



TINFO

TEATTERIN TIEDOTUSKESKUS

VALTA, VASTUU, VINOUTUMAT

**TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS
ESITTÄVISSÄ TAITEISSA**



Maneesikatu 2 A
00170 Helsinki
www.tinfo.fi

Tekijät:

Hanna Helavuori ja Mikko Karvinen

Helsinki, 9.5.2019

SISÄLLYS

| | |
|--|-----------|
| ESIPUHE | 5 |
| KYSELYN TOTEUTUS JA TIEDON KERUU | 7 |
| KÄSITTEISTÖSTÄ | 7 |
| TAUSTAA | 7 |
| LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS | 8 |
| KRIITTISTÄ ARVIOINTIA | 9 |
| TAUSTAMUUTTUJAT | 9 |
| TIETOA VASTAAJISTA | 10 |
| KARU TODELLISUUS – VALTA, HIERARKIAT | 14 |
| YLEINEN TASA-ARVO ESITTÄVIEN TAITEIDEN ALALLA | 15 |
| RÄIKEIN EPÄKOHTA RAKENTEELLINEN – TYÖMARKKINA-ASEMA MÄÄRÄÄ | 16 |
| SUKUPUOLTEN NÄKEMYKSET TASA-ARVON TOTEUTUMISESTA EROAVAT | 16 |
| PALKKAEPÄTASA-ARVO | 17 |
| ERI SUKUPUOLTEN JA SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJEN TASA-ARVO-ONGELMIA EI TUNNISTETA | 19 |
| IKÄÄN LIITTYVÄT TASA-ARVON ONGELMAT PILOSSA | 19 |
| TIETO- JA TUNNISTAMISVAJETTA, ERITYISRYHMÄT JA ULKOMAALAISTAUSTAISET | |
| ULKOPUOLELLA | 21 |
| EPÄTASA-ARVOISUUDEN PERUSONGELMIA | 21 |
| HENKINEN VÄKIVALTA | 23 |
| HENKINEN VÄKIVALTA YLEISTÄ – PUUTTUMATTOMUUS ENEMMÄN SÄÄNTÖ KUIN POIKKEUS | 24 |
| ERI AMMATEISSA ERILAISTA HENKISTÄ VÄKIVALTAAN – KOHTEENA USEIMMITEN NAISET | 26 |
| TYÖYHTEISÖLLE ARKALUONTEINEN JA VAIKEA TUNNISTAA | 28 |
| TALOUSKURIMUS ALTISTAA | 28 |
| SYRJINTÄ | 30 |
| MITÄ SYRJINTÄ ON? | 30 |
| IKÄÄNTYNEITÄ JA NUORIA SYRJITÄÄN – NAISET USEAMMIN SYRJINNÄN KOHTEENA | 31 |
| ERI AMMATEISSA SYRJINNÄN SYYT ERILAISIA | 33 |
| ERITYISRYHMIÄ TAI ULKOMAALAISTAUSTAISIA EI ALALLA JUURI TYÖSKENTELE | 34 |
| SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ | 35 |
| UHRIT VAIKENEVAT HÄPEÄSTÄ SEKÄ LEIMAUTUMISEN JA TYÖN MENETTÄMISEN PELOSTA | 38 |
| YMMÄRRYSTÄ KOLLEGOILTA | 39 |
| OMAN EPÄASIAALLISEN KÄYTTÄYTYMISEN TUNNISTAMINEN | 40 |
| ERILAISTA SYRJINTÄÄ SYRJIJÄN ASEMASTA RIIPPUEN | 41 |
| KEVYTTÄ SEKSUAALIVIRITTEISTÄ LÄPPÄÄ | 41 |
| RISKITYÖN POHDINTAA | 43 |

| | |
|--|-----------|
| JOHTOPÄÄTÖKSIÄ | 43 |
| PERIAATTEITA JA TAVOITTEITA | 45 |
| RISKITYÖLLE RAAMEJA – TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA | 45 |
| LÄHTEET | 47 |

ESIPUHE

Valta, vastuu, vinoumat -kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta esittävien taiteiden alalla tehtiin kentältä nousseesta tarpeesta selvittää vallitsevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa. Jotta vinoutumat ja vääristymät saadaan korjatuksi, tarvitaan luotettavaa tietoa siitä, miten teatterin, tanssin ja sirkuksen alalla erilaisissa asemissa ja työtehtävissä toimivien tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat työn arjessa ja käytännössä.

Kyselyllä haluttiin selvittää,

- kohdellaanko jokaista tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti riippumatta sukupuolesta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, äidinkielestä, ulkonäöstä, taustassa tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta?
- minkälaista ja miten paljon esiintyy syrjintää, häirintää, kiusaamista, epäasiallista käyttäytymistä, yliolkaista tai vähättelevää suhtautumista työkumppaneiden tai johdon taholta?
- miten paljon joudutaan kohtaamaan sukupuoli- ja muita stereotypioita – kaikenlaisia kaavamaisia oletuksia?
- toiminko minä, toimiiko työkumppani, toimiiko esimies/johtaja yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti? Miten toimin tilanteissa, joissa tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta loukataan? Puutunko, olenko huomaamatta vai hiljaa?

Kyselyä ei tehty kyselyn vuoksi. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka pohjalta voidaan kehittää alan työskentelykulttuuria. Tiedon pohjalta on laadittu joukko toimenpide-ehdotuksia ja -suosituksia, joiden avulla päästään kohti nykyistä yhdenvertaisempaa ja tasa-arvoisempaa työtä ja työyhteisöä.

Tulevaisuudessa on seurattava toimenpiteiden vaikuttavuutta. Tämän selvityksen on tarkoitus toimia sisäisenä työkaluna ja ennen kaikkea käytännön parannustoimenpiteiden synnyttäjänä. Tarkoitus on seurata tilannetta ja säännöllisin väliajoin tehdä kyselyjä tasa-arvon toteutumisesta esittävien taiteiden alan eri osa-alueilla. Kyselyt ovat tärkeä väline, jolla voidaan arvioida alan tasa-arvotilanteen kehittymistä.

Kyselyssä yhteistyökumppaneita ovat Teatterin tiedotuskeskuksen (TINFO) mukana olleet Centralförbundet för Finlands Svenska Teaterorganisationer (Cefisto), Teatteri- ja media-työntekijöiden Liitto (Teme), Suomen Näyttelijäliitto, Suomen näytelmäkirjailijat ja käsikirjoittajat (Sunklo), Teatterikeskus, Suomen Teatteri (Stefi), Globe Art Point sekä Tanssin tiedotuskeskus ja Sirkuksen tiedotuskeskus.

Haluamme kiittää yhteistyökumppaneita, jotka ovat osallistuneet kysymyssarjan laatimiseen, kommentoimiseen ja jatkojalostamiseen sekä auttaneet kyselyjen kohdentamiseen alalla työskenteleville.

Ja ennen kaikkea: erityiset kiitokset kaikille kyselyihin vastanneille! Lukuisat avovastaukset antoivat arvokasta tutkimusmateriaalista aiheesta. Tämä osuus ei ole jäänyt huomiomatta.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on yhteinen asia ja jatkuva prosessi. Se edellyttää (itse)kriittistä hereillä oloa ja valppautta. Toivomme keskustelua ja keskustelua enemmän toimenpiteitä, joilla rakenteellista epätasa-arvoa ja yhdenvertaisuuden puutetta, vallan väärinkäyttöä, vinoutumia ja työskentelykulttuurin epäterveitä ilmiöitä saadaan korjatuksi. Taiteen varjolla ei mitä tahansa voida hyväksyä.

Helsingissä Eurooppa-päivänä 9.5.2019

Hanna Helavuori

Mikko Karvinen

TAUSTAA

KYSELYN TOTEUTUS JA TIEDON KERUU

Kysely toteutettiin Webropol Surveys -kyselytyökalulla tehdyllä verkkolomakkeella. Tämä mahdollisti vaivattoman ja anonyymien vastaamisen.

Vastausaika oli 15.11.2018 - 31.1.2019. Vastausaikaa jatkettiin kyselyn aikana kerran. Kyselylomakkeesta tehtiin kolme eri kieliversiota: suomi, ruotsi ja englanti. Eri kieliversiot olivat identtiset toistensa kanssa.

Yhteistyökumppanit jakoivat kysymyslinkkiä omien verkostojensa kautta.

Kyselylomake koostui taustatietoja kartoittavista kysymyksistä ja yleistä tasa-arvon toteutumista, sekä henkistä väkivaltaa, syrjintää ja seksuaalista väkivaltaa koskevista kysymyksistä. Näissä kysymyksissä haluttiin saada selville eri muotoisen epäasiallisen käyttäytymisen ja syrjinnän yleisyyden lisäksi myös se, ketkä epäasiallista käyttäytymistä ja syrjintää harjoittavat. Tärkeäksi koettiin saada selville omakohtaisia kokemuksia epäasiallisesta käytöksestä ja syrjinnästä, mutta myös havaintoja työskentelyn yhteydessä tapahtuneesta toisiin kohdistuneista erimuotoisista asiattomuuksista ja syrjinnästä. Lisäksi haluttiin kiinnittää huomio myös vastaajan oman mahdollisen epäasiallisen käyttäytymisen tunnistamiseen.

Tavoitteena oli saada yksityiskohtaista tietoa siitä, miten henkinen väkivalta, syrjintä tai seksuaalinen häirintä ovat ilmenneet, oliko asiasta kerrottu muille ja minkälaisiin mahdollisiin toimenpiteisiin asiassa oli ryhdytty. Tärkeäksi koettiin selvittää, onko olemassa toimivia prosesseja ja käytäntöjä.

Kyselylomakkeen laatimisen haaste oli tehdä siitä kieliasultaan ja käsitteiltään ymmärrettävä ja selkeä ja yhdenmukaisuudestaan huolimatta sellainen, että eri toimialoilla ja erilaisissa työtehtävissä toimivat erilaiset vastaajat pystyisivät mahdollisimman vaivattomasti vastaamaan kysymyksiin ja että vastaaminen koettaisiin mielekkääksi. Lomaketta testattiin ennen kyselyä.

KÄSITTEISTÖSTÄ

Epätasa-arvoinen ja epäasiallinen käytös ja kohtelu voivat ilmetä useilla eri tavoilla. Riippuen näkökulmasta ja kohteluun liittyvistä motiiveista voidaan puhua esimerkiksi

- henkisestä väkivallasta,
- syrjinnästä,
- häirinnästä tai
- seksuaalisesta ahdistelusta, häirinnästä tai väkivallasta.

Tässä kyselyssä nämä käsitteet määriteltiin seuraavasti:

Henkinen väkivalta

Henkistä väkivaltaa on mm. kiusaaminen, nimittely, ahdistelu, painostaminen, hyökkävyys, sosiaalinen eristäminen tms. Jotta voitaisiin puhua henkisestä väkivallasta, on hyökkävän tai kiusaavan käyttäytymisen esiinnyttävä toistuvasti tietyn ajanjakson aikana ja hyökkäyksen kohteeksi joutuneella henkilöllä on vaikeuksia puolustautua. Käyttäytyminen ei ole henkistä väkivaltaa silloin, jos osapuolet ovat suunnilleen yhtä vahvoja ja tilanne ei toistu.

Syrjintä

1) Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta.

2) häirintä, kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen.

Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, toimintakykyyn, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn.

Seksuaalinen häirintä

Tarkoituksellista, ei-toivottua, yksipuolista seksuaalisväritteistä käyttäytymistä tai sukupuoliin perustuvaa syrjintää. Se voi olla fyysistä koskettelua tai puhetta, jonka kohde tuntee vastenmieliseksi. Häirinnästä saatetaan vaieta, koska kohde pelkää leimautumista ja häpeän tuntoa. Myös kollegat saattavat vaieta tai kieltää koko ongelman ja kohteen saattaa olla vaikea saada apua.

Häiritsijän asemasta riippuu, miten häirintä koetaan. Ylemmässä asemassa olevan harjoittama häirintä koetaan pahempuna kuin kollegan, sillä siihen voi liittyä uhkaa, lausumantontakin, esimiehen valta-aseman vuoksi. Flirttaamista ja häirintää voi olla vaikea joskus erottaa, sillä ihmisten sietokyky ja kokemukset ovat erilaiset.

LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Kysely tehtiin anonyyminä. Kyselyn vastauksista saattaisi kuitenkin myös tunnistaa vastaajia. Tällaisessa verkkopohjaisessa kyselyssä, jossa vastaajien nimeä ei kysytä, taustamuuttajat saattaisivat paljastaa henkilöllisyyden. Olemme kaikin tavoin pyrkineet varmistamaan anonymiteetin, niinpä taustamuuttujia ei käytetä yksilöidysti. Taustatietoja kategorisoidaan siten, että tunnistaminen on mahdotonta.

Vastauksia on tarkasteltu ryhmäkokonaisuuksina, ei yksittäisten vastaajien tasolla. Analyysin kannalta tarpeellinen tieto tulee välitetyksi ja vastaajien anonymiteetti säilyy, eikä yksittäisiä vastaajia pystytä tunnistamaan. Raportissa on nostettu esiin vastaajien kommentteja, joita he ovat tehneet avoimille vastauksille tarkoitettuihin kenttiin, mutta vastaajia ei ole tunnistamisen välttämiseksi millään tavoin taustoitettu. Nämä suorat kommentit

on tekstissä erotettu muusta tekstistä kursiivilla ja väriyksellä.

KRIITTISTÄ ARVIOINTIA

Tämänkaltaisella kyselyllä päästään tarkastelemaan tasa-arvoa vasta melkoisen karkeasti, mutta toisaalta riittävän kohdennetusti. Kyselyn tarjoama anonymiteetti on erityisen tärkeää, koska tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden epäkohtiin puuttuminen koetaan leimaavaksi. Tämänkaltaisessa verkkopohjaisessa kyselyssä osa ongelmista ja epäkohdista jää katveeseen. Mutta samanaikaisesti se, että vastaajat auliisti käyttivät avoimia vastauskenttiä sanallistaakseen omia kokemuksiaan, tarjosi nyt myös erittäin hyvää laadullista aineistoa. Tämä arvokas aineisto kertoi myös siitä, että kysely koettiin tärkeäksi.

Esittävien taiteiden kentällä toimivat ovat viimeisen vuoden, parin sisällä vastanneet useisiin erilaisiin kyselyihin, erityisesti seksuaalista häirintää koskeviin. Päällekkäisyydeltä ja kyselyväsymykseltä ei varmaankaan ole voitu kokonaan välttyä. Yhteistyökumppanit pyrkivät mahdollisimman hyvin motivoimaan jäseniään.

TAUSTAMUUTTUJAT

Kysely sisälsi useita eri taustamuuttujia, jotta voitaisiin tarkemmin selvittää, miten esimerkiksi eri-ikäiset, miehet, naiset ja eri sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, miten eri työmarkkina-asemassa olevat, eri esittävien taiteiden alueille työskentelevät ja eri ammatteja harjoittavat näkevät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan. Tärkeäksi koettiin saada tietoa siitä, miten esimerkiksi työmarkkina-asema, sukupuoli, ammatti, ulkomaalaistaustaisuus tai muut tekijät mahdollisesti altistavat epätasa-arvoiselle kohtelulle tai henkiseen väkivallalle.

Vakituinen ja kokoaikainen palkkatyösuhte työ- ja sosiaaliturvaoikeuksineen on vain yksi työnteon muoto, ei normi. Esittävien taiteiden kentällä työskentelevät liikkuvat työmarkkina-asemasta toiseen, useissa työnteon muodoissa – määräaikaissa työsuhteissa, keikoilla, tuntityösopimuksilla tai harjoitus/näytäntökorvauksilla, apurahalla, ilman palkkatyösuhdetta itsensätyöllistäjinä. Erityistä huomiota kiinnitettiin siihen, että kysymykset eivät liity yksinomaan perinteiseen työsuhdenormiin eikä yksikään freelancer/itsensätyöllistäjä jne. tai vapaan ammatin harjoittaja (esim. näytelmäkirjailija) tuntisi itseään poissuljetuksi.

Esittävien taiteiden työmarkkinat ovat jakautuneet vahvasti sukupuolen mukaan naisten ja miesten aloihin. Toimialan sisällä naiset ja miehet tekevät eri tehtäviä. Sukupuolet ovat alijaliedustettuina tietyissä ammateissa ja aloilla. Sukupuolen mukainen työnjako (segregaatio) tiedettiin ongelmaksi. Haluttiin tietää, miten eri sukupuolet kokevat tilanteen, ja miten toteutunut ja koettu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, palkkaus, uralla etenemis- ja koulutus- ja vaikutusmahdollisuudet sekä henkisen väkivallan, seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän kokemukset poikkeavat eri sukupuolten kohdalla.

Kyselyssä haluttiin huomioida sukupuolen moninaisuus ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät erilaiset identiteetit esiin. Alalla työskentelee ihmisiä, jotka eivät identifioi itseään binaarisiin mies-nais -jaotteluihin. On muitakin kuin sukupuolibinaarien ja heteronormin mukaisia identiteettejä, joiden ääni ja kokemukset eivät välttämättä tule kuuluviin.

Teatterin, tanssin ja sirkuksen rakenteet ja toiminta- ja työskentelykulttuurit ovat erilaiset. Haluttiin tietää, millaisia mahdollisia eroja näkyy tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa.

Tässä selvityksessä ei systemaattisesti ole nostettu näkyviin kaikkia vastauksia kaikkien taustamuuttujien osalta. TINFO tulee jatkossa tekemään pienimuotoisia lisäselvityksiä vastausaineiston pohjalta. Vastausaineisto tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia jatkotutkimukselle.

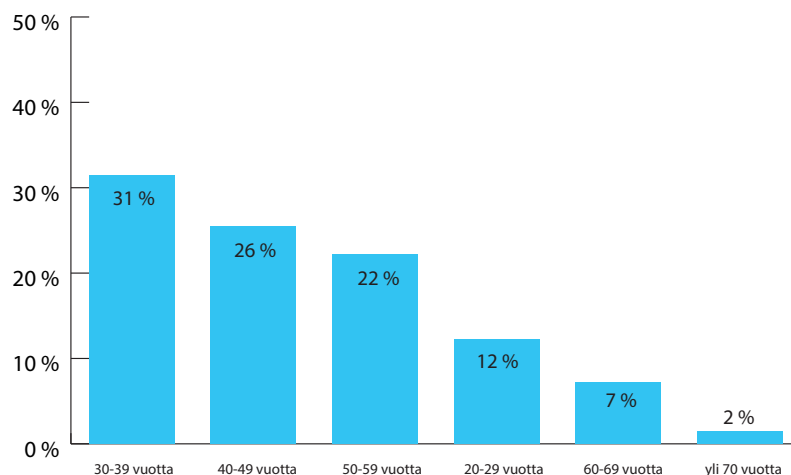
TIETOA VASTAAJISTA

Kyselyyn vastasi yhteensä 526 vastaajaa, jotka jakaantuivat eri kieliversioiden kesken seuraavasti: suomi 471 (90 %), ruotsi 49 (9 %) ja englanti 6 henkilöä (1 %). Kokonaisvastaajamäärästä 88 % ilmoitti äidinkielen suomen, 10 % ruotsin ja 2 % jonkun muun.

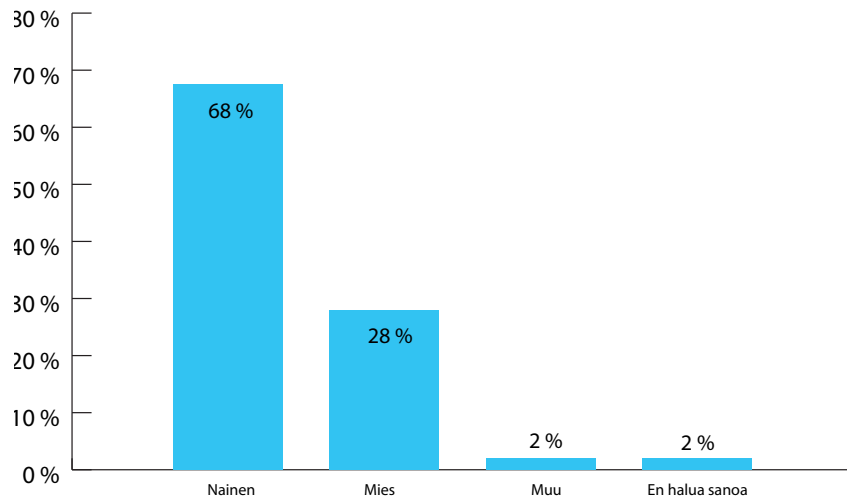
Eri kieliversioilla tavoiteltiin saavutettavuutta. Haluttiin, että alalla työskentelevät pystyisivät vastaamaan kyselyyn molemmilla virallisilla kotimaisilla kielillä sekä vaihtoehtoisesti myös englanniksi. Englanninkielisen lomakkeen tavoitteena oli saavuttaa Suomessa esitävien taiteiden kentällä työskenteleviä ulkomaalaistaustaisia. Heidän lukumääränsä jäi odotettua vähäisemmäksi. Tämä jo sinänsä kertoo, miten vähän alalla työskentelee muita kuin kantasuomalaisia tai sitten kysely ei tavoittanut heitä.

Oheisista kuvista käy ilmi, että vastaajista koostuu edustava otos eri-ikäisiä, erilaisen koulutustaustan omaavia ammattilaisia. Valtaosa työskentelee pääasiassa Uudellamaalla, pääkaupunkiseudulla, Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa.

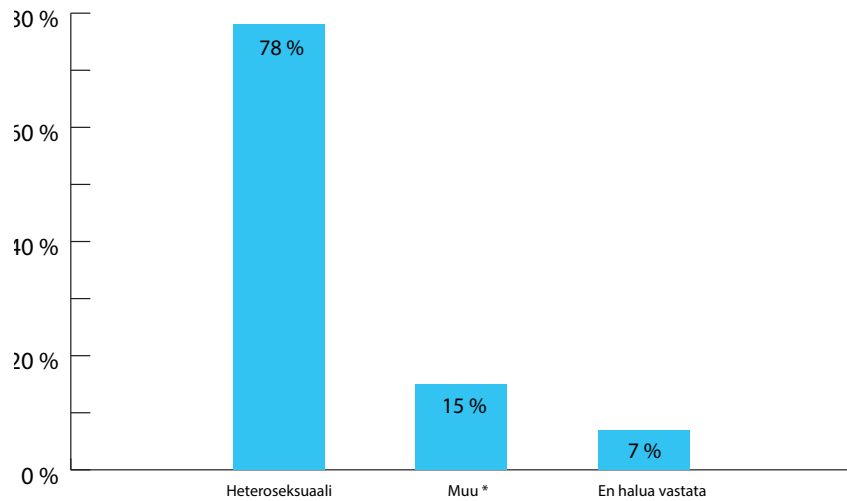
KUVA 1: IKÄJAKAUMA



KUVA 2: SUKUPUOLIJAKAUMA



KUVA 3: SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN

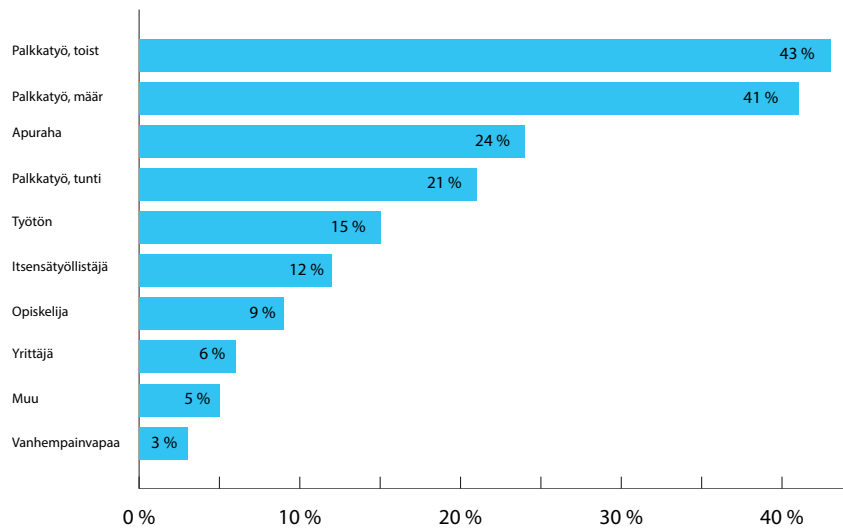


* BISEKSUAALI 5 %, HOMO 5 %, LESBO 1 %, QUEER 2 %, MUU, JOTA EI OLE LISTATTU 2 %

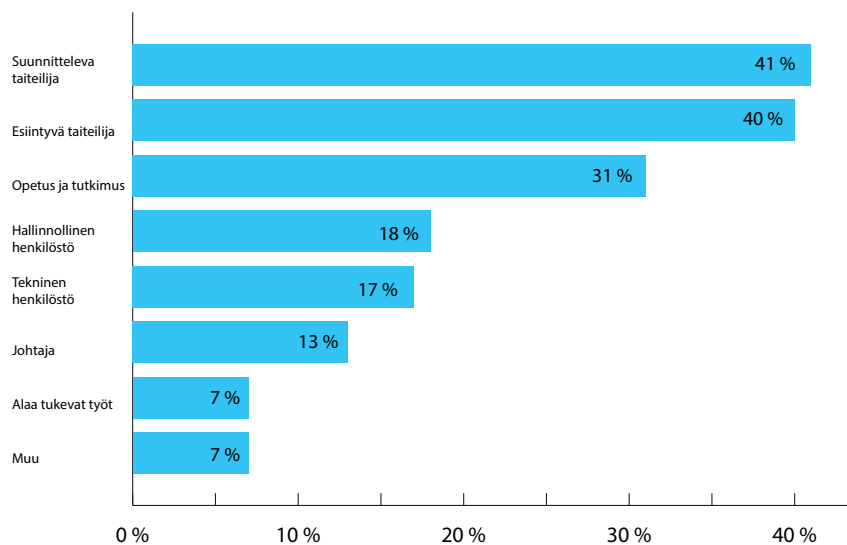
Vastaajat edustavat laaja-alaisesti tanssin ja sirkuksen alalla työskenteleviä esiintyviä taiteilijoita, taiteellista suunnittelutyötä tekeviä, tekniikassa ja hallinnossa työskenteleviä sekä alan opetus- ja tutkimustyössä erilaisissa työmarkkina-asemissa toimivia.

Kysymykseen työsuhteen muodoista ja työtehtävistä viimeisen kolmen vuoden periodin aikana annettiin molemmissa mahdollisuus kolmen eri vaihtoehdon valitsemiseksi. Yhden ammatin- ja toimenkuvan tai työsuhteen valinta olisi ollut liian rajaava, koska esittävien taiteiden alalla tehdään töitä erilaisissa positioissa, työurat ovat pirstaleisia ja töitä tehdään erilaisissa työsuhteissa. Työurien pirstaleisuus näkyy työsuhteiden ja toimeentulon moninaisuutena.

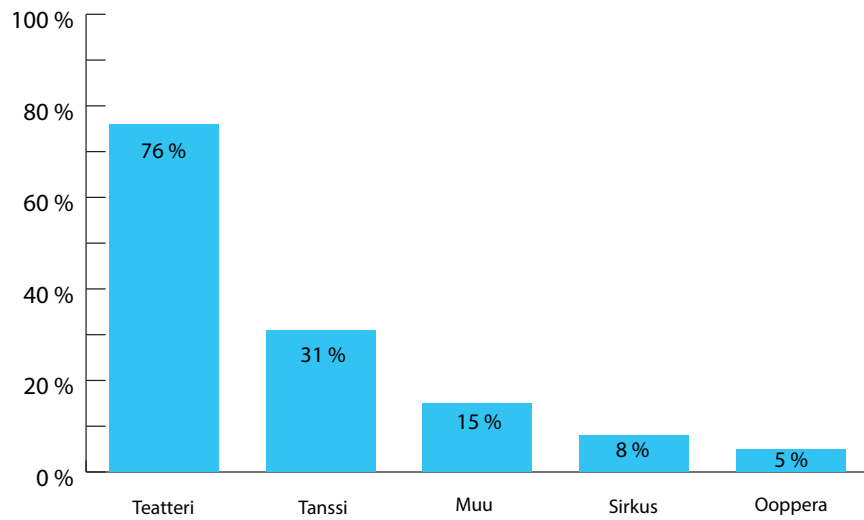
KUVA 4: MITKÄ SEURAAVISTA TYÖMARKKINA-ASEMISTA KUVAAVAT PARHAITEN PÄÄASIALLISTA TOIMINTAASI VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA? VALITSE ENINTÄÄN KOLME VAIHTOEHTOA.



KUVA 5: MILLAISISSA TYÖTEHTÄVISSÄ OLET PÄÄASIALLISESTI TYÖSKENNELLYT ESITTÄVIEN TAITEIDEN PARISSA VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA? VALITSE ENINTÄÄN KOLME VAIHTOEHTOA.



KUVA 6: MILLÄ ESITTÄVIEN TAITEIDEN ALUEILLA OLET PÄÄASIALISESTI TYÖSKENNELLYT VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA? VALITSE ENINTÄÄN KAKSI VAIHTOEHTOA.



KARU TODELLISUUS – VALTA, HIERARKIAT

ON PUUTUTTAVA HIERARKKISEEN TYÖSKENTELYKULTTUURIIN. OLEN KOKENUT PALJON TILANTEITA JA ASETELMIA, JOISSA YLEINEN TASA-ARVO TOTEUTUU "SAMANARVOISTEN KOLLEGOIDEN" KESKUUDESSA HIENOSTI, MUTTA HIERARKIAN PYSTYAKSELILLA EI TOTEUDU. HILJENTÄMISEN JA VAIENTAMISEN KULTTUURIIN ON PUUTTUVA.

Mielikuvaa Suomesta tasa-arvon mallimaana ja ihmisoikeuksien edelläkävijänä eläteltiin pitkälti esittävässäkin taiteissa. Toimialalla on turhan usein vallinnut harhakuva omasta tasa-arvoisuudestaan. Tasa-arvoharhan vallassa on epäkohdista ja epäterveistä ilmiöistä – jopa räikeistä väärinkäytöksistä – usein vaiettu tai ne ovat jääneet havaitsematta ylpeittäessä taiteen ja taidetyön erityisluonteella ja hymisteltäessä taiteilijamyyttille tai nerokultille.

Alalla työskentelevät taiteilijat taiteilijapuheessaan ja teoksissaan sekä alan yhteisöt – ammattiliitot, Kulttuuria kaikille -verkosto, Globe Art Point sekä Teatterin tiedotuskeskus TINFO – ovat horjuttaneet ihannekäsitystä taiteen ja kulttuurin kentällä vallitsevassa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

#Metoo -kampanja nosti esiin seksuaalisen häirinnän ongelmien ohella laajemmin sen tosiasian, että toimialalla on harmaita alueita, joissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on vielä kaukana. Opetus- ja kulttuuriministeriön syyskuussa 2018 julkaisema selvitysraportti (Jaana Paanetoja 2018) toi esiin, kuinka alan rakenteissa ja työskentelykulttuureissa muhii häirinnän ja epäasiallisen kohtelun laaja kirjo.

Paanetojan selvitys paljasti laajan hiljaisuuden kulttuurin. #Metoon jälkeen on toki tehty korjauksia, ohjeistuksia ja toimintamalleja sekä työmarkkinaosapuolten taholta koulutettu kenttää. Teatterialalla epäasiallinen kohtelu tunnistettiin laajaksi ilmiöksi eikä sitä rajattu vain seksuaaliseksi häirinnäksi. Paanetojan selvityksessä viitattiin jo siihen, miten alan toimintakulttuuri saattaa ylläpitää hiljaisuutta ja puuttumattomuutta ja häirintää saattaa harjoittaa myös työyhteisön ulkopuolinen.

Art Equal -hankkeessa (Arts Equal 2016) on tuotu esiin, että taide ei automaattisesti ole tasa-arvoista, yhdenvertaista ja syrjimätöntä. Tasa-arvoon pyrittäessä tärkeitä olisikin nostaa esiin piilossa olevia normatiivisia, eri tavoin poissulkevia käytäntöjä, jotka tuottava eroja ja epätasa-arvoa.

Tasa-arvo esittävässä taiteissa kietoutuu yhteiskunnassa, toimialalla vallitseviin rakenteisiin ja eri työtä tekevien ja eri työmarkkina-asemassa olevien sisäisiin valtasuhteisiin. Tasa-arvon kysymysten tarkastelussa ei voi jättää ulkopuolella kysymyksiä siitä, miten valta on jakautunut ja millaisia (piilo)hierarkkisia käytäntöjä on olemassa.

Taidetyön murroksessa työnteen muodot, työtehtävät ja työkuulttuuri on muuttuneet. Työvoiman rakenteellinen muutos käy ilmi esimerkiksi Teatteritilastoista – mutta vain osittain.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely tuo nyt entistä konkreettisemmin ilmi, millä tavoin työelämän yleiset tasa-arvo-ongelmat koskettavat myös esittävien taiteiden aloilla työskenteleviä. Tasa-arvossa on useita solmukohtia ja ongelmia, joista osa kytkeytyy rakenteisiin.

Vinoutumia on kuitenkin myös toiminta- ja johtamiskulttuureissa ja -käytännöissä, asenteissa ja arvoissa.

TÄMÄ KYSELYLOMAKE EI SELVÄSTIKÄÄN OTA HUOMIOON SELLAISIA TYÖPAIKKOJA, JOISSA EI TAPAHDU SYRJINTÄÄ TAI KIUSAAMISTA. KAIKKIEN JATKOKYSYMYSTEN PERUSOLETTAMANA ON SE ETTÄ JOTAIN ON KIUSATTU TAI SYRJITTY. HYVIÄKIN TYÖPAIKKOJA ALALLA ON.

YLEINEN TASA-ARVO ESITTÄVIEN TAITEIDEN ALALLA

JOS KENTTÄ EI OLE SISÄLTÄ TASA-ARVOINEN, SE EI AINAKAAN EDISTÄ YKSILÖIDEN TASA-ARVOA KENTÄLLÄ. VÄHEMMISTÖT OLIVAT NE MINKÄLAISIA TAHANSA AJAUTUVAT HELPOSTI KENTÄN MARGINAALEIHIN, JOS SINNEKÄÄN. SE EI OLE ONGELMA JOS KENTÄN MARGINAALEILLA ON EDELLYTYKSET KESTÄVÄÄN OLEMASSAOLON. MEIDÄN TULISI VAHVISTAA TUKIRAKENTEITA ISOJEN LAITOSTEN ULKOPUOLISILLE ORGANISAATIOILLE JA TOIMIJOILLE JOTTA TASA-ARVON EDISTÄMISELLÄ OLISI MITÄÄN REALISTISIA EDELLYTYKSIÄ VAIKUTTA TULEVAISUUDEN TAIDEKENTTÄÄ TASA-ARVOISEMMAKSI.

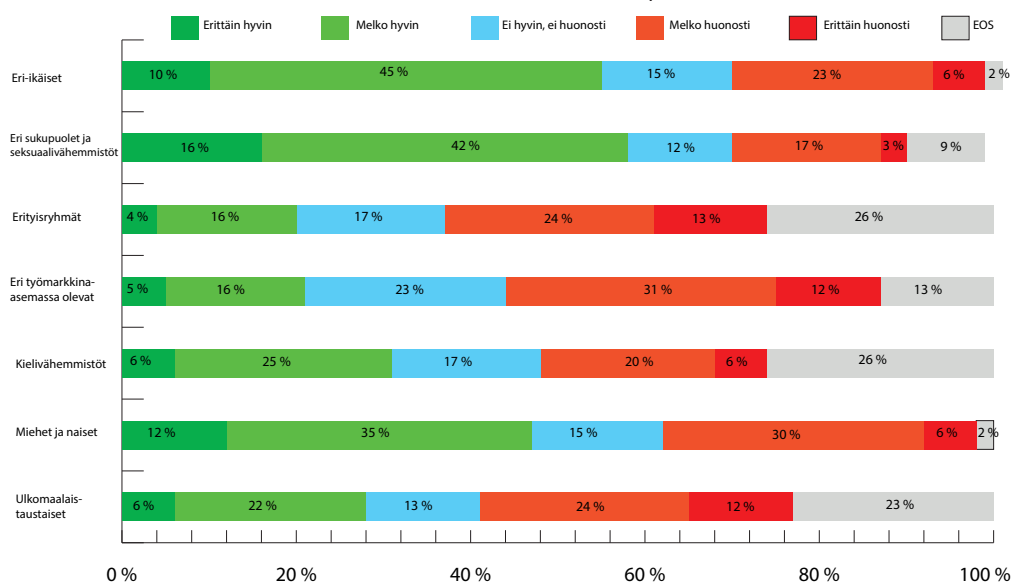
ALALLA ON KAHDET TYÖMARKKINAT. OSA AMMATTILAISISTA EI VOI EDES HAAVEILLA KUUKAUSIPALKASTA, TYÖSUHDE-ETUUKSISTA, PERUSTOIMEENTULOSTA, PERHEVAPAISTA TAI ELÄKKEISTÄ.

VAPAAN KENTÄN TYÖMARKKINATILANTEEN SIRPALEISUUS JA ENNAKOIMATTOMUUS VAIKUTTANEE VAHVASTI VASTAUKSIIN – EIKÄ EHKÄ OLE NIINKÄÄN SIDOKSISSA ALAN SISÄISEEN TASA-ARVOKESKUSTELUUN KUIN TAIDEALOJEN HEIKKOOK ASEMAAN YHTEISKUNNASSA. ELI SIIS PELKÄÄN SITEN VIRITTYNEITÄ VASTAUKSIA OMASSA VASTAUKSISSANI.

PITÄISI TEHDÄ TOIMENPITEITÄ, JOILLA TASA-ARVOA ESTÄVÄT RAKENTEET TULISIVAT NÄKYVÄMMIKSI JA KESKUSTELLA AVOIMEMMIN KOKO KENTÄN KESKEN. AINAKIN TANSSEINKENTÄN PIENUUS VAIKEUTTAA RAKENTEIDEN TARKASTELEMISTA KRIITISESTI, KUN KESKUSTELU HELPOSTI HENKILÖITYY JA VARSINAINEN RAKENTEISTA KESKUSTELEMINEN UNOHTUU.

MIESTEN JA NAISTEN PALKKAEROLLE PITÄÄ TEHDÄ JOTAIN. SAMOIN YLEINEN YHDISTELMÄ APURAHALLA KITKUTTELU, TYÖTTÖMYYSJAKSOT JA MÄÄRÄAIKAISET TYÖT VAATIVAT ”UUELLEEN TARKASTELUA”.

KUVA 7: MITEN YLEINEN TASA-ARVO MIELESTÄSI TOTEUTUU, KUN KYSEESSÄ OVAT...



NÄEN ONGELMAA ENEMMÄNKIN YLEISEN KURJUUDEN JAKAMISESSA ELI ETTÄ TAITEEN TEKIJÄT SAAVAT JOKA TAPAUKSESSA LIIAN VÄHÄN RAHOITUSTA.

TANSSITAITEEN ALA ON HYVIN MATALAPALKKAISTA JA TOIMII ERITYISESTI FREELANCERPOHJALTA. JOTEN YKSITTÄISTEN TAITEILJOIDEN JAKSAMINEN TÖISSÄ JA TASA-ARVOISUUS ON HYVIN PALJON KIINNI JOKAISEN OMISTA STRATEGIOISTA TOIMIA ALALLA, HENKISESTÄ JA FYYSISETÄ KAPASITEETISTA JA ONNESTAKIN. TÄLLÄ ALALLA EI TUNNU OLEVAN TILAA NS. HEIKOMMILLE, KOSKA IHAN PERUSTYÖN TEKEMINEN VAATII PALJON ENERGIAA, TAITOJA JA SUHTEITA.

TANSSIMAAILMA ON TÄLLÄ HETKELLÄ TODELLA KARU JA EPÄTASA-ARVOINEN PAIKKA ESIM. LIHAVALLE TANSSIJALLE (OMA KOKEMUS).

ENSIMMÄISEKSI ESITTÄVÄT TAITEET JA ERITYISESTI VAPAAN KENTÄN TYÖ PITÄISI SAA-DA KOKONAISUUDESSAAN SAMALLE VIIVALLE MUUN TYÖELÄMÄN KANSSA.

MINUA EI YMPÄRÖI TYÖYHTEISÖ ENKÄ SIKSI OLE TIETOINEN, MITEN TASA-ARVOASIA TOTEUTUVAT MUUTEN KUIN LUKEMALLA TYÖPAIKKANI YLEISIÄ VIIKKO- YM. RAPORTEJA. KÄYN VAIN SATUNNAISESTI TYÖPAIKALLANI, JA OLEN JÄRJESTÄNYT ERILAISIA TILAISUUKSIA JA TUKEUTUNUT TYÖPAIKKANI HENKILÖSTÖÖN, JA NIISSÄ YHTEYKSISSÄ OLEN KOKENUT, ETTÄ MINUUN SUHTAUDUTAAN VÄHÄTELLEN. PITKÄÄN TYÖPAIKASSA OLLEET TYÖNTEKIJÄT OVAT KYLLÄSTYNEITÄ JA KUORMITTUNEITA AJAN MITTAAN KASVANEEN ORGANISAATION TUOMISTA JATKUVISTA MUUTOKSISTA JA YHÄ SUURENEVISTA VAATIMUKSISTA. MINÄ OLEN OLLUT HEILLE SOPIVA KOHDE TUODA ESIIN TUNTOJAAN. ERÄS KOLLEGANI OLI KERRAN MUKANANI TODISTAMASSA ERÄSTÄ TILANNETTA, JA HÄN SANOI OSUVASTI, ETTÄ "SÄ KUN ET OO MITÄÄN, NIIN SUHUN ON HELPPU KOHDISTAA TURHAUTUMISTAAN".

RÄIKEIN EPÄKOHTA RAKENTEELLINEN – TYÖMARKKINA-ASEMA MÄÄRÄÄ

Yli puolet palkkatyössä tuntisopimuksella ja/ tai harjoitus- tai näytäntökorvauksella, apurahalla tai ilman palkkatyösuhdetta itsensätyöllistäjistä ja työttömistä näkee tasa-arvon toteutuvan huonosti, kun kyse on eri työmarkkina-asemassa olevista.

Vakituinen ja kokoaikainen palkkatyösuhde työ- ja sosiaaliturvaoikeuksineen on vain yksi työnteon muoto. Esittävien taiteiden kentällä työskentelevät liikkuvat entistä työmarkkina-asemasta toiseen, useissa työnteon ja työsuhteen muodoissa – määräaikaisissa työsuhteissa, keikoilla, tuntityösopimuksilla tai harjoitus/näytäntökorvauksilla, apurahalla, ilman palkkatyösuhdetta itsensätyöllistäjinä.

Koetut vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä työsuhteeseen. Työehtosopimuksella tehtävä vakinainen työ takaa parempaa tasa-arvoa. Määräaikaisessa työsuhteessa tai vierailusopimuksella työskentelevä tai toimeksiantosuhteessa työskentelevä ei useinkaan riskeeraa tulevaa työllistymistään sillä, että ei hyväksy työhönottoneuvotteluissa tarjottua palkkaa tai mahdollista ylimääräistä työtä.

SUKUPUOLTEN NÄKEMYKSET TASA-ARVON TOTEUTUMISESTA EROAVAT

MIEHET SAAVAT YHÄ SEKÄ ENEMMÄN TÖITÄ, MERKITTÄVÄMPIÄ TYÖTEHTÄVIÄ, SEKÄ PÄÄTYVÄT JOHTOTEHTÄVIIN HELPOMMIN. MEDIA NOSTAA YHÄ MIESTEN TYÖT NAISTEN VASTAAVIEN TÖIDEN EDELLE HUOMIOSSA. KATSELEMME HETEROMIESTEN NÄKÖKULMASTA PÄÄNÄYTTÄMÖLLÄ TSEHOVIA, JOSSA JÄLLEEN KERRAN ALKUPERÄISET PÄÄHENKILÖT ON SIIRRETTY SIVUHENKILÖIKSI.

NAISTEN JA MIESTEN ROOLIEN VÄLILLÄ ON EDELLEEN SE PIENI ERO...

MYÖS OHJELMISTON SUUNNITTELUSSA NÄKY YMIESTEN ARVOSTUS KORKEAMMALLE SUHTEESSA NAISEEN. OLISI MIELENKIINTOISTA TEHDÄ TUTKIMUSTA, JOSSA KATSOTTAISIIN MIES- JA NAIS-

PÄÄROOLIEN SUHDE TOISIINSA. SAMA KOSKEE OHJAUSTA. NAISOHJAAJIEN MÄÄRÄ ON HUOMATTAVASTI PIENEMPI KUIN MIESOHJAAJIEN. KYSE EI VOI OLLA PELKÄSTÄÄN SATTUMASTA, TAI SIITÄ, ETTEIKÖ NAISOHJAAJIA OLISI TARJOLLA. JAETAANKO TYÖT EDELLEEN HYVÄ VELI -SYSTEEMILÄ, VAI MISTÄ ON KYSE? TÄMÄ KUMMASTUTTAÄ PAITSI TYÖNTEKIJÖITÄ, MYÖS KATSOJIA. ON KIU-SALLISTA JOUTUA SELITTELEMÄÄN NAISKATOÄ, KUN ITSEKIN IHMETTELEN SAMAA ASIAÄ.

TANSSIN PUOLELLÄ MIEHILLÄ EDELLEEN MAHDOLLISUUS SOPIA PAREMPIÄ EHTO-JÄ KUIN NAISILLA SEKÄ SAADA ETULYÖNTIASEMA TIETTYIHIN PAIKKOIHIN.

NUKKETEATTERIALALLA, MIEHIÄ PIDETÄÄN LÄHTÖKOHTAISESTI "USKOTTAVAMPI-NA" NUKKETEATTERITAITEILJOINA (TAITEELLISESTÄ TASOSTÄ RIIPPUMATTÄ).

HYVÄ VELI -VERKOSTOT YLLÄPITÄVÄT SUKUPUOLTEN VÄLISTÄ EPÄTASA-ARVOÄ TYÖMARKKINOILLA

Miesten ja naisten näkemyksissä tasa-arvon toteutumisesta yhteiskunnassa vallitsee ero. Miehet uskovat naisia yleisemmin sukupuolten tasa-arvon jo toteutuneen. Tilastokeskuk-sen Sukupuolten tasa-arvo –julkaisu (2018) mukaan naisista 20 % arvioi naisten ja miesten olevan yhteiskunnassa tasa-arvoisia, miehistä näin arvioi 45 %. 15 % naisista arvioi vuonna 2017, että miesten asema on Suomessa selvästi parempi kuin naisten, ja 63 % piti miesten asemaa hieman parempana. Miehistä 5 % piti miesten asemaa selvästi parempana, 46 % hieman parempana. Naisten ja miesten arvioissa työelämän tasa-arvosta on huima ero.

Sukupuolten eriarvoisuuden on nähty syventyneen ja sukupuolten tasa-arvon margina-lisoituneen vuonna 2008 alkaneen talouskriisin myötä. Talouskriisipolitiikalla on ollut sukupuolistavia vaikutuksia, leikkaukset ovat kohdistuneen julkisen sektorin naisvaltaisiin aloihin sekä naisten työssäkäynnin mahdollistaviin julkisen sektorin palveluihin (Elomä-ki-Kantola 2016, Kantola & Lombardo 2017). Teatterin toimialalla valtionosuusteattereihin kohdistuneiden inflaatiotarkastusten (2009-2011) jälkeen rahoitusta on leikattu.

Kyselyn vastaajien mielestä naisten ja miesten välinen epätasa-arvo on työmarkkinaepäta-sa-arvon rinnalla yksi suurimmista ongelmista. Toisaalta näkemykset ovat jakaantuneet. 54 % kaikista vastaajista on sitä mieltä, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu huonosti, 46 % näkee tasa-arvon toteutuvan hyvin. Eri sukupuolten näkemykset tasa-ar-von toteutumisesta poikkeavat kuitenkin toisistaan huomattavasti. Miehistä vain 20 % on sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu huonosti tai hyvin huonosti, sen sijaan naisista 44 % ja muunsukupuolisista 60 % vastasi tasa-arvon toteutuvan huonosti tai hyvin huonosti.

Kyselyyn vastanneista naisilla on korkeampi koulutus kuin miehillä, samanaikaises-ti naisilla oli kuitenkin miehiä enemmän määräaikaaisia työsuhteita sekä tuntityö- tai vierailijasopimuksia. Vastaavia rakenteellisesta epätasa-arvosta kertovia tuloksia oli nähtävissä esimerkiksi Teatterikorkeakoulusta ja valmistuneiden näyttelijöiden työllistymisselvityksessä (Todellisuuksia ja tulevaisuuksia 2018, TINFO ja Taideyliopis-ton Teatterikorkeakoulu) samoin osittain freelance-näyttelijäselvityksestä (Freelancenäyt-telijä lähikuvassa 2016, TINFO, Teatterikeskus ja Suomen Näyttelijäliitto).

PALKKAEPÄTASA-ARVO

PALKKATASA-ARVO ON HEIKKOA TEATTERIALALLA. NUORI VASTAVALMISTUNUT (TAI JOPA KOULUTTAMATON) MIES TUNTUU PYSTYVÄN NEUVOTTELEMALLÄ SAAMAAN YLI 3000 EUROÄ TYÖURANSA ALUSSÄ, VAIKKA

SAMOIHIN SUMMIIN EI MONI PITKÄN URAN TEHNYT NAINEN OLE PÄÄSSYT EIKÄ PÄÄSE OLLENKAAN.

*TANSSIN PUOLELLA MIEHILLÄ EDELLEEN MAHDOLLISUUS SOPIA PAREMPIA EHTO-
JA KUIN NAISILLA SEKÄ SAADA ETULYÖNTIASEMAA TIETTYIHIN PAIKKoiHIN*

*KOEN ETTÄ FREELANCE TAITEILIJANA EI OLE JUURIKAAN MAHDOLLISUUTTA NEUVOTELLA PALKASTA, AINAKAAN
NAISENA, KOSKA NAISTANSSIJOITA ON SUHTEESSA MIESTANSSIJOIHIN NIIN PALJON ENEMMÄN: AINA LÖYTYY
PÄTEVÄ KORVAAVA TYÖNTEKIJÄ, JOS ITSE KIELTÄYTYY TARJOTUSTA PALKASTA. MYÖSKÄÄN KOKEMUS- TAI
IKÄLISÄÄ EI FREELANCEKENTÄLLÄ TUNNETA, TAI EN AINAKAAN ITSE OLE IKINÄ SELLAISEEN TÖRMÄNNYT.*

*MAHDOLLISUUDET ESIM. URALLA ETENEMISEEN VOIVAT USEIN TEORIASSA OLLA SAMAT VAIKKAPA MIEHILLÄ
JA NAISILLA, MUTTA SILTI NAISET EIVÄT EHKÄ SAMALLA TAVALLA USKALLA HAKEUTUA JOHTOTEHTÄVIIN YMS.
EHKÄ KESKINÄINEN TUKI, "KEHU NAINEN PÄIVÄSSÄ" -KAMPAJAT YMS VOISI ROHKAISTA JA AUTTAA TÄHÄN.*

SKULLE GÄRNA SE ATT LÖNERNA PÅ TEKNIKEN KUNDE VARA MERA JÄMSTÄLLDA MELLAN MEN OCH KVINNOR.

*VOISIKO PALKKA SAMASTA TYÖSTÄ OLLA SAMA SUKUPUOLESTA RIIPPUMATTA? VOISIKO PALKKATASA-ARVO
TOTEUTUA EDES TAITEESSA? MITEN KUUKAUSPALKKAHAITARIT VOIVAT OLLA NIIN SUURIA? VÄISTÄMÄTTÄ
SUKUPUOLI, ULKONÄKÖ, KIELI VAIKUTTAA NYKYISIN - JA KOSKA ALALLA ON NIIN KOVA KILPAILU TÖISTÄ, ON
AINA MYÖS NIITÄ TYÖNTEKIJÖITÄ, JOTKA OVAT VALMIITA TEKEMÄÄN TYÖTÄ ALLE ASIALLISTEN KORVAUSTEN.*

*NÄYTTELIJÄT, JOILLA EI OLE KORKEAKOULUTUSTA, OVAT JÄÄNEET PALKKAKUOP-
PAAN, JOSTA NUORET VALMISTUNEET MENEVÄT HEITTÄMÄLLÄ YLI.*

TINFO:n Teatteritilastojen palkkatilastoista (vos-teatterit ja Suomen Kansallisteatteri, vakinaiset työsuhteet) ja muista selvityksistä ilmenee segregaatio: työpaikat ja -tehtävät ovat osittain jakautuneet miesten ja naisten töihin ja johtotehtävissä on enemmän miehiä enemmän kuin naisia.

Tilastokeskuksen Ansiotasoindeksin (2013) mukaan naisten ja miesten väliset palkkaerot Suomen koko työmarkkinoilla ovat noin 17 %. Teatteritilastojen vakinaisesti kiinnitettyjen henkilöiden palkkatilastojen (2018, vos-teatterit ja Suomen Kansallisteatteri) mukaan naisten ja miesten palkkaerot olivat pienimmät (1 %), kun kyse on taiteellisesta henkilökunnasta (näyttelijät/esiintyjät, taiteelliset suunnittelijat). Hallinnollisen henkilökunnan miesten ja naisten palkkaerot olivat 6 %, tekniikan ja johtajien 9 %. Miesvaltaisissa ammateissa sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat.

Palkkatilastoista eivät käy ilmi eripituisissa määräaikaisissa työsuhteissa, keikoilla, tunti-työsopimuksilla tai harjoitus/näytäntökorvauksilla tai ilman palkkatyösuhdetta itsensä-työllistäjänä työskentelevien ansiotason erot. Aiemmin tehdyt freelancenäyttelijöitä koskevat selvitykset viittaavat Teatteritilastojen palkkatilastoja suurempiin palkkaeroihin ja suurempaan palkkaepätasa-arvoon miesten ja naisten välillä.

Tässä kyselyssä miehistä 23 % vastasi miesten ja naisten välisen palkkatasa-arvon toteutuvan huonosti tai hyvin huonosti. Naisista sen sijaan 51 % ja muunsukupuolisista 50 % oli sitä mieltä, että palkkatasa-arvo toteutuu huonosti. Myös yhdenvertaisen uralla etenemisen naisten ja miesten välillä näki miehistä vain 16 % toteutuvan huonosti, kun sen sijaan naisista puolet. Naisista 13 %, miehistä 3 % ja muunsukupuolisista 20 % näki mahdollisuuksien yhdenvertaiseen kouluttautumiseen alalla naisten ja miesten kesken toteutuvan melko

tai erittäin huonosti. Näkemyserot ovat merkittäviä. Myös palkkatasa-arvon toteutumisesta eri-ikäisten kohdalla sukupuolten näkemykset poikkesivat. Naisista 37 %, miehistä 28 % ja muunsukupuolisista 20 % oli sitä mieltä, että palkkatasa-arvo eri-ikäisten kohdalla toteutuu melko huonosti tai huonosti.

Eri työmarkkina-asetussa olevien, kielivähemmistöjen, ulkomaalaistaustaisten kohdalla eri sukupuolten näkemykset palkkatasa-arvon toteutumisesta eivät merkittävästi eronneet toisistaan.

ERI SUKUPUOLTEN JA SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJEN TASA-ARVO-ONGELMIA EI TUNNISTETA

On muitakin kuin sukupuolibinaarien mukaisia identiteettejä. Alalla työskentelee ihmisiä, jotka eivät identifioi itseään binaarisiin mies-nais -jaotteluihin. Näkemykset siitä, miten tasa-arvo toteutuu heidän kohdallaan vaihtelevat huomattavasti. Enemmistöt tunnistavat huonosti tasa-arvon ongelmat.

59 % kaikista vastaajista on sitä mieltä, että eri sukupuolten ja seksuaalivähemmistön tasa-arvo toteutuu hyvin. Sen sijaan muunsukupuolisista vastaajista vain 30 % koki tasa-arvon toteutuvan hyvin ja 70 % näki tasa-arvon toteutuvan melko huonosti tai erittäin huonosti. Eri sukupuolten ja seksuaalivähemmistöjen kohdalla ei valtaväestö tunnista myöskään omaa tietovajettaan.

SUKUPUOLI- JA SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJÄ EI VOI EIKÄ PIDÄ VERRATA KESKENÄÄN, SIL-LÄ EDM. TILANNE ON KAIKILLA ELÄMÄNALUEILLA HUOMATTAVASTI HAASTEELLISEM-PI KUIN SEKSUAALIVÄHEMMISTÖILLÄ. KYSE ON MYÖS SIITÄ, MIKÄ NÄKY YLOSPÄIN.

SEKSUAALINEN SUUNTAUTUNEISUUS TUNTUU OLEVAN ASIA JOTA EI YMMÄRRETÄ JA JOKA ON EHKÄ HIEMAN TABU. JOS ET JOLLAIN TAVALLA OSOITA OLEVASI HOMO, SINUN OLETETAAN OLEVAN HETERO. SISÄLLÖT KÄSITTELEVÄT LÄHINNÄ HETEROUTTA JA KANTASUOMALAISUUTTA. URALLA ETENEMINEN ON VAIKEAA PELKÄ-LÄ HYVÄLLÄ IDEALLA JA OSAAMISELLA, ILMAN OMAA RAHAA JA VALMIITA KONTAKTEJA. KIELIVÄHEMMISTÖJÄ JA ERITYISRYHMIÄ EI MYÖSKÄÄN ESITETÄ SISÄLLÖISSÄ EIKÄ MUUTENKAAN NÄE TYÖTEHTÄVISSÄ. JOHTO-TEHTÄVISSÄ OLISI TARPEEN NÄHDÄ MUITAKIN KUIN HETEROMIEHIÄ JA IÄLTÄÄN KESKI-IÄN YLITTÄNEITÄ.

LAVALLA NÄKY VILKONEN KESKI-IKÄISEN MIEHEN NÄKÖKULMA JA MAAILMA EDUSTETTUNA MEIL-LÄ YLEISESTI JA USEIN. KAKSITUHATTALUVULLA ON NÄIN. ON ONNEKSI TEHTY MYÖS VAHVO-JA NAISTEOKSIA. TEKIJÖIDEN RYHMÄSSÄ ERILAISET SEKSUAALISET SUUNTAUTUMISET KUKOISTAVAT JA SAAVA OLLA OMAAN, TYÖ SUJUU JA ON HEDELMÄLLISTÄ, MUTTA: LAVALLA JA PÄÄTÖKSEN-TEOSSA, OHJELMISTOSUUNNITELUSSA, ROHKEudessa JA USKALLUKSESSA ON PUUTTEITA.

IKÄÄN LIITTYVÄT TASA-ARVON ONGELMAT PIILOSSA

Yleisen tasa-arvon toteutumisen suurimmat epäkohdat eivät olleet yhteydessä ikään. 55 % vastaajista katsoi yleisen tasa-arvon toteutuvan erittäin tai melko hyvin. Mutta ongelmia näkivät naiset ja muunsukupuoliset selkeästi miehiä enemmän. 46 % naisista, 30 % miehis-tä ja 20 % muunsukupuolisista oli sitä mieltä, että uralla etenemisen mahdollisuudet toteu-tuivat melko huonosti tai huonosti, kun kyseessä olivat eri-ikäiset. Yhdenvertaisten koulut-tautuminen sen sijaan nähtiin toteutuvan suhteellisen hyvin eri-ikäisten ollessa kyseessä.

Iän ja tasa-arvon sidoksia on vaikea tämän kyselyn pohjalta arvioida. Avoimet vastaukset kuitenkin toivat runsaasti esiin sukupuolittuneita ongelmia.

Ikä nousee esiin syrjinnän kohdalla. Usein syrjintäperusteeksi mainittiin ikä. Ikään koskevaa syrjintää kokivat sekä nuoret että vanhemmat eri aloilla työskentelevät, erityisesti naiset. Ikään liittyvät tasa-arvo-ongelmat koskettavat esiintyviä taiteilijoita, naisia enemmän kuin miehiä.

YLI 45-VUOTIAIDEN NAISTEN KATSOTAAN OLEVAN JO POISSA PELISTÄ, HE EIVÄT SAA TUKEA KOULUTUKSEEN, HEIDÄN N ERITTÄIN VAIKEA TYÖLLISTYÄ MUUTEN KUIN ITSE TYÖLLISTÄMÄLLÄ ITSENSÄ JA JOS HE OVAT PALKKATYÖSSÄ, HEIDÄT KULUTETAAN LOPPUUN, KOSKA HEILLÄ EI EHKÄ ENÄÄ OLE PIENIÄ LAPSIA KOTONA JA KATSOTAAN ETTÄ HEILLÄ ON NS. PERUSAISAT KUNNOSSA ELI HEILLÄ VOI VAPAASTI TEETTÄÄ YLIMÄÄRÄISIÄ TÖITÄ (MAKSUTTA TAI HYVIN PIENELLÄ KORVAUKSELLA) JA HEIDÄN OLETETAAN VENYVÄN LOPUTTOMIIN.

PALKKATASA-ARVO ON HEIKOSSA ASEMASSA TEATTERIALALLA. NUORI VASTAVALMISTUNUT (TAI JOPA KOU- LUTTAMATON) MIES TUNTUU PYSTYVÄN NEUVOTTELEMALLA SAAMAAN YLI 3000EUROA TYÖURANSÄ ALUSSA, VAIKKA SAMOIHIIN SUMMIN EI MONI PITKÄN URAN TEHNYT NAINEN OLE PÄÄSSYT, EIKÄ EHKÄ PÄÄSE OLLEN- KAAN. TÄSSÄ ON PALJON KORJATTAVAA JA SELVENNETTÄVÄÄ. ASIA AIHEUTTAÄ KITKAA JA ÄRTYMYSTÄ.

NUOREMPIA TEKIJÖITÄ TULISI OTTAA ENEMMÄN VASTUULLISIIN TEHTÄVIIN. NUORILLA ON HUONOT NEUVOTTELU- SEMAT KAIKISSA TILANTEISSA. PALKKANEUVOTTELUSSA SAATETAAN VEDOTA ESIM. ROOLIHENKILÖN IKÄÄN VAIKKA NÄYTTELIJÄ OLISI 10 VUOTTA ROOLIHENKILÖÄÄN VANHEMPI. VASTUU KOKO TUOTANNON BUDJETISTA SÄLYTETÄÄN NUORELLE NÄYTTELIJÄLLE. JUURI TÄLLAISET ERITYISEN HUONOT ASEMAT PALKKANEUVOTTELUISSA ON KUTAKUINKIN KAIKILLA TEKNISEN PUOLEN AMMATTILAISILLA AINAKIN ELOKUIVA- JA TV-TUOTANNOISSA. TUOTTAJAT TUNTOVAT ELÄVÄN LEVEÄSTI JA TEKEVÄN VÄHEMMÄN TÖITÄ. TUOTTAJAT YMMÄRTÄVÄT HUONOSTI TAITEELLISIA SISÄLTÖJÄ.

ESITTÄVÄSSÄ TAITEESSA NUORUUS ROOLITUKSISSA, ESIINTYJÄ KOKOONPANOISSA ON MERKITTÄVÄÄ. LISÄKSI HYVÄVELI /-SISÄR VERKOSTO PYÖRII JA IHMIÄ REKRYTOIDAAN SEN MUKAAN, KETKÄ OVAT YSTÄVIÄ TAI TU- KEVAT RIITTÄVÄSTI JOHTOASEMISSA OLEVIEN OMAA AGENDAA JA VALTAA. TÄMÄ NÄKYÄ MYÖS TILANTEISSA PÄINVASTOIN, JOS JOHTOASEMISSA OLEVIA HENKILÖIDEN TEKOJA KRITISOIDAAN, AIHEUTTAÄ SE LIIAN USEIN KOSTAMISTOIMIA ARVOSTELIJOILLE ELI HEIDÄN MUSTAMAALAAMISELLAAN UUSILLE MAHDOLLISILLE KOL- LEGOILLE JA TYÖNANTAJILLE. ELI VALTAA JA VALLANKÄYTTÖÄ EI SAISI EDES KYSYÄ SAATIKKA ARVOSTELLA. PRODUKTION OHJAAJAT OVAT TÄSTÄ TYYPILLISIN ESIMERKKI. TÄLLÖIN LUONNOLLINEN OMA EPÄVARMUUS KÄÄNNETÄÄN ASEKSI TYÖRYHMÄÄN, JONKA KUULUISI OLLA YHTENÄINEN JA AUTTAA TOISIAAN. OHJAAJALTA VAADITAAN TODELLA HYVÄÄ ITSETUNTOA JA KENTÄLLÄ ON LIIKAA SELLAISIA OHJAAJIA, JOIDEN ITSETUNTO EI RIITÄ TYÖHÖNSÄ TAI HE TEKEVÄT LIIKAA ARVIOIDAKSEEN OMAA TOIMINTAANSA JA MITEN HE SEN TEKEVÄT.

IKÄÄNTYVIEN TAITEILIJOIDEN TYÖTILAISUUDET VÄHENEVÄT (ESIM. NAISNÄYTTELIJÄT). HUOLESTUTTAVA PIIRRE, JOHON PITÄISI OHJELMISTOVALINNOILLA, YLEISELLÄ ARVOSTUKSELLA JNE PUUTTUA. MYÖS YLEISÖN ARVOT- TAMINEN "ARVOKKAAMMAKSI", JOS SAADAAN NUORIA LIIKKEELLE. YMMÄRRÄN SEN KOSKA UUTTA YLEISÖÄ- KIN PITÄÄ SAADA, MUTTA KESKI-ikäiset ja SENIORIT OVAT HYVIN TÄRKEÄ KOHDERYHMÄ. SENIORIT EIVÄT OLE MYÖSKÄÄN MITÄÄN TYPERYKSIÄ TAI "VANHANAIKAISIA" ASEENTEELTAAN VAAN USEIMMAT OVAT HYVINKIN KRIITTISIÄ NÄKEMÄSTÄÄN JA OSAAVAT ARVOTTAÄ ERILAISIA ESITTÄVIÄ TAITEITA. SE EI OLE IÄSTÄ KIINNI.

MEDELÄLDERS KVINNOR OCH MÄN BORDE FÄ MERA ARBETE.

IKÄRÄSISMIA VASTAAN PITÄISI TAISTELLA, YLI 55 EI OLE LIIAN VANHA TYÖNTEKOON! PERHE KÄSIT- TÄÄN JOPA TÄLLÄ ALALLA LIIAN USEIN VAIN LAPSIPERHEEKSI, MUITA SYRJITÄÄN ARMOTTOMASTI.

TIETO- JA TUNNISTAMISVAJETTA, ERITYISRYHMÄT JA ULKOMAALAISTAUSTAISET ULKOPUOLELLA

I AM TALKING ABOUT THE WHOLE THEATRE FIELD (THEATRE INSTITUTIONS, THEATRE EDUCATION, MEDIA) THAT HAS DIFFICULTY TO ACCEPT AND CONSIDER FOREIGNER ARTISTS AS EQUAL.

TYÖYHTEISÖISSÄ, JOISSA OLEN TYÖSKENNELLYT, EI OLE KOSKAAN OLLUT ERITYISRYHMÄN EDUSTAJIA – ESIM. LIIKUNTARAJOITTEISIA TAI KEHITYSVAMMAISIA AMMATTITAITEILJOITA, MIKÄ ON KOVIN SÄÄLI...

ERITYISRYHMIÄ KÄYTETÄÄN ESIINTYJINÄ USEIMMITEN ILMAN PALKKAA ISOJENKIN TUOTANTOTALOJEN PROSESSEISSA. ERITYISRYHMIÄ EDUSTAVIA HENKILÖITÄ EI NÄE ALAN KOULUTUKSIS- SA. TASA-ARVO MAHDOLLISUUDESSA KOULUTTAUTUA AMMATTILAISEKSI EI TOTEUDU.

SUURIA ONGELMIA ALALLA ON MYÖS TYÖLLISTYMISEN JA MENESTYMISEN EPÄTASAISET MAHDOLLISUUDET ERI SUKUPUOLILLA JA SUKUPOLVILLA. ALAA HALLITSEVAT PÄÄSÄÄNTÖISESTI VANHEMMAT MIEHET. NUORENA NAISENA URALLA ETENEMINEN TUNTUU TODELLA VAIKEALTA JA TUNTUU ETTÄ OMA SUKUPUOLI JA IKÄ ON JATKUVA EPÄUSKOTTAVUUTTA LUOVA TEKIJÄ. OMAT ANSIOT LAITETAAN USEIN JONKUN TOISEN NIMIIN TAI NIITÄ VÄHÄTELLÄÄN, SAMANA AIKAAN KUN NUORET MIEHET SAATTAVAT SAADA ÄKKIKUNNNIAA JA NEROHYPETYSTÄ YHDESTÄ ONNISTUNEESTA OHJAUksesta. MINULLE ON ESIMERKIKSI ALETTU TARJOTA TÖITÄ VASTA KYMMENEN VUODEN AMMATTIMAISEN TYÖSKENTELYN JÄLKEEN, VAIKKA JOKA IKINEN TYÖNI ON OLLUT NS. ALALLA HUOMATTU JA TUNNUSTETTU ARVOSTELUMENESTYS. EN VOI OLLA AJATTELEMATTA KUINKA TOISIN URANI OLISI EDENNYT JOS OLISIN KESKI-ikäinen mies. TÄLLAISTA SYRJINTÄÄ VOISIVAT AUTTAA USEAMMAT NAIS- PUOLISET JOHTAJAT TEATTEREISSA. MUTTA SEKÄÄN EI AUTOMAATTISESTI KORJAA MITÄÄN, MIKÄLI MIELIKUVA USKOTTAVASTA JA SUURESTA TAITEILIJASTA ON MIESPUOLINEN. TÄMÄN KULTTUURISEN MIELIKUVAN KORJAAMINEN VAATII ENSINNÄKIN EPÄTASA-ARVON NÄKYVÄKSI TEKEMISTÄ JA SEN JÄLKEEN SYVÄÄ JA LAAJAA Keskustelua SEN SYISTÄ. TEATTERIT JOTKA PALKKAAVAT EDELLEEN OHJAAJIKSI PÄÄASIASSA MIEHIÄ, KUTEN ESIMERKIKSI [-] VAIKKA ONGELMA ON TEHTY JO NÄKYVÄKSI, TULISI KONFRONTOIDA MEDIASSA JA ALAN SISÄISESSÄ Keskustelussa.

TÄLLÄ ALALLA EI TUNNU OLEVAN TILAA NS. HEIKOMMILLE, KOSKA IHAN PERUS- TYÖN TEKEMINEN VAATII PALJON ENERGIAA, TAITOJA JA SUHTEITA

MISSÄ OVAT TEATTEREIDEN/ELOKUVIEN/TANSSIJOIDEN/ARTISTIEN TAUSTALLA TANSSIVAT YMS. LIHAT TAI MUU- TEN KEHONSA PUOLESTA MARGINAALIIN KUULUVAT TANSSIJAT? ENTÄ TRANSUKUPUOLISET TANSSIJAT?

Yllä olevat kommentit kiteyttävät ongelman. Kentällä toimii ylipäätään erittäin vähän ulkomaalaistaustaisia henkilöitä tai erityisryhmiä. Tilastot eivät kerro heidän lukumäärästään. Tietoa on yksinkertaisesti aivan liian vähän, mitä avoimissa vastauksissa tuotiinkin esiin. Vastaaminen tapahtuu mutua-tuntumalla, mitä kaikki eivät halunneet tehdä.

Käsitykset tasa-arvon toteutumisesta tai toteutumattomuudesta ovat jakautuneet ja vastaajien joukossa vallitsee tieto-, tietoisuus- ja tunnistamisvajetta. Onko kyse myös asenneongelmasta? Miehet eivät tiedä tai ole tietoisia tasa-arvon toteutumisen esteistä ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vajeista ja epäkohdista, joita naiset, eri sukupuolet ja seksuaalivähemmistöt, erityisryhmät tai ulkomaalaistaustaiset mahdollisesti kohtaavat.

EPÄTASA-ARVOISUUDEN PERUSONGELMIA

Avoimissa vastauksissa nousi esiin taiteen ja kulttuurin yleisen arvostuksen vähäisyys yhteiskunnassa. Useat vastaajat nostivat esiin esittävien taiteiden kentän rahoitukselliset ja rakenteelliset epätasa-arvon ongelmat, koulutuksen epätasa-arvoisuuden, hierarkkisen ja läpinä-

kymättömän työskentelykulttuurin sekä läpinäkymättömät rekrytointi- ja palkkapolitiikan. Lainsäädäntöä ja työnantajavastuita ei tunneta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelmat, joita yli 30 hengen organisaatioilta edellytetään, koettiin kuolleiksi kirjaimiksi ja muodollisuuksiksi, joiden toteutumista kukaan ei valvo.

Työehtosopimusten säätelemä vakinainen työsuhde valtionosuuden piiriin kuuluvassa teatterissa takaa lähtökohtaisesti paremman tasa-arvon kuin epäsäännölliset työsuhteet. Työn murros on kiihtynyt, vakinaiset työsuhteet korvautuvat määräaikaisilla työsuhteilla tai toimeksiantosuhteina.

HENKINEN VÄKIVALTA

TAIDEMAAILMAN KÄYTÄNTÖ ON EDELLEEN SE, ETTÄ JOLLAIN TAVALLA MERITOITUNEET JA TIETYN TAITEILIJAKOLLEKTIIVIN/-RYHMÄN/TAITEENLAJIN TEKIJÖIDEN KUNNIOITUSTA NAUTTIVAT "MIESOHJAAJANEROT" KÄYTTÄVÄT VALTAANSA HÄRSKISTI, EIKÄ TYÖRYHMÄT TUNNU EDES TUNNISTAVAN SITÄ. TOINEN VAIHTOEHTO ON, ETTÄ KOSKA TYÖSKENTELYMAHDOLLISUUDET JA RAHA ON VÄHISSÄ JA USEIN NÄMÄ DESPOOTIT OVAT NÄIDEN MAHDOLLISUUKSIEN ÄÄRELLÄ, IHMISET EIVÄT HALUA SULKEA OMIA OVIAAN "NÄKEMÄLLÄ", SAATI PUUTTUMALLA TÄHÄN VALLANKÄYTTÖÖN/TOISTEN IHMISTEN HUONOON KOHTELUUN, VAAN OTTAVAT MIELUUMMIN VASTAAN NE MURUSET MITÄ SAAVAT. USEIN TILANNE ON MYÖS SE, ETTÄ TÄMÄ DESPOOTTI VOI OLLA SEKÄ OMA OPETTAJA, FREELANCE-OHJAAJA, JONKA KANSSA VOI TEHDÄ PROGGIKSIA (KOSKA HÄNELLE MYÖS MYÖNNETÄÄN RAHAA) SEKÄ TAIDERYHMÄKOLLEGGIA. TÄLLÖIN HÄNEN VALTANSA ON KÖYHILLE KAVERITAITEILIJOILLE AIKA KOSKEMATONTA. NÄIDEN IHMISTEN VALLANKÄYTTÖ JA HENKINEN VÄKIVALTA/VÄLINPITÄMÄTTÖMYYS/HYÖKKÄYKSET KOHDISTUVAT TAIDEMAAILMASSA ERITYISEN USEIN TUOTTAJAPORTAASEEN, JOTKA TULEVAT "HÄIRITSEMÄÄN" NÄIDEN "NEROJEN" TÄRKEÄÄ JA SUURTA TYÖTÄ.

TIETTYJEN IHMISTEN KÄYTTÖKSEEN ON IKÄÄNKUIN AJAN MITTAAN SOPEUDUTTU. "X ON VÄHÄN KIUKUTTELEVA JA KÄYTTÄYTYY JOSKUS VÄHÄN LIIANKIN HYÖKKÄÄVÄSTI NIITÄ KOHTAAN, JOTKA EIVÄT OLE NIIN HÄNEN SUOSIOSSAAN, MUTTA ON TOSI HYVÄ TYYPPI JA TÄRKEÄ ALALLE..." ELI KUKAAN EI (ENÄÄ) SANO MITÄÄN..

PROSESSIA ON JATKETTU IKÄÄN KUIN MITÄÄN EI OLISI TAPAHTUNUT. JOISSAIN TAPAUKSISSA KIUSAAJA ON ITSE (HUOMATTUAAN KÄYTTÄYTYNEENSÄ EPÄASIALLISESTI) KIIREHTINYT JOHTAJAN LUO HAUKKUMAAN KIUSATTUA/JOTAKUTA MUUTA, JOTTA KIUSATTU EI ENÄÄ VOISI MENNÄ VALITTAMAAN KIUSAAJASTA.

JOS KIUSAAMINEN ON TAPAHTUNUT ESIMIESTASOLTA ALAISTA KOHTAAN KEINOT OVAT VÄHÄISET.

JOS KYSEESSÄ ON SOSIAALINEN ERISTÄMINEN, UHRIN ON VAIKEA MUUTTA ASEMAANSA.

Euroopan työterveys ja -työturvallisuusviraston mukaan työpaikkakiusaaminen on toistuvaa mielivaltaista käytöstä, joka kohdistuu työntekijään tai työntekijäryhmään ja muodostaa terveys- ja turvallisuusriskin. Suomen työterveyslaitos määrittelee työpaikkakiusaamisen pitkään jatkuvaksi ja systemaattiseksi kielteiseksi kohteluksi, loukkaamiseksi, alistamiseksi ja mitätöinniksi. Työpaikkakiusaamiseen liittyy usein vallan epätasapaino.

Valtioneuvoston työolobarometrissä (2017) työpaikkakiusaaminen määriteltiin seuraavasti: Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistuvaa eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Tässä kyselytutkimuksessa käytetään rinnasteista käsitettä eli puhutaan henkisestä väkivallasta.

Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä. Kielteinen käyttäytyminen työyhteisössä muuttuu henkiseksi väkivallaksi silloin, kun se jatkuu systemaattisesti kohdistuen samaan henkilöön pitkään ja toistuvasti. Työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta tarkoittavat samaa asiaa työelämässä. Tutkijoiden mukaan voidaan puhua työpaikkaväkivallasta. Muita synonyymejä ovat: kiusaaminen, savustaminen, sortaminen, painostus, alistaminen ja simputus. (Maarit Vartia). Työterveyslaitoksen mukaan synonyymejä ovat häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Ruotsissa työpaikkakiusaamisesta ja henkisestä väkivallasta käytetään käsitteitä mobbning, mobbning, psykiskt våld, psykiskt terror tai trakassering, Englannissa

termejä ovat muun muassa bullying, mobbing, psychological violence, work harassment tai psychological harassment.

Tutkijat ovat kuitenkin todenneet, että jatkumista keskeisempää on huomioida se, miten yksilö kokee toistuvan kielteisen käyttäytymisen, mitkä ovat sen vaikutukset ja seuraukset. Kun ihminen kokee työpaikkakiusaamista, on se henkistä väkivaltaa häntä kohtaan. Tässä selvityksessä haluamme tietoisesti käyttää käsitettä henkinen väkivalta, koska siihen yhdistyy työpaikkakiusaamista vahvemmin ajatus teon vakavuudesta.

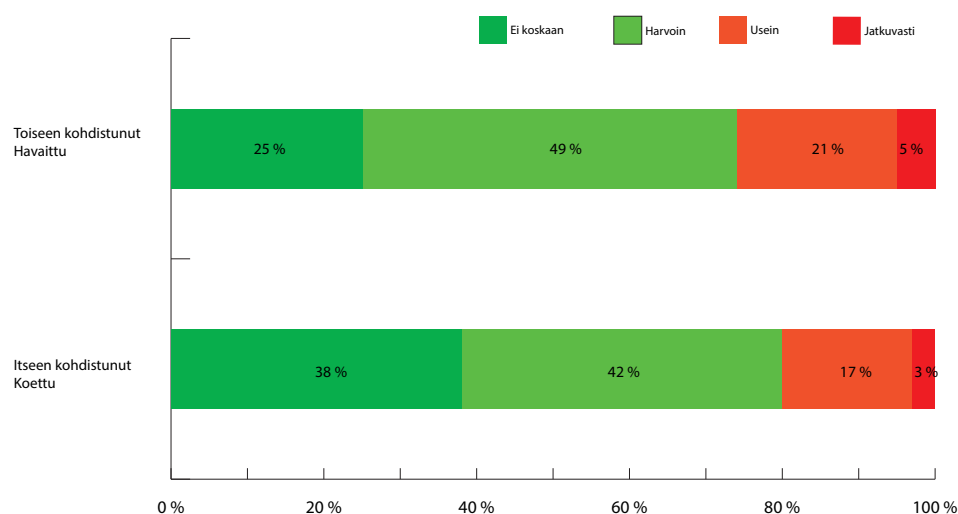
Euroopan työolotutkimuksen mukaan Suomi on kyseenalaisesti yksi työpaikkakiusaamisen kärkimaita. Valtioneuvoston Työolobarometri (2017) mukaan jonkinasteista kiusaamista työpaikallaan oli kokenut 59 %. Kiusaajina ovat useimmiten työtoverit (35 %). 3 % kertoi kiusaamisen olevan jatkuvaa. Miehet raportoivat kiusaamisesta naisia harvemmin. Työpaikkakiusaaminen on yleisempää julkisella sektorilla kuin yksityisellä.

HENKINEN VÄKIVALTA YLEISTÄ – PUUTTUMATTOMUUS ENEMMÄN SÄÄNTÖ KUIN POIKKEUS

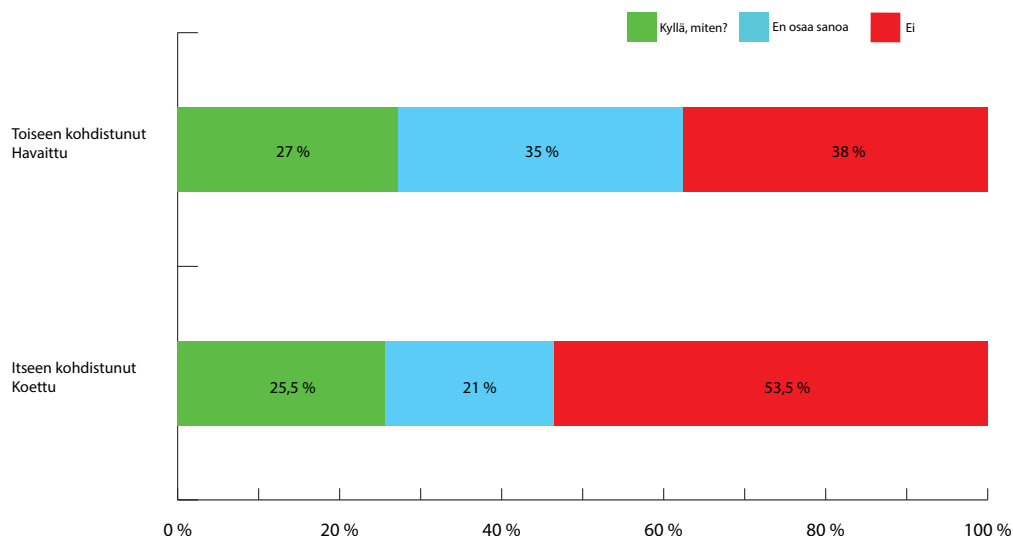
Esittävät taiteet eivät muodosta poikkeusta yleisestä työelämästä. Henkinen väkivalta on ongelma myös esittävien taiteiden alueilla työskentelevien keskuudessa. Saattaa jopa olla, että henkinen väkivalta esittävissä taiteissa on hieman yleisempää kuin muualla. Luvut eivät ole täysin verrannollisia Työolobarometrin kanssa. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että esittävien taiteiden alalla henkistä väkivaltaa esiintyy enemmän kuin muualla.

Tässä kyselyssä 26 % vastaajista kertoi havainneensa viimeisen kolmen vuoden aikana henkistä väkivaltaa usein (21 %) tai jatkuvasti (13 %). Lähes puolet (49 %) kertoi havainneensa henkistä väkivaltaa harvoin työpaikalla tai työskentelyyn liittyvissä tilanteissa. Henkistä väkivaltaa oli kokenut 20 % usein (17 %) tai jatkuvasti (3 %).

KUVA 8: KUINKA USEIN OLET HAVAINNUT TOISEN HENKILÖN JOUTUNEEN/OLET JOUTUNUT HENKISEN VÄKIVALLAN KOHTEEKSI TYÖSSÄSI TAI TYÖHÖN-/TEHTÄVÄÄNOTTOTILANTEISSA VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA?



KUVA 9: ONKO HAVAITSEMAASI/KOKEMAASI HENKISEEN VÄKIVALTAAN PUUTUTTU?



ASIA ON JA PYSYY.

PELKO VÄKIVALLAN KÄYTTÄJÄÄ KOHTAAN ON NIIN SUURI, ETTÄ KUUKAAN MUU EI OLE USKALTANUT SIIHEN PUUTTUA.

HENKISTÄ VÄKIVALTAAN ON KÄYTTÄNYT ESIMIESASEMASSA OLEVA HENKILÖ, JOLLOIN EN OLE VOINUT PYYTÄÄ KETÄÄN PUUTTUMAAN SIIHEN. MYÖSKÄÄN KOLLEGANI EIVÄT OLE HALUNNEET PUUTTUA. KUN HENKISTÄ VÄKIVALTAAN ON KÄYTTÄNYT KOLLEGANI, ESIMIES ON ASETTUNUT HÄNEN PUOLELLEEN, EIKÄ KÄSITELLYT ASIAA NEUTRAALISTI SELVITTÄEN.

ESIMIEHET OVAT ODOTTANEET, ETTÄ PROJEKTI ON MENNYT OHI, EIKÄ ASIAAN OLE SEN JÄLKEEN TARVINNUT ENÄÄ PUUTTUA.

OLOSUHTEET ON LOPULTA AJANEET MINUT VAIHTAMAAN TYÖPAIKKAA.

ASIOIDEN JA RÄISKYVIEN IHMISTEN KATSOTAAN VAIN KUULUVAN INTOHIMOAMMATTIIN; TYÖYHTEISÖSSÄ ON NIITÄ JOIDEN SALLITAAN KÄYTTÄYTYÄ KOHTUUTTOMASTI TOISIA IHMISIÄ KOHTAAN, KOSKA HE "OVAT SELLAISIA TAITEILJOITA".

VÄHÄTTELEMÄLLÄ ONGELMAA, KÄÄNTÄMÄLLÄ MINUT ONGELMAKSI, LAKAISEMALLA MATON ALLE, SYYLLISTÄMÄLLÄ MINUT, ESITTÄMÄLLÄ ITSEENI KOHDISTUVA VAROITUS LIITTYEN ASIANMUKAISEEN TOIMINTATAPAANI TILANTEESSA.

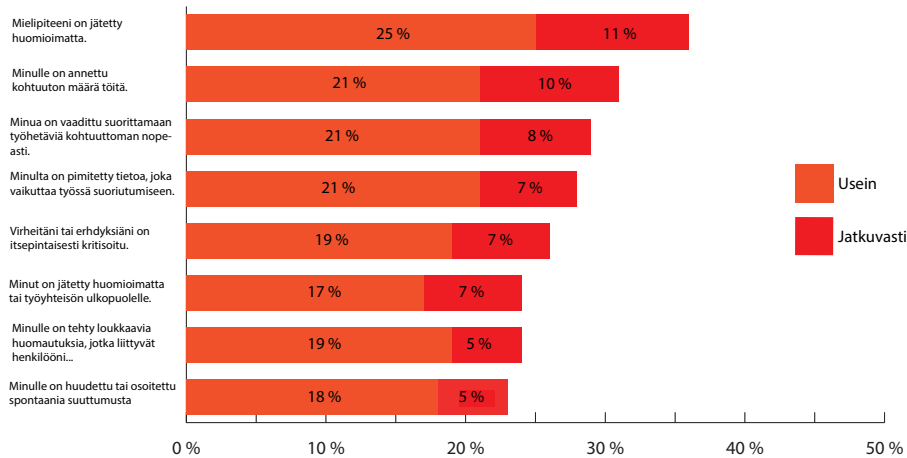
MINUT ON LAITETTU SIVUUN, "ULOSTETTU" TOISTÄ KERTOMATTA SYYTÄ. YHTÄKÄI VAIN TYÖNI LOPPUIVAT, TAI VIESTEIHINI TAI MEILEIHINI EI VASTATTU.

ESIMIES MOLLASI JA NÖYRYTTI, HUUSI JATKUVASTI. HÄN SAI PIENEN TIIMIN --- KILPAILEMAAN RUMASTI TOISIAAN VASTAAN. MUUT PITIVÄT HÄNTÄ HYVÄNÄ ESIMIEHENÄ JA MUKAVANA IHMISENÄ EIKÄ EHKÄ KUKAAN USKONUT MILLAISTA SE OLI.

OLEN TEHNYT KAKSI VALITUSTA, SEKÄ PITÄNYT TILANNETTA ESILLÄ JA JOHDON TIEDOSSA JO PIAN 3 VUOTTA, MUTTA TILANNETTA EI OTETA VAKAVASTI. KOKEMUKSENI ON, ETTÄ JOHTO ON JATKANUT SAMAA VÄKIVALTAAN ALKUPERÄISTÄ VÄKIVALTAAN HARJOITTANUTTA ESIMIESTÄ SUOJELLAKSEEN.

ERI AMMATEISSA ERILAISTA HENKISTÄ VÄKIVALTA – KOHTEENA USEIMMITEN NAISET

KUVA 10: MINUUN ON KOHDISTUNUT TYÖSSÄNI TAI TYÖHÖNOTTOLANTEEISSA HENKISTÄ VÄKIVALTA SEURAAVIN TAVOIN VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA:

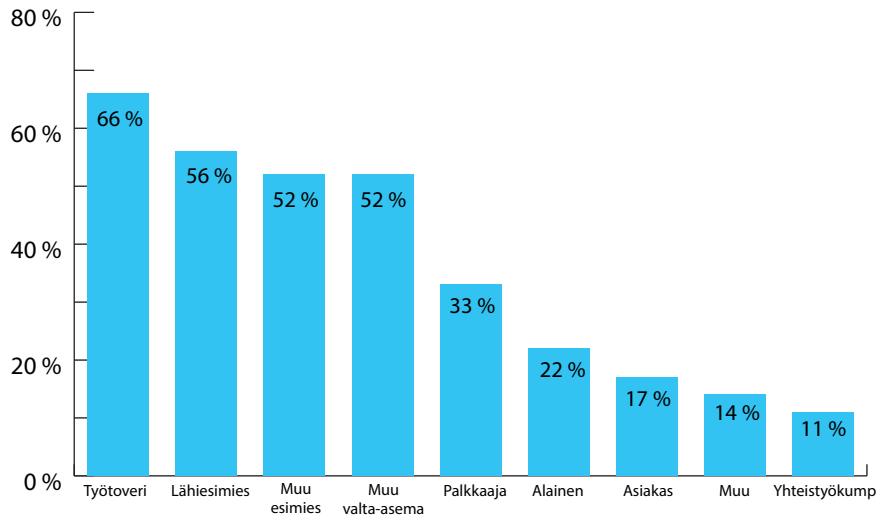


Henkinen väkivalta ilmenee mielipiteiden huomiotta jättämisenä, kohtuuttomana tehokkuuden vaatimuksena ja kohtuuttomana työmääränä ja tiedon pimitämisenä.

Henkinen väkivalta kohdistuu eri tavoin eri ammattiryhmiin. Erityisesti tekniikan parissa työskentelevät olivat havainneet muihin kohdistuvaa henkistä väkivaltaa selvästi enemmän kuin muut: 38 % oli havainnut usein (29 % tai jatkuvasti 9 %). Myös tekniikassa työskenteleviin itseensä kohdistui henkistä väkivaltaa jatkuvasti (8 %) muita useammin. Tekniikassa työskentelevät naiset olivat kokeneet miehiä enemmän henkistä väkivaltaa. Näyttelijöistä 33 % oli kokenut henkistä väkivaltaa usein tai jatkuvasti. Hallintoon kokonaisuutena kohdistui selvästi keskimääräistä enemmän henkistä väkivaltaa: 31 % oli kokenut henkistä väkivaltaa usein (29 %) tai jatkuvasti (2 %).

Kohtuuttomasta työmäärästä tai kohtuuttomasta työtahdistä kärsivät eniten hallinto ja tekniikka. Tutkimus- ja opetustehtävissä sekä hallintotehtävissä toimivat joutuvat muita enemmän tekemään töitä, jotka eivät vastaa työntekijöiden osaamista tai heiltä on poistettu tehtäviä. Teknisissä ammateissa henkinen väkivalta merkitsee useimmiten tiedon pimitämistä tai nöyryyttämistä

KUVA 11: KUKA ON HARJOITTANUT HENKISTÄ VÄKIVALTAAN?
(OMA KOKEMUS)



Henkisen väkivallan kohteeksi joutuneet ovat muita useammin naisia (25 %), ja naiset kokevat henkistä väkivaltaa lähiesimiehen taholta 65 % sekä asiakkaiden tai sidosryhmien taholta (18 %) muita useammin. Miehillä sen sijaan oli muita useammin kuitenkin jäänyt epäselväksi, oliko henkiseen väkivaltaan puututtu (33 %).

Avoimista vastauksista välittyi kokemuksia siitä, miten raskasta, ahdistavaa, pelottavaa ja nöyryyttävää on joutua kokemaan henkistä väkivaltaa. Erityisen raskaaksi tilanteen tekee se, että tilanteesta ei välttämättä uskalleta kertoa tai jos kerrotaankin – niin tilanteen korjaamistoimiin ryhdytään hämmästyttävän harvoin. Yli puolet (53,5 %) vastanneista koki, ettei heihin itseensä kohdistuneeseen henkiseen väkivaltaan ollut puututtu ja viidennes oli epätietoinen siitä, oliko asiaan puututtu. Vain 25 %:lla oli kokemuksia siitä, että tilanteeseen olisi puututtu. Puuttumattomuus viestii epäsuorasti siitä, että työyhteisössä hyväksytään ja suvaitaan tai vähintäänkin katsotaan sormien lävitse kiusaavaa ja epäasiallista käyttäytymistä.

Esittävien taiteiden erilaisissa työyhteisöissä ja työtilanteissa ollaan kaukana henkisen väkivallan nollatoleranssista, jossa yksiselitteisesti viestitettäisiin, ettei minkäänlaista henkistä häirintää hyväksytä, ja jossa henkisen väkivallan kohteeksi joutunut tai kuka tahansa epäasiallista kohtelua havainnut voisi nostaa epäasiallisen käyttäytymisen puheeksi. Ani harvoin esimies tai joku muu asiasta vastuussa oleva taho puuttuu asianmukaisella tavalla tilanteeseen heti, kun hän on saanut tiedon kiusaamiskokemuksesta tai -havainnosta. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus puuttua tilanteeseen.

Avoimet vastaukset kertovat siitä, millaisen vallan väärinkäytön kohteiksi ihmiset ovat joutuneet. Henkistä väkivaltaa on toistuva mielipiteen huomiotta jättäminen, työyhteisön ulkopuolelle sulkeminen, töiden poistaminen tai niiden lisääminen kohtuuttomasti tai kohtuuttoman työtahdin vaateet. Henkistä väkivaltaa on myös virheiden tai erehdyksen toistuva kritisointi, loukkaavat huomautukset, huutelu, aggressiivinen käyttäytyminen.

Henkistä väkivaltaa on ilmeisesti vaikea todentaa – huolimatta sen yleisyydestä. Erityi-

sen ongelmalliseksi henkisen väkivallan todentamisen tekevät tilanteet, joissa kiusaaja on esimiesasemassa toimiva tai muutoin valtaa käyttävä henkilö ja kiusattu määräaikaissa työsuhteessa. Toisaalta myös esimiesasemassa ja johtotehtävissä olevat ovat joutuneet henkisen väkivallan kohteeksi.

TYÖYHTEISÖLLE ARKALUONTEINEN JA VAIKEA TUNNISTAA

Tässä selvityksessä on pystytty raapaisemaan vain pintaa siitä, mitä henkinen väkivalta merkitsee sen kokeneelle ja koko työyhteisölle. Vastauksista kuitenkin ilmi se, että henkisen väkivalta koetaan erityisen ongelmalliseksi, arkaluonteisesti ja vaikeaksi tunnistaa. Samanaikaisesti kokemuksista usein vaietaan – leimatuksi tulemisen pelosta ja pelosta, että työtä ei mahdollisesti jatkossa olemaan mahdollista saada.

Työyhteisöissä ei ole välineitä käsitellä henkistä väkivaltaa tai toimintaohjeita henkisen väkivallan estämiseksi. Työterveyshuolto ei ulotu kaikkiin työntekijöihin, työsuojelukaan ei välttämättä osaa toimia. Tämän kyselyn perusteella näyttää siltä, että henkisen väkivallan kohteeksi joutuneen tukena on lähinnä vain lähiyhteisö perhe ja ystävät, mahdolliset vertaiset. Henkisen väkivallan käsittely jää useimmiten vain yksityiselle tasolle.

*OMAN TYÖN EPÄVARMUUDEN TAKIA EPÄTASA-ARVOISEN KOHTELUN ESIINTUOMINEN ON OMAN KOE-
MUKSEN MUKAAN RISKIALTISTA. VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TUNTUVAT OLEMATTOMILTA MÄÄRÄAIKAI-
SENA TYÖNTEKIJÄNÄ. YKSIN ON MYÖS VAIKEA TAISTELLA TUULIMYLLYJÄ VASTAAN, HANKALAKSI LEIMA-
UTUMINEN EI AUTA TULEVIEN TÖIDEN SAAMISTA. TOISAALTA RÄIKEISIIN TAPAUKSIIN OLISI HELPOMPI
PUUTTUA, MUTTA HÄILYVÄN RAJAN TUNTUMASSA TAPAHTUVASTA KOHTELUSTA ON VAIKEA SANOA, ONKO
SE VAIN HUONOA HENKILÖKEMIAA, HUONOA TIEDOTTAMISTA VAI OIKEASTI EPÄASIAALLISTA KÄYTÖSTÄ.*

*VAPAAN KENTÄN RYHMISSÄ, JOISSA TYÖSKENTELY MUISTUTTAA ITSENSÄ TYÖLLISTÄMISTÄ JA YRITTÄ-
MISTÄ, ON VÄHÄN RESURSSIJA RISTIRIITOJEN RATKAISUUN ULKOPUOLISEN AVUN KAUTTA. RYHMÄN
ON ITSE RATKAISTAVA ONGELMANSÄ, JA SE ON HYVIN RASKASTA KAIKILLE OSAPUOLILLE. TILANTEET
MENEVÄT HELPOSTI YHÄ ENEMMÄN SOLMUUN, KUN KAIKKI RATKAISUUN OSALLISTUVAT OVAT MYÖS
OSALLISIA. SAMA KOSKEE TIETYSTI MYÖS ISOMPIA LAITOKSIA, MIKÄLI ONGELMAT YRITETÄÄN RATKOA
SAMALLA PORUKALLA, JONKA SISÄLLÄ NE OVAT SYNTYNEETKIN. VAKIINTUNEEMMISSA TYÖYHTEISÖISSÄ
MYÖS RISTIRIIDAT KEHITTYVÄT VUOSIEN JA VUOSIKYMMENTEN AJAN, EIKÄ TOIMINTAMALLIEN MUUT-
TAMINEN OLE HELPPOA. MOLEMMISSA TILANTEISSA AUTTAISI ALAN ERITYISLUONTEEN TUNNISTAVA
AMMATTIAPU, JONKA PYYTÄMINEN OLISI HELPPOA JA JONKA KUSTANNUS OLISI KOHTUULLINEN.*

TALOUSKURIMUS ALTISTAA

Esittävässä taiteissa taistellaan väheneviä resursseja vastaan, vos-teattereissa samoin kuin yliopistoissa ja korkeakouluissa, on vakinaista henkilökuntaa – erityisesti taiteellista henkilökuntaa, lähinnä näyttelijöitä – vähennetty, myös vakinaista suunnittelevaa taiteellista henkilökuntaa on entistä vähemmän. Eripituisilla määräaikailla sopimuksilla työskentelevät pelkäävät jatkotyöllistymisensä suhteen. Pienempi vakinaisessa työsuhteessa oleva joukko tekee entistä enemmän työtä, työtä vaaditaan tehostamaan, kuormitus ja kiire lisääntyvät. Vapaalla kentällä puolestaan sinnittelee kasvava pätkätyöläisten joukko.

Tässä kyselyssä ei kysytty, mistä henkisen väkivallan nähtiin johtuvan, ei myöskään kysytty työskentely- ja johtamiskulttuurista, mutta avovastaukset tuovat esiin paitsi rahoituksen ja rakenteen ongelmia myös työskentelykulttuurin sekä arvoihin ja asenteisiin liittyviä

vinoumia, asiantuntematonta tai jopa mielivaltaista henkilöjohtamista tai lähiesiemiestyötä.

Yleisesti ottaen henkistä väkivaltaa on selvästi enemmän sellaisissa yhteisöissä, joissa kii-reen vuoksi kuormitus on suuri. Henkisen väkivallan yleisimpien syiden nähdään kumpua-
van organisaatiosta ja sen kulttuurista: työhön liittyy ristiriitoja ja ongelmia, erilaisia roo-
likonflikteja, suurta kuormitusta ja työtehtäviin liittyvää stressiä. (Einarsen, Zapf, Vartia,
1999). Henkiselle väkivallalle altistavat myös alalla vallitsevat tietoiset tai tiedostamattomat
näkemys taidetyön erityisyydestä, vaadittavasta suuremmasta sietokyvystä, taiteilija-
myytistä tai nerokultista, piilohierarkioista jne. Ala on tässä mielessä erityisen riskialtis.

*KUKAAN EI USKALLA TARTTUA TOIMEEN. EI USKALLETA VIEDÄ ASIOITA ETEENPÄIN. ASIOIS-
TA KYLLÄ PUHUTAAN JA KUISKITAAN. KOVASTI MYÖS SUUNNITELLAAN ERI TOIMENPITEI-
TÄ, MUTTA KUKAAN EI KUITENKAAN OIKEASTI USKALLA TEHDÄ ASIOILLE YHTÄÄN MITÄÄN.*

*KATSEET KÄÄNTYVÄT. KIELTÄYDYTÄÄN KESKUSTELEMASTA. EPÄKOHDAN HUOMIOI-
VAT SYRJÄYTETÄÄN VÄLITTÖMÄSTI TYÖYHTEISÖN ULKOPUOLISIKSI.*

SYRJINTÄ

TOISESSA MAASSA KOULUTTAUTUNEEN ON VAIKEA VAKIINNUTTAA ASEMANSA KENTÄLLÄ.

DET SOM ÄR STÖRSTA PROBLEMET MED ALLT INOM DEN TEATERN JAG JOBBAR PÅ ATT DET INTE FINNS MÄNNISKOR MED OLIKA BAKGRUNDER, VILKET HAR ATT GÖRA MED HELA SVENSKFINLANDS OCH FINLANDS SÄTT ATT FÖREDRA BEKANTA, SLÄKTNINGAR OCH KOMPISAR NÄR DET ANSTÄLLDS ISTÄLLET FÖR EN BREDDAD REKRYTERING. ÄR INTE TILLGÄNGLIGT.

TOISESSA MAASSA KOULUTTAUTUNEEN ON VAIKEA VAKIINNUTTAA ASEMANSA KENTÄLLÄ.

NYKYISIN TYÖLLISTYMINEN RIIPPUU LÄHES TÄYSIN KUNKIN OLEMASSA OLEVISTA AMMATILISTA SUHTEISTA, JOTKA ON HANKITTU MM. HARRASTAJATAUSTAN. KOULUTUKSEN JA AIEMPIEN TYÖKOKEMUSTEN KAUTTA. TÄMÄN VUOKSI PIENTEN PIIRIEN ULKOPUOLELTA, ESIM. TOISESSA MAASSA KOULUTTAUTUNEEN ON VAIKEA VAKIINNUTTAA ASEMAANSA KENTÄLLÄ.

HYVÄ VELI JA HYVÄ SISAR -VERKOSTOT PYÖRIVÄT.

MERKITTÄVIN TEKEMÄNI HAVAINTO ON OLLUT IÄN PERUSTEELLA TAPAHTUVA SYRJINTÄ. VASTAAVAN TYÖ- JA KOULUTUSTAUSTAN OMAAVIA HENKILÖITÄ ARVOSTETAAN IKÄNSÄ PERUSTEELLA. VÄLILLÄ NUORENA IHMISENÄ OLEN PALKKANEUVOTTELUISSA KÄDETÖN VAIN IKÄNI VUOKSI, VAIKKA OLISIN KORKEAMMIN KOULUTETTU KUIN KOLLEGANI. SAMOIN MYÖS VANHEMPIA HAKIJOITA SYRJITÄÄN TYÖHAUSSA, MIKÄLI HE HAKEVAT ALEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖTEHTÄVIÄ. KOSKA AMMATTIRYHMÄNI ON VAHVASTI NAISOLETETUISTA KOOSTUVA, MIESOLETETTUJA SYRJITÄÄN POSITIIVISESTI.

MITÄ SYRJINTÄ ON?

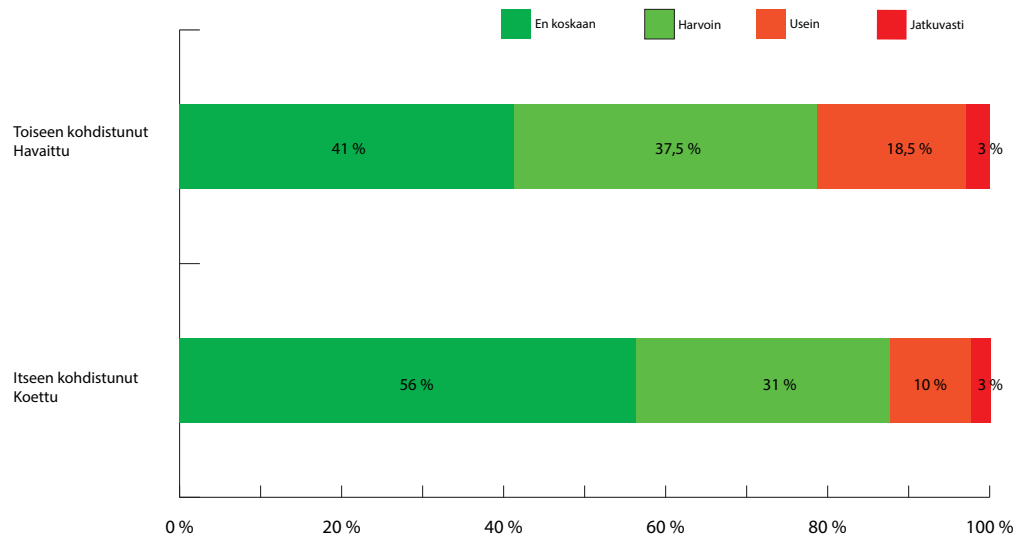
Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Tällaisia ovat esimerkiksi ikä (nuoret, vanhat), sukupuoli, alkuperä, kansallisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Yleisessä Työolobarometrissa (2017) on kysytty ainoastaan arvioita omalla työpaikalla havaitusta syrjinnästä, mutta se ei kerro omakohtaisista syrjintäkokemuksista. Tutkimusten mukaan itse koettu syrjintä liittyy yleensä tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen (Sutela & Lehto 2014, 121–124.) Syrjinnästä on runsaasti muutakin tutkimustietoa työolotutkimuksessa, työolobarometreissa, Eurobarometreissa, työsuojeluviranomaisten aineistoissa jne. Myös useiden alojen työmarkkinajärjestöt ovat keränneet tietoa syrjinnästä.

Työolobarometrissa (2017) mukaan yleisimmin syrjintä perustui työsuhteen määräaikaaisuuteen (13 %), osa-aikaisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut noin 6 %. Työsuhdeperusteinen syrjintä oli viime vuosina yleistynyt. Terveydentilaan perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää oli havainnut 10 %. Vastaajista 9 % arvioi työpaikalla esiintyvän korkeaan ikään perustuvaa syrjintää, nuoreen ikään perustuvaa syrjintää oli vähemmän; 5 % arvioi nuoreen ikään perustuvaa syrjintää. Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut 7 %, miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut vain 1 %. Syntyperään kohdistuvaa syrjintää oli

havainnut 3 %.

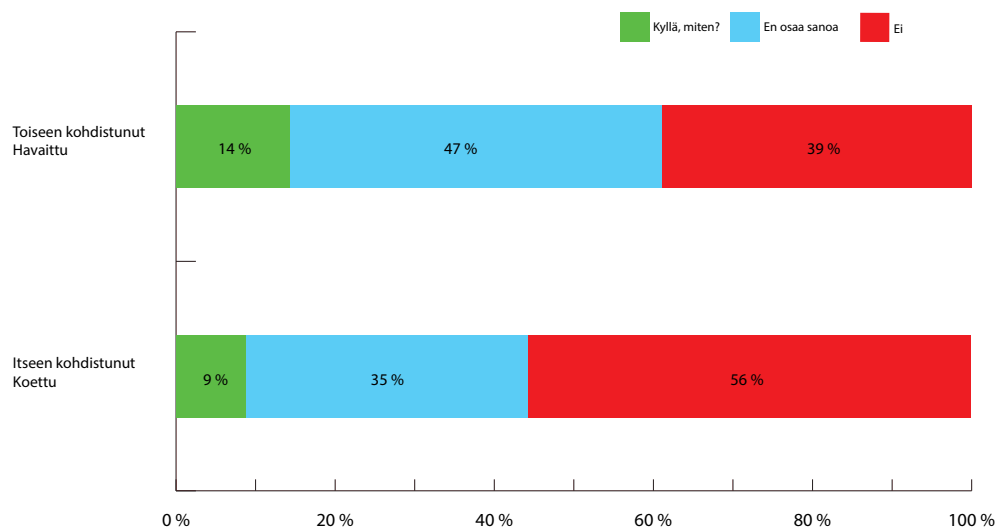
KUVA 12: KUINKA USEIN OLET HAVAINNUT TOISEN HENKILÖN JOUTUNEEN/OLET JOUTUNUT SYRJINNÄN KOHTEEKSI TYÖSSÄSI TAI TYÖHÖN-/TEHTÄVÄÄNOTTOTILANTEISSA VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA?



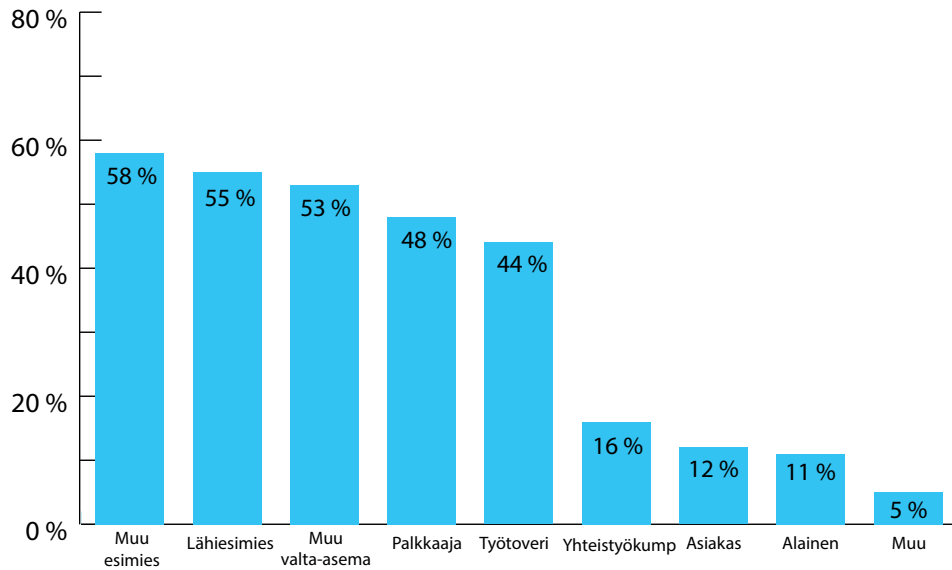
IKÄÄNTYNEITÄ JA NUORIA SYRJITÄÄN – NAISET USEAMMIN SYRJINNÄN KOHTEENA

Esittämissä taiteissa viidenneksellä vastanneista (21,5 %) oli havaintoja usein tai jatkuvasti tapahtuneesta syrjinnästä viimeisen kolmen vuoden ajalta. Omakohtaisia usein tai jatkuvasti tapahtuneita syrjintäkokenemuksia oli 13 %:lla. Jatkuvaa syrjintää oli kokenut 3 %.

KUVA 13: ONKO HAVAITSEMAASI/KOKEMAASI SYRJINTÄÄN PUUTUTTU?

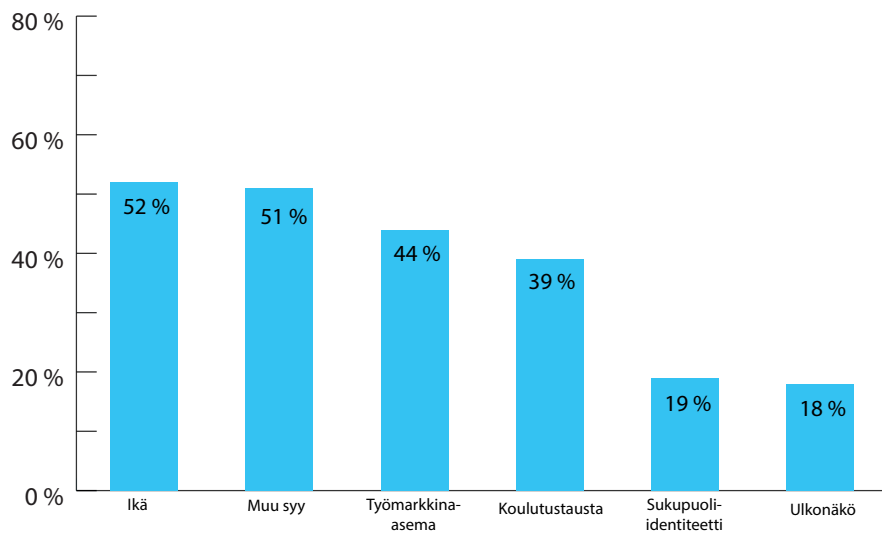


KUVA 14: KUKA ON HARJOITTANUT SYRJINTÄÄ? (OMA KOKEMUS)



Syrjintää harjoittivat esimiesasemassa olevat, lähiesimiehet tai muut valta-asemassa olevat sekä tehtävään palkkaaja tai toimeksiantaja, mikä tekee syrjintään puuttumisen ongelmalliseksi. Syrjintään olikin puututtu varsin vähän, vain 9 % syrjintää kokeneista vastasi, että asiaan oli puututtu. 14 % arvioi, että heidän työpaikalla havaitsemaansa syrjintään oli puututtu.

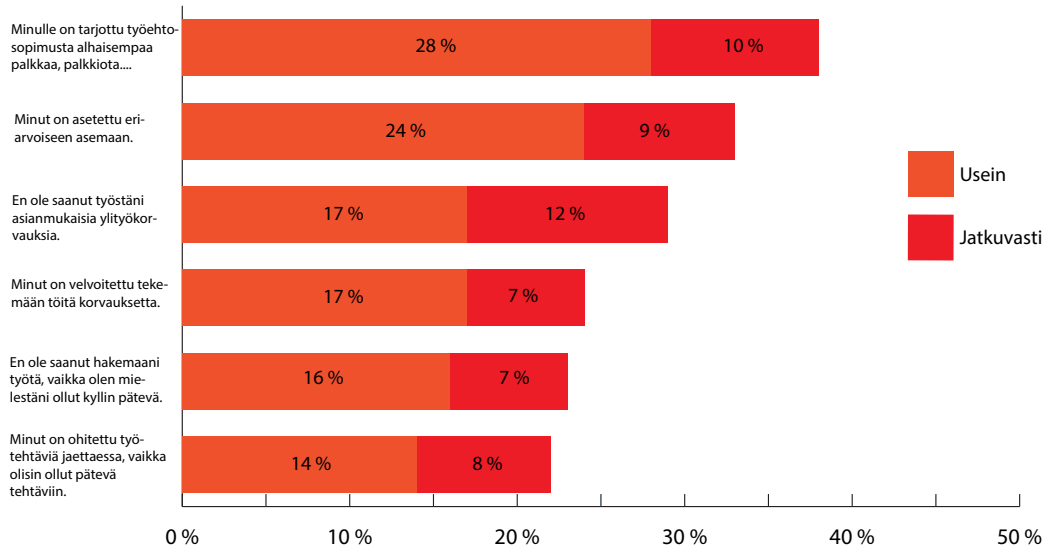
KUVA 15: MISTÄ ARVELET SYRJIVÄN KÄYTÖKSEN SINUA KOHTAAN JOHTUVAN?



Yleisimmin syrjintä perustui ikään. Ikäsyrjinnän kohteiksi ovat joutuneet sekä ikään-tyneet että nuoret. Avoimet vastaukset toivat esiin ikäsyrjinnän monitulkintaisuuden. Nuoret kokevat omien kykyjensä vähättelyä, ja ikään-tyneet joutuvat kokemaan ennakkoluuloisia asenteita, heidän syrjintänsä on usein rakenteellista. Ikään-tyvä esiintyvä taitelija työllistyy heikommin. Ikäsyrjinnässä näkyy sukupuolittunut ero: ikäsyrjintäkokemuksia oli naisilla enemmän: 56 % naisista koki, että syrjintä on johtunut iästä, miehistä vain 37 %. Syrjintä kohdistui myös työmarkkina-asemaan ja koulutustaustaan.

Lisäksi muina syinä mainittiin hyvin usein erilaisiin ulkoiseen olemukseen liittyviä tekijöitä, esimerkiksi ylipaino, vaaleahiuksisuus tms. Ulkonäköön perustuva syrjintä on ilmeisesti tosiasiaa yleisempää kuin mitä syrjintäperusteista nyt käy ilmi. Vastaajat viittaavat myös avoimissa vastauksissaan valtataisteluun, nokkimisjärjestykseen, nepotismiin, erilaisiin suosikkijärjestelmiin.

KUVA 16: MINUUN ON KOHDISTUNUT TYÖSSÄNI TAI TYÖHÖNOTTOTILANTEISSA SYRJINTÄÄ SEURAAVIN TAVOIN VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA:



ERI AMMATEISSA SYRJINNÄN SYYT ERILAISIA

Palkkasyrjinnässä yleisin on tilanne, jossa työntekijälle tarjotaan taloudellisiin seikkoihin vedoten alhaisempaa palkkaa tai muutoin alhaisempaa korvausta kuin mihin työsopimukset velvoittavat tai hänelle ei ole maksettu ylityökorvauksia. Esimerkiksi tekniikassa työskentelevistä miehistä 12 % koki tulleen jatkuvasti palkkasyrjityksi, tekniikassa työskentelevistä naisista neljännes koki tulleen usein syrjityksi: heille on maksettu työehtosopimuksia alhaisempaa palkkaa. Omasta mielestään päteviä hakijoita on ohitettu työn haussa tai työtehtäviä jaettaessa. Työntekijöitä on asetettu eriarvoiseen asemaan. Vastaajat kommentoivat mm. määräaikaista sopimusta syrjiviksi, koska monet toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvät edut jäävät toteutumatta. Syrjintään on liittynyt nepotismia. Työhönottotilanteessa kysytään perhesuhteista.

Eri esittävien taiteiden ammateissa syrjintäperusteet vaihtelevat. Erityisen korkeita olivat suunnittelutyötä tekevien työmarkkinaperusteiset syrjintätapaukset. Toimintakykyyn liittyvä syrjintää kokivat erityisesti esiintyvät taiteilijat, tanssijat ja näyttelijät. Koulutustaustasta johtuva syrjintä oli erityisen yleistä tekniikassa työskentelevillä, samoin esiintyvillä taiteilijoilla. Tanssijoista 33 % näki syrjinnän johtuvan koulutustaustasta, näyttelijöistä peräti 51 %. Naisnäyttelijät kokivat muita enemmän sukupuoleen liittyvää syrjintää.

Ulkonäköön ja toimintakykyyn liittyvät syrjintäperusteet herättävät kysymykset alalla vallitsevasta ableismista ja ulkonäköruumiillisuudesta. Ulkonäköä pitivät tanssijoista 38 %

ja näyttelijöistä 29 % syrjinnän perusteena. Tanssijoista 31 % ja näyttelijöistä 19 % katsoi syrjinnän johtuneen heikentyneestä toimintakyvystä. Taiteilijan asema 2010 -tutkimuksessa (Rensujeff 2014), joka oli tehty ennen #metoo –kampanjaa, sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää oli kokenut seitsemän prosenttia naistaiteilijoista ja yksi prosentti miestaiteilijoista.

ERITYISRYHMIÄ TAI ULKOMAALAISTAUSTAISIA EI ALALLA JUURI TYÖSKENTELE

Avovastauksissa todetaan myös, että alalla ei juurikaan työskentele erityisryhmien edustajia. Alalla työskentelevien piirissä vallitsee normatiivinen perhekäsitys, jolloin perhe ymmärretään ainoastaan lapsiperheeksi, jolloin muiden perhemuotojen edustajia syrjitään. Syrjinnän kohteena saattavat olla esimerkiksi omista vanhemmistaan huolehtivat työntekijät. Adoptiovanhempien todettiin olevan perhevapaiden suhteen huonommassa asemassa.

Alalla työskentelee äärimmäisen vähän muita kuin ns. kantasuomalaisia. Kuten jo aiemmin todettiin, tämä kyselykään ei ulkomaalaistaustaisia juuri saavuttanut. Syrjinnän tunnistamisen tekee vaikeaksi se, että useat syrjinnän syyt, esimerkiksi etnisen taustan tai kansalaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän perimmäiset syyt ovat rakenteellisia (Scheinin 1996). Ylipäätään syrjintä on helppo kätkeä yleisesti hyväksyttävien perusteiden taakse.

Syrjintään, kuten henkiseen väkivaltaan, liittyy valta- ja riippuvuussuhteita. Erityisen riippuvaisia ovat eripituisissa määräaikaissä työ- tai toimeksiantosuhteissa työskentelevät henkilöt, joiden jatkotyöllistyminen on toisen päätettävissä. Pienessä maassa, esittävien taiteiden parissa, jossa ihmiset tuntevat toisensa, ihmiset pelkäävät leimautumista hankaliksi työntekijöiksi. Kysymys on myös kilpailusta, jota käydään työtilaisuuksista. Syrjintää saattaa useissa tapauksissa jäädä näkymättömiin.

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

SELLAISEN ILMAPIIRIN SALLIMINEN TYÖPAIKALLA TAI TYÖYHTEISÖSSÄ, JOSSA ASIATON, HALVEERAAVA JA LOUKKAAVA SEKSUAALISVIRITTEINEN JA SUKUPUOLEEN KOHDISTUVA KIELENKÄYTÖ, "VITSAILU" TAI KOMMENTOINTI, JOKA EI VÄLTTÄMÄTTÄ KUITENKAAN SISÄLLÖLTÄÄN SUORANAISESTI KOHDISTU KEHENKÄÄN YHTEISÖN OSAPUOLEEN, SALLITAAN TAI ON VALLALLA.

NAISTEN HARJOITTAMASTA SEKSUAALISESTA HÄIRINNÄSTÄ JA VALLANKÄYTÖSTÄ ON VAIETTU JA VAIETAAN EDELLEEN, KOSKA SE EI SOVI VALLITSEVAAN IDEOLOGIAAN. ESIMIESASEMASSA OLEVIENTEN NAISTEN EPÄASIAALLINEN KÄYTÖS ON ARKIPÄIVÄISTÄ, SAMOIN KUIN – VARSINKIN ERMIELISYYSSTILANTEISSA – MIESTEN SEKSUAALINEN VÄHÄTTELY, MITÄTÖINTI JA PILKKAAMINEN.

ALALLA ON NÄKYMÄTÖN HARMAA ALUE, HIERARKIAT, NS. VAKIINTUNEET TOIMINTA- JA KÄYTÖSTAVAT. ISOT POJAT JA TYTÖT MÄÄRÄÄVÄT TAHDIN. PELI VOI OLLA KOVAA JA JULMAA.

PREKAARISSA ASEMASSANI OLEN OLLUT NIIN YKSIIN, ETTEI OLE OLLUT OIKEIN KETÄÄN KENELLE KERTOAA. TUKIRAKENTEET PALVELEVAT NIITÄ JOTKA OVAT JOLLAIN TAVOIN JÄRJESTELMÄN SISÄLLÄ/ ESIM. TOISSÄ.

TYÖTERVEYSHUOLTO ON HAMPAATON, AVI EI KÄYTÄNNÖSSÄ TOIMI YKSITTÄISTAPAUKSISSA JA ALAN TOIMIJOIDEN (TEATTERIT) HALLINTO- JA REAGINTIKULTTUURI MATELEE JOSSAIN 1960-LUVUN TASOLLA.

EN OLE PYSTYNYT KERTOMAAN KOKEMUKSISTANI KENELLEKÄÄN, ETEN MENETTÄISI NIITÄKIN VÄHÄISIÄ TÖITÄNI, JOITA MINULLA ON (NOIN 15.000€ VUOSITULOT). LISÄKSI SYRJINTÄ JA KIUSSAAMINEN ON SEN LUONTOISTA, ETTÄ SITÄ ON VAIKEA TODISTAA MILLÄÄN TAVALLA.

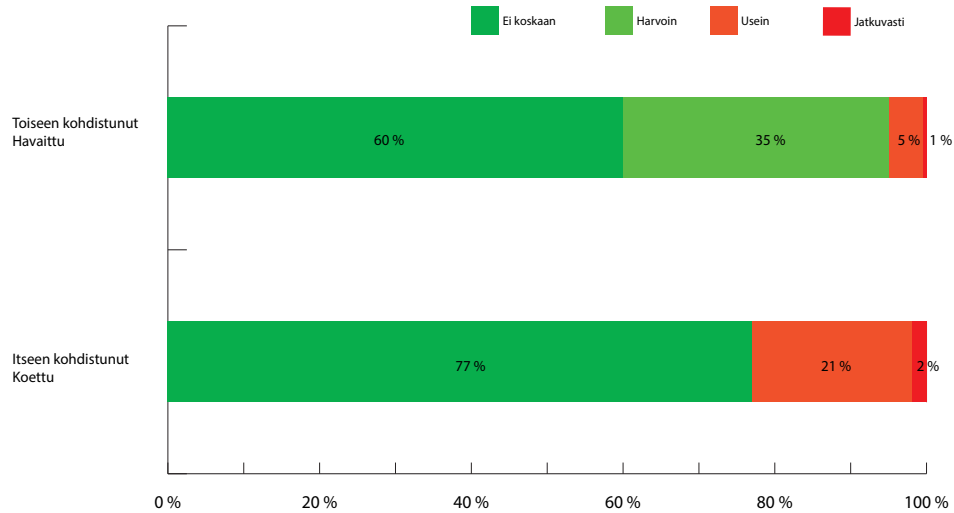
HALUAN PITÄÄ TYÖPAIKKANI JA HÄIRITSIJÄT OVAT LÄHES POIKKEUKSETTA VALTA- TAI ESIMIESASEMASSA.

Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain (609/1986) määritelmän mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, joka loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavaa, vihamielistä, halventavaa, nöyryyttävää tai ahdistavaa ilmapiiriä. Tavallisimpia seksuaalisen häirinnän muotoja ovat mm. loukkaavat kaksimielisit vitsit, härskit puheet ja asiattomat vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvät huomautukset.

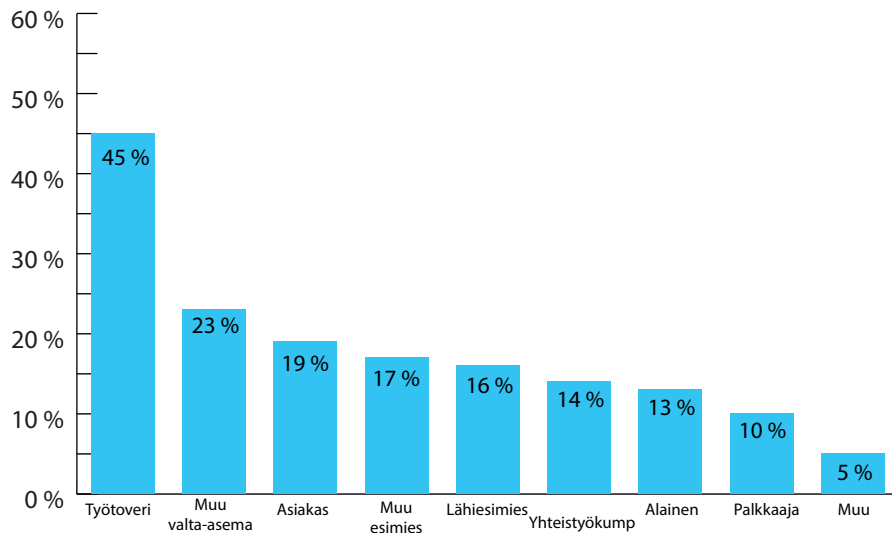
Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei kuitenkaan ole luonteeltaan seksuaalista. Tällainen käytös ilmenee esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena.

Tasa-arvobarometrin (2017) mukaan naiset olivat kokeneet seksuaalista häirintää, sukupuoleen liittyvää vihapuhetta ja vähättelyä tai yliolkaista käytöstä selvästi useammin kuin miehet. Naisista 38 %, miehistä 17 % oli kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Nuoret naiset kohtasivat häirintää miehiä enemmän. Yli puolet alle 35-vuotiaista naisista oli kokenut seksuaalista häirintää kahden viime vuoden aikana.

KUVA 17: KUINKA USEIN OLET HAVAINNUT TOISEN HENKILÖN JOUTUNEEN/OLET JOUTUNUT SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN KOHTEEKSI TYÖSSÄSI TAI TYÖHÖN-/TEHTÄVÄÄNOTTOTILANTEISSA VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA?

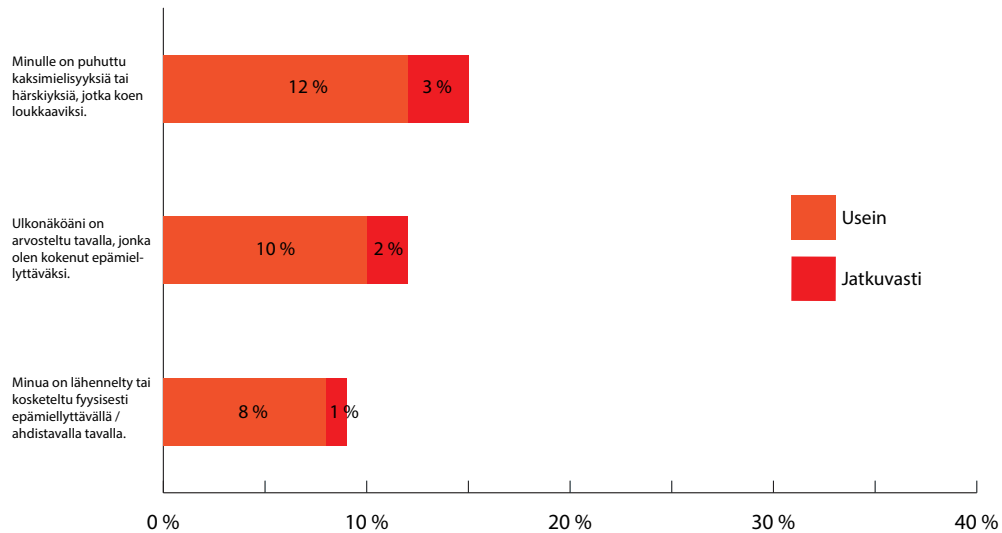


KUVA 18: KUKA ON HARJOITTANUT SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ? (OMA KOKEMUS)



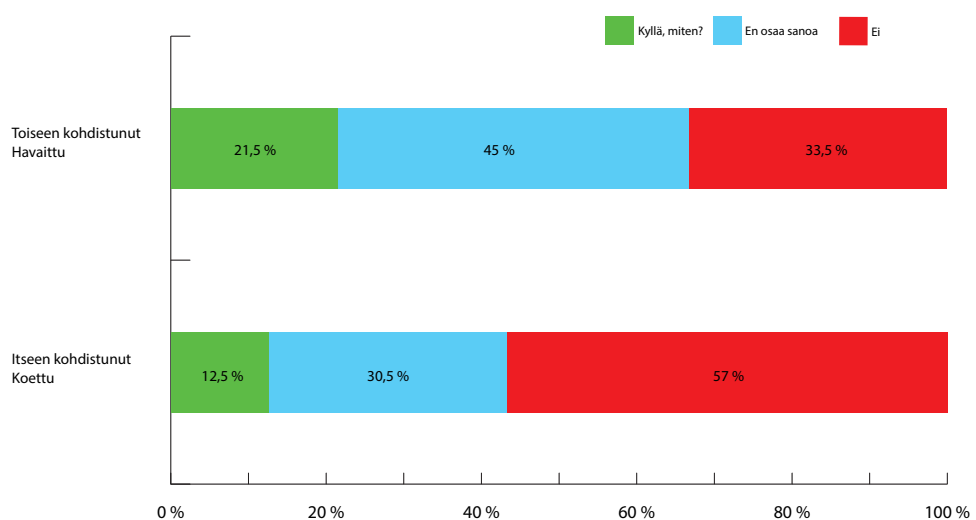
Esittävien taiteiden alalla työskentelevistä 6 %:lla oli havaintoja toisiin kohdistuvasta usein tai jatkuvasta seksuaalisesta häirinnästä viimeisen kolmen vuoden aikana. 2 % vastanneista oli joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi. seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuivat eniten muunsukupuoliset (10 %), huomattavasti enemmän kuin naiset (2 %) tai miehet (1 %). Eri ammattiryhmistä esiintyvät taiteilijat joutuvat kokemaan eniten seksuaalista häirintää (4 % vastanneista), tutkimuksessa ja opetuksessa työskentelevät 3 %.

KUVA 19: MINUUN ON KOHDISTUNUT TYÖSSÄNI TAI TYÖHÖNOTTOLANTEISSA SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ SEURAAVIN TAVOIN VIIMEISEN KOLMEN VUODEN AIKANA:



Seksuaalinen häirintä on tarkoittanut loukkaavaksi koettuja kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, ”rivoa ja kaksimielistä läppää”, vihjaavaa seksuaalisväritynttä puhetta, joka on ”tarkoitettu kohteliaisuudeksi. Häirinnän kohde joutuu sietämään ahdistavalta tuntuva fyysistä lähentelyä tai koskettelua, vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuneita ikäviä huomautuksia. Fyysinen lähentely saattaa tarkoittaa epäasiallista kehollista kontaktia, joka ei ole sidoksissa taiteellisiin päämääriin. Henkilö joutuu kuulemaan oletuksia sukupuolestaan, toinen joutuu myös sukupuolta koskevien oletusten kohteeksi tai hänelle esitetään vaatimuksia pukeutua teoksessa ahdistavaksi koetulla tavalla. Yksi joutuu sietämään ”kaverillisista läpsäisyä takapuolelle hyvässä hengessä”. Eräällä ohjaajalla oli tapana ”purra ja huoritella”. Seksuaaliseen häirintään on puututtu äärimmäisen vähän, huomattavasti vähemmän henkiseen väkivaltaan tai syrjintään.

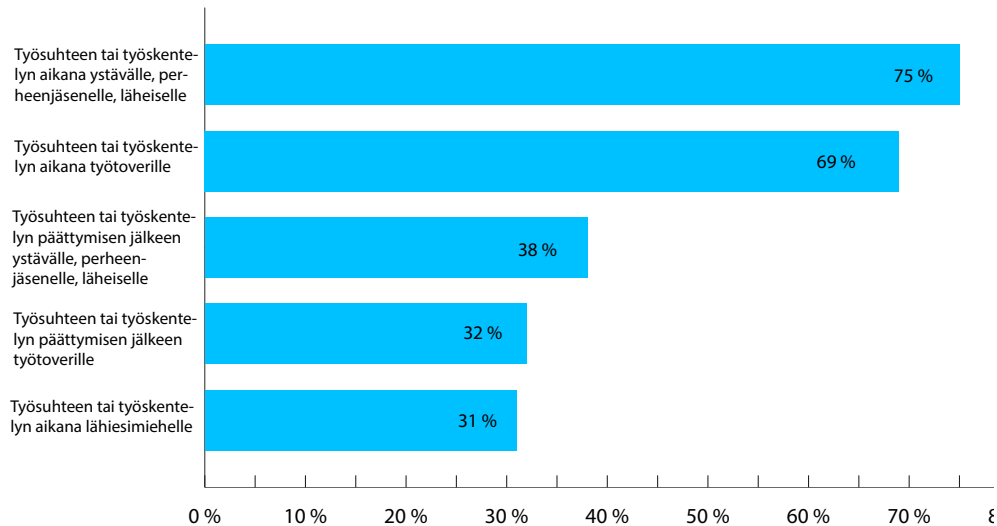
KUVA 20: ONKO HAVAITSEMAASI/KOKEMAASI SEKSUAALISEEN HÄIRINTÄÄN PUUTUTTU?



UHRIT VAIKENEVAT HÄPEÄSTÄ SEKÄ LEIMAUTUMISEN JA TYÖN MENETTÄMISEN PELOSTA

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kenelle he ovat kertoneet kohtaamastaan epäasiallisesta kohtelusta ja miten kertomaan on reagoitu. Tässä arviointi kohdistui kaikkiin kolmeen tässä kyselyssä käsiteltyyn epätasa-arvoisen ja epäasiallisen käyttäytymisen muotoon: henkiin väkivaltaan, syrjintään, seksuaaliseen häirintään

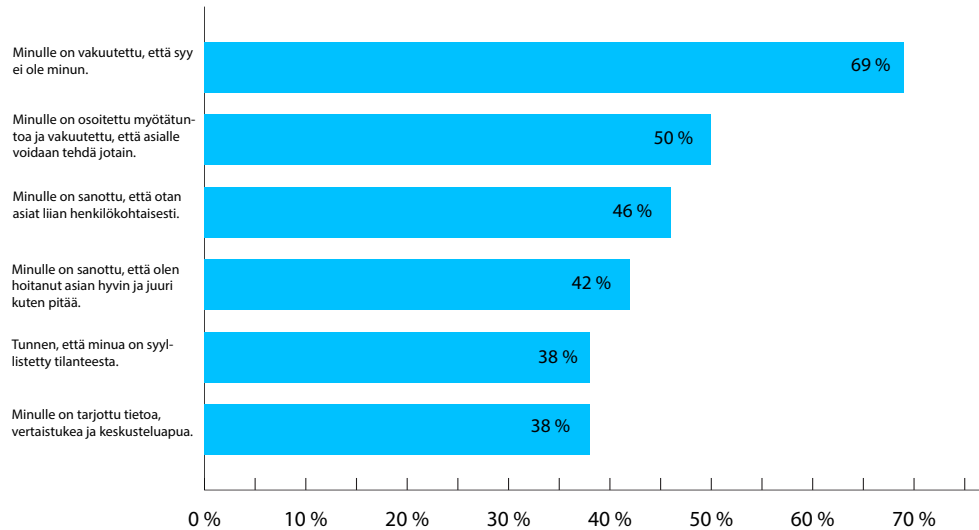
KUVA 21: KENELLE OLET KERTONUT KOKEMUKSISTASI? VOIT VALITA USEAMMAN VAIHTOEHDON.



Erilaista epäasiallista kohtelua kokeneita on estänyt kertomasta kokemuksista kenellekään häpeä, ”pelko siitä, että on jotenkin itse aiheuttanut väärinkohtelun”, pelko vaikeaksi tai hankalaksi leimautumisesta tai työsuhteen vaikeutumisesta, pelko siitä, että esim. seksuaalisen häirinnän kokemukseen ei uskota. Koska seksuaalista häirintää harjoittaa useimmiten valta- tai esimiesasemassa oleva, saattaa epäasiallista kohtelua kokenut vaikenee työpaikan menettämisen pelossa.

Avoimissa vastauksissa nousee esiin häpeä, pelko ja itsesyytökset, mutta myös kyynisyys alalla vallitsevassa käyttäytymisnormistosta, jonka mukaisesti kaikenlaista tulee sietää, ”näin se vain menee” eikä mikään tule muuttumaan. Eräs vastaaja totesi alan käytäntöjen olevan ”kypsymättömiä, epästabiileja ja turvattomia”.

KUVA 22: KUINKA KERTOMAASI ON REAGOITU?



YMMÄRRYSTÄ KOLLEGOILTA

Jos epäasiallista kohtelua kokenut on uskaltanut puhumaan kokemuksistaan, hän on saanut osakseen myös ymmärrystä, myötätuntoa, uhrille on tarjottu tietoa, vertaistukea ja keskusteluapua. Toisaalta taas uhri on saattanut kokea vähättelyä ja syyllistämistä. Hänen on katsottu ottavan asiat liian henkilökohtaisesti, häntä on syyllistetty tilanteesta tai annettu ymmärtää, ettei osaa hoitaa asiaa. Kertominen on saattanut johtaa myös uhrin seuran välttelyyn ja vaikenemiseen, kiusaamiseen, voivotteluun, kummasteluun. Eräs vastaaja luonnehti reaktiota välinpitämättömäksi vastuun välttelyksi.

OMAN EPÄASIALLISEN KÄYTTÄYTYMISEN TUNNISTAMINEN

KOIN TYÖYHTEISÖSSÄNI HENKISTÄ VÄKIVALTA PARIN VUODEN AJAN JA LOPULTA ALOIN PUOLUSTAUTUA KÄYTTÄMÄLLÄ KIUSAAJAA KOHTAAN SAMOJA KEINOJA, JOILLA HÄN KIUSASI MINUA. ---KÄYTÖKSENI KYLLÄ OLI EPÄASIALLISTA JA TÄYSIN TIETOISTA —HENKINEN VÄKIVALTA, JOTA EI SAADA KÄSITELTYÄ/JOHON EI PUUTUTA, JOHTAA NÄEMMÄ HERKÄSTI TÄLLÄISEEN NOIDANKEHÄÄN

OLEN KÄYTTÄNYT TYHMIÄ ILMAISUJA JA SANONTOJA PUHEESSANI AJATTELEMATTA ETTÄ NE VOIVAT OLLA LOUKKAAVIA. NIITÄ EI OLE KOETTU LOUKKAAVIKSI TAI NIIHIN EI OLE REAGOITU, MUTTA OLEN ITSE HUOMANNUT, ETTÄ NIIN EI OLISI PITÄNYT SANOA TAI OLISIN VOINUT ILMAISTA ITSEÄNI JÄRKEVÄMMIN. HALUAISIN KUITENKIN OLLA OIKEUDENMUKAINEN JA NÄYTTÄÄ HYVÄÄ ESIMERKKIÄ MUILLE.

KIREÄ TYÖTAHTI JA STRESSAAVAT TYÖOLOJAT OVAT MINULLE LIIKAA, KUN MIKÄÄN EI MUUTU SELKEÄSTI ILMAISEMISTANI TOIVEISTA HUOLIMATTA, VÄSYN JA TURHAUDUN JA MUUTUN ÄRTYNEEKSI JA HYÖKKÄÄVÄKSI TYÖN TOIMEKSIAANTAJAA KOHTAAN.

OLEN KYSEENALAISIN TAVOIN PUUTTUNUT KOLLEGAN ORGANISAATIOKIVYNYN HEIKKOUKSIIN ORGANISAATIOKIVYNYÄ VAATIVASSA TYÖSSÄ.

OLEN SUOSINUT HENKILÖITÄ, JOILLA ON NK. MARKKINANAAMAA PALKKANEUVOTTELUISSA TASA-ARVON KUSTANNUKSELLA.

TOIMINNANJOHTAJA ON PIRULLISESSA VÄLIKÄDESSÄ, KUN RAHA ON SAATAVA RIITTÄMÄÄN. TÄLLÄ ALALLA PALKAT OVAT MUUTOINKIN HUONO. HUONO OMATUNTO TÄSTÄ.

HÄIRINTÄ ON HANKALA ASIA SIKÄLI, ETTÄ SITÄ VOIDAAN KÄYTTÄÄ MYÖS VALLANKÄYTÖN PELIVÄLISENÄ MM. STRATEGISEN VALLANKÄYTÖN TARPEISIIN, ESIM. TEKEMÄLLÄ VÄÄRISTELTYJÄ INTRESSISIDONNAISIA HÄIRINTÄILMOITUKSIA. PERÄTTÖMILLÄ HÄIRINTÄILMOITUKSILLA KIUSAAMINEN EI LIENE TUKIJOILLE AIVAN VIERAS ASIA. TÄLLÄ KENTÄLLÄ LIIKUTTAESSA ON VAARANA SE, ETTÄ TODISTUSTAUKA KÄÄNTYY JA SYYTETYN TÄYTY ITSE TODISTAA OLEVANSY SYYTÖN. TÄMÄ EI TIETENKÄÄN OLE ARGUMENTTI HÄIRINTÄKESKUSTELUA VASTAAN VAAN YKSI TULOKULMA ASIAKOKONAISUUTEEN.

Esittävien taiteiden alalla eri ammattiteissa ja eri työmarkkina-asemissa tehtävä taidetyö on työtä. Taidetyötäkin tulee voida tehdä asiallisesti – omista intohimoista, tunnetiloista, taiteellisista näkemys- tai mielipide-eroista ja arvomaailmoista riippumatta. Työtä tulee tehdä yhdenvertaisesti, vailla keneenkään kohdistuvaa syrjintää. Työtä tulee voida tehdä myös ilman, että kukaan kokee tullessaan millään tavoin seksuaalisesti häirityksi. Haasteelliseksi ja monisyiseksi kaiken epäasiallisen käyttäytymisen ja vallan väärinkäytön tekee se, että kaikenlainen epäasiallinen käyttäytyminen ja sen kokeminen vaihtelee yksilöittäin. Käyttäytyminen ja kokemukset ovat myös kiinteästi sidoksissa työkuulttuuriin.

Oma epäasiallinen tai syrjivä käyttäytyminen tai seksuaalinen häirintä saattaa usein olla tiedostamatonta. Kysymyksillä haluttiin saada selville, miten alalla työskentelevät tunnistavat mahdollisen oman epäasiallisen, ei-toivottavan, syrjivän tai seksuaalisesti häiritsevän käyttäytymisensä ja toimensa. Millaista on juuri oma epäasiallinen käyttäytyminen, tunnistaako vastaaja oman mahdollisen henkisen väkivallan harjoittamisen, syrjinnän tai seksuaalisen häirinnän?

Vastaajista valtaosa, lähes 80 %, ei oman näkemyksensä mukaan ole käyttänyt henkistä väkivaltaa työssään tai työhönottotilanteissa viimeisen kolmen vuoden aikana. 20 % vastanneista kertoi käyttäneensä henkistä väkivaltaa harvoin, 1 % usein. Henkinen väkivalta oli kohdistunut työtoveriin tai kollegaan tai alaiseen. Lähes puolet vastasi, ettei käyttäytymiseen ollut puututtu. Oma käyttäytyminen oli toisten ihmisen virheiden tai erehdysten kritisointia ja niistä toistuvaa muistuttamista, työnteon liikaa valvontaa, toistenmielipiteiden huomioon jättämistä, kiusoittelua ja sarkasmia.

ERILAISTA SYRJINTÄÄ SYRJIJÄN ASEMASTA RIIPPUEN

Vastaajista 10 % tunnisti käyttäytyneensä syrjivästi työssä tai työhönottotilanteissa, käyttäytymiseen oli puututtu harvoin. Syrjinnän kohteena olivat lähinnä työtoverit tai kollegat. Syrjintä tarkoitti valtaosaltaan ihmisten asettamista eriarvoiseen asemaan, yhteistyöstä kieltäytymistä ja toisen ihmisen suosimista toisen kustannuksella.

Kollegan tai johdon tai esimiesasemassa olevan harjoittama syrjintä on erilaista. Johdos- sa tai esimiesasemassa toimivat oli niitä, jotka kertoivat velvoittaneensa tekemään työtä korvauksetta, jättäneensä ylityökorvauksia maksamatta tai irtisanoneensa henkilön henki- löön liittyvien syiden vuoksi tai palkanneet tehtäviin epäpätevämmän.

Yleisin syrjinnän syy liittyi toimintakykyyn ja koulutustaustaan. Muina syinä mainittiin usein tekijöitä, jotka liittyivät arvioihin henkilön yhteistyökyvyttömyydestä, sopimatto- muudesta ryhmätyöskentelyyn, taiteellisesta tajuista, puutteellisina pidetyistä esimiestäi- doista, tehtävien huonosta hoidosta ja henkisesti liiasta tilanviennistä, huonosta asenteesta työnteeseen, ammatillisen luottamuksen puutteesta tai selvittämättömistä henkilörii- doista.

KEVYTTÄ SEKSUAALIVIRITTEISTÄ LÄPPÄÄ

Seksuaalisesti häiritsevästi tunnisti käyttäytyneensä 6 %. Seksuaalisen häirinnän kohteina olivat lähinnä työtoverit ja kollegat (29 %) sekä alaiset (12 %). Vastaajat tunnistivat lähinnä puhuneensa loukkaavaksi koettuja kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä ja esittäneet vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia huomautuksia ja lähennelleensä tai koskettelleensa fyysi- sesti epämiellyttävällä tavalla. Oma seksuaalisesti häiritsevä käyttäytyminen tuotti run- saasti itsereflektiota.

*MIETIN USEIN, VOIVATKO KÄYTTÄYTYMISENI JA PUHEENI OLLA HÄIRITSE-
VIÄ – ETENKIN JOKO OPISKELIJOIDEN TAI ALAISTEN MIELESTÄ.*

*VASTA KOKEMUKSEN MYÖTÄ OLEN OPPINUT KYSYMÄÄN ERIKSEEN ENNE TOISEN KEHOON KOSKE-
MISTA HARJOITUSTILANTEESSA: OMASSA KOULUTUKSESSA EI-SEKSUAALINEN KOSKETTAMINEN OLI
AIVAN NORMAALI TYÖTAPA, MUTTA VASTA Keskustelua seurattuani ja monien muiden kans-
sa työskenneltyäni nykyisin kysyn aina ennen koskettamista harjoitustilanteessa.*

OLEN ITSE OLLUT KIUSATTU, OLEN KIUSANNUT TAKAISIN OLEMALLA PASSIIVINEN JA VETÄYTYVÄ.

*ON TULLUT HUONOLLA HETKELLÄ JA ÄÄRETTÖMÄN HUONOA TILANNETAJUA OSOITTAEN SANOTTUA TYPE-
RIÄ JUTTUJA. OLEN USEIN ITSE HETI HUOMANNUT VIRHEENI JA PAHOITELLUT SAMMAKOITANI. TARKOITUS*

Itseanalyysistä paljastuu henkisen väkivallan, seksuaalisen väkivallan kierrettä ja noidankehää. Työyhteisössä kiusattu tai seksuaalisesti häiritty saattaa alkaa käyttäytyä samoin kuin kiusaajansa.

Omaa häiritsevää, toisessa ahdistusta aiheuttavaa seksuaaliviritteistä käytöstä, on ilmeisen vaikea tunnistaa ja häirityn asemaan ei pystytä asettautumaan. Kohteliaisuudeksi tarkoitettu ulkonäön kommentointi tai seksuaaliviritteinen huumori koetaan useissa tapauksessa ahdistavaksi.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

RISKITYÖN POHDINTAA

Nyt meillä on tietoa siitä, millaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun ongelmia esiintyy ja miten esittävän taiteen kentällä työskentelevät tilanteen näkevät. Tiedämme nyt, kuinka paljon ja ketkä alalla työskentelevät joutuvat kohtaamaan henkistä väkivaltaa, syrjintää ja seksuaalista häirintää. Tiedämme, ketkä epäasiallista käyttäytymistä harjoittavat, millaista epäasiallinen käytös on luonteeltaan ja mistä syistä ihmisiä syrjitään. Tiedämme myös, millä tavalla epäkohtiin reagoidaan tai ollaan reagoimatta. Kokonaiskuva ei imartele. Taidetyön ”erityispiirteiden” varjolla ei voida hyväksyä väärinkäytöksiä. Nyt ei ole tarpeen tai syytä osoittaa sormella yksittäisiä syyllisiä. Kyse on myös kollektiivisesta vastuusta, kulttuuri- ja taidepoliittisesta päätöksenteosta ja linjauksista.

Kysely tuo esiin jo aiemmin tiedossa olleita rakenteellisia epätasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ongelmia. Rakenteelliset epäkohdat, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puutteellisuudet, valta ja sen vinoutumat sekä väärinkäytökset kytkeytyvät toisiinsa. Kyselystä saa epäsuorasti käsityksen myös johtamisesta ja esimiestyöstä, työskentelykulttuurista ja toimintatavoista. Useissa vastauksissa viitattiin hierarkkiseen ja läpinäkymättömään työskentelykulttuuriin.

Kyselystä välittyi kuva ankarasta työkuormituksesta, piittaamattomasta ja epäterveestä työskentelyilmapiiristä sekä koventuneesta kilpailusta, jota työtilaisuuksista käydään. Kiusaaja tai häiritsijä on useimmiten työtoveri tai kollega, toissijaisesti lähiesimies, esimiesasemassa oleva tai muu, jolla on valtaa ja johon nähden uhri on alisteisessa asemassa.

Taidetyötä tekevä, erityisesti määräaikaisissa ja tuntityösopimuksilla tai toimeksiantosuhteissa ja ilman palkkatyösuhdetta itsensäyöllistäjänä työskentelevä jää yksin – ja pelottavan usein syyttää itseään ja vaikenee leimautumisen tai työtilaisuuksien menettämisen pelossa. Pahimmassa tapauksessa uhri sairastuu eikä kykene jatkamaan työtään. Uhri saattaa myös kyynistyä ja jopa itse jatkaa epäasiallisen käyttäytymisen kierrettä.

Työyhteisössä on kuitenkin myös solidaarisuutta. Ihmiset antavat toisilleen vertaistukea, tuntevat myötätuntoa ja yrittävät auttaa, kun kerran epäkohtiin ei työnantajan taholta kyetä puuttumaan ja ongelmia ratkaisemaan eikä selkeitä toimintaohjeita tunnu olevan. Useimmiten kuitenkin epäkohdilta suljetaan silmät.

Puuttumattomuuden ja hiljaisuuden kulttuuri läpäisee työnteon. Karkeimmillaan tilanne näyttäytyy sellaisena, että ongelmiin ja epäkohtiin ei osata, uskalleta, haluta tai jakseta tarttua. Tämä kysely ei anna tietoa siitä, miten henkilöstöjohto, esihenkilöt, työsuojelupäälliköt, luottamushenkilöt näkevät tilanteen omasta näkökulmastaan ja miten epäkohtia selvitetään ja yritetään ratkaista. Nyt välittyi kuitenkin sellainen kuva, että toimintaohjeita tai ennaltaehkäiseviä toimia ei juurikaan ole. Ongelmat jätetään käsittelemättä sillä ajatuksella, että ”kiusattu, syrjitty tai seksuaalisesti häiritty varmaan itse ymmärtää lähteä”.

Kentällä vallitsee huutava tieto- ja tunnistamisvaje. Hajallaan olevan lainsäädännön työn-

antajavastuut ja velvoitteet, työntekijöiden vastuut sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien periaatteet tuntuvat olevan kuolleita kirjaimia. Lakien ja suunnitelmien noudattamista työn arjen tasolla ei tunnu valvovan juuri kukaan. Ne eivät jalkaudu arjen käytäntöihin. On olemassa runsaasti erilaisia opaskirjoja, työkirjoja, ohjeistuksia ja verkkovalmennusta epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn. Niistä ei kuitenkaan mitään ilmeisimmin ole tietoa eikä ohjeistusten toteutumista valvota, niistä ei välitetä.

Kyselyn arvo on siinä, että se nostaa epäkohdat esiin ja tuo ilmi jopa yksilötason kokemuksellisuuden – kiitos runsaiden avoimien vastausten ja kommenttien. Toki on myös varmasti paljon taidetyötä ja työyhteisöjä, joissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat arjen käytännöissä ja joissa mahdollisen henkisen väkivallan, syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän varalle on selkeät toimintaohjeet ja -prosessit sekä ennaltaehkäiseviä toimia.

Esittävien taiteiden moninainen ja hybridisoitunut, erilaisissa työmarkkina-asemissa tehtävä taidetyö (joka käsittää esiintyvät taiteilijat, suunnittelevat taiteilijat, tekniikassa ja hallinnossa työskentelevät, alan opetus- ja tutkimustyötä tekevät sekä esittäviä taiteita tukevissa organisaatioissa työskentelevät) näyttäytyy nyt riskityönä. Riskit eivät ole fyysisiä työturvallisuusriskejä. Perinteisesti on kiinnitetty huomiota henkistä työsuojelua enemmän fyysisen työympäristön puutteisiin ja haittoihin. Tämä kysely osoittaa, että altistumista tapahtuu vallan väärinkäytöksille ja vinoutumille.

Yhdeltä osin koko toimiala kipuilee ja sinnittelee riittämättömän rahoituksen ja kasvaneiden tehokkuusvaateiden puristuksessa ja työn murroksessa, valtaosan työskennellessä määräaikaisten työsopimuksilla, toimeksiantosuhteissa tai itsensä työllistäjänä ollessaan erilaisissa työ- ja sopimussuhteissa työnantajaan tai ”palkanmaksajaan”.

Paljon jää myös näkymättömiin. Tämän kyselyn pohjalta ei voida suoraan tehdä johtopäätöksiä kasautuvasta, moniperusteisesta syrjinnästä. Eri tavoin toimintakyvyltään rajoituneiden, esimerkiksi vammaisten, sekä ulkomaalaistaustaisten henkilöiden syrjintä näyttää kuitenkin selvästi enemmän kohdistuvan naisiin kuin miehiin sekä niihin, joilla ei ole pysyvää työsuhdetta. Syrjintää tapahtuu myös toimintakyvyn perusteella. Onko esimerkiksi tilapäisessä työsuhteessa, mahdollisesti teknisissä ammateissa, esimerkiksi puvustossa työskentelevä nuori nainen, riskiryhmässä?

Tämän tutkimusaineiston pohjalta tullaan jatkossa tekemään syväluotauksia ammatti-alueittain, ikäryhmittäin, työmarkkina-asemaperusteisesti, sukupuolten näkökulmasta eri taustatekijöitä yhdistellen.

PERIAATTEITA JA TAVOITTEITA

Seuraavat periaatteet ja tavoitteet edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja kaikenlaisen epäasiallisen ja häiritsevän käyttäytymisen, henkisen väkivallan poiskitkentää ja nykyistä terveempää työskentelykulttuuria:

- Tasa-arvoa edistetään rahoituksen epätasa-arvoa parantamalla.
- Esittävien taiteiden kentältä on vaadittava jatkuvaa, tavoitteellista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, johon tarvitaan resursseja. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön etenemistä on arvioitava ja valvottava.
- Rahoitukseen, rakenteisiin ja toimintakulttuuriin tarvitaan parannuksia sekä tasa-arvo- ja yhden vertaisuustietoisia linjauksia.
- Tieto- ja osaamisvajeen korjaamiseksi tarvitaan toimenpiteitä, työyhteisöissä tapahtuvia interventioita ja muuta koulutusta.
- Huomio tulee kiinnittää kaikkiin epätasa-arvon ja syrjinnän muotoihin ja huomioida erityisesti erityisryhmien ja ulkomaalaistaustaisten asema. Huomiota tulee kiinnittää intersektionaaliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.
- Tasa-arvon edistäminen edellyttää erilaisten yhteiskunnallisten erojen ja erontekojen yhteisvaikutusten huomioonottamista.

RISKITYÖLLE RAAMEJA – TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA

Kulttuuri-, taide- ja taiteilijapolitiikka – julkinen rahoitus – kohti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoista politiikkaa.

Korjataan esittävien taiteiden rahoitusrakenteellista epätasa-arvoa. Epätasa-arvoa eri työmarkkina-asemassa olevien välillä korjataan rahoituksella.

Edistetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoista kulttuuripolitiikkaa ja budjetointia.

Edellytetään kaikilta julkista rahoitusta saavilta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia, joiden toteutumista valvotaan.

Tuotetaan tietoa siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus esittävien taiteiden alalla ja muilla taidealoilla toteutuvat.

Valtavirtaistetaan sukupuoli- ja laajemmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma.

Koulutus ja neuvonta

Alan ammattikoulutukseen sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskasvatusta

Kehitetään interventiomenetelmiä, jotta henkinen väkivalta, syrjintä ja seksuaalinen häirintä pystytään tunnistamaan nykyistä paremmin.

Järjestetään myös itsensätyöllistävien ja työsopimussuhteessa työtä tekevien saatavilla olevaa neuvontaa sekä näille työntekijäryhmille työterveyshuolto, jossa yksilön selviytymistä ja kuntoutumista voidaan tukea.

Alan työyhteisöt – kohti reiluja pelisääntöjä, läpinäkyvää ja tasa-arvotietoista työskentelykulttuuria

Selkiytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä epäasiallisen kohtelun, syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän epäkohtiin tarttumisen ja selvittelyn periaatteita, tehtäviä ja vastuuta.

Paikataan koulutuksella ja interventioilla tunnistamis- ja tietovajetta.

Kehitetään aktiivisesti nollatoleranssin työskentelykulttuuria. Nollatoleranssi tarkoittaa sitä, että ei hyväksytä minkäänlaista kiusaavaa ja epäasiallista käyttäytymistä, häirintää, syrjintää, jossa johto, työnjohto, esihenkilövastuussa olevat viestittävät, ettei häirintää tai kiusaamista tai epätasa-arvoistavaa toimintaa hyväksytä, ja epäasiallista käyttäytymistä kokeva voi ottaa ongelmat ja epäkohdat heti puheeksi.

Työyhteisön jäsen nostaa epäkohdat puheeksi ja puuttuu epäasialliseen kohteluun sitä havaitessaan. Esihenkilöt puuttuvat tilanteeseen asianmukaisesti ja viivytyksettä heti kun hän on saanut tiedon kiusaamiskokemuksesta tai -havainnosta.

Vahvistetaan ja kehitetään johtamista ja esihenkilötyötä.

Rakennetaan läpinäkyvämpää rekrytointi- ja palkkapolitiikkaa ja pohditaan sukupuolikiintiöiden luomista.

Vahvistetaan eri sukupuolten ja eritaustaisten ihmisten edustusta johdossa, työyhteisöissä, luottamustehtävissä (hallitukset/johtokunnat/lautakunnat).

Tehdään aktiivista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.

Alan tilastointi ja muu tiedontuotanto – kohti luotettavaa tietopohjaa

Kehitetään alan tilastointia ja muuta tiedontuotantoa siten, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulevat näkyviin ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymistä voidaan seurata.

LÄHTEET

Ansiotasoindeksi 2013. Tilastokeskus.

Arts Equal 2016 *Taiteet, tasa-arvo ja hyvinvointi: Katsaus kansainväliseen tutkimukseen*. Kokos – julkaisu 2/2016 https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/174795/Kokos_2_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Einarsen, S. 1999. The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower* 20 (1/2), 16-27.

Einarsen, S., Hoel, Zapf, D. & Cooper, C.L. 2003. The concept of bullying at work: the European tradition Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Routledge.

Elomäki, A, Kantola J, Koivunen A, Ylöstalo H, 2016. Kamppailu tasa-arvosta: tunne, asiantuntijuus ja vastarinta strategisessa valtiossa. *Sosiologia* 53 (4).

Euroopan työolotutkimus 2016 <https://www.eurofound.europa.eu/fi/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> .

Kantola & Lombardo, E., 2017. *Gender and the Economic Crisis in Europe: Politics, Institutions and Intersectionality*. Kantola, J. & Lombardo, E. (toim.). Springer (Gender and Politics).

Lähikuvassa freelancenäyttelijä 2016. Kyselytutkimus freelancenäyttelijöistä. Elina Kuusikko, Maaria Kuukorento, Hanna Helavuori. Suomen Näyttelijäliitto, Teatterin tiedotuskeskus ja Teatterikeskus.

Palkkatilastot 2018: keskiansiot ammattinimikkeittäin. https://www.tinfo.fi/documents/keskiansiot_ammattinimikkeittain_2018_tinfo.pdf. Teatterin tiedotuskeskus TINFO.

Paanetoja J. 2018. *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla*. Selvitysraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:31 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM_31_2018_10092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rensujeff 2015. *Taiteilijan asema 2010 Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus*, Taiteen edistämiskeskus. https://www.taike.fi/documents/10921/1094274/Taiteilijan_asema_2010_2.korjattupainos.pdf/f59aa7d3-f396-4340-81ac-2bac9d4ae841.

Roiha T, Rautiainen P ja Rensujeff K 2015. *Taiteilijan asema ja sukupuoli*. Cuporen verkkojulkaisuja 31. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/taiteilijanasemajasukupuoli_v09.pdf

Scheinin M. 1996. ”Mitä on syrjintä”. Teoksessa Dahlgren, Taina, Juhani Kortteinen, K. J. Lång, Merja Pentikäinen ja Martin Scheinin (toim.): *Vähemmistöt ja niiden syrjintä*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto.

Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdf

Sutela & Lehto 2014 Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.

Työllistymisen todellisuudet ja tulevaisuuden unelmat 2018. Selvitys. Hanna Helavuori ja Mikko Karvinen. Teatterin tiedotuskeskus TINFO ja Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu

Työolobarometri (2017) Valtioneuvosto http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75080/TEMrap_9_2015_web_13022015.pdf

Vartia, M. 1996. The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996: 5 (2), 203–314.

Vartia, M. 2001. Consequences of workplace bullying with respect to the wellbeing of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 27 (1), 63-69.

Zapf, D. 1999. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower* 20 (1/2), 70-85.



TINFO

TEATTERIN TIEDOTUSKESKUS