



Selvitys syrjäntäkokemuksista ja -havainnoista elokuva- ja televisioalalla

Julkaistu: 12.8.2024

Tekijät: Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry /
Elise Castro ja Roosa Tikanoja

Kansikuva: SET ry:n kuva-arkisto / Peter Salovaara
Taitto: Elise Castro

SET
Suomen elokuva- ja
mediatyöntekijät SET

Sisällysluettelo

1 Tiivistelmä	3
2 Johdanto	4
3 Keskeiset käsitteet	5
4 Selvityksen toteutus	8
4.1 Kyselyn ja raportin toteutus	9
4.2 Kyselyn vastaajat	11
5 Selvityksen tulokset	15
5.1 Kokemukset alan ilmapiiristä	16
5.2 Syrjinnän muodot	21
5.3 Syrjineet tahot	23
5.4 Syrjintäkokemukset ja -havainnot	25
5.4.1 <i>Alkuperä, kansalaisuus ja kieli</i>	27
5.4.2 <i>Ikä</i>	30
5.4.3 <i>Sukupuoli</i>	35
5.4.4 <i>Seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöön kuuluminen</i>	39
5.4.5 <i>Terveystila, toimintakyky ja vammaisuus</i>	45
5.4.6 <i>Perhesuhteet</i>	50
5.4.7 <i>Muut syrjintäperusteet</i>	52
5.5 Syrjinnästä kertominen ja siihen puuttuminen	56
5.6 Kyselyn vastaajien kehitysehdotukset	63
6 Tulosten luotettavuuden arviointi	67
7 Yhteenveto	68
Lähteet	70
Ohjeet aineistopyyntöön	72
Liite 1: Kyselypohja	73

1 Tiivistelmä

Tietoa siitä, miten yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys elokuva- ja televisioalalla tällä hetkellä toteutuvat on niukasti. Lisää tietoa tarvitaan, jotta alalla voidaan kehittää yhdenvertaisuutta edistäviä konkreettisia toimenpiteitä, lisätä monimuotoisuutta ja hyvinvointia. Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry:n kyselyllä selvitettiin elokuva- ja televisioalalla toimivien henkilöiden kokemuksia alalla tapahtuvasta syrjinnästä vastaamista edeltäneen 12 kuukauden ajalta sekä kokemuksia alan ilmapiiristä yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tässä raportissa käsitellään helmikuussa 2024 toteutetun kyselyn keskeisiä tuloksia.

Kyselyn tuloksista ilmenee, että alalla ajatellaan olevan myönteistä suhtautumista liittyen yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja syrjimättömyyteen. Samanaikaisesti käy kuitenkin ilmi, että konkreettiset toimenpiteet tai niistä viestiminen jättävät toivomisen varaa. Syrjintää kohdataan alalla runsaasti perustuen erilaisiin syrjintäperusteisiin. Haavoittuvimpina nähdään ne, jotka kuuluvat johonkin erityisryhmään terveydentilan, toimintakyvyn tai vammaisuuden perusteella. Merkittävä osa vastaajista ei ole kertonut kohtaamastaan syrjinnästä, ja syrjintätapauksiin on puututtu vain harvoin.

Selvitys avaa uusia näkökulmia elokuva- ja televisioalan ilmapiiriin, eri ryhmien kokemaan syrjintään ja siihen, millaista alalla tapahtuva syrjintä on luonteeltaan. Vastaajien kehitysehdotukset osoittavat, että yhdenvertaisuuden lisääminen alalla koetaan tärkeäksi. Selvityksen tavoitteena on herättää keskustelua, tukea eri organisaatioissa tehtäviä kehitystoimia sekä kannustaa keräämään lisää tietoa alan tilanteesta.

2 Johdanto

Jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti. Syrjintä on kuitenkin Suomessa merkittävä ongelma, joka on saattanut joidenkin arvioiden mukaan jopa lisääntyä 2020-luvulla (Mannila, 2024, s. 4). Tietoa siitä, miten yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys elokuva- ja televisioalalla tällä hetkellä toteutuvat, on niukasti. Selvitystyötä on tehty muun muassa naissukupuolen vaikutuksesta elokuvan rahoitusneuvotteluihin (Talvio, 2020) sekä etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden toteutumisesta ammattinäyttelijöiden työkentällä (Näyttelijäliitto, 2022).

Lisää tietoa kuitenkin tarvitaan, jotta alalla voidaan kehittää yhdenvertaisuutta edistäviä konkreettisia toimenpiteitä, lisätä monimuotoisuutta ja hyvinvointia. Myös alaa koskevissa selvityksissä (mm. Kaurinkoski, 2022, s. 34; Oksanen-Särelä & Kurlin Niiniaho, 2020, s. 8) on peräänkuulutettu tiedon keräämistä alan toimijoiden hyvinvoinnista, yhdenvertaisuudesta, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

Osana Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry:n Diversiteetti, työsuojelu ja työelämätaidot -työryhmän toimintaa haluttiin selvittää elokuva- ja televisioalalla toimivien henkilöiden kokemuksia alalla tapahtuvasta syrjinnästä sekä kokemuksia alan ilmapiiristä yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tätä varten rakennettiin verkkokysely, joka suunnattiin alan tekijöille toimenkuvaan, sisältömuotoon tai ammattiyhdistyksen jäsenyyteen katsomatta. Kohderyhmään kuuluivat työsuhteiset työntekijät, itsensätyöllistäjät, yrittäjät, johtajat, esihenkilöt, alan opiskelijat sekä harjoittelijat.

Tässä selvityksessä elokuvan ja television tekijöiden joukko tarkoittaa ammattilaisia, jotka työskentelevät audiovisuaalisen sisällön suunnittelun ja toteutuksen parissa. Työturvallisuuskeskuksen mukaan sisällöntuotantoalan erityispiirteisiin kuuluu muun muassa projektiluontoinen työskentely, kilpailu työpaikoista sekä eri työnantajien ja itsenäisten ammatinharjoittajien toimiminen samalla työpaikalla. Työ on usein innostavaa ja se tapahtuu taiteellisuutta ja luovuutta arvostavassa ympäristössä, jossa toisaalta voidaan myös kokea haasteita luovan työn ja työelämän lainsäädännön noudattamisen yhteensovittamisessa. (Työturvallisuuskeskus, 2019.) Alan tuottamat sisällöt vaikuttavat myös ympäröivään maailmaan.

Kyselyn avulla haluttiin selvittää alalla toimivien henkilöiden mielipiteitä, kokemuksia ja havaintoja kyselyä edeltäneiden 12 kuukauden ajalta. Kysely koostui monivalintakysymyksistä sekä täydentävistä avoimista kysymyksistä. Vastauksia saatiin yhteensä 263 henkilöltä.

Tässä raportissa kerrotaan miten selvitys toteutettiin, esitellään sen keskeiset tulokset ja vastaajien kehitysehdotukset sekä arvioidaan tuloksia. SET ry tarjoaa pyynnöstä myös muille organisaatioille ja toimijoille täysin anonymisoidun aineiston käyttöönsä jatkoanalyysiä varten, jotta kyselystä saatua tietoa voidaan hyödyntää mahdollisimman laajasti alan yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi jaettava aineisto ei sisällä avovastauksia, vaan ainoastaan monivalintakysymysten vastaukset, joista ei ole mahdollista tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Ohjeet aineiston pyytämiseen löytyvät raportin lopusta.

3 Keskeiset käsitteet

Oikeusministeriön (n.d.A) mukaan yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Syrjintä eri elämänalueilla kielletään perustuslaissa ja kieltoa tarkennetaan [yhdenvertaisuuslaissa](#), [rikoslaissa](#), [tasa-arvolaisissa](#) ja [työlainsäädännössä](#). Tässä raportissa käsitellään syrjintää erityisesti yhdenvertaisuuslakiin peilaten ja keskittyen työelämässä tapahtuvaan syrjintään.

Yhdenvertaisuuslaissa syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä kohdellaan huommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.A). Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muut henkilöön liittyvät syyt. Syrjintä voi olla myös sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu n.d.B.)

Oikeusministeriö (n.d.B) toteaa, että vaikka jokainen voi joutua kohtaamaan syrjintää tai ennakkoluuloja henkilöön liittyvän syyn perusteella, syrjinnälle ovat erityisen alttiita sellaiset ryhmät, joihin kohdistuu negatiivisia ennakkoluuloja. Suomessa syrjintää tyypillisesti kohtaavia väestöryhmiä ovat muun muassa romanit, saamelaiset, maahanmuuttajat, muut etniset vähemmistöt, vammaiset, seksuaalivähemmistöt, lapset ja nuoret, vanhukset ja ikääntyneet sekä uskonnolliset ja vakaumukselliset ryhmät.

Tässä raportissa käytetään joistakin edellä mainituista ryhmistä sanaa "vähemmistö", jota on käytetty myös kyselyn pohjana toimineessa Oikeusministeriön yhdenvertaisuuskyselyssä. On hyvä pitää mielessä, että syrjintää voivat kokea myös muut kuin vähemmistöön tai johonkin aliedustettuun ryhmään kuuluvat henkilöt.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla:

Välitöntä (10§): Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vastaavassa tilanteessa. Esimerkiksi ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaiselle työntekijälle.

Välillistä (13§): Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö, joka johtaa siihen, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan muihin nähden. Esimerkiksi työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä.

Kohtuullisten mukautusten epäämistä (14§): Jos työnantaja ei tee asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoritua työtehtävistään ja edetä työurallaan.

Käsky tai ohje syrjiä (8§): Syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Esimerkiksi työnantaja kieltää alaistaan palkkaamasta tietyn ikäistä henkilöä.

Häirintää (17§): Kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä, henkilön tai ihmisryhmän arvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkiksi työpaikalla esitetyt loukkaavat rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöjen nimittely ovat häirintää.

Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella ovat tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää. Oppaassaan epäasiallisen käytöksen, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla todetaan, että seksuaalinen häirintä tarkoittaa ei-haluttua seksuaaliluonteista fyysistä, sanallista tai muuta käyttäytymistä. Lain mukaan työnantajan menettely voi olla syrjintää, jos se laiminlyö toimia tiedossaan olevan häirinnän poistamiseksi.

Vastatoimet (16§): Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä aiheuttaa hänelle kielteisiä seurauksia, jos hän vetoaa yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistuu syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtyy toimenpiteisiin yhdenvertaisuutensa turvaamiseksi.

Syrjivä työpaikkailmoittelu (17 §): Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia.

Moniperustaista (15§): Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista kahden tai useamman eri syrjintäperusteen perusteella. Eryityisesti vähemmistöt voivat olla alttiita moniperusteiselle syrjinnälle. Esimerkiksi vammaisen etniseen vähemmistöön kuuluva henkilö voi tulla syrjityksi sekä vammaisuutensa että alkuperänsä vuoksi.

Lähteet: Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.B; Oikeusministeriö, s. 6, n.d.C; Työsuojeluhallinto, n.d.A; Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2023; APFI ym, 2024

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Kaikki erilainen kohtelu ei ole syrjintää. Pelkkä kaikkien samanlainen kohtelu ei aina riitä takaamaan sitä, että heikommassa asemassa olevilla ihmisryhmillä olisi käytännössä yhdenvertaiset mahdollisuudet. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus voi toteutukseen edellyttää heikommassa asemassa olevan väestöryhmän erityistarpeiden huomioimista tasavertaisten lopputulosten saavuttamiseksi, jolloin kyseeseen voivat tulla positiivinen erityiskohtelu tai vammaisten henkilöiden kohdalla kohtuulliset mukautukset.

Kohtuulliset mukautukset: Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajat ovat velvollisia järjestämään kohtuullisia mukautuksia vammaisille henkilöille. Kohtuulliset mukautukset tarkoittavat yksittäistapauksessa tarvittaessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan, että vammaiset henkilöt voivat nauttia tai käyttää ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Positiivinen erityiskohtelu: Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on, että kaikilla olisi tosiasiallinen mahdollisuus yhdenvertaisiin oikeuksiin. Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan positiivinen erityiskohtelu heikommassa asemassa olevan ryhmän aseman parantamiseksi on sallittua vain silloin, kun sen tarkoitus on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta, tai ehkäistä tai poistaa syrjinnästä johtuvia haittoja. Se on myös toteutettava suunnitelmallisesti. Mikäli erityiskohtelun edellytykset eivät täyty, voi kyse olla syrjinnästä. Esimerkiksi työhönotossa on päätettävä positiivisesta erityiskohtelusta etukäteen, ja se on ilmaistava jo työpaikkailmoituksessa.

Lähde: Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.C

4 Selvityksen toteutus

4.1 Kyselyn ja raportin toteutus

Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry on ammattiyhdistys ja kulttuurijärjestö, jonka jäsenet työskentelevät mm. pitkien elokuvien, lyhyt-, dokumentti- ja mainoselokuvien sekä media- ja tv-sisältöjen parissa. SET ry:n kattojärjestö on Suomen journalistiliitto.

SET ry:n hallituksen tuella selvityksen toteutuksesta ovat vastanneet Diversiteetti, työsuojelu ja työelämätaidot -työryhmän perustajajäsenet Elise Castro ja Roosa Tikanoja. Tekijät ovat valmistaneet raportin talkootyönä, eivätkä ole olleet työsuhteessa SET ry:hyn tai saaneet apurahaa työskentelynsä.

Molemmat selvityksen tekijät ovat työskennelleet elokuva- ja televisioalalla hieman yli 10 vuoden ajan. Medianomiksi (AMK) valmistunut Castro on toiminut SET ry:n hallituksessa vuodesta 2022. Päivätyönään hän toimii televisiotuotantojen freelancerina käsikirjoittajan, jälkityöohjaajan ja roolittajan tehtävissä. Castro on myös Suomen journalistiliiton Työelämävaliokunnan jäsen sekä Invalidiliiton kokeustoimija.

Tikanoja on toiminut SET ry:n hallituksen 2. varapuheenjohtajana vuonna 2023. Hän on Kulttuurituottajaksi (YAMK) valmistunut av-alan tuotantoammattilainen, joka työskentelee raportin kirjoittamisen hetkellä Audiovisual Producers Finland - APFI ry:n Avaus-vastuullisuuden hankkeen päällikkönä.

Kyselyn suuntaa antavana pohjana käytettiin Oikeusministeriön yhdenvertaisuuskyselyä, sillä se oli kattavin ja selkein löydetyistä referensseistä. SET ry:n tarpeisiin kyselyä kuitenkin muokattiin merkittävästi, jotta se huomioisi paremmin muun muassa alan erityispiirteet, kuten monimuotoiset työnteon muodot, työpaikat sekä järjestöt ja rahoittajat.

Kysely koostui monivalintakysymyksistä sekä avovastauksista, joissa vastaajat saivat lisätä oman vastauksensa mikäli eivät löytäneet vaihtoehdoista sopivaa tai tarkentaa kokemuksiaan sanallisesti (liite 1). Kysely siis tuotti analysoitavaksi määrällistä ja sitä täydentävää laadullista aineistoa.

Kyselyn alussa vastaajille selvitettiin keskeiset taustatiedot, joita olivat mm. kyselyn toteuttava taho, kohderyhmä, aineiston käyttötarkoitus sekä vastaajien anonymiteetti. Vastaajiksi haluttiin mahdollisimman laaja ja monipuolinen tekijöiden joukko, joten kyselyn alussa vastaajille kerrottiin sen olevan suunnattu elokuva- ja televisioalan työntekijöille, itsensä työllistäjille, yrittäjille, johtajille, esihenkilöille sekä opiskelijoille. Lisäksi korostettiin, ettei vastatakseen tarvitse olla SET ry:n jäsen.

Kyselyyn vastaaminen oli mahdollista 4.2.-18.2.2024 välisenä aikana verkossa Survey Monkey -alustalla. Kyselykutsua jaettiin SET ry:n sosiaalisen median kanavissa ja järjestön jäsenistölle sähköpostitse. Lisäksi kutsua välitettiin sähköpostitse alan järjestöille (TEME, Sunklo, Selo, Näyttelijäliitto ja WIFT Finland), Suomen elokuväsäätiön postituslistalle ja Facebookin työnhakuryhmiin sekä muihin av-alan sosiaalisen median ryhmiin SET ry:n hallitusten jäsenten toimesta.

Kysely koostui seuraavista osioista:

- **Vastaajan taustatiedot:** mm. ikä, sukupuoli, vähemmistöön kuuluminen, työnjoh-toasemassa toimiminen ja työnteon erilaiset muodot.

- **Tietopaketti syrjinnästä lainsäädännön näkökulmasta:** tavoitteena oli ennen var-sinaisia kysymyksiä pyrkiä luomaan vas-taajille käsitys siitä, miten syrjintä lainsäädännössä ja tässä kyselyssä määritellään. Lähteinä käytettiin Yhdenvertaisuusvaltuutetun, Työsuojeluhallinnon ja Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuja.

- **Alan yleinen ilmapiiri:** kysymyksillä kar-toitettiin kokemuksia alan yleisestä ilmapii-ristä suhteessa yhdenvertaisuuteen, moni-muotoisuuteen ja syrjintään.

- **Syrjintäkokemukset ja -havainnot:** kysymyksillä kartoitettiin vastaajien henki-lökohtaisia, itseen kohdistuneita syrjintäko-kemuksia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden ajalta. Lisäksi tiedusteltiin havaintoja muihin kohdistuneesta mahdollisesta syrjinnästä.

- **Kehitysehdotukset:** kysymyksillä haluttiin selvittää, millaisia toimia vastaajat pitivät tärkeinä alan yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Kyselyn sulkeuduttua kyselyaineisto ladattiin alustalta Excel-tilukuna ja avo-vastaukset anonymisoitiin poistamalla mahdolliset henkilöiden ja organisaatioiden nimet sekä muut yksityiskohdat, joista vastaajan tai tilanteeseen liittyneet hen-kilöt saattoi tunnistaa. Anonyymiuden turvaamiseksi vastaajia oli kyselyn alussa pyydetty välttämään henkilöiden nimeämistä. Kyselystä saadut avovastaukset pelkistettiin ja niitä luokiteltiin usein toistuvien aiheiden mukaan. Avovastausten pääasiallinen tarkoitus oli täydentää monivalintakysymyksistä saatua tietoa, joten luokittelun jälkeen avovastauksia verrattiin niistä saatuun dataan ja vastauksia tulkittiin yhdessä.

Kyselyllä selvitettiin vastaajien subjektiivisia kokemuksia, joihin vaikuttavat monet tekijät. Etenkin anonyymeissa kyselyissä vastaajat voivat tietoisesti antaa omasta mielipiteestään, havainnoistaan tai kokemuksestaan todellisuutta paremman tai huonomman kuvan. On myös mahdollista, että vastauksiin vaikuttavat tiedosta-mattomat asiat, esimerkiksi kyky tunnistaa syrjintää tai pelko tunnistetuksi tulemi-sesta.

Kyselyn tulokset eivät siis sovi absoluuttisten päätelmien tekemiseen, kuten sen arvioimiseen kuinka paljon alalla tarkalleen tapahtuu syrjintää eri syrjintäperus-teisiin perustuen. Raportin kirjoittajat kuitenkin uskovat, että tuloksista saa suun-taa-antavan kuvan alan syrjintäkokemuksista ja ne kuvaavat kohtuullisen hyvin siellä työskentelevien asenteita ja kokemusta ilmapiiristä.

Lisäksi selvityksen tekijät haluavat huomauttaa, että raportissa on tarkoitukselli-sesti pidättydytty tekemästä pitkälle vietyjä tulkintoja ja pyritty välttämään teke-mästä arviota esimerkiksi siitä, onko jokin kuvattu kokemus syrjintää vai ei. Luo-tettavuuden parantamiseksi raportin kirjoittajat ovat johdonmukaisilla viittaus- ja sitaattikäytännöllä halunneet pitää huolta siitä, että lukijalle on selvää, milloin on kyse tutkimus- tai asiantuntijatiedosta, kirjoittajien omasta tulkinnasta tai kyselyn vastaajien lainauksista. Raportissa on käytetty suoria lainauksia avovastauksista, joihin mahdollisesti tehdyt lyhennykset on merkitty sitaatteihin selkeästi.

Kyselyraportin viimeistelyssä on hyödynnetty monimuotoisuuteen, yhdenvertai-suuteen ja inklusiivisuuteen keskittyvän deidei-konsulttitoimiston asiantuntijaa, jonka antamat korjausehdotukset on otettu raportissa huomioon.

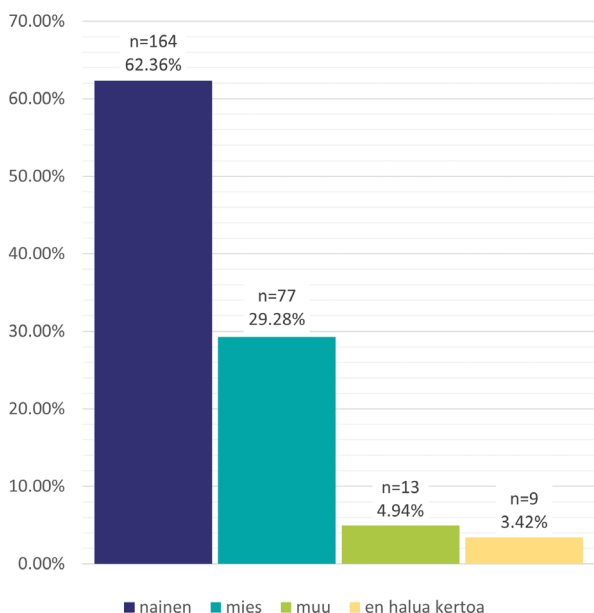
4.2 Kyselyn vastaajat

Kyselyn suoritti loppuun yhteensä 263 vastaajaa, ja tässä raportissa tarkastellaan vain näitä valmiita vastauksia.

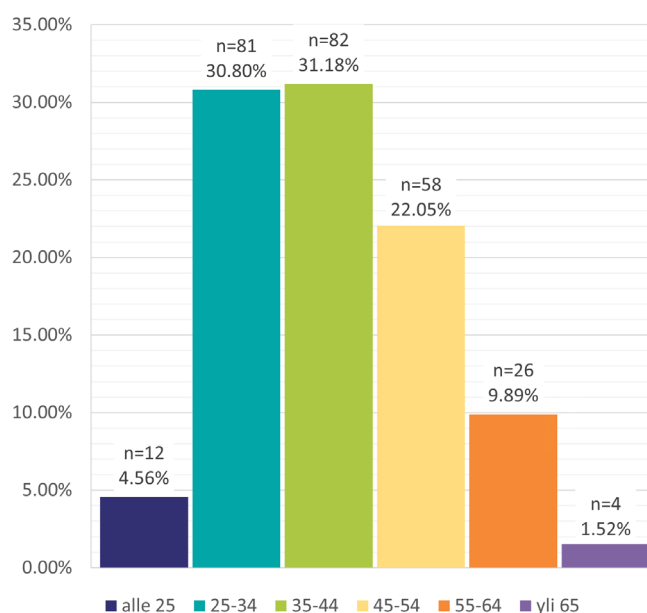
Kyselyn ensimmäisessä osiossa vastaajilta kysyttiin muutamia taustakysymyksiä. Työpaikkaa, nimikettä tai sisältömuotoa, jonka parissa vastaajat työskentelivät, ei kysytty. Todennäköisesti vastaajat työskentelivät monissa eri tehtävissä av-alalla, ja elokuva- ja televisiotuotantojen lisäksi vastaajat ovat saattaneet työskennellä mm. mainos- ja videotuotantojen sekä mahdollisesti jakelun parissa.

Enemmistö vastaajista, 62 % (n=164), ilmoitti sukupuolekseen nainen, kun taas miehiä vastaajista oli 29 % (n=77) (kuvio 4.2.A-1). Vastausvaihtoehdon 'muu' valitsi 5 % (n=13) ja 'en halua kertoa' 3 % (n=9). Vastaajista 31 % (n=81) oli 25-34-vuotiaita, 31 % (n=82) 35-44-vuotiaita ja 22 % (n=58) 45-54-vuotiaita (kuvio 4.2.A-2). Alle 25-vuotiaita vastaajista oli vain 5 % (n=12), 55-64-vuotiaita 10 % (n=26) ja yli 65-vuotiaita 2 % (n=4).

KUVIO 4.2.A-1:
Vastaajien sukupuolijakauma
Kaikki vastaajat (n=263)



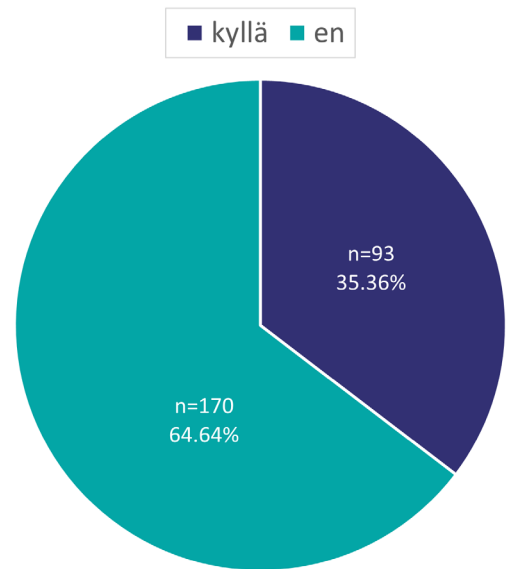
KUVIO 4.2.A-2:
Vastaajien ikäjakauma
Kaikki vastaajat (n=263)



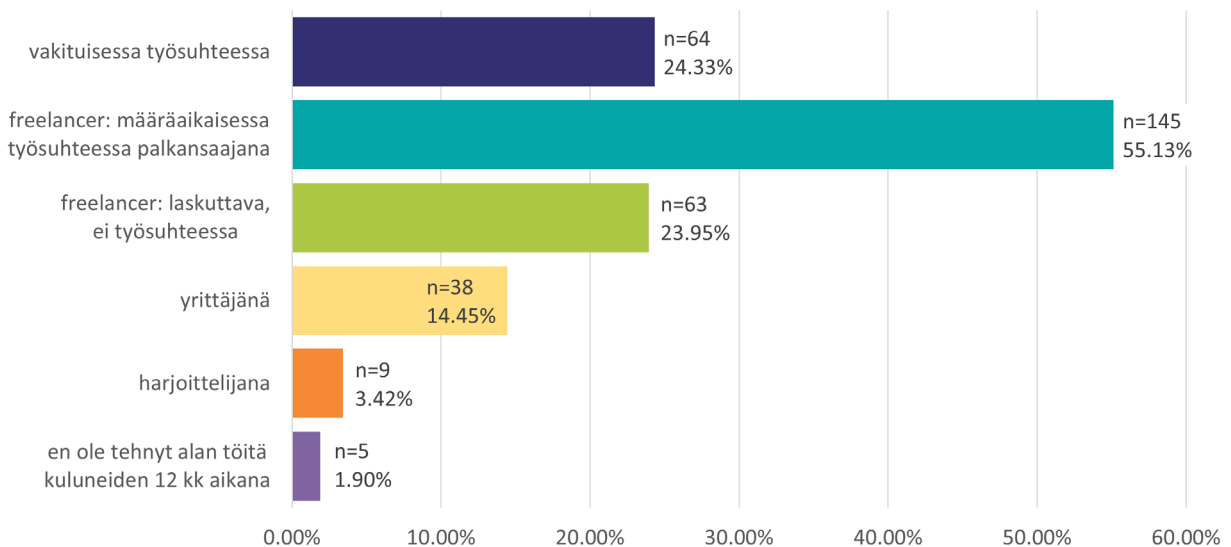
Vastaajista 35 % (n=93) ilmoitti kuuluvansa yhteen tai useampaan vähemmistöön, jotka oli kysymyksessä määritelty esimerkiksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöiksi, kielellisiksi ja etnisiksi vähemmistöiksi ja vammaisiksi henkilöiksi (kuvio 4.2.B). Aineistosta ei selviä mihin vähemmistöön vastaajat mahdollisesti kuuluvat.

Alan luonteen huomioimiseksi työnteon muotoja oli mahdollista valita useita (kuvio 4.2.C-1). Vakituksessa työsuhteessa edeltäneen 12 kuukauden aikana oli toiminut 24 % (n=64) prosenttia vastaajista. Alalle tyypillisestä työsuhteiden pirstaleisuudesta kertoo se, että yli puolet (55 %, n=145) vastaajista oli ollut määräaikaisessa työsuhteessa. Ns. laskuttavana freelancerina oli toiminut 24% (n=63) ja yrittäjänä 14 % (n=38). Kysely oli tavoittanut alalla aktiivisia henkilöitä kiittävästi, sillä vain viisi vastaajaa (2 %, n=5) kertoi, ettei ollut tehnyt alan töitä tarkastelujaksolla.

KUVIO 4.2.B:
”Kuulutko itse yhteen tai useampaan vähemmistöön? (esim. seksuaalivähemmistö, sukupuolivähemmistö, kielellinen vähemmistö, etninen vähemmistö, vammaiset henkilöt)”
 Kaikki vastaajat (n=263)

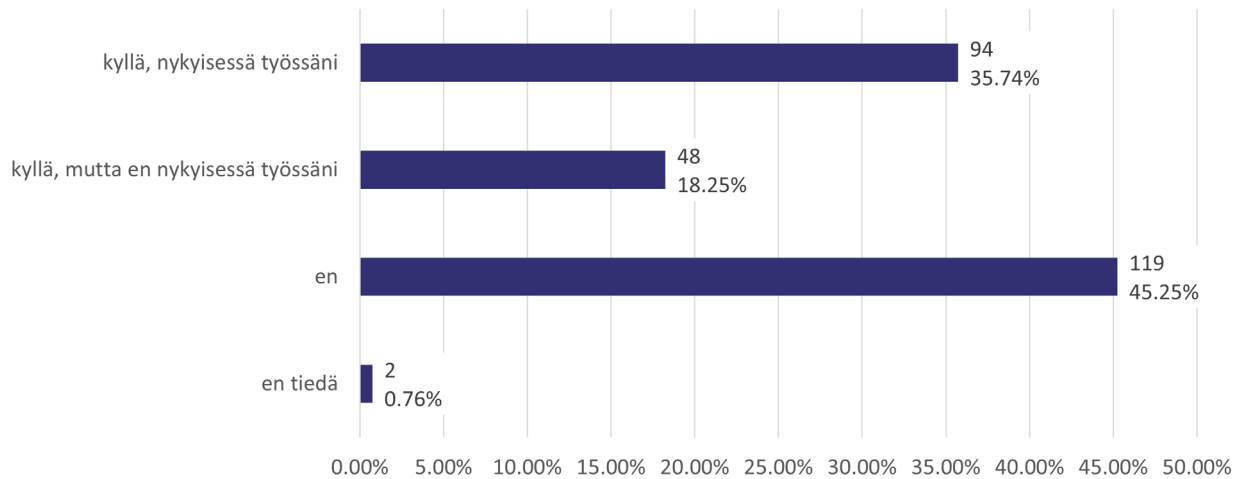


KUVIO 4.2.C-1:
”Työnteon muoto kuluneen 12 kuukauden aikana [voit valita useamman]”
 Kaikki vastaajat (n=263)



KUVIO 4.2.C-2:
”Oletko työskennellyt kuluneen 12 kk aikana tehtävässä, jossa sinulla on ollut alaisia?”

Kaikki vastaajat (n=263)

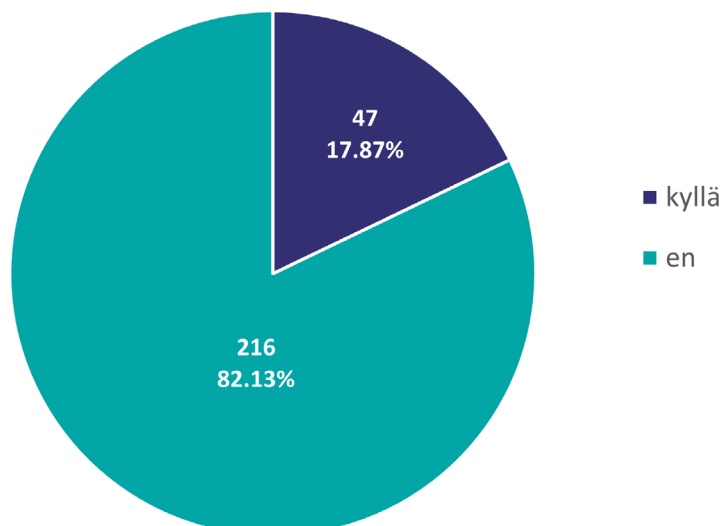


Nykyisessä tai entisessä työssään alaisia oli ollut hieman yli puolella (54 %, n=142) kaikista vastaajista (kuvio 4.2.C-2). Jatkossa tässä raportissa viitataan näihin henkilöihin 'työnjohtoasemassa olevina tai olleina'. Tämä ryhmä sisältää todennäköisesti eritasoisissa johtotehtävissä toimivia henkilöitä, kuten lähiesihenkilöitä, osastojen johtajia sekä tuotantojen ja yritysten ylintä johtoa.

Vastaamista edeltäneen 12 kuukauden aikana 18 % (n= 47) oli ollut alan opiskelija (kuvio 4.2.D). Nämä henkilöt ovat voineet olla tarkastelujakson aikana myös työelämässä, eikä ole tiedossa missä vaiheessa opintojaan he ovat olleet. Vain 3% (n= 9) kaikista vastaajista ilmoitti olleensa alan harjoittelussa vuoden aikana (kuvio 4.2.C-1). Koska näitä henkilöitä oli vain vähän, ei harjoitteluissa tapahtuneita syrjintätapauksia ole analysoitu raportissa erillään muista syrjintäkokemuksista.

KUVIO 4.2.D: ”Oletko tai oletko ollut alan opiskelija kuluneen 12 kuukauden aikana?”

Kaikki vastaajat (n=263)



Kyselyn tulosten luotettavuuteen vaikuttaa merkittävästi se, onko siihen onnistuttu saamaan edustava otos perusjoukosta. Vaikka tällä kyselyllä on onnistuttu tavoittamaan taustakysymysten perusteella kohtalaisen monipuolinen joukko vastaajia, on todennäköistä, että kyselyllä ei ole tavoitettu samassa määrin kaikkia mahdollisia kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Muun muassa naiset ovat kyselyn aineistossa yliedustettuina. Toisaalta on myös mahdollista, että kyselyyn on vastannut sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet kyselyn tarkoitettua kohderyhmää. Tätä pyrittiin kuitenkin välttämään valitsemalla tarkoituksenmukaiset jakelukanavat kyselylle.

Raportin kirjoittajat pitävät mahdollisena, että kyselyihin saattavat vastata hieman hanakammin ne, joilla on itsellään kokemuksia kyseisestä aiheesta kuin ne, jotka eivät koe aihetta merkittäväksi henkilökohtaisella tasolla ja tämä on saattanut vaikuttaa myös tämän selvityksen tuloksiin. Kyselyssä ei ollut erillistä kysymystä, jolla selviäisi, moniko vastaaja oli kokenut syrjintää tarkastelujaksolla. Jonkinlaista viitettä syrjintää kohdanneiden osuudesta kyselyyn vastanneissa antaa se, että niissä kysymyksissä, joihin pyydettiin vastauksia syrjintää itse kokeneilta, vastaajia oli kysymyksestä riippuen 167-173, kun koko kyselyssä vastaajia oli yhteensä 263. Tämän perusteella yli puolet kyselyyn vastaajista olisi kokenut tarkastelujaksolla jonkinlaista syrjintää.

Tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä tarkastellaan vielä lisää luvussa 6.

5 Selvityksen tulokset

5.1 Kokemukset alan ilmapiiristä

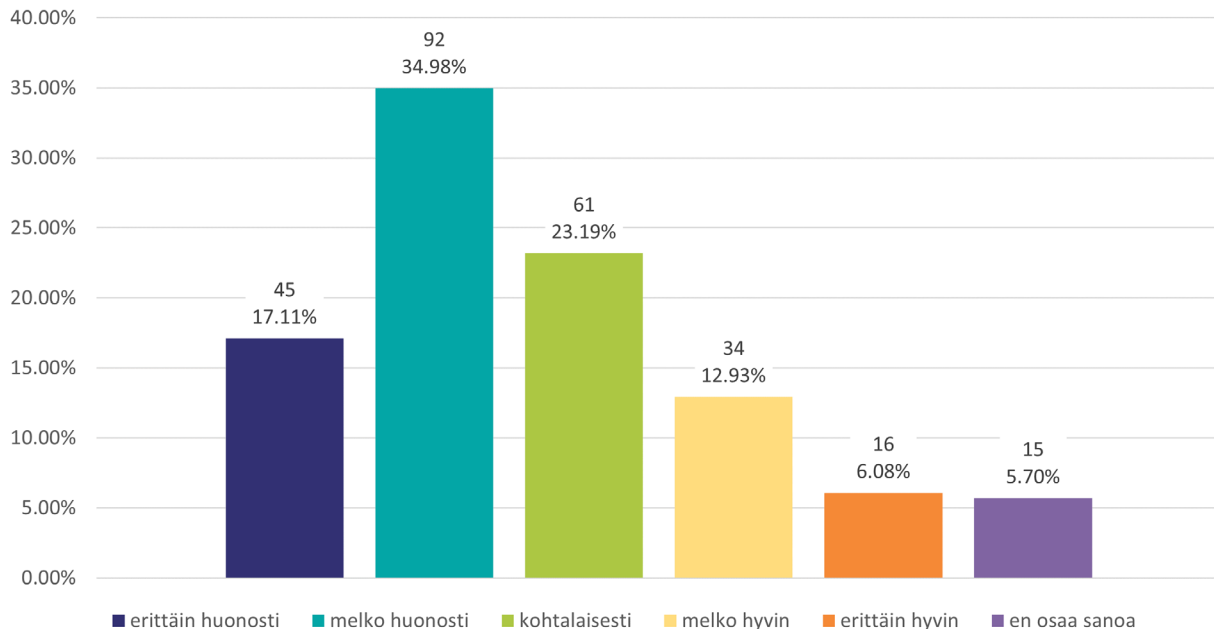
Kyselyllä haluttiin ensin kartoittaa vastaajien mielikuvia alasta. Tavoitteena oli selvittää, miten hyvin vastaajat kokevat monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuvan, millaisia asenteita alalla koetaan olevan ja millaisia yhdenvertaisuutta edistäviä toimia alalla on vastaajien kokemusten mukaan tehty. Kyselyn tuloksista ilmenee, että alalla ajatellaan olevan myönteistä suhtautumista yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja syrjimättömyyteen. Samanaikaisesti käy ilmi, että konkreettiset toimenpiteet tai niistä viestiminen jättävät toivomisen varaa.

Vastaajilta kysyttiin miten hyvin väittämä "Alalla on mielestäni riittävästi diversiteettiä" vastasi heidän käsitystään (kuvio 5.1.A). Yli puolet vastaajista (52 %, n=137) ajatteli väitteen vastaavan heidän omaa näkemystään erittäin tai melko huonosti. Neljännes (23 %, n=61) näki väitteen vastaavaan heidän omaa käsitystään kohtalaisesti ja viidennes (19 %, n=50) melko tai erittäin hyvin.

KUVIO 5.1.A:

**"Kuinka hyvin elokuva- ja televisioalalla täyttyvät omasta mielestäsi seuraavat väittämät?
'Alalla on mielestäni riittävästi diversiteettiä'"**

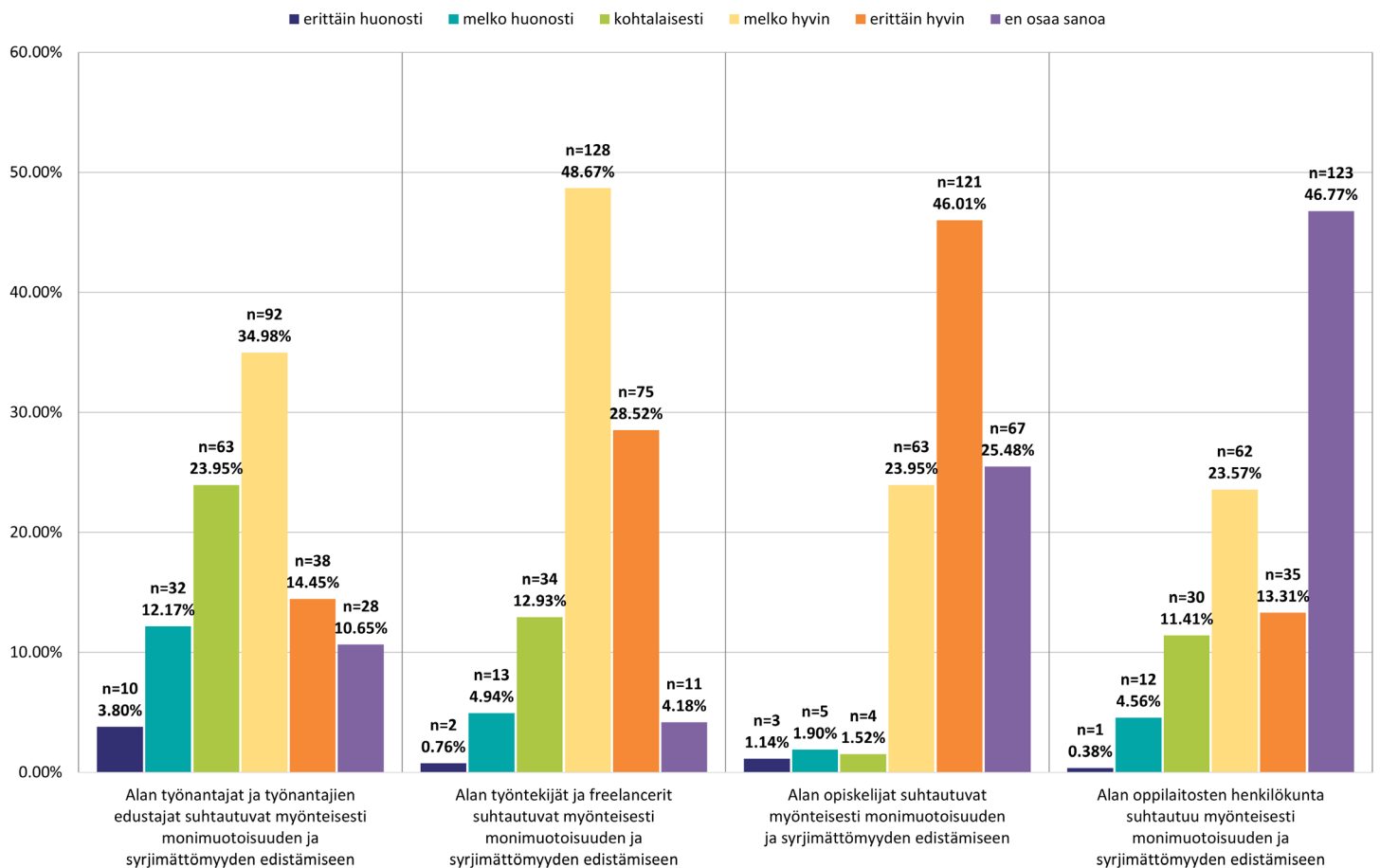
Kaikki vastaajat (n=263)



Yhteen tai useampaan vähemmistöön kuuluvat näkivät tilanteen hieman heikompana, sillä heistä 67 % (n=62) arvioi väitteen kuvastavan joko melko tai erittäin huonosti heidän omaa mielipidettään. Melko tai erittäin hyvin kuvaavana väitettä piti 11 % (n=9) vähemmistöjen edustajista.

Kaikilta vastaajilta kysyttiin myös, miten myönteisesti he ajattelivat eri toimijoiden suhtautuvan monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen alalla (kuvio 5.1.B). Opiskelijoiden asenteet nähtiin hyvin positiivisina: 70 % (n=184) kaikista vastaajista oli erittäin tai melko samaa mieltä siitä, että opiskelijoiden suhtautuminen oli myönteistä. Sekä opiskelijoiden että henkilökunnan asenteista oltiin kuitenkin huomattavan epävarmoja. Tämä on ymmärrettävää, sillä suurin osa vastaajista toimi työelämässä, eikä heillä välttämättä ollut hyvää käsitystä oppilaitosten ilmapiiristä.

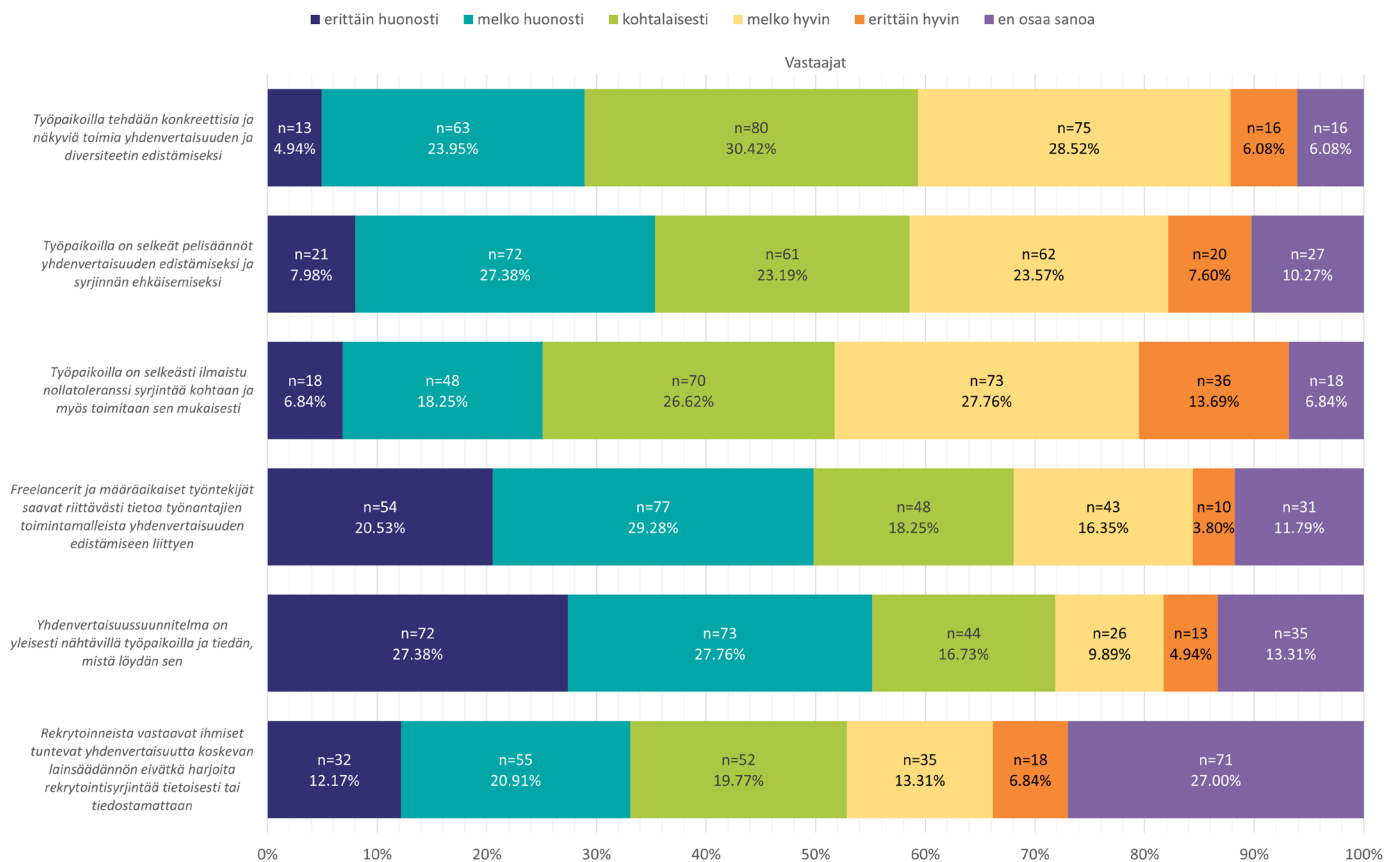
KUVIO 5.1.B:
”Kuinka hyvin elokuva- ja televisioalalla täyttyvät omasta mielestäsi seuraavat väittämät?”
 Kaikki vastaajat (n=263)



Alan työntekijöiden ja freelancerien ajateltiin suhtautuvan monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen jonkin verran työnantajia ja heidän edustajiaan myönteisemmin: kaikista vastaajista 50 % (n=130) oli erittäin tai melko samaa mieltä siitä, että työnantajien suhtautuminen oli myönteistä, kun taas työntekijöiden suhtautumista piti myönteisenä 77 % (n=203) kaikista vastaajista (kuvio 5.1.B). Sillä, oliko vastaaja vastaushetkellä tai aiemmin toiminut työnjohtoasemassa, ei ollut merkittävästi vaikutusta siihen, miten työnantajien tai heidän edustajiensa nähtiin suhtautuvan monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen.

Vastaajilta kysyttiin ilmapiirin lisäksi myös siitä, miten he kokivat työnantajien edistävän yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä (kuvio 5.1.C). Mielipiteet jakautuivat voimakkaasti, sillä vajaa kolmannes (30 %, n=80) ajatteli, että työpaikoilla tehdään kohtalaisesti konkreettisia ja näkyviä toimia yhdenvertaisuuden ja diversiteetin edistämiseksi. 29 % (n=75) piti tilannetta melko hyvänä, kun taas 24 % (n=63) melko huonona. Niin ikään pääosin kohtalaiseksi tilanne arvioitiin myös työpaikoilla olevien selkeiden pelisääntöjen ja syrjinnän nollatoleranssin osalta.

KUVIO 5.1.C:
”Kuinka hyvin elokuva- ja televisioalalla täyttyvät omasta mielestäsi seuraavat väittämät?”
 Kaikki vastaajat (n=263)



Tilanne arvioitiin kuitenkin heikommaksi sen osalta, saavatko freelancerit ja määräaikaiset työntekijät riittävästi tietoa työnantajien toimintamalleista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyen: melko tai erittäin huonona tilannetta piti jopa puolet vastaajista (50 %, n=131) (kuvio 5.1.C) Freelancerit arvioivat tilanteen itse heikommaksi kuin muut: 'laskuttavista' freelancereista tilanteen näki erittäin tai melko huonona 60 % (n=38), määräaikaisista työntekijöistä 53 % (n=77), vakituksessa työsuhteessa olevista 42 % (n=27) ja yrittäjistä 32 % (n=12).

Kyselyn perusteella työpaikkojen yhdenvertaisuussuunnitelmat tunnettiin heikosti, sillä vain 15 % (n=39) kaikista vastaajista vastasi "melko" tai "erittäin hyvin" väitteeseen "Yhdenvertaisuussuunnitelma on yleisesti nähtävillä työpaikoilla ja tiedän, mistä löydän sen" (kuvio 5.1.C). Raportin kirjoittajat kuitenkin huomauttavat, että osasyynä voi olla se, ettei kaikilla työpaikoilla ole välttämättä tehty yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joka on lain mukaan pakollinen vasta kun työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (Työsuojeluhallinto, n.d.B).

Väitteen "rekrytoinneista vastaavien ihmiset tuntevat yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön eivätkä harjoita rekrytointisyrjintää tietoisesti tai tiedostamattaan" vastausten keskiarvoa voidaan pitää kohtalaisena (kuvio 5.1.C) ja tässäkin kysymyksessä hajonta oli merkittävää. Neljännes (27 %, n=71) vastaajista ei osannut vastata kysymykseen.

Vastaajia pyydettiin kyselyssä myös arvioimaan, miten "alan yleinen ilmapiiri" tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa erilaisiin ryhmiin (kuvio 5.1.D). Selvästi heikoimpana tilanne nähtiin niiden kohdalla, jotka kuuluivat johonkin erityisryhmään terveydentilan, toimintakyvyn tai vammaisuuden perusteella, sillä kaikista vastaajista 43 % (n=113) näki tilanteen melko tai erittäin huonona. Erityisiä haasteita liitettiin myös sukupuolivähemmistöön sekä uskonnolliseen tai maailmankatsomukselliseen vähemmistöön kuulumisen ilmaiseeseen.

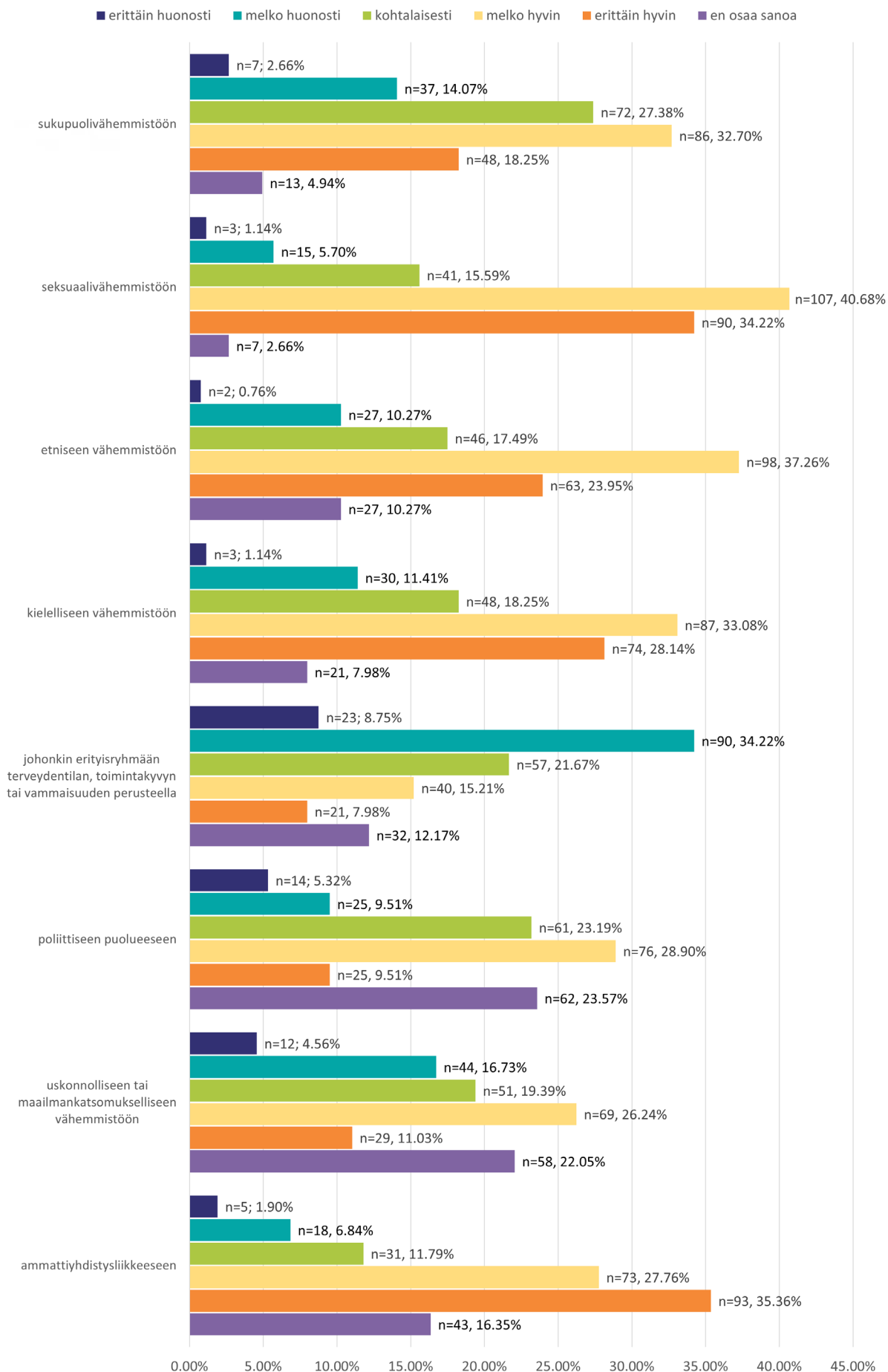
Annetuista vaihtoehdoista myönteisimmäksi tilanne arviointiin seksuaalivähemmistöjen osalta, sillä melko tai erittäin hyväksi tilanteen koki 75 % (n=197) vastaajista (kuvio 5.1.D). Verrattain hyvänä tilanne näyttäytyi myös kielellisten ja etnisten vähemmistöjen sekä ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumisen osalta.

Epävarmimpia vastaajat olivat siitä, miten ilmapiiri tuki poliittiseen puolueeseen, uskonnolliseen tai maailmankatsomukselliseen vähemmistöön, tai ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumisen ilmaisemista. Tuloksia arvioitaessa on hyvä huomioida, ettei ole tietoa siitä, mikä osuus vastaajista kuului mahdollisesti nimenomaan edellä mainittuihin vähemmistöihin.

KUVIO 5.1.D:

”Koetko, että alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa esimerkiksi...”

Kaikki vastaajat (n=263)



5.2 Syrjinnän muodot

Tässä luvussa tarkastellaan yleisellä tasolla sitä, millaisissa tilanteissa syrjintää oli koettu ja millaisia yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjinnän muotoja aineistosta nousi esiin.

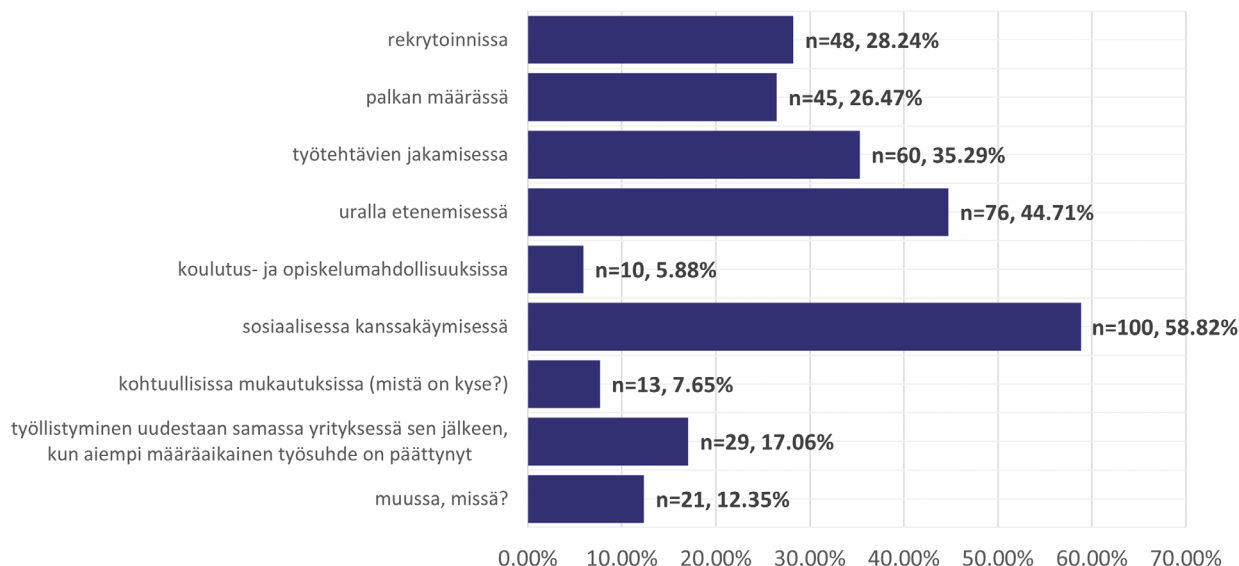
Niiltä vastaajilta, jotka olivat tarkastelujaksolla kokeneet syrjintää, tiedusteltiin missä tilanteessa syrjintä oli tapahtunut (kuvio 5.2.A). Kysymykseen vastasi 170 vastaajaa. Yli puolet heistä oli kokenut syrjintää sosiaalisessa kanssakäymisessä (59 %, n=100). Runsaasti syrjintäkokemuksia raportoitiin myös uralla etenemisessä (45 %, n=76), työtehtävien jakamisessa (35 %, n=60), rekrytoinnissa (28 %, n=48) ja palkan määrässä (26 %, n=45).

Koska alalla työskennellään tyypillisesti määräaikaissa projekteissa, kysyttiin myös työllistymisestä uudelleen samaan yritykseen sen jälkeen, kun yksi määräaikainen työsuhde on päättynyt. Tässä yhteydessä syrjintää kertoi kokeneensa 17 % (n=29) kysymykseen vastanneista (kuvio 5.2.A). Kohtuullisissa mukautuksissa syrjintää oli kokenut 8 % (n=13), koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa 6 % (n=10). Vastaajilta kysyttiin myös, millaisissa tilanteissa heidän havaitsemansa toiseen henkilöön kohdistunut syrjintä oli tapahtunut, jolloin samat tilanteet nousivat myös näissä vastauksissa yleisimmiksi.

KUVIO 5.2.A:

”Missä tilanteessa tai tilanteissa kokemaasi syrjintää on tapahtunut? (voit valita useamman)”

Itseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=170)



Vastaajien oli mahdollista valita kysymyksissä useita vaihtoehtoja. Usean vaihtoehdon valitseminen on saattanut tulla kyseeseen, jos yhteen syrjintätapaukseen on liittynyt useita eri syrjinnän muotoja tai jos vastaaja oli tarkastelujaksolla kokenut useita syrjintätapauksia. Avovastauksissa kuvattiin esimerkiksi tilanteita, joissa syrjivästi toimineen työryhmän jäsenen kerrottiin olleen tekemisissä syrjintää kokeneen henkilön kanssa koko projektin ajan, jolloin syrjintää saatettiin kokea pitkin projektin kaarta.

Muita avovastauksissa raportoituja tilanteita olivat muun muassa pitchaus- ja casting-tilanne, sosiaalisessa mediassa yleisön harjoittama häirintä, työhön liittyvä virkistystilaisuus ja syrjintä ammatillisen krediitin antamisessa.

Raportin kirjoittajat halusivat lisäksi tarkastella, millaisia yhdenvertaisuuslain kieltämiä syrjinnän eri muotoja kyselyn avovastauksissa tuotiin esiin (kts. luku 3). Tästä ei kysytty vastaajilta suoraan erillisellä kysymyksellä ja onkin hyvä huomata, ettei avovastauksissa useinkaan annettu tarpeeksi kontekstia, jotta tätä tulkintaa voitaisiin tehdä luotettavasti. Voidaan kuitenkin todeta, että tilanteita, jotka voitaisiin tulkita välittömäksi syrjinnäksi, häirinnäksi sekä moniperustaiseksi syrjinnäksi raportoitiin hyvin runsaasti. Avovastauksissa kuvattiin myös joitakin tapauksia, jotka on mahdollista tulkita vastatoimiksi, välilliseksi syrjinnäksi, käskyksi tai ohjeeksi syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epäämiseksi. Yksi vastaaja kertoi syrjivästä työpaikkailmoittelusta.

Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettussa häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvän toista henkilöä tai ihmisryhmää halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin (Yhdenvertaisuusvaltuutettu n.d.D). Kaikista avovastauksista ei käy ilmi, oliko kuvattuun käytökseen liittynyt kielletty syrjintäperuste. Avovastauksissa ilmennyt mahdollisesti häirinnäksi tulkittavan kohtelun suuri määrä voisi kuitenkin selittää sitä, että yli puolet syrjintää kohdanneista raportoi kohdanneensa syrjintää sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Avovastauksissa kuvatut häirintätilanteet vaihtelivat hiljaisista ja verrattain huomaamattomista teoista suurempiin ja aggressiivisempiin. Vastaajat kuvasivat avovastauksissa muun muassa ohittamista, tiedon pimittämistä, vähättelyä, selän takana puhumista, epäasiallista vitsailua, nolaamista, huutamista, raivoamista, haukkumista, uhkailua, mustamaalaamista, seksuaalista häirintää ja ahdistelua. Vastaajat kertoivat esimerkiksi seuraavaa:

“Tarpeeton henkilökohtaisten ominaisuuksien kommentointi.”

“Muunsukupuolisuuden väheksyntää, halventavia vitsejä.”

“Mm. rasistisia vitsejä, identiteetin vähättelyä ja siitä vitsailua, poliittisen vakauksen vähättelyä ja haukkumista”

“Taitojeni vähättely, työttömyys, sukupuolen ja kokoni perusteella ei uskota että osaan homman x”

“[--] Esihenkilöasemassa olevat miehet juovat itsensä kuvausmatkalla känniin ja ahdistelevat naispuoleisia työntekijöitä. [--]”

Raportin kirjoittajat tunnistivat välillistä syrjintää, vastatoimia ja käskyä tai ohjetta syrjiä huomattavasti muuta syrjintää vähemmän avovastausten joukosta. Syynä vähyyteen voi olla, että sitä esiintyy harvemmin. On myös mahdollista, että raportin kirjoittajien tai vastaajien on haastavampaa tunnistaa tämän kaltaista syrjintää. Voi myös olla, että osa näistä tapauksista jää luonteensa takia helpommin piiloon, sillä esimerkiksi työnhakija itse ei välttämättä ole tietoinen työhönottajalle annetusta käskystä syrjiä.

Syrjivien työpaikkailmoitusten vähyyteen taas voi vaikuttaa alan rekrytointikulttuuri, joka perustuu usein verkostojen kontaktointiin, suositteluun ja hyvin epämuodollisiin työpaikkailmoituksiin, esim. alan Facebook-ryhmissä. Voi myös olla, että vastaajat eivät yksinkertaisesti tulleet kuvanneeksi syrjinnän muotoja tällä tarkkuudella vastauksissaan.

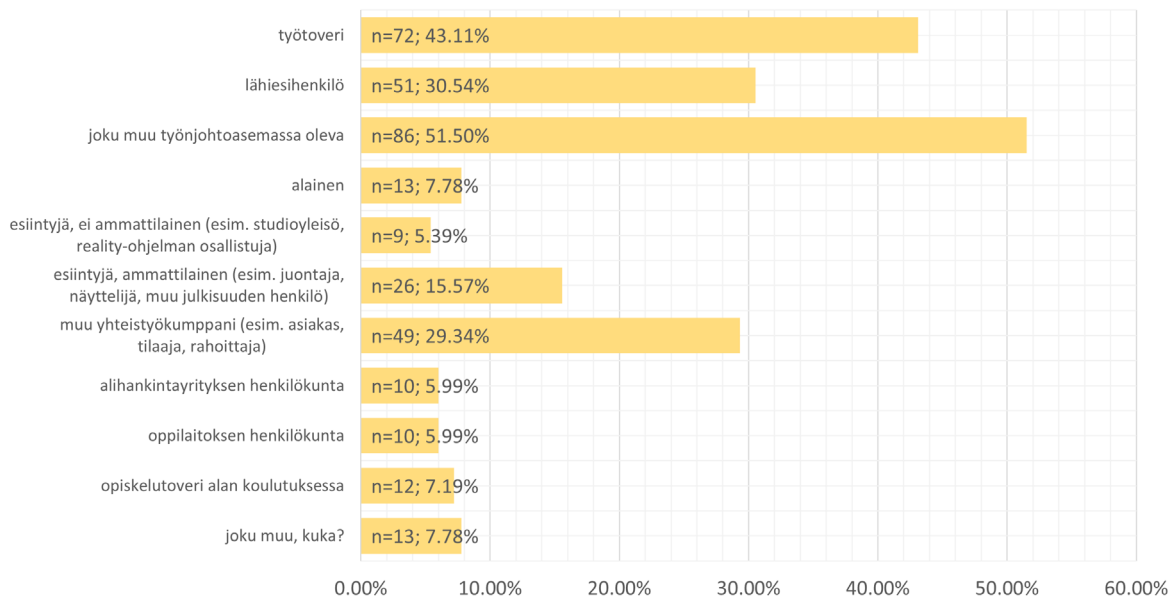
5.3 Syrjineet tahot

Vastaajilta kysyttiin, kenen toimesta syrjintä oli tapahtunut, mikäli he olivat kokeneet syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana. Annetuista vaihtoehdoista yleisimmin itseen kohdistuvaa syrjintää oli koettu "jonkun muun työnjohtoasemassa olevan" (52 %, n=86), työtoverin (43 %, n=72) tai lähiesihenkilön (31 %, n=51) toimesta (kuvio 5.3.A-1). Toiseen kohdistuvaa syrjintää taas oli useimmiten havaittu työtoverin (51 %, n=91), jonkun muun työnjohtoasemassa olevan henkilön (43%, n=78) tai lähiesihenkilön (33 %, n=59) toimesta (kuvio 5.3.A-2).

KUVIO 5.3.A-1:

"Kenen tai keiden taholta kokemaasi syrjintää on tapahtunut? [voit valita useamman]"

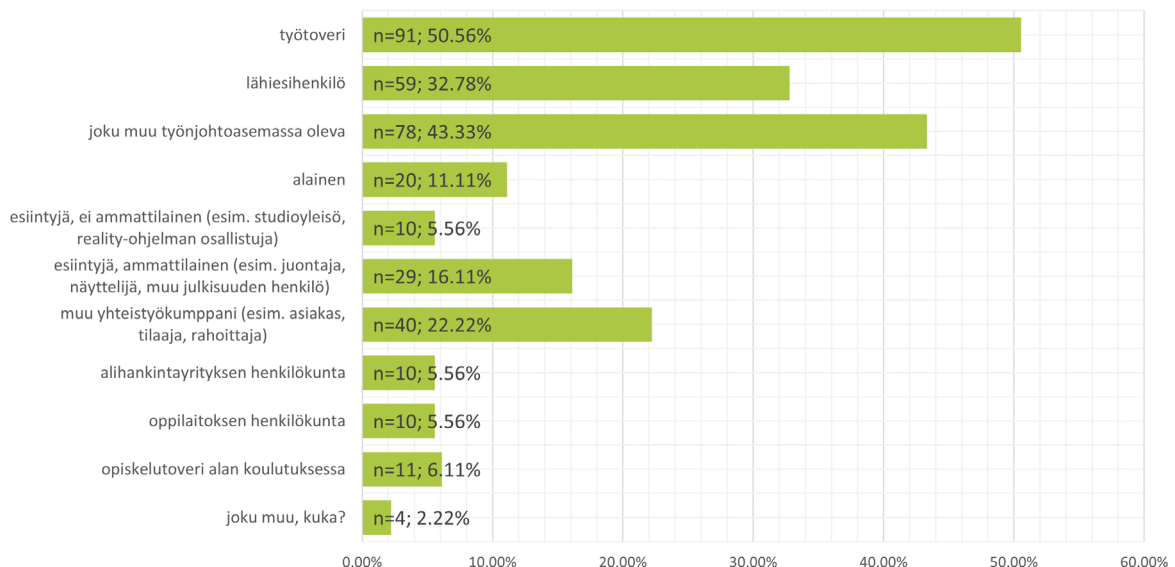
Itseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=167)



KUVIO 5.3.A-2:

"Mikä oli syrjivästi käyttäytyneen henkilön tai henkilöiden suhde syrjinnän kohteeksi joutuneeseen? [voit valita useamman]"

Johonkuhun toiseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=180)



Avovastauksista kävi ilmi, että ”joku muu työnjohtoasemassa oleva henkilö” on voinut olla esimerkiksi oman esihenkilön esihenkilö, toisen osaston päällikkö tai ylimpään johtoon kuuluva henkilö. Lisäksi avovastauksissa mainittiin yleisesti rekrytointia tehneen henkilön syrjivä toiminta. On mahdollista, että työhönottolanteeseen liittyvää syrjintää on monivalintakysymyksissä raportoitu sekä lähiesihenkilön että työnjohtoasemassa olevan toiminnassa.

Vastausvaihtoehtona oli myös muu yhteistyökumppani, ”esim. asiakas, tilaaja, rahoittaja”, jonka taholta syrjintää kertoi itse kokeneensa 29 % (n = 49) kysymykseen vastanneista (kuvio 5.3.A-1). Muihin kohdistunutta syrjintää oli yhteistyökumppanien taholta havainnut 22 % (n=40) (kuvio 5.3.A-2). Tyypillisimmin tätä kokeneet kertoivat avovastauksissa syrjivän henkilön olleen rahoittajan edustaja.

Monet vastaajat kokivat ongelmallisena, että tuotantojen rahoittamisesta on päättämässä niin harvalukuinen joukko. Tämän ajateltiin olevan ongelma etenkin silloin, mikäli kyseisten päättäjien osaaminen yhdenvertaisuuskysymyksistä oli heikkoa tai monimuotoisuuden ei koettu olevan aito valintakriteeri. Lisäksi vastaajat kokivat rahoituspäätösten perusteiden läpinäkymättömyyden jonkinasteiseksi ongelmaksi. Tämä tarkoitti yleensä sitä, että usein syrjinnästä oli vain epäily.

“[--] Rahoitusneuvotteluihin on liki aina sisäänkirjoitettuna ”pystyttekö te tämän oikeasti tekemään.” Päätöksiä voidaan pyörtää ilman riittäviä perusteluja tai selventävää selityksiä.”

Rahoitukseen liittyvissä kokemuksissaan vastaajat nostivat tyypillisimmäksi syrjintäperusteeksi naissukupuolen. Raija Talvio (2020) työryhmineen on selvittänyt naisten asemaa elokuvien rahoitusneuvotteluissa ja todennut heidän kohtaavan sekä teoksiin että heihin itseensä kohdistuvaa sukupuoleen sidottua arviointia.

Syrjintää tarkastelujaksolla kokeneista vastaajista 16 prosentilla (n=26) oli kokemuksia itseän kohdistuvasta syrjinnästä ammattilaisten esiintyjien, kuten juontajien, näyttelijöiden tai muiden julkisuuden henkilöiden toimesta (kuvio 5.3.A-1). Heidän taholtaan taholta syrjintää itse kokeneista 85 % (n=22) oli naisia, 12 % (n=3) oli ilmoittanut sukupuolekseen ’muu’ ja yksi ei halunnut kertoa sukupuoltaan, joka tarkoitti, että tässä joukossa ei ollut yhtään miestä. Kyselyn avovastauksista ei käynyt selkeästi ilmi millaisesta syrjinnästä näissä tapauksissa oli kyse, mutta eräs naisvastaaja kertoi kokemuksestaan: ”Esiintyjien osalta epäuskoa minun kykyihini johtotehtävissä nuoren iän ja sukupuolen perusteella (--).” Kirjoittajat huomauttavat, että syrjintää kokeneet henkilöt ovat voineet myös itse olla esiintyjä.

Alinhankintayritysten, alaisten ja ei-ammattilaisten esiintyjien ja henkilökunnan harjoittamasta syrjinnästä oli kokemusta itseän tai toisiin kohdistuvana noin alle kymmenellä prosentilla kustakin (kuviot 5.3.A-1 ja 5.3.A-2).

Kun tarkasteltiin vain niitä vastaajia, jotka ovat olleet opiskelijoita edeltäneen 12 kuukauden aikana, syrjintää kokeneista vastaajista 29 % (n=10) kertoi kokeneensa syrjintää opiskelutoverin ja 24 % (n=8) oppilaitoksen henkilökunnan taholta.

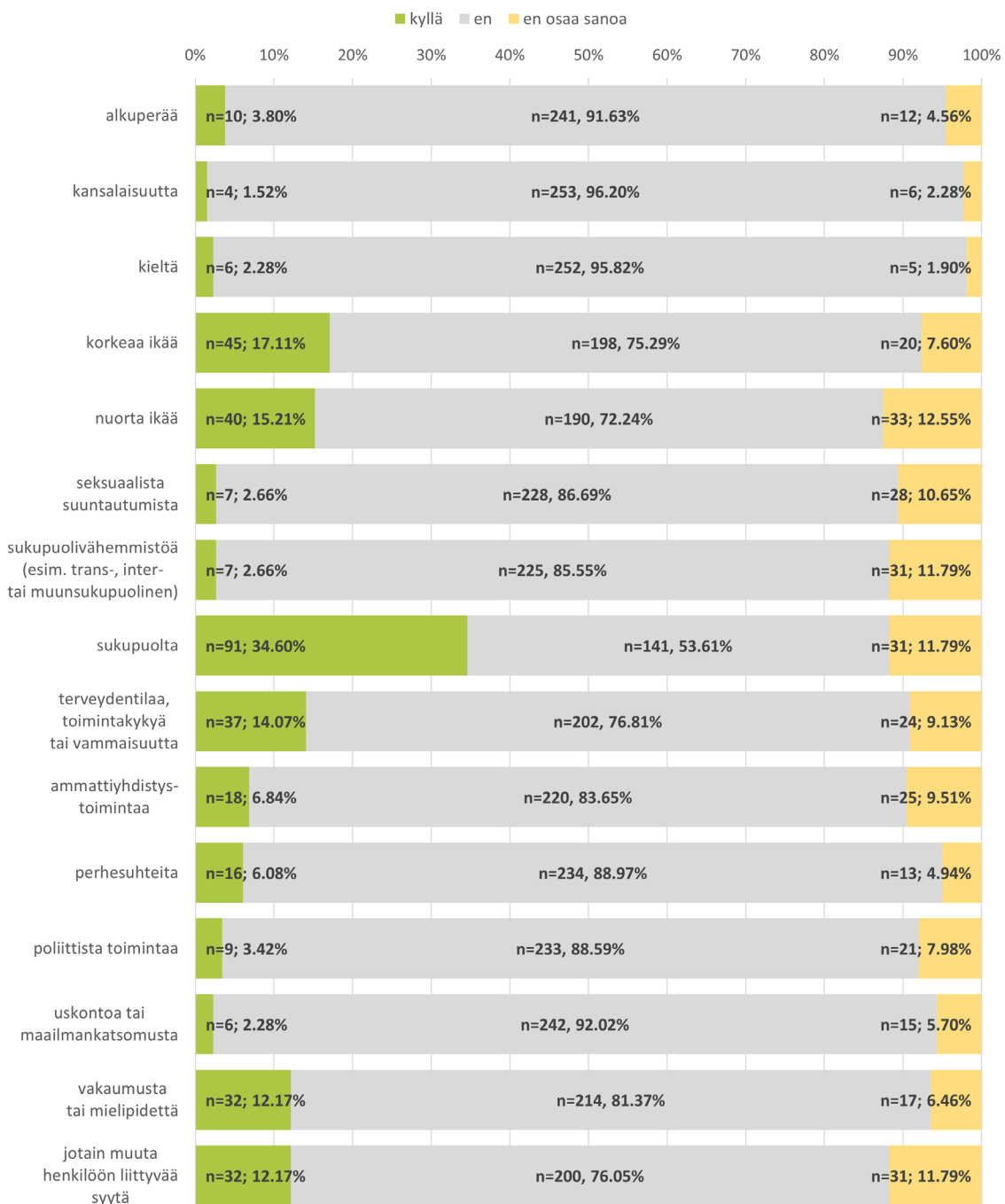
5.4 Syrjintäkokemukset ja -havainnot

Yleisen ilmapiirin lisäksi haluttiin selvittää, olivatko vastaajat kokeneet tai havainneet syrjintää - ja jos olivat, mihin kiellettyyn syrjintäperusteeseen kokemus tai havainto oli liittynyt.

Useimmin syrjintää oli koettu liittyen sukupuoleen (35 %, n=91), korkeaan ikään (17%, n=45), nuoreen ikään (15 %, n=40), terveydentilaan, toimintakykyyn tai vammaisuuteen (14 %, n=37), vakaumukseen tai mielipiteeseen (12 %, n=32) tai johonkin muuhun henkilöön liittyvään syyhyn (12 %, n=32) (kuvio 5.4).

KUVIO 5.4: ”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien seuraavia syrjintäperusteita?”

Kaikki vastaajat (n=263)



Vähiten raportoitiin itseen kohdistunutta syrjintää liittyen kansalaisuuteen (2 %, n=4), kieleen (2 %, n=6), uskontoon tai maailmankatsomukseen (2 %, n=6), sukupuolivähemmistöön kuulumiseen (3 %, n=7), seksuaaliseen suuntautumiseen (3 %, n=7) sekä poliittisen toimintaan (3 %, n=9). Perhesuhteisiin (6 %, n=16) ja ammattiyhdistystoimintaan (7 %, n=18) perustuvaa syrjintää oli koettu hieman enemmän.

Tämän luvun alaluvuissa vertaillaan syrjintäkokemuksia eri ryhmien sisällä. Etenkin silloin, kun tarkasteltavan vastaajaryhmän koko jää pieneksi, on tuloksia pidettävä hyvin suuntaa-antavina ja yleistysten kanssa tulee käyttää harkintaa.

Kuten jo raportissa on aiemmin huomautettu, on pidettävä mahdollisena, että jotkin vastaajat raportoivat pyydettyä tarkasteluväliä vanhemmista tapauksista tai raportoivat syrjintänä kohtelua, joka ei välttämättä täytä lakien syrjinnän määritelmää. Toisaalta lukuja tarkasteltaessa on muistettava myös, että niistä ei ole mahdollista nähdä, onko yhtä vastaajaa syrjitty samalla perusteella useamman kerran vuoden sisällä tai oliko heidän raportoimansa syrjintä moniperustaista, josta syystä he valitsivat mahdollisesti useita syrjintäperusteita.

Se, miten hyvin erilaisia vastaajia tavoitettiin tässä kyselyssä, vaikuttaa olennaisesti siihen, miten paljon eri syrjintäperusteisiin liittyviä kokemuksia raportoitiin. Kysymys eri syrjintäperusteisiin liittyvistä kokemuksista oli kaikille vastaajille pakollinen, ja vastaajan tuli valita kunkin syrjintäperusteen kohdalla yksi kolmesta vaihtoehdosta: 'kyllä', 'en' tai 'en osaa sanoa'. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vähemmistöihin kuulumattomat henkilöt ovat vastanneet eri vähemmistöjen kokemaan syrjintään liittyviin kysymyksiin.

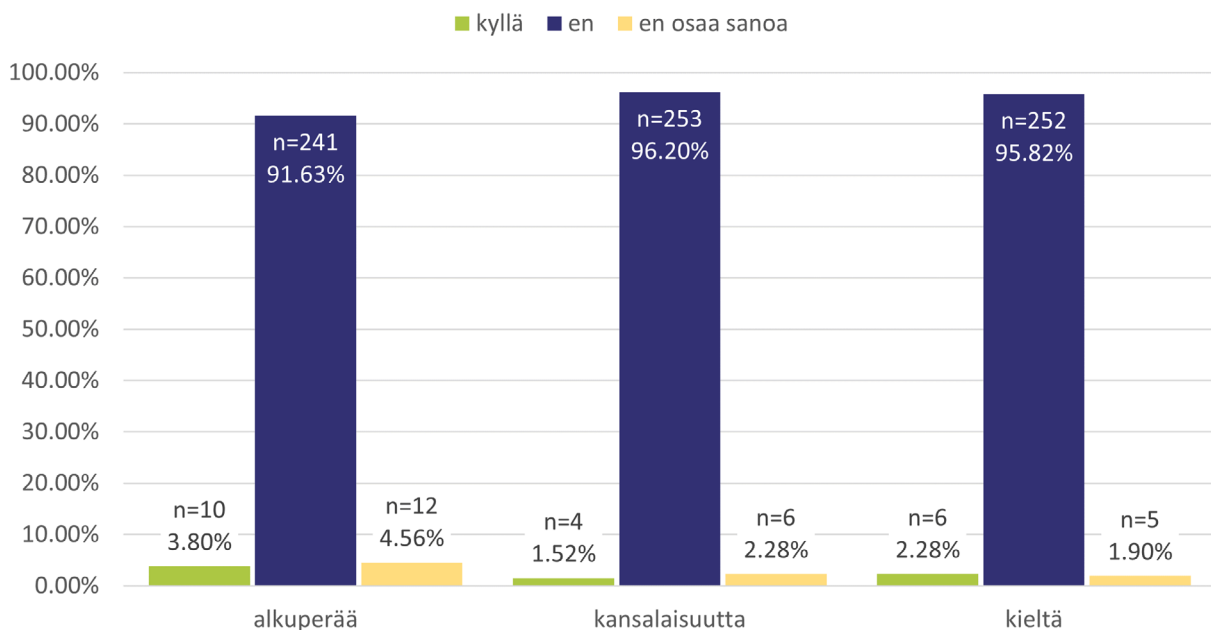
5.4.1 Alkuperä, kansalaisuus ja kieli

Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan alkuperä tarkoittaa ihmisen etnistä tai kansallista alkuperää, ja se pitää sisällään myös ihonvärin ja muut alkuperään liittyvät piirteet. Kuka tahansa voi tulla syrjityksi alkuperänsä vuoksi. Kansalaisuus tarkoittaa jonkin maan kansalaisena olemista. Kielellä viitataan kansalliskieliin suomeen ja ruotsiin, viittomakieliin, saamen kieliin ja tapauksesta riippuen myös muihin kieliin. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu n.d.B.) Kyselyn yhteydessä edellä mainittuja termejä ei avattu vastaajille.

Yhteensä 15 henkilöä (6 %) kertoi kokeneensa itseen kohdistunutta syrjintää liittyen alkuperään, kansalaisuuteen tai/ja kieleen. Osa oli kokenut sitä moniperusteisesti, eli useammalla näistä kolmesta syrjintäperusteesta. Kaikkien vastaajien keskuudesta syrjintää kertoi kokeneensa alkuperään liittyen 4 % (n=10), kansalaisuuteen 2 % (n=4) ja kieleen liittyen 2 % (n=6) (kuvio 5.4.1.A).

Vastauksissa näkyi jonkin verran epävarmuutta siitä, oliko vastaajiin kohdistunut syrjintää perustuen alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen. Alkuperän osalta 5 % (n=12), kansalaisuuden osalta 2 % (n=6) ja kielen osalta 2 % (n=5) kertoi olevansa epävarma siitä, oliko tullut syrjityksi näillä perusteilla (kuvio 5.4.1.A). On kuitenkin myös huomionarvoista, että verratessa muihin syrjintäperusteisiin oli alkuperän, kansalaisuuden ja kielen perusteella koetussa syrjinnässä vähemmän epävarmuutta.

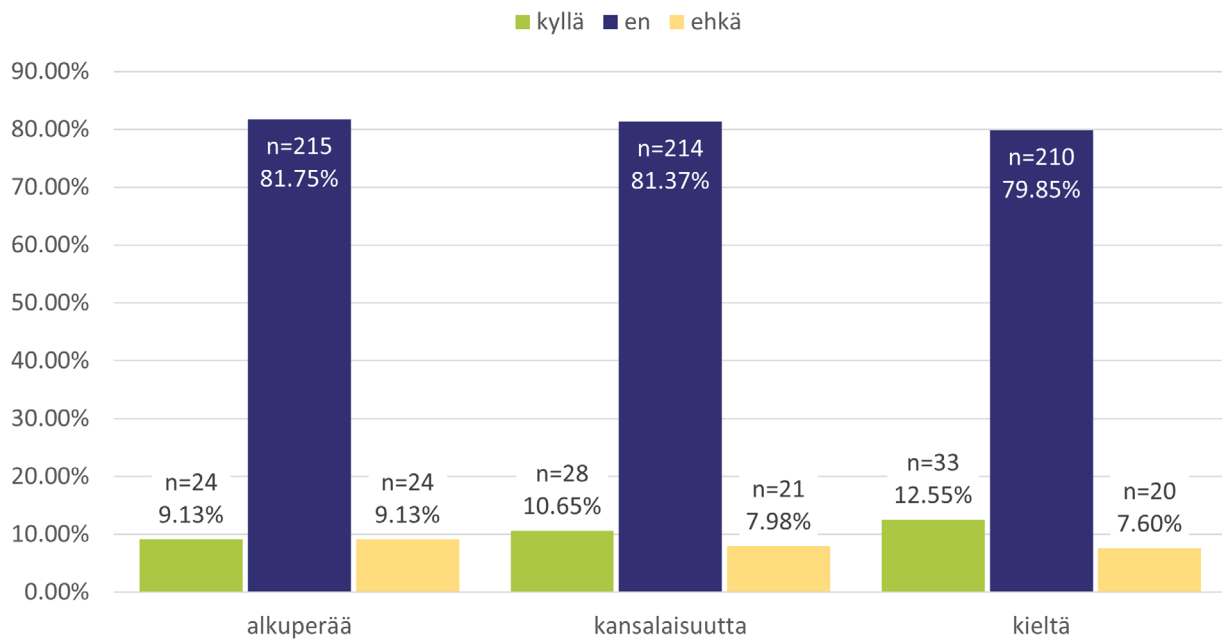
KUVIO 5.4.1.A:
"Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla
itseesi kohdistunutta syrjintää koskien seuraavia syrjintäperusteita?"
Kaikki vastaajat (n=263)



Muihin kohdistunutta mahdollista syrjintää oltiin havaittu selvästi enemmän kuin itseen kohdistunutta. Kaikista kyselyn vastaajista 9 % (n=24) kertoi havainneensa alkuperään kohdistunutta syrjintää, kansalaisuuteen 11 % (n=28) ja kieleen 13 % (n=33) (kuvio 5.4.1.B).

KUVIO 5.4.1.B:
**”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko havainnut alalla
 johonkuhun toiseen kohdistunutta mahdollista syrjintää koskien...”**

Kaikki vastaajat (n=263)



Avovastauksissa kerrottiin jonkin verran itseen ja muihin kohdistuneesta syrjinnästä kyseisiin syrjintäperusteisiin liittyen. Vastaajat kertoivat muun muassa avoimen aggressiivisesta käytöksestä, joka yhdenvertaisuuslakiin peilattuna voisi olla häirintää: haukkumista, rasistisia vitsejä, nimittelyä, vähättelyä ja ammattitaidon kyseenalaistamista.

“Venäläistaustaisten haukkumista.”

“Rasistisia vitsejä.”

“Vanhemman työntekijän toimesta nimittelyä/vähättelyä ulkomaalaistaustaista kumppania kohtaan.”

“Vähättelyä. Epäluottamusta ammattitaidon tasosta.”

Vastauksissa nostettiin esiin myös rekrytointiin ja palkkaukseen liittyviä kokemuksia ja havaintoja.

“Ei kantasuomalaista taustaa omaavalle työntekijälle on ehdotettu pienempää palkkaa kuin hänen kokemuksensa arvo on.”

”Oletus että pystyyn osallistumaan vain sellaisissa projekteissa jossa aiheena maahanmuuttajat, sillä eihän muualla syntynyt voi mitenkään osata kertoa mistään muusta kuin maahanmuuttajuudesta.”

“[--] monimuotoisuutta pitäisi lisätä, mutta työryhmiin halvemmin palkataan uusia eri kulltturitaustaisia tekijöitä.”

“Työhakuprosessi ulkomaalaisen aloittelijalle, jolla ei ole opiskelukaveria alalla, on lähes mahdotonta. Tuotannossa ei juuri näkee keski-ikäiset ulkomaalaistaustaisia.”

Kyselyn taustatiedoissa ei kysytty vastaajien alkuperää, kansalaisuutta tai äidinkieltä. Niiden osalta, jotka kertoivat kuuluvansa yhteen tai useampaan vähemmistöön, ei voida päätellä kuuluivatko he siihen alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella.

Kenties hieman yllättävää oli, että alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen kohdistunutta syrjintää kokeneista kolmasosa (33 %, n=5) oli ilmoittanut, ettei kuulu mihinkään vähemmistöön. Kuten aiemmin todettiin, syrjintää alkuperän perusteella voi kohdata kuka tahansa, mutta seikka kiinnitti silti raportin työryhmän huomion. Kyseisten vastaajien avovastausten tarkastelu osoitti, että jotkut näistä vastaajista kokivat, että monimuotoisuuden lisääminen alalla olisi johtanut siihen, että valtaväestöön kuuluvia syrjitään rekrytoinnin yhteydessä.

“Koen että suomalaisena ei saa enää töitä, kun koko ajan etsitään vaan poc henkilöitä.”

“Toivoisin että ihan perus näköiset suomalaiset työllistyisivät paremmin.”

Sitä, että itseen kohdistunutta syrjintää liittyen alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen raportoitiin tässä kyselyssä vain vähän, ei tule automaattisesti tulkita niin, että syrjintä näillä perusteilla olisi harvinaista. Tulokseen on voinut vaikuttaa se, ettei kysely tavoittanut tätä ryhmää kunnolla, sillä se julkaistiin ainoastaan suomeksi ja sitä mainostettiin alan pääasiassa suomenkielisissä kanavissa. Raportin kirjoittajat eivät myöskään löytäneet tutkimustietoa siitä, paljonko Suomen elokuva- ja televisioalalla työskentelee alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella vähemmistöön kuuluvia. On mahdollista, että heitä on suhteellisen vähän, mikä voisi osittain selittää pientä vastausmäärää.

Kolmas syy vastausten määrälle voi olla, että syrjintää näillä perusteilla tapahtuu vain vähän. Tämän raportin kirjoittajat pitäisivät tätä tulosta kuitenkin jokseenkin yllättävänä, sillä Suomessa on tehty useita selvityksiä (mm. Valtioneuvoston kanslia, 2022, ss. 32-46), joiden perusteella kyseiset vähemmistöt kohtaavat runsaasti syrjintää ja rasismia työelämässä. Lisäksi Näyttelijäliiton selvityksen mukaan alalla esiintyy ainakin näyttelijöihin kohdistuvaa syrjintää (Näyttelijäliitto, 2022, s. 3). Tämän raportin kirjoittajat huomauttavat, että Näyttelijäliiton kyselyssä kysyttiin syrjintäkokemuksia edeltäneiden 10 vuoden ajalta.

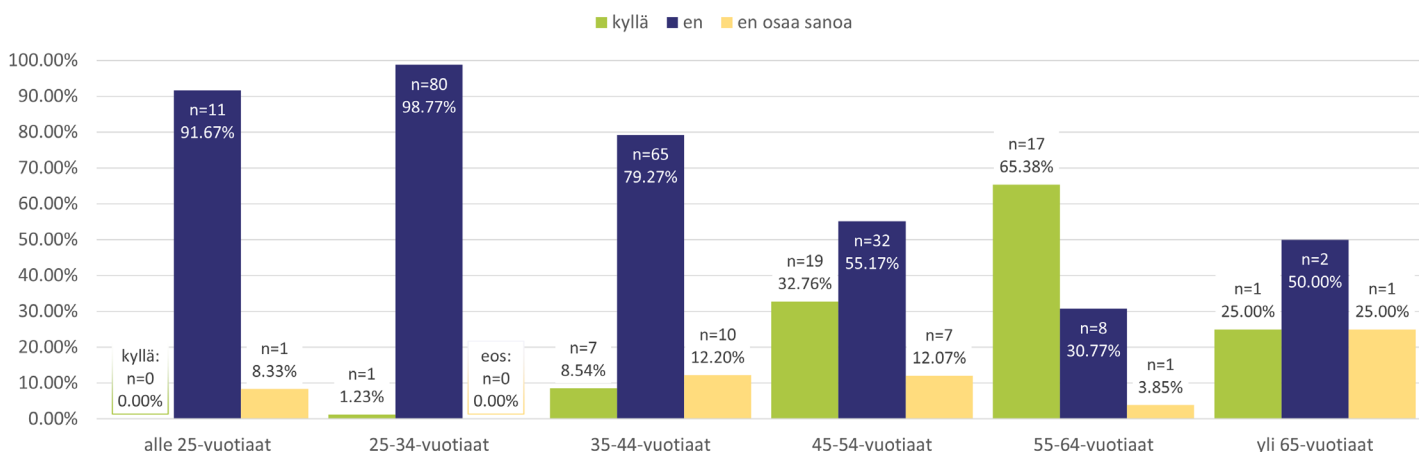
5.4.2 Ikä

Ikään liittyvää syrjintää selvitetessä hyödynnettiin Oikeusministeriön kyselyn mukaista jaottelua "korkea ikä" ja "nuori ikä". Kyselyn yhteydessä ei kuitenkaan määritelty tarkemmin näiden rajoja. Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan ikäsyrjintää voi kohdata kuka tahansa, iästä riippumatta (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.E).

Kaikista kyselyyn vastanneista 17 % (n=45) ilmoitti kohdanneensa itseen kohdistunutta, korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Vastaajista 45-vuotiaita ja sitä vanhempia oli yhteensä 88 henkilöä, ja heistä peräti 42 % (n=37) oli kokenut itseen kohdistunutta, korkeaan ikään liittyvää syrjintää. Kokemus oli yleisintä 55-64-vuotiaiden ryhmässä, joista selkeä enemmistö (65 %, n=17) oli kokenut tulleen syrjityksi korkean iän perusteella (kuvio 5.4.2.A). Yli 64-vuotiaita vastaajia oli kyselyn vastaajissa vain neljä, ja heistä vain yksi oli kokenut syrjintää korkeaan ikään liittyen.

KUVIO 5.4.2.A:
"Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla
itseesi kohdistunutta syrjintää koskien korkeaa ikää?"

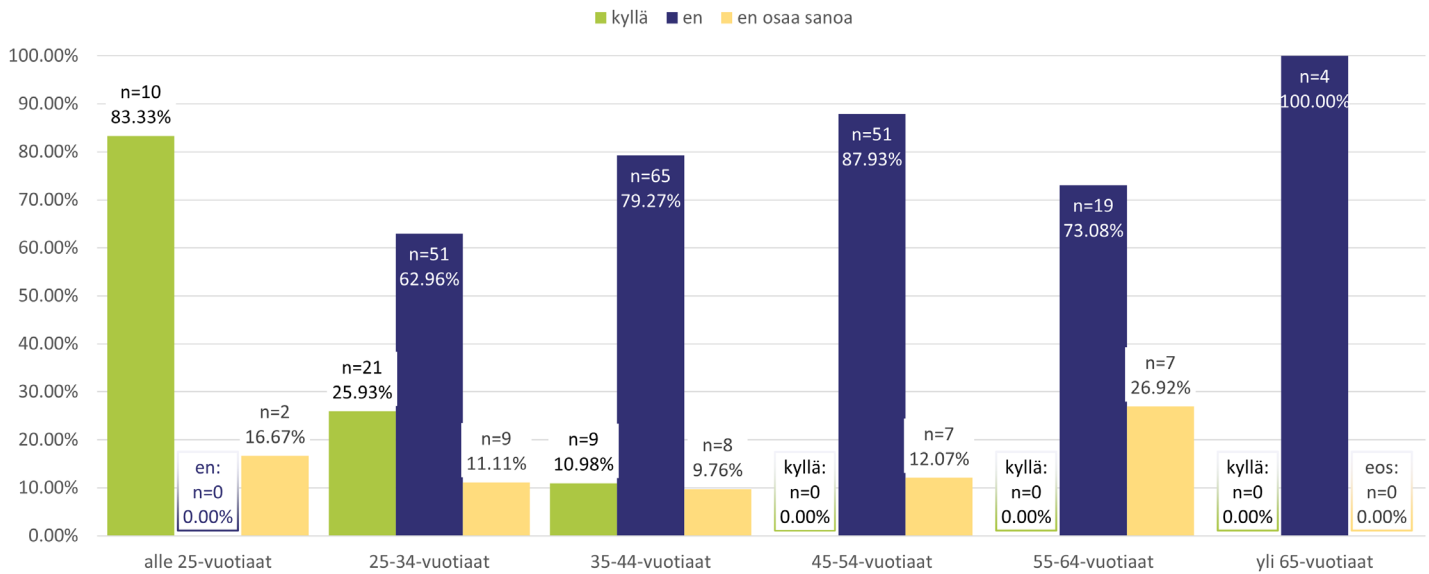
Kaikki vastaajat (n=263), vertailu ikäryhmittäin



Nuoreen ikään perustuvaa, itseen kohdistuvaa syrjintää ilmoitti kohdanneensa 15% (n=40) kaikista kyselyn vastaajista. Kyselyyn vastanneista alle 45-vuotiaita oli 175 henkilöä. Heistä 23 % (n=40) oli kokenut itseen kohdistunutta, nuoreen ikään liittyvää syrjintää. 25-34-vuotiaiden ryhmässä syrjintää oli kohdannut 26% (n=21) (kuvio 5.4.2.B). Yleisintä kokemus oli alle 25-vuotiaiden ryhmässä, jossa peräti 83% (n=10) ilmoitti kokeneensa syrjintää nuoren ikänsä vuoksi. On kuitenkin huomioitava, että tässä ikäryhmässä vastaajia oli melko vähän.

KUVIO 5.4.2.B:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien nuorta ikää?”

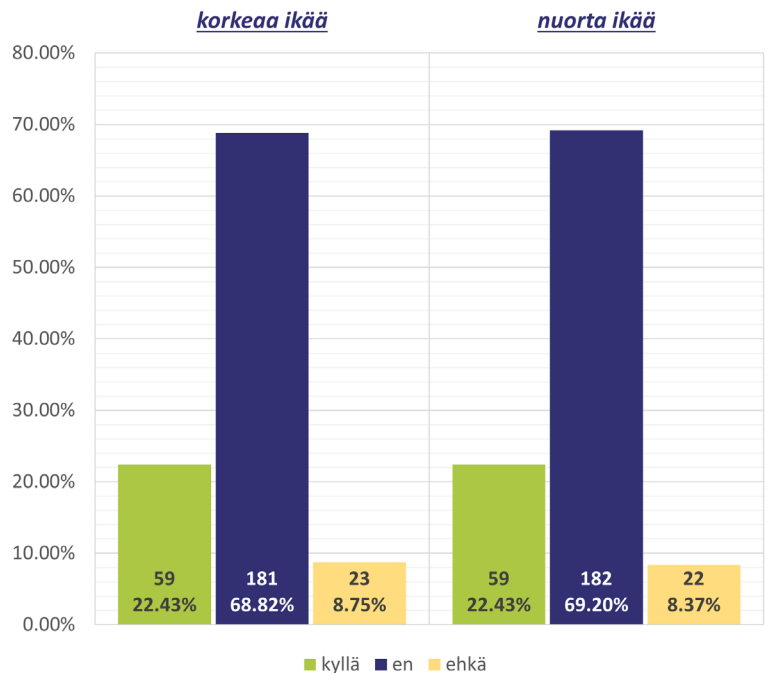
Kaikki vastaajat (n=263), vertailu ikäryhmittäin



KUVIO 5.4.2.C:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko havainnut alalla johonkuhun toiseen kohdistunutta mahdollista syrjintää koskien...”

Kaikki vastaajat (n=263)

Kaikista vastaajista 22 % (n=59) oli havainnut johonkuhun toiseen kohdistunutta mahdollista syrjintää liittyen korkeaan ikään. Nuoreen ikään liittyvää mahdollista syrjintää oli havainnut yhtä moni eli 22 % (n=59) vastaajista. (kuvio 5.4.2.C)

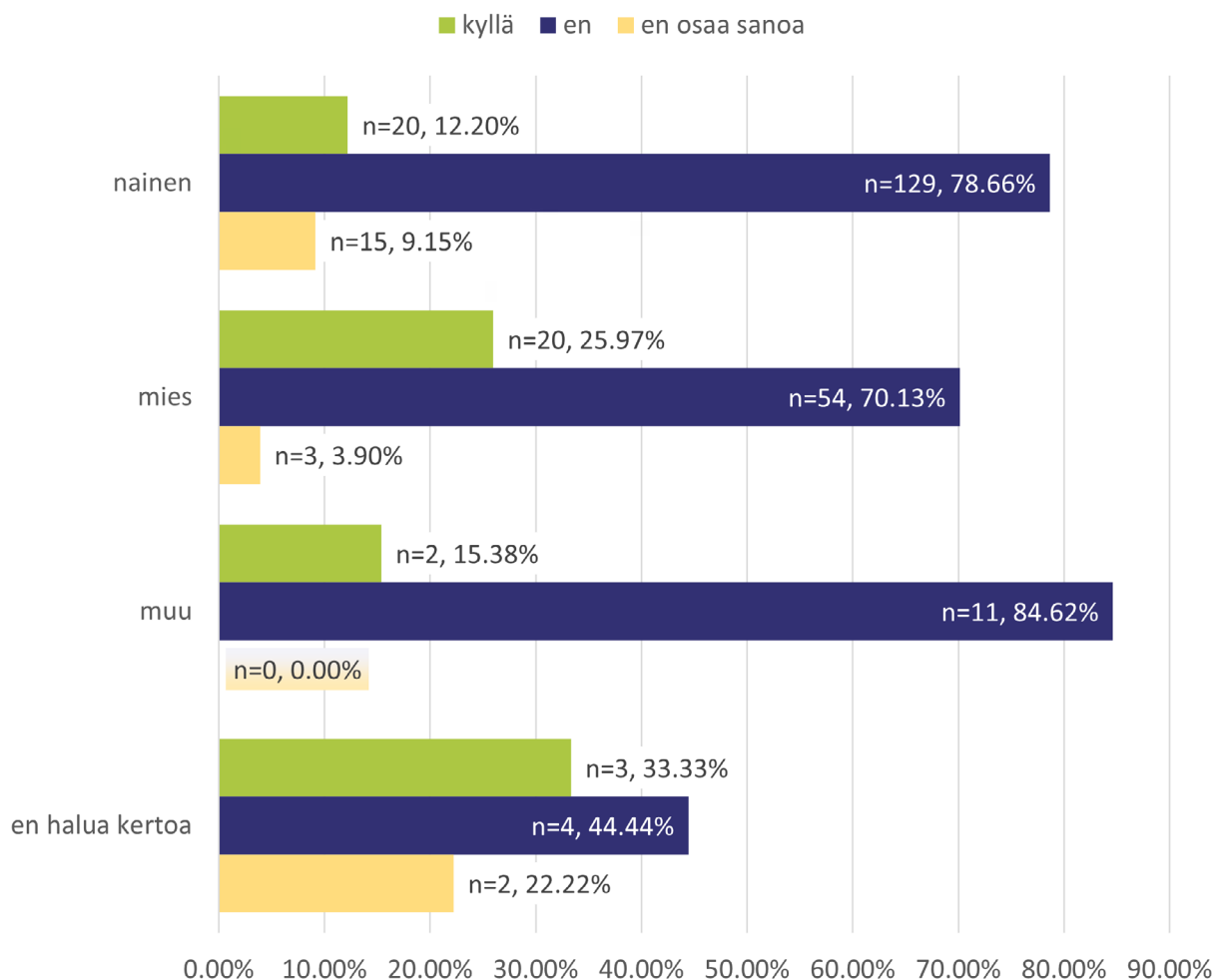


Sukupuolten välisiä eroja vertailtaessa kiinnostavaa on, että miehet kertoivat kokeneensa korkeaan ikään liittyvää syrjintää enemmän kuin naiset. Asetelma oli päinvastainen nuoren iän kohdalla, sillä naiset olivat kokeneet tätä syrjintää huomattavasti miehiä enemmän.

Korkeaan ikään perustuvaa syrjintää oli kokenut naisista 12 % (n=20), miehistä 26% (n=20), sukupuolekseen 'muu'-vaihtoehdon valinneista 15 % (n=2) ja 'en halua kertoa' valinneista 33 % (n=3) (kuvio 5.4.2.D).

KUVIO 5.4.2.D:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien korkeaa ikää?”

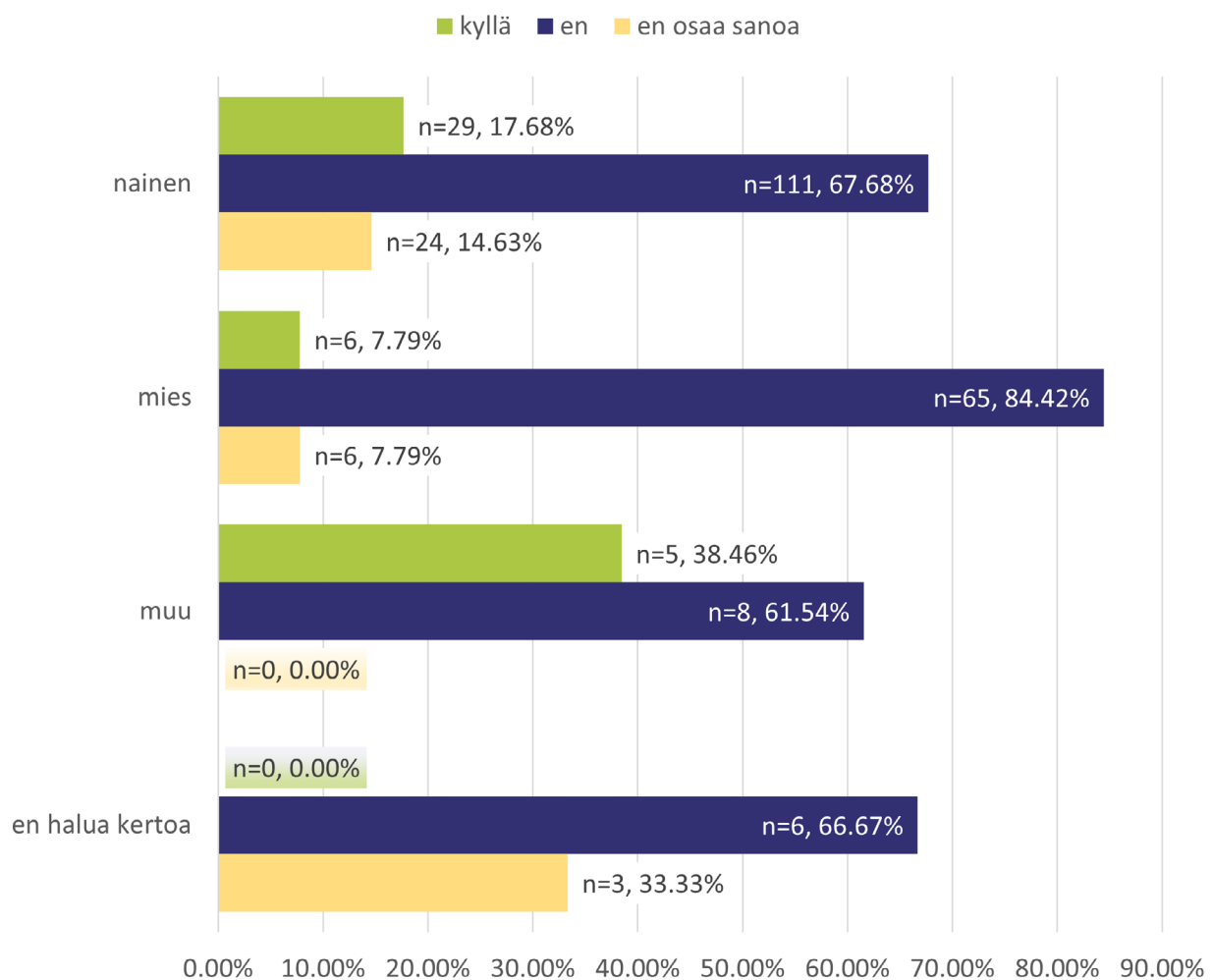
Kaikki vastaajat (n=263), vertailu vastaajien sukupuolen mukaan



Nuoreen ikään kohdistunutta syrjintää kertoi kokeneensa naisista 18 % (n=29) ja miehistä vain 8 % (n=6). Lukema oli korkein (38 %, n=5) niiden kohdalla, jotka olivat valinneet sukupuolekseen 'muu', mutta heidän kohdallaan myös vastaajamäärä oli pieni. (kuvio 5.4.2.E)

KUVIO 5.4.2.E:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien nuorta ikää?”

Kaikki vastaajat (n=263), vertailu vastaajien sukupuolen mukaan



Avovastauksissa naisten kohdalla korostui ikäsyrjinnän vahva linkittyminen nais-sukupuoleen niin nuoren kuin korkean iän osalta. Raportin kirjoittajien tulkinta on, että esimerkiksi työttölyyn voidaan ajatella olevan sekä ikään että sukupuoleen kohdistuvaa. Nuoreen ikään liittyvää syrjintää kokeneiden naisten avovastauksissa toistuivatkin kertomukset työttölystä, vähättelystä ja ammattitaidon kyseenalaistamisesta.

“Työttölyä ja vähättelyä itseäni vanhemman mieshenkilön toimesta.”

“[--] Näytän nuoremmalta kuin olen, joten osaamistani vähätellään. [--]”

“Koen, että minun panostani ja mielipiteitäni ei ole otettu huomioon vain siksi, että olen nuori ja opiskelija. Ehdottamani muutokset ovat tapahtuneet helpommin, jos joku muu on ehdottanut niitä, enkä minä.”

Korkeaan ikään perustuvaa syrjintää kokeneet naiset kertoivat muun muassa vähättelystä ja halventavista vitseistä.

“Halveksuntaa ikääni kohtaan/ikäisiäni naisia kohtaan [--], jatkuvaa vittuilua vaihdevuosista, joita ei edes ole [--]”

“Olen 50+ näyttelijä, täysissä voimissa, ja olen ajatellut näytellä vielä 40 vuotta... Kuitenkin yleinen ilmapiiri naisten ikävuosista [en halua kutsua 50+ korkeaksi iäksi] sallii, että joudun kuuntelemaan palvelutalo-vitsejä jo nyt.”

“Kun on alalla yli viisikymppinen nainen, on out. Täysin näkymätön.”

Vaikka miehet ilmoittivat kokeneensa korkeaan ikään liittyvää syrjintää naisia useammin, avovastauksissa osa naisista koki miesten olevan heitä paremmassa asemassa.

“Kun mies näyttelijä on 60+ niin edelleen 50+ nainen on hänelle liian vanha tv-sarjaan.”

Jotkut korkeaan ikään perustuvaa syrjintää kokeneet naiset ajattelivat myös, että nuorten naisten asema alalla olisi omaansa parempi.

“[--] nuorempia naisia kohdellaan eri tavoin, minut suljetaan ulos neuvotteluista/tilaisuuksista, koen että eristetään etten edes tapaisi itselleni merkittäviä ihmisiä, estetään uralla eteneminen [kokemattomimmat etenevät, minä en vaikka on enemmän kokemusta ja korkeampi koulutus] [--]”

Miehet avasivat kokemuksiaan korkeaan ikään liittyvästä syrjinnästä vain vähän avovastauksissa. Niissä kerrottiin kuitenkin tunteesta, ettei iän mukanaan tuomaa kokemusta arvosteta. Kokemukseen perustuvaa palkan kehitystä epäiltiin yhdeksi syyksi, miksi työllistyminen oli vaikeutunut iän myötä. Myös miehet kokivat, että heitä nuoremmat työllistyvät helpommin.

“Olen kokenut ja osaava mutta töihin en tunnu kelpaavan kun ikää on jo melkein 50, kun halpoja nuoria tulee vasemmalta ja oikealta ohi. En pääse enää edes työhaastatteluihin vaikka CV:ni on timanttia. Samaan aikaan alaa valtaavat kokemattomat tekijät, jotka eivät osaa edes kirjoittaa kunnon suomea.”

“Iän tuomaa kokemusta ei arvosteta, päinvastoin...”

“Ikärasismi näkyy siinä ettei vanhoja, kokeneita tyyppejä soiteta enää keikoille koska halvempiakin löytyy. Ei se siitä johdu että he eivät enää pystyisi töitensä tekemään.”

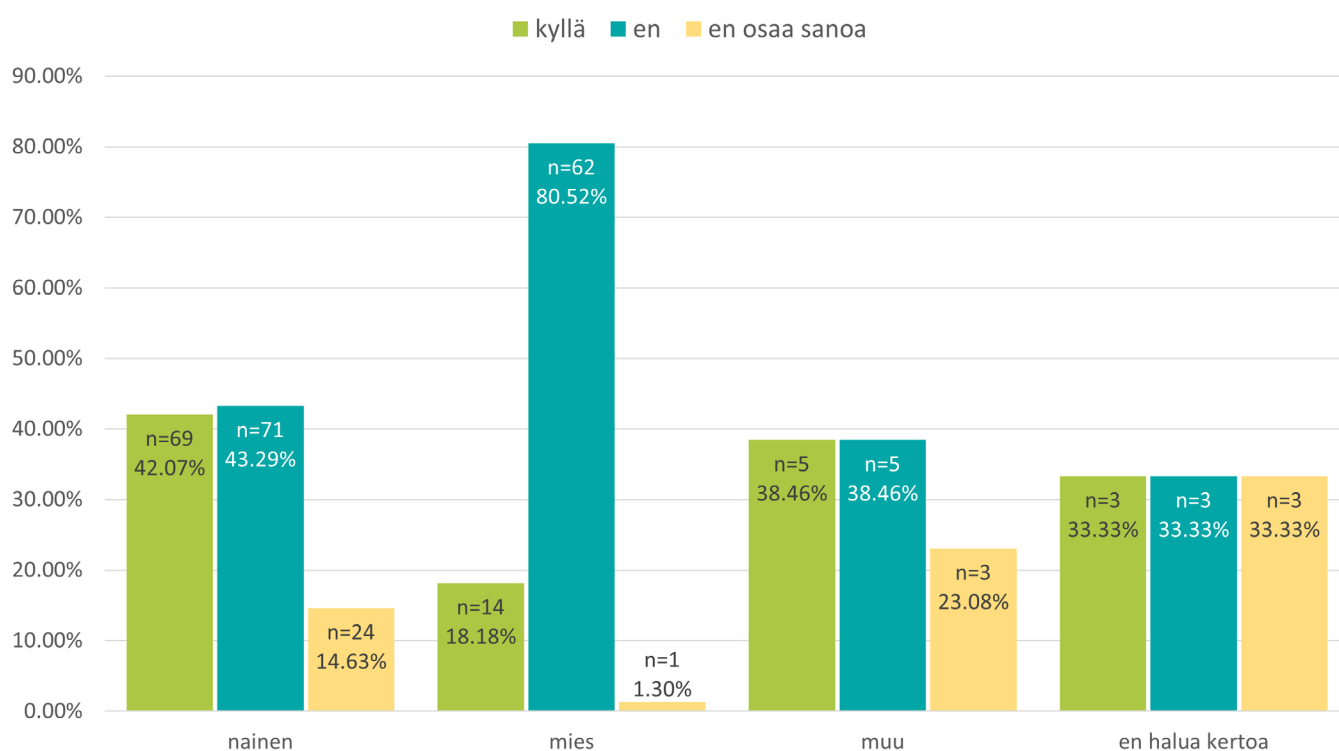
5.4.3 Sukupuoli

Tässä luvussa käsitellään sukupuoleen perustuvaa syrjintää binäärisesti tarkasteltuna, naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta. Sukupuolivähemmistöjä tarkastellaan seuraavassa luvussa. Tässä luvussa esiin tuotuja tuloksia tarkasteltaessa on tärkeää pitää mielessä, että kyselyn vastaajissa oli huomattavasti enemmän naisia (62 %, n=164) kuin miehiä (29 %, n=77). Lisäksi 'muu'-vaihtoehdon valinnoita oli 5 % (n=13) ja niitä, jotka eivät halunneet kertoa sukupuoltaan 3 % (n=9).

Kaikista vastaajista yli kolmasosa (35 %, n=91) koki tulleen syrjityksi sukupuolensa perusteella edellisten 12 kuukauden aikana. Heistä naisia oli 76 % (n=69), miehiä 15 % (n=14), 'muu'-vaihtoehdon valinnoita 5 % (n=5) ja niitä, jotka eivät halunneet kertoa sukupuoltaan, oli 3 % (n=3). Epävarmuus tämän syrjintäperusteen kohdalla oli huomattavasti suurempaa naisten kuin miesten keskuudessa - naisista epävarmoja oli 15 % (n=24), kun miehistä vain yksi vastaaja oli epävarma.

KUVIO 5.4.3.A:
"Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien sukupuolta?"

Kaikki vastaajat (n=263), vertailu vastaajien sukupuolen mukaan



Johonkuhun toiseen kohdistunutta mahdollista syrjintää sukupuolen perusteella kertoi havainneensa 33 % (n=87) kaikista kyselyn vastaajista. Heistä naisia oli selkeä enemmistö (75 %, n=65), miehiä vajaa viidesosa (17 %, n=15).

Avovastauksissa toistui näkemys, että alalla on kahtiajako "miesten ja naisten osastoihin". Useampi nainen kertoi kokevansa, että naisvaltaiset osastot saavat osakseen huonompaa kohtelua kuin miesvaltaiset, ja esimerkiksi naisvaltaisen osastojen on haastavampaa neuvotella resursseista tai lisääjasta.

"Hyvin yleinen alalla havaittu ongelma on "tyttöjen osastot vs poikien osastot"; tekniikka saa settityöskentelyssä aikaa usein työstää, puku-maski [ja rekvi] saa hoputusta vaikka kyseessä on heidän työskentelyssään myös näyttelijöiden hyvinvointi."

"Settityöskentelyssä toistuu alalla sama selkeä kaava; tekniset osastot saavat usein työrauhan, puku-maski saa hyvin usein osakseen "höykytystä" ja hoputtamista settityöskentelyssä."

"Elokuvatuotannoissa naisten vetämiä osastoja [yleensä puku- ja lavastusosastot] jatkuvasti aliresurssoidaan verrattuna esim. kamera- ja valo-osastoihin, jotka yleensä saavat kaiken mitä haluavat. Seuraus tästä on että tunnolliset, naispuoliset pukusuunnittelijat ja lavastajat yrittävät silti hoitaa hommansa täydellisesti liian pienin resurssein ja usein uupuvat työssään."

Naiset kertoivat vastauksissaan runsaasti myös kokemuksistaan epätasa-arvosta palkkauksessa ja vastuun jakamisessa.

"Vastaavaa työtä tekevä miestyöntekijä saa enemmän palkkaa."

"Ystävänä sai 1000€ vähemmän palkkaa kuin miespuoliset kollegat."

"[--] Lisäksi olen joutunut suostumaan huomattavan alhaiseen palkkaan koska minun on annettu ymmärtää, että minun pitäisi olla [naisena] kiitollinen että ylipäätään saan tilaisuuden."

"Naisvaltaisissa positioissa palkankorotuksesta ei juurikaan suostuta edes keskustelemaan. Tästä huolimatta lisävastuita työnkuvan ulkopuolelta kasataan naisoletetuille työntekijöille jatkuvasti."

"Naisten odotetaan tekevän paljon metatyötä ja hiljaista työtä siinä missä miehet samassa pestissä pääsevät paljon helpommalla"

Uralla etenemisen ja rahoituksen saamisen koettiin olevan naisille vaikeampaa. Eriarvoisen kohtelun kokemus toistui vastauksissa.

"Työskentelen teknisessä ryhmässä pääasiassa draamaelokuvissa ja tv-sarjoissa. Naisena ura etenee hitaammin ja on lasikattoja, joita ei vain naisena saa murrettua."

"Olen kuluneen vuoden aikana kolme kertaa ollut tilanteessa, että minua harkitaan johtotehtäviin elokuva-alalla, mutta viimeisessä vaiheessa tuottaja tai tilaaja valitsee sijastani miehen tehtävään. En voi olla ajattelematta, että sukupuoleni [nainen] on vaikuttanut valintaan."

"Tuntuu, että samasta [tai enemmästä] osaamisesta ja kokemuksesta saa vähemmän arvostusta ja sellaisia työtehtäviä ja projekteja, joiden kautta saisi uralla etenemismahdollisuuksia vastaavasti kuin miehet."

“Naisten tasa-arvoon tai sisältöihin, joissa naiset pääsevät esille, suhtaudutaan ”muotijuttuna”, ilman, että mietitään, mistä tämä ”muoti” johtuu. Se otetaan ulkokohtaiseksi keppihevokseksi, millä voi ehkä saada rahoitusta, mutta samaan aikaan naistekijöitä syrjitään yhä alalla räikeästi.”

“Käsikirjoittajia, jotka tulevat oman alkuperäisidean kanssa tuotantoyhtiölle, saatetaan kohdella ei tavoin perustuen sukupuoleen ja ikään. [--] Oletetaan, että nuoret naiset suostuvat tekemään ilmaiseksi, nuorille miehille taas useammin tarjotaan jotain korvausta työstä. Tämän olen päätellyt oman kokemuksen ja kuulopuheiden myötä, en voi olla varma onko tämä varmasti totta.”

Naisten avovastauksissa toistuivat kokemukset siitä, että heidän ammattitaitoaan ja kyvykkyyttään hoitaa työnsä kyseenalaistettiin sukupuolensa vuoksi. Moni koki joutuvansa todistelemaan pätevyyttään työpaikalla. Vähättelijänä oli tyypillisesti mieskollega.

“Olen nainen tekniikan osastossa kentällä. Tuotantojen alussa on yleensä sama toistuva kaava: Joudun ”todistamaan” pätevyyteni ryhmälle (paitsi omalle osastolle), minun vastuualueestani puhuttaessa minua ohitetaan ja konsultoidaan miespuolista kollegaa, nimeäni ei opetella tai muuten vain ei kutsuta mua nimeltä, mieskollegoja sen sijaan kyllä. Tiedän tekeväni hyvää jälkeä, mutta joudun silti usein tuotannon alussa apulaisohjaajan silmätikuksi. Tämä sitten tasoittuu ja loppuu kun huomataan että osaankin tehdä työni. Tämä on kuitenkin siinä mielessä tosi raskasta, kun työt ovat niin projektiluontoisia, että sama toistuu muutaman kuukauden välein uuden projektin alkaessa.”

“Esihenkilöasemassa [tuottaja, apulaisohjaaja, valo- ja kameraryhmän esihenkilöt, järjestäjät] olevat miehet työtöttelevät ja vähättelevät naisten osaamista, tunteita sekä sairauksia, koska naiset näyttävät nuorilta.”

“”Naiset ei voi nostella kameraa/valoja/lavasteita kun ovat heikompia” ”Täällä ois näitä miesten töitä””

“Jos omia toiveita tuo esiin, vastataan vähättelevään tai isälliseen sävyyn.”

”Miespuoliset hodit ovat myös vähätelleet fyysistä jaksamistani, jos olen lähtenyt kantamaan painavia asioita, vaikka todellisuudessa treenaan ja olen joitakin miehiä vahvempikin. Lisäksi miehet ovat setissä olleet huolissaan ymmärrätkö varmasti valvoa kalustoa oikein eli ovat myös kyseenalaistaneet osaamiseni.”

Miehet kertoivat avovastauksissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kokemuksistaan vain vähän. Jotkut heistä kertoivat kokevansa, että eivät olleet tervetulleita naisvaltaisille osastoille.

“Olen kokenut syrjintää siitä, että presentoin miehenä muunsukupuolisena ja joissain tilanteissa tuntuu, että Art Department ”pitäisi” olla vain naisten käsissä. On esimerkiksi syytetty ongelmasta nais-auktoriteettia kohtaan joka on mielestäni todella outoa, koska minulla ei ole ollut 7 vuoden aikana kuin yksi mies-esihenkilö.”

Osa miehistä koki myös epätasa-arvoa sukupuoleensa liittyen “länsimaisen miehen taakan” vuoksi.

“En osaa sanoa onko kyseessä täsmällisesti syrjintää, mutta asetelma on keikahtanut osittain niin, että tietyissä projekteissa länsimaisuuteni ja sukupuoleni [mies] on annettu ymmärtää olevan negatiivinen asia, koska kategorisoidun kantamaan yleisesti ymmärretyn länsimaisen miehen taakkaa.”

Kyselyssä yleistä ilmapiiriä kartoitettiin myös kysymällä, kokeeko vastaaja voivansa luottaa siihen, että on työpaikalla turvassa seksuaaliselta häirinnältä (kuvio 5.4.3.B). Miehet luottivat muita enemmän siihen, että seksuaaliselta häirinnältä voi olla töissä turvassa. Heistä 65 % (n=50) näki tilanteen olevan melko tai erittäin hyvä, naisista 45 % (n=74) ja sukupuolekseen 'muu'-vaihtoehtoon valinneista vain 38 % (n=5) näki tilanteen melko tai erittäin hyvänä.

Avovastauksissa miehet eivät kertoneet seksuaaliseen häirintään liittyvistä kokemuksista, mutta naiset kertoivat. Kokemuksissa nousi esiin mm. seksuaalissävyytteistä kommentointia ja koskettelua.

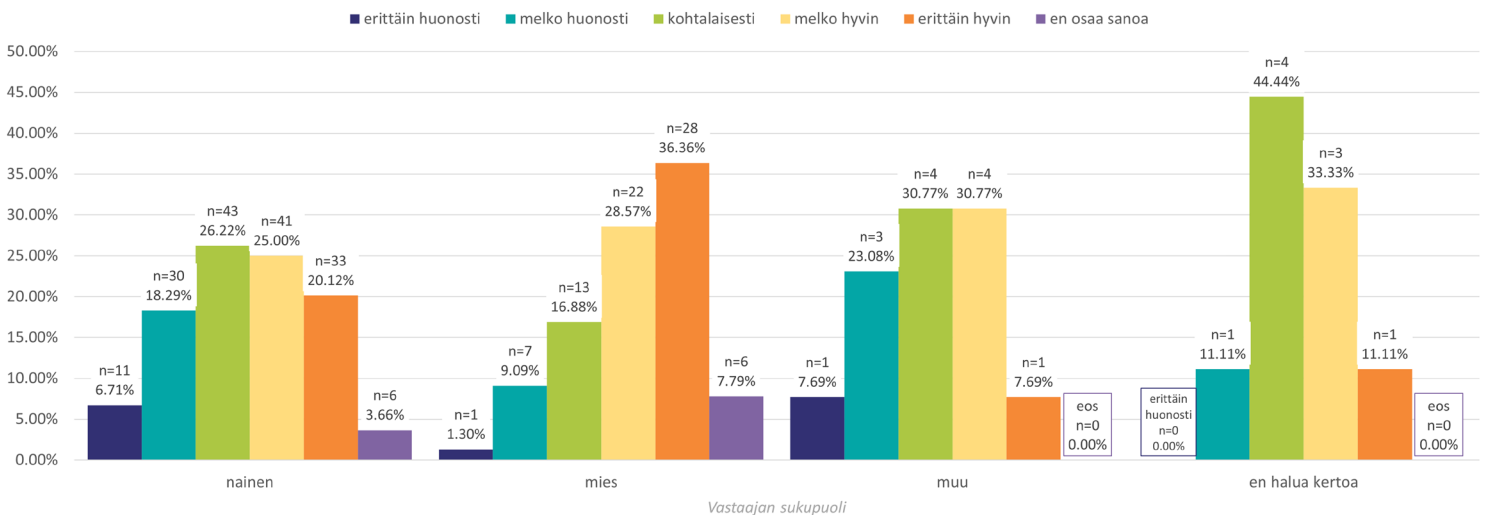
“Oman osaston sisällä olen kokenut seksuaalista häirintää, koskettelua ja seksuaalissävyytteistä kommentointia.”

“Jos en ole pitänyt meikkiä töissä, minua on kehoitettu laittautumaan, koska näytän paremmalta meikin kanssa.”

KUVIO 5.4.3.B:

**”Kuinka hyvin elokuva- ja televisioalalla täyttyvät omasta mielestäsi seuraavat väittämät:
”Voin luottaa siihen, että työpaikalla olen turvassa seksuaaliselta häirinnältä”**

Kaikki vastaajat (n=263), vertailu vastaajien sukupuolen mukaan



5.4.4 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluminen

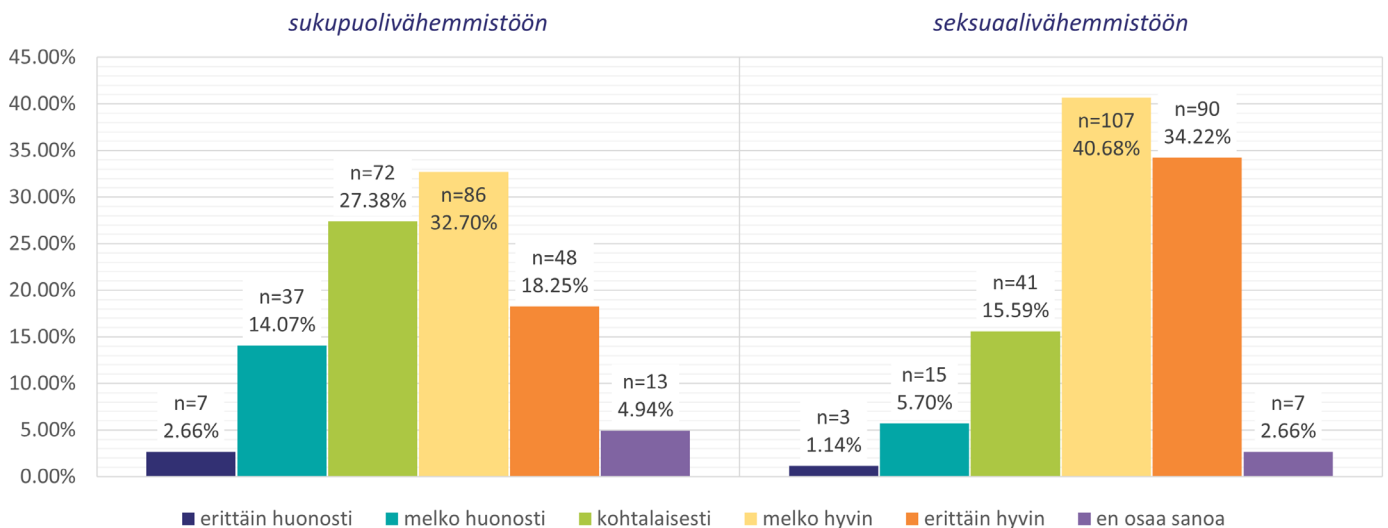
Tässä luvussa termiä '[sateenkaarivähemmistö](#)' käytetään kattoterminä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Kyselyssä joidenkin kysymysten yhteydessä sukupuolivähemmistöjen kohdalla oli määritelty sulkuihin teksti: "esim. trans-, inter- tai muunsukupuolinen".

Yleinen kokemus alan ilmapiiristä sateenkaarivähemmistöjen osalta vaihteli, sillä ilmapiirin ajateltiin olevan huomattavasti sallivampi seksuaali- kuin sukupuolivähemmistöille (kuvio 5.4.4.A). Vaikka noin puolet kaikista vastaajista koki, että ilmapiiri tukee sukupuolivähemmistöön kuulumisen ilmaisua melko tai erittäin hyvin, yli neljäsosa (27 %, n=72) vastaajista koki tilanteen vain kohtalaiseksi ja noin 17 % (n=44) melko tai erittäin huonoksi. Seksuaalivähemmistöjen kohdalla jopa yli kolmasosa arveli ilmapiirin tukevan ilmaisemista erittäin hyvin (34 %, n=90), melko hyvin 41 % (n=107), kohtalaisesti 16 % (n=41), melko huonosti 6 % (n=15) ja erittäin huonosti 1 % (n=3).

KUVIO 5.4.4.A:

"Koetko, että alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa esimerkiksi..."

Kaikki vastaajat (n=263)

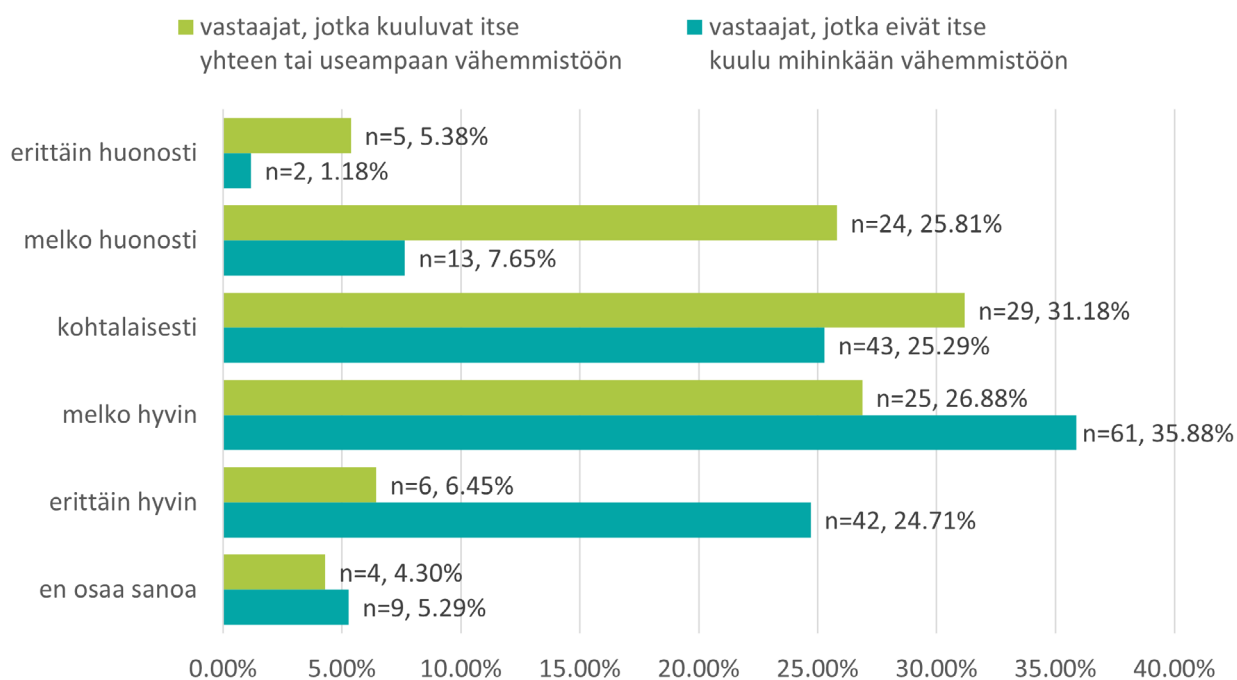


Yhteen tai useampaan vähemmistöön kuuluvista vain 6 % (n=6) näki ilmapiirin tukevan sukupuolivähemmistöön kuulumisen ilmaisemista erittäin hyvin, kun vastaava luku oli vähemmistöön kuulumattomilla lähes neljäsosa vastaajista (25 %, n=42). Erittäin tai melko huonoksi ilmapiirin arvioi 31 % (n=29) vähemmistöön itse kuuluneista, kun taas vähemmistöön kuulumattomista näin ajatteli vain 9 % (n=15) (kuvio 5.4.4.B).

KUVIO 5.4.4.B:

”Koetko, että alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumansa esimerkiksi sukupuolivähemmistöön?”

Kaikki vastaajat (n=263), vertailu sen perusteella, kuuluuko vastaaja vähemmistöön vai ei



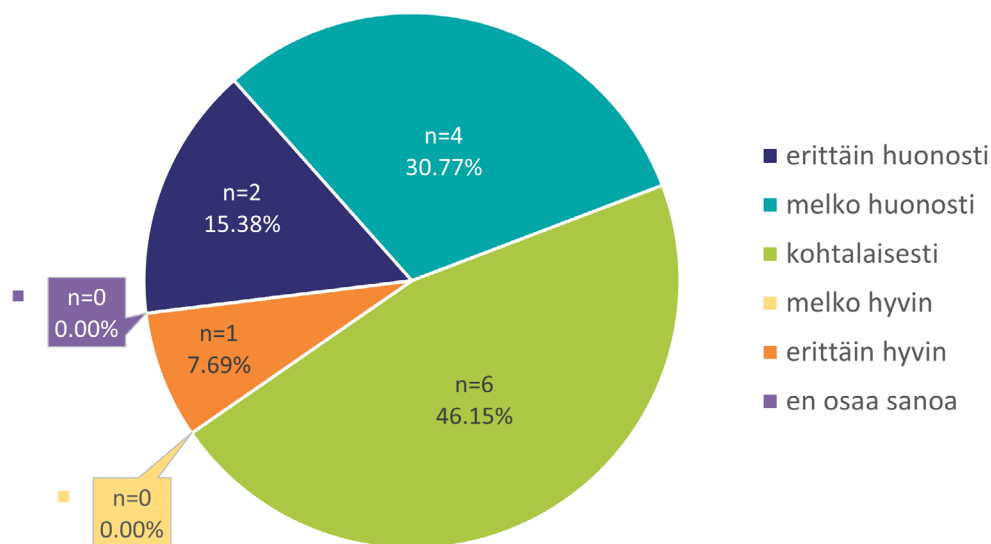
Taustatiedoissa kaikista kyselyn vastaajista 5 % (n=13) kertoi sukupuolekseen 'muu' [vaihtoehdot olivat 'nainen', 'mies', 'muu', 'en halua kertoa']. Vaihtoehdon 'muu' yhteydessä ei määritelty tarkemmin, mitä tällä tarkoitettiin. Tuloksia tarkasteltaessa on myös tärkeää huomioida, että vaikka tähän lukeutunee esimerkiksi muunsukupuolisia ja intersukupuolisia henkilöitä, eivät kaikki sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset tule kuitenkaan edustetuiksi tätä lukua yksinomaan tarkasteltaessa. On mahdollista, että esimerkiksi transnaiset ja -miehet eivät ole valinneet sukupuolekseen 'muu' vaan sukupuoli-identiteettinsä mukaisen oikean sukupuolensa. Tämän tiedostaen, raportin kirjoittajat tarkastelivat kuitenkin myös sitä, miten sukupuolekseen 'muu' ilmoittaneet vastasivat eräisiin heitä koskeviin kysymyksiin.

Kysyttäessä alan yleisestä ilmapiiristä ja suhtautumisesta sukupuolivähemmistöihin (kuvio 5.4.4.C), sukupuolekseen 'muu' valinneiden vastaajien arviot olivat joko huonoja tai kohtalaisia. Vain yksi koki, että alan yleinen ilmapiiri tukee sukupuoli-vähemmistöön kuulumisen ilmaisemista erittäin hyvin, eikä kukaan kokenut ilmapiiriä melko hyväksi. Sen sijaan kohtalaiseksi ilmapiirin arvioi 46 % (n=6), melko huonoksi 31 % (n=4) ja erittäin huonoksi 15 % (n=2).

KUVIO 5.4.4.C:

”Koetko, että alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa esimerkiksi sukupuolivähemmistöön”

Vastaajat (n=13), jotka ilmoittivat sukupuolekseen 'muu'



Sukupuolekseen 'muu' ilmoittaneista yli puolet (54 %, n=7) oli kokenut tullessa syrjityksi edellisten 12 kuukauden aikana sukupuolivähemmistöön kuulumisen vuoksi (kuvio 5.4.4.D). Lisäksi epävarmoja oli 23 % (n=3). Niitä, jotka eivät olleet kokeneet syrjintää tällä perusteella oli niin ikään 23 % (n=3).

Avovastauksissa kerrottiin joitain esimerkkejä siitä, millaista syrjintä on ollut luonteeltaan.

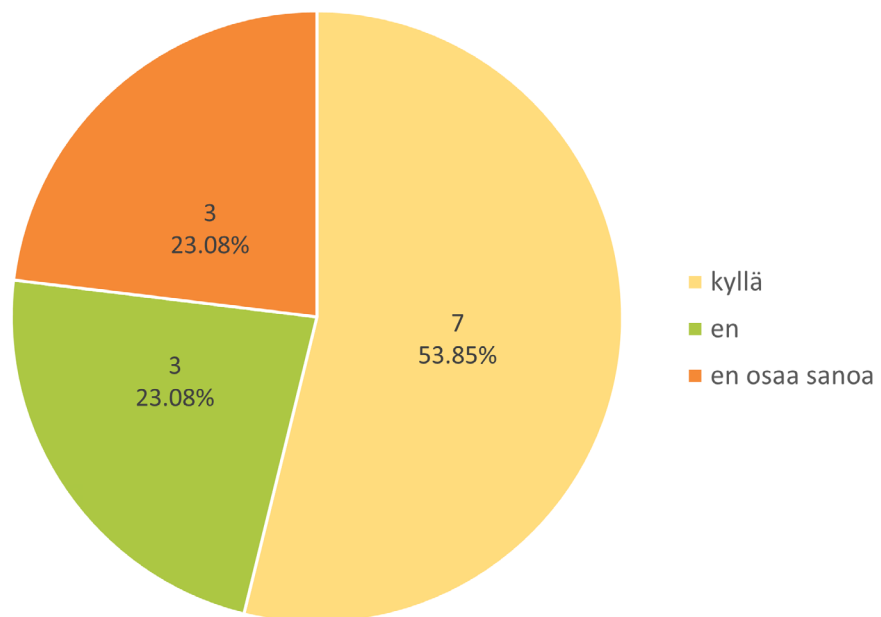
“Kohtaan jatkuvaa väärinsukupuolittamista työpaikallani. Vaikka sitä ei varmaankaan tehdä ilkeyttään, toivoisin, että ihmiset tekisivät vähemmän oletuksia ääneen toisen sukupuolesta. [--]“

“Muunsukupuolisuuden väheksyntää, halventavia vitsejä.”

KUVIO 5.4.4.D:

”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla *itseesi kohdistunutta* syrjintää koskien sukupuolivähemmistöä (esim. trans-, inter- tai muunsukupuolinen)?”

Vastaajat (n=13), jotka ilmoittivat sukupuolekseen 'muu'



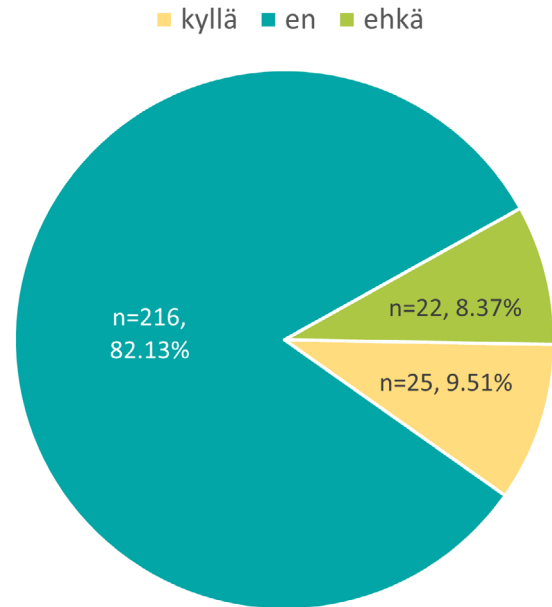
Muihin kohdistunutta mahdollista syrjintää sukupuolivähemmistöön kuulumisen perusteella (kuvio 5.4.4.E) kertoi havainneensa 10 % (n=25) kaikista kyselyn vastaajista. Lisäksi 8% (n=22) valitsi kysymykseen 'ehkä'-vaihtoehdon. Avovastauksissa ei tuotu esiin tarkemmin, millaisia nämä tilanteet ovat olleet.

Itseen kohdistunutta, seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää (kuvio 5.4.4.F) ilmoitti kokeneensa hyvin harva, vain 3 % (n=7) kaikista kyselyn vastaajista. Huomattavasti enemmän (11 %, n=28) oli heitä, jotka eivät olleet varmoja siitä, olivatko joutuneet syrjityiksi tällä perusteella.

Muihin kohdistunutta syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella (kuvio 5.4.4.G) kertoi havainneensa 10% (n=25) kaikista kyselyn vastaajista. Lisäksi 5 % (n=14) oli epävarmoja.

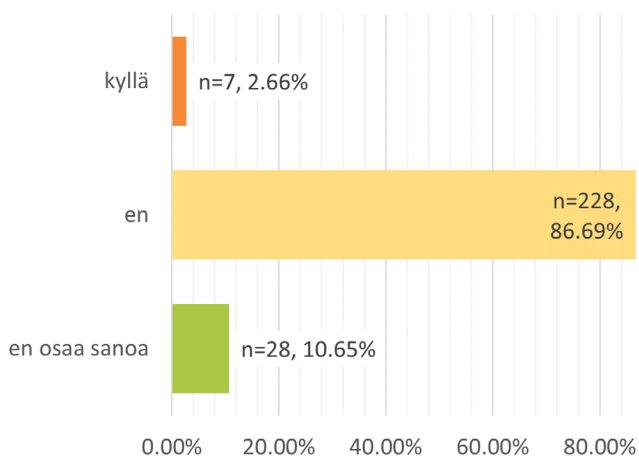
KUVIO 5.4.4.E:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko havainnut alalla *johonkuhun toiseen kohdistunutta* mahdollista syrjintää koskien sukupuolivähemmistöä (esim. trans-, inter- tai muunsukupuolinen)?”

Kaikki vastaajat (n=263)



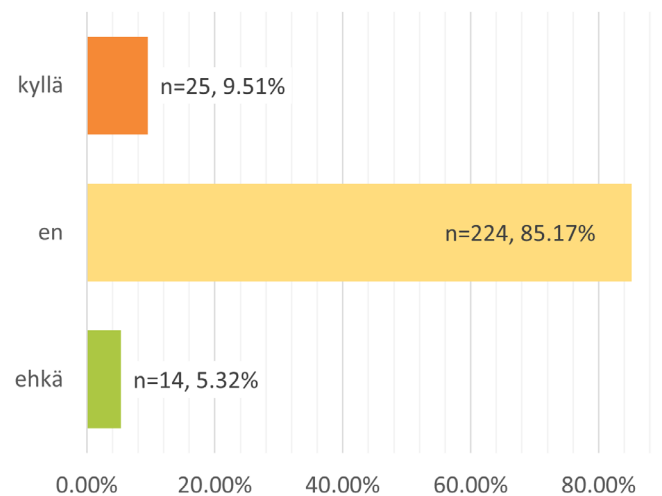
KUVIO 5.4.4.F:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla *itseesi kohdistunutta* syrjintää koskien seksuaalista suuntautumista?”

Kaikki vastaajat (n=263)



KUVIO 5.4.4.G:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko havainnut alalla *johonkuhun toiseen kohdistunutta* mahdollista syrjintää koskien seksuaalista suuntautumista?”

Kaikki vastaajat (n=263)



Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää raportoitiin useammin muihin kuin itseen kohdistuneena. Tämä saattaa kertoa siitä, että syrjintä ei tule aina syrjityn itsensä tietoon. Toisaalta useampi eri henkilö on voinut kertoa samasta syrjintätilanteesta.

Avovastauksissa oli jonkin verran kommentteja seksuaalivähemmistöjen syrjintään liittyen. Niissä tuotiin esiin käytöstä, joka voisi lukeutua muun muassa häirinnäksi:

“Minua on maalitettu ja minusta on levitetty disinformaatiota, koska kuulun seksuaalivähemmistöön. En tiedä vaikuttaako se esimerkiksi ylenemiseeni tai työtehtäviini.”

“Seksuaalisia vähemmistöjä vähätteleviä vitsejä.”

“Kuvauksissa yleisesti kerrottuja epäasiallisia vitsejä seksuaali- ja etniseen vähemmistöön kuuluvista ryhmistä.”

Seksuaalivähemmistöjen syrjintäkokemusten vähäisyys aineistossa on huomionarvoista. Kyselyn taustatiedoissa ei kysytty vastaajien seksuaalista suuntautumista, joten ei tiedetä, johtuuko syrjintäkokemusten pieni määrä siitä, että tähän vähemmistöön kuuluvia oli kyselyyn vastanneissakin vähän. Vähäisyys voi johtua myös siitä, että alan ilmapiiri on tässä suhteessa hyvä eikä syrjintää tapahdu paljon. Viimeisintä näkökulmaa puoltaa sekin, että kysyttäessä tukeeko alan yleinen ilmapiiri eri vähemmistöihin kuulumisen ilmaisua, koettiin ilmapiirin olevan parempi seksuaalivähemmistöille kuin muille vähemmistöille.

Eräs vastaaja kuvaili seksuaalivähemmistöjen tilannetta alalla myös seuraavasti:

“Ala on mielestäni hyvin vastaanottavainen seksuaalivähemmistöille, koska seksuaalinen suuntaumus ei näy ulospäin.”

Toinen vastaaja puolestaan koki, että seksuaalivähemmistöt olisi nostettu erityisasemaan, jonka vuoksi naistekijät tulevat syrjityiksi:

“Koen myös että esim. seksuaalivähemmistön edustajat jyrää naistekijöiden edelle vaikka osa ei edes halua tai osaa tehdä leffoja. [--] Tämä seksuaalivähemmistöjen suosiminen on mielestäni mennyt liian pitkälle ja vain pahentanut asioita. Eikö pointti ollut se, ettei seksuaalisella suuntautumisella saisi olla väliä työelämässä? Nythän se on ainoa asia, jolla on väliä.”

5.4.5 Terveystila, toimintakyky ja vammaisuus

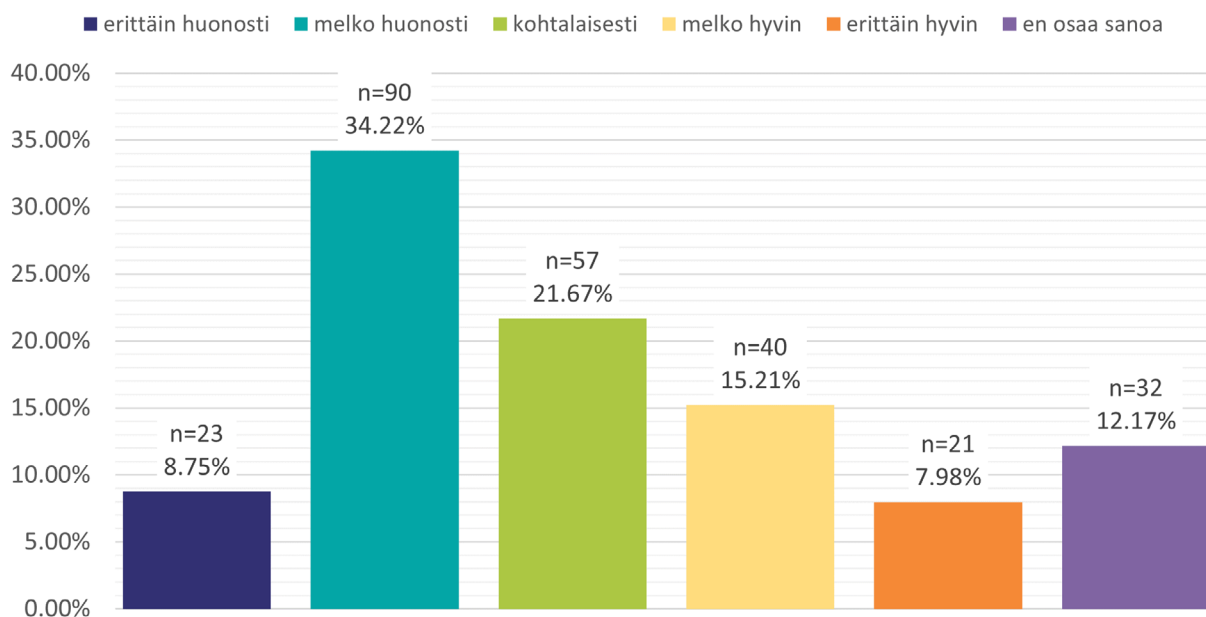
Kyselyn tekijät päättivät yhdistää terveydentilaan, toimintakykyyn ja vammaisuuden perustuvat syrjäytäkemukset yhteiseksi kategoriakseen, koska arveltiin, että eriteltynä ryhmien vastausmäärät voisivat olla niin pienet, että vastaajat saattaisivat kokea sen vaikuttavan anonymiteettiin ja lisäksi sillä olisi vaikutus tulosten yleistettävyyteen.

Kysyttäessä kaikkien kyselyn vastaajien kokemuksia siitä, tukeeko alan yleinen ilmapiiri sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa johonkin erityisryhmään terveydentilan, toimintakyvyn tai vammaisuuden perusteella, ajateltiin ilmapiirin olevan selkeästi heikompi verrattuna muihin kyselyssä vaihtoehtona annettuihin ryhmiin (kuvio 5.4). Vain 8 % (n=21) ajatteli ilmapiirin olevan erittäin hyvä, melko hyvä 15 % (n=40), kohtalainen 22 % (n=57), melko huono 34 % (n=90) ja erittäin huono 9 % (n=23). (kuvio 5.4.5.A)

KUVIO 5.4.5.A:

”Koetko, että alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa esimerkiksi johonkin erityisryhmään terveydentilan, toimintakyvyn tai vammaisuuden perusteella?”

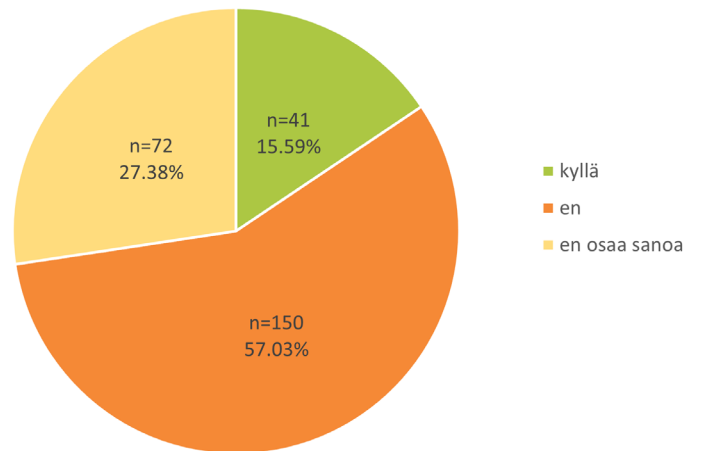
Kaikki vastaajat (n=263)



KUVIO 5.4.5.B:

”Voitko luottaa siihen, että mikäli työkykysi alenee tai tarvitset erityistä tukea, niin työnantajat ovat valmiita tekemään kohtuullisia mukautuksia?”

Kaikki vastaajat (n=263)



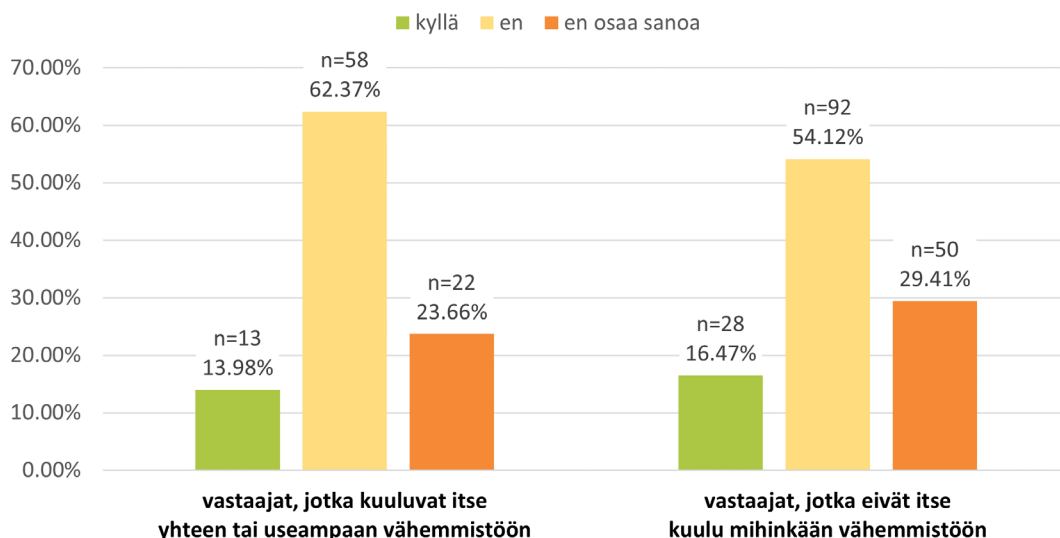
Kyselyssä kartoitettiin erillisellä kysymyksellä sitä, kokevatko vastaajat voivansa luottaa siihen, että mikäli heidän työkykynsä alenee tai he tarvitsevat erityistä tukea, työnantajat ovat valmiita tekemään vammaisille ihmisille tarkoitettuja kohtuullisia mukautuksia. Käsite ”kohtuullinen mukautus” avattiin lyhyesti kysymyksen yhteydessä, sillä raportin kirjoittajat pitivät oletettavana, ettei se välttämättä ole kaikille vastaajille entuudestaan tuttu. Kaikista vastaajista vain 16% (n=41) luotti saavansa tarvittaessa lain tarkoittamia kohtuullisia mukautuksia. (kuvio 5.4.5.B)

Vähemmistöön kuuluvista henkilöistä 62 % (n=58) vastasi, ettei koe voivansa luottaa siihen, että saisi tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia. Vähemmistöön kuulumattomista henkilöistä samoin vastasi yli puolet, eli 54 % (n=92). ’En osaa sanoa’ vastanneiden määrä oli verrattain korkea: vähemmistöön kuulumattomien parissa 29 % (n=50) ja vähemmistöjen parissa 24 % (n=22). (kuvio 5.4.5.C)

KUVIO 5.4.5.C:

”Voitko luottaa siihen, että mikäli työkykysi alenee tai tarvitset erityistä tukea, niin työnantajat ovat valmiita tekemään kohtuullisia mukautuksia?”

Kaikki vastaajat (n=263), vertailu sen perusteella, kuuluuko vastaaja vähemmistöön vai ei



Työnjohtoasemassa vastaushetkellä tai sitä ennen toimineet olivat hieman luottavaisempia kuin ne, jotka eivät olleet toimineet työnjohtoasemassa. Työnjohtoasemassa toimineista 20 % (n=28) koki voivansa luottaa kohtuullisiin mukautuksiin, kun taas muista näin ajatteli 11 % (n=13).

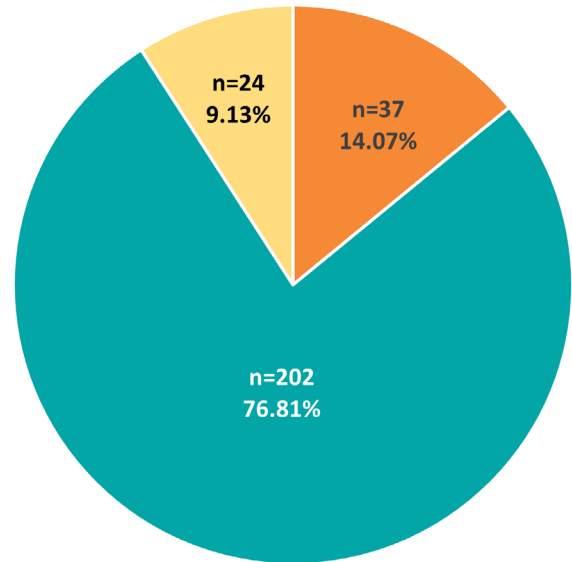
Kaikista kyselyn vastaajista 14 % (n=37) kertoi kohdanneensa edeltävien 12 kuukauden aikana itseän kohdistuvaa syrjintää liittyen terveydentilaan, toimintakykyyn tai vammaisuuteen. (kuvio 5.4.5.E)

KUVIO 5.4.5.E:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien terveydentilaa, toimintakykyä tai vammaisuutta?”

Kaikki vastaajat (n=263)

Syrjintää terveydentilan, toimintakyvyn tai vammaisuuden perusteella olivat kohdanneet sekä ne, jotka olivat taustakysymyksissä kertoneet kuuluvansa yhteen tai useampaan vähemmistöön (18 %, n=17) että ne, jotka eivät ilmoittaneet kuuluvansa mihinkään vähemmistöön (12 %, n=20) (kuvio 5.4.5.F). Syrjintäkokemusten esiintyminen molemmissa ryhmissä selittynee sillä, että vaikka esimerkiksi vammaiset ovat virallisesti tunnustettu vähemmistö, ei terveydentilaa tai toimintakykyä heikentävä sairaus automaattisesti tarkoita vähemmistöön kuulumista. Jokaisella on ainakin joskus elämässään jokin terveydentilaa heikentävä sairaus, kuten korkea verenpaine, tai muu toimintakykyä väliaikaisesti heikentävä tila, kuten murtunut jalka. Syrjintä näilläkin perusteilla on laissa kiellettyä.

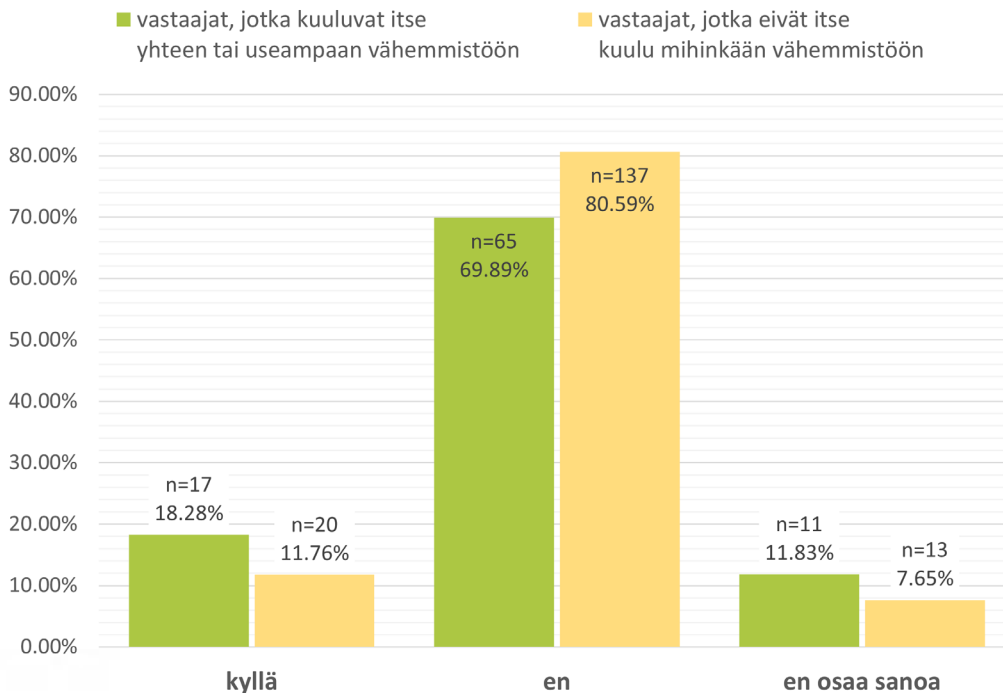
■ kyllä ■ en ■ en osaa sanoa



KUVIO 5.4.5.F:

”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien terveydentilaa, toimintakykyä tai vammaisuutta?”

Kaikki vastaajat (n=263), vertailu sen perusteella, kuuluuko vastaaja vähemmistöön vai ei



Niillä vastaajilla, jotka kertoivat kohdanneensa edellisten 12 kuukauden sisällä itseen kohdistunutta syrjintää terveydentilaan, toimintakykyyn tai vammaisuuteen liittyen, oli muita vastaajia heikompi usko alan yleisen ilmapiirin yhdenvertaisuuteen kyseisiin syrjintäperusteisiin liittyen. Heistä 65 % (n=24) koki, että alan ilmapiiri tukee joko erittäin tai melko huonosti sitä, että terveyteen tai toimintakykyyn liittyvistä haasteista voisi kertoa halutessaan avoimesti. Vain 8 % (n=3) piti ilmapiiriä melko hyvänä ja 3 % (n=1) erittäin hyvänä. (kuvio 5.4.5.G)

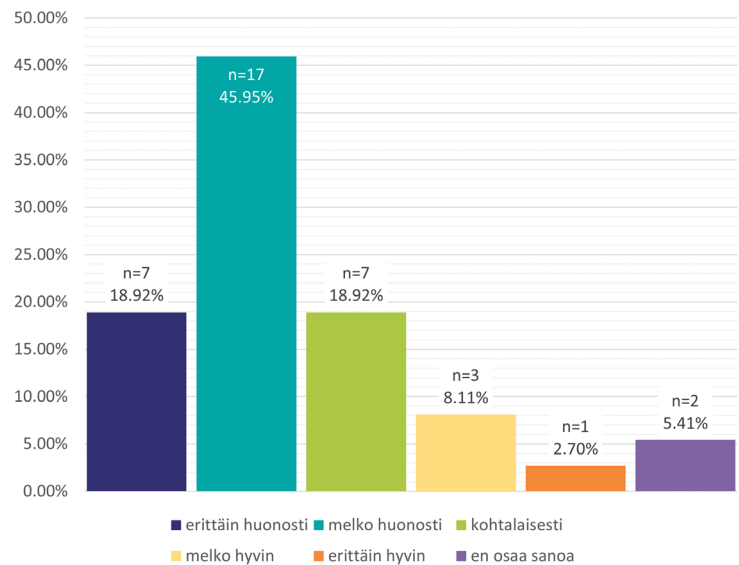
Vastaajilla, jotka olivat kokeneet itseen kohdistuvaa syrjintää terveydentilaan, toimintakykyyn tai vammaisuuteen liittyen, oli huomattavan heikko luottamus siihen, että työnantajat olisivat valmiita tekemään lakisäätteisiä kohtuullisia mukautuksia, mikäli niille tulisi tarve. Ylivoimainen enemmistö (89 %, n=33) ei luottanut työnantajien toteuttavan mukautuksia. Yksi vastaaja (3%) luotti tähän edelleen, kokemastaan syrjinnästä huolimatta. (kuvio 5.4.5.H)

On odotettavaa, että luottamus oikeudenmukaiseen kohteluun saattaa heiketä yksittäisen ja kumulatiivisen syrjinnän kokemisen seurauksena. Kyselystä ei kuitenkaan käynyt ilmi se, kuinka moni itseen kohdistuvaa syrjintää kokeneista on kokenut sitä juuri työnantajan edustajan taholta, ja kuinka moni jonkin sellaisen tahon, jolla ei ole tekemistä kohtuullisten mukautusten myöntämisen ja toteuttamisen kanssa. Koska selvityksen taustakysymyksissä ei kysytty, kuuluuko vastaaja itse vammaisiin, ei tiedetä myöskään, moniko vastaajista on vammainen, mutta ei ole kohdannut syrjintää.

KUVIO 5.4.5.G:

”Koetko, että alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa johonkin erityisryhmään terveydentilan, toimintakykyyn tai vammaisuuden perusteella?”

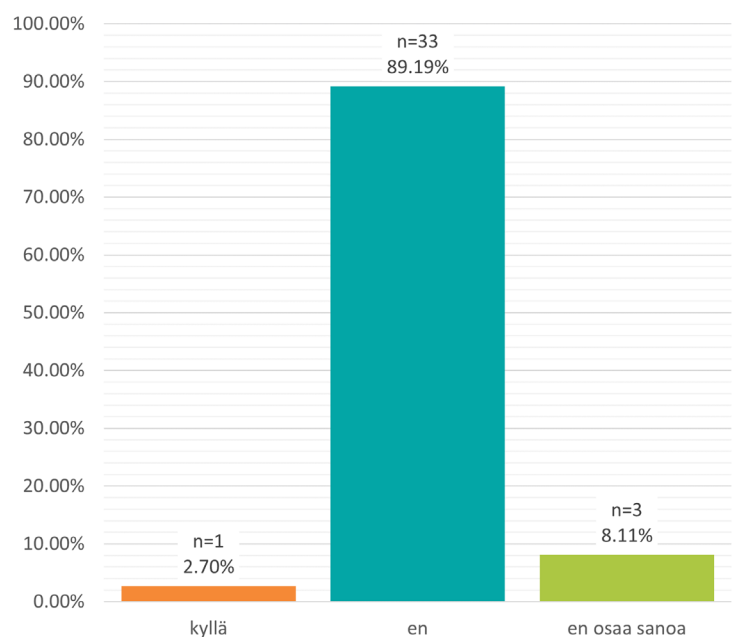
Vastaajat (n=37), jotka olivat kokeneet itseen kohdistunutta syrjintää terveydentilaan, toimintakykyyn tai vammaisuuteen liittyen



KUVIO 5.4.5.H:

”Voitko luottaa siihen, että mikäli työkykysi alenee tai tarvitset erityistä tukea, niin työnantajat ovat valmiita tekemään kohtuullisia mukautuksia?”

Vastaajat (n=37), jotka olivat kokeneet itseen kohdistunutta syrjintää terveydentilaan, toimintakykyyn tai vammaisuuteen liittyen



Muihin kohdistunutta mahdollista syrjintää terveydentilan, toimintakyvyn tai vammaisuuden perusteella (kuvio 5.4.5.I) kertoi havainneensa 17% (n=46) vastaajista. Epävarmoja oli 8 % (n=20) ja 75 % (n=197) ei ollut havainnut muihin kohdistunutta syrjintää näillä perusteilla.

Avovastauksissa tuotiin ilmi koh- tuullisten mukautusten epäämiseen liittyvää syrjintää muun muassa seuraavasti:

“Saavutettavuuden suhteen kuva- uksista puolestaan annetaan mie- likuva, että ne ovat niin fyysisesti vaativia että ne eivät liikuntarajoit- teisilta onnistu. Tämä on mielestäni vain tekosyy sille, että mitään ei teh- dä saavutettavuuden edistämiseksi kuvauspaikalla. Jokaiselle tuotan- toyhtiölle tulisi järjestää saavutet- tavuus koulutus, samoin kuin alan oppilaitoksille. Tällä hetkellä vam- maiset eivät uskalla kouluttautua alalle, koska se pitää ovensa visusti heiltä kiinni.”

“Joudun jatkuvasti puolustamaan oikeuttani mukauttaa työpistettäni itselleni ja vammaisuudelleni sopi- vammaksi.”

Vastaajat kertoivat myös psyykkisiin sairauksiin liittyvistä syrjintäkokemuk- sista.

“Kollegani syrjittiin, koska on sai- rastanut masennusta eikä uskottu onko tarpeeksi hyvässä kunnossa tuotantoon.”

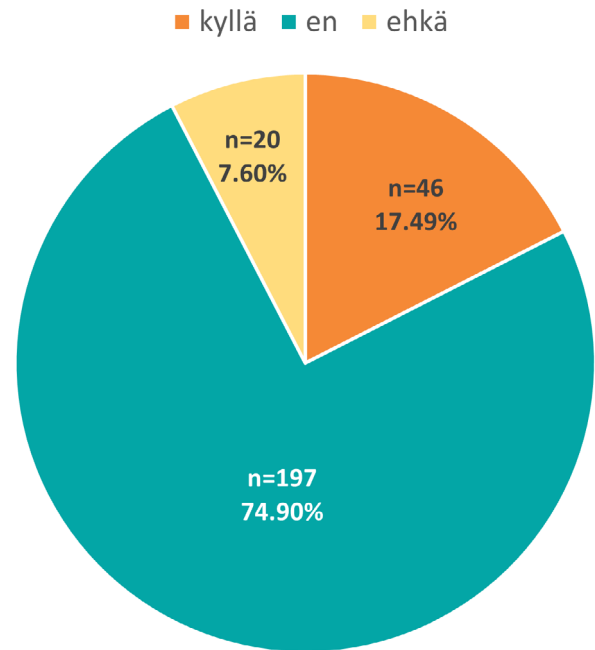
“Työkaveri on tarvinnut sairauslomaa ehkä hieman normaalia useammin uupumuksen takia. Tämän kanssa on ollut ongelmia.”

“Harjoittelupaikkaa ei irtoa mistään tutulle ja pätevälle ihmiselle kos- ka hän avoimesti kertoo olevansa mielen- terveystilasta eikä pysty välttämättä antamaan aivan täyt- tä työpanosta vaan tarvitsee aina silloin tällöin ”latauspäivän” / sai- rauspäivän.”

KUVIO 5.4.5.I:

”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko havainnut alalla *johonkuhun toiseen kohdistunutta mahdollista syrjintää koskien terveydentilaa, toimintakykyä tai vammaisuutta?*”

Kaikki vastaajat (n=263)



Avovastauksissa kerrottiin lisäksi syrjintäkokemuksista liittyen neurop- sykiatriisiin häiriöihin.

“Neurologinen poikkeavuus on mo- nille haaste hyväksyttäväksi, myös minulle itselleni, mutta ADHD:n aiheuttamien vaikeuksien vähättely ei tunnu hyvältä.”

“Esihenkilöasemassa oleva mies huutaa, kiusaa ja vähättelee [--] autismin kirjolla olevaa työntekijää [--]”

Eräs vastaaja nosti esiin kokemuksen, ettei alan oppilaitoksissa huomioida lisätukea tarvitsevia henkilöitä.

“Koen, että erityisesti alan oppilai- toksissa ei oteta huomioon henki- löitä, jotka tarvitsevat mahdollisesti lisätukea opiskeluunsa esim. sairau- den vuoksi. Ei ole myöskään selkeitä ohjeita kehen tulisi olla yhteydessä, jos kohtaa epäkohtia. Lisäksi on todella ableistista olettaa, että sai- ras voi olla vain jos se näkyy hyvin selkeästi ulospäin. Kukaan ei voi määrittää toisen kipuja ulkoakäsin.”

5.4.6 Perhesuhteet

Kyselyyn vastanneista 6 % (n=16) kertoi kohdanneensa itseensä kohdistunutta syrjintää perhesuhteisiin liittyen. (kuvio 5.4.6.A)

Heistä naisia oli 69 % (n=11), miehiä 25 % (n=4) ja muita 6 % (n=1). Enemmistö kuului ikäluokkiin 35-44-vuotiaat (44 %, n=7) ja 45-54-vuotiaat (38 %, n=6).

Avovastauksissa kerrottiin syrjintäkokemuksista liittyen yksinhuoltajien työllistymiseen.

”Entinen työnantajani kysyi minulta, että aionko vielä hankkia lisää lapsia tulevaisuudessa. Ja että hän palkkaa kyllä ensi kerralla ihmisen, jolla ei ole lapsia.”

”Yksinhuoltajuus ja alle 10v lapsi nähdään riskinä työllistettäessä.”

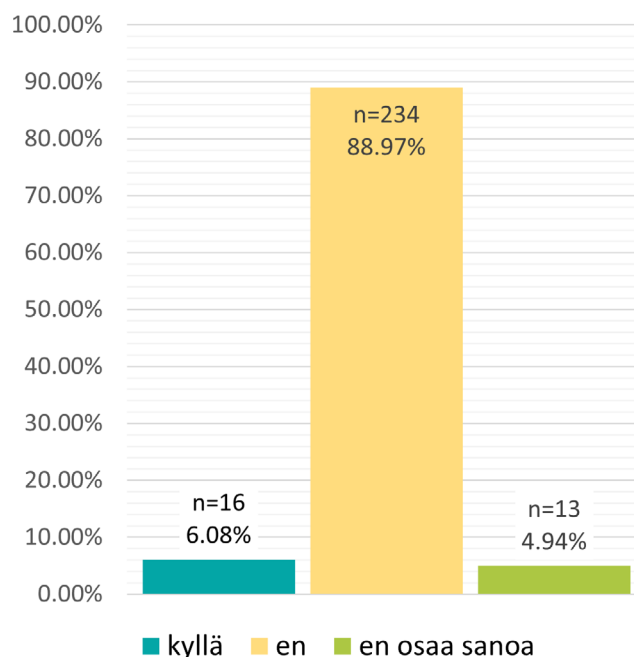
”Haastattelija esitti kysymyksen aloittamalla: ”minun ei varmasti pitäisi kysyä tätä, mutta kysyn kuitenkin” ja tein virheen vastaamalla hänen kysymykseen, millaiset turvaverkot minulla on lapsen hoitoa ajatellen suhteessa työtehtäviin.”

Toisaalta avovastauksissa kerrottiin eriarvoisuuden kokemuksista liittyen lapsettomuuteen.

”Oletetaan, että voi tehdä pitkää päivää, kun ei ole lapsia.”

”Työpaikkailmoituksessa vaadittiin, että piti olla lapsia.”

KUVIO 5.4.6.A:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla *itseesi kohdistunutta* syrjintää koskien perhesuhteita?”
Kaikki vastaajat (n=263)



Muihin kohdistunutta mahdollista syrjintää perhesuhteiden perusteella kertoi havainneensa 5 % (n=13) vastanneista. (kuvio 5.4.6.B)

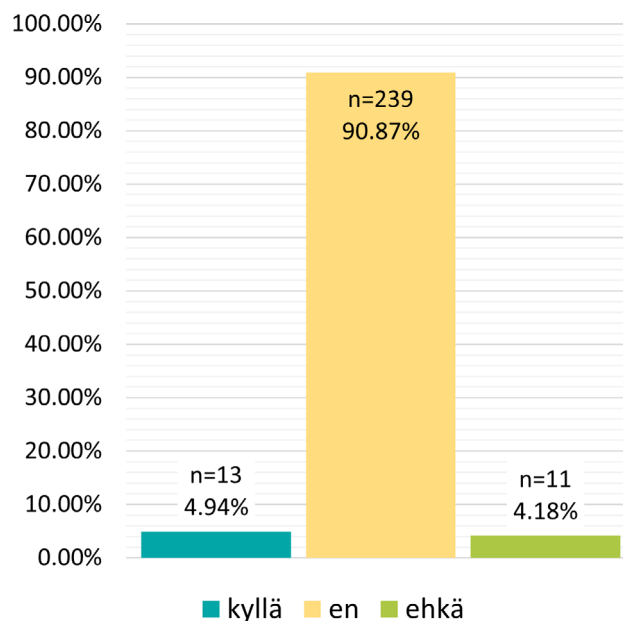
Avovastauksissa kerrottiin, että havainnot liittyivät muun muassa raskauteen ja perhevapaalta paluuseen.

”Tuntemani henkilö oli saanut lapsen ja palaamassa äitiyslomalta. Hänelle ei annettu hänelle jo povailtua työtä, sillä tuottajan mielestä hän ei tuoreena äitinä olisi voinut suorittaa työtä kuvauspäivien pituuden vuoksi.”

”Näyttelijän sopimus vain ”raukesi”, kun kävi ilmi, että hän on tullut roolin saamisen ja kuvausten välisenä aikana raskaaksi. Sopimus oli suullinen, mutta sitä ei virallisesti purettu tai irtisanottu, vaan työnantaja totesi lähtökohtaisesti, että hommia ei jatketa. Mitään korvausta ei näyttelijälle maksettu menetetystä keikasta eikä kirjallisia papereita tehty. [--]”

KUVIO 5.4.6.B:
”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko havainnut alalla *johonkuhun toiseen kohdistunutta mahdollista syrjintää* koskien perhesuhteita?”

Kaikki vastaajat (n=263)



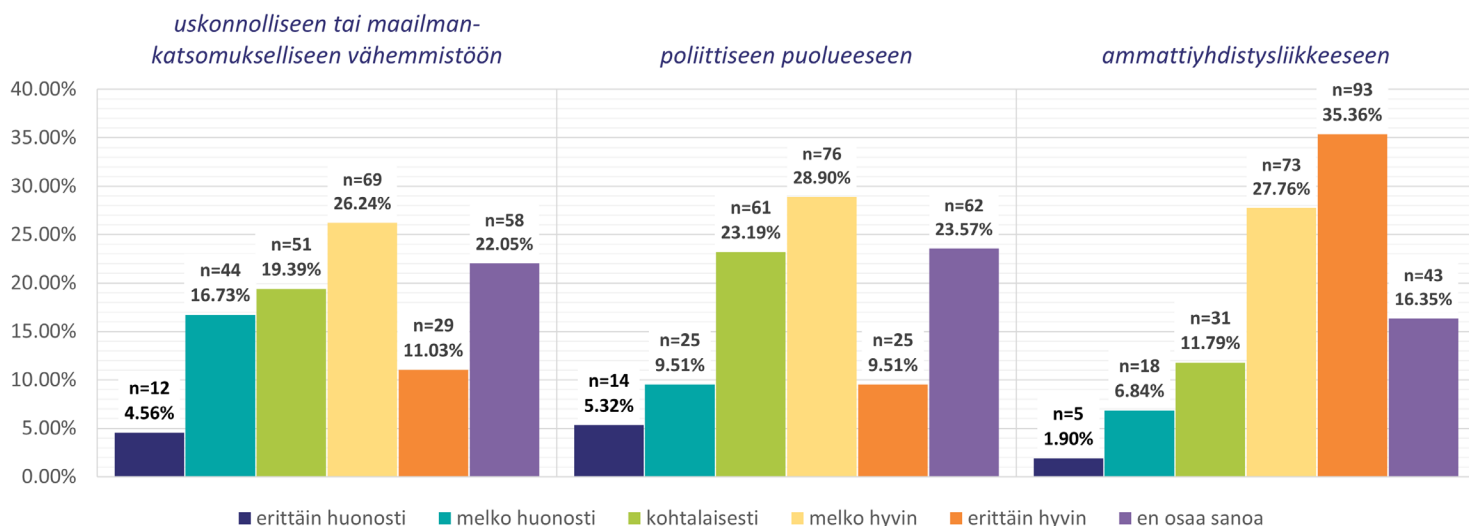
5.4.7 Muut syrjäntäperusteet

Poliittiseen puolueeseen sekä uskonnolliseen tai maailmankatsomukselliseen vähemmistöön liittyvien asenteiden arvioiminen alalla yleisesti koettiin kyselyssä jokseenkin hankalaksi, sillä useampi kuin joka viides vastaaja ei osannut sanoa, tukiko ilmapiiri sitä, että yksilöt voivat ilmaista kuuluvansa näihin ryhmiin (kuvio 5.4.7.A). Ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumiseen liitettiin myös jokin verran epävarmuutta, sillä 16 % (n=43) ei osannut vastata kysymykseen.

Arviot siitä, miten alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että vastaajat voivat ilmaista kuuluvansa uskonnolliseen tai maailmankatsomukselliseen vähemmistöön vaihtelivat merkittävästi vastaajien välillä. Noin viidennes (21 %, n=56) koki ilmapiirin tukevan tätä huonosti, kohtalaisesti niin ikään viidennes (19 %, n=51), melko hyvin neljäsosa (26 %, n=69) ja 11 % (n=29) näki tilanteen erittäin hyvänä (kuvio 5.4.7.A)

KUVIO 5.4.7.A:
”Koetko, että alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa esimerkiksi...”

Kaikki vastaajat (n=263)



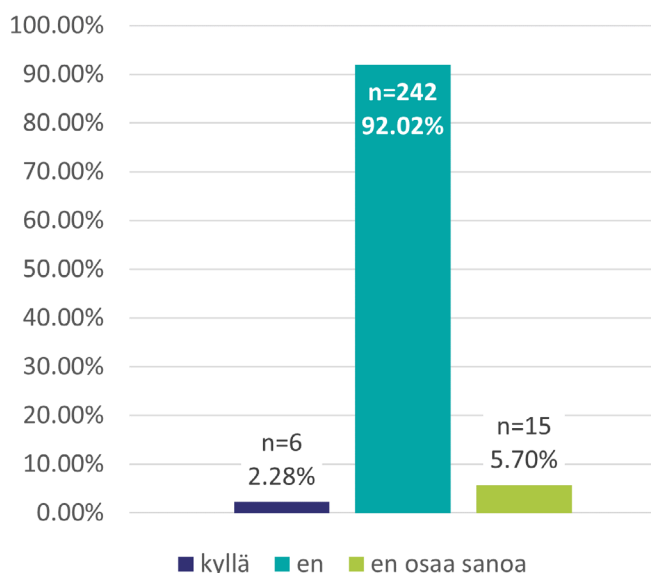
Uskontoon tai maailmankatsomukseen perustuvaa syrjintää kertoi kuitenkin kokeneensa vain 2 % (n=6) vastaajista (kuvio 5.4.7.B) ja 6 % (n=15) ei osannut sanoa. Kysymys oli muotoiltu niin, että tässä yhteydessä syrjintää ovat saattaneet raportoida myös henkilöt, jotka eivät kuulu vähemmistöön, mutta olivat silti kokeneet uskontoon tai maailmankatsomukseensa liittyvää syrjintää. "Uskonnon suhteen olen joutunut sietämään sitä, että työpaikalla uskontoani avoimesti pilkataan", kertoi eräs vastaaja. Muihin kohdistuneena syrjintää tällä perusteella oli havainnut hieman useampi, mutta kuitenkin vain 4 % (n=11) vastaajista.

Poliittiseen puolueeseen kuulumisen osalta arviot yleisestä ilmapiiristä olivat samansuuntaisia kuin uskonnon ja maailmankatsomuksen suhteen (kuvio 5.4.7.A). Syrjintää perustuen poliittiseen toimintaan oli itse kokenut 3 % (n=9) kaikista vastaajista (kuvio 5.4.7.C) ja muihin kohdistuneena sitä oli havainnut 5 % (n=13). Eräs vastaaja kertoi varovansa poliittisen kantansa paljastamista työpaikalla, sillä pelkäsi konfliktia ja leimautumista: "Koen että alallamme on vahva vasemmistolaisuuteen taipuva hegemonia ja se välillä paistaa arkisissa keskusteluissa työpaikalla." Toinen näki poliittisen aktiivisuuden vaikuttavan työmahdollisuuksiin: "(--) Jos rahoittajalla on tietoa poliittisesta toiminnasta, katsotaan se haitaksi."

KUVIO 5.4.7.B:

"Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien uskontoa tai maailmankatsomusta?"

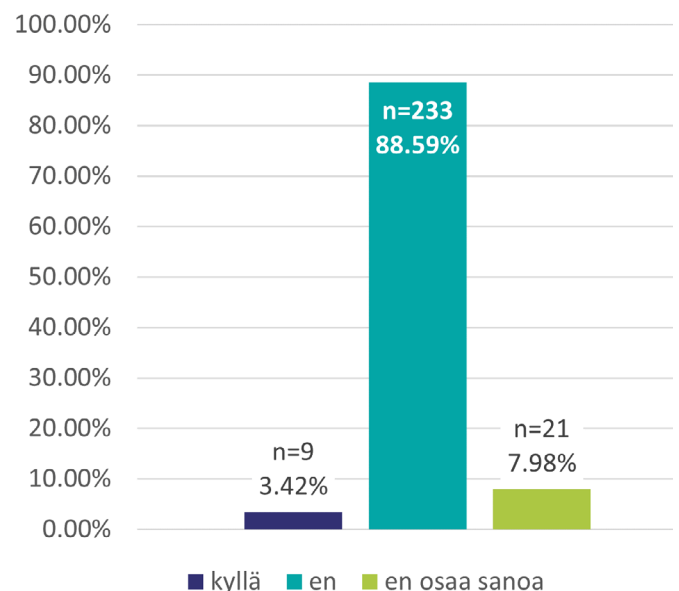
Kaikki vastaajat (n=263)



KUVIO 5.4.7.C:

"Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien poliittista toimintaa?"

Kaikki vastaajat (n=263)



Vakaumuksensa tai mielipiteensä perusteella syrjintää oli kokenut 12 % vastaajista (n=32) (kuvio 5.4.7.D). Muihin kohdistuneena vakaumukseen ja mielipiteeseen liittyvää syrjintää oli havainnut noin joka kymmenes (10 %, n=25) vastaaja. Tämän syrjintäperusteen osalta ei kysytty käsitystä yleisestä ilmapiiristä.

Vakaumus tai mielipide on avovastausten perusteella tulkittu vastaajien keskuudessa hyvin laajasti ja on hyvä huomioida, että vastausvaihtoehdon valinneiden henkilöiden kokemukset ovat todennäköisesti olleet hyvin vaihtelevia, joka saattaa selittää myös kokemusten korkeahkoa määrää. Vastauksissa kerrottiin etenkin henkilökohtaisten arvojen esiintuomiseen ja omien oikeuksien puolustamiseen liittyvistä negatiivisista seurauksista tai niiden pelosta työpaikalla. Vakaumuksena tai mielipiteenä voidaan kenties pitää myös eräissä avovastauksessa mainittua raittiutta.

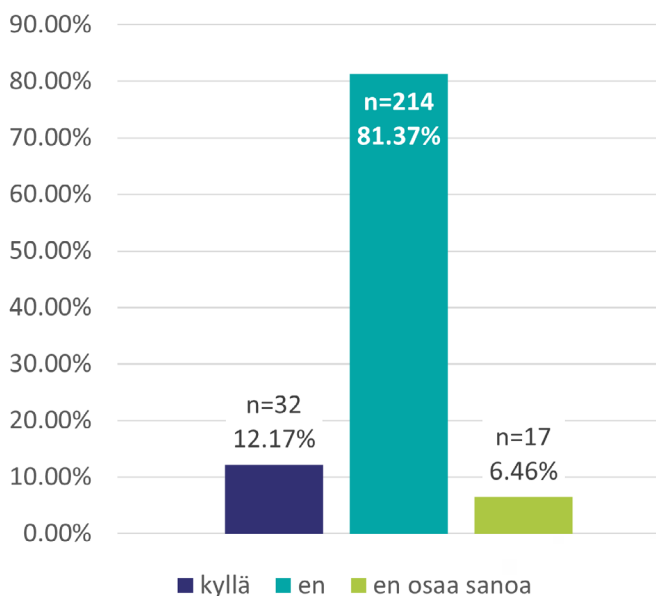
Ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumisen ilmaisemisen suhteen ilmapiiri koettiin huomattavasti positiivisemmaksi kuin esimerkiksi poliittiseen puolueeseen kuulumisen suhteen (kuvio 5.4.7.A). Melko tai erittäin huonosti tätä tukevana ilmapiirin näki 9 % (n=23) ja melko tai erittäin hyvin tätä tukevana 63 % (n=166) kaikista vastaajista.

Toisaalta ammattiyhdistystoimintaan perustuvaa syrjintää oli kohdannut useampi kuin poliittiseen toimintaan liittyvää syrjintää, sillä 7 % (n=18) kyselyn kaikista vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää liittyen ammattiyhdistystoimintaan (kuvio 5.4.7.E). Muihin kohdistuvana tätä syrjintäperustetta oli havainnut joka kymmenes (11 %, n=28).

KUVIO 5.4.7.D:

”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla *itseesi kohdistunutta* syrjintää koskien vakaumusta tai mielipidettä?”

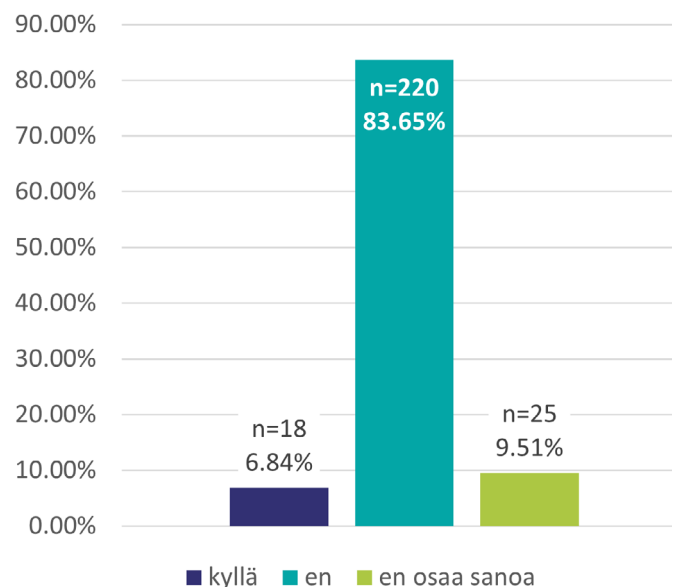
Kaikki vastaajat (n=263)



KUVIO 5.4.7.E:

”Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla *itseesi kohdistunutta* syrjintää koskien ammattiyhdistystoimintaa?”

Kaikki vastaajat (n=263)



Osa vastaajista oli kokenut lisäksi syrjintää perustuen muuhun kuin moninvalintavaihtoehtoissa esitettyihin syrjintäperusteisiin. 12 % (n=32) kaikista vastaajista valitsi kokemansa syrjinnän perusteeksi vaihtoehdon "jotain muuta henkilöön liittyvää syytä". Toiseen kohdistuvaan syrjintään liittyen tämän vaihtoehdon oli valinnut 8 % (n=22).

Kokemuksista oli mahdollista kertoa lisää sanallisesti. Kaksi vastaajaa kertoi kokemansa syrjinnän syyksi sen, että he olivat opiskelleet ulkomailla. Nämä henkilöt kokivat, että verkostoihin oli vaikea päästä sisään ja toinen koki olevansa muiden mielestä "väärän koulukunnan edustaja". Verkostot ja suhteet mainittiin usein myös tilanteissa, joissa vastaajat olivat kokeneet tullessaan syrjityksi, sillä työhön oli valittu heidän sijastaan työhönottajalle ennestään tuttu henkilö.

"Olen ollut tilanteessa, jossa tehtävään on palkattu huomattavasti kokemattomampi, mutta jolla on henkilökohtaisia suhteita päättävään tahoon."

Avovastauksissa kerrottiin esimerkiksi negatiivisesta suhtautumisesta omien oikeuksien puolustamiseen:

"Olen selvittänyt oikeuksiani niin koetaan hankalaksi henkilöksi."

"[--] Kun olen ihan asiallisesti kysynyt/huomauttanut siitä että ylitöistä, sovitusta poikkeavista työtehtävistä tai lisätöistä ei makseta, tai kertonut että annettu aika tai budjetti ei yksinkertaisesti mahdollista pyyntöjen toteuttamista, olen saanut vastaukseksi huutoraivoa, murjotusta ja vihjailua siitä etten ole tarpeeksi ammattitaitoinen tai että motivaatio ei ole kohdillaan [--]"

"Syrjitty siksi, että henkilön tiedetään olevan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ajava henkilö."

Muutamassa vastauksessa nostettiin esiin itsensätyöllistäjien, määräaikaisessa työsuhteessa tai muussa keikkatyössä olevien asema suhteessa muuhun henkilökuntaan: "Olen tuntiöntekijä ja työpaikalla kohdellaan eriarvoisesti vakituisia ja tunti-ilaisia". Avovastauksista ei voitu kuitenkaan selkeästi nähdä, miten eriarvoisuus työpaikalla käytännössä näkyi. Eräs vastaaja toi kuitenkin ilmi, että "vakituisen porukkaan" on vaikea päästä mukaan.

Lisäksi kyselyssä raportoitiin jonkin verran henkilön persoonaan liittyvistä syrjintäkokemuksista, joiden syitä luonnehdittiin muun muassa seuraavasti:

"Luonne."

"Syrjitty henkilö ei miellyttänyt syrjijää."

"Ei vaan ole pidetty jostain ihmisestä"

"[--] henkilökemiat eivät kohdanneet [--]"

"Luonteenpiirre, erilaisuus, erilaiset toimintatavat, introverttisyys."

Jotkut vastaajat kokivat, että se etteivät he kuuluneet mihinkään vähemmistöön tai aliedustettuun ryhmään, haittasi työn saamista tai muutti heidän kohteluaan:

"[--] nyt haetaan monimuotoisuutta kaikessa muussa paitsi iässä."

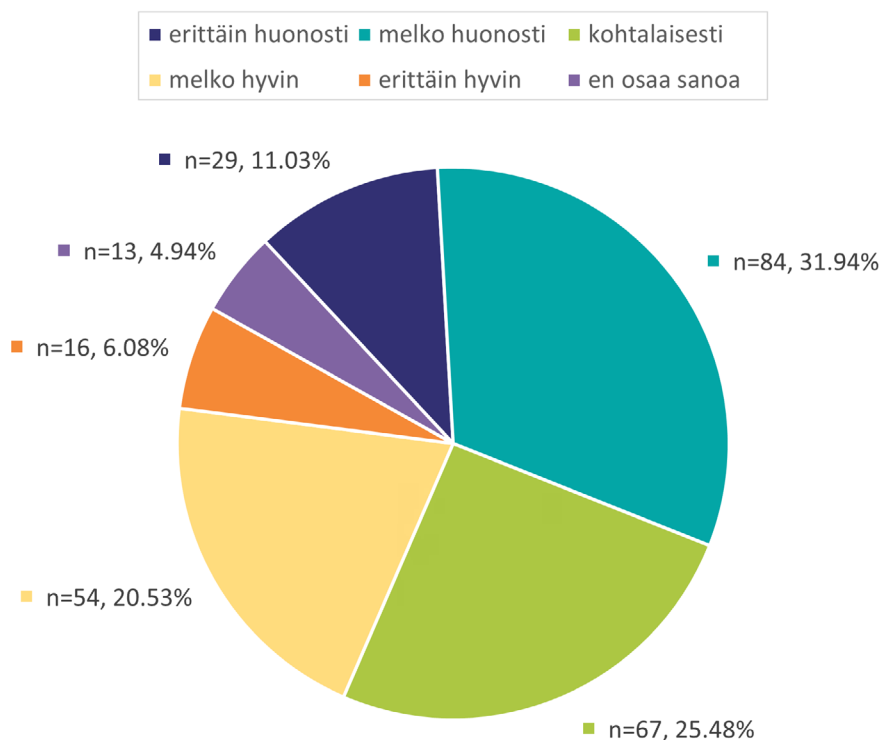
Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan (n.d.C, ss. 3-6) Suomen lainsäädäntö mahdollistaa tietyin edellytyksin erilaisen kohtelun henkilöön liittyvän syyn kuten iän, alkuperän tai vammaisuuden perusteella. Positiivista erityiskohtelua työhönotossa tulisi kuitenkin tehdä suunnitelmallisesti ja siitä tulisi ilmaista jo työpaikkailmoituksessa.

5.5 Syrjinnästä kertominen ja siihen puuttuminen

Kun vastaajilta tiedusteltiin, miten turvallista alalla on ottaa mahdollinen syrjintä puheeksi tai puuttua siihen, oli vastauksissa merkittävästi hajontaa (kuvio 5.5.A). Erittäin huonona tilannetta piti 11 % (n=29) kaikista vastaajista, melko huonona 32% (n=84), kohtalaisena 25 % (n=67), melko hyvänä 20,53 % (n=54) ja 6 % (n=13) erittäin hyvänä.

KUVID 5.5.A:
”Kuinka hyvin elokuva- ja televisioalalla täyttyvät omasta mielestäsi seuraavat väittämät: *’Alalla on yleisesti ottaen turvallinen ilmapiiri ottaa puheeksi ja puuttua mahdolliseen syrjintään’*”

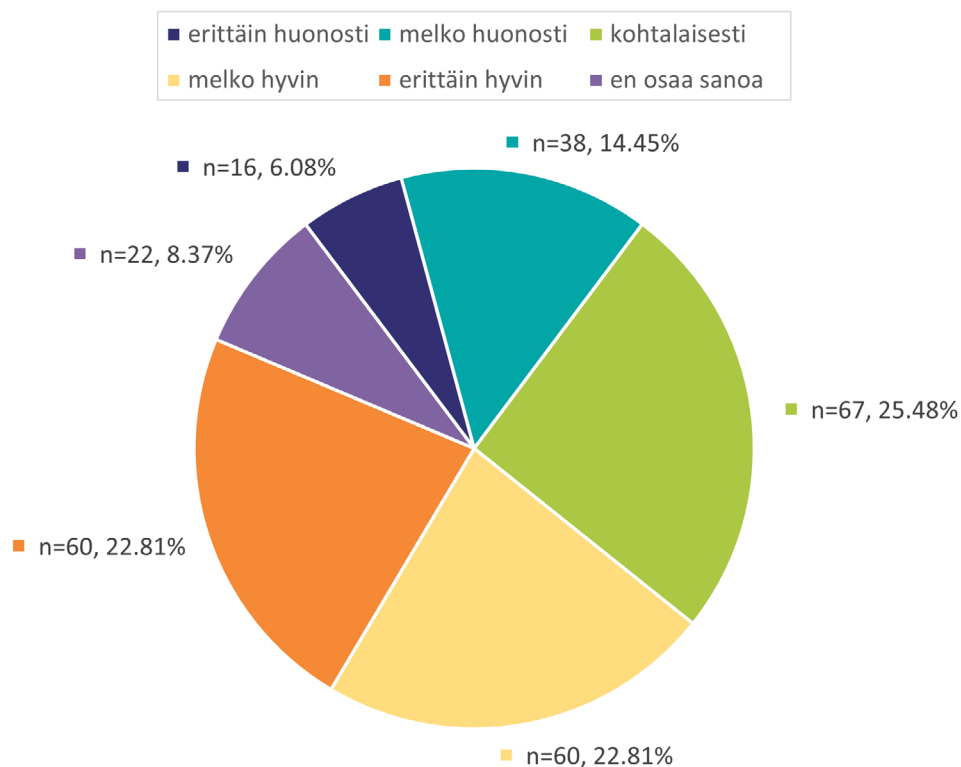
Kaikki vastaajat (n=263)



Miehet kokivat ilmapiirin tukevan syrjinnän puheeksi ottamista ja puuttumista hieman paremmin kuin naiset, mutta selvästi heikommaksi tilanteen arvioivat ne, jotka olivat ilmoittaneet sukupuolekseen 'muu'. Kolmestatoista vastaajasta ainoastaan yksi ajatteli, että ilmapiiri oli turvallinen. On kuitenkin hyvä huomata, että vastaajia oli tässä ryhmässä vähän (13), joten tuloksesta voi vetää vain suunta-antavia johtopäätöksiä. Yhteen tai useampaan vähemmistöön kuuluvat henkilöt arvioivat ilmapiirin tässä suhteessa lähes yhtä turvalliseksi kuin ne, jotka eivät kuuluneet mihinkään vähemmistöön.

Merkittävää hajontaa näkyi kun kysyttiin, voivatko vastaajat luottaa siihen, että heidän kokemansa seksuaalinen häirintä otetaan vakavasti ja siihen puututaan (kuvio 5.5.B). Yleisesti vastaajien mielestä tilanne oli seksuaaliseen häirintään puuttumisen suhteen muuta syrjintää parempi: erittäin hyvänä tilannetta piti lähes neljäsosa (23 %, n=60), melko hyvänä toinen neljäsosa (23 %, n=60), kohtalaisena neljäsosa (26 %, n=67), melko huonona 15 % (n=38) ja erittäin huonona 6 % (n=16).

KUVIO 5.5.B:
”Kuinka hyvin elokuva- ja televisioalalla täyttyvät omasta mielestäsi seuraavat väittämät: *’Mikäli kohtaan seksuaalista häirintää töissä, voin luottaa siihen, että asia otetaan vakavasti ja siihen puututaan’*”
 Kaikki vastaajat (n=263)



Seksuaaliseen häirintään liittyen sukupuolten väliset vastaukset eivät eronneet merkittävästi toisistaan, vaikka miesten parissa näkyikin muita sukupuolia hieman vahvempi luotto siihen, että seksuaalinen häirintä otetaan allalla vakavasti. Yhteen tai useampaan vähemmistöön kuuluminen heikensi arvioita tilanteesta vain hieman.

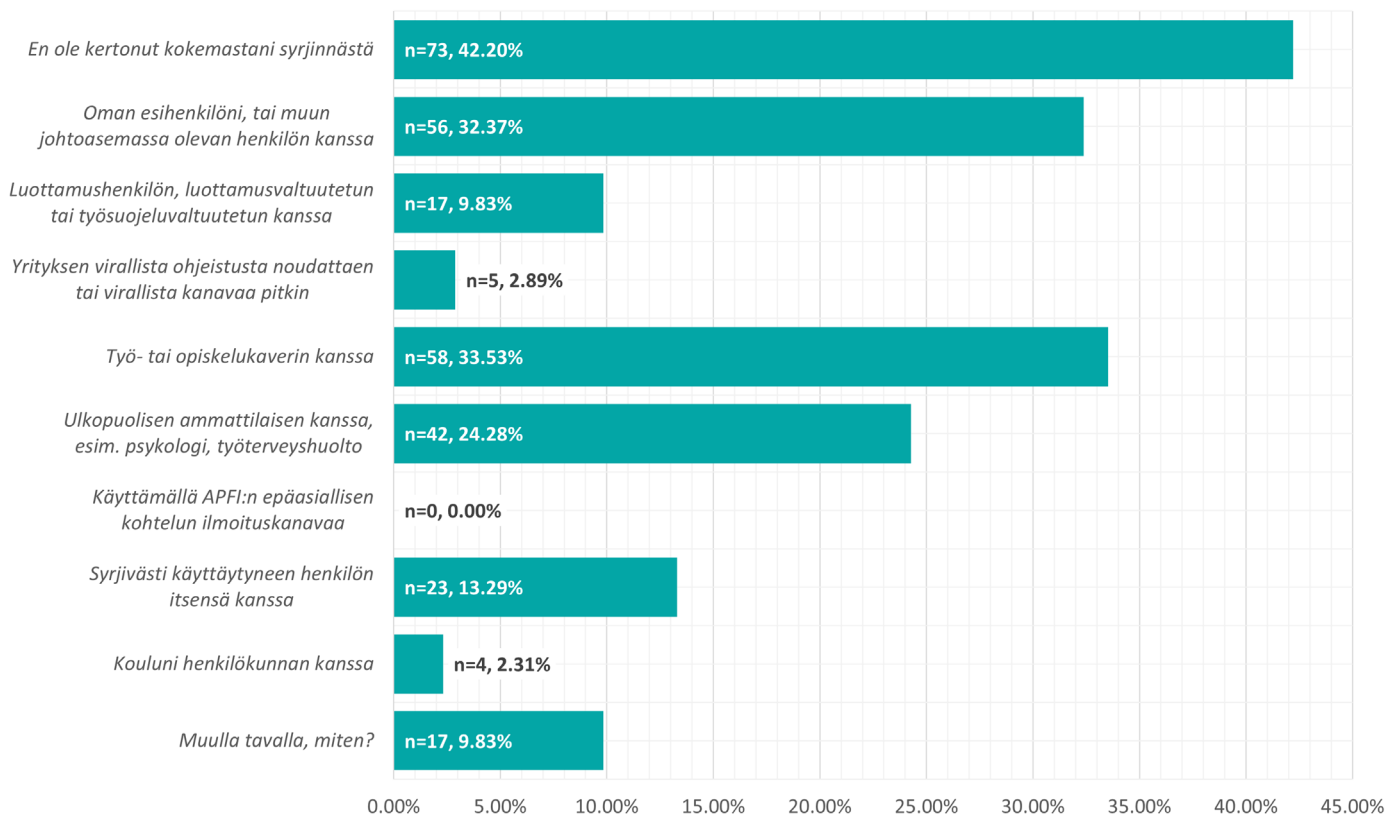
Niitä vastaajia, jotka olivat itse kokeneet 12 kuukauden aikana jonkinlaista syrjintää, pyydettiin kertomaan, olivatko he ottaneet kohtaamansa syrjinnän esiin (kuvio 5.5.C). Kysymykseen vastasi 173 henkilöä, joista 42 % (n=73) kertoi, että oli kohdannut syrjintää, mutta ei ollut kertonut kokemastaan kenellekään. Kun verrataan yhteen tai useampaan vähemmistöön kuuluvien ja vähemmistöön kuulumattomien vastauksia keskenään, on ero merkittävä, sillä vähemmistöön kuuluvista 54 % (n=38) oli jättänyt kertomatta kokemuksistaan, kun taas vähemmistöön kuulumattomien kohdalla luku oli 34 % (n=35).

Merkittävää eroa vakituisissa työsuhteissa tai freelancerina (työsuhteinen tai laskuttava) työskentelevien vastausten välillä ei näkynyt, eikä myöskään sukupuoli aiheuttanut merkittäviä eroja. Työnjohtoasemassa työskennelleet olivat ottaneet kohtaamaansa syrjintää hieman hanakammin esiin kuin ne, joilla ei ollut alaisia.

KUVIO 5.5.C:

”Oletko ottanut kohtaamasi syrjinnän esiin? Miten? [voit valita useamman]”

Itseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=173)



Kysymyksen yhteydessä vastaajat saivat kertoa myös, kenen kanssa he olivat ottaneet kohtaamansa syrjinnän esiin. Vaihtoehtoja oli mahdollista valita useita, sillä yhdestä tapauksesta oli saatettu kertoa eri tahoille tai vastaaja oli saattanut kohdata useita eri syrjintätapauksia.

Yleisimmin itseen kohdistunut syrjintä oli otettu esiin työ- tai opiskelukaverin (34%, n=58) kanssa (kuvio 5.5.C). Oman esihenkilön tai muun johtoasemassa olevan kanssa syrjintää oli käsitellyt vastaajista 32 % (n=56) ja 24 % (n=42) oli ottanut kokemuksensa esiin ulkopuolisen ammattilaisen kanssa, kuten psykologin tai työterveyshuollon kanssa. Syrjivästi käyttäytyneen henkilön itsensä kanssa asiaa oli käsitellyt 13 % (n=23) ja luottamushenkilön, -valtuutetun tai työsuojeluvaltuutetun tietoon oli asian tuonut 10 % (n=17).

Yrityksen virallista ohjeistusta noudattaen tai kanavaa pitkin kokemastaan syrjinnästä oli ilmoittanut vain viisi (3 %) vastaajaa. On hyvä huomata, että monissa yrityksissä ei välttämättä ole erillistä kanavaa, vaan toimintaohjeen mukainen käsittelytapa saattaa olla esimerkiksi asian vieminen esihenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle.

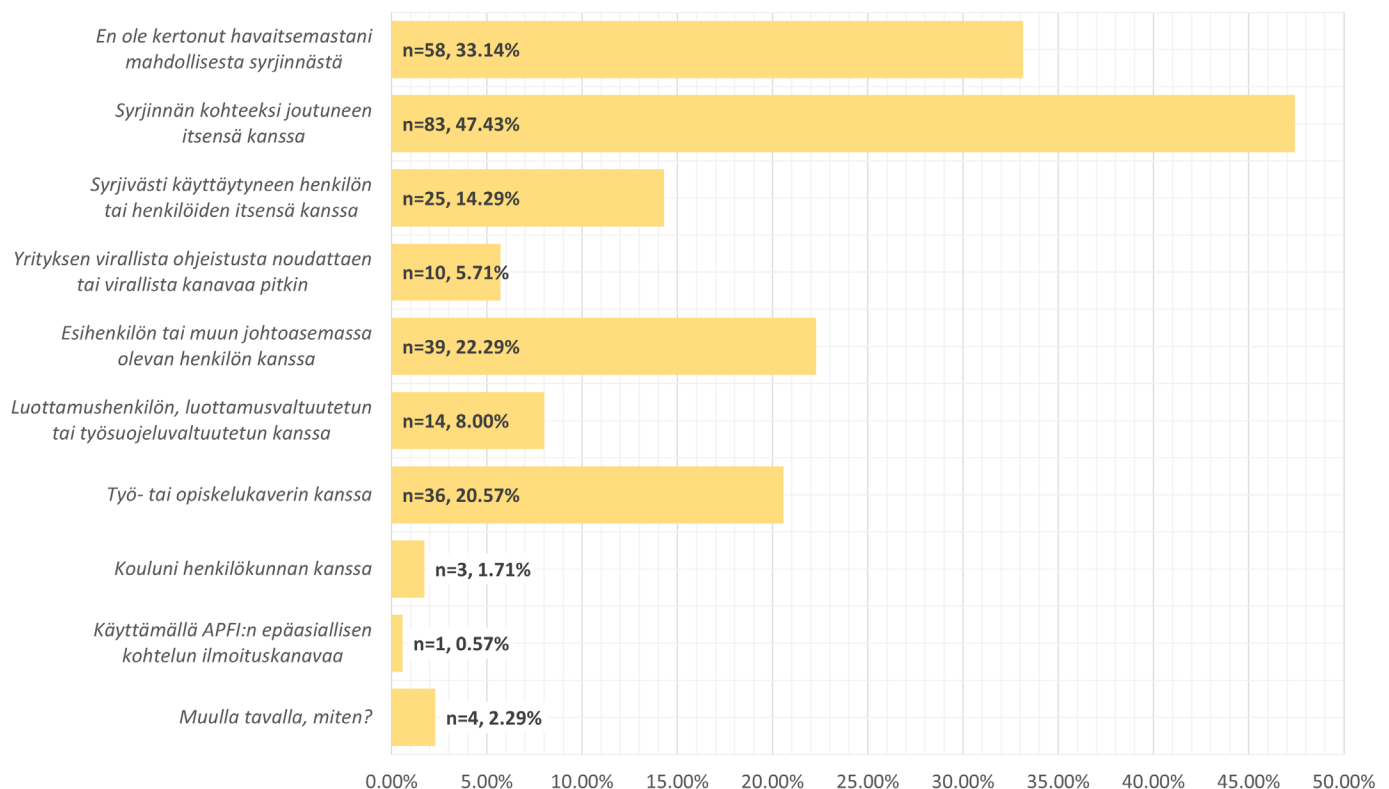
10 % (n=17) vastaajista oli ottanut asian esiin muulla tavalla. Avovastauksissa kaksi vastaajaa kertoi ottaneensa asian esiin juristin kanssa ja eräs oli käsitellyt asiaa vertaisryhmässä internetissä. Lisäksi asiaa oli saatettu käsitellä ystävien tai oman perheen kanssa. Yksi vastaaja oli tehnyt ilmoituksen yhdenvertaisuusvaltuutetulle. APFI:n epäasiallisen kohtelun ilmoituslomaketta ei ollut hyödyntänyt yksikään tämän kyselyn vastaaja.

Muihin kohdistuneen syrjinnän esiin tuominen oli hieman yleisempää kuin itseen kohdistuneen syrjinnän: syrjintää havainneista kolmannes (33 %, n=58) oli jättänyt kertomatta havainnostaan (kuvio 5.5.D). Lähes puolet (47 %, n=83) syrjintää havainneista 175 henkilöstä oli ottanut asian esiin syrjityn itsensä kanssa. Muita yleisiä esiin tuomisen tapoja olivat esihenkilön tai muun johtoasemassa olevan henkilön kanssa käsittely (22 %, n=39), työ- tai opiskelukaverin kanssa käsittely (21 %, n=36) ja asian käsittely syrjivästi käyttäytyneen henkilön itsensä kanssa (14%, n=25).

KUVIO 5.5.D:

”Oletko ottanut havaitsemasi mahdollisen syrjinnän esille? Miten? (voit valita useamman)”

Johonkuhun toiseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=175)



Niiltä vastaajilta, jotka eivät olleet kertoneet kokemuksistaan kenellekään kysyttiin, mikä tähän oli ollut syy. Kyselyn tuloksista ilmenee, että syrjintää itse kokeneiden ja sitä havainneiden parissa pelko ikävistä seurauksista oli merkittävin syy jättää kertomatta syrjinnästä. Syrjintää itse kokeneista 59 % (n=56) ja sitä havainneista 39 % (n=30) oli jättänyt kertomatta tästä syystä (kuviot 5.5.E-1 ja 5.5.E-2).

Avovastauksissa tuotiin esiin, että ikävien seurausten pelko saattoi liittyä esimerkiksi hankalaksi leimaantumiseen tai tulevien työllistymismahdollisuuksien heikkenemiseen.

“Koska en halua vaarantaa tulevia työmahdollisuuksia. Kukaan ei palkkaa valittajaa.”

“Toin esiin että ratkaisu oli mielestäni epäreilu, mutta en uskalla syyttää ikään tai sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, koska pelkään että se kääntyy minua vastaan.”

“[--] Työntekijät ovat pääosin freelanceita, mikä asettaa heidät heikompaan neuvotteluasemaan, ja siksi ongelmakohtia on vaikea nostaa esiin. Hankalan työntekijän maineen saa melko helposti, vaikka nostaisi tärkeitä huomioita esille. Työnantajan on helppo lakaista asiat maton alle, palkkaamalla seuraavaksi joku muu. En usko, etteivät työnantajat tiedostaisi ongelmia tai haluaisi toimia oikein. [--]”

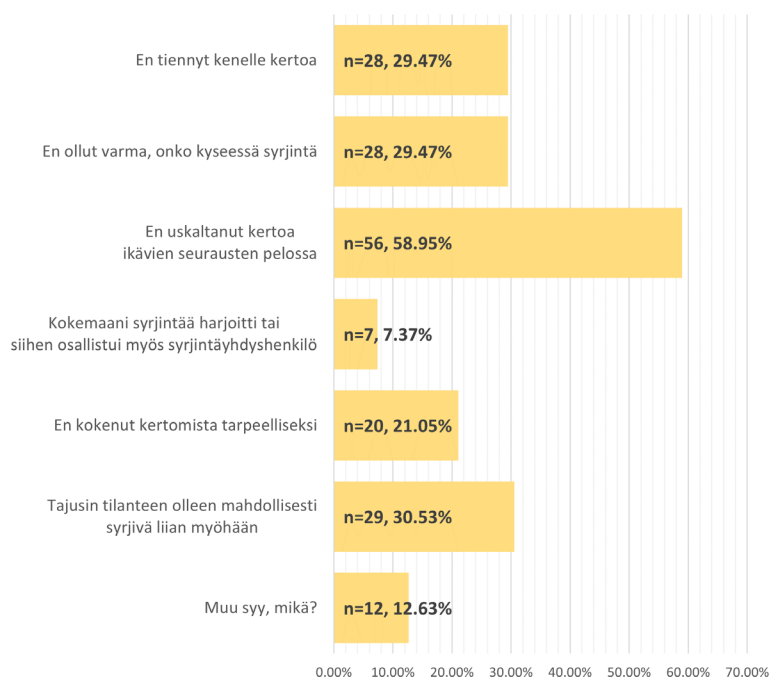
Lisäksi esiintyi pelkoa työyhteisön ilmapiirin tulehtumisesta entisestään tai työn tekemisen häiriintymisestä.

“En ole joissain tapauksissa uskonut/luottanut, että kertominen johtaisi syrjintään puuttumiseen. Päin vastoin pelkäsin sen vaikeuttavan työtäni entisestään tai pahentavan sitä.”

“Asiaan isosti puuttuminen olisi voinut häiritä liikaa nopeatempoisia tekemistä ja aiheuttaa enemmän ongelmia.”

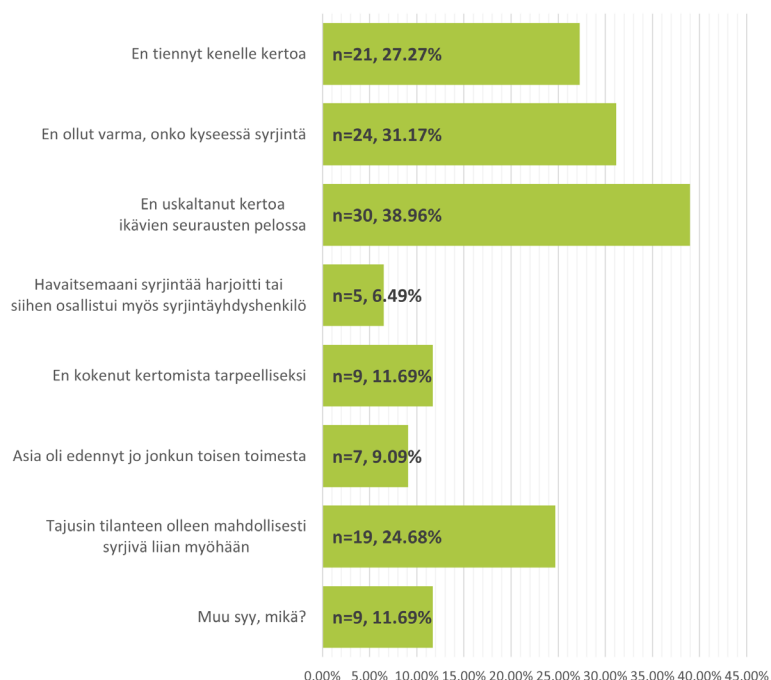
KUVIO 5.5.E-1:
”Jos vastasit edelliseen, että et ole kertonut kokemastasi syrjinnästä, miksi et ole? (voit valita useamman)”

Itseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=95)



KUVIO 5.5.E-2:
”Jos vastasit edelliseen, että et ole kertonut havaitsemastasi mahdollisesta syrjinnästä, miksi et ole? (voit valita useamman)”

Johonkuhun toiseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=77)



21 % (n=20) niistä, jotka olivat itse kokeneet syrjintää, mutta eivät olleet kertoneet siitä kenellekään, ei ollut kokenut kertomista tarpeelliseksi (kuvio 5.5.E-1). Tämä voi johtua kenties siitä, että tilanne oli ollut vastaajan mielestä lievä tai asia oli kenties ratkennut jo toisella tavalla. Jotkut vastaajat ajattelivat, ettei kertominen muuttaisi tilannetta millään tavalla. Avovastauksissa kokemusta avattiin seuraavasti:

“Olen ollut todella masentunut ja ollut se fiilis, että näillä ihmisillä on niin paljon valtaa, eivät he muutu eikä minua kuunnella, ei siitä olisi mitään hyötyä.”

“En uskonut sillä olevan mitään hyödyttäviä vaikutuksia, ongelma kun on yksittäisiä tilanteita laajempi ja enempi alan ilmapiirissä. Ymmärrän toki ettei asioista kannata olla hiljaa ja siksi puhun näistä kyllä kollegoiden kanssa. [--]”

Avovastauksissa toiseen kohdistuvaa syrjintää havainneet nostivat esiin, etteivät kokeneet voivansa vaikuttaa itse tilanteeseen, mikäli syrjintää kokenut henkilö ei halunnut asiaa vietävän eteenpäin.

Vajaa kolmannes (29 %, n=28) syrjintäkokemuksestaan kertomatta jättäneestä vastaajasta ei tiennyt, kenelle syrjinnästä olisi pitänyt kertoa (kuvio 5.5.E-1). Korkeahko luku voi kertoa esimerkiksi siitä, etteivät työpaikkojen toimintatavat syrjintätapausten varalle ole olleet vastaajien tiedossa. 7 % (n=7) ei ollut kertonut, koska oli kokenut syrjintää häiritäyhdysenkilön taholta. Raportin kirjoittajat arvioivat, että etenkin pienissä työyhteisöissä voidaan kokea vaikeaksi löytää henkilö, jolle kertoa tilanteesta. “Kyseiset tapaukset liittyvät johtotehtävissä oleviin henkilöihin. Kenelle heidän organisaatiossa valittaa heidän käytöksestä?”, eräs vastaaja pohti.

Syrjinnän tunnistamisen haasteet heijastuivat myös kertomisen haasteisiin. Vajaa kolmannes niistä, jotka olivat kokeneet tai havainneet syrjintää, mutta eivät olleet ottaneet asiaa esiin, kertoi syyksi ettei ollut varma oliko tilanteessa ollut kyse syrjinnästä (kuviot 5.5.E-1 ja 5.5.E-2). Syrjintää itse kokeneista vajaa kolmannes (31 %, n=29) ja havainneista neljännes (25 %, n=19) oli tajunnut tilanteen olleen mahdollisesti syrjivä “liian myöhään”.

Syrjintänä raportoitiin myös avovastauksissa asioita, jotka eivät annettujen tietojen valossa välttämättä olleet syrjintää, kuten palkkaamatta jättäminen seuraavaan tuotantoon heikon työsuorituksen jälkeen. Useat vastaajat myös sanoittivat itse syrjinnän tunnistamisen haasteen ja kertoivat vastaustensa yhteydessä avoimesti, etteivät olleet varmoja oliko heidän kuvaamansa kohtelu syrjintää. Tunnistamisen lisäksi myös syrjinnän todentamisen ilmaistiin olevan jossain määrin haasteellista.

“Välillä pohdin näitä luotettujen ihmisten kanssa, mutta en halua syytellä ihmisiä koska asiasta on hyvin vaikea saada “näyttöä””

“[--] koska olemme freelancereita, koskaan ei voi olla varma onko palkattu tai jätetty palkkaamatta mistäkin syystä.”

“Tämän olen päättellyt oman kokemuksen ja kuulopuheiden myötä, en voi olla varma onko tämä varmasti totta.”

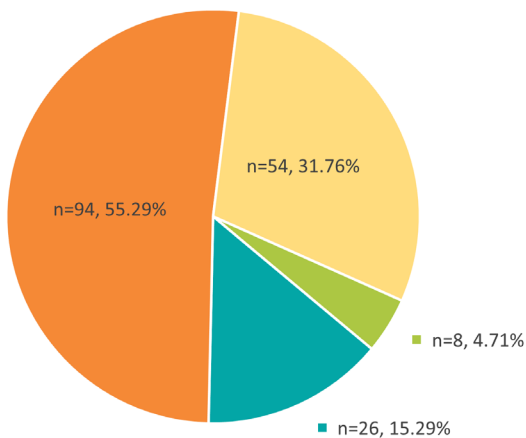
Syrjintää itse kokeneista yli puolet (55 %, n=94) ja toiseen kohdistunutta syrjintää havainneista hieman alle puolet (46 %, n=81) sanoi, ettei mahdolliseen syrjintään oltu puututtu lainkaan (kuviot 5.5.F-1 ja 5.5.F-2). Ainoastaan 5 % (n=8) syrjintää itse kohdanneista ja 10 % (n=17) syrjintää havainneista koki, että tapahtuneeseen olisi puututtu riittävällä tasolla.

Syrjintää kohdanneista vastaajista 15 % (n=26) koki, että syrjintään oli puututtu, muttei riittävällä tasolla ja 32 % (n=54) kertoi, ettei ollut varma oliko syrjintään puututtu. Syrjintää havainneista 17 % (n=30) ajatteli, että syrjintään oli puututtu puutteellisesti ja 38 % (n=68) ei osannut sanoa oliko siihen puututtu.

KUVIO 5.5.F-1:

”Onko tiedossasi, että kokemaasi syrjintään on puututtu? [voit valita useamman]”

Itseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=170)

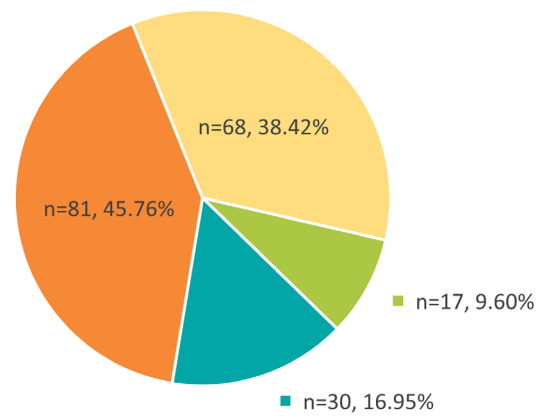


- Kokemaani syrjintään on puututtu mielestäni riittävästi
- Kokemaani syrjintään on puututtu, mutta mielestäni ei riittävästi
- Kokemaani syrjintään ei ole puututtu
- En osaa sanoa, onko kokemaani syrjintään puututtu

KUVIO 5.5.F-2:

”Onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu? [voit valita useamman]”

Johonkuhun toiseen kohdistunut syrjintä, vastaajat (n=177)



- Havaitsemaani syrjintään on puututtu mielestäni riittävästi
- Havaitsemaani syrjintään on puututtu, mutta mielestäni ei riittävästi
- Havaitsemaani syrjintään ei ole puututtu
- En osaa sanoa, onko havaitsemaani syrjintään puututtu

5.6 Kyselyn vastaajien kehitysehdotukset

Kokemusten lisäksi kyselyn avulla haluttiin selvittää myös sitä, millaisia yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä edistäviä toimia vastaajat toivovat alalle. Tätä selvitettiin monivalintakysymyksellä, jossa vastaajat arvioivat, kuinka tärkeinä he erilaisia esitettyjä toimenpiteitä pitivät. Lisäksi vastaajien oli mahdollista kertoa toiveistaan lisää avovastauksissa. Avovastauksia saatiinkin verrattain suuri määrä, sillä kommenttinsa jätti 60 vastaajaa. Tämän raportin kirjoittajat pitävät runsasta määrää osoituksena siitä, että kehittämiselle tarvetta ja halua.

Monivalintakysymyksessä ehdotetut toimet voidaan karkeasti jakaa osaamisen ja tietoisuuden lisäämiseen sekä toimijoiden välisen yhteistyön ja yleisen keskustelun lisäämiseen (kuvio 5.6.A). Lähtökohtaisesti kaikkia ehdotettuja toimintoja pidettiin vähintään jokseenkin tärkeinä.

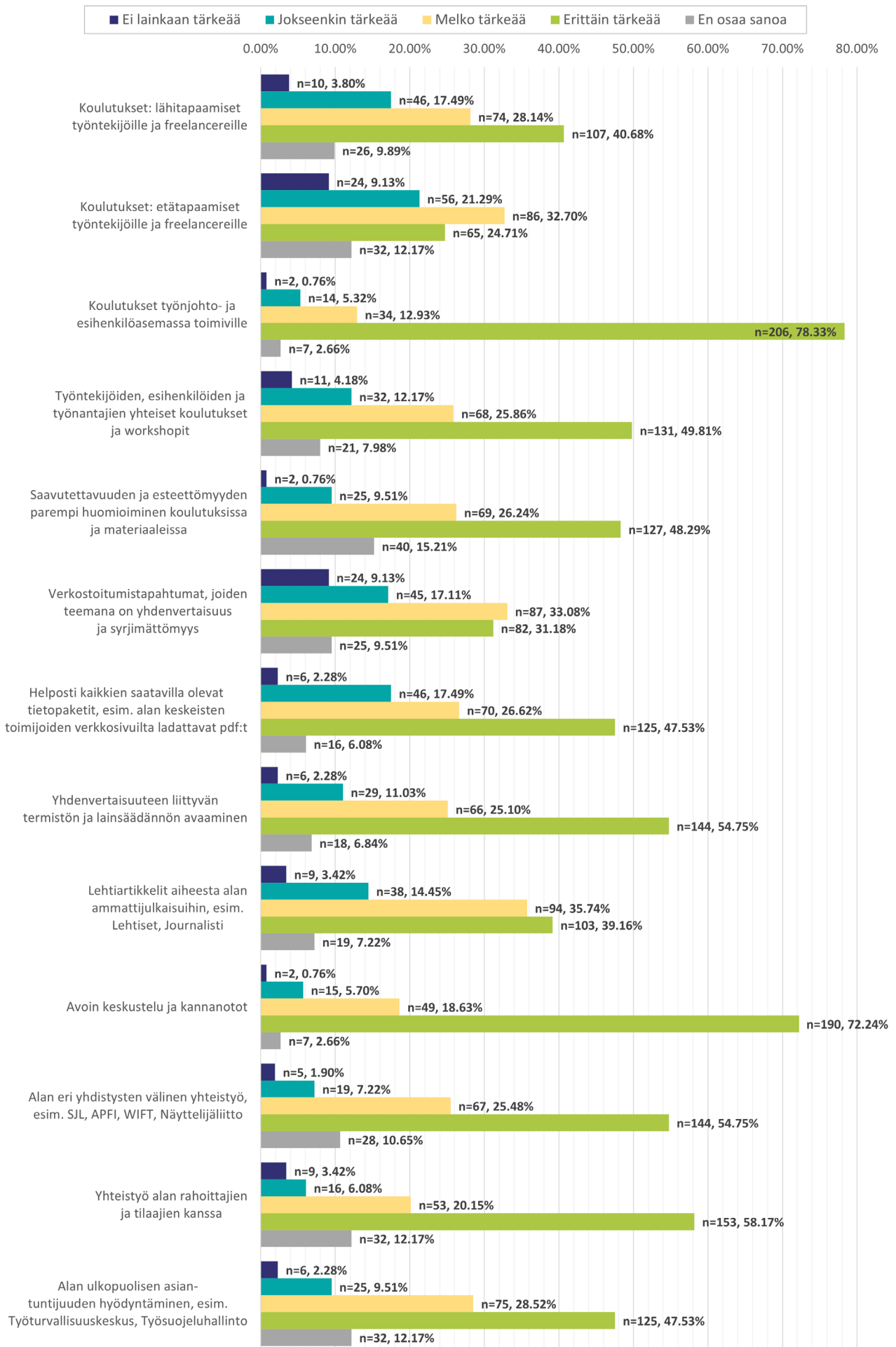
Osaamisen lisäämisen näkökulmasta erityisen kannatettavana toimenpiteenä pidettiin työnjohto- ja esihenkilöasemassa olevien kouluttamista, jota piti erittäin tärkeänä 78 % (n=206) vastaajista. Tätä pitivät tärkeänä sekä työnjohto- ja ei-työnjohtoasemassa olevat. Koulutusten osalta tärkeänä pidettiin myös työntekijöiden, esihenkilöiden ja työnantajien yhteisiä tapahtumia, sekä saavutettavuuden ja esteettömyyden parempaa huomioimista koulutuksissa ja materiaaleissa.

Avovastauksissa ehdotettiin mm. rekrytointi- ja HR-osaamisen vahvistamista, sekä esihenkilökoulutusta HODeille (Head of Department), tuotantopäälliköille, linjatuottajille ja tuottajille. Myös vastuiden hahmottamista toivottiin tuettavan koulutuksella. Lisäksi palautetaidot mainittiin kehitysehdotuksissa.

“[--] Ilman tarkempaa tukimusta on vaikea sanoa liittykö epäammattimainen palautteenantotyyli syrjintään vai yksinkertaisesti huonoon ammattitaitoon palautteenannossa. Yhtäkaikki sekä rekrytoijat että rahottajatahot voisivat ehdottomasti hyötyä syrjintään liittyvän koulutuksen lisäksi ihmisten tasavertaiseen ja rakentavaan kohtaamiseen liittyvästä koulutuksesta.”

KUVIDO 5.6.A: ”Kuinka tärkeinä pidät seuraavia toimia alan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämisen näkökulmasta?”

Kaikki vastaajat (n=263)



Useampi vastaaja toi avovastauksissa esiin havaintonsa siitä, että erilaisiin yhdenvertaisuutta käsitteleviin tapahtumiin ja koulutuksiin osallistuva joukko on tyypillisesti naisvaltainen. Jotkut kokivat, että koulutuksiin osallistuvat henkilöt ovat tyypillisesti niitä, joiden lähtötiedot ovat jo jokseenkin hyvät. Osa tätä pohtineista vastaajista toivoi koulutusten olevan pakollisia kaikille alalla toimiville. Yhdenvertaisuuteen liittyvän koulutuksen ajateltiin olevan haasteellista osittain siitä syystä, että aiheet saattavat olla henkilökohtaisia:

“[--] Haaste on kuitenkin siinä että millään näillä ei ole merkitystä niin kauan kun ihmiset eivät itse havahtuu omaan syrjivään käytökseensä. Monen omantunnon puhdistamiseksi tuntuu riittävään se, että julkisesti tuomitaan alalla vallitsevaa syrjivää kulttuuria vaikka omassa päätöksenteossa sitä ongelma ei pystytään tunnistamaan.”

“[--] Koen aiheen vaikeaksi vaikka ei ole juurikaan kokemuksia. Luulen, että kokemuksia voi olla vaikea puhua.”

Avointa keskustelua ja kannanottoja piti erittäin tärkeänä 72 % (n=190) vastaajista ja lisäksi moni toivoi lisää yhteistyötä alan rahoittajien ja tilaajien kanssa, sekä eri yhdistysten välille. Avovastauksissa toivottiin alan sisällä tapahtuvan keskustelun lisäävän rohkeutta ja mahdollisuuksia kertoa kohdatusta huonosta kohtelusta ilman pelkoa negatiivisista seurauksista. Avovastauksissa toivottiin myös lisää selvitystä alan yhdenvertaisuudesta.

Eräs vastaaja korosti myös laajemman yhteiskunnallisen keskustelun tärkeyttä osana alan sisäistä muutosta: “Av-ala ei ole mitenkään erityisen syrjivä, päinvastoin. Syrjintää tapahtuu yhteiskunnassamme paljon laajemmin monella muulla alalla.” Toinen vastaaja muistutti, että av-alalla on luonteensa takia myös mahdollisuus muovata ympärillä olevaa yhteiskuntaa ja käsitystämme normaalista.

Myös alan ulkopuolisia asiantuntijoita, kuten Työturvallisuuskeskusta ja työsuojeluviranomaista toivottiin hyödynnettävän tulevaisuudessa. Työterveyspalveluiden suppeus tai puuttuminen kokonaan määräaikaisten työsuhteiden välissä koettiin avovastauksissa myös haasteeksi syrjintätapausten ehkäisyn, käsittelyn ja jälkihoidon näkökulmasta. Jotkut vastaajat kertoivat ratkaisseensa asian omalla kohdallaan kustantamalla itse työnohjausta tai osallistumalla netin vertaisryhmiin. Vastauksissa ehdotettiin keskitettyä elintä alalle:

“[--] Työntekijät ovat monesti lyhyillä sopimuksilla, jolloin yrityksen sisäiset syrjintäasiat eivät ehdi tulla tutuiksi, hädin tuskin ihmiset tulevat. Pitäisi olla ulkopuolinen, mutta vaikutusvaltainen taho, jonne voisi mennä juttelemaan, mikäli syrjintää kohtaa.”

Moni vastaaja näki, että rahoittajilla olisi mahdollisuus edistää alan yhdenvertaisuutta sekä kehittämällä omaa osaamistaan että velvoittamalla tuotantoyhtiöitä ja tekijöitä toimimaan yhdenvertaisuutta edistävillä tavoilla. Osa toivoi yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämisen tulevan osaksi rahoitusehtoja: avovastauksissa ehdotettiin mm. konkreettisia eettisen toiminnan ohjeita tuotantoihin ja niiden valvontaa, taloudellista porkkanaa aliedustettujen ryhmien palkkaamiseen, kiintiöitä sekä anonyymiä apurahahakua. Kiintiöitä toisaalta myös vastustettiin.

Etenkin julkisen rahan yhteydessä tuotiin esiin suomalaisen rahoitusjärjestelmän suppeus. Vastauksissa ehdotettiin mm. rahoituslähteiden monipuolistamista, rahoituksesta päättävien henkilöiden toimikausien rajoittamista, sekä mahdollisuutta antaa anonyymiä palautetta rahoituksesta päättävälle. Koulutusta rahoittajille toivottiin mm. sukupuolten tasa-arvoon ja vammaisten ihmisten työkykyyn liittyen.

Tuotantoyhtiöiden toimintaan kohdistuvia kehitysehdotuksia tuli myös runsaasti. Vastaajat ehdottivat mm. turvallisen tilan periaatteiden tuomista kaikkiin tuotantoihin ja tapahtumiin, selkeitä työpaikkakohtaisia ohjeita häirintä- ja syrjintätapausten varalle sekä saavutettavuuskoulutusta työnantajille. Myös hyviä esimerkkejä toimintatavoista tuotantoyhtiöissä löytyi:

“[--] Nykyisessä työpaikassani yhdenvertaisuus toimii melko hyvin työnantajan tekemien toimien puolesta, sillä meillä on järjestetty esimerkiksi opetus they/them pronominien käytöstä koko työporukalle, ja meillä on nimetty henkilö jolle voi raportoida häirinnästä, ja rekrytoinnissa monikansallisuus otetaan huomioon. [--]”

Avovastauksissa muutama vastaaja esitti toiveen palkka-avoimuudesta, jota perusteltiin mm. sillä, että yleissitovasta työehtosopimuksesta huolimatta oman palkan tai palkkion oikeudenmukaisuudesta on haastava varmistua, mikäli ei tiedä millaista palkkaa muille työstä tarjotaan.

Eräs vastaaja ajatteli, että alan monimuotoistuminen opettaa työyhteisölle uusia, inklusiivisempia toimintatapoja. Jotkut vastaajista toivat esiin näkemyksensä siitä, että monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa avainasemassa on eri taustoista ja vähemmistöistä tulevien henkilöiden pääseminen päättäviin asemiin.

Eri osastojen yhdenvertaisen kohtelun lisäämiseksi ehdotettiin muun muassa mahdollisuuksia tutustua muiden osastojen työhön, jotta ymmärrys ja sitä kautta kunnioitus voisi lisääntyä. Konkreettisenä toimena eräs vastaaja ehdotti yrityksille tyky-päivää tai muuta tapahtumaa, jossa muiden työhön pääsisi tutustumaan.

Moni vastaaja näki, että myös yksilöt voivat vaikuttaa yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja hyvään työympäristöön omalla toiminnallaan.

“[--] Kunnioitus ja tasavertaisten mahdollisuuksien laajentaminen veisi jo pitkälle tasa-arvoa tämän asian suhteen.”

“[--] Voitaisko lähteä siitä, että normaalia, lainmukaista, asiallista, ystävällistä ja kohteliasta kanssakäymistä ei tarvitsisi ansaita erikseen sen minimipalkan päälle.”

“[--] Tasa-arvoinen, solidaarinen ja turvallinen työympäristö ovat asioita mitkä henkilökohtaisesti toivoisin olevan kaikille tasapuolisesti lähtökohta työskentelylle. Näitä asioita on nähdäkseni kehitetty vuosien aikana, mutta työn kuuluu jatkua niin kauan kun siitä riittää kehitettävää. [--]”

6 Tulosten luotettavuuden arviointi

Tässä luvussa käsitellään sitä, millaiset asiat ovat saattaneet vaikuttaa kyselyn tulosten luotettavuuteen. Tähän liittyviä seikkoja on lisäksi käsitelty selvityksen toteuttamista käsittelevässä luvussa 4.

Ensinnäkin on syytä huomioida, että kysely toteutettiin av-alan toimijoiden näkökulmasta poikkeuksellisessa markkina- ja murrostilanteessa. Esimerkiksi yritysten taloustilanteet ja tekijöiden työllisyystilanteet ovat voineet vaikuttaa mm. vastauksintoon ja optimistisuuteen.

Anonyymiuden seurauksena ei voitu kontrolloida sitä, etteikö yksittäinen vastaaja olisi voinut vastata kyselyyn useasti. Samasta IP-osoitteesta ei kuitenkaan voinut vastata useammin kuin kerran. Vastausten suhteellisen korkeaan lukumäärään (263) ja vastaamiseen käytetyn ajan kesto (keskimäärin 12,5 minuuttia) perustuen voidaan pitää tarkoituksellista tulosten vääristämisestä useasti vastaamalla melko epätodennäköisenä.

On pidettävä mahdollisena, ettei kysely ole tavoittanut kaikkia potentiaalisia vastaajia tai ryhmiä, mikä on voinut vaikuttaa tuloksiin. Kysely päätettiin ajankäytöllisistä syistä toteuttaa vain suomen kielellä, vaikka työryhmän tiedossa oli, että alalla työskentelee myös henkilöitä, jotka eivät puhu suomea. Esteettömyydestä pyrittiin huolehtimaan rakentamalla kysely Survey Monkeyn esteetöntä kyselypohjaa käyttäen ja sen saavutettavuus pyrittiin huomioimaan mm. väreissä, tekstin asettelussa ja kysymysten muotoilussa.

Taustakysymyksistä ei selviä millä osastoilla, missä tehtävissä tai minkä sisältömuodon parissa kukin vastaaja toimi. Kyselyn otosta voidaan kuitenkin työryhmän mielestä pitää kohtuullisen edustavana siitä näkökulmasta, että eri ikäryhmät, sukupuolet ja työnteon muodot ovat vastaajissa edustettuina. Vaikka kyselyyn vastanneista henkilöistä 65 % (n=170) ilmoitti, ettei kuulu vähemmistöön, on vastaajiksi silti saattanut valikoitua erityisesti sellaisia henkilöitä, jotka ovat itse kokeneet syrjintää tai muuta epäasiallista käytöstä ja tästä syystä on mahdollista, että syrjinnän kohtaaminen saattaa olla aineistossa ylikorostunutta. Toisaalta vastaajien haasteet syrjinnän tunnistamisessa ovat saattaneet aiheuttaa aliraportointia.

On mahdollista, että kyselyssä on raportoitu asioita, jotka eivät objektiivisesti tarkasteltuna täytä tässä selvityksessä käytettyä syrjinnän määritelmää. Kyselyssä on myös saatettu raportoida sellaisista tapauksista, jotka eivät ole tapahtuneet vastaushetkeä edeltäneen 12 kuukauden aikana ja esimerkiksi samoista syrjintätapauksista on voitu raportoida sekä syrjinnän kohteen, että havaintajan näkökulmasta.

Lisäksi on syytä huomauttaa, etteivät tämän raportin kirjoittajat ole ammatiltaan syrjintään, yhdenvertaisuuteen tai vähemmistöasioihin perehtyneitä asiantuntijoita. Kirjoittajat ovat pyrkineet selvityksen aikana toimimaan mahdollisimman eettisesti ja esittämään tietonsa ja tulkintansa lukijalle mahdollisimman läpinäkyvästi. Tukena on käytetty yhdenvertaisuuteen erikoistunutta asiantuntijaa, mutta raportin kirjoittajat ovat vastuussa aineistosta tehdyistä tulkinnoista.

7 Yhteenveto

Kyselyllä selvitettiin elokuva- ja televisioalalla toimivien henkilöiden kokemuksia alalla tapahtuvasta syrjinnästä vastaamista edeltävän 12 kuukauden ajalta sekä kokemuksia alan ilmapiiristä yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Kyselyyn vastasi 263 henkilöä, joista selkeä enemmistö (62 %) oli naisia, vajaa kolmannes miehiä (29 %), sukupuolekseen 'muu' ilmoittaneita 5 % ja niitä, jotka eivät halunneet kertoa sukupuoltaan 3 %. Eniten vastaajia oli 25-44-vuotiaissa. Vastaajista 35 % ilmoitti kuuluvansa yhteen tai useampaan vähemmistöön.

Mielikuvat alan ilmapiiristä ja eri toimijoiden suhtautumisesta yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen vaihtelivat. Kyselyn teemat koettiin pääsääntöisesti tärkeiksi ja ajankohtaisiksi, mistä kertoo myös kyselyn vastausinto. Vähemmistöön kuuluvat kokivat ilmapiirin kautta linjan heikommaksi kuin vähemmistöihin kuulumattomat.

Tarve lisätä monimuotoisuutta ja kehittää yhdenvertaisuutta tunnistettiin vastaajien parissa laajasti. Enemmistö vastaajista koki, ettei alalla ole riittävästi diversiteettiä. Alan työntekijöiden ja freelancerien ajateltiin suhtautuvan monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen jonkin verran työnantajia ja heidän edustajiaan myönteisemmin.

Samanaikaisesti kävi kuitenkin ilmi, että konkreettiset yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä edistävät toimenpiteet tai niistä viestiminen jättävät toivomisen varaa. Yli puolet vastaajista koki, etteivät freelancerit ja määräaikaiset työntekijät saa riittävästi tietoa työnantajien toimintamalleista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyen, ja työpaikoilla tehdyt konkreettiset toimet arvioitiin kohtalaisiksi.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, miten hyvin alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa erilaisiin vähemmistöihin tai muihin syrjinnälle alttiisiin ihmisryhmiin. Parhaaksi tilanne arvioitiin seksuaalivähemmistöjen kohdalla, ja syrjintäkokemuksiakin raportoitiin tähän syrjintäperusteeseen liittyen vain vähän. Verrattain hyvänä pidettiin myös alan yleistä ilmapiiriä kielellisten ja etnisten vähemmistöjen osalta sekä ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumisen osalta.

Ilmapiiri arvioitiin melko heikoksi sukupuolivähemmistöön kuulumisen sekä uskonnolliseen tai maailmankatsomukselliseen ryhmään kuulumisen osalta. Selvästi huonoimpana tilanne nähtiin niiden kohdalla, jotka kuuluvat johonkin erityisryhmään terveydentilan, toimintakyvyn tai vammaisuuden perusteella. Lisäksi vastaajien luottamus työnantajien tekemiin kohtuullisiin mukautuksiin oli heikkoa, sillä kaikista vastaajista vain 16 % luotti saavansa tarvittaessa lain tarkoittamia kohtuullisia mukautuksia.

Syrjintäkokemuksia ja -havaintoja raportoitiin runsaasti, ja yleisimmin mahdollista syrjintää oli koettu tai havaittu lähiesihenkilön, työtoverin, jonkun muun työnjohtotasemassa olevan tai muun yhteistyökumppanin (esim. asiakas, tilaaja, rahoittaja) toimesta.

Syrjinnän eri ilmenemismuotoja esiintyi aineistossa laajasti, mm. sosiaalisessa kanssakäymisessä, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, rekrytoinnissa, palkan määrässä ja kohtuullisissa mukautuksissa. Vastauksissa kerrottiin niin ikään lukuisista häirintätilanteista, jotka vaihtelivat hiljaisista ja verrattain huomattomista teoista suurempiin ja aggressiivisempiin. Vastaajat kuvasivat muun muassa ohittamista, tiedon pimittämistä, vähättelyä, selän takana puhumista, epäasiallista vitsailua, nolaamista, huutamista, raivoamista, haukkumista, uhkailua, mustamaalaamista, seksuaalista häirintää ja ahdistelua.

Vastaamista edeltäneen 12 kuukauden aikana itseen kohdistunutta syrjintää oli koettu eniten liittyen sukupuoleen, ikään, vakaumukseen tai mielipiteeseen sekä terveydentilaan, toimintakykyyn tai vammaisuuteen. Vähiten vastaajat raportoivat syrjintäkokemuksia liittyen kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon tai maailmankatsomukseen, sukupuolivähemmistöön kuulumiseen, seksuaaliseen suuntautumiseen sekä poliittiseen toimintaan. Monet tekijät ovat voineet vaikuttaa siihen, miksi jotain syrjintää raportoitiin vähän ja toista enemmän, eikä pelkän raportoidun syrjinnän vähäinen määrä kerro vielä sitä, ettei syrjintää ilmenisi alalla.

Syrjinnän esiin tuominen ja siihen puuttuminen koettiin haasteelliseksi. Syrjintää itse kokeneista hieman vajaa puolet oli jättänyt kertomatta kokemuksistaan, ja yleisimmäksi syyksi kerrottiin pelko negatiivisista seurauksista. Kertomatta jätettiin myös siksi, ettei oltu varmoja oliko kohdattu tilanne syrjintää, tilanne oli tajuttu syrjiväksi "liian myöhään" tai vastaaja ei ollut ollut varma, kenelle asiasta olisi voinut kertoa. Yhteen tai useampaan vähemmistöön kuuluvista yli puolet oli jättänyt kertomatta kokemuksistaan.

Tulokset osoittavat, että syrjintätapauksiin puuttumisessa ilmeni puutteita. Ai-noastaan 5 % syrjintää itse kokeneista ja 10 % syrjintää havainneista koki, että tapahtuneeseen olisi puututtu riittävällä tasolla. Noin kolmannes ei ollut tietoisia, oliko kohdattuun syrjintään ylipäätään puututtu.

Kehitysehdotuksia saatiin vastaajilta runsaasti, ja niistä keskeisimpinä voidaan pitää toimijoiden kouluttamista, avointa keskustelua ja yhteistyötä. Tulosten valossa raportin kirjoittajat suosittavat lisäksi, että alan organisaatioissa vahvistetaan syrjintätilanteiden ehkäisyn ja niihin puuttumisen toimintamalleja sekä niistä viestimistä.

Selvityksen tekijät toivovat, että kyselyaineisto ja siitä tehty raportti toimivat paitsi apuna alan kehittämisessä, myös suuntaviivoina jatkoselvityksille. Tekijät suosittavat selvitystä erityisesti alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen sekä terveydentilaan, toimintakykyyn ja vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä. On toivottavaa, että mahdolliset jatkoselvitykset pyrkivät huomioimaan alan ja yhteiskunnan rakenteellisia syrjintään vaikuttavia seikkoja. Myös alan työnantajien ja oppilaitosten yhdenvertaisuutta edistävien toimien tarkempi kartoittaminen sekä mahdollisissa kehityskohdissa tukeminen olisi tärkeää. Selvityksen tekijät peräänkuuluttavat aktiivista yhteistyötä alan eri tahojen - tuotantoyhtiöiden, rahoittajien ja tekijäjärjestöjen - kesken.

Lopuksi selvityksen tekijät haluavat kannustaa jokaista yksilöä, organisaatiota ja työnantajaa perehtymään yhdenvertaisuuden edistämiseen omassa ympäristössään. Tutustumisen voit aloittaa esimerkiksi tämän selvityksen lähdeluettelosta.

Lähteet

APFI - Audiovisual Producers Finland ry ym., Opas epäasiallisen käytöksen, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla, 2024, <https://apfi.fi/wp-content/uploads/Opas-epaasiallisen-kaytoksen-hairinnan-ja-seksuaalisen-hairinnan-ehkaisyyn-elokuva-ja-TV-alalla-2024.pdf>

Kaurinkoski Mitro, 2022, Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla - Jatkoselvitys 2022, Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:39, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164404/OKM_2022_39.pdf

Mannila Simo, 2024, Tietoraportti: Syrjintä Suomessa 2020-2023, Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2024:11, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-955-3>

Näyttelijäliitto, s. 3, 2022, Etninen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus näyttelijäntyössä Suomessa, https://www.nayttelijaliitto.fi/site/assets/files/21938/yhdenvertaisuusraportti_2022.pdf

Oikeusministeriö, n.d.A, Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan?, luettu 27.5.2024, <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

Oikeusministeriö, n.d.B, Syrjintä eri väestöryhmissä, luettu 27.5.2024, <https://yhdenvertaisuus.fi/vahemmistot-suomessa>

Oikeusministeriö, n.d.C, Yhdenvertaisuuslaki, luettu 27.5.2024, <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuslakiesite-suomi/4ad18af0-d293-4ea8-bf36-9ddfcbfe6d2b/Yhdenvertaisuuslakiesite-suomi.pdf?t=1661351680308>

Oksanen-Särelä Katja & Kurlin Niiniaho Ari, 2020, Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan - elokuva-alalle 2005-2019 valmistuneiden työllistyminen, Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore, <https://www.cupore.fi/julkaisut/sinnikkyys-ja-rakkaus-liikkuvaan-kuvaan/>

Talvio Raija, 2020, Pieni aihe - naistekijät elokuvan rahoitusneuvotteluissa, Aalto-yliopisto, Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu, Elokvataiteen ja lavastustaiteen laitos (ELO), <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-64-0089-1>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023, Seksuaalinen häirintä, luettu 4.6.2024, <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/vakivalta-ja-hairinta/seksuaalinen-hairinta>

Työsuojeluhallinto, n.d.A., Syrjintä työelämässä, luettu 27.5.2024, <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>

Työsuojeluhallinto, n.d.B., Yhdenvertaisuuden edistäminen, luettu 6.6.2024, <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuuden-edistaminen>

Työturvallisuuskeskus, 2019, Elokuva- ja tv-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä, luettu 16.6.2024, <https://ttk.fi/julkaisu/elokuva-ja-tv-tuotantoalan-tyohyvinvoinnin-erityispiirteita/>

Valtioneuvoston kanslia, 2022, Tavoitteena syrjimätön työelämä, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.A, Syrjintä, luettu 27.5.2024, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/syrjinta>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.B, Syrjintäperusteet, luettu 27.5.2024, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/syrjintaperusteet>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.C, Yhdenvertaisuuden edistäminen ja positiivinen erityiskohtelu, luettu 9.6.2024, [https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/34268331/Positiivisen+erityiskohtelun+opas+\(PDF\).pdf/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e/Positiivisen+erityiskohtelun+opas+\(PDF\).pdf?version=1.2&t=1709109035952](https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/34268331/Positiivisen+erityiskohtelun+opas+(PDF).pdf/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e/Positiivisen+erityiskohtelun+opas+(PDF).pdf?version=1.2&t=1709109035952)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.D, Häirintä, luettu 10.6.2024, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/hairinta>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.E, Ikäsyrjintä, luettu 19.6.2024, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/ikasyrjinta>

Ohjeet aineistopyyntöön

SET ry:ltä voi saada täysin anonymisoidun kyselyaineiston käyttöönsä jatkoanalyysiä varten. Vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi jaettava aineisto ei sisällä avovastauksia, vaan ainoastaan monivalintakysymysten vastaukset, joista ei ole mahdollista tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Mikäli organisaatiosi on kiinnostunut jatkoanalyysin tekemisestä, voit olla yhteydessä osoitteeseen hallitus@setry.fi

SET

Suomen elokuva- ja
mediatyöntekijät SET

Liite 1: Kyselypohja

Kyselyn sivu 1:

Kysely syrjintäkokeuksista ja -havainnoista elokuva- ja televisioalalla

Tervetuloa vastaamaan yhdenvertaisuutta ja syrjintäkokeuksia kartoittavaan kyselyyn!

Tämä kysely on suunnattu kaikille elokuva- ja televisioalan työntekijöille, itsensätyöllistäjille, yrittäjille, johtajille, esihenkilöille sekä opiskelijoille. Kyselyyn vastataan anonyymisti. Vastaaminen kestää noin 10-15 minuuttia ja vastausaikaa on 18.2.2024 asti.

Alalla on tarve tutkimukselle ja tilastoinnille

Viime vuosien selvityksissä (mm. [Kaurinkoski, 2022](#)) on peräänkuulutettu tarkempia selvityksiä alan toimijoiden hyvinvoinnista, yhdenvertaisuudesta, syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Tämän kyselyn tavoitteena on kartoittaa elokuva- ja televisioalan ajankohtaista tilannetta ja kokemuksia liittyen yhdenvertaisuuteen ja syrjintään.

Vastauksia toivotaan kaikilta alan toimijoilta

Kyselyn toteuttaa [Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry](#), ja se on tarkoitus ottaa säännöllisesti toistettavaksi osaksi yhdistyksen toimintaa, jotta alan kehitystä voidaan seurata myös pitkällä tähtäimellä. Vastauksia toivotaan kaikilta alan tekijöiltä riippumatta työnkuvasta, asemasta tai siitä, kuuluuko johonkin ammattiyhdistykseen. Kyselyyn kannattaa vastata, vaikka et olisi koskaan kohdannut syrjintää alalla.

Kyselyyn vastataan anonyymisti. Vastaukset käsitellään niin, ettei niistä voida tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Avovastauksia saatetaan julkaista osana kyselystä tehtävää julkista raporttia, mutta vastaukset käsitellään niin, ettei niistä voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Pidäthän huolen, ettet kirjoita kyselyyn omaa nimeäsi, yhteystietojasi tai muita henkilöitä yksilöiviä tietoja.

Kysymykset on rajattu kohdistumaan sellaisiin kokemuksiin, jotka ovat tapahtuneet kyselyä edeltäneiden 12 kuukauden aikana.

Yhteenveto tuloksista julkaistaan kesäkuussa 2024

SET ry koostaa tuloksista yhteenvedon, joka julkaistaan kesäkuussa 2024. Yhteenveto tulee olemaan koko alan hyödynnettävissä. Tulosten pohjalta SET ry tulee kehittämään konkreettisia toimia, joiden tavoitteena on edistää ja ylläpitää yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä.

Lisätiedot

Kysely on laadittu osana SET ry:n *Koulutus ja diversiteetti* -työryhmän toimintaa. Kyselyn suuntaa-antavana pohjana on käytetty Oikeusministeriön yhdenvertaisuuskyselyä.

Kysymykset ja lisätiedot:
set.koulutusjadiversiteetti [at] gmail.com

Toimintaohjeita häirintää tai syrjintää kohdanneille

Kyselyn kautta mahdollisesti ilmoitettuja häirintä- tai syrjintätapauksia ei viedä SET ry:n toimesta eteenpäin, vaan suosittelemme ottamaan yhteyttä tilanteesta riippuen esimerkiksi työnantajaan, esihenkilöön, terveydenhoidon ammattilaiseen, ammattiyhdistykseen tai käyttämään APFI ry:n [havaintolomaketta](#) epäasiallisesta käytöksestä.

[Jos epäilet tulleesi syrjityksi työpaikalla, toimi näin](#) (Työturvallisuuskeskus)
[Ohjeistus seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla](#)

Kyselyn sivu 2: Taustatiedot

** Tähdellä merkityt kohdat ovat pakollisia*

* 1. Sukupuoli

- nainen
- mies
- muu
- en halua kertoa

*** 2. Ikä**

- alle 25
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- yli 65

*** 3. Oletko työskennellyt kuluneen 12 kk aikana tehtävässä, jossa sinulla on ollut alaisia?**

- kyllä, nykyisessä työssäni
- kyllä, mutta en nykyisessä työssäni
- en
- en tiedä

*** 4. Työnteon muoto kuluneen 12 kuukauden aikana (voit valita useamman)**

- vakituksessa työsuhhteessa
- freelancer: määräaikaissessa työsuhhteessa palkansaajana
- freelancer: laskuttava, ei työsuhhteessa
- yrittäjänä
- harjoittelijana
- en ole tehnyt alan töitä kuluneiden 12 kk aikana

*** 5. Oletko tai oletko ollut alan opiskelija kuluneen 12 kuukauden aikana?**

- kyllä
- en

* 6. Kuulutko itse yhteen tai useampaan vähemmistöön? (esim. seksuaalivähemmistö, sukupuolivähemmistö, kielellinen vähemmistö, etninen vähemmistö, vammaiset henkilöt)

kyllä

en

Kyselyn sivu 3: Mitä on syrjintä?

Laissa kielletyt syrjintäperusteet

Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, ja muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintä voi olla myös sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää. (Lähde: [Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#))

Miten syrjintä voi ilmetä?

[Työterveyshallinnon](#) mukaan syrjintä voi olla...

- **välitöntä**, jolloin henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista henkilöä vastaavassa tilanteessa syrjivän syyn perusteella. Esimerkiksi ulkomaalaiselle työntekijälle maksetaan pienempää palkkaa kuin suomalaiselle työntekijälle.

- **välillistä**, jolloin tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu syrjivän syyn perusteella epäedulliseen asemaan muihin nähden. Esimerkiksi työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kieltä, vaikka se ei ole välttämätöntä työn tekemisen kannalta.

- **häirintää**, jos se liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen ja se on henkilön tai ihmisryhmän arvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkiksi työpaikalla esitetyt loukkaavat rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöjen nimittely ovat häirintää.

- **kohtuullisten mukautusten epäämistä**, jos työnantaja ei tee asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia [kohtuullisia mukautuksia](#), jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja suoriutua työtehtävistään ja edetä työurallaan.

- **ohje tai käsky syrjiä** jotakuta, kuten syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Esimerkiksi työnantaja kieltää alaistaan palkkaamasta tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvaa henkilöä.

Myös seksuaalinen häirintä on yksi laissa kielletyn syrjinnän muoto. Lisätietoa aiheesta [Tasa-arvovaltuutetun sivuilla](#).

Lisätietoa syrjinnästä

Kaikki ihmisten erilainen kohtelu ei ole syrjintää. Mikäli haluat lisätietoa siitä, mikä on ja mikä ei ole syrjintää, voit tutustua esim. [Yhdenvertaisuusvaltuutetun sivuun](#) aiheesta.

Kyselyn sivu 4:

Yleinen ilmapiiri alalla

Tässä osiossa kysytään kokemuksiasi alan yleisestä ilmapiiristä tällä hetkellä.

* *Tähdellä merkityt kohdat ovat pakollisia*

* 7. Koetko, että alan yleinen ilmapiiri tukee sitä, että ihmiset voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa esimerkiksi

	erittäin huonosti	melko huonosti	kohtalaisesti	melko hyvin	erittäin hyvin	en osaa sanoa
seksuaalivähemmistöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sukupuolivähemmistöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kielelliseen vähemmistöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etniseen vähemmistöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uskonnolliseen tai maailmankatsomukselliseen vähemmistöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
johonkin erityisryhmään terveydentilan, toimintakyvyn tai vammaisuuden perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ammattiyhdistysliikkeeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
poliittiseen puolueeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 8. Voitko luottaa siihen, että mikäli työkykysi alenee tai tarvitset erityistä tukea, niin työnantajat ovat valmiita tekemään kohtuullisia mukautuksia?

(Lain mukaan työnantajan on tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaiselle henkilölle yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää yhdenvertaisuuslain mukaan. Lisätietoa [Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivuilla](#))

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

syrjimättömyyden edistämiseen						
Alalla on mielestäni riittävästi diversiteettiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alalla on yleisesti ottaen turvallinen ilmapiiri ottaa puheeksi ja puuttua mahdolliseen syrjintään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekrytoinneista vastaavat ihmiset tuntevat yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön eivätkä harjoita rekrytointisyrjintää tietoisesti tai tiedostamattaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa siihen, että työpaikalla olen turvassa seksuaaliselta häirinnältä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mikäli kohtaan seksuaalista häirintää töissä, voin luottaa siihen, että asia otetaan vakavasti ja siihen puututaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kyselyn sivu 5:

Henkilökohtaiset syrjintäkokemukset

Tässä osiossa kysytään ainoastaan itseesi kohdistuneesta mahdollisesta syrjinnästä. Kyselyn seuraavassa osiossa kysytään tekemistäsi havainnoista liittyen muihin ihmisiin kohdistuneesta mahdollisesta syrjinnästä. Mikäli olet kohdannut syrjintää useammin kuin yhden kerran, vastaa kysymyksiin kaikkien tilanteiden osalta. Vastauksissa voit tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon juuri tätä varten.

Vastaa kysymyksiin **viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana** kokemasi perusteella.

* *Tähdellä merkityt kohdat ovat pakollisia*

*** 10. Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, oletko kokenut alalla itseesi kohdistunutta syrjintää koskien seuraavia syrjintäperusteita?**

	kyllä	en	en osaa sanoa
korkeaa ikää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nuorta ikää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
alkuperää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kansalaisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sukupuolta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sukupuolivähemmistöä (esim. trans-, inter- tai muunsukupuolinen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seksuaalista suuntautumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
terveydentilaa, toimintakykyä tai vammaisuuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uskontoa tai maailmankatsomusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vakaumusta tai mielipidettä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
poliittista toimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ammattiyhdistystoimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perhesuhteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jotain muuta henkilöön liittyvää syytä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos vastasit kyllä kohtaan "jotain muuta henkilöön liittyvää syytä", kerro tässä mikä oli syrjintäperuste:

11. Kenen tai keiden taholta kokemaasi syrjintää on tapahtunut? (voit valita useamman)

- työtoveri
- alainen
- lähiesihenkilö
- joku muu työnjohtoasemassa oleva
- alihankintayrityksen henkilökunta
- muu yhteistyökumppani (esim. asiakas, tilaaja, rahoittaja)
- esiintyjä, ammattilainen (esim. juontaja, näyttelijä, muu julkisuuden henkilö)
- esiintyjä, ei ammattilainen (esim. studioyleisö, reality-ohjelman osallistuja)
- opiskelutoveri alan koulutuksessa
- oppilaitoksen henkilökunta
- joku muu, kuka?

**12. Missä tilanteessa tai tilanteissa kokemaasi syrjintää on tapahtunut?
(voit valita useamman)**

- rekrytoinnissa
- palkan määrässä
- työtehtävien jakamisessa
- uralla etenemisessä
- koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa
- sosiaalisessa kanssakäymisessä
- kohtuullisissa mukautuksissa ([mistä on kyse?](#))
- työllistyminen uudestaan samassa yrityksessä sen jälkeen, kun aiempi määräaikainen työsuhde on päättynyt
- muussa, missä?

13. Halutessasi voit kertoa tässä, millaista kokemasi syrjintä on ollut luonteeltaan.

14. Oletko ottanut kohtaamasi syrjinnän esiin? Miten? (voit valita useamman)

- Oman esihenkilöni, tai muun johtoasemassa olevan henkilön kanssa
- Luottamushenkilön, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun kanssa
- Yrityksen virallista ohjeistusta noudattaen tai virallista kanavaa pitkin
- Työ- tai opiskelukaverin kanssa
- Ulkopuolisen ammattilaisen kanssa, esim. psykologi, työterveyshuolto
- Käyttämällä APFI:n epäasiallisen kohtelun ilmoituskanavaa
- Syrjivästi käyttäytyneen henkilön itsensä kanssa
- Kouluni henkilökunnan kanssa
- En ole kertonut kokemastani syrjinnästä
- Muulla tavalla, miten?

15. Jos vastasit edelliseen, että et ole kertonut kokemastasi syrjinnästä, miksi et ole? (voit valita useamman)

- En tiennyt kenelle kertoa
- En ollut varma, onko kyseessä syrjintä
- En uskaltanut kertoa ikävien seurausten pelossa
- Kokemaani syrjintää harjoitti tai siihen osallistui myös syrjintäyhdyshenkilö
- En kokenut kertomista tarpeelliseksi
- Tajusin tilanteen olleen mahdollisesti syrjivä liian myöhään
- Muu syy, mikä?

16. Onko tiedossasi, että kokemaasi syrjintään on puututtu? (voit valita useamman)

- Kokemaani syrjintään on puututtu mielestäni riittävästi
- Kokemaani syrjintään on puututtu, mutta mielestäni ei riittävästi
- Kokemaani syrjintään ei ole puututtu
- En osaa sanoa, onko kokemaani syrjintään puututtu

Kyselyn sivu 6:

Syrjintähavainnot

Tässä osiossa kysytään havainnoistasi liittyen syrjintään, joka kohdistui johonkuhun toiseen kuin itseesi. Mikäli olet havainnut mahdollista syrjintää useammin kuin yhden kerran, vastaa kysymyksiin kaikkien tilanteiden osalta. Vastauksissa voit tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon juuri tätä varten.

Vastaa kysymyksiin **viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana** tekemiesi havaintojen perusteella.

* *Tähdellä merkityt kohdat ovat pakollisia*

* 17. **Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana**, oletko havainnut alalla johonkuhun toiseen kohdistunutta mahdollista syrjintää koskien...

	kyllä	en	ehkä
korkeaa ikää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nuorta ikää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
alkuperää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kansalaisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sukupuolta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sukupuolivähemmistöä (esim. trans-, inter- tai muunsukupuolinen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seksuaalista suuntautumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
terveydentilaa, toimintakykyä tai vammaisuuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uskontoa tai maailmankatsomusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vakaumusta tai mielipidettä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
poliittista toimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ammattiyhdistystoimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perhesuhteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jotain muuta henkilöön liittyvää syytä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos vastasit kyllä kohtaan "jotain muuta henkilöön liittyvää syytä", kerro tässä mikä oli syrjintäperuste:

18. Mikä oli syrjivästi käyttäytyneen henkilön tai henkilöiden suhde syrjinnän kohteeksi joutuneeseen? (voit valita useamman)

- työtoveri
- alainen
- lähiesihenkilö
- joku muu työnjohtoasemassa oleva
- alihankintayrityksen henkilökunta
- muu yhteistyökumppani (esim. asiakas, tilaaja, rahoittaja)
- esiintyjä, ammattilainen (esim. juontaja, näyttelijä, muu julkisuuden henkilö)
- esiintyjä, ei ammattilainen (esim. studioyleisö, reality-ohjelman osallistuja)
- opiskelutoveri alan koulutuksessa
- oppilaitoksen henkilökunta
- joku muu, kuka?

19. Missä tilanteessa tai tilanteissa havaitsemaasi mahdollista syrjintää on tapahtunut? (voit valita useamman)

- rekrytoinnissa
- palkan määrässä
- työtehtävien jakamisessa
- uralla etenemisessä
- koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa
- sosiaalisessa kanssakäymisessä
- kohtuullisissa mukautuksissa ([mistä on kyse?](#))
- työllistyminen uudestaan samassa yrityksessä sen jälkeen, kun aiempi määräaikainen työsuhde on päättynyt
- muussa, missä?

20. Halutessasi voit kertoa tässä tarkemmin, millaista havaitsemasi mahdollinen syrjintä on ollut luonteeltaan.

21. Oletko ottanut havaitsemasi mahdollisen syrjinnän esille? Miten? (voit valita useamman)

- Syrjinnän kohteeksi joutuneen itsensä kanssa
- Syrjivästi käyttäytyneen henkilön tai henkilöiden itsensä kanssa
- Yrityksen virallista ohjeistusta noudattaen tai virallista kanavaa pitkin
- Esihenkilön tai muun johtoasemassa olevan henkilön kanssa
- Luottamushenkilön, luottamusvaltuutetun tai työsuojeluvaltuutetun kanssa
- Työ- tai opiskelukaverin kanssa
- Kouluni henkilökunnan kanssa
- Käyttämällä APFI:n epäasiallisen kohtelun ilmoituskanavaa
- En ole kertonut havaitsemastani mahdollisesta syrjinnästä
- Muulla tavalla, miten?

22. Jos vastasit edelliseen, että et ole kertonut havaitsemastasi mahdollisesta syrjinnästä, miksi et ole? (voit valita useamman)

- En tiennyt kenelle kertoa
- En ollut varma, onko kyseessä syrjintä
- En uskaltanut kertoa ikävien seurausten pelossa
- Havaitsemaani syrjintää harjoitti tai siihen osallistui myös syrjintäyhdyshenkilö
- En kokenut kertomista tarpeelliseksi
- Asia oli edennyt jo jonkun toisen toimesta
- Tajusin tilanteen olleen mahdollisesti syrjivä liian myöhään
- Muu syy, mikä?

23. Onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu? (voit valita useamman)

- Havaitsemaani syrjintään on puututtu mielestäni riittävästi
- Havaitsemaani syrjintään on puututtu, mutta mielestäni ei riittävästi
- Havaitsemaani syrjintään ei ole puututtu
- En osaa sanoa, onko havaitsemaani syrjintään puututtu

Kyselyn sivu 7: Alan kehittäminen

Lopuksi pyydämme vielä kertomaan, miten alaa voisi mielestäsi kehittää yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi.

* *Tähdellä merkityt kohdat ovat pakollisia*

* 24. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia toimia alan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämisen näkökulmasta?

	Ei lainkaan tärkeää	Jokseenkin tärkeää	Melko tärkeää	Erittäin tärkeää	En osaa sanoa
Koulutukset: lähitapaamiset työntekijöille ja freelancereille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukset: etätapaamiset työntekijöille ja freelancereille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukset työnjohto- ja esihenkilöasemassa toimiville	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden, esihenkilöiden ja työnantajien yhteiset koulutukset ja workshopit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saavutettavuuden ja esteettömyyden parempi huomioiminen koulutuksissa ja materiaaleissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Verkostoitumistapahtumat, joiden teemana on yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Helposti kaikkien saatavilla olevat tietopaketit, esim. alan keskeisten toimijoiden verkkosivuilta ladattavat pdf:t

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Yhdenvertaisuuteen liittyvän termistön ja lainsäädännön avaaminen

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Lehtiartikkelit aiheesta alan ammattijulkaisuihin, esim. Lehtiset, Journalisti

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Avoin keskustelu ja kannanotot

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Alan eri yhdistysten välinen yhteistyö, esim. SJL, APFI, WIFT, Näyttelijäliitto

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Yhteistyö alan rahoittajien ja tilaajien kanssa

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Alan ulkopuolisen asiantuntijuuden hyödyntäminen, esim. Työturvallisuuskeskus, Työsuojeluhallinto

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Muu (täsmennä)

25. Halutessasi voit kertoa tarkemmin, millaisia yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä edistäviä toimia toivoisit alalle.