



OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla

Jatkoselvitys 2022

Mitro Kaurinkoski

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:39

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla

Jatkoselvitys 2022

Mitro Kaurinkoski

Opetus- ja kulttuuriministeriö Helsinki 2022

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-263-785-7

ISSN pdf: 1799-0351

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2022

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla Jatkoselvitys 2022

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:39		Teema	Kulttuuri
Julkaisija	Opetus- ja kulttuuriministeriö		
Tekijä/t	Mitro Kaurinkoski		
Toimittaja/t	Silja Hakulinen		
Kieli	suomi	Sivumäärä	51
Tiivistelmä	<p>Opetus- ja kulttuuriministeriö tilasi 2018 OTT Jaana Paanetojalta selvityksen seksuaalisesta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta elokuva- ja teatterialalla. Neljässä vuodessa alalla on toimeenpantu muutoksia, minkä vuoksi vuonna 2022 haluttiin jatkoselvityksellä kuva siitä, mikä on parantunut ja mihin tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Mitro Kaurinkosken laatiman kyselyn vastausten pohjalta havaittiin, että seksuaalinen häirintä ja epäasiallinen kohtelu on otettu vakavasti ja muutos on käynnissä, mutta se on hidasta. Toimijat ovat laatineet ohjeistuksia, palkanneet tuotantoihin häirintäyhdyshenkilöitä ja asia on integroitu alan koulutukseen. Selvityksen vastauksista ilmenee, että ongelmat eivät kuitenkaan ole poistuneet ja paljon on yhä tehtävää. Kenttää yhdistävä tekijä ovat epätyypilliset työsuhteet, jotka helposti altistavat vääränlaisiin valta-asetelmiin ja tekevät työntekijän roolin haavoittuvaksi. Myös resurssipulan, sekä ajan että rahan puutteen, koetaan lisäävän riskiä epäasialliseen kohteluun. Eettisen toimielimen perustaminen kulttuurialalle nousi esille myös tässä selvityksessä samoin kuin anonyymien ilmoituskanavan perustaminen. Näistä olisi tukea erityisesti pienille toimijoille. Tärkeää on jatkaa keskustelua ja seuranta.</p>		
Asiasanat	seksuaalinen häirintä, epäasiallinen kohtelu, häirintä, elokuva-ala, audiovisuaalinen ala, teatteriala, esittävät taiteet, valta		
ISBN PDF	978-952-263-785-7	ISSN PDF	1799-0351
Julkaisun osoite	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-785-7		

Trakasserier och annat osakligt bemötande i film- och teaterbranschen

Vidare utredning 2022

Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2022:39		Tema	Kultur
Utgivare	Undervisnings- och kulturministeriet		
Författare	Mitro Kaurinkoski		
Redigerare	Silja Hakulinen		
Språk	finska	Sidantal	51
Referat	<p>2018 beställde undervisnings- och kulturministeriet en utredning av jur.dr Jaana Paanetoja om sexuella trakasserier och osakligt bemötande inom teater- och filmbranschen. Under de fyra åren som gått har det skett förändringar inom branschen och därför har ministeriet låtit göra en fortsatt utredning, för att få en uppfattning om vad som blivit bättre och vad som kräver ytterligare uppmärksamhet. Utifrån svaren på en enkät utarbetad av Mitro Kaurinkoski, framgår det att sexuella trakasserier och osakligt bemötande har tagits på allvar och att en förändring är på gång, men att den framskrider långsamt. Olika aktörer inom branschen har utarbetat anvisningar, det har anställts trakasseriombud för produktioner och ämnet har integrerats i utbildningar på området. Av utredningen framgår det emellertid att problemen inte förvunnit och att det ännu finns mycket kvar att göra. Ett gemensamt drag för branschen är atypiska anställningsförhållanden som lätt ger upphov till snedvridna maktförhållanden och försätter anställda i en sårbar position. Bristen på resurser, såväl tid som pengar, upplevs därtill öka risken för osakligt bemötande. Också i denna utredning framfördes idén om att inrätta ett organ som övervakar etiska frågor inom kulturbranschen och en anonym rapporteringskanal. Dessa kunde vara till hjälp särskilt för små aktörer. Det är viktigt att fortsätta diskussionen och uppföljningen.</p>		
Nyckelord	osakligt bemötande, trakasserier, filmbranschen, audiovisuella branschen, teaterbranschen, scenkonst		
ISBN PDF	978-952-263-785-7	ISSN PDF	1799-0351
URN-adress	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-785-7		

Harassment and other inappropriate treatment in the film and theatre industry Follow-up study 2022

Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2022:39	Subject	Culture
Publisher	Ministry of Education and Culture	
Author(s)	Mitro Kaurinkoski	
Editor(s)	Silja Hakulinen	
Language	Pages	51

Abstract

The Ministry of Education and Culture commissioned a report from Jaana Paanetoja, LL. D., in 2018 on sexual harassment and inappropriate treatment in the film and theatre industries. Changes were then implemented in these industries over the course of four years. For this reason, a further study was deemed necessary in 2022 to examine what improvements have been made and in which areas attention should be placed in the future. Based on the responses to a questionnaire drawn up by Mitro Kaurinkoski, it transpired that both sexual harassment and inappropriate treatment have been taken seriously and that changes are in progress, but the pace is slow. The parties have drawn up guidelines, recruited harassment contact persons for film and theatre productions, and the issue has been integrated into the education and training in the industries. However, the responses in the report show that problems still exist and much remains to be done. One common denominator in the industries is that employment relationships are often atypical, which easily exposes employees to wrong kinds of power positions and puts employees in a vulnerable position. Lack of resources, both time and money, is also considered to increase the risk of inappropriate treatment. The report also highlighted the importance of establishing a body to address ethical issues in the cultural sector and the need to set up an anonymous reporting channel. These would help small operators in particular. It is important to continue discussion and monitoring.

Keywords inappropriate treatment, harassment, film industry, audiovisual industry, theatre industry, performing arts

ISBN PDF	978-952-263-785-7	ISSN PDF	1799-0351
URN address	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-785-7		

Sisältö

Saatteeksi	7
1 Lähtökohdat	8
1.1 Selvitystehtävä ja tausta	8
1.2 Selvityksen toteutus ja tietopohja	9
1.3 Tehtävän rajaukset	10
2 Kyselyn tulokset	12
2.1 Toimenpiteiden vaikutukset	12
2.2 Konkreettiset toimenpiteet 2018–2022	15
2.2.1 Lakimuutokset	16
2.2.2 Poliittisia ohjelmia	16
2.2.3 Muutoksia rahoitus- ja tuotantosopimuksissa	17
2.2.4 Tutkimuksia ja selvityksiä	17
2.2.5 Koulutuksia ja tapahtumia	19
2.2.6 Tasa-arvosuunnitelmat	20
2.2.7 Eettiset toimintaohjeet	20
2.2.8 Toimintatavat muutoksessa	22
2.2.9 Tilanne korkeakouluissa	22
2.3 Muutos on käynnissä	23
2.4 Tulevia toimenpiteitä	24
2.5 Eettinen ohjeistus tai toimielin	27
2.6 Laajamittainen selvitys	29
2.7 Toiveet opetus- ja kulttuuriministeriölle	31
3 Toimenpide-ehdotuksia	34
Liite 1 Tiivistelmä toimenpide-ehdotuksista, joita Jaana Paanetoja esitti opetus- ja kulttuuriministeriölle laatimassaan selvitysraportissa vuonna 2018 .	35
Liite 2 Opetus- ja kulttuuriministeriön kysely ja jakelulista koskien: ”Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla” (9.6.2022)	38
Liite 3 Suoritettuja toimenpiteitä vuosina 2018–2022	43
Lähteet	51

SAATTEEKSI

Me too -liike avasi aktiivisen keskustelun seksuaalisesta häirinnästä elokuva-alalla vuonna 2017. Keskustelu on tämän jälkeen laajentunut käsittelemään häirintää ja epäasiallista kohtelua elokuva- ja teatteri-alalla sekä yhteiskunnassa laajemmin. Ei näytä olevan yhteiskunnan sektoria, jossa häirintää ei esiintyisi. Samalla on hyvä muistaa, että on yhteisöjä ja työpaikkoja, joissa on muita huomioiva ja rakentava henki. Vuonna 2019 julkaistun Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen tutkimuksen mukaan elokuva- ja teatterialan työs-kentelevien kohtaama häirintä ei määrällisesti mitattuna ole välttämättä suurempi kuin muilla aloilla¹.

Tämä jatkoselvitys tarkastelee elokuva- ja teatterialalla käytyjä keskusteluita ja muutoksia vuosina 2018–2022 sekä tilannetta tänä päivänä. Jatkoselvitys on jatkoa OTT Jaana Paane-tojan laatimalle ja opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2018 julkaisemalle selvitysrapor-tille *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla*.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kitkeminen elokuva- ja teatterialalta on osa laajem-paa rakenteellista työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä moninaisuu-den ja sisällyttämisen lisäämiseksi, mikä mahdollistaa kukoistavan ja turvallisen taide- ja kulttuurialan.

Lämpimät kiitokset kaikille jatkoselvitykseen osallistuneille, jotka ovat jakaneet tietoa ja näkemyksiään.

Mitro Kaurinkoski
Elokuu 2022

¹ Anttila, Anna (2019) *Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?* (Cupore 2019).

1 Lähtökohdat

1.1 Selvitystehtävä ja tausta

Eurooppa-, kulttuuri- ja urheiluministeri Sampo Terho asetti OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetojan 16.4.2018 selvittämään elokuva- ja teatterialan häirintää sekä muuta epäasiallista kohtelua. Toimeksiannosta päätettäessä elokuva-alalla oli jo kiinnitetty huomiota yhteen epäasiallisen kohtelun osa-alueeseen: seksuaaliseen häirintään. Selvityksessä erityistä huomiota tuli kiinnittää elokuvatuotantoihin. Merkittävänä erona elokuva- ja teatterialan välillä oli se, että teatterialan osalta tehtävänä ei ollut selvittää työolainsäädännön velvoitteiden täyttämistä samassa laajuudessa kuin elokuva-alalla. Toimeksiannon mukaan selvitystyössä tuli ottaa huomioon jo tehdyt asiaa koskevat selvitykset ja olla yhteydessä muun muassa Suomen elokuvasäätiöön, tuotantoyhtiöihin, tärkeimpiin elokuva- ja teatterialan edunvalvontajärjestöihin sekä eri hallinnonalojen viranomaisiin.

Valmiissa selvitysraportissa tehtiin toimenpide-ehdotuksia opetus- ja kulttuuriministeriölle, rahoittajille kuten Suomen elokuvasäätiölle ja Taiteen edistämiskeskukselle, alan toimijoille ja edunvalvontajärjestöille sekä koulutuslaitoksille.² Tiivistelmä Paanetojan selvitysraportissa esitetyistä toimenpide-ehdotuksista on koottu tämän jatkoselvityksen liitteeseen 1.

Paanetoja Jaana (2018): Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla: Selvitysraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 31/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0>

Jatkotoimenpiteenä neljän vuoden takaiselle raportille opetus- ja kulttuuriministeriössä valmisteltiin kesäkuussa 2022 kysely, jonka tavoitteena oli kartoittaa, millaisena tilanne tällä hetkellä alalla nähdään, mitä toimenpiteitä on tehty ja mikä niiden vaikutus on ollut, sekä selvittää mahdollisia jatkotoimenpiteiden tarpeita. Kysely lähetettiin 27:lle elokuva- ja teatterialan toimijayhteisölle ja viranomaiselle.

² Toimenpide-ehdotukset esitetään Jaana Paanetojan laatimassa selvitysraportissa sivuilla 159-174, ks. [OKM_31_2018_10092018.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0)

1.2 Selvityksen toteutus ja tietopohja

Osana jatkoselvityksen valmistelua tavattiin Suomen elokuvasäätiön, Suomen teatterit ry:n, Näyttelijäliiton sekä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry:n edustajia touku- kuussa 2022.³ Selvitystyön aikana käytiin myös puhelinkeskustelu Taiteen edistämiskes- kuksen johtajan Paula Tuovisen kanssa. Tapaamisten jälkeen lähetettiin 27:lle elokuva- ja teatterialan toimijayhteisölle ja viranomaiselle kysely, joka sisälsi kahdeksan kysymystä. Vastausaika oli 9.–23.6.2022.⁴ Kysymyksiin sai vastata vapaamuotoisesti ja liitteenä sai lähettää lisätietoa tehdyistä toimenpiteistä. Vastauksia saatiin 22 taholta ja tämän lisäksi kaksi tahoa toimitti tietoa ja linkkejä toimenpiteistään. Kyselyyn vastasi tai reagoi yhteensä 88% vastaanottajista.

Vastauksissa korostui myös opiskelijoiden kuulemisen tärkeys, minkä vuoksi jatkossa on perusteltua ulottaa laajempi selvitys myös alan opiskelijoihin.

Elokuva- ja teatterialalla on tapahtunut Suomessa muutoksia toisaalta osana yhteiskun- nallista prosessia ja toisaalta myös vuonna 2018 julkistetun Jaana Paanetojan selvityksen seurauksena.

Tämän jatkoselvityksen taustakehyksenä toimivat keskustelut, joita eri aloilla Suomessa ja kansainvälisesti käydään koskien niin häirintää ja epäasiallista kohtelua kuin moninai- suutta ja inklusiotakin.⁵ Jatkoselvityksen pääasiallisena tietolähteenä toimivat kyselyn vastaukset sekä vastauksissa esiin tulleet vuosina 2018–2022 tehdyt toimenpiteet, selvi- tykset ja tutkimukset. Tässä selvityksessä esiintyvät lainaukset ilman lähdemerkintää ovat otteita kirjallisista vastauksista. Lainauksia ei ole yhdistetty vastaajatahoihin.

Elokuva- ja teatterialalla tapahtuvaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun on enene- vässä määrin kiinnitetty huomiota vuonna 2017 alkaneen ja laajaa keskustelua herättä- neen me too -liikkeen myötä. Kansainvälinen keskustelu on siirtynyt elokuva-alalta niin esittävien taiteiden puolelle kuin laajemmin yhteiskunnan muille sektoreille.

3 Kahdenkeskeiset keskustelut: Suomen Teatterit ry, Kaisa Paavolainen, toimitusjoh- taja (23.5.2022), Näyttelijäliitto ry, Elina Kuusikko, toiminnanjohtaja (25.5.2022), Suomen elokuvasäätiö, Lasse Saarinen, toimitusjohtaja ja Reetta Hautamäki, viestintäpäällikkö (30.5.2022), Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme, Anne Saveljeff, viestintäpäällikkö (31.5.2022)

4 Ks. Liite 2. Opetus- ja kulttuuriministeriön kysely ja jakelulista koskien: ”Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla” (9.6.2022).

5 Esimerkiksi *Diversity and inclusion in the European audiovisual sector* (European Audio- visual Observatory: 2021), <https://book.coe.int/en/european-audiovisual-observato- ry/10530-iris-plus-2021-1-diversity-and-inclusion-in-the-european-audiovisual-sector.html>

Häirintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy läpi yhteiskunnan. Epätasa-arvoa aiheuttavina tekijöinä kiinnitetään huomiota mm. sukupuoleen ja intersektionaalisuuteen.⁶

Useissa viime vuosina Suomessa tehdyissä selvityksissä ja tutkimuksissa on todettu, että kulttuurialalla (ml. elokuva- ja teatteriala) esiintyy rakenteita, jotka luovat epätasa-arvoa. Tätä edesauttaa myös se, että työllistyminen tapahtuu usein verkostojen kautta.⁷

Selvityksistä mainittakoon esimerkiksi Cuporen 2019 julkaisema Anna Anttilan selvitys *”Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?”* Anttila toteaa selvityksessään, että rakenteita, jotka aiheuttavat rakenteellista syrjintää, väkivaltaa ja häirintää, on mahdollista muuttaa. Hän esittelee myös keinoja tasa-arvon ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Sukupuoltenvälisen tasa-arvon lisääminen on mahdollista vääristyneitä rakenteita purkamalla ja korjaamalla.⁸

Naisten ja miesten välillä vallitsee edelleen hierarkkinen epätasa-arvo, joka ilmenee monin eri tavoin. Esittävisissä taiteissa työnkuvat ovat sukupuolittuneita ja häirintää on koettu pääosin työkavereiden taholta mutta myös esihenkilöiltä.⁹ Audiovisuaalisesta alasta on todettu, että *”Alan toimintakulttuurissa ovat vahvoilla ne, joilla on yhteiskunnassa muutenkin valtaa.”*¹⁰

1.3 Tehtävän rajaukset

Tämä jatkoselvitys suunnattiin elokuvan ja teatterin ammattilaisia edustaville etujärjestöille Suomessa sekä heidän kanssaan toimiville yhteisöille, oppilaitoksille ja viranomaisille. Toimijakenttä on työnkuviltaan laaja ja osin risteävä. Jatkoselvitys rajattiin seuraaviin pääasiallisiin toimijaryhmiin:

Elokuva- ja tv-tuotanto: tuottajat, työnantajat, valtiolliset rahoittajat; tuotantoihin palkatut ja osallistuvat ohjaajat, näyttelijät, kuvan, äänen, leikkauksen sekä tuotannon kanssa töitä tekevät ammattilaiset.

Esittävien taiteiden alalla teatteri, tanssi, sirkus: valtionosuusrahoitusjärjestelmän (VOS) piirissä toimivat ja vapaat teatterit, ryhmät ja muut työnantajat, valtiolliset rahoittajat;

6 Anttila, Anna (2019), s. 10

7 Asiasta on kirjoittanut Anttila, Anna (2019), Helavuori Hanna – Karvinen, Mikko (2019).

8 Anttila, Anna (2019), s. 9, 11, 26.

9 Helavuori Hanna – Karvinen, Mikko (2019), s. 9, 43.

10 Koski-Talvio (2019), s. 4.

tuotannoista vastaavat palkatut tuottajat; tuotantoihin palkatut ja osallistuvat ohjaajat, näyttelijät, tanssijat, esiintyjät, teknisen ja muun toteutuksen henkilöstö.

Koulutus: korkeakouluissa ammattiin opiskelevat näyttelijät, ohjaajat ja lavastajat.

Jatkoselvityksen tavoitteena on ollut selvittää häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tilannetta elokuva- ja teatterialalla vuonna 2022 ja erityisesti:

1. Millaisena tilanne ja tunnelma aloilla nähdään tänä päivänä?
2. Millaisia toimenpiteitä, ml. koulutuksia, uusia toimintamalleja, ohjeistuksia, sopimuksia ja mahdollisia lainsäädännön tai säädösten muutoksia on tehty vuosina 2018–2022 syksyllä 2018 julkistetun Jaana Paanetojan selvityksen jälkeen tai osana muita muutosprosesseja?
3. Millaisina vuosina 2018–2022 toteutettujen toimenpiteiden vaikutukset nähdään elokuva- ja teatterialalla?
4. Mitä on jäänyt tekemättä? Mitä vielä pitäisi tehdä alan työskentelyolosuhteiden parantamiseksi?
5. Jaana Paanetojan vuonna 2018 tehdyssä selvityksessä ehdotettiin eettisen toimielimen perustamista taiteen ja kulttuurin aloille. Vuonna 2020 opetus- ja kulttuuriministeriö tilasi selvityksen kulttuurialan eettisistä kysymyksistä, ml. eettisen toimielimen perustamisesta. Selvityksestä annetuissa lausunnoissa kannatettiin eettisen toiminnan edistämistä erityisesti ennaltaehkäisevän toiminnan osalta, mutta jälkikäteisessä toiminnassa (valitusten tai kanteluiden käsittely ja lausuntojen antaminen niistä) nähtiin paljon ongelmia. Opetus- ja kulttuuriministeriö ei ole perustanut kulttuurialan eettistä toimielintä, vaan sen sijaan antoi vuonna 2021 Forum Artis ry:lle tehtäväksi laatia kulttuurialan eettisen ohjeiston alan itsensä toimesta. Ohjeiston on määrä valmistua vuoden 2022 loppuun mennessä.
6. Koetaanko, että eettisen ohjeiston laatiminen riittää kulttuurialan eettisten ongelmien ratkaisemiseksi, vai tarvitaanko sen lisäksi muita toimenpiteitä?
7. Millainen merkitys tai tarve olisi laajemman kyselyn tekemisellä elokuva- ja teatterialojen toimijoille ja yhteisöille? Mitä tulisi kysyä ja keneltä?
8. Toivotaanko toimenpiteitä opetus- ja kulttuuriministeriöltä, millaisia?
9. Mitä muuta olisi tärkeä huomioida?

2 Kyselyn tulokset

2.1 Toimenpiteiden vaikutukset

Nykyään häirintä ja epäasiallinen kohtelu osataan tunnistaa ja sanoittaa, ja keinot ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen ovat pääosin hyvin tiedossa. Niinpä räikeitä uusia tapauksia ei tule vastaan tai samalla tavalla näkyviin. Tilanne nähdään kuitenkin osin eri tavalla kentän eri puolilla. Ongelma ja siihen vaikuttavat taustatekijät ovat yhä olemassa ja tasa-arvoisen työympäristön saavuttamiseksi on vielä tehtävää. Ennaltaehkäisevän koulutuksen ja asian esillä pitämisen tarve on jatkuva.

Keväällä 2020 alkanut koronapandemia sulkuineen vaikutti elokuva- ja tv-alaan sekä esittäviin taiteisiin eri tavoilla ja siirsi pääasiallisesti keskusteluiden fokukset selviämiseen pandemian aiheuttamasta tilanteesta. Työtä audiovisuaalisten tuotantojen parissa onnistuttiin erityisten koronajärjestelyjen turvin usein jatkamaan ja tuotantomäärät ovat myös kasvaneet. Esittävä taide joutui pandemian aikana kriisiin, kun esitykset peruuntuivat ja työllisyys väheni voimakkaasti.

Vuosina 2018–2020, ennen pandemiaa, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta käytiin alalla vilkasta keskustelua, järjestettiin koulutuksia ja tehtiin toimenpiteitä. Tämän seurauksena työnantajat ja työntekijät ymmärsivät paremmin oikeudet ja velvoitteet. Alan aktiivisen keskustelun myötä nyt osataan paremmin tunnistaa, pukea sanoiksi ja nostaa esiin epäasialliseen kohteluun liittyviä kokemuksia.

Tässä jatkoselvityksessä on tarkasteltu audiovisuaalisen kulttuurin alalta elokuva- ja tv-tuotantoa sekä esittävien taiteiden saralta teatteria, tanssia ja sirkusta. Jatkoselvityksen kohteena on myös ollut näyttelijäntyön ja ohjauksen korkeakouluopetus. Tarkasteltavien alojen työskentelytavoissa, tuotantorytmeissä ja rahoitusrakenteissa on suuria eroavaisuuksia. Alan työnantajina on yksityisiä ja julkisesti rahoitettuja toimijoita, vakiintuneita ja vakaita suurempia yhteisöjä sekä vapaita ryhmiä, joista osa toimii hyvin pienellä henkilöstöresursseilla ja osa taloudellisesti sangen niukilla resursseilla.

Tuotantoihin osallistuvat ovat pääosin työsuhteessa, mutta vapaalla kentällä, erityisesti esittävisissä taiteissa, on myös tuotantoja, joihin esiintyjät osallistuvat apurahojen turvin, eivätkä näin ollen ole muodollisesti työsuhteessa. Alan työntekijöiden tehtäväkenttä on laaja sisältäen tuottajia, käsikirjoittajia, ohjaajia, esiintyjä, teknisen toteutuksen ammattilaisia ja hallinnon ammattilaisia. Tuotannoissa on useimmiten vallalla hierarkkinen suhde yksittäisten tehtäväryhmien välillä. Tämän selvityksen vastauksissa häirintätilanteita ja

epäasiallista kohtelua tuotiin esiin valtahierarkian pystysuunnassa ylhäältä alas, mutta aiemmista tutkimuksista on tiedossa, että häirintätapauksia on ollut paljon myös sivusuunnassa, eli vertaisilta työtovereilta.

AV-ala

Audiovisuaalisella alalla on tapahtunut: muutoksia selvityksen vastauksista tulee esiin nolatoleranssi häirintää ja epäasiallista kohtelua kohtaan. Työnantajaosaaminen on monessa tuotantoyhtiöissä lisääntynyt, korjaustoimenpiteisiin suhtaudutaan vakavasti ja uusia toimintatapoja on otettu käyttöön. ”Kansallinen AV-ala hyötty vastuullisesta työkuulttuurista ja vastuullisuuden seurannasta.” Uusiin toimintatapoihin sisältyvät mm. intiimikoordinaattoreiden, työnohjaajien ja muiden ammattilaisten lisääntynyt käyttö. Joukossa on kuitenkin myös tuotantoyhtiöitä, joilla ei ole työnantajavelvoitteiden toteuttamiseen tarvittavaa osaamista. Työnantaja tuottajan roolissa ei näy useinkaan työntekopaikoilla, mikä koetaan ongelmalliseksi, sillä siitä seuraa työntekijöiden valta-asemien hämärtymistä ja työntekijät saattavat ottaa työnantajalle kuuluvia vastuita. Tilanteet ovat johtaneet epäasialliseen kohteluun. Alalla koetaan vallitsevan esimerkiksi haitallinen huutamisen tapakulttuuri.

AV-alan tuotantomäärät ovat viime vuosina kasvaneet ja tämä on aiheuttanut pulaa työntekijöistä. Kyselyn vastauksissa koetaan, että alalla työskentelee tästä johtuen jossain määrin myös kokemattomia tekijöitä, joilla on heikompi käsitys niin oikeuksista kuin velvoitteistakin työntekijänä. Lisääntyneet tuotantomäärät ja tekijäpula aiheuttavat myös jaksamisongelmia, kun tekijät siirtyvät tuotannosta seuraavaan ilman mahdollisuuksia vapaisiin. Suomen hyvästä työlainsäädännöstä huolimatta työehtosopimuksen puute tekee elokuva- ja tv-tuotannon poikkeukselliseksi työympäristöksi, työsuhteet ovat epätyypillisiä.¹¹ Tästä johtuen ongelmien ratkaiseminen ja asioista sopiminen nähdään vaikeiksi. Työsopimusneuvotteluissa hyvät suhteet monimutkaistuvat työnantajaosapuolena toimivien tuottajien ja työntekijöinä toimivien ohjaajien, näyttelijöiden ja muun henkilökunnan välillä.

Myös julkisissa ja yksityisissä media-yhtiöissä on toimittu aktiivisesti viime vuosina. Nykyään media-yhtiöiden sopimuksissa veloitetaan tuotantoyhtiöitä noudattamaan ohjeistuksia ja toimintatapoja, joilla torjutaan häirintää ja epäasiallista käytöstä.

¹¹ Ammattiteattereiden työntekijöillä on käytössä Teatterialan työehtosopimus. https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2021/03/teates-2020-2022_2-final.pdf.

Esittävät taiteet

Esittävien taiteiden kentällä teattereissa työskentelyolosuhteet on yleisesti ottaen koettu selvempinä kuin elokuva- ja tv-alalla. Tämä on mm. toimivien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisten keskusteluyhteyksien ja käytössä olevan työehtosopimuksen ansiota. Esittävien taiteiden kentällä on vaihtelua, koska organisaatioista osa on suuria ja vakiintuneita, valtiosuudesta nauttavia teattereita ja osa vapaan kentän pienillä resursseilla toimivia ryhmiä ja yhteisöjä.

Suuremmissa teattereissa on usein hallinnollista henkilökuntaa, joka pystyy huolehtimaan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä. Vapaan kentän ryhmät saattavat olla yhden tuottajan varassa, jos sitäkin, rahoitus on pientä ja epävarmaa. Esittävien taiteiden vapaat toimijat ja freelancerit, näyttelijät, tanssijat, sirkustaiteilijat ja muut esiintyjät ovat yhä heikossa asemassa ja heillä on huono neuvottelu- ja keskusteluasema vaikeissa tilanteissa. Erityisesti vapaalla kentällä pienissä organisaatioissa tämä voi tulla vastaan. Pienillä resursseilla toimivissa yhteisöissä ei välttämättä ole henkilökuntaa ja osaamista vaikeiden tilanteiden käsittelyyn. Kentällä esiintyy epäilyksiä, että asiaa saataisiin parannettua: "[E]sittävän taiteen vapaalla kentällä on laajasti jaettu halu kohdella työntekijöitä mahdollisimman oikein ja reilusti, mutta melkein yhtä laajasti jaettu tuska, ettei se ole resurssien puolesta mahdollista."

Vastauksissa nousi myös esiin vähemmälle huomiolle jäänyt ryhmä: vapaan kentän ammattituottajat, jotka hakeutuvat pois alalta työhyvinvointiin liittyvistä syistä.

Hidas muutosprosessi

Keskustelu elokuvan ja teatterin puolella on ollut vilkasta: epäasialliseen kohteluun liittyviä tapauksia on tuotu esiin ja tilanne vaikuttaa paremmalta seksuaalisen häirinnän kitkemisen osalta. Alalla elää kuitenkin kokemus vuosikymmeniä kestäneestä "normalisoituneesta väkivallan historiasta" (termi suoraan vastauksista), joka on sisältänyt mielivaltaa ja seksuaalista ahdistelua: "Valtaansa väärinkäyttäneitä ihmisiä ei ole nimetty tai vaadittu vastuuseen." "[K]eskeiset syrjintään ja epäasialliseen kohteluun johtavat tekijät eivät ole muuttuneet[.]" "[A]senteet naisia ja elokuvien naishahmoja kohtaan ovat usein edelleen kielteiset ja vähättelevät."

Kyselyn vastauksissa ilmenee, että paperilla sovittuja toimenpiteitä tai työturvallisuuteen liittyviä ohjeistuksia ei aina noudateta. Oikeuksistaan tietoiset näyttelijät, nuoret ja freelance-toimijat ovat paikoin arkoja nostamaan esiin epäkohtia, etteivät työntekijöinä leimantuisi "vaikeiksi". Ollaan kuitenkin toiveikkaita sen suhteen, että nuoret ovat tärkeä työtapojen ja käytäntöjen muutoksen voima.

Koulutus

Kuluneen neljän vuoden aikana on alan korkeakouluissa käyty aktiivista keskustelua eettisesti kestävästä arvoista ja toimintatavoista ja näihin sitoutumisesta niin henkilöstön kuin opiskelijoidenkin kesken. Muutos on läpäissyt elokuva- ja tv-alan ohjaajien, tuottajien ja käsikirjoittajien koulutusohjelmat sekä näyttelijäkoulutuksen. Koulutuksen piirissä ilmapii- rin koetaan parantuneen.

Paanetojan selvityksessä esitettiin alan täydennyskoulutusta keinona työkuulttuurin muuttamiseen.¹² Aalto-yliopiston Elokvataiteen ja lavastustaiteen laitos ELO:lla ei kuitenkaan ole ollut riittävää resurssia alan täydennyskoulutukseen laajemmassa mittakaavassa.

2.2 Konkreettiset toimenpiteet 2018–2022

Vuosina 2018–2022 audiovisuaalinen ja esittävien taiteiden ala on aktivoitunut monella tapaa ja toimenpiteitä on tehty laajasti: erityisesti tutkimuksia, hankkeita, koulutuksia ja ohjeistuksia sekä toimintatapojen muutoksia. Taustalla on vaikuttanut Jaana Paanetojan selvitys sekä yhteiskunnan muut muutosprosessit ja keskustelut niin Suomessa kuin maailmallakin. Tehdyt toimenpiteet liittyvät häirintään ja epäasialliseen kohteluun sekä laajemmin työturvallisuuteen ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön, jotka kaikki osaltaan auttavat myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistamisessa. Keväällä 2020 osa jatkotoimenpiteiden toteutuksista jäi kesken koronapandemian puhjettua ja sen myötä alaa kohdanneiden uusien akuuttien haasteiden takia. Kesken jääneitä toimenpiteitä pyritään jatkamaan osin jo syksyllä 2022.

Vuosina 2018–2022 tehtyjä toimenpiteitä käydään seuraavissa alaluvuissa läpi. Niiden lisäksi alan muutosta on vauhditettu myös muilla toimenpiteillä, kuten kehittämällä keskustelukulttuuria myönteisemmäksi ja vaikeiden asioiden käsittelemisellä ääneen ja julkisesti kantaa ottamalla.

Tämän selvitystyön aikana saatuja tietoja toimenpiteistä ja linkkejä aineistoihin on tarkemmin lueteltu liitteessä 3.

12 Paanetoja, s. 163.

2.2.1 Lakimuutokset

Uusi elokuvalaki säädettiin 2019.¹³ Lakiin sisältyy Suomen elokuvasäätien neuvottelukunnan perustaminen. Lisäksi tuotantotukiin liittyen on säädetty, että valtionavustuksen vastaanottajaa koskee sitoutuminen ”lainsäädännön velvoitteiden ja elokuvatuotannon mahdollisten hyvien käytäntöjen noudattamiseen”.¹⁴

Jaana Paanetoja kiinnitti vuoden 2018 selvityksessään huomiota työturvallisuuslakiin. Kun työturvallisuuslain kokonaisuudistus tulee ajankohtaiseksi, Paanetojan esiin nostamia asioita on mahdollista tarkastella.

Tällä hetkellä ei ole vireillä elokuva- ja teatterialaa koskevia lakimuutoksia.

2.2.2 Poliittisia ohjelmia

Nykyiseen hallitusohjelmaan, joka julkaistiin joulukuussa 2019, sisältyy kirjauksia työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämisestä sekä työelämän ja hyvän mielenterveyden tavoitteista.¹⁵

Marinin hallituksen vuoden 2020 tasa-arvo-ohjelmaan on kirjattu, että ”sosiaali- ja terveysministeri sekä pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvon ministeri järjestävät seksuaalista häirintää koskevia pyöreän pöydän keskusteluja asiantuntijoiden kanssa. Eri hallinnonaloja koskevien keskustelujen tuloksena muotoillaan suositukset seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi.”¹⁶ Sosiaali- ja terveysministeriö järjestää yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa pyöreän pöydän tapaamisen kulttuurin alalla asiantuntijoiden ja päättäjien kanssa syksyllä 2022.

Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma Työ2030 keskittyy yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvan työkuulttuurin edistämiseen. Tämä sisältää myös avoimemman keskustelukulttuurin edistämistä työyhteisöissä ja käsittelee tapoja puuttua epäkohtiin, kuten seksuaaliseen häirintään.¹⁷

13 Laki valtion rahoituksesta elokuvakulttuurin edistämiseen (2019). <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181174>

14 Ks. 8 §.

15 Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta* (2019). <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>

16 *Suomi tasa-arvon kärkimaaksi: Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023* (2020). <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162588>

17 *TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma*: <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>

2.2.3 Muutoksia rahoitus- ja tuotantosopimuksissa

Suomen elokuvasäätiö ja Taiteen edistämiskeskus, jotka myöntävät julkista rahaa audiovisuaalisiin ja esittävien taiteiden tuotantoihin, ovat lisänneet edellytyksiä avustusehtoihinsa:

Suomen elokuvasäätiön tuotantotukea saaneilta hankkeilta vaaditaan: ”Suomen työsuojelulainsäädännön noudattamista. Tuotantotuen edellytyksenä on, että tuensaaja toimittaa vakuuden siitä, että tuotannossa työskenteleville työntekijöille ja esihenkilöille on annettu selkeät ohjeet siitä, miten heidän tulee toimia mahdollista häirintää tai epäasiallista käytöstä kohdatessaan. Lisäksi tulee selvittää tapa, millä nämä ohjeet on saatettu tuotannossa työskentelevien työntekijöiden ja esihenkilöiden tietoon.”

Taiteen edistämiskeskuksen yhteisöavustuksiin sisältyy arviointiperusteena toiminnan laatu. Tämän turvin on avustuksista päätettäessä mahdollista ottaa huomioon häirintä, mikäli asiasta on saatu luotettavaa tietoa. Tarvittaessa ratkaisukeskeisiä keskusteluja käydään toimijoiden kanssa.

AV-tuotantojen tilaajat ja ostajat

TV-kanavat ja mediayhtiöt pyrkivät tuotantoyhtiöiden kanssa huomioimaan seuraavaa:

- Sopimus pohjien kehittäminen: tuotantoyhtiöiden kanssa käydään aktiivista keskustelua häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi.
- Sopimuksissa pyrkimys huomioida mahdollisuus nopeaan henkilövaihdokseen, mikäli esim. häirintää tai epäasiallista käytöstä tulee ilmi.

2.2.4 Tutkimuksia ja selvityksiä

Alalla on julkaistu useita tutkimuksia ja selvityksiä vuosina 2018–2022. Keskeiset julkaisut käsittelevät taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Elokuva-alaa koskevat selvitykset käsittelevät alan työllisyyttä sekä naispuolisten elokuva-alan ammattilaisten aseman vahvistamista. Esittävien taiteiden kentän selvitykset käsittelevät tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja turvallisuuskulttuuria sekä puuttumisen kulttuurin kehittämistä työyhteisöissä.

Julkaisuja:

Anttila, Anna (2019): *Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?* Cuporen verkkojulkaisuja 55. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore¹⁸

WIFT Finland (2019): *Näkyväksi - Mitä tehtiin toisin? Tuotannollinen hankehautomo naispuolisille elokuva- ja televisiokäsikirjoittajille.* Women in Film & Television Finland ry¹⁹

Teatterin tiedotuskeskus TINFO (2019): *Valta, vastuu, vinoumat: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävässä taiteissa*²⁰

Oksanen-Särelä, Katja - Kurlin Niiniaho, Ari (2020): *Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan. Elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen.* Cuporen verkkojulkaisuja 62. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore²¹

Työterveyslaitos (2021): *Floor is Yours! Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävässä taiteissa*²²

Hankkeita:

2019–2022 *Action!* (Aalto-yliopisto ja Women in Film and Television Finland – WIFT Finland) Tavoite oli edistää naispuolisten ammattilaisten työllistymistä audiovisuaalisella alalla, kehittää toimenpiteitä esteiden poistamiseksi ja tukea työllistämistoimia sektorilla.²³

18 <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/tyttohan-soittaa-kuin-mies>

19 https://static1.squarespace.com/static/5a6760788fd4d253b8c1b049/t/5d56af296731ae0001724647/1565962036897/nakyvaksi_raportti_MASTER.pdf

20 https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf Toteutettu yhteistyössä: Centralförbundet för Finlands Svenska Teaterorganisationer (Cefisto), Teatteri- ja mediatyöntekijöiden Liitto Teme, Näyttelijäliitto, Suomen näytelmäkirjailijat ja käsikirjoittajat (Sunklo), Teatterikeskus, Suomen Teatterit ry, Globe Art Point sekä Tanssin tiedotuskeskus ja Sirkuksen tiedotuskeskus.

21 <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/sinnikkyys-ja-rakkaus-liikkuvaan-kuvaan>

22 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140876/Floor_is_Yours_loppuraportti_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y Toteutettu yhteistyössä: Suomen Teatterit ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry, Näyttelijäliitto, Muusikkojen liitto, Suomen Sinfoniaorkesterit ry, Kansallisooppera ja -baletti, Sirkuksen tiedotuskeskus, Taideyliopisto, Konservatorioliitto, ETOL ja Tanssin aluekeskukset (Itä-Suomi, Keski-Suomi, Läntinen, Pohjanmaa, Pohjoinen, Sisä-Suomi, Helsinki/Zodiak). Hankkeen osana tehty hyvinvointiraideri: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/esittavan-taiteen-turva-ja-hyvinvointiraideri>

23 <https://www.aalto.fi/fi/actionproject>

*Floor is Ours! Puuttumisen kulttuurin kehittäminen esittävien taiteiden työyhteisöissä (Työterveyslaitos 06/2021–06/2023)*²⁴

Työn näyttämö (Teatteri 2.0 ja Teatterikeskus). Hankkeessa puretaan auki taiteilijantyöhön, näyttämötaiteen rakenteisiin ja niiden johtamiseen liittyviä oletuksia.

Tuottajien hyvinvoinnin edistäminen (Teatterikeskus, 2021–2022)

2.2.5 Koulutuksia ja tapahtumia

Alan ammattilaisille järjestettiin vuosina 2018–2022 monia koulutuksia ja tapahtumia työoikeudesta, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, työnantajavelvoitteista, työturvallisuudesta ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisystä. Opetus- ja kulttuuriministeriön tuella järjestettiin koulutuskokonaisuudet erikseen audiovisuaalisen alan toimijoille ja esittävien taiteiden toimijoille. OTT Jaana Paanetoja koulutti tilaisuuksissa työnantajavelvollisuuksista, työoikeudesta ja toimintatavoista epäasiallisen kohtelun käsittelyyn ja ehkäisyyn. Koulutuksissa käsiteltiin myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemistä. Onnistuneisiin koulutuksiin osallistuttiin laajasti koko kentältä ja eri puolilta Suomea. Alalla tunnistettiin käsiteltävissä asioissa osaamisen puutetta. Koulutuksiin suunniteltiin jatkoa, johon on tarkoitus tarttua syksyllä 2022.

Vuosina 2018–2022 järjestettyihin koulutuksiin ja tapahtumiin sisältyi mm.:

- elokuva- ja tv-alan toimijoille työoikeuskoulutusta (Palta, Journalistiliitto, Teatteri- ja mediatyöntekijät Teme)
- työturvallisuus kuvauksissa teknisestä näkökulmasta (alan eri järjestöt, mm. WIFT, elokuvaajien yhdistys, järjestäjien yhdistys)
- läheisyyskohtausten kuvaamisesta (Aalto-yliopisto)
- läheisyyskoreografian ammattikuvasta (Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO)
- työsuojelukoulutusta elokuva- ja tv-tuotantoalalle (Journalistiliitto, Työturvallisuuskeskus).

²⁴ <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/floor-ours-puuttumisen-kulttuurin-kehittaminen-esittavien-taiteiden-tyoyhteisoissa> Yhteistyössä: Näyttelijäliitto, Kansallisooppera ja -baletti, Konservatorioliitto, Muusikkojen liitto, Suomen Sinfoniaorkesterit, Suomen Teatterit ry, Taideyliopisto, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme, Teatterikeskus ja Tanssin aluekeskusverkosto: Itä-Suomen tanssin aluekeskus (ITAK), Keski-Suomen Tanssin Keskus, Läntinen tanssin aluekeskus, Pirkanmaan Tanssin Keskus, Pohjanmaan tanssin aluekeskus ja Pohjoisen tanssin aluekeskus (Jojo – Oulun Tanssin Keskus, Pyhäsalmen Tanssi ry, Routa-ryhmä, Tanssiteatteri Rimpparemmi).

- ”#metoo ja Suomen rikoslaki”, 2018 ja 2019 (WIFT Finland)
- työolosuhteiden kehittämistä naistekijöille Näkyväksi-hankehautomossa (WIFT)
- Womarts-koulutukset ja mentorointi naistekijöille, <https://www.wift.fi/womarts>
- tasa-arvotyökaluprojekti, jonka yhtenä osana on huomioida myös häirintä ja epäasiallinen kohtelu, <https://www.wift.fi/tasa-arvotyokalu>
- esittävien taiteiden kentälle, ml. teatteri, tanssi, sirkus, ammattiorkesterit: koulutuskokonaisuus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, työnantajavelvollisuuksista ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisystä. OTT Jaana Paanetojan vetämät koulutukset vuonna 2019 (Näyttelijäliitto, Suomen Teatterit ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme, Teatterikeskus)
- näyttelijäntyön opettajille: liittyen rasismiin vastaiseen työhön, sukupuolten moninaisuuteen ja erilaisiin oppijoihin liittyviin kysymyksiin (Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, TeaK)
- keskusteluja epäasiallisesta käyttäytymisestä ja sosiaalisesta kestävyyydestä (asialliset työskentelyolosuhteet alalle) osana kestävän kehityksen Agenda2030-tavoitteita (Taiteen edistämiskeskus)
- asiantuntijatyöpajoja, miten seksuaalista häirintää voitaisiin ehkäistä nykyistä tehokkaammin (sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus)

2.2.6 Tasa-arvosuunnitelmat

Keväällä 2018 teattereissa sitouduttiin laajana rintamana tasa-arvosuunnitelmien tekoon myös pienemmissä yhteisöissä, vaikka laissa tasa-arvosuunnitelmaa vaaditaan vain suuremmilta, yli 30 henkilön työyhteisöiltä. Työhön osallistuivat kaikki alan järjestöt: Näyttelijäliitto, Suomen Teatterit ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ja Teatterikeskus. Tasa-arvosuunnitelmakoulutusten kohderyhmänä olivat pääosin yhteisöjen johto, esihenkilöt, luottamushenkilöt ja työsuojelutoimijat sekä vapaan kentän ryhmissä johtajat ja tuottajat.

2.2.7 Eettiset toimintaohjeet

Audiovisuaalisen ja esittävien taiteiden alan ammattiyhdistykset ja monet muut toimijat ovat aktiivisesti osallistuneet alaa koskevien ohjeistusten kehittämiseen vuosina 2018–2022.²⁵ Näitä ovat muiden muassa:

²⁵ Eri ohjeistuksien laatimiseen osallistuneet tahot on tarkemmin merkitty Liitteeseen 3, kohta 8.

- Ohjeistus seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla (02/2018)²⁶
- Suomen elokuvasäätiön toimenpideohjelma elokuva-alan työkuulttuurin kehittämiseksi (09/2018)²⁷
- Ohjeistus intiimikohtausten tekemiseen kameratyöskentelyssä (09/2020)²⁸
- Audiovisual Producers Finland – APFI ry:n, Suomen Journalistiliitto ry:n, Näyttelijäliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry:n ohjeistus kuvauksissa koronaviruspandemian aikana noudettaviksi terveysturvatoimintaohjeiksi 11.9.2020²⁹
- Elokuv- ja tv-tuotantoalan työsuojeluopas (03/2021)³⁰
- Läheisyyskoreografin kanssa työskentely (08/2021)³¹
- Läheisyyttä vaativien kohtausten työskentelyohjeistus (Intimacy on Set guidelines)³²
- Vastuullisuus elokuva-alalla³³

Esittävien taiteiden alalla tanssin ja sirkuksen kentällä on laadittu Eettinen toimintaohje tanssin ja sirkuksen kentälle.³⁴ Kentällä yksittäiset yhteisöt ovat myös luoneet lisäksi omia eettisiä toimintaohjeita.³⁵ Monet alalla tapahtuvat tilaisuudet ja tapahtumat ja yhteisöt ovat ottaneet käyttöön turvallisemman tilan periaatteita.³⁶

26 https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/Ohjeistus_seksuaalisen_hairinnaen_ehkaisyyn_elokuva-ja_tv-alalla.pdf

27 https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/SES_toimenpideohjelma_elokuva-alan_tyokulttuurin_kehittamiseksi.pdf

28 <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/Ohjeistus-intiimikohtausten-tekemiseen-kameraty%C3%B6skentelyss%C3%A4.pdf>

29 <https://apfi.fi/wp-content/uploads/Ohjeistus-kuvauspaikoille-koronapandemian-aikana-11.9.2020.pdf>

30 <https://ttk.fi/julkaisu/elokuva-ja-tv-tuotantoalan-tyosuojeluopas/>

31 <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2021/08/Laheisyyskoreografin-kanssa-tyoskentely-SUOMI.pdf>

32 https://www.intimacyonset.com/uploads/1/9/9/4/19940427/ios_ohjeistus_fi.pdf

33 <https://www.ses.fi/tietoa-elokuva-alasta/vastuullisuus/>

34 Eettinen toimintaohje tanssin ja sirkuksen kentälle: <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-stst/eettinen-toimintaohje-tanssin-ja-sirkuksen-kentalle/>

35 Zodiakin – uuden tanssin keskuksen eettinen ohjeistus: https://www.zodiak.fi/sites/default/files/page/attachments/2021-09/ZODIAKIN%20EETTINEN%20OHJEISTUS_092021.pdf

36 Esimerkiksi Zodiakin – uuden tanssin keskuksen turvallisemman tilan periaatteet: https://www.zodiak.fi/sites/default/files/page/attachments/2020-09/SaferSpaceguidelinesA3_1.pdf) Suomen elokuvasäätiö on keväällä 2022 luonut turvallisemman tilan periaatteet, jotka julkaistaan elokuvasäätiön kotisivuilla.

2.2.8 Toimintatavat muutoksessa

Alalla käydyt keskustelut ja laaditut ohjeistukset häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi ovat muuttaneet toimintatapoja. Tämän selvityksen kyselyyn annetuissa vastauksissa näkyy muutoksia, jotka kertovat, että asiaa käsitellään ja sen eteen toimitaan. Vastauksissa näkyy kuitenkin myös se, että alalla on vielä suurta muutostarvetta. Vastausten perusteella on vaikea arvioida, kuinka suurta määrää yksittäisiä toimijoita seuraavat poiminnat koskevat.

- Audiovisuaalisten tuotantojen tilaajat mediayrityksissä kiinnittävät aktiivisesti vastuullisuuteen huomiota neuvotellessa tuotantoyhtiöiden kanssa. Sisältöjen ohella huomiota kiinnitetään tuotantoyhtiöiden kykyihin toteuttaa tuotantoja työnantajanäkökulmasta, aikatauluihin ja niihin vaikuttaviin budjetoitteihin, tuotantosuunnitelmien laatuun, henkilöstön osaamiseen. Mediyhtiöissä pyritään tunnistamaan tuotantoja, joihin liittyy henkistä tai fyysistä kuormitusta, joiden ennaltaehkäisyyn pyritään vaikuttamaan. Häirintään puuttumisen prosessit käydään läpi tuotantoyhtiöiden kanssa ja edellytetään vastuuhenkilöiden nimeämistä tuotantoihin. Tuotannoissa järjestetään myös turvallisen työskentelyn koulutusta.
- Tanssin alalla on laajasti otettu käyttöön turvallisemman tilan periaatteita, joita käydään läpi tapahtumien alussa. Häirintäyhdyshenkilöitä on nimetty ja anonyymeja ilmoituskanavia on luotu. Työtä on tehty, jotta käytäntöjä saadaan muutettua ja työpaikoista tulee turvallisempia paikkoja, joissa epäasiallista kohtelua ei esiinny. Vastauksissa todetaan esimerkiksi Suomen Kansallisopperan ja -baletin tehneen paljon työtä työpaikkakulttuurin kehittämiseksi.
- Jäsenistön lainopilliseen neuvontaan on panostettu tietyissä alan etujärjestöissä.

2.2.9 Tilanne korkeakouluissa

Opetussuunnitelmia on muutettu alan korkeakouluissa siten, että opetuksessa on sisältöjä liittyen työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja tasa-arvoon. Opetussisältöjä on myös kehitetty ja kehitetään koskien suostumuskäytäntöjä (esim. koskettaessa toista), läheisyyskoreografiaa, turvallisen tilan periaatteita ja työelämävalmiuksia. Teatteri-, elokuva- ja AV-alan toimintakulttuureista ja käytännöistä keskustellaan. Instituutiokritiikki, ryhmädynamiikka ja valta-asetelmien analysoiminen on nostettu esiin samoin kuin opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet. Keskustelukulttuuriin on kiinnitetty huomiota, myös palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen. Opintoissa pidetään huolta siitä, että on useita opettajia, joiden puoleen voi tarvittaessa kääntyä. Opiskelijoilta ja opettajilta kerätään palautetta syrjinnästä, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

Koska häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamiseen ja ehkäisemiseen liittyvät kysymykset ovat nykyään oleellinen osa opintoja, todetaan vastauksissa, että uuden

sukupolven työllistyminen alalle tulee väistämättä muuttamaan vakiintuneita käytäntöjä. Toisaalta alalle voi olla vaikea työllistyä, koska sisäpiirin verkostoja ja epätasa-arvoisuutta esiintyy yhä laajalti.

Muun muassa Aalto-yliopistossa on laadittu aiheeseen (elokuva- ja tv-ala työkulttuuria, työhyvinvointia, tasa-arvoa, sukupuolittuneisuutta, valta-asetelmia, representaatiota) liittyviä julkaisuja, opinnäytteitä ja työn alla on myös väitöskirjoja (ks. julkaisuluettelo liite 3, kohta 9).

2.3 Muutos on käynnissä

Viime vuosina tehdyt toimenpiteet ovat vaikuttaneet tietoisuuteen häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Asian tunnistaminen, sanoittaminen ja analysointi sekä esille ottaminen ja keskustelu ovat muuttuneet helpommiksi. Tilanteisiin puututaan herkemmin. Alalla on enemmän tietoa ja osaamista työlainsäädännöstä, työnantajavastuista ja työntekijän oikeuksista. Valtion rahoituksen piirissä olevien toimijoiden vastuu työturvallisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta on omalta osaltaan herkistänyt toimijoiden tarkkuutta toimintatapojensa suhteen. Näiltä osin toimintakulttuuri on parantunut. Selvityksen vastauksissa tosin tarkennetaan, että muutokset eivät koske koko alaa. Muutoksia on tapahtunut erityisesti yhteisöissä ja olosuhteissa, joissa on valmiiksi ollut tahtoa ja valmiutta kehittää työelämää.

Elokuva- ja tv-tuotannon puolella käytännöt ovat parantuneet. Useat elokuva- ja tv-alan tuotantoyhtiöt ovat halunneet profiloitua vastuullisiksi työnantajiksi. Monissa tuotantoyhtiöissä on omaksuttu uusia käytäntöjä. Niihin sisältyvät toimintatapojen ja käyttäytymissääntöjen läpikäynti tuotantojen alussa koko työryhmän ml. näyttelijöiden ja esihenkilöiden kanssa. Useissa tuotannoissa on myös nimetty yhteyshenkilö, jonka puoleen saa kääntyä havaitessaan epäkohtia. Lisäksi kehoitetaan aktiivisesti kertomaan, mikäli kokee häiritä tai epäasiallista käytöstä.

Myös tuotantojen aikana käydään palautekeskusteluja ja tehdään työhyvinvointikyselyitä. Tuotantojen työsuhteissa on selkiytetty käytäntöjä ja valtasuhteita, eli miten esihenkilövelvollisuudet jakautuvat tuotannoissa. Tuotantoyhtiöille on myös tarjolla juridista neuvontaa etujärjestössä. Seksuaaliseen häirintään puuttumisen ohjeistuksilla, läheisyyskoreografien käytöllä ja muilla uusilla toimenpiteillä koetaan olleen ennaltaehkäisevää vaikutusta.

Näyttelijäntyössä käsitellään suostumuksellisuuden kautta monia työvaiheen prosesseja yhä tietoisemmin, esim. luvan kysyminen kosketukseen. Kuitenkin on yhä tilanteita, joissa omia rajoja ei uskalleta ottaa puheeksi.

Työkulttuurin, valtarakenteiden ja ajattelutapojen muutosprosessi nähdään hitaana. Haasteita ja epäasiallisen kohtelun uhkia on yhä läpi hierarkian tuottajat–ohjaajat–näyttelijät–tuotannon työryhmä: ”Alalla on pitkään juurtuneet perinteet ohjaajien ja näyttelijöiden vallasta tai ylemmästä asemasta muuhun työryhmään nähden.” ”Pelko työn saamisen vaikeutumisesta ja hankalan maineesta estää edelleen asioihin puuttumisen ja sopimus- ja työkulttuurin kehittymisen”, ”heikoimmassa asemassa olevat ovat aikaisempaa heikommassa neuvotteluasemassa ja työn tekemisen tahti on kiihtynyt.” Epätyypilliset työsuhteet lisäävät riskiä syrjintään ja epäasialliseen kohteluun.

Tilanne esittävien taiteiden kentällä on nähty jossain määrin parempana jo lähtökohtaisesti vakiintuneiden organisaatioiden, kuten suurten teattereiden, ansiosta. Tietoisuus häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta on lisääntynyt huomattavasti. Samoin on lisääntynyt tietoisuus tuotantojen representaation politiikasta, kentän vinoumista ja rakenteellisista ongelmakohdista.

Sekä teattereissa että vapaissa yhteisöissä on laadittu aktiivisesti suunnitelmia ja toimintaohjeita, joissa työturvallisuuteen on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Muuten vaikutuksen ei vastaajien mukaan arvioida olleen suuri. Koronakriisistä selviytyminen siirsi työn ja keskustelujen painopisteitä, minkä vuoksi tällä hetkellä ei ole tutkittua tietoa siitä, ovatko suoritettut toimenpiteet aktiivisessa käytössä teatterin ja tanssin puolella.

2.4 Tulevia toimenpiteitä

”[M]eillä on hyvä ja riittävä lainsäädäntö, kun sitä vaan osataan noudattaa[.]”

Vaikka työskentelyolosuhteissa on tapahtunut muutosta parempaan, nähdään alalla yleisesti, että vielä on paljon tehtävää. Yksittäiset toimenpiteet tai julistukset eivät ole riittäviä. Erityisesti tehtävää on laajemmän kulttuurisen muutoksen saavuttamiseksi sekä tutkimuksen, täydennyskoulutuksen, eettisen neuvoston, neuvottelukulttuurin ja rahoituksen edistämisessä.

Kyselyn vastauksissa nousee esille tarve laajemmalle kulttuurin vakiintuneiden muotojen ja yksittäisten instituutioiden rakenteiden purku- ja muutostyölle. On arvioitava uudelleen toimintamalleja, asenneilmapiiriä ja ajattelua, kielenkäyttöä sekä käytöstä. Normikritiikkiin sisältyy nero- ja tähtikultin purkua (joihin nojaten epäasiallista käytöstä on aiemmin katsottu läpi sormien) ja päällekkäisten valta-asemien purkua. Myös työntekijöihin kohdistuneita roolimalliodotuksia on pystytty arvioimaan uudestaan.

”Mitä monimuotoisempia ja tasa-arvoisempia työryhmät olisivat, sitä vähemmän syntyisi mahdollisuutta häirinnälle tai muulle epäasialliselle käytökselle.” Yhteiskunnassa tehty työ

samojen kysymysten ääressä heijastuu myös elokuva- ja teatterialaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön on oltava jatkuvaa ja hyvien esimerkkien kautta kannustavaa. Työn on myös alettava varhain. Vastauksissa ehdotetaan, että yläkoulussa opetettaviin työelämätaitoihin sisältyisi ”työlainsäädännön tuntemus, oikeudet ja velvollisuudet työelämässä, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, sosiaaliset taidot – ei vain ammatillisteknisiä taitoja”.³⁷

Tutkimukselle ja tilastoinnille nähdään laajalti tarvetta. Tutkitulla tiedolla pystytään ymmärtämään kenttää paremmin ja tekemään harkittuja jatkotoimenpiteitä. Luovien alojen tilastointi ei ole yhdenmukaista. Teatterin ja tanssin tiedotuskeskukset tekevät tarkkaa perustason tilastointia koskien mm. rahoitusrakenteita, palkkoja ja ammattilaisten sukupuolta sekä freelancereiden määrää.

Elokuva- ja tv-alalla vastaavat tilastot puuttuvat erinäisistä syistä, joten rakenteiden ja kentän analysointi ei ole samalla tavalla mahdollista. Vastauksissa peräänkuulutetaan myös tarkempaa selvitystä esittävien taiteiden vapaan kentän tuottajien ja toimijoiden hyvinvoinnista ja työolosuhteiden kuormittavuudesta, sekä selvitystä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksesta.

Kulttuurisen muutoksen saavuttamiseksi keskeistä on keskustelun ylläpito ja jatkuva koulutus työnantajille ja työntekijöille velvoitteista ja oikeuksista, tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiivisuudesta. Koulutukseen on tärkeä saada osallistumaan niin ongelmakohdista tietoiset toimijat kuin myös toimijoita yhteisöistä, joissa on ongelmia ja jotka koulutusta erityisesti tarvitsisivat.

Selvityksen vastauksissa esitettiin mm. seuraavaa:

- Yhdenvertaisuutta lisäävät mentorointiohjelmat naisille ja muunsukupuolisille.
- Tuettu asiantuntijapalvelu erityisesti pienillä resursseilla toimiville vapaan kentän toimijoille ja yhteisöille: ml. juristi- tai neuvontapalveluita, tukea tasa-arvosuunnitelmien laatimiseen ja toimintakulttuurin kehittämiseen.
- Resursseja palkata ammattitaitoisia häirintäyhdyshenkilöitä tuotantoihin.
- Työntekijöille parempaa perehdytystä siihen, kuinka toimia, jos kohtaa (tai todistaa) epäasiallista käytöstä hierarkiassa korkealla olevien henkilöiden taholta, jolloin kynys nostaa asiaa esiin voi olla korkeampi.
- Onnistuneita käytäntöjä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistamiseksi on hyvä kartoittaa ja jakaa kannustavana esimerkkinä: ”Olisi hienoa, jos olisi järjestelmä,

³⁷ Korona-pandemia on viivästyttänyt monia suunnitelmia, mm. niitä jatkotoimenpiteitä, joita oli tarkoitus tehdä Suomen elokuvasäätiön tilaamaan tutkimukseen Katja Oksanen-Särelä & Aki Kurlin Niiniaho: *Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan. Elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen* (Cupore, 2020) perustuen.

jolla työnantaja voisi osoittaa osaamisensa, vaikkapa jonkinlainen sertifikaatti tai tunnustus.”

- Keskittää jatkokoulutusta tietyille taholle esim. Aalto-yliopistolle ja turvata rahoitus.
- Taiteen ja viestinnän ammattikoulutuksen sopivan määrän ylläpitäminen suhteessa elokuva- ja tv-alan työtilanteeseen, sekä koulutusten resursseista huolehtiminen, jotta ammatteihin valmistuvilla on hyvät lähtökohdat työelämään.
- Työturvallisuuskysymyksen huomioiminen tutkinto-opiskelijoiden koulutuksessa.

Eettisen neuvoston tarve nousee esiin vapaiden ja pienten toimijoiden kentältä, joka pääosin koostuu freelancereista ja pienistä yhteisöistä. Toimijoille olisi ongelmatilanteissa tärkeää saada tukea ja neuvontaa. Vastauksissa tuli myös esiin tarve anonyymille ilmoituskanavajärjestelmälle.

Työehtojen ja työsuhteiden neuvottelukulttuurin kehittäminen nousi esiin erityisesti elokuva- ja tv-alalla. Työsopimuksen puuttuminen nähdään vakavana puutteena tekijäpuolella, näyttelijöiden, ohjaajien³⁸ ja teknisen tuotannon ammattilaisten puolelta, sillä ”neuvotteluissa tekijä on aina altavastaajan asemassa”. Tähän liittyviä ongelmakohtia tunnistettiin myös vuoden 2014 hallituksen esityksessä koskien tekijänoikeuslain muutosta, jossa kysymys oli tekijänoikeuden luovutusta koskevan sopimuksen kohtuullisuudesta. Asian seurannalle ja tiedottamiselle toivotaan toimenpidettä.³⁹ Olisi tarpeellista myös tarkemmin huomioida epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät sekä taiteilijoiden asema työttömyysturvassa.

Rahoitus

Rahoitus nähdään keskeisenä tekijänä alan työskentelyolosuhteiden parantamisessa ja edellä mainittujen toimenpiteiden aikaansaamiseksi. Tällä hetkellä valtion tukea nauttivat tahot sitoutuvat tuen myötä asiallisiin toimintatapoihin. On pohdittava tarkemmin, millaisella yhdenvertaisella mekanismilla rahoittaja pystyy reagoimaan, kun saa luotettavasti todennettua tietoa epäasiallisesta käytöksestä. ”Rahoittaja ei voi kuitenkaan olla jonkinlainen valituselin, eikä ottaa poliisin tai muun viranomaisen tehtäviä.” Asia koskee valtion lisäksi myös muita rahoittajia ja tuotantojen tilaajia, jotka tuotantojen yhteistyösopimuksissa ja toteutussuunnitelmien läpikäynnissä pyrkivät ehkäisemään epäasiallisia toimintamalleja.

38 ”Ohjaajien kuormitusta olisi mahdollista keventää sopimalla kollektiivisesti valmistele-
van työn korvaamisesta (joka tehdään tällä hetkellä pääosin taiteilijoiden riskillä), työ-
ajan tasaamisesta tuotantovaiheen osalta, palkasta sekä tekijänoikeuden luovutuksen
korvauserusteista.”

39 Tieto nähdään tärkeänä myös ”DSM-direktiivin implementointityössä, joka direktiivi kan-
nustaa kollektiivisen sopimisen edistämiseen.”

Rahoitusta koskevilla vastauksilla pohditaan myös elokuvatuotantojen budjettien korottamista pohjoismaisesti yhdenvertaiselle tasolle, eli ”vähemmille tuotannoille tukea mutta enemmän per tuotanto”. Suurempi rahoitus sallisi enemmän kuvauspäiviä, mikä vähentäisi kireän aikataulun aiheuttamaa epäasiallisen kohtelun riskiä. Toisaalta pohditaan, että suuremmat budjetit mahdollisesti johtaisivat vain suurempiin tuotantoihin eivätkä vaikuttaisi aikatauluihin.

Esittävien taiteiden kentällä työtä tehdään työsuhteiden lisäksi paljon apurahalla, jolloin työntekijä ei ole työsuhteessa. Taiteilijoiden työsuhteturvan parantaminen olisi askel oikeaan suuntaan, sillä apurahalla työskentelevät eivät pysty valittamaan häirinnästä työsuojeluviranomaisille kuten aluehallintovirastoihin. Apurahaan ei myöskään sisälly palkansaajan etuuksia kuten lomaa, työttömyysturvaa, mahdollisuuksia muihin työllistämistä edistäviin tai parantaviin tukiin.

Tasavertaisemmalla rahoituksella toivotaan vapaan kentän yhteisöille tasoa, jonka turvin olisi mahdollisuus sellaisen ryhmien ammattimaisen hallinnollisen johdon ja henkilöstön palkkaamiseen, jonka tehtäviin sisältyisi myös työsuojelusta vastaaminen. Vastauksissa nousee esiin ajatus valtionavustusten mallista, jossa arviointiperusteena olisi ”toiminnan laatu”, mihin sisältyisi esimerkiksi henkilöstökyselyn tulokset. Esiin nousi myös työyhteisösovittelun sisällyttäminen lakisääteiseksi osaksi työterveyshuoltoa tai rahoituksen tarjoamista työyhteisösovitteluun.

2.5 Eettinen ohjeistus tai toimielin

Vuonna 2020 opetus- ja kulttuuriministeriö tilasi selvityksen kulttuurialan eettisistä kysymyksistä, myös eettisen toimielimen perustamisesta, oikeustieteen kandidaatti Jukka Liedekseltä.⁴⁰ Selvityksestä annetuissa lausunnoissa kannatettiin eettisen toiminnan edistämistä erityisesti ennaltaehkäisevän toiminnan osalta, mutta jälkikäteisessä toiminnassa (valitusten tai kanteluiden käsittely ja lausuntojen antaminen niistä) nähtiin paljon ongelmia. Opetus- ja kulttuuriministeriö ei päätenyt perustamaan kulttuurialan eettistä toimielintä, vaan sen sijaan antoi vuonna 2021 Forum Artis ry:lle tehtäväksi laatia kulttuurialan eettisen ohjeiston alan itsensä toimesta. Ohjeiston on määrä valmistua vuoden 2022 loppuun mennessä.

Nyt tehdyn selvityksen vastauksissa eettisen ohjeistuksen laatiminen nähdään monisyisenä asiana. Kentällä on jo koettu tarvetta ohjeistuksille ja tietyillä aloilla ohjeistuksia on myös laadittu (ks. luku 2.2.7). Yhteinen ohjeistus taiteen ja kulttuurin aloille koetaan

40 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162362>

yhtäältä tarpeellisena työkaluna, mutta toisaalta se myös synnyttää kysymyksiä, kuten kenen vastuulla ohjeistuksen noudattamisen seuranta olisi.

Näkemykset eettisen ohjeistuksen riittävydestä jakoutuivat alasta riippumatta kutakuinkin tasan toimijoiden kesken.⁴¹ Hieman alle puolet piti ajatusta ohjeistosta riittävänä⁴² ja yli puolet koki, että tarvitaan myös muita täydentäviä toimenpiteitä, kuten valpasta eettistä seurantaelintä monisyisten asioiden jatkokäsittelyyn.

Vastauksissa luotettiin Suomessa toimivaan median itsesääntelyn vahvaan perinteeseen. Toivottiin myös työnantajapuolen osallistumista ohjeistuksen laadintaan. Vastauksissa esitettiin myös näkemys eettisestä ohjeistuksesta vanhentuneena tapana käsitellä ongelmaa, sillä vastuu työntekijästä on työnantajalla. ”Keskeistä on alan itsensä emansipoituminen asiassa ja toiseksi rakenteellisten ongelmien ratkaiseminen.”

Arvioissa tuotiin esiin, että eettisen ohjeistuksen käyttöönottoon ja tulkintaan tarvittaisiin alan jatkuvaa täydennyskoulutusta ja rahoituksen turvaamista koulutuksen toteuttamiseksi.⁴³ Jos taas eettinen ohjeistus sidottaisiin nykyiseen lainsäädäntöön, syntyisi velvoite sen noudattamiseen. Ohjeistuksen lisäksi tarvitaan laajempaa yhteiskunnan läpäisevää keskustelua. ”Eettisesti kestävä toiminnan tulisi kattaa kaikki elämänalueet. Kulttuuriala on ’ala’ siinä missä muutkin alat.”

Etiikan yhteydessä esiin nousi huoli taiteellisen vapauden näkökulmasta, jos eettisen ohjeistuksen myötä syntyisi kovinkin normatiivinen viitekehys. Ohjeistuksessa on tärkeä määritellä, ”missä määrin puhutaan työsuojelun piiriin kuuluvasta etiikasta, ja missä esim. taiteellisista prosesseista ja niiden ennakkotyöstä”.

Toisaalta esille tulleiden eri alojen häirintätapausten valossa nähdään, että ohjeistus ei yksin riitä, sillä häirintätapausten käsittely vaatii työtä. Kulttuurialan monimuotoisuus tekee ohjeistuksen laatimisen monimutkaiseksi. Tästä syystä aktiivisella toimijalla, kuten ulkopuolisella eettisellä elimellä, olisi paremmat mahdollisuudet puuttua eri olosuhteisiin, jälkikäsitteilyyn, kuten mahdollisesti syntyviin kiistoihin ja keskusteluihin. Eettisten normien laiminlyönneille toivottiin seuraamuksia.⁴⁴

41 Noin 20% kaikista kyselyn vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen koskien eettistä ohjeistusta.

42 Useat huomauttivat, että on vaikea ottaa kantaa ohjeistukseen sitä näkemättä.

43 Koulutuksen tarjoajaksi nostetaan av-alan täydennyskoulutuksessa kokenut Aalto-yliopiston Elokuvataiteen laitos.

44 Nähtiin myös vaara jälkikäteisessä valvonnassa, joka rankaisisi toimijaa leikkaamalla rahoitusta ja edelleen heikentäisi pienten toimijoiden toimintatilaa ja työrauhaa.

Opetus- ja kulttuuriministeriölle esitetään uudestaan pohdittavaksi toimielimen perustamista ja rahoituksen osoittamista sen toimintaan. Tarvetta on siis sekä valvovalle elimelle (sis. mahdollisuuden saada apua anonyymisti) ja toisaalta myös asiantuntijataholle, joka esimerkiksi tarjoaisi apua erilaisten ohjeiden ja suunnitelmien laatimisessa. Urheilun puolella toimiva Et ole yksin -palvelu voisi toimia esimerkkinä auttavasta palvelusta.

2.6 Laajamittainen selvitys

”Uskomme, että alalla on epäasiallisia toimintamalleja[.]”

Tutkimusta pidetään tärkeänä työkaluna alan parempaan ymmärrykseen. Lähes kaikki vastaajat näkivät kyselyn ja selvityksen teon tärkeänä ja osa vastaajista myös erittäin tärkeänä.⁴⁵

Ne, jotka suhtautuivat varauksellisimmin laajemman selvityksen tekoon, kokivat, että kentälle olisi eniten hyötyä resurssin suuntaamisesta aktiivisiin toimiin kuten koulutukseen ja muihin tukitoimiin. Kysely mahdollisesti vain toisi esiin jo tiedossa olevan asian, että ”kulttuurialoilla toimitaan usein niin pienillä valtionavustuksilla (pohjarahoituksella), ettei yhteisöillä ole mahdollista toimia yleensäkin ammattimaisesti työnantajina”.

Vastauksissa tunnistettiin kentän väsymystä kyselyihin vastaamisessa ja pienten toimijoiden resurssipulaa vastausten laatimisessa. Pohdintaa oli myös kyselyiden tuloksia vääristävistä ilmiöistä: hankalissa tilanteissa olevilla toimijoilla ei välttämättä riitä resurssit vastaamiseen ja yhteisöt, joilla epäasiallisen käytöksen kitkeminen on kesken, kaunistelevalta vastauksia tai jättävät vastaamatta.⁴⁶

Valtaosa piti laajemman kyselyn tekemistä tärkeänä. Toivottiin, että kyselyt suunnattaisiin koko kentälle, eli tuotantoyhtiöille, tuottajille, esiintyville taiteilijoille, jne. Myös kapeammin kohdistettuja alakohtaisia tai aihekohtaisia kyselyitä peräänkuulutettiin alan taiteilijoille, ryhmille ja organisaatioille⁴⁷. Tärkeänä kohderyhmänä nähtiin myös opiskelijat, jotka päivitettyjen koulutussuunnitelmien myötä ovat mukana katkaisemassa alalle vakiintuneita käyttäytymismalleja.

45 Kysymykseen vastasi 17 tahoja, joista kolme ei tässä vaiheessa nähnyt tarvetta lisäkyselyille, kaksi oli kyselyn tekemisen suhteen varauksellisia, 12 vastaajaa näki kyselyn teon tärkeänä.

46 Vaihtoehtoksi anonyymeille kyselyille ehdotettiin myös vuorovaikutteisempaa kohdennettua haastattelukyselyä.

47 Kohdennuksen esimerkiksi mainittiin esittävien taiteiden aloja tai kiinteissä rakenteissa (esim. laitosteattereissa) työskentelevät ja freelancerit.

Kyselyiden kautta nähtiin tärkeänä selvittää koko kentältä:

- Onko kokemuksia häirintätilanteista?
 - o Minkälaisissa tilanteissa niitä esiintyy?
 - o Onko naisiin kohdistuvaa vähättelyä?
 - o Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet häirinnän syntymiseen ja sen ratkaisemiseen tai miksi asiaa ei ole pystytty ratkaisemaan?
 - o Miten kokee, että mahdollisia tilanteita on hoidettu?
 - o Mitkä muut asiat vähentävät tällä hetkellä työhyvinvointia ja -turvallisuutta ja mitä toimenpiteitä niihin liittyen on tehty?

- Mitä toimenpiteitä on tehty häirinnän ehkäisemiseksi?
 - o Millaiset ovat tehtyjen toimien vaikutukset?
 - o Onko häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen loppunut?
 - o Minkälaisia ongelmia on edelleen mahdollisesti havaittavissa?
 - o Millainen tilanne on nyt (aiempina vuosina kohdattujen epäoikeudenmukaisuuksien sijaan)?
 - o Millaisia toimivia käytänteitä on ja ideoita uusiksi käytänteiksi?

- Millaista osaamista on ja millaisia koulutustarpeita on koskien:
 - o lainsäädännön tuntemusta
 - o johtamisen osaamista ja työnantajataitoja
 - o työkulttuuria, työhyvinvointiin ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ohjelmia ja niiden toteutusta
 - o taitoja puuttua ja ratkaista ongelmia

- Rahoituksen rakenteisiin liittyvät epäkohdat ja läpinäkymättömyys

Kyselyiltä toivotaan myös muodollista jatkuvuutta, vertailukelpoista dataa muutosten seurantaan varten. Esittävien taiteiden puolelta tuotiin erityisesti esiin toive jatkokyselystä talvella 2018–2019 teetetyle kyselylle *Valta, vastuu, vinoutumat. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävisä taiteissa*.⁴⁸

48 Teatterin tiedotuskeskus toteutti yhdessä alan järjestöjen kanssa selvityksen *Valta, vastuu, vinoutumat. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävisä taiteissa*, https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf. Seurantakyselyn tekijäksi ehdotetaan esimerkiksi Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskusta Cuporea.

Kyselyiden teko ja seuranta vaativat resurssia, jota tällä hetkellä ei ole selvästi osoitettu, eikä tehtävää ole delegoitu millekään tietyille kentän toimijoille elokuva- ja tv-tuotannon tai esittävien taiteiden puolella.

2.7 Toiveet opetus- ja kulttuuriministeriölle

Kyselyssä kysyttiin opetus- ja kulttuuriministeriölle suunnatuista toiveista. Toimenpide-toiveet jakautuivat laajasti elokuva-, tv- ja teatterialan muutostyötä edistäviin ja tukeviin tarpeisiin.

Edistää aktiivisesti seksuaalisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kitkemistä

- avointa keskustelua aiheesta ja systemaattista työskentelyä eri keinoin
- kehittää kattavampaa seurantajärjestelmää ja sen avulla kehittää rahoitusjärjestelmää tukemaan ennaltaehkäisevää työtä konkreettisella tasolla.
- seurata kriteereitä, joilla alalle myönnetään valtion rahoitusta
- seurata toimien vaikuttavuutta ja tuloksia
- ennaltaehkäisevään työhön tarvittavien resurssien ja rahoituksen ohjaamista ja jakamista läpinäkyvästi

Tilastoinnin, kyselyiden ja tutkimuksen sekä seurannan edistäminen⁴⁹

- laajemman, asiantuntevan, ammattitaitoisesti toteutetun kyselyn toteuttaminen alan taiteilijoille, ryhmille ja yhteisöille alan käytännöistä ja tilanteesta
- kysely opiskelijoille ja vastavalmistuneille alan tilanteesta ja mahdollisista muutoksista
- tilastointia elokuva- ja tv-alan palkoista sukupuolittain ja tehtävänimikkein vertailtavasti⁵⁰

49 Kysely- ja seurantatutkimuksien suorittajaksi ehdotetaan esim. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskusta Cuporea tai jos eettinen elin perustetaan, voisi se tehdä myös selvityksiä / tutkimuksia.

50 ”Erityisesti tv-tuotantojen tilastoiminen olisi toivottavaa: palkat, kuvauspäivien määrä, näyttelijöiden ja muiden osuudet budjeteista jne. Tieto lisäisi luottamusta ja varmistaisi, että oikeisiin asioihin kiinnitetään huomiota.”Teatterialalla tilastotietoa kerää Teatterin tiedotuskeskus.

- analyysiä rahoitusrakenteista, jotka mahdollistavat vallan väärinkäytöksiä⁵¹
- rahoitusta kattavamman tutkimuksen ja tilastoinnin tekemiselle

Edistää eettisen ohjeiston vakiinnuttamista tai eettisen elimen perustamista

- Tukea laadittavan eettisen ohjeiston tiedotukseen, koulutukseen ja ohjeiston päivittämiseen, raportointiin ja ylläpitoon.
- Eettisen toimielimen perustaminen riittävällä rahoituksella ja sille neuvonta-, ennaltaehkäisy-, koulutus- ja ohjeistusvastuun antaminen, riittävät työkalut puuttua havaittuihin ongelmiin. Eettistä elintä toivoivat erityisesti vapaan kentän toimijat: yhteisöjä ja esiintyjiä, epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä toimijoita.

Jatkokoulutuksen edistäminen ja alan tiettyjen ammattiryhmien riittävän peruskoulutuksen takaaminen

- Koulutuksen tarjoamista laajasti audiovisuaalisella ja esittävien taiteiden aloilla toimiville tekijöille, esiintyville taiteilijoille, ryhmille, yhteisöille ja tuottajille mm. tasa-arvo ja työnantajaosaamisen ja työelämäkehittämisen jalkauttamiseksi
- Resursseja keskitetyn koulutuksen ja sisältöjen kehittämiseen ja järjestämiseen alan toimijoille yhteistyössä Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun ja Aalto-yliopiston kanssa.
- Media-alan (taiteen ja viestinnän) ammattikoulutuksen sopivan määrän ylläpitäminen suhteessa elokuva- ja tv-alan työtilanteeseen, koulutusten riittävästä resurkseista huolehtiminen, jotta ammatteihin valmistuvilla on hyvät lähtökohdat työelämään.
- Aalto-yliopiston elokuvataiteen laitoksen kansallisen erityistehtävän varmistaminen. AV-alan yliopistotasoisien täydennys- ja perustutkinto-opetuksen sekä tutkimuksen rahoituksen nosto vastaavalle tasolle Taideyliopiston kanssa.

Tekijänoikeudellisten ja sosiaaliturvaan liittyvien kysymysten edistäminen

- ”Tekijöiden tekijänoikeudet ovat keskeinen osa toimeentuloa av-alalla. Mitä heikommassa neuvotteluasemassa tekijät ovat, sitä heikommassa asemassa he ovat. Mitä epävarmempi oma talous on, sitä vähemmän on mahdollisuuksia neuvotella omista oikeuksista tai puuttua epäkohtiin.”
- taiteilijoiden aseman parantamista työttömyysturvassa

51 ”Esimerkiksi elokuväsäätöön rahoituspäätökset saadaan niin myöhään, että se aiheuttaa ongelmia tuotannolle, tuottajille ja työntekijöiden palkkaamiselle. Työntekijöille luvataan töitä, mutta rahoitus ei toteudukaan. Tanssin ja sirkuksen kentällä rakenteita ei ole juuri lainkaan. Työpaikkoja on kourallisella ihmisillä, rahoitus on lähtökohtaisesti riittämätöntä ja apurahat sattumanvaraisia. Teatterialalla on VOS-järjestelmä, mutta sen ulkopuolinen kenttä ei tule toimeen. Siellä tehdään paljon palkatonta työtä. Koko esittävien taiteiden kenttää yhdistää rahanpuutteesta johtuva suunnitelmattomuus ja turvattomuus.”

Edistää Ylen toimijuutta

- ”Ylen vastuullisuutta tilaajana tulisi parantaa ja Yle-lakiin tulisi tarkemmin säätää Ylen vastuusta kotimaisesta draamasta, sen resursseista ja toimintakulttuurin kehittämisestä. Ylen tulisi lisätä kotimaiseen draamaan ja lastentuotantoihin käyttämäänsä budjettia eikä tavoitella vuosi vuodelta samalla rahalla samaa tai isompaa määrää tuotantoja.”

Edistää rahoituksen turvaamista toimintaan, joka luo vakautta ja alan työhyvinvointia

- ”Alan riittävä resursointi vaikuttaa välillisesti alan koettuun työturvallisuuteen ja -tyytyväisyyteen.”
- ”Yhteisöjen toiminta-avustusten rahoitusmallien ja yleensä arvioinnin kehittäminen pitkällä aikavälillä.”
- ”Vapaan kentän osalta olisi tärkeää kasvattaa pienempiä toiminta-avustuksia, ja siirtää rahoitusta yhteisöjen toiminta-avustuksiin, koska erityisavustuksiin ja projekti-avustuksiin liittyy erityisiä riskejä työnantajavelvoitteiden noudattamiseen ja työ-kulttuuriin liittyen.”
- ”Tarkastella, miten apurahalla yhteisöissä toimivien taiteilijoiden asemaa voitaisiin parantaa.”
- Suomen elokuvasäätiön ja Business Finlandin rahoituksen nostaminen riittävälle tasolle ja rahoituksen ennakoitavuuden ja pysyvyyden varmistaminen.
- ”AV-alan tuotantojen rahoitus tulisi saada pohjoismaiselle tasolle. Alan vakaus luo työhyvinvointia.”

3 Toimenpide-ehdotuksia

Jatkoselvityksen kyselyyn tulleiden vastausten perusteella olosuhteiden parantamiseksi tulisi:

- Jatkaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ja kulttuurista muutosta koko yhteiskunnassa alkaen varhaiskasvatuksesta.
- Ylläpitää keskustelua alan täydennyskoulutuksessa, esim. keskittämällä jatkokoulutusta Aalto-yliopistolle edellyttäen, että rahoitus työhön turvataan. Taata, että tieto tasa-arvosta ja moninaisuudesta sekä vastuullisten työprosessien malleista jalkautuu alalla.
- Seurata taide- ja kulttuurialan eettisen ohjeistuksen toteutumista ja uudelleen harkita eettisen elimen perustamisen mahdollisuuksia.
- Harkita pienten yhteisöjen tukemista tarjoamalla yksilöityä konsultoivaa tukea toimenpiteiden tekoon työhyvinvoinnin ja toimintamallien parantamiseksi. Harkita, onko asiaa mahdollista järjestää Taiteen edistämiskeskuksen piirissä.
- Tarkentaa alan rahoitukseen vaikuttavia yhdenvertaisia valvontamekanismeja yhdessä rahoitusta myöntävien valtion, kunnan, yksityisen säätiökentän toimijoiden sekä av-tuotantojen tilaajien kanssa.
- Tutkimuksen ja tilastoinnin edistäminen:
 - o Selvittää nykyisten toimijoiden kanssa, mitä ja miten he tilastoivat elokuva- ja tv-alaa sekä teatteri-alaa. Toteuttaa elokuva- ja tv-alan palkkatilastointi, jossa tilastoidaan työntekijäryhmät, sukupuoli, palkat, häirinnän kokemukset sekä muut yhdessä sovittavat tekijät. Taata tilastointien yhteensopivuutta ja jatkuvuutta.
 - o Toteuttaa kysely opiskelijoille ja työelämään hiljattain siirtyneille näiden kokemuksista liittyen häirintään ja epäasialliseen kohteluun.

Liite 1 Tiivistelmä toimenpide-ehdotuksista, joita Jaana Paanetoja esitti opetus- ja kulttuuriministeriölle laatimassaan selvitysraportissa vuonna 2018.

Tiivistelmä toimenpide-ehdotuksista Jaana Paanetojan selvitysraportissa:

Jaana Paanetoja: *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla: Selvitysraportti* (opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 31/2018) <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0>

Toimenpide-ehdotukset ovat tarkemmin yksilöityinä selvitysraportin sivuilla 159–174.

Koko toimialalle (elokuva ja teatteri)

- yhteisesti alalle sopivat ja yhtenäiset toimintamallit
- ammattieettistä ohjeistusta
- olemassa olevien ohjeistusten tarkentaminen
- tuotantoihin työsuojeluvaltuutettu ja työnantajan työsuojelupäällikkö tms.
- alan eettinen ohjeistus ja eettinen lautakunta: selvittää ja edistää tarvetta perustamiselle
- alan toimijoille lakimiespalvelua tai -neuvontaa puhelimitse
- mentorointiohjelma tms. alan toimijoille
- näyttelijöiden elokuva- ja tv-alan työehtosopimuksen solmimismahdollisuutta tulisi arvioida vielä kertaalleen työmarkkinajärjestöjen kesken

Koulutus ja koulutusmateriaali

- koulutuksen ja materiaalin tuottaminen
- päättää millaista koulutusta vaaditaan hakijoilta:
 - o elokuva- ja teatterialan toimijoille
 - o valtionavustusten hakijoille
 - o muille toimijoille:
 - oppilaitokset (Aalto ELO, TeaK)
 - vapaa kenttä

Avustukset

- avustushakijoilta selvitys työnantajavelvoitteiden ja muiden velvoitteiden noudattamisesta
- takaisinperinnän ja keskeytyksen kriteerit ja prosessit
 - o Taike ja Suomen elokuvasäätiö
- vastuuttaa muita avustustenmyöntäjiä toimimaan samoilla periaatteilla

Suomen elokuvasäätiö (SES)

- koulutuksen järjestäminen ja organisointi
- koulutukseen osallistumisen selvittäminen rahoitusta haettaessa
- vaatia rahoituksen hakijoilta selvitys työnantajavelvoitteiden noudattamisesta
- yhdessä miettiä, voidaanko osa valtionavustuksesta kytkeä työterveyshuollon vapaaehtoisten palvelujen tuottamiseen ja vaatia niiden järjestämistä mm. henkisesti vaativissa produktioissa
- tarkennetaan olemassa olevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa elokuva- alalla
- keskustelua prosesseista: SES ja koko elokuva-alan kehittämisestä
- SES:n valtionavustustoiminnan kehittäminen monipuolisesti: ml. hallinnon yleislakien säännösten aukoton soveltaminen. Tämä sisältää mm. päätöksenteon kriteereiden avoimuuden lisääminen ja päätösten perusteleminen hallintolain vaatimusten mukaan, valmistelun läpinäkyvyys, tasapuolisuus ja johdonmukaisuus, rahoitushakemusten liitteenä olevien tekijäsopimusten mahdollisiin hyvän tavan vastaisiin ja lainvastaisiin sopimusehtoihin puuttuminen sekä tuotantojen asianmukaisten työehtojen varmistaminen, samoin kuin entistä laajempi tukisopimusehtojen noudattamisen valvonta (valmistelu on käynnissä ja liittyy osittain jo annettuun Hallituksen esitykseen).

Teatterit

- onko tarvetta selvittää, miten työnantajavelvoitteita on hoidettu?

Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu (TeaK)

- koulutuksen vahvistaminen

Aalto-yliopisto, Elokvataiteen ja lavastustaiteen laitos ELO

- koulutuksen vahvistaminen

Yleisradio

- keskustelua prosesseista
- onko tarvetta selvittää, miten työnantajavelvoitteita noudatetaan TV-tuotannoissa?

Opetus- ja kulttuuriministeriö yhteistyössä muiden ministeriöiden kanssa: lainsäädännön kehittämistarpeet

- Oikeusministeriö:
 - o muutostarve rikosrekisterilakiin koskien lapsiesiintyjä koskeviin poikkeuslupiin, rikostaustaote ehdoksi tekijöiltä, jotka tekevät yhteistyötä lasten kanssa?

- Sosiaali- ja terveysministeriö:
 - o onko työturvallisuuslaissa tarpeen säätää häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sisällöstä sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tapaan hyvitysseuraamuksesta?
 - o työturvallisuuslain 28 §:n sisällön täsmentämisen tarve?
 - o työturvallisuuslakiin ja tasa-arvolakiin säännöksiä esille tulleiden tapausten selvittelyprosessista?
 - o tasa-arvolain 6 §:n sanamuotoa tarkistaa ja kirjata säädöstekstiin nimenomaisesti työnantajan velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu seksuaalisen eikä muun sukupuolisen häirinnän kohteeksi?
 - o jatkaa työntekijöiden oikeutta työterveyshuollon palveluihin työsuhteen päättymisen jälkeen henkisesti vaativissa produktioissa?

Liite 2 Opetus- ja kulttuuriministeriön kysely ja jakelulista koskien: ”Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla” (9.6.2022).

OKM kysely: Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla – jatkoselvitys 2022

Opetus- ja kulttuuriministeriössä on valmisteltu kysely elokuva- ja teatterialojen 27 toimijayhteisölle ja viranomaisille tämän hetken tilanteesta koskien häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua elokuva- ja teatterialalla. Kyselyllä kartoitetaan myös asiassa Jaana Paanetojan vuonna 2018 tekemän selvityksen jälkeen tapahtuneita muutoksia.

Vastauksenne on tärkeä. Pyydämme ystävällisesti vastaamaan liitteen kahdeksaan kysymyksen viimeistään torstaina 23.6.2022.

Tausta

Eurooppa-, kulttuuri- ja urheiluministeri Sampo Terho asetti Jaana Paanetojan 16.4.2018 selvittämään elokuva- ja teatterialan häirintää sekä muuta epäasiallista kohtelua. Toimeksiannosta päätettäessä elokuva-alalla oli jo kiinnitetty huomiota yhteen epäasiallisen kohtelun osa-alueeseen: seksuaaliseen häirintään. Selvityksessä erityistä huomiota tuli kiinnittää elokuvatuotantoihin. Merkittävänä erona elokuva- ja teatterialan välillä oli se, että teatterialan osalta tehtävänä ei ollut selvittää työläinsäädännön velvoitteiden täyttämistä samassa laajuudessa kuin elokuva-alalla. Toimeksiannon mukaan selvitystyössä tuli ottaa huomioon jo tehdyt asiaa koskevat selvitykset ja olla yhteydessä muun muassa Suomen elokuvasektoriin, tuotantoyhtiöihin, tärkeimpiin elokuva- ja teatterialan edunvalvontajärjestöihin sekä eri hallinnonalojen viranomaisiin.

Valmiissa selvitysraportissa tehtiin toimenpide-ehdotuksia opetus- ja kulttuuriministeriölle, rahoittajille kuten Suomen elokuvasektoriin (SES) ja Taiteen edistämiskeskukselle, alan toimijoille ja edunvalvontajärjestöille sekä koulutuslaitoksille. Toimenpide-ehdotukset ovat selvitysraportissa sivuilla 159-174. Liitetyssä tiedostossa on tiivistelmä selvitysraportissa esitetyistä toimenpide-ehdotuksista.

Paanetoja, Jaana (2018-09-12): *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla: Selvitysraportti*

(Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 31/2018) <http://urn.fi/>

URN:ISBN:978-952-263-586-0

Tämän selvityksen kohde ja tavoite

Nyt tehtävän jatkoselvityksen tavoitteena on selvittää häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tilannetta elokuva- ja teatterialalla vuonna 2022. Opetus- ja kulttuuriministeriön

pyrkimyksenä on erityisesti selvittää, millaisena tilanne nähdään aloilla tänä päivänä vajaa neljä vuotta sitten syksyllä 2018 julkistetun selvitysraportin jälkeen.

Muutoksia elokuva- ja teatterialalla on tapahtunut syksyllä 2018 julkistetun selvitysraportin seurauksena ja osana muita keskusteluita ja muutosprosesseja yhteiskunnassa.

Vastausten ja liitteiden lähettäminen

*Pyydämme ystävällisesti vastaamaan **liitettyyn kyselyyn** viimeistään **torstaina 23.6.2022**. Vastaukset pyydetään lähettämään **tekstinkäsittelytiedostona (esim. MS-Word)** osoitteeseen: **mitro.kaurinkoski@gov.fi***

Voitte myös lähettää liitteitä koskien toimenpiteitä, joita on tehty vuosina 2018-2022 ml. koulutuksia, uusia toimintamalleja, ohjeistuksia, sopimuksia ja mahdollisia lainsäädännön tai säädösten muutoksia. Kuvailkaa liite vastaustiedostossa.

Tarvittaessa voitte lähettää vastauksenne turvapostilla. Jos organisaatiollanne ei ole turvapostin lähettämismahdollisuutta, voitte lähettää viestin osoitteeseen mitro.kaurinkoski@gov.fi, josta lähetän turvapostin, johon pystytte vastaamaan.

Kyselyyn osallistuminen

Kysely lähetetään elokuva- ja teatterialojen 27 toimijayhteisölle ja viranomaisille. Jakelulista julkaistaan. Mikäli organisaation nimeä ei saa julkaista jakelulistassa, pyydämme ilmoittamaan. Selvitys tehdään vastausten pohjalta. Yksittäisiä vastauksia ei julkaista. Vastauksissa pyydetään muutenkin välttämään yksityiskohtaisia tietoja, joiden perusteella henkilöt tai tapaukset voidaan tunnistaa.

Jakelu

Aalto-yliopisto, Elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitos ELO

Audiovisual Producers Finland - APFI ry

Elisa Viihde

Forum Artis

Konstuniversitetet, Teaterhögskolan, Utbildningsprogrammet i skådespelarkonst

MTV Oy

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Sanoma Media Finland Oy/Nelonen Media

Sirkuksen tiedotuskeskus ry

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), Työ- ja tasa-arvo-osasto (TTO), Tasa-arvoyksikkö (TASY)

Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry

Suomen elokuvasäätiö SES
Suomen Journalistiliitto ry
Suomen Näyttelijäliitto ry
Suomen tanssi- ja sirkustaitelijoiden liitto (STST)
Suomen teatterit ry
Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, TeaK, näyttelijäntaiteen koulutusohjelma
Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, TeaK, ohjauksen koulutusohjelma
Taiteen edistämiskeskus Taike
Tampereen yliopisto, Teatterityön tutkinto-ohjelma (Näty)
Tanssin tiedotuskeskus
Tasa-arvovaltuutettu
Teatterikeskus ry
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry
Teatterin tiedotuskeskus TINFO
WIFT Finland, Women in Film & Television Finland
Yleisradio

Lisätietoja kyselystä ja selvityksestä allekirjoittaneelta

Mitro Kaurinkoski
Asiantuntija
Tekijänoikeuden ja audiovisuaalisen kulttuurin vastuualue
Kulttuuri- ja taidepolitiikan osasto
Opetus- ja kulttuuriministeriö
p. 029 533 0298
mitro.kaurinkoski@gov.fi

OKM kysely: Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla - jatkoselvitys 2022

Pyydämme ystävällisesti vastaamaan kyselyyn viimeistään torstaina 23.6.2022.

Vastaukset ja mahdolliset liitteet pyydetään lähettämään osoitteeseen: mitro.kaurinkoski@gov.fi

TÄYTTÄKÄÄ

Vastaajan organisaatio:

Vastaajan nimi:

Yhteystiedot (mahdollisia tarkennuksia varten):

KYSYMYKSET

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla:

1. *Millaisena tilanne ja tunnelma aloilla nähdään tänä päivänä?*

Vastaus:

2. *Millaisia toimenpiteitä on tehty vuosina 2018-2022 syksyllä 2018 julkistetun selvityksen jälkeen tai osana muita muutosten prosesseja, ml. koulutuksia, uusia toimintamalleja, ohjeistuksia, sopimuksia ja mahdollisia lainsäädännön tai säästöjen muutoksia?*

Vastaus:

3. *Millaisiksi kuvailisitte vuosina 2018-2022 toteutuneiden toimenpiteiden vaikutuksia käytäntöihin elokuva- ja teatterialalla, ml. koulutukset, uudet toimintamallit, ohjeistukset, sopimukset ja mahdolliset lainsäädännön tai säästöjen muutokset?*

Vastaus:

4. *Mitä on jäänyt tekemättä? Mitä vielä pitäisi tehdä alan työskentelyolosuhteiden parantamiseksi?*

Vastaus:

5. Jaana Paanetojan vuonna 2018 tehdyssä selvityksessä ehdotettiin eettisen toimielimen perustamista taiteen ja kulttuurin aloille. Vuonna 2020 opetus- ja kulttuuriministeriö tilasi selvityksen kulttuurialan eettisistä kysymyksistä, ml. eettisen toimielimen perustamisesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162362>. Selvityksestä annetuissa lausunnoissa kannatettiin eettisen toiminnan edistämistä erityisesti ennaltaehkäisevän toiminnan osalta, mutta jälkikäteisessä toiminnassa (valitusten tai kanteluiden käsittely ja lausuntojen antaminen niistä) nähtiin paljon ongelmia. Opetus- ja kulttuuriministeriö ei ole perustanut kulttuurialan eettistä toimielintä, vaan sen sijaan antoi vuonna 2021 Forum Artis ry:lle tehtäväksi laatia kulttuurialan eettisen ohjeiston alan itsensä toimesta. Ohjeiston on määrä valmistua vuoden 2022 loppuun mennessä. *Koetteko, että eettisen ohjeiston laatiminen riittää kulttuurialan eettisten ongelmien ratkaisemiseksi, vai tarvitaanko sen lisäksi muita toimenpiteitä?*

Vastaus:

6. *Millainen merkitys tai tarve olisi laajemman kyselyn tekemisellä elokuva- ja teatterialojen toimijoille ja yhteisöille? Mitä tulisi kysyä ja keneltä?*

Vastaus:

7. *Toivotteko toimenpiteitä opetus- ja kulttuuriministeriöltä, millaisia?*

Vastaus:

8. *Mitä muuta olisi tärkeä huomioida?*

Vastaus:

VASTAUKSEN LIITTEET

Liitteen nimi:

Liitteen kuvaus:

Liite 3 Suoritettuja toimenpiteitä vuosina 2018–2022

Toimenpiteitä, joita on tehty audiovisuaalisella alalla ja esittävien taiteiden alalla vuosina 2018–2022 liittyen häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen sekä laajemmin taustalla vaikuttaviin rakenteisiin ml. työhyvinvoinnin, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseen.

Alempana on lueteltu niitä toimenpiteitä, joista jatkoselvityksen teon aikana on saatu tietoa.

1. Lakiuudistukset
2. Poliittisia ohjelmia
3. Muutoksia rahoitus- ja tuotantosopimuksissa
4. Tutkimuksia, hankeselvityksiä ja hankkeita
5. Koulutuksia ja tapahtumia
6. Tasa-arvosuunnitelmien teko
7. Ohjeistuksia
8. Eettisiä ohjeistuksia ja turvallisemman tilan periaatteita
9. Julkaisuja, opinnäytteitä, väitöskirjoja työn alla

1. Lakiuudistukset

Laki valtion rahoituksesta elokuvakulttuurin edistämiseen (2019)

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181174>

2. Poliittisia ohjelmia

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>

”Nykyinen hallitusohjelma pitää sisällään useita kirjauksia, joiden toimeenpanolla kehitetään työhyvinvointia ja työturvallisuutta. Työelämän ja hyvän mielenterveyden toimenpideohjelmassa pääpaino on työyhteisötason toimenpiteissä, joilla mielenterveyttä vahvistetaan ja mielenterveysongelmia ennaltaehkäistään.”

Suomi tasa-arvon kärkimaaksi: Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162588>

”Hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan sisältyy kirjaus seksuaaliseen häirintään liittyen: ”Sosiaali- ja terveysministeri sekä pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvon ministeri järjestävät seksuaalista häirintää koskevia pyöreän pöydän keskusteluja asiantuntijoiden kanssa. Eri hallinnonaloja koskevien keskustelujen tuloksena muotoillaan suosituksia seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi.”

TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma

<https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>

C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

”Sosiaali- ja työministeriön on edustanut Suomea (osana EU:ta) neuvotteluissa tehdyn Kansainvälisen työjärjestön, International Labour Organizationin (ILO:n) yleissopimuksesta väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä. Sopimuksessa on useita seksuaaliseen häirintään liittyviä kohtia. Sopimus ja siihen liittyvä suositus hyväksyttiin kesäkuussa 2019.”

3. Muutoksia rahoitus- ja tuotantosopimuksissa

Rahoittajat

Valtiorahoitteista tukea audiovisuaalisiin ja esittävän taiteen tuotantoihin myöntävät Suomen elokuvasäätiö ja Taiteen edistämiskeskus ovat lisänneet avustusehtoihin vakuuksia:

- **Suomen elokuvasäätiön** tuotantotukea saaneilta hankkeilta vaaditaan:
- ”Suomen työsuojelulainsäädännön noudattamista. Tuotantotuen edellytyksenä on, että tuensaaja toimittaa vakuuden siitä, että tuotannossa työskenteleville työntekijöille ja esihenkilöille on annettu selkeät ohjeet siitä, miten heidän tulee toimia mahdollista häirintää tai epäasiallista käytöstä kohdatessaan. Lisäksi tulee selvittää tapa, millä nämä ohjeet on saatettu tuotannossa työskentelevien työntekijöiden ja esihenkilöiden tietoon.”
- **Taiteen edistämiskeskuksen** yhteisöavustuksiin sisältyy arviointiperusteena toiminnan laatu. Tämän turvin on avustuksista päätettäessä mahdollista ottaa huomioon häirintä, mikäli asiasta on saatu luotettavaa tietoa. Tarvittaessa ratkaisukeksiä keskusteluja käydään toimijoiden kanssa.

AV-tuotantojen tilaajat ja ostajat

TV-kanavat ja mediayhtiöt pyrkivät tuotantoyhtiöiden kanssa huomioimaan:

- Sopimus pohjien kehitystä: tuotantoyhtiöiden kanssa käydään aktiivista keskustelua häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi

- Sopimuksissa pyrkimys huomioida mahdollisuuksia nopeaan henkilövaihdokseen, mikäli esim. häirintää tai epäasiallista käytöstä tulee ilmi.

4. Tutkimuksia, hankeselvityksiä ja hankkeita

Julkaisuja:

Anttila, Anna (2019): **Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuuri-alan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?** Cuporen verkkojulkaisuja 55

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore, 2019

Linkki: <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/tyttohan-soittaa-kuin-mies>

Näkyväksi - Mitä tehtiin toisin? Tuotannollinen hankehautomo naispuolisille elokuva- ja televisiokäsikirjoittajille.

Women in Film & Television Finland ry (WIFT Finland), 2019

Linkki: https://static1.squarespace.com/static/5a6760788fd4d253b8c1b049/t/5d56af296731ae0001724647/1565962036897/nakyvaksi_raportti_MASTER.pdf

Helavuori Hanna – Karvinen, Mikko (2019): **Valta, vastuu, vinoumat: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävässä taiteissa**

Teatterin tiedotuskeskus TINFO, 2019

Yhteistyössä: Centralförbundet för Finlands Svenska Teaterorganisationer (Cefisto), Teatteri- ja mediatyöntekijöiden Liitto (Teme), Suomen Näyttelijäliitto, Suomen näytelmäkirjailijat ja käsikirjoittajat (Sunklo), Teatterikeskus, Suomen Teatterit (Stefi), Globe Art Point sekä Tanssin tiedotuskeskus ja Sirkuksen tiedotuskeskus.

Linkki: https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf

Oksanen-Särelä, Katja – Kurlin Niiniaho, Ari (2020): **Sinnikkyys ja rakkaus liikkuvaan kuvaan. Elokuva-alalle 2005–2019 valmistuneiden työllistyminen.** Cuporen verkkojulkaisuja 62.

Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore, 2020

Linkki: <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/sinnikkyys-ja-rakkaus-liikkuvaan-kuvaan>

Floor is Yours! Turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin kehittäminen esittävässä taiteissa
Työterveyslaitos, 2021

Yhteistyössä: Suomen Teatterit, TEME, Näyttelijäliitto, Muusikkojenliitto, Suomen Sinfoniaorkesterit, Kansallisooppera ja -baletti, Sirkuksen tiedotuskeskus, Taideyliopisto, Suomen konservatorioliitto, ETOL ja Tanssin aluekeskukset (Itä-Suomi, Keski-Suomi, Läntinen, Pohjanmaa, Pohjoinen, Sisä-Suomi, Helsinki/Zodiak).

Linkki: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140876/Floor_is_Yours_loppuraportti_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hankkeita:**2019–2022 Action!**

Tavoite oli edistää naisten työllistymistä audiovisuaalisella alalla, kehittää toimenpiteitä esteiden poistamiseksi ja tukea työllistämistoimia sektorilla. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama kolmevuotinen hanke toteutettiin Aalto-yliopiston taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun elokuva- ja lavastustaiteen laitoksen ja Women in Film and Television Finland (WIFT Finland) ry:n välisenä yhteistyönä.

Linkki: <https://www.aalto.fi/fi/actionproject>

Floor is Ours! Puuttumisen kulttuurin kehittäminen esittävien taiteiden työyhteisöissä

Työterveyslaitos (06/2021–06/2023)

Yhteistyössä: Näyttelijäliitto, Suomen kansallisooppera ja -baletti, Suomen Konservatorioliitto, Suomen Muusikkojen liitto, Suomen Sinfoniaorkesterit, Suomen Teatterit, Taideyliopisto, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto, Teatterikeskus ja Tanssin aluekeskusverkosto: Itä-Suomen tanssin aluekeskus (ITAK), Keski-Suomen Tanssin Keskus, Läntinen tanssin aluekeskus, Pirkanmaan Tanssin Keskus, Pohjanmaan tanssin aluekeskus ja Pohjoisen tanssin aluekeskus (Jojo – Oulun Tanssin Keskus, Pyhäsalmen Tanssi ry, Routa-ryhmä, Tanssiteatteri Rimpparemmi).

Linkki: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/floor-ours-puuttumisen-kulttuurin-kehittaminen-esittävien-taiteiden-tyoyhteisoissa>

Työn näyttämö

Teatteri 2.0 ja Teatterikeskus

Hankkeessa puretaan auki taiteilijantyöhön, teatterirakenteisiin ja niiden johtamiseen liittyviä oletuksia.

Tuottajien hyvinvoinnin edistäminen

Teatterikeskus, 2021–2022

5. Koulutuksia ja tapahtumia

Alan ammattilaisille vuosina 2018–2022 järjestettyihin koulutuksiin ja tapahtumiin sisältyi mm.

- elokuva- ja tv-alan toimijoille työoikeuskoulutusta (Palta, Suomen journalistiliitto, Teatteri- ja mediatyöntekijät Teme)
- työturvallisuus kuvauksissa teknisestä näkökulmasta (alan eri järjestöt, mm. WIFT, elokuvaajien yhdistys, järjestäjien yhdistys)
- läheisyyskohtausten kuvaamisesta (Aalto-yliopisto)
- läheisyyskoreografian ammattikuvasta (SELO)
- työsuojelukoulutusta elokuva- ja tv-tuotantoalalle (Suomen journalistiliitto, Työturvallisuuskeskus).

- ”#metoo ja Suomen rikoslaki”, 2018 ja 2019 (WIFT Finland)
- työolosuhteiden kehittämistä naistekijöille Näkyväksi-hankehautomossa (WIFT Finland)
- Womarts-koulutukset ja mentorointi naistekijöille, <https://www.wift.fi/womarts> (WIFT Finland)
- tasa-arvotyökaluprojekti, jonka yhtenä osana on huomioida myös häirintä ja epäasiallinen kohtelu, <https://www.wift.fi/tasa-arvotyokalu> (WIFT Finland)
- esittävän taiteen kentälle, ml. teatteri, tanssi, sirkus, ammattiorkesterit, koulutuskonaisuus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, työnantajavelvollisuuksista ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisystä. OTT Jaana Paanetojan vetämät koulutukset vuonna 2019 (Suomen Näyttelijäliitto, Suomen Teatterit, Teatterikeskus ja Teatteri- ja mediatyöntekijät TeMe)
- näyttelijätöyön opettajille liittyen rasisimin vastaiseen työhön, sukupuolen moninaisuuden ja erilaisiin oppijoihin liittyviin kysymyksiin (Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, TeaK)
- keskusteluja epäasiallisesta käyttäytymisestä ja kestävän kehityksen Agenda2030 tavoitteisiin osana sosiaalista kestävyyttä (asialliset työskentelyolosuhteet alalle) (Taiteen edistämiskeskus)
- asiantuntijatyöpajoja miten seksuaalista häirintää voitaisiin ehkäistä nykyistä tehokkaammin (sosiaali- ja terveysministeriö)

6. Tasa-arvosuunnitelmien teko

Teatterialalla sitouduttiin tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen keväällä 2018 ja mukana olivat kaikki järjestöt: Suomen Teatterit, Teatterikeskus, Suomen Näyttelijäliitto ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme.

7. Ohjeistuksia

Ohjeistus seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla (02/2018)

Elokvatuottajat ry, Suomen elokuvaohjaajaliitto SELO ry, Suomen Näytelmäkirjailijat ja Käsikirjoittajat – Finlands Dramatiker och Manusförfattare ry / Käsikirjoittajien Kilta, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry, Suomen elokuvasaatiö, Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skådespelarförbund ry, Metropolia AMK, Yrkeshögskolan ARCADA, Aalto-yliopisto Elokvataiteen ja lavastustaiteen laitos, Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET, Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP, Suomen elokuvaajien yhdistys F.S.C., Dokumenttikilta ry, Suomen audiovisuaalisen alan tuottajat - SATU ry, Animaatioklinikka ry, Women in Film & Television WIFT Finland ry, Kopiosto/AVEK, Suomen Filmikamari ry, Suomen elokuvatoimistojen liitto ry, Suomen elokuvateatteriliitto – SEOL ry

Linkki: https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/Ohjeistus_seksuaalisen_hairinnaen_ehkaisyyn_elokuva-ja_tv-alalla.pdf

Suomen elokuvasäätiön toimenpideohjelma elokuva-alan työkultuurin kehittämiseksi

(09/2018)

Suomen elokuvasäätiö, 2018

Linkki: https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/SES_toimenpideohjelma_elokuva-alan_tyokulttuurin_kehittamiseksi.pdf

Ohjeistus intiimikohtausten tekemiseen kameratyöskentelyssä (09/2020)

Suomen elokuvasäätiö

Linkki: <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/Ohjeistus-intiimikohtausten-tekemiseen-kameraty%C3%B6skentelyss%C3%A4.pdf>

Audiovisual Producers Finland – APFI ry:n, Suomen Journalistiliitto ry:n, Suomen Näyttelijäliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry:n ohjeistus kuvauksissa koronaviruspandemian aikana noudettaviksi terveysturvatoimintaohjeiksi 11.9.2020

Linkki: [https://apfi.fi/wp-content/uploads/Ohjeistus-kuvauspaikoille-koronapandemian-ai- kana-11.9.2020.pdf](https://apfi.fi/wp-content/uploads/Ohjeistus-kuvauspaikoille-koronapandemian-aikana-11.9.2020.pdf)

Elokuva- ja tv-tuotantoalan työsuojeluopas (03/2021)

Kielet: suomi, ruotsi

Työturvallisuuskeskus, Audiovisual Producers Finland – APFI ry, Etelä-Suomen Aluehallintovirasto Työsuojelun vastuualue, Palvelualojen työnantajat Palta, Suomen Journalistiliitto ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme, Työturvallisuuskeskus, Yleisradio YLE. Yhteistyössä: Fisher King Oy, Lakiasiaintomisto Castrén & Snellman, Pihlajalinna Oy, Tmi Mira Seppänen, Turvallisuus- ja kemikaalivirasto TUKES

Linkki: <https://ttk.fi/julkaisu/elokuva-ja-tv-tuotantoalan-tyosuojeluopas/>

Läheisyyskoreografin kanssa työskentely (08/2021)

Suomen elokuvasäätiö, Audiovisual Producers Finland – APFI ry, Suomen Näyttelijäliitto ry

Linkki: <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2021/08/Laheisyyskoreografin-kanssa-tyoskentely-SUOMI.pdf>

Läheisyyttä vaativien kohtausten työskentelyohjeistus (Intimacy on Set guidelines)

Kielet: suomi, ruotsi, englanti, espanja, mandariinikiina, saksa, venäjä

Toteutus: www.intimacyonset.com

Linkki: https://www.intimacyonset.com/uploads/1/9/9/4/19940427/ios_ohjeistus_fi.pdf

Vastuullisuus elokuva-alalla

Suomen elokuvasäätiö

Linkki: <https://www.ses.fi/tietoa-elokuva-alasta/vastuullisuus/>

8. Eettisiä ohjeistuksia ja turvallisemman tilan periaatteita

Kulttuurialan eettinen ohjeistus (työn alla)

Forum Artis r.y.

Valmistuu: loppuvuodesta 2022

Eettinen toimintaohje tanssin ja sirkuksen kentälle

Linkki: <https://www.teme.fi/fi/ajankohtaista-stst/eettinen-toimintaohje-tanssin-ja-sirkuksen-kentalle/>

Zodiakin eettinen ohjeistus

Zodiak – uuden tanssin keskus

Linkki: https://www.zodiak.fi/sites/default/files/page/attachments/2021-09/ZODIAKIN%20EETTINEN%20OHJEISTUS_092021.pdf

Zodiakin turvallisemman tilan periaatteet

Zodiak – uuden tanssin keskus

Linkki: https://www.zodiak.fi/sites/default/files/page/attachments/2020-09/SaferSpace-guidelinesA3_1.pdf

9. Julkaisuja, opinnäytteitä, väitöskirjoja työn alla

Julkaisuja (Aalto-yliopisto):

Savolainen, Tarja (2022): *Tasa-arvokupla puhkeaa. Naiset ja elokuva Suomessa*. Aalto Arts Books.

Talvio, Raija (2020): *Pieni aihe - naistekijät elokuvan rahoitusneuvotteluissa. "Ketä kiinnostaa, mitä 15-vuotias tyttö ajattelee? Ei ketään"*. Raportti, Aalto-yliopiston julkaisusarja, TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI 5/2020.

Maskulin, Nina & Reinola, Kirsi (2020): *Action!-hanke. Kyselyraportti täydennyskoulutustarpeista ja tasa-arvon toteutumisesta av-alalla*. Aalto-yliopiston julkaisusarja TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI, AALTO-YLIOPISTO 4/2020

Reinola, Kirsi (2020): *Emootio fiktion päätöksentekoprosessissa - tutkimusaineistona naisiin kohdistuvat väkivaltakohtaukset fiktiossa*. Tutkimusraportti, Aalto-yliopiston julkaisusarja, TAIDE + MUOTOILU + ARKKITEHTUURI 3/2020.

Tulossa: Maskulin Nina & Talvio Raija (2022): *Poker faces and smooth operators: The social space for women professionals in the Finnish screen industry in financing negotiations*, Journal of Scandinavian Cinema

Opinnäytteitä (Aalto-yliopisto)

Havu, Aino (2018): *Naisen osa – naisrepresentaatio suosituimmissa kotimaisissa elokuvissa vuosina 2013–2017*

Viertola, Asta (2017): *Yhteinen elomme. Opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvosta elokuvataiteen ja lavastustaiteen laitoksella.*

Raulo, Topi (2019): *Tuotantolaitteita ja mätisäkkejä – työnteon kulttuuri Suomen elokuva- ja TV-alalla*, <https://aaltodoc.aalto.fi/browse?type=author&value=Raulo%2C+Topi>

Ovaska, Max (2020): *Näyttelijät setissä – Näyttelijäntyön huomiointi elokuvanteossa*, <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/103343>

Halko, Siiri (2020): *Intersubjektiivisuus sekä muut elokuvanteon sosiaaliset prosessit*, <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/102688>

Sirkeinen, Tuuli (2022): *Elokuvaohjaajan valta ja vastuu*, <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/113999>

Donner, Helmi (2022): *Kuinka katson toista? – Ohjaajan katseesta roolituksessa, julkaisuprosessissa*

Opinnäytetyö (Humanistinen ammattikorkeakoulu)

Juutilainen, Nina (2019): *Kohti työhyvinvointia tuottaja!*

Tilaaaja: Teatterikeskus

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262879/Juutilainen_Niina.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Väitöskirjoja työn alla (Aalto-yliopisto)

Asta Viertola: *Precarious filmmaking. How precarious work and irregular hours impact the wellbeing of film and TV workers.*

Hanna Maylett: *The Art of Leadership in Film Directing - the Paradox of an Artist Leading a Group of Artists*

Kaisa Astikainen: *Eco-social transformation in the film industry*

LÄHTEET

- Anttila, Anna (2019): *Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuuri-alan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?* Cuporen verkkojulkaisu 55. Kulttuuripoliittikan tutkimuskeskus Cupore, <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/tyttohan-soittaa-kuin-mies>
- Cabrera Blázquez, F. J. – Capello, M. - Talavera Milla, J. – Valais, S. (2021): *Diversity and inclusion in the European audiovisual sector, IRIS Plus*. European Audiovisual Observatory, <https://book.coe.int/en/european-audiovisual-observatory/10530-iris-plus-2021-1-diversity-and-inclusion-in-the-european-audiovisual-sector.html>
- Helavuori Hanna – Karvinen, Mikko (2019): *Valta, vastuu, vinoumat: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävässä taiteissa*. Teatterin tiedotuskeskus TINFO, https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf
- Koski, Jenni – Talvio, Raija (2019): *NÄKYVÄKSI - Mitä tehtiin toisin? Tuotannollinen hankehautomo naispuolisille elokuva- ja televisiokäsikirjoittajille*. Women in Film and Television – Wift Finland, https://static1.squarespace.com/static/5a6760788fd4d253b8c1b049/t/5d56af296731ae0001724647/1565962036897/nakyvaksi_raportti_MASTER.pdf
- Paanetoja, Jaana (2018): *Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla: Selvitysraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 31/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-586-0>

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Meritullinkatu 10
PL 29, 00023 Valtioneuvosto
p. 0295 16001
okm.fi

ISSN 1799-0351 PDF
ISBN 978-952-263-785-7 PDF