

Riika Nykänen

Naistoimittajien asema ja suomalaisen media- alan tasa-arvo 2010-luvulla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi (AMK)

Elokuvan ja television koulutusohjelma

Opinnäytetyö

24.4.2014

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Riika Nykänen Naistoimittajien asema ja suomalaisen media-alan tasa-arvo 2010-luvulla 42 sivua + 1 liite 24.4.2014
Tutkinto	Medianomi
Koulutusohjelma	Elokuvan ja television koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Radio- ja televisiotyö
Ohjaaja	Tuntiopettaja, Aura Neuvonen
<p>Opinnäytetyö selvittää, minkälainen on naistoimittajien asema ja media-alan tasa-arvon tilanne 2010-luvun Suomessa. Enemmistö media-alan opiskelijoista ja toimittajista on tällä hetkellä naisia. Siitä huolimatta naiset edustavat vain pientä osaa suomalaisten mediaorganisaatioiden huippujohdosta, ja naistoimittajien palkat laahaavat edelleen miestoimittajien palkkoja jäljessä.</p> <p>Opinnäytetyö pyrkii valaisemaan suomalaisen media-alan tasa-arvon tilaa ja nostamaan esiin alalla vallitsevia ongelmia ja puutteita tasa-arvossa. Naistoimittajat ry:n jäsenille suoritetun kyselytutkimuksen avulla tuodaan esille naistoimittajien henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä siitä, kuinka nais- ja miestoimittajiin media-alalla 2010-luvulla suhtaudutaan ja kuinka sukupuolten välistä tasa-arvoa mediaorganisaatioiden sisällä voisi parantaa tulevaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyöni osoittaa, että vaikka suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsee pitkälti tasa-arvo, on media-ala osittain edelleen miehisten ajatus- ja toimintamallien, patriarkaalisen toimituskulttuurin ja maskuliinisten journalististen ideaalien temmellyskenttä, jossa naistoimittajien on miespuolisia kollegoitaan vaikeampi edetä uralla.</p> <p>Opinnäytetyöni on tarkoitettu työelämälähtöisesti sekä mediaorganisaatioiden että yksittäisten journalististen toimijoiden avuksi ja innoitukseksi tasa-arvon parantamiseen media-alalla tulevaisuudessa.</p>	
Avainsanat	Tasa-arvo, naisen asema, media-ala, toimittajan työ

Author Title Number of Pages Date	Riika Nykänen Equality and Status of the Finnish Female Journalists in the Media Industry in the 2010`s 42 pages + 1 appendices 24 April 2014
Degree	Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme	Film and Television
Specialisation option	Radio and Television Work
Instructor	Aura Neuvonen, Lecturer
<p>In my thesis, I investigate what the position of female journalists is and also explore the situation of equality in the media industry in the 2010`s Finland. At the moment, the majority of the journalism students in Finland are women. Despite that, women represent just a small part of the top-level management in the Finnish media organizations. Also the salaries of the female journalists are still lower than the salaries of their male colleagues.</p> <p>My thesis aims to shed some light on the condition of the equality in the Finnish media industry and point out the current problems and deficiencies in the equality between men and female journalists, based on the female journalists` personal experiences and opinions, that were documented by conducting an online questionnaire. I use the research material also to point out ideas to improve the equality between sexes in the media organizations in the future.</p> <p>My thesis shows, that even though Finnish society to a large extent is equal, there are still many paradigms, patriarchal procedures and masculine journalistic ideals that exist in the media industry and in the editing offices, making it harder for the female journalists to move forward in their careers.</p> <p>My thesis aims to work as an inspiration and help for both workplaces in the media industry, and also individual journalists, improving the equality in the media industry in the future.</p>	
Keywords	Equality, Woman`s Status, Media Industry

Sisällys

1 Johdanto.....	6
2 Mitä tarkoitetaan tasa-arvolla?	8
3 Suomalaisen media-alan tasa-arvon historia ja kehitys tähän päivään	12
3.1 Suomen teollistuminen ajoi naiset töihin.....	13
3.2 Naistoimittajain kerho ajaa naistoimittajien asemaa	14
3.3 1960-luku vapautti naiset kiinteäksi osaksi työelämää	14
4 Tasa-arvotilanne 2010-luvulla tilastojen valossa.....	16
4.1 Naiset enemmistönä media-alalla.....	16
4.2 Miesten ja naisten palkoissa edelleen eroja	19
4.3 Naistoimittajat päätyvät harvoin ylimpiin johtotehtäviin.....	20
4.4 Mediaorganisaatiot sukupuoliroolien ylläpitäjänä	22
4.5 Onko sukupuolella väliä?.....	23
5 Tasa-arvo kyselytutkimuksen valossa.....	25
5.1 Naistoimittajien kokemuksissa selkeitä eroja.....	28
5.2 Tasa-arvo toteutuu näennäisesti mutta ei käytännössä	34
6 Tasa-arvo-ongelmia 2010-luvulla	37
6.1 Epätasa-arvon kolme kulmaa	37
6.2 Tasa-arvon toteutumisen esteitä	38
6.3 Miten tasa-arvoa voidaan tulevaisuudessa parantaa?	40
7 Yhteenveto	43
 Liitteet	
 Liite 1. Internetkysely	

1 Johdanto

Olen naispuolinen toimittaja ja media-alan ammattikorkeakouluopiskelija. Opiskelen radio- ja televisiotyötä arvostetussa media-alan koulutusohjelmassa, jossa enemmistö kurssitovereistani on naisia. Viimeiset kaksi vuotta olen opiskelujeni ohella työskennellyt freelancetoimittajana ja myös osa-aikaisena toimittajana suuren suomalaisen mediatalon internettoimituksessa, jossa sielläkin enemmistö toimittajakollegoistani on naisia. Koska olen itse opiskelijana ja osa-aikaisena toimittajana osa suomalaista media-alaa ja aloittelen valmistuvana medianomina varsinaista toimittajanuraani, koin mielekkääksi tarkastella suomalaisen media-alan tilaa käytännönläheisesti ja työelämälähtöisesti. Koska koen myös sukupuolten välisen tasa-arvon tärkeänä, jatkuvaa tarkastelua ja kehitystä vaativana asiana, päätin valita opinnäytetyöni aiheeksi naistoimittajien aseman ja media-alan tasa-arvon 2010-luvun Suomessa.

Tutkimusstrategiani on monimenetelmäinen tutkimus, jossa yhdistän niin määrällistä kuin laadullista tutkimusta. Määrällisen tutkimuksen tiedonhankintamenetelminä käytän tilastotietoa ja kyselytutkimusta, laadullisen tutkimuksen tiedonhankintamenetelminä kyselytutkimuksen muodossa esitettyjä avoimia haastattelukysymyksiä ja tieteellistä kirjallisuutta. Myös analyysimenetelminä käytän sekä laadullista että määrällistä analyysiä. Määrällisen analyysin välineenä käytän tilastollisesti kuvaavaa analyysia, laadullisen analyysin menetelmistä käytän lähestymistapana sen sijaan teemoittelua ja ankuroitua teoriaa.

Pyrin opinnäytetyössän selittämään, kuinka hyvin miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu media-alalla tällä hetkellä ja mikä on naistoimittajien asema suomalaisissa toimituksissa. Käsittelen opinnäytetyössän naistoimittajien asemaa yleisellä tasolla, kaikilla suomalaisen media-alan osa-alueilla, niin printti- ja verkkomediassa, televisiossa kuin radiossakin. Koska käsittelemäni aihe on äärimmäisen laaja, en tule tarkastella aihetta syväluotaavasti ja tutkimaan tyhjentävästi aiheen kaikkia kulmia. Sen sijaan pyrin tekemään kartoittavan läpileikkauksen suomalaisen media-alan tasa-arvotilanteeseen. Näin myös aiheeseen aiemmin perehtymätön voi saada käsityksen siitä, kuinka tasa-arvoinen suomalainen media-ala yleisellä tasolla on ja missä asioissa alalla olisi yhä petrattavaa tilanteen parantamiseksi.

Tarkastelen opinnäytetyössäni suomalaisen media-alan tasa-arvon tilannetta niin tilastotiedon, aiheeseen perehtyneen tieteellisen kirjallisuuden kuin naistoimittajille itse tekemäni internetkyselyn avulla. Pyrin tilastollisen tiedon ja aihetta käsittelevän kirjallisuuden valossa luomaan mahdollisimman selkeän kuvan siitä, minkälainen työympäristö tämän päivän suomalainen media-ala on nais- ja miestoimittajille. Suorittamani kyselyn vastausten kautta pyrin tuomaan aiheeseen yksityiskohtia, realistista tarttumapintaa ja lisähuomioita alalla työskentelevien naisten kokemusten, näkemysten ja mielipiteiden kautta.

Lähteinä opinnäytetyössäni käytän useita suomalaisen media-alan tasa-arvoon perehtyneitä tutkimuksia ja teoksia. Suomalaisen media-alan tasa-arvoa ovat viime vuosina tutkineet muun muassa Sinikka Torkkola ja Iiris Ruoho kirjoittamassaan teoksessa *Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäälliköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan*. Torkkolan ja Ruohon teos vuodelta 2009 syntyi väliraporttina Helsingin Sanomien Säätiön rahoittamasta projektista *Tasa-arvo, journalismi ja suomalaisten naistoimittajien urakehitys*. Edellä mainitun teoksen lisäksi käytän apunani myös Ruohon ja Torkkolan toista aiheesta kirjoittamaa teosta, *Journalismin sukupuoli* -kirjaa vuodelta 2010. Media-alan tasa-arvoa on viime vuosina tutkinut myös Elina Lappalainen journalistiikan pro gradu -tutkielmassaan *Naisia toimitusten ”äijäkerrokseen” -Sukupuolidiskurssien rakentuminen naispäälliköiden käsityksissä sanomalehtien naispäätoimittajien puuttumisesta*, 2010.

Tasa-arvon nykytilan lisäksi käsittelen opinnäytetyössä suomalaisten naistoimittajien asemaa historiallisella tasolla. Naistoimittajien aseman kehitystä vuosisadan alusta tähän päivään saakka tarkastelen apunani muun muassa Heidi Kurvisen Oulun Yliopiston pro gradu -lopputyö, *En mä oo mies enkä nainen. Mä oon toimittaja – Sukupuoli ja suomalainen toimittajakunta 1960- ja 1970-luvulla*, 2013.

Apunani suomalaisen mediakentän tasa-arvotilanteen hahmottamisessa käytän myös tasa-arvopoliikkaan ja työelämän tasa-arvoon perehtyneitä teoksia. Tällä taustainformaatiolla pyrin piirtämään kuvan suomalaisen työelämän tasa-arvosta yleisellä tasolla. Tämän lisäksi tarkastelen media-alaa numeroiden valossa käyttäen apunani Tilastokeskuksen tietokantataulukoita vuosilta 2012 ja 2013, sekä Suomen Journalistiliiton jäsenrekisteriä ja jäsentilastoja. Tilastotietojen avulla pyrin saavuttamaan yleiskuvan muun muassa media-alan nais- ja miesopiskelijoiden määrästä sekä media-alalla työs-

kentelevien nais- ja miestoimittajien palkoista ja mahdollisista eroavaisuuksista palkkojen suuruuksissa.

2 Mitä tarkoitetaan tasa-arvolla?

Tasa-arvolla tarkoitetaan kaikille ihmisryhmille yhtäläisesti jakautuvaa oikeudenmukaista ja yhdenmukaista kohtelua. Opinnäytetyössäni keskityn kuitenkin sukupuolten välisen tasa-arvon tarkasteluun. Opinnäytetyöni alussa koen oleelliseksi selittää, mitä tarkoitan puhuessani media-alalla työskentelevien nais- ja miestoimittajien tasa-arvosta ja miten tasa-arvo ja epätasa-arvo ylipäätään määritellään.

Tasa-arvopolitiikkaan perehtyneen valtio-opin professori Anne Maria Hollin mukaan sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan pelkistetyimmän määriteltynä oikeudenmukaisena pidettyä tai nähtyä vallitsevaa tilaa kahden ryhmän, tässä tapauksessa naisten ja miesten välillä (Holli 2002, 16).

Holli mainitsee, että tasa-arvon klassisena jaotteluna on pidetty jaottelua *yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisten tulosten* tasa-arvoon. Yhtäläisten mahdollisuuksien tasa-arvo perustuu liberalistiseen ajattelutapaan, jonka mukaan yhteiskunnan kuuluu taata miehille ja naisille tasa-arvoiset mahdollisuudet inhimillisen potentiaalinsa toteuttamiseen. Tämän ajattelutavan perusteella sukupuolen perusteella ei saa tulla suljetuksi esimerkiksi koulutus- tai oikeusjärjestelmän ulkopuolelle. Vastuu lopullisen tasa-arvon saavuttamisesta annettujen mahdollisuuksien avulla on kuitenkin yksilöllä. Holli mainitsee toiseksi suuntaukseksi *yhtäläisten tulosten tasa-arvon*, joka on ollut perinteisesti vasemmiston ja feministien suosima ajattelutapa. (Holli 2002, 17.)

Yhtäläisten tulosten tasa-arvo kiinnittää huomiota niihin yhteiskunnan rakenteellisiin tekijöihin, jotka estävät erityisesti naisia toteuttamasta heille suotuja oikeuksia täysimääräisesti (Holli 2002, 17).

Epätasa-arvoa ylläpitäviksi rakenteellisiksi tekijöiksi Holli mainitsee esimerkiksi työmarkkinoiden erittelyn nais- ja miesvaltaisiin aloihin, naisten stereotyyppisen hoivaajan perheroolin, ja pahimmassa tapauksessa naisten syrjinnän yhteiskunnassa. Yhtäläisiä tuloksia painottava näkökulma uskoo, että yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoamisen

lisäksi tulee yhteiskuntaa lisäksi muuttaa siihen suuntaan, että todellinen tasa-arvo naisten ja miesten välillä pääsee toteutumaan. (Holli 2002, 17.)

Media-alan tasa-arvoa pro gradu tutkielmassaan: *Naisia toimitusten ”äijäkerrokseen” Sukupuolidiskurssien rakentuminen naispäälliköiden käsityksissä sanomalehtien naispäätoimittajien puuttumisesta* tutkinut Elina Lappalainen kirjoittaa, että edes muodollinen tasa-arvo ja tasa-arvoiset mahdollisuudet yhdessä eivät välttämättä johda todelliseen ja toteutuneeseen tasa-arvoon yhteiskunnassa. Toteutunut tasa-arvo vallitsee Lappalaisen mukaan vasta kun naisten ja miesten eriarvoisuus on tiedostettu ja sitä tuottavat käytännöt sekä ylläpitävät rakenteet yhteiskunnassa lopullisesti purettu. Todellisen tasa-arvon toteutumiseksi voidaan Lappalaisen mukaan määritellä yhdeltä osin esimerkiksi tilanne, jossa naiset ja miehet saavat samasta työstä täysin samaa palkkaa. (Lämsä 2006a, 30, Lappalaisen 2010, 37 mukaan.)

Mahdollisuuksien tasa-arvon voi sanoa toteutuvan suomalaisessa työelämässä hyvin, sillä vuodesta 1987 asti Suomen laissa on ollut säädös sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Lakia uudistettiin vuonna 2005, jolloin siihen tehtiin lisäys tasa-arvosuunnitelmien käyttöönotosta yrityksissä. Lakiin tehdyn lisäyksen mukaan jokaisen enemmän kuin 30 työntekijää työllistävän organisaation ja yrityksen on laadittava itselleen tasa-arvosuunnitelma tasa-arvon toteutumisen edistämiseksi ja tasa-arvotilanteen seuraamiseksi. (Lappalainen 2010, 39-40, Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 § 6.)

Vaikka tasa-arvon tiedetään periaatteiden tasolla suomalaisessa työelämässä toteutuvan, ei tasa-arvon toteutumisesta käytännön tasolla mediaorganisaatioissa ole selvyyttä. Tasa-arvopolitiikkaan perehtynyt Anne Maria Holli korostaakin, että Suomen tasa-arvo-ongelmat eivät liity puuttuviin normeihin, vaan pikemminkin olemassa olevien lakien ja normien käytännössä toteutumisen heikkouksiin. Hollin mukaan työpaikkojen tasa-arvotyössä tullaan harvoin noudattaneeksi toimintaohjelmaa, joka määrittäisi tasa-arvotyölle konkreettiset tavoitteet, sekä niiden saavuttamiseksi vaadittavat toimenpiteet ja noudatettavan aikataulun. (Holli 2002, 28.)

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole riittävästi resursseja valvoa tasa-arvolain aktiivisen toimintavelvoitteen toteutumista, ohjeistaa viranomaisia sen soveltamisessa ja auttaa käytännön ongelmissa (Holli 2002, 28).

Sukupuolten välisen tasa-arvon käsittelyä opinnäytetyön aiheena hankaloittaa se, että ihmisten käsitykset siitä, mikä on tasa-arvoa, vaihtelevat suuresti. Tasa-arvosta puhuttaessa tuleekin muistaa, että käsitys siitä, mitä saavutettu tasa-arvo ihanteena pitää sisällään, voi vaihdella suuresti paikasta, aikakaudesta, vallitsevasta kulttuurista sekä tasa-arvon kulloinkin määrittelevästä henkilöstä johtuen (Holli 2002, 16). Holli mainitseekin hankaluudeksi tasa-arvossa ilmenevien puutteiden korjaamisessa muun muassa sen, että osa suomalaisista kokee tasa-arvon suomalaisessa yhteiskunnassa jo toteutuneen. Hollin mukaan tasa-arvo edustaakin tällä hetkellä monille loppuun kuluutta aatetta ja vanhojen, useaan kertaan kuultujen asioiden jauhamista. (Holli 2002, 13.)

Suomessa vallitsee jo tasa-arvo, joten aiheesta ei kannatakaan enää puhua. Tämä johtaa loogisesti myös käsitykseen, että sukupuolten aseman parantamiseksi ei ole tarpeen tehdä enää mitään, *"kun meillä jo kerran on tasa-arvo"*. (Holli 2002, 13.)

Viitatessani opinnäytetyössäni tasa-arvoon viittaan siis työelämälähtöisesti media-alan työpaikoissa käytännön tasolla toteutuvaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tilastotiedon valossa tasa-arvosta kertoo mielestäni se, onko miesten ja naisten palkoissa eroja, sekä se, kuinka suuri osa alan opiskelijoista ja toimittajakunnasta on naisia ja miten naisopiskelijoiden määrä näkyy suhteessa naistoimittajien työllistymisessä. Tasa-arvosta media-alan organisaatioiden sisällä kertoo myös se, kuinka suuri osa media-alan yritysten ylimmästä johdosta on naisia. Tilastollisen tiedon lisäksi pyrin selvittämään tasa-arvon tilaa myös kokemusten, mielipiteiden ja asenteiden tasolla kartoittamalla suorittamani kyselyn avulla sitä, kuinka tasa-arvoisena naistoimittajat itse näkevät media-alan.

Koska tasa-arvo on käsitteenä laaja ja sitä voisi tarkastella lukemattomista eri näkökulmista, on minun rajattava tutkimukseni selkeästi jo opinnäytteeni alkuvaiheessa. Määrittelen tasa-arvon opinnäytetyössäni tilanteeksi, jossa tasa-arvo toteutuu media-alan työpaikoissa käytännössä sukupuolten yhdenmukaisen palkkauksen, yhdenmukaisten työllistymismahdollisuuksien, yhdenmukaisten etenemismahdollisuuksien sekä tasa-arvoisen asenneilmapiirin ja tasa-arvoisen kohtelun valossa. Minä pyrin siis opinnäytetyössäni selvittämään media-alan tasa-arvoa ennen kaikkea seuraavien kysymysten valossa:

- Kuinka suuri osa Suomen toimittajakunnasta on naisia ja kuinka suuri osa miehiä?

- Kuinka suuri osa media-alaa opiskelevista henkilöistä on naisia?
- Kuinka nais- ja miesopiskelijoiden määrä toteutuu suhteessa mies- ja naistoimittajien määrässä?
- Kuinka iso osa mediaorganisaatioiden johdosta on naisia?
- Onko naisilla miesten kanssa tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan johtoasemiin?
- Onko nais- ja miestoimittajien palkoissa 2010-luvulla eroja?
- Onko media-alalla naistoimittajien mielestä tasa-arvoisesti mies- ja naistyöntekijöihin suhtautuva ilmapiiri?

Rajattuani ensin sen, mitä tarkoitan puhuessani opinnäytetyössäni tasa-arvosta, tulee minun myös määritellä tarkemmin se, mitä oikeastaan tarkoitan puhuessani *media-alasta*. Media-ala on laaja media-alan toimijoiden temmellyskenttä ja pitää sisällään journalistisen sisällön tuottajien lisäksi muun muassa yritysviestinnän ammattilaisia, kuvaajia, leikkaajia ja äänittäjiä, käsikirjoittajia, elokuvantekijöitä ja mainosalan toimijoita. Siksi koen tärkeänä selventää opinnäytetyöni alussa myös sen, että viitatessani työssäni media-alan työntekijöihin, viittaan ainoastaan media-alalla työskenteleviin toimittajiin eli henkilöihin, jotka tuottavat journalistista sisältöä eri kanaviin ja foorumeihin. Toimittajina otan huomioon kaikkien media-alan osa-alueiden toimittajat aina printtimediasta televisioon, radioon ja verkkotoimituksiin. Toimittajina työskentelevien henkilöiden lisäksi sisällytän kuitenkin käsittelemiini media-alan toimijoihin myös journalistista sisältöä tuottavien mediaorganisaatioiden toimitussihteerit, tuottajat, esimiehet, päälliköt ja päätoimittajat.

3 Suomalaisen media-alan tasa-arvon historia ja kehitys tähän päivään

Suomalaisen media-alan tasa-arvoa tarkastellessa on mielestäni oleellista tietää, mikä on naistoimittajien historia suomalaisessa journalistisessa kulttuurissa. Naistoimittajien historiaa läpikäymällä voimme saada vihjeitä ja selityksiä siihen, miltä pohjalta media-

ala on muokkautunut juuri siksi, mitä se on tänä päivänä. Pyrin siis seuraavassa kapaleessa käsittelemään naistoimittajien näkökulmasta suomalaisen journalismin kehityskaaren ja eri vaiheet aina 1800-luvun lopusta tähän päivään. Aloitan naistoimittajien historian käsittelyn juuri 1800-luvun lopusta, koska 1800- ja 1900-lukujen vaihde oli tasa-arvon ja naisten työllistymisen kannalta muutokselle ratkaisevan alkusysäyksen antanut ajankohta.

3.1 Suomen teollistuminen ajoi naiset töihin

Suomalaisten naistoimittajien historiaa on tutkinut muun muassa Heidi Kurvinen teoksessaan *En mä oo mies enkä nainen. Mä oon toimittaja – Sukupuoli ja suomalainen toimittajakunta 1960- ja 1970-luvulla*. Kurvisen mukaan ensimmäiset suomalaiset naistoimittajat aloittivat työssään samaan aikaan kun Suomen teollistuminen toi naiset ensi kertaa osaksi suomalaista työelämää. 1800- ja 1900-lukujen taitteessa naiset alkoivat saada jalansijaa työpaikoilla, sillä naisia palkattiin töihin esimerkiksi konttoreihin, kauppoihin ja oppilaitoksiin. Teollistuminen myös loi täysin uusia ammatteja, mikä osaltaan edesauttoi naisten työllistymistä. Maan yli pyyhkäisseen teollistumisaallon myötä naiset siirtyivät ensi kertaa kodin piiristä julkisen elämän piiriin. Samoihin aikoihin työssään aloittivat myös ensimmäiset suomalaiset naistoimittajat. Enemmistöllä naistoimittajista oli säätyläistausta, ja he olivat kotoisin perheistä, joissa naisten kouluttautumista arvostettiin. Säätyläistaustan takia varhaiset naistoimittajat eivät joutuneetkaan siirtymään työelämään taloudellisen pakon ajamina, vaan muista syistä. Useat ensimmäisistä naistoimittajista olivatkin kiinnostuneet yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta ja toimivat aktiivisina naisasianaisina. Vuosisadan alussa työtätekevät naiset olivat yleisimmin nuoria ja naimattomia henkilöitä, josta toimittajat olivat poikkeus, sillä osalle naistoimittajista ovi työelämään avautui päinvastoin aviomiehen kautta. (Kurvinen 2013, 17.)

Kurvisen mukaan 1900-luvun alussa naistoimittajien määrä toimituksissa oli vähäinen ja enemmistössä sanomalehdistä toimittajina työskenteli ainoastaan miehiä. Muutamiin sanomalehtiin, kuten esimerkiksi *Turun Sanomiin* ja *Hufvudstadsbladetiin*, palkattiin kuitenkin muutamia yksittäisiä naistoimittajia. Suomen itsenäistymisvuonna ammatissa toimineita naistoimittajia on laskettu olleen alle kymmenen. (Kurvinen 2013, 17–18.)

Naisten osallistuminen työelämään lisääntyi seuraavan kerran huomattavasti toisen maailmansodan aikana, kun naiset pääsivät ensi kertaa tekemään myös aiemmin miehille luokiteltuja työtehtäviä. Miesten joutuessa rintamalle naisille avautuikin aikaisempaa paremmat mahdollisuudet toimitustyöhön. Osa naistoimittajista poistui alalta nope-

asti sodan päätyttyä ja rintamamiesten palattua työtehtäviinsä. Suuri osa toimituksiin sodan aikana palkatuista toimittajista onnistui kuitenkin pysyttelemään alalla myös sotavuosien jälkeen. (Kurvinen 2013, 72.)

3.2 Naistoimittajain kerho ajaa naistoimittajien asemaa

Vuonna 1946 naistoimittajien aseman parantamiseksi Suomessa perustettiin Naistoimittajain kerho. Naistoimittajat ry:n 60-vuotisesta toiminnasta kirjan kirjoittanut Riitta Lehtimäki kuvailee teoksessa *Nainen mediassa – Naistoimittajat ry. 60 vuotta*, että tärkein syy yhdistyksen perustamiselle oli naistoimittajien tarve saada tukea toisiltaan asemansa vahvistamiseksi miehisellä media-alalla. (Lehtimäki 2006, 10-11.)

Lehtimäen mukaan yhdistyksen tavoite oli tuoda yhteen sanomalehtialalla toimivia naistoimittajia, kehittää näiden ammattitaitoa, ajaa ja valvoa näiden etuja sekä tukea uransa alussa olevia nuoria naistoimittajia. Ammatillisen roolinsa yhteiskunnassa epävakaa ja miehiä vähemmän arvostetuksi tunteneet naistoimittajat halusivat Naistoimittajain kerhon avulla vahvistaa asemiaan toimittajina miesten varjossa. (Lehtimäki 2006, 11.)

Toimittajien yhteiskunnallinen asema ei toisen maailmansodan jälkeen ollut vieläkään selkeästi määritelty ja heidän oikeusturvansa oli hatara. Vakiintumattomissa oloissa naistoimittajat kokivat, että miehet asetettiin etusijalle tehtävien jaksossa, vaikka naisten kirjoitus- ja kielitaitoa kiiteltiinkin. (Lehtimäki 2006, 11.)

Naistoimittajat kokivat lisäksi, että Suomen Sanomalehtimiesten liitossa naiset eivät päässeet osalliseksi yhdenvertaisesta vaikutusvallasta, eduista, ja arvostuksesta liiton miesjäsenten kanssa. Esimerkiksi ulkomaanmatkat, apurahat ja stipendit suunnattiin miestoimittajille. Naistoimittajat tunsivatkin tarvitsevansa toistensa tukea pärjätäkseen kamppailussa työstä ja oikeuksista miesten kanssa. (Lehtimäki 2006, 11.)

Suomen Sanomalehtimiesliiton alaisena kerhona vuodesta 1946 toiminut Naistoimittajain Kerho – Kvinnliga Journalisters Klubb, rekisteröitiin itsenäiseksi yhdistykseksi vuonna 1953, ja vuonna 1970 järjestö sai uuden nimen: Naistoimittajat ry – Kvinnliga Journalister rf (Lehtimäki 2006, 10).

3.3 1960-luku vapautti naiset kiinteäksi osaksi työelämää

Toisen maailmansodan jälkeen tapahtuneen normaaliin elämään paluun jälkeen kesti aina 1960-luvulle saakka, ennen kuin suomalaiset naistoimittajat onnistuivat lopullisesti ottamaan paikkansa kiinteänä osana toimitusten henkilökuntaa. Naistoimittajakunnan todellinen kasvu alkoi 1960-luvulla ja sijoittui Suomessa 1960- ja 1970-lukujen taitteeseen. (Kurvinen 2013, 18.) Suomalaisen toimittajakunnan rakenteissa tapahtui selvä muutos, kun sota-aikana ja sen jälkeisinä vuosina syntyneistä koostuva suuri ikäluokka siirtyi joukolla osaksi suomalaista työelämää. Työmarkkinoille siirtyvässä joukossa oli nyt enemmän naisia kuin aiemmin. (Kurvinen 2013, 59.)

Naisten määrän lisääntyminen toimittajakunnassa sai lisäpontta media-alalla tapahtuneessa murroksessa ja sen kehittymisessä ratkaisevasti työntekijöiden kannalta. Vuonna 1968 media-alalla nimittäin siirryttiin viisipäiväiseen työviikkoon ja viikoittainen työmäärä rajoitettiin 40 tuntiin viikossa. Myös esimerkiksi sanomalehtien keskinäinen kilpailu ja toimittajan ammatin eriytyminen lisäsivät osaltaan tarvetta uusille toimittajille. (Kurvinen 2013, 60.) Niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa vallalla olleet yhteiskunnallisen muutoksen tuulet edistivät naisten siirtymistä kotoa kiinteäksi osaksi työelämää. 60- ja 70-luvuilla tapahtuneet muutokset suomalaisessa yhteiskunnassa ja myös muualla maailmassa auttoivat siis naisia siirtymään lopullisesti palkkatyön pariin. Konkreettisia, etenkin perheellisten naisten työllistymistä edesauttaneita yhteiskunnallisia uudistuksia olivat Suomessa vuonna 1964 käyttöön otettu säädös äitiysrahaajärjestelmästä ja vuoden 1973 päivähoitolaki. (Kurvinen 2013, 18–19.)

Naisten palkkatyöhön osallistumisessa tapahtuneen murroksen lisäksi naistoimittajia houkuttelivat alalle media-alan toimitusorganisaatioiden laajeneminen ja työtehtävien monipuolistuminen sekä parantuneet koulutusmahdollisuudet. 1980-luvulle tultaessa Suomen Sanomalehtimiesten Liittoon kuuluvien naistoimittajien määrä olikin ehtinyt jo kaksinkertaistua verrattuna siihen, mitä se oli vielä 60-luvulla. (Kurvinen 2013, 72.)

Siitä huolimatta, että naisten määrä toimituksissa lisääntyi hurjaa vauhtia, oli enemmistö suomalaisista toimittajista vielä pitkään miehiä. Maskuliinisessa toimittajakulttuurissa naistoimittajat joutuivatkin vielä vuosikymmenten ajan taistelemaan yhdenmukaisesta palkkatasosta miespuolisten toimittajakollegoidensa kanssa. Mies- ja naistoimittajien yhdenmukaiseen ja tasa-arvoiseen palkkaukseen pyrittiin Suomessa ensimmäistä kertaa vuonna 1964, kun voimaan astui jo vuonna 1963 ratifioitu kansainvälisen työjärjestö ILO:n samapalkkaisuussopimus, joka teki miehistä ja naisista palkkaukseltaan muodol-

lisesti tasa-arvoisia edellyttäen, että samanarvoisesta työstä tulisi tästä lähtien maksaa saman suuruista palkkaa sukupuolesta riippumatta. Vuonna 1970 Suomessa sen sijaan hyväksyttiin uusi työsopimuslaki, joka kielsi palkkasyrjinnän sukupuolen perusteella. (Kurvinen 2013, 246.) Käytännön työelämässä palkkausta tasa-arvoistamaan perustetut lait eivät kuitenkaan heti näkyneet, vaan miehisen media-alan asenneilmapiiri vaikutti vielä pitkään siihen, että naiset saivat mieskollegoitaan huomattavasti pienempää palkkaa. Naisten huonompaa palkkaa perusteltiin vielä 1960-luvun Suomessa muun muassa sillä, että perheen elatusvelvollisena miestoimittajan tuli tienata naistoimittajaa enemmän. (Kurvinen 2013, 248.)

1980-luvulta saakka naistoimittajien määrä on jatkanut edelleen kasvuaan ja naistoimittajien asema on parantunut, samalla kun suomalainen yhteiskunta on muuttunut tasa-arvoisemmaksi. Vuodesta 1995 asti jo yli puolet Suomen Journalistiliittoon kuuluvista toimittajista on ollut naisia (Suomen Journalistiliitto 2013). Tämä on taannut sen, että naistoimittajista on tullut kiinteä, itsestään selvä ja arvostettu osa suomalaista media-alaa. Naiseuteen ja naistoimittajuuteen liitettyjen stereotyyppisten ja ennakoasenteiden kanssa naistoimittajat saattavat joutua kuitenkin edelleen painimaan.

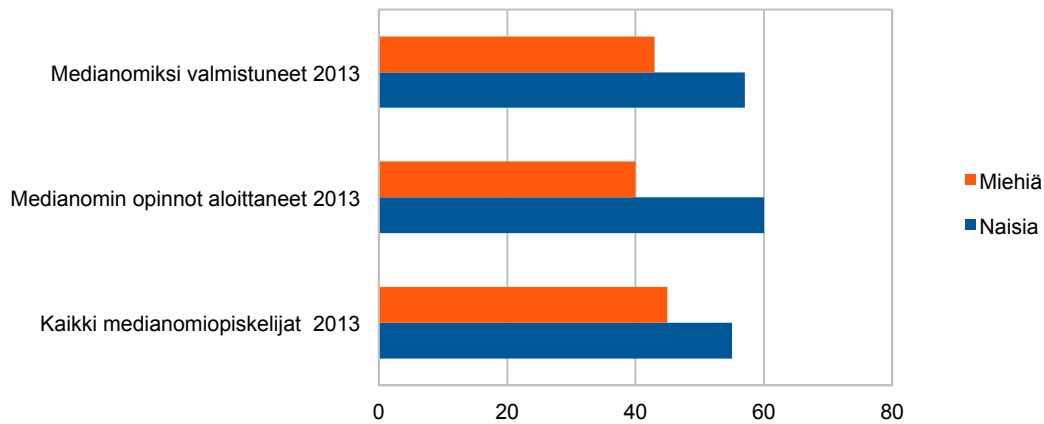
1980-luvulla ja sen jälkeen alalle tulleille kysymys, voiko nainen olla pätevä toimittaja, on absurdi. Naiset olivat jo näyttäneet pystyvänsä tekemään oikeaa journalismia. Yleisestä muutoksesta huolimatta kunkin yksittäisen naisen oli ja on edelleenkin osoitettava kykynsä ylittää oletetut stereotyyppiset sukupuolirajoitteet ja olevansa journalisti eikä ”vain naisjournalisti”. (Torkkola & Ruoho 2009, 51.)

4 Tasa-arvotilanne 2010-luvulla tilastojen valossa

4.1 Naiset enemmistönä media-alalla

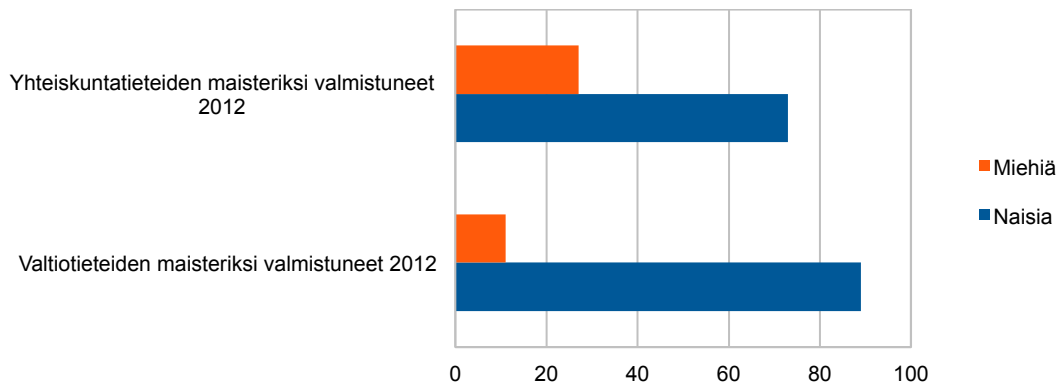
Enemmistö media-alaa opiskelevista henkilöistä näyttäisi olevan Suomessa tällä hetkellä naisia. Tilastokeskuksen ammattikorkeakoulujen opiskelijoita ammattikorkeakoulun, koulutusmaakunnan, koulutuksen ja koulutustyyppin mukaan mittaavaa tietokantaa tarkastelemalla käy ilmi, että vuonna 2013 Suomessa medianomiksi ammattikorkeakoulussa kaikissa koulutustyypeissä opiskelevista henkilöistä naisia oli 55 ja miehiä 45 prosenttia. Vuonna 2013 medianomin ammattikorkeakouluopinnot aloittaneista opiskelijoista 60 prosenttia oli naisia ja 40 prosenttia miehiä. Medianomiksi valmistuneista

tuolloin puolestaan 57 prosenttia oli naisia ja 43 prosenttia miehiä. (Kuvio 1, Tilastokeskus 2013.)



Kuvio 1. Suomalaisten medianomiopiskelijoiden sukupuolijakauma vuonna 2013.

Tilastokeskuksen yliopistossa suoritettuja tutkintoja yliopiston ja koulutuksen mukaan mittaavan tietokantataulukon mukaan vuonna 2012 kaikkialla Suomessa viestintätieteistä valtiotieteiden maisteriksi valmistuneista henkilöistä 89 prosenttia oli naisia. Viestintätieteistä yhteiskuntatieteiden maisteriksi valmistuneista henkilöistä sen sijaan 73 prosenttia oli naisia. (Kuvio 2, Tilastokeskus 2012.)



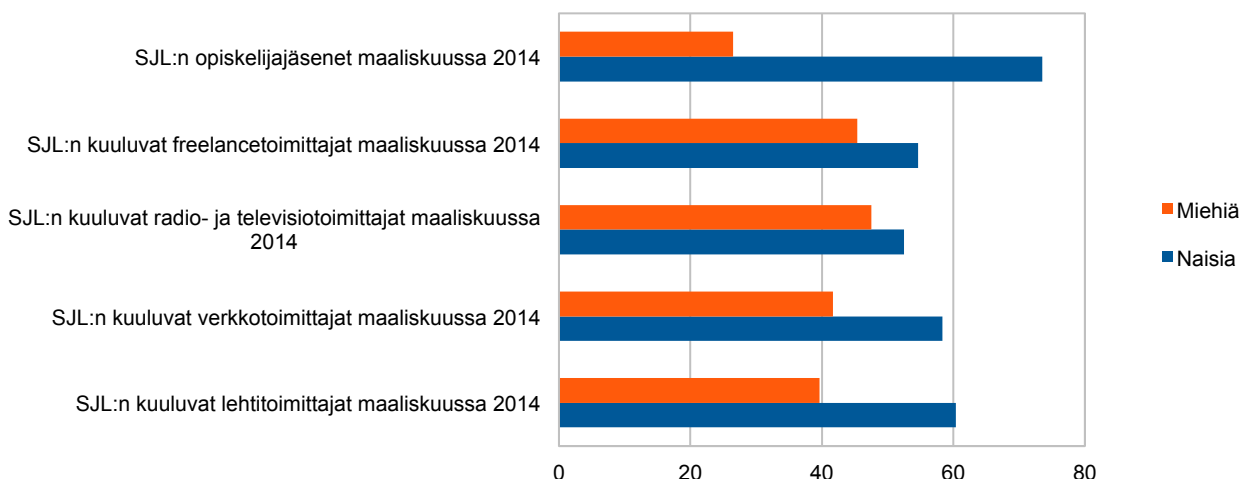
Kuvio 2. Suomessa viestintätieteistä maisteriksi valmistuneet vuonna 2012.

Suomen Journalistiliiton järjestöasiamies Marja Palmuselta sähköpostitse vastaanottamastani Journalistiliiton jäsenrekisteritilastosta maaliskuulta 2014 selviää, että naisten osuus Suomen Journalistiliiton opiskelijajäsenistä oli vuoden 2014 maaliskuussa 73,5 prosenttia. Naispuolisia opiskelijajäseniä oli tuolloin 449 ja miehiä 162. Suomen

Journalistiliittoon kuuluvien naispuolisten media-alan opiskelijoiden määrä oli miesopiskelijoihin verrattuna siis lähes kolminkertainen alkuvuonna 2014. (Kuvio 3, Palmunen 2014, Suomen Journalistiliitto 2014.)

Täysin tarkkaa ja yksiselitteistä tietoa media-alaa opiskelevien naisten ja miesten kokonaismääristä on lähes mahdotonta saada, mutta esittelemieni tilastotietojen valossa voi kuitenkin todeta, että naisia opiskelee ja valmistuu media-alalta miehiä enemmän.

Suomen Journalistiliiton jäsenistä vuonna 2013 oli naisia 57 prosenttia (Suomen Journalistiliitto 2013). Suomen Journalistiliiton järjestöasiamies Marja Palmuselta sähköpostitse saamieni Journalistiliiton maaliskuun 2014 jäsenrekisteritietojen perusteella voi sanoa, että Journalistiliittoon kuuluvista toimittajajäsenistä naiset edustavat tällä hetkellä enemmistöä kaikilla media-alan osa-alueilla, niin printtimediassa, radio- ja televisio-työssä, verkkojulkaisuissa, freelancetoimittajissa kuin kustannustoiminnassakin. Eniten naistoimittajia näyttäisi olevan printtimediassa, sillä 60 prosenttia kaikista lehdenoimittajina työskentelevistä Journalistiliiton jäsenistä on naisia. Verkkojulkaisuissa työskentelevistä jäsenistä sen sijaan 58 prosenttia on naisia. Televisio- ja radioala näyttäisi sen sijaan olevan printti- ja verkkomediaa hieman miespainotteisempi työympäristö, sillä Journalistiliittoon kuuluvista radio- ja televisiooimittajista naisia on jäsenrekisterin mukaan 52,5 prosenttia. Liittoon kuuluvista freelancetoimittajista kaiken kaikkiaan 55 prosenttia on naisia. (Kuvio 3, Palmunen 2014, Suomen Journalistiliitto 2014.)



Kuvio 3. Suomen Journalistiliiton jäsenten ammattijakauma maaliskuussa 2014.

Siitä huolimatta, että naiset edustavat Suomen Journalistiliiton jäsenistä enemmistöä, ei naisjäsenten suuri lukumäärä liitossa heijastu naisten määrään media-alan ammattiliittojen sekä näiden jäsenyhdistysten hallitusten johdossa. Vaikka naistoimittajat näyttäisivät olevan ammattiyhdistystoiminnassa aktiivisia, Journalistiliiton ja sen 18 valtakunnallisen ja alueellisen jäsenyhdistyksen hallitusten puheenjohtajista nimittäin vain neljä on tällä hetkellä naisia.

4.2 Miesten ja naisten palkoissa edelleen eroja

Vaikka jo 1990-luvun puolivälistä lähtien naistoimittajat ovat muodostaneet enemmistön suomalaisesta toimittajakunnasta, ei naisten lukumäärällisesti suuri edustus ole auttanut täysin saavuttamaan miesten ja naisten tasa-arvoa media-alalla. Tilastokeskuksen tietokannasta löytyvien tietojen valossa selviää nimittäin, että media-alan palkoissa on selkeä ero sukupuolten välillä: naistoimittajien palkat roikkuvat edelleen 2010-luvulla miestoimittajien palkkoja jäljessä. Tilastokeskuksen yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten ansioita ammattiluokituksen ja sukupuolen mukaan mittaavan tietokantataulukon perusteella voi sanoa, että naistoimittajat tienasivat vuonna 2012 keskimäärin miestoimittajia pienempää palkkaa.

Tilastokeskuksen yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten ansioita ammattiluokituksen mukaan mittaavan tietokantataulukon mukaan miestoimittajien säännöllisen työajan kuukausittainen keskiansio vuonna 2012 oli 3986 euroa, kun taas naistoimittajien työajan keskiansio oli 3674 euroa. Lehtien toimittajissa tuloero sukupuolten välillä on sitäkin suurempi, sillä siinä missä lehtien miestoimittajat tienasivat keskimäärin 3998 euroa, tienasivat lehtitoimittajina työskentelevät naiset keskimäärin vain 3594 euroa. Radio- ja TV-toimittajissa sukupuolten välinen tuloero on Tilastokeskuksen tietokannan mukaan pienempi. Radio- ja televisiotoimittajina työskentelevät naiset tienasivat lehdisissä työskenteleviä toimittajasiskojaan enemmän, keskiansioidaan 3754 euroa. Radio- ja televisiotoimittajina työskentelevien miesten keskiansio vuonna 2012 sen sijaan oli 3960 euroa. (Tilastokeskus 2012.)

Vaikka ero mies- ja naistoimittajien keskimääräisissä palkoissa ei ole suuri, on ero kuitenkin selkeästi havaittavissa. Jossain määrin eritasoisia palkkoja saattaa selittää naisten ja miesten eri tahtia etenevät urat, ja naisten usein äitiysloman takia lyhyemmäksi jäävä työura ja näin työvuosissa mitattuna vähäisempi työkokemus. Toisaalta palkkaero viittaisi myös siihen suuntaan, että vielä 2010-luvullakin mediaorganisaatioissa

näyttäisi vallitsevan mies- ja naistyöntekijöihin eriarvoisesti suhtautuva ilmapiiri, ja että miehiä palkitaan miehuudesta.

4.3 Naistoimittajat päätyvät harvoin ylimpiin johtotehtäviin

Suomalaisen media-alan tasa-arvoa ovat viime vuosina tutkineet muun muassa Sinikka Torkkola ja Iiris Ruoho teoksessaan *Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäällikköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan*. Torkkolan ja Ruohon teos syntyi väliraporttina Helsingin Sanomien Säätiön rahoittamasta projektista *Tasa-arvo, journalismi ja suomalaisten naistoimittajien urakehitys*. Teoksen mukaan naiset ovat suhteellisen hyvin edustettuina alemmissa ja keskitason päällikkötehtävissä, mutta naisten edustus valtamedioiden ylimmässä johdossa on yhä vähäinen, siitä huolimatta, että hieman yli puolet toimittajakunnasta on naisia (Torkkola & Ruoho 2009,7).

Torkkolan ja Ruohon raporttia varten tehtyjen haastattelujen perusteella vaikuttaisi myös siltä, että miestoimittajat etenevät keskimäärin naisia nopeammin päällikkötason tehtäviin. 46 prosenttia tutkimukseen haastatelluista miehistä ja vain 10 prosenttia haastatelluista naisista eteni työpaikallaan päällikkötehtäviin alle viiden vuoden journalistisella työkokemuksella. Työurien kehityksen vertailu viittaa myös siihen, että miehiä rekrytoidaan media-alan päällikkötehtäviin naisia useammin oman toimituksen ulkopuolelta. 50 prosenttia tutkimukseen haastatelluista miespäällikköistä on astunut päällikkötehtäväänsä suoraan mediatalon tai lehden ulkopuolelta. Haastatelluista naispäällikköistä sen sijaan vain 19 prosenttia siirtyi päällikkön tehtäväänsä ilman aiempaa työkokemusta kyseisessä yrityksessä. Media-alan sukupuolittuneet verkostot tarjoavat siis yhden selityksen sille, miksi naisia ei rekrytoida päällikkötehtäviin yhtä helposti kuin miehiä. (Torkkola & Ruoho 2007, 15-16.)

Vallalla oleva tapa kutsua päällikkötehtäviin päteviksi ja sopiviksi katsottuja voi olla este uralla etenemiselle. Eteenpäin pyrkivä voi yrittää lähettää haluistaan viestejä verkostoja pitkin. Miehisissä verkostoissa katseet kääntyvät toisiin miehiin ja ainakin oman talon ulkopuoliset naisehdokkaat saattavat jäädä näkemättä. (Torkkola & Ruoho 2007, 22.)

Torkkolan ja Ruohon media-alan raporttia tukee myös vuonna 2011 ilmestynyt kansainvälinen, *International Women's Media Foundation* -järjestön tekemä *Global Report on the Status of Women in the News Media* -tutkimus. Naistoimittajien asemaa 59 eri

maassa kartoittaneessa tutkimuksessa olivat Suomesta mukana tärkeimmät uutistoimitukset kaikilta media-alan osa-alueilta eli sanomalehdistä, televisiosta ja radiosta. Tutkimuksen perusteella voi sanoa, että yhtenä tasa-arvon mallimaista pidetty Suomi ei yllä kansainvälisessä mittelössä media-alan tasa-arvosta kiitettäville sijoille. Vaikka tutkimus korostaa sukupuolten välisen tasa-arvon tilan olevan suomalaisessa yhteiskunnassa ja myös suomalaisissa toimituksissa kaiken kaikkiaan hyvä, antavat tutkimustulokset viitteitä siitä, että suomalaiset uutistoimitukset olisivat edelleen 2010-luvulla asenteiltaan miehisiä työyhteisöjä, joissa naistoimittajien on mieskollegoitaan hankalampi edetä korkeisiin johtoasemiin. Tutkimuksen mukaan vain kolmannes suomalaisten uutistoimitusten ylimmästä johdosta on naisten hallussa. Uutistoimitusten keskijohdossa naisten näyttäisi olevan kuitenkin helpompi päästä, sillä keskijohdossa naisten määrä on 44 prosenttia. Suomessa toimittajia osaksi kansainvälistä tutkimusta haastattelivat tutkijat Tarja Savolainen ja Henriikka Zilliacus-Tikkanen. Keskeisten suomalaisten uutistoimitusten esimiehiä tutkimusta varten haastatelleen Savolaisen mukaan naistoimittajia on Suomessa tällä hetkellä miestoimittajia enemmän, mutta naisten suurempi edustus media-alalla näyttäisi toimivan lähinnä heitä itseään vastaan, tasa-arvon toteutumisen sijaan. (Porttinen 2011, IWFM 2011.)

Toimitukset näyttävät pyrkivän 50–50-ajatteluun, vaikka valtaosa työnhakijoista on nykyään naisia, sanoo tutkija Tarja Savolainen. Moni johtaja totesi haastattelussa, että rekrytoinnissa on 'pulaa miehistä'. Naisten suuri hakijamäärä tuntuu siis toimivan heitä itseään vastaan. (Porttinen, 2011.)

4.4 Mediaorganisaatiot sukupuoliroolien ylläpitäjänä

Edellisessä luvussa esittelemäni tutkimustulokset viittaisivat siihen, että ainakin osa suomalaisista mediaorganisaatioista olisi edelleen miehisiä leikkikenttiä, joissa naistoimittajat törmäävät naisiin perinteisesti liitettyihin stereotyyppioihin ja asenteisiin.

Naistutkimukseen perehtyneen professori Päivi Korvajärven mukaan työorganisaatioiden sisällä toimii vaikeasti havaittavia sukupuolistavia käytäntöjä, jotka auttavat ylläpitämään ja vakiinnuttamaan sukupuolirakenteita (Korvajärvi 1996,108). Sukupuolistavilla käytännöillä Korvajärvi tarkoittaa esimerkiksi naisiin liitettyjä odotuksia empaattisuudesta tai miehiin liitettyjä odotuksia jämäkkydestä. (Korvajärvi 2009, Ruohon & Torkolan 2010, 80 mukaan.)

Mediaorganisaatioiden kuten muidenkin organisaatioiden sukupuolittuneet käytännöt alkavat työnjaosta naisten ja miesten tehtäviin, aseisiin, valtaan ja palk-

kaan. Lisäksi organisaatioon kytkeytyy symboleja, mielikuvia ja tietoisuutta, jotka linkittyvät läheisesti kuvaan maskuliinisuudesta. (Korvajärvi 1998, 28-29, Ruohon & Torkkolan 2010, 83 mukaan.)

Vaikka suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä vallitsee näennäinen tasa-arvo, näyttäisi siltä, että naisiin ja miehiin liitetyt mielikuvat, asenteet ja arvot ovat edelleen syvälle juurtunut osa työpaikkojen, joiden joukossa myös mediaorganisaatioiden, jokapäiväistä elämää. Korvajärven tekstiä tulkiten voisi siis sanoa, että mediaorganisaatioiden sisällä vallitseva epätasa-arvo on monitahoinen ilmiö, joka kumpuaa niin työntekijöiden tahallisesta kuin tiedostamattomastakin käytöksestä, organisaation ylläpitämistä mielikuvista ja ihanteista, sekä mies- ja naistyöntekijöiden välisistä vuorovaikutustilanteista. Koska monet epätasa-arvoa ylläpitävistä ideaaleista, toimintamalleista ja asenteista ovat usein enemmänkin tiedostamattomia kuin tiedostettuja valintoja, eivät ne tule työpaikoilla aina kenties edes huomatuksi. Mikäli ongelman syvyyttä, laajuutta ja monitahoisuutta ei siis tiedosteta, voi sen poistaminen tai purkaminen työyhteisöistä olla hankalaa.

Sukupuolittavat asenteet naisille ja miehille kuvitelluista stereotyyppisistä ominaispiirteistä ja rooleista työ- ja perhe-elämässä voivatkin osoittautua naisten uraa vaikeuttavaksi tai hidastavaksi tekijäksi. Sukupuolittavat käytännöt mediaorganisaatioissa konkretisoituvat usein stereotyyppisiä sukupuolirooleja noudatteleviksi odotuksiksi. Naisten saatetaan odottaa olevan esimerkiksi kärsivällisempiä ja yhteistyökykyisempiä kuin miespuolisten kollegojensa, kun taas johtajuutta pidetään helposti miesten luonnollisena ominaispiirteenä. (Ruoho & Torkkola 2010, 84-85.) Sama ajattelumalli toistuu puhuttaessa sukupuolten vastuusta kotiin ja työhön. Usein näyttäytyy itsestään selvänä ja luonnollisena, että naisilla on miehiä suurempi vastuu perheestä. (Morgan 1996, 73-77, Ruohon & Torkkolan 2010, 84-85 mukaan.)

Sukupuolittuneet roolit perhe-elämässä ja perhevelvollisuuksien ja työn vaateiden yhteensovittaminen on yksi usein esiin nostettu selitys mediatalojen sukupuolittuneelle työnjaolle, sekä naisten ja miesten usein eri tahtia eteneville urille. Ruoho ja Torkkola kuitenkin korostavat teoksessaan, että hankaluuksia perhevelvollisuuksien yhteensovittamisessa työelämän kanssa ei voi asettaa päävastuuseen naisten ja miesten eriarvoiselle kohtelulle työelämässä. Yksinkertaistava ajatus perhe-elämästä hidasteena tai esteenä naistoimittajien urien kehitykselle voi päinvastoin vähentää mediaorganisaatioiden kantamaa vastuuta tasa-arvoisten asenteiden ja työilmapiirin ylläpitäjänä, ja sy-

sätä vastuun yksilöiden, tässä tapauksessa naisten, harteille. (Ruoho & Torkkola 2010, 85-86.)

Epätasa-arvoisten käytäntöjen siirtäminen yksilöiden vastuulle peittää alleen organisaatioiden kulttuurit, rakenteet ja käytännöt, jotka ohjaavat yksilöiden toimintaa ja osoittavat heille Naisina ja Miehinä erilaisia paikkoja (Ruoho & Torkkola 2010, 85-86).

4.5 Onko sukupuolella väliä?

Journalismi alkoi jakautua kahdeksankymmentäluvulta lähtien arvostettuna pidettyyn tutkivaan journalismiin, sekä kaupallisempaan populaariin journalismiin. Samalla naisten määrä toimituksissa jatkoi edelleen jo 60–70-luvuilla alkanutta kasvuaan. Journalismin tasa-arvoa tutkineen Monika Djerf-Pierren (2007) mukaan journalismin popularisointumista, intiimien asioiden julkista käsittelyä ja human intrest -juttujen yleistymistä medioissa on pidetty journalismin feminisointumisenä. (Torkkola & Ruoho 2009, 33.)

Media-alan tasa-arvon tilaa tarkastellessa törmää väkisin kysymykseen siitä, onko sukupuolella journalistisessa työssä lopulta merkitystä. Faktoihin perustuvaa journalismia on yleensä pidetty ammatin objektiivisen ja puolueettoman ideaalin sekä luonteen takia sukupuolineutraalina työkenttänä. Toisaalta näkemykset sukupuolen merkityksestä toimituksellisessa työnjaossa ovat hyvinkin ristiriitaisia. (Torkkola & Ruoho 2009, 36.)

Yhtäältä journalismi nähdään sukupuolineutraalina: faktat ovat faktoja eikä toimittajan sukupuolen pitäisi vaikuttaa juttuun. Sukupuolta ei saa pitää perusteluna sille, miksi juttu on tehty hyvin tai huonosti. Toisaalta sukupuolen ja muidenkin toimittajan persoonaan liittyvien ominaisuuksien vaikutus tunnustetaan. (Torkkola & Ruoho 2009, 36.)

Naiset edustavat enemmistöä toimittajista, ja noin puolikasta Suomen väestöstä. Naisten vahva edustus niin toimittajakunnassa kuin suomalaisessa yhteiskunnassakin ei kuitenkaan näyttäisi heijastuvan journalismin yhä miehisiin ideaaleihin. Journalismin voikin sanoa edelleen 2010-luvulla toistavan sukupuolittavaa logiikkaa, joka asettaa maskuliinisen ja feminiinisen vastakkaisiin aseisiin suhteessa toisiinsa. Journalismin sukupuolittumisella tarkoitetaan media-alalla vallitsevia käytäntöjä, joissa naiset liitetään naistapaiseen, ja miehet miestapaiseen journalismiin. (Ruoho & Torkkola 2010, 130-131.)

Sukupuolieroon perustuva nais- ja miestapaisuus rakentuvat vastakkaisten asetelujen varaan: yksityinen ja julkinen, pehmeä ja kova, läheinen ja etäinen, tunne ja tieto, subjektiivinen ja objektiivinen, vakava ja populaari (Ruoho & Torkkola 2010, 129).

Ongelmaksi journalismin sukupuolittavissa käytännöissä muodostuu etenkin se, että journalismin itseymmärryksessä nais- ja miestapaisten journalististen käytäntöjen kulttuurinen luonne usein sivuutetaan, ja käytäntöjä pidetään sen sijaan biologiseen sukupuolieroon perustuvina (Ruoho & Torkkola 2010, 129). Nais- tai miestapaisesta journalismista puhuttaessa onkin syytä muistaa, etteivät feminiininen ja maskuliininen journalismi ole journalismiin tai sen käytäntöihin sisäänrakennettuja, luonnostaan ilmeneviä piirteitä, vaan rakentuvat asenteissa, puheissa ja teoissa, joihin vaikuttavat biologisten tekijöiden sijaan ennen kaikkea kulttuuriset tekijät (Ruoho & Torkkola 2010, 131).

Media-alan tasa-arvoa tarkastellessa tulisikin kiinnittää huomiota siihen, minkälaista journalismia yhteiskunnassa pidetään arvossa ja mitä asioita journalismi pitää yhteiskunnallisesti tärkeinä. Torkkola ja Ruoho korostavat, että neutraalisuuden malleina yleisesti pidettävät journalistiset käytännöt ja perinteet ovat miesten luomia. Siksi nais- tapainen journalismi esittäytyy helposti totutusta kaavasta eroavana, sukupuolen näyttävänä journalismina. (Torkkola & Ruoho 2009, 36.)

Suhtautuminen naistenlehtiin kuvaa selvimmin journalismin sisäisiä hierarkioita. Mediyrityksissä taloudellisesti menestyksellisiä naistenlehtiä ja niiden tekijöitä toki arvostetaan. Sen sijaan journalistipiireissä naistenlehtien toimittajiin voidaan edelleen suhtautua hyvinkin alentuvasti. (Torkkola & Ruoho 2009, 32.)

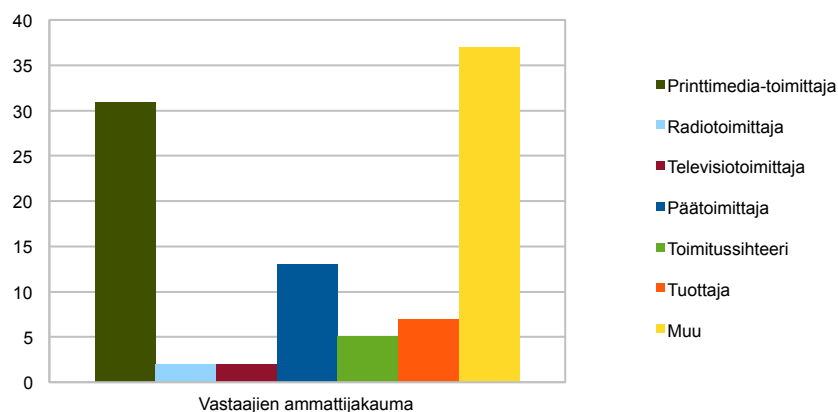
5 Tasa-arvo kyselytutkimuksen valossa

Aiemmissa luvuissa esiteltujen tutkimusten, teosten ja tilastotiedon valossa halusin selvittää, mitä mieltä naistoimittajat itse ovat media-alan tasa-arvotilanteesta tällä hetkellä. Päätin siis tutkia suomalaisen media-alan tasa-arvotilannetta hieman pidemmälle teettämällä aiheesta kyselyn naispuolisille toimittajille.

Tutkimusmenetelmänä käytin verkossa täytettävää anonyymia kyselylomaketta, joka sisälsi sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Kaikille vastaajille pakolliset, ilmiötä yleisellä tasolla selvittävät kysymykset olivat joko suljettuja kyllä/ei -kysymyksiä tai monivalintakysymyksiä. Tämän lisäksi annoin vastaajille mahdollisuuden kertoa tarkemman mielipiteensä aiheesta, tai täsmentää aiempia vastauksiaan avoimilla lisäkysymyksillä. Vastaajien profiilia ja taustaa pyrin selvittämään kyselyn loppuun sijoittamani,

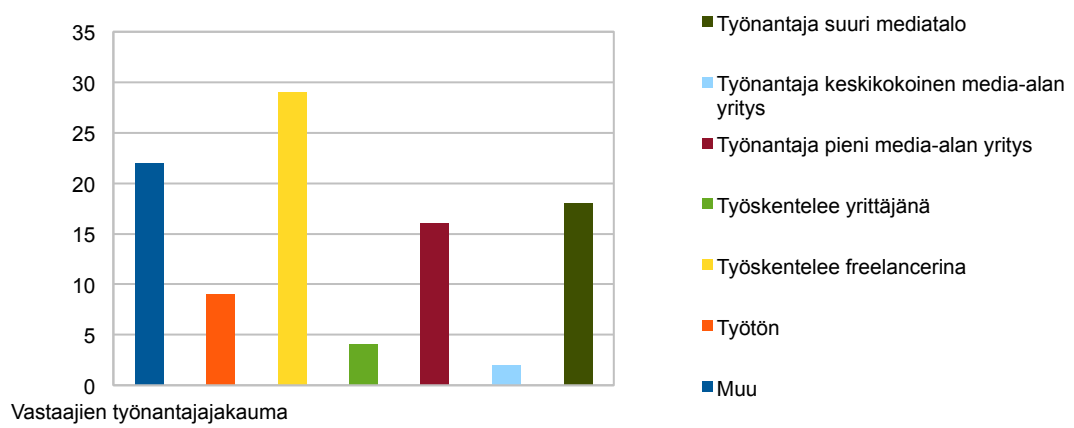
ikä, ammattia ja opintotaustaa kartoittavien faktakysymysten avulla. Kyselyni otsikolla: *Naistoimittajien asema ja suomalaisen media-alan tasa-arvo vuonna 2014* sisälsi yhteensä 19 kysymystä ja siihen vastasi kaiken kaikkiaan 59 henkilöä. Kyselyyn osallistuneet henkilöt olivat Naistoimittajat ry:n jäseniä ja asettuivat iältään 32- ja 72-ikävuoden välille. Päädyin valikoimaan vastaajiksi juuri Naistoimittajat ry:n jäseniä, koska halusin kohdistaa kyselyni nimenomaan naispuolisille toimittajille. Koin tällaisen tutkittavien perusjoukon rajaamisen perustelluksi, sillä Naistoimittajat ry:n jäsenillä on omakohtaista käytännön tietoa ja työelämälähtöistä kokemusta käsittelemästani aiheesta. Kyselyn suorittaminen pelkästään naisille oli mielestäni perusteltua siksi, että miestoimittajien ei voi olettaa kokevan naistoimittajien asemaa samalla tavalla kuin naistoimittajien itsensä. Toisaalta on huomionarvoista pohtia, olisivatko kyselyn tulokset olleet erilaisia, mikäli olisin suorittanut kyselyn laajemmalle perusjoukolle, ja sisällyttänyt siihen myös Naistoimittajat ry:hyn kuulumattomia naistoimittajia. Päätökseni valita vastaajiksi Naistoimittajat ry:n jäseniä helpotti myös osallistujien kontaktointia käytännössä, sillä Naistoimittajat ry:n kanssa tekemäni yhteistyö takasi sen, että kyselylomakkeen sisältänyt linkki lähetettiin sähköpostitse suoraan kaikille yhdistyksen jäsenille. Suoritin tutkimuksen helmi-maaliskuussa 2014 ja otin vastauksia vastaan yhden kuukauden ajan.

31 prosenttia kyselyyn osallistuneista vastaajista työskenteli printtimediatoimittajina, 13 prosenttia päätoimittajina, 7 prosenttia tuottajina, 4,5 prosenttia radiotoimittajina, 4,5 prosenttia toimitussihteereinä ja 2 prosenttia televisiotoimittajina. Tämän lisäksi vastaajia työskenteli muun muassa toimituspäällikön, freelancetoimittajan, monitoimittajan, vapaan toimittajan sekä internettoimituksen esimiehen tehtävissä. (Kuvio 4.)



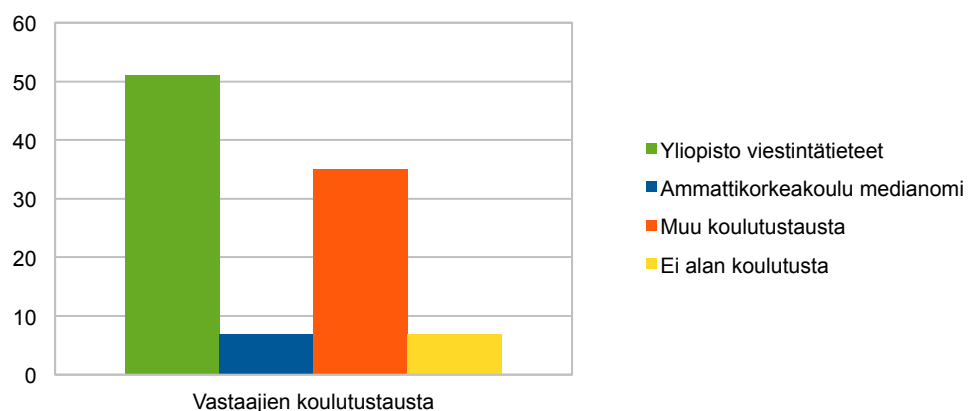
Kuvio 4. Suorittamani kyselytutkimuksen vastaajien ammattijakauma.

29 prosenttia vastaajista kertoi työskentelevänsä freelancetoimittajana, ja 9 prosenttia vastaajista kertoi olevansa parhaillaan työttömänä. 18 prosenttia kertoi työskentelevänsä suuressa mediatalossa, ja 16 prosenttia pienessä media-alan yrityksessä. 2 prosenttia työskenteli keskikokoisessa media-alan yrityksessä. 22 prosenttia mainitsi työnantajakseen muun kuin jonkun edellä mainituista vaihtoehdoista. Vastaajia työskenteli muun muassa järjestöissä ja valtion laitoksissa. Vain 4 prosenttia vastaajista kertoi työskentelevänsä media-alan yrittäjänä. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Suorittamani kyselytutkimuksen vastaajien työnantajajakauma.

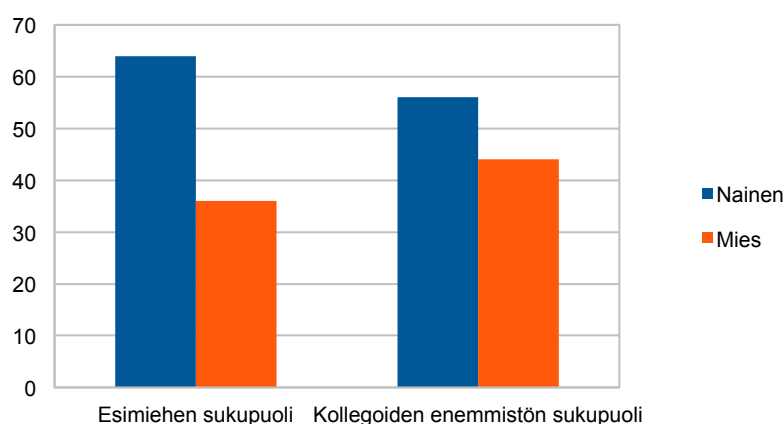
51 prosenttia vastaajista mainitsi koulutustaustakseen yliopisto-opinnot viestintätieteissä. 35 prosentilla sen sijaan oli muunlainen alaa sivuava koulutustausta. 7 prosenttia vastaajista kertoi koulutuksensa olevan medianomin ammattikorkeakoulututkinto. 7 prosenttia vastaajista sen sijaan ei omannut alaan liittyvää koulutusta. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Suorittamani kyselytutkimuksen vastaajien koulutusjakauma.

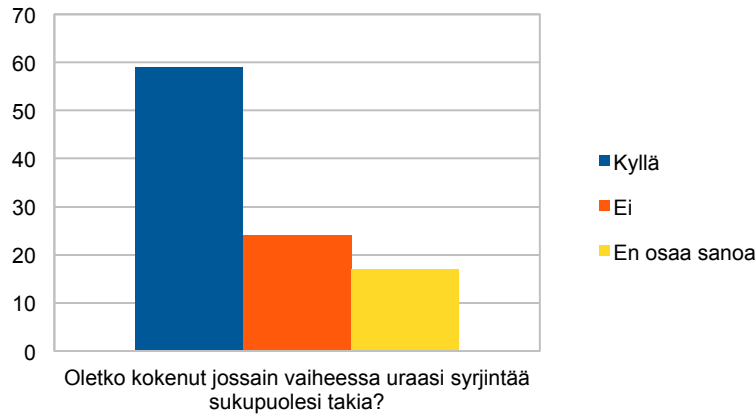
5.1 Naistoimittajien kokemuksissa selkeitä eroja

Positiivinen havainto vastausten perusteella on se, että 64 prosenttia vastaajista ilmoitti esimiehensä olevan nainen. Suurin osa, 56 prosenttia vastaajista, ilmoitti myös enemmistön kollegoistaan olevan naisia. (Kuvio 7.) Positiivista kyselyn tulosten perusteella näyttäisi olevan myös se, että enemmistö vastaajista koki naisten etenemismahdollisuudet johtotehtäviin nykyisessä työpaikassaan yhtäläisiksi mieskollegoidensa kanssa (Kuvio 16).



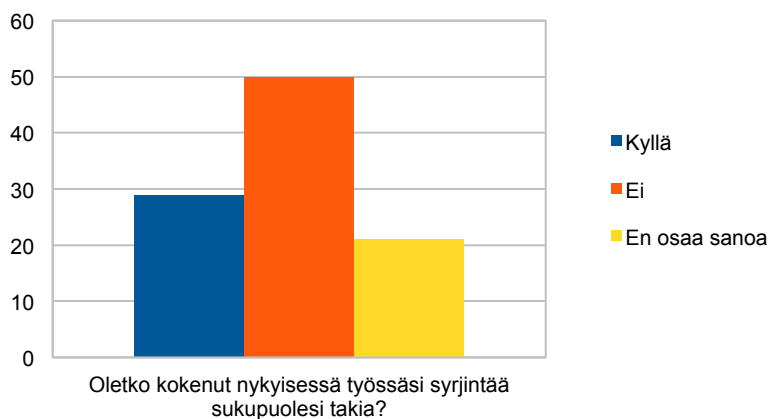
Kuvio 7. Vastaajien esimiesten ja kollegoiden sukupuolijakauma.

Osa vastauksista kyselyn muihin kysymyksiin kuitenkin näyttäisi tukevan aiemmissa luvuissa mainittujen tutkimusten havaintoja, joiden mukaan media-alan tasa-arvotilanteessa olisi yhä puutteita. Miesten ja naisten epätasa-arvoista kohtelua media-alalla kuvasti vastausten perusteella se tosiasia, että kaiken kaikkiaan 59 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoi kohdanneensa *jossain vaiheessa uraansa* syrjintää sukupuolensa takia. Vain 24 prosenttia vastaajista kertoi, ettei olisi *missään vaiheessa uraansa* kohdannut syrjintää sukupuolensa takia. (Kuvio 8.)



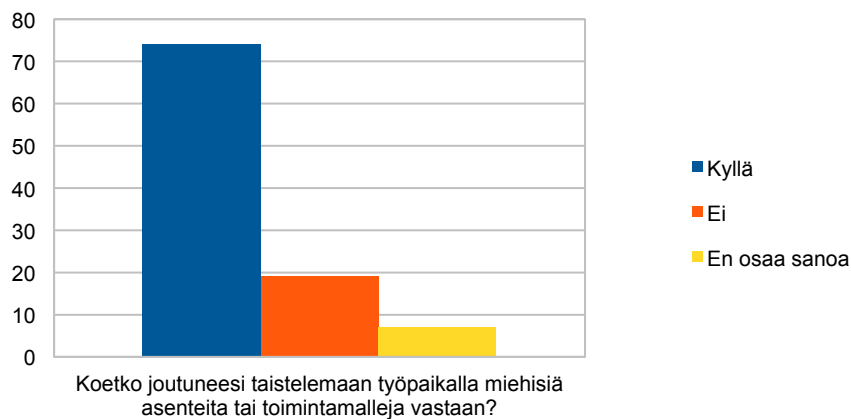
Kuvio 8. Vastaajien kokemukset syrjinnästä uransa aikana.

Toisaalta puolet vastaajista näyttäisi tällä hetkellä olevan työssä, jossa he kokevat tasa-arvotilanteen hyväksi. 50 prosenttia vastaajista nimittäin sanoi, ettei ole kokenut nykyisessä työpaikassaan syrjintää sukupuolensa takia. Syrjintää nykyisessä työssään oli sen sijaan kokenut 29 prosenttia vastaajista. (Kuvio 9.)



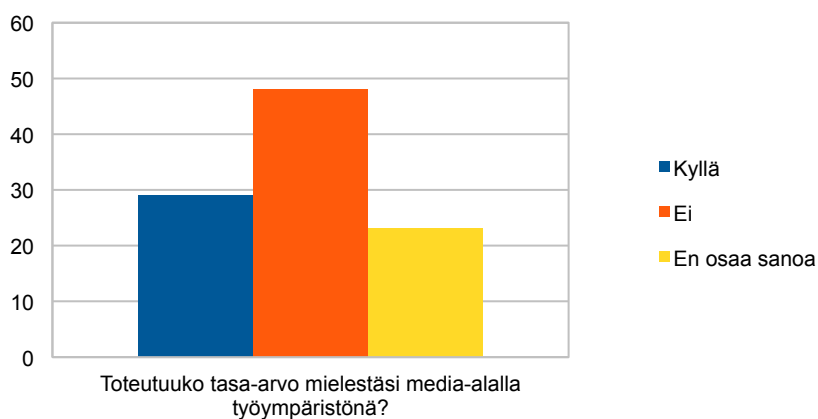
Kuvio 9. Vastaajien kokemukset syrjinnästä nykyisessä työssään.

Myös miehinen toimituskulttuuri ja miehiset asenteet koettiin media-alalla ongelmaksi, sillä ylivoimainen enemmistö, 74 prosenttia vastaajista, kertoi joutuneensa taistelemaan jossain vaiheessa uraansa miehisiä toimintamalleja tai asenteita vastaan. 19 prosenttia vastaajista ei kokenut koskaan törmänneensä urallaan miehiin toimintamalleihin tai asenteisiin. (Kuvio 10.)



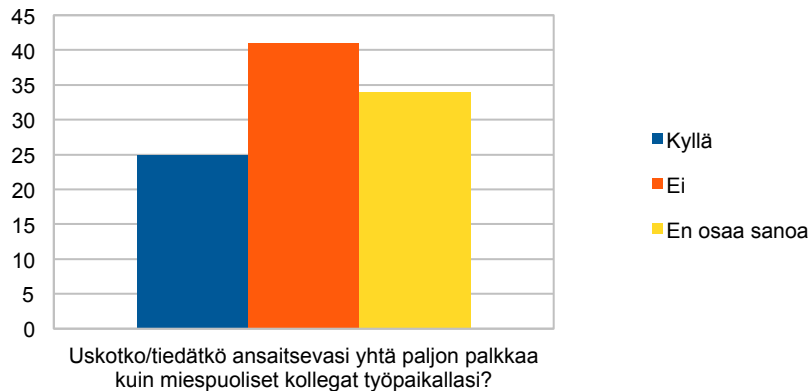
Kuvio 10. Vastaajien kokemukset miehisistä asenteista ja toimintamalleista media-alalla.

Puutteista nykyisessä tasa-arvotilanteessa kertoo se, että 48 prosenttia vastaajista kertoi kokevansa, ettei tasa-arvo toteudu tällä hetkellä media-alalla työympäristönä. 29 prosenttia vastaajista sen sijaan koki, että tasa-arvo toteutuu media-alalla. (Kuvio 11.)



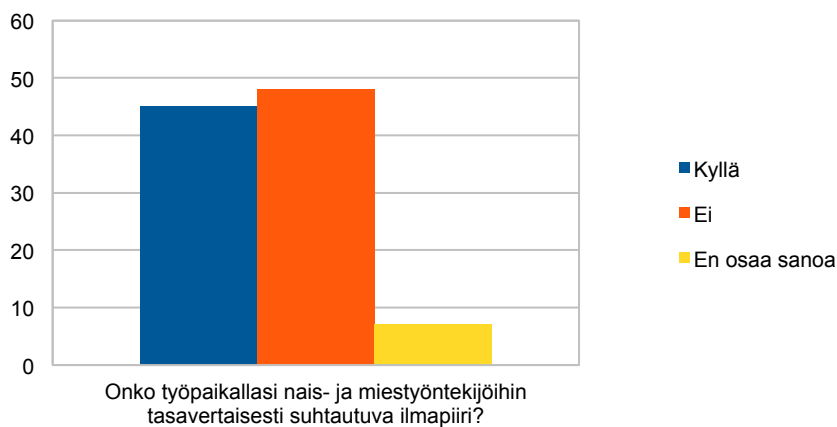
Kuvio 11. Vastaajien kokemukset tasa-arvon toteutumisesta media-alalla.

41 prosenttia vastaajista sanoi uskovansa tai tietävänsä, että mieskollegat tienavat heitä enemmän palkkaa samasta työstä. Vain 25 prosenttia uskoi tai tiesi tienävänsä saman verran palkkaa kuin miespuoliset kollegansa, ja 34 prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. (Kuvio 12.)



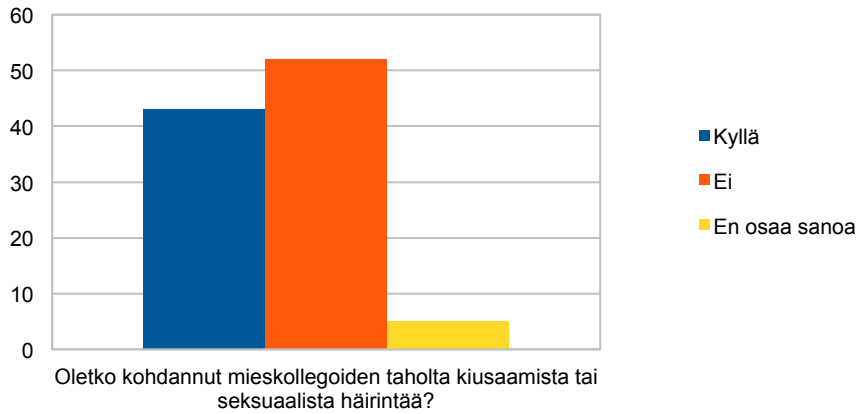
Kuvio 12. Vastaajien kokemukset miesten ja naisten palkkaeroista työpaikallaan.

48 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, ettei heidän työpaikallaan ole mies- ja naistyöntekijöihin tasavertaisesti suhtautuva ilmapiiri, kun taas 45 prosenttia uskoi työpaikan ilmapiirin olevan miehiin ja naisiin tasa-arvoisesti suhtautuva (Kuvio 13).



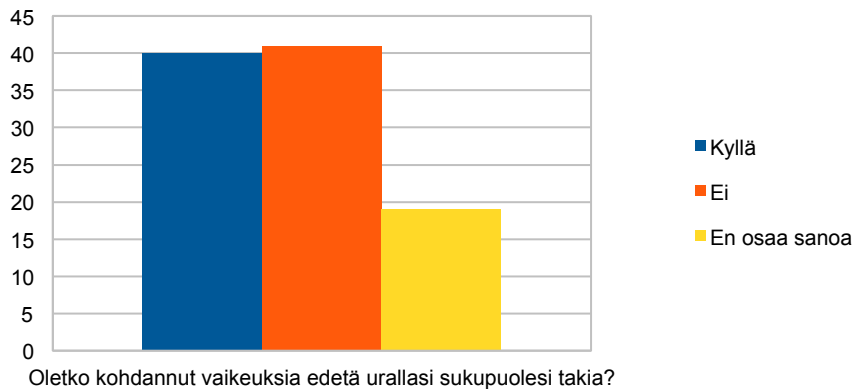
Kuvio 13. Vastaajien kokemukset työpaikkansa ilmapiirin tasa-arvosta.

Positiiviseksi voisi kai määritellä sen, että enemmistö, 52 prosenttia vastaajista, ei ollut joutunut koskaan kokemaan mieskollegoidensa taholta työpaikkakiusaamista tai seksuaalista häirintää työpaikalla. Kuitenkin niinkin suuri osa, kuin 43 prosenttia vastaajista oli joutunut kokemaan kiusaamista tai seksuaalista häirintää uransa aikana. (Kuvio 14.)



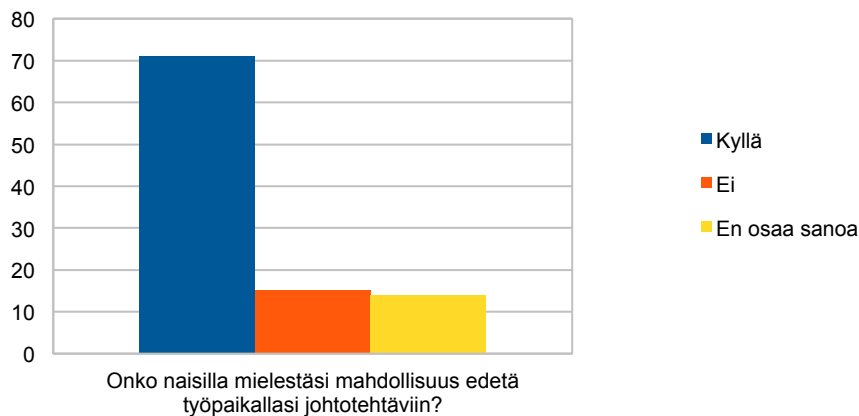
Kuvio 14. Vastaajien kokemukset työpaikkakiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä.

41 prosenttia kyselyyn vastanneista ei kokenut kohdanneensa vaikeuksia edetä urallaan sukupuolensa takia. Ero ei ollut kuitenkaan suuri verrattuna niiden vastaajien määrään, jotka sen sijaan kokivat kohdanneensa vaikeuksia edetä urallaan sukupuolensa takia. Kaiken kaikkiaan 40 prosenttia nimittäin koki sukupuolensa olleen hidaste tai este uralla etenemiselle. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Vastaajien kokemukset naisten kohtaamista vaikeuksista edetä uralla.

Positiivista vastauksissa oli se, että ylivoimainen enemmistö, kaiken kaikkiaan 71 prosenttia vastaajista, koki, että heidän tämänhetkisellä työpaikallaan naisilla on mahdollisuus nousta johtotehtäviin. Vain 15 prosenttia koki ettei naisilla ole heidän työpaikallaan mahdollisuutta nousta johtotehtäviin. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Vastaajien kokemukset naisten mahdollisuuksista edetä johtotehtäviin.

Kyselyn tulosten perusteella voisi siis tehdä johtopäätöksen, että vaikka enemmistö vastaajista on joutunut jossain vaiheessa uransa kohtaamaan syrjintää sukupuolensa takia, on suurin osa vastaajista tällä hetkellä työpaikassa, jossa kokevat tasa-arvotilanteen hyväksi, ja jossa naisilla on myös mahdollisuudet nousta johtotehtäviin. Kysymys kuuluukin, onko selitys tasa-arvotilanteen parantumiselle ajan kulumisen ja yhteiskunnassa viime vuosikymmeninä tapahtuneet muutokset miesten ja naisten asemassa sekä tasa-arvossa vai onko syy vastaajien tilanteen paranemiselle se, että enemmistö vastaajista on uransa varrella siirtynyt miesvaltaisemmista uutismedioista töihin naispainotteisempiin medioihin, kuten aikakauslehtiin.

5.2 Tasa-arvo toteutuu näennäisesti mutta ei käytännössä

Enemmistö kyselyyni vastanneista naistoimittajista koki, että tasa-arvo kyllä toteutuu media-alalla, mutta osittain vain näennäisesti ja periaatteiden tasolla. Käytännössä, toimitusten jokapäiväisessä elämässä, tasa-arvon ei kuitenkaan nähty täysin toteutuvan. Suurimmiksi ongelmiksi tutkimukseen osallistuneet vastaajat kokivat nais- ja mies-toimittajien eriarvoisen kohtelun ja miesten paremmat mahdollisuudet ylenemistilanteissa. Tämän lisäksi ongelmaksi koettiin muun muassa miesten ja naisten palkkaerot sekä media-alalla vallitseva vähäinen arvostus perinteisesti naisille suunnattua journalismia, kuten esimerkiksi naistenlehti- ja aikakauslehtijournalismia sekä naisille suunnattuja makasiini- ja keskusteluohjelmia kohtaan. Ongelmana pidettiin myös naisten

ulkonäköä ja ikää kohtaan kohdistuvia paineita ja syrjintää etenkin televisioon painottuvassa journalismissa.

Suorittamani media-alan tasa-arvoa selvittävän kyselyn valossa näyttäisi siltä, että naistoimittajat hakeutuisivat helpommin naisvoittoisiin media-alan yrityksiin tasa-arvoisemman työympäristön ja parempien ylenemismahdollisuuksien perässä. Kyselyyn vastanneet henkilöt kokivat naisilla kyllä olevan mahdollisuudet edetä media-alan urallaan, mutta vastaajien mukaan naiset joutuvat tekemään ylennyksen eteen enemmän työtä kuin miespuoliset kollegansa. Yhdistävä tekijä kyselyyn vastanneille naistoimittajille oli se, että miestoimittajien nähtiin etenevän urallaan usein naisia nopeammin ja naispuolisia kollegoitaan pienemmällä koulutuksella sekä vähäisemmällä osaamisella.

Miestoimittajat pääsevät urallaan etenemään naisia huomattavasti helpommin, vaikka heillä on pääasiallisesti naisia vähäisempi koulutus. Myös miesten palkat ovat säännöllisesti parempia kuin naisten palkat. (Vastaaja, 54.)

Ongelmana nähtiin myös esimiestasolta kumpuavat asenne-erot mies- ja naispuolisia toimittajia kohtaan. Vastaajat kertovat naistoimittajien joutuvan tekemään enemmän ja parempilaatuista työtä saadakseen samat ylenemismahdollisuudet kuin miespuolisilla kollegoillaan.

Omassa työssäni eri toimituksissa olen nähnyt, kuinka miestoimittajat (ja muutkin alan toimijat) saavat helposti kiitosta pienimmistäkin töistään, naiset eivät suuritoisimmistäkään hommista. Tuottajat antavat apuaan auliimmin miehille, naiset saavat pärjätä omillaan. Kun toimituksessa vapautuu uusi kiinnostava tehtävä, sitä tarjotaan hanakammin kokemattomallekin nuorelle miehelle, kuin kokeneelle naistoimittajalle. Lahjattomampikin mies voi edetä mediatalossa hurjaa vauhtia, naiset eivät edes uskalla hakea paikkoja. Verbaalinen seksuaalinen häirintä työpaikoilla on arkipäivää. (Vastaaja, 40.)

Oleellisimpana ja merkityksellisimpänä tekijänä työpaikan tasa-arvoisen asenneilmapiirin kannalta koettiin ennen kaikkea päätoimittajan sekä muiden esimiesten asenne.

Naisten määrä media-alalla on lisääntynyt ja se on parantanut naisten asemaa. Työympäristön tasa-arvoisuus liittyy erittäin paljon työnjohdon (päätoimittaja ja muu johto) näkemyksiin. Jos pomo kannattaa tasa-arvoa, se heijastuu koko työyhteisöön – oli hän mies tai nainen. Toinen asia on, että miehet ovat media-alalla yhä naisia useammin määräävässä asemassa; naisten eteneminen uralla ei selvästikään ole yhtä helppoa kuin miesten. (Vastaaja, 54.)

Toisaalta osa vastaajista uskoi, että kunnianhimoiselle, osaavalle ja lahjakkaalle nais-toimittajalle etenemismahdollisuudet ovat aivan samanlaiset kuin miespuoliselle kolle-gallekin. Menestyneeltä naistoimittajalta vaadittuihin hyviin ominaisuuksiin listattiin ammattitaidon lisäksi kuitenkin myös muita miehisellä media-alalla pärjäämisen edelly-tyksiä, kuten ”kylmä pää” sekä ”kovat kyynärpäät.” Vastaajat tiedostivat vastauksissaan myös sen tosiasian, että naistoimittajien tulisi pyrkiä nykyistä enemmän parantamaan omalla toiminnallaan naisten asemaa niin media-alalla kuin yhteiskunnassakin.

Naisten pitää itse olla rohkeampia. Ei kukaan sitä paikkaa tule meille antamaan, jos emme sitä itse ota. Onneksi hyviä esimerkkejä tällaisista naisista on jo paljon. Toimittajina ja median sisällöntuottajina voimme tietysti itse vaikuttaa esimerkiksi haastateltavien valinnoissa. Katsoin taannoin Pressiklubia, joka on mielestäni hyvä ohjelma, ja hymähtelin, kun studiossa jokainen kommentaattori oli keski-ikäinen mies harmahtavissa vaatteissa. No, ottavathan ne säännöllisesti kiintiö-naisenkin mukaan keskusteluun. (Vastaaja, 35.)

Vastaajat kokivat oleelliseksi ongelmaksi myös eron kunnioituksessa ja asenteissa perinteisesti nais- tai mieslukijoille suunnattua journalismia kohtaan.

Puhutaan aliarvioiden naistenlehtijournalismista, vaikka sitä sanomalehdetkin kiihkeästi tahtoisivat osata, jotta voisivat pitää lukijansa (Vastaaja, 55).

Vastaajat näkivät erityisesti urheiluun, talouteen ja politiikkaan painottuneen journalis-min miehisenä maailmana. Suurin osa kyselyyn vastanneista kertoikin työskentelevän-sä uutismedian ulkopuolella, esimerkiksi aikakauslehtitoimittajana tai freelancetoimitta-jana. Uralla etenemismahdollisuuksien koettiin olevan naistoimittajille paremmat nais-lukijoille suunnatuissa medioissa, uutismedioiksi määriteltyjen toimitusten sijaan.

Sanomalehdissä naiset eivät etene johtotehtäviin. Aikakauslehdissä naisilla on mahdollisuudet edetä, mutta lehdet sukupuolittuneet. Tässä hyvä puoli on se, et-tä naiset johtavat suurimpia bisneksiä, kuten Et, Kodin kuvalehti, Anna, Me naiset ja Kotiliesi -lehtiä. Tosin viime vuosina ihme on tapahtunut: perhelehdet Apu ja Seura ovat saaneet naispäätoimittajat. Mutta milloin näin käy Suomen Kuvaleh-dessä ja Talouselämässä? (Vastaaja, 55.)

Naisten hyviä uralla etenemismahdollisuuksia aikakauslehdissä pidettiin kuitenkin sekä huonona että hyvänä asiana. Ongelmaksi koettiin se, että vaikka naisia työskentelee runsaasti myös perinteisesti miehisinä pidetyillä median osa-alueilla kuten rikos- ja ur-

heilutoimituksissa, ei miespuolisilla toimittajilla ole vastaavasti kiinnostusta työskennellä naisille suunnattujen mediatuotteiden parissa.

Aikakauslehdissä naisten runsaus toimittajina on silmiinpistävä – toivoisin edes joskus yhden mieskirjoittajan ottavan tavoitteeksi kirjoittaa naislukijoille (Vastaaja, 49).

Myös televisiotyössä nais- ja miestoimittajiin eriarvoisesti kohdistuvat ulkonäköpaineet koettiin oleelliseksi ongelmaksi tasa-arvon toteutumisen ja media-alan välittämän naiskuvan kannalta.

Televisio-ohjelmissa ruudussa näkyvänä toimittajana ja ankkurina iäkäs mies on kunnioitusta herättävä itsestäänselvyys. Vanhenevalla naisella ei – ansioistaan huolimatta – ole juurikaan asiaa ruutuun. Kun ikä alkaa painaa, naistoimittajaa aletaan hätistellä parrasvaloista varjoihin. Televisiossa esiintyvän naistoimittajan ulkonäköä arvostellaan herkästi. Miestoimittajan kohdalla ulkonäköön liittyvä arvostelu on harvinaisempaa. (Vastaaja, 56.)

6 Tasa-arvo-ongelmia 2010-luvulla

Pyrin tässä luvussa summaamaan media-alan tasa-arvotilanteen kaiken aiheesta esittelemäni tiedon valossa. Aikaisemmissa luvuissa olen määritellyt suomalaisen media-alan tasa-arvotilannetta sekä tilastotiedon että aihetta käsittelevän tieteellisen kirjallisuuden avulla. Lisäksi olen pyrkinyt esittelemään minkälaisia tasa-arvon puutteesta kumpuavia ongelmia naistoimittajat urallaan saattavat kohdata. Edellisessä luvussa listasin Naistoimittajat ry:n jäsenten kokemuksia media-alan tasa-arvosta – tai sen puutteesta. Vastausten monimuotoisuus ja kokemusten, näkemysten sekä mielipiteiden erilaisuus on hyvä muistutus siitä, että tasa-arvon tilaa arvioidessa ei ole yksiselitteisiä totuuksia eikä vastauksia, sillä yksilöt kokevat tasa-arvon usein myös eri tavoin. Siinä missä osa koki sukupuolten välisessä tasa-arvossa olevan yhä runsaasti parannettavaa, tunti osa vastaajista suomalaisen media-alan olevan tällä hetkellä miehille ja naisille tasa-arvoinen työympäristö. Opinnäytetyöni toisessa luvussa esittelemäni tilastollisen tiedon valossa voidaan kuitenkin sanoa, että media-alan tasa-arvossa on yhä 2010-luvun Suomessa puutteita.

6.1 Epätasa-arvon kolme kulmaa

Ensimmäiseksi ongelmaksi nostan esiin naisten ja miesten palkkojen suuruuserot. Neljännessä luvussa esiteltäisiin Tilastokeskuksen tietokantataulukoihin pohjautuvien miesten ja naisten palkkatietojen valossa voi todeta, että naistoimittajien palkat laahaavat edelleen miestoimittajien palkkoja jäljessä. Miten on siis mahdollista, että naisten palkka on edelleen keskimäärin näiden miespuolisia kollegoiden palkkoja alhaisempi, vaikka naispuolisilla toimittajilla on keskimäärin miespuolisia kollegoitaan korkeampi koulutus? Niin kauan kuin naiset ja miehet eivät saa samasta työstä täysin samaa palkkaa, ei naisten ja miesten välisen tasa-arvon voi sanoa yhteiskunnassa toteutuvan.

Toiseksi oleelliseksi ongelmaksi media-alalla voi laskea sen, ettei naisten suuri edustus media-alalla tällä hetkellä näyttäisi toimivan työelämässä naisten eduksi. Siinä missä joitain vuosikymmeniä takaperin kuviteltiin, että naisten määrän lisääntyminen media-alalla parantaisi naistoimittajien asemaa ja muuttaisi patriarkaalisenä pidettyä journalistista kulttuuria ja mediaorganisaatioita tasa-arvoisemmiksi, nyt näyttäisi siltä, että naisten yliedustus media-alalla toimisi lähinnä naisia itseään vastaan. Luvussa neljä kerroin Ruohon ja Torkkolan media-alan tasa-arvoa selvittäneestä tutkimuksesta, jonka mukaan miehet etenisivät urallaan naisia huomattavasti nopeammin ja keskimäärin vähäisemmällä koulutuspohjalla.

Kolmanneksi media-alan epätasa-arvon kannalta oleelliseksi seikaksi nostan naisten heikon edustuksen media-alan yritysten korkeimmassa johdossa. Tämä asia nousi esiin sekä media-alan tasa-arvoa selvittäneistä tutkimuksista, aiheeseen perehtyneistä tietokirjoista että naistoimittajille suorittamastani kyselystä. Positiiviseksi seikaksi voi mainita sen, että naisilla näyttäisi olevan suhteellisen hyvät mahdollisuudet edetä yritysten keskijohtoon. Enemmistö kyselyyni vastanneista henkilöistä sanoikin esimiehenä olevan nainen. Toisaalta on otettava huomioon, että enemmistö kyselyyn vastanneista henkilöistä työskenteli naisille suunnatun mediasisällön parissa. Naisten etenemisen johtoasemiin voisi siis päätellä olevan helpompaa naiskuluttajille suunnatuissa media-alan yrityksissä, ja naisten ylenemisen päätyvän usein nimenomaan keskitason johtotehtäviin. Miehisenä pidettyä journalistista sisältöä tuottavien media-alan organisaatioiden esimiehiksi ja ylimmän tason johtajan paikoille, kuten uutismedioiden päätoimittajiksi, naisten näyttäisi olevan edelleen miehiä hankalampi päästä.

6.2 Tasa-arvon toteutumisen esteitä

Torkkola ja Ruoho kirjoittavat teoksessaan, että media-alan epätasa-arvosta puhuttaessa kyse on vaikeasti lähestyttävästä ilmiöstä, sillä naisten urakehityksen tiellä oleville esteille ja hidasteille ei ole onnistuttu löytämään yhtä ja selkeää syytä, josta asiaan perehtyneet tutkijat olisivat täysin yksimielisiä (Torkkola & Ruoho 2009, 7). Ongelmaksi teos mainitsee sen, että naisten uraa hidastavia ja edistäviä tekijöitä on kyllä tutkittu runsaasti, mutta jäsentymättömästi (Sinikka Vanhala 2008, Torkkolan & Ruohon 2009, 7 mukaan).

Teos mainitsee media-alan tasa-arvon kannalta oleelliseksi ongelmaksi sen, että vaikka naisten määrä on erityisesti keskitason johtamistehtävissä lisääntynyt, päätyy edelleen vain harva nainen ylimmän tason johtotehtäviin, kuten lehtien ja mediatalojen päätoimittajiksi. Torkkolan ja Ruohon raportissa mainitaan tutkijoiden listaamat neljä yleisintä estettä naisten etenemiselle media-alan yritysten huippujohtoon. Ensimmäiseksi esteeksi raportissa mainitaan naisten urakehitystä vaikeuttavat organisaatiokäytännöt. Toisena esteenä mainitaan naisiin kohdistuvat asenteet ja ennakkoluulot. Kolmantena tekijänä esille tuodaan naisten haluttomuus osallistua organisaatiopeliin, ja neljänneksi esteeksi mainitaan ongelmat perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. (Indvik 2004, 276, Torkkolan & Ruohon, 2009, 8 mukaan.)

Edellä mainittujen esteiden ja hidasteiden ohella selitykseksi naisten vähäiselle edustukselle huippujohdossa on esitetty myös rakenteellisia ja kulttuurisia tekijöitä. Esimerkiksi rakenteellisesta ja kulttuurisesta hidasteesta Torkkola ja Ruoho nostavat raporttiinsa varten keräämänsä haastattelumateriaalin perusteella mediayritysten konservatiivisuuden (Torkkola & Ruoho 2009, 18).

”Mediatalat näyttäytyvät miestapaisina organisaatioina, joissa johtajuutta on pidetty miesten luonnollisena ominaisuutena” (Torkkola & Ruoho 2009, 18).

Suomessa naisjohtajuutta tutkinut professori Kaisa Kauppinen sen sijaan on listannut yhdeksän päätekijää, jotka useimmiten toimivat naisten urien hidasteena ja estävät naisia nousemasta korkeimpiin johtotehtäviin:

- Stereotypiat hyvästä johtajuudesta ovat maskuliinisia
- Perinteiset työkulttuurit tukevat miesjohtajuutta
- Myönteisten naisjohtajuutta tukevien roolimallien puuttuminen
- Naisten vaikeus päästä osallisiksi epävirallisiin (mies)verkostoihin
- Naisten miehiä suuremmat perhevelvollisuudet
- Organisaatorakenteiden madaltuminen, jonka seurauksena kilpailutilanne johtajamarkkinoilla on kiristynyt

- Naisten kohtaama tuen puute, jopa syrjintä työuran alkutaipaleella
- Perhevelvollisuuksien muodostuminen sekä mielikuvatasolla että käytännössä naisten urakehitystä rajoittavaksi tekijäksi
- Psykologiset tekijät: naiset ovat uraa koskevien ratkaisujen suhteen turvallisuushakuisempia ja itsekriittisempiä kuin miehet. (Kauppinen 2006, 17-18.)

Sekä Kauppinen että Torkkola ja Ruoho nostavat siis teoksissaan yhdeksi keskeiseksi syyksi mies- ja naistoimittajien erilaisille urakehityksille mediayrityksissä vallitsevan konservatiivisen ja patriarkaalisen työ- ja johtamiskulttuurin. Media-alalla vallitsevatkin edelleen muun yritysmaailman kanssa yhteneväiset, syvälle juurtuneet ajatusmallit, ideaalit ja asenteet perinteisestä johtajuuden käsitteestä miehisenä ominaisuutena. Johtajuuden käsitteen lisäksi myös kulttuurinen ymmärrys journalismista on ollut perinteisesti maskuliininen. Tämä maskuliininen työkulttuuri journalismin ydinalueilla pakottaa naistoimittajat joko häivyttämään feminiinisyyttään menestyäkseen, tai hakeutumaan perinteisesti naistapaisina pidetyille journalismin osa-alueille. (Torkkola & Ruoho 2009, 50.)

Kulttuuriset ja organisatoriset tekijät asettavat yksilöille toimintaehdot ja identifioitumisen paikat. Naisille ja miehille tarjoutuu heille ”luonnollisiksi” ymmärrettyjä paikkoja. Kun journalismi näyttäytyy maskuliinisena kulttuurina, on naisten tavallaan voitettava feminiinisyytensä pärjätäkseen journalismin ydinalueilla. Toinen vaihtoehto on valita erikoistuminen alueille, jotka ovat stereotyyppisten sukupuoliodotusten mukaisesti naisille sopivia. (Torkkola & Ruoho 2009, 50.)

Naisten urakehitykseen vaikuttavat siis ennen kaikkea kulttuuriset ja organisatoriset tekijät. Kulttuurisilla tekijöillä tarkoitetaan historian ja vallitsevan kulttuurin kautta opittuja tapoja, asenteita, ideaaleja ja käsitteitä. Organisatorisilla tekijöillä sen sijaan tarkoitetaan organisaatioiden sisällä vaikuttavia rakenteita ja toimintatapoja.

Käsitellessä johtajuuteen ja organisaatiokulttuuriin liittyviä tekijöitä, jotka hidastavat tai jopa estävät naisia etenemästä urallaan organisaation huippujohtoon, voidaan puhua niin sanotusta ”lasikattoilmiöstä”. Lasikattoilmiötä ja naisten vallankäytön tapoja tutkinut Hannele Koivunen määrittelee lasikaton näkymättömäksi esteeksi, johon pätevien, kokeneiden ja koulutettujen naisten työura pysähtyy heitä vähemmän koulutettujen, vähemmän pätevien ja vähemmän kokemusta omaavien miesten valloittaessa johtotehtävät (Koivunen 2006, 93).

6.3 Miten tasa-arvoa voidaan tulevaisuudessa parantaa?

Jyrki Jykiäinen mainitsee tutkimuksessaan *Journalistit muuttuvassa mediassa*, että naiset kokevat tasa-arvokysymysten käsittelyn työyhteisössä miehiä huomattavasti tärkeämmäksi asiaksi. Enemmistö tutkimusta varten teetetyn kyselyn miesvastaajista koki, ettei työyhteisön tasa-arvossa ollut *juuri* parantamista, tai että siinä oli *vain vähän* parantamista. Enemmistö naisvastaajista sen sijaan koki, että työyhteisön tasa-arvossa oli *jonkin verran* parantamista. Miehiä suurempi osa naisvastaajista koki myös, että työyhteisön tasa-arvon tilanteessa oli *huomattavasti* parantamista. (Jykiäinen 2008, 44.)

Edellä mainitun tutkimuksen valossa vaikuttaa siltä, että miehet eivät siis näyttäisi kokevan epätasa-arvoa media-alalla ongelmana. Edellisessä luvussa toin esille niin sanotun ”lasikattoilmiön”, joka kuvailee naisten kohtaamia uralla etenemisen hidasteita ja esteitä organisaatiokulttuureiden sisällä. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että media-alalla työskentelevät miehet eivät havaitsisi tai tiedostaisi naistoimittajien urillaan kohtaamia hankaluuksia.

Lasikaton olemassaolo on todennettu useissa tutkimuksissa. Kuvaavaa on kuitenkin se, että miehet eivät havaitse eivätkä tunnista sitä yhtä hyvin kuin naiset. Miehet kokevat asemansa oikeutettuna, luonnollisena ja annettuna. Se ei ole ihme, sillä koko heidän kasvatuksensa, yhteiskunnan asenneilmasto, työpaikan rakenteet ja käytännöt tukevat tätä käsitystä. (Koivunen 2006, 93.)

Media-alalla vallitsevan epätasa-arvon ja sukupuolittuneiden käytäntöjen purkaminen organisaatioiden sisältä käsin voikin olla hankalaa, mikäli ongelmia, sekä niiden historiaa ja syvyyttä ei organisaatioissa ymmärretä tai tiedosteta. Miten siis media-alalle juurtuneita sukupuolittavia käytäntöjä ja asenteita tulisi lähteä purkamaan?

Asiaa pro gradussaan tutkinut ja pohtinut Elina Lappalainen ehdottaa, että organisaatioiden sisällä toimivia mekanismeja ja käytäntöjä tulisi tutkia tarkemmin tasa-arvotilanteen hahmottamiseksi ja parantamiseksi. Lappalainen korostaa myös, että lain vaatimien tasa-arvosuunnitelmien toteutumisesta käytännössä tulisi pitää huolta nykyistä paremmin, esimerkiksi tasa-arvon edistämistä yrityksissä tarkkailevan kirjallisen suunnitelman avulla. Suunnitelmat ja työryhmien kokemukset niiden tekemisestä olisivat Lappalaisen mukaan tärkeä tutkimusaihe, josta saataisiin käytännön tietoa tasa-arvon kehittämiseen tulevaisuudessa. (Lappalainen 2010, 162.)

Lappalaisen tutkimustaan varten keräämän haastattelumateriaalin perusteella käy ilmi, että naistoimittajat itse toivoisivat tasa-arvon lisäämiseksi monipuolisesti eri keinojen ja taktiikoiden käyttöä. Naispäätoimittajien välittämän roolimallin uskottiin kannustavan

naistoimittajia tavoittelemaan urallaan useammin johtotehtäviä. Muiksi keinoiksi naisten urakehityksen edistämiseen ehdotettiin muun muassa naisten kannustamista ja rohkaistamista, ohjausta esimieskoulutuksiin, naisverkostojen luomista ja sukupuolikiintiöitä lehtiyhtiöiden hallituksiin. Viime kädessä haastateltavat kokivat naisten etenemisen media-alan uralla olevan kuitenkin kunkin omalla vastuulla. (Lappalainen 2010, 157.)

Itse suorittamani kyselytutkimuksen kautta saadut vastaukset kertovat saman suuntaisista ajatuksista kuin Lappalaisen tutkimus osoittaa. Myös Naistoimittajat ry:n jäsenille suorittamani kyselytutkimuksen vastauksien perusteella kenties tärkeimpään osaan media-alan tasa-arvon parantamisessa nousi esimiesten asenne ja suhtautumistapa mies- ja naistoimittajia kohtaan. Media-alan ylimmän johdon asenteiden koettiin heijastuvan alaspäin koko työyhteisöön. Vastaajat toivoivat esimiesasemiin fiksuja ja päteviä henkilöitä – olivat he sitten naisia tai miehiä.

Kuitenkin vastauksista paistoi toive, että media-alan yritysten huippujohtoon saataisiin nykyistä enemmän naisjohtajia. Lisäksi toivottiin, että esimieskoulutuksessa huomioitaisiin nykyistä paremmin tasa-arvokoulutus. Toinen vastauksista ilmennyt toive oli, että media-alan uralla etenemisessä korostettaisiin asiantuntevuutta ja pätevyyttä niin sanottujen ”poikien verkostojen” tai ”hyvä veli -kerhojen” sijaan. Myös sukupuolineutraaleja rekrytointikäytäntöjä pidettiin oleellisen tärkeänä tekijänä tasa-arvon kannalta. Esille tuotiin myös havainto, jonka mukaan media-alan suosima tapa ylentää työntekijöitä 30-40 vuoden iässä hankaloittaa usein etenkin perheellisten naisten etenemistä uralla.

Naisia pitäisi rekrytoida ja ylentää vähän vanhempanakin, koska pikkulapsivaiheessa heidän on vaikea edetä nopeatempoisessa mediatyössä (Vastaaja, 50).

Tärkeäksi koettiin myös mies- ja naistoimittajien palkkaerojen tuominen julkiseen keskusteluun muutoksen aikaansaamiseksi palkoissa. Miesten isyysvapaat nähtiin yhtenä potentiaalisena mahdollisuutena tasa-arvotilanteen tasaamiseksi ja naisten etenemiseksi samassa tahdissa miespuolisten kollegoidensa kanssa. Vaikka mediaorganisaatioiden sisällä koettiin olevan tasa-arvon suhteen paljonkin parannettavaa, korostettiin vastauksissa toisaalta myös naisten omaa toimintaa ja rohkaistumista.

Naisten itsensä pitäisi olla tässäkin paljon nykyistä aktiivisempia ja rohkeampia ja pyrkiä määrätietoisesti, itseään vähättelemättä kaikkiin mahdollisiin johtotehtäviin (Vastaaja, 56).

Vastausten perusteella voi kuitenkin myös sanoa, etteivät naiset kokeneet tulevansa kannustetuiksi työpaikalla mieskollegoidensa tapaan. Naisten aktiivisuuden lisäämiseksi toivottiinkin niin työpaikan kuin yhteiskunnan asenneilmapiirin muuttumista naisia kohtaan kannustavammaksi.

Naisia pitäisi kannustaa uskomaan omiin kykyihinsä, opettaa tukemaan toisia naisia ja hakemaan esimiespaikkoja. Naisten ei pitäisi suhtautua itseensä niin kriittisesti ja miehiin sallivammin. (Vastaaja, xx.)

7 Yhteenveto

Olen aiemmissa luvuissa esitellyt pikakattauksen media-alan tasa-arvoon 2010-luvulla. Olen tuonut esiin ongelmista mielestäni oleellisimmat, vaikka läheskään kaikkia kulmia ja yksityiskohtia epätasa-arvosta ei pysty yhdessä opinnäytetyössä käsittelemään.

Naistoimittajille suorittamani kyselytutkimuksen perusteella voi todeta, että enemmistö naistoimittajista näyttäisi pitävän tasa-arvon nykytilaa vähintään osittain puutteellisena. Vastausprosentin perusteella yksimielisimmin selkeäksi ongelmaksi tasa-arvon kannalta koettiin media-alan miehinen toimituskulttuuri ja asenteet, sillä enemmistö vastaajista kertoi joutuneensa taistelemaan urallaan miehiä toimintamalleja tai asenteita vastaan. Positiiviseksi kehitykseksi media-alan kannalta voi kyselyn perusteella määritellä sen, että vaikka enemmistö vastaajista kertoi kohdanneensa *jossain vaiheessa uraansa* syrjintää sukupuolensa takia, puolet vastaajista kertoi olevansa *tällä hetkellä* työpaikassa, jossa ei ole syrjintää sukupuolensa takia joutunut kokemaan. Tämän perusteella voisi siis tehdä johtopäätöksen, että vastaajat kokevat media-alan tasa-arvotilanteen muuttuneen uransa aikana paremmaksi.

Vastauksia analysoimalla voi huomata, kuinka tasa-arvon käsitteessä korostuu myös kunkin vastaajan henkilökohtainen kokemus aiheeseen. 48 prosenttia vastaajista kertoi kokevansa, *ettei* tasa-arvo toteudu tällä hetkellä media-alalla työympäristönä. 29 prosenttia kuitenkin koki tasa-arvon toteutuvan. Niinkin suuri osuus kuin 23 prosenttia, ei sen sijaan omannut minkäänlaista kantaa asiaan. Vastausten perusteella voikin todeta kuinka hankala yhteiskunnallinen prosessi tasa-arvo-ongelmien tiedostaminen ja ratkaiseminen on, sillä ihmisten käsitys ja kokemus siitä, mikä ylipäätään on epätasa-

arvoa, saattaa vaihdella huomasti yksittäisten henkilöiden välillä. Osa kysymyksistä jakoikin vastaajat selkeästi kahteen leiriin. Siinä missä osa vastaajista koki, että media-alalla vallitsee edelleen selkeä eriarvoisuuden kulttuuri, koki osa vastaajista sen sijaan, ettei epätasa-arvoa ilmene, mikäli naistoimittaja vain itse on kyllin pätevä, vahva ja osaava henkilö. Toisaalta on kannustavaa huomata, että osa naistoimittajista koki tasa-arvon tai sen puutteen olevan lähinnä ”päänsisäinen asia” ja riippuvainen kunkin yksilön omasta asennoitumisesta ja toiminnasta suhteessa työhön ja sukupuoleen. Toisaalta uskon, että juuri tämän tyyppinen asennoituminen tasa-arvo-ongelmiin voi hankaloittaa epätasa-arvon tiedostamista ja ongelmien korjaamista tulevaisuudessa entisestään. Vaikka jokaisella on ensi kädessä itse vastuu itsestään, teoistaan ja omasta urastaan, ei yhteiskunnan ja mediaorganisaatioiden vastuuta tasa-arvon toteutumisesta työelämässä voi syyttää täysin yksittäisten naisten harteille.

Mikäli naisten menestyminen media-alalla tarkoittaa sitä, että naiset joutuvat sulkemaan silmänsä media-alan miehislä rakenteilta ja toimintatavoilta ja kieltämään täysin epätasa-arvon olemassaolon, on peli mielestäni menetetty. Tasa-arvo-ongelmien täydellinen kieltäminen johtaa helposti tilanteeseen, jossa naiset joutuvat pelaamaan miesten määrittelemillä säännöillä ja omaksumaan miesmäisen ajattelutavan edetäkseen urallaan. Tällöin yksittäiset naiset toki menestyvät työssään, mutta todellisia muutoksia ei saavuteta media-alan epätasa-arvoisissa käytännöissä ja organisaatioiden rakenteissa, sekä maskuliinisten ajattelu- ja toimintamallien varaan rakennetuissa journalismin ja johtajuuden ideaaleissa.

Uskon ja toivon, että media-ala karistaisi maskuliinisina pidetyt ominaispiirteensä lähivuosien varrella lopullisesti pois, jotta sekä naiset että miehet voisivat tuntea alan omakseen ja menestyä alalla yhtäläisesti siitä riippumatta, työskentelevätkö nämä naisille vai miehille suunnatuissa mediafoorumeissa. Toisaalta toivon, että media-alaa ei tulevaisuudessa edes jaettaisi naisille ja miehille suunnattuihin mediatuotteisiin. Vaikka politiikkaa, taloutta ja urheilua on perinteisesti pidetty miehille suunnattuina ”kovan” journalismin muotoina, seuraa kyseisiä journalismin alalajeja myös suuri naisyleisö. Vastaavasti toivoisin, että arvostus niin sanotusti ”pehmeää”, perinteisesti naistapaisena pidettyä journalismia, kuten kulttuuri- ja naistenlehtijournalismia kohtaan, saisi niin media-alan sisällä kuin yhteiskunnassakin kunnioitusta korkeammalle arvotettujen uutismedioiden rinnalla. Tällöin raja feminiinisinä ja maskuliinisina pidettyjen mediatuotteiden välillä kenties ajan myötä hälvenisi, jolloin myös media-alan sukupuolittuneet rakenteet, ideaalit, käsitykset ja asenteet muuttuisivat.

Itse uskon, että tasa-arvo saavutetaan monipuolisesti eri elämänalueisiin vaikuttavilla tietoisilla teoilla ja valinnoilla. Organisaatioiden sisäisiä rakenteita ja toimintamalleja tulisi lähteä purkamaan päättäväisesti ja jäsennellysti aina esimiestasolta toimitusten ruohonjuuritasolle. Uskon siihen, että mitä enemmän päättäviin elimiin ja yritysten ylimpiin johtotehtäviin saadaan naisia, sitä helpommin tasa-arvo alkaa levitä lumipalloefektinä myös yhteiskunnan muille tasoille. Media-alan ”hyvä veli (ja sisko)-verkotot” tulisi saada lopullisesti purettua, ja esimiestehtäviin tulisi valita perustellusti päteviä henkilöitä, jotka myös olisivat velvoitettuja toteuttamaan organisaatioille määrättyä tasa-arvosuunnitelmaa käytännössä, eikä vain periaatteen tasolla.

Vastuu tasa-arvosta ei ole kuitenkaan yksin yritysten, sillä myös media-alan ammattiliittojen tulisi ryhdistäytyä selkeästi määriteltävien tasa-arvo-ongelmien, kuten naisten ja miesten palkkaeron, poistamiseksi. Kuuluuhan sukupuolten välisen tasa-arvon takaminen media-alan työpaikoissa toimittajien oikeuksia ja etuja ajavan ammattiyhdistystoiminnan vastuualueisiin. Suomessa keskustelua sukupuolten välisestä tasa-arvosta media-alalla on omalta osaltaan pitänyt yllä vuonna 1946 perustettu Naistoimittajat ry. Mutta koska naistoimittajien kokema eriarvoinen kohtelu työpaikoilla esimerkiksi juuri palkkaerojen muodossa on koko media-alaa työympäristönä koskeva oleellinen ongelma, tulisi etenkin media-alan ammattiliittojen pyrkiä parantamaan tasa-arvotilannetta toiminnallaan aktiivisesti.

Pelkkä naisten palkkaaminen johtotehtäviin ei silti riitä, vaan tasa-arvo pitää saada toteutumaan asennetasolla myös laajemmin niin media-alalla kuin koko suomalaisessa yhteiskunnassa. Tulevien toimittajasukupolvien tasa-arvoon vaikuttaa välillisesti se, kuinka tämän sukupolven vanhemmat kasvattavat lapsensa – niin tyttö kuin poikalapsinkin – ajattelemaan, toimimaan ja käyttäytymään. Olen kenties idealisti, mutta toivon, että luopuisimme vihdoinkin Suomessa niistä ajatusmalleista, jotka määrittelevät – tietoisesti tai tiedostamatta – sen, mikä on naisilta ja miehiltä odotettavaa ja toivottavaa käytöstä ja toimintaa.

Pidän tärkeänä myös ihmisten omaa vastuuta omista teoistaan ja omasta menestyksestään, ja ajattelen siksi, että yhteiskunnassa toteutuva tasa-arvo on organisaatioiden, poliitikkojen ja yritysten lisäksi myös jokaisen yksilön omalla vastuulla. Mielestäni useamman naistoimittajan tulisi uskaltaa pitää meteliä siitä, miksi nais- ja miestoimittajien palkoissa on yhä 2010-luvulla selkeä ero. Toivon myös, että sekä mies- että naistoimit-

tajat pyrkisivät jokapäiväisessä elämässään tiedostamaan tasa-arvon toteutumisen tiellä olevat hidasteet ja esteet ja toimimaan omien tekojensa kautta aktiivisesti tilanteen parantamiseksi. Varhaisimpien naistoimittajien tilanteesta on kehitytty sadassa vuodessa suurin harppauksin media-alan tasa-arvon nykytilanteeseen. Kuten aiemmissa luvuissa olen tuonut esille, on tasa-arvon suhteen yhä paljon tehtävää, eikä naistoimittajilla ole mielestäni vielä varaa asettua laakereilleen lepäämään siitä huolimatta, että tasa-arvo on monilla työelämän osa-alueilla ainakin nimellisesti jo saavutettu.

Opinnäytetyöni on kirjoitettu toimimaan työelämälähtöisesti apuna media-alan tasa-arvoon liittyvien työelämätarpeiden huomioimisessa ja ennakoinnissa. Opinnäytetyöni on tarkoitus palvella tiedonlähteenä ja inspiraationa niin media-alalla työskenteleviä yksilöitä, kuin yrityksiä ja organisaatioita tasa-arvon saavuttamiseksi media-alalla työympäristönä. Haluan nostaa esiin tasa-arvon tiellä vaikuttavia ongelmia ja herättää ajatuksia ja keskustelua tasa-arvon tilasta tämän päivän suomalaisessa yhteiskunnassa. Itse aion nuorena, media-alan uraani aloittelevana naistoimittajana pyrkiä tekemään omalla toiminnallani parhaani sen suhteen, että media-ala muuttuisi tulevien vuosien aikana nais- ja miestoimittajille täysin tasa-arvoiseksi työympäristöksi. Toivon, että mahdollisimman moni muu saisi opinnäytetyöstäni kimmokkeen samaan.

Lähteet

Holli Anne Maria 2002. Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Holli Anne Maria, Saarikoski Terhi & Sana Elina (toim.) 2002. Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY.

International Women`s Media Foundation 2011. Global Report on the Status of Women in the News Media. Washington, DC. <http://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2013/09/IWMF-Global-Report-Summary.pdf>

Jyväskylä Jyrki 2008. Journalistit muuttuvassa mediassa, Tampere: Tiedotusopin laitos Tampereen Yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7385-2>

Kauppinen Kaisa 2006. Lasikaton monet sävyt ja särvät. Teoksessa Päivi Lipponen (toim.) 2006. Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja.

Koivunen Hannele 2006. Lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa Päivi Lipponen (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja.

Korvajärvi Päivi 1996. Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen Merja & Korvajärvi Päivi (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.

Kurvinen Heidi 2013. En mä oo mies enkä nainen. Mä oon toimittaja – Sukupuoli ja suomalainen toimittajakunta 60- ja 70-luvuilla. Oulu:Oulun Yliopisto. <http://herkules oulu.fi/isbn9789526201702/isbn9789526201702.pdf>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 § 6. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Lappalainen Elina 2010. Naisia toimitusten ”äijäkerrokseen” Sukupuolidiskurssien rakentuminen naispäälliköiden käsityksissä sanomalehtien naispäätoimittajien puuttumisesta. Journalistiikan pro gradu -tutkielma. Viestintätieteiden laitos Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24521/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201006282166.pdf?sequence=1>

Lehtimäki Riitta 2006. Nainen mediassa – Naistoimittajat ry. 60 vuotta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Palmunen Marja 2014. Suomen Journalistiliiton jäsenrekisteri 3/2014. Journalistiliiton järjestöasiamies Marja Palmusen sähköpostitse tekijälle toimittama julkaisematon dokumentti. Sähköpostiviesti tekijälle 24.3.2014.

Porttinen Katri 2011. Naistoimittaja törmää yhä lasikattoon, Journalisti 22/2011. <http://www.journalistiliitto.fi/journalisti/lehti/2011/22/uutiset/naistoimittaja-tormaa-yha-lasika/>

Ruoho Iiris & Torkkola Sinikka 2010. Journalismin sukupuoli. Tampere: Vastapaino.

Suomen Journalistiliitto 2013. Jäsentilasto. Kokonaisjäsenmäärä ja naisten määrä eri vuosikymmenillä. <http://www.journalistiliitto.fi/@Bin/21937493/naistilasto+karsittu.pdf>

Tilastokeskuksen tietokantataulukko 2013. Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ammattikorkeakoulun, koulutusmaakunnan, koulutuksen ja koulutustyyppin mukaan vuonna 2013. http://193.166.171.75/Dialog/varval.asp?ma=111_akop_tau_104_fi&ti=Ammattikorkeakoulu-jen+opiskelijat+ammattikorkeakoulun%2C+koulutusmaakunnan%2C+koulutuksen+%28Tilastokeskuksen+koulutusluokitus%29+ja+koulutustyyppin+mukaan+2001%2D2013&path=../Database/StatFin/kou/akop/&lang=3&multilang=fi

Tilastokeskuksen tietokantataulukko 2013. Ammattikorkeakoulututkinnot ammattikorkeakoulun, koulutusmaakunnan, koulutuksen ja koulutustyyppin mukaan vuonna 2013. http://193.166.171.75/Dialog/varval.asp?ma=113_akop_tau_102_fi&ti=Ammattikorkeakoulututkin-not+ammattikorkeakoulun%2C+koulutusmaakunnan%2C+koulutuksen+%28Tilastokeskuksen+koulutusluokitus%29+ja+koulutustyyppin+mukaan+2005-2013&path=../Database/StatFin/kou/akop/&lang=3&multilang=fi

Tilastokeskuksen tietokantataulukko 2012. Yliopistoissa suoritettut tutkinnot yliopiston ja koulutuksen mukaan vuonna 2012. http://193.166.171.75/Dialog/varval.asp?ma=014_yop_tau_104_fi&ti=Yliopistoissa+suoritettut+tutkinnot+2001%2D2012+yliopiston+ja+koulutuksen+%28Tilastokeskuksen+koulutusluokitus%29+mukaan&path=../Database/StatFin/kou/yop/&lang=3&multilang=fi

Tilastokeskuksen tietokantataulukko 2012. Yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten ansiot ammattiluokituksen 2010 mukaan vuonna 2012. http://193.166.171.75/Dialog/varval.asp?ma=005_yskp_tau_104&ti=Yksityisen+sektorin+kuukausipalkkaisten+ansiot+ammattiluokituksen+2010+mukaan+vuonna+2012&path=../Database/StatFin/pal/yskp/2012/&lang=3&multilang=fi

Torkkola Sinikka & Ruoho Iiris 2009. Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäälliköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan. Tampere: Tampereen Yliopisto, Tiedotusopin laitos, Journalismin tutkimusyksikkö.

Liite 1: INTERNETKYSELY

Opinnäytetyö Metropolia Ammattikorkeakoulu/ Naistoimittajien asema ja suomalaisen media-alan tasa-arvo vuonna 2014

Suljetut kysymykset

Vastausvaihtoehdot suljettuihin kysymyksiin:

- Kyllä
- Ei
- En osa sanoa

1. Uskotko/tiedätkö saavasi työstäsi saman verran palkkaa kuin miespuoliset kollegat työpaikallasi?
2. Onko työpaikallasi mielestäsi mies- ja naistyöntekijöihin tasa-arvoisesti suhtautuva ilmapiiri?
3. Onko naisilla mielestäsi mahdollisuus edetä työpaikallasi johtotehtäviin?
4. Oletko kohdannut nykyisessä työssäsi syrjintää sukupuolesi takia?
5. Oletko kohdannut jossain vaiheessa uraasi syrjintää sukupuolesi takia?
6. Koetko joutuneesi taistelemaan työpaikalla miehisiä toimintamalleja tai asenteita vastaan?
7. Koetko kohdanneesi vaikeuksia edetä urallasi sukupuolesi takia?
8. Oletko koskaan kokenut työpaikalla mieskollegoidesi taholta työpaikkakiusaamista tai seksuaalista häirintää?

9. Toteutuuko tasa-arvo mielestäsi media-alalla työympäristönä?

Avoimet kysymykset

10. Haluaisitko selittää yksityiskohtaisemmin, mitä mieltä olet suomalaisten naistoimittajien asemasta? Koetko, että media-ala on miehille ja naisille työympäristönä tasa-arvoinen, vai olisiko tilanteessa mielestäsi parannettavaa?

11. Mitä muutoksia/parannuksia media-alalla olisi mielestäsi tehtävä tasa-arvoisemman työympäristön saavuttamiseksi ja tasa-arvon tilanteen kehittämiseksi?

12. Onko sinulla aiheeseen liittyen omakohtaisia kokemuksia, joista haluaisit kertoa? Onko jotain muuta, mitä haluisit aiheesta sanoa?

Vastaajien taustaa kartoittavat kysymykset

13. Minkä ikäinen olet?

14. Mikä on koulutustaustasi?

- Yliopisto - viestinnän oppiaine
- Ammattikorkeakoulu – medianomi
- Kansanopisto
- En omaa alan koulutusta
- Vastaukseni on muu, mikä?

15. Mikä on nykyinen ammattisi/työnkuvasi?

- Printtimediatoimittaja
- Verkkotoimittaja
- Radiotoimittaja
- Televisiotoimittaja
- Päätoimittaja
- Toimitussihteeri
- Tuottaja
- Vastaukseni on muu, mikä?

16. Työskentelen tällä hetkellä

- Uutistoimituksessa
- Ulkomaan toimituksessa
- Lifestyle-toimituksessa
- Viihdetoimituksessa
- Poliitiikan toimituksessa
- Vastaukseni on muu, mikä?

17. Työskentelen tällä hetkellä

- Suuressa mediatalossa

- Keskikokoisessa media-alan yrityksessä
- Pienessä media-alan yrityksessä
- Yrittäjänä
- Freelancerina
- Olen työttömänä
- Vastaukseni on muu, mikä?

18. Esimieheni on

- Nainen
- Mies

19. Enemmistö kollegoistani on

- Naisia
- Miehiä

