

Yhdenvertaisuus ja syrjintä musiikkialalla

Yhteenvetoraportti, maaliskuu 2024

Sisältö

- **Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus**
- **Kyselyyn vastanneiden taustatiedot**
- **Tutkimustulokset**
 1. Yhdenvertaisuuden nykytilanne 2024
 2. Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun laajuus
 3. Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmeneminen
 4. Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun vaikutukset
 5. Syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta raportointi
 6. Yhdenvertaisuuden kehittäminen jatkossa



Kyselytutkimuksen tavoitteet ja toteutus

- Kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää yhdenvertaisuuden tilaa sekä syrjintää musiikkialalla. Kyselyn kautta kerättiin tietoa eri ryhmien syrjintäkokemuksista sekä niiden vaikutuksista musiikkialan kehitykseen ja tulevaisuuteen.
- Kyselyn osallistujiksi haluttiin musiikin parissa työskenteleviä ammattilaisia, kuten säveltäjiä, sanoittajia, muusikoita, tuottajia mutta myös esimerkiksi levy-yhtiöiden, kustantajien ja muiden alan toimijoiden työntekijöiltä sekä alan opiskelijoilta.
- Kysely toteutettiin helmi-maaliskuussa 2024 suomeksi ja englanniksi. Kyselylinkki lähetettiin Teoston oikeudenomistaja-asiakkaille sähköpostilla. Sen lisäksi sitä levitettiin musiikkialan kumppaniverkoston sekä sosiaalisen median kautta.
- Kyselytutkimuksen toteutti Teoston toimeksiannosta Tutkimustoimisto Vastakaiku Oy.



Kyselytutkimuksen osallistujat

Kyselyyn osallistui yhteensä 914 vastaajaa

Sukupuoli	n
Nainen	303
Mies	522
Muu (esim. muunsukupuolinen / ei-binäärinen)	29
En halua vastata	60

Vähemmistöryhmiin kuuluminen	n	%
Seksuaalivähemmistö (esim. homo- bi- pan- tai aseksuaali)	99	11 %
Kielivähemmistö (suomi ei äidinkieli)	74	8 %
Psyykkisen vamman omaava (esim. pitkäaikainen mielenterveyden häiriö)	64	7 %
Muun vamman omaava (esim. kognitiiviset häiriöt, autismin kirjo, kehitysvamma)	48	5 %
Etninen vähemmistö	41	4 %
Sukupuolivähemmistö (esim. transihminen)	31	3 %
Fyysisesti vammainen tai liikkumisrajoitteinen	22	2 %
Aistivammainen (näkö- tai kuulovamma)	16	2 %
Johonkin muuhun vähemmistöryhmään kuuluva (viittaukset esim. ikään, uskontoon tai pk-seudun ulkopuolella asumiseen, ylipainoon)	105	11 %

Muut taustatiedot

Asema	n-luku	%
Johtaja	42	5 %
Työntekijä	197	22 %
Yrittäjä	148	16 %
Freelancer / itsenäinen ammatinharjoittaja	407	45 %
Muu	120	13 %

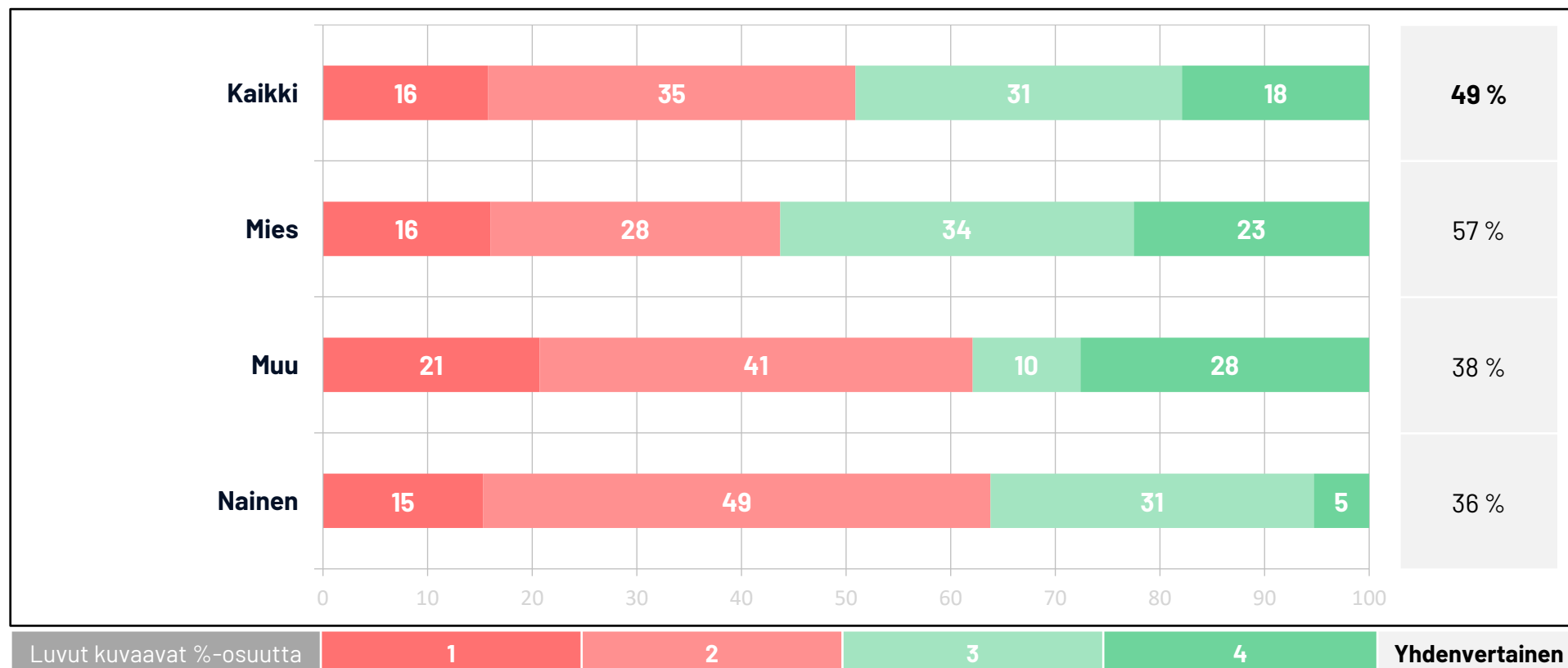
Ikäjakausi	n-luku
Alle 18 vuotta	3
18-24 vuotta	32
25-34 vuotta	162
35-49 vuotta	347
50-64 vuotta	267
65 vuotta tai enemmän	103

Oma rooli musiikkialalla	n-luku
Esiintyjä / muusikko	691
Säveltäjä tai sanoittaja	656
Tuottaja	296
Harrastaja	176
Muu musiikkialan yritystoiminnan edustaja	115
Levy-yhtiön edustaja	72
Musiikkialan järjestökentän toimija	72
Musiikkialan opiskelija	58
Kustantajan edustaja	43
Muu	91

HUOM: Vastaajilla oli mahdollista valita useampi rooli

1. Yhdenvertaisuuden nykytilanne 2024

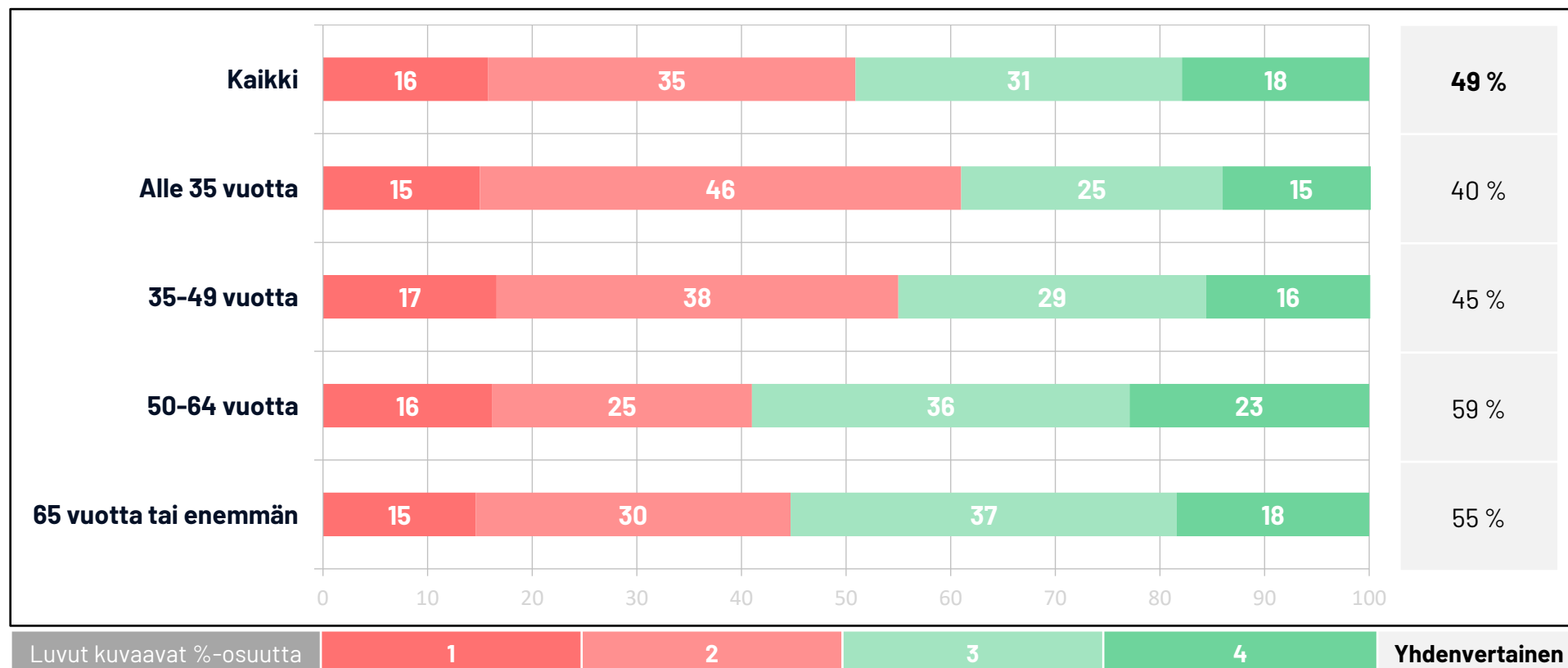
Kuinka yhdenvertaisena koet musiikkialan Suomessa?



Kuinka yhdenvertaisena koet musiikkialan Suomessa musiikkia tekevän näkökulmasta?

Asteikko 1-4, jossa 1: ei lainkaan yhdenvertaisena ja 4: täysin yhdenvertaisena

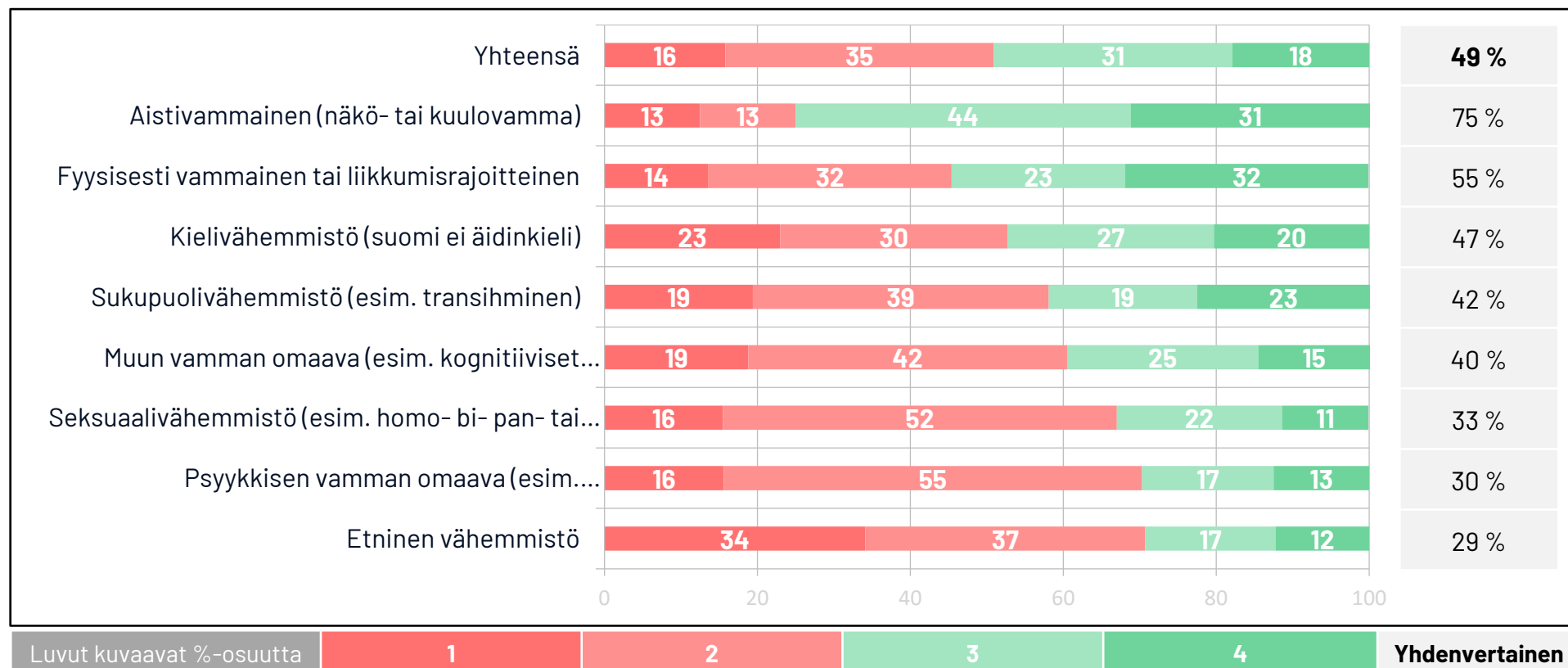
Kuinka yhdenvertaisena koet musiikkialan Suomessa?



Kuinka yhdenvertaisena koet musiikkialan Suomessa musiikkia tekevän näkökulmasta?

Asteikko 1-4, jossa 1: ei lainkaan yhdenvertaisena ja 4: täysin yhdenvertaisena

Kuinka yhdenvertaisena koet musiikkialan Suomessa?



Kuinka yhdenvertaisena koet musiikkialan Suomessa musiikkia tekevän näkökulmasta?

Asteikko 1-4, jossa 1: ei lainkaan yhdenvertaisena ja 4: täysin yhdenvertaisena

Perustelut, miksi alaa ei koeta yhdenvertaiseksi

- 1. Sukupuolten välinen epätasa-arvo:** Musiikkialalla sukupuolten välinen epätasa-arvo ilmenee monin tavoin, alkaen sukupuolistereotyyppioista, jotka määrittelevät "sopivia" rooleja miehille ja naisille, aina seksuaaliseen häirintään. Naiset ja sukupuolivähemmistöt kokevat usein, että heidän on todistettava osaamistaan ja kykyjään enemmän kuin mieskollegoidensa. Tämän seurauksena moni lahjakas tekijä kokee jäävänsä ilman ansaitsemaansa tunnustusta ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia.
- 2. Ikäsyryntä:** Ikäsyryntä estää kokeneempia musiikintekijöitä saamasta ansaitsemaansa arvostusta ja näkyvyyttä. Toisaalta nuoret kohtaavat ennakkoluuloja, jotka kyseenalaistavat heidän kokemuksensa ja kypsyytensä.
- 3. Verkostojen ja suhteiden merkitys:** Musiikkialalla menestyminen vaikuttaa usein olevan kiinni "oikeista" kontakteista ja verkostoista. Moni kokee verkostojen ja suhteiden luomisen kriittiseksi.
- 4. Valtavirtamusiikin dominointi:** Suuret levy-yhtiöt ja tuotantoyhtiöt hallitsevat markkinoita, jolloin marginaalisemmat musiikinlajit ja itsenäiset artistit jäävät usein pimentoon. Tämän keskittyneen vallan koetaan rajoittavan musiikillista monimuotoisuutta ja estävän uusia, innovatiivisia alan ammattilaisia pääsemästä esiin.
- 5. Rahoituksen epätasainen jakautuminen:** Rahoitus ja tuki eivät jakaudu tasaisesti eri musiikkigenrejen ja tekijöiden kesken, mikä vaikuttaa suoraan musiikkialalla toimivien mahdollisuuksiin.
- 6. Syryntä ja ennakkoluulot:** Syryntä ja ennakkoluulot rasittavat musiikkialaa, estäen monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisen. Erityisesti etnisten vähemmistöjen, sukupuolivähemmistöjen ja muiden marginaaliryhmien kohtaama syryntä on ongelma, joka vaatii koko alan huomiota ja konkreettisia toimenpiteitä asian edistämiseksi.

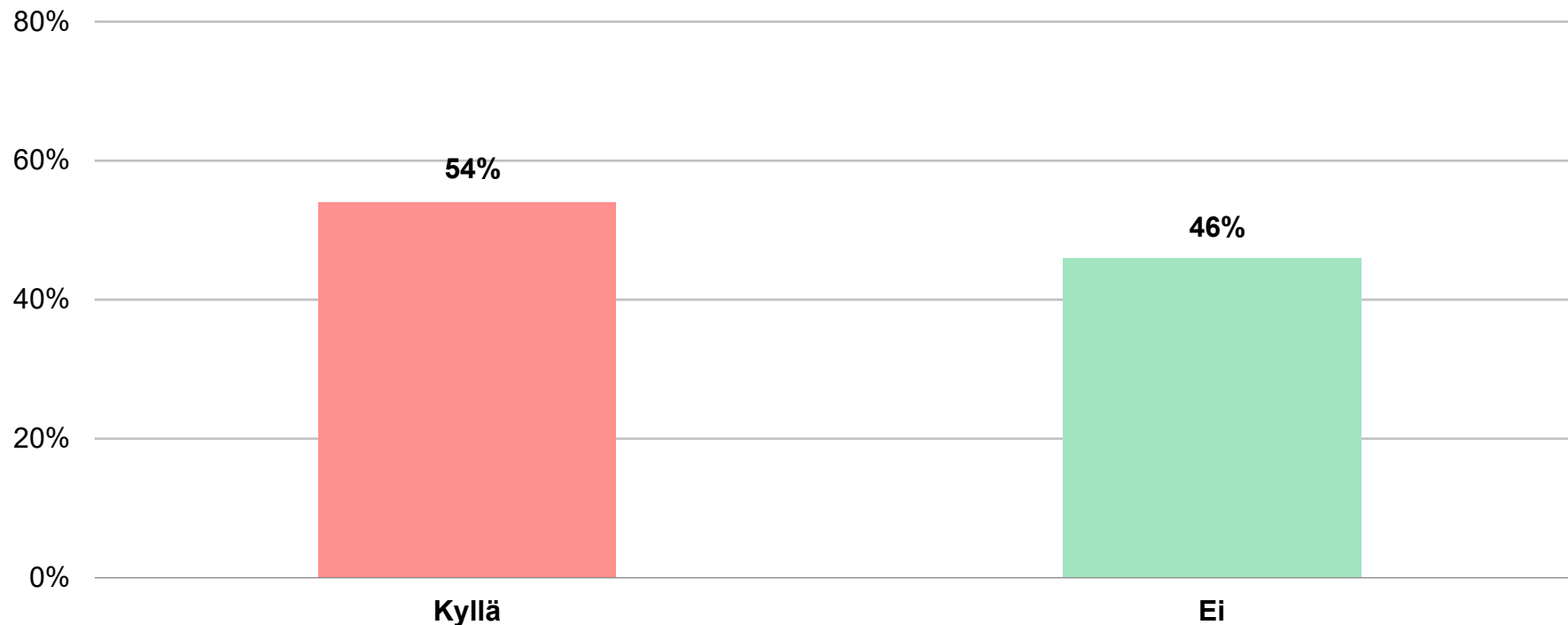
Perustelut, miksi ala koetaan yhdenvertaisena

- 1. Edistys sukupuolten yhdenvertaisuudessa:** Osa vastaajista kokee, että musiikkialalla on edistytty sukupuolten välisessä tasa-arvossa, ja että naiset ovat saavuttaneet paremman aseman sekä esiintyjinä että musiikin tekijöinä. Erityisesti nuoremmat sukupolvet nähtiin ennakkoluulottomampina sukupuolen suhteen.
- 2. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus:** Monet vastaajat pitivät alaa monimuotoisena, jossa erilaiset etniset taustat, seksuaaliset suuntautumiset tai vammaisuus eivät estä menestymistä. Moninaisuus nähtiin alan rikkautena, joka lisää musiikin kirjoa ja laajentaa sen ulottuvuuksia.
- 3. Osaamisen ja luovuuden merkitys:** Vahvana teemana vastauksissa oli, että musiikkialalla keskeisintä on yksilön osaaminen, luovuus ja taito, ei niinkään sukupuoli, etnisuus tai muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Monet korostivat, että hyvä musiikki puhuu puolestaan ja jokainen voi itse vaikuttaa menestymiseensä alalla, mm. teosten laadulla ja yleisön suosiolla.
- 4. Alan rakenteelliset haasteet ja epäkohtien tunnistaminen:** Vaikka yhdenvertaisuuden toteutumista pidettiin pääosin hyvänä, tunnistettiin myös rakenteellisia haasteita, kuten genreluokittelun rajoittavuus ja stereotypiat, jotka voivat vaikeuttaa erityisesti marginaalisempien genrejen tai taustojen omaavien artistien ja muusikkojen menestymistä. Myös sukupuoleen, ikään ja etniseen taustaan liittyvä syrjintä mainittiin.
- 5. Yhteiskunnalliset muutokset ja niiden vaikutus alaan:** Osa vastaajista nosti esille, että musiikkiala heijastaa yleisiä yhteiskunnallisia muutoksia ja asenteiden kehitystä. Sukupuolten välinen tasa-arvo, seksuaalivähemmistöjen näkyvyys ja monikulttuurisuuden arvostus ovat esimerkkejä asioista, jotka ovat muuttuneet ajan myötä myönteisempään suuntaan koko yhteiskunnassa. Niiden nähdään vaikuttavan myös musiikkialaan.
- 6. Yksilölliset kokemukset vaihtelevat huomattavasti:** Vastausten joukossa oli myös huomattava määrä yksilöllisiä kokemuksia, jotka vaihtelivat hyvin positiivisista kokemuksista omakohtaisiin syrjinnän ja epätasa-arvon kokemuksiin. Yhdenvertaisuuden koetaan vaihtelevan suuresti riippuen mm. musiikin genrestä, alla toimivien omista verkostoista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista.

2. Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun laajuus

Yli puolet musiikkialalla toimivista on kokenut jonkinlaista syrjintää tai epäasiallista kohtelua

Syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun määrä musiikkialalla kokonaisuutena



"Kyllä" kuvaa vastaajia, jotka ovat kokeneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua alalla jostain syystä: sukupuoli, ikä tai muut syyt

Naiset ja nuoret kokevat syrjintää selvästi muita ryhmiä useammin

Sukupuoli	Kyllä: %	Kyllä: N	Kaikki
Nainen	77 %	232	303
Mies	40 %	210	522
Muu (esim. muunsukupuolinen / ei-binäärinen)	62 %	18	29
En halua vastata	48 %	29	60
Kaikki	54 %	489	914

Ikäjakausma	Kyllä: %	Kyllä: N	Kaikki
Alle 24 vuotta	60 %	21	35
25-34 vuotta	67 %	108	162
35-49 vuotta	56 %	194	347
50-64 vuotta	46 %	123	267
65 vuotta tai enemmän	42%	43	103
Kaikki	54 %	489	914

"Kyllä" kuvaa vastaajia, jotka ovat kokeneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua alalla jostain syystä: sukupuoli, ikä tai muut syyt

Syrjintää kohdataan kaikissa musiikkialan rooleissa

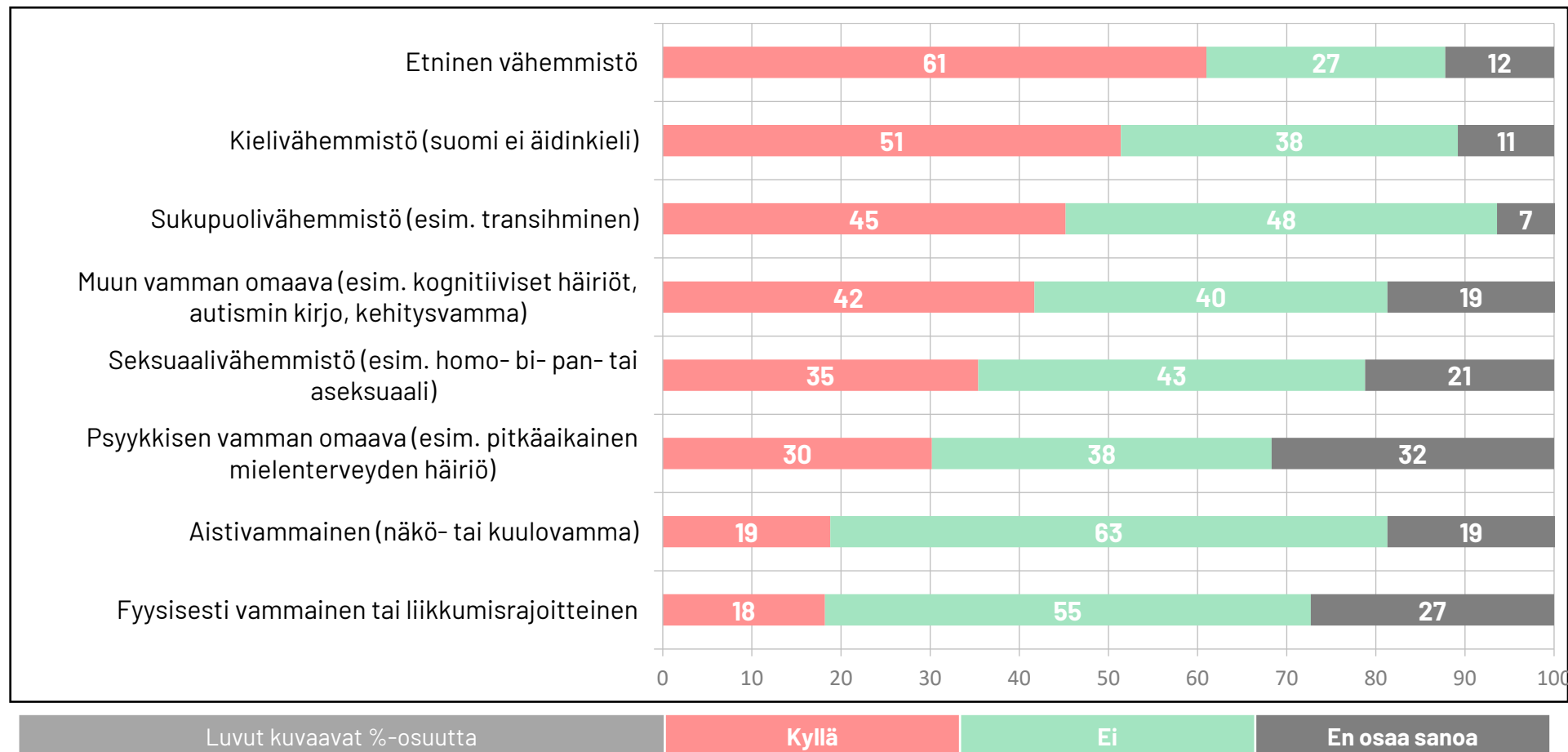
Oma rooli musiikkialalla*	Kyllä: %	Kyllä: N	Kaikki
Musiikkialan opiskelija	76 %	44	58
Muu musiikkialan yritystoiminnan edustaja	63 %	73	115
Musiikkialan järjestökentän toimija	56 %	40	72
Esiintyjä / muusikko	55 %	377	691
Levy-yhtiön edustaja	54 %	39	72
Säveltäjä tai sanoittaja	53 %	347	656
Tuottaja	52 %	153	296
Kustantajan edustaja	49 %	21	43
Harrastaja	47 %	82	176
Muu	55 %	50	91
Kaikki	54 %	489	914

Asema	Kyllä: %	Kyllä: N	Kaikki
Freelancer / itsenäinen ammatinharjoittaja	63 %	257	407
Johtaja	50 %	21	42
Yrittäjä	47 %	69	148
Työntekijä	44 %	86	197
Kaikki	54 %	489	914

"Kyllä" kuvaa vastaajia, jotka ovat kokeneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua alalla jostain syystä: sukupuoli, ikä tai muut syyt

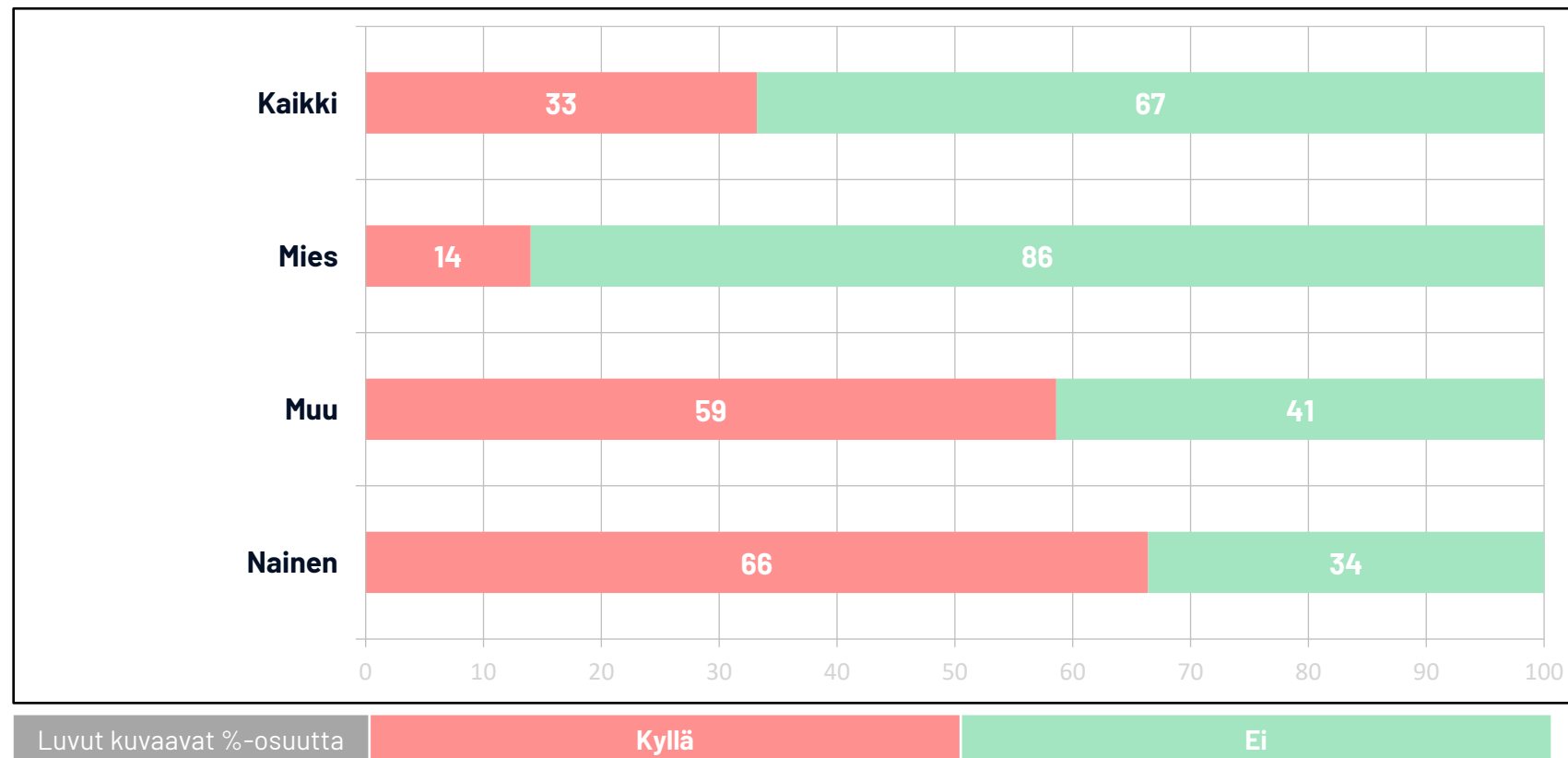
Etniset- ja kielivähemmistöt kokevat eniten syrjintää

Oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua joihinkin näistä ryhmistä kuulumisen johdosta?



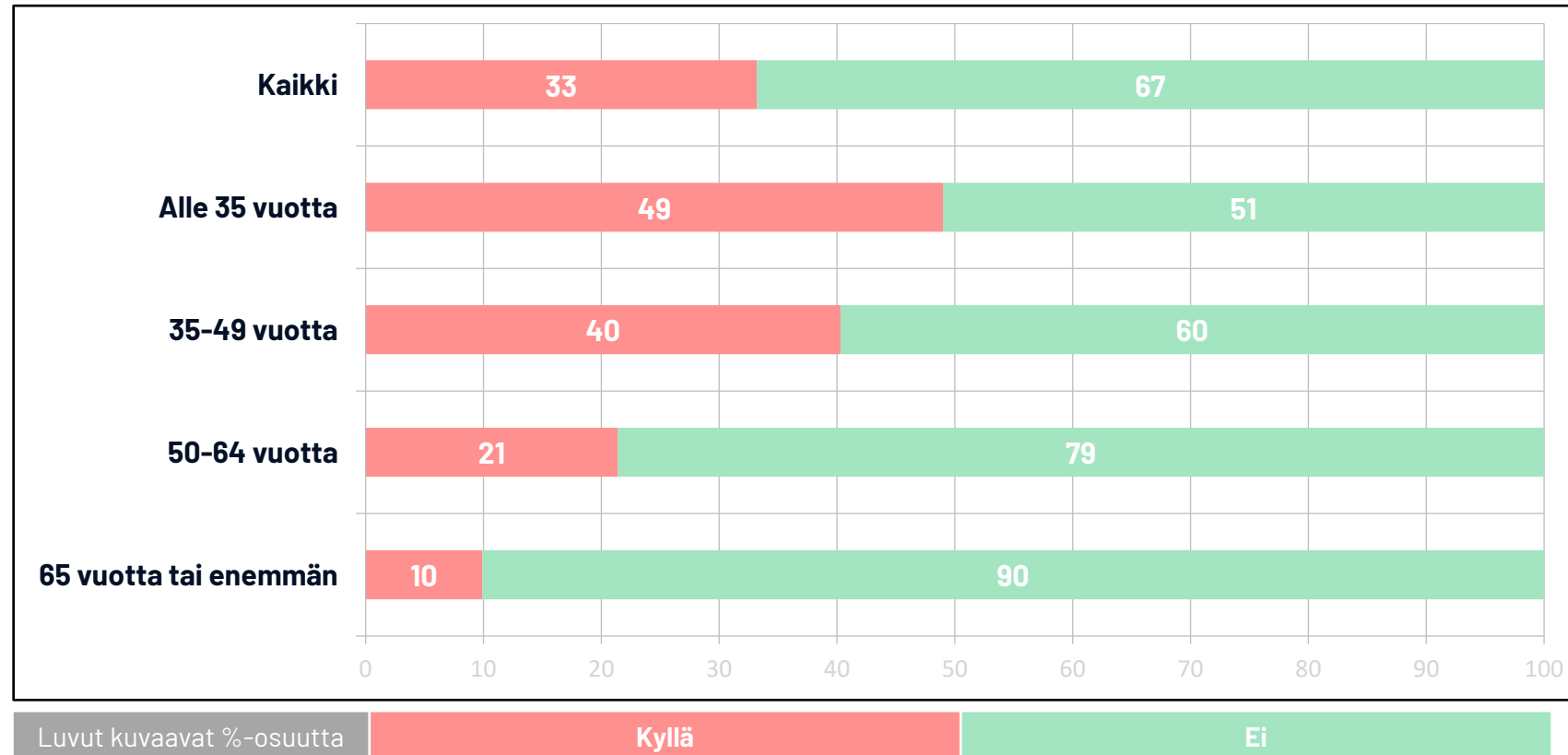
Sukupuoleen liittyvä syrjintä hyvin yleistä naisilla

Oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua sukupuolesi vuoksi?



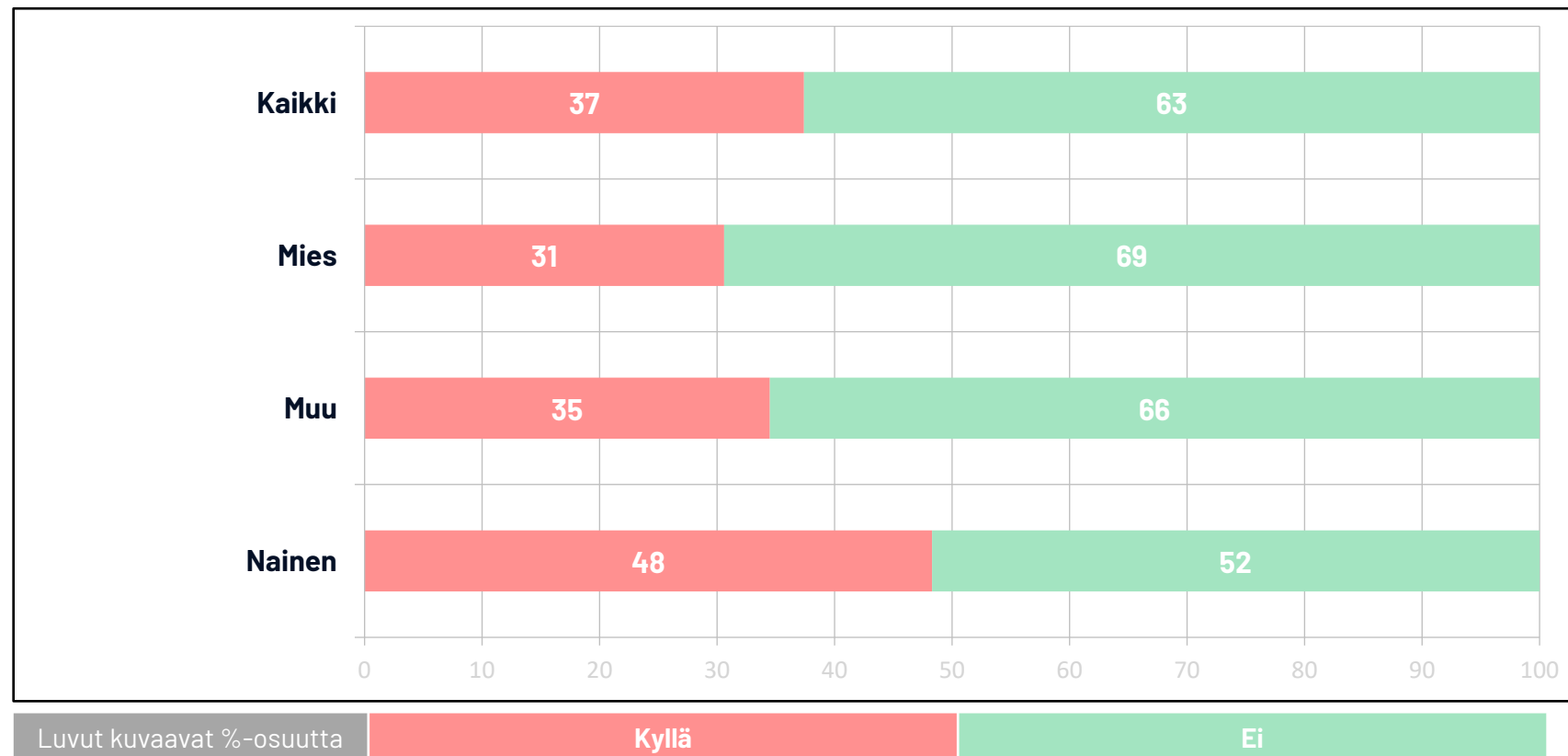
Eniten sukupuoleen liittyviä syrjäntäkokenuksia nuorimmassa ikäryhmässä

Oletko kokenut syrjäntää tai epäasiallista kohtelua sukupuolesi vuoksi?



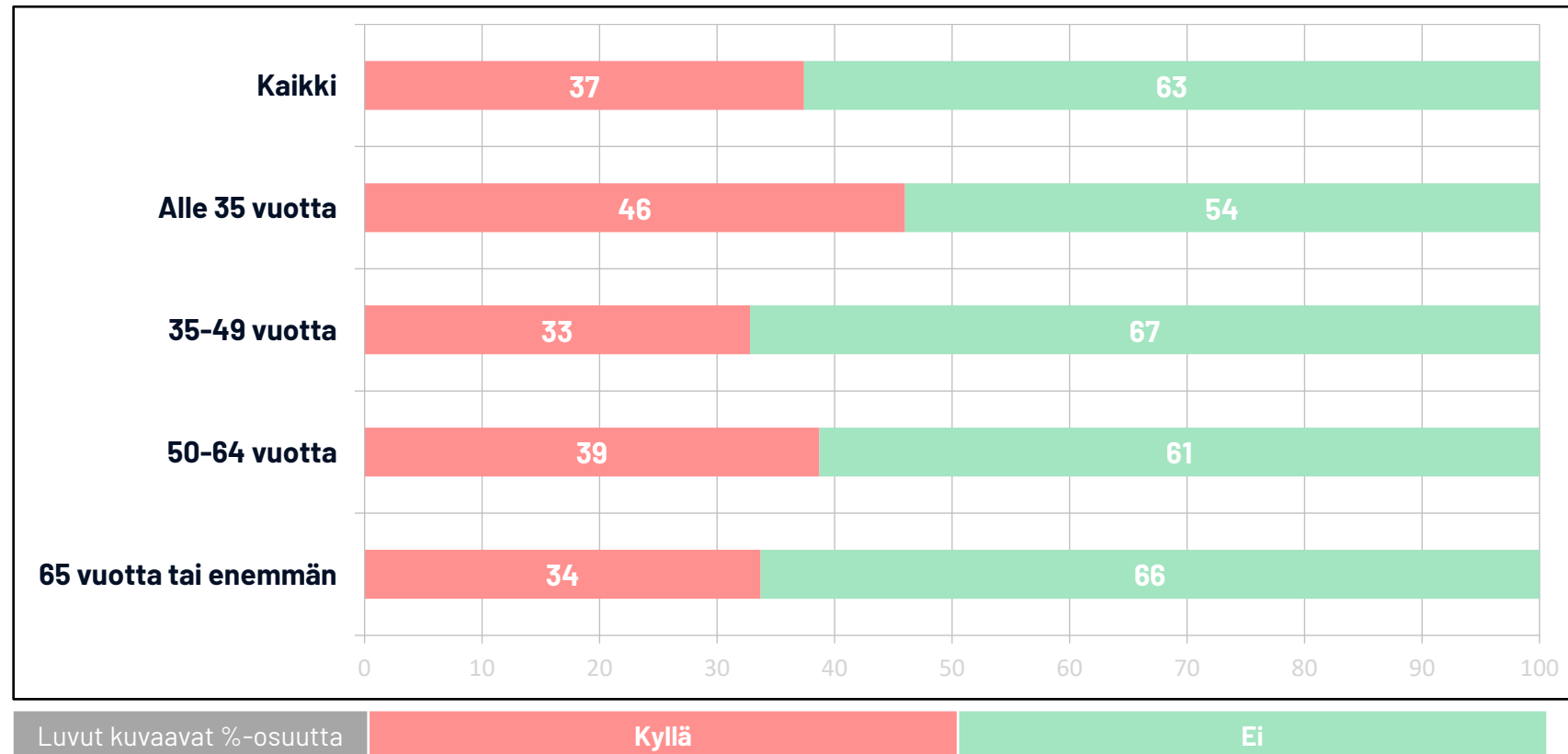
Yli kolmannes kokenut ikäsyrjintää musiikkialalla

Oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua ikäsi vuoksi?



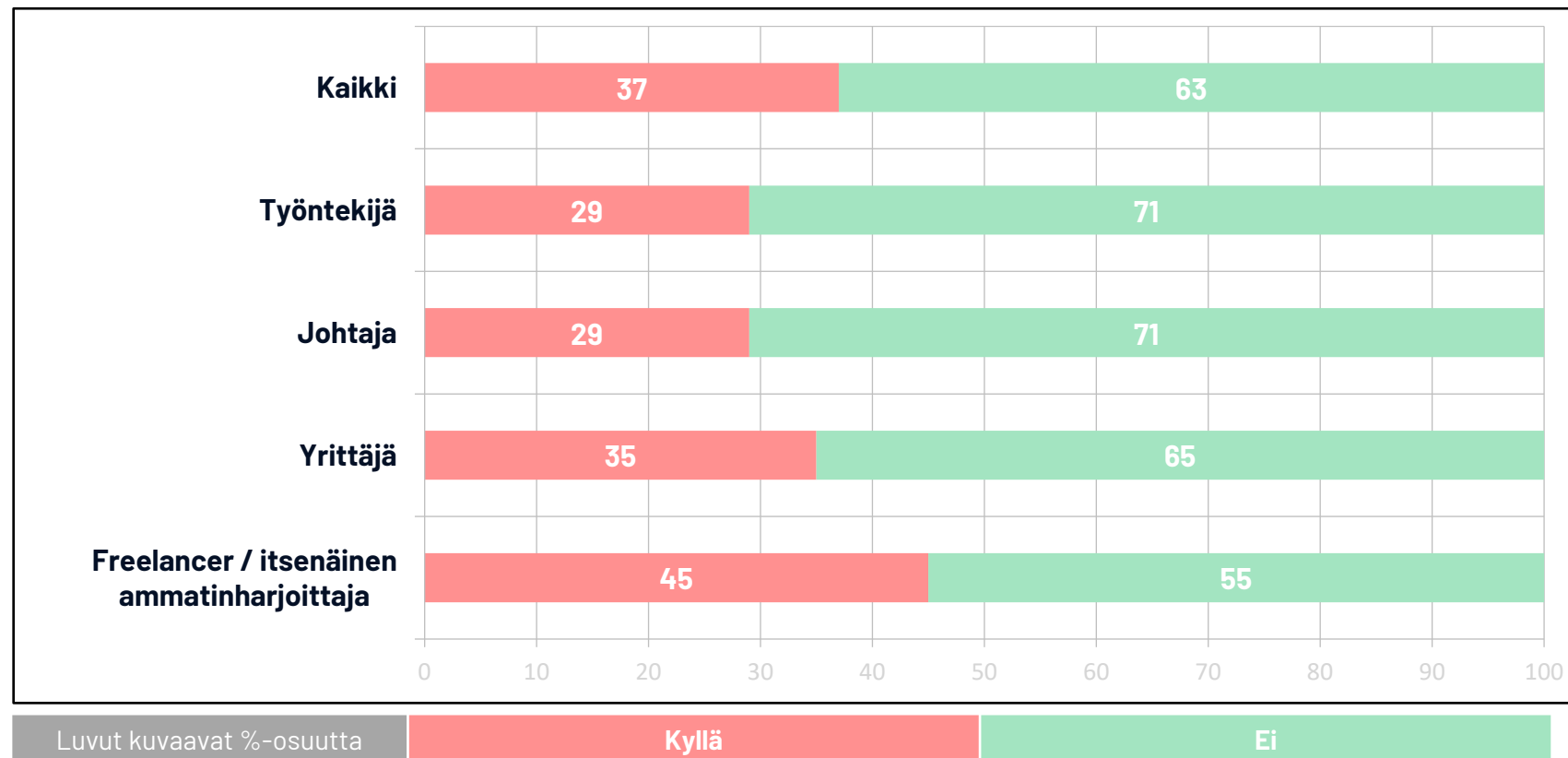
Ikäsyryjinnän kokemuksia on kaikissa ikäryhmissä

Oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua ikäsi vuoksi?



Ikäsyrjintää kokevat eniten musiikkialan freelancerit

Oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua ikäsi vuoksi?



Vapaisissa kommentteissa näkyy musiikkialan eri ryhmien eriytyminen

"Tietyt tehtävät musiikkialalla ovat jakautuneet vain tietyille demografian edustajille. Esimerkiksi päättävät tehtävät ovat usein valkoisten miesten tehtäviä ja markkinointi & PR tiimit ovat pääosin valkoisten naisten. Tummaihoisia ei näy juuri ollenkaan alalla muuten, kuin artistin roolissa."

"Isoilla radiosoihlistoilla ei näy poc-artisteja juuri lainkaan vaikka esim. Spotifyssa kyseisillä arteisteilla olisi valtava suosio."

"All other ethnic backgrounds have never been nominated no matter how hard we work"

"Have to have a Finnish name to get into the project."

"Muuta kuin suomea puhuvien on vaikea toimia alalla, joka on niin Suomi-keskeinen. Varsinkin kun suurin osa musiikista on suomenkielistä. Myös eri etnisistä taustoista tulevat (maahanmuuttajataustaiset) ovat eriytyneet omaksi "ryhmäkseen"

"Koska alalla on niin vähän esim. ruskeita naisia valta-asemissa, on vaikea ruskeana naisena päästä eteenpäin, kun oma musiikki ja/tai eletty elämä ei ole samaistuttavaa päätösvallassa oleville, usein valkoisille vanhemmille miehille."

"Ulospäin moni musiikkialan firma näyttää juuri sen mitä he haluavatkin olla. Joko täysin vammattomien valkoisten miesten tai naisten yritys. Ihmiset eivät uskalla hakea yrityksiin, jotka eivät ulospäin näytä, että se olisi heille turvallinen työympäristö."

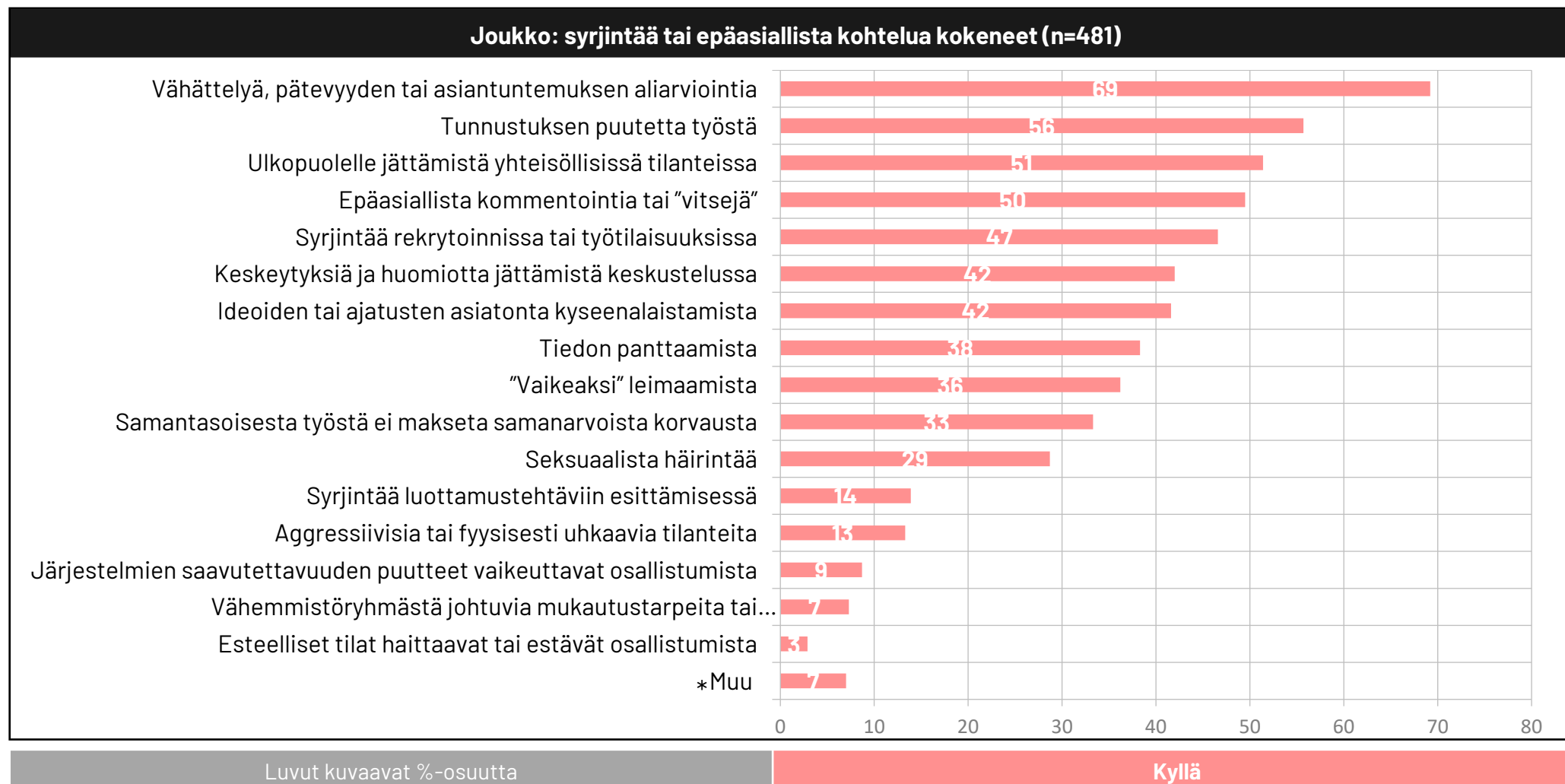
3. Syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun ilmeneminen

Syrjintää kohdataan eniten kollegoiden taholta

Oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua joiltain seuraavilta tahoilta?



Minkälaisista syrjintää olet kohdannut?



Minkälaista syrjintää olet kohdannut?

Joukko: syrjintää tai epäasiallista kohtelua kokeneet	Nainen (n=231)	Mies (n=204)	Muu (n=18)	Kaikki (n=481)
Vähättelyä, pätevyyden tai asiantuntemuksen aliarviointia	82 %	56 %	56 %	69 %
Tunnustuksen puutetta työstä	58 %	53 %	50 %	56 %
Ulkopuolelle jättämistä yhteisöissä tilanteissa	58 %	44 %	56 %	51 %
Epäasiallista kommentointia tai "vitsejä"	65 %	31 %	67 %	50 %
Syrjintää rekrytinnissa tai työtilaisuuksissa	48 %	46 %	28 %	47 %
Keskeytyksiä ja huomiotta jättämistä keskustelussa	61 %	24 %	33 %	42 %
Ideoiden tai ajatusten asiatonta kyseenalaistamista	52 %	29 %	39 %	42 %
Tiedon panttaamista	46 %	30 %	33 %	38 %
"Vaikeaksi" leimaamista	46 %	26 %	39 %	36 %
Samantasoisesta työstä ei makseta samanarvoista korvausta	42 %	24 %	39 %	33 %
Seksuaalista häirintää	49 %	7 %	33 %	29 %
Syrjintää luottamustehtäviin esittämisessä	15 %	13 %	11 %	14 %
Aggressiivisiä tai fyysisesti uhkaavia tilanteita	16 %	11 %	17 %	13 %
Järjestelmien saavutettavuuden puutteet vaikeuttavat osallistumista	8 %	8 %	11 %	9 %
Vähemmistöryhmästä johtuvia mukautustarpeita tai erityisjärjestelyitä ei ole toteutettu	7 %	5 %	33 %	7 %
Esteelliset tilat haittaavat tai estävät osallistumista	2 %	3 %	11 %	3 %

0-10 %

11-30 %

31-50 %

51-70 %

71-100 %

Minkälaisista syrjintä olet kohtannut?

Joukko: syrjintää tai epäasiallista kohtelua kokeneet	Alle 35 vuotta (n=129)	35-49 vuotta (n=191)	50-64 vuotta (n=121)	65+ vuotta (n=40)	Kaikki (n=481)
Vähättelyä, pätevyyden tai asiantuntemuksen aliarviointia	81 %	72 %	58 %	53 %	69 %
Tunnustuksen puutetta työstä	54 %	57 %	55 %	58 %	56 %
Ulkopuolelle jättämistä yhteisöllisissä tilanteissa	64 %	52 %	46 %	25 %	51 %
Epäasiallista kommentointia tai "vitsejä"	55 %	61 %	38 %	13 %	50 %
Syrjintää rekrytoinnissa tai työtilaisuuksissa	41 %	46 %	56 %	38 %	47 %
Keskeytyksiä ja huomiotta jättämistä keskustelussa	55 %	47 %	32 %	8 %	42 %
Ideoiden tai ajatusten asiointia kyseenalaistamista	52 %	46 %	31 %	18 %	42 %
Tiedon panttaamista	43 %	42 %	37 %	10 %	38 %
"Vaikeaksi" leimaamista	43 %	44 %	29 %	3 %	36 %
Samantasoisesta työstä ei makseta samanarvoista korvausta	47 %	34 %	24 %	15 %	33 %
Seksuaalista häirintää	36 %	37 %	17 %	5 %	29 %
Syrjintää luottamustehtäviin esittämisessä	12 %	17 %	13 %	8 %	14 %
Aggressiivisiä tai fyysisesti uhkaavia tilanteita	15 %	16 %	12 %	3 %	13 %
Järjestelmien saavutettavuuden puutteet vaikeuttavat osallistumista	9 %	9 %	8 %	10 %	9 %
Vähemmistöryhmästä johtuvia mukautustarpeita tai erityisjärjestelyitä ei ole toteutettu	10 %	9 %	3 %	0 %	7 %
Esteelliset tilat haittaavat tai estävät osallistumista	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %

0-10 %

11-30 %

31-50 %

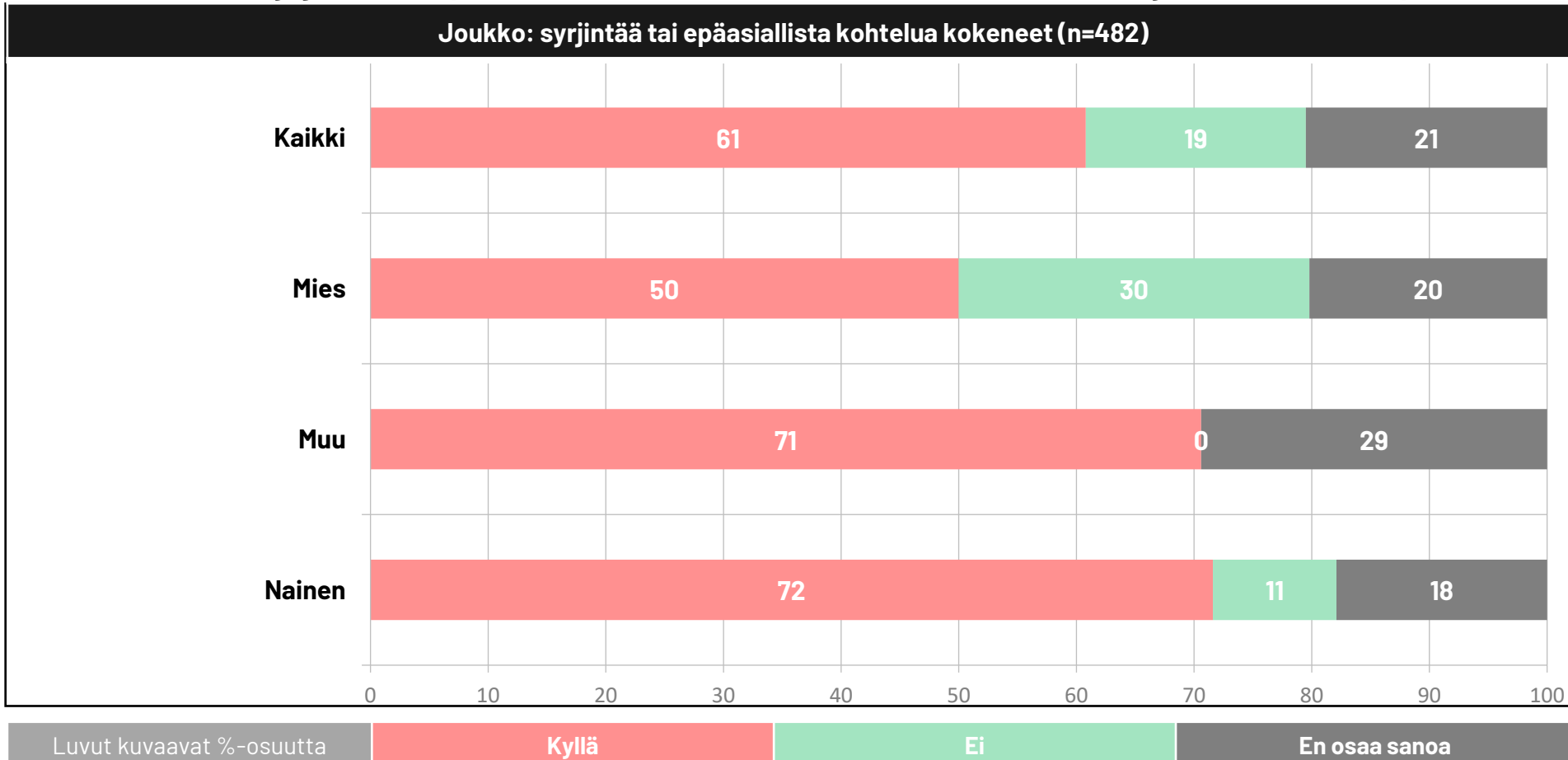
51-70 %

71-100 %

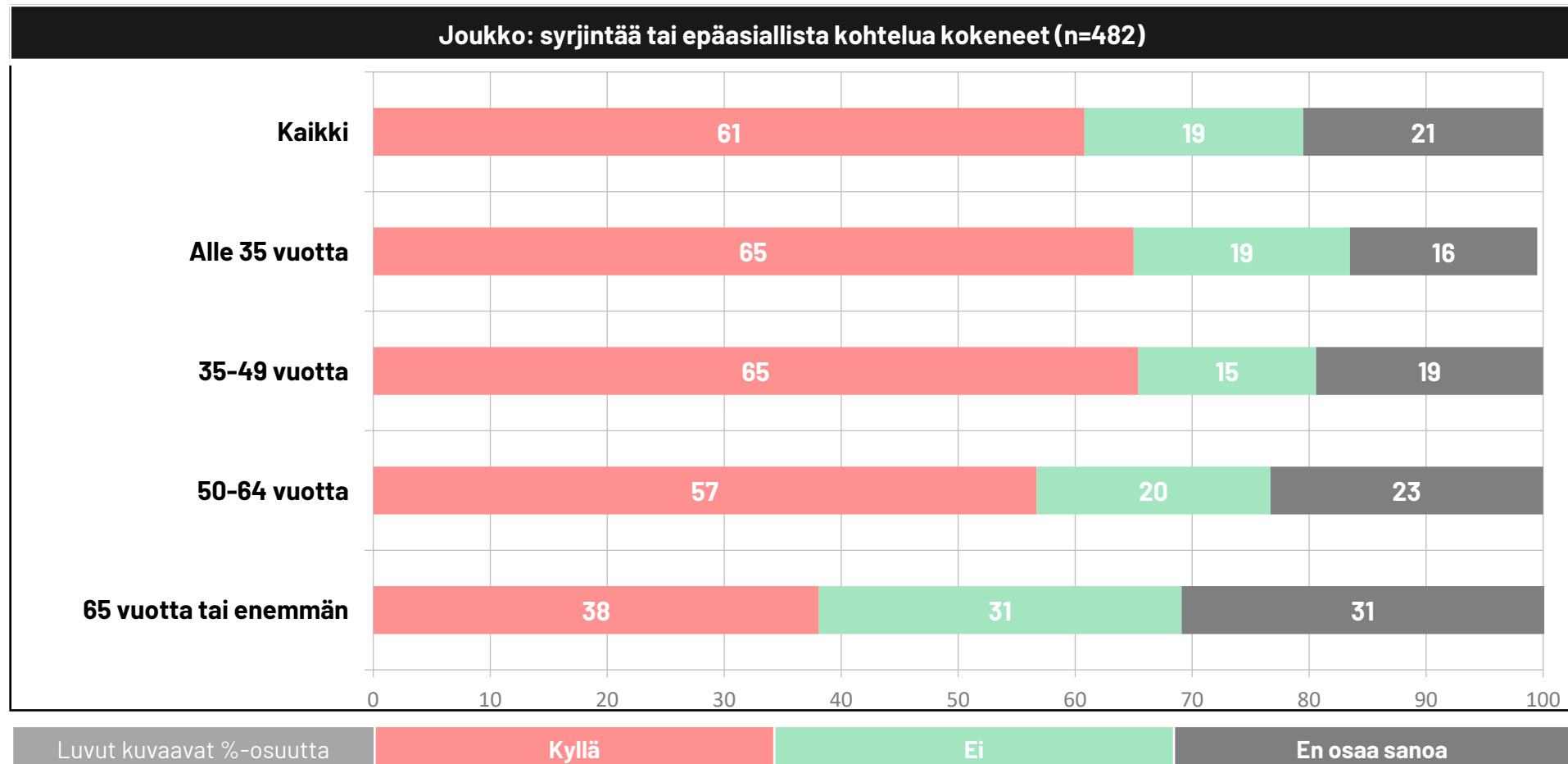
4. Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun vaikutukset

Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu vaikuttavat kielteisesti työhön

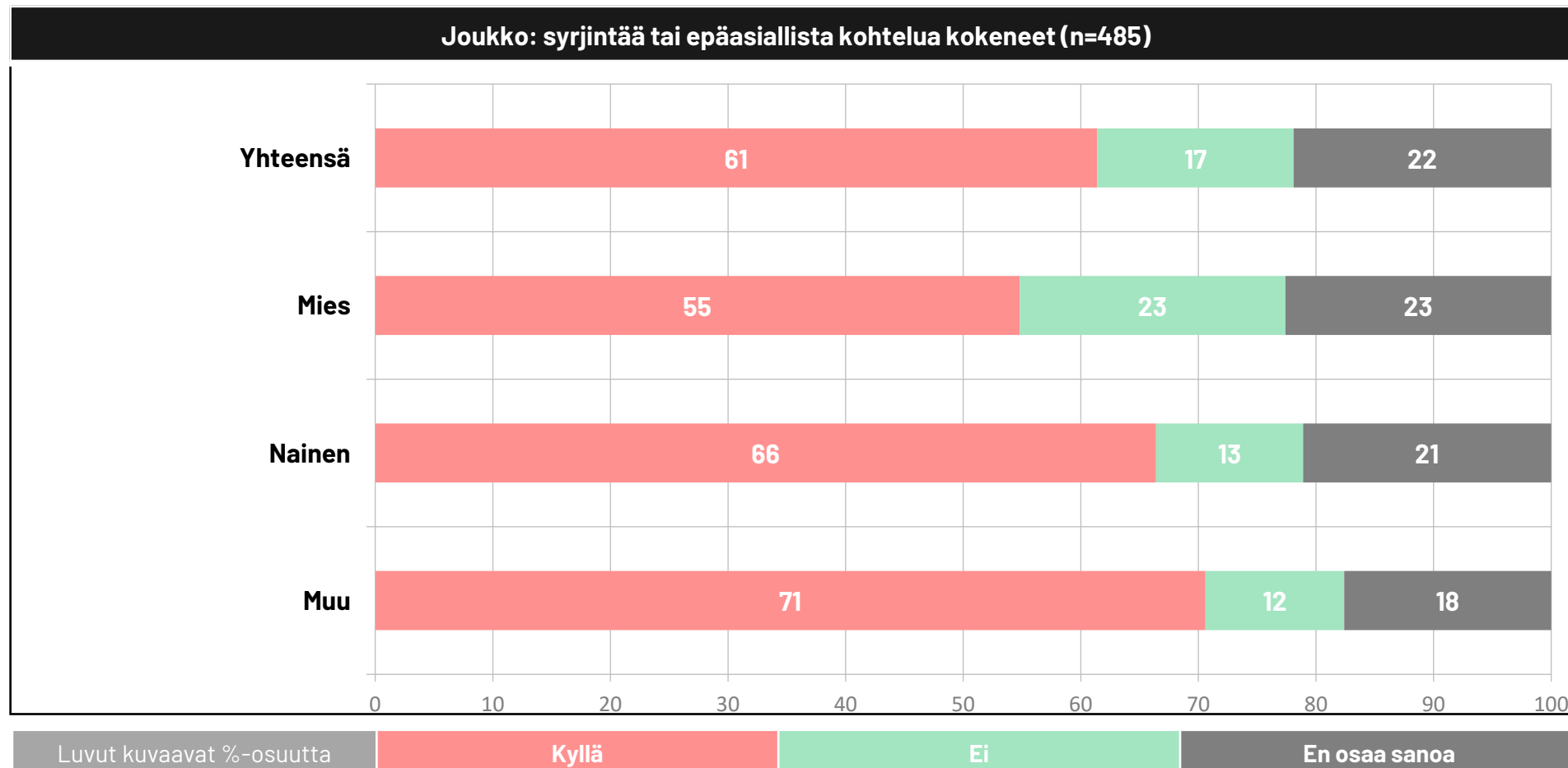
Onko kokemasi syrjintä tai epäasiallinen kohtelu vaikuttanut kielteisesti työhösi musiikin parissa?



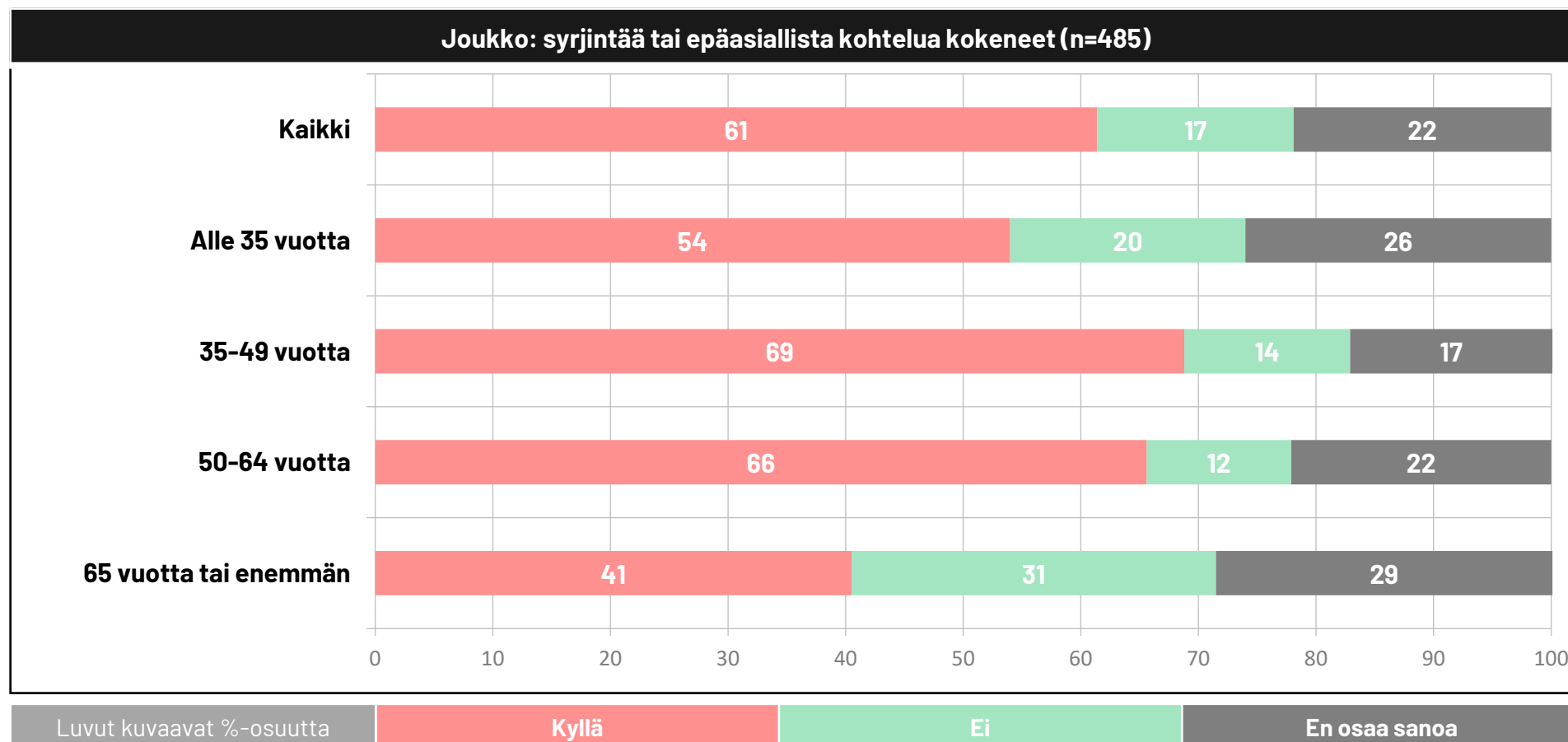
Onko kokemasi syrjintä tai epäasiallinen kohtelu vaikuttanut kielteisesti työhösi musiikin parissa?



Onko kokemasi syrjintä tai epäasiallinen kohtelu vaikuttanut kielteisesti urakehitykseen musiikkialalla?

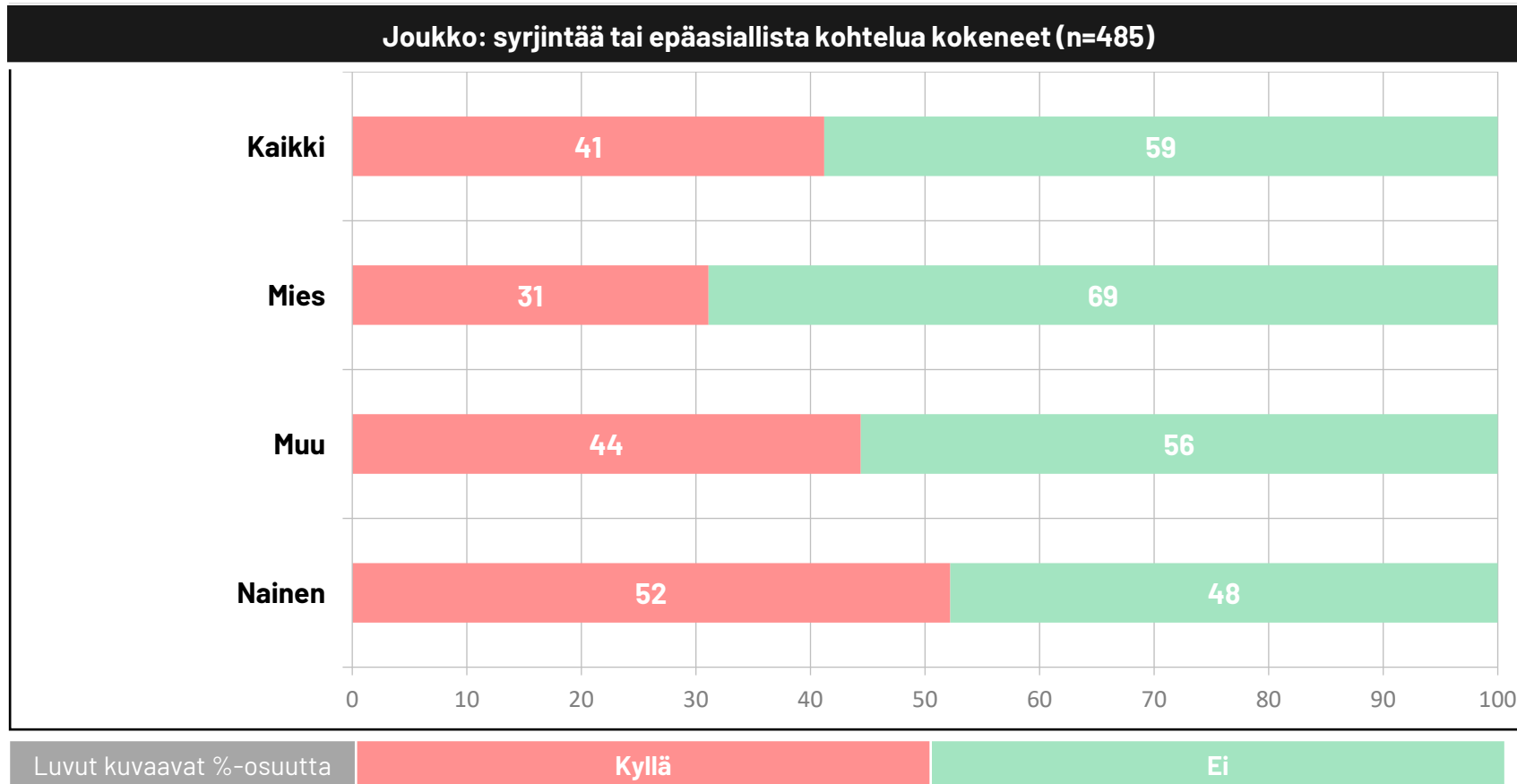


Onko kokemasi syrjintä tai epäasiallinen kohtelu vaikuttanut kielteisesti urakehitykseeni musiikkialalla?



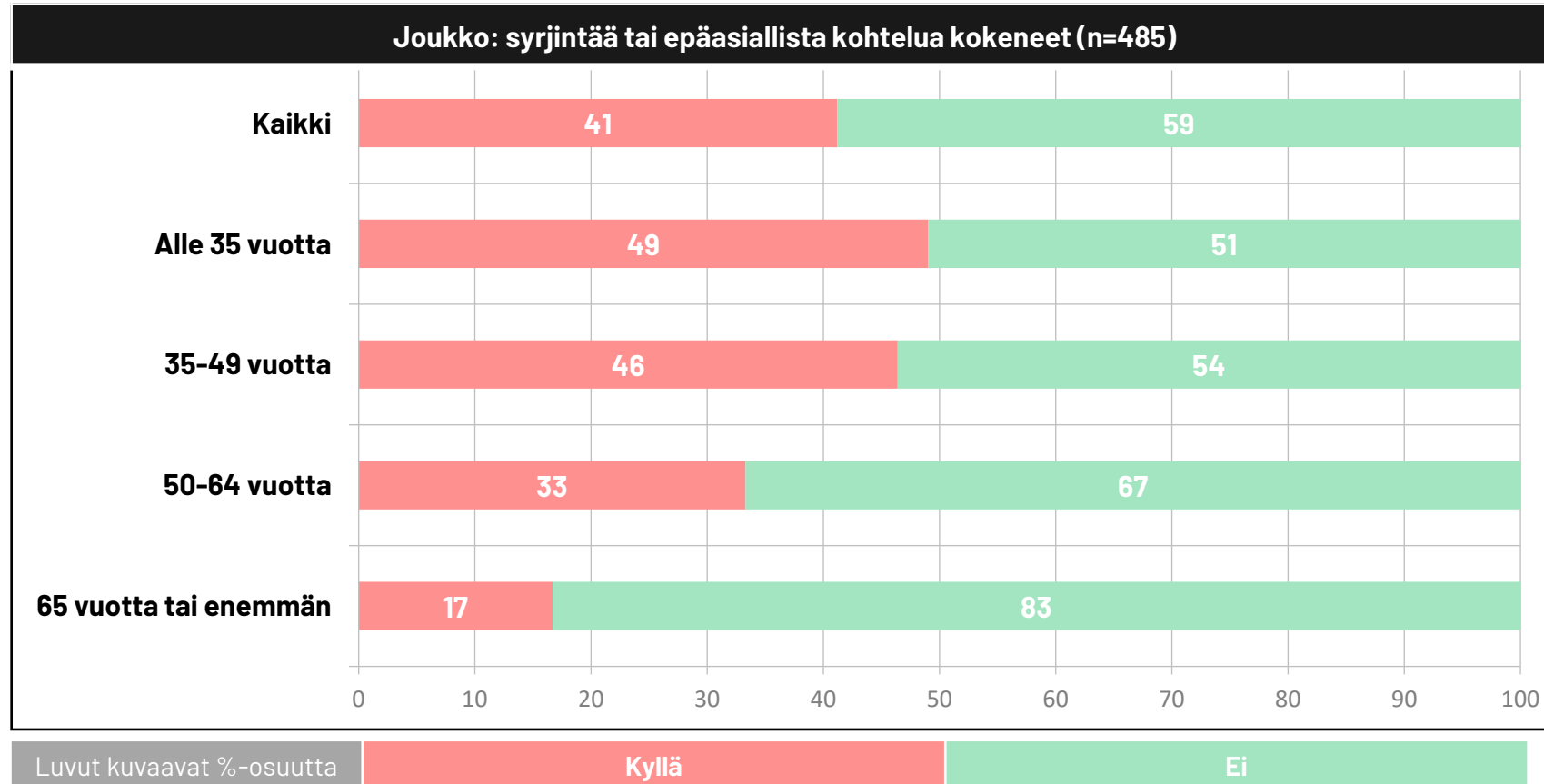
Yli kolmannes harkinnut uranvaihtoa syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun vuoksi

Oletko harkinnut alan vaihtoa kokemasi syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun takia?



Erityisesti nuoret pohtivat musiikkialalla toimimisen mielekkyyttä

Oletko harkinnut alan vaihtoa kokemasi syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun takia?



Millaisia negatiivisia seurauksia syrjintä tai epäasiallinen kohtelu on aiheuttanut?

- 1. Mielensterveys, psyykkiset oireet, pelko, ahdistus ja masennus:** Yli kolmasosa kaikista syrjintää tai epäasiallista kohtelua kokeneista kertoo siitä, että heille on aiheutunut erilaisia mielensterveyteen ja omaan hyvinvointiin liittyviä ongelmia. Useat niistä ovat rankkoja ja vaikeita kokemuksia, joista on aiheutunut esimerkiksi mielipahaa, ahdistusta ja pelkoa tai uupumusta, masennusta ja työkyvyn alenemista.
- 2. Itsetunnon murentuminen, itseluottamuksen lasku ja haluttomuus yrittää alalla:** Noin kolmasosa tuo esille ammatillisen itsetunnon murentumista, itseluottamuksen menettämistä ja haluttomuutta jatkaa työskentelyä, opiskelua tai kehittymistä alalla. Moni on myös siirtynyt alalta kokonaan pois tai vähintään harkinnut lopettamista. Iso osa vastaajista tuo esille sitä, että toistuvat negatiiviset kokemukset saavat aikaan uskon puutetta ja epävarmuutta liittyen omiin taitoihin sekä omiin mahdollisuuksiin onnistua alalla.
- 3. Mahdollisuuksien ja tulojen menettäminen sekä uran pysähtyminen:** Lähes neljäsosa tuo esille kokemuksia työmahdollisuuksien menettämisestä, eriarvoisuuden tunteesta, ohittamisesta, ulkopuolelle jättämisestä sekä tulonmenetyksistä. Osa on jätetty tietoisesti ulkopuolelle, osa on itse jättäytynyt pois syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun takia.

Syrjintä ja epäasiallisella kohtelulla monenlaisia negatiivisia vaikutuksia

"Turhautumista ja epätoivon tunnetta. Tuntuu että on todistettava ja tehtävä töitä paremmin, enemmän ja virheettömämmin jotta työpanokseni nähtäisiin olevan hyvää tai merkittävää. Pitkällä juoksulla on myöskin väsyttävää, ettei minua tai minun mielipiteitä haluta kuulla (vaikka olisin tietyissä tilanteissa pätevämpi vastaamaan) tai ne sivuutetaan."

"Minulle on suoraan sanonut musiikkialalla portinvartijana toimiva ihminen, että hän aistii minusta "herkkyyttä" ja että en sen takia pystyisi toimimaan major-levy-yhtiön kanssa. Jos levy-yhtiön kanssa pärjäämiseen tai alalla menestymiseen vaaditaan sitä, että ei ole ns. herkkä tai että paineensietokyky on erittäin kova, se itsestäänselvästi rajaa pois aika ison joukon eri terveyshaasteista kärsiviä ihmisiä kuten myös esimerkiksi adhd-ihmisiä, autismin kirjolla olevia jne."

"Uran alussa oli vaikeaa. Psykoterapiassa käsittelin muiden asioiden lisäksi myös kokemaani työpaikkakiusaamista, josta aiheutui pelkoja ja stressiä."

"Syrjintä on aiheuttanut minulle epävarmuutta työtilanteissa siitä, miten pukeudun ja mitä postaan someen ylläpitääkseni itsestäni tietynlaista vaikutelmaa, joka sopii tässä työssä. Olen myös varautunut siihen, että epäasiallista kommentointia ja häirintää voi tulla hetkenä minä hyvänsä mistä tahansa suunnasta työtilanteissa."

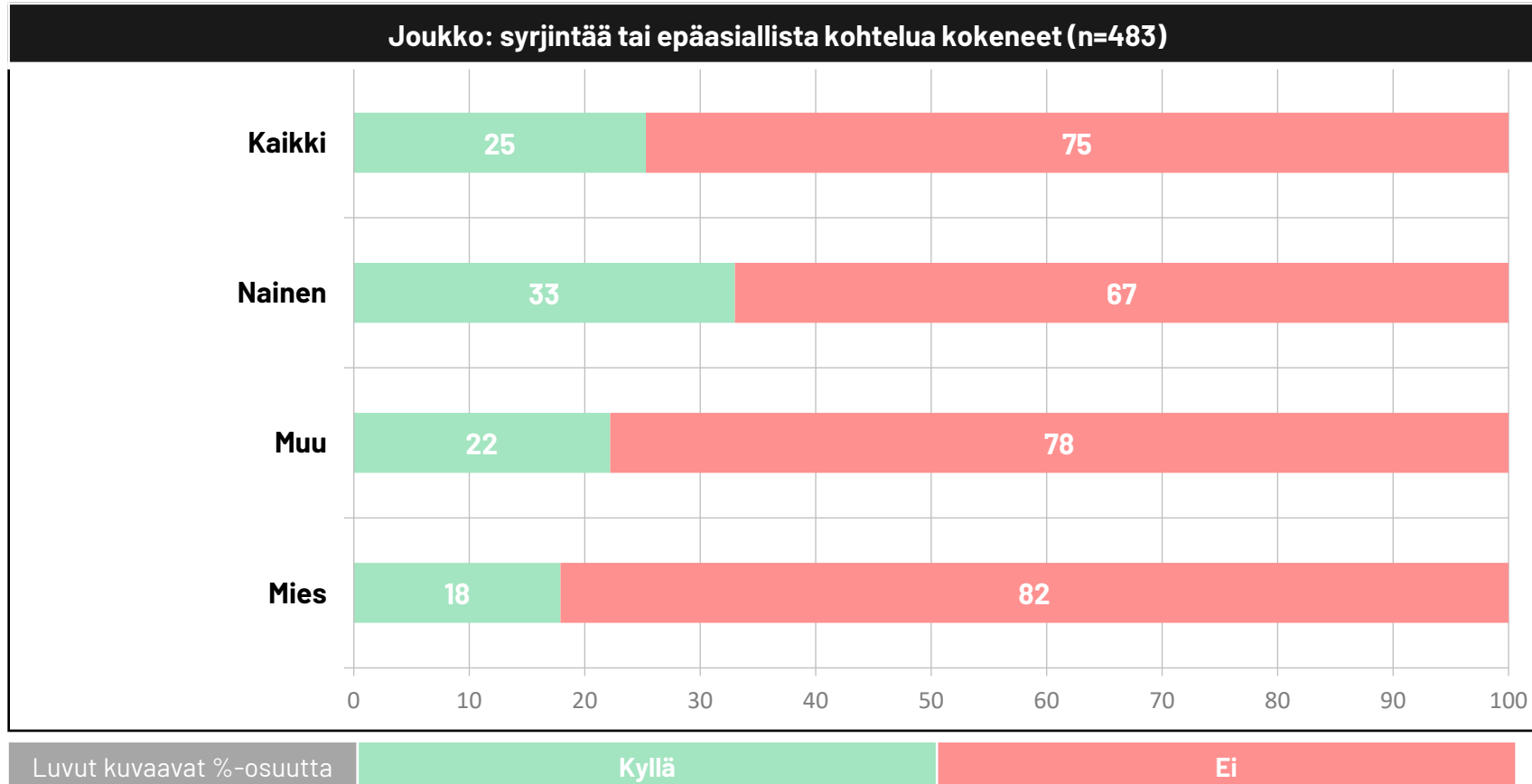
"I lost my self-confidence both in my personal life and my playing/performing skills and filed as an anxiety patient. I started to have a stage fright."

"Pukeutumiseen ja habitukseen liittyvää epäasiallista kommentointia, tehdyn työpanoksen hyväksikäyttämistä ilman korvausta."

5. Syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta raportointi

Vain neljännes on raportoinut kokemastaan syrjinnästä eteenpäin

Oletko raportoinut kokemastasi syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta jollekin?



Nuoret raportoivat kokemuksistaan aktiivisemmin

Oletko raportoinut kokemastasi syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta jollekin?

Joukko: syrjintää tai epäasiallista kohtelua kokeneet (n=483)



Miksi et raportoinut kokemastasi syrjinnästä tai epäasiallisesta käytöksestä?

- 1. Valtaosa kokee raportoinnin tai ilmoituksen tekemisen turhaksi.** Yleinen mielikuva on, että ilmoitusta ei oteta tosissaan, eikä se kuitenkaan vaikuta mihinkään – ainakaan positiivisesti. Moni pohtii, miten esittää todisteita, koska syrjintä on helppo kiistää. Koetaan, että siinä on usein sana sanaa vastaan. Moni toteaa lakonisesti, että se on osa musiikkibisnestä ja ”normistunut” alalle, eikä sille voi mitään.
- 2. Lähes yhtä suuri joukko kokee, ettei tiennyt oikeaa tahoja, jolle voisi asiasta ilmoittaa tai joka voisi asiaan vaikuttaa.** Erityisesti moni freelancer ja yksinyrittäjä nostaa tämän esille. Osa myös kertoo, että samat ihmiset, jotka olisivat vastaanottamassa raportointia, ovat niitä, jotka myös ylläpitävät näitä ongelmia alalla.
- 3. Kolmanneksi syyksi vastaajat kokevat sen, että jos valittaa tai raportoi asiasta, siitä on väistämättä itselle vain ikäviä seurauksia ja haittaa.** Saa hankalan maineen. Oma toimeentulo vaarantuu ja kaikkien työmahdollisuuksien saanti vaikeutuu. Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun esille nostajat saavat leiman omaan otsaan. Moni toteaa, että pääsee paljon helpommalla itse, kun on vaan hiljaa.
 - Muita esille nousseita syitä ovat oman uskalluksen puute, epätietoisuus siitä, onko syrjintä tai kohtelu tarpeeksi ”vakavaa” ja oman kohtelun tajuaminen vasta jälkikäteen. Osa myös kertoo, että aiemmin tällaisista asioista ei juuri puhuttu.
 - Lähipiiri, ystävät ja kollegat ovat tärkeä tukiverkosto, joiden kanssa tapahtunutta syrjintää ja epäasiallista käytöstä on yhdessä läpikäyty ja purettu.

Jos raportoit: Kenelle ja mitä siitä seurasi?

- **Esihenkilöt** ovat suurin yksittäinen ryhmä, jolle syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta on raportoitu. Syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta on raportoitu/ilmoitettu myös monille muille tahoille, kuten **alan järjestön johdolle**, tapahtuman tai yrityksen **häirintäyhdyshenkilölle**, oppilaitoksen **opettajalle tai johdolle, järjestysmiehille, kustantajalle, levy-yhtiön edustajalle, tilaajalle, työterveyteen**.
- Näitä tahoja koskevista vastauksista valtaosa päättyi lauseeseen **”ei seurannut mitään”, ”ei tapahtunut mitään”**. Muutamat kokivat, että raportoinnin seurauksena tilanne vain paheni tai omat työt loppuivat. Yksittäisissä vastauksissa tuodaan esille seuraamuksia, kuten keskustelu, puhuttelu tai varoitus.
- Moni kertoi kokemastaan syrjinnästä tai epäasiallisesta **kohtelusta lähipiirilleen, omalle verkostolleen, alalla toimiville ystäville ja kollegoille**. Niissä keskusteluissa haettiin enemmän vertaistukea ja itselle voimaa päästä tilanteista yli. Vain muutama oli itse ottanut yhteyttä asianosaiseen.
- Pienempi osa oli pyrkinyt herättämään **laajemmin yleistä keskustelua**. Muutama oli nostanut asian esille **somessa**.
- Yleinen tunne vastaajilla on, että syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta kertominen ei yleensä johda mihinkään.

5. Yhdenvertaisuuden kehittäminen jatkossa

Vastauksissa esiin nousseet toimenpiteet musiikkialan yhdenvertaisuuden kehittämiseksi

- 1. Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden tietoinen lisääminen:** Monimuotoisuutta voidaan lisätä rekrytoinnissa, musiikkituotannossa ja -jakelussa sekä erilaisten palkintojen ja tunnustusten jaossa. Musiikkialalle kaivataan asennetta, että näin myös tapahtuu ja että monimuotoisuus on rikkaus.
- 2. Syrjinnän kitkeminen kokonaan pois alalta:** Syrjinnästä pitää pystyä puhumaan avoimesti ja nostaa esille tilanteita, joissa sitä esiintyy. Kaivataan myös yhteisesti sovittuja käytäntöjä, joilla syrjivää käytöstä voidaan estää. Seksuaaliselle häirinnälle pitää olla nollatoleranssi ja selkeä menettelytapa häirintätilanteille.
- 3. Koulutuksen ja tietoisuuden lisääminen:** Moni ehdottaa, että koulutuksella ja tietoisuuden lisäämisellä erilaisista kulttuureista, taustoista ja kokemuksista voitaisiin edistää ymmärrystä ja kunnioitusta musiikkialalla. Asia tulisi huomioida jo musiikin opetuksessa lapsista ja nuorista lähtien. Enemmän ymmärrystä myös erilaisista genreistä ja musiikkityyleistä, sekä alan tarjoamista mahdollisuuksista.
- 4. Tasa-arvoiset mahdollisuudet ja pääsy alalle:** Kaikilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet tulla musiikkialalle, saada musiikkiaan kuuluville ja edetä urallaan. Tämä on asia, johon musiikkialan toimijat ja erilaiset verkostot voivat vaikuttaa. Tämä tulisi huomioida myös apurahojen ja rahoituksen jakamisessa tasa-arvoisia periaatteita noudattaen.
- 5. Positiivinen erityiskohtelu ja kiintiöt:** Osa vastaajista näkee positiivisen erityiskohtelun ja kiintiöt keinona edistää yhdenvertaisuutta musiikkialalla. Kiintiöiden kautta halutaan juurruttaa erilaisuutta, jotta jossain vaiheessa niitä ei enää tarvittaisi. Kiintiöitä ehdotetaan mm. erilaisiin päätöksentekokoelimiin ja esiintyjävalintoihin esim. festivaaleilla.
- 6. Anonyymi rekrytointi ja arviointi:** Alalle kaivataan anonyymejä rekrytointi- ja arviointiprosesseja, joiden kautta voidaan vähentää ennakkoluuloja ja edistää tasapuolisia mahdollisuuksia.

1. Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden tietoinen lisääminen

Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden lisääminen on monitahoinen ja laaja teema, joka vaatii sekä konkreettisia toimenpiteitä että perusteellista asennemuutosta koko musiikkialalla. Moni kaipaa musiikkialalta entistä kuuluvampaa ääntä yhteiskunnalliseen keskusteluun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi laajemmin Suomessa. Sen edistäminen edellyttää kaikkien musiikkialan toimijoiden aktiivista osallistumista ja sitoutumista yhdenvertaisuuden periaatteisiin sekä jatkuvaa dialogia ja yhteistyötä aiheeseen liittyvissä kysymyksissä. **Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen nähtiin ei vain oikeudenmukaisuuskysymyksenä, vaan myös musiikkialan kestävän kehityksen, luovuuden ja uudistumiskyvyn kannalta keskeisenä tekijänä.**

Teema kattaa laajan kirjon eri näkökulmia, jotka liittyvät sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, etniseen taustaan, vammaisuuteen ja muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Moni kirjoitti syvällisiä pohdintoja nykytilan haasteista musiikkialalla ja toivoi aktiivisempaa keskustelua aiheesta ja pitkäjänteistä työtä ja sitoutumista kaikilta musiikkialan toimijoilta. **Monet korostavat yksilön vastuuta edistää monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.** Musiikintekijöitä, tuottajia ja muita alalla toimivia kannustettiin **pohtimaan omia ennakkoluulojaan ja käyttäytymismallejaan sekä tekemään tietoisia valintoja, jotka edistävät yhdenvertaisuutta.** Tästä esimerkkinä mm. tietoinen pyrkimys työskennellä moninaisempien tiimien kanssa, suosia monimuotoisuutta edistäviä yhteistyökumppaneita ja hakea aktiivisesti uusia, tällä hetkellä aliedustettuja toimijoita ja muusikoita musiikkikentälle.

Yksi keskeinen havainto oli, että musiikkialan toimijoiden, kuten levy-yhtiöiden, festivaalijärjestäjien ja musiikkikoulutusta tarjoavien organisaatioiden, toimintatavat ja valintakriteerit vaikuttavat merkittävästi monimuotoisuuden toteutumiseen. Monet vastauksista korostivat tarvetta lisätä avoimuutta ja läpinäkyvyyttä päätöksenteossa, vähentää henkilöriippuvaista suosimista ja hyvä veli -verkostojen vaikutusta sekä ottaa käyttöön yhdenvertaisempia rekrytointi- ja valintamenetelmiä. Ehdotettiin myös erilaisten kiintiöiden, kuten sukupuoli- ja vähemmistökiintiöiden, käyttöönottamista.

2. Syrjinnän kitkeminen kokonaan pois musiikkialalta

Syrjinnän vähentämisen ja poistamisen edellyttämä muutos musiikkialalla on sekä kulttuurinen että rakenteellinen.

Kulttuurinen muutos vaatii avointa keskustelua, asenteiden muutosta ja aktiivista yhteistyötä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Syrjinnän muodot musiikkialalla ovat moninaisia ja liittyvät muun muassa sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, etniseen taustaan, ikään ja kieleen. Vastaajat korostivat tarvetta avoimempaan keskusteluun syrjinnästä ja sen vaikutuksista, jotta voidaan tunnistaa ja käsitellä syrjintään johtavia rakenteita ja asenteita. Tavoite vaatii laajaa yhteistyötä, koulutusta ja asenteiden muutosta kaikilta alalla toimivilta tahoilta, mukaan lukien yksilöt, järjestöt, koulutuslaitokset ja yritykset.

Rakenteellinen muutos taas vaatii järjestelmiä, toimintamalleja ja käytäntöjä, jotka tukevat ja edistävät tasa-arvoa ja monimuotoisuutta. Syrjinnän vähentämiseksi ehdotettiin konkreettisia toimia, kuten anonyymiä rekrytointia, jotta päätökset perustuisivat vain hakijan osaamiseen, sekä moninaisuuden ja edustavuuden lisäämistä päätöksenteossa.

Korostettiin tarvetta luoda selkeitä käytäntöjä ja seuraamuksia syrjivälle tai epäasialliselle käytökselle tai seksuaaliselle häirinnälle, jotta luodaan turvallisempi ja tasa-arvoisempi työympäristö kaikille. Syrjinnän vähentäminen musiikkialalla on prosessi, joka vaatii jatkuvaa sitoutumista ja työtä kaikilta osapuolilta. Ei riitä, että asiat on todettu paperilla. Ne pitää osata elää todeksi arjessa ja arkipäivän tilanteissa, joka päivä.

3. Koulutuksen ja tietoisuuden lisääminen

Monet näkivät tarpeelliseksi **koulutuksen ja tietoisuuden lisäämisen yhdenvertaisuudesta, monimuotoisuudesta ja tasa-arvosta sekä musiikkialan sisällä että sen ulkopuolella**. Koulutuksen ja tietoisuuden parantaminen nähdään keskeisenä tekijänä syrjinnän vähentämisessä ja monimuotoisuuden edistämässä. **Koulutuksen avulla voidaan muokata asenteita ja rakenteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumisen, ja lisätä tietoisuutta erilaisista kulttuureista, sukupuolista ja seksuaalisista suuntautumisista.**

Koulutuksen ja tietoisuuden lisääminen vaatii monitahoista lähestymistapaa, joka kattaa sekä **muodollista koulutusta että jatkuvaa valistustyötä musiikkialalla**. Tämä sisältää tarpeen kehittää ja toteuttaa yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta tukevia opetussuunnitelmia, järjestää tasa-arvoon keskittyviä koulutuksia ja työpajoja sekä edistää avoimuutta ja ymmärrystä erilaisuutta kohtaan kaikilla alueilla musiikkiteollisuudessa.

Ehdotuksissa korostettiin, että musiikkialan koulutusohjelmien tulisi tarjota vielä paremmin mahdollisuuksia eri sukupuolille, ikäryhmille ja muille vähemmistöryhmille. **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutukset, turvallisen tilan periaatteet ja häirinnästä ilmoittamisen prosessien selkeyttäminen olivat myös keskeisiä ehdotuksia**. Näiden pitäisi kattaa kaikki musiikkialan tasot ja toimijat, mukaan lukien järjestöt, koulutuslaitokset, levy-yhtiöt ja muut musiikkialan organisaatiot.

Lisäksi vastauksissa toivottiin **luovan tuottamisen ja musiikin tuotannon verkostojen avaamista laajemmin sekä uusille tekijöille suunnattujen koulutusmahdollisuuksien ja tapahtumien, kuten biisileirien ja -hautomoiden, lisäämistä.**

4. Tasa-arvoiset mahdollisuudet ja pääsy alalle

Vastaajat korostavat tarvetta luoda avoimempia ja inklusiivisempia reittejä musiikkialalle, jotta Suomessa voidaan luoda rikkaampaa musiikkikulttuuria. Laajemmalla tasolla toivottiin yhteiskunnallista huomiota: esimerkiksi musiikin koulutusjärjestelmässä, yrityksissä ja media-alalla, tulisi tehdä työtä asenteiden muuttamiseksi. Tämä sisältää musiikkiopetuksen saavutettavuuden parantamisen, musiikillisen monimuotoisuuden arvostamisen sekä tietoisuuden lisäämisen yhdenvertaisuuteen liittyvistä teemoista. Toivottiin myös sitä, että musiikkialan on kyseenalaistettava ja muutettava olemassa olevia portinvartijamekanismeja.

Moni korosti myös tarvetta taloudellisen tuen jakamiseen oikeudenmukaisemmin ja monipuolisesti. Tällä tarkoitetaan mm. apurahojen sekä muun rahoituksen ja resurssien kohdentamista tavalla, joka tunnistaa ja korjaa nykyisiä epätasa-arvoisia käytäntöjä ja tarjoaa tasavertaiset mahdollisuudet kaikille musiikin tekijöille, myös niille, jotka kuuluvat aliedustettuihin ryhmiin.

Toivotaan myös vähemmistöjen ja marginaalissa olevien ryhmien aktiivista tukemista ja esille nostamista, mikä kattaa sekä musiikintekijät että muut alalla toimivat henkilöt. Tämä tuki voi ilmetä konkreettisina toimenpiteinä, kuten mentorointiohjelmina, verkostoitumismahdollisuuksina, ja aktiivisena pyrkimyksenä luoda tilaa ja näkyvyyttä.

Myös tässä teemassa esille nostettiin rakenteellisia muutoksia, kuten anonyymi rekrytointi, kiintiöt sekä erityisesti vähemmistöryhmien edustajille suunnattu koulutus ja tuki.

5. Positiivinen erityiskohtelu ja kiintiöt

Teema "Positiivinen erityiskohtelu ja kiintiöt" herättää musiikkialan yhdenvertaisuuskeskustelussa ristiriitaisia mielipiteitä.

Aineistosta ilmenee, että vaikka jotkut näkevät positiivisen erityiskohtelun ja kiintiöiden käyttöönoton tarpeellisenä ja välttämättömänä keinona edistää monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta, toiset pitävät niitä keinotekoisina ratkaisuuina, jotka voivat johtaa uudenlaisiin ongelmiin ja epätasa-arvoon.

Positiivisen erityiskohtelun kannattajat näkevät sen välineenä tasapainottaa historiallisia ja rakenteellisia epäkohtia, jotka ovat estäneet vähemmistöryhmien edustajia pääsemästä musiikkialalla eteenpäin. Heidän mukaansa kiintiöt ja muut vastaavat toimenpiteet ovat tarpeellisia luomaan konkreettisia mahdollisuuksia ja avoimia reittejä alalle niille, jotka ovat perinteisesti olleet aliedustettuina.

Toisaalta kriitikot pelkäävät, että positiivinen erityiskohtelu ja kiintiöt voivat vääristää arviointiprosesseja ja johtaa siihen, että valinnat tehdään muiden kuin meriittien perusteella. Heidän mukaansa tämä voi alentaa taiteellisen ja ammatillisen osaamisen arvoa ja luoda epätervettä kilpailua, jossa identiteettitekijät menevät osaamisen edelle. **Lisäksi on huoli siitä, että tällaiset toimenpiteet voivat lisätä vastakkainasettelua musiikkialalla toimivien välillä.**

Aineistosta nousee esiin ehdotuksia, jotka liittyvät monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen koulutuksessa, rekrytoinnissa ja työmahdollisuuksissa, sekä avoimuuden ja dialogin lisäämiseen näistä aiheista. Korostetaan tarvetta luoda musiikkialalle avoimempia ja inklusiivisempia rakenteita, jotka mahdollistavat kaikkien lahjakkuuksien tunnistamisen ja hyödyntämisen.

6. Anonyymi rekrytointi ja arviointi

Anonyymi rekrytointi ja arviointi nähdään tehokkaana keinona vähentää ennakkoluuloja ja syrjintää, jotka voivat syntyä sukupuolen, iän, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Tällä tavoin voidaan keskittyä hakijoiden ja ehdokkaiden osaamiseen, taitoihin ja ansioihin ilman, että ulkoiset tekijät vaikuttavat päätöksentekoon.

Anonyymiin rekrytointiin ja arviointiin liittyvät käytännöt olivat laajasti toivottuja. Esimerkiksi työpaikkojen anonyymeissä hauissa, apurahojen ja palkintojen jaossa sekä koesoittojen järjestämisessä voidaan hyödyntää menetelmiä, jotka minimoivat subjektiivisen arvioinnin riskiä ja edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Anonyymit menetelmät voivat myös lisätä luottamusta rekrytointi- ja arviointiprosesseihin, koska ne korostavat läpinäkyvyyttä ja oikeudenmukaisuutta. Tämän seurauksena **musiikkialalle pyrkivät henkilöt voivat tuntea, että heillä on tasapuoliset mahdollisuudet tulla valituiksi riippumatta taustastaan.**

Toimivan anonyymien rekrytoinnin ja arvioinnin toteuttaminen vaatii huolellista suunnittelua ja sitoutumista koko alalta. On tärkeää kehittää selkeitä ohjeita ja menettelytapoja, jotka varmistavat menetelmien oikeudenmukaisen ja johdonmukaisen soveltamisen. **Lisäksi on välttämätöntä kouluttaa musiikkialan toimijoita ymmärtämään anonyymien rekrytoinnin ja arvioinnin merkitys ja hyödyt.**

Tutkimuksen tilaaja ja koordinoija
Teosto
Vappu Aura,
viestintä-, markkinointi- ja
yhteiskuntasuhdejohtaja
Puh. 050 560 4450, vappu.aura@teosto.fi

Tutkimuksen toteuttaja:
Tutkimustoimisto Vastakaiku Oy
Katariina Tenhunen, toimitusjohtaja
Panu Erola, strateginen tutkimuskonsultti

TEOSTO
MUSIIKKI ON VOIMA