

VALTA, HIERARKIAT JA TASA-ARVO TYÖPAIKOILLA

TAMPEREEN TEATTERIKESÄN YLEISÖSEMINAARI
YLEISTÄ VAI ERITYISTÄ? SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TEATTERIALALLA

9.8.2018

MINNA LEINONEN
TYÖELÄMÄN TUTKIMUSKESKUS
TAMPEREEN YLIOPISTO

MITEN ITSE TULKITSEN JA YMMÄRRÄN

- Häirintä ilmiönä, joka on oire liittyen valtarakenteisiin ja vallankäyttöön
 - Voidaan ymmärtää sekä sukupuoleen perustuvana että seksuaalisena häirintänä eli yhtäältä toimintana, jolla pyritään sulkemaan työyhteisön ulkopuolelle tai tekemään alempiarvoiseksi ja toisaalta ei-toivottuna seksuaalisena huomiona (kommentit, ehdotukset, fyysinen ahdistelu)
 - Häirintää on, koska se on mahdollista: kiinnittyy hierarkioihin ja ilmentää niitä; sille on tilaa sekä rakenteellisesti että kulttuurisesti
 - Häirintä ei poistu pelkästään kieltämällä, vaan yksioikoinen nollatoleranssipolitiikka voi jopa kätkeä sen uudelleen (tiloja käsitellä ja ymmärtää tarvitaan)
- Häirintää, ahdistelua ja epäasiallista kohtelua mahdollistavat ainakin:
 - Haavoittuvat asemat, riippuvaisuus
 - Organisaatioissa ei julkilausuttua politiikkaa (esim. suunnitelma) -> asioista ei ole keskusteltu yhteisesti (edes edustuksellisesti) eli kielteisillä ilmiöillä ei ole nimeä eikä niihin puuttumiseen ole välineitä
 - Uskomukset ja sietämisen kulttuuri (esim. pv)
 - Jyrkät valta-asemat ja jaot sukupuolten ja eri henkilöstöryhmien välillä
- Oma tausta ajattelussa, jossa tasa-arvon edistäminen merkitsee myös työyhteisöjen demokraattisten prosessien edistämistä sosiaaliset jaot kuten sukupuoli huomioiden
 - Tarve käsitellä valtasuhteita ja mahdollisuuksia vähentää valtaeroja, joiden perustat voivat olla hyvin monenlaiset (kytkökset esimerkiksi sukupuoleen ja asemaan, työsuhdemuotoihin, ikään jne.)

KULTTUURINEN TYÖ JA SEN HAAVOITTUVUUDET

- Työelämässä on jo pitkään nähty merkkejä kulttuurisen työn lisääntymisestä
 - Ajatus, että on entistä enemmän töitä, joissa luovuus korostuu (luova talous)
- Joustavuuden ja luovan vapauden taakse voi kuitenkin kätkeytyä epätasa-arvoa ja syrjiviä käytäntöjä
- Yhtäältä uskotaan työn yksilöllistymisen sukupuolta häivyttävään vaikutukseen ja kulttuurisen työn yhteisöllisyyteen MUTTA
 - Kenellä on mahdollisuus olla jatkuvasti joustava ja muista siteistä riippumaton?
 - Voi vahvistaa perinteisiä sukupuolirooleja ja sukupuolten välistä työnjakoa, kun esimerkiksi hoivarooli tarjoutuu helpommin naisille

(ks. tarkemmin Banks & Milestone 2011)

- Millaiset työn organisoimisen muodot tarjoavat riittävästi tukea ja autonomiaa tekijöilleen teatterialalla?

HIERARKIAN, VALLAN JA SUKUPUOLEN YHTEENLIITTYMÄT TYÖELÄMÄSSÄ

- Yhteiskunnassa vallitsevat ja työpaikkojen sisäiset valtasuhteet ovat yhteydessä toisiinsa (ja liittyvät myös vallitseviin käsityksiin sukupuolesta) (vrt. Halford & Leonard 2001); kun tarkastellaan sukupuolta, kyse on aina myös vallan ja sen jakautumisen tarkastelusta
- Valta työpaikoilla on sekä rakenteisiin vakiintunutta että vuorovaikutustilanteissa jäsentyvää; etenkin erilaiset muutostilanteet tekevät näkyväksi ja voivat myös haastaa valtaa
- Työpaikoilla erilaiset sosiaaliset jaot kuten sukupuoli, asema, ikä, työsuhteen muoto vaikuttavat kokemusten erilaistumiseen
 - Se, mitä työpaikkojen käytännöissä tehdään (kuten päätetään asioista, järjestetään työtä, kommunikoidaan toisten kanssa jne.) nostaa näitä jakoja esiin ja tekee niistä monin tavoin olennaisia
 - Muutokset uusintavat ja muuttavat jakoja ja niiden myötä eri työntekijäryhmille syntyy erilaisia mahdollisuuksia (Abrahamsson 2014)
 - Esimerkiksi organisaatioiden rajojen hämärtyminen sekä uudet työsuhdemuodot voivat vaikuttaa myös epätasa-arvoisuuden muotoutumiseen ja näkyvyyteen (Acker 2006)
- Eri tekijät yhdessä tuottavat eriarvoisuutta joskus arvaamattomallakin tavalla
 - Lisäksi eriarvoisuuden kokeminen jossakin suhteessa ei estä sitä, etteikö jossakin toisessa asiassa voisi olla etuoikeutettu
- Miten sukupuoli näyttäytyy merkittävänä työpaikkojen organisoitumisessa?
 - Mitä selkeämpiä sukupuolijakoja työpaikoilla on, sitä enemmän muutospyrkimykset törmäävät ja kärsivät pyrkimyksistä palauttaa vanha järjestys (Abrahamsson 2014, 126)
- Epätasa-arvon järjestelmät organisaatioissa/ työpaikoilla (Acker 2006)
 - Työpaikkojen sisällä toisiinsa kytkeytyvät käytännöt, prosessit, toiminnat, merkitykset, jotka ylläpitävät eri tekijöihin usein myös yhtäaikaisesti liittyviä epätasa-arvoisuuksia
 - Epätasa-arvo työpaikoilla voidaan nähdä vallan ja vaikutusmahdollisuuksien eroina koskien esimerkiksi tavoitteita ja resursseja, päätöksentekoa, uramahdollisuuksia, työn vakautta ja etuja, palkkausta, kunnioitusta ja työn mielekkyyttä
 - Epätasa-arvon ilmeneminen on aina sidoksissa ympäristöönsä ja sen muutoksiin; lisäksi se voi olla eriasteista

TYÖSSÄ KOETTU SYRJINTÄ

- Pietiläinen, Viitasalo, Lipiäinen, Ojala, Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Jokinen, Korvajärvi & Nätti (2018): *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura*. Työraportteja 97/2018, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.
- Perustana ihmisten omat kokemukset eriarvoisesta kohtelusta
- Työsyrjintä yleisesti vähentynyt
- Yleisintä suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä, työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen, naissukupuoleen tai vanhaan ikään (55-64-vuotiaat) perustuva syrjintä
 - Syrjintä eri perusteilla yleisempää naisilla kuin miehillä
 - Myös nuori ikä (15-24-vuotiaat) lisäsi todennäköisyyttä tulla syrjityksi
- Esimiehen tuki tärkeä syrjinnältä suojaava tekijä
 - Sukupuolisyrjinnän kohdalla toinen merkittävä tekijä oli työsuhteen turvallisuus
- Syrjinnän kokeminen useammalla kuin yhdellä perusteella on harvinaisempaa; kun moniperusteista syrjintää esiintyy, se kohdistuu useammin naisiin

TYÖSSÄ KOETTU SYRJINTÄ 2

- Syrjintä on liittynyt yleisimmin työyhteisön jäsenten asenteisiin, tiedonsaantiin ja arvostuksen saamiseen
 - Palkkasyrjintä on 1990-lukuun verrattuna selvästi vähentynyt, mutta sitä kokee noin kymmenesosa (v. 2013)
- Syrjintää esiintyy etenkin miesenemmistöisissä työyhteisöissä
- Moniin tilanteisiin liittyvä syrjintä eli syrjintätilanteiden kasautuminen oli yleisintä nuorilla naisilla
- Koettu työsyryjintä heijastuu kielteisesti työuran jatkoon: pidemmässä seurannassa etenkin työsyryjintää kokeneiden naisten työssäolo oli vähäisempää kuin syrjintää kokemattomien
- Tärkeää olisi päästä tarkemmin jyvälle siitä, mikä käytännössä johtaa syrjintään
- Tilastokeskuksen työolotutkimusaineisto koostuu palkansaajista: Ketkä ja millaiset työn tekemisen tilanteet jäävät tarkastelun ulkopuolelle?

TASA-ARVON HAASTEET TYÖPAIKAN ERI TASOILLA

	virallinen organisaatio	epävirallinen organisaatio
avoin	<ul style="list-style-type: none">• palkkaerot• segregaatio• hierarkiaerot	<ul style="list-style-type: none">• seksistinen kielenkäyttö• vitsit, jutut• sukupuolinen häirintä, vihjailu, kuvat, painostus
piilevä	<ul style="list-style-type: none">• palkan määräytyminen• edut, lisät, muut palkkiot• tehtävien määräytyminen, edustaminen, matkustaminen	<ul style="list-style-type: none">• syrjäytyminen epävirallisista verkostoista• kokouskäyttäytyminen• stereotypiat

(Kauppinen & Veikkola, 1997)

Sukupuoli ei saa vaikuttaa kuin vessan valintaan.

Jos menet miehelle sanomaat jotakin, niin mieshän loukkaantuu ja lähtee. Ei parane sanoa, että sä löydät koneesta vian. Kun sehän ei ole silloin rikki sieltä.

Siellä on nurkassa iso kirjoittamattomien sääntöjen kirja, mitä [...] ei sovi paljon ravistella.

Isyyssloma nyt onnistuu keneltä vaan, mutta jos haluaisi vaikka puoli vuotta jäädä kotia. Kyllä se on semmoinen urariski, että se pitää osata hoitaa aika fiksumasti, että se toimii.

Menestyksekkäs nainen päällikkönä = Vuoden mies

Esimies kohtelee naisia kuin ilmaa.

Lopetetaan asialla "jeesustelu" ja puututaan ongelmiin, eikä vain pajjata.

Ongelmat organisaatiossa = yksilöiden ongelmia

TEATTERIALASTA MAINITTUA

Teatteriin halutaan vahvaa johtajaa, ei demokratiaa

Johtajuus perinteisesti ollut yksilösuoritus, ei sosiaalista toimintaa (Helavuori 2013), mutta toisaalta parityöskentely on alalla tuttua (Ansio, Houni & Järvinen 2013) ja johtajan oma ammatillinen tausta voi vaikuttaa siihen, miten demokraattista ja dialogista johtaminen on (Houni, Ansio & Järvinen 2013)

Valmiudet ja halu käsitellä tasa-arvokysymyksiä ja sukupuolista häirintää ovat olleet heikkoja suomalaisessa teatterikentässä (Gustavsen 2013, ks. myös Simberg 2009)

Taiteellisen ja ei-taiteellisen työn suhteet ovat monimutkaisia (arvostus ja vakaus eivät kulje käsi kädessä)

Teatterialalla ikä tulee vastaan niin jaksamisessa kuin mahdollisuuksissa

Näyttelijät koulutetaan nais- ja miesnäyttelijöiksi, ja naispuolisilta opiskelijoilta on puuttunut mahdollisuuksia merkityksellisiin rooleihin (Teatterikorkeakoulu 2012, Gustavsen 2013)

TASA-ARVON TAVOITTELUN HAASTEITA JA KYSYMYKSIÄ

- Tasa-arvon edistäminen on kytköksissä aina siihen, minkä asioiden katsotaan kuuluvan tasa-arvoasioiden piiriin ja vaikuttavan tasa-arvon toteutumiseen
 - Ymmärrykset aina rajallisia ja sidoksissa myös aikaansa
 - Tasa-arvoon ja sukupuoleen liittyvät ymmärrykset vaikuttavat myös siihen, millaisen edistämisen katsotaan olevan mahdollista: esim. sukupuolten työnjaon perustelut ja hyväksyttävyys, tasa-arvo naisten keskinäisenä kysymyksenä
 - Ymmärrykset ja käsitykset voivat olla myös vallankäytön keinoja
- Nimeämisen ja määrittelyn ongelmia: käsitelläänkö työelämän tasa-arvoon liittyviä ongelmia tavalla ja sellaisin käsittein, joista yksilö voi löytää itsensä ja joiden avulla hän voi tuoda kokemuksensa esiin
- Miksi tasa-arvokysymysten tarkastelu ja niistä keskusteleminen on ollut mahdollista jyrkistä hierarkioistaan ja miesvallastaan tunnetussa puolustusvoimissa mutta ei niinkään teatterialalla, joka usein nähdään kokeilevana ja valtarakenteita kritisoivana/ haastavana?
- Ylöstalo, Otonkorpi-Lehtoranta, Heiskanen & Leinonen (2013): Se, että erilaisia ihmisten välisiä eroja ja erotteluja pyritään ottamaan huomioon tasa-arvotyössä entistä enemmän
 - tekee tasa-arvon edistämisestä moniulotteista
 - voi nostaa esiin sosiaaliin jakoihin liittyviä toisiinsa nähden ristiriitaisiakin vaatimuksia

KIITOS!

KYSYMYKSET JA POHDINNAT
OSOITTEeseen: MINNA.LEINONEN@UTA.FI