



#Metoo media-alalla, missä mennään nyt?

Uusien työntekijöiden näkökulma

Senni Hurskainen

OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2021

Media-alan tutkinto-ohjelma
Tuotanto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Media-alan tutkinto-ohjelma
Tuotanto

HURSKAINEN, SENNI
#Metoo media-alalla, missä mennään nyt?
Uusien työntekijöiden näkökulma

Opinnäytetyö 32 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Joulukuu 2021

Opinnäytetyö käsittelee #metoo-kampanjan tuomia muutoksia media-alalla. Muutoksia käsitellään alan uusien tekijöiden näkökulmasta. Työn tarkoituksena on selvittää mitä muutoksia kampanja toi alalle ja miten uudet tekijät kokevat työilmapiirin aloittaessaan toimialalla. Tutkimusta varten haastattelin kahta media-alan ammattilaista, tuottaja, ohjaaja Elli Toivoniemeä ja toimittaja, juontaja Hannamari Hoikkolaa. Lisäksi teetin anonymisti kvalitatiivisen kyselyn vuoden 2017 jälkeen työelämässä aloittaneille työntekijöille. Muina lähdemateriaaleina on käytetty verkkoaineistoa, kirjallisuutta ja tv-ohjelmia.

Työssä käsitellään #metoo-kampanjan käsitettä, historiaa ja kuinka se vallankumouksellisesti rikkoi myös Suomen mediakentän ja mitä vaikutuksia sillä oli. Työelämän uusien tekijöiden ajatuksia seksuaalisesta häirinnästä media-alalla käsitellään tutkimuksen lopussa.

Opinnäytetyö osoittaa #metoo-kampanjan virallisesti rikkoneen hiljaisuuden media-alalla tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä. Vallankumous toi paljon uutta kuten avoimemman työilmapiirin, mutta häirinnän nollatoleranssia emme ole vielä saavuttaneet.

Asiasanat: #metoo

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor's degree Programme in Media and Arts
Production

HURSKAINEN SENNI

#Metoo- in the media industry, where do we stand now?
The perspective of the new employees

Bachelor's thesis 32 pages, appendices 2 pages
December 2021

This thesis is about the changes #metoo movement brought to the media industry. The changes are addressed by the new employees' point of view. The purpose of this thesis is to find out what changes the campaign brought to the industry and how new factors will experience the work atmosphere when starting in the industry. For the thesis two professionals of the media industry were interviewed, producer, director Elli Toivoniemi and journalist, presenter Hannamari Hoikkala. A anonymous qualitative inquiry for the ones who started in working life after 2017 were also commissioned for the thesis. For other source material were used online material, literature and tv-programmes.

The thesis deals with concept of #metoo movement, history and how the movement also broke through the Finnish media field and what effect it had. Thoughts by the new factors about the sexual harassment in the media industry are discussed at the end of the thesis.

This thesis points out that the #metoo movement has officially broken the silence about sexual harassment in the media industry. The revolution brought a lot more, such as a much more open work atmosphere, but we have not yet reached zero tolerance for harassment.

Key words: #metoo

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	METOO-VALLANKUMOUS	6
	2.1 Mitä Metoo sisältää?	6
3	VALLANKUMOUS ELOKUVA-ALALLA.....	8
	3.1 Suomen uutiskynnyksen ylittäminen.....	8
	3.2 Metoo- ja Kulissientakana- kampanjat, muuttuiko alalla mikään? 11	
	3.2.1 Uusi ”normaali”	13
4	KYSELY MEDIA-ALAN ALOITTELEVILLE TEKIJÖILLE.....	16
	4.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä ja tulokset.....	16
	4.1.1 Häirintää kokeneet	17
	4.1.2 Tulevaisuuden tekijät	20
5	POHDINTA	25
	LÄHTEET	27
	LIITTEET	30
	Liite 1. Kyselyn kysymykset	30
	Liite 2. Haastatteluteemat	31

1 JOHDANTO

Aloittaessani opintoni medianomiksi syksyllä 2017, sain nopeasti kokea karun herätyksen media-alalla jo pitkään jatkuneeseen ongelmaan. #Metoo-kampanja oli noussut otsikoihin elokuva- ja kulttuurialalla ja toi uuden keskustelu aiheen julki. Myöhemmin vasta ymmärsin kuinka isosta ja vaietusta ongelmasta olikaan kyse.

Media-alan työelämässä aloittavat uudet työntekijät ovat täynnä intoa toteuttaa omia ura haaveita ja oppia kuinka ammattikentällä oikeasti työskennellään. Milaista on kuitenkin aloittaa ura alalla, joka on vastikään noussut otsikoihin laajasta seksuaalisesta häirinnästä työpaikoilla? Kun muutosta tähän ongelmaan on kaivattu jo vuosia ja vallankumouksen vaikutukset alkavat näkyä vasta nyt. Tätä aloin itse pohtimaan ja halusin tietää mitä toiset uransa aloittavat ovat asiasta mieltä.

Opinnäytetyössäni käyn läpi mikä on #metoo-kampanja ja kuinka sen sanoma kävi läpi myös Suomen media- ja kulttuurialan. Tutkin eri lähteiden avulla mitä kampanja toi audiovisuaaliselle alalle ja miten jatkaa muutosta eteenpäin. Uusien työntekijöiden näkökulmaa tuon kvalitatiivisen kyselyn vastauksien kautta ja omilla pohdinnoillani.

Työn tavoitteena on näyttää uusien media-alan työntekijöiden ajatuksia tulevaisuudesta media-alalla ja vastata kysymykseen missä mennään nyt?

2 METOO-VALLANKUMOUS

2.1 Mitä Metoo sisältää?

#Metoo lähti lokakuussa 2017 liikkeelle sosiaalisessa mediassa, kun yhdysvaltalainen näyttelijä Alyssa Milano kirjoitti Twitterissä; ”Jos olet kokenut seksuaalista häirintää tai väkivaltaa, kirjoita metoo” (Kerola 2018). Naiset ympäri maailmaa nousivat vastustamaan vallan väärinkäyttöä ja osoittaen vertaistukea toisilleen. Vaikka #metoo-kampanja on luotu jo vuonna 2006 kansalaisaktivisti Tarana Burken toimesta, nousi se kuitenkin koko maailman tietoisuuteen vasta, kun seksuaalisen ahdistelun laajuus Yhdysvaltojen elokuva-alalla paljastui (Björkfelt, 2021.)

Kampanja nousi pinnalle globaalisti monilla eri aloilla, mutta Suomessa eniten media huomiota sai kulttuuriala, erityisesti elokuva- ja tv-tuotanto. Suomen #metoo- lähettilääksi ja mediakasvoksi nousi elokuvaohjaaja, näyttelijä Heidi Lindén, jonka opinnäytetyö *Pelkoa ja inhoa naisena Suomen elokuva-alalla vuonna 2016* (Aalto Yliopisto, 2016), julkaistiin julkiseksi vasta lokakuussa 2017 #MeToo:n myötä (Lindén 2018). Lindénistä tuli elokuva- ja tv-alan naisten niin sanottu tukihenkilö, kenelle uskallettiin kertoa omakohtaisista seksuaalisen häirinnän kokemuksista, hänen tullessaan julkisuuteen omilla kasvoilla.

Me too tarkoittaa seksuaalista häirintää, mutta mitä kaikkea seksuaalinen häirintä sisältää? Seksuaalinen häirintä tarkoittaa sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua seksuaalista käytöstä. Käytöksellä loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta, aiheuttaen uhkaava, ahdistava, nöyryyttävä, halventava tai vihamielinen tilanne ja ympäristö. Esimerkkeinä häirinnälle ovat seuraavat asiat, mikäli käytös on seksuaalisesti virittynyttä: vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat kommentit, fyysinen koskettelu, vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet tai seksiin liittyvät ehdotukset tai vaatimukset (Vilkkä 2011.)

#Metoo-kampanja nousi julkisuuteen naisten kokemuksista, jotka toivat esiin suuren ongelman sukupuolten välisessä vallankäytössä. Kampanja kuitenkin

sanattomasti rajasi miesten kokeman seksuaalisen häirinnän ulkopuolelleen. Myös miehet olisivat halunneet kokea kampanjaan kuulumisen tunnetta, eikä vain liittolaisena oloa (Vilkman 2021.)

Kiitos #metoo-kampanjan, seksuaalinen häirintä ei ole enää niin suuri tabu, mutta siitä puhuminen tuntuu silti olevan vaikeaa. Kahvipöytäkeskusteluissa saatetaan käydä aihetta läpi yleisellä tasolla, mutta silti edelleen suuri osa tapauksista jää vain häirityn ja häiritsijän tietoon (Pyykönen 2019.)

Seksuaalisessa häirinnässä on kyse siitä, kuinka yksilö sen kokee. On itsestään selvää, ettei toisiin ihmisiin pidä koskea, ellei siitä ole yhteisymmärrystä, tai ainakin sen pitäisi olla. Tuntuu uskomattomalta, että vasta vuonna 2017 globaalin häirintä kampanjan jälkeen alalla uskalletaan sanoa ettei käytös ole hyväksyttävää.

3 VALLANKUMOUS ELOKUVA-ALALLA

3.1 Suomen uutiskynnyksen ylittäminen

Yksittäiset käpälöinnit, tyhmät letkautukset ja vakavat rikokset ovat vain osa #metoo-liikettä, kyse on laajemminkin ihmisoikeuksista. Kyse on oikeuksista toteuttaa lahjakkuutta, tehdä työtä ja tulla kuulluksi tasa-arvoisesti ja vapaasti (Lindén 2018.)

Heidi Lindén toimi mediakasvona #metoo-kampanjalle Suomessa, johtuen ensin Lindénin omasta opinnäytetyöstään. Sen pohjalta julkaistiin Helsingin Sanomissa 17.10.2017 artikkeli, missä Lindén kertoo omalla nimellään häirintä kokemuksestaan elokuva-alalla. Artikkelin julkaisun jälkeen Lindén alkoi vastaanottamaan yhteydenottoja monilta muilta alan naisilta, jotka kertoivat omista kokemuksistaan.

Samalla kun yhteydenotot Lindénin jatkuivat naisten osalta, myös media oli kiinnostunut kirjoittamaan aiheesta syvemmän jutun, jossa puhuttaisiin laajemmin myös Suomen kulttuurialan häirinnän laajuudesta. Lehti toisensa perään ilmoittivat kiinnostuksena Lindénille, joka puolestaan taas pyysi kaikkia hänelle jo tutuineita naisia kertomaan kokemuksiaan lehtien toimittajille. Yksikään lehti, jota alun perin kiinnosti kirjoittaa aiheesta ei kuitenkaan julkaissut suunnittelemaansa artikkelia, sillä julkaisu kaatui lopulta aina samaan; häirintää tehneiden nimiä haluttiin suojella (Lindén 2018.)

On erittäin epäoikeudenmukaista, ettei monien kymmenien naisten kertomat kokemukset riittäneet artikkelin julkaisuun. Häirintää kokenut joutuu elämään kokemansa kanssa, kun taas häiritsijä jatkaa kuin mitään ei olisi tapahtunut. Lehdet, jotka eivät lopulta julkaisseetkaan luvattuja artikkeleita, osoittaa mielestäni kuinka korruptoitunutta myös Suomen ”vapaa sanan” media on. Media mieluummin suojelee törkeästi väärin käyttäytyneitä henkilöitä, kuin osoittaisi tuensa häirinnän nollatoleranssille. Ongelmaksi muodostuu tietysti median kunnianloukkaussyytösten uhka, mutta kumpi on lopulta tärkeämpää; häiritsijän nimen julkistaminen todisteineen, jolloin käytös loppuisi ja kukaan esimerkiksi

alalla aloitteleva ei joutuisi enää häneltä häirintää kokemaan vai mediatalon rahalliset uhat?

Lindénin saadessa vihaisia puheluita, vaintamisyrityksiä ja kunnianloukkaus syytösten uhkailuja häiritsijöiltä, sekä heidän lakimiehiltään, odotti kulttuuriala häneltä jonkinlaista ratkaisua häirintä ongelmaan (Lindén 2018).

Tuntuu hyvin suomalaiselta kulttuurilta, että yksi nousee rohkeasti julkisuuteen kertomaan ongelmasta ja muut odottavat hiljaa vieressä myös ratkaisua samaiselta henkilöltä, mutta eihän sotaakaan käydä yksin.

Tunnelin päässä näkyy valoa, kun globaalin #metoo-kampanjan rinnalle oli Suomessa syntynyt #kulissientakana-kampanja, jossa kulttuurialan ammattilaiset vaativat häirinnän loppumista ja ennen kaikkea siihen puuttumista (Hallamaa 2017).

Kannanotossa luki muun muassa näin; ”Me allekirjoittaneet vaadimme nollatoleranssia seksuaaliselle häirinnälle ja vaadimme että valta-asemissa olevat henkilöt ottavat ongelman vakavasti.” (--)

”Ketään ei saa altistaa seksuaaliselle häirinnälle opiskeluaikana eikä työelämässä” (--)

Vaadimme vaikenemisen kulttuurin murtamista. Seksuaaliselle häirinnälle altistuneet tulee vapauttaa syyllisyydestä ja häpeästä, ja hyväksikäyttäjät tulee asettaa vastuuseen vahingollisesta toiminnastaan” (Hallamaa 2017.)



KUVA 1: Kuvakaappaus videosta. Kulissien takana- kannanotto Uunisaarella 13.1.2018

Kannanoton allekirjoitti lopulta 1244 kulttuurialan ammattilaista ja opiskelijaa. Kampanjan loppujuhlaa vietettiin Uunisaassa 13.1.2018, jossa taidealan ammattilaiset lukivat nimettömiä häirintäkokemuksia. Puheita pitivät muun muassa Presidentti Tarja Halonen ja kulttuuriministeri Sampo Terho (Lindén 2018.)

Helsingin Sanomissa toimittaja Arla Kanerva kirjoittaa, että Uunisaassa käyty loppujuhla #kulussientakana-kannanotolle oli avoimen keskustelunsa vuoksi valankumouksellinen (Kanerva 2018). Yli tuhannen kulttuurialan ammattilaisen vetoamus seksuaalisen häirinnän laajuudelle ja lopettamiselle ei voi jäädä huomaamatta. Suomen mittakaavassa tämä kannanotto toi turvaa tulevaisuuden tekijöille. Nyt jos koskaan pitäisi uskaltaa sanoa 'ei' ja kertoa kokemastaan eteenpäin. Seksuaalinen häirintä ei kuulu mihinkään työpaikkaan, eikä häirinnän kokeminen ole enää "normaalia".

Ammattilaisten kannanotto ja koko #metoo-kampanjan julkinen keskustelu teki aloitteleville media-alan tekijöille, ainakin itselleni, turvallisemman olon lähteä ammattikentälle. On kuitenkin meidän uusien tekijöiden vastuulla jatkaa tätä häirinnän nollatoleranssia puuttamalla näkyviin tilanteisiin ja uskaltaa sanoa oma mielipide, vaikka vastassa olisikin jo alan vanhempi tekijä. Meidän vastuulamme on myös ylläpitää #metoo- kampanjan luomaa keskustelua. Nyt vajaan neljän vuoden jälkeen välillä pohdin, ovatko ihmiset jo unohtaneet tämän historiallisen ajan, kun ympäri maailmaa huudettiin "nyt riittää".

3.2 Metoo- ja Kulissientakana-kampanjat, muuttuiko alalla mikään?

Piakkoin #kulissientakana-kampanjan jälkeen vihdoin Yle julkaisi ensimmäisenä uutisen, jossa kerrottiin laajasti alalla olevasta häirinnästä. Mielestäni tosin artikkelin tarkoituksena oli enemmänkin julkaista yksi häiritsijän nimi, jotta myös Suomen mediassa saataisiin tekijöille kasvot.

Saara Rigatelli oli ensimmäinen toimittaja, joka vei Heidi Lindénin ja muiden häirittyjen kokemat tarinat loppuun asti. Uutisessa korostettiin paljon sitä, kuinka arvostettuna Lauri Törhöstä pidettiin hänen pyrkiessään takaamaan tulevaisuuden osaavia tekijöitä maassamme (Rigatelli 2018.)

Myös Aku Louhimiehestä tehtiin pitkä artikkeli, jossa kyseenalaistettiin hänen ohjaus metodejaan (Rigatelli 2018). Kaksi nimeä oli nyt julkistettu, mutta johtiko se lopulta mihinkään muuhun kuin kahden ihmisen imagon menettämiseen? On toki tärkeää tuoda julki kuka/ketkä, varsinkin aloittelevien tekijöiden tietoisuuteen, mutta mielestäni #metoo:n syvällisempi tarkoitus on puuttua rakenteisiin eikä antaa mediassa haukunnan kohteita.

Ensimmäinen konkreettinen teko kulttuurialan häirinnän korjaamiselle, teki kulttuuriministeri Sampo Terho nimittäessään selvityshenkilö Jaana Paanetojan tutkimaan epäasiallista kohtelua elokuva- ja kulttuurialalla. Selvityksen mukaan kulttuurialoilla on epäselvyyksiä vastuu- ja valtasuhteista, eikä ennaltaehkäisevää työtä ole tehty tarpeeksi. Terho painottaa, ettei hyväksy seksuaalista häirintää tai epäasiallista käytöstä, joten valtiokaan ei voi tukea sellaista tuotantoa (Rinta-Tassi 2018.)

Terhon mukaan nyt on viimeistään aika rakentaa oikeaan suuntaan aktiivisesti uusia käytäntöjä ja toimintamalleja, jotta häirintä ja ahdistelu voitaisiin havaita paremmin ja ennen kaikkea ennaltaehkäistä. (OKM 2018)

Paanetojan tekemässä selvityksessä kävi ilmi, että seksuaalinen häirintä on Tasa-arvovaltuutetun nettisivujen katsotuin aihe ja kävijämäärä viisinkertaistui

#metoo-kampanjan jälkeen. 8.6.2018 käydyssä elokuva- ja teatterialan toimijoiden keskustelutilaisuudessa kävi ilmi, ettei häirintä ole ajateltu niin epäammattimaiseksi käytökseksi alan sisällä verrattuna muihin aloihin (Paanetoja 2018.)

Selvityksen lisäksi myös Elokuvaluottajat ry:n työryhmä laati ohjeistuksen, joka toimisi seksuaalisen häirinnän ehkäisyn työkaluna ja loisi toimivia ratkaisumalleja. Ohjeistus antaa ohjeita häirinnän ehkäisyn lisäksi sitä kohtaavalle, esimiehelle ja häirinnästä epäilylle tai syytetylle (Elokuvaluottajat ry 2018.)

Myös Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme tiedotti kyseisen ohjeistuksen nettisivuillaan (Teme 2018).

On hienoa, että media-alan tahot ovat tehneet yhteistyötä laatiessaan ohjeistuksen häirinnän ehkäisemiseksi, sillä juuri siihen ruohonjuuritason työsuhteen suojeluun tarvittiin jotakin konkreettista toimintamallia. Ohjeistusta pitäisi vielä enemmän käydä läpi myös oppilaitoksissa. Oman kokemani perusteella häirintään ja epäasialliseen käytökseen ja siihen puuttumiseen ei tarpeeksi perehdytty ainakaan oman vuosikurssini koulutuksessa. Moni alalla aloitteleva kokee niin sanotusti kantapään kautta työharjoittelussa, miten pitäisi epäasiallisissa tilanteissa toimia, tai edes tunnistaa mikä on epäasiallista käytöstä.

Häirintä on otettu vakavasti myös valtakunnallisessa lainsäädännössä. Elinkeinoelämän keskusliiton julkaisemassa lainsäädännössä, seksuaalinen häirintä työelämän osalta säädetään kolmessa eri lain kohdassa, joita ovat tasa-arvo-, työturvallisuus- ja rikoslaki. Lakien pohjalta myös työnantajilla ja työkavereilla on velvoitteet ilmoittaa tapahtuneesta häirinnästä eteenpäin. (Leppänen 2018) Työelämään varta vasten tehdyt häirinnän lainsäädännöt luovat turvaa työntekijöille saamalla laillista tukea.

Heidi Lindén ehdotti myös oppilaitoksissa sopimusteknisten asioiden läpikäyntiä konkreettisesti. Aloitteleva tekijä ei välttämättä tiedä oikeuksiaan ja saattaa allekirjoittaa huonon sopimuksen, siinä pelossa, ettei saisi enää töitä, jos ei suostu (Lindén 2018.) Freelancerin työsopimukset ovat erilaisia aina tuotannosta riippuen ja juuri siitä syystä erilaisia sopimus pohjia pitäisi käydä läpi oppilaitoksissa. Näin opiskelijat oppisivat jo varhain omat oikeutensa ja huomaisivat siten tuotannoissa mahdollisia piileviä epäkohtia.

Yksi Lindénin ratkaisuehdotus olisi luoda alan tekijöille puolueeton ilmoituskanava/taho, johon voisi myös anonyymisti ilmoittaa väärinkäytöksistä. Ilmoitusten käsittely olisi asianmukaista ja projekti kohtaista (Lindén 2018).

Puolueeton ja alasta ulkopuolinen ilmoituskanava olisi erityisesti aloitteleville tekijöille rohkaisevampi ja matalan kynnyksen paikka mihin voisi ilmoittaa häirinnästä tai kysyä esimerkiksi neuvoa. Toisaalta kanava, johon voisi myös anonyymisti ilmoittaa kaltoin kohtelusta luo myös houkutuksen tehdä väärin ilmoituksia. Tämä voisi johtaa jopa tuotannon viivästymiseen tai jopa keskeytykseen.

3.2.1 Uusi ”normaali”

Kun miesnäyttelijä Ville Virtanen rohkeni sanoa ääneen, ettei suostu työskentelemään Aku Louhimiehen ohjattavana, toimi se mielestäni julkisena tukena kaikille naisnäyttelijöille. Haastattelullaan Virtanen ylipäänsä osoitti naisille, että hän ymmärtää heidän kokemansa eikä aio vähätellä sitä.

Virtasen sanoin ”se mikä ennen vallankumousta oli sallittua, (--), muuttui hetkessä rikolliseksi”. Vanhan valtarakenteen käyttökelvottomuus piti jättää menneisyyteen ja kohdata tulevaisuus tasa-arvoisempana (Junkkari 2020.) Näyttelijä, kirjailija Antti Reinin mukaan viime vuosien työilmapiiri on vapautuneempi ja tuotannon aikana uskalletaan nyt paljon herkemmin kertoa häiritsevistä tunnelmista ja omista oikeuksista. Kommunikaatio on parantunut Suomessa elokuva- ja tv-tuotannoissa (Kulttuuricocktail Live 2021.)

Tuottaja Markus Selin toteaa #metoo:n olevan tärkeä ja positiivinen asia alalla, mutta kokee kampanjan tuoneen myös ylilyöntejä. Selin ymmärtää vanhojen asioiden kaivamisen esille olevan toki tärkeää, mutta samalla ne hidastavat ja monimutkistavat monia kohtia (Kesäterassi 2021.)

Suomen Journalistiliitto julkaisi yhdessä Medialiiton kanssa ohjeet, kuinka varautua häirintä- ja uhkailutilanteisiin työpaikoilla. Ohjeet antavat työturvallisuuskäsitelmästä työkaluja, kuinka ennaltaehkäistä häirintää ja toimia kyseisissä

tapauksissa. Kukin mediatalo saa ohjenuoran perusteella luoda omat häirintään liittyvät ohjeistukset (Suomen Journalistiliitto ja Medialiitto 2021.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö suunnittelee taide- ja kulttuurialalle eettistä koodistoa seksuaalisen häirinnän pysäyttämiseksi. Taitelijaryhmä Forum Artis on koodiston valmisteluvastuussa ja se on tarkoitus julkaista alkuvuonna 2022. Tiede- ja kulttuuriministeri Antti Kurvinen kehoittaa häirinnästä keskustelun jatkamista. Avoin vuorovaikutus ennaltaehkäisee kyseenalaista toimintaa (Kuokkanen 2021.)

Tuottaja, ohjaaja ja käsikirjoittaja Elli Toivoniemen mukaan #metoo on vaikuttanut media-alaan järjestyttävään positiivisesti. Kampanja pakotti tekijät ja katsojat miettimään uudelta perspektiiviltä ja se on muokannut toimintakulttuuria ja sisältöjä avarakatseisemmaksi. #Metoo antoi työkaluja työsuojeluun ja se on madaltanut kynnystä puuttua asioihin. Työilmapiirin muutos on Toivoniemen mukaan turvallisempi ja luotettavampi ja yksilön vastuu on poistunut. Toivoniemi korostaa, että tilanne on edelleen jatkuvaa opettelua, mutta alasta on tullut paljon ammattimaisempi.

Konkreettisina muutoksina #metoo:sta Toivoniemi mainitsee rahoittajatahojen edellytykset häirinnän ehkäisyssä tuotantoyhtiöiltä, näyttelijöiden intiimikohtausten koordinointi erilliselle henkilölle ja käsikirjoitusten kirjoittaminen kunnolla auki, ettei näyttelijälle jäisi mitään epäselväksi mitä ollaan kuvaamassa. Seksuaalinen häirintä ei ole Toivoniemen mukaan kuitenkaan poistunut alalta, kuten se ei ole poistunut miltään toiseltakaan alalta. Ehkäiseviksi keinoiksi Toivoniemi sanoo ensimmäiseksi jokaisen yksilön vastuun ja mitä yhteiskunta opettaa. Ihmiset oppivat käytöstapoja muualta kuin töistä, mutta on työpaikkojen vastuulla antaa työntekijöille esim. koulutuksia häirinnän ehkäisyyn, lisäksi työnantajan tulee luoda omat arvot ja strategiat häirinnän nollatoleranssille. (Haastattelu Elli Toivoniemi. 14.10.2021.)

Toimittaja, juontaja Hannamari Hoikkala kertoo #metoo:n muokanneen sisältöä monella tavalla. Journalistisissa sisällöissä ja av-alalla kiinnitetään enemmän huomiota millainen ihminen on haastateltavana/päähenkilönä. Tapa, jolla katsoa maailmaa on laajentunut ja nyt halutaan näyttää muidenkin näkökulmia ja

kerrontatapoja, kuin tyypillisen 'miehen katseen' maisemaa. Vähitellen media-alalla on enemmän huomioitu myös sisältöjen tekijöitä. Hoikkalan mielestä Suomessa usein verrataan tasa-arvoasioita muihin maihin ja todetaan kaiken olevan hyvin, vaikka tosiasiaa täälläkin on vielä töitä. Tasa-arvoasioita ja monimuotoisuutta edistääkseen Hoikkala on mukana myös Women in Film and Television -yhdistyksessä Suomessa.

Hoikkalan mukaan #metoo keskustelu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeys on ymmärretty paremmin ja se on johtanut keskusteluihin vähemmistöjen kohtelusta kuten rasismista ja ableismista. Hän toivoo kehityksen jatkuvan. (Haastattelu Hannamari Hoikkala. 31.10.2021.)

Toivoniemi kokee media-alan yhtenä kasvavimmista aloista ja näin ollen sanoo alan olevan suuri suunnannäyttäjänä. Audiovisuaalisen alan sisällöillä on mahdollisuudet kehittää yhteiskuntaa, mutta sen tapahtuminen sisältää suuren vastuun. Jokaisen on muistettava jatkaa tällä uudella asenteella ja puuttua ongelmakohtiin, erityisesti uuden sukupolven ja uusien tekijöiden. Toivoniemi on jo nähnyt tuoreiden tekijöiden tietävän paremmin omista oikeuksistaan ja heillä on itsensä johtamisen- ja kehittämisen halua. Uudet tekijät haluavat myös kiinnittää enemmän huomiota millaista tuotantoa ryhtyvät tekemään, eikä kyse ole vain palkan saamisesta. Toisin sanoen, media-alan uran nyt aloittavalla tekijällä on enemmän vaihtoehtoja joista valita. (Haastattelu Elli Toivoniemi. 14.10.2021.)

Mielestäni tärkeimpänä muutoksena on media-alan työelämän ilmapiirin muutos. Työkulttuurin vanhaa "normaalia" ei enää ole, tai ainakin siihen uskalletaan puuttua. Moni taho on julkaissut ohjeita, kuinka toimia häirinnän sattuessa ja miten ennaltaehkäistä sitä. Häirinnän tapahtuminen siis tiedostetaan paremmin, eli ongelma itsessään ei ole poistunut. Keskustelu seksuaalisesta häirinnästä on laajentunut ja nyt huomioidaan myös muita yhteiskunnan ongelmakohtia, jotka vaikuttavat myös media-alaan.

4 KYSELY MEDIA-ALAN ALOITTELEVILLE TEKIJÖILLE

4.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä ja tulokset

Toteutin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena kyselyn #metoo- aiheesta, kohderyhmänä vuoden 2017 jälkeen media-alalla aloittaneet, joko töissä tai työharjoittelussa olevat. Kyselyssä tutkittiin, kuinka aloittaneet tekijät olivat kokeneet #metoo-kampanjan, millainen tilanne alalla on nyt, sekä millaisena uudet tekijät kokevat alan tulevaisuudessa.

Kysely toteutettiin Google Forms- lomaketyökalulla anonymisti. Jaoin lomaketta Tampereen Ammattikorkeakoulun media-alan opiskelijoille sähköpostitse, sekä julkaisin kyselyn kahdessa alan yksityisissä Facebook ryhmässä. *TTVO: Keikat-Gigs*, sisälsi 753 jäsentä ja *Suomen elokuva- ja media-alan epävirallinen keskusteluryhmä*, sisälsi 3395 jäsentä. Lisäksi mainostin linkkiä omassa sosiaalisessa mediassani. Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 44 ihmistä. Vastausten pohjalta pohdin kysymystä, #metoo- media-alalla, missä mennään nyt?

Ikä vastaajien kesken oli jaettu kolmeen ikähaarukkaan; 18-23-vuotiaat, 24-28-vuotiaat ja 29-40-vuotiaat. Vastaajista yli puolet 54,5% oli ikäluokkaa 24-28. Loput vastaajista olivat 25% 29-40-vuotiaita ja 20,5% 18-23-vuotiaita. Ikäjakauma kertoo, että media-alalla voi aloittaa milloin tahansa, iästä riippumatta.

Sukupuoli jakautui niin, että 44 vastanneesta 26 henkilöä oli naisoletettuja, 15 miesoletettuja ja kolme vastasi olevansa muunsukupuolisia. Nais- ja miesoletettujen enemmistö ikäryhmä oli 24–28-vuotiaat. Kyseistä ikäryhmää on vastannut 14 naisoletettua ja kymmenen miesoletettua. Muun sukupuolisia oli aina yksi jaettua ikäryhmää kohden. Kysely on siis osoittanut enemmän mielenkiintoa naisoletettujen mielestä. Vastaajissa näkyi erityisesti ikäryhmä, joka on #metoo-kampanjan tullessa ollut ikäluokkaa 20-25-vuotiaat, jolloin he ovat voineet esimerkiksi joko aloittaa alan koulutuksen tai juuri valmistua.

Kysely oli suunnattu media-alan tekijöille, jotka olivat aloittaneet alalla vuoden 2017 jälkeen, työharjoittelussa tai töissä. Tämä johtui siitä, että #metoo-kampanja nousi ilmoille vuoden 2017 loppuvaiheella ja näin ollen halusin keskittyä alalla aloittaneisiin vasta tämän kampanjan jälkeen. 44 vastanneesta henkilöstä kuusi kertoivat aloittaneensa alalla jo ennen vuotta 2017, joten tästä johtuen heidän vastauksiaan en voi tässä tutkimuksessa huomioida. Jatkan siis tutkimusta eteenpäin 38 vastauksella.

4.1.1 Häirintää kokeneet

Vastanneista 12 henkilöä vastasi 'kyllä' kysymykseen "Oletko kokenut häiriökäyttäytymistä mediakentällä?" Vastanneiden sukupuolijakauma oli kymmenen naisoletettua, yksi miesoletettu ja yksi muun sukupuolinen. On valitettavaa huomata, että naisoletetut ovat edelleen enemmistönä häirityistä.

'Kyllä' vastanneilta kysyttiin vielä muutamia tarkentavia kysymyksiä, kuten missä häirintä on ottanut paikkansa. 12 vastanneesta kuusi vastasi kokeneensa häirintää työpaikalla, neljä työyhteisön illanvietossa ja kaksi vastasi tullessa häirityksi vapaa-ajalla. Odotin enemmistön tapauksista syntyneen työyhteisön illanvietossa, missä odotetusti alkoholilla olisi enemmän osuutta, mutta karu todellisuus on, että häirintää ei tapahdu vain hämärissä olosuhteissa, vaan suuri osa ottaa paikkansa täysin normaaleissa työtilanteissa.

Vastanneista kahdeksan vastasi kokeneensa häirinnän työharjoittelusuhteessa ja neljä työsuhteessa. Vastaukset ovat hyvin huolestuttavia. Työharjoittelu on opiskelijalle oppimisen ympäristö sekä varsinkin media-alalla väylä luoda suhteita tulevaisuuden työmahdollisuuksia varten. Harjoittelussa koetulla häirinnällä voi olla pitkäaikaisia seurauksia. Kuten esimerkiksi ahdistuneisuus työskentelestä samassa tuotantoyhtiössä missä on kokenut häirintää tai pahimmassa tapauksessa halu vaihtaa kokonaan alaa.

Häirintää kokeneista seitsemän henkilöä vastasi 'kyllä' kysymykseen "Oletko kertonut tapahtuneesta ylemmälle taholle/työyhteisöstä luotettavalle henkilölle?" ja viisi vastasi 'ei'. 'Kyllä' vastanneista neljä henkilöä oli työsuhteessa häirinnän

aikana ja kolme työharjoittelussa. Työharjoittelussa oleva opiskelija ei siis joko tiedä oikeuksistaan tai on liian arka kertomaan tapahtuneesta uudessa työympäristössä. Kahdeksasta työharjoittelussa häirintää kokeneesta vain kolme kertoi siitä eteenpäin, alle puolet. Tulos olisi tärkeä huomioida, ja oppilaitoksissa pitäisi ehdottomasti lisätä opetusta konkreettisista toimintamalleista mahdollisen seksuaalisen häirinnän sattuessa. Harjoittelijalla on samat oikeudet olla turvallisessa työympäristössä kuin kaikilla muillakin.

Seitsemästä henkilöstä, jotka olivat kertoneet kokemuksestaan ylemmälle taholle/ työyhteisöstä luotettavalle henkilölle, vain neljä koki tuotantoyhtiön ottaneen asian tosissaan ja vievän sitä eteenpäin. Kysymys on saattanut olla harhaan johtava, sillä työyhteisön luotettava taho on voinut olla myös työpaikasta läheisin kaveri, kenelle on halunnut purkaa kokemaansa. Koen silti vastauksen määrän huolestuttavana, sillä tuotantoyhtiöllä on työnantajana vastuu turvallisesta työpaikasta. Luottamus horjuu, jos työntekijä kokee, ettei häntä oteta tosissaan ja häiritsijän toimintaa katsotaan läpi sormien.

”Viimeksi tällaiseen epäasialliseen käytökseen törmäsin työharjoittelussa keväällä 2021 ja koska paikalla oli silminnäkijänä myös itse tuottaja niin tapahtumat ovat hyvin ylemmän tahonkin tiedossa, vaikkei niihin puututtu millään tavalla.” -Naisoletettu 29-40v.

Myös samat seitsemän henkilöä vastasivat kysymykseen ”Tarjottiinko sinulle keskusteluapua ammattilaisen kanssa tuotantoyhtiön puolesta?”. Seitsemästä vain yksi vastasi ’kyllä’ ja loput kuusi ’ei’. Kaikki kolme työharjoittelussa ollutta, jotka olivat kertoneet asiasta eteenpäin, vastasivat kieltävästi.

Kukaan ei saisi väheksyä häirinnän yksilökohtaista kokemusta, oli työkokemus, ikä, sukupuoli tai seksuaalisuus minkälainen tahansa. Jokainen kokee seksuaalisen häirinnän omanlaisesti, mutta on väärin olettaa, ettei häiritty tarvitsisi keskusteluapua ammattilaisen kanssa, varsinkaan kun kyse on vasta työharjoittelijasta. Häirinnästä voi jäädä traumaattinen kokemus, joka vaikuttaa työhyvinvointiin yhtä paljon kuin esimerkiksi kuvauksissa sattunut tapaturma minkä vuoksi työntekijälle tarjotaan työterveydenhuoltoa.

”Miespuolinen kollegani kävi vähän liian tuttavalliseksi karonkassa, puhuin asiasta (naispuolisen) pomoni kanssa, joka kyllä kysyi, että tahdonko että kyseisen henkilön kanssa keskustellaan asiasta. Työsuhteeni oli juuri päättymässä, joten annoin olla. Jälkeenpäin olisin ehkä kuitenkin toivonut, että asiasta oltaisiin miehelle mainittu, sillä myöhemmin palasin työskentelemään kyseisen henkilön kanssa. Tiedostan toki, että itse tilanteessa sanoin, ettei keskustelua tarvita, mutta olisin ehkä kuitenkin toivonut pomoltani jotain isompaa reaktiota asiaan. (En tiedä vaikuttiko asiaan esimerkiksi, että pomoni ja minä olemme noin saman ikäisiä ja kyseinen mies on meitä molempia 20 vuotta vanhempi. ”

– Naisoletettu 29-40v.

Usein käy niin, että tuotannon korkeimmalle tittelille eli tuottajan rooliin ylenee nopeastikin nuorempi henkilö ja esimerkiksi muut tuotannon HODIT (Head of department suom. osaston johtaja) tai työryhmän jäsenet voivat olla tuottajaa monta vuotta vanhempia. Kuitenkaan iällä ei pitäisi olla väliä kun kyseessä on vastuun kantaminen ja oikeudenmukaisuus. Tuottajan tehtävänä on löytää aina ratkaisu, myös epäasiallisen käyttäytymisen lopettamisessa. Ylemmässä kokemuksessa tuottaja on kuitenkin kunnioittanut häirityn toivetta, mutta kuten mainittu, kokemus on jäänyt kalvamaan mieltä.

”Seksuaalista ahdistelua töissä ja karonkassa.” –Naisoletettu 24-28v.

Viimeisenä tarkentavana kysymyksenä kysyttiin ”Vaikuttaako tapahtunut sinuun tällä hetkellä?”. Häirintää kokeneista viisi vastasi 'kyllä', joista kaksi oli työharjoittelussa ollut ja seitsemän 'ei'. Niin kauan kun seksuaalinen häirintä jää vaikuttamaan yhteenkin henkilöön, alalla on vielä paljon töitä häirinnän nollatoleranssissa.

”Piilotin mikrofonia vastakkaisen sukupuolen edustajan vaatteisiin, ja hän kommentoi tilannetta tavalla, joka sai oloni hieman tukalaksi. Tämä tapahtui ~2015. Tajusin vasta metoo:n myötä, että kyse oli seksuaalisesta häirinnästä, mutta en edelleenkään koe asiaa kauhean vakavana, sillä kyseessä oli todennäköisesti

ajattelemattomuudesta johtuva yksittäistapaus muuten erittäin hyvin käyttäytyneeltä henkilöltä.” – Miesoletettu 29-40v.

4.1.2 Tulevaisuuden tekijät

Kysyttäessä ”Tiedätkö toisen media-alalla työskentelevän henkilön, joka on kokenut #metoo:n sisältämää häiriö käyttäytymistä?” 38 henkilöstä 23 vastasi tietävänsä ja loput 15 ei tiennyt. Alan uudet tekijät tietävät jo muita, ketkä ovat joutuneet seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Se kertoo ettei häirintä media-alalla ole hävinnyt. Sana kiertää media-alalla nopeasti, erityisesti aloittelevien tekijöiden välillä. Uran alussa halutaan vertaistukea muiden kokemuksista, hyvistä ja huonoista, sekä tietoa siitä kuka on huipputyyppi ja kenen kanssa oli huonompia kokemuksia.

Tuotannon alkaessa jokaisen työntekijän olisi tärkeää tietää henkilöt kehen olla yhteydessä missäkin asiassa. Esimerkiksi jos työntekijä kokee seksuaalista häirintää esimieheltään, onko hän silloin tietoinen tuotantoyhtiön HR-tiimistä tai luottamushenkilöstä? Onko tuotannon tekijöille lähetetty esimerkiksi ’Tuotantoaapinen’, jossa käydään kyseisen tuotannon toimintaa läpi, sekä tuotantoyhtiön säännöksiä ja henkilöitä, kuten yhtiön hallintopuoli. Kysyttäessä tätä kysymystä kyselyn vastaajilta 23 henkilöä vastasi ’kyllä’ ja 15 henkilöä ’ei’. Positiivista huomata, että enemmistö vastasi myöntävästi. Tämä kertoo siitä, kuinka tuotantoyhtiöt ovat ottaneet työhyvinvoinnin vakavasti ja kertovat asiaan liittyvät tahot/henkilöt kaikille yhtiössä työskenteleville. Lukema voisi silti olla parempi, joten informaation kertomista voisivat esimerkiksi tuottajat painottaa entistä enemmän tuotantojen starttipalaverissa.

Kysyttäessä avoimena kysymyksenä ”Kuinka koet #metoo-vallankumouksen jälkeisen ajan aloittelevana tekijänä esim. keskusteluissa?”, vastaukset ovat hajanaisia. Osa kokee keskustelun aiheesta tyrehtyneen ja toivoisi häirinnän vastaisen vuorovaikutuksen olevan vielä enemmän esillä. Vastanneista tuntuu, etteivät kaikki alalla olevat ota kampanjan sanomaa tosissaan. Huomioksi nousi erityisesti vanhemman sukupolven (+40v.) vitsailu seksuaalisen häirinnän kustannuksella.

"Keskustelu oli kovaa #metoo:n alkaessa, mutta nykyään en erityisesti kuule asiasta keskusteltavan. Ehkä Louhimieheen palataan kaikista useimmiten aiheeseen liittyen." -Naisoletettu 24-28v.

"#Metoo'sta olen kuullut ikävä kyllä paljon vitsailua, etenkin miesten osalta. Heitetään läppää ja sanotaan "hästäg mee too", kun jokin vastoinkäyminen tapahtuu. Se on turhauttavaa". -Muunsukupuolinen 24-28v.

Osa vastanneista sanoo suoraan seksuaalisen häirinnän alalla olevan edelleen ongelma. Kampanjan sanoma on koettu tervetulleeksi, joskin vielä kesken-eräiseksi. Asiasta ei selkeästi ole puhuttu vielä tarpeeksi, sillä moni kokee, ettei häirintä ole poistunut.

"Keskustelua on toki enemmän ja sen mitä pitempään alalla olleiden kanssa on keskustellut, olen ymmärtänyt, että tilanne olisi vähän parantunut. Itse koen että ahdistavia kokemuksia on yhä paljon, joten hirvittää oikein ajatella miten asiat olivat ennen, jos ne nyt muka ovat "paremmin"???" -Naisoletettu 29-40v.

"Iso ongelma edelleen alalla ja hyväksytään liikaa sitä käytöstä ja katsotaan läpi sormien." - Naisoletettu 24-28v.

"Saisi olla enemmän esillä niin ihmiset oppisivat." - Miesoletettu 24-28v.

Suurin osa vastaajista kuitenkin kokee #metoo:n positiivisesti alalla, ja he ovat huomanneet esimerkiksi tuotantojen alussa painotettua informaatiota häirinnän nollatoleranssista ja siihen liittyvistä toimintaohjeista. Osa vastaajista kokee, että huumoria on, mutta asiaan suhtaudutaan tarpeen tullen vakavasti. Muutama naisoletettu toteaa olevansa iloinen kun aloittaa alalla vasta nyt, kun häirinnästä uskalletaan puhua ja rohkaistaan ottamaan kokemukset esille. Aloittavat tekijät kokevat alan vähän turvallisemmaksi #metoo-vallankumouksen jälkeen.

"Hyvä asia nostaa näkyväksi ja täten ehkä joskus täysin saadaan loppumaan." -Naisoletettu 29-40v.

"#Metoo luo turvallisuudentunnetta." -Naisoletettu 18-23v.

"Todella tervetulleelle ja järkevälle avaukselle. On tärkeää turvata kaikille turvallinen työskentely." -Miesoletettu 18-23v.

#Metoo- vallankumouksesta on nyt kulunut noin neljä vuotta. Muutosta on tapahtunut, muttei tarpeeksi. Kyselyssä selvitettiin millaisena alalla aloittavat näkevät media-alan tulevaisuuden asian tiimoilta. Enemmistö kertoo uskovansa alan menevän parempaan suuntaan, hitaasti mutta varmasti. Vastauksissa korostetaan kouluttautumisen tärkeyttä häirinnästä sekä tuotantoyhtiöissä että erityisesti oppilaitoksissa. Alalla aloittavien tekijöiden kesken keskustelu koetaan avoimempaan ja rohkaistaan vaatimaan myös tuotantoyhtiöiltä häiritsijöille kunnon seurauksia. Vastajat kokevat muutoksen tapahtuvan, kunhan asioita nostetaan edelleen julki.

"(--) Mielestäni tärkeintä on hyvä koulutus ja aiheesta puhuminen. Myöskin olisi hienoa, jos kaikki olisivat tietoisia omista oikeuksista ja vaatisivat tuotantoyhtiöitä toimia, pelkäämättä seurauksia." -Naisoletettu 24-28v.

"Paljon on vielä tehtävää, mutta uskon, että asiat ovat menossa parempaan suuntaan. Asioista uskalletaan puhua enemmän ja avoimemmin ja ongelmia on nostettu esille." -Naisoletettu 24-28v.

Moni myös koki muutoksen tapahtuvan kunnolla vasta kun vanhempi sukupolvi on eläköitynyt, jolloin enemmistö työntekijöistä olisi suvaitsevaisempia ja enemmän mukana yhteiskunnan muutoksissa.

"Vanhan koulukunnan "junttien" siirryttyä syrjään alalta uskon, että suvaitseva enemmistö valtaa alan." -Miesoletettu 29-40v.

"Uskon että asiat muuttuvat parempaan päin, viimeistään kun nykyiset vähän vanhemmat ja erilaiseen elämään totuneet siirtyvät eläkkeelle." -Naisoletettu 29-40v.

”Meille tulee koko ajan nuoria ja uusia tekijöitä, jotka ottavat nämä asiat vakavasti. Tietysti toivoisin, että myös vanhemmat ihmiset ymmärtäisivät näitä asioita paremmin mutta valitettavasti tuntuu, että jotkut ajattelu- ja käytösmallit kuolevat pois vain ihmisten mukana.” -Naisoletettu 24-28v.

#Metoo-kampanjan toivotaan edelleen jatkuvan, ehkä myös muuttavan muotoaan niin, että sen avulla voitaisiin nostaa esille muita ongelmakohtia mitä alalla vielä koetaan olevan, esimerkiksi tasa-arvon ja eettisyyden kysymykset.

”Yksi vallankumous ei riitä muuttamaan kaikkea, jos sen jälkeen ala ei aktiivisesti tee töitä asian parantamiseksi. Eli toivon, ettei #metoo jäänyt hetkelliseksi trendikkääksi puheenaiheeksi, vaan se huomioidaan jatkossa kaikessa tekemisessä.” -Naisoletettu 24-28v.

”Toivoisin, että #MeToo saisi uuden muodon. Uudessa muodossa voitaisiin seksuaalisen ahdistelun lisäksi keskittyä myös naiseen kohdistuvan rakenteellisen syrjimyksen ja vähättelyn puoleen. Tuntuu, että yhä edelleen nainen on toimiston kahvinkeitäjä. Lisäksi ennako-odotus tuntuu olevan, että nainen ei saa olla suorasanainen vaan palaute pitäisi aina sanoa kaksi kertaa pehmeämmin sanoin kuin miesten antama palaute. (--)” -Naisoletettu 29-40v.

”Uskon, että tilanne paranee koko ajan pikkuhiljaa. Yleisesti tuotannon eettisiin asioihin aletaan kiinnittämään enemmän huomiota ja niistä tulee arkipäiväisempiä, jolloin niitä vastaan ovat ihmisetkin ehkä oppivat käyttäytymään paremmin, vaikka ideologisesti olisivatkin edelleen eri mieltä.” -Naisoletettu 24-28v.

Kyselystä on huolestuttavaa huomata, ettei häirintä ole hävinnyt vaan aloittelevista tekijöistä löytyy jo häirintää kokeneita, sekä monia jotka tiesivät muita samanlaisilla kokemuksilla. Valitettavaa on myös, kuinka naisoletetut ovat kokeneet edelleen häirintää enemmistönä ja kuinka useimmat olivat joutuneet kohteeksi jo työharjoittelun aikana.

Media-alan aloittelevien tekijöiden kokemuksista ja mielipiteistä näkee, kuinka valveutuneita he ovat #metoo:n tuomasta ilmapiiristä alalla. Uudet tekijät ovat

kiinnittäneet paljon huomiota siihen miten vanhemmat alan ihmiset kokevat häirinnästä keskustelemisen, tai ylipäänsä millainen vastaanotto kampanjan sanomalla on noin neljän vuoden jälkeen.

Informaatiota seksuaalista häirintää vastaan selvästi jaetaan tuotantoyhtiöissä, mutta häirintää silti tapahtuu ilmeisen paljon. Media-ala vaatii edelleen töitä häirinnän nollatoleranssin kanssa, mutta koen positiiviseksi tulevaisuuden uusien tekijöiden yhteiskunnalliset näkemykset ja heidän avoimet keskustelutaitonsa.

"Toivottavasti tilanne muuttuu niin, että sen ei tarvitse olla enää kampanja, vaan yhteisönormi." -Naisoletettu 18-23v

5 POHDINTA

Kertoessani opinnäytetyö aiheestani alan muille tekijöille, sain positiivisesti yllätynyttä palautetta. Monen henkilön ensimmäinen reaktio oli ”vau, mielenkiintoinen aihe”. Hämmentyneenä pohdin olinko haukannut liian ison palan, eikö tästä aiheesta saanut opiskelija kirjoittaa? Kirjoitusprosessin aikana törmäsin kuitenkin moneen artikkeliin, uutiseen, tv-ohjelmaan ja podcasteihin, jotka myös käsitelivät #metoo-kampanjan tapahtumista ja sen uusimpia seurauksia. Silti haastateltaviksi suostuvia alan ammattilaisia oli hankala löytää. On vaikeaa kertoa täysin omaa mielipidettään edelleen arasta aiheesta ja pohdin itsekin pitkään, kuinka paljon minulla on oikeutta kirjoittaa omia ajatuksiani häirinnästä alalla, jota moni on joutunut kestämään jopa vuosia. En kuitenkaan löytänyt lähdemateriaalia uusien tekijöiden ajatuksista ja siksi tämän työn kirjoitin.

Neljän vuoden jälkeen #metoo-kampanjan tapahtumisesta media- ja kulttuurialalla on muutoksia tapahtunut paljon. Esimerkiksi rahoittajat vaativat häirinnän ehkäisyn huomioimisen, työilmapiiri on avoimempi, työntekijät tietävät enemmän omista oikeuksistaan ja myös kulttuurin sisältö itsessään on enemmän avarakatseisempi. Kampanjan sanoma ei jäänyt vain kulttuuriin, vaan kuin lumipallo efektinä seksuaalinen häirintä on nostettu pöydälle myös muilla aloilla, kuten urheilun, musiikin, pelastus- ja ensiavun ammattikunnissa. Epäoikeudenmukaisesta kohtelusta uskalletaan puhua avoimemmin ja tabujen rikkominen on tänä päivänä enemmänkin sääntö kuin poikkeus.

Yllätyin kuitenkin kyselyn vastauksista, joista huokui kampanjan tuoma turvallisuuden tunne, mutta näkyi häirinnän tapahtuminen edelleen. Noin yksi kolmasosa vastanneista oli jo kokenut häirintää ja yli puolet tiesi toisen, joka on joutunut häirityksi, vaikka he ovat vastikään aloittaneet uransa media-alalla. Ennen tätäkään tietoa ei välttämättä olisi jaettu muille, siksi #metoo-kampanjan tärkeyttä ei voi olla korostamatta. Rohkaisisin kaikkia tekijöitä puhumaan avoimesti seksuaalisesta häirinnästä, jolloin viimeisetkin stigmaat poistuisivat sen ympäriltä.

Työni tavoitteena oli selvittää uusien media-alan työntekijöiden ajatuksia tulevaisuudesta media-alalla ja vastata kysymykseen missä mennään nyt? Alalla aloittaneet tekijät haluavat enemmän kiinnittää huomiota yhteiskunnallisiin asioihin ja niiden ongelmakohtiin. Olemme hyvin valveutuneita kaikesta ympärillä tapahtuvasta, jonka vuoksi ei ole aihetta mistä ei voisi keskustella. Tästä syystä meidän on mielestäni helpompi jatkaa #metoo-kampanjan ja #kulissientakana-kannanoton jalanjäljissä ja jatkaa keskustelua tärkeistä aiheista. Meidän täytyy vain muistaa tehdä sitä, vaikka aiheet olisivatkin vielä arkaluontoisia.

LÄHTEET

- Björkfelt, B. 2019. #metoo muutti kaiken. Käännös Jenni Pitkäniemi. [<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/04/24/metoo-muutti-kaiken>]. Yle. Viitattu 13.4.2021
- Hallamaa, L. 2017. Nyt jo yli tuhat kulttuurialan ammattilaista vaatii häirinnälle loppua– uusia allekirjoituksia satelee. [<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005471907.html>]. Helsingin Sanomat. Viitattu 15.5.2021
- Hallamaa, L. 2017. Noin tuhat esittävän taiteen ammattilaista allekirjoitti vetoomuksen seksuaalisen häirinnän loppumiseksi. [<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005471893.html>]. Helsingin Sanomat. Viitattu 15.5.2021.
- Junkkari, M. 2020. Irtiotto. [<https://www.hs.fi/paivanlehti/29112020/art-2000007642636.html>]. Helsingin Sanomat. Viitattu 16.5.2021
- Kanerva, A. 2018. Tarja Halosen puhe Kulissien takana -tapahtumassa syytti kuulijat hurmukseen – lauantain tilaisuus osoitti, että seksuaalisesta ahdistelusta vaikenemisen aika on lopullisesti ohi. [<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005526728.html>]. Helsingin Sanomat. Viitattu 15.5.2021.
- Kerola, P. 2018. Vuosi Weinstein–paljastuksista – Mitä metoo – kampanja on saanut aikaan, mitä ei?. [<https://yle.fi/uutiset/3-10440168>]. Yle. Viitattu 13.4.2021
- Kesäterassi. Tuija Pehkonen ja Lorenz Backman .2021. Markus Selin. [<https://www.cmore.fi/katso/1455497>]. CMore. Viitattu 21.9.2021)
- Kulttuuricocktail Live: Ohjaamisen uudet säännöt. Paavo Häikiö ja Iida Rauhalampi. 2021. Antti Reini ja Saara Saarela. [<https://areena.yle.fi/1-50700616>]. Yle Areena. Viitattu 16.5.2021
- Kuokkanen, V. 2021. Antti Kurvinen nimeää kolme keinoa, joilla seksuaalinen häirintä saadaan kitkettyä kulttuurialalta- Ministeristä rikoksenteijät pitää saada vastuuseen oikeusteitse. [<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000008142742.html>]. Helsingin Sanomat. Viitattu 4.10.2021
- <https://ek.fi/wp-content/uploads/Seks.hairinta-lainsaadanto.pdf>
- Leppänen, K. 2018. Seksuaalinen häirintä – lainsäädäntö työelämän osalta. [<https://ek.fi/wp-content/uploads/Seks.hairinta-lainsaadanto.pdf>]. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Viitattu 4.10.2021
- Lindén, H. Työryhmä. 2018. #metoo vallankumous. Helsinki. Like Kustannus Oy.
- Ohjeistus. 08/2021. Häirintätapauksiin liittyvien ohjeiden laatiminen. [<https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2021/09/Hairintatapauksiin-liittyvien-ohjeiden->

[laatiminen-Journalistiliitto-ja-Medialiitto.pdf](#)]. Medialiitto. Suomen Journalistiliitto. Viitattu 4.10.2021

Ohjeistus. 02/2018. Ohjeistus seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla. [<https://www.teme.fi/fi/ohjeistus-seksuaalisen-hairinnan-ehkaisyyn-elokuva-ja-tv-alalla/>]. Elokuvaluottajat ry. Viitattu 16.5.2021

Paanetoja, J. 2018. s.85. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla, selvitysraportti. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161024/OKM_31_2018_10092018.pdf]. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:31. Viitattu 4.10.2021

Pyykönen, M. Pyykönen, M. 2019. Seksuaalinen häirintä työpaikalla. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Rigatelli, S. 2018. Naiset elokuva-alalla kertovat professori Lauri Törhösen vuosia jatkuneesta ahdistelusta – ”Häirinnästä tuli sukupolvikokemus”. [<https://yle.fi/uutiset/3-10051511>]. Yle. Viitattu 16.5.2021

Rigatelli, S. 2018. Tuntematon ohjaaja – Elokuvatähdet kertovat Aku Louhimiehen poikkeuksellisesta vallankäytöstä: Hän alistaa ja nöyryyttää ihmisiä. [<https://yle.fi/uutiset/3-10115456>]. Yle. Viitattu 16.5.2021

Rinta-Tassi, M. 2018. Selvitys paljastaa useita epäkohtia elokuva – ja teatterialalta – ministeri häirinnästä: ”Ilmiö on olemassa ja se on vakava.” [<https://yle.fi/uutiset/3-10399018>]. Yle. Viitattu 16.5.2021

Tiedote. 2018. Ohjeistus seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn elokuva- ja tv-alalla. [<https://www.teme.fi/fi/ohjeistus-seksuaalisen-hairinnan-ehkaisyyn-elokuva-ja-tv-alalla/>]. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto. Viitattu 16.5.2021

Tiedote. 2018. Selvitys: Työlakien velvoitteiden tunnistamisessa ja toimeenpanossa puutteita elokuva – ja teatterialoilla. [<https://minedu.fi/-/selvitys-tyolakien-velvoitteiden-tunnistamisessa-ja-toimeenpanossa-puutteita-elokuva-ja-teatterialoilla>]. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 16.5.2021

Töyrylä, K. 2018. Yhden miehen sikailun paljastamisesta se alkoi: Näin #metoo-tviitti on ravistellut maailmaa. [<https://yle.fi/uutiset/3-10048821>]. Yle. Viitattu 15.4.2021

Vilka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. Juva. Bookwell Oy

Vilkman, S. 2021. Kirjailija Niko Hallikainen toivoo, että #metoo-liike koskisi myös homomiehiä: ”Koen itsekin suostumuksen puuttumisen ja väkivallan”. [<https://yle.fi/uutiset/3-11734628>]. Yle. Viitattu 15.4.2021

HAASTATTELUT

Elli Toivoniemi, Tuffifilms

Tuottaja, ohjaaja, käsikirjoittaja

Puhelinhaastattelu 14.10.2021, kesto 54min

Hannamari Hoikkala, Yle

Toimittaja, juontaja

Sähköpostihaastattelu 31.10.2021

Kuva 1.

Kanerva, A. 2018. ”Tämä ei ollut pelkkä some-kampanja” – Videolla esittävän taiteen ammattilaiset lukevat häirintäkokemuksia ääneen. Helsingin Sanomat 12.1.2018. Kuvakaappaus digilehden sisältävästä videotallenteesta. Videon kesto 38 min., toimittaja Arla Kanerva, kuvaaja ja leikkaaja Esa Syväkuru. [<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005522574.html>]

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn kysymykset

1. Ikäryhmä
2. Sukupuoli
3. Minä vuonna olet aloittanut media-alan työelämässä? (työharjoittelu / työ)
4. Oletko kokenut jotakin yllä mainituista häiriökäyttäytymisistä mediakentällä

Jos kyllä...
5. Ovatko välikohtaukset tapahtuneet yleisemmin töissä vai työyhteisön yhteisessä illanvietossa, esim. karonkassa?
6. Olitko tapahtuman aikana työharjoittelussa vai työsuhteessa?
7. Oletko kertonut tapahtuneesta ylemmälle taholle / työyhteisöstä luotettavalle henkilölle
8. Koitko, että tuotantoyhtiön taho otti kokemuksesi tosissaan ja veisi asiaa eteenpäin?
9. Tarjottiinko sinulle keskusteluapua ammattilaisen kanssa tuotantoyhtiön puolesta?
10. Vaikuttaako tapahtunut sinuun tällä hetkellä?
11. Halutessasi tarkenna kokemaasi tähän

12. Tiedätkö toisen media-alalla työskentelevän henkilön, joka on kokenut #MeToo:n sisältämää häiriö käyttäytymistä?
13. Tuotannon alkaessa, kerrottiinko/kerrotaanko sinulle kuka toimii tuotantoyhtiön HR - tiimissä / luottamushenkilönä, esim. 'Tuotanto Aapisen' - kautta?
14. Kuinka koet #MeToo - vallankumouksen jälkeisen ajan aloittelevana tekijänä esim. keskusteluissa?
15. #MeToo - vallankumouksesta on kulunut nyt reilu kolme vuotta. Millaisena näet media-alan tulevaisuuden asian tiimoilta?

Liite 2. Haastatteluteemat

Hannamari Hoikkala, Yle

1. Esittely; nimi, työtitteli, lyhyesti urasta (mitä tehnyt)?
2. Mikä on yhteytesi WIFT:iin? (milloin liittynyt, mitä tehnyt yhdistyksessä, miksi mukana)
3. Miten #metoo on näkynyt av-alan sisällössä?
4. Millaisia tarinoita/artikkeleita kirjoitetaan vuonna 2021, kun on käyty keskusteluita seksuaalisesta häirinnästä ja tasa-arvosta?
5. Onko #metoo vaikuttanut omaan työhösi toimittajana? Miten?
6. Kerroit, että näet kuinka, työssä koetusta häirinnästä tällä hetkellä puhutaan, kerrotko asiasta lisää.
7. Millaisena näet media-alan tulevaisuuden #metoo asian tiimoilta? (sisällöllisesti, voit myös vastata yleisesti jos haluat)

Elli Toivoniemi, Tuffifilms

1. Esittely - nimi, titteli, (kuinka monta vuotta alalla)
2. Mitä uutta #metoo on tuonut media-alalle? Millainen työilmapiiri on nyt?
3. Mitä muutoksia on tapahtunut kampanjan ilmoille tulon jälkeen?
4. Puhutaanko #metoo:n jälkeen enemmän epäoikeudenmukaisesta kohtelusta?
5. Onko häirintä mielestäsi poistunut media-alalta?
6. Millaisia uusia keinoja ehdottaisit, jotta häirintä saataisiin poistettua?
7. Tuffifilms:n perustajajäsenenä, toiko #metoo mitään uutta tuotantoyhtiöön tai tuotantoihin?
8. Oletko huomannut eroa alan aloittavien ja vanhempien tekijöiden suhtautumisessa #metoo:sta puhumiseen ja esim. tasa-arvo keskusteluihin?
9. Millaisena näet media-alan tulevaisuuden #metoo asian tiimoilta?

