

*Inklusiiv
for Business*

Raportti: Kysely yhdenvertaisuudesta musiikkialalla

Muusikkojen liitto, Suomen Musiikintekijät, Music Finland,
Musiikin edistämissäätiö, Gramex, Musiikkituottajat,
Suomen Jazzliitto, Suomen Musiikkikustantajat,
Suomen Sinfoniaorkesterit, Suomen Säveltäjät, Teosto

3.5.2022

Inklusiiv Oy

© Inklusiiv 2022
All rights reserved



Raportin sisältö

1. Kyselyn taustat	4
2. Epäasiallisen käytöksen kokemukset	8
3. Yhdenvertaisuuden kokemukset musiikkialalla	23
4. Toimet musiikkialalla yhdenvertaisuuden edistämiseksi	31
5. Löydökset avoimien vastausten pohjalta	36
6. Kohti yhdenvertaisempaa musiikkialaa – suositukset tulosten pohjalta ja vastaajien ehdotuksia	43



Raportin lukuohje

- Tähän raporttiin on koottu keskeiset havainnot kyselyn tuloksiin pohjaten. Lisäksi raporttiin on nostettu mielenkiintoisia havaintoja taustaryhmittäin.
- Pyöristyksestä johtuen kokonaisprosenttimäärät voivat vaihdella 99–101 % välillä. Kysely ei sisältänyt pakollisia kysymyksiä ja tästä syystä vastaajamäärät kysymyksiin vaihtelevat.
- Raporttiin on nostettu poimintoja avoimista vastauksista. Anonymiteetin takaamiseksi avoimien vastausten yhteydessä ei kerrota vastaajan taustaa.

Kyselyn taustat

Kyselyn taustat

- Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa yhdenvertaisuuden toteutumista musiikkialalla.
- Kysely toteutettiin online tutkimuksena **15.2.2022–8.3.2022** välisenä aikana.
- Musiikkialalla toimivia henkilöitä kutsuttiin osallistumaan kyselyyn avoimen linkin kautta.
- Kyselyyn vastasi kaikkiaan **1012** musiikkialalla toimivaa henkilöä.

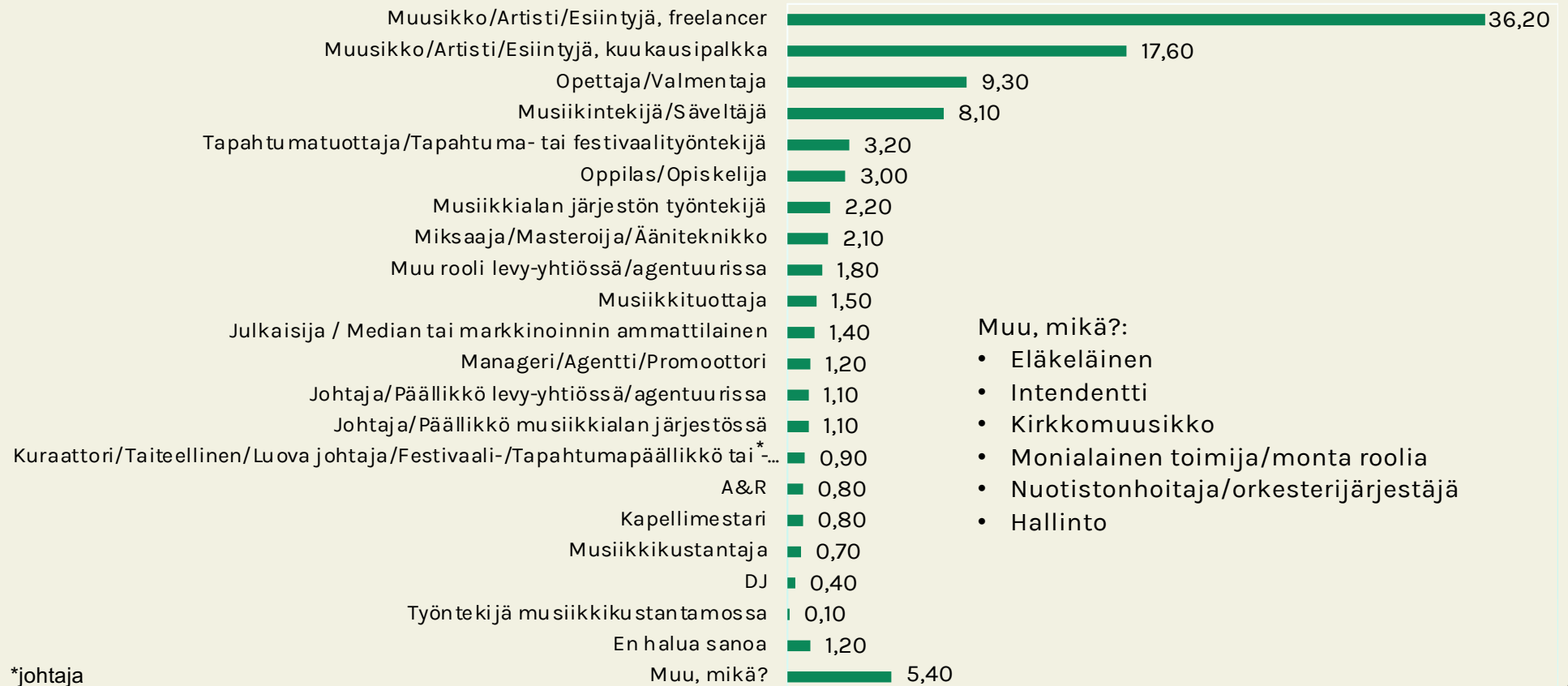
*ei mukana taustaryhmäkohtaisessa raportoinnissa

Ikä		
	n	%
Alle 20 vuotta*	3	0
20–25 vuotta	48	5
26–35 vuotta	218	22
36–45 vuotta	249	25
46–55 vuotta	217	22
56–65 vuotta	180	18
Yli 65 vuotta	80	8
En halua sanoa	11	1
Yht.	1006	100

Sukupuoli-identiteetti:		
	n	%
Nainen	455	46
Mies	500	50
Muu	12	1
En halua sanoa	33	3
Yht.	1000	100

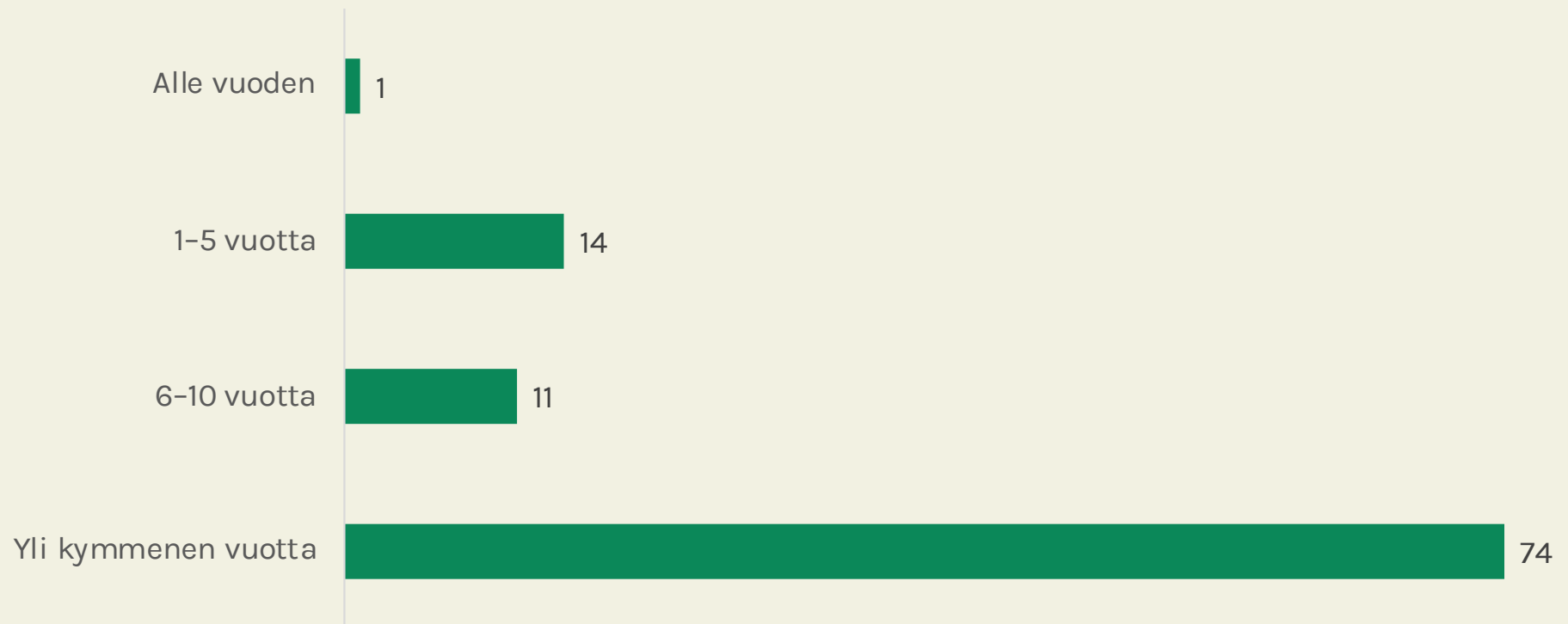
Suurin osa kyselyyn vastanneista on musiikin esittäjiä.

Mikä on pääasiallinen roolisi Suomen musiikkialalla? N=1003, %.



Kolme neljästä vastaajasta on toiminut alalla yli 10 vuotta.

Kuinka pitkään olet työskennellyt musiikkialalla? N=1001, %.



Epäasiallisen käytöksen kokemukset

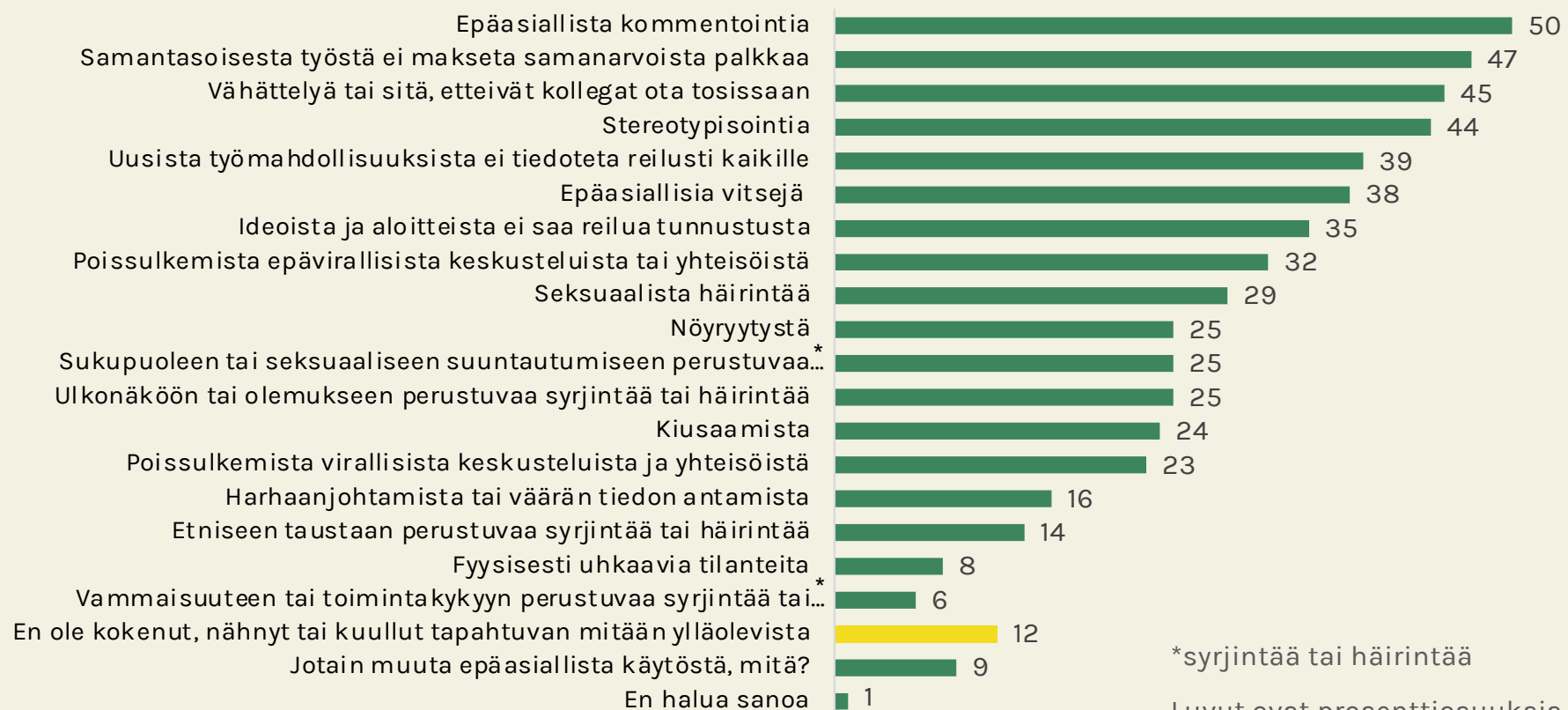
Epäasiallista käytöstä koetaan ja kohdataan Suomen musiikkialalla yleisesti. Kolme neljästä vastaajasta on itse kokenut epäasiallista käytöstä alalla toimiessaan.

Epäasiallinen käytös ilmenee monessa eri muodossa.

76 % vastaajista on kokenut
itse epäasiallista käytöstä
musiikkialalla.

Epäasiallista käytöstä koetaan monessa eri muodossa musiikkialalla.

Mitä seuraavista epäasiallisen käytöksen muodoista olet kokenut, nähnyt tai kuullut tapahtuvan työskennellessäsi Suomen musiikkialalla viimeisten noin viiden vuoden aikana? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. N=1000, %.

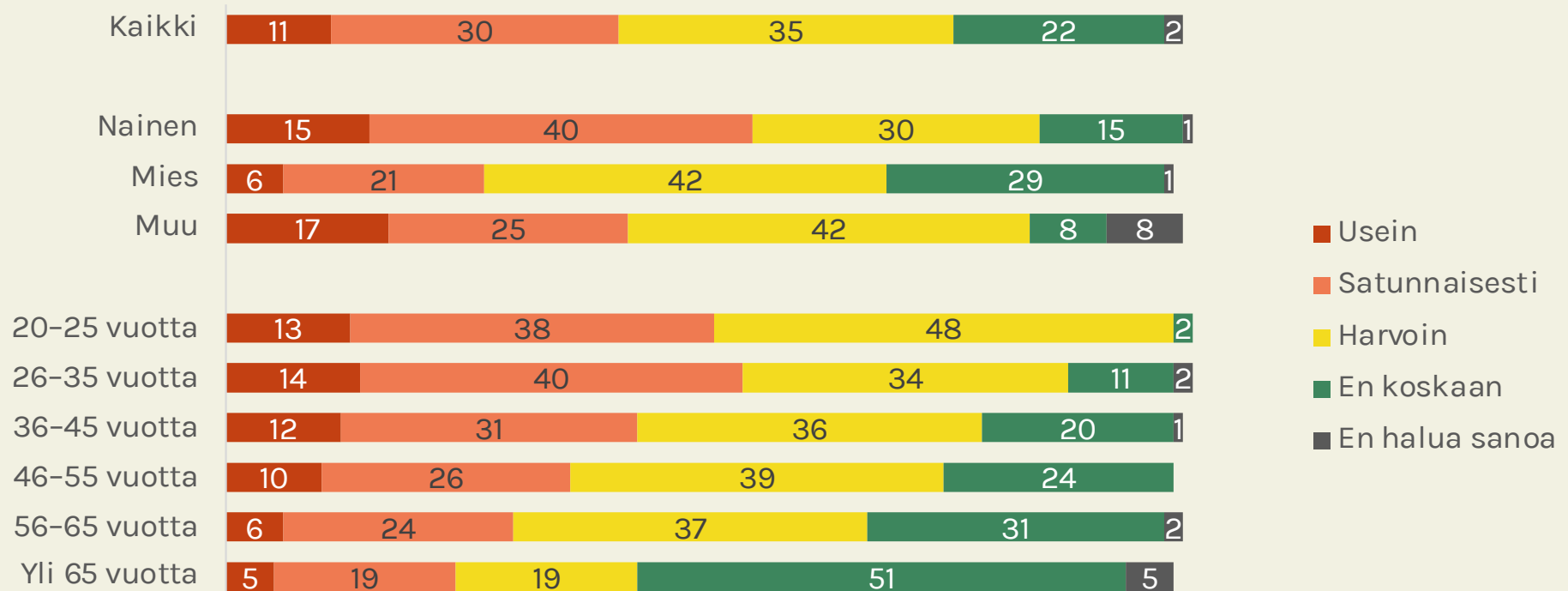


*syrjintää tai häirintää

Luvut ovat prosenttiosuuksia.

Kolme neljästä musiikkialalla toimivasta on kokenut epäasiallista käytöstä viimeisten viiden vuoden aikana.

Oletko **itse** kokenut epäasiallista käytöstä työskennellessäsi musiikkialalla viimeisten noin viiden vuoden aikana? N=999, %.



Luvut ovat prosenttiosuuksia.

Naiset ja muunsukupuoliset kokevat epäasiallista käytöstä miehiä todennäköisemmin musiikkialalla.

- Naiset kokevat ja kohtaavat miehiä enemmän erityisesti epäasiallista kommentointia (+25 %*), vähättelyä (+27 %*), epäasiallisia vitsejä (+22 %*) sekä poissulkemista epävirallisista keskusteluista (+24 %*).
- Muunsukupuolisista **67 %** on kokenut tai kohdannut sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa häirintää tai syrjintää ja **58 %** ulkonäköön tai olemukseen perustuvaa syrjintää tai häirintää.
- **85 %** naisista ja **69 %** miehistä on itse kokenut epäasiallista käytöstä viimeisten viiden vuoden aikana.
- Naisista **41 %** ja muunsukupuolisista **50 %** on kohdannut seksuaalista häirintää.

*% enemmän kuin miehet

Epäasiallista käytöstä kohtaavat myös erityisesti nuoret alalla työskentelevät sekä freelancerit.

- Epäasiallisen käytöksen kokemukset painottuvat nuoriin musiikkialalla työskenteleviin. 20–25-vuotiaista epäasiallista käytöstä on itse kokenut **98 %** ja 26–35-vuotiaista **88 %**.
- 20–35-vuotiaat kokevat ja kohtaavat erityisesti epäasiallista kommentointia (**72 %**), vähättelyä (**66 %**), stereotypisointia (**68 %**), epäasiallisia vitsejä (**67 %**) sekä seksuaalista häirintää (**58 %**).
- 20–25-vuotiaista **65 %** on kohdannut seksuaalista häirintää ja **63 %** sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää tai häirintää. 56–65-vuotiaista **8 %** on kohdannut seksuaalista häirintää.
- Artisteista, muusikoista ja esiintyjistä freelancerit kokevat kuukausipalkkaisia useammin, että samanarvoisesta työstä ei makseta samaa palkkaa (+23 %*) tai ettei työmahdollisuuksista tiedoteta reilusti kaikille (+26 %*). Freelancerit myös kohtaavat todennäköisemmin seksuaalista häirintää. Kuukausipalkkaisista seksuaalista häirintää on kohdannut **19 %** ja freelancereista **30 %**.
- Oppilaista **40 %** on kohdannut kiusaamista, **47 %** nöyryytystä ja **53 %** sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää tai häirintää.

* % enemmän kuin kuukausipalkkaiset

Epäasiallisen käytöksen kokemukset vaihtelevat ryhmittäin.

Mitä seuraavista epäasiallisen käytöksen muodoista olet kokenut, nähnyt tai kuullut tapahtuvan työskennellessäsi Suomen musiikkialalla viimeisten noin viiden vuoden aikana? **Naiset, miehet, 20–35-vuotiaat ja yli 35-vuotiaat, %.**

	Kaikki	Nainen	Mies	20–35-vuotiaat	Yli 35-vuotiaat
Epäasiallista kommentointia	50	62	37	72	42
Samantasoisesta työstä ei makseta samanarvoista palkkaa	47	54	41	59	43
Vähättelyä tai sitä, etteivät kollegat ota tosissaan	45	59	32	66	38
Stereotypisointia	44	53	35	68	35
Uusista työmahdollisuuksista ei tiedoteta reilusti kaikille	39	46	31	55	32
Epäasiallisia vitsejä	38	49	27	67	28
Ideoista ja aloitteista ei saa reilua tunnustusta	35	44	26	46	30
Poissulkemista epävirallisista keskusteluista tai yhteisöistä	32	44	20	47	27
Seksuaalista häirintää	29	41	18	58	19
Nöyryytystä	25	28	20	39	19
Sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää*	25	34	15	51	15
Ulkonäköön tai olemukseen perustuvaa syrjintää tai häirintää	25	32	17	44	17
Kiusaamista	24	28	20	35	19
Poissulkemista virallisista keskusteluista ja yhteisöistä	23	31	15	32	19
Harhaanjohtamista tai väärän tiedon antamista	16	15	15	23	12
Etniseen taustaan perustuvaa syrjintää tai häirintää	14	17	11	29	9
Fyysisesti uhkaavia tilanteita	8	8	7	14	5
Vammaisuuteen tai toimintakykyyn perustuvaa syrjintää tai häirintää	6	6	4	13	3
En halua sanoa	1	0	1	0	1
En ole kokenut, nähnyt tai kuullut tapahtuvan mitään ylläolevista	12	6	17	2	15

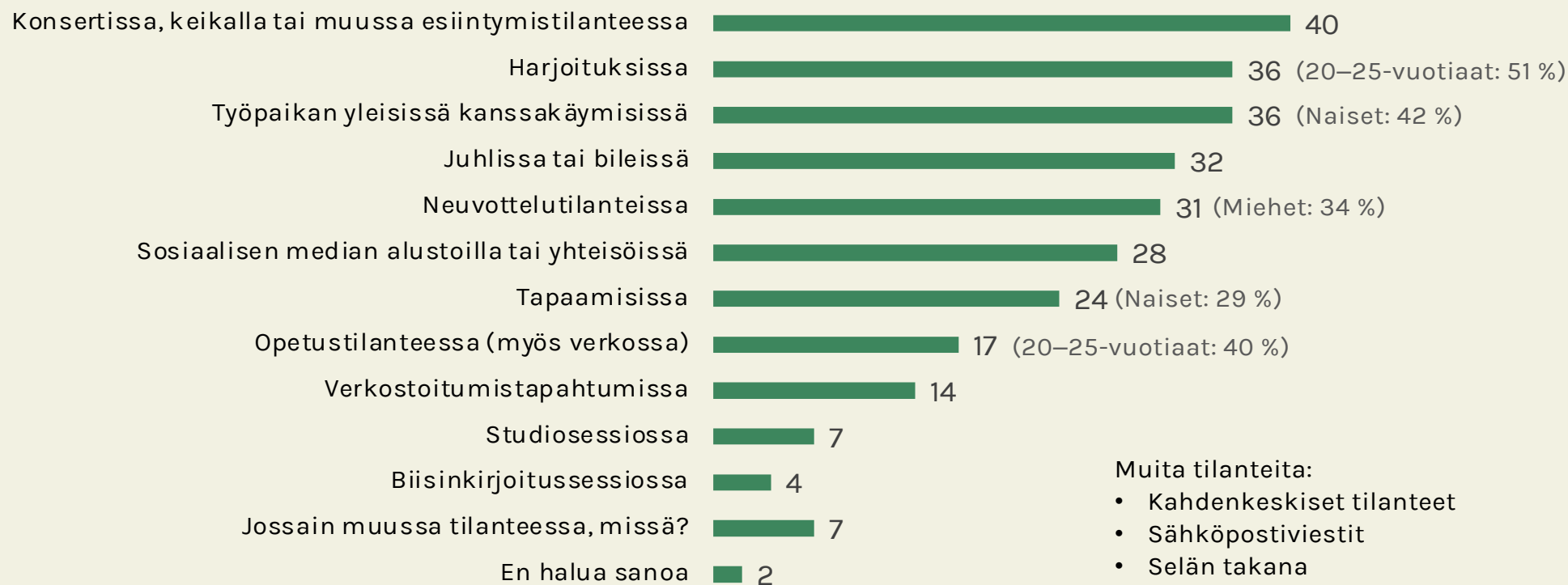
*tai häirintää

Luvut ovat prosenttiosuuksia.

**Lähes kolmannes on kokenut
epäasiallista käytöstä
neuvottelutilanteissa.**

Epäasiallista käytöstä tapahtuu erityisesti keikoilla, harjoituksissa ja työpaikan kanssakäymisissä.

Millaisessa tilanteessa tai tilanteissa epäasiallista käytöstä tapahtui?
Kysytty niiltä, jotka ovat itse kokeneet epäasiallista käytöstä. N=751, %.



Muita tilanteita:

- Kahdenkeskiset tilanteet
- Sähköpostiviestit
- Selän takana
- Työnhaku

Luvut ovat prosenttiosuuksia.

Alalla koetaan olevan vääränlaista vallankäyttöä ja johtamisongelmia.

Mitä seuraavista epäasiallisen käytöksen muodoista olet kokenut, nähnyt tai kuullut tapahtuvan työskennellessäsi Suomen musiikkialalla viimeisten noin viiden vuoden aikana? **Jotain muuta epäasiallista käytöstä, mitä? Poimintoja avoimista vastauksista.**

“Changing the deal unilaterally after agreeing to terms.”

“Koen, että minulta on suljettu kaikki ovet saadakseni uutta musiikkiani radioon ja muuhun medianäkyvyyteen/kuuluvuuteen.”

“Resurssien ohjaaminen omille suosikeille ja ystäville.”

“Sopimusten ignorointia.”

“Sukulaisten/tuttujen suosimista koesoittotilanteessa.”

“Suosikkijärjestelmä, henkinen prässä.”

“Vääränlaista vallan käyttöä oman aseman turvaamiseksi tai virheiden peittämiseksi.”

“Esimiehen epäasiallista käytöstä, esim. työntekijöiden kokouksen salakuuntelua korva kiinni kokoushuoneen ovesta.”

“Esimiehen taholta ahdistavaa ja epänormaalia käytöstä.”

“Esimiehen uhkailu.”

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

“Asiatonta vallankäyttöä, millä perusteilla ihmisiä valitaan projektitöihin. Halutaan osoittaa alaisen paikka, rangaista epätoivotusta käytöksestä jne.”

“Vakavaan epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumattomuutta johdon tasolta.”

Vastaajat raportoivat myös vähättelystä ja mustamaalaamisesta.

Mitä seuraavista epäasiallisen käytöksen muodoista olet kokenut, nähnyt tai kuullut tapahtuvan työskennellessäsi Suomen musiikkialalla viimeisten noin viiden vuoden aikana? **Jotain muuta epäasiallista käytöstä, mitä? Poimintoja avoimista vastauksista.**

“Totuuden muuttamista / väärän mielikuvan antamista.”

“Uhkailua Työsopimuksen laittomasta purkamisesta.”

“Ikään liittyvää vähättelevää kommentointia ja ylenkatsetta (myös yhdeltä taholta, joka osaltaan tuottaa tätä kyselyä).”

“Ikääntyvän työntekijän syrjintä ja vähättely.”

“Systematic professional exclusion and otherness.”

“Mustamaalaamista ja maineen vahingoittamista. Perättömien tietojen levittämistä.”

“Johtavassa asemassa olevaa naista aletaan määrätietoisesti mustamaalata ja estää mahdollisuuksia.”

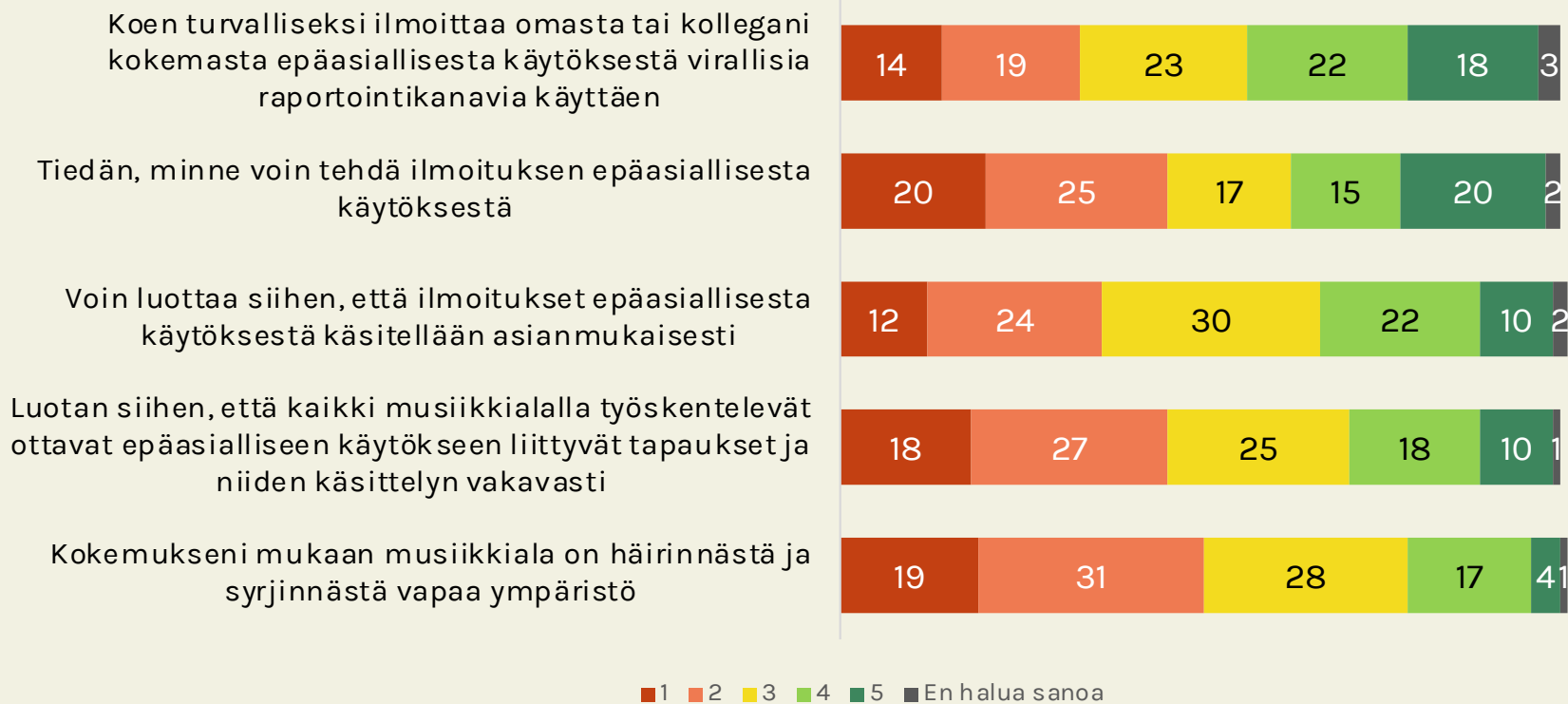
“Naisena joutuu kohtaamaan ennakkoluuloja aina kun kaivaa soittimen esille. “Oho, sä osaatkin soittaa.”

“Tiedustelua raskautumisaikeista työhaastatteluissa.”

“Kuulopuheiden levittämistä kollegoista, opettajista ja muista toimijoista. Negatiivisen keskustelukulttuurin vahvistamista.”

Vain kolmannes vastaajista luottaa siihen, että ilmoitukset epäasiallisesta käytöksestä käsitellään asianmukaisesti.

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä koskien epäasiallista käytöstä Suomen musiikkialalla?
5= Täysin samaa mieltä, 1= Täysin eri mieltä, N=991–999, %.

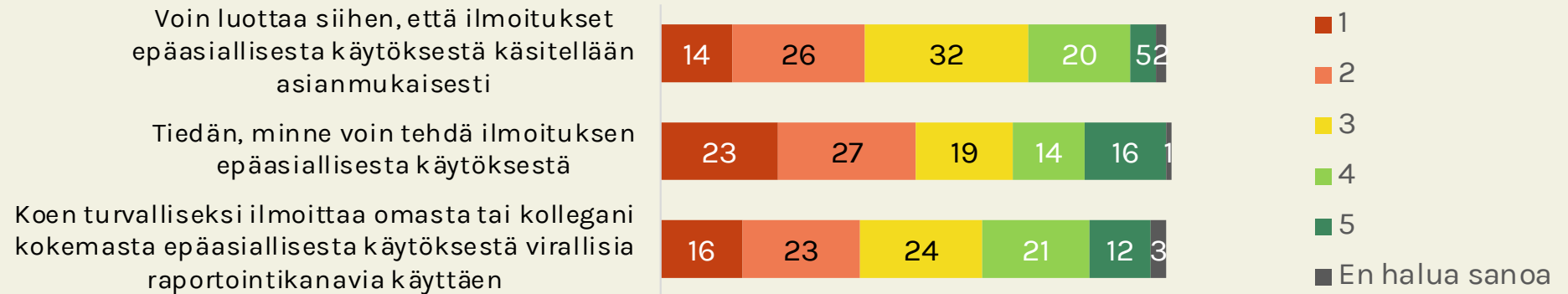


Luvut ovat prosenttiosuuksia.

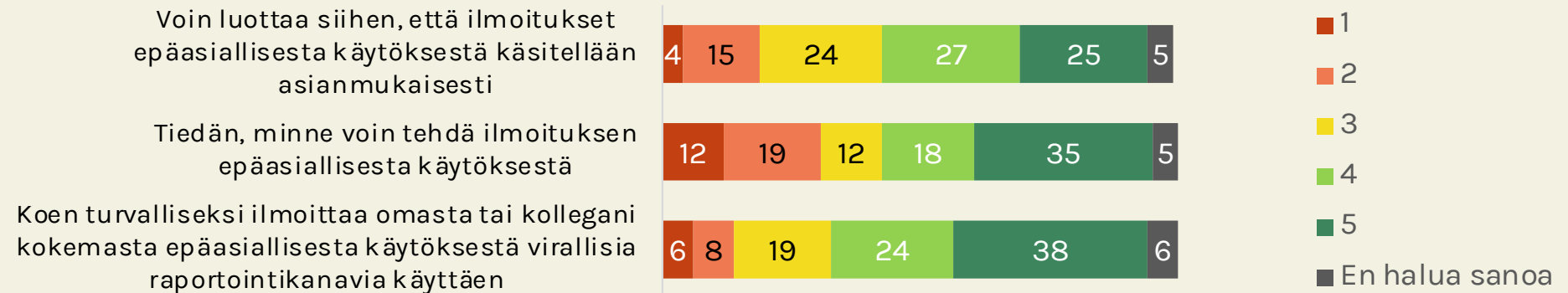
Kolmannes musiikkialalla toimivista ei koe turvalliseksi ilmoittaa epäasiallisen käytöksen kokemuksista.

- Mitä vanhempi vastaaja on, sitä todennäköisemmin hän kokee alan häirinnästä ja syrjinnästä vapaaksi.
- Miehet kokevat naisia todennäköisemmin alan syrjinnästä ja häirinnästä vapaaksi.
- Epäasiallista käytöstä itse kokeneet tietävät epätodennäköisemmin mihin tehdä ilmoitus epäasiallisesta käytöksestä. He myös kokevat siitä ilmoittamisen vähemmän turvalliseksi ja luottavat epätodennäköisemmin, että alalla työskentelevät ottavat tapaukset tosissaan.
- Vain hieman yli kolmannes (35 %) näyttää tietävän, mihin raportoida epäasiallisesta käytöksestä. Etenkin alalle hiljattain tulleilla ei ole selkeää käsitystä tästä.

Kokenut epäasiallista käytöstä



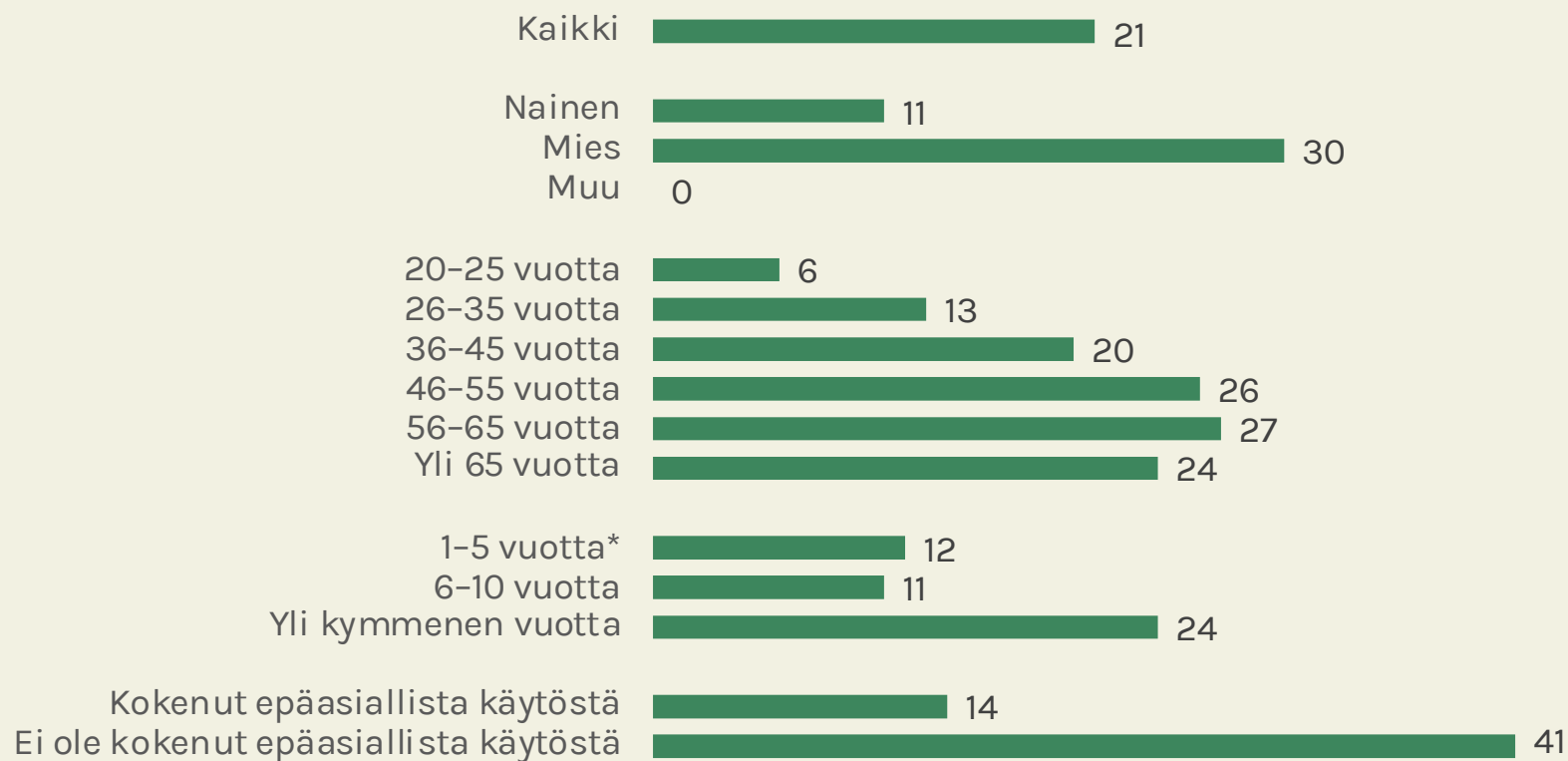
Ei ole kokenut epäasiallista käytöstä



*Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä koskien epäasiallista käytöstä Suomen musiikkialalla? 5= Täysin samaa mieltä, 1= Täysin eri mieltä. Luvut ovat prosenttiosuuksia.

Nuoret ja naiset eivät koe musiikkialaa häirinnästä ja syrjinnästä vapaaksi.

“Kokemukseni mukaan musiikkiala on häirinnästä ja syrjinnästä vapaa ympäristö”, yhteenlaskettu osuus **4** ja **5** vastauksista taustaryhmittäin. N=999, %.



*Kuinka pitkään olet työskennellyt musiikkialalla?

Luvut ovat prosenttiosuuksia.

Yhdenvertaisuuden kokemukset musiikkialalla

Musiikkialalla toimivat kokevat voivansa olla oma itsensä töissä ja tuntevat yhteenkuuluvuuden tunnetta alalla toimiessaan.

Samalla vastaajat kuitenkin kokevat, ettei alalla kohdella kaikkia reilusti. Yhdenvertaisuuden kokemukset vaihtelevat taustaryhmittäin.

Vastaajat tuntevat yhteenkuuluvuutta alalla, mutta kokevat, ettei tieto uusista mahdollisuuksista ole kaikkien saatavilla.

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä koskien yhdenvertaisuutta Suomen musiikkialalla?
5=Täysin samaa mieltä, 1= Täysin eri mieltä, N=994-1001, %. Ei sisällä "ei sovellu" vastauksia.



Luvut ovat prosenttiosuuksia.

**Etenkin nuoret,
epäasiallista
käytöstä kokeneet ja
6–10 vuotta alalla
toimineet kokevat,
ettei uusista
mahdollisuuksista
tiedoteta reilusti
kaikille.**

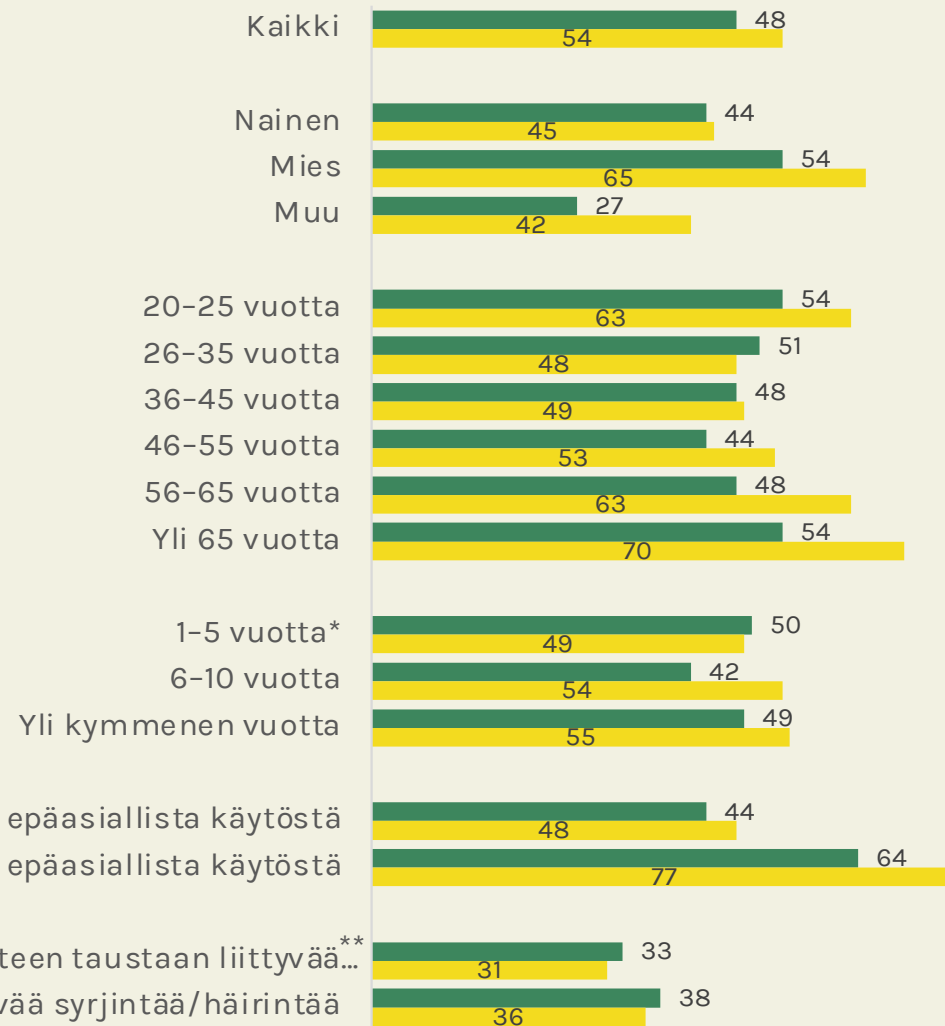
- Kaksi kolmesta musiikkialalla toimivasta kokee yhteenkuuluvuutta ja voivansa olla oma itsensä.
- Hieman yli kolmannes (38 %) kokee, että musiikkialalla vallitsee kulttuuri, jossa erilaisuutta arvostetaan ja kaikki toivotetaan tervetulleiksi alalle. Näin kokevat muita useammin yli 10 vuotta alalla toimineet.
- Musiikkialalla toimivista moni kokee, ettei uusista mahdollisuuksista tiedoteta reilusti kaikille. Näin kokevat etenkin 20–25-vuotiaat (67 %*), muunsukupuoliset (90 %*), epäasiallista käytöstä kokeneet (55 %*) sekä 6–10 vuotta alalla toimineet (67 %*).
- Miehet, yli 10 vuotta alalla toimineet sekä he, jotka eivät ole kohdanneet epäasiallista käytöstä kokevat muita todennäköisemmin, että alan ihmiset ymmärtävät millainen käytös on epäasiallista työympäristössä.
- Miehet, yli 10 vuotta alalla toimineet sekä yli 46-vuotiaat kokevat muita ryhmiä todennäköisemmin, että alan organisaatiot ovat kaikille avoimia.

Etniseen taustaan ja vammaisuuteen tai toimintakykyyn perustuvaa häirintää tai syrjintää kohdanneet kokevat alan vähemmän yhdenvertaiseksi.

- Vammaisuuteen tai toimintakykyyn perustuvaa syrjintää tai häirintää kohdanneista hieman yli puolet (52 %*) kokee, ettei alalla vallitse kulttuuri, jossa erilaisuutta arvostetaan ja kaikki toivotetaan tervetulleiksi. Etniseen taustaan perustuvaa syrjintää tai häirintää kohdanneista näin kokee hieman alle puolet (49 %*)
- Etniseen taustaan, vammaisuuteen tai toimintakykyyn perustuvaa syrjintää tai häirintää kohdanneet kokevat muita epätodennäköisemmin, että musiikkialan järjestöt ovat kaikille avoimia. He eivät myöskään koe yhtä usein turvalliseksi jakaa omia mielipiteitään työtilanteissa.
- Kaksi kolmesta (68 %*) vammaisuuteen tai toimintakykyyn perustuvaa syrjintää kohdanneista sekä etniseen taustaan perustuvaa syrjintää kohdanneista kokee, ettei tieto uusista työmahdollisuuksista ole reilusti kaikkien saatavilla.

■ "Koen, että minulla on reilut mahdollisuudet edetä urallani"

■ "Koen turvalliseksi jakaa oman mielipiteeni työtilanteissa, vaikka se eroaisi muiden mielipiteistä"



*Kuinka pitkään olet työskennellyt musiikkialalla?

** syrjintää/häirintää

Luvut ovat prosenttiosuuksia, yhteenlaskettu osuus 4+5 vastauksista.



**Hyväksi koetut käytännöt
yhdenvertaisuuden
edistämiseksi**

Hyväksi koettuja käytäntöjä ovat esimerkiksi turvallisen tilan säännöt sekä koesoitot sermin takana.

Tuleeko mieleesi olemassa olevia käytäntöjä Suomen musiikkialalla, jotka tekevät työskentelyn turvalliseksi, reiluksi ja helposti lähestyttäväksi ihmisille kaikenlaisista taustoista? **Poimintoja avoimista vastauksista.**

“Blind auditions, but unfortunately they're not completely "blind" either.”

“Existing practices that positively contribute to the Finnish music industry includes playing behind the screen in auditions (at least until final round).”

“Koesoitot ovat hyviä sermin takana.”

“Koesoitot sermin takana ainakin ovat aikalailla tasavertaisuutta ylläpitäviä. Ja positiivista on myös anonymi hakuprosessi.”

“Ainakin eri orkestereissa voi ongelmatilanteissa kääntyä luottamushenkilön puoleen.”

“Turvallisemman tilan periaatteet tuntuvat yleistyvän pikku hiljaa.”

“Turvallisen tilan periaatteet pitäisi ottaa haltuun niin kouluissa, sosiaalisessa mediassa kuin työympäristössäkin.”

“Yes. Blind auditions in symphony orchestras.”

“Häirintäyhteyshenkilön nimeäminen organisaatioissa sekä selkeä ohjeistus häirintätilanteessa toimimiseen koko henkilökunnalle.”

Vastaajat toivovat monikielistä viestintää, avoimempaa kulttuuria sekä vanhojen tapojen kyseenalaistamista.

Tuleeko mieleesi olemassa olevia käytäntöjä Suomen musiikkialalla, jotka tekevät työskentelyn turvalliseksi, reiluksi ja helposti lähestyttäväksi ihmisille kaikenlaisista taustoista? **Poimintoja avoimista vastauksista.**

“As Finland is turning more and more culturally diversified, PLEASE USE ENGLISH in Emails, social media posts, and communicative occasions, together with Finnish and Swedish. This is very important for foreign-born artists to feel to be welcomed and inclusive.”

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

“Freelancereiden kohtelu palkasta puhuttaessa on tasapuolisen heikkoa sukupuolesta ja taustasta riippumatta.”

“They need to hire people instead of tokenism.”

“Avoimuus ja julkisuus.”

“Kaikkien alalla työtä tekevien avoin kommunikointi ja verkostoutuminen.”

“Muodollisesti musiikkiala on suhteellisen turvallinen ja reilu, mutta epämuodollisissa tilaisuuksissa on helposti havaittavissa klikkiytymistä ja kyräilyä eikä ulkopuolisia juuri noteerata.”

“Musiikkialalla ei kyetä aidosti rehelliseen itsereflektioon ja alan toimintakulttuurin kriittisen läpivalaisuun. Vanhemmat polvet jarruttavat ja nuoremmat pelkäävät.”

“Eettisten periaatteiden aukikirjoittaminen voi auttaa, tosin olennaisinta on näiden teemojen pohtiminen omassa työssä. Sääntökoelma ei auta, jos itse ongelmia ei kyetä tunnistamaan ja näkemään.”

Toimet musiikkialalla yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Suurin osa vastaajista odottaa alan tekevän
enemmän yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
Vanhoja valtarakenteita halutaan purkaa.

Useat vastaajat mainitsevat alan pirstaleisuuden
haasteena yhtenäisille toimille.

23 % vastaajista on hyvä käsitys toimista, joita musiikkiala tekee epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yli puolet vastaajista odottaa alan tekevän enemmän yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä liittyen Suomen musiikkialan nykyisiin toimiin?
5= Täysin samaa mieltä, 1= Täysin eri mieltä, N=992-1000, %.

Odotan alan tekevän paljon enemmän yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi



Alalla tällä hetkellä tehdyt toimet eivät ole riittäviä tilanteen parantamiseksi



Minulla on hyvä käsitys toimista, joita alalla jo tehdään epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi



Mielestäni musiikkialalla tehdään jo riittävästi sen eteen, että ala on avoin ja saavutettavissa ihmisille eri taustoista



Mielestäni musiikkialalla tehdään jo tarpeeksi epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi



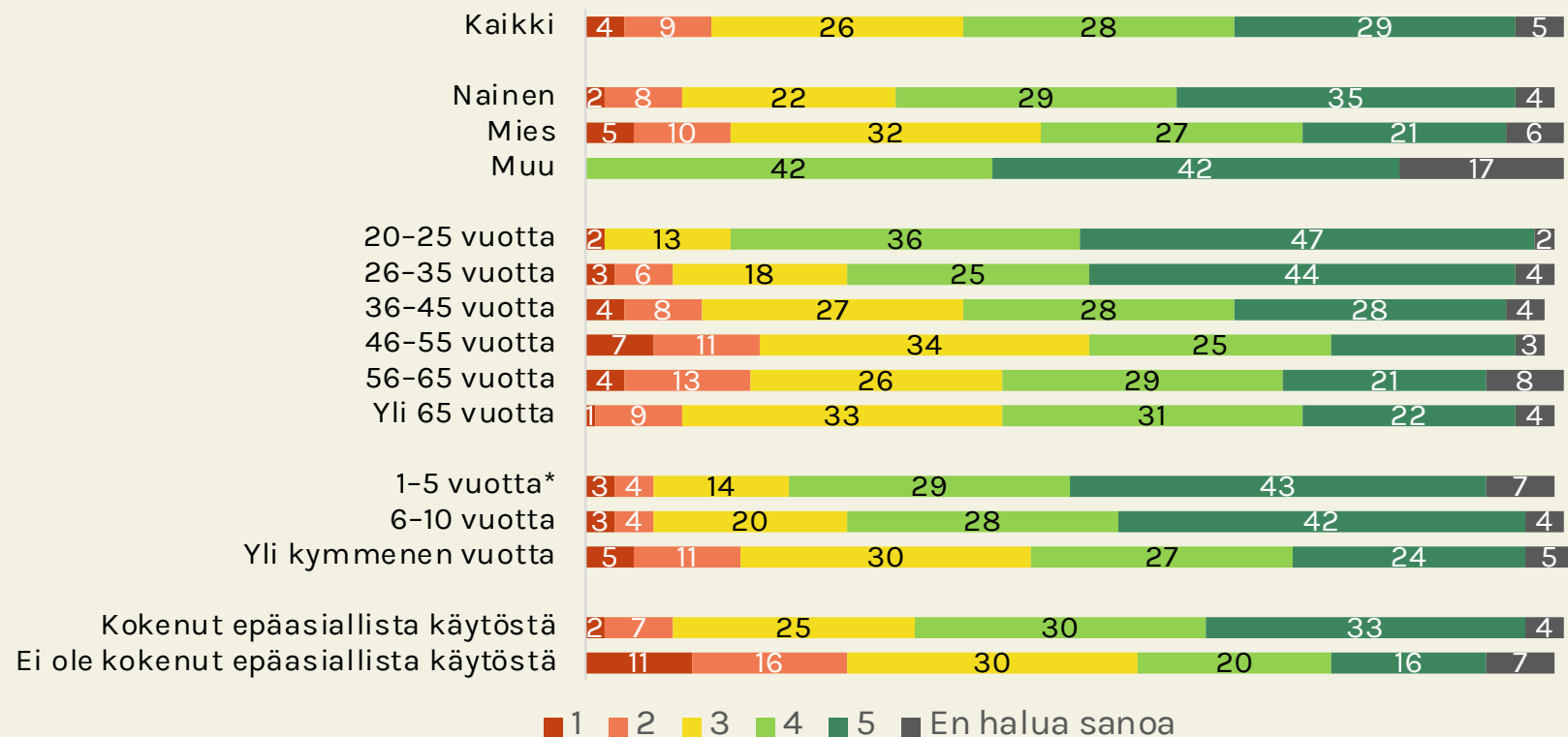
1 2 3 4 5 En halua sanoa

Luvut ovat prosenttiosuuksia.

Etenkin nuoret, naiset,
epäasiallista käytöstä
kohdanneet sekä alalla alle
10 vuotta toimineet odottavat
alan tekevän enemmän.

Odotukset alaa kohtaan vaihtelevat taustaryhmittäin.

“Odotan alan tekevän paljon enemmän yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi” 5= Täysin samaa mieltä, 1= Täysin eri mieltä, N=992, %.



*Kuinka pitkään olet työskennellyt musiikkialalla?
Luvut ovat prosenttiosuuksia.

Löydökset avoimien vastausten pohjalta

“Musiikkiala on hyvin sirpaleinen - pieniä toimijoita ja järjestöjä on paljon. Tämä vaikuttaa yhteistyöhön suoraan ja heikentää alaa.”

1. Erilaisia valta-asemia käytetään alalla väärin.

Epäasiallista käytöstä alalla koetaan usein tahoilta, jotka ovat jonkinlaisessa valta-asemassa. Näitä kommentteja oli huomattavasti enemmän kuin kommentteja liittyen muiden kollegoiden käytökseen.

Myös valta-asemissa olevien rooli niin sanottuina “portinvartijoina” korostui vastauksissa. Moni vastaajista koki, että työmahdollisuudet eivät ole alalla reilusti kaikkien tavoitettavissa.

*Haluatko jakaa jotain muuta liittyen kokemuksiisi epäasiallisesta käytöksestä Suomen musiikkialalla?

“Epäasiallinen käytös, johon olen törmännyt on ollut käytännössä aina ylemmillä oksilla olevien vallankäyttöä vihreämpiä muusikkoja kohtaan ja aina taloudellisissa kysymyksissä. (...) Koska ei ole TES:iä eikä laissa olevaa minimipalkkaa, ei tällaiseen epäasialliseen käytökseen oikein voi puuttua. Joko jää keikat tekemättä tai sitten työskennellään alihintaan.”

“Vallan kasautuminen alalla huolettaa. Myös alallamme valtaan pitäisi sisältyä vastuuta ja vaihtuvuutta.”

“Esimieheni käyttäytyi usein alentavasti minua kohtaan ja toimi usein esimiesasemaansa nähden erittäin epäasiallisesti ja käytti asemaansa väärin kuvitellen että alaisilleen voi puhua miten haluaa.”

“Muutama tuottaja on olettanut saavansa vastinetta studiotyöskentelystä ehdottamalla seksiä.”

“There is no fair play, healthy competition, only a couple of monopoly made up by certain cliques. Look at the organisations' leaderships, boards and juries. They distribute the positions from publicly funded organisation between themselves. Even through there is an open call, everybody knows who will get the position.”

2. Epäasiallisen käytöksen raportointiin liittyy haasteita

Monet vastaajat kokevat, ettei epäasialliseen käytökseen suhtauduta alalla tarpeeksi vakavasti. Osa vastaajista ei tiedä mitä raportointikanavia heillä on käytössään, mutta huomattavasti useammin vastaajat kuitenkin korostavat, että vaikka raportointitavat tiedettäisiin, raportointia ei koeta turvalliseksi.

Monet vastaajat kokevat raportoinnin henkilökohtaisena riskinä omalle uralleen ja uskovat palautteenannon vaarantavan heidän tulevaisuuden työmahdollisuutensa.

*Haluatko jakaa jotain muuta liittyen kokemuksiisi epäasiallisesta käytöksestä Suomen musiikkialalla?

“Epäasiallista käytöstä saatetaan myös herkästi vähätellä, etenkin vanhemman polven muusikkojen keskuudessa. Tiedän myös tilanteita koulumaailmasta, joissa samasta henkilöstä on tehty useita valituksia, ja heidän epäasiallinen käytöksensä on hyvin yleisessä tiedossa, mutta henkilöä ei kuitenkaan saada (tai haluta) pois virasta ja epäasiallinen käytös jatkuu.”

“Sen sijaan, että epäasiallisesta käytöksestä voitaisiin keskustella, tuntuu olevan väistämätöntä, että poteroituminen alkaa heti, ja valitettavasti lähtijäksi joutuu usein se, kellä on vähemmän kokemusta ja kuka tuntee vähemmän ihmisiä, eikä suinkaan se, joka on käyttäytynyt epäasiallisesti ja että hänelle suotaisiin mahdollisuus ja velvollisuus parantaa käytöstään.”

“Levy-yhtiöstä ei olla ikinä ilmoitettu tukihenkilöä, jolle voisi kertoa tapahtuneista asioista tai annettu mitään muutakaan ”virallista” tukihenkilöä/alustaa.”

“Nuorena ja uutena työntekijänä ei välttämättä tiedä oikeuksiaan tai minne ottaa yhteyttä hankalassa tilanteessa.”

Useampi vastaaja kertoo, ettei uskaltaisi tai haluaisi raportoida tilanteista.

“Jos asiasta puhuu, kukaan ei usko ja seuraus on vain se, ettei enää pyydetä keikalle. Vaikka asiasta tiedettäisiinkin ja kertomaasi uskottaisiin, lopputulos on sama, koska kukaan ei halua sekaantua ja ärsyttää usein jo vaikeaksi tiedettyä kollegaa. Eli keikalle kysytään sitten jotain toista kiusattavaksi, joka vain alistuu kohtaloonsa.”

“Epäasiallisen käytöksen ilmoittaminen johtaa herkästi hankalan tyypin maineeseen ja piirit on niin pienet ettei sitä riskiä kovin herkästi uskalleta ottaa.”

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

“Epäasiallisesta käytöksestä kertominen on riski kertojan omalle uralle: meillä on liikaa valtaapitävää herrakerhoa portinvartijoina, ja ikävä kyllä raha ratkaisee.”

“If you complain about professional harassment or discrimination, you will be only blacklisted, more excluded.”

“Käytökseen puuttuminen tai siitä ilmoittaminen on vaikeaa, jos tekijä on vaikutusvaltainen tai työskentelee vaikutusvaltaiselle taholle. Pelkona on, että ”valittaja” itse kärsiikin seuraamukset, eikä hänen kanssaan haluta enää tehdä yhteistyötä.”

“On melko yleinen ajatus/tieto että jos häirintää tapahtuu ja siitä ilmoitaisi, varsinkin jos tekijä on pidetty ja tunnettu musiikkialalla, leimaantuu ”hankalaksi” ja työt voi hankaloitua tai jopa loppua. Valta-asema on pienessä piirissä.”

3. Tiettyihin ryhmiin kohdistuu enemmän epäasiallista käytöstä tai epäreilua kohtelua.

Avoimissa vastauksissa korostuvat etenkin freelancereiden, naisten ja englannin kielellä kyselyyn vastanneiden negatiiviset kokemukset.

Freelancerit kokevat asemansa epävakaaaksi ja tästä syystä he kokevat altistuvansa helpommin epäasialliselle käytökselle.

*Haluatko jakaa jotain muuta liittyen kokemuksiisi epäasiallisesta käytöksestä Suomen musiikkialalla?

“Freelancerit ovat muualla arvostettu ammattikunta ja monissa paikoissa osataan ottaa heistä hyöty irti uusien tuulien tuojina sen sijaan, että heitä pidettäisiin jotenkin jämäpaloina. (...) jokaisella keikalla on onnistuttava mielellään paremmin kuin vakisoittajien päästäkseen takaisin töihin. Huonoa viikkoa ei saisi olla.”

“Kun freelancer puuttuu epäasialliseen kohteluun, seksuaaliseen häirintään sekä orkesterien laatimiin laittomiin (pätkä)työsuhteisiin, hänen keikkansa loppuvat. Näin on käynyt minulle.”

“On syvää ymmärtämättömyyttä alan moninaisuutta kohtaan, varsinkin hyvätuloisten tai vakituksessa työsuhteessa olevien on vaikea hahmottaa monien freelancereitten tilannetta.”

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

“Naisten asema on vain todella huono ja aliarvostettu. Varsinkin isoissa levy-yhtiöissä.”

Englannin kielellä kyselyyn vastanneet kokevat usein olevansa eriarvoisessa asemassa.

"It is highly excluding - racist and sexist, compared to the situation in other European countries. I am surprised that musicians that are not Finnish white males do not quit. Most of us do."

"I have noticed a completely different judgement of Finnish and foreign candidates on the audition. Formally, nothing can be proved, but in fact, when it comes to the curtain-off rounds, sufficient amount of jurors are especially forgiving to the local candidates and merciless to the foreigners. "

"I have watched the difference in treatment between Finnish individuals going through the tenure process and foreign and the difference is stark. Also the conversation around foreign players is inappropriate- it usually follows the line that 'we don't know this person so we should put them through the test'."

"I would strongly wish that this matter would be taken much more serious, than it's now. There are many types of bullying and discrimination in Finnish orchestras. I experienced in almost all of them (...) mostly due to my nationality."

"It is a field that operates with a clear ethnical hierarchy that means we Finns vs others. They operate with certain cliques (jazz music, classical music, professional organisations, etc) and distribute the available resources between themselves."

"There is institutional racism in the Finnish music industry that is extremely difficult to mitigate. The first step is to acknowledge it."

Monet vastanneista naisista ovat kokeneet seksuaalista häirintää, stereotypisointia tai epätasa-arvoista kohtelua.

“Naisten ideoita, onnistumisia ja kaikkea erityisesti nuorten (!) naisten tekemisiä aliarvioidaan tai jopa vähätellään, suoraan tai selän takana. Vastuu on usein näennäistä. ”Miehet” ottavat usein keskenään viimeiset keskustelut.”

“Myös palkkataso on naisena selvästi alempi ja neuvotteluasema huonompi. Naisen pitää myös olla taidoiltaan puolet parempi kuin miehen jos työskentelee musiikkialalla, jotta on edes mitään mahdollisuuksia ammattimaiseen toimintaan.”

“Koen, että naisen artistina tulee kohdelluksi todella usein joko seksiobjektina, jolle voi heittää mitä sylki suuhun tuo, tai sitten ”tyttönä” joka on uusavuton eikä osaa juuri mitään - tai jos osaa niin se tulee etenkin vanhemmille miespuolisille kollegoille täysin yllätyksenä. Paljon on seksuaalista häirintää sekä kännisen yleisön, että miespuolisten kollegoiden johdosta.”

“Miksi onkin niin, että naispuolisen artistin tulisi näyttää paljasta pintaa menestyäkseen? Miespuoliset kollegat vetää kaikki vaatteet päällä, mutta naisella saisi näkyä reidet mielellään kokonaan ja rintavarustusta myös.”

“Jatkuvaa työttömyyttä: ”teet tyttöjen musaa”, väheksymistä säveltäjänä olosta; ennakko-oletuksia että naiset ”vain” sanoittaa.”

“Naisena musiikin alalla kohtaa jatkuvaa vähättelyä alkaen siitä, tunnistaako plugipiuhan vaikka takana olisi satoja keikkoja ja esim. Onko omat sanoitukset päättävän henkilön eli miehen mieleen.”

“Noin ylipäättään erilaisissa treeneissä ym. monesti syntyy jännitteisiä tilanteita, koska olen nainen. Haluaisin keskittyä musiikin tekemiseen, mutta energiaani menee paljon myös siihen, ettei olemustani ja sanomisi tulkittaisi jotenkin väärin.”



**Kohti yhdenvertaisempaa
musiikkialaa –
suositukset tulosten pohjalta ja
vastaajien ehdotuksia**

Vastaajat toivovat avoimempaa keskustelua yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä konkreettisia tekoja.

Tuleeko mieleesi vielä jotain muuta, mitä haluat jakaa liittyen musiikkialan tekemiin toimiin? Millaisia toimia haluaisit nähdä? **Poimintoja avoimista vastauksista.**

“Avoimuus. Säännöllisesti tuotaisiin esiin arvot- hyvän toiminnan periaatteet, esim harjoituksissa. Kannustettaisiin ihmisiä puhumaan ja kertomaan epäkohdista. Selkeät ja räikeät tapaukset pitäisi käsitellä heti. Niin ettei jää spekuloitavaa jälkeenpäin.”

“Avointa keskustelua käytöksen lisäksi myös esim. palkkioista ja siitä, millainen olisi ideaali tapa järjestää produktio niin, että homma olisi mahdollisimman läpinäkyvää ja tekeminen sellaista, että kaikilla on projektissa hyvä ja arvostettu olo.”

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

“Enemmän rohkeutta seisoa myös heidän rinnalla, jotka kokevat että heitä on syrjitty. Avoimempaa, suorempaa ja rohkeampaa otetta kiusaamisen vastaiseen työskentelyyn.”

“Haluaisin nähdä alalla todellisia toimia ja sitä, että tietyt tahot nousisivat myös oman esimerkkinsä kautta mielipide- ja arvojohtajiksi. Toistaiseksi kuuluu paljon kaunista puhetta siitä, minkä kaikki tietävät oikeaksi mutta hyvin vähän on näkyvissä mielestäni todellisia käytännön toimia.”

“Haluaisin nähdä toimia, että häirinnästä ja kiusaamisesta eteenpäin ilmoittamisen kynnystä voitaisiin madaltaa ja ettei ilmoittamisesta kokisi pelkoa. Monesti ei ole myös tarpeeksi mitään seurauksia ja asiat painellaan villaisella.”

“Haluaisin nähdä vahvoja miesten ulostuloja siinä, että he₄₄ tunnustavat rakenteellisen seksismin.”

Monet kokevat vanhat valtarakenteet tai alan kulttuurin ongelmalliseksi.

Tuleeko mieleesi vielä jotain muuta, mitä haluat jakaa liittyen musiikkialan tekemiin toimiin? Millaisia toimia haluaisit nähdä? **Poimintoja avoimista vastauksista.**

“En ole nähnyt mitään toimia minkään eteen. Ala on täysi villi länsi, jossa vähänkin varttuneemmilla, naisilla, ulkomaalaisilla jne ei ole käytännössä mitään mahdollisuuksia. Eihän meitä kukaan edes kuuntele.”

“--on paljon kiusaamiseen rinnastettavaa mitätöintiä ja vähättelyä, mitä on todella vaikea nostaa esille, koska mitään varsinaista rikosta ei tapahdu. Ainoastaan inhottavaa oloa ja kokemusta siitä, että olen jollakin tavalla naisena huonompi.”

“Johtohahmot taustaorganisaatioissa vuodesta toiseen samat. Johtopaikat eivät uusiudu ja tiukkoja mielipiteitä pelätään.”

“Musiikkisukujen jäsenten suosimisjärjestelmän romuttaminen.”

“Suomen musiikkielämä toimii täysin suhteilla.”

“Kokemukseni mukaan, niin kauan kuin vanhat jäärät vielä toimivat kentällä, epäasiallisuudet eivät lopu. Sukupolvien kuilu on valtava ja nuorten tekijöiden kanssa toimiminen on jo huomattavasti mielekkäämpää.”

“--Koska hyväksikäytössä on kyse vallankäytöstä, tärkeää olisi pyrkiä tunnistamaan ja estämään vallan keskittyminen liian harvoihin käsiin. Tilanne esim. radion puolella on tässä suhteessa huolestuttava. Portinvartijat ovat paljon vartijoita: heille tulisi tarjota oppimisen työkaluja ja itsereflektoinnin mahdollisuuksia.”

“Pitää tuoda näkyväksi erityisesti rakenteellisia ja syvissä asenteissa olevia epätasa-arvoisia toimintatapoja. Monet alan toimijat eivät näe tai huomaa omia sukupuolipainottuneita näkemyksiään”.

Alalle kaivataan reilumpaa kohtelua.

Tuleeko mieleesi vielä jotain muuta, mitä haluat jakaa liittyen musiikkialan tekemiin toimiin? Millaisia toimia haluaisit nähdä? **Poimintoja avoimista vastauksista.**

“Pätkätyöt ajavat nöyristelemään, koska työntekijät kilpailuasemassa. Jos työsuhteen jatkuminen epävarmaa tai palkka riippuu esihenkilön suosiosta, ei kukaan järkevä uskalla tehdä valitusta. Valta-asettelu siis vaarallinen.”

“Equality of opportunities for people with foreign backgrounds. There is nowadays too much emphasis on gender and this hinders the treatment toward other minorities.”

“Eri työyhteisöjen välillä voi olla todella isoja eroja. Esim nykyisessä työyhteisössäni asiat ovat hyvin ja koen olevani tasavertainen ja turvassa, kun taas edellisessä työyhteisössä oli todella törkeää toimintaa kaikinpuolin.”

“Orkesterifreelancerit elävät vakituisten soittajien mielivallan alla ja armoilla.”

“Freelancerin tilanne on kaikin puolin turvaton - edelleen on helposti niin, että kaikenlaista pitää sietää, jos haluaa saada töitä. Mikä ratkaisuksi - ei aavistustakaan.”

“Kaipaisin aistia ilmapiirin sessioissa ja alalla ylipäättään, että naiset ja muun sukupuoliset kokisivat että heidän äänensä on yhtä tärkeä huoneessa kuin miesten.”

“Itseäni huolestuttaa urani kannalta eniten labelien artistirosterit. Sukupuolijakauma on räikeän epätasapainossa lähes jokaisessa yhtiössä. Miehille siis annetaan enemmän mahdollisuuksia kuin naisille ja se on todella todella todella vakava asia, jonka pitää muuttua.”

“Ongelma on suhteellisen vähäiset työpaikat. Valta on niillä, jotka jakavat töitä. On parempi vaieta, jottei menetä työtään tai uralla etenemisen mahdollisuuksia. Piirit on pienet. Tämä on sairasta.”

On tärkeää muistaa, etteivät kaikki tunnista tai ole tietoisia alan rakenteellisista haasteista.

Tuleeko mieleesi vielä jotain muuta, mitä haluat jakaa liittyen musiikkialan tekemiin toimiin? Millaisia toimia haluaisit nähdä? **Poimintoja avoimista vastauksista.**

“Ala on naisvaltainen ja tämä pätee myös alan johtajiin ja päättäjiin. En ole kohdannut n. 20-vuotisella työurallani tilannetta, jossa työnhaussa tai itse työssä epäasiallisuuksien syy olisi ollut sukupuoli. Kuitenkin kun mies etenee urallaan musiikin alalla, kahvilapuheissa toistuu puheenparsi, jossa vihjaillaan etenemisen syynä olevan tämän sukupuoli eikä pätevyys.”

“Ihmisillä on myös itsellään velvollisuus toimia itsensä puolesta. Ei kaikkea voi ulkoistaa "jollekin muulle" taholle. Rehellisyys, asiallisuus ja oman itsen tunteminen on tärkeää ja sitä pitää opetella koko ajan. Ei valiteta jälkeenpäin, vaan toimitaan edistyksellisesti ruohonjuuritasolla; tässä ja nyt jokaisen omalla kohdalla!”

“Omaan kokemukseeni perustuen en näe, että alalla olisi suuria mätäpaiseita puhkottavaksi. Aina on parannettavaa, ja aina on yksilöitä, jotka pilaavat alan mainetta.”

“Aina voi tehdä paremmin. Minusta asiat ovat jo tosi hyvin, mutta silti on hyvä kehittyä paremmaksi.”

“En ole koskaan huomannut klassisen musiikin alalla mitään vähemmistöihin liittyvää syrjintää. Päinvastoin, koen alan olevan sen suhteen yksi sallivimmista.”

“Minusta musiikkialalla ei ole epäasiallista käytöstä, kun puhutaan esim homoista, lesboista tai ulkomaalaisista, seksuaalista häirintää koskien, nämä minusta suvaitaan erinomaisesti. Epäasiallinen käytös on kokemukseni yksinomaan vain työnantajan alaisiin kohdistamaa käytöstä.”

“Minusta osa on ihan turhaa hössötystä - aina on olemassa hankalia ihmisiä, ihan joka alalla niitä kohtaa.”

Inklusiivin suositukset

Alla Inklusiivin suosittamat kolme pääteemaa kehityksen fokusalueiksi.
Teemat on valittu sekä määrällisten että laadullisten tulosten pohjalta.

1

**Epäasiallisen käytöksen
raportoinnin kanavien ja
prosessien selkeytys.**

2

**Selkeitä ohjeita parhaista
käytännöistä. Varmistetaan,
että niiden seuraamisesta
kannetaan vastuu.**

3

**Avoimempaa koko alan
kattavaa viestintää ja
keskustelua epäasiallisesta
käytöksestä.**

Inklusiivin suositukset

1

Epäasiallisen käytöksen raportoinnin kanavien ja prosessien selkeytys.

- Raportointiprosessien standardisointi alalla: etujärjestöjen tai liittojen selkeät suositukset, millaisia raportointiprosesseja tulisi käyttää kaikissa alan organisaatioissa. Sisältää myös ohjeistusta ilmoitusten asianmukaiseen käsittelyyn.
- Etujärjestöjen ja liittojen omien prosessien arvioiminen ja kehittäminen.
- Avointa tiedottamista siitä, miten ilmoituksia käsitellään, ja julkinen sitoutuminen ottaa ilmoitukset vakavasti.
- Näkyvä reagointi ja vastuun asettaminen, kun epäasiallista käytöstä ilmenee - joka kerta, riippumatta siitä, kuka epäasiallista käytöstä harjoittaa.

2

Selkeitä ohjeita parhaista käytännöistä. Varmistetaan, että niiden seuraamisesta kannetaan vastuu.

- Etujärjestöjen ja liittojen luomat selkeät ohjeet alan organisaatioille parhaista käytännöistä liittyen esimerkiksi avoimeen rekrytointiin, valinta- ja koe-esiintymistilanteisiin, harjoittelupaikkoihin, kouluttamiseen sekä vastuuhenkilöiden määrittämiseen.
- Selkeät tavoitteet, joihin alan organisaatioita pyydetään julkisesti sitoutumaan: esim. tavoitteet raportoinnin kehittämisestä ja esihenkilöiden kouluttamisesta. Selkeiden määräaikojen asettaminen muutosten toteuttamiselle.
- Johtoasemissa olevien julkinen organisaatioidensa sitouttaminen selkeisiin tavoitteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Varmistetaan, että alalla työskentelevillä on mahdollisuus antaa suoraa palautetta myös muissa kuin epäasialliseen käytökseen liittyvissä tilanteissa. Alan yhteinen raportointikanava.

Inklusiivin suositukset

3

Avoimempaa koko alan kattavaa viestintää ja keskustelua epäasiallisesta käytöksestä.

- Johtoasemissa olevien avoin kyselyn tulosten tunnustus, ja julkinen sitoutuminen tarvittavaan muutokseen. Sitoutuminen etenkin freelancereiden sekä naisten kokemusten parantamiseksi alalla.
- Selkeää viestintää, miten ongelmakäytökseen aiotaan puuttua, ja mitä alalla tehdään jatkossa toisin.
- Koko alan kattavia viestintäkampanjoita tietoisuuden lisäämiseksi, epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi ja raportoinnin tehostamiseksi.
- Tapahtumanjärjestäjätahojen ja -paikkojen tehostettu tiedottaminen asiakkaille käytösvaatimuksista, jotta taataan musiikin esittäjien turvallisuus myös esiintymistilanteissa.

Inklusiiv
for Business

Kiitos!
