

Jani Lehtinen

TASA-ARVOSELVITYS JA TASA-ARVON EDISTÄMIS- SUUNNITELMA LEVY-YHTIÖILLE

Opinnäytetyö
Tradenomi, myynnin ja markkinoinnin koulutus

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Jani Lehtinen	Tradenomi (AMK)	Kesäkuu 2019
Opinnäytetyön nimi		69 sivua
Tasa-arvoselvitys ja tasa-arvon edistämissuunnitelma levy-yhtiöille		13 liitesivua
Toimeksiantaja		
Musiikkituottajat – IFPI Finland ry		
Ohjaaja		
Sini Taimela		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli toteuttaa Musiikkituottajat – IFPI Finland ry:n jäsenyhtiöille tasa-arvoselvitys ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Tarkoituksena oli selvittää, miten kohdeyhtiöiden johto ja henkilöstö ovat kokeneet tasa-arvon toteutuvan heidän nykyisessä työpaikassaan tai yhtiössään sekä onko yhtiöissä koettu tai havaittu häirintää. Lisäksi selvitettiin, millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa kohdeyhtiöissä tulisi edistää. Tutkimus toteutettiin, koska Musiikkituottajat – IFPI Finland ry oli allekirjoittanut Music Finlandin kordinoiman Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen teesit, jotka on luotu edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta musiikkialalla.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelminä käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta. Aineistoa kerättiin käyttämällä Webropol-verkkoalustan verkkokyselyä. Kyselytulokset analysoitiin SPSS-ohjelmalla, jossa tuloksille tehtiin ristiintaulukoita perusteellisempaa tarkastelua varten. Laadullinen tutkimus tehtiin toteuttamalla teemahaastattelut kolmelle tutkitavista yhtiöstä. Haastattelut äänitettiin ja äänitteet litteroitiin. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä analyysimenetelmällä.</p> <p>Tasa-arvokyselyn tuloksissa tasa-arvoisimmiksi koettiin työtehtävien jakaminen sekä henkilöiden sijoittuminen eri työtehtäviin, joihin oli tyytyväisiä noin 90 prosenttia vastaajista. Tyytymättömyyttä koettiin eniten päätöksenteon ja palkkauksen tasa-arvossa. Tyytymättömyyttä koettiin myös johdon miesvaltaisuuksessa. Tyytymättömyyttä koki eniten henkilöstö ja henkilöstön joukosta etenkin naiset. Ikäryhmistä tyytymättömyyttä kokivat eniten alle 36-vuotiaat. Kohdeyhtiöiden johtoryhmälle tehdyissä haastatteluissa tuli esiin, että tyytymättömyys saattoi johtua kommunikaation puutteesta. Johtopäätöksenä todettiin, että lisäämällä avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja keskusteluja johdon ja henkilöstön välille nämä kokemukset voitaisiin korjata. Seksuaalista häirintää tapahtui lähinnä verbaalisella tasolla. Haastattelujen johdon edustajien tietoon ei kohdeyhtiöissä ollut tullut häirintätapauksia. Voitiin päätellä, että kun häirintää on koettu tai havaittu, siitä ei ole ilmoitettu. Todettiin, että häirintää kokeneita tai havainneita on rohkaistava ilmoittamaan tapauksista. Tuloksiin perustuen yhtiöille tehtiin toimenpide-ehdotukset.</p>		
Asiasanat		
tasa-arvo, tasa-arvotutkimus, häirintä, johtaminen, musiikkiala		

Author (authors)	Degree	Time
Jani Lehtinen	Bachelor of Business Administration	June 2019
Thesis title		69 pages
Equality research and promotion plan for record companies		13 pages of appendices
Commissioned by		
Musiikkituottajat – IFPI Finland ry		
Supervisor		
Sini Taimela		
Abstract		
<p>The objective of the thesis was to execute an equality survey and make proposals how to improve equality for the member companies of Musiikkituottajat – IFPI Finland ry. The objective was to explore how the management and the personnel of the target companies have experienced implementation of equality in their current workplace or company, and detect perceptions and experience of any kind of harassment. Additionally, procedures needed to promote equality in the target company were defined. The research was executed because Musiikkituottajat – IFPI Finland ry had signed the theses of the project called “equal music industry” coordinated by Music Finland, which were created to promote equality and diversity in the music industry.</p>		
<p>The research methods of the thesis were quantitative and qualitative research. The data was collected by using a Webropol survey. The results of the survey were analyzed with SPSS program, in which the results were cross-tabulated to gain a thorough inspection of the results. The qualitative research was semi-structured interview for three target companies. The interviews were recorded and all of the recordings were transcribed. The data was analyzed with a data-based analysis method.</p>		
<p>In the results of the equality survey, the division of assignments and the placing of the persons in the separate assignments were experienced as the most equal area, as about 90 per cent of the interviewees were satisfied with this. The main outcomes of the equality survey were that most of the dissatisfaction was experienced in the equality of decision-making and salary, but also in too male-dominated management. Most of the dissatisfaction was experienced amongst the personnel and especially women and employees under 36 years old. One possible reason for the dissatisfaction was caused by the lack of the information and communication between the management and the personnel. These experiences could be fixed by increasing openness, transparency and conversation between the management and the personnel. The survey showed that sexual harassment happened mainly on a verbal level. The interviews revealed that the interviewed management had not heard or seen any harassment cases. The conclusion was that when someone had seen or experienced any kind of harassment, they have not reported it to the management. It was stated that the harassment should be reported more courageously. Based on the results, the proposals for action were made for the target companies.</p>		
Keywords		
gender equality, equality research, harassment, management, music industry		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	8
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	9
1.2	Tutkimuskysymys.....	10
2	TASA-ARVO.....	11
2.1	Syrjintä työelämässä.....	12
2.2	Häirintä.....	13
2.3	Tasa-arvon historia Suomessa.....	14
3	TASA-ARVOINEN JOHTAMINEN.....	18
3.1	Huonon johtamisen vaikutus työntekijän mielenterveyteen.....	19
3.2	Miehet ja naiset johtajina.....	20
3.3	Tasa-arvosuunnitelma.....	21
4	TOIMEKSIANTAJA MUSIIKKITUOTTAJAT – IFPI FINLAND RY.....	23
4.1	Levy-yhtiöiden toiminta.....	24
4.2	Music Finlandin tutkimus ja Yhdenvertainen musiikkiala -hanke.....	26
5	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	28
5.1	Menetelmien valinta.....	28
5.2	Kvantitatiivinen tutkimus.....	28
5.3	Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuus.....	29
5.4	Kvalitatiivinen tutkimus.....	29
5.5	Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus.....	30
5.6	Triangulaatio.....	31
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	31
6.1	Selvitys miesten ja naisten määristä kolmessa suurimmassa kohdeyhtiössä.....	31
6.2	Tasa-arvokysely.....	32
6.3	Haastattelut.....	34
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	35
7.1	Tasa-arvokyselyn tulokset.....	35

7.1.1	Taustatiedot	35
7.1.2	Tasa-arvo.....	38
7.1.3	Sukupuoleen perustuva häirintä	44
7.1.4	Seksuaalinen koettu häirintä	46
7.1.5	Seksuaalinen havaittu häirintä	51
7.2	Miesten ja naisten määrät kolmessa suurimmassa kohdeyhtiössä.....	54
7.3	Haastatteluiden tulokset	55
7.3.1	Ohjeistus.....	55
7.3.2	Johdon ja hallituksen sukupuolijakaumat.....	55
7.3.3	Tasa-arvoinen päätöksenteko.....	56
7.3.4	Palkkatasa-arvo	56
7.3.5	Häirintä	56
8	PÄÄTELMÄT	57
8.1	Toimenpiteet tasa-arvon kehittämiseksi.....	61
8.2	Tutkimuksen luotettavuus	63
8.3	Tutkimuksen merkitys	64
8.4	Omat kokemukset tutkimusprosessista	65
8.5	Jatkokehitysehdotukset	65
	LÄHTEET.....	67

LIITTEET

Liite 1. Tasa-arvokysely

Liite 2. Teemahaastattelujen runko

Liite 3. Opinnäytetyön PowerPoint-esitys opinnäytetyöseminaarissa

KUVALUETTELO

Kuva 1. Tasa-arvon historia Suomessa (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.a.).....	16
Kuva 2. Opinnäytetyön keskeisimmät tasa-arvon käsitteet (Tasa-arvoaltuutettu 2018b).	17
Kuva 3. Naisten ja miesten osuudet johtajina toimivista palkansaajista 2015 (Tilastokeskus 2015).....	20
Kuva 4. Tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisältö (Tasa-arvoaltuutettu 2018d)	22
Kuva 5. Musiikkituottajien jäsenyhtiöiden artisteja (Sony Music, Universal Music, Warner Music)	25
Kuva 6. Miesten ja naisten osuudet musiikkialalla (Music Finland 2017).....	26
Kuva 7. Vastaajien sukupuolijakauma (n=73).....	35
Kuva 8. Vastaajien ikä (n=74).....	36
Kuva 9. Vastaajan asema yhtiössä (n=74)	37
Kuva 10. Työpaikan tai yhtiön kokonaishenkilömäärä (n=74).....	38
Kuva 11. Tasa-arvon toteutuminen päätöksenteossa aseman, sukupuolen ja iän mukaan	40
Kuva 12. Tasa-arvon toteutuminen palkkauksen tasa-arvossa aseman, sukupuolen ja iän mukaan.....	42
Kuva 13. Koettu seksuaalinen häirintä kaikkien vastaajien, aseman, sukupuolen ja iän mukaan.....	47
Kuva 14. Vastaajaan kohdistuneet härskit puheet ja kaksimielliset vitsit aseman, sukupuolen ja iän mukaan	49
Kuva 15. Vastaajaan kohdistuneet vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset/kysymykset aseman, sukupuolen ja iän mukaan.....	50
Kuva 16. Havaitut joihinkin muihin kohdistuneet härskit puheet ja kaksimielliset vitsit aseman, sukupuolen ja iän mukaan	52
Kuva 17. Havaittu joihinkin muihin kohdistunut fyysinen koskettelu aseman, sukupuolen ja iän mukaan	53
Kuva 18. Toimenpide-ehdotukset tasa-arvon edistämiseksi.....	62

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Kohdeyhtiöiden henkilömäärät	24
Taulukko 2. Tasa-arvokokemukset	39
Taulukko 3. Kohdistunut sukupuoleen perustuva häirintä.....	44
Taulukko 4. Havaittu sukupuoleen perustuva häirintä	45
Taulukko 5. Kohdistunut seksuaalinen häirintä.....	46
Taulukko 6. Vertailu koetusta ja havaitusta seksuaalisesta häirinnästä.....	48

Taulukko 7. Havaittu seksuaalinen häirintä.....	51
Taulukko 8. Miesten ja naisten määrät kolmessa suurimmassa kohdeyhtiössä 2019	54

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on tasa-arvon tutkiminen ja edistäminen suomalaisissa levy-yhtiöissä. Tämä tutkimus- ja kehittämistyö tehtiin tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen musiikkialan sekä tasa-arvoisen johtamisen näkökulmasta. Tasa-arvon edistäminen on hyvin tärkeää ja tänä päivänä myös julkisessa keskustelussa varsin pinnalla oleva asia. Tasa-arvoa kehittämällä pyritään pääasiallisesti parantamaan naisten asemaa, mutta epätasa-arvo ei suinkaan ole ainoastaan naisia koskettava ongelma vaan koko yhteiskunnan ongelma. Edistämällä tasa-arvoa ja naisten asemaa, voidaan saavuttaa hyvinvoiva yhteiskunta. Työpaikan tasa-arvoa kehittämällä koko työyhteisö voi paremmin.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Musiikkituottajat – IFPI Finland ry, joka on kotimaisen musiikkiteollisuuden etujärjestö sekä suurimpien kotimaisten levy-yhtiöiden kattojärjestö. Tarve tälle tutkimukselle syntyi, sillä Musiikkituottajat – IFPI Finland ry oli allekirjoittanut Music Finlandin koordinoiman Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen teesit ja sen myötä päätti teettää jäsenyhtiöilleen tasa-arvoselvityksen. Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeeseen on kutsuttu mukaan kaikki musiikkialan ammattilaiset allekirjoittamaan ja jakamaan teesit tasa-arvon, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi musiikkialalla (Yhdenvertainen musiikkiala 2017). Kontaktiverkkooni tässä tutkimuksessa kuuluivat Musiikkituottajat – IFPI Finland ry sekä sen jäsenyhtiöt, joista suurimpina kolme monikansallisista levy-yhtiötä, Universal Music Oy, Sony Music Entertainment Finland Oy ja Warner Music Finland Oy. Tutkimus kohdistui levy-yhtiöiden nykyisessä työsuhteessa olevaan henkilöstöön, johon sekä hallitukseen. Tämä tutkimus ei koskenut artisteja. Olin itse työharjoittelussa Musiikkituottajat – IFPI Finland ry:llä keväällä 2018, jolloin sain toimeksiannon toteuttaa tasa-arvoselvityksen jäsenyhtiöille.

Tasa-arvon historia Suomessa on vielä melko lyhyt. Tänä päivänä kuulostaa hämmästyttävältä, että ennen 1970-lukua naiset eivät päässeet ravintolaan ilman miesseuralaista tai että vuoteen 1994 asti raiskaus avioliitossa ei ollut laissa rangaistava teko (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus 2018). Näistä lakimuutoksista ei ole kulunut kovin pitkä aika. Viimeisten vuosikymmenten aikana tasa-arvoa on kuitenkin edistetty runsaasti, ja nykyisin Suomi on yksi

maailman tasa-arvoisimpia maita. Tekemistä on kuitenkin vielä paljon ja epäkohtia on korjattavana, sillä muun muassa palkkatasa-arvo ja naisiin kohdistuva väkivalta ovat edelleen vakavia ongelmia Suomessa (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus s.a.b.).

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka tasa-arvo toteutuu kohdeyhtiöissä ja onko häirintää koettu tai havaittu. Lisäksi tavoitteena oli luoda toimenpideehdotukset tasa-arvon edistämiseksi. Toimenpiteiden avulla pyrittiin saavuttamaan tasa-arvoinen ja tasa-arvoisesti johdettu työpaikka kaikille kohdeyhtiössä työskenteleville henkilöille. Tavoitteena oli toteuttaa Suomessa toimiville Musiikkituottajat – IFPI Finland ry:n jäsenlevy-yhtiöille tasa-arvokysely ja haastattelut sekä selvittää, miten tasa-arvoa yhtiöissä voitaisiin edistää. Tasa-arvokyselyn avulla tutkittiin, kuinka henkilöstö, johto ja hallitus kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan heidän nykyisellä työpaikallaan tai yhtiössään sekä millaisia epäkohtia he ovat kohdanneet tasa-arvon eri osa-alueissa. Lisäksi kartoitettiin kohdeyhtiöiden miesten ja naisten määrät asema- ja yksikkökohtaisesti. Opinnäytetyön tarkoituksena on pureutua tasa-arvoiseen johtamiseen ja johtoasemassa olevien työpaikkojen tasa-arvotilanteeseen kohdeyhtiöissä.

Henkilöstön ja johtoasemassa olevien henkilöiden vastauksia verrattiin keskenään. Koska hallitukset ja johtoryhmät olivat melko miesvaltaisista, oli oletettavaa, että kokemukset tasa-arvon toteutumisesta tulivat poikkeamaan toisistaan. Tähän ongelmakohtaan tässä tutkimuksessa syvennettiin.

Tasa-arvoselvityksen tulosten analysoinnin jälkeen, kolmen suurimman kohdeyhtiön, Sony Music Entertainment Oy:n, Universal Music Oy:n ja Warner Music Oy:n johtoryhmän henkilölle toteutettiin teemahaastattelut yksilöllisesti. Haastattelujen avulla selvitettiin, kuinka tasa-arvoisesti yhtiöitä johdetaan, ja mitä kehitettävää niissä on. Haastatteluissa käytiin läpi emoyhtiöiden tasa-arvo-ohjeistusta, tasa-arvokyselyn tuloksia, Yhdenvertainen musiikkiala -teesejä ja pohdittiin, kuinka tasa-arvoa voitaisiin edistää.

Tasa-arvokyselyn tulosten ja haastattelujen löydösten perusteella tutkittaville yhtiöille tuotettiin toimenpide-ehdotukset paremman tasa-arvon saavuttamiseksi. Kehittämistoimenpiteillä on tarkoitus edistää yhtiöiden tasa-arvoa ja työhyvinvointia sekä saavuttaa tasa-arvolaissa ja Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeessa asetetut tasa-arvon tavoitteet. Toimenpiteiden avulla pyritään saavuttamaan etenkin naisille tasa-arvoisempi työympäristö ja sijoittuminen etenkin valta-asemassa oleviin työtehtäviin. Tutkimustulokset ja toimenpide-ehdotukset esiteltiin ja luovutettiin toimeksiantajalle, Musiikkituottajat – IFPI Finland ry:lle.

Yleisemmin tämän tutkimuksen tavoitteena oli saavuttaa tasa-arvoinen ja yhdenvertainen musiikkiala Suomessa. Tämä tutkimus on hyvin tärkeä ja merkityksellinen koko musiikkiteollisuudelle, sillä alaa on pidetty hyvin miesvaltaisena. Tutkimuksella on myös yhteiskunnallista hyötyä, sillä mitä enemmän tasa-arvoa tutkitaan, sitä useampi muukin ala herää pohtimaan tilannettaan.

Vuonna 2017 valtamedia nosti Yhdysvalloissa otsikoihin seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneita naisia kulttuurialalla. Tämä synnytti seksuaalista häirintää vastaan taistelevan Me too -kampanjan, joka levisi sosiaalisessa mediassa nopeasti ympäri maailmaa. Me too -kampanjan turvin yhä useammat häirintää kokeneet henkilöt ovat rohkaistuneet kertomaan omista häirintäkokeuksistaan, jonka vaikutuksesta häirintää ja tasa-arvoa on alettu huomioidaan yhä laajemmin myös Suomessa. (Hanhinen 2017.)

1.2 Tutkimuskysymys

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Mikä on kohdeyhtiöiden tasa-arvon nykytilanne?
- Millä toimenpiteillä kohdeyhtiöiden tasa-arvoa tulisi edistää?

Pääkysymyksen lisäksi vastattiin tarkentaviin apukysymyksiin:

- Miten henkilöstö ja johto kokevat tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan/yhtiössään?
- Miten tasa-arvoinen johtaminen kohdeyhtiöissä toteutuu?
- Ovatko henkilöstö ja johto kokeneet häirintää työpaikallaan/yhtiössään?

- Millä toimenpiteillä tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi voidaan saavuttaa?
- Mikä on kohdeyhtiöiden johdon motivaatio kehittää tasa-arvoa ja puuttua mahdolliseen häirintään?

2 TASA-ARVO

Tasa-arvo on kiistelty aihe modernissa länsimaisessa yhteiskunnassa. Eriarvoisuus ymmärretään aina epäoikeudenmukaisuudeksi, mutta siitä, mikä on tasa-arvoa, ollaan usein eri mieltä. Tasa-arvo on avainkäsite, joka sisältää oikeudellisesti useita käsitteitä, kuten yhdenvertaisuus, yhdenmukaisen kohtelun periaate, syrjinnän kieltäminen ja tasa-arvon edistäminen. Suomen kielessä tasa-arvosta puhuttaessa käytetään usein kahta termiä, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, joilla viitataan hieman eri asioihin. Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa, ja yhdenvertaisuudella kaikkea muuta tasa-arvoa, kuten ikä, uskonto tai kansalaisuus. Kansainvälisessä termistössä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta käytetään vain yhtä termiä, kuten englanniksi equality tai saksaksi Gleichheit. (Nousiainen 2012, 31–32.)

Kansainvälisesti sukupuolten välinen tasa-arvo on perusihmisoikeus, sillä se on välttämätön lähtökohta rauhalliselle, menestyvälle ja vakaalle maailmalle. Silti monissa maissa tasa-arvo on vielä melko kehittymättömällä tasolla. 18:ssa valtiossa aviomies voi laillisesti estää vaimoa tekemästä työtä. 39:ssä valtiossa tytöillä ja pojilla on eriarvoiset perintäoikeudet. 49:llä valtiolla ei ole lakia, joka suojelisi naisia perheväkivallalta. (United Nations s.a.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) kieltää syrjimästä niin naisia kuin miehiäkin sukupuolen perusteella. Laki on siis molempia sukupuolia koskeva ja heitä syrjinnältä suojaava. Lain keskeisenä tarkoituksena on kuitenkin parantaa naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja elämänaloilla, ellei jotain näistä ole jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. (Ahtela ym. 2006, 24.)

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkea muuta syrjintää, joka ei ole sukupuoleen perustavaa. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletään syrjintä

sekä etnisillä perusteilla että iän, kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielin, uskonnon tai vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden ja sukupuolisen suuntautumisen sekä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Ahtela ym. 2006, 28–29.)

2.1 Syrjintä työelämässä

”Työelämässä syrjintää on:

- Välitön syrjintä
- Välillinen syrjintä
- Häirintä
- Käsky tai ohje harjoittaa syrjintää”

(Tasa-arvovaltuutettu 2018a.)

Työelämän syrjintää voi tapahtua muun muassa työhönotossa, työtehtäviin ja koulutuksiin valittaessa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa, työtä johdettaessa, työtehtäviä jaettaessa, lomautuksissa ja työsuhdetta päätettäessä. Työntekijällä on syrjintää kokiessaan oikeus vedota tasa-arvolakiin ilman, että työnantaja ryhtyy vastatoimiin. Vastatoimet ovat sellaisia, jossa työntekijä laitetaan epäedulliseen asemaan esimerkiksi antamalla työntekijälle kohtuuttoman paljon lisätehtäviä tai hankaloittamalla työaikoja. (Tasa-arvovaltuutettu 2018a.)

Sukupuoleen perustuva syrjintä voi olla helposti tunnistettavaa välitöntä syrjintää tai hieman vaikeammin tunnistettavaa välillistä syrjintää. Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää tapahtuu silloin, kun naiset ja miehet asetetaan eriarvoiseen asemaan niin, että sukupuoli on selvästi ratkaisun perusteena. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi se, että työpaikkakoulutukseen pääsevät vain työpaikan miehet. Välillisessä syrjinnässä ihmiset asetetaan eri asemaan jonkin sukupuolineutraalilta näyttävän säännöksen tai käytännön nojalla, vaikka tosiasiallisesti he joutuvatkin sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan. Välillistä syrjintää on esimerkiksi se, jos työhön pääsyssä on ratkaisevaa, onko henkilöllä lapsia. (Paanetoja 2017, 122.)

2.2 Häirintä

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää. Tasa-arvovaltuutetun (2018b) mukaan ”seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä, seksuaalisesti ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä ja fyysistä koskemattomuutta”. Sukupuoleen perustuva häirintä puolestaan ei ole seksuaalista, vaan se on ”sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä ja fyysistä koskemattomuutta”.

Häirintä on yleistä monilla työpaikoilla ja se on vakava ongelma. Häirinnällä voi olla vakavia seurauksia, jotka ulottuvat sekä yksilöihin että työyhteisöön. Häirintä pilaa työpaikalla ilmapiiriä ja saattaa vahingoittaa häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän terveyttä. Tämä taas johtaa työtehon laskuun ja sairauspoissaoloihin. Tämän takia häirinnällä on kielteisiä seurauksia myös työnantajalle. Häirinnän haitalliset vaikutukset usein tiedostetaan ja useilla suomalaisilla työpaikoilla onkin laadittu ohjeet häirinnän ehkäisemiseksi. (Ahtela ym. 2006, 164–165.)

Työnantaja on velvollinen puuttumaan häirintään. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä työpaikalla on tasa-arvolaissa kielletty. Työnantaja syyllistyy itse syrjintään, jos hän ei seksuaalisesta tai muusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä työpaikalla kuultuaan ryhdy toimenpiteisiin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 15.4.2005/232, 8d §.)

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuonna 2017 teettämän tasa-arvobarometrin mukaan kahden viime vuoden aikana naisista 38 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää. Yleisimmät häirinnän muodot olivat loukkaavat kaksimieliset vitsit, härskit puheet ja asiattomat vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvät huomautukset. Häirintää olivat kokeneet erityisesti nuoret naiset. Alle 35-vuotiaista naisista yli puolet (56 %) oli kokenut häirintää. Tutkimuksessa haastateltiin 1678 henkilöä, jotka olivat iältään 15–74-vuotiaita. (Tasa-arvobarometri 2018).

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n vuonna 2018 toteuttamassa työkäiseen väestöön (18–64-vuotiaat) kohdistuneessa seksuaalisen häirinnän tutkimuksessa selvitettiin 2128 henkilön häirinnän kokemuksia nykyisessä tai jossain aiemmassa työpaikassa sekä kahden viimeisen vuoden aikana. Kaikista vastaajista 23 prosenttia oli joskus kokenut seksuaalista häirintää. Miehistä 9 prosenttia ja naisista 38 prosenttia oli joskus kokenut seksuaalista häirintää. Tutkimuksen mukaan viimeisten kahden vuoden aikana kaikista vastaajista 7 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää. Miehistä 2 prosenttia ja naisista 12 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää viimeisten kahden vuoden aikana. Ikäryhmistä eniten häirintää kokeneita olivat nuoret naiset (18–24-vuotiaat), joista 24 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää kahden viimeisen vuoden aikana. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018.)

Kulttuurialoilla on viime vuosina tehty paljon tasa-arvoon ja häirintään liittyvää tutkimusta. Vuonna 2018 Muusikkojen liitto tutki musiikkialalla tapahtuvaa seksuaalista häirintää. Kyselyyn vastasi 504 henkilöä. Vastaajat olivat laaja joukko musiikkialan henkilöitä, esimerkiksi konserteissa soittavia muusikoita ja levy-yhtiöissä työskenteleviä henkilöitä. Muusikkojen liiton mukaan musiikkialalla yhteensä 36 prosenttia oli kokenut ja 34 prosenttia oli havainnut seksuaalista häirintää. Naisista 51 prosenttia ja miehistä 20 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää. (Muusikkojen liitto 2018.)

Syksyllä 2017 käynnistynyt Me too -kampanja toi häirinnän yleiseen keskusteluun (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Metoo -kampanjan ansiosta häirintää kokeneet henkilöt ovat rohkeammin tulleet esiin kertomaan kokemuksistaan. Häirintä on nyt mukana julkisessa keskustelussa ja paljon esillä mediassa, eikä kohu tunnu laantuvan.

2.3 Tasa-arvon historia Suomessa

Vielä 1900-luvun alussa vain valkoisia, kristittyjä miehiä pidettiin kansalaisina. Muut olivat niin sanottuja ”toisia” ihmisiä jonkin ominaisuuden vuoksi, kuten sukupuolen, uskonnon tai toisen valtion kansalaisuuden takia. Nämä ”toiset” ihmiset olivat vailla täysiä kansalaisen oikeuksia. 1910–1920-luvulla alettiin to-

teuttaa sukupuolten tasa-arvoon tähtääviä lakiuudistuksia, joissa naisia ja miehiä alettiin kohdella samalla tavoin. Kansalaisiksi myös hyväksyttiin muut kuin kristityt. (Pylkkänen 2012, 57.)

Vuonna 1906 Suomeen perustettiin eduskunta ja siirryttiin vanhakantaisista säätyvaltiopäivistä, yleiseen ja yhtäläiseen äänioikeuteen. Yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden myötä naiset saivat äänestää ja asettua ehdolle vaaleissa, mikä oli hyvin ainutlaatuista maailmassa. Seuraavana vuonna 1907 ensimmäisissä eduskuntavaaleissa Suomeen valittiin 19 naiskansanedustajaa, ensimmäisinä maailmassa. (Eduskunta s.a.)

Vaikka Suomi oli ensimmäisiä Euroopan maita, jossa julkinen elämänpiiri avattiin naisille, yksityisyydessä tapahtuneet oikeuksien loukkaukset jäivät vielä pitkäksi aikaa huomiotta. (Pylkkänen 2012, 58.)

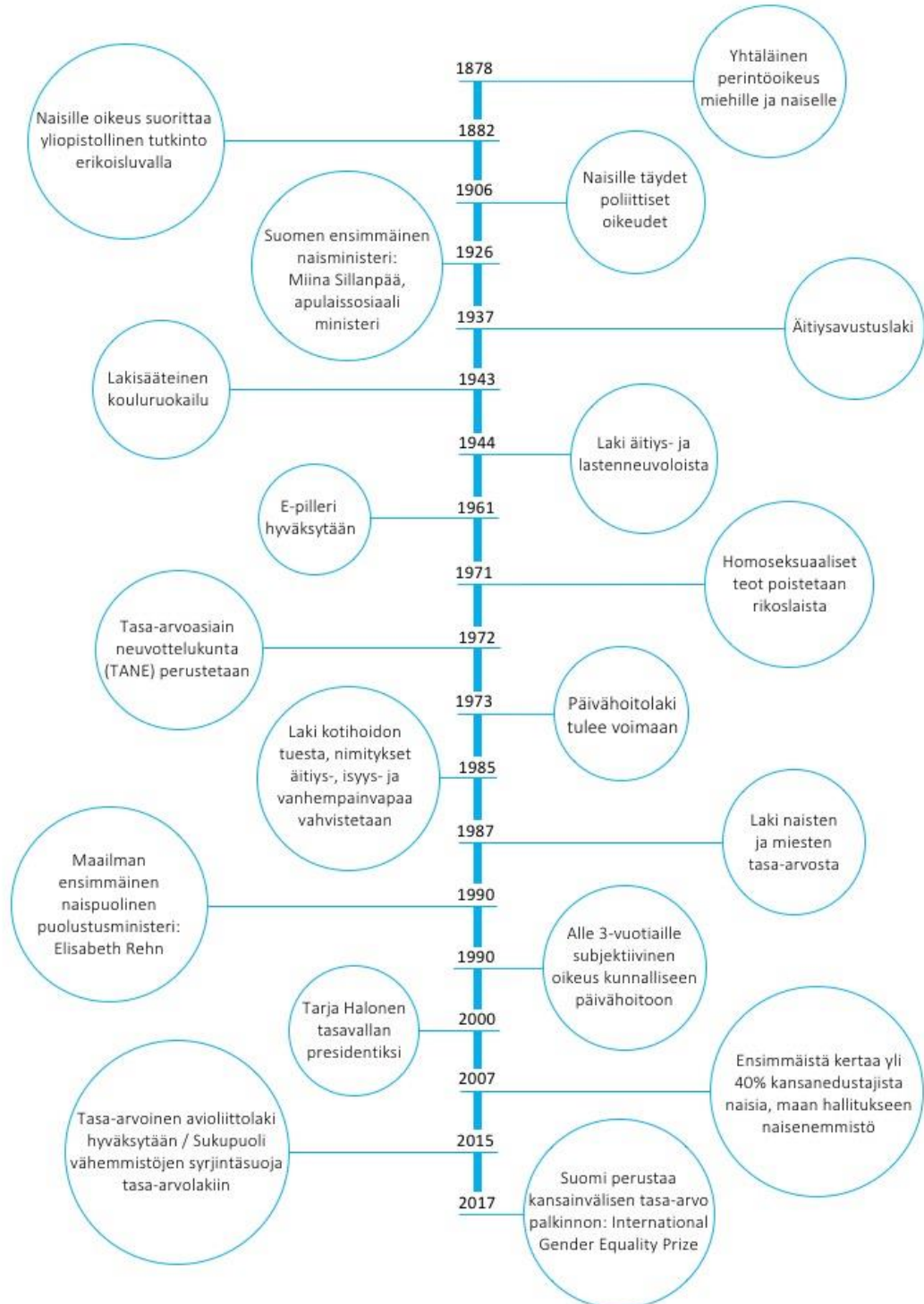
Vuonna 1926 eduskunnassa aloitti Suomen ensimmäinen naisministeri Miina Sillanpää. Hänen ministerikautensa tärkeimpiä lakeja oli naisten oikeus päästä valtion virkoihin. Hänen ministerikaudellaan myös laitettiin vireille avioliittolaki, jossa aviopuolisot olisivat tasavertaisia ja naiset pääsisivät pois aviomiehensä holhouksesta. Laki tuli voimaan vuonna 1929. (Naisten ääni s.a.a.)

1960-luvulla tasa-arvosta alettiin keskustella laajemmin yhteiskunnassa ja miehetkin ottivat enemmän osaa keskusteluun. Alettiin puhua hoivavastuun jakamisesta perheessä. 1970-luvulla keskusteluun nousivat lisääntymis- ja seksuaalioikeudet. Alettiin keskustella naisiin kohdistuvasti väkivallasta ja kouluissa alettiin opettaa ihmissuhde- ja sukupuolikasvatusta. Perustettiin Seksuaalisen tasavertaisuuden yhdistys Seta, ja homoseksuaaliset poistettiin rikoslaista. Myös abortti sallittiin hyvästä sosiaalisesta syystä. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.b.)

Vuonna 1980 Suomen hallitus otti käyttöön tasa-arvo-ohjelman. Suomeen laadittiin vuonna 1987 tasa-arvolaki, jossa kiellettiin syrjintä sukupuolen perusteella sekä tuettiin miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Lisäksi voimaan astui nimilaki, jossa nainen sai avioliitossa pitää sukunimensä. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.b.)

Kuvassa 1 on aikajanalle listattu viimeisten 140 vuoden aikana Suomessa ta-
pahtuneita merkkipaaluja tasa-arvon historiassa.

TASA-ARVON HISTORIA SUOMESSA



Kuva 1. Tasa-arvon historia Suomessa (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.a.)

Vuonna 1990 (kuva 1) pitkäaikainen kansanedustaja Elisabeth Rehn valittiin Suomen ja koko maailman ensimmäiseksi naispuoliseksi puolustusministeriksi. Lisäksi Rehn on toiminut YK:n alipääsihteerinä ja ihmisoikeustarkkailijana. Toimiessaan puolustusministerinä vuosina 1990–1995 hän nosti keskusteluun naisten vapaaehtoisen varusmiespalveluksen, joka tuli voimaan vuonna 1995. Lisäksi hän toimeenpani kiintiölain, jossa ”julkisiin komiteoihin ja työryhmiin piti vuodesta 1996 lähtien nimittää tasapuolisesti miehiä ja naisia”. (Naisten ääni s.a.a.)

Suomen ensimmäinen naispuolinen presidentti Tarja Halonen valittiin virkaan vuonna 2000 ja ensimmäinen naispuolinen pääministeri Anneli Jäätteenmäki vuonna 2003 (Naisten ääni s.a.b.).

Kuvassa 2 ovat tämän opinnäytetyön keskeisimmät tasa-arvoon liittyvät käsitteet ja niiden selitykset.

TASA-ARVO	Tasa-arvo on avainkäsite, joka sisältää oikeudellisesti useita käsitteitä, kuten yhdenvertaisuus, yhdenmukaisen kohtelun periaate, syrjinnän ja häirinnän kieltäminen sekä tasa-arvon edistäminen. Suomen tasa-arvolaisissa tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä samanarvoisuutta. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.
YHDENVERTAISUUS	Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.
SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ	Sanallista, sanatonta tai fyysistä, seksuaalisesti ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä ja fyysistä koskemattomuutta.
SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ	Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole seksuaalista, mutta jolla loukataan henkilön henkistä ja fyysistä koskemattomuutta.

Kuva 2. Opinnäytetyön keskeisimmät tasa-arvon käsitteet (Tasa-arvoaltuutettu 2018b)

Tasa-arvo on käsitteenä laaja ja sisältää monia eri alakäsitteitä. Tässä tutkimuksessa tasa-arvosta puhutaan miesten ja naisten välisenä tasa-arvona. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat myös osana tätä tutkimusta.

3 TASA-ARVOINEN JOHTAMINEN

Johtamisella on suuri vaikutus organisaation menestykseen. Johtajan on tunnettava ja tiedettävä roolinsa suhteessa organisaation kokonaisuuteen. Johtajan tehtävänä on myös auttaa henkilöstöä näkemään organisaation kokonaisuus ja onnistumaan tehtävissään. Onnistuakseen tehtävässään työntekijöiden on ymmärrettävä tehtävänsä ja roolinsa sekä tavoitteensa. (Hyppänen 2013, 11.)

Esimiesosaamisen vaikutus työhyvinvointiin ja työyhteisön toimintaan on suuri. Työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen ja tulokseen. (Hyppänen 2013, 165.)

Työsopimuslaissa työnantaja veloitetaan kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2.§ 2. mom.). Tasa-arvolaisissa säädetyn pykälän mukaan tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa sekä toimia niin, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6 §.)

Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muuten järjestää työolot niin, että työntekijä joutuu selvästi huonompaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella (Tasa-arvovaltuutettu 2018c).

Tasa-arvo tuo työpaikalle lisäarvoa. Tasa-arvoinen johtaminen parantaa työmotivaatiota, kehittää työilmapiiriä, vähentää stressiä, lisää luovuutta, takaa paremman työturvallisuuden ja lisää tehokkuutta. Myös julkisuuskuva paranee ja asiakastyytyväisyys kasvaa. (Huhta ym. 2005, 37.)

Työnantaja on velvollinen kehittämään ja järjestämään työolot siten, että ne soveltuvat yhtä lailla naisille ja miehille. Työt on järjestettävä siten, että työelämä ja perhe-elämä olisi helpompaa sovittaa yhteen. (Paanetoja 2017, 121.)

Yrityksen sisäisellä viestinnällä on suuri vaikutus henkilöstön tyytyväisyyteen. Henkilöstöviestinnän avulla rakennetaan yrityksen sisälle solidaarisuutta ja yhtenäisyyttä sekä kasvatetaan työtyytyväisyyttä. Kun yrityksessä harjoitetaan hyvää henkilöstöviestintää, niin yritykselle muodostuu hyvä maine, joka taas synnyttää työtyytyväisyyttä henkilöstön keskuudessa, sillä he tietävät työskentelevänsä hyvämaineiselle työnantajalle. Henkilöstöviestinnässä on erityisesti huomioitavaa se, että useimmat työntekijät työskentelevät fyysisesti yrityksen toimitiloissa, jolloin esimiehet ja työntekijät ovat päivittäisessä kontaktissa toistensa kanssa. Tutkimukset osoittavatkin, että työntekijät yleensä haluavat mieluiten kuulla yritystä koskevat uutiset ennemmin kasvotusten esimiehiltään kuin esimerkiksi sähköpostin tai uutiskirjeen välityksellä. (Lerbinger 2019, 19.)

3.1 Huonon johtamisen vaikutus työntekijän mielenterveyteen

Erilaisilla johtamistavoilla on vaikutus työntekijöiden mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Huonolla johtamisella voi olla suora vaikutus mielenterveydestä aiheutuviin sairauspoissaoloihin. Työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat muun muassa johtamistapa, työympäristö, yrityskulttuuri, työyhteisön toimivuus sekä viestintätavat. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen määrä on noussut viime vuosina. Sairauspäivärahapäivistä noin joka neljännes perustuu mielenterveydellisiin syihin. Kelan mukaan vuonna 2018 mielenterveyden häiriöiden perusteella maksettiin sairauspäivärahaa 74300 työkäiselle henkilölle, mikä on 2,3 prosenttia kaikista suomalaisista työkäisistä. Määrä on kasvanut yli neljänneksen (27 %) vuodesta 2016. (Kela 2019.)

OECD arvioi tuoreimmassa raportissaan (2018) mielenterveysongelmien kustannusten Suomessa olevan 11 miljardia euroa, joka 5,3 prosenttia Suomen bruttokansantuotteesta. Luku koko Euroopan korkeimpia. OECD on raportissaan nostanut mielenterveysongelmat koko Euroopan keskeiseksi kansanterveysongelmaksi.

Johtaja voi edistää mielenterveyttä työpaikalla muun muassa

- puuttamalla häirintään ja kiusaamiseen ajoissa
- pitämällä säännöllisesti tiimipalavereja

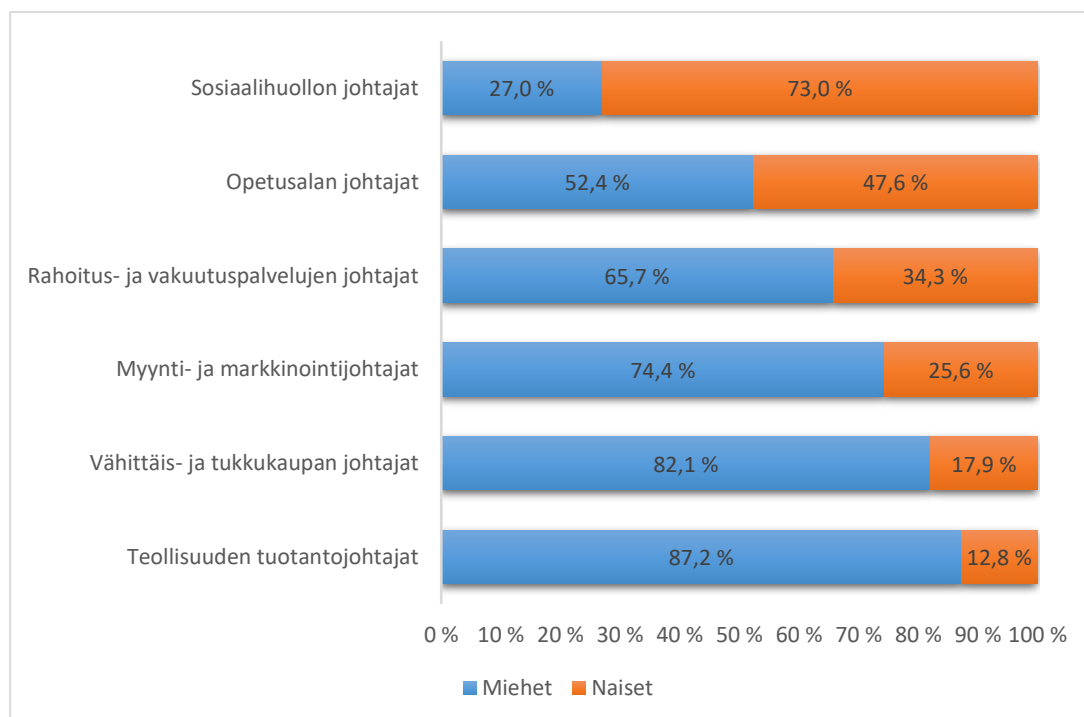
- antamalla neuvoja ja palautetta selvästi mutta kunnioittavasti
- kiinnittämällä huomiota johdon, esimiesten ja henkilöstön väliseen sekä henkilöstön keskinäiseen viestintään
- huolehtimalla työntekijöiden terveydestä, myös ennaltaehkäisevästi
- ymmärtämällä stressin ja sen syntymistä.

(Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015)

Johtajan tulee ymmärtää, millainen vaikutus tasa-arvoisella johtamisella on työntekijöiden mielenterveyteen ja kuinka suuret kustannukset yritykselle syntyy epätasa-arvoisesta johtamisesta syntyvillä poissaoloilla (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015).

3.2 Miehet ja naiset johtajina

Johtajina toimivista palkansaajista miehet ovat useammin johtotehtävissä kuin naiset. Tilastokeskuksen (2015) julkaisemasta tilastosta naisten ja miesten osuuksista johtajina toimivista palkansaajista selviää, että suurimmalla osalla sektoreista on miesvaltainen johto (kuva 3).



Kuva 3. Naisten ja miesten osuudet johtajina toimivista palkansaajista 2015 (Tilastokeskus 2015)

Kuvassa 2 selviää, että teollisuuden tuotantojohtajista (12,8 %) sekä vähittäis- ja tukkukauppajohtajista (17,9 %) reilusti alle viidennes on naisia. Myynti- ja markkinointijohtajistakin ainoastaan noin neljännes (25,6 %) on naisia. Opetusalan johtajissa sukupuolet jakaantuvat melko tasaisesti. Sen sijaan sosiaalihuollon johtajista suurin on naisia (73 %). (Tilastokeskuksen 2015.)

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2017 teettämässä tasa-arvobarometrissä käy ilmi, asenteet miesten ja naisten toimimisesta poliittisissa vastuunalaisissa tehtävissä ovat muuttuneet melko paljon vuosien 2001 ja 2017 välisenä aikana. Mieliapiteet siitä, kumpi sukupuoli on sopivampi sosiaali- ja terveyspolitiikkaan, ovat muuttuneen siten, että vuonna 2001 41 prosenttia miehistä vastasi naisten olevan sopivampia ja 57 prosentin mielestä sukupuolella ei ollut väliä. Kun taas vuonna 2017 enää 24 prosenttia miehistä vastasi naisten olevan sopivampia ja 74 prosentin mielestä sukupuolella ei ollut väliä. Naisilta kysyttäessä kehitys oli samankaltainen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

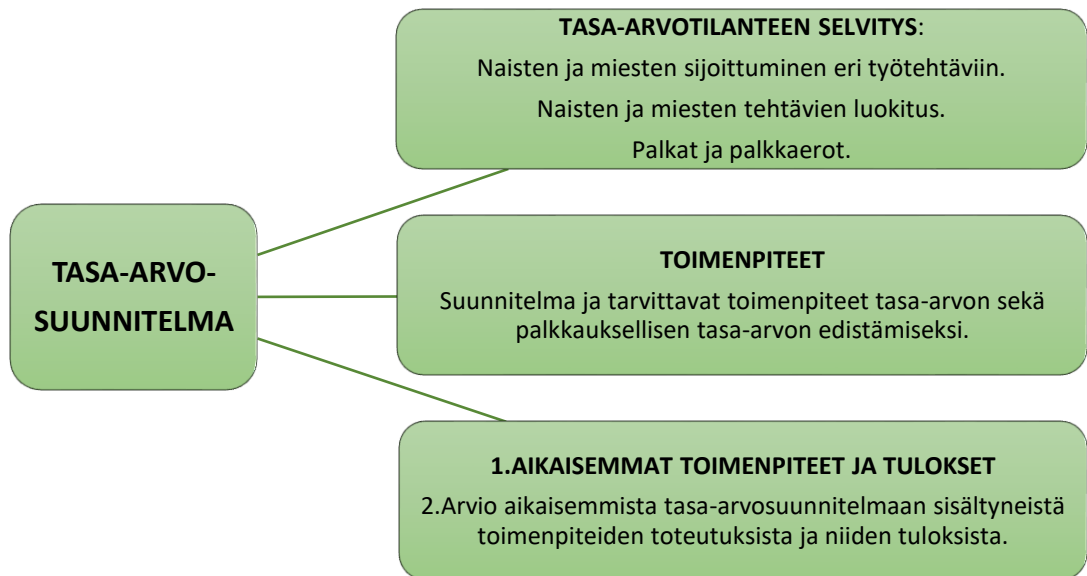
Myös asenteet naisten toimimisesta puolustuspolitiikassa ovat muuttuneet melko paljon. Vuonna 2001 73 prosenttia miehistä vastasi miesten olevan sopivampia puolustuspoliittisiin tehtäviin. 26 prosenttia miehistä vastasi, ettei sukupuolella ole väliä. Kukaan ei ollut sitä mieltä, että naiset sopisivat tehtävään paremmin. Vuonna 2017 vastaavassa kyselyssä 49 prosenttia miehistä vastasi miesten olevan sopivampia puolustuspoliittisiin tehtäviin. 50 prosenttia miehistä vastasi, ettei sukupuolella ole väliä. 1 prosentti miehistä vastasi naisten sopivan tehtävään paremmin. Naisten vastauksissa mielipiteiden kehityskulku oli melko samanlainen kuin miesten. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

3.3 Tasa-arvosuunnitelma

Jokainen työnantaja on velvollinen edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työpaikalla, riippumatta työntekijöiden lukumäärästä tai siitä, onko työnantaja yksityinen vai julkinen (Tasa-arvoaltuutettu 2018d). Jos työnantajan palvelussuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tasa-arvolain mukaan ”työnantajan velvollisuutena on laatia vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma,

jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6a §).

Tasa-arvosuunnitelmalle on tasa-arvolaisissa määrätty kolme kohtaa sisältävä vähimmäissisältö:



Kuva 4. Tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisältö (Tasa-arvovaltuutettu 2018d)

Tasa-arvosuunnitelman (kuva 4) tulee vähintään sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet sekä arvio aikaisemmista toimenpiteistä ja tuloksista (Tasa-arvovaltuutettu 2018d).

Tasa-arvolain uusimman pykälän (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329, 6c §) mukaan työnantaja on velvollinen ennaltaehkäisemään *sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti*.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessissa tulee olla mukana yrityksen luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaultuutettu tai jotkut muut yrityksen nimeämät henkilöstön edustajat. Heillä tulee olla myös riittävät mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa suunnitelman laatimiseen. (Tasa-arvovaltuutettu 2018d.)

Työnantaja on aina vastuussa siitä, että suunnitelma on tasa-arvolain mukainen ja täyttää vaatimukset. Työnantaja on velvollinen tiedottamaan valmiista tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstölle. (Tasa-arvovaltuutettu 2018d.)

4 TOIMEKSIANTAJA MUSIIKKITUOTTAJAT – IFPI FINLAND RY

Opinnäytetyön toimeksiantaja Musiikkituottajat – IFPI Finland ry on suomalaisten äänitetuottajien kattojärjestö, jonka tehtävänä on edistää suomalaisen musiikkialan toimintaedellytyksiä. Musiikkituottajat – IFPI Finland ry vastaa musiikkimyyntin tilastoista, ISRC koodin hallinnoinnista, kultalevyistä, Suomen Virallisesta Listasta ja Emma Gaalan järjestämisestä. Jäsenyhtiöinä toimii 20 äänitetuottajaa, jotka muodostavat 90 prosenttia äänitteiden kokonaisymyynnistä Suomessa. (IFPI 2018.)

Musiikkituottajat – IFPI Finland ry:n jäsenyhtiöt ovat seuraavat:

- Sony Music Entertainment Finland Oy
- Universal Music Oy
- Warner Music Finland Oy
- Alba Records
- CIL Suomi Oy
- Ensio Music Oy Ltd
- Fg-Naxos Oy Ab
- IndieCo c/o Rockadillo
- KSF Entertainment Group Ltd
- Mantopal Oy
- Ondine Oy
- Playground Music Oy
- PME Redords / Pinnacle Helsinki Oy
- Porski Oy
- Rähinä Records Oy
- Sound of Finland Oy
- Stupido Productions Oy
- Texicalli Records Oy

- The Fried Music Oy
- VLMedia Oy

(IFPI 2018.)

4.1 Levy-yhtiöiden toiminta

Levy-yhtiöt toimivat artistien kanssa yhteistyössä hoitaen artistien äänitteiden tuotannon, julkaisemisen ja jakelun sekä promoavat ja markkinoivat artisteja ja heidän julkaisujaan (Rytmimanuaali s.a.). Suomessa on kolme suurta yli 30 henkeä työllistävää monikansallista yhtiötä ja monia pienempiä 1–10 henkeä työllistävää levy-yhtiötä. Taulukkoon 1 on koottu tämän tutkimuksen kohdeyhtiöt ja henkilömäärät.

Taulukko 1. Kohdeyhtiöiden henkilömäärät




Kohdeyhtiöiden työsuhteessa olevien henkilöiden määrät	
YHTIÖ	HENKILÖMÄÄRÄ
Warner Music Finland Oy	46
Sony Music Entertainment Finland Oy	34
Universal Music Oy	31
PME records / Pinnacle Helsinki Oy	8
Playground Music Oy	5
FG-Naxos Oy	4
KSF Entertainment Group Oy	3
Alba Records	2
CIL Suomi Oy	1
Sound of Finland Oy	1
Texicalli Records Oy	1

Warner Music Finland Oy:ssa on työsuhteessa yhteensä 46 henkilöä, Sony Music Entertainment Finland Oy:ssa 34 henkilöä ja Universal Music Oy:ssa 31

henkilöä. Nämä kaikki kolme yhtiötä työllistävät yli 30 henkilöä, joten tasa-arvolaki velvoittaa heitä toteuttamaan tasa-arvosuunnitelman.

Suurien levy-yhtiöiden sisällä on useita yksiköjä, kuten johtoryhmä, myynti, markkinointi, talous ja hallinto, tuotanto sekä A&R (artists and repertoire) eli henkilö, joka hoitaa kommunikointia artistin ja levy-yhtiön välillä (Rytmimanuaali s.a.).

Tutkimuksen tasa-arvokyselyyn osallistuvat henkilöt työskentelevät yhdessä lukuisten artistien ja yhtyeiden kanssa. Kuvassa 5 on listattu esimerkkejä muutamista tutkittavien levy-yhtiöiden kanssa työskentelevistä artisteista:

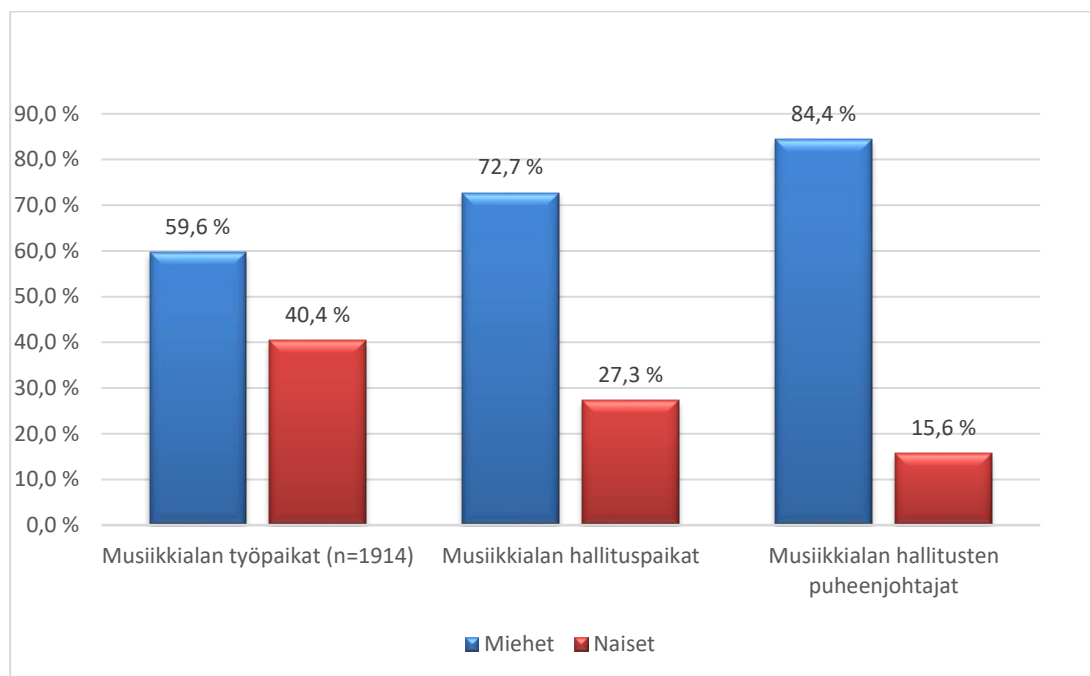
 SONY MUSIC	 UNIVERSAL MUSIC	 WARNER MUSIC
<p>Kotimaisia artisteja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haloo Helsinki! • Nightwish • Amorphis • Irina • Yö • CMX <p>Ulkomaisia artisteja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AC/DC • Beyonce • Foo Fighters • Miley Cyrus • TOOL • Whitney Houston 	<p>Kotimaisia artisteja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kotiteollisuus • Evelina • Mikael Gabriel • Popeda • Robin • Sunrise Avenue <p>Ulkomaisia artisteja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metallica • Lady Gaga • Eminem • U2 • Lana Del Rey • Rihanna 	<p>Kotimaisia artisteja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chisu • Antti Tuisku • Jenni Vartiainen • Vesa-Matti Loiri • Egotrippi • Vesala <p>Ulkomaisia artisteja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coldplay • Mastodon • Led Zeppelin • Ed Sheeran • David Guetta • Sia

Kuva 5. Musiikkituottajien jäsenyhtiöiden artisteja (Sony Music, Universal Music, Warner Music)

Kotimaisilla artisteilla (kuva 5) on sopimukset levy-yhtiöidensä kanssa, jolloin levy-yhtiö hoitaa sopimuksesta riippuen artistien äänitteiden tuotannon, markkinoinnin, myynnin ja jakelun. Ulkomaisten artistien kohdalla levy-yhtiöt vastaavat muun muassa artistin levyn myynnistä ja markkinoinnista Suomessa.

4.2 Music Finlandin tutkimus ja Yhdenvertainen musiikkiala -hanke

Music Finland teetti vuonna 2017 esiselvityksen sukupuolijakaumista työ- ja luottamustehtävissä musiikkialalla. Tarkastelussa oli mukana 1914 työpaikkaa ja luottamustehtävää. Kohteina olivat musiikkialan järjestöt, yritykset, orkesterikentät, festivaaliorganisaatiot ja korkeakoulutuksen piirit. Music Finlandin esiselvitys osoitti, että musiikkitoimiala näyttäytyy varsin miesvaltaisena (kuva 6) ja että täydelliseen tasa-arvoon sukupuolten välillä on vielä matkaa. Erityisesti yritysten ja yhdistyksien hallitusten jäsenet sekä korkeimmat johtajat ovat pääosin miehiä. (Music Finland 2017.)



Kuva 6. Miesten ja naisten osuudet musiikkialalla (Music Finland 2017)

Kuvassa 6 on vertailtu musiikkialan kaikkien työpaikkojen, hallituspaikkojen ja hallitusten puheenjohtajapaikkojen sukupuolijakaumia. Tarkastellessa kaikkia musiikkialan työpaikkoja sukupuolijakauma on vielä melko tasainen, naiset 40,4 prosenttia ja miehet 59,6 prosenttia, mutta kun tarkastellaan musiikkialan hallituspaikkoja, hallitusten jäsenistä naisia on vain 27,3 prosenttia ja hallitusten puheenjohtajista ainoastaan 15,6 prosenttia. Levy-yhtiöiden hallituspaikoista naisia on ainoastaan 13,2 prosenttia. (Music Finland 2017.)

Music Finland koordinoi hanketta nimeltä Yhdenvertainen musiikkiala. Hankkeessa on luotu teesit tasa-arvon, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden

edistämiseksi musiikkialalla. Music Finland on kutsunut mukaan kaikki musiikkialan ammattilaiset allekirjoittamaan ja jakamaan teesit:

- Teesi 1. Organisaatiomme sitoutuu vuoden 2018 loppuun mennessä tekemään tai päivittämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman ja noudattamaan sitä.
- Teesi 2. Sitoudumme viestinnässämme edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti.
- Teesi 3. Rekrytoinnissa ja palkkauksessa sitoudumme noudattamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatetta, sekä takaamme kaikille turvallisen ja syrjinnästä vapaan työympäristön.
- Teesi 4. Tavoitteenamme on, että tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus toteutuvat myös organisaatiomme hallinnossa ja johdossa. (Tavoitteenamme on, että organisaatiomme johtoryhmässä ja hallituksessa on tulevaisuudessa maksimissaan 60% samaa sukupuolta edustavia henkilöitä.)
- Teesi 5. Toteutamme taiteellisessa päätöksenteossa tasa-arvoa, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta.
- Teesi 6. Lapsilla ja nuorilla on oikeus valita musiikillinen polkunsä ilman ennakoasenteita, taustastaan ja sukupuolestaan riippumatta. Omalla toiminnallamme ja esimerkillämme pyrimme kannustamaan heitä rohkeisiin ja itsenäisiin valintoihin.

(Yhdenvertainen musiikkiala 2017.)

Teeseissä sitoudutaan tekemään yritykselle tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-suunnitelma, sekä sitoudutaan edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta rekrytoinnissa, palkkauksessa, viestinnässä, hallinnossa ja johdossa. Musiikkialan toimijat voivat käydä allekirjoittamassa teesit yhdenvertainenmusiikkiala.com verkkosivustolla. Valtaosa suomalaisista musiikkialan organisaatioista on jo allekirjoittanut nämä teesit. (Yhdenvertainen musiikkiala 2017.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

5.1 Menetelmien valinta

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista menetelmää. Kvantitatiivista menetelmää käytettiin, koska tutkimuksessa haluttiin kyselyn avulla selvittää kohdeyhtiöiden tasa-arvotilanne. Kvantitatiivisen tutkimuksen perusjoukkona olivat Musiikkituottajat – IFPI Finland ry:n jäsenyhtiöt (levy-yhtiöt). Kaikkia yhtiöitä ei kuitenkaan saatu mukaan tutkimukseen, sillä osa yhtiöistä ei lähettänyt kyselyä varten tarvittavia työntekijöidensä sähköpostiosoitteita. Nämä yhtiöt olivat työntekijämääriltään melko pieniä yhtiöitä, joten tällä vajeella ei ollut tutkimuksen kannalta merkittävää vaikutusta. Otoksessa oli lopulta mukana 11 yhtiötä. Kvalitatiivista menetelmää käytettiin, koska haluttiin selvittää, miten yhtiöiden johto hoitaa tasa-arvoasioita, sekä lisäksi haluttiin kerätä kehitysideoita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kolmen suurimman kohdeyhtiön johdolle toteutettiin yksilölliset teemahaastattelut, jotka pohjautuivat emoyhtiöiden ohjeistukseen, tasa-arvokyselyn tuloksiin sekä Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen teeseihin.

5.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Tutkimuksen lähtökohtana on tutkimusongelma, ja siihen haetaan ratkaisua tai vastausta. Tutkimusongelma ratkaistaan tiedolla. Tutkimusongelmasta johdetaan tutkimuskysymykset ja niillä ratkaistaan tutkimusongelma. Ongelman ratkaisulla pyritään asiantilan parantamiseen. Tieteen yksi tehtävistä onkin kehittää yhteiskuntaa ja viedä sitä kohti parempaa. Kun kysymykset ovat aseteltu oikein ja niihin on saatu vastaukset, ongelma voidaan ratkaista. Opinnäytetyön niin sanotun metarungon muodostavat tutkimusongelma, tutkimustulokset ja tutkimusvastaukset. (Kananen 2011, 21–24.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedot kerätään kysymyksillä, jotka voivat olla avoimia tai joissa voi olla valmiit vaihtoehdot (strukturoidut kysymykset). Kysymykset ovat tutkimuksen raaka-ainetta, ja niistä riippuu tutkimuksen luotettavuus ja laatu. (Kananen 2011, 30.)

Tässä tutkimuksessa on seitsemän avointa kysymystä. Vastaaajien määrä on sen verran kohtuullinen, että avointen kysymysten analysointi ei ole liian työlästä. Strukturoituja kysymyksiä on 16, joista 8 on valintakysymystä, 5 matriisikysymystä, 2 positiokysymystä ja yksi monivalintakysymys.

5.3 Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisessa opinnäytetyössä on aina arvioitava työn luotettavuutta. Tutkimuksen avulla saatavat tiedon on tarkoitus olla mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista. Luotettavuuden arvioinnissa käytetään validiteetti- ja reliabiliteetikäsitteitä. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan ja mitataan tutkimusongelman kannalta oikeita asioita ja reliabiliteetti tutkimustulosten pysyvyyttä. Oikea validiteetti varmistetaan käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää, oikeaa mittaria ja mittaamalla oikeita asioita. Kunnossa oleva validiteetti yleensä takaa myös oikean reliabiliteetin, ja silloin reliabiliteettiin ei juurikaan tarvitse puuttua. (Kananen 2011, 118–121.)

Opinnäytetyössä on tärkeää, että kaikki vaiheet on dokumentoitu ja ratkaisut perusteltu, jotta työn arvioitsija voi todeta prosessin alusta alkaen aukottomaksi (Kananen 2011, 123).

5.4 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivista eli laadullista menetelmää käytetään silloin, kun tutkittavalla ilmiöllä ei ole selitettävissä olevaa teoriaa, eli ilmiötä ei tunneta. Toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, jossa tulee esittää oikeat kysymykset, laadullisessa tutkimuksessa ei voi asettaa oikeita, yksityiskohtaisia kysymyksiä, jos ilmiötä ei tunneta. Tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä syvällisesti. Laadullinen tutkimus ei ole määrällisen tutkimuksen tavoin tiukoilla säännöillä rakennettu suoraviivainen prosessi, vaan laadullista aineistoa analysoidaan syklisenä prosessina. (Kananen 2014, 16–18.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään menetelminä havainnointia, haastatteluja, kyselyjä ja dokumentteja (Kananen 2014, 27). Tässä tutkimuksessa käytetään menetelmänä teemahaastattelua, joka on yksi yleisemmistä menetelmistä, joilla laadullista aineistoa kerätään. Teemahaastattelussa tutkija ja tut-

kittava ovat fyysisesti läsnä haastattelutilanteessa. Teemahaastattelussa keskustellaan ilmiöön liittyvistä asioista ja yritetään haastateltavan avulla kasvatamaan ymmärrystä ilmiöstä. (Mts. 76.)

Teemahaastattelussa tutkija pyrkii teemojen avulla avaamaan ja ymmärtämään ilmiötä. Keskustelun aikana haastateltavalta pyritään saamaan yksityiskohtaista tietoa ja ymmärrystä, josta saattaa nousta taas uusia kysymyksiä. Pienistä vastauspalasista pyritään rakentamaan kokonaiskuva, jolla ilmiötä selitetään. (Kananen 2014, 71–72.)

5.5 Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuskriteereinä käytetään yleensä seuraavia:

- vahvistettavuus
- arvioitavuus/dokumentaatio
- tulkinnan ristiriidattomuus
- luotettavuus (tutkitun kannalta)
- saturaatio.

(Kananen 2014, 151.)

Vahvistettavuus on tämän tutkimuksen tärkeä luotettavuuskriteeri, sillä aineistotriangulaatio vahvistaa luotettavuutta. Teemahaastattelun luotettavuutta lisäävät tutkimuksen kysely ja kirjalliset dokumentit. Arvioitavuutta lisäävät tämän tutkimuksen riittävä dokumentointi, eli on kirjattu perustelut ja syyt, miksi mikäkin menetelmä on valittu. Tulkinnan ristiriidattomuus vahvistuu silloin, kun eri lähteistä kerättyjen aineistojen tulkinnoissa päästään samaan lopputulokseen, esimerkiksi tämän tutkimuksen teemahaastatteluissa voidaan saada erilaisia tulkintoja, mutta silti päädytään ratkaisemaan samaa tutkimusongelmaa. Saturaatio vahvistuu silloin, kun eri lähteistä tulleet tutkimustulokset alkavat toistua. (Kananen 2014, 151–153.)

5.6 Triangulaatio

Triangulaatio on strategia, jossa ilmiötä tutkitaan samassa tutkimuksessa yhdistämällä monta eri tutkimusmenetelmää. Triangulaatio auttaa varmistamaan tuloksen luotettavuuden, jos eri lähteistä ja eri menetelmillä saavutetaan samanlaisia tuloksia. Triangulaatio voidaan jakaa neljään eri muotoon:

- menetelmätriangulaatio
- teoriatriangulaatio
- tutkijatriangulaatio
- aineistotriangulaatio

(Kananen 2014, 120.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty tiedonkeruumenetelminä haastatteluja ja kyselyä eli yhdistettyä laadullista ja määrällistä menetelmää, joten voidaan puhua triangulaatiosta. Triangulaatiomenetelminä tutkimuksessa käytettiin aineisto- ja menetelmätriangulaatiota.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen kvantitatiivisen osuuden menetelmänä käytettiin kyselyä. Kyselyn avulla selvitettiin, mikä oli kohdeyhtiöiden tasa-arvotilanne. Kysely toteutettiin Webropol-verkkokyselyalustalla. Kyselyn linkki lähetettiin jokaisen tutkittavan henkilön henkilökohtaiseen työpaikan sähköpostiin. Kyselyn lisäksi selvitettiin kolmen suurimman kohdeyhtiön miesten ja naisten määrät. Kvalitatiivisen osuuden menetelmänä käytettiin teemahaastatteluja, jotka toteutettiin kolmelle henkilömäärältään suurimman kohdeyhtiön johtoryhmän henkilölle. Tutkimuksen eteneminen on kuvattu liitteessä 3/3.

6.1 Selvitys miesten ja naisten määristä kolmessa suurimmassa kohdeyhtiössä

Miesten ja naisten määrät selvitettiin kolmelta suurimmalta yhtiöltä, Sony Music Entertainment Finland Oy:ltä, Universal Music Oy:ltä sekä Warner Music Finland Oy:ltä. Pienten yhtiöiden, joissa työskenteli 1–8 henkilöä, lukumäärät selvisivät yhtiöiden verkkosivujen kautta ja useiden pienten yhtiöiden vähäisen

henkilömäärän takia miesten ja naisten määrien osuuksilla ei ollut suurta merkitystä tämän tutkimuksen kannalta.

Miesten ja naisten määrät kysyttiin sähköpostilla kohdeyhtiöiltä. Kyselyn avulla selvitettiin kaikkien työsuhteessa olevien henkilöiden lukumäärät sukupuolittain asema- ja yksikkökohtaisesti. Ensin kysyttiin koko henkilöstön nykyinen lukumäärä sukupuolittain ja lukumäärä viisi vuotta sitten. Seuraavaksi kysyttiin lukumäärät yhtiön hallituksessa, johtoryhmässä, A&R-osastolla, markkinointiosastolla, myyntiosastolla sekä talous- ja hallinto-osastolla. Lisäksi, jos yhtiö käytti alihankkijoita tai freelancereita, kysyttiin heidän lukumäärät sukupuolittain.

6.2 Tasa-arvokysely

Tasa-arvokyselyä (liite 1) varten Musiikkituottajat – IFPI Finland ry:n jäsenyhtiöiltä pyydettiin kaikkien työsuhteessa olevien henkilöiden sekä hallituksen jäsenten sähköpostiosoitteet, joihin kysely lähetetään. Kyselyyn osallistui lopulta 11 yhtiötä ja kysely lähetettiin 132 henkilölle. Tasa-arvokysely osoitettiin kaikille kohdeyhtiöissä työsuhteessa oleville henkilöille sekä hallituksen jäsenille. Kyselyn vastaanottajille lähetettiin sähköpostitse henkilökohtainen linkki, jonka kautta he pääsivät avaamaan kyselyn. Kyselyn vastausajaksi annettiin 5–10 minuuttia ilman avoimiin kysymyksiin vastaamista.

Ensin kysyttiin vastaajan ominaisuuksista sukupuoli, ikä ja koulutustausta. Seuraavaksi kysyttiin vastaajan asema yhtiössä, yksikkö yhtiössä, työsuhteen yhtäjaksoinen pituus ja se, onko työsuhde vakituinen vai määräaikainen. Kysymyksellä ”mikä on kokonaishenkilöstön määrä työpaikallasi/yhtiössänne?” saatiin vastaukset siihen, minkä kokoisesta yhtiöstä on kyse kunkin vastaajan kohdalla. Tämä on oleellinen tieto, sillä yhtiöiden koot vaihtelevat muutaman hengen yhtiöistä yli 30 hengen yhtiöihin.

Tasa-arvokysymyksillä selvitettiin, kuinka henkilö kokee nykyisellä työpaikallaan tasa-arvon toteutuvan sijoittumisessa eri työtehtäviin, työtehtävien jakamisessa, yhtiön päätöksenteossa, palkkauksessa ja uralla etenemisessä.

Tasa-arvokyselyn avoimella kysymyksellä annettiin vastaajalle mahdollisuus kertoa omin sanoin, millaisia tasa-arvon epäkohtia hän on kohdannut nykyisellä työpaikallaan tai yhtiössään.

Positiokysymyksillä, asteikolla 1–5, selvitettiin, kuinka tärkeää vastaajan mielestä tasa-arvon kehittäminen on yleisesti ja hänen työpaikassaan tai yhtiössään.

Jotta tasa-arvon nykytilaa voitiin tarkastella, täytyi selvittää, oliko tasa-arvoasioita käsitelty yhtiössä aiemmin, ja jos oli käsitelty, miten. Vastaajalta haluttiin lisäksi mielipiteitä ja ideoita, kuinka tasa-arvoa hänen mielestään tulisi lisätä.

Sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä jaettiin kyselyssä omiin osioihin. Molemmista käytettiin matriisikysymyksiä. Kysymyksillä selvitettiin, kuinka usein mitäkin häirinnän muotoa on tapahtunut. Sukupuoleen perustuvan häirinnän osiossa kysyttiin, kuinka usein vastaajaan on kohdistunut nykyisellä työpaikallaan sukupuoleen liittyvää halventavaa puhetta, sukupuolesta johtuvaa väheksymistä sekä sukupuoleen liittyvää työpaikkakiusaamista. Lisäksi vastaaja sai avoimessa kysymyksessä kertoa omin sanoin, millaisia kokemuksia hänellä on sukupuoleen perustuvasta häirinnästä. Seuraavaksi kysyttiin samat sukupuoleen perustuvan häirinnän kysymykset niin, että selvitettiin, tietääkö vastaaja joihinkin muihin kohdistuneen hänen nykyisellä työpaikallaan kyseistä häirintää. Avoimessa kysymyksessä vastaaja sai kertoa, millaista sukupuoleen perustuvaa häirintää hän on nähnyt tai kuullut tapahtuvan työpaikallaan.

Seksuaalisessa häirinnän osiossa kysyttiin, kuinka usein vastaajaan on kohdistunut nykyisellä työpaikalla seksuaalisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä, härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia tai kysymyksiä, seksuaalisesti värittyneitä puheluita, viestejä tai sähköposteja, fyysistä koskettelua sekä seksuaalisia ehdotuksia tai vaatimuksia. Lisäksi vastaaja sai avoimessa kysymyksessä kertoa omin sanoin, millaisia kokemuksia hänellä on seksuaalisesta häirinnästä työpaikallaan. Seuraavaksi kysyttiin samat seksuaalisen häirinnän kysymykset siten, että tietääkö vastaaja joihinkin muihin kohdistuneen hänen nykyisellä työpaikallaan seksuaalista häirintää ja kuinka usein häirintää on tapahtunut. Lopuksi

vastaaja sai vielä omin sanoin kertoa, millaista seksuaalista häirintää hän nähnyt tai kuullut tapahtuneen työpaikallaan.

6.3 Haastattelut

Kohdeyhtiöiden johdolle tehtiin haastattelut, joiden avulla pyrittiin saamaan syvällisempää tietoa yhtiöiden tasa-arvotilanteesta sekä siitä, miten tasa-arvoasioita on käsitelty ja miten tasa-arvoa voisi edelleen kehittää. Haastatteluilla pyrittiin selvittämään, millä toimenpiteillä tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi saavutetaan ja mikä on kohdeyhtiöiden johdon motivaatio kehittää tasa-arvoa.

Haastattelut toteutettiin yksilöllisinä puolistrukturoituina teemahaastatteluina tutkimuksessa mukana olleille kolmelle suurimmalle yhtiölle, Sony Music Entertainment Finland Oy:lle, Universal Music Oy:lle ja Warner Music Finland Oy:lle. Nämä yhtiöt valittiin haastatteluun, sillä ne työllistävät yli 30 henkeä. Haastateltaviksi valittiin yksi henkilö jokaisen yhtiön johtoryhmästä.

Haastatteluiden avulla pyrittiin löytämään ratkaisuja niihin ongelmakohtiin, joita tasa-arvokyselyssä tuli ilmi, jotta kohdeyhtiöissä päästäisiin mahdollisimman lähelle tasa-arvolaissa ja Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeessa asetettuja tavoitteita.

Haastatteluiden runko (liite 2) koostui kolmesta pääteemasta, jotka sisälsivät tarkentavia kysymyksiä:

- Teema 1: Emoyhtiöiden ohjeistus
- Teema 2: Tasa-arvokyselyn tulokset
- Teema 3: Yhdenvertainen musiikkiala-teesit

Haastatteluiden avulla pyrittiin löytämään ratkaisuja niihin ongelmakohtiin, joita tasa-arvokyselyssä tuli ilmi, jotta kohdeyhtiöissä päästäisiin mahdollisimman lähelle tasa-arvolaissa ja Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeessa asetettuja tavoitteita.

Haastattelut äänitettiin ja haastatteluiden jälkeen aineisto litteroitiin tekstimuotoon eli kirjoitettiin auki. Kolmesta haastattelusta kertyi materiaalia yhteensä 18

sivua tekstiä. Materiaali analysoitiin tekstinkäsittelyohjelmalla. Materiaali segmentoitiin ja sille tehtiin aineistolähtöinen koodaus. Aineistolähtöisessä koodauksessa teksti jaetaan ensin eri asiasisältöihin ja tämän jälkeen eri sisällöt nimetään eli koodataan (Kananen 2015, 171).

7 TUTKIMUSTULOKSET

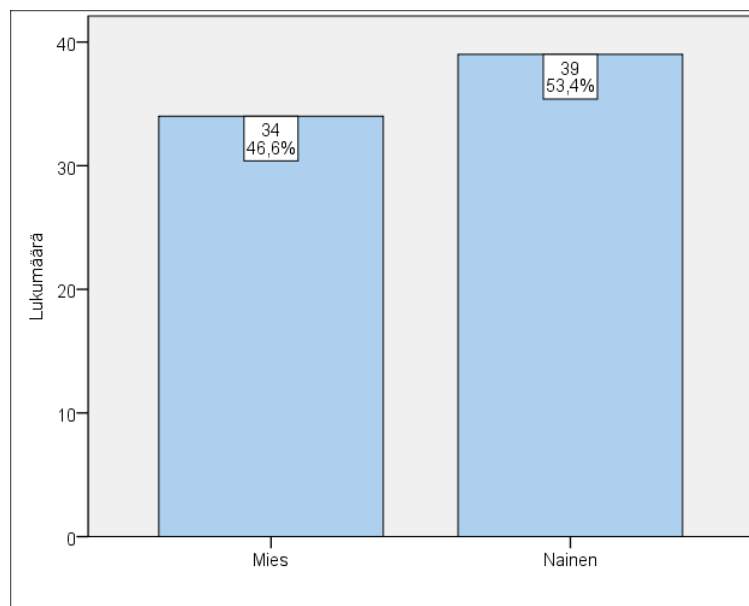
Tässä luvussa käydään läpi tasa-arvokyselyn tulokset, miesten ja naisten lukumäärät kolmessa suurimmassa kohdeyhtiössä, sekä haastatteluiden tuloksia. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset on kuvattu myös liitteissä 3/5 ja 3/7.

7.1 Tasa-arvokyselyn tulokset

Kysely lähetettiin yhteensä 132 henkilölle. Kyselyyn vastasi 75 henkilöä, joten vastausprosentti oli 57 prosenttia. Lähes jokainen kyselyn aloittanut suoritti kyselyn alusta loppuun asti. Ainoastaan avoimiin kysymyksiin moni jätti vastamatta, mutta silti niihinkin vastattiin kohtuullisen usein.

7.1.1 Taustatiedot

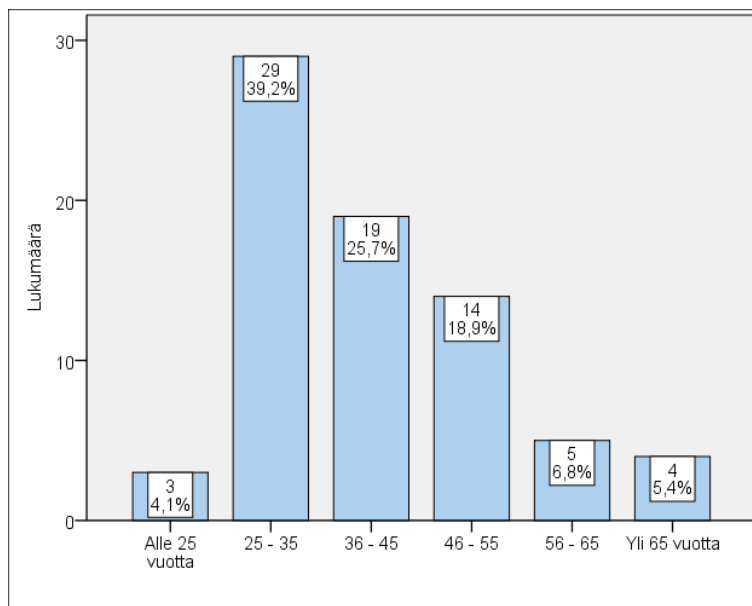
Kuvassa 7 näkyy kyselyn vastaajien sukupuolijakauma.



Kuva 7. Vastaajien sukupuolijakauma (n=73)

Sukupuolet jakautuivat melko tasaisesti. Vastaajista naisia oli 53,4 prosenttia ja miehiä 46,6 prosenttia. 2 vastaajaa ei kertonut sukupuoltaan. Naiset vastasivat miehiä aktiivisemmin avoimiin kysymyksiin, joissa naisilla oli selvästi enemmän ja pidempiä vastauksia.

Vastaajien ikäryhmiä vertailtaessa kuvassa 8 näkyy, että suurin osa (39,2 %) vastaajista oli iältään 25–35-vuotiaita. Neljännes (25,7 %) vastaajista oli 36–45-vuotiaita ja hieman alle viidennes (18,9 %) oli 46–55-vuotiaita. Vähemmistöön vastaajista kuuluivat 56–65-vuotiaat (6,8 %), yli 65-vuotiaat (5,4 %) sekä alle 25-vuotiaat (4,1 %).

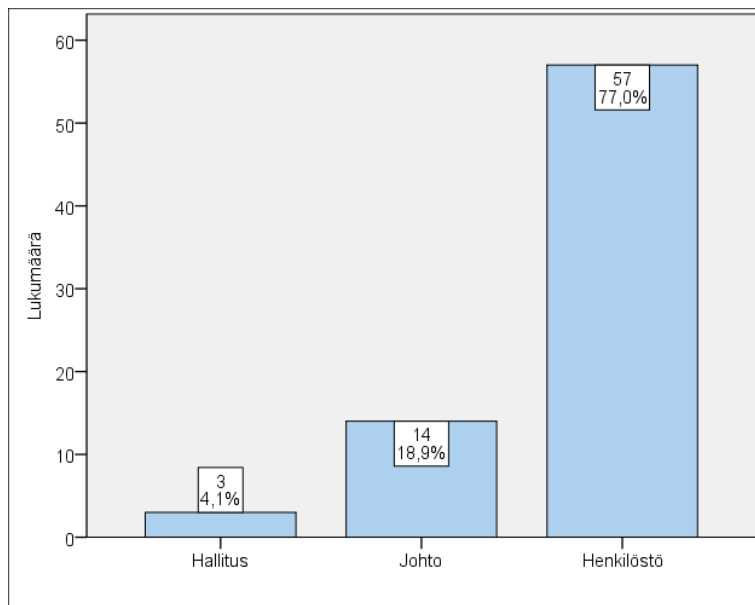


Kuva 8. Vastaajien ikä (n=74)

Ikäryhmät jakautuivat sukupuolen mukaan niin, että 36-vuotiaista ja vanhemmista vastaajista suurin osa (62 %) oli miehiä ja alle 36-vuotiaista vastaajista suurin osa (75 %) oli naisia.

Koulutustaustoista kysyttäessä suurimmalla osalla (37,8 %) oli alemmassa ammattikorkeakoulussa suoritettu tutkinto. Toiseksi usein (27 %) tutkinto oli suoritettu yliopistossa. Ylemmän ammattikoulututkinnon oli suorittanut 12,2 prosenttia. Koulutustaustoissa vähemmistöön kuuluvat lukio (8,1 %), ammattikoulu (8,1 %) ja peruskoulu (1,4 %).

Kuvassa 9 näkyy vastaajan asema työpaikalla tai yhtiössä.



Kuva 9. Vastaajan asema yhtiössä (n=74)

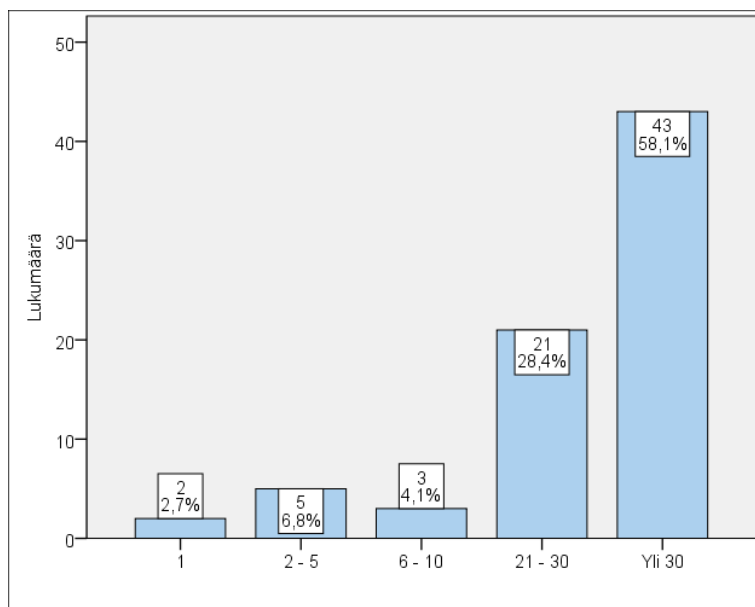
Omaa asemaa ja yksikköä työpaikalla tai yhtiössä kysyttäessä selvisi, että vastaajista 4,1 prosenttia kuului yhtiönsä hallitukseen, 18,9 prosenttia kuului johtoon ja enemmistö, 77 prosenttia, kuului henkilöstöön. Vastaajien yksiköt jakautuivat melko tasaisesti, kun ottaa huomioon, että osalla yhtiöistä ei ole erillisiä yksiköjä yhtiössään. Suurin osa työskenteli markkinointiyksikössä (31,9 %). Seuraavaksi yleisimmät yksiköt olivat talous ja hallinto (23,6 %), myynti (15,3 %) ja A&R (15,3 %). 13,9 prosenttia vastasi ”joku muu” ja kirjoitti lisätietoihin muun muassa tuotanto (2,8 %), live (2,8 %) ja publishing (1,4 %).

Naisia oli hallituksessa tai johtoasemassa hieman yli kymmenes (11,8 %), kun taas henkilöstössä naisia oli enemmistö, 65 prosenttia.

Nykyisten työsuhteiden yhtäjaksoista pituutta kysyttäessä selvisi, että suurin osa työsuhteista oli melko pitkiä. Hieman alle kolmannes vastaajista oli ollut nykyisessä työsuhteessa 5–10 vuotta (30,1 %) sekä yli 10 vuotta (28,8 %). Viidennes vastaajista oli nykyisessä työsuhteessa 1–2 vuotta (19,2 %). 15,1 prosentilla vastaajista työsuhteen pituus oli 3–4 vuotta ja 6,8 prosentilla alle yksi vuosi.

Suurin osa työsuhteista oli vakituisia (89 %). Ainoastaan 11 prosenttia työsuhteista oli määräaikaisia.

Kyselyn vastaajien nykyisen työpaikan tai yhtiön kokonaishenkilömäärät ja osuudet näkyvät kuvassa 10.



Kuva 10. Työpaikan tai yhtiön kokonaishenkilömäärä (n=74)

Työpaikan tai yhtiön kokonaishenkilömäärää kysyttäessä kävi ilmi että 58,1 prosenttia vastaajista työskentelee yli 30 henkeä työllistävässä yhtiössä ja 28,4 prosenttia 21–30 henkeä työllistävässä yhtiössä. Loput vastaajista työskentelivät huomattavasti pienemmissä yhtiöissä, kuten 6–10 hengen yhtiössä (4,1 %), 2–5 hengen yhtiössä (6,8 %) ja yhden hengen yhtiössä (2,7 %).

7.1.2 Tasa-arvo

Tasa-arvokysymykset oli rajattu koskemaan nykyisessä työpaikassa tai yrityksessä koettua tasa-arvoa. Tasa-arvokysymyksiin vastasi jokainen kyselyyn osallistuja.

Taulukko 2. Tasa-arvokokemukset

KUINKA KOET TASA-ARVON TOTEUTUVAN NYKYISELLÄ
TYÖPAIKALLASI/YHTIÖSSÄNNE

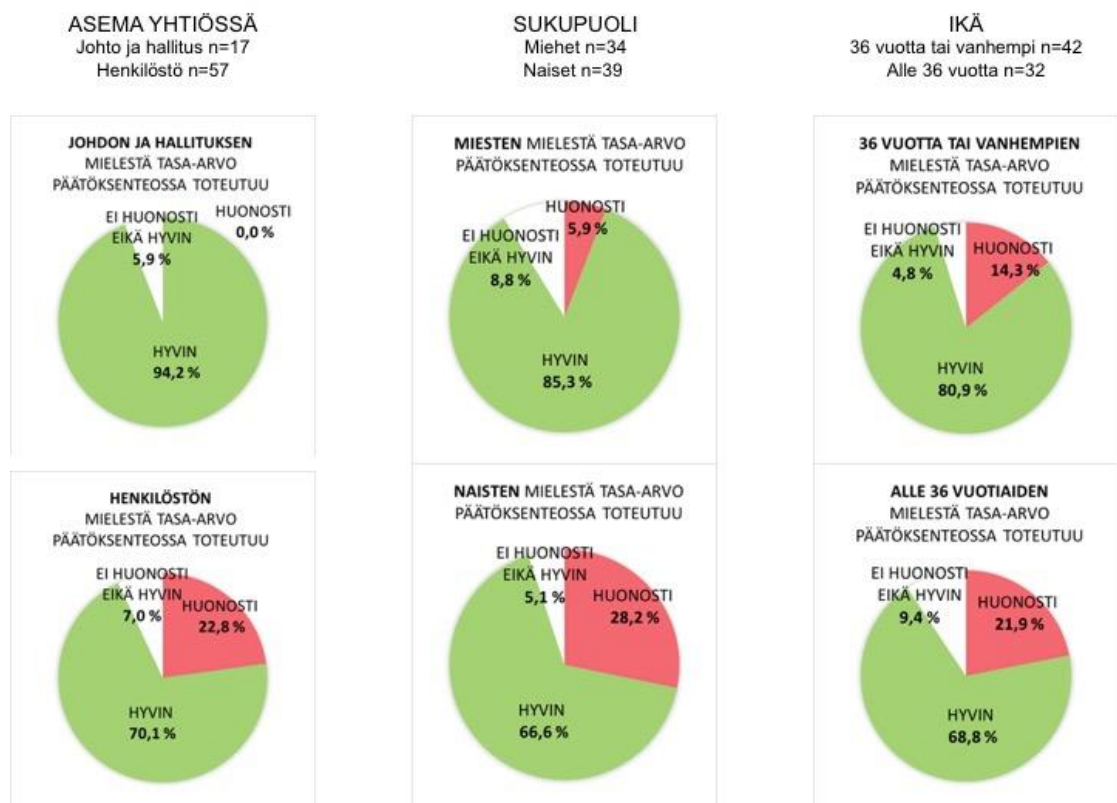
	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Ei huonosti eikä hyvin	Melko hyvin	Erittäin hyvin	Yhteensä	Keskiarvo
Yhtiönne päätöksenteossa	0	14 18,7 %	5 6,7 %	38 50,7 %	18 24 %	75 100 %	3,8
Palkkauksessa	1 1,3 %	10 13,3 %	18 24 %	31 41,3 %	15 20 %	75 100 %	3,6
Uralla etenemisessä	0	8 10,7 %	13 17,3 %	28 37,3 %	26 34,7 %	75 100 %	4,0
Työtehtävien jakamisessa	0	3 4 %	5 6,7 %	37 49,3 %	30 40 %	75 100 %	4,2
Henkilöiden sijoittumisessa eri työtehtäviin	0	2 2,7 %	9 12 %	39 52 %	25 33,3 %	75 100 %	4,2
Yhteensä	1 0,3 %	37 9,9 %	50 13,3 %	173 46,1 %	114 30,4 %	375 100 %	4,0

Epätasa-arvoa koettiin eniten yhtiön päätöksenteossa, jossa lähes viidennes (18,7 %) koki tasa-arvon toteutuvan huonosti, 50,7 prosenttia melko hyvin ja 24 prosenttia erittäin hyvin. Palkkauksessa 14,6 prosenttia vastaajista koki tasa-arvon toteutuvan huonosti ja heistä 1,3 prosenttia koki palkkauksen toteutuvan erittäin huonosti. 41,3 prosenttia koki palkkauksen melko tasa-arvoisena ja viidennes (20 %) koki sen erittäin tasa-arvoisena. Tyytymättömyyttä koettiin hieman myös uralla etenemisen tasa-arvoon, jossa noin kymmenes (10,7 %) vastaajista koki tasa-arvon toteutuvan huonosti, mutta 37,3 prosenttia piti uralla etenemistä melko tasa-arvoisena ja 34,7 prosenttia erittäin tasa-arvoisena.

Tuloksissa tasa-arvoa koettiin eniten työtehtävien jakamisessa, jossa 89,3 prosenttia koki tasa-arvon toteutuvan melko hyvin tai erittäin hyvin ja ainoastaan 4 prosenttia koki työtehtävien jakamisen epätasa-arvoisena. 85,3 prosenttia vastaajista koki tasa-arvon toteutuvan henkilöiden sijoittumisen eri työtehtäviin melko hyvin tai erittäin hyvin ja heistä 2,7 prosenttia koki sen epätasa-arvoisena.

Ristiintaulukointi analyyseissä vastauksia verrattiin ristiin vastaajien aseman mukaan (johto/hallitus – henkilöstö), sukupuolen mukaan (mies – nainen), sekä iän mukaan (alle 36 vuotta – 36 vuotta tai enemmän). Vastauksia vertailtiin keskenään matriisikysymyksessä ”kuinka koet tasa-arvon toteutuvan työpaikallasi/yhtiössänne”. Vertailtaessa johdon/hallituksen ja henkilöstön vastauksia keskenään, kävi ilmi, että henkilöstö koki puutteita tasa-arvossa huomattavasti enemmän kuin johto tai hallitus. Samoin naiset kokivat jokaisessa kysymyskohdassa tasa-arvon toteutuvan huonommin kuin miehet. Myös iän mukaan vertailtaessa, jokaisessa kysymyskohdassa alle 36-vuotiaat olivat tyytymättömpiä tasa-arvoon kuin 36-vuotiaat ja sitä vanhemmat.

Päätöksenteko koettiin kyselyssä kaikkein vähiten tasa-arvoisimmaksi. Ristiintaulukointikuvassa (kuva 11) nähdään, kuinka henkilöstön kokemukset tasa-arvoisesta päätöksenteosta poikkeavat johdon ja hallituksen kokemuksista. Myös miesten ja naisten kokemukset päätöksenteosta poikkeavat reilusti keskenään.



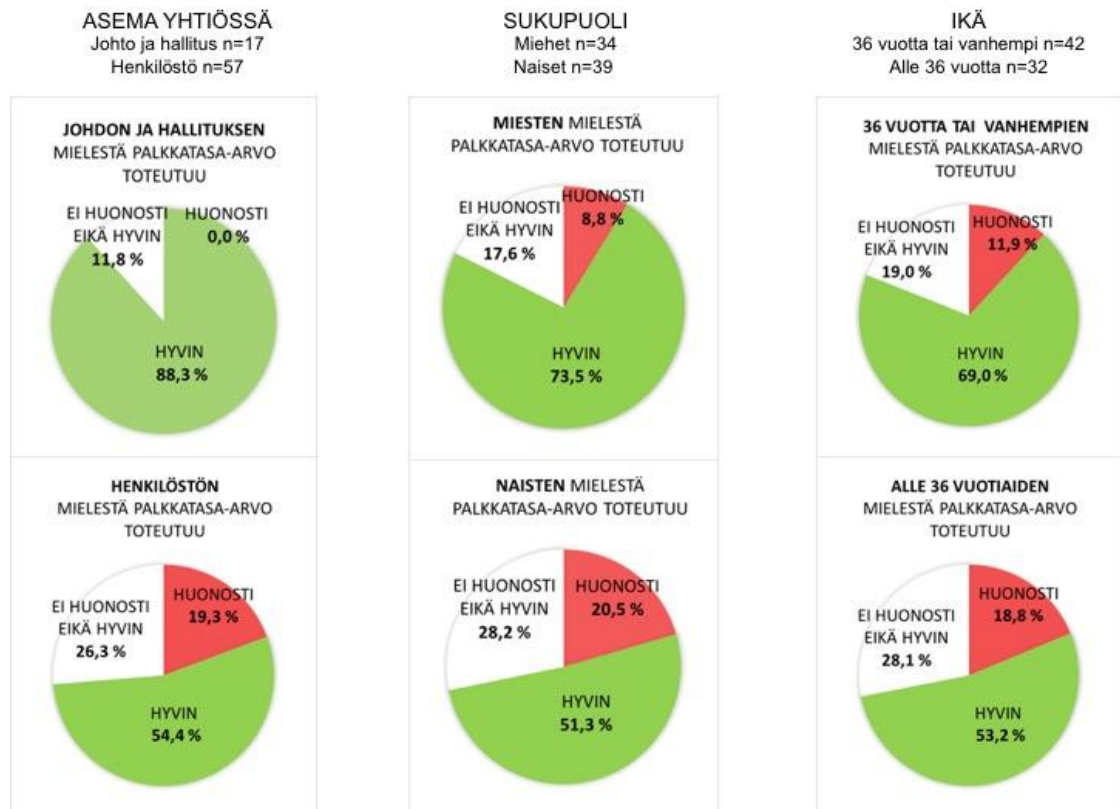
Kuva 11. Tasa-arvon toteutuminen päätöksenteossa aseman, sukupuolen ja iän mukaan

Johto ja hallitus sekä miehet pitivät päätöksentekoa erittäin tasa-arvoisena, ja sen sijaan henkilöstö ja etenkin naiset pitivät johdon päätöksentekoa huomattavasti epätasa-arvoisempana. Johdosta ja hallituksesta 94,2 prosenttia koki, että tasa-arvoinen päätöksenteko toteutuu hyvin, mutta kukaan heistä ei ollut sitä mieltä, että se toteutuisi huonosti. Henkilöstöstä 70,1 prosenttia koki, että tasa-arvoinen päätöksenteko työpaikalla toteutuu hyvin ja 22,8 prosentin mielestä huonosti. Miehistä 85,3 prosenttia koki, että päätöksenteko toteutuu hyvin ja 5,9 prosentin mielestä huonosti. Naisista 66,6 prosenttia koki, että päätöksenteko toteutuu hyvin ja 28,2 prosentin mielestä huonosti. 36-vuotiaat ja vanhemmat pitivät päätöksentekoa hieman tasa-arvoisempana, kuin alle 36-vuotiaat.

Avoimessa kysymyksessä ”kerro omin sanoin millaisia epäkohtia olet kohdannut tasa-arvon toteutumisessa työpaikallasi/yhtiössänne”, mainittiin johtoryhmän ja päätöksenteon liika miesvaltaisuus (11 mainintaa), naisilla ei ole tarpeeksi päätösvaltaa (2 mainintaa), sekä tiettyjen työntekijöiden suosiminen (2 mainintaa). Myös 2 kertaa mainittiin, että alalle on liian vähän naishakijoita. Avoimessa kysymyksessä ”millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa tulisi mielestäsi kehittää työpaikallasi/yhtiössänne?” vastattiin usein, että johto- ja päätöksentekotehtäviin tarvitaan lisää naisia (10 mainintaa).

Ristiintaulukoinnin tuloksista ja avoimista vastauksista voitiin päätellä, että yksi ongelmista on liian miesvaltaisessa johdossa ja sen tekemisissä miesvaltaisissa päätöksissä, jotka koetaan etenkin naisten kannalta liian epätasa-arvoisena.

Palkkaus koettiin lähes yhtä tasa-arvoisena kuin päätöksenteko. Kuvassa 12 näkyy, että johdon ja hallituksen sekä henkilöstön kokemukset palkkatasa-arvosta keskenään poikkesivat toisistaan lähes yhtä paljon kuin päätöksenteossa.



Kuva 12. Tasa-arvon toteutuminen palkkauksen tasa-arvossa aseman, sukupuolen ja iän mukaan

Johdosta ja hallituksesta 88,3 prosenttia kokivat, että palkkatasa-arvo toteutuu hyvin, mutta kukaan heistä ei ollut sitä mieltä, että se toteutuisi huonosti. Henkilöstöstä noin puolet (54,4 %) koki, että palkkatasa-arvo työpaikalla toteutuu hyvin ja neljänneksen (19,3 %) mielestä se toteutuu huonosti. Miehistä 73,5 prosenttia koki, että palkkatasa-arvo toteutuu hyvin ja 8,8 prosentin mielestä huonosti. Naisista puolet (51,3 %) koki, että palkkatasa-arvo toteutuu hyvin ja neljänneksen (20,5 %) mielestä huonosti. 36-vuotiaat ja vanhemmat pitivät palkkausta tasa-arvoisempana kuin alle 36-vuotiaat.

Avoimessa kysymyksessä ”Kerro omin sanoin, millaisia epäkohtia olet kohdannut tasa-arvon toteutumisessa työpaikallasi/yhtiössänne?” palkkatasa-arvo mainittiin usein ja palkkoihin ja etuihin kaivattiin lisää avoimuutta (3 mainintaa). Avoimessa kysymyksessä ”Miten tasa-arvoa on käsitelty tai kehitetty aiemmin työpaikallasi/yhtiössänne?” 2 henkilöä vastasi, että palkkausta oli tasa-arvoistettu. Avoimessa kysymyksessä ”Millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa tulisi mielestäsi kehittää työpaikallasi/yhtiössänne?” moni vastasi, että haluaisi palkkauksen tarkastamista ja tasa-arvoistamista (6 mainintaa).

Tyytymättömyys yhtiöiden päätöksenteon, palkkauksen ja uralla etenemisen tasa-arvoon olivat linjassa siihen, että yhtiöiden hallitukset ja johtoryhmät koostuvat lähes kokonaan miehistä.

Tyytyväisyys tasa-arvoiseen työtehtävien jakamiseen ja henkilöiden sijoittumiseen tasa-arvoisesti eri työtehtäviin olivat linjassa sen kanssa, että vastaajien nykyiset työsuhteet olivat suhteellisen pitkiä ja lähes kaikki työsuhteet olivat vakituisia.

Johto koki yhtiöiden tasa-arvotilanteen selvästi paremmaksi kuin henkilöstö. Henkilöstöstä etenkin naiset toivoisivat muutosta päätöksentekoon.

Kysymyksissä ”Kuinka tärkeää mielestäsi on tasa-arvo ja sen edistäminen työelämässä?” (asteikolla 1–5) ja ”Kuinka tärkeää mielestäsi olisi tasa-arvon kehittäminen/edistäminen sinun työpaikalla/yhtiössä?” (asteikolla 1–5) kaikki olivat sitä mieltä, että se tärkeää. Kaikki vastasivat asteikon välille 3–5.

Kysymyksessä ”Onko tasa-arvoasioita käsitelty aiemmin työpaikallasi/yhtiössä?” 14,7 prosenttia vastasi, että tasa-arvoasioita on käsitelty paljon, 65,3 prosenttia vastasi ”jonkin verran” ja viidennes (20 %) vastasi, että ”ei lainkaan”.

Avoimessa kysymyksessä ”Miten tasa-arvoa on käsitelty tai kehitetty aiemmin työpaikallasi/yhtiössä?” tasa-arvosuunnitelma mainittiin tehdyksi (10 mainintaa), tasa-arvoasioista oli keskusteltu (8 mainintaa), tasa-arvo-ohjeistus oli tehty (4 mainintaa).

Avoimessa kysymyksessä ”Millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa tulisi mielestäsi kehittää työpaikallasi/yhtiössä?” mainittiin muun muassa avoimuuden lisääminen (4 mainintaa), lisää huomiota rekrytointiin (3 mainintaa) ja lisää keskustelua (2 mainintaa).

7.1.3 Sukupuoleen perustuva häirintä

Nykyisellä työpaikalla tapahtuvaa sukupuoleen perustuvaa häirintää tapahtui vähemmän kuin seksuaalista häirintää.

Taulukko 3. Kohdistunut sukupuoleen perustuva häirintä

ONKO SINUUN KOHDISTUNUT NYKYISELLÄ TYÖPAIKALLASI/YHTIÖSSÄNNE

	Viikoittain	Kuukausittain	1-2 kertaa vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei koskaan	Yhteensä
Sukupuoleesi liittyvää halventavaa puhetta	0 0 %	1 1,3 %	0 0 %	7 9,3 %	67 89,3 %	75 100 %
Sukupuolestasi johtuvaa väheksymistä	0 0 %	0 0 %	1 1,3 %	6 8 %	68 90,6 %	75 100 %
Sukupuoleesi liittyvää työpaikkakiusaamista	0 0 %	0 0 %	0 0 %	1 1,3 %	74 98,6 %	75 100 %
Yhteensä	0 0 %	1 0,4 %	1 0,4 %	14 6,2 %	209 92,9 %	225 100 %

Sukupuoleen liittyvää halventavaa puhetta oli kuukausittain kohdistunut 1,3 prosenttiin vastaajista ja harvemmin kuin kerran vuodessa 9,3 prosenttiin vastaajista. Sukupuolesta johtuvaa väheksymistä oli 1–2 kertaa vuodessa kohdistunut 1,3 prosenttiin vastaajista ja harvemmin kuin kerran vuodessa 8 prosenttiin vastaajista. Sukupuoleen liittyvää työpaikkakiusaamista oli kokenut ainoastaan 1,3 prosenttia vastaajista, ja se oli tapahtunut harvemmin kuin kerran vuodessa.

Avoimessa kysymyksessä ”Kerro omin sanoin millaisia kokemuksia sinulla on sukupuoleen perustuvasta häirinnästä työpaikallasi/yhtiössäsi?” 2 vastaajaa mainitsi että alaa pidetään joidenkin mielestä edelleen miesten alana. Yksi henkilö oli kokenut työttelyä ja naisten seksualisointia.

Havaittua sukupuoleen perustuvaa häirintää tapahtui hieman enemmän kuin kohdistunutta häirintää, mutta vastaukset olivat silti melko samassa linjassa (taulukko 4).

Taulukko 4. Havaittu sukupuoleen perustuva häirintä

TIEDÄTKÖ JOIHINKIN MUIHIN KOHDISTUNEEN NYKYISELLÄ
TYÖPAIKALLASI/YHTIÖSSÄNNE

	Viikoittain	Kuukau-sittain	1-2 kertaa vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei koskaan	Yhteensä
Sukupuoleen liittyvää halventavaa puhetta	0 0 %	1 1,3 %	2 2,7 %	10 13,3 %	62 82,7 %	75 100 %
Sukupuolesta johtuvaa väheksymistä	0 0 %	1 1,3 %	3 4 %	9 12 %	62 82,7 %	75 100 %
Sukupuoleen liittyvää työpaikka- kiusaamista	0 0 %	0 0 %	0 0 %	2 2,7 %	71 97,3 %	73 100 %
Yhteensä	0 0 %	2 0,9 %	5 2,2 %	21 9,4 %	195 87,4 %	223 100 %

1,3 prosenttia vastaajista oli havainnut sukupuoleen liittyvää halventavaa puhetta kuukausittain, 2,7 prosenttia 1–2 kertaa vuodessa ja 13,3 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa. Sukupuolesta johtuvaa väheksymistä oli koettu lähes verran kuin sukupuoleen liittyvää halventavaa puhetta.

Avoimessa kysymyksessä ”Kerro omin sanoin millaista sukupuoleen perustuvaa häirintää olet nähnyt tai kuullut tapahtuvan työpaikallasi/yhtiössänne?”, oli havaittu työttelyä (4 mainintaa), naisten pätevyyden väheksymistä (2 mainintaa), halventavaa puhetta (1 maininta) ja kiusaamistapauksia, joihin ei ole puututtu (1 maininta).

7.1.4 Seksuaalinen koettu häirintä

Seksuaalisen häirinnän kysymykset oli rajattu koskemaan nykyisellä työpaikalla tai nykyisessä yhtiössä koettu häirintää (taulukko 5). Seksuaalisen häirinnän kysymyksissä selvisi, että häirintää tapahtui pääasiassa verbaalisella tasolla. Vain pieni osa tapahtui fyysisenä häirintänä.

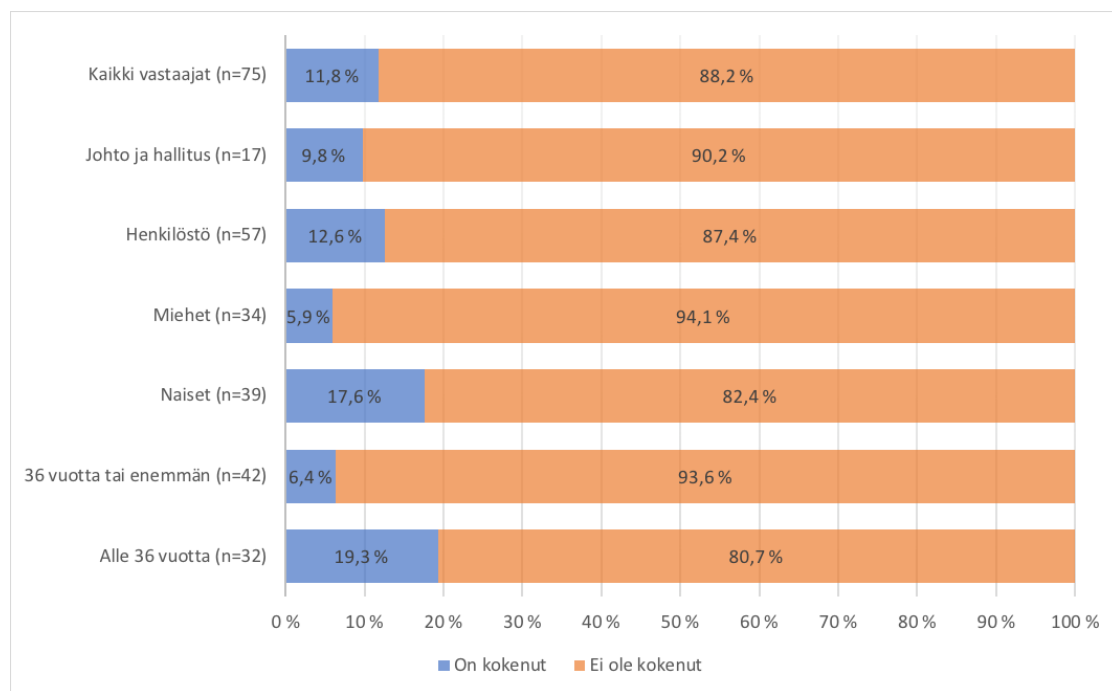
Taulukko 5. Kohdistunut seksuaalinen häirintä

ONKO SINUUN KOHDISTUNUT NYKYISELLÄ TYÖPAIKALLASI/YHTIÖSSÄNNE

	Viikoittain	Kuukausittain	1-2 kertaa vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei koskaan	Yhteensä
Seksuaalisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä	0 0 %	1 1,3 %	3 4 %	6 8 %	65 86,7 %	75 100 %
Härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä	1 1,3 %	1 1,3 %	12 16 %	10 13,3 %	51 68 %	75 100 %
Vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia/kysymyksiä	0 0 %	2 2,7 %	3 4 %	5 6,8 %	64 86,5 %	74 100 %
Seksuaalisesti värittyneitä puheluita, viestejä tai sähköposteja	0 0 %	0 0 %	1 1,3 %	3 4 %	71 94,7 %	75 100 %
Fyysistä koskettelua	0 0 %	0 0 %	1 1,3 %	1 1,3 %	73 97,3 %	75 100 %
Seksuaalisia ehdotuksia tai vaatimuksia	0 0 %	0 0 %	0 0 %	3 4 %	72 96 %	75 100 %
Yhteensä	1 0,2 %	4 0,9 %	20 4,4 %	28 6,2 %	396 88,2 %	449 100 %

Härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä oli kohdistunut lähes kolmannekseen (32 %) vastaajista, joka oli eniten kaikista häirinnän muodoista. Heistä 1,3 prosenttia oli kokenut kyseistä häirintää viikoittain, 1,3 prosenttia kuukausittain, 16 % 1–2 kertaa vuodessa, 13,3 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 68 prosenttia ei koskaan. Seksuaalisesti vihjailevia ilmeitä oli kohdistunut reiluun kymmenekseen (13,3 %) vastaajista. Vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia tai kysymyksiä oli kohdistunut yhteensä 13,5 prosenttiin vastaajista. Seksuaalisesti värittyneitä puheluita, viestejä tai sähköposteja oli kohdistunut 5,3 prosenttiin vastaajista. Seksuaalisia ehdotuksia tai vaatimuksia oli kohdistunut 4 prosenttiin vastaajista, ja ne olivat tapahtuneet harvemmin kuin kerran vuodessa. 2,7 prosenttia vastaajista oli kokenut fyysistä koskettelua.

Ristiintaulukoinneissa vastauksia verrattiin vastaajien aseman mukaan (johto/hallitus – henkilöstö), sukupuolen mukaan (mies – nainen) ja iän mukaan (alle 36 vuotta – 36 vuotta tai enemmän). Kuvassa 13 kaikkien vastaajien joskus kokemaa seksuaalista häirintää nykyisellä työpaikallaan tai yhtiösäään on verrattu aseman, sukupuolen ja iän mukaan koettuun seksuaaliseen häirintään.



Kuva 13. Koettu seksuaalinen häirintä kaikkien vastaajien, aseman, sukupuolen ja iän mukaan

Kaikista vastaajista 11,8 prosenttia oli joskus kokenut seksuaalista häirintää nykyisellä työpaikallaan. Johdon ja hallituksen edustajista 9,8 prosenttia oli kokenut häirintää. Henkilöstöstä 12,6 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää, eli hieman enemmän kuin kaikki vastaajat. Miehistä vain 5,9 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää, kun taas naisista 17,6 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää. Myös iän mukaan verratessa ero oli suuri, sillä 36-vuotiaista tai vanhemmista 6,4 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää ja alle 36-vuotiaista lähes viidesosa (19,3 %) oli kokenut seksuaalista häirintää.

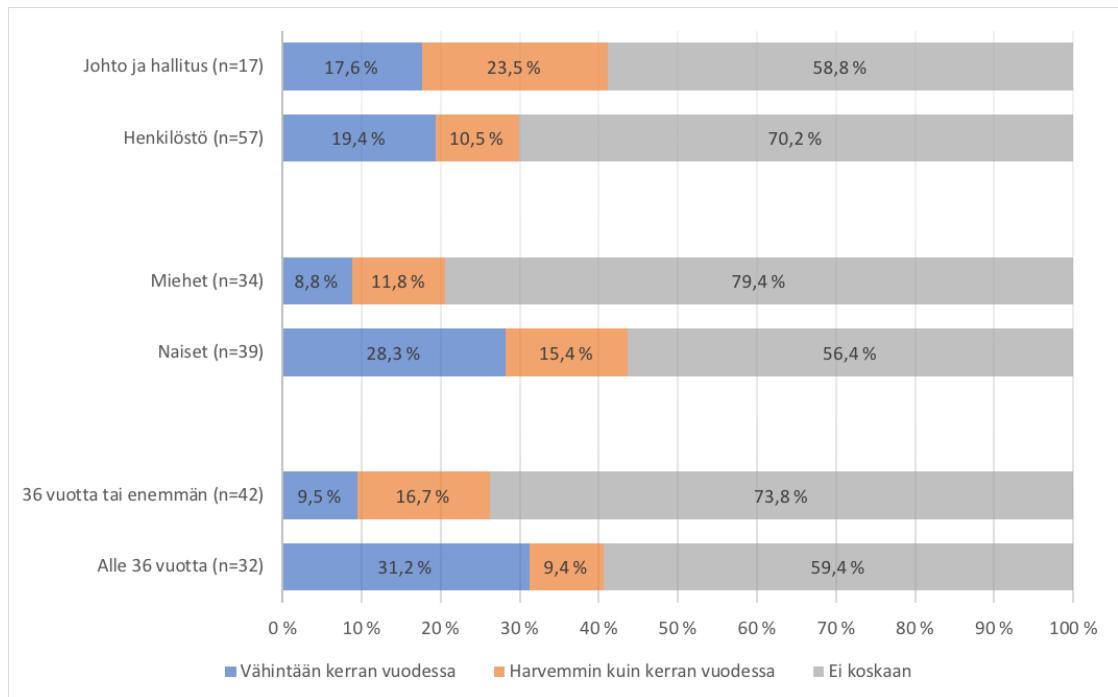
Taulukossa 6 vertaillaan vastaajaan kohdistunutta ja havaittua seksuaalista häirintää.

Taulukko 6. Vertailu koetusta ja havaitusta seksuaalisesta häirinnästä

KOETTU JA HAVAITTU HÄIRINTÄ	oli kokenut jonkin muotoista seksuaalista häirintää	oli havainnut jonkin muotoista seksuaalista häirintää
Kaikista vastaajista n=75	11,8 %	17,8 %
Naisista n=39	17,6 %	24,8 %
Alle 36 vuotiaista n=32	19,3 %	28,1 %
Kaikista vastaajista vähintään kerran vuodessa n=75	5,6 %	8,7 %
Kaikista vastaajista vähintään kuukausittain n=75	1,1 %	0,7 %

Kaikista vastaajista 11,8 prosenttia oli kokenut jonkin muotoista seksuaalista häirintää ja 17,8 prosenttia oli havainnut jonkin muotoista häirintää. Naisista 17,8 prosenttia oli kokenut jonkin muotoista seksuaalista häirintää ja 24,8 prosenttia oli havainnut jonkin muotoista häirintää. Alle 36-vuotiaista 19,3 prosenttia oli kokenut jonkin muotoista seksuaalista häirintää ja 28,1 prosenttia oli havainnut jonkin muotoista häirintää.

Vastauksia vertailtiin aseman, sukupuolen ja iän mukaan keskenään seksuaalisen häirinnän matriisikysymyksissä ”Onko sinuun kohdistunut nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne” ja ”Tiedätkö joihinkin muihin kohdistuneen nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne” (kuva 14).



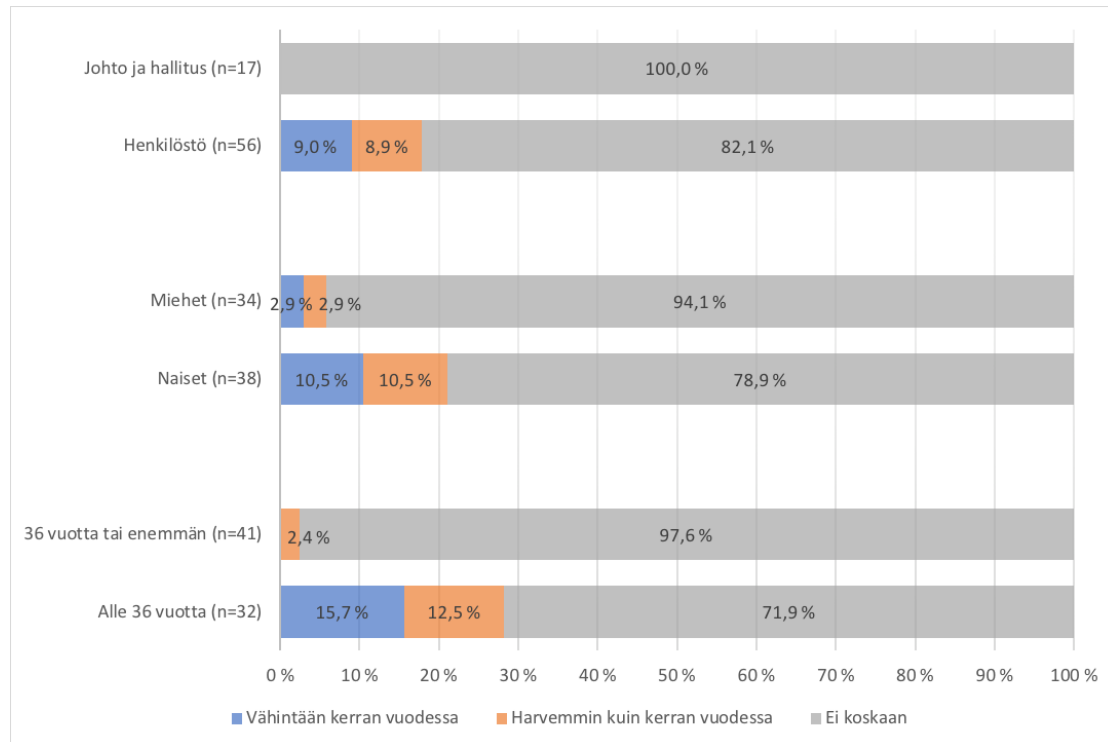
Kuva 14. Vastaajaan kohdistuneet härskit puheet ja kaksimieliset vitset aseman, sukupuolen ja iän mukaan

Kysymyksessä ”Onko sinuun kohdistunut nykyisellä työpaikallasi/tyhtiössänne härskejä puheita ja kaksimielisiä vitsejä?”, vertailtaessa johdon ja hallituksen sekä henkilöstön vastauksia keskenään, molempiin oli kohdistunut melko saman verran tätä häirintää. Johdosta ja hallituksesta 17,6 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 23,5 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 58,8 prosenttia ei koskaan. Henkilöstöstä 19,4 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 10,5 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 70,2 prosenttia ei koskaan.

Sukupuolen mukaan vastauksia vertailtaessa erot olivat huomattavasti suuremmat. Naiset olivat kokeneet huomattavasti enemmän ja useammin tätä häirintää. Miehistä 8,8 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 11,8 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 79,4 prosenttia ei koskaan. Naisista 28,3 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 15,4 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 56,4 prosenttia ei koskaan.

Myös iän mukaan vertailtaessa alle 36-vuotiaat olivat kokeneet huomattavasti enemmän tätä häirintää kuin 36-vuotiaat tai vanhemmat henkilöt. 36-vuotiaista tai vanhemmista henkilöistä 9,5 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään

kerran vuodessa ja 16,7 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 73,8 prosenttia ei koskaan. Alle 36 vuotiaista 31,2 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 9,4 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 59,4 prosenttia ei koskaan.



Kuva 15. Vastaajaan kohdistuneet vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset/kysymykset aseman, sukupuolen ja iän mukaan

Kysymyksessä ”Onko sinuun kohdistunut nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia/kysymyksiä?” (kuva 15) jokainen vertailuryhmä poikkesi melko paljon toisistaan. Johtoon ja hallitukseen ei ollut kohdistunut milloinkaan tätä häirintää, kun taas henkilöstöstä 9 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 8,9 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 82,1 prosenttia ei koskaan.

Miehistä 2,9 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 2,9 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 94,1 prosenttia ei koskaan. Naisista 10,5 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 10,5 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 78,9 prosenttia ei koskaan.

Alle 36 vuotiaiden kohdalla suunta oli sama kuin henkilöstöllä ja naisilla. 36 vuotiaista tai vanhemmista henkilöistä kukaan ei ollut kokenut tätä häirintää vuoden sisällä, 2,4 prosenttia oli kokenut harvemmin kuin kerran vuodessa ja 97,6 prosenttia ei koskaan. Alle 36 vuotiaista 15,7 prosenttia oli kokenut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, 12,5 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa ja 71,9 prosenttia ei koskaan.

7.1.5 Seksuaalinen havaittu häirintä

Havaitun seksuaalisen häirinnän vastausten (taulukko 7) tulkitsemisessa täytyy ottaa huomioon, että havaittu häirintä saattaa usein olla saman henkilön aiheuttamaa häirintää, josta on tehty useita havaintoja. Tällöin luvuista ei pystytä tekemään yhtä päteviä johtopäätöksiä, kuin koetun seksuaalisen häirinnän kysymyksissä ja vastaukset eivät välttämättä anna luotettavia tuloksia.

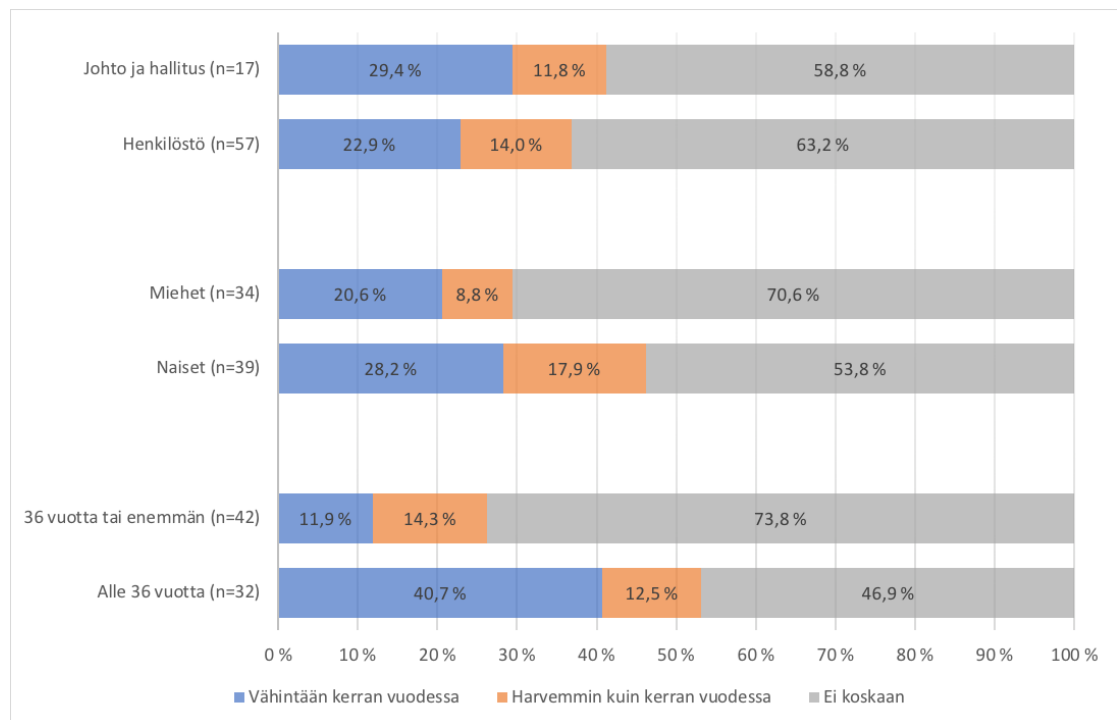
Taulukko 7. Havaittu seksuaalinen häirintä

TIEDÄTKÖ JOIHINKIN MUIHIN KOHDISTUNEEN NYKYISELLÄ TYÖPAIKALLASI/YHTIÖSSÄNNE

	Viikoittain	Kuukausittain	1-2 kertaa vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei koskaan	Yhteensä
Seksuaalisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä	0 0 %	0 0 %	5 6,7 %	9 12 %	61 81,3 %	75 100 %
Härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä	0 0 %	2 2,7 %	16 21,3 %	11 14,7 %	46 61,3 %	75 100 %
Vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia/kysymyksiä	0 0 %	1 1,3 %	6 8 %	10 13,3 %	58 77,3 %	75 100 %
Seksuaalisesti värityneitä puheluita, viestejä tai sähköposteja	0 0 %	0 0 %	3 4 %	3 4 %	69 92 %	75 100 %
Fyysistä koskettelua	0 0 %	0 0 %	5 6,7 %	5 6,7 %	65 86,7 %	75 100 %
Seksuaalisia ehdotuksia tai vaatimuksia	0 0 %	0 0 %	1 1,3 %	3 4 %	71 94,7 %	75 100 %
Yhteensä	0 0 %	3 0,7 %	36 8 %	41 9,1 %	370 82,2 %	450 100 %

Seksuaalista häirintää oli havaittu eniten kysymyksessä ”Tiedätkö joihinkin muihin kohdistuneen nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne puheita tai kaksimielisiä vitsejä?”, jossa yhteensä 38,7 prosenttia vastaajista oli joskus havainnut

tätä häirinnän muotoa. Seksuaalisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä oli havainnut yhteensä 18,7 prosenttia vastaajista. Vartaltoa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia tai kysymyksiä oli havainnut yhteensä 22,6 prosenttia vastaajista. Fyysistä koskettelua oli havainnut yhteensä 13,4 prosenttia vastaajista ja 5,3 prosenttia vastaajista oli havainnut seksuaalisia ehdotuksia tai vaatimuksia.

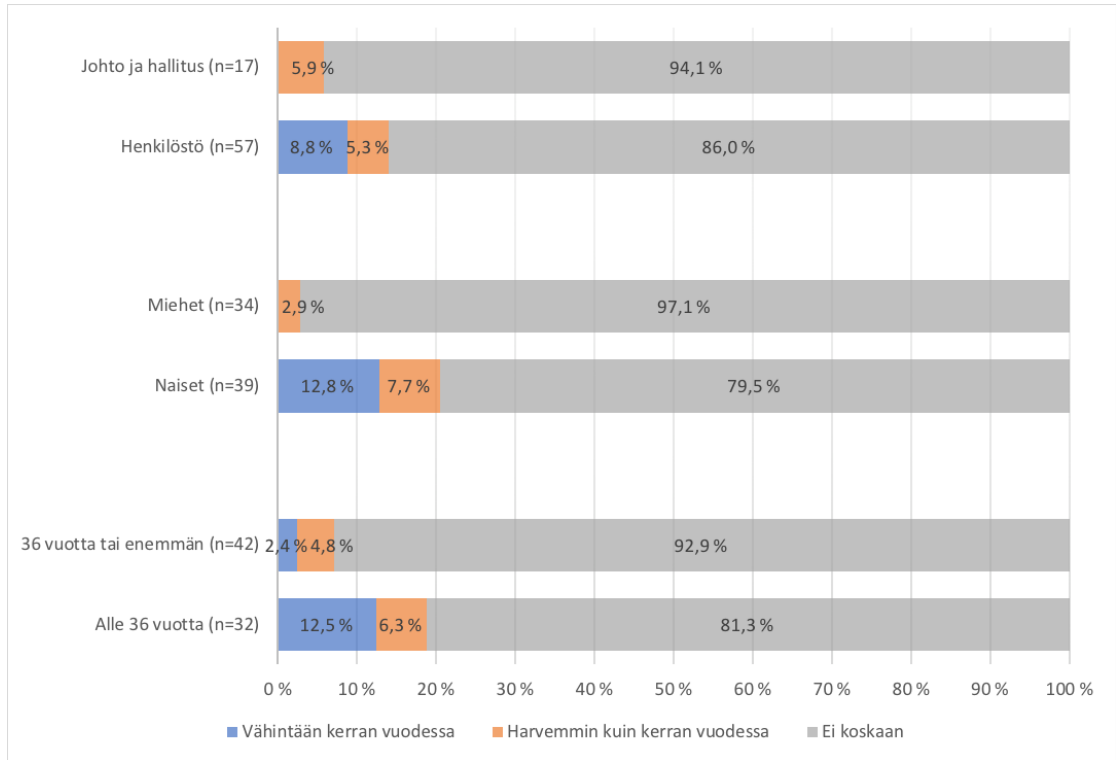


Kuva 16. Havaitut joihinkin muihin kohdistuneet härskit puheet ja kaksimieliset vitset aseman, sukupuolen ja iän mukaan

Kysymyksessä ”Tiedätkö joihinkin muihin kohdistuneen nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne härskejä puheita ja kaksimielisiä vitsejä” (kuva 16), vertailtaessa johdon ja hallituksen sekä henkilöstön vastauksia, johto ja hallitus olivat havainneet enemmän häirintää kuin henkilöstö. Johdosta ja hallituksesta 29,4 prosenttia oli havainnut tätä häirintää vähintään kerran vuodessa, kun taas henkilöstöstä 22,9 prosenttia oli havainnut sitä vähintään kerran vuodessa. Tässä on syytä ottaa huomioon, että vastaajista johtoon ja hallitukseen kuuluvia henkilöitä oli huomattavasti vähemmän kuin henkilöstöä.

Suurin erotus syntyi iän mukaan vertailtaessa, kun alle 36-vuotiaista 40,7 prosenttia oli havainnut härskejä puheita ja kaksimielisiä vitsejä vähintään kerran vuodessa ja 12,5 prosenttia heistä oli havainnut sitä harvemmin kuin kerran vuodessa, eli yhteensä yli puolella (53,2 %) heistä oli havaintoja. Heistä 46,9

prosentilla ei ollut havaintoja. 36-vuotiaista ja vanhemmista 11,9 prosenttia oli havainnut härskejä puheita ja kaksimielisiä vitsejä vähintään kerran vuodessa ja 14,3 prosenttia heistä oli havainnut sitä harvemmin kuin kerran vuodessa ja 73,8 prosentilla ei ollut havaintoja.



Kuva 17. Havaittu joihinkin muihin kohdistunut fyysinen koskettelu aseman, sukupuolen ja iän mukaan

Fyysistä koskettelua (kuva 17) oli havaittu huomattavasti vähemmän kuin monia muita häirinnän muotoja. Johdosta ja hallituksesta 5,9 prosenttia oli havainnut fyysisestä koskettelusta harvemmin kuin kerran vuodessa ja 94,1 prosentilla ei ollut havaintoja. Henkilöstöstä 8,8 prosenttia oli havainnut fyysisestä koskettelusta vähintään kerran vuodessa, 5,3 prosenttia oli havainnut harvemmin kuin kerran vuodessa, ja 86 prosentilla ei ollut havaintoja.

Miesten ja naisten vastauksia verratessa naisilla oli huomattavasti enemmän havaintoja fyysisestä koskettelusta. Miehistä 2,9 prosenttia oli havainnut fyysisestä koskettelusta harvemmin kuin kerran vuodessa ja 92,9 prosentilla ei ollut havaintoja. Naisista 12,8 prosenttia oli havainnut fyysisestä koskettelusta vähintään kerran vuodessa, 7,7 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa, ja 79,5 prosentilla ei ollut havaintoja.

36-vuotiaista tai vanhemmista vastaajista 2,4 prosenttia oli havainnut fyysistä koskettelua vähintään kerran vuodessa, 4,8 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa, ja 92,9 prosentilla ei ollut havaintoja. Alle 36-vuotiaista 12,5 prosenttia oli havainnut fyysistä koskettelua vähintään kerran vuodessa, 6,3 prosenttia harvemmin kuin kerran vuodessa, ja 81,3 prosentilla ei ollut havaintoja.

Avoimissa kysymyksissä ”Kerro omin sanoin millaisia kokemuksia sinulla on seksuaalisesta häirinnästä työpaikallasi/yhtiössänne?” sekä ”Kerro omin sanoin millaista seksuaalista häirintää olet nähnyt tai kuullut tapahtuvan työpaikallasi/yhtiössänne?” mainittiin usein ”kaksimieliset ja joskus liian pitkälle menevät vitsit”. Muita merkittäviä mainintoja ei ollut.

7.2 Miesten ja naisten määrät kolmessa suurimmassa kohdeyhtiössä

Miesten ja naisten määrät (taulukko 8) on listattu kolmesta suurimmasta kohdeyhtiöstä yksikkökohtaisesti.

Taulukko 8. Miesten ja naisten määrät kolmessa suurimmassa kohdeyhtiössä 2019

Levy-yhtiöiden henkilöstön sukupuolijakumat 2019	Warner Music		Universal Music		Sony Music	
	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia
Yhtiön työsuhteessa olevat henkilöt yhteensä	15	31	11	20	18	16
5 vuotta sitten yhtiön työsuhteessa olevat henkilöt			10	16	27	20
Hallitus	3	0	4	0	2	1
Johtoryhmä	5	1	4	4	4	1
A&R osasto	7	1	3	3	3	1
Markkinointiosasto	1	9	4	10	3	6
Myyntiosasto	3	1	2	3	4	6
Talous- ja hallinto-osasto	2	7	1	5	4	2
Hankinnoissa käytetyt alihankkijat/freelancerit	10	1	3	1	2	5

Warner Musicin henkilömäärästä selviää, että heillä on työsuhteessa naisia yli puolet enemmän kuin miehiä. Miehiä on 15 ja naisia 31. Hallituksessa on ainoastaan miehiä ja johtoryhmässä 5 miestä ja 1 nainen. A&R-osasto myös selvästi miespainotteinen, mutta markkinointiosasto on taas selvästi naispainotteinen.

Universal Musicilla on työsuhteessa yhteensä 31 henkilöä. Heistä naisia on 20 ja miehiä 11. Viisi vuotta sitten naisia oli 16 ja miehiä 10. Universal Musicin hallituksessa naisia ei ole lainkaan ja miehiä on 4. Johtoryhmä jakaantuu tasan: naisia on 4 ja miehiä on 4.

Sony Musicin kohdalla työsuhteessa on yhteensä 34 henkilöä, joista miehiä on 18 ja naisia 16. Heillä hallituksessa on 2 miestä ja yksi nainen. Johtoryhmässä on 4 miestä ja yksi nainen.

7.3 Haastatteluiden tulokset

Haastatteluiden tuloksissa käydään läpi aihealueittain haastatteluaineiston keskeisimpiä löydöksiä. Tuloksissa on nostettu esiin tutkimuksen kannalta tärkeimmät löydökset. Aihealueiksi on valittu ohjeistus, johdon ja hallituksen sukupuolijakaumat, tasa-arvoinen päätöksenteko, palkkatasa-arvo sekä häirintä.

7.3.1 Ohjeistus

Tasa-arvosuunnitelma oli toteutettu kaikissa haastateltavissa yhtiössä. Kaikki yhtiöt olivat myös käyneet Yhdenvertainen musiikkiala -teesejä läpi yhtiösään. Emoyhtiöiltä tulee säännöllisesti ohjeistusta haastateltaville yhtiöille. Henkilöstön hyvinvoinnista ja tasa-arvoasioista huolehditaan hyvin ja niitä seurataan säännöllisesti muun muassa viikoittaisella henkilöstön tyytyväisyyskyselyllä.

”Ohjeistuksessa oli vielä erikseen osa-alue, että miten kunnioittavasti käyttäytyvät työkaveriasi kohtaan, mitä saa tehdä, ja mikä on esimies – alainen – suhde, että mikä on hyväksyttävää ja normaalia johtamista.”

Haastatteluissa tuli esiin haastateltavien halu edistää tasa-arvoa ja hyödyntää emoyhtiöiltä tuleva ohjeistus.

7.3.2 Johdon ja hallituksen sukupuolijakaumat

Musiikkialalla ei yleisesti ole menneinä vuosina ollut paljon naisia, joka osaltaan on vaikuttanut siihen, että johtoasemissa on nykyäänkin enemmän miehiä. Haastatteluissa ilmeni, että johtoasemiin kyllä halutaan lisää naisia ja että johtoasemaan nousemisessa on kyse enemmän urakehityksistä kuin sukupuolesta. Kun on ollut alalla pitkään ja on osaamista, sukupuolella ei ole väliä. Nykyään musiikkialalla on yleisesti paljon myös naisia, joten on luonnollista, että naisia olisi jatkossa myös enemmän johtoasemissa. Muutos tuntuu olevan nyt jo käynnissä, ja naisia on siirretty aiempaa enemmän johtotehtäviin.

7.3.3 Tasa-arvoinen päätöksenteko

Päätökset pyritään pitämään tasa-arvoisina ja henkilöstö tietoisina päätöksistä. Kyselytulosten perusteella kaikki eivät pidä päätöksentekoa tasa-arvoisena. Yksi syy epätasa-arvoisen päätöksenteon kokemuksiin saattaa olla kommunikaatio ja sen puute. Ilmeni, että joskus päätöksiä joudutaan tekemään pienemmässä porukassa, joten myös se saattaa aiheuttaa sen, ettei päätöksentekoa aina pidetä tasa-arvoisena. Avoimuuden lisäämisellä voisi olla iso vaikutus tasa-arvoisen päätöksenteon kokemuksiin.

Ilmeni myös, että yksi syy epätasa-arvoisen päätöksenteon kokemuksiin saattaa olla johdon miesvaltaisuus, joka ei tietysti koske yhtiöitä, joiden sukupuolet jakautuvat tasaisesti.

7.3.4 Palkkatasa-arvo

Haastatteluissa tuli esiin haasteltavien vahva periaate siitä, että kaikille maksetaan samasta työstä samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Palkkoja käydään läpi vähintään kerran vuodessa. Eri positiossa työskenteleville henkilöille maksetaan eri palkkoja, joten tämä saattaa aiheuttaa tyytymättömyyttä palkkatasa-arvon kokemuksiin. Ja myös se, että naisia on tullut alalle enemmän vasta viime vuosina tai vuosikymmeninä, on saattanut aiheuttaa sen, että naisia on edelleen enemmän niin sanotuilla alemmilla positioilla, joilla myös palkat ovat matalampia. Tämä on saattanut aiheuttaa kokemuksia palkkojen epätasa-arvosta. Palkkauksen epätasa-arvon kokemuksia voitaisiin korjata lisäämällä informaatiota ja läpinäkyvyyttä siihen, että palkkaus on kunkin titteliin perustuvaa.

”Konsernin puolelta tulee aika vahva periaate, että samasta työstä maksetaan sama palkka.”

7.3.5 Häirintä

Haastateltavien johtoryhmän edustajien tietoon ei ollut tullut juurikaan häirintätapauksia. Tästä voitiin päätellä, että kun koettua ja havaittua häirintää on ta-

pahtunut, siitä ei ole ilmoitettu. Haastateltavista välittyi tunne, että kaikenlainen häirintä on otettava vakavasti. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että häirintää kokeneen tai havainneen henkilön olisi välittömästi ilmoitettava häirinnästä, jotta asia menisi eteenpäin. Verbaalista häirintää aiheuttanut henkilö ei myöskään aina ymmärrä tehneensä väärin.

”Pitäisi rohkaista siihen, ettei semmoista (häirintää) tarvitse kokea. Ehkä yleisen ilmapiirin muutos siihen, että se ei ole sallittua eikä hyväksyttävää, vaikka olisi minkälaisesta henkilöstä kyse”.

Haastatteluissa myös välittyi tunne, että häirinnästä ilmoittavaa henkilöä halutaan suojella, jos hän kokee esimerkiksi pelkoa leimaantumisesta. Viime vuosina häirinnästä ilmoittaminen on tehty entistä helpommaksi, esimerkiksi ottamalla yhteyttä tiettyihin asiaa valvoviin tahoihin. Yhtiöihin on tullut useita eri kanavia, joihin häirinnästä voi helposti ilmoittaa. Myös koulutuksissa on käyty konkreettisesti läpi miten edetään, jos näkee tai kokee häirintää.

Me too -kampanjalla on ollut iso vaikutus häirinnän huomioimisessa yhtiöissä. Me too -kampanjan ansiosta musiikkialalla on kansainvälisellä tasolla tullut esiin häirintää aiheuttavia henkilöitä. Haastateltavat yhtiöt ovat niin globaalilla tasolla kuin Suomessakin ottaneet vakavasti häirintään puuttumisen ja häirinnän seuraamisen.

8 PÄÄTELMÄT

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka tasa-arvo toteutuu kohdeyhtiöissä ja onko häirintää koettu tai havaittu. Lisäksi tavoitteena oli luoda toimenpide-ehdotukset tasa-arvon edistämiseksi. Kohdeyhtiöiden tasa-arvon nykytilanne saatiin selville kyselyn avulla. Tasa-arvoa edistävät tarpeelliset toimenpiteet saatiin selville kyselyn avulla sekä haastatteluissa nousseiden löydösten avulla. Toimenpiteiden avulla pyrittiin saavuttamaan tasa-arvolaisia ja Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeessa asetetut tasa-arvon tavoitteet.

Tasa-arvokyselyn tuloksissa selvisi, että tasa-arvoisimpina kohdeyhtiöissä pidettiin työtehtävien jakamista ja henkilöiden sijoittumista eri työtehtäviin. Uralla

etenemistä pidettiin myös melko tasa-arvoisena, vaikka siinä esiintyikin jo hieman tyytymättömyyttä. Tyytymättömyyttä koettiin eniten päätöksenteon ja palkkauksen tasa-arvossa. Lisäksi niihin kaivattiin lisää avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Moni piti johtoa liian miesvaltaisena. Kohdeyhtiöiden johdon haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että kyseisissä yhtiöissä henkilöstön hyvinvoinnista ja tasa-arvosta huolehditaan hyvin. Toisaalta myös tasa-arvokyselyssä johto ja hallitus pitivät päätöksentekoa ja palkkausta tasa-arvoisena. Tästä voitiin päätellä, että johto ei ole täysin tietoinen siitä, kuinka henkilöstö kokee tasa-arvon toteutumisen. Tämä on linjassa siihen, että kyselyn avoimissa vastauksissa tuli usein ilmi, että moni kaipasi enemmän keskustelua johdon ja henkilöstön välille sekä avoimuutta ja läpinäkyvyyttä päätöksentekoon ja palkka-asioihin.

Haastatteluissa tuli ilmi, että tyytymättömyys päätöksenteon tasa-arvoon saattaa johtua kommunikaatiosta. Tyytymättömyys palkkauksen tasa-arvoon saattaa haastateltavien mukaan johtua eri positioiden palkkojen vertailusta mutta myös viestinnän ja informaation puutteesta siihen, että jokainen saa samaa, titteliinsä perustuvaa palkkaa.

Haastattelujen perusteella kohdeyhtiöiden hyvinvoinnista pidetään huolta ja henkilöstön hyvinvointia seurataan. Naisista 28,2 prosenttia ja alle 36-vuotiaista 21,9 prosenttia koki päätöksenteon tasa-arvon toteutuvan melko huonosti, joten voisiko ratkaisu tähän löytyä jostain muusta kuin nykyisistä menetelmistä? Haastatteluissa tuli ilmi, että alalla ei ole ollut aiemmin paljon naisia ja tämä sukupolvi on vasta nyt kasvamassa. Tämän takia johtoryhmissäkään ei ole vielä paljon naisia. Tällä taas saattaa olla vaikutus henkilöstön ja etenkin naisten kokemuksiin epätasa-arvoisesta päätöksenteosta, sillä he työskentelevät alemmilla positiolla. Eri positioiden eri palkoilla saattaa taas olla vaikutus kokemuksiin epätasa-arvoisesta palkkauksesta. (Ks. liite 3/7.) Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6 §).

Kyselyssä tuli ilmi, että monien vastaajien mielestä yhtiöiden johtoryhmä on liian miesvaltainen. Tällä oli myös vaikutus kokemuksiin epätasa-arvoisesta

päätöksenteosta. Miesten ja naisten määrien selvityksessä kolmessa suurimassa yhtiössä selvisi, että yhden yhtiön johtoryhmän sukupuolet jakautuivat tasan, mutta kahdessa yhtiössä johtoryhmät olivat vahvasti miesvoittoiset. Näistä kahdesta toisen yhtiön johtoryhmässä oli 83 prosenttia miehiä ja toisen 80 prosenttia miehiä. Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen yhdessä teeseistä tavoitellaan johtoryhmien ja hallituksen muodostuvan tulevaisuudessa maksimissaan 60 prosenttia samaa sukupuolta edustavista henkilöistä (Yhdenvertainen musiikkiala 2017). Haastatteluissa selvisi, että yhtiöiden hallituksilla ei ole merkitystä, sillä monikansallisissa yhtiöissä päätökset tehdään globaalilla tasolla. Tällöin hallitusten sukupuolien tasa-arvoistamisella ei myöskään ole käytännön merkitystä. Yhtiöiden päätökset tekee johtoryhmä, joten johtoryhmän tasa-arvoistamisella on tässä tutkimuksessa suurin merkitys.

Haastatteluissa selvisi, että haastateltavat johtoryhmän edustajat olivat motivoituneita edistämään tasa-arvoa yhtiöissään. Haastatteluiden perusteella epätasa-arvon kokemukset johtuvat pääasiassa tiedon ja kommunikaation puutteesta. Kyselytuloksien perusteella etenkin henkilöstön, naisten ja alle 36-vuotiaiden mielestä epätasa-arvon kokemuksia aiheuttavat myös kommunikaation puute mutta myös liian miesvaltainen johto ja siitä johtuva epätasa-arvoinen päätöksenteko.

Voidaan päätellä, että lisäämällä avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja keskusteluja johdon ja henkilöstön välille sekä välttämällä suljettujen ovien takana tehtyjä päätöksiä, nämä epätasa-arvon kokemukset voitaisiin korjata. Henkilöstövies-tinnän avulla saadaan rakennettua yrityksen sisälle solidaarisuutta ja yhtenäisyyttä sekä kasvatettua työtyytyväisyyttä (Lerbinger 2019, 19). Myös johtoryhmän tasa-arvoistamisella olisi positiivinen vaikutus kokemuksiin tasa-arvoisesta päätöksenteosta. Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeen (2017) teesien mukaan johtoryhmien tulisi tulevaisuudessa muodostua maksimissaan 60 prosenttia samaa sukupuolta edustavista henkilöistä.

Kyselyssä selvisi, että seksuaalista häirintää tapahtui pääasiassa verbaalisesti. ”Seksuaalista häirintää on myös sanallinen, seksuaalisesti ei-toivottu käytös, jolla loukataan henkilön henkistä koskemattomuutta” (Tasa-arvovaltuutettu 2018b). Kaikista vastaajista 11,8 prosenttia oli joskus kokenut seksu-

aalista häirintää nykyisellä työpaikallaan. Se on huomattavasti pienempi prosentti verrattuna Muusikkojen liiton (2018) musiikkialan häirinnän tutkimukseen, jossa 36 prosenttia vastaajista oli joskus kokenut seksuaalista häirintää. Elinkeinoelämän keskusliiton (2018) työikäisten häirinnän tutkimuksessa 23 prosenttia oli kokenut joskus ja 7 prosenttia oli kokenut viimeisten kahden vuoden aikana seksuaalista häirintää. Tästä voidaan päätellä, että vaikka musiikkialalla tapahtuu häirintää huomattavasti enemmän kuin muiden työikäisten keskuudessa, levy-yhtiöissä häirintää tapahtuu kuitenkin huomattavasti vähemmän.

Tämän tutkimuksen kohdeyhtiöiden naisista 17,6 prosenttia oli kokenut joskus seksuaalista häirintää nykyisellä työpaikallaan. Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) tasa-arvobarometrissa häirintää tapahtui yli puolet enemmän kuin tässä tutkimuksessa, sillä 38 prosenttia naisista oli kokenut häirintää ja lisäksi se oli tapahtunut kahden viimeisen vuoden aikana. Elinkeinoelämän keskusliiton (2018) työikäisten häirinnän tutkimuksen naisista häirintää oli kokenut joskus 38 prosenttia ja viimeisten kahden vuoden aikana 12 prosenttia. Muusikkojen liiton (2018) musiikkialan tutkimuksessa naisista seksuaalista häirintää oli joskus kokenut 51 prosenttia, joka on melko suuri prosentti verrattuna tämän tutkimuksen 17,6 prosenttiin. Muusikkojen liiton tutkimus ei ollut rajattu koskemaan ainoastaan vastaajan nykyistä työpaikkaa, kuten tässä tutkimuksessa, mutta tämän tutkimuksen henkilöiden nykyiset työsuhteet olivat kuitenkin varsin pitkiä, joten nämä prosentit ovat melko vertailukelpoisia.

Haastatteluiden perusteella kaikenlainen häirintä otetaan vakavasti ja häirinnästä ilmoittavaa henkilöä halutaan suojella. Haastateltavien kohdeyhtiöiden johtoryhmän edustajien mukaan yhtiöissä ei ollut kuultu, että häirintää olisi juurikaan koettu tai havaittu. Kyselyn perusteella kuitenkin osa johdosta tai hallituksesta oli kokenut tai havainnut verbaalista häirintää, sillä esimerkiksi 41,1 prosenttiin johdosta tai hallituksesta oli kyselyn perusteella kohdistunut härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä. Naisista 43,7 prosenttiin oli kyselyn perusteella kohdistunut härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä. Voidaan päätellä, että vaikka häirintää on koettu tai havaittu, siitä ei ole ilmoitettu johdolle. Ilmoittamatta jättäminen on saattanut johtua uskalluksesta ja leimaantumisen pelosta. Verbaalinen häirintä on myös saatettu kokea eri tavoin ja häi-

rintää aiheuttaneet henkilöt eivät välttämättä ole ymmärtäneet tehneensä väärin. On myös mahdollista, että verbaalista häirintää kokeneet henkilöt eivät ole kokeneet häirintää loukkaavana, ja tämän takia he ovat jättäneet ilmoittamatta siitä.

Kaikenlainen häirintä olisi kuitenkin otettava vakavasti, sillä häirintä pilaa työpaikalla ilmapiiriä ja saattaa vahingoittaa häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän terveyttä. Tämä taas johtaa työtehon laskuun ja sairauspoissaoloihin. Tämän takia häirinnällä on kielteisiä seurauksia myös työnantajalle. (Ahtela ym. 2006, 164–165.)

Voidaan todeta, että henkilöstöä olisi tärkeää rohkaista ilmoittamaan koetusta tai havaitusta häirinnästä, ilman leimaantumisen pelkoa. Häirinnästä olisi tärkeää ilmoittaa välittömästi häirinnän tapahduttua, jolloin johto olisi heti tietoinen asiasta. Tasa-arvolaki on häirintää kokeneen puolella, sillä laki velvoittaa työnantajaa puuttumaan koettuun tai havaittuun häirintään (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329, 6c §).

Toimenpiteenä voisivat olla esimerkiksi säännölliset työpajat, jossa johto ja henkilöstön edustajat kävisivät avoimesti läpi tasa-arvoon ja häirintään liittyviä teemoja, esimerkiksi mihin ilmoittaa häirinnästä. Työpajojen etuna on se, että asiat käydään läpi kasvotusten, joka auttaa kasvattamaan solidaarisuutta johdon ja henkilöstön välille. Tutkimusten mukaan työntekijät haluavat kuulla yhtiötä koskevat asiat esimiehiltään ennemmin kasvotusten kuin esimerkiksi sähköpostin välityksellä (Lerbinger 2019, 19).

8.1 Toimenpiteet tasa-arvon kehittämiseksi

Haastattelujen ja tasa-arvokyselyn tuloksista löydettyjen ongelmakohtien perusteella kohdeyhtiöille luotiin toimenpide-ehdotukset (kuva 18), joiden avulla tutkimuksessa havaitut epäkohdat saataisiin korjattua ja kohdeyritykset olisivat entistä tasa-arvoisempia ja hyvinvoivempia työpaikkoja. Tasa-arvoinen johtaminen parantaa työmotivaatiota, kehittää työilmapiiriä, vähentää stressiä, lisää luovuutta, takaa paremman työturvallisuuden ja lisää tehokkuutta (Huhta ym. 2005, 37).

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI		
TAVOITE	TOIMENPIDE	HYÖDYT
TASA-ARVOSUUNNITELMAN LAATIMINEN (ei koske yhtiöitä, jotka ovat jo tehneet suunnitelman)	<ul style="list-style-type: none"> • Laissa määrätyn tasa-arvosuunnitelman laatiminen, johon sisältyy: työryhmän kokoaminen, tasa-arvokysely, sukupuolijakaumat, palkkakartoitus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Viestii henkilöstölle, että yhtiö panostaa hyvinvointiin. • Työhyvinvointi lisääntyy. • Johto saa arvokasta tietoa yhtiön tasa-arvon kokemuksista.
JOHDON JA HALLITUKSEN TASA-ARVOISTAMINEN (hallituksen tasa-arvoistaminen ei koske major yhtiöitä)	<ul style="list-style-type: none"> • Hallitukseen ja johtoryhmään lisää naisia. Yhdenvertainen musiikkiala-hankkeen tavoitteena on, että tulevaisuudessa johtoryhmästä ja hallituksesta maksimissaan 60 % koostuu samaa sukupuolta olevista henkilöistä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön positiiviset kokemukset päätöksenteon tasa-arvoisuudesta lisääntyvät.
PALKKAUKSEEN LÄPINÄKYVYYTTÄ	<ul style="list-style-type: none"> • Palkkaukseen ja etuihin läpinäkyvyyttä, eli henkilöstölle käsitys siitä mihin perustuu minkäkin position palkka. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön kokemukset palkkatasa-arvosta paranevat. • Avoimuus johtaa parempaan työilmapiiriin ja työmotivaatioon.
HÄIRINTÄÄN NOLLA-TOLERANSSI	<ul style="list-style-type: none"> • Matala kynnyks ilmoittaa koetusta tai havaitusta häirinnästä. • Henkilöstöä on rohkaistava kertomaan koetusta häirinnästä. • Häirinnästä on ilmoitettava välittömästi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työilmapiiri paranee ja työmotivaatio kasvaa.
JOHDON PUUTTUMINEN ILMOITETTUUN HÄIRINTÄÄN	<ul style="list-style-type: none"> • Johdon välitön puuttuminen ilmoitettuun tai havaittuun häirintään. • Jokainen johdon saama ilmoitus häirinnästä on otettava vakavasti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön luottamus ja arvostus johtoa kohtaan kasvavat.
HÄIRINNÄSTÄ TAI MUUSTA TYÖPAIKKAKIUSAAMISESTA ILMOITTAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> • Puhelinnumero tai yhteyshenkilö johon koetusta tai havaitusta häirinnästä ilmoitetaan. • Häirinnästä olisi ilmoitettava välittömästi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Johto on heti tietoinen mitä on koettu tai havaittu ja pystyy ryhtymään toimenpiteisiin.
AVOIMUUDEN JA LÄPINÄKYVYYDEN LISÄÄMINEN	<ul style="list-style-type: none"> • Avoimempia keskusteluja usein ja säännöllisesti henkilöstön ja johdon välillä. • Läpinäkyvyyttä päätöksentekoihin. • Vältetään suljettujen ovien takana tehtyjä päätöksiä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön arvostus johtoa kohtaan kasvaa. • Työhyvinvointi lisääntyy. • Työteho ja joustavuus paranevat. • Kokemukset päätöksenteon tasa-arvoisuudesta lisääntyvät.
TASA-ARVOTYÖPAJOJEN JÄRJESTÄMINEN	<ul style="list-style-type: none"> • Yrityksen sisäinen työpaja, jossa keskustellaan henkilöstön hyvinvoinnista ja yrityksen tasa-arvoon liittyvistä asioista. Työpajaan osallistuu johtoryhmää sekä henkilöstön edustajia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoimet keskustelut lisäävät läpinäkyvyyttä ja parantavat yhteishenkeä.

Kuva 18. Toimenpide-ehdotukset tasa-arvon edistämiseksi

Toimenpide-ehdotuksilla (kuva 18) vastattiin opinnäytetyön tutkimuskysymykseen ”Millä toimenpiteillä kohdeyhtiöiden tasa-arvoa tulisi edistää?”. Toimenpide-ehdotusten avulla pyritään minimoimaan epätasa-arvon kokemukset ja häirintätapaukset, jotta tasa-arvolaisissa ja Yhdenvertainen musiikkiala -hankkeessa asetetut tasa-arvon tavoitteet saavutetaan. Tutkimuksen perusteella useissa kohdeyhtiöissä tasa-arvoasioita hoidetaan hyvin, joten toimenpide-eh-

dotukset eivät välttämättä koske kaikkia yhtiöitä. Tasa-arvoa olisi kuitenkin aiheellista edistää etenkin lisäämällä avoimuutta ja läpinäkyvyyttä päätöksentekoon ja palkkaukseen.

Hyvinvointia ja mielenterveyttä työpaikalla voidaan edistää muun muassa puuttamalla häirintään, säännöllisten tiimipalaverien pitämisellä, kiinnittämällä huomiota johdon, esimiesten ja henkilöstön väliseen viestintään sekä huolehtimalla työntekijöiden terveydestä myös ennaltaehkäisevästi (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015).

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen kvantitatiivisen osuuden luotettavuuden validiteetti varmistettiin kysymällä tasa-arvokyselyssä tutkimusongelman kannalta oikeita kysymyksiä, jolloin tuloksia pystyttiin mittaamaan oikein. Tutkittavat henkilöt edustivat tutkimuksen kannalta oikeaa kohderyhmää ja kyselyyn osallistui henkilöitä tasaisesti eri ikäryhmistä, eri yksiköistä, eri asemista, sekä tasaisesti molemman sukupuolen edustajista, joten tuloksia voitiin pitää luotettavina. Kyselyyn osallistui 57 prosenttia 132:sta kyselyn vastaanottaneesta henkilöstä, joten luotettavuutta olisi saatu parannettua vielä suuremmalla vastausprosentilla. Reliabiliteetti olisi saatu varmistettua toistamalla tasa-arvokysely, mutta tämän tutkimuksen aikataulussa se ei ollut mahdollista. Tasa-arvo on ilmiönä nyt melko pinnalla oleva ja nopeasti ajassa muuttuva, joten uusintakysely ei välttämättä takaisi reliabiliteettia, sillä ajan kuluessa ilmiö voi muuttua ja jos tutkittavat henkilöt ovat samoja, niin muutos voi vaikuttaa tutkimustuloksiin (Kananen 2015, 349).

Kvalitatiivisen osuuden luotettavuus varmistettiin äänittämällä teemahaastattelut ja litteroimalla ne tarkasti jälkikäteen. Litteroitu aineisto koodattiin haastatteluiden analysointia varten. Saturaatio saavutettiin kolmen haastateltavan johtoryhmän henkilön avulla. Kolme haastattelua oli tutkimusongelman kannalta riittävä määrä ja vastaukset alkoivat toistaa itseään. Haastattelut vahvistivat tasa-arvokyselyssä saatuja tuloksia ja kolme haastattelua antoivat riittävästi uutta tietoa siitä, miten tasa-arvoa tulisi edistää kohdeyhtiöissä. Luotettavuutta lisättiin luetuttamalla haastatteluiden tulkinta haastateltavilla. Näin varmistettiin luotettavuus siihen, että aineistoa on luettu ja tulkittu oikein.

Triangulaatiota käytettiin vahvistamaan luotettavuutta. Tutkimuksen menetelminä käytettiin kyselyä ja puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Kyselytulokset eivät antaneet vielä riittävästi vastauksia tutkimuskysymykseen, jossa haluttiin tasa-arvotilanteen lisäksi selvittää, millaisin menetelmin tasa-arvoa tulisi edistää, joten tutkimusta täydennettiin teemahaastatteluilla. Kyselytulosten analysoitua aineistoa verrattiin teemahaastatteluiden analysoituun aineistoon ja todettiin, että nämä eri lähteet tuottivat toisiaan tukevia tuloksia.

Tutkimuksen arvioitavuutta lisättiin riittävällä dokumentaatiolla. Tutkimuksessa kirjattiin alusta asti ylös kaikki aineistot ja toiminnot, kuten miksi on päädytty mihinkin menetelmään tai tulkintaan.

8.3 Tutkimuksen merkitys

Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti tärkeä. Tutkimuksen avulla toimeksiantaja Musiikkituottajat – IFPI Finland ry sai arvokasta tietoa jäsenyhtiöidensä tasa-arvotilanteesta. Jäsenyhtiöt edustavat Suomen suurimpia levy-yhtiöitä ja 90 prosenttia koko Suomen musiikkiäänitteiden myynnistä, joten tämän tutkimuksen kohdeyhtiöiden tasa-arvon edistämällä on vaikutus merkittävään osaan musiikkialalla päättävistä ja toimivista henkilöistä Suomessa.

Tasa-arvon puute ja häirintä ovat edelleen ongelma monissa työyhteisöissä, mutta kehitystä parempaan suuntaan tapahtuu koko ajan. Elinkeinoelämän keskusliiton (2018) työikäisten häirinnän tutkimuksesta voidaan huomata, että muutos on tapahtumassa, sillä 36 prosenttia vastaajista oli kokenut häirintää joskus ja ainoastaan 12 prosenttia oli kokenut häirintää viimeisten kahden vuoden aikana. Tasa-arvosta ja häirinnästä on puhuttu viime vuosina paljon monilla eri aloilla. Muun muassa Me too -kampanja on synnyttänyt reilusti keskustelua aiheesta ja rohkaissut häirintää kokeneita kertomaan ja ilmoittamaan kokemuksiin. Vaikuttaa siltä, että nyt koko kulttuuri on pikkuhiljaa muuttumassa ja uudet sukupolvet saattavat jo luonnostaan omaksuvat oikeat käytös-mallit.

8.4 Omat kokemukset tutkimusprosessista

Kokonaisuutena tutkimus oli onnistunut ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset. Tutkimusprosessi pitkä, mutta antoi riittävästi aikaa tulosten ja johtopäätösten pohtimiselle. Tasa-arvokysely onnistui hyvin, mutta sen haasteeksi muodostui vastauksien saaminen. Kyselystä jouduttiin lähettämään useita muistutusviestiä, jotta saatiin riittävä määrä vastauksia. Kysely jouduttiin aika-tilan takia avaamaan keskellä kesää, joten ajankohta oli haasteellinen, sillä monet olivat kesälomalla. Kyselyä pidettiin kuitenkin auki 2,5 kuukautta, ja lopulta kyselyyn saatiin riittävästi vastauksia. Positiivista oli, että kaikki jotka aloittivat kyselyn, vastasivat tarkasti lähes jokaiseen kysymykseen. Haastattelut jakautuivat lähes neljän kuukauden ajanjaksolle, sillä sopivan haastattelujankohdan löytäminen vaati aikaa. Tämä osaltaan pitkitti tutkimusprosessia. Haastattelut onnistuivat hyvin, ja niistä saatu aineisto ja löydökset auttoivat saavuttamaan tutkimuksen tavoitteet.

Tasa-arvokyselyn häirinnän kysymyksiä olisi voinut vielä tarkentaa kysymällä, onko vastaaja loukkaantunut kyseisestä häirinnästä. Koska ihmiset kokevat etenkin verbaalisen häirinnän eri tavoin, niin tämä kysymys olisi rajannut vain ne henkilöt, jotka ovat loukkaantuneet koetusta häirinnästä.

Liitteessä 3 on opinnäytetyön PowerPoint-esitys, joka esitettiin opinnäytetyöseminaarissa 3.5.2019. Esityksessä on tiivistettynä kerrottu toimeksiantajasta, tutkimuskysymyksistä, tutkimusmenetelmistä sekä kuvattu työn eteneminen, tutkimustulokset ja johtopäätökset.

8.5 Jatkokehitysehdotukset

Jatkokehitysehdotuksena on vastaavan tasa-arvotutkimuksen toistaminen 2–3 vuoden kuluttua ja arvio sen hetkisestä tasa-arvotilanteesta vertaamalla tuloksia aiempiin tuloksiin. Tutkittavien yhtiöiden sisällä on lain mukaan laadittava erityisesti palkkausta koskeva tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi, joten tämän tutkimuksen toistaminen olisi ajankohtainen aina silloin kun yhtiöissä on päivitetty myös tasa-arvosuunnitelma. Tutkimukseen olisi aiheellista ottaa mukaan haastatteluja myös henkilöstön puolelta. Tällöin tasa-arvon edistämismenetelmiin voisi saada erilaisia ajatuksia ja näkökulmia. Henkilöstö näkee ja kokee asiat eri kulmasta kuin johtoryhmä.

Seuraavan tasa-arvotutkimuksen pohjaksi voisi vaihtoehtoisesti myös ottaa tässä tutkimuksessa luodut toimenpide-ehdotukset ja rakentaa niiden pohjalta tasa-arvokysely sekä haastattelut.

Toisena jatkokehitysehdotuksena on tasa-arvotyöpajat, jotka toteutettaisiin tutkittavissa kohdeyhtiöissä tasa-arvokyselyn jälkeen. Työpajoihin osallistuisi johdon ja henkilöstön edustajia sekä itse tutkimuksen toteuttaja. Työpajat olisivat tehokkaita tilaisuuksia saada henkilöstön ja johdon äännet kuuluviin saman pöydän ääressä. Vaihtoehtoisesti voisi toteuttaa yhden isomman tasa-arvotyöpajan, johon osallistuisi suurimpien kohdeyhtiöiden henkilöstön ja johdon edustajia. Tasa-arvokyselyn tulokset koskevat yhdessä kaikkia kohdeyhtiöitä, joten työpajoissa ei keskusteltaisi yksittäisten yhtiöiden tasa-arvotilanteesta vaan kokonaisuutena Suomen levy-yhtiöiden tasa-arvotilanteesta.

LÄHTEET

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Eduskunta. s.a. Eduskunnan lyhyt historia – autonomian ajalta EU-Suomen parlamentiksi. Saatavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/historia/Sivut/default.aspx> [viitattu 2.9.2018].

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2018. Tutkimusraportti: seksuaalinen häirintä työelämässä. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf [viitattu 13.4.2019].

Hanhinen, H. 2017. Me too -kampanja täytti somen – Seksuaalinen häirintä näkyy karuina lukuina jo koululaisten kyselyissä. Yle Uutiset 17.10.2017. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9886385> [viitattu 10.4.2019].

Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa. Helsinki: Vastapaino.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

IFPI. 2018. Musiikkituottajien jäsenet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ifpi.fi> [viitattu 23.8.2018].

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kela. 2019. Sairauspoissaolojen kasvu jatkuu – mielenterveyden häiriöt yhä suurempana huolenaiheena. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4792> [viitattu 1.3.2019].

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 15.4.2005/232.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329.

Lerbinger, O. 2019. Corporate communication: an international and management perspective. Hoboken: Wiley-Blackwell.

Music Finland. 2017. Selvitys: Suomen musiikkitoimiala näyttäyty miesvaltaisena. 2017. Music Finlandin artikkeli 16.10.2017. WWW-dokumentti. <https://musicfinland.fi/fi/kuulumisia/selvitys-suomen-musiikkitoimiala-naeyt-tyaeytyy-miesvaltaisena> [viitattu 24.4.2018].

Muusikkojen liitto. 2018. Tutkimus seksuaalisesta häirinnästä musiikkialalla. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.muusikkojenliitto.fi/wp-content/uploads/2018/08/Seksuaalinenhairinta_tutkimusraportti.pdf [viitattu 25.3.2019].

Naisten ääni. s.a.a. Miina Sillanpää – Vahva kansalaisvaikuttaja. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.naistenaani.fi/miina-sillanpaa-vahva-kansalaisvaikuttaja/> [viitattu 2.9.2018].

Naisten ääni. s.a.b. Elisabeth Rehn – puolustusministeri, YK:n alipääsihteeri. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.naistenaani.fi/elisabeth-rehn-puolustusministeri-ykn-alipaasihteeri/> [viitattu 18.8.2018].

Nousiainen, K. 2012. Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä – Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 31–56.

OECD. 2018. Mental health problems costing Europe heavily. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.oecd.org/newsroom/mental-health-problems-costing-europe-heavily.htm> [viitattu 1.3.2019].

Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi – käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Pylkkänen, A. 2012. Muodollisen tasa-arvon pitkä historia ja sen sisäänrakennetut erot. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä – Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 57–72.

Rytmi- ja musiikkibisneksen toimijat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.rytmimanuaali.fi/ura/musiikkibisneksen-toimijat/> [viitattu 26.4.2019].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a.a. 140 vuotta tasa-arvotyötä Suomessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/140-vuotta-tasa-arvotyota> [viitattu 8.8.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a.b. Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/suomi-on-sukupuolten-tasa-arvon-edellakavija> [viitattu 2.9.2018].

Tasa-arvobarometri. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y [viitattu 2.9.2018].

Tasa-arvoaltuutettu. 2018a. Syrjintä työelämässä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/syrjinta-tyoelamassa> [viitattu 10.9.2018].

Tasa-arvoaltuutettu. 2018b. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta> [viitattu 8.5.2018].

Tasa-arvovaltuutettu. 2018c. Syrjivä työnjohtovallan käyttäminen ja syrjintä työoloissa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/tyonjohtaminen-ja-tyoolot> [viitattu 14.5.2018].

Tasa-arvovaltuutettu. 2018d. Mikä on tasa-arvosuunnitelma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma> [viitattu 1.9.2018].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Työkäisten mielenterveys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys> [viitattu 1.3.2019].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Tasa-arvon virstanpylväitä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/toimijat/tasa-arvon-virstanpylvaita> [viitattu 1.9.2018].

Tilastokeskus. 2015. Naisten ja miesten osuudet johtajina toimivista palkansaajista 2015. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/ta-saarvo/valta_ja_paatoksenteko/index.html#johtotehtavat [viitattu 4.9.2018].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

United Nations. s.a. Gender equality. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> [viitattu 11.9.2018].

Yhdenvertainen musiikkiala. 2017. Teesit tasa-arvon, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi musiikkialalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yhdenvertainenmusiikkiala.com> [viitattu 20.5.2018].

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Tasa-arvokysely Musiikkituottajat – IFPI Finland ry:n jäsenyhtiöille.

1. Sukupuoli

- Mies
 Nainen
 Muu
 En halua sanoa

2. Ikä

- Alle 25 vuotta
 25 - 35
 36 - 45
 46 - 55
 56 - 65
 Yli 65 vuotta

3. Koulutustausta

- Peruskoulu
 Ammattikoulu
 Lukio
 Alempi AMK
 Ylempi AMK
 Yliopisto
 Joku muu, mikä

4. Oma asemasi yhtiössä työpaikallasi/yhtiössänne

- Hallitus
 Johto
 Henkilöstö

5. Oma yksikkösi työpaikallasi/yhtiössänne

- A&R
 Markkinointi
 Myynti
 Talous ja hallinto
 Joku muu, mikä

6. Nykyisen työsuhteesi yhtäjaksoinen pituus

- Alle 1 vuosi
 1 - 2 vuotta
 3 - 4 vuotta
 5 - 10 vuotta
 Yli 10 vuotta

7. Työsuhteesi luonne

- Määräaikainen
 Vakituinen

8. Mikä on kokonaishenkilöstön määrä työpaikassasi/yhtiössänne?

- 1

- 2 - 5
 6 - 10
 11 - 20
 21 - 30
 Yli 30

TASA-ARVO**9. Kuinka koet tasa-arvon toteutuvan työpaikallasi/yhtiössänne**

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Ei huonosti eikä hyvin	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Henkilöiden sijoittumisessa eri työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien jakamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhtiönne päätöksenteossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kerro omin sanoin millaisia epäkohtia olet edellisten kysymysten lisäksi kohdannut tasa-arvon toteutumisessa työpaikallasi/yhtiössänne**11. Kuinka tärkeää mielestäsi on tasa-arvo ja sen edistäminen työelämässä (asteikolla 1 - 5)**

Ei lainkaan tärkeää 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeää

12. Kuinka tärkeää mielestäsi olisi tasa-arvon kehittäminen/edistäminen sinun työpaikalla/yhtiössä (asteikolla 1 - 5)

Vastaa riippumatta siitä kuinka hyvä tai huono tasa-arvotilanne on tällä hetkellä, tai vaikka tasa-arvoa olisi aiemmin jo kehitetty.

Ei lainkaan tärkeää 1 2 3 4 5 Erittäin tärkeää

13. Onko tasa-arvoasioita käsitelty aiemmin työpaikallasi/yhtiössänne?

- Ei lainkaan
 Jonkin verran
 Paljon

14. Miten tasa-arvoa on käsitelty tai kehitetty aiemmin työpaikallasi/yhtiössänne?**15. Millaisilla toimenpiteillä tasa-arvoa tulisi mielestäsi kehittää työpaikallasi/yhtiössänne?**

SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ TYÖPAIKALLA**16. Onko sinuun kohdistunut nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne**

	Viikoittain	Kuukausittain	1-2 kertaa vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei koskaan
Sukupuoleesi liittyvää halventavaa puhetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuolestasi johtuvaa väheksymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuoleesi liittyvää työpaikkakiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Kerro omin sanoin millaisia kokemuksia sinulla on sukupuoleen perustuvasta häirinnästä työpaikallasi/yhtiössänne**18. Tiedätkö joihinkin muihin kohdistuneen nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne**

	Viikoittain	Kuukausittain	1-2 kertaa vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei koskaan
Sukupuoleen liittyvää halventavaa puhetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuolesta johtuvaa väheksymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuoleen liittyvää työpaikkakiusaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Kerro omin sanoin millaista sukupuoleen perustuvaa häirintää olet nähnyt tai kuullut tapahtuvan työpaikallasi/yhtiössänne**SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TYÖPAIKALLA****20. Onko sinuun kohdistunut nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne**

	Viikoittain	Kuukausittain	1-2 kertaa vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei koskaan
Seksuaalisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia/kysymyksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalisesti värityneitä puheluita, viestejä tai sähköposteja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysistä koskettelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalisia ehdotuksia tai vaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Kerro omin sanoin millaisia kokemuksia sinulla on seksuaalisesta häirinnästä työpaikallasi/yhtiössänne

22. Tiedätkö joihinkin muihin kohdistuneen nykyisellä työpaikallasi/yhtiössänne

	Viikoittain	Kuukausittain	1-2 kertaa vuodessa	Harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei koskaan
Seksuaalisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Härskejä puheita tai kaksimielisiä vitsejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia/kysymyksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalisesti värittyneitä puheluita, viestejä tai sähköposteja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysistä koskettelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalisia ehdotuksia tai vaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Kerro omin sanoin millaista seksuaalista häirintää olet nähnyt tai kuullut tapahtuvan työpaikallasi/yhtiössänne

Teemahaastattelun runko

TEEMA 1: EMOYHTIÖIDEN OHJEISTUS

Tarkentavat kysymykset:

- Millaista tietoa emoyhtiöltä on tullut tasa-arvoasioista?
- Onko emoyhtiö ohjeistanut joihinkin toimenpiteisiin? Millaisiin?

TEEMA 2: TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET

Tarkentavat kysymykset:

- Mistä luulet johtuvan tyytymättömyydet palkkaukseen ja millä menetelmillä kokemuksia epätasa-arvoisesta palkkauksesta voitaisiin korjata?
- Mistä luulet johtuvan tyytymättömyydet päätöksentekoon ja millä menetelmillä kokemuksia epätasa-arvoisesta päätöksentekosta voitaisiin korjata?
- Miten avoimuutta ja läpinäkyvyyttä voitaisiin lisätä?
- Millä menetelmillä mielestäsi päästäisi mahdollisimman lähelle seksuaalisen häirinnän nollatoleranssia?

TEEMA 3: YHDENVERTAINEN MUSIIKKIALA-TEESIT

Tarkentavat kysymykset:

- Onko yhtiössä tehty tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus?
- Johtoryhmän ja hallituksen sukupuolijakaumat ja niiden tasa-arvoistaminen.

Opinnäytetyön PowerPoint-esitys opinnäytetyöseminaarissa 3.5.2019

OPINNÄYTETYÖ

**TASA-ARVOSELVITYS
JA
TASA-ARVON EDISTÄMISSUUNNITELMA
LEVY-YHTIÖILLE**

2019

JANI LEHTINEN
MY16SA

XAMK

1. ESITTELY
TOIMEKSIANTAJA

MUSIIKKITUOTTAJAT – IFPI FINLAND RY
SUOMESSA TOIMIVIEN ÄÄNITETUOTTAJIEN KATTOJÄRJESTÖ

musiikki tuottajat

- KEHITTÄÄ SUOMALAISEN MUSIIKKIALAN TOIMINTAEDELLYTYKSIÄ
- VASTAA MUSIIKKIALAN EDUNVALVONNASTA SUOMESSA

MUSIIKKITUOTTAJIEN JÄSENYHTIÖT:

- Sony Music Entertainment Finland Oy
- Universal Music Oy
- Warner Music Finland Oy
- + 17 pienempää yhtiötä

EMMA-GAALA
SUOMEN VIRALLINEN LISTA
ISRC-KOODIN HALLINNOINTI
MUSIIKKIMYNNIN TILASTOT
KULTALEVYT

XAMK

2. TUTKIMUKSEN TAVOITE
KÄYTETYT MENETELMÄT

OPINNÄYTETYÖN TAVOITE

TUTKIMUSKYSYMYS

MIKÄ ON KOHDEYHTIÖIDEN TASA-ARVON NYKYTILANNE JA MILLÄ TOIMENPITEILLÄ KOHDEYHTIÖIDEN TASA-ARVOA TULISI EDISTÄÄ?

TAVOITE

TAVOITTEENA OLI SELVITTÄÄ KUINKA KOHDEYHTIÖISSÄ TOTEUTUU TASA-ARVO JA ONKO HÄIRINTÄÄ KOKETTU TAI HAVAITU. LISÄKSI TAVOITTEENA OLI LUODA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

APUKYSYMYKSET

- Miten henkilöstö ja johto kokevat tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan/yhtiössään?
- Miten tasa-arvoinen johtaminen kohdeyhtiöissä toteutuu?
- Ovatko henkilöstö ja johto kokeneet häirintää työpaikallaan/yhtiössään?
- Mikä on kohdeyhtiöiden johdon motivaatio kehittää tasa-arvoa?
- Millä toimenpiteillä tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi tullaan saavuttamaan?

KÄYTETYT MENETELMÄT

KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS
KVALITATIIVINEN TUTKIMUS
TRIANGULAATIO



XAMK

3. TEORIA

TASA-ARVO

YLI 30 HENKEÄ TYÖLLISTÄVILLÄ YRITYKSILLÄ ON LAINVELVOITE TOTEUTTAA TASA-ARVOSUUNNITELMA

YHDENVERTAINEN MUSIIKKIALA -TEESIT

Teesi 1. Organisaatiomme sitoutuu vuoden 2018 loppuun mennessä tekemään tai päivittämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman ja noudattamaan sitä.

Teesi 2. Sitoudumme viestinnässämme edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti.

Teesi 3. Rekrytoinnissa ja palkkauksessa noudatamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatetta sekä takaamme kaikille turvallisen ja syrjinnästä vapaan työympäristön.

Teesi 4. Tavoitteenamme on, että tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus toteutuvat organisaatiomme hallinnossa ja johdossa. (max. 60% samaa sukupuolta edustavia henkilöitä.)

Teesi 5. Toteutamme taiteellisessa päätöksenteossa tasa-arvoa, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Teesi 6. Lapsilla ja nuorilla on oikeus valita musiikillinen polkunsu ilman ennakkosenteita, taustastaan ja sukupuolestaan riippumatta.

XAMK

3. TEORIA

MUSIIKKIALA

MUSIIKKIALA

SONY MUSIC: Työsuhteessa 34 henkilöä
 UNIVERSAL MUSIC: Työsuhteessa 31 henkilöä
 WARNER MUSIC: Työsuhteessa 46 henkilöä

LEVY-YHTIÖIDEN OSASTOT:

- Johtoryhmä
- A&R (artists and repertoire)
- Markkinointi
- Myynti
- Talous ja hallinto
- Tuotanto



SONY MUSIC

Kotimaisia artisteja:

- Haloo Helsinki!
- Nightwish
- Amorphis
- Irina
- Yö
- CMX

Ulkomaisia artisteja:

- AC/DC
- Beyonce
- Foo Fighters
- Miley Cyrus
- TOOL
- Whitney Houston

UNIVERSAL MUSIC

Kotimaisia artisteja:

- Kotiteollisuus
- Evelina
- Mikael Gabriel
- Popeda
- Robin
- Sunrise Avenue

Ulkomaisia artisteja:

- Metallica
- Lady Gaga
- Eminem
- U2
- Lana Del Rey
- Rihanna

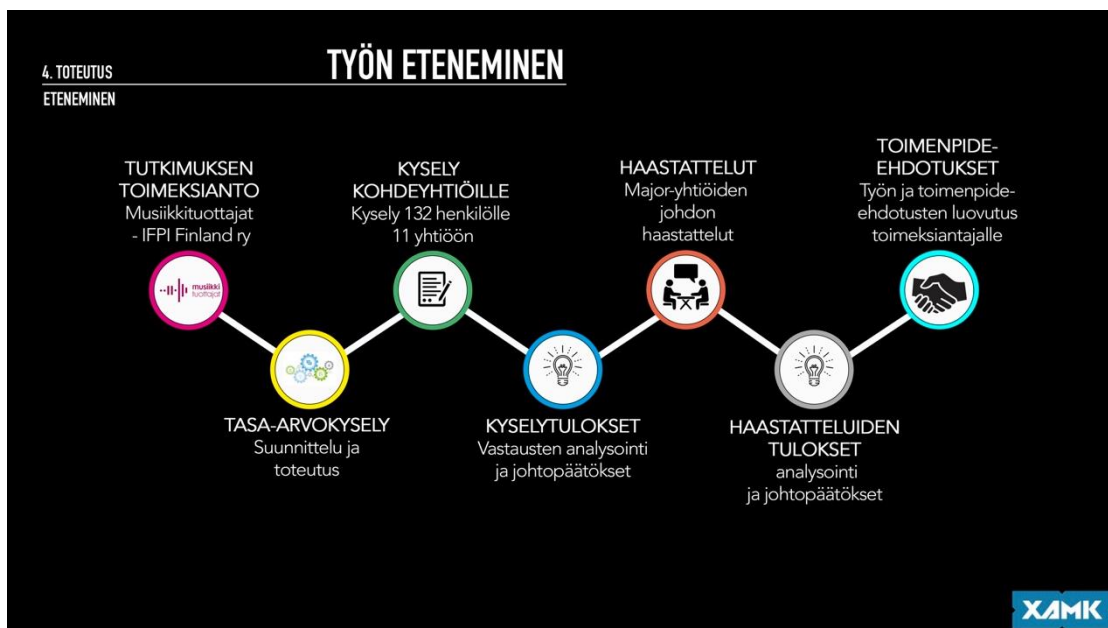
WARNER MUSIC

Kotimaisia artisteja:

- Chisu
- Antti Tuisku
- Jenni Vartiainen
- Vesa-Matti Loiri
- Egotrippi
- Vesala

Ulkomaisia artisteja:

- Coldplay
- Mastodon
- Led Zeppelin
- Ed Sheeran
- David Guetta
- Sia

4. TOTEUTUS

TOTEUTUS

- WEBROPOL-KYSELY 132 HENKILÖLLE
- SUKUPUOLIJAKAUMAKYSELYT MAJOR-YHTIÖILLE
- 3 TEEMAHAASTattelua MAJOR-YHTIÖILLE



XAMK

4. TOTEUTUS

TASA-ARVOKYSELY

TASA-ARVOKYSELY

KYSELYN PÄÄTEEMAT

- TASA-ARVON KOKEMUKSET
- SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ
- SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

RISTIINTAULUKOINNIT

- JOHTO/HALLITUS – HENKILÖSTÖ
- MIEHET – NAISET
- 36-V JA VANHEMMAT – ALLE 36-V

75 HENKILÖÄ VASTASI KYSELYYN

57% VASTAUSPROSENTTI

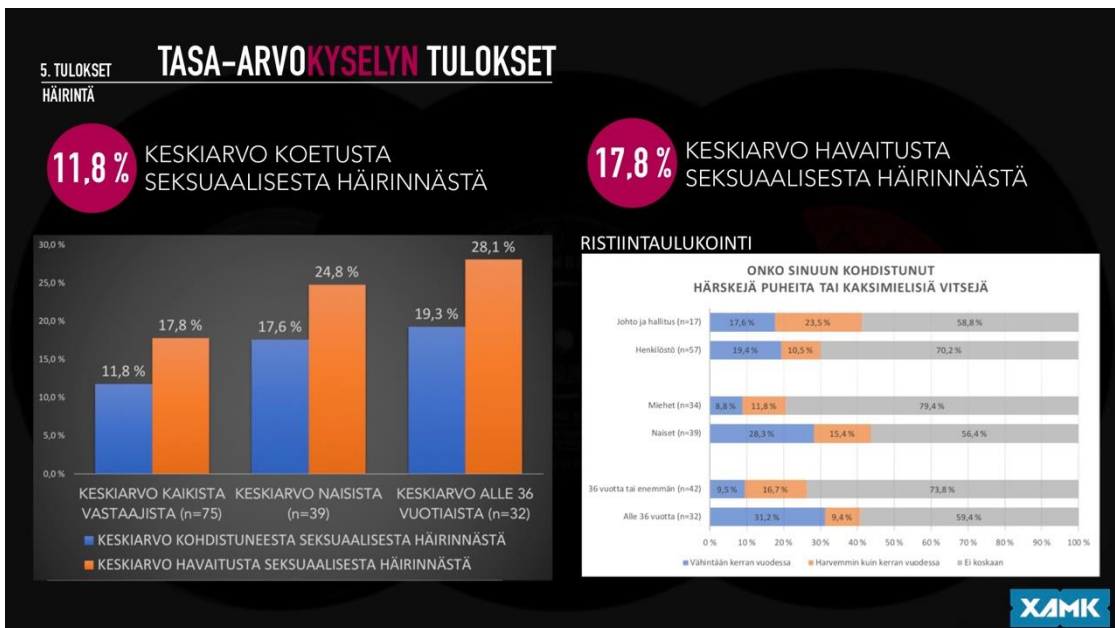
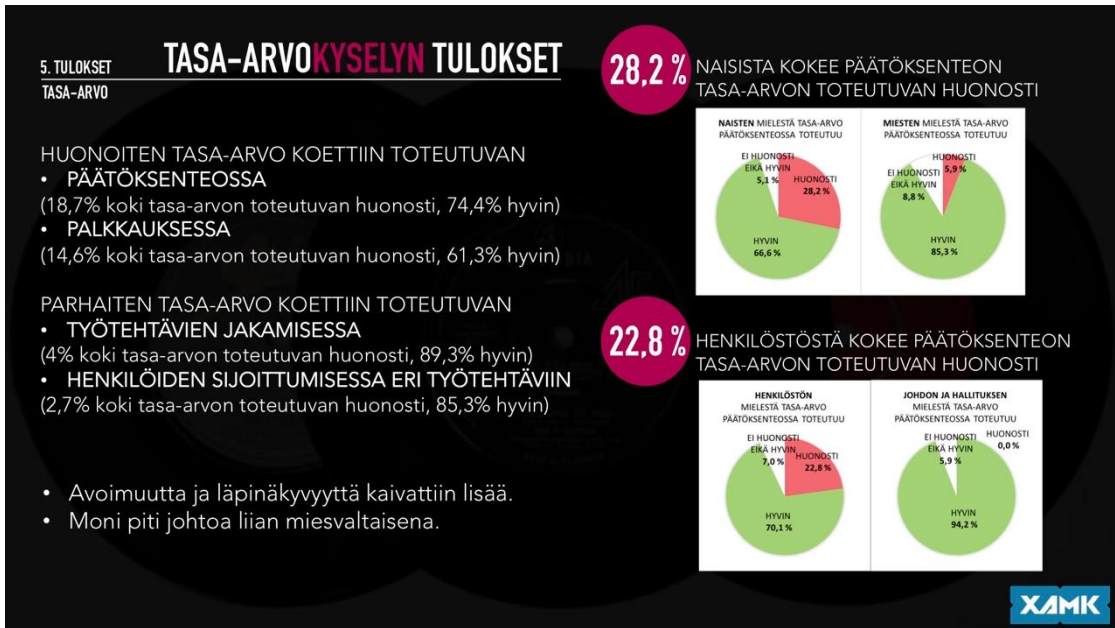
MIEHIÄ 47 %
NAISIA 53 %

9. Kuinka koet tasa-arvon toteutuvan työpaikallasi/ yhtiössänne

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Ei huonosti eikä hyvin	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Henkilöiden sijoittumisessa eri työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien jakamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhtiönne päätöksenteossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralia etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KUVAKAAPPAUS WEBROPOLISTA

XAMK



4. TOTEUTUS

SUKUPUOLIJAKAUMAKYSELY

SUKUPUOLIJAKAUMAKYSELY MAJOR-YHTIÖLLE:

- Sony Music (miehiä 18, naisia 16)
- Universal Music (miehiä 11, naisia 20)
- Warner Music (miehiä 15, naisia 31)

XAMK

4. TOTEUTUS

HAASTATTELUT

TEEMAHAASTATTELUT

TEEMAHAASTATTELUT SUURIMMILLE JÄSENYHTIÖLLE

- Sony Music Entertainment Finland Oy
- Universal Music Oy
- Warner Music Finland Oy

HAASTATTELUN TEEMAT:

- Emoyhtiön ohjeistus
- Tasa-arvokyselyn tulokset
- Yhdenvertainen musiikkiala -teesit



XAMK

5. TULOKSET

HAASTATELUIDEN TULOKSET

- Henkilöstön hyvinvoinnista ja tasa-arvosta huolehditaan muun muassa viikoittaisilla henkilöstön kyselyillä.
- Tasa-arvosuunnitelma on tehty haastateltavissa yhtiöissä
- Naisia tarvitaan enemmän johtopaikoille
- Musiikkiala ei ole vetänyt naisia puoleensa aiempina vuosina
- Positiolla vaikutus palkkatasa-arvon kokemuksiin

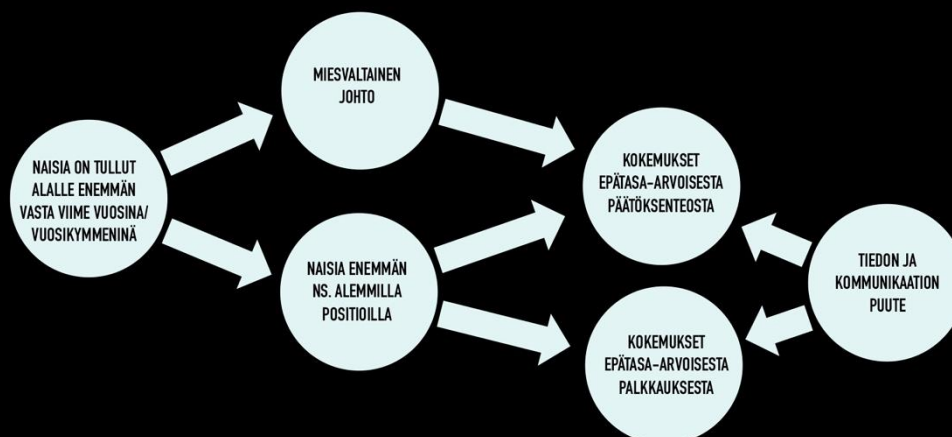
"Konsernin puolelta tulee aika vahva periaate, että samasta työstä maksetaan sama palkka."

- Kohdeyhtiöiden johto ei ollut kuullut, että häirintää olisi koettu tai havaittu. Voitiin päätellä, että vaikka häirintää on koettu tai havaittu, niin siitä ei ole ilmoitettu kenellekään.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

JOHTOPÄÄTÖKSET

MISTÄ JOHTUU TYYTYMÄTTÖMYYS PÄÄTÖKSENTEON JA PALKKAUKSEN TASA-ARVOON?



6. JOHTOPÄÄTÖKSET

JOHTOPÄÄTÖKSET

RATKAISU TASA-ARVON KOKEMUKSIIN:

- LISÄTÄÄN: avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja keskusteluja, johdon ja henkilöstön välille
- VÄLTETÄÄN: suljettujen ovien takana tehtyjä päätöksiä
- TASA-ARVOISTETAAN johtoryhmiä

RATKAISU HÄIRINNÄN KOKEMUKSIIN:

- Henkilöstöä on rohkaistava ilmoittamaan koetusta tai havaitusta häirinnästä, ilman leimaantumisen pelkoa.
- Tärkeää olisi ilmoittaa häirinnästä välittömästi, jolloin johto on tietoinen asiasta.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

TAVOITE	TOIMENPIDE	HYÖDYT
TASA-ARVOSELVITTELMÄN LAATIMINEN (ei koske yhtiötä jolla ovat jo tehneet suunnitelman)	• Lausua määrättyä tasa-arvoasiantuntijan laatiminen, johon sisältyy työtöryhmän kokoaminen, tasa-arvoyleisyyt, sukupuoligraafat, palkkatilastus.	• Vuosihermoille, että yhtiö parhastaa hyvinvointia. • Työllisyisvoimien lisääntyminen. • Jotta tasa-arvoista tietoa yhtiön tasa-arvon kokemuksista.
JOHDON JA HALLITUKSEN TASA-ARVOISTAMINEN (julkaisun tasa-arvoistaminen ei koske major yhtiötä)	• Hallitukseen ja johtoryhmään lisää naisia. Yhdenvertainen musiikkialan hankkeen tavoitteena on, että tulevaisuudessa johtoryhmästä ja hallituksesta maksimissaan 60 % koostuu samaa sukupuolta olevista henkilöistä.	• Henkilöstön positiiviset kokemukset päätöksenteon tasa-arvoisuudesta lisääntyvät.
PALKKAUKSEEN LÄPINÄKYVYYTTÄ	• Palkkaukseen ja etuun läpinäkyvyyttä, eli henkilöstöä käydä sitä mieltä perustuu nimenään pöytäkirja.	• Henkilöstön kokemukset palkkauksen avoimuudesta paranee. • Avoimuus johtaa parempaa työilmapiiriä ja työmotivaatiota.
HÄIRINNÄN NOLLA-TOLERANSSI	• Matala kynnyis ilmoittaa koetusta tai havaitusta häirinnästä. • Henkilöstöä on rohkaistava kertomaan koetusta häirinnästä. • Häirinnästä on ilmoitettava välittömästi.	• Työllisyisvoimien paranevat ja työmotivaatio kasvaa.
JOHDON PUUTTUMINEN ILMOITETTUN HÄIRINNÄN	• Johdon välittömästi puuttuminen ilmoitettuihin tai havaittuihin häirintäin. • Jokainen johdon saama ilmoitus häirinnästä on otettava vakavasti.	• Henkilöstön luottamus ja avoimuus johtoa kohtaan kasvaa.
HÄIRINNÄSTÄ TAI MUUSTA TYÖPAIKKAKUUSAMISESTA ILMOITTAMINEN	• Puhelinnumero tai yhteyshenkilö johon koetusta tai havaitusta häirinnästä ilmoitetaan. • Häirinnästä oltava ilmoitettava välittömästi.	• Johto on heti tietoinen mitä on koettu tai havaittu ja pyrkii ratkaisemaan tilanteen.
AVOIMUUDEN JA LÄPINÄKYVYYDEN LISÄÄMINEN	• Avoimempaa keskustelua usein ja säännöllisesti henkilöstön ja johdon välillä. • Läpinäkyvyyttä päätöksenteon. • Vältetään suljettujen ovien takana tehtyjä päätöksiä.	• Henkilöstön avoimuus johtoa kohtaan kasvaa. • Työllisyisvoimien lisääntyminen. • Työilmoitus ja puuttaminen paranee. • Kokemukset päätöksenteon tasa-arvoisuudesta lisääntyvät.
TASA-ARVOYÖRPAJUIEN AKAUSTAMINEN	• Yrityksen sisäinen työpaikka, jossa keskustellaan henkilöstön hyvinvoinnista ja yrityksen tasa-arvoon liittyvistä asioista. Työpaikan osallistuu johtoryhmää sekä henkilöstön edustajia.	• Avoimet keskustelut lisäävät läpinäkyvyyttä ja parantavat yhteishenkeä.

XAMK

7. OMAT KOKEMUKSET

OMAT KOKEMUKSET OPINNÄYTETYÖN TEKEMISESTÄ

- Kiinnostavat aiheet, kuten musiikkiala ja ihmisoikeudet
- Mielenkiintoiset yhtiöt tutkimuksen kohteena, etenkin haastateltavat yhtiöt
- Tutkimus antoi paljon kokemusta tasa-arvoasioista ja levy-yhtiöiden toiminnasta
- Opinnäytetyö antoi kokemusta Webropolin ja SPSS:n käytöstä haastatteluiden toteuttamisesta ja analysoinnista
- Positiivinen palaute toimeksiantajalta työn onnistumisesta

HAASTEET

- Hankaluus saada vastauksia tasa-arvokyselyyn
- Pitkä prosessi kokonaisuutena

ITSEKRITIIKKIÄ

- Ajankäyttö olisi voinut olla tehokkaampaa opinnäytetyöprosessin aikana, sillä muut kurssit ja omat työt kulkivat samaan aikaan prosessin kanssa.

XAMK