. Apurahajärjestelmä ja sen piiriin hakeutuvat ovat jo joillakin taiteen ja kulttuurin alueilla naisvaltaistuneet¹⁰⁵, joten ehdotusten suvaus olisi aiheellista.

Luovuuksstrategia on nostettu samalla riville rahoituksen ja koulutuksen kanssa. Syynä tähän on ohjelman taustalla olevan Taide- ja taiteilijapoliittisen toimikunnan (TAOn) suositus, että valtion kulttuuribudjetti (väliin taidebudjetti) pitäisi nostaa seuraavalla kaudella 0,4 prosenttiin bruttokansantuotteesta ja sitä tulisi sitten tasaisesti nostaa, kunnes saavutetaan sama taso, jolla tiedettä ja teknologiaa jo tuetaan. Taiteen ja taiteilijatuen – tai yleisemmin luovuuden – rahoitus- ja kehittämissuhteudet tulisikin suvata. Nykyinen sukupuolineutraalisuus ilmenee TAOn raportissa, jossa todetaan naistaiteilijoiden kokemaa koulutuksen ja palkkauksen keskinäinen vastaamattomuus, mutta jonka johtopäätös tästä huolimatta kuitenkin on, että "...tarkasteltaessa taiteilijakuntaa kokonaisuutena naistaiteilijoiden asema ei dramaattisesti poikkea miesten tilanteesta eikä myöskään naisten asemasta muilla ammattialoilla."¹⁰⁶ Viimeaikaiset selvitykset esimerkiksi musiikin ja mediataiteen aloilta kertovat kuitenkin toista.¹⁰⁷

Seuraava toimenpideklusteri koostuu *koulutustoimenpiteistä*. Koulutuspolitiikan osalta yleisenä linjauksena on viime aikoina ollut naisopiskelijoiden vetäminen miesvaltaisille aloille, erityisesti teknologisesti vaativiin ja teollisen tuotannon tehtäviin. Samalla tosin korostetaan miesopiskelijoiden rekrytointia naisvaltaisiin hoito- ja sosiaalityön ammatteihin kouluttaviin ohjelmiin. Erityisesti naisvaltaistuneet taiteen,

¹⁰⁴ Apurahansaajien sosiaaliturvaa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

¹⁰⁵ Esimerkiksi vuonna 2002 valtion taidetoimikuntien apurahan hakijoista yli 50 prosenttia oli naisia seuraavilla aloilla: tanssitaide (76 %), taideteollisuus (66 %), kuvataide (55 %), rakennustaide (55 %), näyttämötaide (54 %).

¹⁰⁶ Taide on mahdollisuuksia. Ehdotus valtioneuvoston taide- ja taiteilijapoliittiseksi ohjelmaksi. Taide- ja taiteilijapoliittinen toimikunta TAO 2002. Helsinki: Opetusministeriö. S. 75.

¹⁰⁷ Mitchell, Ritva 2003. Gate-keeping and Constraints on Gender Equality in Classical Music and Media Arts. Teoksessa Culture-Gates. Exposing Professional 'Gate-keeping' Processes in Music and New Media Arts. An ERICArts Report. Bonn ARcCult Media. S. 146–218.

kulttuuripalvelujen ja humanististen alojen koulutusohjelmat (ks. Taulukko 13) ovat tässä valtavirtaistamisessa jääneet katveeseen. Toisaalta oppilaitokset itse (erityisesti korkeakoulut) ovat alkaneet laatia tasa-arvolain mukaisia tasa-arvo-ohjelmia. Tasa-arvolain uudistukset tulevat toivottavasti tukemaan tätä kehitystä. Nämä suunnitelmat tulisi kohdentaa tasa-arvoon itse laitoksissa (sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen päätöksenteossa, hallinnossa ja henkilökunnan rekrytoinnissa ja uralla etenemisessä) sekä opetuksessa (opiskelijoiden valinnassa, yleis- ja erityiskoulutuksessa, koulutusohjelmien sisällössä). Esimerkiksi Sibelius-Akatemian laatima tasa-arvosuunnitelma ja sen kehiteillä olevat tasa-arvotilanteen seuraamisen tarkoitetut indikaattorit voisivatkin toimia esimerkkinä muille oppilaitoksille.¹⁰⁸ Tasa-arvolain uudistukset tulevat toivottavasti tukemaan tätä kehitystä

Aluepoliittisten toimenpiteiden taustatarkastelut jäävät omassa selvityksessämme jatkotutkimusten sekä nykyistä paremman tilastoinnin varaan. Tasa-arvokysymyksiä ei kuitenkaan nosteta esiin OPM:n aluekehittämisstrategiassa tai taiteisiin ja kulttuuriin kohdennetussa kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan aluekehittämisen toimenpideohjelmassa (vuosiksi 2003–2013).¹⁰⁹ Sama puute on ilmeinen myös vastajulkaistussa kansainvälisen asiantuntijaryhmän suorittamassa taidetoimikuntajärjestelmän arvioissa.¹¹⁰

Opetusministeriön toimesta on laadittu monia kehittämissuunnitelmia ja -selvityksiä taiteen ja kulttuuritoimen eri alueille. Tällaisia ovat mm. arkkitehtuuri- ja muotoilupoliittiset ohjelmat, kirjastojen ja museoiden kysymyksiin keskittyvät ohjelmat, kirjan asemaa koskeva selvitys, nukketeatteriselvitys sekä lastenkulttuuripoliittinen ohjelma. Kaikki näyttävät joko unohtavan tai TAO:n tapaan sivuuttavan vain maininnalla koko sukupuolten välisen problematiikan. Nämä

kaikki olisi pitänyt suvata ja nyt niiden toteuttamisessa sukupuoli vaikutukset tulisi ottaa huomioon. Valmisteilla olevat vastaavat ohjelmat, kuten elokuva- ja televisiopoliittinen ohjelma tulisi suvata.

Seuraavaan klusteriimme voimme niputtaa *tekijänoikeuksia* koskevat toimenpiteet ja sisältötuotannon edistämishjelmat ja -toimet. Selvityksemme osoitti, että naiset ovat heikosti edustettuina lähes kaikkien tekijänoikeusjärjestöjen päätöksentekoaikaisissa. Heidän asemaansa esimerkiksi Teostossa luonnollisesti heijastaa se, että tekijänoikeusmaksujen saajinakin he muodostavat vähemmistön. Teosto ja muut tekijänoikeusjärjestöt tulisi joka tapauksessa velvoittaa tuottamaan toiminnastaan sukupuolten mukaan eriteltyjä tilastoja.

Klusterin toinen osa kattaa kulttuurisen tietoyhteiskuntaohjelman. Mukaan on myös otettu muistiorganisaatioiden kehittäminen ja opetusministeriön verkkopalvelustrategia muistuttamaan siitä, että informaatioteknologian käyttöönotto saattaa myös muuttaa naisvaltaisen työvoiman työehtoja ja rasi-tusta. Tätä ei aina oteta riittävästi huomioon ja esimerkiksi muistiorganisaatioiden yhteistyötä digisoinnissa suunnitellut Kuldi-työryhmä toteaa, että vaikka digisoimiseen ei saadakaan uusia resursseja, sitä jatketaan muistiorganisaatioiden omien resurssien turvin. Kuten selvityksemme osoittaa, keskeisin oma resurssi on naisvaltaisen työvoima, jonka lisärasituksesta tässä on kyse. Selvityksemme osoittaa myös, että informaatiotieteet, kirjasto- ja dokumentaatioala sekä museologia ja museoala ovat naisvaltaisia. Kaikkia näitä ammattialoja sekä niiden koulutusta koskevissa selvityksissä ja suunnitelmissa tarvitaan suvausperspektiiviä.

Taulukkomme viimeiseksi klusteriksi jää kansainvälinen kulttuuriyhteistyö, jonka piiristä on vasta tehty kulttuurin viennin edistämistä koskeva laaja ja yksityiskohtainen

¹⁰⁸ Ks. Sibelius Akatemian toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma 2002–2005 sekä Sibelius-akatemian henkilöstötilin päätös 2003.

¹⁰⁹ Alueiden vahvuudeksi. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan aluekehittämisen toimenpideohjelma – linjauksia ja painopisteitä vuosille 2003–2013. Opetusministeriön julkaisu ja 2003:22.

¹¹⁰ Adams, Theodor, Ahonen, Pertti, Fisher, Rod 2004. International Evaluation of the Finnish System of Arts Councils. Publications of the Ministry of Education 2004:3. Helsinki: Ministry of Education, Finland.

selvitys. Klusterimme toinen toimenpide on taiteen ja kulttuurin Venäjä-ohjelma. Selvityksessämme havaitsimme, että naiset ovat selvästi miehiä aktiivisempia esimerkiksi taideopiskelijoiden kansainvälisessä opiskelijavaihdossa ja he toimivat miehiä useammin myös valtion kulttuuriyhteistyön (OPM) virkamiehinä ja tehtävissä. He toimivat aktiivisesti myös kulttuuriviennin julkisissa organisaatioissa ja kulttuuriyritysten tuotteiden kansainvälisessä myynnin edistämässä (promotion). Tämän vastapainona miehet hallitsevat kuitenkin yhteistuotantohankkeita. Kulttuuriviennin edistämistoimenpiteet olisivat joka tapauksessa suvauksen arvoisia.

7.3 Mitä muuta voitaisiin tehdä?

Edellä on tarkasteltu ministeriön eräitä toteuttamisvaiheessa tai suunnitteilla olevia toimenpiteitä. Mutta kattavatko ne kaiken tärkeän?

Selvitystyömme reuna-alueilta on nousut esiin ainakin kolme ongelma-aluetta, jotka pitäisi ottaa huomioon taiteen ja kulttuurin valtavirtaistamisessa ja suvauksessa. Ne ovat naisyrittäjyys, työpaikka- ja johtajuusilmastot sekä tulosohjauksen odotettujen vaikutusten rakenteelliset esteet.

Istuvan hallituksen ohjelma korostaa sekä yrittäjyyden, luovuuden ja innovatiivisuuden edistämistä että sukupuolten välisten erojen valtavirtaistamista. Näistä yhdessä syntyy tavoite ottaa naisten luovat resurssit nykyistä tehokkaampaan käyttöön uusien innovatiivisten yritysten synnyttämiseksi. Tämä saattaisi tarjota mahdollisuuksia lasikaton alle joutuneille naisjohtajille ja tuottajille löytää uusia kanavia taidoilleen ja luovuudelleen. Voisimmekin suosittaa kaksinkertaista suvauksusta, toisaalta taiteen ja kulttuurin yritystoiminnan, toisaalta uusille yrittäjille lainoja ja tukea antavien ohjelmien osalta.

Talousarviolain muutoksen yhteydessä määritetään tulosohjauksen tavoitteita ja toteuttamistapoja uudella tavalla. Keskeiset muutokset koskevat tulosohjattavien tahojen tilivelvollisuuden ulottumista ei vain tuloksellisuuteen (mitä resursseilla saadaan aikaan) vaan myös laajempien yhteiskunnallisten vaikutusten seurannan ja arvioinnin alueille. Toinen tärkeä tilivelvollisuuden muutos on, ettei pelkkä toimintojen kehittäminen riitä, vaan tilivelvollisuus ulottuu myös rakenteellisiin esteisiin, joiden poistaminen voidaan kirjata tulokseksi. Kolmanneksi talousarviolain muutoksessa korostetaan henkisten voimavarojen tehokasta hallintaa ja kehittämistä. Itse asiassa tulosohjaussopimukset tulisi suvata näiltä kolmelta kannalta: saavutetaanko tasa-arvoittavia vaikutuksia, poistetaanko rakenteellisia esteitä tasa-arvon saavuttamisen tieltä ja onnistutaanko ottamaan käyttöön sukupuolisen syrjinnän mahdollisesti lukittomia inhimillisiä voimavaroja.

Kolmas ongelma-alueemme koskee myös inhimillisten voimavarojen käyttöä, johtamista ja työn organisaatiota.¹¹¹ Olemme jo viitanneet useisiin sukupuolisen syrjinnän muotoihin, erityisesti lasikattoilmiöön. Tämä ilmiö on suurelta osin koulutuksen ja organisatoristen rakenteiden tuotetta. Silti siihen vaikuttaa myös johtajuus ja työn organisaatio. Tasa-arvolain säädökset, työpaikkatoimikunnat ja -valtuutetut voivat luonnollisesti parantaa tilannetta, mutta niiden merkitys taiteen ja kulttuurin organisaatioissa on usein melko rajallinen. Taidelaitoksissa erityisesti johdon työ kohdentuu viime kädessä erittäin monimutkaisten luovien prosessien hallinnointiin. Meillä ei ole sanottavammin tietoa taide- ja kulttuurilaitosten johdon ja työn organisaation sukupuolistavista käytännöistä. Eräät musiikin alalla tehdyt tutkimukset sinfoniaorkestereista osoittavat, että tutkimus- ja selvitystyölle olisi alueella laajempaakin tilausta.¹¹²

¹¹¹ Tästä keskustelusta yleisellä tasolla, ks. esim. Päivi Korvajärvi, Sukupuoli ja valta: organisaatiot liikkeessä? Esitelmä Helsingin kaupparokkeakoululla 15.5.2003. Esitelmä löytyy Internet-sivuilta <http://www.hkkk.fi/gender-power/>

¹¹² Ks. esim. Niina Koivusen sinfoniaorkestereita koskevat tutkimukset, mm. Koivunen, Niina 1999. Studying Art Organizations: Organizing and Leadership in a Symphony Orchestra. University of Tampere, School of Business Administration. Series A3: Working Papers 32. Tampere.

7.4 Tiedon tarpeet, tilastojen ja indikaattoreiden kehittäminen

Edellä esitetyt suvaus- ja tutkimustarpeet antavat jo viitteitä siitä, että selvityksemme alalla on runsaasti akuutteja tutkimustarpeita. Itse koimme niitä selvitystyössämme, jossa aikaa ja resursseja oli vain hyvin suppeiden primaariaineistojen keruuseen. Tarkempien ammatti- ja työmarkkina-asetietojen lisäksi suuria puutteita oli erityisesti naisten asemaa kulttuuriteollisuudessa ja kulttuuriyrittäjänä koskevan tiedon osalta. Samoin naisten luovien resurssien esille pääsyä koskevaa tietoa löytyi rajoitetusti. Nämä tiedon tarpeet tulisi ottaa huomioon kulttuuritilastoja kehitettäessä. Lisäksi, kuten edellä todettiin, tarvitaan tutkimusta työn organisoinnista ja johtajuudesta taide- ja kulttuurilaitoksissa sekä yrityksissä.

Kulttuuritilastojen kehittäminen on ollut ikuisuusongelma sekä kansallisesti että kansainvälisten vertailujen kannalta. Eurostat on viime vuosina lähtenyt kehittämään kulttuuritilastokehikkoja ja korjausta tilanteeseen voidaan muutaman vuoden viiveellä odottaakin. Toisaalta kulttuuritilastojen kehittäminen edellyttää myös yleisten tilastoluokitusten – esimerkiksi toimialatilastojen, ammattitilastojen, työssäkäyntitilastojen ja

yritystilastojen – luokitusten kehittämistä siten, että niistä voitaisiin saada riittävän tarkkoja sukupuolivaikutustietoja. Toistaiseksi tästä tavoitteesta ollaan vielä toivotoman kaukana – ja tämä tosiasia heijastuu myös oman selvityksemme aineistoissa.

Tilastojen muokkaaminen mielekkäiksi indikaattoreiksi on myös vaikeaa. Selvityksemme empiirisen osan aloittaneet Euroopan maiden kulttuurista työvoimaa kartoittaneet ja maita keskenään vertailleet taulukot osoittavat, miten vaikeaa on kehittää yleisiä indikaattoreita. Kyseessä oli tietysti erityisen vaikea maiden välinen vertailu, mutta samoja ongelmia ilmenee kansallisella tasolla kun esimerkiksi lähdetään vertailemaan koulutustasoa taiteen ja kulttuurin ja vaikkapa tiede- ja teknologiasektoreiden kesken.

Tilastokeskus on tehnyt kansallisten viestintä- ja kulttuuritilastojen ja -indikaattoreiden kehittämisessä viime vuosina kiitettävää työtä. Tutkimuksen, tilastojen ja indikaattoreiden kehittämistyö vaatii kuitenkin paitsi lisää resursseja, myös nykyistä vahvempaa yhteistyötä tutkimuksen, tilastotyön ja kohdesektorin – taiteen ja kulttuurin alalla toimivien järjestöjen, laitosten ja yritysten – kesken. Myös suvaus -toiminnan edistyminen ja onnistuminen taiteen ja kulttuurin alueilla edellyttää tätä yhteistyötä.

Ritva Mitchell
Anna Kanerva
Kulturpolitiska forskningsstiftelsen Cupore

Har kön betydelse, har åtgärder konsekvenser för konsten och kulturen? Analys av könskonsekvenser inom konst- och kultursektorn

Uppdraget från undervisningsministeriet

CUPORE skall

- göra en utredning av könskonsekvensanalyser på konst- och kulturområdet,
- komma med förslag till analys av könskonsekvenser på området,
- lägga fram förslag till åtgärder genom vilka undervisningsministeriet kan förverkliga jämställdhet mellan könen.

Vid utformandet av förslagen skall forskningsstiftelsen nationellt och internationellt beakta de strategier och utvecklingsåtgärder som ansluter sig till jämställdheten mellan könen.

Sammanfattning av slutsatserna

Hur har jämställdhetsmålen uppnåtts samt behovet av analyser av könskonsekvenser

Lägesbedömning

Vår utredning om hur jämställdheten mellan könen har uppnåtts i konsten och kulturen i Finland bygger på statistik och forskningsdata. Vi har lokaliserat centrala jämställdhetsproblem och skapat en faktagrund för att kunna svara på frågan *hur och i vilken mån man kan inverka på dessa problem med olika metoder, i synnerhet genom att integrera jämställdhetsprincipen i offentliga åtgärder, dvs. analysera åtgärdernas könskonsekvenser på förhand.*

Som metodologiska riktlinjer i vår granskning fungerar Liisa Horellis tillämpning av *spiralmodellen* samt svenskan Gertrud Åströms *3R-metod*. Spiralmodellen hjälpte oss fokusera utredningen på konsekvensområden som är centrala med tanke på en jämställdhetsintegrering. Vår spiral omfattade *deltagande* på arbetsmarknaden, *resurser* – främst löner och utbildning, *rättigheter*, *delaktighet* (inflytande, påverkningensmöjligheter, tillträde till inflytelserika poster) samt *värderingar och normer med konsekvenser för könsrollerna* (kulturellt deltagande och utövande). 3R-metoden gjorde vår granskning av konsekvensområdet tydligare genom att vi beaktade *realia*, dvs. nödvändigheten att klargöra vilka faktorer som genererar skillnader mellan könen, och hur man kan påverka dem på sådana områden inom politiken, förvaltningen och vardagen som är svåra att mäta.

Granskningen startade alltså med att vi lokaliserade könsskillnader i *placeringen i arbetslivet, lönerna, och utbildningen*. I lokaliseringen blev yrkesgrupps- och näringsgrensindelningarna i statistiken också avgörande för avgränsningen av

områdena, det konstnärliga arbetet och den kulturella verksamheten för studien.

Delaktighet, dvs. *möjlighet att påverka beslutsfattandet och tillträde till ledande poster* intog en central plats i vår granskning. Utredningsarbetet avancerade från organisationsfältet till deltagande i politiskt beslutsfattande, kvinnornas hierarkiska ställning i kulturförvaltningen och i ledningen av konst- och kulturinstitutioner samt företag inom kulturområdet samt till framgång som utövare av skapande arbete. Härifrån fortsatte vi med att analysera deltagande som hänför sig till vardagen: deltagande i kulturlivet både som konsument och som potentiell ny utövare av skapande arbete.

Utifrån tidigare forskning och undersökningar väntade vi att finna skillnader mellan könen även inom olika delområden av konsten och kulturen, dels i form av kvinnodominans inom den offentliga sektorns välfärdstjänster (*horisontal segregation*), dels i form av olika glastak för utbildade kvinnors möjligheter till karriär och högre lön (*vertikal segregation*).

Vår utredning lokaliserade mycket riktigt problem både i yrkesplacering och löner. Kvinnodominansen var som väntat stark inom de offentliga kulturtjänsterna: i biblioteks-, musei- och arkivväsendet. Inom konsten var danskonsten och konstindustrin (frånsett industriell formgivning) kvinnodominerade områden. Den kvinnliga underrepresentationen var tydligast på vissa områden inom musiken: musiker och kapellmästare samt tonsättare inom klassisk och lätt musik. Kvinnlig underrepresentation kunde märkas på tre granskade områden inom kulturindustrin, nämligen filmproduktion, bokutgivning och fonogramproduktion. Löneskillnaderna var nästan genomgående till männens fördel och i vissa yrken (t.ex. teater- och filmregissörer, musiker) kunde glastak som betydde ett klart hinder iakttas.

Då vi övergick till granskningen av delaktighet var skillnaderna mycket kraftigare. Jämställdhetslagens fjärde paragraf verkar klart ha förbättrat situationen i tillträdet till politiskt och administrativt inflytelserika poster och uppenbarligen indirekt även i fördelningen av vissa förmåner (stipendier, projektfinansiering, belöningar). Men vi märkte också lagens begränsningar. Den har inte haft nämnvärd effekt utanför den offentliga sektorn, alltså på organisationsverksamheten, företagssektorn eller rådande könssegregerande mönster i olika inrättningar.

I kvinnors tillträde till ledande poster hittade vi *glastak* såväl inom den offentliga sektorn som inom kulturindustrin. De syntes så att kvinnor hade förankrats i krävande och i och för sig viktiga, men löne- och inflytelsemässigt ofta mindre betydande uppgifter.

Verksamhet som fri konstnär och inom kulturindustriella kretsar är två områden där kvinnorna de senaste åren tydligt har förbättrat sin ställning och i bildkonsterna har kvinnorna tagit ordentliga kliv både som direktörer, s.k. portvakter och framgångsrika konstnärer. Framstegen syns i konstinköp, försäljning av skivor och böcker och i filmproduktion. Ändå är det männen som dominerar dessa områden, i synnerhet filmen och musiken.

Könsskillnaderna och förändringarna i dem förklaras tydligast genom utbildningen. Å ena sidan vidmakthåller utbildningen kvinnodominansen på redan kvinnodominerade områden, å andra sidan fördjupar den skillnaderna på kvinno- och mansdominerade områden ytterligare. Att kvinnorna allmänt befast sin ställning i utbildningen på högskolenivå kommer antagligen att stärka de tidigare konstaterade fenomenen med raserade *glastak*. Också åldersgruppdynamiken kommer att ge kvinnorna ledande poster. Det kommer till exempel att ske i konsthögskolorna där nästa, redan kvinno-dominerade lärargeneration har lättare att nå ett trappsteg högre när de stora årskul-

larna gått i pension. Till exempel Sibelius Akademiens personalboksutslut från 2003 kan ge antydningar om detta⁹⁹.

Kvinnorna har traditionellt varit i majoritet när det gäller kulturkonsumtion och kulturella intressen. Vårt material visar att det inte har skett någon förändring: kvinnorna har kvar sin roll som kulturella fostrare och som överförare av konst från en generation till en annan. Rollen kommer sannolikt att hållas vid makt och stärkas av systemet för den grundläggande konstundervisningen.

I utvecklingen av konsten och kulturen i vårt land syns alltid de problem som finns i ett litet land och språkområde och i en liten inhemsk publik. För att övervinna dem i en allt mer globaliserad värld behövs ytterligare gränsöverskridande samarbete. Vissa av våra exempel på rörlighet bland studerande visar att kvinnor är rörligare än män och skaffar sig mer internationell utbildning och erfarenhet än män. Kvinnorna utgör också majoriteten i förvaltningen av landets internationella kultursamarbete och utbytesverksamhet (UVM, CIMO, FRAME). Å andra sidan innehas de ledande posterna ändå av män i många enheter och inrättningar och männen dominerar därtill det internationella produktionssamarbetet inom kulturindustrin (musik, film).

Vad kunde eller borde integreras?

I inledningen konstaterade vi att ett jämställdhetsperspektiv och en analys av könskonsekvenser kräver jämställdhetsintegrering i nästan alla offentliga åtgärder, i synnerhet i lagstiftningen, men även i det offentliga budgetarbetet. Detta kan de facto vara det mest effektiva sättet att integrera ett jämställdhetsperspektiv. I vår egen utredning måste vi emellertid fundera över i vilken mån dels integrering, dels andra vittgående åtgärder för jämställdhet mellan könen är användbara på konst- och kulturfältet.

⁹⁹ Sibelius-Akatemian henkilöstötilinpäätös 2003.

Våra funderingar utmynnade i följande tabell, med vars hjälp vi lyfte fram målområden (raderna) och åtgärdstyper (kolumnerna).

Vi har i uppställningen lagt in alla de åtgärder och planer från de senaste åren som

är centrala med tanke på jämställdheten och mot vilka analyser av könskonsekvenser möjligen kunde riktas inom områdena konst och kultur. Innehållet är ett urval som bygger på de iakttagelser och slutledningar som vårt eget utredningsarbete utmynnade i.

Centrala åtgärder och program med tanke på jämställdhet och analys av könskonsekvenser inom konst- och kultursektorn

Åtgärdskaraktär → Konsekvensområde ↓	Allmän och lika lag-stiftning	Allmän, men särskilt konst/kultur-lagstiftn.	Speciallagstiftning om konst och kultur	Allmän utveckling av för-valtningen	Utveckling av konst- och kultur-förvalt-ningen	Allmänna nationella planer	Vittsyftande utvecklings-planer för konst- och kultursektorn	Utveckling av enskilda delområden eller yrkesområden	Lösningar av enskilda problem inom konst- och kultursektorn
Arbetsmarknadsförhållanden	Revidera jämställdhetslagen							Utveckla entreprenörskap inom kultursektorn	
Löner									
Diskriminering									
Socialskydd, arbetslöshet		Utveckla socialskyddet för dem som arbetar på stipendium							
Offentlig finansiering	Revidera statsandelslagstiftningen och ev. ändra orkester- och museilagen		Revidera grunderna för fördelningen av tipsvinstmedel				Göra upp, genomföra och följa upp kreativitets-strategin, konsthögskolornas jämställdhetsprogram	Programmen och utredningarna för biblioteks- och museiområdet	
Offentliga kulturtjänster									
Utbildning									
Förvaltning och region-utveckling					Utveckla systemet med konst-kommissioner		Genomföra UVM:s region- utvecklingsstrategi för 2003–2013	Programmet Design 2005!	
Intellektuellt kapital				Konkurrenslagstiftningen/vissa frågor om dominerande konkurrensställning		Nationella informations-samhälls-programmet	UVM:s kunskaps-samhällsprogram	Arkitekturpolitiska programmet	Genomföra revideringarna av lagstiftningen om upphovsrätt
Teknik							Genomföra UVM:s strategi för kulturen i informationssamhället	Barnkulturpolitiska programmet	UVM:s strategi för nätservice
Kulturindustri								För regionernas styrka. Åtgärds-program för kultur-, idrotts- och ungdomspolitisk regionutveckling 2003–2013.	Utveckla minnesorganisationerna enligt visionen i Kuldi-arbetsgruppens slutrapport Främja kultur-export
Internationellt kultursamarbete								Film- och televisionspolitiska programmet	

Redan i början av utredningen konstaterade vi att könskonsekvensanalys sker parallellt med direkta åtgärder som syftar till förändringar i jämställdhetssituationen, t.ex. jämställdhetslagen. Det innebär en s.k. dubbelstrategi (dual strategy), dvs. att mer traditionella metoder som direkt gäller jämställdhet mellan könen används parallellt med en analys av könskonsekvenser. Av de först nämnda förefaller landets jämställdhetslag och i synnerhet dess fjärde paragraf att ha fungerat bra inom den offentliga konst- och kultursektorn. Lagen föreskriver också om

jämställdhet i arbetslivet (förbud mot diskriminering) och därigenom kan t.ex. arbetsavtalslagen och statstjänstemannalagen hänvisa till jämställdhetslagen i sina bestämmelser (ArbetsavtalsL 2 kap., 1 §, tjänstemannaL 2 kap. 11 §). Tyvärr har vårt material inte gett möjlighet att utreda verkningarna av lagens förbud mot diskriminering.

Jämställdhetslagen sammanfattar jämställdhetsproblemen, och normerna återspeglas både i den allmänna lagstiftningen och i speciallagstiftningen, t.ex. om konst- och kulturområdet. Vi kan naturligtvis fråga

i vilken mån återspeglingsen når sådana områden som konst och kultur, där arbetskraften karaktäriseras av självständiga yrkesutövare, korta arbetsförhållanden och arbete med hjälp av olika stipendier. Även de kommunala lönebestämmelserna reglerar jämställdheten mellan könen relativt bra i lönefrågor¹⁰⁰.

Eftersom beredningen av jämställdhetslagen redan i sig är en analys av könskonsekvenser av andra samhälleliga åtgärder, kan beredningsarbetet inte analyseras i detta perspektiv. Det centrala är vilka konsekvenser de allmänna bestämmelserna i lagen – och nu uttryckligen ändringarna av dem – kommer att ha inom konst- och kultursektorn. Vi kan följaktligen på sätt och vis bli tvungna att analysera utfallet av den kulturella dimensionen, hur särdragen i den har beaktats i jämställdhetslagstiftningen.

Analysen av könskonsekvenser kan inte heller utsträckas till regeringsprogrammen eller till allmänna ekonomi- och förvaltningspolitiska program som t.ex. regeringens basserviceprogram. De fastställer, som t.ex. den sittande regeringens strategidokument, allmänna politiska linjer, bland vilka jämställdhetsmålet är ofta förekommande. Regeringsprogrammet för den nuvarande regeringen betonar att:

"Regeringen integrerar principen om jämställdhet mellan könen i hela statsförvaltningen. Metoderna för utvärdering av de könsrelaterade verkningarna utvecklas och utvärderingen inlemmas i lagberedningen och beredningen av statsbudgeten."

Inom konst- och kultursektorn faller ansvaret för de jämställdhetsmål som anges i dessa program på undervisningsministeriet, som skall agera i samråd med andra

ministerier och kommensektorn. Ansvaret har därför tagits upp bl.a. på utbildnings- och forskningspolitiska avdelningens strategiseminarium, där det konstaterades att åtgärder för att främja jämställdheten är ett viktigt led i resultatstyrningsprocessen samt ett centralt kriterium i bedömningen av EU:s strukturfondsprojekt. Däremot har det inte ännu skrivits in i avsnittet om kultur-, idrotts- och ungdomspolitiken i undervisningsministeriets resultatplan för 2004¹⁰¹. Vi betonade redan i inledningen resultatstyrningens betydelse också i uppföljningen av jämställdhetspolitiken och i genomförandet av ändringar på grund av könskonsekvensanalyser. Å andra sidan är resultatstyrningen ett instrument som fungerar som genomgående princip och därför inte heller kan tas med i kolumnen för utveckling av allmän förvaltning i vår uppställning.

Också programmen och åtgärderna inom de olika utbildningsområdena är i viss mån problematiska. I de flesta fall intar analysen av könskonsekvenser på ett eller annat sätt en central plats. Många åtgärder har haft som utgångspunkt att minska segregationen på arbetsmarknaden. Detta har varit målet för vissa utbildningspolitiska linjeval där man framhållit vikten av att styra kvinnor till traditionellt mansdominerade utbildningsområden och tvärtom. Här intar läroinrättningarnas analyser av könskonsekvenser inom egna funktioner en central plats. Arbetsgruppen för en jämställd arbetsmarknad överför de facto ansvaret för att genomföra analysen på dem som gör upp läroplanerna, planerar undervisningsinnehållet, genomför elev- och studiehandledningen och på de regionala samarbetet mellan läroinrättning och arbetsliv¹⁰².

¹⁰⁰ Hur arbetsmarknaden och anställningsförhållanden präglar den offentliga jämställdhetspolitiken framgår tydligt t.ex. av den klassificering som används vid arkiveringen av jämställdhetsombudsmannens utlåtanden. Kategorierna är: anställning, lönediskriminering, graviditets- och familjeledighet, kvoter och övrigt. Se <http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/ajank/laus-arkisto-muut.htx>. Den allmänna jämställdhetspolitiken koncentreras i hög grad till jämställdhetsproblem i samband med långa anställningsförhållanden. Såsom Taisto-kommissionernas och uppföljningsgruppernas rapporter visar är problemen mycket mer mångbottnade i synnerhet i skapande yrken, men även i många yrken inom den utövande konsten. Tyvärr har könskonsekvensanalyser inte nämnvärt förekommit i Taisto-kommissionernas arbete.

¹⁰¹ Opetusministeriön tulossuunnitelma 2004 (undervisningsministeriets resultatplan). Undervisningsministeriets publikationer 2004:1, Helsingfors: Undervisningsministeriet, s. 36–43. Liikunnan osalta tasa-arvo kuitenkin mainitaan (s. 41–42) ja liikunta on kehiteltyt suvaa edelleen esimerkiksi suvaamalla liikunta- ja urheilutilojen käyttöä.

¹⁰² Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmön muistio. Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2004/1. Helsingfors: Undervisningsministeriet. S. 39–46.

I och med att vi avgränsar vår studie så att de politiska linjeval och strategier som är alltför allmänna eller som fungerar som genomgående principer inte ryms med, kvarstår en relativt snäv grupp sådana åtgärder på undervisningsministeriets konst- och kulturområde där en analys av könskonsekvenser är på sin plats. De åtgärder som vi valt att ta med i tabellen skall emellertid ses enbart som ett *diskussionsinitiativ*. Följande motiveringar är därför närmast hypotetiska: konsekvensförhållanden mellan åtgärder och eventuella könskonsekvenser av dem är svåra att bevisa ex ante, i förväg.

Tabellen inrymmer trots allt jämställdhetslagen, som just nu är i stöpsleven och vars ändrade bestämmelser kan innebära nya behov av jämställdhetsintegrering för andra åtgärder. De nya åtgärder i den som gäller löneskillnader och diskriminering och som bygger på en effektivare kontroll av löneskillnader (*jämförelser av krav som arbetet ställer/lönekartläggningar*), alstrar i alla fall inte någon sådan information som i större utsträckning leder till mindre löneskillnader mellan könen, t.ex. inom de fria konstarterna. Hur skulle det genom jämställdhetslagen med likalönskriterier vara möjligt att påverka t.ex. jämställdheten i de inkomster som kvinnliga och manliga konstnärer har för sina verk och sitt arbete? Alltså gäller dessa inte direkt utöware av fri konst och fritt arbete. Dessutom är uppgifterna i en kartläggning i regel alltför allmänna för att de kvinnor som, även om de i och för sig klarat sig bättre än genomsnittet i karriär- och löneutvecklingen, sitter fast under glastaket, skulle ha någon nämnvärd nytta av dem.

De nya åtgärderna i diskrimineringsfrågor kan ändå komma att spela en roll som sanktioner vid underlåtande att göra upp en jämlikhetsplan. Förslaget att utvidga kvoteringen i offentliga organ till att gälla även tillsättningsförslag, så att förslagsställaren för varje post måste föreslå såväl en manlig som en kvinnlig kandidat, kan också göra kandidatuppställningen och könsrepresenta-

tionen mångsidigare. Likaså kan påförandet av sanktioner för diskriminering i läroinrättningar och intresseorganisationer bidra till att bryta de kvinno- eller mansdominerade kontrollsystemen i organisationslivet, vilka också lokaliserades i vår utredning.

Vilken form de slutliga formuleringarna i jämställdhetslagen än får, kommer det hur som helst att behövas jämställdhetsintegrering även inom konst- och kultursektorn. Vi kan här fortsätta analysera integreringsbehovet inom de andra åtgärderna i vår tabell. Vi gör det inom olika *kluster* så att vi sammanför åtgärder som har en sammanfallande inriktning.

Vårt första kluster består av finansieringsåtgärder. Till dem hör revideringen av statsandelssystemet och fördelningsgrunderna i utdelningen av tipsvinstmedel. Till den senare hänför sig dessutom eventuella ändringar av fördelningsgrunderna vid utdelningen av de statsunderstöd till konst och kultur som är beroende av prövning¹⁰³. Också frågan om hur socialskyddet för konstnärer som arbetar på statsstipendier skall utvecklas, liksom även de exportfrämjande åtgärderna inom kulturen samt genomförandet av kreativitetsstrategin kan hänföras till detta kluster.

Statsandelssystemet för konst- och kulturinrättningar har ur statens synvinkel blivit ett kalkylbaserat system för utjämning av kommunernas utgifter. Som sådant går det knappast att integrera något jämställdhetsperspektiv på det systemet. Ansvar för allokeringen av statsandelsfinansieringen och kommunernas egen medfinansiering flyttas i systemet över på den kommunala beslutsfattandenivån. När statsandelssystemet revideras borde kommunerna därför åläggas att analysera könskonsekvenserna av sina planer och åtgärder gällande konst och kultur. Man kan också överväga jämställdhetsklausuler bland kriterierna för statsandelar enligt teater- och orkesterlagen samt museilagen. De kunde förutsätta att dessa inrättningar jämlikt förevisar arbeten av män och kvinnor, jämlikt förvärvar verk och konst av

¹⁰³ Pekka Oesch har utrett de understöd kultursammanslutningarna beviljas beroende på prövning i den nyligen utgivna publikationen Kulttuuriyhteisöjen harkinnanvarainen tuki. Valtionavustusjärjestelmän muutokset ja yhteisöjen toimintamahdollisuudet. Tilastotietoja taiteesta nr ?

manliga och kvinnliga konstnärer. Eftersom statsandelarna och även de statsunderstöd som beviljas konst- och kulturinrättningar beroende på prövning främst betalas av tipsvinstmedel, har också riksdagen möjlighet att påverka könskonsekvenserna av dem genom att foga en klausul om jämställdhetsintegrering till lagen om användning av avkastningen av penninglotterier samt tippnings- och vadhållningsspel eller till de s.k. budgetlagarna i samband med behandlingen av budgetpropositionen.

De statsunderstöd som är beroende av prövning går till en stor del till privata sammanslutningar och de största av dessa (t.ex. Stiftelsen för nationaloperan, aktiebolaget som driver Kansallisteatteri) måste – åtminstone i princip – göra upp en jämställdhetsplan enligt jämställdhetslagen. Det är i samband med en revidering av villkoren för statsunderstöd möjligt att införa påföljder för försummelse att göra upp planen. Jämställdhetslagens 30 anställda som gräns förefaller även här lämplig.

En arbetsgrupp¹⁰⁴ som just blivit klar med sin utredning av möjligheterna att utveckla socialskyddet för konstnärer och forskare som arbetar på stipendium föreslår att målgruppens pensionskydd byggs upp så att de som arbetar på stipendium tar en pensionsförsäkring, som de själva och staten betalar för tillsammans. Stipendiesystemet och de som söker sig till det visar redan på vissa områden inom konsten och kulturen en kvinnodominans¹⁰⁵, så det finns skäl för att bedöma stipendieframställningarna ur ett jämställdhetsperspektiv.

Kreativitetsstrategin har satts på samma rad som finansieringen och utbildningen. Orsaken är en rekommendation av konst- och konstnärspolitiska kommissionen (TAO) om att statens kulturbudget (ibland konstbudget) under nästa period bör ökas till 0,4

procent av BNP och därefter i jämn takt tills man når samma nivå som stödet för vetenskap och teknologi. Förslagen om hur konsten och konstnärsstödet – dvs. mer allmänt taget kreativiteten – borde finansieras och utvecklas, bör därför analyseras med hänsyn till könskonsekvenser. Den nuvarande könsneutraliteten framgår av TAOs rapport, där det konstateras att de kvinnliga konstnärerna upplever att utbildningen och lönen inte motsvarar varandra, men trots det dras slutsatsen att "Om man ser till hela konstnärskåren avviker dock inte de kvinnliga konstnärernas ställning dramatiskt från männens situation och inte heller från kvinnornas ställning inom andra branscher."¹⁰⁶ Olika utredningar från t.ex. musikens och mediekonstens områden under den senaste tiden berättar dock något annat¹⁰⁷.

Nästa åtgärdscluster består av *utbildningsåtgärder*. En allmän linje i den senaste tidens utbildningspolitik har varit att få kvinnliga studerande till mansdominerade områden, i synnerhet till tekniskt krävande uppgifter inom den industriella produktionen. Samtidigt betonas visserligen också rekryteringen av manliga studerande till program som ger utbildning för kvinnodominerade yrken inom vården och socialt arbete. I synnerhet de kvinnodominerade utbildningsområdena för konst, kulturell service och humaniora (se tabell 13) har i denna integreringsprocess hamnat i skymundan. Å andra sidan har läroinrättningarna själva (i synnerhet högskolorna) börjat utarbeta jämställdhetsprogram enligt jämställdhetslagen. Revideringen av lagen kommer förhoppningsvis att stöda denna utveckling. Planerna bör gälla jämställdheten i själva inrättningen (hindra diskriminering på grund av kön i beslutsfattandet, förvaltningen och personalrekryteringen samt avancemangsmöjligheterna) samt i undervisningen

¹⁰⁴ Apurahansaajien sosiaaliturvaa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgruppspromemorior 2004:9. Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet

¹⁰⁵ Till exempel var över 50 procent av dem som sökte statens konstkommissioners stipendier 2002 kvinnor på områdena danskonst (76 %), konstindustri (55 %), arkitektur (55 %), scenkonst (54 %).

¹⁰⁶ Konst är möjligheter. Förslag till statsrådets konst- och konstnärspolitiska program. Konst- och konstnärspolitiska kommissionen TAO 2002. Helsingfors: Undervisningsministeriet. Nätpublikation.

¹⁰⁷ Mitchell, Ritva 2003. Gate-keeping and Constraints on Gender Equality in Classical Music and Media Arts. I verket Culture-Gates. Exposing Professional 'Gate-keeping' Processes in Music and New Media Arts. An ERICArts Report. Bonn ARCCult Media. S. 146–218.

(i antagningen av studerande, allmän- och specialutbildningen, utbildningsprogrammets innehåll). Till exempel Sibelius-Akademins jämställdhetsplan och de indikatorer som man håller på att ta fram för att följa jämställdhetssituationen kunde tjäna som exempel för andra läroinrättningar¹⁰⁸. Ändringarna av jämställdhetslagen kommer förhoppningsvis att stöda denna utveckling.

Granskningen av de regionalpolitiska åtgärderna blir i vår utredning beroende av fortsatta utredningar och en bättre statistikföring. Undervisningsministeriet lyfter dock inte fram jämställdhetsfrågorna i sin strategi för regionutveckling eller i kultur-, idrotts- och ungdomspolitiska avdelningens åtgärdsprogram avseende konst och kultur (2003–2013)¹⁰⁹. Samma brist är uppenbar även i den nyligen publicerade internationella expertgruppens utvärdering av systemet med konstkommissioner¹¹⁰.

Ett flertal utvecklingsplaner och rapporter har på undervisningsministeriets försorg utarbetats för olika områden inom konsten och kulturen. Till dem hör bl.a. det designpolitiska programmet och arkitekturpolitiska programmet, programmen om biblioteks- respektive museifrågor, utredningen om bokens ställning, dockteaterutredningen och det barnkulturpolitiska programmet. Alla förefaller de antingen glömma eller liksom TAO förbigå hela könsproblematiken med ett omnämmande. De borde alla ha analyserats med hänsyn till könskonsekvenser och nu när de genomförs måste könskonsekvenserna beaktas. Motsvarande program som är under beredning, t.ex. film- och teaterpolitiska programmet, bör analyseras med hänsyn till könskonsekvenser.

Nästa kluster kan vi bilda av de åtgärder som gäller *upphovsrätt* samt program och åtgärder för att främja innehållsproduktio-

nen. Vår utredning visade att kvinnorna är svagt representerade i nästan alla beslutsfattande organ i upphovsrättsorganisationerna. Till exempel i Teosto återspeglar kvinnornas ställning det faktum att de också som mottagare av upphovsrättsavgifter utgör en minoritet. Hur som helst bör Teosto och de övriga upphovsrättsorganisationerna åläggas att producera verksamhetsstatistik efter kön.

Den andra delen av detta kluster gäller programmet för kulturen i informationsområdet. För att påminna om att informationstekniken kan förändra arbetstakten och arbetsbördan för den kvinnodominerade arbetskraften har vi också tagit med utvecklandet av minnesorganisationer och undervisningsministeriets strategi för nätservice. Detta beaktas nämligen inte alltid i tillräcklig grad och till exempel Kuldi-arbetsgruppen, som har planerat samarbetet mellan minnesorganisationer i digitaliseringsarbetet, konstaterar att, även om digitaliseringen inte tilldelas några nya resurser fortsätter arbetet med minnesorganisationernas egna resurser. Som vår utredning visar, är den viktigaste egna resursen den kvinnodominerade arbetskraften, som det här blir fråga om att anstränga ytterligare. Vår utredning visar också att informationsvetenskaperna, biblioteks- och dokumentationsbranschen samt museologin och museibranschen är kvinnodominerade. I alla utredningar och planer som gäller dessa yrkeskategorier och utbildningen av dem behövs ett jämställdhetsperspektiv.

Det sista klustret i vår tabell är det internationella kultursamarbetet, som omfattar en nyss färdigställd omfattande och ingående utredning av exportfrämjande inom kulturen. Den andra åtgärden i klustret är Rysslandprogrammet för konst och kultur.

¹⁰⁸ Sibelius-Akatemian toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma 2002–2005 och Sibelius-Akatemian henkilöstötilinpäätös 2003.

¹⁰⁹ För regionernas styrka. Åtgärdsprogram för kultur-, idrotts- och ungdomspolitisk regionutveckling – riktlinjer och prioriteringar åren 2003–2013. Undervisningsministeriets publikationer 2004:21

¹¹⁰ Adams Theodor, Ahonen Pertti, Fisher Rod 2004. International Evaluation of the Finnish System of Arts Councils. Publications of the Ministry of Education 2004:3. Helsinki: Ministry of Education, Finland.

Vi märkte i vår utredning att kvinnor är klart aktivare än män t.ex. i det internationella studentutbytet bland konststuderande och de arbetar oftare än män som tjäns-temän eller i uppgifter inom det statliga kultursamarbetet (UVM). De är också aktivt verksamma i offentliga organisationer för kulturexport och i internationellt arbete för att främja försäljningen av kulturföretagens produkter (promotion). Som motvikt dominerar männen samproduktionsprojekten. Åtgärderna för att främja kulturexport är i varje fall värda att analyseras med hänsyn till deras könskonsekvenser.

Vad mer kunde man göra?

Vi har hittills skärskådat vissa åtgärder som är under utförande eller planering vid undervisningsministeriet. Men täcker de allt som är viktigt?

I utkanterna av vårt arbete har det kommit fram åtminstone tre problemområden som borde beaktas i jämställdhetsintegreringen och analysen av könskonsekvenser, nämligen kvinnligt entreprenörskap, arbetsplats- och ledarskapsklimat samt strukturella hinder för de väntade konsekvenserna av resultatstyrningen.

Den sittande regeringens program betonar såväl främjande av företagsamhet, kreativitet och innovation som integrering av ett köns- och jämställdhetsperspektiv. Tillsammans utgör dessa betoningar en grund för målet att kvinnors skapande resurser ska utnyttjas effektivare i syfte att skapa nya innovativa företag. Det kunde erbjuda möjligheter för de kvinnliga ledare och producenter som törnat mot ett glastak att hitta nya kanaler för sin förmåga och sin kreativitet. Vi kunde rent av rekommendera en dubbelanalys – dels en analys av företagsverksamheten inom konsten och kulturen, dels en analys av program som ger nya företagare lån och stöd.

I samband med att budgetlagen ändras omdefinieras målen för resultatstyrningen

och själva styrmekanismerna. De centrala ändringarna gäller en utvidgning av de resultatstyrda instansernas redovisnings-skyldighet inte bara till själva resultatet (vad man åstadkommer med de givna resurserna), utan också till områden för uppföljning och utvärdering av mer vittgående samhälleliga konsekvenser. En annan viktig ändring i redovisningsskyldigheten är att enbart en utveckling av funktionerna inte räcker, utan skyldigheten sträcker sig även till strukturella hinder, där ett undanröjande kan redovisas som resultat. För det tredje betonar ändringen av budgetlagen en effektiv administration och utveckling av intellektuella resurser. I själva verket bör resultatstyrningsavtalen analyseras med hänsyn till könskonsekvenser ur följande tre perspektiv: uppnås jämställdhetskonsekvenser, undanröjs strukturella hinder på vägen mot jämställdhet och lyckas man ta i bruk sådana personresurser för vilka könsdiskrimineringen eventuellt varit en spärr.

Också det tredje problemområdet gäller utnyttjandet av mänskliga resurser, ledning och organisering av arbetet¹¹¹. Vi har redan hänvisat till olika former av könsdiskriminering, i synnerhet till glastaksfenomenet. Detta fenomen är till stor del en produkt av utbildningsmässiga och organisatoriska strukturer, men påverkas trots det av ledarskap och arbetsorganisering. Bestämmelserna i jämställdhetslagen och arbetsplatskommisioner och -fullmäktige kan självfallet förbättra situationen, men deras betydelse i organisationer inom konsten och kulturen är ofta tämligen begränsad. I konstinstitutionerna gäller i synnerhet det arbete som ledningen utför i sista hand administreringen av ytterst invecklade skapande processer. Vi känner inte desto mer till den könssegregerande praxisen i ledningen av konst- och kulturinstitutionerna och i organiseringen av arbetet. Vissa undersökningar på musikområdet angående symfoniorkestrar visar, att det de facto finns ett större behov av undersökningar och utredningar på området¹¹².

¹¹¹ För en diskussion om detta på allmän nivå, se t.ex. Päivi Korvajärvi, Sukupuoli ja valta: organisaatiot liikkeestä? Anförande på Helsingfors handelshögskola 15.5.2003. Finns även på internetadressen <http://hkkk.fi/gender-power/>

¹¹² T.ex. Nina Koivunens undersökningar om symfoniorkestrar, bl.a. Koivunen Nina 1999. Studying Art Organizations and Leadership in a Symphony Orchestra. University of Tampere, School of Business Administration. Series A3: Working Papers 32. Tampere.

Informationsbehov, utveckling av statistik och indikatorer

De analys- och undersökningsbehov som vi har framfört här antyder redan att det finns ett stort och akut behov av undersökningar inom området för vår utredning. Vi upplevde dem själv i vårt utredningsarbete, där tiden och resurserna bara räckte till för insamling av ett mycket begränsat primärmaterial. Stora brister på närmare uppgifter råder inte bara om kvinnornas ställning i yrket och på arbetsmarknaden, utan i synnerhet även vad gäller uppgifter om kvinnors ställning i kulturindustrin och som kulturföretagare. Likaså fanns det ytterst begränsade uppgifter om hur kvinnors skapande resurser kommer fram. Dessa informationsbehov bör beaktas i utvecklingen av kulturstatistiken. Därtill behövs, som vi redan konstaterade, undersökningar om arbetsorganisering och ledarskap i konst- och kulturinstitutioner och företag.

Frågan om hur kulturstatistiken kunde utvecklas är ett evighetsproblem både nationellt och med tanke på internationella jämförelser. De senaste åren har Eurostat inlett arbete med att utveckla ramar för kulturstatistiken och vi kan vänta oss att situationen hjälps upp inom något år. Å andra sidan förutsätter en utveckling av kulturstatistiken att även den allmänna statistikklassificeringen, t.ex. indelningarna i näringsgrensstatistiken, yrkesstatistiken, jobbstatistiken och företagsstatistiken, utvecklas så att de ger tillräckligt exakta uppgifter om könskonsekvenser. Ännu är vi hopplöst långt från detta mål – ett faktum som återspeglas också i materialet för vår utredning.

Det är också svårt att bearbeta statistiska data till meningsfulla indikatorer. Tabellerna som inleder utredningens empiriska del och som utgör en kartläggning och jämförelse av kulturarbetskraften i olika länder i Europa, visar hur svårt det är att ta fram allmänna indikatorer. Det var förstas fråga om en särskilt svår jämförelse mellan länder, men samma problem dyker upp på nationell nivå när man t.ex. skall jämföra utbildningsnivån inom konst och kultur med utbildningsnivån inom t.ex. forsknings- och teknologisektorn.

Statistikcentralen har de senaste åren utfört ett förtjänstfullt arbete med att utveckla den nationella medie- och kulturstatistiken samt indikatorer på området. Forskning, statistik och indikatorarbete kräver dock inte bara ytterligare resurser, utan också ett starkare samarbete mellan forskning, statistikarbete och målgruppen – organisationer, institutioner och företag, som är verksamma inom konst- och kulturområdet. Detta samarbete behövs också för att analysen av könskonsekvenser ska göra framsteg och lyckas inom konst- och kultursektorn.

Lähteet ja kirjallisuus

Viralliset dokumentit ja raportit

Comission of the European Communities. Report from the Comission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions. Report on equality between women and men, 2004. COM(2004) 115 Final. [WWW-dokumentti.]

<http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/feb/com_2004_115_en.pdf > (23.8.2004)

DG Education and Culture 2002. Structure of the Gender Equality Programme. [WWW-dokumentti.] <http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/ega/eacprog2002.pdf> (31.8.2004)

Euroopan komissio 2000. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, Neuvostolle, Talous – ja sosiaalikomitealle ja Alueiden komitealle. Kohti sukupuolten tasa-arvoa koskevaa yhteisön puitestrategiaa (2001–2005). Kom (2000) 335. [WWW-dokumentti.] < http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_fi.pdf> (19.8.2004)

Euroopan unionin neuvosto 2003. Neuvoston päätös jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista, 22.7.2003. 200375778/EY. [WWW-dokumentti]. < http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fi/oj/dat/2003/1_197/1_19720030805fi00130021.pdf >. (30.8.2004).

Hallitusohjelma 2003. Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003. [WWW-dokumentti.] <<http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/pdf/fi/39357.pdf> > (24.8.2004)

Hallitusohjelma 1999. Pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelma 15.4.1999. <http://www.valtioneuvosto.fi/vn/liston/base.lsp?r=35798&k=fi&old=3687> (24.8.2004)

Luonnos hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi 2004–2007. 2.6.2004. Helsinki: Valtioneuvosto.

Suomen köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen (social inclusion) vastainen kansallinen toimintasuunnitelma 2001. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2001:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma 2003. [WWW-dokumentti.] < http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_fi_fi.pdf> (24.8.2004)

Suomen viides määräaikaisraportti kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen täytäntöönpanosta. Lokakuu 2003. Helsinki: Ulkoasianministeriö. [WWW-dokumentti]. < http://www.nytkis.org/Tiedotteet/CEDAW5_uusin%20raportti.pdf > (16.8.2004)

Työmarkkinoihin liittyvän syrjinnän ja eriarvoisuuden torjumista koskeva Equal-yhteisöaloiteohjelma: Suomi. [WWW-dokumentti]. < <http://www.minedu.fi/opm/rakennerahastot/lomakkeet/EQUALCIP%20010209%20FI.doc> >. (31.8.2004).

Ulkoasiainministeriö 1996. Pekingin julistus ja toimintaohjelma. YK:n neljäs maailmankonferenssi naisten aseman edistämiseksi 4.–15.9.1995.

Ulkoasianministeriön julkaisuja 6/1996. Helsinki: Ulkoasianministeriö.

Opetusministeriön ohjelmat, suunnitelmat ja strategiat

Alueiden vahvuudeksi. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan aluekehittämisen toimenpideohjelma- linjauksia ja painopisteitä vuosille 2003–2013. Opetusministeriön julkaisuja 2003:22. Helsinki: Opetusministeriö.

Kirjastostrategia 2010. Tiedon ja kulttuurin saatavuuden politiikka. Opetusministeriön julkaisuja 2003:1. Helsinki: Opetusministeriö.

Kulttuuriperintö tietoyhteiskunnassa: Strategiset tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset. Opetusministeriön julkaisuja 2003:24. Helsinki: Opetusministeriö.

Kulttuuri tietoyhteiskunnassa Strategia 2010 ja toimintaohjelma ehdotus. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2003:22. Helsinki: Opetusministeriö.

Lastenkulttuuripoliittinen ohjelma. Opetusministeriön julkaisuja 2003:29. Helsinki: Opetusministeriö.

Luovuuskertomus. Ehdotus hallitusohjelmassa tarkoitetun luovuusstrategian tekemisen luonteesta, lähtökohdista ja toteuttamisen tavoista. Opetusministeriön julkaisuja 2004:4. Helsinki: Opetusministeriö.

Muotoilu 2005. Valtioneuvoston periaatepäätös muotoilupolitiikasta 15.6.

Onko kulttuurilla vientiä? Opetusministeriön, ulkoasiainministeriön ja kauppaja teollisuusministeriön Kulttuurivienti- hanke. Selvitysmiehen raportti. Opetusministeriön julkaisuja 2004:22. Helsinki: Opetusministeriö.

Opetusministeriön tulossuunnitelma 2004. Opetusministeriön julkaisuja 2004: 1. Helsinki: Opetusministeriö.

Selvitys teattereiden valtionosuusjärjestelmän toimivuudesta. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2003:13. Helsinki: Opetusministeriö.

Selvitys teatteri- ja orkesterilain ulkopuolisten teatteri- ja tanssiryhmien toiminnasta ja taloudesta 2002. Helsinki: Opetusministeriö.

Suomen arkkitehtuuripoliittikka. Valtioneuvoston arkkitehtuuripoliittinen ohjelma 17.12.1998. Helsinki: Opetusministeriö/Taiteen keskustoimikunta 1999.

Taide on mahdollisuuksia. Ehdotus valtioneuvoston taide- ja taitelijapoliittiseksi ohjelmaksi. Taide- ja taiteilijapoliittinen toimikunta TAO 2002. Helsinki: Opetusministeriö.

Valtioneuvoston periaatepäätös taide- ja taiteilijapolitiikasta. Opetusministeriön julkaisuja 2003:20. Helsinki: Opetusministeriö.

Valtavirtaistamis – ja sukupuolivaikutusten arviointioppaat

- DG Employment, Industrial Relations and Social Affairs 1997. Guide to Gender Impact Assessment. European Commission, Equality between women and men. [WWW-dokumentti.]
< http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_en.pdf >
(16.8.2004)
- Equality Impact Assessment, NIMC Communications Policy 2002. [WWW-dokumentti.]
<<http://www.nimc.co.uk/impactassess.pdf> >
- Gender Impact Assessment. Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry. [WWW-dokumentti.] < http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf >. (31.8.2004)
- Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practises. Final Reports of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) 1998. Strasbourg: Council of Europe.
- Guide to Gender Impact Assessment of Government Policy. Norjan Lapsi- ja perheasiainministeriö. [WWW-dokumentti.] < <http://odin.dep.no/bfd/engelsk/regelverk/rikspolitiske/004041-990029/dok-bn.html> >. (31.8.2004)
- Polverari, Laura & Fitzgerald, Rona 2002. Integrating Gender Equality in the Evaluation of the Irish 2000–06 National Development Plan. Volume 2: Tool Kit for Gender Evaluation. [WWW-dokumentti.] <http://www.ndpgenderequality.ie/downloads/Guide_Volume_2-Final_version.pdf> (30.8.2004)
- Practical Guidance on Equality Impact Assessment. Revised Draft for Consultation. Equality Commission for Northern Ireland 2003. [WWW-dokumentti.] < <http://www.equalityni.org/uploads/word/ImpactAssessGuideDraft031003.doc> >
(17.8.2004)
- Saari, Milja 2002. Mitä sukupuolivaikutusten arviointi on? World of Management. [WWW-dokumentti.] < <http://www.eurofem.net/valtavirtaan/suva.pdf> >. (20.8.2004)
- Sosiaali- ja terveysministeriön opas sukupuolivaikutusten arvioimiseksi lainsäädäntöhankeissa (suvaopas). Liite valtavirtaistamisohjeeseen. Päivitetty 1.7.2002. [WWW-dokumentti.] < <http://www.eurofem.net/valtavirtaan/stmsuvaopas.pdf> > (11.8.2004)
- Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002: 11. Helsinki: Sosiaali – ja terveysministeriö.

Tilastolähteet

- Ammattiluokitus 2001. Käsikirjoja 14. Helsinki: Tilastokeskus.
- Audiovisuaalisen joukkoviestinnän työvoima 1980- ja 1990-luvuilla. Kulttuuri ja viestintä 2001:4. Helsinki: Tilastokeskus.

- Karhunen, Paula 2003. Valtion tuki taiteelliseen toimintaan 2002. Tilastotiedote 2/2003. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Karhunen, Paula 2002a. Tilastotietoa taiteilijoiden määrästä. Tilastotiedote 1/2002. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Karhunen, Paula 2002b. Valtion tuki taiteelliseen toimintaan 2001. Tilastotiedote 2/2002. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Karhunen, Paula 2001a. Taiteenalakohtainen taiteilijatuki. Tilastotiedote 1/2001. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Karhunen, Paula 2000. Tilastotietoa taiteilijatuesta. Tilastotiedote 1/2000. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Karttunen, Sari 2001. Kulttuurityövoima Suomessa 1970–1999. Kulttuurin ammatit ja toimialat väestölaskennan ja työssäkäyntitilaston valossa. Kulttuuri ja viestintä 2001:2. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kulttuuripuntari 1999. Viitanen Reijo 1999. Raportti kulttuuripalveluiden käytöstä ja merkityksestä työssä jaksamisen ja vapaa-ajanvieton kannalta. Helsinki: Opetusministeriö.
- Kulttuuritilasto 2001 – Cultural Statistics 2001. Kulttuuri ja viestintä 2002:1. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kulttuuritilasto 1999 – Cultural Statistics 1999. Kulttuuri ja viestintä 1999:2. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lagerström, Samu 2004. Suomen kulttuuri- ja taideammatit tilastollisessa tarkastelussa 1995–2000. Cuporen julkaisuja 3/2004. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore. Käsikirjoitus, julkaisu ilmestyy syksyllä 2004.
- Minkkinen, Virpi, Pääkkönen, Hannu ja Liikkanen Mirja 2001, Kulttuuri- ja liikuntaharrastukset 1991 ja 1999. Kulttuuri ja viestintä 2001:5. Helsinki: Tilastokeskus.
- Naiset ja miehet Suomessa 2003. Sukupuolten tasa-arvo 2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Naiset ja miehet vallankahvassa. Päätöksentekokoordinaattoreita eri hallinnon aloilta ja organisaatioista. Sukupuolten tasa-arvo 2000:3. Helsinki: Tilastokeskus.
- Niinen, Mikko 2003. Tilastotietoa taidealan ammatillisesta koulutuksesta ja työllisyydestä. Tilastotiedote 1/2003. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Onko huipulla tyyntynyt. Changes at the Top. Veikkola, Eeva-Sisko (toim.).1999. Työmarkkinat 1999:12. Helsinki: Tilastokeskus.
- Porna, Ismo 2003. Taiteen perusopetuksen vuosikirja 2002. Helsinki: Kuntaliitto.
- Porna, Ismo 1998. Taiteen perusopetuksen vuosikirja 1998. Helsinki: Kuntaliitto.
- She Figures 2003. Women and Science. Statistics and Indicators. European Commission, Directorate General for Research. Science and Society. European Communities 2003. [WWW-dokumentti.] < http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf > (24.8.2004)

Suomen Sinfoniaorkesterit ry. Toimintakertomus 2003. Tietoja jäsenorkestereista kalenterivuodelta 2003. Helsinki: Suomen Sinfoniaorkesterit.

Tasa-arvobarometri 2001. Melkas, Tuula 2001. Helsinki: Tilastokeskus.

Tasa-arvobarometri 1998. Melkas, Tuula 1998. Helsinki: Tilastokeskus.

Teatteritilastot 2003. Teatterin tiedotuskeskus ry 2004. Helsinki: Teatterin tiedotuskeskus.

Toimialaluokitus TOL 2002. Käsikirjoja 4. Helsinki: Tilastokeskus.

Women and Science Indicators and Statistics, Statistics, http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/downstat_en.html

Tietokannat

Opetusministeriö, AMKOTA -tietokanta, <http://www.csc.fi/amkota/>

Opetusministeriö, KOTA -tietokanta, <http://www.csc.fi/kota/kota.html>

Tilastokeskus, Kulttuuri ja viestintä, http://www.stat.fi/tk/el/kva_tilastot.html

Tilastokeskus, StatFin -tilastopalvelu, <http://statfin.stat.fi/StatWeb/start.asp?LA=fi&lp=home>

Tilastokeskus, tasa-arvotilastot (Naiset ja miehet numeroina), <http://www.stat.fi/tk/he/tasaarvo.html>

Tasa-arvosuunnitelmat ja laitosten toimintakertomukset

Espoon kaupunki 2003. Monimuotoisuussuunnitelma 2003. [WWW-dokumentti]. <<http://www.espoo.fi/binary.asp?tckt2=Mjs0NjY5NztGaWxlQXR0YWNobWVudDsyMDA0LTA4LTE3IDE0OjQ1OjI0&tckt1=B9E74F80985793E1E86F5FE838A132CB>> (17.8.2004)

Espoon tasa-arvotoimikunta 2004. Tasa-arvotoimikunnan toimintakertomus 2003. [WWW-dokumentti.] <<http://www.espoo.fi/binary.asp?tckt2=Mjs1Njc4NDtGaWxlQXR0YWNobWVudDsyMDA0LTA5LTAyIDE2OjMxOjQ3&tckt1=A3C9E572A615B060B566A39743C7138C>> (30.8.2004)

Equality Scheme for the Arts Council of Northern Ireland 2001. [WWW-dokumentti]. <http://www.artscouncil-ni.org/departs/all/equality/eqscheme.PDF>> (17.8.2004)

Kuvataideakatemia 2003. Toimintakertomus [WWW-dokumentti.] <<http://www.kuva.fi/attachments/netra/toimintakertomus2003.pdf>> (17.8.2004)

Northern Ireland Museums Council Screening Template for Statutory Equality Obligations. [WWW-dokumentti]. < <http://www.nimc.co.uk/impactassess.pdf> >. (31.8.2004).

Sibelius-Akatemian toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma 2002–2005. 12.11.2002. [WWW-dokumentti]. < <http://www2.siba.fi/esittely/tasaarvo.html> > (4.8.2004)

Sibelius-Akatemian henkilöstötilinpäätös 2003. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

- Suomen Kulttuurirahasto 2002. Vuosikertomus 2001–2002. Helsinki: Suomen Kulttuurirahasto.
- Taideteollisen korkeakoulun tasa-arvosuunnitelma. 26.3.2002. [WWW-dokumentti]. < http://www.uiah.fi/page_exhibition.asp?path=1,1457,1458,11790> Tasa-arvosuunnitelma.pdf (5.8.2004)
- Taidetoimikunnat 2004–2006. Jäsenet ja lainsäädäntö. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Taidetoimikuntien vuosikatsaus 2002. Taiteen keskustoimikunta, valtion taidetoimikunnat, alueelliset taidetoimikunnat 2003. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Teatterikorkeakoulun henkilöstrategia. [WWW-dokumentti]. <http://www.teak.fi/mikateak/strategiat/henkilostr.htm> (4.8.2004)
- Teatterikorkeakoulun henkilöstöstrategiaa konkretisoivat toimenpiteet. [WWW-dokumentti]. <<http://www.teak.fi/mikateak/strategiat/HestranJalkauttaminen.htm>> (4.8.2004)
- Valtion taidekokoelma. Toimintakertomus 2003.
- Yleisradio, henkilöstökertomus 2003.

Tutkimuskirjallisuus

- Active Work for Gender Equality. Gender mainstreaming and the 3R-method in local government. Svenska Kommunförbundet 2002. [WWW-dokumentti]. < <http://kikaren.lf.svekom.se/artikeldokument.asp?C=2207&A=5382&FileID=22213&NAME=verkstan%28eng&29.pdf>>. (31.8.2004)
- Aalto, Pirjo & Garam, Irma 2004. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2003. CIMO Publications 2/2004. [WWW-dokumentti]. <http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/Liikkuvuustilastot_2003.pdf> (1.8.2004)
- Anttonen, Anneli 1994. Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvot. Teoksessa Naisten hyvinvointivaltio. Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.) 1994. Tampere: Vastapaino. S. 203–245.
- Apurahansaajien sosiaaliturvaa selvittäneen työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportteja 2004:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Bellamy, Kate 2002. Gender Budgeting. A Background Paper for the Council of Europe's Informal Network of Experts on Gender Budgeting. Strasbourg: Council of Europe. [WWW-dokumentti.] <<http://www.wbg.org.uk/pdf/Gender%20BudgetsCouncil%20of%20Europe%20Bellamy%20oo3.pdf>> (31.8.2004)
- Boosting gender equality in higher arts education. European League of Institutes of the Arts 2002. Bryssels.
- Culture-Gates. Exposing Professional 'Gate-keeping' Processes in Music and New Media Arts. An ERICarts Report 2003. Bonn: ARCult Media.

- Elson, Diane 1997. Tools for Gender Integration into Macroeconomic Policy. Link in to Gender and Development 2, Summer. S.13.
- Frauen im Kultur- und medienbetrieb II. Fakten zu Berufssituation und Qualifizierung. Women in the Arts and Media II. Qualification and Professional Outlook. Zentrum für Kulturforschung (Hg.) 1995. Bonn: ARCult Media.
- Frauen im Kultur- und medienbetrieb III. Fakten zu Berufssituation und Qualifizierung. Women in the Arts and Media III. Zentrum für Kulturforschung (Hg.) 2001. Bonn: ARCult Media.
- Halonen, Katri 2004. Tapahtumatuotannon ammattikuvan kehitystrendejä tuottajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Cuporen julkaisuja 5/2004. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäatiö Cupore. Käsikirjoitus, julkaisu ilmestyy syksyllä 2004.
- Holli, Anne-Maria 2002. Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Holli Anne-Maria, Saarikoski, Terhi ja Sana, Elina (toim.) 2002 Tasa-arvopolitiikan haasteet.. Helsinki: WSOY. S. 12–30.
- Honkanen, Virpi & Ahola, Sakari 2003. Kulttuurin koulutus ja uudet urat. Ammattikorkeakouluista kulttuurialalta valmistuneiden koulutuskokemukset, työllistyminen ja yrittäjäyys. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 61. Turku: Turun yliopisto.
- Horelli, Liisa 2001. How to Mainstream Gender Equality Experiences from the Finnish Context. [WWW-dokumentti]. < <http://www.eurofem.net/info/wales.html> >. (31.8.2004)
- Huhtanen, Kaija 2004. Pianistista soitonopettajaksi. Tarinat naisten kokemusten merkityksellistäjänä. Studia Musica 22. Helsinki: Sibelius-Akatemia.
- Häyrynen, Simo 2004. Kulttuuristen vaikutusten arviointi kulttuuripoliitiikan toimenkuvana:lähtökohtia. Cupore Julkaisuja 1/2004. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäatiö.
- Julkunen, Raija 2002. Timanttejakin parempi ystävä? Hyvinvointivaltion murrokset sukupuolittuneet seuraukset. Teoksessa Tasa-arvopolitiikan haasteet. Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana (toim.) 2002. Helsinki: WSOY. S. 32–49.
- Kangas, Anita 2002. Taidekasvatus ja koulutus. Teoksessa Heiskanen, Ilkka, Kangas, Anita & Mitchell, Ritva (toim.) Taiteen ja kulttuurin kentät. Perusrakenteet, hallinta, lainsäädäntö ja uudet haasteet. Helsinki: Tietosanoma.
- Kangas, Anita 1998. Naisen paikka taidemaailmassa. Teoksessa Parvikko, Tuija, Palonen, Kari & Eräsaari, Leena (toim.) Poliittikka pois paikoiltaan. Juhlakirja Sakari Hänniselle. Valtio-opin julkaisuja 73. Jyväskylän yliopisto. S. 263–273.
- Karhio, Päivi 2003, Miten lähestyä käymättömiä? Ei -kävijyyden esitarkastelua asiantun tija-aastattelujen valossa. Tutkimusraportti. [WWW-dokumentti.] <<http://www.fng.fi/fng/rootnew/fi/kehys/pdf/raportti1.pdf>> (30.8.2004)
- Karhunen, Paula & Niininen, Mikko 2003. Taidealan ammattikoulutus – esiselvitys. Työpapereita 41. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Karhunen, Paula 2001b. Suomalaisten säveltaiteilijoiden Teosto-tulot vuonna 1998. Työpapereita 38. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.

- Karhunen, Paula 1999a. A portrait of a woman as an artist: Some research results concerning the career paths of female artist. *Työpapereita – Working Papers* 30. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Karhunen, Paula 1999b. Trained artists at the market place. An overview of the graduate-surveys. *Työpapereita – Working Papers* 32. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Koivunen, Niina 1999. *Studying Art Organizations: Organizing and Leadership in a Symphony Orchestra*. University of Tampere, School of Business Administration. Series A3: Working Papers 32. Tampere.
- Kurki, Hannele 2004. Tutkijankoulutus ja sukupuoli. *Naistutkimus* vol.17:2/2004. S. 48–51.
- Making Gender Work. Managing Equal Opportunities. Jenny Shaw & Diane Perrons (eds.)1995. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
- McCarthy, Helen 2004. *Girlfriends in High Places*. How women's networks are changing the workplace. Demos. <http://www.demos.co.uk>
- Mitchell, Ritva 2000. Mainstreaming, Feminisation and Glass Ceiling. Teoksessa *Pyramid or Pillars. Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe*. Cliche, Danielle, Mitchell, Ritva and Wiesand, Andreas Joh. (eds.) 2000. Bonn: ARcult Media. S. 67–100.
- Mitchell, Ritva 2003. Gate-keeping and Constraints on Gender Equality in Classical Music and Media Arts (Finnish National Report). Teoksessa *Culture-Gates. Exposing Professional 'Gate-keeping' Processes in Music and New Media Arts*. An ERICarts Report 2003. Bonn: ARcult Media. S. 146–218.
- Naiset ja budjetti. Eduskunnan Naiskansanedustajien verkoston julkaisu 2/2002. Helsinki: Kustannusliike Susi.
- Naisten hyvinvointivaltio. Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) 1994. Tampere: Vastapaino.
- Naumanen, Päivi 2002. Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57. Turku: Turun yliopisto.
- Nyberg, Camilla 2000. Mainstraming Achievements in Swedish Cultural Policy. Teoksessa *Pyramid or Pillars. Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe*. Danielle Cliche, Ritva Mitchell and Andreas Joh. Wiesand (eds.) 2000. Bonn: ARcult Media. S. 235–256.
- Oesch, Pekka 2004. Kulttuuriyhteisöjen harkinnanvarainen tuki. Valtionavustusjärjestelmän muutokset ja yhteisöjen toimintamahdollisuudet. Tilastotietoja taiteesta no 32. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Parsons, Patrick R. 1988. The Changing Role of Women Executives in the Record Industry. *Popular Music and Society* 12.4. (1988). S. 31–42.
- Parvikko, Tuija, Palonen, Kari & Eräsaari, Leena (toim.) 1998. *Politiikka pois paikoiltaan*. Juhlakirja Sakari Hänniselle. Valtio-opin julkaisuja 73. Jyväskylän yliopisto.

- Piikkareilla nopeammin, korkeammalle, tasa-arvoisemmin. Naisliikunnan työryhmä Piikkarit. Työryhmän raportti 3/1995. Helsinki: Opetusministeriö.
- Piikkareilla pintaa syvemmältä. Koski, Pasi, Bredin, Tuula, Veijola, Soile & Tiihonen, Arto 1995. Helsinki: Opetusministeriö.
- Pikkala, Sari 2003. Tasa-arvotietoa kunnalliseen päätöksentekoon. Indikaattorihankkeen taustaraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003: 12. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Pyramid or Pillars. Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe. Cliche, Danielle, Mitchell, Ritva and Wiesand, Andreas Joh. (eds.) 2000. Bonn: ARCult Media.
- Rantalaiho, Liisa 1994. Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) 1994 Naisten hyvinvointivaltio.. Tampere: Vastapaino. S. 9–30.
- Rensujeff, Kaija 2003. Taiteilijan asema. raportti työstä ja tulonmuodostuksesta eri taiteenaloilla. Taiteen keskustoimikunnan julkaisuja no 27. Helsinki: Taiteen keskustoimikunta.
- Rubery, Jill, Smith, Mark & Fagan, Colette 1999. Women's Employment in Europe. Trends and Prospects. London & New York: Routledge.
- Räsänen, Leila 2002. Hallituksen tasa-arvopolitiikkaa tekemässä. Teoksessa Holli, Anne-Maria, Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) 2002 Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY. S.100–127.
- Suomalaisten teatterissa käynti. Suomen teatteriliitto/Taloustutkimus oy, huhtikuu 2004. [WWW-dokumentti]. <www.teatteriliitto.fi/netpdf/Tutkimus04.pdf> (5.8.2004)
- Swanson, Gillian & Wise, Patricia 1995. Going For Broke. Women's Participation in the Arts and Cultural Industries. Australian Key Centre for Cultural and Media Policy, Griffith University.
- Taivassalo Eeva-Liisa 2003. Museokävijä. valtakunnallinen museoiden kävijätutkimus 2003. Helsinki: Suomen museoliitto.
- Tasa-arvopolitiikan haasteet. Holli, Anne-Maria, Saarikoski, Terhi ja Sana, Elina (toim.) 2002. Helsinki: WSOY.
- Tasa-arvosta lisäarvoa alueiden hyvinvointiin 2004 (2.painos). Helsinki: Sisäasiainministeriö.
- Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 1/2004. Helsinki: Opetusministeriö.
- Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.) 1996. Tampere: Vastapaino.
- Varannan damernas. SOU (Statens Offentliga Utredningar) 1987: 19.
- Veikkola, Eeva-Sisko 2002. Sukupuolten asema tilastoissa. Teoksessa Tasa-arvopolitiikan haasteet. Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana (toim.) 2002. Helsinki: WSOY. S. 50–69.
- Åström, Gertrud 1997. Varför mainstreaming? Julkaisematon paperi, Swedish Association of Local Authorities.

Liite 1.

Pekingin toimintaohjelman strategiset tavoitteet ja toimet. YK:n neljäs maailmakonferenssi naisten aseman edistämiseksi. Peking 4.–15.9.1995

Strategiset tavoitteet ja toimet: Institutionaaliset mekanismit naisten aseman edistämiseksi.

H. Institutionaaliset järjestelyt naisten aseman edistämiseksi

196. Lähes kaikkiin jäsenvaltioihin on perustettu kansallisia toimielimiä naisten aseman edistämiseksi. Ne suunnittelevat, toteuttavat, valvovat, arvioivat ja tukevat toimintaa ja politiikkaa naisten aseman edistämiseksi ja puhuvat asian puolesta sekä hallinnossa että julkisuudessa. Nämä kansalliset elimet ovat muodoiltaan ja tehokkuudeltaan hyvin erilaisia, ja joissakin tapauksissa ne ovat heikentyneet. Koska nämä elimet ovat usein hyvin marginaalisessa asemassa kansallisessa hallinnossa, niiden toimintaa haittaa monesti epäselvä toimivalta sekä henkilökunnan, koulutuksen, tarvittavien tietojen ja riittävien varojen puute ja ne saavat aivan liian vähän tukea poliittiselta johdolta.
197. Toimiessaan naisten aseman edistämiseksi poliittisen, taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen kehityksen valtavirrassa nämä toimielimet ja instituutiot kohtaavat myös alueellisella ja kansainvälisellä tasolla samanlaisia ongelmia, joiden taustalla on poliittisen tahdon puute kaikkein korkeimmilla tasoilla.
198. Perättäiset kansainväliset konferenssit ovat korostaneet tarvetta ottaa sukupuoleen liittyvät tekijät huomioon politiikassa ja ohjelmien suunnittelussa. Näin ei kuitenkaan läheskään aina tapahdu.
199. Alueellisia naisten aseman edistämiseksi työskenteleviä elimiä on vahvistettu siinä missä kansainvälisiä elimiäkin, kuten Naisten asemaa käsittelevää toimikuntaa ja Naisten syrjinnän poistamista käsittelevää CEDAW-komiteaa. Niiden käytettävissä olevien varojen niukkuus on kuitenkin jatkuvasti esteenä sille, että ne voisivat täysin toteuttaa mandaattiansa edellyttämät tehtävät.
200. Monissa organisaatioissa on kehitetty menetelmiä, jotka auttavat analysoimaan toimintaa ja ohjelmia sukupuolinäkökulmasta sekä käsittelemään eriytetysti toiminnan vaikutuksia naisiin ja miehiin. Nämä menetelmät ovat käytettävissä ja sovellettavissa, mutta usein niitä ei käytetä ollenkaan tai niitä ei käytetä johdonmukaisesti.
201. Kansallinen naisten aseman edistämisestä vastaava toimielin on keskeinen tasa-arvo-politiikkaa hallinnon sisällä koordinoiva yksikkö. Sen tärkein tehtävä on tukea tasa-arvonäkökulman sisällyttämistä politiikkaan ja toimintaan hallinnon kaikille alueille. Kansallisten tasa-arvon edistämisestä vastaavien elinten tehokkaan toiminnan edellytyksiä ovat muun muassa
 - a. sijainti hallinnossa korkeimmalla mahdollisella tasolla ja asiasta vastuullisen ministerin alaisuudessa;
 - b. hallinnolliset rakenteet tai toimintatavat, jotka helpottavat tarvittaessa hajautettua suunnittelua, toimeenpanoa ja valvontaa, jotta kansalaisjärjestöt saadaan mukaan ruohonjuuritasolta asti;

- c. riittävästi budjettivaroja ja pätevää henkilökuntaa;
 - d. tilaisuus ja mahdollisuus vaikuttaa kaikkeen hallituksen politiikan kehittämiseen.
202. Käsitellessään asioita, jotka liittyvät naisten aseman edistämisestä vastaavien elinten toimintaan, hallitusten ja muiden asianosaisten on edistettävä sukupuolinäkökulman aktiivista ja näkyvää soveltamista kaikkeen toimintaan ja ohjelmiin niin, että ennen jokaista päätöstä sen vaikutukset analysoidaan erikseen naisten ja miesten kannalta.

Strateginen tavoite H.1

Luoda tai vahvistaa kansallisia toimielimiä ja muita naisten aseman edistämisestä vastaavia hallintoelimiä

Toimenpiteet

203. Hallitusten on
- a. varmistettava, että vastuu naisten aseman edistämisestä uskotaan korkeimmalle mahdolliselle poliittiselle tasolle; monissa tapauksissa tämä voisi olla ministeritaso;
 - b. voimakkaan poliittisen sitoutumisen pohjalta luotava kansallinen toimielin, mikäli sellaista ei vielä ole, ja vahvistettava sopivin tavoin olemassa olevia kansallisia elimiä naisten aseman edistämiseksi korkeimmalla mahdollisella tasolla hallinnossa; tällä elimellä olisi oltava selvästi määritelty toimeksianto ja toimivalta; riittävät voimavarat sekä kyky ja valta vaikuttaa politiikkaan sekä laatia ja tarkistaa lakiesityksiä; lisäksi sen olisi analysoitava toimintoja sekä toimittava puolestapuhujana, tiedottajana, koordinaattorina ja toimeenpanon valvojana;
 - c. järjestettävä virkamiehille koulutusta sukupuolinäkökulman soveltamiseksi tietoaineistojen kokoamiseen ja analysointiin;
 - d. luotava menettelytapoja, joiden avulla kansallinen toimielin voi koota tietoa koko hallinnon toimintatavoista jo varhaisessa vaiheessa sekä jatkuvasti soveltaa niitä toiminnan kehittämiseen ja hallinnonsisäisen prosessin tarkistamiseen;
 - e. raportoitava säännöllisesti ja sopivin tavoin lainsäädäntöelimille tasa-arvotyön edistymisestä, jotta sukupuolinäkökulma alkaisi läpäistä niiden toimintaa niin kuin tämän toimintaohjelman toimeenpano edellyttää;
 - f. kannustettava ja edistettävä laajaa ja monimuotoista, niin julkisen ja yksityisen sektorin kuin vapaaehtoistenkin toimijoiden aktiivista osallistumista työhön naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi.

Strateginen tavoite H.2

Sisällyttää naisnäkökulma lainsäädäntöön sekä julkishallinnon toimintaan, ohjelmiin ja hankkeisiin

Toimenpiteet

204. Hallitusten on
- a. pyrittävä takaamaan, että ennen jokaista päätöstä sen vaikutukset analysoidaan erikseen naisten ja miesten kannalta;

- b. tarkistettava säännöllisesti kansallista politiikkaa, ohjelmia ja hankkeita sekä niiden toimeenpanoa ja arvioitava työllisyys- ja tulopolitiikan vaikutuksia sen varmistamiseksi, että naiset pääsevät suoraan osallisiksi kehityksen tuloksista ja että heidän palkallinen ja palkaton panoksensa kehitykseen otetaan täysimääräisenä huomioon talouspolitiikassa ja sen suunnittelussa;
 - c. luotava kansallisia strategioita ja asetettava tavoitteita naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamiseksi, jotta voidaan poistaa naisten oikeuksien toteutumisen esteet ja kaikenlainen naisten syrjintä;
 - d. työskenneltävä sopivin tavoin yhdessä lainsäätäjien kanssa sukupuolinäkökulman sisällyttämiseksi kaikkeen lainsäädäntöön ja politiikkaan;
 - e. annettava kaikille ministeriöille tehtäväksi tarkistaa toimintapolitiikkansa ja ohjelmansa sukupuolinäkökulmasta ja tämän toimintaohjelman valossa; uskottava vastuu tämän tehtävän hoidosta korkeimmalle mahdolliselle tasolle; perustettava ja/tai vahvistettava ministeriöidenvälistä koordinoitua tämän tehtävän hoitamiseksi, kehityksen valvomiseksi ja verkostojen muodostamiseksi asiaan liittyvien toimielimien kesken.
205. Kansallisten toimielinten on
- a. osallistuttava hallituksen naisten ja miesten tasa-arvoa koskevan politiikan laatimiseen ja toimeenpanoon, kehitettävä asianmukaisia toimintaohjelmia ja menetelmiä sekä edistettävä keskushallinnon sisäistä koordinoitua ja yhteistyötä, jotta varmistetaan sukupuolinäkökulman sisällyttäminen kaikkeen poliittiseen päätöksentekoon;
 - b. edistettävä ja luotava yhteistyötä asianomaisten hallinnonalojen, naistutkimuskeskusten, akateemisten ja muiden oppilaitosten, yksityissektorin, tiedotusvälineiden, kansalais- ja varsinkin naisjärjestöjen sekä kaikkien muiden kansalaisyhteiskunnan osallistujien kanssa;
 - c. ryhdyttävä kehittämään mm. perhettä, työoloja, sosiaaliturvaa, tuloveroja, tasa-arvoa koulutuksessa, naisten positiivista erityiskohtelua sekä tasa-arvomyönteisiä asenteita ja kulttuuria koskevaa lainsäädäntöä sekä kehitettävä lainvalmistelua ottamaan sukupuolinäkökulma huomioon lainsäädäntöä uudistettaessa;
 - d. laajennettava naisten osallistumista yhteiskunnalliseen kehitysprosessiin sen aktiivisina osapuolina, jotka antavat oman panoksensa ja saavat asianmukaisen osuutensa sen tuloksista, minkä ansiosta kaikkien elämänlaatu paranee;
 - e. luotava suoria yhteyksiä kansallisiin, alueellisiin ja kansainvälisiin naisten aseman edistämiseksi toimiviin elimiin, instituutioihin ja järjestöihin;
 - f. järjestettävä viranomaisille koulutusta ja neuvontaa sukupuolinäkökulman sisällyttämiseksi niiden toimintaan ja ohjelmiin.

Strateginen tavoite H.3

Tuottaa ja levittää sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa suunnittelun ja arvioinnin tarpeisiin

Toimenpiteet

206. Kansallisten, alueellisten ja kansainvälisten tilastopalvelujen, hallitusten ao. elinten ja YK:n järjestöjen on kunkin omalla vastuualueellaan ja yhteistyössä tutkimus- ja dokumentointilaitosten kanssa

- a. varmistettava, että henkilötilastot kootaan, laaditaan, analysoidaan ja esitetään iän- ja sukupuolen mukaan eriteltyinä ja että ne heijastavat naisten ja miesten asemaan liittyviä ongelmia ja intressejä;
- b. kerättävä, laadittava, analysoitava ja esitettävä säännöllisesti tietoa iän, sukupuolen sekä sosioekonomisten ja muiden oleellisten indikaattorien – huollettavien määrä mukaan lukien – mukaan eriteltyinä käytettäväksi politiikan ja ohjelmien suunnittelussa ja toteuttamisessa;
- c. otettava naistutkimuskeskukset ja muut tutkimusorganisaatiot mukaan tarkoituksenmukaisten indikaattorien ja tutkimusmetodien kehittämiseen ja testaamiseen sukupuolten mukaan eriytetyn analysoinnin tehostamiseksi sekä tämän toimintaohjelman tavoitteiden toteutumisen seurantaan ja arviointiin;
- d. osoitettava riittävät henkilöresurssit sukupuolen mukaan eriytettyä tilastotuotantoa ja sen koordinoitua ja seurantaan varten;
- e. parannettava tiedon keruuta naisten ja miesten kokonaistyöpanoksesta kansantaloudessa, mukaan lukien heidän osallistumisensa epävirallisilla sektoreilla;
- f. kehitettävä kokonaisvaltaisempaa tietoa työn ja työllisyyden kaikista eri muodoista
 - i. parantamalla tiedon saantia siitä osasta palkatonta työtä, joka jo lasketaan mukaan YK:n kansantalouden tilinpitoon (SNA), kuten maataloudessa, varsinkin kotitarveviljelyssä, ja muussa markkinoiden ulkopuolisessa tuotannossa tehty työ;
 - ii. parantamalla mittareita, jotka nykyisin aliarvioivat naisten työttömyyttä ja alityöllisyyttä työmarkkinoilla;
 - iii. kehittämällä yhdessä asiaankuuluvien instituutioiden kanssa menetelmiä, joilla arvioidaan määrällisesti kansantalouden tilinpidon ulkopuolelle jäävää palkatonta työtä, kuten hoivatyötä ja ruoanvalmistusta, jotta sitä voitaisiin kuvata ns. satelliittitileinä tai muina virallisina laskelmina, jotka laaditaan erillään kansantalouden perustilinpidosta mutta yhdenmukaisina sen kanssa sitä silmällä pitäen, että naisten taloudellinen panos tunnustetaan kokonaisuudessaan ja että palkkatyön ja palkattoman työn epäsuhtainen jakautuminen naisten ja miesten kesken voidaan tehdä näkyväksi;
- g. kehitettävä ajankäyttötilastoille kansainvälinen toimintoluokitus, joka tunnistaa naisten ja miesten väliset erot palkkatyössä ja palkattomassa työssä, sekä kerättävä sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa. Kansallisella tasolla on kunkin maan mahdollisuuksiensa mukaan
 - i. tehtävä säännöllisesti ajankäyttötutkimuksia palkattoman työn määrän mittaamiseksi, kirjaten samalla myös toiminnot, jotka suoritetaan samanaikaisesti palkkatyön tai muiden palkattomien työtehtävien kanssa;
 - ii. mitattava kansantalouden tilinpidon ulkopuolelle jäävän palkattoman työn määrä ja työskenneltävä sellaisten menetelmien parantamiseksi, joilla sen arvo voidaan asettaa ja ilmaista täsmällisesti satelliitti- tai muina laskelmina, jotka laaditaan erillään mutta yhdenmukaisesti kansantalouden perustilinpidon laskelmien kanssa;
- h. parannettava tiedonkeruussa käytettäviä käsitteitä ja menetelmiä naisten ja miesten keskuudessa vallitsevan köyhyyden mittaamiseksi, mukaan lukien heidän mahdollisuutensa saada käyttöönsä taloudellisia ja muita voimavaroja;
- i. kehitettävä väestötilastointia ja sisällytettävä sukupuolenmukainen analyysi alan julkaisuihin ja tutkimukseen; asetettava sukupuolten väliset erot etusijalle tutkimusten suunnittelussa, tiedonkeruussa ja analysoinnissa sairastavuustietojen parantamiseksi; parannettava terveystietojen saantia koskevan tiedon keräämistä, ml. mahdollisuudet saada kaikkea tarvittavaa seksuaaliterveydenhoitoa, äitiyshuoltoa ja perhesuunnitteluneuvontaa, ajatellen erityisesti alaikäisiä äitejä ja vanhustenhoitoa;

- j. parannettava sukupuolen ja iän mukaan eriytettyä tiedonsaantia kaikenlaisen naiseen kohdistuvan väkivallan uhreista ja tekijöistä – mukaan lukien perheväkivalta, seksuaalinen ahdistelu, raiskaukset, insesti, seksuaalinen riisto, naisten ja tyttöjen kauppaaminen – kuin myös valtiollaan edustajien taholta tulevasta väkivallasta;
 - k. parannettava tiedonkeruun käsitteitä ja menetelmiä, jotka koskevat vammaisten naisten ja miesten osallistumista ja heidän mahdollisuuksiaan saada voimavaroja.
207. Hallitusten on
- a. varmistettava sellaisen naisten ja miesten asemaa käsittelevän tilastojulkaisun säännöllinen julkaiseminen, jossa esitetään ja tulkitaan ajankohtaista naisia ja miehiä koskevaa aineistoa sellaisessa muodossa, että se soveltuu laajaan käyttöön muillekin kuin alan asiantuntijoille;
 - b. varmistettava, että tilastojen laatijat ja käyttäjät tarkistavat kussakin maassa säännöllisesti virallisen tilastotuotannon ja sen eri sukupuolten tilannetta kuvaavan kattavuuden sekä tarvittaessa kehittävät ja parantavat sitä;
 - c. kehitettävä ja kannustettava tutkimusorganisaatioita, ammattiliittoja, työnantaja, yksityissektoria ja kansalaisjärjestöjä kehittämään määrällistä ja laadullista tutkimusta vallan ja vaikuttamisen jakautumisesta yhteiskunnassa, ml. naisten ja miesten lukumäärä niin julkisen kuin yksityissektorinkin korkeimmissa päätöksentekoaesimissa;
 - d. käytettävä enemmän sukupuolen huomioonottavaa tietoa suunnitellessaan politiikkaa ja toteuttaessaan ohjelmia ja hankkeita.
208. Yhdistyneiden Kansakuntien on
- a. kehitettävä parempia menetelmiä kerätä, vertailla ja analysoida naisten ihmisoikeuksiin liittyvää tietoa, naiseen kohdistuva väkivalta mukaan lukien, kaikkien asianomaisten YK:n elinten käyttöön;
 - b. edistettävä tilastointimenetelmien kehittämistä edelleen, jotta saadaan entistä parempaa tietoa naisten asemasta taloudellisessa, sosiaalisessa, kulttuurisessa ja poliittisessa kehityksessä;
 - c. toimitettava uusi laitos *The World's Women* -julkaisusta säännöllisesti viiden vuoden välein ja levitettävä sitä laajalti;
 - d. pyydettyessä avustettava valtioita tasa-arvopolitiikan ja -ohjelmien kehittämisessä;
 - e. varmistettava, että YK:n naisten asemaa käsittelevälle toimikunnalle toimitetaan säännöllisesti ja koordinoitussa muodossa kaikki sekä YK:n sihteeristön tilastosisaston (the Statistical Division of the United Nations Secretariat) ja YK:n kansainvälisen naistutkimusinstituutin (the International Research and Training Institute for the Advancement of Women) raportit, tiedot ja julkaisut, jotka koskevat edistystä kansallisilla ja kansainvälisillä tasoilla.
209. Multilateraalisten kehitysinstituutioiden ja bilateraalisten avunantajien on kannustettava ja tuettava kansallisen tilastointikapasiteetin parantamista kehitysmaissa ja siirtymätalouksissa myöntämällä varoja ja teknistä apua, jotta maat voivat mitata kaiken naisten ja miesten tekemän työn – sekä palkallinen että palkaton työ mukaan lukien – sekä kirjata palkattoman työn satelliitti- tai muuhun viralliseen tilinpitoon sen mukaan, mikä katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.
- <http://global.finland.fi/julkaisut/taustat/peking/> (31.8.2004)

Liite 2.

Amsterdamin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, Euroopan yhteisöjen perustamissopimusten ja niihin liittyvien tiettyjen asiakirjojen muuttamisesta (2.10.1997). Artikla 2

2 ARTIKLA

Muutetaan Euroopan yhteisön perustamissopimus tämän artiklan mukaisesti.

1) Lisätään johdanto-osan kahdeksannen kappaleen jälkeen kappale seuraavasti:

"OVAT VAKAASTI PÄÄTTÄNEET edistää kansojensa mahdollisimman korkeaa tiedontasoa luomalla laajat mahdollisuudet koulutuksen saantiin sekä jatkuvan koulutuksen avulla,"

2) Korvataan 2 artikla seuraavasti:

"2 artikla

Yhteisön päämääränä on yhteismarkkinoiden toteuttamisella ja talous- ja rahaliiton perustamisella sekä 3 ja 3 a artiklassa tarkoitetun yhteisen politiikan tai yhteisen toiminnan toteuttamisella edistää taloudellisen toiminnan sopusointuista, tasapainoista ja kestävästä kehitystä koko yhteisössä, työllisyyden ja sosiaalisen suojelemisen korkeaa tasoa, miesten ja naisten välistä tasa-arvoa, kestävästä kasvusta, joka ei edistä rahan arvon alenemista, edistää hyvää kilpailukykyä ja talouden suorituskyvyn korkeaa lyhentymisastetta, ympäristön suojelun korkeaa tasoa ja ympäristön laadun parantamista, elintason ja elämän laadun nousua sekä taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja yhteisvastuullisuutta jäsenvaltioiden välillä."

3) Muutetaan 3 artikla seuraavasti:

-- e) lisätään kohta seuraavasti:

"2. Toteuttaessaan tässä artiklassa tarkoitettua toimintaa yhteisö pyrkii poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa."

7) Lisätään artikla seuraavasti:

"6 a artikla

Neuvosto voi tässä sopimuksessa yhteisölle uskotun toimivallan rajoissa yksimielisesti komission ehdotuksesta ja Euroopan parlamenttia kuultuaan toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi, sanotun kuitenkin rajoittamatta tämän sopimuksen muiden määräysten soveltamista."

[WWW-dokumentti]. <<http://www.europarl.eu.int/topics/treaty/pdf/amst-fi.pdf>>.
(24.8.2004).

Liite 3.

Pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelma 15.4.1999 (luku 6, Tasa-arvo; luku 7, Kulttuuripolitiikka)

6. Oikeusturvapolitiikka ja tasa-arvo

Tasa-arvo

Tasa-arvon toteutumisen kannalta on keskeistä turvata hyvinvointipalvelut ja toteuttaa samapalkkaisuusperiaate työelämässä.

Hallitus toteuttaa Pekingin sopimuksen mukaisen läpäisyperiaatteen valtion hallinnossa. Hallitus selvittää uuden lainsäädännön tasa-arvovaikutukset. Tasa-arvoasioiden hallintoa selkiytetään ja resursseja vahvistetaan sosiaali- ja terveysministeriössä.

Tehdään aloitteita sukupuolten tasa-arvon vahvistamiseksi EU:n politiikassa.

Kehitetään yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamista työnantajien kesken nykyisen sairaskorvausosuuden puitteissa. Naisyrittäjyyden esteitä poistetaan ja naisyrittäjälainojen myöntämistä jatketaan.

7. Koulutus, tiede ja tasa-arvo

Kulttuuripolitiikka

Kulttuuri on entistä tärkeämpi kansallisen ja kansainvälisen kehityksen voimavara. Kulttuuripolitiikan asemaa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa vahvistetaan. Tavoitteena on moni-ilmeinen kansallinen kulttuuri.

Yleinen kirjasto on kansallisen sivistys- ja kulttuuritarjonnan peruspilari, joka tukee koko väestön sivistyspyrkimyksiä. Kirjastopalveluja kehitetään osana kansalaisten tietoyhteiskunnan edistämistä. Tekijänoikeuslainsäädäntöä uudistetaan vastaamaan uuden viestintäteknologian vaatimuksia. Kansallisen kulttuurin digitointihanketta edistetään. Hallitus laatii muotoilupoliittisen ohjelman, jossa muotoilu nähdään kansallisen innovaatiojärjestelmän osana.

Taiteen keskustoimikunnan ja taidetoimikuntien asemaa ja tehtäviä valtion taidehallinnossa selvitetään. Luovan toiminnan edellytyksien kehittämiseksi laaditaan taide- ja taiteilijapoliittinen ohjelma. Kotimaisen elokuvan tukea kehitetään edelleen. Teatterilain ulkopuolisten teatterien toimintaedellytyksiä parannetaan.

Edistetään taiteen, liikunnan ja nuorisotyön kansalaistoimintaa ja selkiinnytetään kansalaistoiminnan julkisen tuen periaatteet suhteessa liiketoimintaan.

Nuorisotyön toimintakykyä kehitetään. Erityishuomio kiinnitetään nuorisotyöttömyyden torjuntaan, syrjäytymisen ehkäisemiseen sekä koululaisten iltapäivätoiminnan laajentamiseen ja sisällölliseen kehittämiseen. Nuorten työpajojen kehittämistä jatketaan. Tuetaan etenkin terveyttä edistävää sekä lasten ja nuorten kasvua tukevaa liikuntaa.

Veikkausvoittovarot kohdennetaan edelleen tieteeseen, taiteeseen, liikuntaan ja nuorisotyöhön. Hallitus antaa eduskunnalle esityksen uudeksi arpajaislaiksi rahapeliteoimikunnan esityksen pohjalta.

<<http://www.valtioneuvosto.fi/vn/liston/base.lsp?r=36108&k=fi&page=0&old=35819>>. (24.8.2004).

Liite 4.

Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003 (luku 3.6., Sukupuolten välinen tasa-arvo; luku 6.2., Kulttuuri)

3. Talous-, työllisyys- ja veropolitiikka

3.6. Sukupuolten välinen tasa-arvo

Tasa-arvon edistäminen kuuluu koko hallitukselle. Hallitus laatii kansallisen toimintaohjelman tasa-arvon toteuttamiseksi. Hallitus toimeenpanee sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen koko valtionhallinnossa. Sukupuolivaikutusten arviointimenetelmiä kehitetään ja arviointi otetaan osaksi lainsäädännön ja valtion talousarvion valmistelua. Poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa lisätään naisten määrää. Hallitus vahvistaa tasa-arvoasioiden resurssointia. Tasa-arvo-osaamista vahvistetaan koko valtion hallinnossa. Selvitetään naistutkimuksen koordinaatiota. Tasa-arvopoliittiset kysymykset arvioidaan myös miesnäkökulmasta.

Hallitus edistää samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa pitkäjänteisellä ohjelmalla yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Tavoitteena on poistaa perusteettomat palkkaerot naisten ja miesten välillä. Hallitus toteuttaa tasa-arvolain uudistamisen ja varmistaa sen toimeenpanon. Uudistuksella edistetään muun muassa yli työehtosopimusrajojen tehtävää työn vaatavuuden arviointia ja samapalkkaisuutta sisällyttämällä miesten ja naisten töiden vaatavuus- ja palkkaerojen kartoitukset tasa-arvosuunnitelmiin sekä helpottamalla palkkatietojen saantia syrjintää epäiltäessä.

Miehiä kannustetaan perhevapaiden pitämiseen. Perhevapaista aiheutuvia työnantajakustannuksia tasataan nykyistä enemmän. Hallitus vahvistaa naisten ja miesten työssäkäynnin ja yrittäjyyden edellytyksiä, kuten laadukasta päivähoitoa ja muita toimivia julkisia palveluja. Esimerkiksi erillisverotus, työntekijöiden ja yrittäjien työperusteinen sosiaaliturva sekä naisyrittäjälainat kannustavat naisia osallistumaan työmarkkinoille.

Parisuhde- ja naisiin kohdistuvan väkivallan sekä prostituution ehkäisyyn varataan resurssit koko hallituskaudeksi. Väkivallan uhrien ja prostituoitujen tukipalveluihin lisätään voima-varoja ja naiskaupan uhrien suojelua vahvistetaan. Paritusrikosten rangaistussäännöksiä kiristetään ja rikosten selvittämiskeinoja parannetaan. Seksipalvelujen oston kriminalisointi arvioidaan oikeusministeriössä meneillään olevien selvitystöiden pohjalta. Parisuhhteissa tapahtuvien pahoinpitelyjen tuomitsemista edistetään poistamalla uhrin vakaaseen tahtoon perustuva syyttämättäjäättämisspykälä.

6. Koulutus, tiede ja kulttuuri

6.2. Kulttuuri

Kulttuuripolitiikalla tuetaan kulttuurista ja taiteellista monimuotoisuutta, rikasta kulttuuriperintöä, kulttuurilaitoksia ja palveluja sekä edellytyksiä luovaan työhön.

Monipuolisten ja laadukkaiden tieto- ja kirjastopalveluiden saatavuus turvataan koko maassa hyödyntäen Kirjastostrategia 2010 ehdotuksia. Kirjastojen peruspalvelut säilytetään maksuttomina. Kirjastojen roolia tietoyhteiskunnan perustaitojen levittäjänä vahvistetaan. Edistetään laajakaistayhteyksiä kouluille ja kirjastoille.

Valtioneuvoston taide- ja taiteilijapoliittinen periaatepäätös antaa hyvän pohjan kulttuurin ja taiteen edistämiseksi. Luovan toiminnan edellytysten kehittämiseksi laaditaan kokonaan kattava luovuusstrategia.

Kulttuuri- ja taidelaitosten asemaa vahvistetaan ja turvataan niiden toiminta- ja kehitysedellytykset koko maassa. Lasten, vammaisten ja vähemmistöryhmien kulttuurisia oikeuksia tuetaan. Valtakunnallisen lastenkulttuurikeskusverkoston rakentamista jatketaan. Kansallisia kulttuurin osaamiskeskustoja kehitetään. Suomalaisen elokuvan tuotantoedellytyksiä tuetaan.

Kulttuurityössä hyödynnetään digitalisoinnin tuomia mahdollisuuksia kommunikaation, yhteistyön ja interaktiivisuuden lisäämiseksi. Panostetaan digitaaliseen sisältö-tuotantoon. Hallituskaudella uudistetaan tekijänoikeuslainsäädäntö.

Kansalaisjärjestöissä tehtävä vapaaehtoistyö on yhteiskunnan tärkeä voimavara. Kansalais-toiminnan edellytyksiä vahvistetaan purkamalla sen esteitä.

Liikuntapolitiikan painopiste on lasten ja nuorten liikunnassa sekä myönteisessä liikuntakasvatuksessa. Valtion liikuntamäärärahoja kohdennetaan lasten ja nuorten terveyttä edistävään sekä kasvatuksellisuutta ja eettisyyttä korostavaan liikuntaharrastukseen. Aikuisten, ikääntyneiden ja erityisryhmien terveyden ja toimintakyvyn edistämistä liikunnan avulla tuetaan. Kilpa- ja huippu-urheilun eettistä pohjaa vahvistetaan.

Perusnuorisotyön voimavarat turvataan ja ennaltaehkäisevää päihde- ja huumetyötä vahvistetaan. Nuorisotyölain kokonaisuudistus käynnistetään ja nuorisojärjestöjen valtionavun myöntöperusteet uudistetaan.

Raha-arpajaisten sekä veikkaus- ja vedonlyöntipelien tuoton käyttämisestä annettu laki otetaan käyttöön vuoden 2004 alusta. Samalla turvataan taiteen ja tieteen rahoitustarpeet. Suomen Kansallisteatterin peruskorjauksen lainanhoitokulut katetaan budjettivaroista.

[WWW-dokumentti]. <<http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/pdf/fi/36117.pdf>>. (24.8.2004).

Liite 5.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

2 §

Lain soveltamisalan rajoitukset

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta:

- 1) evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan; eikä
 - 2) perheenjäsenten välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin.
- Eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajantoimen hoitamiseen, ei sovelleta 10 ja 11 §:n, 14 a §:n eikä 17 ja 19 §:n säännöksiä. Myöskään tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 10 ja 11 §:n säännöksiä. (17.2.1995/206) (3 mom. kumottu 17.2.1995/196).

3 §

Määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen).

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä.

4 §

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

(17.2.1995/206)

Viranomaisten tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä lukuunottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioneemistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

5 §

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

(17.2.1995/206)

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

(17.2.1995/206)

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista; ja
- 4) huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

6 a §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

(17.2.1995/206)

Jos työnantajan työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikoilla.

7 §

Syrjinnän kielto

(17.2.1995/206)

Syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty. Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä; tai
- 3) eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnällä tarkoitetaan myös menettelyä, jonka vaikutuksesta henkilöt joutuvat 2 momentissa tarkoitetuista syistä keskenään tosiasiallisesti eri asemaan.

8 §

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on lisäksi pidettävä 7 §:ssä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jolle työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy taikka että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä 7 §:ssä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tai tällaisen syyn perusteella rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoja tai sen jatkumista;
- 2) soveltaa työntekijään tai työntekijöihin sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään;
- 3) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muuta huonompaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 4) laiminlyö lain 6 §:n 2 momentin 4 kohdassa säädetyt velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi;
- 5) heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin; tai
- 6) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän tai työntekijät tämän tai näiden sukupuolen perusteella. (17.2.1995/206)

Työnantajan ei ole katsottava rikkoneen 2 momentin 1–3 ja 5–6 kohdissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta. (17.2.1995/206)

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

(8.7.1992/624)

(1 mom. kumottu 17.2.1995/206)

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

- 1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;
- 2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;
- 3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä yhdistyksen jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; eikä
- 4) suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä.

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat.

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi. (17.2.1995/206)

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu. (17.2.1995/206)

Luottamusmiehellä tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu muulla työntekijöiden edustajalla on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja. (17.2.1995/206)

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

11 § Hyvitys

(17.2.1995/206)

Työnantaja, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 2820 euroa ja enintään 9380 euroa. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon työnantajan taloudellinen asema, työnantajan pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika. Jos syrjintä ja olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua, enimmäismäärä saadaan ylittää. Enimmäismäärä voidaan määrätä enintään kaksinkertaiseksi. Jos useammalla on oikeus vaatia hyvitystä 8 §:n 1 momentin tai 8 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla ja he ovat ansioituneempia kuin valituksi tulleet, on hyvitys jaettava tasan heidän kesken.

12 § Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä työnantajalla on kotipaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset esitettävä puhevallan menettämisen uhalla tuossa oikeudenkäynnissä.

13 § Oikeus vaatia korvausta muun lain nojalla

Tämän lain säännökset hyvityksen suorittamisesta sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta eivät estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta vahingonkorvauslain (412/74) taikka muun lain nojalla.

14 § Syrjivän ilmoittelun kieltäminen

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu 9 §:n 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. (2 mom. kumottu 17.2.1995/206)

14 a § Rangaistussäännökset

(21.4.1995/691)

Rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Rangaistus 10 §:n 4 momentissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Joka rikkoo 14 §:n kieltoa koulutuspaikkaa haettavaksi ilmoitettaessa, on tuomittava syrjivästä ilmoittelusta sakkoon. Virallinen syyttäjä saa nostaa syytteen syrjivästä ilmoittelusta vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.

15 §

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

(17.2.1995/206)

Tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon asiassa, joka koskee hyvityksen suorittamista 11 §:n nojalla.

16 §

Valvonta

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan salassa pitämisestä on säädetty tai määrätty.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Päätöksestä, jolla uhkasakko on asetettu, ei saa valittaa. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen salassapidosta evankelis-luterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

18 §

Tarkastukset ja virka-apu

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä, että työnantaja on menetellyt tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Jos työpaikkana on työnantajan asunto, tarkastuksen saa kuitenkin suorittaa vain, mikäli epäilyyn on erityistä syytä.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua.

Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia.

19 §

Ohjeiden ja neuvojan antaminen

Havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

20 §

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu tai työnantajayhdistysten keskusjärjestö taikka ammattiyhdistysten keskusjärjestö voi saattaa 7, 8 ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. (17.2.1995/206)

Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/86).

21 §

Lainvastaisen menettelyn kieltäminen

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8 tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, jos menettelyn kieltämistä on pidettävä aiheellisenä tasa-arvon toteuttamisen kannalta. (17.2.1995/206)

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvolautakunta voi tarpeen vaatiessa kieltää menettelyn jatkamisen taikka uusimisen sakon uhalla. Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille. Päätöksestä, jolla uhkasakko on asetettu, ei saa valittaa.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

22 §

Muutoksenhaku

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla korkeimmalta hallinto-oikeudelta. Muutoksenhausta on voimassa, mitä muutoksenhausta hallintoasioissa annetussa laissa (154/50) on säädetty.

Tasa-arvolautakunnan 21 §:n nojalla tekemää päätöstä on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai korkein hallinto-oikeus toisin määrää.

23 §

Hyvityksen euromäärän tarkistaminen

Edellä 11 §:n 2 momentissa mainitut euromäärät tulee asetukselle tarkistaa kolmivuotiskausittain rahanarvon muutosta vastaavasti.

24 §

Asetuksenantovaltuus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

25 §

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta, mikäli ne ovat ristiriidassa ennen tämän lain voimaantuloa tehdyn työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimuksen kanssa. Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa asetetun valtion komitean, neuvottelukunnan tai muun vastaavan toimielimen kokoonpanoa.

(4 mom. kumottu 28.11.1997/1937).

(8.7.1992/624) Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 1992.

(17.2.1995/206) Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1995. Lain 4 §:n 2 momentin kiintiöperiaatetta sovelletaan lain voimaantulon jälkeen asetettaviin toimielimiin.

(28.11.1997/1037) Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997

<http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/tasa-arvolaki.htx>

Liite 6.

Tasa-arvolain kiintiösäännökset

Kiintiöt

Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Valtionhallinnon komiteoissa, neuvottelukunnissa, työryhmissä ja vastaavissa valmistelu-, suunnittelu- ja päätöksentekoeleimissä samoin kuin kunnallisissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Laki ei koske kunnanvaltuustoja.

Kunnallisia toimielimiä ovat muun muassa kunnanhallitus, lautakunnat, johtokunnat ja toimikunnat sekä kunnanhallituksen, lautakuntien ja muiden toimielinten jaostot samoin kuin valtuuston asettamat vaalitoimikunnat, valiokunnat ja tilintarkastajat. Säännös koskee sekä varsinaisia että varajäseniä.

Kuntien yhteistoiminnan piirissä kiintiöperiaatetta on sovellettava muun muassa kunta-yhtymiin sekä yhtymien valtuustoihin, hallituksiin, lautakuntiin, johtokuntiin ja toimikuntiin.

Toimielinten asettamista valmistelevalle viranomaiselle tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan ja jo ehdokasasetteluvaiheessa otetaan huomioon, että vaatimus molempien sukupuolien edustuksesta voidaan täyttää.

Alla olevaan taulukkoon on laskettu naisten ja miesten vähimmäismäärät eri kokoisissa toimielimissä:

Jäseniä	Naisia, miehiä, vähint.	Jäseniä	Naisia, miehiä, vähint.
2	1	11	5
3	1	12	5
4	2	13	6
5	2	14	6
6	3	15	6
7	3	16	7
8	4	17	7
9	4	18	8
10	4	19	8
		20	8

Sukupuolten tasapuolisen kokoonpanon periaate on ulotettu koskemaan myös muuta julkishallintoa. Jos virastolla, laitoksella tai kunta- tai valtioneemmistöisellä yhtiöllä on hallinto-neuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koottava johto- tai hallintoelin, toimielimissä tulee olla tasapuolisesti sekä miehiä että naisia.

Lain tasapuolisuus- ja kiintiösäännöksistä voidaan poiketa vain erityisestä syystä. Erityinen syy on esimerkiksi se, ettei jollakin erityisalalla ole asiantuntemusta kuin toisen sukupuolen edustajilla.

<http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/kiintiöt.htx>

Liite 7.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY

Annettu 23 päivänä syyskuuta 2002, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

Virallinen lehti nro L 269, 05/10/2002 s. 0015 – 0020.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY, annettu 23 päivänä syyskuuta 2002, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka ottavat huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 141 artiklan 3 kohdan, ottavat huomioon komission ehdotuksen(1), ottavat huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon(2), noudattavat perustamissopimuksen 251 artiklassa määrättyä menettelyä(3), ja ottavat huomioon sovittelukomitean 19 päivänä huhtikuuta 2002 hyväksymän yhteisen tekstin, sekä katsovat seuraavaa:

(1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklan mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa yhteisön oikeuden yleisenä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.

(2) Jokaisen oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevissa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet.

(3) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan erityisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustettuja periaatteita.

(4) Miesten ja naisten välinen tasa-arvo on perustavaa laatua oleva periaate Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 2 artiklan ja 3 artiklan 2 kohdan ja Euroopan yhteisön tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. Kyseisissä perustamissopimuksen määräyksissä julistetaan miesten ja naisten välinen tasa-arvo yhteisön "päämääräksi" ja "pyrkimykseksi" ja asetetaan positiivinen velvoite "edistää" sitä kaikessa toiminnassa.

- (5) Perustamissopimuksen 141 artikla ja erityisesti sen 3 kohta koskee miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatetta työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä.
- (6) Neuvoston direktiivissä 76/207/ETY(4) ei määritellä välittömän tai välillisen syrjinnän käsitteitä. Perustamissopimuksen 13 artiklan perusteella neuvosto on 29 päivänä kesäkuuta 2000 antanut rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta direktiivin 2000/43/EY(5) ja 27 päivänä marraskuuta 2000 yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista direktiivin 2000/78/EY(6), joissa määritellään välitön ja välillinen syrjintä. Siten on aiheellista lisätä näiden direktiivien kanssa yhdenmukaiset määritelmät siltä osin kuin kyse on sukupuolesta.
- (7) Tällä direktiivillä ei rajoiteta yhdistymisvapautta, muun muassa oikeutta perustaa yhdessä muiden kanssa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa ajamiseksi. Perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuihin toimenpiteisiin voi kuulua jäsenyys tai toiminnan jatkaminen järjestöissä tai yhdistyksissä, joiden päätavoite on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen edistäminen käytännössä.
- (8) Henkilön sukupuoleen liittyvä häirintä ja sukupuolinen häirintä on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista. Siksi on aiheellista määritellä nämä käsitteet ja kieltää nämä syrjinnän muodot. Tätä varten on korostettava, että kyseisiä syrjinnän muotoja ei ilmene ainoastaan työpaikalla, vaan myös työhön ja ammatilliseen koulutukseen pääsymahdollisuuksien yhteydessä sekä työsuhteen ja ammatinharjoittamisen aikana.
- (9) Työnantajia ja ammatillisesta koulutuksesta vastaavia olisi tässä yhteydessä kannustettava toteuttamaan toimenpiteitä kaikkien sukupuoleen perustuvan syrjinnän muotojen torjumiseksi ja erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikoilla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.
- (10) Niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön tai käytännön sääntöjen mukaisesti. Näissä säännöissä voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteutamisesta mitä tahansa keinoa käyttäen tilastotiedot mukaan lukien. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön(7) mukaan syrjintää on erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa.
- (11) Ammattitoiminta, jonka jäsenvaltiot voivat jättää neuvoston direktiivin 76/207/ETY soveltamisalan ulkopuolelle, olisi rajattava sellaisiin tapauksiin, joissa tiettyjen työtehtävien luonteen vuoksi on tarpeen ottaa palvelukseen tiettyä sukupuolta oleva henkilö, edellyttäen että tavoite on oikeutettu ja että se on yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukainen(8).
- (12) Yhteisöjen tuomioistuin on johdonmukaisesti vahvistanut, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti on perusteltua suojella naisia heidän biologisen tilansa takia raskauden aikana ja sen jälkeen. Lisäksi sen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kaikki raskauden tai äitiyteen liittyvä naisten epäsuotuisa kohtelu on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tällä direktiivillä ei näin ollen rajoiteta toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY(9) soveltamista, jonka tavoitteena on varmistaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden fyysinen ja psyykinen suojelu. Direktiivin 92/85/ETY johdantoosan kappaleissa säädetään, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen. Yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut naisten työsuhteeseen liittyvien oikeuksien suojelun, erityisesti oikeuden palata samaan tai

vastaavanlaiseen työhön, työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä oikeuden saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin heillä olisi oikeus pois-aolonsa aikana.

(13) Neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden työ- ja sosiaaliministereiden päätöslausel-massa 29 päivältä kesäkuuta 2000 naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta työ- ja perhe-elämään(10) jäsenvaltioita kannustettiin tarkastelemaan, miten jäsenvaltioiden oike-usjärjestyksissä voitaisiin taata työssä käyville miehille henkilökohtainen isyysloma, jota ei voida siirtää toiselle, miesten säilyttäessä työhön liittyvät oikeutensa. Tässä yhteydessä on tärkeää korostaa, että jäsenvaltiot itse päättävät, myöntävätkö ne tällaisen oikeuden, ja ne myös määrittävät kaikki ehdot, jotka eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, irtisano-mista tai työhönpaluuta lukuun ottamatta.

(14) Perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdan nojalla jäsenvaltiot saavat pitää voimassa tai toteuttaa erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedus-tettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja. Ottaen huomioon nykytilanne ja Amsterdamin sopimukseen liittyvä julistus n:o 28 jäsenvaltioiden olisi ensisijaisesti pyrittävä parantamaan naisten ase-maa työelämässä.

(15) Syrjintäkiellon ei pitäisi rajoittaa sellaisten toimenpiteiden säilyttämistä tai hyväksy-mistä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka ovat aiheutuneet tiettyä sukupuolta edustavien henkilöiden ryhmälle. Tällaisilla toimenpiteillä sallitaan vain samaa sukupuolta edustavien henkilöiden järjestöt, jos niiden pääasiallisena tavoitteena on edistää kyseisten henkilöiden erityistarpeiden huomioon ottamista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

(16) Periaate, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan sama palkka, on jo lujasti va-kiinnutettu perustamissopimuksen 141 artiklalla ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetulla neuvoston direktiivillä 75/117/ETY(11), ja yhteisöjen tuomio-istuimen vakiintunut oikeuskäytäntö on tukenut sitä. Periaate on sukupuoleen perustuvan syrjinnän alalla keskeinen ja välttämätön osa yhteisön säännöstöä.

(17) Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että koska oikeus tehokkaaseen oikeussuojaan on perustavanlaatuinen, työntekijällä on tämä suoja myös työsuhteen päätyttyä(12). Työnte-kijällä, joka puolustaa tämän direktiivin nojalla suojeltua henkilöä tai antaa tämän puolesta todistajan lausunnon, olisi oltava sama suoja.

(18) Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että ollakseen tehokas tasa-arvoisen kohtelun periaate edellyttää, että syrjinnän kohteeksi joutuneelle työntekijälle maksettavan korvauk-sen on oltava riittävä suhteessa vahinkoon. Lisäksi se on täsmentänyt, että enimmäismäärän ennalta vahvistaminen voi estää korvauksen tosiasiallisen saannin ja että ei ole sallittua ra-joittaa koron maksamista aiheutuneesta vahingosta suoritettavan korvauksen osalta(13).

(19) Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan kanteiden nostamisen määräaiko-ja koskevat kansalliset säännöt voidaan sallia edellyttäen, että ne eivät ole epäedullisempia kuin samankaltaisia kansallisia kanteita koskevat määräajat ja että ne eivät tee yhteisön oikeuden mukaisten oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi.

(20) Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneille henkilöille olisi taattava riittävä oikeudellinen suoja. Tehokkaamman suojelun turvaamiseksi järjestöillä ja muilla oikeushen-kilöillä olisi myös oltava valtuudet aloittaa, jos jäsenvaltiot niin päättävät, menettely joko uhrin puolesta tai häntä tukeakseen, sanotun kuitenkin rajoittamatta tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista.

(21) Jäsenvaltioiden olisi edistettävä työmarkkinaosapuolten välistä ja kansallisten käytäntö-jen mukaisesti valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa käytävää vuoropuhelua työpai-koilla esiintyvän sukupuoleen perustuvan syrjinnän eri muotojen käsittelemiseksi ja niiden torjumiseksi.

(22) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin 76/207/ETY mukaisia velvoitteita ei noudateta.

(23) Tämän direktiivin tavoitteita ei voida riittävällä tavalla saavuttaa jäsenvaltioiden toimin, vaan ne voidaan Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti paremmin saavuttaa yhteisön tasolla. Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen.

(24) Sen vuoksi direktiivi 76/207/ETY olisi muutettava,

OVAT ANTANEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Muutetaan direktiivi 76/207/ETY seuraavasti:

1) Lisätään 1 artiklaan kohta seuraavasti: "1 a. Jäsenvaltioiden on otettava aktiivisesti huomioon pyrkimys miesten ja naisten tasa-arvoon laatiessaan ja pannesaan täytäntöön lakeja, asetuksia, hallinnollisia määräyksiä, politiikkoja ja toimintaa 1 kohdassa tarkoitetuilla aloilla."

2) Korvataan 2 artikla seuraavasti: "2 artikla

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkin siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

2. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

- 'välitön syrjintä': tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa,

- 'välillinen syrjintä': tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia,

- 'häirintä': tilanne, jossa ilmenee henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja tällä tavoin luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri,

- 'sukupuolinen häirintä': tilanne, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

3. Tässä direktiivissä tarkoitettua häirintää ja sukupuolista häirintää on pidettävä sukupuoleen perustuvana syrjintänä, ja se on siten kiellettyä.

Sitä, vastustaako henkilö tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen, ei voida käyttää perusteena kyseistä henkilöä koskevissa päätöksissä.

4. Käskyä tai ohjetta syrjiä henkilöitä sukupuolen perusteella on pidettävä 1 alakohdassa tarkoitettuna syrjintänä.

5. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia sekä ammatilliseen koulutukseen pääsystä vastaavia toteuttamaan toimenpiteitä kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän, erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla.

6. Jäsenvaltiot voivat säätää työnsaannin ja työhön valmistavan koulutuksen osalta, että erilainen kohtelu, joka perustuu sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.

7. Tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella.

Naisella on synnytyksen jälkeen äitiysvapaan loputtua oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi oikeus poissaolonsa aikana.

Raskauteen tai direktiivissä 92/85/ETY tarkoitettuun äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuna syrjintänä.

Tällä direktiivillä ei myöskään rajoiteta UNICEF:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3 päivänä kesäkuuta 1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY(14) tai toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/EY(15) säännösten soveltamista. Se ei myöskään rajoita jäsenvaltioiden oikeutta tunnustaa erillinen oikeus isyysvapaaseen ja/tai adoptiovapaaseen. Niiden jäsenvaltioiden, jotka tunnustavat tällaisen oikeuden, on toteutettava tarvittavat toimenpiteet suojellakseen mies- ja naistyöntekijöitä irtisanomiselta kyseisen oikeuden käyttämisen vuoksi ja varmistettava, että näillä on vapaan loputtua oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada itselleen ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

8. Jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai hyväksyä perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi.”.

3) Korvataan 3 artikla seuraavasti: ” 3 artikla

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavilla aloilla:

- a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottoperusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien;
- b) mahdollisuus kaikenlaiseen ja -tasoiseen ammatilliseen ohjaukseen ja koulutukseen, ammatilliseen jatkokoulutukseen ja uudelleen koulutukseen, työkokemus mukaan lukien;
- c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka direktiivissä 75/117/ETY säädetyn mukaisesti;
- d) jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä, tai järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, sekä kyseisten järjestöjen tarjoamat edut.

2. Tämän vuoksi jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että:

- a) tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;
- b) yksittäisiin työ sopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka muutetaan.”.

4) Kumotaan 4 ja 5 artikla.

5) Korvataan 6 artikla seuraavasti: ” 6 artikla

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten veloitteiden täytäntöönpanoon tarkoitettut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat - myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen - kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat

tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta.

2. Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan tosiasiallinen ja tehokas korvaus tai, jos jäsenvaltiot niin päättävät, hyvitys 3 artiklan vastaisen syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle aiheutuneista menetyksistä ja vahingoista tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden. Tällaiselle korvaukselle tai hyvitykselle ei voida ennalta vahvistaa enimmäismäärää, paitsi tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt tässä direktiivissä tarkoitetun syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdistykset, järjestöt ja muut oikeushenkilöt, joilla kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen perusteiden mukaisesti on oikeutettua etua sen varmistamisesta, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan, voivat aloittaa tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanemiseksi säädetyin oikeudellisen ja/tai hallinnollisen menettelyn kantajan tai valittajan suostumuksella hänen puolestaan tai häntä tukeakseen.

4. Mitä 1 ja 3 kohdassa säädetään, ei rajoita sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, jotka koskevat määräaikoja tasa-arvoisen kohtelun periaatetta koskevien kanteiden nostamiselle.”.

6) Korvataan 7 artikla seuraavasti: ” 7 artikla

Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden, mukaan lukien kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä tarkoitetut työntekijöiden edustajat, suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta työnantajan taholta tulevalta epäsuotuisalta kohtelulta, joka johtuu reagoinnista yrityksessä esitettyyn valitukseen tai johonkin oikeudelliseen menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvoisen kohtelun periaatetta noudatetaan.”.

7) Lisätään artiklat seuraavasti: ” 8 a artikla

1. Jäsenvaltioiden on nimettävä elin tai elimiä, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, sekä toteutettava niitä koskevat tarpeelliset järjestelyt. Nämä elimet voivat kuulua osana virastoihin, jotka vastaavat ihmisoikeuksien puolustamisesta tai yksilön oikeuksien turvaamisesta kansallisella tasolla.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että näiden elinten toimivaltaan kuuluu:

- a) avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta uhrien ja 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen yhdistysten, järjestöjen tai muiden oikeushenkilöiden oikeuksia;
- b) teettää riippumattomia selvityksiä syrjintään liittyvistä kysymyksistä;
- c) julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia kaikista syrjintään liittyvistä kysymyksistä.

8 b artikla

1. Jäsenvaltioiden on perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava aiheelliset toimenpiteet edistääkseen työmarkkina-osapuolten vuoropuhelua, jonka tarkoituksena on tukea tasa-arvoista kohtelua muun muassa valvomalla toimintatapoja työpaikoilla, laatimalla työehtosopimuksia ja käytännesääntöjä sekä tutkimalla ja vaihtamalla kokemuksia ja hyviä toimintatapoja.

2. Jäsenvaltioiden on siinä tapauksessa, että se on niiden perinteiden ja käytäntöjen mukaisesti, kannustettava työmarkkinaosapuolia edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja tekemään asianmukaisella tasolla syrjinnänvastaisia sopimuksia 1 artiklassa tarkoitetuilla aloilla, jotka kuuluvat työehtosopimusneuvottelujen piiriin, rajoittamatta kuitenkaan osapuolten itsenäisyyttä. Näissä sopimuksissa on noudatettava tässä direktiivissä annettuja vä-

himmäisvaatimuksia ja kansallisia täytäntöönpanotoimenpiteitä.

3. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia edistämään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua työpaikalla.

4. Työnantajia olisi tässä tarkoituksessa kannustettava antamaan asianmukaisin ja säännöllisin väliajoin työntekijöille ja/tai näiden edustajille asianmukaiset tiedot miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta yrityksessä.

Nämä tiedot voivat sisältää tilastotietoja naisten ja miesten edustuksesta organisaation eri tasoilla sekä mahdollisia toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

8 c artikla

Jäsenvaltioiden on edistettävä vuoropuhelua sellaisten asianomaisten valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa, joilla on jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti oikeutettua etua myötävaikuttaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen edistämiseksi.

8 d artikla

Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten määräysten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistukseksi, että näitä seuraamuksia sovelletaan.

Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava näistä säännöksistä komissiolle viimeistään 5 päivänä lokakuuta 2005 sekä niiden myöhemmistä muutoksista mahdollisimman pian.

8 e artikla

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

2. Tämän direktiivin soveltaminen ei missään tapauksessa muodosta perustetta alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.”.

2 artikla

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 5 päivänä lokakuuta 2005 tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet tarvittavat toimenpiteet sopimuksin kyseiseen päivämäärään mennessä. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet, jotta ne voivat milloin tahansa varmistaa kyseisessä direktiivissä annettujen tulosten saavuttamisen. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

2. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle kolmen vuoden kuluessa tämän direktiivin voimaantulosta kaikki tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.

3. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle joka neljäs vuosi niitä toimenpiteitä koskevat lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, jotka ne ovat antaneet perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdan nojalla, samoin kuin kertomukset näistä toimenpiteistä ja niiden täytäntöönpanosta, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 2 kohdan soveltamista. Komissio hyväksyy ja julkaisee kyseisten tietojen perusteella joka neljäs vuosi kertomuksen, jossa on

vertaileva arviointi tällaisista toimenpiteistä, ottaen huomioon Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitetyn julistuksen n:o 28.

3 artikla

Tämä direktiivi tulee voimaan päivänä, jona se julkaistaan Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä.

4 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä 23 päivänä syyskuuta 2002.

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

P. Cox

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja

M. Fischer Boel

(1) EYVL C 337 E, 28.11.2000, s. 204 ja EYVL C 270 E, 25.9.2001, s. 9.

(2) EYVL C 123, 25.4.2001, s. 81.

(3) Euroopan parlamentin lausunto, annettu 31. toukokuuta 2001 (EYVL C 47, 21.2.2002, s. 19), neuvoston yhteinen kanta, vahvistettu 23. heinäkuuta 2001, ja Euroopan parlamentin päätös, tehty 24. lokakuuta 2001 (EYVL C 112 E, 9.5.2002, s. 14). Euroopan parlamentin päätös, tehty 12. kesäkuuta 2002 ja neuvoston päätös, tehty 13. kesäkuuta 2002.

(4) EYVL L 39, 14.2.1976, s. 40.

(5) EYVL L 180, 19.7.2000, s. 22.

(6) EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16.

(7) Asia C-394/96 Brown, Kok. 1998, s. I-4185, asia C-342/93 Gillespie, Kok. 1996, s. I-475.

(8) Asia C-222/84, Johnston, Kok. 1986, s. 1651, asia C-273/97 Sirdar, Kok. 1999, s. I-7403 ja asia C-285/98, Kreil, Kok. 2000, s. I-69.

(9) EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1.

(10) EYVL C 218, 31.7.2000, s. 5.

(11) EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19.

(12) Asia C-185/97, Coote, Kok. 1998, s. I-5199.

(13) Asia C-180/95, Draehmpaehl, Kok. 1997, s. I-2195). Asia C-271/91, Marshall, Kok. 1993, s. I-4367.

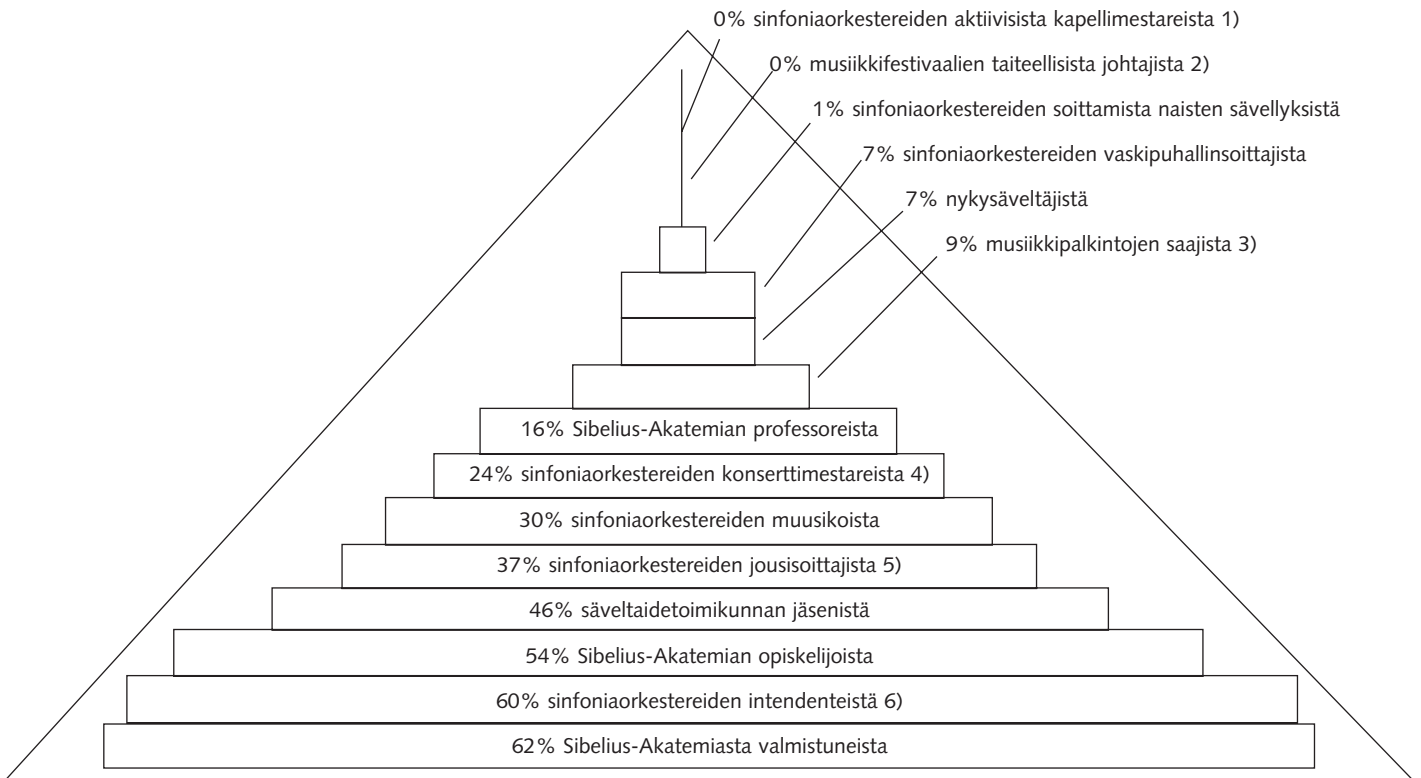
(14) EYVL L 145, 19.6.1996, s. 4.

(15) EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1.

[WWW-dokumentti.] <http://europa.eu.int/eurlex/pri/fi/oj/dat/2002/1_269/1_26920021005fi00150020.pdf> (31.8.2004)

Liite 8.

Pyramidi naisedustuksesta suomalaisen klassisen musiikin kentällä 2000/2001



1) Yhden sinfoniaorkesterin naiskapellimestari työskentelee ulkomailla, toinen työskentelee pienten kamarimusiikkiorkestereiden kanssa.

2) 32 suuresta musiikkifestivaalista kahdessa nainen on festivaalin yhteisjohtaja.

3) Naisten osuus säveltaidetoimikunnan vuonna 2002 jakamista säveltäjille kohdistetuista apurahoista.

4) Luku käsittää neljä suurta sinfoniaorkesteria.

5) Luku käsittää neljä suurta sinfoniaorkesteria.

6) Kattaa 14 sinfoniaorkesteria.

Lähde: Mitchell, mt. 2003.

ISBN 952-5573-01-X (nid.)
9 789525 573015

Onko sukupuolella merkitystä, onko toimenpiteillä vaikutusta taiteissa ja kulttuurissa?

Sukupuolivaikutusten arviointia taiteen ja kulttuurin toimialalla.

Onko naisten ja miesten asemassa eroja taiteen ja kulttuurin toimialalla? Entä kuinka kulttuuripoliittinen ja muu päätöksenteko vaikuttaa näihin asemiin taiteissa ja kulttuurissa?

Tässä selvityksessä sovelletaan ensimmäisen kerran alun perin kehitysyhteistyön alalla käyttöön otettua sukupuolivaikutusten arviointimetologiaa taiteen ja kulttuurin – taiteenalojen, kulttuuripalveluiden ja kulttuuriteollisuuden – toimialaan. Selvityksessä toimialan sukupuolieroja tarkastellaan mm. työmarkkinoille osallistumisen, palkkauksen, koulutuksen, työhön sijoittumisen, vaikutusmahdollisuuksien ja johtaviin asemiin pääsyn sekä sukupuolirooleihin vaikuttavien arvojen ja normien kannalta. Naisten ja miesten tilannetta tarkastellaan empiirisen tilastoaineiston avulla.

Selvitys vahvistaa käsityksen kulttuurin ja taiteen alan julkisten hyvinvointipalveluiden naisvaltaistumisesta sekä paikantaa naisten uralla etenemisen ja palkkauskehityksen lasikattoja. Suositusosiossa pohditaan esiin nousseiden havaintojen merkitystä lainsäädännön, hallinnon ja politiikkaohjelmien sukupuolivaikutusten arvioinnin kannalta. Lisäksi esitetään taiteen ja kulttuurin toimialalla tasa-arvon kannalta keskeisiä osa-alueita, toimenpiteitä ja ohjelmia, joita tulisi jatkossa säännöllisesti arvioida sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Matti Vanhasen hallituksen ohjelman eräänä tasa-arvon edistämisen tavoitteena on kehittää poliittisten ja hallinnollisten toimenpiteiden ja päätösten sukupuolivaikutusten arvioinnin välineitä. Käsillä oleva selvitys on toteutettu opetusministeriön toimeksiannosta ja on ministeriön avaus mainittuun haasteeseen taiteen ja kulttuurin osalta.