

ANNA ANTTILA

TYTTÖHÄN SOITTA KUIN MIES!

Kuinka vahvistaa
taide- ja
kulttuurialan
tasa-arvoa ja
työhyvinvointia?

Cuporen verkkojulkaisuja 55

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore

© Tekijät ja Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore 2019

Ulkoasu ja taitto: Eeva Lamminen

ISBN 978-952-7200-39-1 (pdf)

ISSN 1796-9263 (pdf)

ANNA ANTTILA

TYTTÖHÄN SOITTA KUIN MIES!

Kuinka vahvistaa taide- ja
kulttuurialan tasa-arvoa ja
työhyvinvointia?

ALUKSI

Viimeistään aktiivinen #metoo-kampanja teki näkyväksi sen, kuinka yleistä on sukupuoleen perustuva syrjintä ja häirintä. Cuporen ja Taiteen edistämiskeskuksen yhdessä julkaisema taiteen ja kulttuurin barometri kertoo vuosittain samaa tarinaa: taiteen ja kulttuurin alalla häirintä ja syrjintä on valitettavan tavallista. Joillakin taiteenaloilla, kuten elokuvan ja kuvataiteen alalla, häirintä- ja syrjintäkokemukset ovat erittäin yleisiä.

2004 Cupore julkaisi Ritva Mitchellin ja Anna Kanervan arviointitutkimuksen sukupuolivaikutuksista taiteen ja kulttuurin toimialalla. Arvioinnissa kysyttiin, onko sukupuolella merkitystä, onko toimenpiteillä vaikutusta taiteissa ja kulttuurissa. Julkaisussa tähdennettiin tasa-arvopolitiikan valtavirtaistamista ja sukupuolivaikutusten etukäteisarviointia lainsäädännössä ja politiikkaohjelmissa. Vuonna 2019 aikaisemmat toimenpiteet tuntuvat menettäneen tehonsa. Julkisen keskustelun naisiin kohdistuva vihapuhe sekä maailmanlaajuiset anti-feministiset virtaukset muistuttavat aina ajoittain esiin tunkevaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden takaiskua.

Tämä tutkimus syntyi tarpeesta katsoa #metoo-keskustelua syvemmmältä juuri taiteen ja kulttuurin alan ammattilaisten arkea ja työoloja. Tutkimuksen aineistona ovat mm. monen taiteen alan järjestön omille jäsenille tekemät kyselytutkimukset ja edellä mainitut taiteen ja kulttuurin barometrin tutkimusaineistot. Tutkimus toi jälleen esille, kuinka taiteellisten tuotantojen hierarkiat rakentuvat jo alan koulutuksessa, kuinka verkostojen ulkopuolelle jäävien taiteilijoiden asema on epävarma ja kuinka epätyypilliset työsuhteet altistavat syrjinnälle ja häirinnälle. Edelleen tämänkin tutkimuksen valossa on nähtävä, että vahva julkinen taiteen tuki on myös tasa-arvoteko.

Cuporen tutkijoiden ohella Asiallista?-hankkeen tueksi koottiin ohjausryhmä, jonka jäseniksi kutsuttiin Maija Lummepero (OKM), Esa Pirnes (OKM), Hanna Helavuori (TINFO), Nea Leo (TAKU), Taija Roiha (Jyväskylän yliopisto), Reetta Siukola (THL) ja Kaija Rensujeff (Taika) – suuret kiitokset ohjausryhmälle avusta, asiantuntevista ja rakentavista kommenteista tutkimusaineiston kokoamisessa ja julkaisun hahmottamisessa. Erikoistutkija Anna Anttilan johdolla työskennelleeseen Cuporen tutkijatiimiin kuuluivat Sirene Karri, Sari Karttunen, Emmi Lahtinen ja Sakarias Sokka sekä allekirjoittanut. Työn tuloksena syntynyt julkaisu haluaa myös ottaa selkeästi kantaa tasa-arvon ja asiallisen työskentelyilmapiirin puolesta. Toivomme, että julkaisussa esitetyt suositukset ja ohjeet auttaisivat meitä poistamaan kysymysmerkin asiallisen kohtelun perästä.

Helsingissä 3. kesäkuuta 2019

Marjo Mäenpää

johtaja, Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore

SISÄLLYS

Aluksi	4
Sisällysluettelo	5
TIIVISTELMÄ JA ASIALLISTA?-HANKKEEN LÄHTÖKOHDAT	6
Keinoja taide- ja kulttuurialan tasa-arvon ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi	9
KULTTUURINTUTKIMUKSELLINEN VIITEKEHYS JA NÄKÖKULMA TASA-ARVOON JA TYÖOLOIHIN	10
Tasa-arvon esteitä: Sukupuoliperinne, sukupuolijärjestelmä ja universaali tasa-arvon takatalvi	11
Suomi - segregaaation suurvalta	12
Palkkatasa-arvo	15
Apurahatasa-arvo	16
SELVITYKSET TASA-ARVOSTA TYÖELÄMÄSSÄ	17
Häirintää ja muita asiattomuuksia esiintyy eri aloilla	18
Häirintä ja syrjintä kulttuuri- ja taidealalla	22
Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä	25
OMISTAUTUMISTA - ETUOIKEUS VAI UHRAUTUMISTA?	26
Taiteen tekemisen erikoispiirteitä ja kehittämiskohteita	26
Työnantajalla on velvollisuus suojella työntekijää häirinnältä - myös taide- ja kulttuurialoilla	29
Kohti asiallisuutta	30
Kulttuurialan painolastit	31
#METOO-ILMIÖN JÄLKEEN	32
LÄHTEET JA AINEISTOT	34
JULKAISUT	34
ESIMERKKEJÄ DESK RESEARCH -TUTKIMUKSEN AINEISTOISTA	37
Tietoa ja tilastoja tasa-arvon tilanteesta	37
Keskusteluja ja muuta taustaa	40
Ohjeita ja malleja	43

TIIVISTELMÄ JA ASIALLISTA?-HANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

Miehet dominoivat edelleen taiteen kentällä. 50–60-vuotiaat miehet saattavat vielä puhua niin sanottuun ”positiiviseen sävyyn”, että nainenhan soittaa kuin mies, joka on tarkoitettu kohteliaisuudeksi, mutta on todellisuudessa sovinismia. (Barometri 2017¹)

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen Asiallista?-hankkeessa (2018–2019) tutkittiin sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työhyvinvointia kulttuurin toimialalla. Tarve selvitystyöhön sai alkusysäyksensä vuoden 2017 *Me too* -liikkeestä, joka vastusti seksuaalista ahdistelua maailmanlaajuisesti. Sosiaalisessa mediasa aiheutunnisteella #metoo levinnyt kampanja toi päivänvaloon lukuisia syrjintä- ja häirintätapauksia. Liike tai kampanja ei luokitellut tapauksia, vaan #metoo-kokemukset vaihtelevat sopimattomista katseista raiskauksiin. #Metoo-liike rikkoi häirintään ja valta-aseman väärinkäyttöihin liittyvän hiljaisuuden. Muutos oli käännteentekevä, ja #metoo-ilmion jälkeinen vuosi 2018 nimettiin naisten äänen voimistumisen ja jopa naisten aseman vallankumouksen vuodeksi².

Julkisuudessa peräänkuulutetaan nyt uusia keinoja, joilla valta-asemien väärinkäytöt kitketään. Ihmisoikeusloukkauksissa ovat usein uhreina nimenomaan naiset ja ihmiset naisina³. Tämän selvitystyön tekee ajankohtaiseksi myös se, että YK:n kaikkinaisen naisiin kohdistuvan syrjinnän kieltevä sopimus täyttää 40 vuotta⁴. Kuluva vuosi on naisten oikeuksien juhlavuosi.

Tämä tutkimus on tehty opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta ja sen taustalla oli tarve selvittää #metoo-keskusteluja syvemmin, miksi suomalainen taide- ja kulttuurielämä on erityisen altis häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle. Tutkimuksen tavoitteeksi tuli nostaa esiin syrjiviä käytänteitä ja normeja kulttuurin ja taiteen toimialojen työskentelykulttuureissa sekä laajemminkin suomalaisessa sukupuoliperinteessä. Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, valta-asetelmia, työoloja ja työhyvinvointia tarkasteltiin kulttuuripoliittisista, sukupuolentutkimuksen, työelämäntutkimuksen sekä kulttuurien ja taiteen tutkimuksen eettisistä näkökulmista. Yleisesti häirinnästä puhuttaessa tarkoitetaan seksuaalista tai sukupuoleen kohdistuvaa häirintää. Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat tasa-arvolain perusteella kiellettyä syrjintää.

Asiallista?-hankkeessa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkasteltiin osana työelämää, ja tutkimustyön pohjana ovat olleet yleiset työelämän työolo-, työhyvinvointi- ja työtyytyväisyystutkimukset. Keskeinen tarkastelukohde on se, mikä taide- ja kulttuurialalla ylläpitää ja mikä vähentää ongelmia sekä mitä on tehtävissä tilanteen seurannan järjestämiseksi ja ongelmien poistamiseksi.

¹ Tämän tutkimuksen aineistoina on käytetty vastauksia vuosien 2017 ja 2018 taiteen ja kulttuurin barometreista. Osa aineistositaateista on julkaisemattomia, osa julkaistu (ks. Hirvi-Ijäs et al. 2018; 2019). Aineistoon viitataan Barometri + kyselyvuosi. <https://www.cupore.fi/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/taiteen-ja-kulttuurin-barometri>

^{2,3} Ks: <https://yle.fi/uutiset/3-10440168>; ja <https://www.amnesty.fi/amnestyn-vuosikatsaus-vuonna-2018-naiset-nousivat-puolustamaan-oikeuksiaan-sortavaa-ja-seksistista-politiikkaa-vastaan/>

³ Ks: <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1986/19860068>

Tutkimuksen aineistoihin sisältyi esimerkkitapauksia syrjinnästä, häirinnästä ja sukupuolesta riippumattomasta valta-aseman väärinkäytöstä, mutta selvitystyön päätarkoitus oli tarkastella sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta laajempaa taustaa vasten.

Tutkimuksen katse kohdistettiin vallitsevaan sukupuolijärjestelmään ja sukupuoliperinteeseen sekä rakenteelliseen tai systeemiseen syrjintään. Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksen⁵ tavoitteiden hengessä Asiallista?-hankkeen näkökulmina olivat ihmisten ja ympäristön hyvinvointi, terve ja kestävä talous sekä kestävien elämäntapojen edistäminen. Hanke pyrki osaltaan edistämään YK:n kestävä kehityksen toimintaohjelman⁶ kahdeksasta tavoitteesta⁷ vähintään kolmea, jotka ovat: yhdenvertaiset mahdollisuudet hyvinvointiin, vaikuttavien ihmisten yhteiskunta ja työtä kestävästi.

Tutkimustyön eettisenä lähtökohtana oli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Kun tottumukseksi muodostuneet ja usein tiedostamattomaan sukupuoliperinteeseen pohjaavat ajattelu- ja toimintamallit tehdään näkyviksi, on niiden kyseenalaistaminenkin mahdollista. Tutkittu tieto kertoo jotain todellisuudesta ympärillämme. Se ei välttämättä ole hyvää ja kaunista eikä helposti ratkaistavaa, mutta tutkimustiedosta voi syntyä uusia tapoja ajatella ja toimia. Kulttuurin ja taiteen alalla esiintyvän syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen vähentäminen parantaa toimialan työskentelyedellytyksiä ja tuottavuutta (Housman & Minor 2015).

Suomessa kuten muuallakin #metoo-kampanja kohdistui taiteenaloista ehkä näkyvimpään ja julkisimpaan: elokuva-alalla paljastui ensimmäisenä mitä räikeimpiä tapauksia ja laiminlyöntejä lakien noudattamisessa (Paanetoja 2018). Elokuva-alan ongelmat olivat jo aiemminkin puhuttaneet sekä kentällä että tiedotusvälineissä. Ne nousivat esiin myös Tarja Savolaisen Cuporessa vuonna 2017 tekemässä selvityksessä. Ala sai toimia suunnannäyttäjänä rohkeille keskustelunavauksille.

Julkista taiteen ja kulttuurin rahoitusta ei aina käytetä tavalla, joka olisi myös eettisesti kestävä. Alalla työskentelevät kohtaavat epäoikeudenmukaisuutta ja jopa häirintää paljon, mutta eivät välttämättä määrällisesti mitattuna sen enempää kuin muussa työelämässä. Yksikin häirintätapaus on aina liikaa. Lukumäärältään vähäinen ja harvinainen tapaus voi olla kokemuksena ja vaikutuksiltaan suuri ja kauaskantoinen. Pienellä, mutta hyvin julkisella alalla yksi ihminen voi haitata koko taiteenalan kentän toimintaa. Avoin kasvojen menetys uhkaa kumpaakin, niin uhria kuin tekijää.

Taide- ja kulttuurialalla menestyminen vaatii tunnetuksi tulemistä. Julkisuus tekee epäasiallisuudet näkyvämmäksi kuin työelämässä keskimäärin. Yleisölle tekijät ja uhrin ovat jollain tasolla tuttuja ja ilmi tulleet yksilötason kokemukset koskettavat julkisuuden takia suurempaa joukkoa kuin vain asianosaisten omaa työyhteisöä. Myös yleisöä häiritään. Ja päinvastoin: yleisökin voi häiritä taiteilijaa.

⁵ Sivustosta vastaa valtioneuvoston kanslia, ja sitä ylläpidetään politiikka-analyysiyksikössä: <http://kestavakehitys.fi/sitoumus2050/tavoitteet>

⁶ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

⁷ <http://kestavakehitys.fi/sitoumus2050/tavoitteet>

Sensitiivistä tutkimuskohdetta lähestyttiin moniaineistollisesti ja tutkimusaineisto koottiin *desk research* -menetelmällä. Se on aineistopohjainen tutkimus, jossa käsitellään jo tehtyjen tutkimusten ja tilastojen valmista tutkimusaineistoa. Kiinnostavimpia olivat ajankohtaiset taiteilijoita koskevat keskustelut sekä taidealoihin kohdistuneet tutkimukset ja selvitykset, jotka liittyivät sukupuolten asemaan, häirintään, työoloihin ja työtyytyväisyyteen. Kootun aineiston yhteisenä nimittäjänä oli tasa-arvo ja työhyvinvointi. Monissa eri lähteissä toistui naisten miehiä huonompi ammattiasema ja työhyvinvointi.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kulttuuri- ja taidealalla häirinnästä ja epäasiallisuuksista kerrotaan paljon. Mutta onko tapauksia enemmän kuin työelämässä keskimäärin, on hankalampi kysymys. #Metoo nosti nimenomaan kulttuuri- ja taidealan häirintätapaukset julkisuuteen ja rohkaisi taiteentekijöitä kertomaan kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta. Yksilön ainutlaatuinen kokemus nousee aineistoista vahvasti esiin. Häirintäkokemukset ovat vaikeasti mitattava asia eikä herkässä asiassa voikaan tuijottaa vain numeroita.

Taiteilija-ammatin erityispiirteet yhdistyneenä koko alan erityisluonteen altistavat häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle. Taiteilija on taiteilija vapaa-ajallaankin, joten häirintä vapaa-ajalla koskee myös taiteilijan työminää. Toisaalta häirintä työtilanteissa koskee koko taiteilijan identiteettiä syvemmin kuin ammatissa, jossa työhön ei ammenneta henkilökohtaisista muistoista ja kokemuksista.

Taidealan työssä yhdistyvät yhtäältä taloudellisesti epävakaa asema ja toisaalta tunnettuuden, näkyvyyden vaatimus. Taiteilijan täytyy verkottua ja tehdä omaa nimeään tunnetuksi. Huonot tai olemattomat suhteet vaikeuttavat toimintaedellytyksiä. Työmarkkinat ovat epämuodolliset ja työtilaisuuksia saadaan verkostomaisesti. Kun piirit ovat pienet, rahoittajat harvassa ja ansaintavaihtoehdot vähissä, voi joutua alistumaan epäasiallisuuksille. Epävirallisten hyvä veli-verkostojen ulkopuolelle jäävät ovat vaarassa joutua marginaaliin, vaille ansiota. Vahva julkinen taiteen tukeminen on myös tasa-arvoteko, sillä epävakaa työtilanteessa olevat ovat muita useammin häirinnän kohteina.

Tämä selvitys jatkaa keskustelua asiallisten ja kestävien työolojen sekä ihmisten keskinäistä kunnioitusta lisäävien toimintatapojen vahvistamiseksi taide- ja kulttuurialalle. Lainsäädännön lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat tietoiset ja tiedostamattomat asenteet. Tähän raporttiin koottiin hyviä käytäntöjä, säädöksiä, politiikkasuosituksia ja tasa-arvolinjauksia.

Raportissa on tasa-arvoon liittyviä esimerkinomaisia suosituksia siitä, miten työhyvinvointiin ja entistä tasa-arvoisempiin työoloihin voi vaikuttaa.

KEINOJA TAIDE- JA KULTTUURIALAN TASA-ARVON JA HYVINVOINNIN VAHVISTAMISEKSI

NOLLATOLERANSSI ON AVAIN HÄIRINNÄN POISTAMISEEN

- Rakenteet, toimintakulttuurit ja työyhteisöt avoimiksi, läpinäkyviksi
- Ei toimintaedellytyksiä häirinnälle ja hyväksikäytölle
- Vastuuta ei jätetä uhrin harteille

SÄÄDÖS- JA RAHOITUSOHJAUS, SEURANTA

- Ohjausta ja seurantaa työ- ja muun lainsäädännön noudattamiseen
- Työehtosopimukset kuntoon
- Tasa-arvosuunnitelmat jo rahoitushakuihin
- Väärinkäytöksissä taloudelliset sanktiot, takaisinperinnän mahdollisuus
- Jatkuva ja päivittyvä tiedonkeruu alan tasa-arvon tilasta, tasa-arvotilastot julki

KOULUTUS JA SEURANTA

- Taiteellisten ansioiden avulla meritoituneille päälliköille/johtajille/ohjaajille koulutusta henkilöstöjohtamisessa
- Alan toimijoille lisää vuorovaikutus- ja tasa-arvotaitoja
- Professorivalinnoissa painotus pedagogisiin ansioihin
- Työnantaja- ja työntekijäjärjestöille häirinnän vastaisia menetelmiä ja asennekasvatusta:
tasa-arvosuunnitelmat, työelämän pelisäännöt, code of conduct, unconscious bias

NEUVONTA

- Työsuojelupiirit, ammattiliitot, tasa-arvovaltuutettu antavat neuvoja
- Myös taide- ja kulttuurialan vapaan kentän huomioiminen jatkossa: olisi siko mahdollista ottaa mallia vapaiden tutkijoiden ja toimittajien tukena olevista rakenteista (eettiset toimikunnat, neuvostot tai vastaavat)?

VANHANAIKAISEN SUKUPUOLIPERINTEEN, STEREOTYPIOIDEN JA NEROMYYTTIEN PURKAMINEN

- Ei ole poikkeusyksilöitä, joilla olisi oikeus toisten alistamiseen tai muita erioikeuksia suhteessa muihin
- Kutsumusammattissakin on oltava säälliset työolot
- Kaikessa viestinnässä huomio siihen, miten eri sukupuolia käsitellään arvostavasti
- Levitetään esimerkkejä tasa-arvoa edistävästä hyvistä käytännöistä
- Kannustusta kohden tasa-ammatteja, palkka-avoimuutta ja vakaata tulo-tasoa

KULTTUURINTUTKIMUKSELLINEN VIITEKEHYS JA NÄKÖKULMA TASA-ARVOON JA TYÖOLOIHIN

Asiallista?-hankkeessa taide- ja kulttuurialan työoloja tarkasteltiin eri näkökulmista, jotka muodostavat tutkimukselle monitieteisen viitekehyyksen. Aineistoja tarkasteltaessa painottuivat kulttuurien ja sukupuolentutkimuksen näkökulmat, ja taustalla vaikuttivat myös taiteen, kulttuuripolitiikan sekä työelämän tutkimukset. Tutkimus pyrki nostamaan esiin rakenteellista syrjintää sekä epätasa-arvoisia käytänteitä, normeja ja asenteita taiteen ja kulttuurin toimialojen työskentelykulttuureissa. Epätasa-arvoisten käytäntöjen taustalla ja vierellä työelämässä vaikuttaa vielä vahvana suomalainen sukupuoliperinne (Ojanen 2006), jossa naisilla ja miehillä olisi ikään kuin ”luonnollisia” rooleja ja asemia. Tasa-arvoa ja työhyvinvointia rajoittavien tai jopa huonontavien systeemien näkyväksi tekeminen on tässä raportissa keskiössä.

Cuporen ja Taiteen edistämiskeskuksen tuottamien taiteen ja kulttuurin barometrien⁸ kysymyksissä toistuu vuosittain väittämä: ”Taiteen kentällä on rakenteita, jotka pitävät yllä eriarvoisuutta.” Siihen vastauksista vaihtoehdon ”Kyllä. Minkälaisia?” valinnut nuori taiteilija kuvasi vuonna 2017 tilannetta näin: ”Miehet dominoivat edelleen taiteen kentällä. 50–60-vuotiaat miehet saattavat vielä puhua niin sanottuun ’positiiviseen sävyyn’, että nainenhan soittaa kuin mies, joka on tarkoitettu kohteliaisuudeksi, mutta on todellisuudessa sovinismia.” Toinen, samaan väittämään kielteisen vaihtoehdon vuonna 2018 valinnut vastaaja tarkensi: ”Omalla alallani ei ole tällaisia rakenteita.” (Mies, 60–69 vuotta, musiikki). Jälkimmäisen vastaajan sukupuoleen ja ikäryhmään kuuluvan maailmassa asiat ovat ikään kuin juuri oikeassa järjestyksessä, hyvin rakennettuja.

Tämä osoittaa maskuliinisuuden olevan edelleen normi. Kaksijakoisessa sukupuolijärjestelmässä mies on ikään kuin oikea, tavallinen ja normaali, mutta nainen on toinen. Muut ihmisversiot, kuten lapset tai muun sukupuoliset, ovat poikkeamia.

Ihmiset ovat sukupuoleltaan muutakin kuin vain miehiä ja sitä toista sukupuolta, naisia. Kaikki sukupuolijaottelutkin kohdistuvat moniin toisiinsa risteäviin erontekoihin ja samanlaisuuksiin, joita pelkkä sukupuoli ei selitä tai häivyttä. Sukupuoli ei riitä ihmisen identiteettien analyysien lähtökohdaksi.

Kulttuurien tutkimuksessa ja yhteiskuntatutkimuksessa puhutaan intersektionaalisuudesta (Crenshaw 1989), jossa otetaan huomioon useita yhteiskunnallisia erontekoja ja luokitteluja. Sukupuolien sisällä ja välillä risteilevät esimerkiksi ikä, seksuaalisuus, syntyperä, toimintakyky, yhteiskuntaluokka tai asuinpaikka. Joillekin yksilöille voi kasautua useita systeemiä tai rakenteellisia alistustekijöitä. Toisaalta yksilön asenteet jotain ajankohtaista ilmiötä kohtaan voivat olla hyvin poikkeavat sukupuolen ja iän perusteella tarkasteltuna, mutta erittäin tyypilliset asuinpaikan ja poliittisen suuntautumisen mukaan.

⁸ <https://www.cupore.fi/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/taiteen-ja-kulttuurin-barometri>

Intersektionaalisuus on tervetullutta sukupuolentutkimuksessa, koska se häivyttää vastakkaisasettelua ja kaikki-sanan käyttöä – eivät kaikki miehet ole sellaisia ja kaikki naiset tällaisia. Vaikka ihmiset eivät ole vain naisia tai miehiä, vauvana määritelty sukupuoli odottaa rajaa ihmisen elämäkokemuksia vahvasti. Naisten ja miesten välillä vallitsee edelleen hierarkkinen epätasa-arvo, joka ilmenee monin eri tavoin taloudellisesta asemasta viihdeteollisuuteen. Hierarkiat perustuvat aina luokitteluihin, jotka ovat pohjimmiltaan sopimuksenvaraisia ja ihmisten rakentamia. Viallisia rakenteita purkamalla ja rakennevikoja korjaamalla pyritään sukupuolipoliittiseen tasa-arvon lisäämiseen.

Kaksijakoisessa sukupuoliluokittelussa naisten ja tyttöjen on ollut miehiä ja poikia sallitumpaa laajentaa ahtaita sukupuolirooleja. Jo alle kouluikäisten mediakulutuksessa on huomattu, että pikkutyöt katselevat molemmille sukupuolille tarkoitettuja televisio-ohjelmia, kun taas saman ikäiset pojat vähättelevät ja torjuvat tyttötapaisia tuotteita (Suoninen 1992). Niin sanottu poikatyttö (*tomboy*) on tyttöjen keino kyseenalaistaa maskuliinisuuden ja poikaruumiin välinen yhteys. Tasa-arvoisemmassa ja matalamman hierarkian maailmassa myös poikien olisi helpompi pyrkiä ahtaiden sukupuolinormien laajentamiseen, mutta niin sanottuja tyttöpoikia miltei halveksitaan. Poikatyttö sen sijaan on kanonisoitu hahmo myös taiteessa ja viihteessä. Hän on cistytty, joka käyttäytyy ja näyttäytyy pojan sukupuolirooliodotusten mukaisesti, rohkeasti ja reippaasti. (Ks. esim. Kivijärvi et al. 2018; Tormulainen 2018.) 1990-luvulla tyttöenergia levisi mediassa ja populaarikulttuurissa. Siihen ei kuulunut poikamaisen ulkoisen habituksen tavoittelu, vaan tyttöjen korostettu feminiinisyys yhdistettynä poikamaisina pidettyihin tekoihin. Nyt antifeministisen backlashin mukaisesti pikkutyttöjen esikuvina mediassa, esimerkiksi lastenohjelma Ryhmä Haussa, esiintyy taas avuttomia, vaaleanpunaisia hörhelöhauvoja. Poikien uroteot (tai uroskoirien poikateot) ovat pelastavia tai torjuvia vastauksia tyttöjen eli narttukoirien olemassaoloon (ks. Ruohonen 2018).

TASA-ARVON ESTEITÄ: SUKUPUOLIPERINNE, SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄ JA UNIVERSAALI TASA-ARVON TAKATALVI

Kulttuuri-ilmiötä tai kulttuurin osa-aluetta, joka jatkuu ajallisesti ja on yhteisöllistä, kutsutaan perinteeksi eli traditioksi. Vanha, jopa vanhentunut, sukupuoliperinne (Ojanen 2006) estää kohtelemasta naisia ja miehiä samoin. Perinteet voivat elää eripituisina, esimerkiksi monet nuorisokulttuurien ilmiöt ovat lyhytkestoisempia kuin vaikkapa uskontoihin liittyvät, lähes ikiaikaiset traditiot. Yhteisöllisyyden lisäksi (henkiselle) perinteelle on ominaista, että se on anonyymiä, kaavamaisista ja kansanomaisista. Traditiota ei ylläpidä mikään virallinen laitos, ei kirkko, koulu eikä media, vaikka ne saattavat siihen vaikuttaa. Perinne leviää suullisesti ja on siksi altis muutoksille. Yhteisön ylläpitämä ja levittämä perinne paljastaa virallisia kannanottoja luotettavammin, minkälaisia ovat jollekin kulttuurille ominaiset arvot ja asenteet. Vaikka yhteisöissä on aina itsestään selvinä pidettyjä ja heikosti tiedostettuja traditioita, on pyrkimys epätoivottavien perinteiden paljastamiseen ja katkaisemiseen kuulunut länsimaiseen kulttuuriin jo valistuksesta lähtien. Näin kulttuurin ja yhteisön on katsottu kehittyvän paremmaksi ja yksilön vapautuvan taantumuksellisuudesta. (Apo & Anttonen 2001.)

Traditioiden tapaan myös sukupuolijärjestelmät käsitetään historiallisesti ja kulttuurisesti muuttuviksi rakenteiksi. Sukupuolijärjestelmällä tarkoitetaan sitä, että sosiaaliset rakenteet, instituutiot, ajatusjärjestelmät ja niiden sisältämät symbolit ja merkitykset ovat sukupuolisidonnaisia. Tällöin sukupuoli nähdään sosiaalisen tilan, ajan ja toiminnan järjestyksen sekä rakenteiden lähtökohtana. Epäsymmetrisissä ja hierarkkisissa sukupuolijärjestelmissä valta ja arvostus ovat keskittyneet vain tietylle sukupuolelle. Sukupuolieroa voidaan samanaikaisesti tunnistaa, tuottaa, vahvistaa ja purkaa sukupuolijärjestelmän ja kulloinkin vallitsevan sukupuolisopimuksen puitteissa. Käytännön tasolla tämä voi tapahtua esimerkiksi mediassa. Se voi toimia keskusteluareenana, jossa sukupuolisopimuksen ehdoista keskustellaan ja jossa niitä voidaan pyrkiä myös muuttamaan. (Kinnunen 2001; Töyry 2005.)

SUOMI – SEGREGAATION SUURVALTA

Suomessa työmarkkinat ovat erityisen eriytyneet sukupuolen mukaan eli segregoituneet, ja olemme työmarkkinoiden tasa-arvossa EU:n keskiarvon alapuolella⁹. Ammattien eriytyminen on tasa-arvopolitiikan ja työmarkkinoiden isoimpia ongelmia. THL:n tasa-arvotilastojen¹⁰ mukaan segregatio ei ole viime vuosina olennaisesti muuttunut, ja erityisen vähäistä on miesten siirtyminen naisennemistöisille aloille. Taiteen kentällä on havaittu ilmiömäinen naisistuminen jo 1990-luvun lopusta alkaen (Karhunen 1999, 3), mutta tiettyjen taiteenalojen, kuten musiikin ja tanssin, sukupuolen mukainen segregoituminen on merkille pantavaa.

Naisten ja miesten hakeutuminen eri aloille, eli horisontaalinen segregatio, jäykistää työmarkkinoita. Vertikaalinen segregatio taas tarkoittaa sitä, että taloudellinen valta ja kannustimet jakautuvat naisten ja miesten kesken epä-tasa-arvoisesti. Segregatio ylläpitää sukupuolten välistä tuloeroa. Lisäksi työelämän rakenteelliset muutokset kohdistuvat naisiin ja miehiin eri tavoin. Naisten ja miesten jakautuminen eri aloille jarruttaa työyhteisöjen rikkautta ja monimuotoisuutta, mikä ei edesauta yhteiskunnan kehitystä entistä parempaan suuntaan. (Keski-Petäjä & Witting 2018.)

Taiteen kenttä on viime vuosikymmeninä naisistunut, mikä paradoksaalisesti ei ole välttämättä lisännyt sukupuolten tasa-arvoa alalla. Naisten määrän lisääntyminen on synnyttänyt tasa-arvon illuusion, eräänlaisen ”asiahahan on nyt kunnossa” -harhan tai kaksinkertaisen esteen, kaksoisansan (McRobbie 2011; Roiha et al. 2015, 39–40; McRobbie 2009, 12). Voimakas naisistuminen voidaan kokea myös uhkana, johon äärikonservatiivinen ”ratkaisu” on maailman palauttaminen ”luonnolliseen järjestykseen”. Käytännössä palauttaminen merkitsee naisen aseman huonontamista. Tasa-arvon yleismaailmallista takatalvea tai antifeminististä takaiskua (*backlash*) ovat viime aikoina ilmentäneet koventuneet asenteet ja lainsäädäntö, jotka koskevat esimerkiksi aborttia, ehkäisyä, transsukupuolisuutta ja homoseksuaalisuutta¹¹. Vanhoillisten sukupuoliperinteiden

⁹ Ks: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison/work/2/bar>

¹⁰ Ks: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tilastot>

¹¹ <https://www.hs.fi/ulkomaat/art-2000005702405.html?share=ba5fac4126ac904228e210f203e98d56>

mukaan alan naisistuminen voi myös merkitä sitä, että alan arvostus naisistuu eli sen status laskee (Herranen et al. 2013, 124–129). Tämän vuoksi jollain aloilla varjellaan naisten ainokaisasemaa ja arvostetaan alan harvoja ”hyviä jätkiä”, jo lastenkulttuurista tutun poikatyttöhengon mukaisesti.

Sukupuoliperinteessä opinto-ohjaus ja ammattivalinnat voivat liittyä siihen, mitä lapsena leikitään, harrastetaan tai mistä lasta nimenomaan tyttönä tai poikana kannustetaan olemaan kiinnostunut. Ensimmäisistä kesätöistä alkaen miesten ammatit ovat perinteisesti olleet mestareita, kuten vahti- tai viirastomestari, ja naisten apulaisia, kuten toimisto- tai sairaala-apulainen. Töiden vaatuvuustasot eivät kuitenkaan ole erilaisia, vaikka ammattinimikkeet ja palkat ovat. Molemmat sukupuolet tekevät keskimäärin yhtä vaativaa työtä. Naisten koulutustaso on monissa tapauksissa noussut miesten ohi¹².

Se ei kuitenkaan näy naisten palkoissa. Ensimmäiset ammattinimikkeet saattavat kannustaa jatkamaan työuraa ikään kuin ikuisena apulaisena tai mestarina.

Eriytyminen tapahtuu jo ennen työ- ja koulutusvalintoja, suomalaisessa sukupuoliperinteessä. Meillä vallitsee edelleen agraariyhteisöistä periytyvä vahva jako ”naisten ja miesten töihin”. Sukupuoliperinteen rikkominen on hölmöläisäsaduista tuttu teema¹³, jossa kaikki menee pieleen, kun akka erehtyy ukon töihin ja ukko akan töihin.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksista¹⁴ ja tasa-arvotilastoista selviää, että 90 prosentissa Suomen työpaikoista työntekijät ovat todennäköisimmin keskenään samaa sukupuolta. Kulttuuri- ja taideala¹⁵ on poikkeus. Sekä kulttuuriammateissa että -toimialoilla on miehiä ja naisia kokonaistasolla lähes yhtä paljon. Alalla työskennellään niin sanotuissa tasa-ammateissa, joissa vähintään 40 prosenttia ammattiryhmästä on kumpaakin sukupuolta. Esimerkiksi näyttelijöistä 48 prosenttia on naisia, ohjaajista ja tuottajista 44 prosenttia.

Kaikissa taide- ja kulttuurialan työyhteisöissä ei vallitse yhtenäiset työolot. Yhtäältä alalla on tapahtunut nopea naisistuminen ja toisaalta muutamat osa-alueet, kuten säveltäminen tai peliala, ovat yhä poikkeuksellisen miesvaltaisia. Eroja sukupuolten välillä on myös ammattinimikkeissä ja työtilanteissa. Alan työllisissä on enemmän miehiä (55 %) kuin naisia (45 %). Klassisessa musiikissa säveltäjien ja orkesterinjohtajien miesvaltaisuus on huomattavaa. Kuvataiteilija, tanssija tai koreografi taas ovat Tilastokeskuksen määrittelemistä kulttuurialan ammateista hyvin naisvaltaisia ammattiryhmiä. Vaikka taiteilijan ammattinimike kuuluisi naisvaltaisiin aloihin, voi ammatin harjoittamisen toimiala olla erittäin miesvaltainen. Tällainen on esimerkiksi peliala, jolla työskentelee muun muas-

¹² Naisten osuus kaikista vuonna 2018 yliopistotutkinnon suorittaneista oli 58 prosenttia ja tohtorintutkinnon suorittaneista 51 prosenttia. Vuoden 2018 noin 30 800 yliopistotutkinnosta reilu 15 prosenttia suoritettiin humanistisella ja taidealalla. (Suomen virallinen tilasto SVT: Yliopistokoulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-0599. 2018. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 15.5.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/yop/2018/yop_2018_2019-05-09_tie_001_fi.html)

¹³ Ks: https://fi.wikisource.org/wiki/Ukosta_ja_akasta_jotka_vaihtoivat_askareita

¹⁴ Ks: <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html> ja <http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index.html>

¹⁵ <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/265.html>

sa kuvataiteilijoita ja graafikoita.¹⁶ Pelialan räikeät häirintä- ja väärinkäyttöpaukset ja seksistinen asenneilmasto ovat viime vuosina puhuttaneet laajasti. Toisaalta nuorena alana se on myös nopeasti puuttunut asiaan ja korjannut vintumiaan.¹⁷

Sukupuolten aseman kohentamisessa huomio kiinnittyy turhan usein yksilöihin, joiden koulutus- ja uravalintoja ja jopa luonteenpiirteitä pyritään muuttamaan. Jotta tytöt saataisiin ansaitsemaan paremmin, heitä kannustetaan hyvin palkatuille teknisille aloille. Mutta ehkä tytöt eivät halua teknisille aloille, vaan parempia ansioita mielekkäämmästä työstä, kuten vaikkapa taiteen tekemisestä. Muutostarpeet ovat yhteiskunnassa ja eri alojen palkkaepätasa-arvossa eivätkä ihmisen itsensä identiteeteissä, haluissa, toiveissa tai urahaaveissa.

Suomessa on suuri ero sen välillä, miten paljon 15-vuotiaat tytöt toivovat uraa teknis-tieteellisillä aloilla (ns. STEM-alat¹⁸: *science, technology, engineering, mathematics*) ja miten he sinne aikanaan sijoittuvat. Uratoiveiden ja -toteutumien kuilu on isompi kuin OECD-maissa keskimäärin, eli noin 10 prosentin ero toiveen ja toteutuman välillä. Sijoittuminen STEM-aloille tosin on Suomessa OECD-maiden keskiarvon luokkaa, mutta 15-vuotiaat tytöt eivät muissa OECD-maissa jätä menemättä teknistieteellisille aloille keskimäärin yhtä suuresti kuin suomalaiset. Esimerkiksi Italiassa alalle toivovien tyttöjen osuus on täsmälleen sama kuin sinne sijoittuvien naisten (45 %). Huonoimpia tilanteet ovat Unkarissa, jossa alalle sijoittuu eli joutuu enemmän naisia kuin tyttöissä siitä haaveili, ja toisaalta Indonesiassa, jossa yli 70 prosenttia tytöistä toivoo STEM-ammattia mutta alalle päätyy alle 30 prosenttia naisista. (Haapamäki 2019.)

Naiset ja miehet ovat samankaltaisia lukuisten eri tutkimusten mukaan ja useimmilla psykologisilla muuttujilla tarkasteltuna. Samankaltaisia ovat esimerkiksi: kognitiivinen suorituskyky (esim. matemaattinen suorituskyky), persoonallisuus ja sosiaalinen käyttäytyminen (esim. temperamentin, tunteiden, aggressiivisuuden ja johtamisen osalta) sekä psykologinen hyvinvointi. (Hyde 2014.) Tyttöjen ja poikien kyvyissä ei ole eroa, ja siksi pitäisi palkita myös muita kuin STEM-alojen ihmisiä. Samoin poikia pitäisi johdatella muillekin kuin STEM-aloille, eli muita aloja voisi tehdä houkuttelevimmiksi pojille. Pojat ja miehet varmasti kykenisivät toimimaan aloilla, joilla nyt on naisenemmistö. Naisten ja miesten erot ammattiasemassa tai ansioissa eivät selity henkilön ominaisuuksilla. Naisten vähyyden huipulla johtuu lasikatosta, eli rakenteista, asenteista ja sukupuoliperinteistä.

¹⁶ Miesvaltaisia ammatteja ovat mm. myynti- ja markkinointijohtajat, lähetys- ja audiovisuaalistenikot, soittimientekijät ja virittäjät, lasinpuhaltajat, -leikkaajat, -hiojat, ja -viimeistelijät, kaivertajat, etsaajat, painajat, jälkikäsitelijät ja sitomotyöntekijät. Naisvaltaisia ammatteja ovat mm. arkisto- ja kirjastotyöntekijät, sisustussuunnittelijat, tanssitaiteilijat ja koreografit sekä taito- ja taideaineidenopettajat (Työllinen työvoima kulttuuriammateissa sukupuolen mukaan: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin_Passiivi/StatFin_Passiivi_klt_klt/statfinpas_klt_pxt_901_200900.px/?rxid=738c12e9-92bf-4eb0-a9fc-beeea26b4f0c)

¹⁷ Ks: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2017/oct/16/anita-sarkeesian-its-frustrating-to-be-known-as-the-woman-who-survived-gamergate>, <https://www.theguardian.com/technology/2017/sep/24/zoe-quinn-gamergate-online-abuse>, ja <https://www.hs.fi/nyt/art-2000002772655.html>

¹⁸ https://fi.wikipedia.org/wiki/naisten_koulutus_teknistieteellisill%c3%a4_aloilla

PALKKATASA-ARVO

Rakenteellisen syrjinnän näkyvimpiä seurauksia on naisvaltaisten alojen matala palkkataso. Näillä aloilla naisen euro on 80 senttiä. Erityisen vallitsevaa naisten palkkasyrjintä on tehtävissä, jotka ovat vaatavuudeltaan samanarvoisia kuin miesten tehtävät. Usein keskustelu syrjinnästä painottuu samojen tehtävien palkkatason vertailuun, ja samassa työssä palkkaerot ovat toki pienemmät. Kuitenkin sekä yksityisen sektorin että kuntien kulttuurialan palkat ovat naisilla pienemmät kuin miehillä.¹⁹ Palkkaus tai heikko ammattiasema ovat rakenteellisia ongelmia eli ne johtuvat yhteiskuntarakenteesta, joka perustuu sukupuoli-järjestelmään.

Taiteen ja kulttuurin vuoden 2018 barometriaineistoissa on kirkas ja oma-kohtainen vertailu siitä, miten naisia syrjitään taiteen rahoituksissa. Eräs transnainen kertoo: ”Sukupuolenkorjausprosessini alkamisen jälkeen en ole saanut yhtään apurahaa. Muutos aiempaan tilanteeseeni on huomattava ja äkillinen.”

Miesten palkat ovat viime vuosina nousseet, mutta naisten eivät. Naiset työskentelevät miehiä useammin julkisella sektorilla, johon kohdistuivat kiky-leikkaukset tuntuvammin kuin yksityiseen sektoriin. Miehiä enemmän työllistävällä yksityisellä sektorilla palkat ja erilaiset bonus- ja tulospalkkiojärjestelmät ovat muutenkin korkeammat kuin julkisella sektorilla.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan palkkaerojen tasoittamista ei voi jättää vapaaehtoisuuden varaan. Rakenteellinen palkkatasa-arvo vaatisi velvoittavampaa lainsäädäntöä. Tasa-arvovaltuutettu velvoittaisi ainakin suurimmat yritykset raportoimaan maksamistaan palkoista julkisesti²⁰. Nykyisin palkoista ei puhuta avoimesti, etenkin yksityisellä sektorilla, jossa palkkaneuvottelut alkavat jo rekrytoinnissa. Lainsäädännöllä edistetty palkka-avoimuus parantaisi naisten asemaa työmarkkinoilla²¹. Pienillä aloilla harvalukuisten portinvartijoiden²² rahavirtojen tai -purojen suuntaaminen tulisi entistä näkyvämmiksi.

Taiteilijoiden työmarkkina-asema on epävakaa eikä kaikilla kulttuuriammattilaisilla edes ole työpaikkaa, työnantajaa tai työyhteisöä: lähes 30 prosenttia kulttuuriammattilaisista toimivista on yrittäjiä ja 12 prosenttia toimii määräaikaisissa työsuhteissa.²³ 2000-luvun alussa työsuhteessa toimivien taiteilijoiden osuus laski ja itsensä työllistävien, vapaiden taiteilijoiden osuudet nousivat (Rensujeff 2014).

Naistaiteilijoiden tulot ovat systemaattisesti miestaiteilijoiden tuloja alhaisemmat. Huomionarvoista on myös naisten miehiä suurempi edustus työllisen työvoiman ulkopuolisten eli muussa asemassa olevien ryhmässä. Naisten määrän ja tulojen välinen suhde on kaikkein polarisoitunein vapaissa taiteilijoissa, joka voidaan nähdä monilla tarkastelun kohteena olevilla taiteenaloilla myös

¹⁹ https://pxhopea2.stat.fi/sahkoiset_julkaisut/kulttuuritilasto/html/suom0010.htm

²⁰ <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006105429.html>

²¹ http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161103/R_41_18_Selvitys_palkka-avoimuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²² <https://yle.fi/uutiset/3-10437537>

²³ http://tilastokeskus.fi/til/kl/2017/01/kl_2017_01_2018-08-31_tie_001_fi.html

luovan taiteellisen työn ydinalueena. Vapaiden taiteilijoiden tulonmuodostuksessa apurahoilla on suuri merkitys. Sukupuolten väliset tuloerot toistuvat systemaattisesti kaikissa työmarkkina-asemissa ja eri taiteenaloilla. (Roiha et al. 2015, 33–40.)

APURAHATASA-ARVO

Suomalainen apurahajärjestelmä pohjautuu taiteellisen laadun arvioinnille, eikä apurahoja ole tarkoitettu jaettaviksi esimerkiksi positiivisen erityiskohtelun periaatteiden mukaan. Suomalaiset apurahataiteilijat on siis vertaisarvioitu laadukkaiksi oman alansa tekijöiksi. Naiset tekevät Suomessa korkeatasoista taidetta myös Taiteen edistämiskeskuksen tilastojen perusteella mitattuna. Naisten osuus apurahojen saajista on taiteenalakohtaisesta vaihtelusta huolimatta runsas puolet, mikä vastaa myös naisten osuutta apurahojen hakijoista. Vuonna 2017 monilla aloilla oli naisia saajissa jopa prosentuaalisesti enemmän kuin hakijoissa, ja apurahan hakijoista ja saajista oli yleisesti ottaen vähintään 40 prosenttia naisia. Suurimmillaan naisten osuus oli tanssitaiteessa ja kuvitustaiteessa. Pienimmillään se oli valo- ja äänitaiteessa sekä musiikissa, jossa naisten osuus nousi ensimmäistä kertaa Taiken ja taiteen keskustoimikunnan tilastoinnin historiassa 40 prosenttiin apurahan saajista. Valo- ja äänitaiteessa apurahan saajista 39 prosenttia oli naisia, mutta hakijoistakin naisia oli ollut vain 36 prosenttia.²⁴ (Karhunen 2018, 22–23.)

Nuoria, eli alle 35-vuotiaita, oli Taiken apurahan saajissa useilla aloilla enemmän kuin hakijoissa. Suurin häviöjä taas olivat yli 55-vuotiaat eli vanhat taiteilijat. Heitä oli hakijoista kaikkiaan vajaa viidennes, mutta saajista runsas kymmenesosa. Näyttämötaide oli ainoa, jossa yli 55-vuotiaista oli saajia (12 %) hivenen enemmän kuin hakijoita (10 %). Apurahan hakijoiden keski-ikä oli 43 vuotta ja saajien keski-ikä oli 44 vuotta. Taiteenaloittain keskiarvot olivat apurahan saaneilla samaa luokkaa kuin hakijoilla. (Karhunen 2018, 22–23.) Apurahataiteilijan asema on jollain aloilla tavoitellumpi (esim. kuvataiteiden) kuin toisilla (esim. näyttämötaide), joilla tilaisuudet vakiintuneeseen kuukausipalkkaiseen työsuhteeseen ovat ylipäätään mahdollisempia (Roiha et al. 2015, 34–35).

Työelämä ylipäätään syrjii kaikkein yleisimmin määräaikaisissa työsuhteissa olevia²⁵. Heihin kohdistunutta syrjintää ja epäasiallista kohtelua on havainnut 13 prosenttia työntekijöistä. Se on enemmän kuin iäkkäisiin työntekijöihin (9 %) kohdistuva syrjintä. Työntekijöinä naisia (7 %), nuoria (5 %) tai miehiä (1 %) ei syrjitä yhtä yleisesti kuin vanhoja ja pätkätyöläisiä. Määräaikainen, vanha, eli yli 55-vuotias, ja nainen on työsyrynnän täysosuma.

²⁴ Tässä ei ole huomioitu haettujen ja saatujen apurahojen euromääräisiä eroja.

²⁵ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SELVITYKSET TASA-ARVOSTA TYÖELÄMÄSSÄ

Tutkimushankkeen kohteeksi rajattiin kulttuurin toimialalta erityisesti taiteen ja kulttuurin tekijät.²⁶ Tutkimusmenetelmänä oli niin sanottu *desk research*, jossa aiheesta ei tehdä kyselyä tai haastatteluja, vaan aineistonhankinnassa tukeudutaan jo olemassa oleviin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin. Pääasiallisena tutkimusaineistona käytettiin kyselyitä, tutkimuksia ja selvityksiä tasa-arvosta, työtilanteisiin liittyvästä häirinnästä, työoloista, työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä sekä erilaisia henkilöstöohjelmia, -tilastoja ja tasa-arvosuunnitelmia. Tutkimuksen tausta-aineistoina hyödynnettiin yleisiä työelämä tutkimuksia ja muidenkin kuin taide- ja kulttuurialalla toimivien kokemuksia ja käsityksiä hyvistä ja huonoista työoloista. (Ks. Aineistot ja lähteet.)

#Metoo-teeman ympärillä on tehty useita seksuaaliseen häirintään liittyviä selvityksiä ja tutkimuksia. Koska kulttuurin ja taiteen toimiala on pieni ja tutkimusaihe sensitiivinen, tietoa kartutettiin muistakin kuin tilastolähteistä. Pienissä työyhteisöissä ei esimerkiksi ole mahdollista tehdä anonyymejä työhyvinvointi- tai tasa-arvokyselyitä – jo menneistä työsuhteista tai olemattomista työyhteisöistä puhumattakaan. Näin ollen tutkimuksessa hyödynnettiin myös case- ja kokemustietoa, jota on saatavilla esimerkiksi Cuporen ja Taiken tuottamien Taiteen ja kulttuurin barometrien avovastauksista. Myös esimerkiksi *Tästä saa puhua! #memyös seksuaalista väkivaltaa Suomessa* -kirjassa (Lauhin et al. 2018) on 12 avointa, rohkeaa ja hyvin henkilökohtaista puheenvuoroa rakenteellisesta, sukupuolisopimukseen liittyvästä ja valtasuhteisiin perustuvasta seksuaalisesta väkivallasta. Ajankohtaisesta aiheesta on uutisoitu ja käyty koko hankkeen ajan eri tiedotusvälineissä lähes päivittäin julkista keskustelua, mitä myös on hyödynnetty tiedonkeruun aineistoina ja analyysien taustalla.

Sekä yleistä työelämään että nimenomaan kulttuurialaan liittyvää tutkimustietoa on myös runsaasti saatavilla. Sitä ovat keränneet ja julkaisseet eri taiteenalojen tiedotuskeskukset (Arkkitehtuurin tiedotuskeskus, Kirjallisuuden vientikeskus FILI, Music Finland, Neogames, Nykyaiteen tiedotuskeskus Frame, Sirkuksen tiedotuskeskus, Suomen elokuvasäätiö, Tanssin Tiedotuskeskus, Teatterin tiedotuskeskus TINFO), ammattiyhdistykset ja -liitot (Akava, Museo-liitto, Muusikkojen liitto, Teatteriliitto, Edistysellinen tiedeliitto, Insinööriliiton alainen Peliala ry/Game Makers of Finland jne.), tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu (syrjinta.fi; yhdenvertaisuus.fi) sekä Tilastokeskus (stat.fi), josta saa esimerkiksi tietoa työvoiman määrästä, sukupuolijakaumasta ja tuloista eri kulttuuriammateissa ja toimialoilla; pitkän aikasarjan taiteilijoiden ammattijärjestöjen jäsenistön sukupuolijakaumasta; samoin virallisen tilastoinnin kohteina Suomessa ovat olleet muun muassa koulutus, tutkinnot, työllisyystilanne, työhön sijoittuminen ja tulot.

Tilastokeskuksen tasa-arvotilastot sisältävät myös runsaasti relevanttia tietoa tasa-arvon toteutumisesta työpaikoilla sekä esimerkiksi seksuaalista häirintää eri tavoin kokeneista sukupuolen ja ikäryhmän mukaan luokiteltuina

²⁶ Aineistossa ei ole mukana mm. kirjastoja, arkistoja, vapaa-ajanohjausta ja harrastustoimintaa eikä taideoppilaitosten (korkeakoulut, kansanopistot, toinen aste...) opiskelijoiden kokemuksia.

(Tilastokeskus 2018, 108–109). Tilastokeskuksessa on myös tehty survey-tutkimuksia, jotka liittyvät aihepiiriin ja joita on käytetty tämän raportin aineistoina. Niin ikään aihepiiriin liittyviä survey-tutkimuksia on tehty Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporessa, Taikessa/Taiteen keskustuimikunnassa, Helsingin tutkijanaississa, Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa (THL), Akavan erityisaloissa, TAKU:ssa, STTK:ssa ja muissa ammattiliitoissa ja -yhdistyksissä sekä Työterveyslaitoksessa.

HÄIRINTÄÄ JA MUITA ASIATTOMUUKSIA ESIINTYY ERI ALOILLA

Työpaikalla häirintä on paitsi syrjintää myös muuta henkilöön kohdistuvaa tarkoituksellista vahingoittamista eli kiusaamista. Jos häirintään liittyy fyysistä koskettelua, voidaan sitä pitää rikoslain piiriin kuuluvana ahdisteluna. Eräs yli 70-vuotias vastaaja esittävien taiteiden alalta on joutunut kokemaan:

Vähättelyä, vaimentamista, nöyryyttämistä, uhkailua, vitsailua, kiusaamista, psyykkistä väkivaltaa, manipulointia, henkistä väkivaltaa, seksuaalista häirintää, sadismia, juoruilua, kostoja, kateutta, mustasukkaisuutta. (Esittävät taiteet, 70+ vuotta, ei halua kertoa sukupuolta. Barometri 2018)

Tilastoista ja muista kirjallisista lähteistä voi tehdä karkeita vertailuja ja oletuksia siitä, onko häirintä taide- ja kulttuurialoilla yleisempää kuin muilla aloilla. Tässä selvityksessä käytettyjen tutkimusten ja tilastojen kysymyksenasettelut vaihtelevat paljon: eri kyselyissä on käsitelty joko seksuaalista tai muuta häirintää, syrjintää, kiusaamista ja muuta epäasiallisuutta sekä fyysistä ahdistelua ja pahoinpitelyjä. Myös tutkitut ajanjaksot ja tapahtumapaikat vaihtelevat eri tutkimuksissa 12 viime kuukaudesta koko elinkaareen sekä kyselyhetken työtilanteesta koko muuhun elinpiiriin. Kiusaamisen tai väkivallan kokemukset ovat yleisimpiä monissa naisvaltaisissa ammateissa, kuten nimenomaan kulttuurialan asiantuntijoilla.²⁷ (Sutela & Lehto 2014, 113–118.)

Loppuvuoden 2017 #metoo-ilmiön jälkimainingeissa on tehty useita tiedonkeruita seksuaalisesta ahdistelusta ja muusta häirinnästä, joista tuoreimpana mainittakoon Teatterin tiedotuskeskuksen TINFO:n tuottama *Valta, vastuu, vinoumat* -kysely (N=526). Se osoitettiin sirkuksen, tanssin ja teatterin parissa työskenteleville. Kyselyssä on otettu esiin myös kiusaajien ja häiritsijöiden kokemukset ja käsitykset teoistaan. Seksuaalisesti häiritsevästi tunnisti tai tunnusti käyttäytyneensä kuusi prosenttia vastaajista. Seksuaalisen häirinnän kohteina olivat olleet yleisimmin työtoverit ja kollegat (29 %) sekä alaiset (12 %). Vastaajat myönsivät puhuneensa loukkaavaksi koettuja kaksimielisyyksiä ja esittäneensä huomautuksia toisten vartaloista sekä lähennelleensä tai koskettelleensa heitä epämiellyttävällä tavalla. Seksuaalisesti häiritsevä käyttäytyminen tuotti runsaasti itsereflektiota, josta paljastui henkisen tai seksuaalisen väkivallan noidankehä: työyhteisössä kiusattu tai seksuaalisesti häiritty saattaa itse alkaa käyttäy-

²⁷ Myös esimerkiksi hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöille, sairaanhoitajille, opettajille sekä sosiaali-, palvelu- ja myyntityöntekijöille on kasautunut kiusaamiskokemuksia. Miesvaltaisista ammateista kokemukset ovat erityisen tuttuja suojele- ja vartiointityöntekijöille. (Sutela & Lehto 2014, 113–118.)

tyä samoin kuin kiusaajansa. Omaa häiritsevää seksuaaliviritteistä käytöstä on ilmeisen vaikea tunnistaa ja häirityn asemaan ei pystytä asettautumaan. Tekijän kohteliaisuudeksi tarkoitama ulkonäön kommentointi tai seksuaaliviriteinen huumori on muiden mielestä ahdistavaa. (Helavuori & Karvinen 2019, 41–42.)

Taidealalla häirinnästä ja vallan väärinkäytöstä on keskusteltu rohkeasti ja tuotu tapauksia julkisuuteen avoimesti ja muita toimialoja näkyvämmiin, mutta esimerkiksi museoalalla ei ole väärinkäytöksiä sen enempää kuin muualla työelämässä (Kallio 2018). Myöskään vapaan kentän taiteilijoihin liittyviä kysymyksiä tai tapauksia ei ole noussut esimerkiksi tasa-arvovaltuutetulle erityisesti esiin. Taiteilijoihin tai kulttuurialan työhön liittyvät samat tasa-arvolain ohjeistukset, mahdollisuudet ja keinot tasa-arvosuunnitteluun kuin muillakin aloilla. (Tasa-arvovaltuutettu 2019.)

Ei ole kovin yllättävää, että kulttuurialan sisällä #metoo-ilmio ja rohkeat ulostulot alkoivat nimenomaan esittävien taiteiden ja elokuvan alalta: näyttelijät ovat esiintyjinä tottuneempia ja varmempia kuin monen muun, julkisesti vähemmän esillä olevan ammatin edustajat. Näyttelijöillä ja ohjaajilla esiintyminen ja keskustelujen johdattelu on osa työroolia ja ammattiosaamista. Sosiaalisesti ujojen on helpompi ottaa etäisyyttä ja vältellä vaikeita tilanteita, jotka kenties kuormittavat heitä enemmän kuin ihmisiä, joilla motivaatio vaikuttaa muihin on korkeampi. Ominaisuuksina jämäkkyys, vaativuus ja puolensa pitäminen saattavat myös ohjata työntekijöitä johtaviin asemiin. Työntekijän ja uhrin voi olla ylitsepääsemättömän vaikeaa pitää puolensa jämäkästi ja kertoa avoimesti kokemastaan täysin aiheettomasta vääryydestä, jos hän on jo perusluonteeltaan varovainen. Tällaisessa asetelmassa hyväksikäyttäjän on ollut helppo toimia, varsinkin kun asiattoman käytöksen ilmoittamisvelvollisuus on uhrilla.

Ei olekaan hämmästyttävää, että vain törkeissä tapauksissa otetaan yhteyttä neuvonta- ja lakipalveluihin. Vain joka neljäs häirinnän uhri kertoo asiasta edes jollekin, eli suurin osa (n. 75 %) uhreista ei kerro kokemastaan häirinnästä, ainakaan työnantajalleen²⁸. Syinä ovat häpeä ja maineensuojelu, eli pelko omien kasvojen menetyksestä ja hankaluuksien aiheutumisesta itselle, tai epäily siitä, että asiaa ei oteta vakavasti. Usein tapauksiin liittyy myös epämääräisyyttä ja epävarmuutta siitä, mitä oikeastaan tapahtui. Häirintä tapahtuu salassa ja muiden katseilta piilossa, minkä vuoksi esimerkiksi taiteen ja kulttuurin barometri-vastauksissa on epäasiallisesta kohtelusta enemmän omakohtaisia kokemuksia (48 %) kuin muihin kohdistuneiden (39 %) tapausten todistamista (Hirvi-Ijäs et al. 2019, 98).

Nuorilla kokemuksia on vähemmän paitsi lyhyemmän työuran vuoksi myös siksi, että he ovat epätietoisempia siitä, ylittyikö sallitun raja vai ei. Vasta vuosien kuluttua tapahtuman luonne saattaa saada vahvistuksen. Toisinaan tapahtuma on nuorekin kohdalla aivan selkeä ja johtaa koko nuoren oman taiteellisen uran tukahduttamiseen. Näin voi tapahtua, jos taidekoulutukseen hakeutuvaa nuorta vaaditaan esimerkiksi riisuutumaan tai jopa seksiin valinnasta vastaavan portinvartijan mielivallan vuoksi.

Epävarmuus lisää häirinnän mahdollisuuksia. Epävakaassa ammatti-asetelmassa olevat kokevat häirintää yleisemmin kuin muut ryhmät, selviää Akavan

²⁸ <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2018/02/13/vain-joka-neljas-ilmoittaa-tyonantajalle-kokemastaan-seksuaalisesta-hairinnasta/>

laajasta kyselystä (N=8 106). Kaikilla aloilla vakituinen työsuhde, miessukupuoli ja johtava asema vähensivät työntekijöiden häirintäkokemuksia. Seksuaalista häirintää oli edellisten viiden vuoden aikana kokenut nykyisessä tai viimeisimmässä työssään 12 prosenttia työvoimaan kuuluvista vastaajista. Naisista häirintää oli kokenut 18 prosenttia ja miehistä seitsemän prosenttia. Useimmin häirinnän kohteina olivat naiset ja alle 40-vuotiaat. (Miettinen 2018.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) kyselyssä (N=2 100) naisista 38 prosenttia ilmoitti kokeneensa työelämässä seksuaalista häirintää viimeisten kahden vuoden aikana, miehistä taas joka kymmenes. Taloustutkimuksella teetetyn EK:n kyselyn mukaan uhrin työkaverit ovat häirinneet seksuaalisesti 36 prosentissa tapauksista ja pomot 16 prosentissa tapauksista. 60 prosentissa koetuista seksuaalisen häirinnän tapauksista tekijä on ollut kolmas osapuoli eli asiakas²⁹.

Palveluammateissa ja esimerkiksi ravintoloissa esiintyvillä muusikoilla on enemmän kokemuksia kolmannen osapuolen, eli asiakkaiden ja yleisön, harjoittamasta seksuaalisesta häirinnästä, jonka riskitekijät liittyvät työympäristöön: alkoholiin ja epäsäännöllisiin työaikoihin (Bragason 2016; Seye 2018). Työelämässä suurimmassa seksuaalisen häirinnän riskiryhmässä ovat nuoret naiset, joilla on asiakaspalvelutehtäviä ja epävarma työsuhde. Seksuaalinen häirintä valaisee kirkkaasti vallan väärinkäyttöä ja rakenteellista ongelmaa, jossa naiskehoon suhtaudutaan ikään kuin muille iloa tuottavana kulutushyödykkeenä. (Bragason 2016.)

Sukupuoleen perustuva syrjintä työssä on viime vuosina vähentynyt mutta ikäsyrjintä lisääntynyt, ja nimenomaan yli 55-vuotiaisiin kohdistuva työsyryntä. Myös maahanmuuttotautaisiin kohdistuva syrjintä on kasvussa. Yleisin syrjinnän taustatekijä ovat erilaiset suosikkijärjestelmät.³⁰

Vaikka syrjintä sukupuolen perusteella on työpaikoilla vähentynyt, työ- ja elinkeinoministeriön tuottaman vuoden 2017 Työolobarometrin (N=1 693) mukaan aiempaa useampi palkansaaja kertoo kohdanneensa henkistä tai fyysistä väkivaltaa työssään. Asiattomuudet ja häirintä on nykyisessä keskusteluilmapiiirissä helpompi tunnistaa ja niistä puhuminen on hyväksyttävämpää kuin ennen. Ongelmien parempi tunnistaminen on lisännyt kiusaamiskokemusten lukumäärää. Lisäksi myös siirtyminen entistä palveluvaltaisempaan talouteen sekä jatkuvat muutokset työpaikoilla ovat kiusaamisen todellisia riskitekijöitä. (Lyly-Yrjänäinen 2018.)³¹

TTL:n Sopuisa-tutkimushankkeen mukaan 35 prosenttia työntekijöistä sa-noo havainneensa kiusaamista työpaikallaan (Vartia et al. 2016).³²

²⁹ <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2018/02/13/vain-joka-neljas-ilmoittaa-tyonantajalle-kokemastaan-seksuaalisesta-hairinnasta/> ja Taloustutkimuksen diasarja: https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf

³⁰ <https://yhdenvertaisuus.fi/tyosyrjinta>

³¹ <https://tem.fi/tyoolobarometri> ja https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20Ty%C3%B6olobarometri%202017 – Ennakkotiedot Lyly-Yrjänäinen, Maija (2018-02-08) + http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TEMrap_32_2018_Tyoolobarometri_2017.pdf

³² Kiusaaminen ja häirintä ei koske vain työikäisiä, vaan se alkaa viimeistään yläkoulussa. *Kouluterveyskyselyn* (2017) mukaan 8.–9.-luokkalaisista, eli 14–16-vuotiaista, tytöistä 30 prosenttia ja pojista 12 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen vuoden aikana. Häirintä ei myöskään tietenkään ole vain suomalainen ilmiö, vaan vertailun vuoksi esimerkiksi berliniläisten taiteilijoiden kokemukset ovat vastaavanlaisia kuin Suomessa: miehistä häirintää on kokenut yhdeksän prosenttia ja naisista 31 prosenttia http://www.ifse.de/uploads/media/IFSE_Studio-Berlin-III-EN.pdf

Häirinnällä tarkoitetaan useimmiten seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää. Myös vihapuhe ja kiusaaminen ovat häirintää. Toisen häirintä on syrjintää. Syrjintää ovat näennäisesti yhdenvertaiset säännöt ja käytännöt, jotka saattavat jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Useimmiten ihmiset kohtaavat ikä- ja syntyperäsyrjintää, sukupuolisyrjintää, suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää sekä syrjinnän kasautumista. Syrjintä on Suomessa kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla. (yhdenvertaisuus.fi)

HÄIRINTÄ, SYRJINTÄ JA KIUSAAMINEN TYÖSSÄ

Häirinnästä puhuttaessa tarkoitetaan yleisimmin seksuaalista tai sukupuoleen kohdistuvaa häirintää. #Metoo-liike tai kampanja ei luokitellut häirintätapauksia, vaan uhrien kokemukset vaihtelivat sopimattomista katseista raiskauksiin. Pahimmassa tapauksessa törkeänä väkivaltarikoksena sanktioidun teon lisäksi seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin liittyvää syrjintää valvoo tasa-arvovaltuutettu ja työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen.

Sosiaali- ja terveysministeriön vuoden 2017 tasa-arvobarometrin (N=797) mukaan kaikkiaan 38 prosenttia naisista oli kokenut seksuaalista häirintää kahden edellisen vuoden aikana. Alle 35-vuotiaista naisista häirintäkokemuksia oli yli puolella (56 %). Miehistä puolestaan 17 prosenttia raportoi kokeneensa seksuaalista häirintää. Työpaikallaan sitä olivat kokeneet eniten 25–34-vuotiaat naiset: 21 prosenttia. Häirintää eniten kokeneet miehet olivat samasta ikäryhmästä. Heistä 13 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää työssään vuonna 2017. (Attila et al. 2018, 34; Tilastokeskus 2018, 109.)

STTK:n tutkimuksessa (N=1 075) vuodelta 2018 seksuaalista häirintää viimeisen kolmen vuoden aikana työssään kokeneita on naisista 25 prosenttia ja miehistä 11 prosenttia. Suurin osa kaikista vastaajista, 90 prosenttia, on sitä mieltä, että työpaikoilla tulee olla nollatoleranssi häirinnän suhteen. Vastaajista esimiesasemassa toimivat ovat havainneet vähemmän häirintää kuin muut ja ovat työntekijöitä huomattavasti useammin myös sitä mieltä, että työpaikalla vallitsee jo nollatoleranssi seksuaaliseen häirintään. Kuntasektorin työnantajien on katsottu puuttuvan seksuaaliseen häirintään huomattavasti vähemmän (21 %) kuin valtion (45 %) tai muun (44 %) työnantajasektorin. Yksityinen sektori on puuttunut häirintään vajaan kolmasosan (30 %) mielestä. Työpaikoille on vastaajista 37 prosentin mukaan luotu pelisäännöt seksuaalisen häirinnän tilanteita varten. (Aula Research 2018.)

HÄIRINTÄ JA SYRJINTÄ KULTTUURI- JA TAIDEALALLA

Samanlaisia kuin muualla yhteiskunnassa: rotuun, sukupuoleen, vammaisuuteen, ym. sekä niiden yhdistelmiin liittyviä. (Barometri 2017)

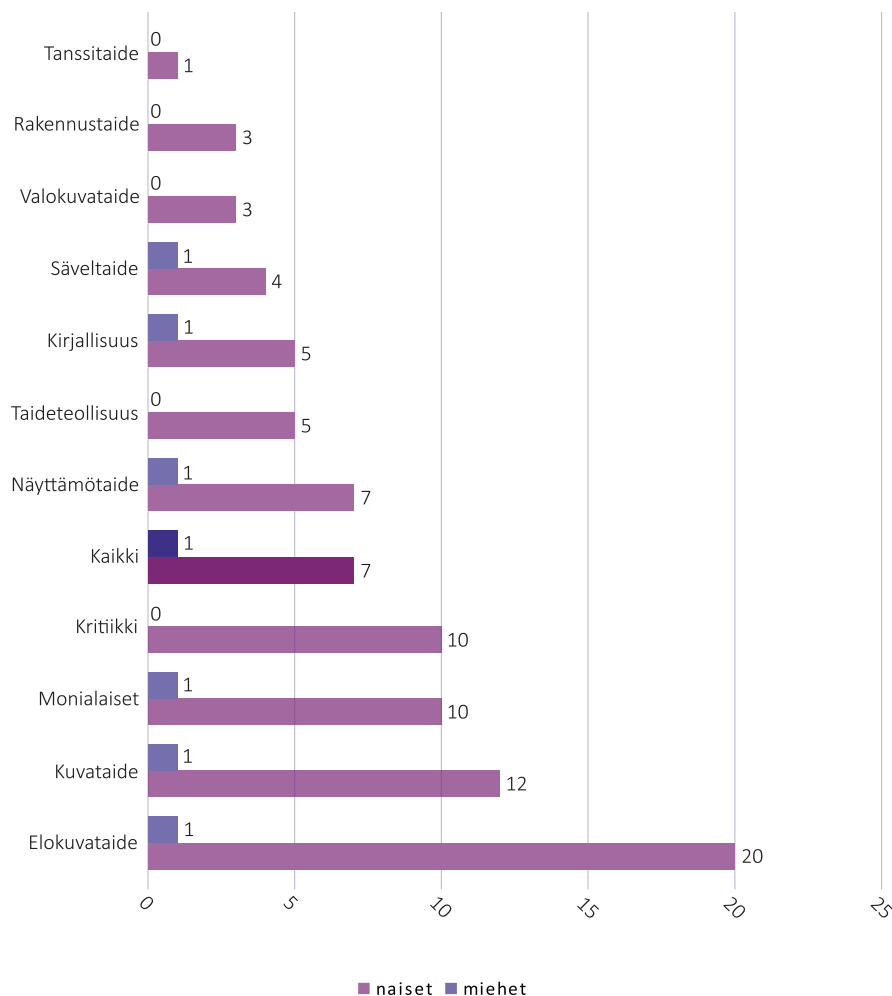
HÄIRINNÄN KOHTEENA KULTTUURI- JA TAIDEALALLA OVAT YLEISIMMIN

- Naiset, ja naiset erityisesti seuraavilla aloilla
 1. audiovisuaaliset taiteet,
 2. musiikki,
 3. esittävät & visuaaliset taiteet
- Myös miehet, erityisesti seuraavilla aloilla
 1. esittävät,
 2. visuaaliset,
 3. musiikki & audiovisuaaliset (Barometri 2018)

HÄIRINTÄÄN ALTISTAVAT TEKIJÄT

- Kehoinstrumentit – oma keho työvälteenä esim. näyttämötaiteet, elokuva
- Henkilökohtaiset, intiimit opetustilanteet
- Työyhteisön erilaiset uravaiheet, meritoitumiset, valtariippuvuudet
- Tyypillisen epätyypilliset työsuhteet, pätkä- ja keikkatyöt
- Työtilaisuuksien ja toimeentulon epävarmuus
- Epäselvät ammattiroolit / johtajuuden epämääräisyys
- Epäselvä jako työhön ja vapaa-aikaan
- Suomalaisen sukupuoliperinteen vahva segregatio, stereotyyppinen sukupuolijako

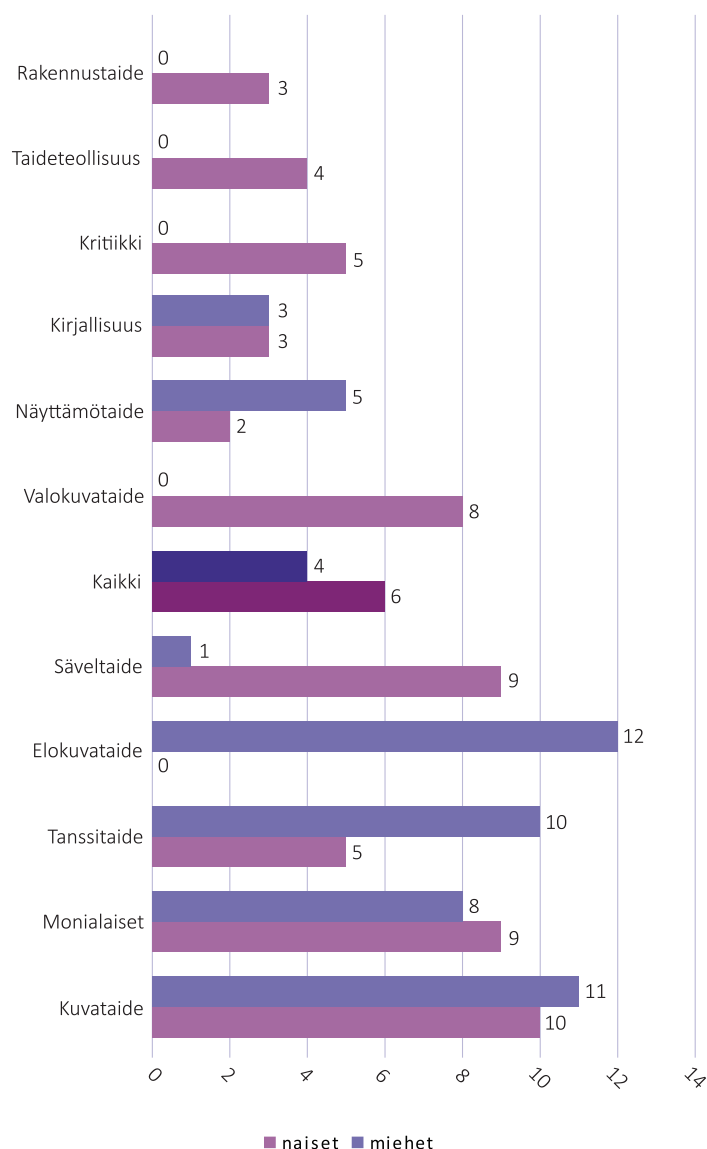
Cuporen ja Taiteen edistämiskeskuksen julkaisemassa taiteen ja kulttuurin barometrin vuoden 2018 vastaajista (N=623) häirintää tai epäasiallista kohtelua on kokenut naisista joka toinen (52 %), miehistä kolmannes (34 %). Kaiken kaikkiaan taide- ja kulttuurialalla häirintää on kokenut tai todistanut 63 prosenttia alalla työskentelevistä, ja itse sitä on kokenut 48 prosenttia. Häirintään ja epäasialliseen kohteluun sisällytetään taiteen ja kulttuurin barometrissa myös muut epäasiallisuudet kuin seksuaalinen häirintä, samoin kuin koko työura, eli ei vain esimerkiksi edellinen vuosi tai kaksi. Tämä tietenkin kasvattaa häirintäkokemusten prosenttiosuuksia, mutta taiteen ja kulttuurin alalla esimerkiksi Muusikkojen liiton selvityksessä nimenomaan seksuaalisen häirinnän, ahdistelun tai muun väkivallan kohteeksi työyhteisössä tai työhön liittyvissä tilanteissa oli joutunut niin ikään joka toinen naisista (51 %) ja joka viides miehistä (20 %). Seksuaalinen häirintä kohdistuu ennen muuta nuoriin naisiin, mutta myös työtilanteen osalta heikommassa asemassa oleviin. (Sey 2018, 4–5.)



Taiteilijoiden ammatillisella urallaan kohtaama sukupuolisyrintä taiteenaloittain % (Rensujeff 2014 -aineistoista)

Ennen #metoo-ilmiötä tehdyn Taiteilijan asema -tutkimuksen (Rensujeff 2014) mukaan keskimäärin seitsemän prosenttia naistaiteilijoista on kokenut sukupuoleensa kohdistuvaa syrjintää. Miestaiteilijoista vain yksi prosentti on kokenut syrjintää sukupuolensa vuoksi sekä keskimäärin että kaikilla niillä aloilla, joilla syrjintää on ollut. Elokuva-alalla oli jo tuolloin nähtävissä selkeä poikkeama muiden alojen alle 10 prosentin syrjintäkokemuksiin: 20 prosenttia elokuva-alan naisista oli kokenut sukupuoleensa kohdistuvaa syrjintää, mutta miehistä vain yksi (1 %). Miehet eivät ole kokeneet lainkaan syrjintää rakennus- tai valokuvataiteessa eivätkä kritiikin tai taideteollisuuden aloilla. Naiset sen sijaan ovat kokeneet sukupuoleensa kohdistuvaa syrjintää kaikilla taiteenaloilla.

Sukupuoleen kohdistuvassa syrjinnässä on miesten ja naisten eron lisäksi suurta vaihtelua eri taiteenalojen välillä. Naiset kokivat omaan sukupuoleensa kohdistuvaa syrjintää vähiten tanssitaiteessa (1 %) ja eniten elokuvataiteen alalla (20 %). Keskimääräistä enemmän naisia kohdeltiin syrjivästi myös kuvataiteiden (12 %), monialaisten (10 %) ja kritiikin (10 %) aloilla. Näyttämötaide sijoittuu molempien sukupuolien syrjinnän osalta (7 % ja 1 %) juuri kaikkien taiteenalojen keskikastiin.



Taiteilijoiden ammatillisella urallaan kohtaama muu syrjintä taiteenaloittain % (Rensujeff 2014 -aineistoista)

Muuta kuin sukupuoleensa kohdistuvaa syrjintää kokevat miehet (4 %) ja naiset (6 %) hieman tasaisemmin eli syrjintäkokemuksissa on vain kahden prosenttiyksikön ero. Suurimmat muun syrjinnän kohteena olevat ryhmät ovat elokuvataiteen (12 %) ja kuvataiteen (11 %) alan miehet. Huomattavaa on, että elokuvataiteen alalla yksikään (0 %) nainen ei ole kokenut tai tulkinnut kokeemaansa syrjintää muista kuin sukupuolestaan johtuvista syistä. Tanssitaiteesakin miehet (10 %) kohtaavat muuta kuin sukupuolisyryntää kaksinkertaisesti naisiin (5 %) verrattuna. Naisvaltaisilla aloilla (tanssi, kuvataide) muu kuin sukupuolisyryntä kohdistuu miehiin enemmän kuin naisiin.

SEKSUAALINEN JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä ainakin seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinsoitot
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- halventava puhe toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen alentaminen
- työpaikka- tai koulukiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen.

Nollatoleranssi tarkoittaa sitä, että työyhteisössä ei hyväksytä minkäänlaista epäasiallista käyttäytymistä. Ensimmäinen askel kohti työhyvinvoinnin vahvistamista on häirinnän tunnistaminen, ehkäiseminen ja mahdolliseen häirintään puuttuminen. Tähän tarvitaan aktiivista tiedottamista ja koulutusta eri hallinnontasojille. Koulutuksessa on annettava työkaluja (<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tyokalut/tasa-arvohankkeissa-tuotettuja-tyokaluja>) seksuaaliseen häirintään liittyvien ilmiöiden ja toimintatapojen käsittelyyn. Kaikille työpaikoille tulisi rakentaa selkeät toimintatavat häirintätilanteiden käsittelyyn ja työntekijöille tietoa siitä, minne tai keneen voi ottaa yhteyttä mahdollisessa häirintätilanteessa.

28 § HÄIRINTÄ

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Lue lisää Työsuojeluhallinnon verkkosivuilta <https://www.tyosuojelu.fi/>

OMISTAUTUMISTA – ETUOIKEUS VAI UHRAUTUMISTA?

TAITEEN TEKEMISEN ERITYISPIIRTEITÄ JA KEHITTÄMISKOHEITEITA

Taiteen kenttä perustuu hierarkkisuuteen, siihen että toisten tekemä taide on parempaa tai kiinnostavampaa. Ei ole mahdollista erotella yhtä rakennetta, kun koko kenttä perustuu tälle. (Barometri 2017)

Suomessa on yleisesti ottaen matalahierarkkinen työkuultuuri (Launis et al. 2018, 161), mutta siellä, missä hierarkioita on, näkyy myös vanhentuneita käsityksiä vallankäytöstä ja tasa-arvosta (Kovamäki 2018). Taiteen ja kulttuurin barometreissä yleisten ikä-, sukupuoli-, tunnettuus- ja uravaihehierarkioiden lisäksi hierarkioita on eri taiteenalojen arvostusten välillä, taiteenalojen sisällä eri lajien tai tyyliuuntien välillä sekä eri koulutusten, eli eri oppilaitoksista valmistuneiden taiteilijoiden arvostusten välillä. Kaikenkattavien hierarkioiden kuvataan haittaavan varsinkin alaportaiden tai marginaalin taiteilijoiden työnte-koa ja toimeentuloa.

Vahvat hierarkiat ja suosioon perustuva ammatillinen menestyminen synnyttävät suosikkeja ja suosijoita. Mitä markkina- tai suosiovetoisemmaksi taiteen tukeminen tulee, sitä uhanalaisempaa on harvojen suosima marginaalitaide. Vahva julkinen taiteen tukeminen on tasa-arvoteko.

Erilaiset suosikkijärjestelmät ovat ylipäättään yleisin syrjintää aiheuttava ja työhyvinvointia vähentävä tekijä (yhdenvertaisuus.fi/tyosyrjinta), saati sitten alalla, jolla suosio on niin olennainen osa työnkuvaa. Sekä sukupuolijärjestelmästä että taidealan systeemisistä rakenteista johtuvat hierarkiat estävät tasa-arvoa toteutumasta. Rakenteellinen syrjintä, häirintä tai väkivalta eivät ole sattumanvaraisia, vaan sukupuoli ja yhteiskunnallinen asema vaikuttavat olennaisesti häirinnän luonteeseen ja hyväksikäytön riskeihin (Launis et al. 2018, 8).

Hierarkkisissa sukupuolijärjestelmissä vallitsee rakenteellinen eli yhteiskuntarakenteesta johtuva, välillinen *rakennesyrjintä*. Kuten rakennevika voidaan jälkikäteen korjata, myös rakennesyrjintä voidaan poistaa tai vähintäänkin tunnistaa: yhteiskunnan epätasa-arvoiset käytänteet, normit ja asenteet voidaan nostaa esiin ja pyrkiä korjaamaan tai muuttamaan näitä rakenteita. Kulttuurisessa muodostelmassa normi ja asenne, kuten sukupuolinen syrjintä, on rakenteen ainesosa, rakennusainetta. Käytäntö on ikään kuin muurattu rakenteen sisään. Kun rakennesyrjintä murretaan, voidaan käyttöön ottaa uudet rakennusaineet eli käytännöt, normit ja asenteet. #Metoon myötä sekä miehet että naiset saivat mahdollisuuden korjata vanhanaikaisen ja opitun toimintakulttuurin, johon kuului naisten sisäistetty alistuminen.

Mikään ammattikenttä ei ole tasa-arvoinen. (Barometri 2017)

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. He ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan tärkeä kumppani on työterveyshuolto.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Taidealan työstä vallitsee kaksi rinnakkaista puhetapaa. Yhtäältä taiteen tekeminen ymmärretään omalakisena, jopa mystisenä. Toisaalta taiteesta puhutaan enenevässä määrin työnä – työsuojelun, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden termein. Tähän trendiin liittyy myös nouseva keskustelu epäasiallisesta kohtelusta esittävän taiteen alan työssä. (Ansio 2018.) Työn muuttuminen epävarmemmaksi on systeemistä lähes kaikilla aloilla. Yhä harvempi käy säännöllisissä palkkatöissä, mutta pysyvä työsuhde hallitsee silti edelleen työelämän rakenteita. Jo työsuojelusta vastuullisen työnantajan määrittelemisen on vaikeaa, minkä vuoksi työhyvinvointiin liittyviin rakenteisiin kaivattaisiin remonttia. Epävakaa taloudellinen asema on riski joutua häirinnän kohteeksi ja pahimmillaan tilanteeseen ei ole muuta ratkaisua kuin väistyä siitä itse:

Työpaikkakiusaamista & ryhmässä tapahtuvaa henkistä väkivaltaa – pahin kokemus minulla on tilanteesta, jossa kiusaaja oli vapaan kentän apurahoitteisen projektin karismaattinen työryhmän vetäjä eikä ollut mitään virallisia rakenteita tai tapoja puuttua asiaan, muuta kuin lähteä pois. (Nainen, 30–39 vuotta, esittävät taiteet. Barometri 2017)

Lasten ja nuorten tulevaisuuden unelma-ammattina on usein heidän nykyinen harrastuksensa, jolla he haaveilevat ”aikuisena tekevänsä rahaa” (Anttila 2017, 64). Lapsena taidetta harrastanut taiteilija voi elää unelmaansa. Taiteilijan työtä itsessään ei voida pitää ainoana palkintona kutsumuksesta³³, vaan taiteilija-ammatti on ansiotyötä siinä missä muutkin ammatit. Taidealojen kutsumusleiman mukaisesti taidetta kuitenkin tehdään vapaaehtoisperiaatteella, niin kuin hyväntekeväisyyttä tai hoivaa, vaikka jokainen ansaitsisi korvauksen tekemästään työstä ja menettämästään vapaa-ajasta sekä edes säälliset työolot. ”Taiteilija tekee työtään, vaikka ei saa toimeentuloa, vaikka työ on kroonisesti tappiollista. Taiteen tekeminen on köyhien puuhaa ja jatkuvien väärinymmärrysten kohteena olemista. Kuvataiteilijat ovat rahanjaon pahnepohjimmaisat.” (Mäki 2018.)

³³ <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/kutsumustyo-mita-se-on>

Taidealalla on useita häirintäkokemuksille altistavia epävarmuustekijöitä, joiden lisäksi ammatti itsessään on haavoittuvampi kuin moni muu työ. Taiteen tekeminen on luovaa kutsumustyötä, jossa ammatti-identiteetti on vahva, ja työidentiteetti kietoutuu yhteen ihmisen oman identiteetin kanssa. Taiteilijan työssään kokemat epäasiallisuudet loukkaavat paitsi hänen ammatti-identiteettiään myös häntä ihmisenä usein syvemmin kuin monissa muissa ammateissa. Kutsumusammattissa työmoraali on korkea ja ihminen haluaa tehdä työnsä hyvin, jopa omistautua sille. Työstä tulee osa tekijän persoonaa. Osa taiteilijoista ja taiteen menetelmistä ammentaa aiheita ja ilmaisukeinoja taiteilijan sisimmästä ja kokemuksista, jolloin omat henkilökohtaiset muistot ja tunteet ovat työssä lähteinä. Luova prosessi saattaa häiriintyä aivan eri tavalla kuin suorittavamman työn tekijän työprosessi. Lisäksi taiteilija on taiteilija vapaa-ajallaankin. Näin myös työsuhteiden ulkopuolinen häirintä kohdistuu taiteilijan työminään, joka on joskus erittäin julkinen, ja taitelija voi olla julkisuuden henkilö.

Työn ja vapaa-ajan eron hälveneminen on nykyään systeemistä, muillakin aloilla kuin taiteilijoilla, ja monet työhön ja työsuhteisiin liittyvät ongelmat eivät ole yksinomaan taide- ja kulttuurialan rakenteellisia ongelmia.

Kulttuurialalla, varsinkin taiteilijan työssä, yhdistyvät yhtäältä taloudellisesti epävakaa asema ja toisaalta tunnettuuden, näkyvyyden vaatimus. Taiteilijan täytyy verkottua ja tehdä omaa nimeään tunnetuksi. Suhteet työtilaisuuksia ja toimeentuloa tukevien portinvartijoiden kanssa saavat ison painoarvon. Huonot tai olemattomat suhteet vaikeuttavat taiteilijan toimintaedellytyksiä ratkaisevasti. Työmarkkinat ovat epämuodolliset ja työtilaisuuksia saadaan verkostomaisesti. Pieni maa mahdollistaa hyvä veli -verkostot, ainakin suhteilla on suurempi vaikutus kaikkeen toimintaan kuin Suomea suuremmilla taiteen kentillä. Kun piirit ovat pienet, rahoittajat harvassa ja ansaintavaihtoehdot vähissä, voi joutua alistumaan epäasiallisuuksille. (Ks. myös Hirvi-Ijäs et al. 2018.)

Epäkohdat toimintatavoissa ja puutteet työnantajaosaamisessa - - ovat valitettavan yleinen ongelma Suomen esittävien taiteiden kentällä. Niin sanotun taiteilijaneromyytin historiallinen painolasti ajaa työntekijöitä hiljaa hyväksymään ja vähättelemään valta-asemassa olevien henkilöiden vallan väärinkäyttöä. Tämä estää terveellisemmän ja tasa-arvoisemman toimintakulttuurin muodostumista. (Giordani et al. 2019)

Samalla kun nykyaikainen johtamiskulttuuri on muuttumassa yhä enemmän läsnäoloksi ja jaetuksi johtamiseksi, näkyy vallan väärinkäyttö erityisesti hierarkkisissa johtamiskäytännöissä. Nykyinen johtamiskulttuuri ja johtajantaidot vaativat kuuntelua ja dialogia, empatiaa, vastavuoroista palautetta ja osallisuutta (ks. esim. Isotalus & Rajalahti 2017). Syrjintä, häirintä ja alistaminen eivät lisää innostavaa työilmapiiriä. Taide- ja kulttuurialan hierarkkiset käytännöt voivat heijastua johtamiskäytäntöihin. Johtajavalinnat voivat perustua taiteellisiin ansioihin, jolloin taiteen laadun arvostus voittaa johtamistaidot ja -osaamisen.

Taideproduktioissa ja organisaatioissa ammattiroolit voivat olla epäselviä, varsinkin jos johtajien koulutus henkilöstöjohtamisessa on puutteellista. Työtavat ovat kehittyneet ja keskittyneet mahdollisimman laadukkaan taiteen tekemiseen, eivät välttämättä henkilöstöjohtamiseen. Olisiko mahdollista rekrytoida organisaatioiden ja produktioiden johtoon ammattijohtajia taiteellisilla ansioiltaan meritoituneiden sijaan tai kumppaneiksi? Vai pitäisikö taiteilijoiden koulutukseen lisätä (henkilöstö)johtamista? Vähintäänkin professorivalinnoissa voisi painottaa taiteellisten ansioiden lisäksi aiempaa enemmän johtamistaitoja.

Taiteen kentän toiminta kehittyi sekä henkisesti että taloudellisesti kestävämpään suuntaan, jos johtamisen laatuun ja työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota. Taidealan neromyytti on aiheellista jo purkaa, vähintäänkin siltä osin, että nerolle pitäisi sallia työtilanteissa erilaiset säännöt kuin muille. Tutkimusten mukaan muita kohtaan häiritsevästi käyttäytyvä ihminen vähentää työn tuottavuutta. Jos ikävä ihminen vaihdetaan tiimissä keskivertotyöntekijäksi, parantuu tiimin suorituskyky huomattavasti enemmän kuin jos keskitason työntekijä korvattaisiin super- tai tähtityöntekijällä (Housman & Minor 2015). Jokaisen työyhteisössä voi edellyttää toimivan ja mukautuvan työtä ohjaaviin pelisääntöihin ja normeihin. Työotteen voi odottaa olevan hallittua ja työkäyttäytymisen ennakoitavaa sekä riittävän empaattista ja diplomaattista kaikkia kohtaan.

Työnantajalla on velvollisuus suojella työntekijää häirinnältä – myös taide- ja kulttuurialoilla

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Laki on myös selkeä työnantajan vastuun suhteen: Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan ryhdyttävä toimenpiteisiin saatuaan tietää työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Työnantaja ei voi vapauttaa itseään vastuusta vedoten esimerkiksi siihen, että hänen saamansa tiedot ovat olleet puutteelliset, tai että asiaa on selvitetty, mutta tilannetta ei ole saatu korjattua. Työnantajan velvollisuus puuttua asiaan syntyy sillä hetkellä, kun hän saa asian tietoonsa. Mikäli työnantaja sallii häirinnän jatkumisen, työnantaja rikkoo työturvallisuuslakia.

Taide- ja kulttuurialalla keskustelu työnantajan velvollisuudesta puuttua epäasialliseen kohteluun ja häirintään liittyy myös laajempaan keskusteluun taide- ja työnantajavelvoitteiden tunnistamisesta. Alalla on paljon hyviä työnantajia, mutta myös aivan liikaa työpaikkoja, joissa työnantajavelvoitteita ei ole hoidettu asianmukaisesti. Epäselvyyttä on muun muassa valta- ja vastuusuhteista. Lisäksi ennaltaehkäiseviin toimiin ei kiinnitetä riittävästi huomiota.

Monet taide- ja kulttuurialan organisaatiot ovat asiantuntijaorganisaatioita, joissa työskentelee korkeasti koulutettuja ja omaan alaansa erikoistuneita huippuasiantuntijoita. Alalla tehdään paljon projektimaista työtä, jonka piirteitä ovat lyhytkestoisuus, nopea tulostulos tuotoksesta ja yllättävät muutokset prosesseissa. Tämä asettaa erityisvaatimuksia johtamiselle, johon alan organisaatioissa tulisi kiinnittää paljon nykyistä enemmän huomiota.

<http://taku.fi/nollatoleranssihairinnalle/>

Uusilla ja miesvaltaisilla aloilla, kuten pelialla, on tullut esiin jopa skandaaleja työntekijöiden kohtelusta. Varsinkin naiset ovat kohdanneet seksismia, rasismia, ableismia ja muuta ikävää käytöstä³⁴. Toisaalta alalle vasta tulossa oleva uusi sukupolvi tunnistaa erilaiset sukupuoliset epäkohdat ja valveutuneena osaa vaatia yhdenvertaisia toimintatapoja ja kaikkia kunnioittavaa käyttäytymistä (Ansio 2018). Aiemmin ammatillisesti hyvin heikosti järjestäytyneen pelialan työntekijät ovat turvautuneet järjestäytymiseen ja ammattiyhdistysten tai -liittojen tuomaan tukeen. Taidetyöntekijän turva on se, että taiteilijajärjestöt toimivat aktiivisina edunvalvojina, alan toiminta on hyvin säänneltyä ja työnantajat noudattavat työlainsäädäntöä.

KOHTI ASIAL LISUUTTA

Suomen työelämä ei ole tasa-arvoinen, eikä taide- ja kulttuuriala ole tässä poikkeus. Epäasiallinen kohtelu, syrjintä ja suosikkijärjestelmät heikentävät työilmapiiriä, mikä kaventaa työskentelyedellytyksiä ja vähentää työn tuottavuutta. Seksuaalinen häirintä on yksi työelämän tasa-arvon toteutumisen este. Naiset kokevat häirintää miehiä enemmän. Tässä raportissa keskitytään naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, vaikka muunsukupuolisten kokemukset ovat vielä naistenkin syrjintää ja häirintää runsaampia³⁵.

Nollatoleranssi kiusaamiseen, häirintään, syrjintään ja muuhun asiattomaan käytökseen on toimivan ja tuotteliaan työyhteisön edellytys. Taide- ja kulttuurialalla työskentelevät kohtaavat epäoikeudenmukaisuutta ja jopa häirintää paljon, mutta eivät välttämättä määrällisesti mitattuna sen enempää kuin työelämässä keskimäärin. Yksikin häirintätapaus on kuitenkin liikaa.

Pienellä, mutta hyvin julkisella alalla tapaukset saavat suuremman painoarvon. Yksi ihminen voi haitata koko taiteenalan kentän toimintaa. Julkinen kasvosten menetys uhkaa kumpaakin, niin uhria kuin tekijää. Taide- ja kulttuurialaan liittyvä tunnettuuden vaatimus menestyksen takeena tekee epäasiallisuudet näkyvämmäksi kuin työelämässä keskimäärin. Arveluttavaan valoon saatetaan enemmänkin kuin vain tekijä, minkä vuoksi kohteet eivät halua tehdä asiaansa julkiseksi. Yleisölle tekijät ja uhrat ovat jollain tasolla tuttuja ja ilmi tulleet yksilötason kokemukset koskettavat julkisuuden takia suurempaa joukkoa kuin vain asianosaisten omaa työyhteisöä. Näin yleisökin on häirinnän kohde.

Myös asiattomuudet julkisuuteen tuonut, kuten median edustaja, voi joutua laajamittaisen häirinnän kohteeksi. Tämä on tekijöille tyypillinen keino kääntää huomio pois omasta häiriökäyttäytymisestään ja teoistaan³⁶. Asiattomasti käyttäytyneet asettuu näin itse uhriksi ja kääntää asetelman päällelleen, mikä kuuluu laajemminkin antifeministisen takaiskun (backlash) tunnusmerkkeihin (Möller 1999; Faludi 1994). Sen sijaan, että paljastunut häirikkö katuisi tekojaan ja pyytäisi anteeksi uhreiltaan, hän jatkaa toimintamalliaan ja suuntaa ikävän käytöksensä esimerkiksi toimittajaan häiriten tämän työtä. Tekijä saattaa toimia näin, vaikka hänellä olisi jo suuri joukko uhreja ja tapauksilla todistajia-

³⁴ <https://www.hs.fi/nyt/art-2000002769237.html>

³⁵ <https://yhdenvertaisuus.fi/tyosyrjinta>

³⁶ esim. <https://lakimiesuutiset.fi/asiasta-vai-asian-vieresta/>

kin. Kun YLE julkaisi tunnetun elokuva-alan häiritsijän nimen, perusteluina julkistamiselle olivat henkilön valta-asema suhteessa häirinnän kohteena olleisiin naisiin, henkilön toiminta opettajana ja häirintätapausten suuri määrä³⁷. Journalistisessa työssä on ennen kaikkea kysymys sananvapauden puolustamisesta ja siitä, että yleisöllä on oikeus saada tietää, mitä yhteiskunnassa tapahtuu³⁸. Yhteiskunta ei voi muuttua parempaan suuntaan, jos ihmiset eivät tiedä, mitä siinä tapahtuu tai jos tapahtumista ja asioista ei voi keskustella. Määrätietoisella yhteiskunta- ja sukupuolipolitiikalla voi vaikuttaa tasa-arvoon. Se edellyttää pohdintaa, politiikkaa ja tekoja, jotka johtavat kohti sukupuolten tasa-arvon kulttuuria.

KULTTUURIALAN PAINOLASTIT

Taide- ja kulttuurialalla ammatit ovat luovia asiantuntija-ammattiteja. Alalla on painolastinaan työkuulttuurit, joihin ei aina ole sovellettu työelämän yleisiä sääntöjä ja sopimuksia (ks. Paanetoja 2018). Jo työsuhteen ja työyhteisön määrittäminen on vaikeaa, varsinkin vapaan kentän taiteilijoilla. Tämä aiheuttaa työhön liittyvissä tilanteissa ja työhyvinvoinnissa moninaisia epäkohtia, joihin puuttuminen on vaikeaa. Työhön ja työsuhteisiin liittyvät puutteet eivät ole yksinomaan taide- ja kulttuurialan rakenteellisia ongelmia, vaan työn muuttuminen epävarmemmaksi on systeemistä lähes kaikilla aloilla. Epätyypillinen on uusi normaali, ja yhä harvempi työikäinen on toistaiseksi voimassa olevassa, vakaan tulotason työsuhteessa (esim. Koivulaakso et al. 2010).

Epäasialliselle käyttäytymiselle ja kiusaamiselle on vuoden 2017 Työolo-barometrin mukaan löydetty useita kimmokkeita. Töiden epäselvä organisoiminen, huono johtaminen, uhrin sosiaalisesti heikko asema, kielteinen tai vihamielinen ilmapiiri sekä organisaatiokulttuuri, joka sallii epäasiallisen käytöksen tai kannustaa siihen, ruokkivat ilmiötä (Milczarek 2010, 74). Kokemukset häirinnästä voivat vaikuttaa työuraan kielteisesti, mikä osaltaan vahvistaa työelämän sukupuolittuneita rakenteita. Rakenteiden purkaminen vaatii työtä ja tekoja. Yksi konkreettinen teko on työyhteisön yhteisten pelisääntöjen sopiminen sekä selkeä suunnitelma seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi ja ehkäisemiseksi. (Ks. Ollus et al. 2019, 50.)

³⁷ <https://yle.fi/uutiset/3-10051767>

³⁸ https://www.jsn.fi/journalistin_ohjeet/

#METOO-ILMIÖN JÄLKEEN

Kaikkiin sukupuoliin kohdistuvaa seksuaalista väkivaltaa vastustava #metoo-liike vyöryi sosiaalisessa mediassa hyökyaallon tavoin. Maailma oli valmis³⁹ vastaamaan näyttelijä Alyssa Milanon 15.10.2017 lähettämään twiittiin: ”Jos olet kokenut seksuaalista häirintää tai väkivaltaa, kirjoita ’minä myös’ (me too) vastauksena tähän twiittiin”⁴⁰ Tähän vastasi heti 65 000 twiittaajaa, mikä on vain osa #metoo-sanomaa levittäneistä, saati häirintää kokeneista miljoonista ihmisistä.

#Metoo-ilmion jälkeinen missio lisätä sukupuolten tasa-arvoa asettaa kasvatusyössä toivonsa mediaan. Medialla ja mediakasvatuksella on tärkeä rooli vallan rakenteiden korjaamisessa. Se voi vaikuttaa tasa-arvoon kiinnittämällä huomiota siihen, miten eri sukupuolista ja heidän edesottamuksistaan julkisuudessa puhutaan. Esimerkiksi viime vuosituhannen vaihteen populaarikulttuurin ja median välittämä tyttöenergia (*girl power*) teki nuorista objekteista subjekteja (Tormulainen 2018) ja vaikutti vahvasti tuolloin kasvaneiden tyttöjen minäkuvaan ja tulevaisuuteen. Se kasvatti tyttöjen naisvoimaa kohti laajempaa yhteiskunnallista osallisuutta ja rohkeampaa työelämään sijoittumista. Tällaista positiivista voimaantumista kaivattaisiin edelleen ja kaikkiin ikäkausiin.

Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma⁴¹. Tämä tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Taide- ja kulttuurialan työpaikkatilanteissa tämä ei ole rutiininomaista tai yksinkertainen toimenpide, koska jo työnantajan määrittäminen on vaikeaa.⁴² Velvoitteen suorittaminen voi myös luoda tasa-arvon illuusion, eräänlaisen ”asiahan on nyt kunnossa” -harhan, joka toimiikin itseään vastaan. Toisaalta jos rahoitushakuihin liitetään työsuunnitelman osaksi pakollinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen⁴³, saa se edes hetkeksi apurahanhakijan miettimään asiaa, vaikka ei suoraviivaisesti muuttaisikaan ajattelutapoja ja asenteita. Suunnitelmat ovat osa ennaltaehkäiseviä toimia ja ohjeistuksia, joiden tähtäimenä on häirinnän nollatoleranssi. Työpaikoille ja työyhteisöihin olisi hyvä luoda yhteiset pelisäännöt ja *Code of conduct* -ohjeistus epämiellyttävien tilanteiden varalle. Niiden lisäksi työyhteisöissä voisi olla jatkuvaa seurantaa siitä, miten tasa-arvotyö käytännössä edistyy. Todistusvoimaa saisi esimerkiksi jatkuvasti päivittyvästä tilastotiedosta.

Keväällä 2019 media-alan toimijat perustivat yhdessä rahaston, joka tukee uhkailun, vainon ja muiden uusien häirinnän muotojen⁴⁴ kohteeksi joutuneita journalisteja. Rahaston perustamisen taustalla on ajatus siitä, että uhkatilan-

³⁹ Alun perin Me Too-liikkeen käynnisti aktivisti Tarana Burke jo vuonna 2006.

⁴⁰ https://twitter.com/alyssa_milano/status/919659438700670976?lang=en

⁴¹ <https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma->

⁴² Cuporen ns. VOS-laitoksille tekemään kyselyyn (2018) vastanneista laitoksista 26 % oli tehnyt yhdenvertaisuussuunnitelman. Yli 30 henkilöä työllistävistä laitoksista, joilla on suunnitelman tekoon lakivelvoite, sen oli tehnyt yhteensä 43 % laitoksista (57 % museoista, 56 % teattereista, 10 % orkestereista).

⁴³ <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen> Esim. <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasa-arvo-ohjeet/kuvat/tasa-arvoesite.pdf>

⁴⁴ Esim. doxaus, maalittaminen jne. Ks. termejä ja selityksiä: <https://häiritseväpalaute.fi/termej%C3%A4-ja-m%C3%A4%C3%A4ritelmi%C3%A4>

teissa alan toimijoilta on puuttunut keinoja toimia nopeasti ja vastata yllättäviinkin ongelmiin. Uhkan kohteeksi joutunut journalisti voi menettää terveytensä, työkykynsä ja ansionsa. Rahaston tavoitteena on vastata näihin ongelmiin. Rahaston kotipesä on Journalistisen kulttuurin edistämistä Jokesissa, jonka tehtävänä on sananvapauden tukeminen. Uhkailu ja vainoaminen ovat suuria ongelmia sananvapaudelle⁴⁵.

Niin ikään keväällä 2019 Tiedonjulkistamisen neuvottelukunnan (TJNK) ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) yhteinen Vastuullinen tiede -hanke avasi uuden Häiritsevä palaute -verkkosivuston. Se tarjoaa organisaatioille ja asiantuntijoille apua työhön liittyvän kuormittavan palautteen käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn⁴⁶. Jo aiemmin Journalisti-lehti on tarjonnut käytännön työkalupakin verkkovihan kohteena olleille, heidän kollegoilleen ja päälliköilleen.⁴⁷

Tasa-arvo ja työhyvinvointi koskevat meitä kaikkia, ei vain naisia, mediaa tai elokuva-alaa. Työtilanteissa tasa-arvon ja työhyvinvoinnin voi ottaa puheeksi jokainen yhteisön jäsen, mutta johdon tuki on asian edistämisen edellytys.⁴⁸ Tasa-arvoa edistävissä työryhmissä olisi suositeltavaa olla monipuolinen edustus hallinnon eri tasoilta ja eri ammattiasemassa olevia, eli tasa-arvosta huolehtimista ei sovi asettaa vain jonkun sukupuolen, taiteenalan tai ammattiryhmän vastuulle. Asioihin puuttuminen vaatii tietoa, koulutusta ja menetelmiä, joilla ennaltaehkäistään häirintää. Nollatoleranssin varmistamiseksi epäkohtiin puuttumisesta tulee tehdä vaivatonta. Vastuun ei pidä jäädä mahdollisten uhrien harteille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen kehittää työyhteisön sosiaalisissa tilanteissa toimimista, mikä ei ole ennalta määrätty toimintamalli. Sosiaalisissa tilanteissa toimiminen on taito, jossa voi kehittyä (esim. Ahtee 2017, 17). #Metoo-ilmiön jälkeisessä hengessä vuorovaikutukseen voisi lisätä empaattisuutta ja sivistystä, jossa toisten huomioiminen ja kiltteys (*kindness*)⁴⁹ olisi arvo. Yksilökeskeinen ja kilpailuhenkinen uusliberalismi väistyisi, ja yhteiskunta olisi paremmin kaikkien yksilöiden tukena (ks. Rosenberg 2014). Tämän haaveen mukaisesti vanhat homeiset rakenteet purettaisiin ja tuuletettaisiin koko rakennus. Vähitellen maailma asettuisi #metoo-vallankumouksen jälkeiseen uuteen järjestykseen. Taiteen tekemiseen ja ymmärtämiseen jo sinällään sisältyvä eläytymiskyky ja empatia kohentuisivat ja työyhteisön jäsenten kunnioitus ja arvostus lisääntyisivät. Maailma olisi parempi paikka, kun ”Eevi soittaa niin kuin miehet” ja ”Leevi tanssii niin kuin naiset” olisivat yhtä arvostavia tai latteita tulkintoja taiteilijan työskentelystä, jopa täysin merkityksettömiä. Kaksisijainen sukupuolijärjestelmä menettäisi deterministiset merkityksensä, tai ainakin kaikki kahtiajakoon liittyvät parempi-huonompi- ja ylempi-alempi-vertailuasetelmansa.

⁴⁵ <http://www.jokes-saatio.fi/journalistien-turvarahasto/>

⁴⁶ <https://häiritseväpalaute.fi/>

⁴⁷ https://www.journalisti.fi/artikkelit/2018/13/vihakampanja-kynnistyy-toimi-nin/?fbclid=IwAR2EuK4d4UaPhhGpnyOehd19_N2FktiM4QKikUYMf1RmhONF7OjWnKOKWhA

⁴⁸ Esimerkiksi Helsingin yliopiston tasa-arvotoimikunnan puheenjohtajana toimii vararehtori <https://www.helsinki.fi/fi/yliopisto/strategia-ja-johtaminen/yliopiston-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuustyö>

⁴⁹ <https://www.carnegieuktrust.org.uk/publications/summary-recent-research-everyday-help-kindness/>

LÄHTEET JA AINEISTOT

JULKAISUT

- Ahtee, Eeva 2017: *Harrastus on nuoren oma juttu. Ideoita nuoriso-ohjaajalle harrastuksen pariin ohjaamiseen, kouluyhteistyöhön ja alueelliseen nuorisotyöhön*. Helsinki: Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala, nuorison palvelukokonaisuus. http://vapari.munstadi.fi/files/2017/06/Hyva_vapaa_aika_opas_netti.pdf
- Amnesty 2019: Amnestyn vuosikatsaus. <https://www.amnesty.fi/amnestyn-vuosikatsaus-vuonna-2018-naiset-nousivat-puolustamaan-oikeuksiaan-sortavaa-ja-seksistista-politiikkaa-vastaan/>
- Anttila, Anna 2017: *Hyvä vapaa-aika – Parasta oppia. Raportti vapaa-ajan tuen vaikutuksista nuorten sosiaalisiin suhteisiin, koulumenestykseen ja peruskoulun jälkeisiin valintoihin*. Helsinki: Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus. http://vapari.munstadi.fi/files/2017/05/Anttila_Anna_Hyva_vapaa_aika_parasta_oppia.pdf
- Apo, Satu & Pertti Anttonen 2001: *Perinne. Perinteentutkimuksen terminologia*. <https://www.helsinki.fi/fi/ohjelmat/kandi/kulttuurien-tutkimuksen-kandiohjelma/perinteentutkimuksen-terminologia#perinne>
- Attila, Henna & Marjut Pietiläinen & Miina Keski-Petäjä & Päivi Hokka & Markku Nieminen 2018: *Tasa-arvobarometri 2017*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5> Julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö
- Aula Research 2018: *Kansalaistutkimus seksuaalisesta häirinnästä. STTK 12.2.2018*. <https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2018/03/Seksuaalinen-hairinta-kysely-tulosesitys.pdf>
- Björk, Anna & Juho-Matti Paavola & Arttu Vainio 2018: *Tasa-arvo eduskuntatyössä. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen eduskuntatyössä. Kysely- ja haastattelututkimus 2018*. Eduskunnan kanslian julkaisu 1/2018. Helsinki: Eduskunta. https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Documents/ekj_1%2B2018.pdf
- Bragason, Kristjan 2016: Seksuaalinen häirintä. Raportti seksuaalisesta häirinnästä hotelli-, ravintola- ja matkailualalla. Kööpenhamina: Pohjoismainen unioni – HRCT. https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1250_a4_report_on_sexual_harassment_finsk_2018_web.pdf
- Crenshaw, Kimberlé 1989: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum*, 139–167.
- Elomäki, Anna & Anita Haataja & Mauri Kotamäki & Olli Kärkkäinen & Maria Vaalavuo & Hanna Ylästalo 2018: *Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolittietoinen budjetointi*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 52/2018. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161000> Julkaisun pysyvä osoite on: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-603-4>
- Faludi, Susan 1994: *Takaisku. Julistamaton sota naisia vastaan*. Helsinki: Kääntöpiiri. Suom. Marjo Kylmänen & Tuuli-Maria Mattila. Alkup. Backlash. The Undeclared War Against Women, 1992.
- Haapamäki, Jukka 2019: Sukupuolittuneet urapolut, tilannekuva ja keinoja lasikaton murtamiseen. Esitys Edistyskeskeisen tiedeliiton kevätseminaarissa ”Akateeminen lasikatto edelleen esteenä? – Naistutkijoiden urakehityksen ikuisuuskyymykset” Helsinki 10.4.2019. <http://www.tiedeliitto.net/Haapamaki.pdf>
- Helavuori, Hanna & Mikko Karvinen 2019: *Valta, vastuu, vinoutumat. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävässä taiteissa*. Helsinki: TINFO Teatterin tiedotuskeskus. https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf
- Herranen, Kaisa & Pia Houni & Sari Karttunen 2013: *”Pitäisi laajentaa työalaansa”. Kuvataiteilijan ammattirooli ja osaamistarpeet tulevaisuuden työelämässä*. Cupore julkaisuja 21. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämisyhdistys.
- Hirvi-Ijäs, Maria & Sakarias Sokka & Kaija Rensujeff & Ari Kurlin 2019: *Taiteen ja kulttuurin barometri 2018. Taiteilijoiden ja taiteen liikkuvuus*. Cuporen verkkojulkaisuja 51. Helsinki: Cupore.

- Hirvi-Ijäs, Maria & Kaija Rensujeff & Sakarias Sokka & Eero Koski 2018: *Taiteen ja kulttuurin barometri 2017. Nuoret taiteentekijät*. Cuporen verkkojulkaisuja 47. Helsinki: Cupore.
- Hirvi-Ijäs, Maria & Kaija Rensujeff & Sakarias Sokka & Eero Koski 2016: *Taiteen ja kulttuurin barometri. Taiteilijan työskentelyedellytykset muutoksessa*. Cupore.
- Houni, Pia & Heli Ansio (toim.) 2013: *Taiteilijan työ. Taiteilijan työhyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Housman, Michael & Dylan Minor 2015: Toxic Workers. Working Paper 16-057. Harvard Business School. http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-057_d45c0b4f-fa19-49de-8f1b-4b12fe054fea.pdf
- Hyde, Janet Shibley 2014: *Gender Similarities and Differences. The Annual Review of Psychology* 65:3.1–3.26. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-010213-115057>
- Isotalus, Pekka & Hanna Rajalahti 2017: *Vuorovaikutus johtajan työssä*. Helsinki: Alma Talent. <http://sites.uta.fi/valintakoe/wp-content/uploads/sites/16/2018/03/Isotalus-Rajalahti.-Vuorovaikutus-l%C3%A4ht%C3%B6kohtana.pdf>
- Jyränki, Juulia 2010: Sukupuolten tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö Suomessa. Teoksessa Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino. 307–314.
- Järvensivu, Anu 2014: *Tarinoita suomalaisesta työelämästä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kallio, Kalle 2018: *Museoväki 2018*, Museoliitto http://museoliitto.fi/doc/Museovaki_kyselyt/Museovaki_2018_yhteenveto.pdf
- Karhunen, Paula 2018: *Taiken tuki taiteen ja kulttuurin edistämiseen 2017*. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus. <http://www.taike.fi/documents/1215167/0/vuositilasto+2017.pdf/c613d56b-707b-98b4-e62b-4886ac7c9320>
- Keski-Petäjä, Miina & Mika Witting 2018: Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa, joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu. <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/>
- Kinnunen, Eeva-Liisa 2001: Sukupuolijärjestelmä. *Perinteentutkimuksen terminologia*. <https://www.helsinki.fi/fi/ohjelmat/kandi/kulttuurien-tutkimuksen-kandiohjelma/perinteentutkimuksen-terminologia#sukupuolijarjestelma>
- Kivijärvi, Antti & Tuija Huuki & Harry Lunabba (toim.) 2018: *Poikatutkimus*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura julkaisuja 205. Tampere: Vastapaino.
- Koivulaakso, Dan & Anna Kontula & Jukka Peltokoski & Miika Saukkonen & Tero Toivanen 2010: *Radikaaleinta on arki. Into-pamfletti*. Helsinki: Like Kustannus.
- Korhonen, Satu-Mari & Laura Pekkala & Maria Salomaa (toim.) 2013: *Näkökulmia tasa-arvoon ja johtajuuteen teatterissa*. TEKIJÄ – Teattereiden kiertuejärjestelmä – Turnénätverk för Teater-hanke. Tutkivan teatterityön keskus. Viestinnän, median ja teatterin yksikkö. Tampereen yliopisto. http://www.uta.fi/cmt/Kolmas_tehtava/julkaisuja/tekija_nakokulmia_tasa-arvoon%20ja%20johtajuuteen.pdf
- Kuoppamäki, Markku 2008: *Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä*. Helsinki: Edita.
- Launis, Maaret (toim.) 2018: *Tästä saa puhua! Seksuaalista väkivaltaa Suomessa*. Helsinki: S&S.
- Lindén, Heidi & al. 2018: *#Metoo vallankumous*. Helsinki: Like.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija 2018: *Työolobarometri 2017*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/tyoolobarometri> ja http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TEMrap_32_2018_Tyoolobarometri_2017.pdf
- McRobbie, Angela 2016: *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries*. Cambridge: Polity.
- McRobbie, Angela 2011: Reflections on Feminism, Immaterial Labour and the Post-Fordist Regime. *New Formations*, Number 70, Winter 2011, 60–76.
- McRobbie, Angela 2009: *The Aftermath of Feminism: Gender, Culture and Social Change*. London: Sage Publications.

- Miettinen, Joonas 2018: *Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä -raportti*. Helsinki: Agronomiliitto, Akavan Erityisalat, DIFF – Ingenjörerna i Finland, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY, Insinööriliitto, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu, Suomen Ekonomit, Tekniikan akateemiset TEK, Tradenomiliitto TRAL, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut. https://www.akavanerityisalat.fi/files/8905/Kysely_seksuaalisesta_hairinnasta_ja_seksismista_tyoelamassa_raportti.pdf
- Milczarek, M. 2010: Workplace violence and harassment: a European picture. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto).
- Mitchell, Ritva & Anna Kanerva 2004: *Onko sukupuolella merkitystä, onko toimenpiteillä vaikutusta taiteissa ja kulttuurissa? Sukupuolivaikutusten arviointia taiteen ja kulttuurin toimialalla*. Helsinki: Cupore. <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/ritva-mitchell-ja-anna-kanerva-onko-sukupuolella-merkitysta-onko-toimenpiteilla-vaikutusta-taiteissa-ja-kulttuurissa>
- Myndigheten för kulturanalys 2018: Kulturanalys 2018. En lägesbedömning i relation till de kulturpolitiska målen. Rapport 2018:1. http://kulturanalys.se/wp-content/uploads/2018/02/Kulturanalys_2018.pdf
- Möller, Simon 1999: *Sexual Correctness. Die Modernisierung antifeministischer Debatten in den Medien*. Geschlecht und Gesellschaft 19. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nieminen, Kimmo 2005: *Tasa-arvolaki työsuhteessa*. Helsinki: WSOY.
- OECD 2018: Toolkit for mainstreaming and implementing Gender Equality <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/> uutinen: <https://moderndiplomacy.eu/2018/03/10/oecd-launches-toolkit-to-help-governments-advance-on-gender-equality-goals/>
- Ojanen, Karoliina 2006: "Mitä sit tarvii alkaa siäl esittämää yhtää mitää." Tallityttöjen sukupuoliperinne performatiivina. *Naistutkimus* 19: 1, 30–45
- Ollus, Natalia & Maiju Tanskanen & Päivi Honkatukia & Heini Kainulainen 2019: Sukupuolistunut vihapuhe, seksuaalinen häirintä ja risteävät yhteiskunnalliset erot. Teoksessa Teräsaho, Mia & Johanna Närvi (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyseja tasa-arvobarometrasta 2017*. Raportti 6/2019. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paanetoja, Jaana 2018: *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla*. Selvitysraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 31/2018. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0>
- Pietiläinen, M. & M. Keski-Petäjä 2014: Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 53/2014 <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syryynn%C3%A4n+seuranta+suomessa+18122014.pdf>
- PurpleSeven 2015: Gender in Theatre. Based on Trends 2012-2015. <http://purpleseven.com/media.ashx/gender-thought-leadership.pdf>
- Rensujeff, Kaija 2014: *Taiteilijan asema 2010 – Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus*. Taiteen edistämiskeskus, Helsinki.
- Roiha, Taija & Pauli Rautiainen & Kaija Rensujeff 2015: *Taiteilijan asema ja sukupuoli*. Cuporen verkkojulkaisuja 31. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämisyhteisö Cupore. http://www.cupore.fi/documents/Taiteilijanasemajasukupuoli_v09.pdf & <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/taija-roiha-pauli-rautiainen-ja-kaija-rensujeff-taiteilijan-asema-ja-sukupuoli>
- Rosenberg, Tiina 2014: *Arvot mekin ansaitsemme. Kansakunta, demokratia ja tasa-arvo*. Helsinki: Kustanneosakeyhtiö Tammi.
- Savolainen, Tarja 2017: *Sukupuolten välinen tasa-arvo elokuvatuotannossa, julkisen rahoituksen jakautuminen*. Helsinki: Cupore: <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/sukupuolten-vaelinen-tasa-arvo-elokuvatuotannossa-julkisen-rahoituksen-jakautuminen>
- Seye, Elina 2018: *Tutkimus seksuaalisesta häirinnästä musiikkialalla*. Helsinki: Suomen Muusikkojen Liitto ry https://www.muusikkojenliitto.fi/wp-content/uploads/2018/08/Seksuaalinenhairinta_tutkimusraportti.pdf

- Suoninen, Annikka 1992: Pikkutyttöjen televisionkatselu. Pikkukakkosta ja pitsiprinssessa. Teoksessa: Näre, Sari & Jaana Lähteenmaa (toim.): *Letit liehumaan. Tyttökulttuuri murroksessa*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 223-235.
- Sutela, H. & A.-M. Lehto 2014: *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tormulainen, Aino 2018: *Tyttöenergiällä kasvaneet. Postfeministisen populaarikulttuuri-ilmiön yhdessä muistellut merkitykset*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura julkaisuja 207, sarja Tiede. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.
- Töyry, Maija 2005: *Varhaiset naistenlehdet ja naisten elämän ristiriidat. Neuvotteluja lukijasopimuksesta*. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta, viestinnän laitos, väitöskirjat.
- Vartia, Maarit & Nina Olin & Susanna Kalavainen & Marjut Joki & Krista Pahkin 2016: *Katkaise kiusaamisen kierre. Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla*. Helsinki: Työterveyslaitos. www.julkari.fi <https://www.ttl.fi/koulutus/tyopaikka-kiusaamisen-nollatoleranssi-verkkovalmennus/>
- Wikiaineisto [viitattu: 15.5.2019]: https://fi.wikisource.org/wiki/Ukosta_ja_akasta,_jotka_vaihtoivat_askareita
- https://fi.wikipedia.org/wiki/Me_Too_-kampanja

ESIMERKKEJÄ DESK RESEARCH -TUTKIMUKSEN AINEISTOISTA

TIETOA JA TILASTOJA TASA-ARVON TILANTEESTA

Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison/work/2/bar>

Frame 2018: Taidegalleriatilasto 2017. Helsinki: Frame Contemporary Art Finland. <https://frame-finland.fi/tietoa-alasta/tilastot>
<https://frame-finland.fi/wp-content/uploads/2018/08/Taidegalleriatilasto-2017.pdf>

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019. Väliraportti <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160992>

Tasa-arvobarometri 2017

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Tasa-arvovaltuutettu 2019: Puhelimitse saatu tieto tasa-arvovaltuutetun toimistosta 23.5.2019

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2017: https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/0/TAV_vuosikertomus_2017_FI_web.pdf/57a82dd8-803c-4dc6-8f81-c286e8f478d3

THL, Sukupuolten tasa-arvo <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/ajankohtaista/lait-ja-politiikka>
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tilastot>
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/ajankohtaista/hankkeet-ja-julkaisut/selvityksia-ja-raportteja> [viitattu: 15.5.2019]

Tilastokeskus 2019: <http://www.stat.fi/tup/tilastokirjasto/kansainvalinen-naistenpaiva-2019.html>

Tilastokeskus 2018: Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Helsinki: Tilastokeskus

Työllinen työvoima kulttuuriammateissa sukupuolen mukaan [viitattu: 15.5.2019]: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin_Passiivi/StatFin_Passiivi_klt_klt/statfinpas_klt_pxt_901_200900.px/?rxid=738c12e9-92bf-4eb0-a9fc-beeea26b4f0c

Kulttuuritilasto [viitattu: 15.5.2019] https://pxhopea2.stat.fi/sahkoiset_julkaisut/kulttuuritilasto/html/suom0000.htm

http://tilastokeskus.fi/til/klt/2017/01/klt_2017_01_2018-08-31_fi.pdf

https://pxhopea2.stat.fi/sahkoiset_julkaisut/kulttuuritilasto/html/suom0000.htm

Kulttuurialan koulutus, työvoima ja yhdistystoiminta [viitattu: 15.5.2019]: https://pxhopea2.stat.fi/sahkoiset_julkaisut/kulttuuritilasto/html/suom0010.htm

Kulttuuriammateissa ja -toimialoilla työskentelevien lukumäärä [viitattu: 15.5.2019] http://tilastokeskus.fi/til/klt/2017/01/klt_2017_01_2018-08-31_tie_001_fi.html

<http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>

<http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index.html>

<http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/265.html>

Kulttuuritilasto 2017, kulttuurityövoima Suomessa http://www.stat.fi/til/klt/2017/01/klt_2017_01_2018-08-31_laa_001_fi.html#ga=2.161476415.30292080.1557322060-692267779.1548151085 Julkaistu: 31.8.2018

Naisten osuus kaikista vuonna 2018 yliopistotutkinnon suorittaneista oli 58 prosenttia ja tohtorintutkinnon suorittaneista 51 prosenttia. Viime vuoden noin 30 800 yliopistotutkinnosta reilu 15 prosenttia suoritettiin humanistisella ja taidealalla. Suomen virallinen tilasto (SVT): Yliopistokoulutus [verkkójulkaisu]. ISSN=1799-0599. 2018. Helsinki: Tilastokeskus Saantitapa: http://www.stat.fi/til/yop/2018/yop_2018_2019-05-09_tie_001_fi.html

Yli puolet palkansaaajista (53 %) sai vuonna 2017 työnantajan tuella tapahtuvaa koulutusta eli henkilöstökoulutusta. Naiset osallistuivat henkilöstökoulutukseen selkeästi miehiä useammin: ero henkilöstökoulutukseen osallistumisessa oli yhdeksän prosenttiyksikköä.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkójulkaisu]. ISSN=2489-6918. 2017, 3. Henkilöstökoulutuksessa yli puolet palkansaaajista. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 15.5.2019]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-01-12_kat_003_fi.html

Työolobarometri 2017, Valtioneuvosto [viitattu: 15.5.2019]: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Selvitys palkka-avoimuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41/2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161103/R_41_18_Selvitys_palkka-avoimuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<https://musicfinland.fi/fi/tutkimukset/tasa-arvo-yhdenvertaisuus-ja-monimuotoisuus-musiikkialalla-suomessa-kyselytutkimuksen-tulokset>

<https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2018/02/13/vain-joka-neljas-ilmoittaa-tyonantajalle-kokemastaan-seksuaalisesta-hairinnasta/>

Suomen elokuvasäätiö [viitattu: 15.5.2019]: http://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Elokuvavuosi_Facts_Figures_2018.pdf

Syrjintä työhönottotilanteissa – tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2010 <http://docplayer.fi/14203742-Syrjinta-tyohonottotilanteissa-tutkimuskatsaus.html>

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010 <https://stm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-00-3861-8>

Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriö 2015 <https://stm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-00-3716-1>
<https://stm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-00-3720-8>

Työmarkkinatutkimus 2017. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry <https://www.yhteiskunta-ala.fi/site/assets/files/1203/tmt2017.pdf>

Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70266>

Liikunta ja tasa-arvo 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160521/OKM_6_2018.pdf

Berliiniläisten taiteilijoiden gender gap: http://www.ifse.de/uploads/media/IFSE_Studio-Berlin-III-EN.pdf

Lehenkari, Laura (13.09.2018) Taiteilijoiden eriarvoisuus. Tutkimus menestyksen kasautumisesta suomalaisten kuvataiteilijoiden keskuudessa 2000-luvulla. Vaikuttaako sukupuoli apurahapäätöksiin? <http://www.utupub.fi/handle/10024/146110>

Lasten ja nuorten kokema seksuaalinen häirintä ja väkivalta: THL:n Kouluterveyskyselyn 2017 tuloksia <http://www.julkari.fi/handle/10024/136131>

Suomi on Euroopan syrjivimpiä maita, osoittaa tuore EU-raportti (European Union Minorities and Discrimination Survey) <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005485251.html> ja <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>

Taloustutkimus. Seksuaalinen häirintä työelämässä: https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf

<https://yhdenvertaisuus.fi/tyosyrjinta>

<https://yhdenvertaisuus.fi/syrjintailmoitukset-ja-ratkaisut>

Teatterin tiedotuskeskus TINFO:n Teatteritilastot <https://www.tinfo.fi/documents/teatteritilastot2017.pdf>

Helsingin tutkijanaiset ry:n keväällä 2018 toteuttama kysely <https://blogs.helsinki.fi/tutkijanaiset/files/2018/03/tilastojastatistics.pdf> ja <https://blogs.helsinki.fi/tutkijanaiset/2018/03/19/seksuaalinen-hairinta-sexuella-trakasserier-sexual-harassment-in-universities/>

Teatterin tiedotuskeskus Tinfo 2018: Teatteritilastot 2017 Finnish Theatre Statistics <https://www.tinfo.fi/documents/teatteritilastot2017.pdf> Helsinki: Tinfo – Teatterin tiedotuskeskus ry

Työhyvinvoinnin käsitteen osatekijöitä ja pohdintoja (Marja-Liisa Manka):

http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/hakuopas_netti.pdf

Työhyvinvoinnin tekijät: <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

KESKUSTELUJA, SUOSITUKSIA JA MUUTA TAUSTAA

Ansio, Heli 2018: Halusta, epävarmuudesta ja turvasta. Kolumni 6.9.2018. Helsinki: Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/blogi/halusta-epavarmuudesta-ja-turvasta/> + TTL:n podcast: <https://www.ttl.fi/kuka-tukee-taiteilijan-tyohyvinvointia/>

Giordani, Sanni & 26 muuta allekirjoittanutta 15.5.2019: Vaikenemisen kulttuuri ja vallan väärinkäyttö Suomen esittävien taiteiden kentällä. <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-stst/vaikenemisen-kulttuuri-ja-vallan-vaarinkaytto-suomen-esittavien-taiteiden-kentalla/>

Kovamäki, Sara 2018: Vallan väärinkäyttö – mielivaltaisuudesta ja välinpitämättömyydestä <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-stst/vallan-vaarinkaytto-mielivaltaisuudesta-ja-valinpitamattomyydesta/> (Juttu on julkaistu STST:n Liitos-lehdessä 4/2018)

Mäki, Teemu 2018: Taiteen ja kulttuurin edunvalvonta, taiteilijaseurat-keskustelu Helsinki, Sähkötalo 14.12.2018.

Ruohonen, Laura 2018: Ryhmä Hau ja naisvihan aakkoset. Demokraatti, s. 55.

Näyttelijät seksuaalista häirintää vastaan

<https://www.nayttelijaliitto.fi/metoo/etusivu/>

<https://www.nayttelijaliitto.fi/metoo/tyonantajasitoumus/>

<https://www.nayttelijaliitto.fi/metoo/metoo-uutisarkisto/>

<https://www.sttk.fi/subject/tasa-arvo/>

Tasa-arvo työelämässä on suomalaisen tasa-arvopolitiikan ydinaluetta.

Tasa-arvo on ihmisoikeus ja perusoikeus, johon velvoittavat kansainväliset sopimukset ja kansallinen lainsäädäntö.

<http://taku.fi/nollatoleranssihairinnalle/>

<https://yle.fi/uutiset/3-9958590> Kulttuurialan vetoamus vaati taidelaitosten johtajia puuttumaan seksuaaliseen häirintään – me kysyimme, mitä he tekevät asialle. Kolmen kulttuurilaitoksen johtajat vakuuttavat, että asiattomaan käytökseen on heidän taloissaan jo puututtu.

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2018/14/synkk-salaisuus/> Tuomitun toimittajan toimintatapoja, uhrit kertovat

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2018/14/l-anna-kollegan-ahdistella/>

<https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-12-03/a-wall-street-rule-for-the-metoo-era-avoid-women-at-all-cost>

<https://www.equity.org.uk/getting-involved/campaigns/safe-spaces/>

<https://www.tasa-arvo.fi/-/tasa-arvoaltuutetun-ensimmainen-kertomus-eduskunnalle-suomessa-on-edelleen-merkittavia-tasa-arvo-ongelmia>

https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Kertomus_eduskunta_web.pdf/41d7df4f-8d2a-437c-8b33-3e08329d014a

<https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2017/oct/16/anita-sarkeesian-its-frustrating-to-be-known-as-the-woman-who-survived-gamergate>

<https://www.theguardian.com/technology/2017/sep/24/zoe-quinn-gamergate-online-abuse>

<https://www.hs.fi/nyt/art-2000002772655.html> Suomalainen pelintekijänainen järkyttyi Gamergate-skandaalista: ”Internetvihan määrä oli jotain käsittämätöntä” Selvityksen mukaan Gamergate-liikehdinnässä on määrällisesti kyse pitkälti naisten ahdistelusta, ei pelimedian korruptiosta.

<https://www.hs.fi/nyt/art-2000002769237.html> Raiskaus- ja tappouhkaukset ajavat pelialan naisia kodeistaan – tästä skandaalissa on kyse. Peliala on kaaoksessa. Suuryhtiöt vetävät mainoksiaan pois pelisivustoilta. Raiskaus- ja tappouhkaukset ajavat pelialalla toimivia naisia pois kodeistaan. Mistä oikein on kyse?

<https://suomenlehdisto.fi/naisia-alimmillaan-viidennes-sukupuolten-tasa-arvo-mediassa-on-heikkoa/>

https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/sukupuoleen-liittyvat-stereotyytiat-ja-seksismi-vakava-este-sukupuolten-tasa-arvon-saavuttamiselle?fbclid=IwAR39UrE-xoVMEXRPHtu0aheMf_TTu-l06dvjlghv-NitXhwG_a9RvJdLAsA

https://thl.fi/fi/-/nuoret-ja-vahemmistoihin-kuuluvat-naiset-kokevat-yleisimmin-seksuaalista-hairintaa-ja-vihapuhetta?fbclid=IwAR2KZJmk3HesvMHSP1KakhZobrONPgXF00WAdnRX0uGOBc6_Ys6sshu-wF8

<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005850798.html>
#metoo elokuva-alalla, juttu Heidi Lindénistä.

<https://yle.fi/uutiset/3-10033882>
Elokuva-alan naisverkosto vaatii julkista valtaa puuttumaan seksuaaliseen häirintään. Elokuva- ja televisioalan naiset haluavat, että tukirahat karhutaan takaisin, mikäli tuotannoissa tapahtuu rikoksia.

<https://musicfinland.fi/fi/kuulumisia/musiikkiala-julkisti-teesit-tasa-arvonmonimuotoisuuden-ja-diversiteetin-edistaemiseksi>

<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005473094.html>
#Metoo-kampanja sai tuekseen #kulussientakana-kampanjan, jossa kulttuurialan työntekijät kertovat törkeyksistä – alalla on nyt ryhdytty toimiin ahdistelijoiden kitkemiseksi.

<https://www.longplay.fi/sivuaanet/torhosen-julkinen-salaisuus-kertoo-elokuvaalan-ongelmista>
Törhösen julkinen salaisuus kertoo elokuva-alan ongelmista. Ohjaajan toimintaa käsiteltiin Taikissa jo hänen professoriaikanaan, mutta se ei johtanut toimiin.

https://www.gloria.fi/artikkeli/i ihmiset/taidekuraattori_laura_koonikka_olen_kohdannut_paljon_sukupuoleen_liittyvaa
Finnish Art Agency:n perustaja ja kuraattori Laura Köönikkä haluaa saada suomalaisen taiteen maailmankartalle. Se on tarkoittanut taistelua työttölyä vastaan – silloinkin, kun hän on johtanut miljoonabudjetilla pyörivää taidelaitosta.

<https://yle.fi/uutiset/3-10437537>
Elokuva-alalla on pahempiakin tapauksia kuin Törhönen tai Louhimies, sanoo Suomen #metoo-kampanjan aloittanut Heidi Lindén. Heidi Lindén purki turhautumisensa kirjaksi elokuva-alan #metoo-vallankumouksesta.

<https://yle.fi/uutiset/3-10440168>
Vuosi Weinstein-paljastuksista – Mitä metoo-kampanja on saanut aikaan, mitä ei? Suomalaistutkijan mukaan ongelma ja sen laajuus on vuoden mittaan tunnistettu, mutta rakenteiden muuttamista hän odottaa yhä. Koostimme #metoo-kampanjan avainhetkiä.

OHJEITA JA MALLEJA

Häirintä työpaikoilla

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Jos häiritsijänä on työnantaja itse (esimerkiksi toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai muu vastaavassa asemassa oleva taho), häirityn ei tarvitse erikseen ilmoittaa häirinnästä muulle työnantajan edustajalle, jotta menettely olisi katsottava kielletyksi syrjinnäksi.

Häirityllä on kuitenkin lähtökohtaisesti velvollisuus osoittaa häiritsijälle, että tämän toiminta ei ole toivottua, ellei erityisistä syistä muuta johdu. Jos häirintään on esimerkiksi sisällynyt uhkailua häirityn aseman heikentämisestä siinä tapauksessa, ettei tämä alistu häiritsevään käyttäytymiseen, painoa ei tule antaa vastentahtoisuuden ilmaisemiselle. Myöskään sellaisissa häirintätilanteissa, joissa häiritsijän olisi tullut tavanomaista harkintaa käyttäen tietää käyttäytymisensä häiritseväksi tai muuten ei-toivotuksi, ei häirityllä voi katsoa oleva velvollisuutta osoittaa häiritsijälle, millä tavalla hän häiritsijän käyttäytymisen kokee.

Häirintää kokenut voi ilmoittaa asiasta esimerkiksi esimiehelle, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle, muulle luottamushenkilölle tai työterveyshuollolle. Tarvittaessa neuvontaa ja apua antavat työsuojelupiiri, oma ammattiliitto tai tasa-arvovaltuutettu.

Häirintää epäiltäessä työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi. Vain työnantajalla on tähän riittävän tehokkaat valtuudet ja keinot. Tällaisia ovat esimerkiksi:

- häiritsijälle annettava huomautus
- varoitus
- työtehtävien tai työskentelytilojen järjestelyt
- häiritsijän työsuhteen irtisanominen tai purku.

<https://www.tasa-arvo.fi/hairinta-tyopaikoilla>

Häirinnän lopettaminen

Työpaikoilla ja oppilaitoksissa olisi hyvä olla menettelyohjeet häirinnän varalle. Menettelyohjeita sekä häirinnän ennaltaehkäisemistä voidaan käsitellä esimerkiksi tasa-arvosuunnittelun yhteydessä.

Tärkeintä häirintätilanteissa on saada häirintä loppumaan. Mikäli häirityn mielestä työnantaja, oppilaitos, etujärjestö tai tavaroiden tai palvelujen tarjoaja on laiminlyönyt velvollisuutensa ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan, hän voi tasa-arvolain mukaan vaatia käräjäoikeudessa hyvitystä syrjinnästä. Hyvitystä on vaadittava kanteella kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Häiritsijä itse saattaa joutua rikoslain ja vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen teoistaan. Häirintä työelämässä voi täyttää myös työsyrintärikoksen tunnusmerkit tai olla työturvallisuuslain vastaista. Jos seksuaalinen häirintä sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen, asiassa voidaan soveltaa myös rikoslain pahoinpitely- tai seksuaalirikoksia koskevia säännöksiä. Rikoslaisissa on kriminalisoitu myös fyysinen seksuaalinen ahdistelu (Rikoslaki 20 luku 5 a §).

<https://www.tasa-arvo.fi/hairinnan-lopettaminen>

Syrjintäilmoitukset ja ratkaisut

Syrjintää valvotaan kahdessa erityisviranomaisessa, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin liittyvää syrjintää käsittelee tasa-arvovaltuutettu. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvoo yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Lautakunnan tehtävänä on tarjota oikeussuojaa syrjinnän kohteeksi joutuneille.

Eduskunnan oikeusasiamies ja valtioneuvoston oikeuskansleri ovat ylimpiä laillisuusvalvojia. Oikeusasiamies mm. valvoo, että viranomaiset ja virkamiehet noudattavat lakia. Oikeuskanslerin tehtävänä on valvoa valtioneuvoston sekä tasavallan presidentin virkatointien lainmukaisuutta. Oikeusasiamies ja oikeuskansleri tutkivat myös kanteluita.

Lisäksi työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamista. Näihin kuuluvat muun ohella myös työsyrintäasiat. Työsuojeluviranomaisella on velvollisuus ilmoittaa poliisille epäilyt työsyrintärikoksista.

Yleiset tuomioistuimet käsittelevät riita- ja rikosasioita, joihin kuuluvat syrjintärikokset sekä yhdenvertaisuuslaissa sekä tasa-arvolaisissa tarkoitettujen velvollisuuksien arviointi yksittäisissä tapauksissa.

Tälle alasivulle kootaan mahdollisimman ajantasaisesti edellä mainittujen valvontaviranomaisten tilastoja, raportteja ja artikkeleita heidän käsittelemistään syrjintätapauksista.

<https://yhdenvertaisuus.fi/syrjintailmoitukset-ja-ratkaisut>

Häiritsevä palaute -sivusto antaa ohjeita ja tukea vihapuheen käsittelyyn

Uusi Häiritsevä palaute -verkkosivusto tarjoaa apua työhön liittyvän kuormittavan palautteen käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn. Sivusto korostaa, että häiritsevä palaute ei ole yksittäisen työntekijän ongelma, vaan koskee koko organisaatiota. Yhteiskunnassa käytävän julkisen keskustelun kannalta on tärkeää, että häiritsevästä palautteesta huolimatta asiantuntijat osallistuvat keskusteluun ja päätöksentekoon.

<https://häiritseväpalaute.fi/>

Oikeusministeriön kampanja #häirinnästävapaa

#häirinnästävapaa -kampanjan tavoitteena on nostaa esiin hyviä toimintamalleja, joilla seksuaaliseen häirintään voidaan puuttua niin yrityksissä, yhteisöissä kuin eri organisaatioissa. Kampanjaan mukaan lähtevät organisaatiot tuovat julki sitoutumisensa puuttua häirintätilanteisiin ja kertovat toimintamalleista, joilla tilanteisiin puututaan. Kampanjassa haastetaan organisaatiot mukaan tekemään yhdessä häirinnän vastaista työtä.

<https://oikeusministerio.fi/hairinnasta-vapaa-kampanja>

<https://oikeusministerio.fi/kampanjasatoa>

Tälle sivulle on koottu konkreettisia esimerkkejä keinoista, joilla erilaiset yhteisöt, kuten työpaikat, kunnat tai liikuntatoimijat, voivat edistää sukupuolten tasa-arvoa omassa toimintaympäristössään. Vinkkilistat on muodostettu niiden tasa-arvotekojen pohjalta, jotka on ilmoitettu mukaan Tasa-arvotekojen vaikutavuutta 2018–2019- tai 100 tasa-arvotekoa 2016–2017 -hankkeeseen, ja ne päivittyvät uusien tekojen myötä. Vinkkejä saa hyödyntää vapaasti eri organisaatioissa, joten nappaa hyvät ideat talteen! Vaihtoehtoisesti organisaationne voi keksiä myös täysin uuden tasa-arvotekon: tärkeintä on, että teko on teille uusi ja konkreettinen.

<http://www.tasaarvo100.fi/100-tasa-arvotekoa/mallit/>

Suomen Pelinkehittäjät: Koulutuksilla kohti häirinnästä vapaata pelialaa

Suomen Pelinkehittäjät oli mukana julkaisemassa The Finnish Game Industry Code of Conductia, joka näki päivänvalon huhtikuussa 2018. Ohjesäännön tavoite on varmistaa, että jokainen suomalaisella pelialalla työskentelevä tai alaan sidoksissa oleva toimija sitoutuu taistelemaan seksuaalista häirintää ja muita häirinnän muotoja vastaan sekä tuntee häirintään liittyvän lainsäädännön. Tasa-arvotekonaan Pelinkehittäjät järjestää ohjeistuksesta koulutustilaisuuksia jäsenistölle vuoden 2019 aikana.

Suomen Pelinkehittäjät ry on sitoutunut edistämään tasa-arvon toteutumista. Järjestö toimii ohjaavana ja kouluttavana tahona jäsenistölleen ja on yhdessä pelialan muiden toimijoiden kanssa mukana tukemassa tasa-arvoista ja häirinnästä vapaata toimialaa.

Lisätietoja: <http://www.neogames.fi/wp-content/uploads/2018/03/THEFINNISH-GAME-INDUSTRY-Code-of-Conduct.pdf>

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen:

Jokaisella työnantajalla tulee olla häirintätilanteita koskevat ohjeet. Ne tulee sisällyttää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä ohjeiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tämä velvollisuus tulisi myös kirjata tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin.

<https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma->

Tasa-arvovaltuutetun suositukset <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvovaltuutetun+suositukset/9bb53cac-f91e-4c01-9b81-789b090dabb1>

Teesit tasa-arvon, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi musiikkialalla: <https://www.yhdenvertainenmusiikkiala.com/>

Elokuva- ja tv-alan ohjeistus seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn http://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Ohjeistus_seksuaalisen_haerinnaen_ehkaeisyy_n_elookuva-_ja_tv-alalla.pdf

Allianssi ry:n ohjeet laatimiseen ja suunnitelma: <https://www.alli.fi/palveluyhdenvertaisuus/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu>

http://kulttuuriakaikille.fi/doc/yhdistys/equality-plan_web.pdf

https://tieteentekijoidenliitto.fi/materiaali/ohje_hairintatilanteessa

Ohjeet verkkovihan kohteena olevalle ja lähijohtajalle: <https://www.journalisti.fi/artikkelit/2018/13/vihakampanja-kynnistyy-toimi-nin/>

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE:n video: Seksuaalinen häirintä on sinunkin ongelmasi. Älä käännä selkääsi nähdessäsi seksuaalista häirintää. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan ja Feministisen ajatushautomo Hatun video seksuaaliseen häirintään puuttumisesta kannustaa jokaista häirintää huomaavaa toimimaan. <https://www.youtube.com/watch?v=2GcilyTNHIE>

Lanzaroten sopimus. Lastensuojelun keskusliitto: <https://www.lskl.fi/kannanotot-ja-lausunnot/suomeen-tarvitaan-suunnitelma-lapsiin-kohdistuvan-seksuaalisen-vakivallan-torjuntaan/>

Päiväkoti-ikäisille opetetaan: ”uimapuvun alla olevat kehon osat ovat lapsen omia alueita. Lapsi saa määrätä niistä itse. Kukaan ei saa koskea uimapuvun alla olevia paikkoja, katsoa niitä tai puhua niistä ilman lapsen lupaa. Kehossa on erityisiä, yksityisiä ja arvokkaita paikkoja. Niitä pitää ja saa suojata. Niitä ei näytetä kaikille, vaikka ne ovat hyviä ja arvokkaita.” Näissä epäsopivat puheet, paljastelut, katselut ja kosketukset torjuvissa Väestöliiton turvataito-ohjeissa pikkulapsille on koskettelusta vielä erikseen selkeä sääntö: ”Hyvä kosketus ei ole salaisuus. Hyvästä kosketuksesta tulee turvallinen ja hyvä olo. Huono kosketus sattuu, pelottaa tai suututtaa.”

<https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/b819eb1aba42ab853058f16527d42e99/1556812395/application/pdf/6053282/Turvataidot%20ja%20lapsen%20keho.pdf>

TTL: Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi -verkkovalmennus

Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi -verkkovalmennus antaa valmiuksia esimiehille ja johdolle estää ja vähentää työpaikkakiusaamista, epäasiallista kohtelua sekä häirintää työyhteisössä. Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa koko työyhteisöön. Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä työpaikalla aiheuttavat stressiä työntekijälle ja voivat johtaa sairauspoissaoloihin. Huono ilmapiiri vähentää myös tuottavuutta. Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi tarkoittaa

sitä, että työyhteisössä ei hyväksytä eikä suvaita minkäänlaista kiusaavaa ja epäasiallista käyttäytymistä.

<https://koulutus.ttl.fi/Default.aspx?tabid=688&id=4843&ga=2.134728882.2108215117.1556881812-1386258398.1552379959>

Esite: https://koulutus.ttl.fi/eTaika_Tiedostot/2/TapahtumanTiedostot/4843/Tyopaikkakiusaamisen_nollatoleranssi_esite_A4_2_.pdf

Mistä hakea apua?

- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu <https://tyosuojelu.fi> -> Aluehallintoviraston alueelliset työsuojelun vastualueet, esim. tyosuojelu.etela@avi.fi
- Et ole yksin <https://etoleyksin.fi/> (urheiluharrastukset)
- Poikien Puhelin http://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/mita_vaestoliitto_tekee/palvelut/puhelinneuvonta/poikien_puhelin/
- Tyttöjen Talo <https://tyttojentalo.fi/toiminta/seksuaalivakivaltatyo>
- Naisten linja <https://www.naistenlinja.fi/>
- Nollalinja <https://www.nollalinja.fi/>
- Raiskauskriisikeskus Tukinainen <https://tukinainen.fi/>
- Rikosuhripäivystys <https://www.riku.fi/fi/palvelut/auttava+puhelin+116+006/>
- Kriisipuhelin <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/tukea-ja-apua/kriisipuhelin-apua-el%C3%A4m%C3%A4n-kriiseihin>
- Seri-tukikeskus <http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaalat/naistenklinikka/poliklinikat/seri-tukikeskus/Sivut/default.aspx>
- Sekasin-chat nuorille <https://sekasin247.fi/>

cupore

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus CUPORE

Pitänsillanranta 3B, 00530 Helsinki

www.cupore.fi | info@cupore.fi

+358 50 577 22 46