



CULTURE BIZ

TIIVISTELMÄ TUTKIMUSHANKKEEN TOTUTTAMISESTA JA KESKEISISTÄ TULOKSISTA¹

Mies päättää, nainen säätää
Iltasanomat, otsikko 2.7.2004²

Culture Biz: yhdistää Lissabonin strategiaa ja EU:n sosiaaliohjelmää

Culture Biz on kolmas hanke siinä tutkimusten sarjassa, jonka ERICArts, European Institute for Comparative Cultural Research, ja sen eurooppalaiset yhteistyökumppanit ovat saattaneet päätökseen. Kaikki nämä kolme tutkimusta pyrkivät selvittämään, miten sukupuolten välistä tasa-arvoa lisäämällä voidaan saavuttaa entistä varmemmalla perustalla oleva kulttuurinen moninaisuus.

Ensimmäinen näistä tutkimuksista, ”**Pyramids or Pillars**” julkaistiin 1990-luvun jälkipuoliskolla, jolloin sukupuolten yhtäläiset mahdollisuudet otettiin yhdeksi EU:n Amsterdamin sopimuksen peruseriaatteen (vrt. artikkelit 2, 3, 13 ja 141). Sukupuolten tasa-arvo oli myös yksi EU:n työllisyysstrategian (EES:n) neljästä pilarista.

Sarjan toisen tutkimushankkeen loppuraportti ”**Culture-Gates**” julkaistiin 2003, jolloin Eurooppa-neuvosto esitti uuden työllisyysinstrumentin, Euroopan työllisyyden yliset suuntaviivat (EEG), jonka avulla on lähdetty toteuttamaan Lissabonin strategian tavoitteita. Tähän instrumenttiin sisällytettiin käsite ”tasa-arvoon tähtäävä valtavirtaistaminen”. Valtavirtaostaminen oli johtava periaate, joka velvoitti jäsenvaltioita pyrkimään sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamiseen kaikilla EEG:n sisältämällä tavoitteiden ja toimenpiteiden osa-alueilla. Kun EEG:ssä ei kuitenkaan esitetty menetelmiä, joita voitaisiin käyttää valtavirtaostamisen totuttamiseen jäsenvaltioiden kansallisissa työllisyyspolitiikoissa, jouduttiin kysymään, voidaanko sen suuntaviivoja pitää onnistuneina Amsterdamin sopimuksessa esitetytyn sukupuolten tasa-arvo koskevan peruseriaatteen kannalta.

ERICArtsin koordinoiman kolmannen tutkimushankkeen ”**Culture-Bizin**” loppuraportti julkaistiin tilanteessa, jossa EU:n jäsenvaltiot alkoivat toteuttaa Lissabonin strategiaa ja jossa joudutaan päättämään ”yhtäläisiä mahdollisuuksia” ja ”työaika” koskevien direktiivien muutoksista.

Culture-Biz-tutkimuksen tulokset tuottavat vertaileva tietoa siitä, mitä mahdollisuuksia ja kykyjä naisilla on päästä johtaviin aseisiin luovan työn ja kulttuurituotannon muodostaman arvonlisäketjun eri vaiheiden päätöksentekoprosesseissa ja, erityisesti, mikä naisten asema on suurissa, keskisuurissa ja pienissä elokuva-alan ja kirjankustannustoiminnan yrityksissä.

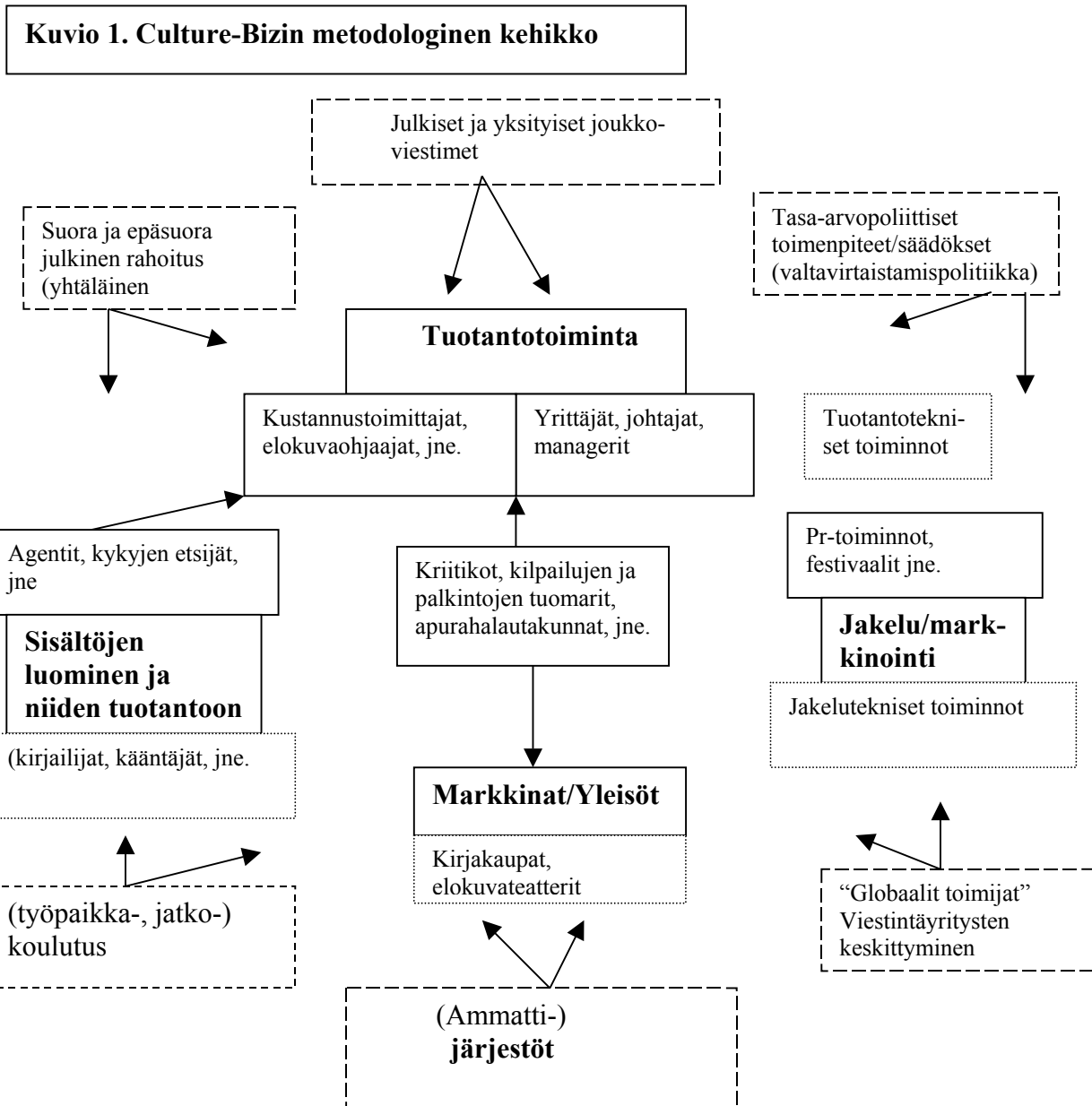
¹ Tämä teksti tiivistää tutkimushankkeen Culture-Biz toteuttamisprosessin ja keskeiset tulokset. Hanke aloitettiin tammikuussa 2004 ja tulokset saatiin julkaisukuntoon keväällä 2005. Bonnissa toimiva tutkimuslaitos ERICArts koordinoi hanketta ja toteutti sen yhteistyössä seuraavien laitosten kanssa: FinnekVIT (Helsinki), Mediacult (Wien), Observatoria das Actividades Culturais (Lissabon), ja Zentrum für Kulturforschung (Bonn). Hanketta rahoitettiin EU:n sukupuolten tasa-arvo-ohjelman (Gender Equality Programme 2001–2005) puitteissa. Tulokset on koottu kirjaksi, jonka on julkaissut ARCult Media (Bonn, 2005), ISBN 3-930395-70-3) ja sen voi noutaa Internetosoitteesta <http://www.gender-research.net>.

² Mukailtu sanonnasta ”Ihminen päättää Jumala säätää”. Otsikko kääntyy englanniksi lähinnä muotoon ”Man decides, woman ordains”. Tällöin se viittaa siihen, että miesten suuremmista päätöksenteko-oikeuksista huolimatta naisilla on syvempää oivallusta ja he tekevät sille perustuvia kehitystä viime kädessä ohjaavia ratkaisuja.

Hankkeen metodologinen kehikko

Kuvio 1 tiivistää Culture-Biz hankkeen kohdennuksen ja käsitteistön. Se luo yleisen kuvan tarkasteluun otetuista toimijoista ja niistä voimista, jotka säätelevät EU:ssa ja sen jäsenvaltioissa kulttuuriteollisuuden eri alojen kehitystä. Kehitystä ohjaavat voimat ovat yhä enenevässä määrin kansainvälisiä/globalaaleja.

Culture-Biz hankkeen uudet tilastolliset indikaattorit ja luovan työn tekijöiden, kulttuuriteollisuuden ammattiryhmien ja portinvartijoiden haastattelukysymykset kehiteltiin vastaamaan kysymyksiin, millainen sukupuolten välinen tasa-arvotilanne on kuvioon paikannetuissa komponenteissa ja miten komponenttien keskinäinen vuorovaikutus ja siinä tapahtuvat muutokset vaikuttavat tähän tasapainoon.



Kuviokomponenttien tulkinta:

Kohdekomponentit, joihin yksityiskohtainen tutkimus kohdistuu:

Komponentti ei ole tutkimuksen varsinainen kohde:

Tutkimuksen kohdekomponentteihin vaikuttava ulkoinen tekijä :

Kustannustoimittajat

Tuotantotekniset toiminnot

Globaalit toimijat...

Culture-Biz-tutkijaryhmät

Hankkeeseen osallistujamaissa, Itävallassa, Suomessa, Saksassa ja Portugalissa, hankkeeseen osallistuneet tutkimuslaitokset organisoivat kukin oman tutkijaryhmänsä. Nämä ryhmät kokosivat tutkimusalueita, siis kirjankustannusta ja elokuvaa, koskevan laajan aikaisempiin tutkimuksiin perustuvan tausta-aineiston, keräsivät ja analysoivat niitä koskevan Kuvio 1:n mukaisen yritysکوhtaisen tilastollisen primääriaineiston ja suorittavat alojen asiantuntijoiden ja keskeisten toimijaryhmien haastattelut. Tämän kolmitasoisen aineiston avulla luotiin alojen monimuotoisin sitein toisiinsa liittyvistä komponenteista maakohtaiset ”toimintamaiset”, joissa:

- paikannettiin kirjankustannusalan ja elokuvatuotannon 10–15 viime vuoden kehitys ja rakenteelliset muutokset sekä analysoitiin ja arvioitiin, missä määrin nämä olivat mahdollisesti vaikuttaneet naisten hierarkkiseen asemaan ja asemaan työmarkkinoilla;
- vertailtiin miesten ja naisten urakehitystä näillä osa-alueella
- määritettiin, mitä näillä aloilla määritettiin ”menestyminen” ja missä määrin tässä menestymisessä ilmeni sukupuolten välisiä eroja;
- paikannettiin alojen portinvartijajärjestelmät ja analysoitiin niiden rakenteista ja portinvartijaryhmien kokoonpanosta johtuvat vaikutukset miesten ja naisten välisiin eroihin ammatillisen tunnustuksen – erityisesti taiteellisen tunnustuksen – saannissa;
- paikannettiin, missä toiminnoissa esiintyi naisten urallaan johtoasemiin pääsyä ehkäiseviä lasikattoja ja
- selvitettiin tilastollisesti ja haastatteluaineistojen avulla mikä osa naista selvitti tiensä läpi lasikattojen ja eteni menestyviksi luovan taiteellisen työn tekijöiksi tai eteni alojen eri kokoryhmiin kuuluvien yritysten johtoportaisiin (toiminnalliseen johtoon ja hallintoelimiin).

Hankkeen keskeisin aineisto koostui maakohtaisista primäärilastoista ja haastattelu- ja tapaustutkimusaineistoista. Primäärilastot sisälsivät tutkijaryhmien keräämän yksityiskohtaisen aineiston omien maidensa kirjankustannusalan ja elokuvatuotannon suurista, keskisuurista ja pienistä yrityksistä, niiden toimintaedellytyksistä ja naisten asemasta eri kokoisissa kirjankustannus- ja elokuva-alan yrityksissä. Kansallisten raporttien haastatteluissa ja tapaustutkimuksissa nousi esiin ”kentän” äänet” ja niissä paikannettiin myös yritystoiminnan ja naisten urakehityksen ”hyviä ja huonoja toimintakäytäntöjä”.

ERICArtsin toimesta koottuun kansallisia raportteja täydentävää aineistoa, joka asetti kansalliset analyysit laajempaan eurooppalaiseen sekä tutkittuja aloja että tasa-arvopolitiikkoja koskevaan kehikkoon. Tämä aineisto koostuu tilastoista, jotka koskevat naisten osallistumista kirjankustannus alan ja elokuvatuotannon yhteiseurooppalaisiin ohjelmiin, naisten osuutta eurooppalaisten kulttuuriteollisuus- ja media-alojen suuryritysten johdon ja hallintoelinten paikoista sekä heidän osallistumistaan eurooppalaisten tuottajien ja ammattialojen kohtaamispaikkojen – esimerkiksi Frankfurtin kirjamesujen ja Cannesin elokuvajuhlien – toimintojen suunnitteluun ja organisointiin..

Katsaus keskeisiin hankkeen tuloksiin

Culture-Biz hankkeen tuloksia kokoavassa kirjassa esitetään runsaasti molempien alojen sukupuolten tasa-arvoon ja sukupuolierojen valtavirtaistumismahdollisuuksiin liittyviä maakohtaisia ja yhteiseurooppalaisia havaintoja ja suosituksia. ERICArts ja eri maiden tutkijaryhmät toivovat näiden havaintojen ja suositusten puhuttelevan kirjankustannus- ja elokuva-alan yritys suunnittelijoita ja päätöksentekijöitä, rahoittajia, kansallisia radio- ja televisioyhtiöitä, luovan työn ja kulttuurituotannon ammattilaisia, ammattijärjestöjä sekä akateemisia tutkijajäpiirejä ja oppilaitosten opettajakuntaa. Seuraavat kysymykset ja vastaukset antavat vain yleisiä esimerkkejä Culture-Biz-kirjan havainnoista ja suosituksista.

EUROSTATin tilastot osoittavat, että kulttuurialojen työvoimasta 45 prosenttia on naisia. Ovatko naiset kirjankustannus- ja elokuva-alalla yhtä voimakkaasti edustettuina?

Kyllä. EUROSTATin kokoamien tilastotietojen mukaan naisten osuus eurooppalaisella elokuva- ja videoalalla (NACE 921) on noin 40 prosenttia ja kirjankustannuksessa (NACE 221) noin 48 prosenttia. Kuitenkin Culture-Bizin kansalliset tiedot osoittavat, että näihin keskiarvotietoihin verrattuna naisten osuus eri maissa ja alojen eri ammattiryhmissä vaihtelee suuresti.

Ovatko naiset päässeet kirjankustannus- ja elokuva-alojen yrityksissä johtaviin asemiin?

Kyllä. Molemmilla aloilla löytyy kuitenkin vain harvoja pitkän uran tehneitä naisia, jotka ovat nousseet suuryrityksissä toimitusjohtajiksi tai hallintoneuvostojen jäseniksi. Toisaalta aloilla on yhä enemmän niille rekrytoituneita naisia, joilla on liikeyritys- tai markkinointi- ja mainonta-alan koulutusta ja kokemusta ja jotka nousevat yritysportaikossa nopeasti alemmista esimiesasemista keskiportaan johtotehtäviin.

Kohtaavatko naiset vieläkin lasikattoja pyrkiessään etenemään nousujohtoisella uralla suurissa kirjankustannusalan ja elokuvatuotannon yrityksissä?

Kyllä. Naisten nousu keskiportaasta johtajan asemista korkeimman toimivan johdon tasolle ja hallintoelinten jäsenyyteen pysähtyy usein lasikattoon. Tilannetta ei helpota se, että monissa suurissa viestintä- ja kulttuuriteollisuuden yrityksissä – jotka usein ovat perheyriksisiä – tätä lasikattoa lujittaa hallintajärjestelmä, jonka sisällä etenemisessä eräänlainen nepotismi voi syrjäyttää käytännössä osoitetun ammattitaidon. Silloinkin kun naiset onnistuvat rikkomaan lasikaton, he voivat joutua lasiseinien vangitsemiksi. Tosin sanoen, he voivat päästä korkeisiin asemiin sellaisissa erikoistuneissa johtotehtävissä kuten markkinoinnissa, mainonnassa, yhteiskuntasuhteissa, hallinnon suunnittelussa, henkilöstöhallinnossa ja rahoitussuunnittelussa. Näiden alojen johtajina he kuitenkin pääsevät harvoin sisään niihin vallan, arvostuksen ja lopullisen strategisen ja toiminnallisen päätöksenteon sisäpiireihin, jotka koostuvat yritysten pääjohtajista, johtoryhmistä ja toimitusjohtajaportaasta sekä hallintoneuvoston johdosta ja jäsenistä. Tästä on myös seurannut, että naismanagerit lasikattoja kohdattuaan voivat jättää suuryritysuransa ja perustaa oman yrityksen.

Onko naisilla paremmat toiminta- ja etenemismahdollisuudet keskisuurissa ja pienissä yrityksissä?

Kyllä, erityisesti silloin kun naiset, kyllästyneinä uransa pysähtymiseen suuryrityksissä perustuvat oman yrityksen tai ovat mukana perustamassa uusia yrityksiä. Toiminta keskisuudessa tai pienessä yrityksessä antaa naisille suuryritysuraa paremmat mahdollisuudet toteuttaa omia yritys näkemyksiään ja innovatiivisia projekteja. Omissa yrityksissä ja useammassa pienyrityksissä he voivat myös noudattaa työssään joustavampaa aikataulua ja luoda entistä toimivamman tasapainon työn ja yksityiselämän välille. Vaikka monissa suunnitelmissa ja ohjelma-asiakirjoissa korostetaan naisten perhe- ja lapsenhuoltokysymyksiin liittyviä erikoistarpeita, juuri naisten kokemasta suuremmasta työn ja yksityiselämän tasapainon tarpeesta johtuu, että miehet vielä ovat selvänä enemmistönä korkeimmissa johtotehtävissä ja -elimissä.

Naisjohtajat, jotka johtavat omia yrityksiä rekrytoivat enemmän naisia kuin miesjohtajat.

Tarjoavatko IT-alan ja digitaaliteknologian uudet sovellukset naisille uusia mahdollisuuksia?

Kyllä. Nämä sovellukset nopeuttavat ja yksinkertaistavat tuotantoprosesseja, vähentävät välikäsiä, alentavat investointikustannuksia ja vähentävät riskejä. Kustannuksia alentavat vaikutukset näkyvät esimerkiksi niissä muutoksissa, joita on tapahtunut omakustanteisessa kirjatutuotannossa ja elokuvien (erityisesti dokumenttelokuvien) digitaalimateriaalin editointityössä.

Toimivatko naiset entistä paremmin edustettuina portinvartijajärjestelmissä ja edistätkö naisportinvartijat uraovien aukenemista muille naisille?

Kyllä ja ei. Portinvartijoiden vaikutusmahdollisuudet perustuvat heidän asemansa tarjoamiin mahdollisuuksiin asettaa kirjankustannusalan ja elokuvan ammatillisen toiminnan laatustandardit ja määrittää, millaiset luovan työn ja kulttuurituotannon tulokset ovat ”onnistuneita”. Tämä vaikuttaa edelleen siihen, mitä sisältöjä, ts. kirjoja tai elokuvia rahoitetaan ja julkaistaan/tuotetaan. Kuitenkin, vaikka naisten määrä esimerkiksi apurahoja ja tuotantotukea jakavissa elimissä on lisääntynyt, tutkimuksen tulokset osoittavat, ettei tästä välttämättä seuraa naisten määrän lisääntymistä positiivisten päätöksen saaneiden joukossa. Sama ilmiö on havaittavissa myös elokuvafestivaalien ja kirjailijapalkintoja jakavien jury-elinten päätöksenteossa.

Onko naisilla nyt yhtäläiset mahdollisuudet saada julkista rahoitusta luovalle työlleen ja tuotantoprojekteilleen?

Kyllä, mutta tässäkin löytyy mutkia...Vaikka siinä kilpailussa, jota rahoituksesta käydään, naisille ei asetetakaan mitään hakemista koskevia rajoitteita, naisia on yhä edelleen hakijoiden joukossa vähemmän kuin miehiä. Kun he hakevat, he harvoin tähtäävät samalle tasolle kuin miehet ja saavat myös pienempiä rahoitussummia. Tämä käy ilmi esimerkiksi siitä, että tärkeimpien ja eniten rahaa jakavien rahoitusorganisaatioiden positiivisissa rahoituspäätöksissä suurempien rahoitusmäärien saajien joukossa naisten osuus on miehiin verrattuna alhainen, kun taas vähäisempiä määriä jakavien rahoituselinten positiivisissa rahoituspäätöksissä naisten osuus on korkeampi kuin miesten.

Onko naisilla riittävästi asemia omien alojensa ”uranedistäjinä”?

Oikeastaan ei. Naiset ovat selvänä vähemmistönä professoreiden, muiden opettajien, mentoreiden ja ”rooliesikuvien” muodostamassa välittäjäportaassa, jonka kautta opiskelijat ja vastavalmistuneet saavat yhteyksiä yrityksiin, rahoitusorganisaatioihin ja ammattijärjestöihin ja -verkostoihin. Niinpä ei esimerkiksi ole juuri lainkaan sellaisia mentorintijärjestelmiä, jotka rohkaisisivat naisia pääsemään urille ja jatkamaan niillä etenemistä ensimmäisten usein sinällään jo merkittävien saavutusten jälkeen. On esimerkkejä siitä, että miesopettajat ja -mentorit voivat muuttaa tätä tilannetta huolehtimalla siitä, että oman alan naiskollegoja kutsutaan luennoitsijoiksi ja opintojen ohjaajiksi. Muutoksia saadaan aikaan myös sillä, että naisten luovaa tuotantoa ja työtä kulttuurituotannossa esitellään keskeisenä osana yleisempää naisten aktiivisuutta ja urasuuntautuneisuutta lisäävää toimintastrategiaa.

Onko olemassa miesten ”kaveriverkostoja”, jotka luovat esteitä naisten uralla etenemiselle?

Kyllä. Tällaisia miesten kaveriverkostoja syntyy erityisesti median ja kulttuuriteollisuuden suuryritysten ylimmille päätöksenteko- ja hallintotasolle ja ne vaikuttavat voimakkaasti siihen, keitä ja miten uusia ”osaajia” rekrytoidaan tälle tasolle. Verkostot näyttävät suosivan erityisesti taloustieteellisen tai liikeyritysalan koulutuksen saaneiden tilinpäätöstenviimeistä riviä korostavien miesten rekrytointia. Tästä johtuen luovan työn tekijät ja kulttuurisisältöjen tuntijat jäävät valinnoissa toissijaiseen asemaan. Mieskartelleja löytyy myös kriitikkojen ja johtavien kirjallisuus- ja elokuvalehtien toimittajien keskuudesta ja niitä löytyy myös eräiden ammattiorganisaatioiden piiristä. Jälkimmäiset ”kartellit” ovat ilmeisestikin vähentäneet naistoimijoiden halua liittyä esimerkiksi eräiden maiden kirjailijayhdistysten ja elokuvatuottajien ammattiliittojen jäseniksi. Toisaalta miesten kaveriverkostot ovat rohkaisseet naisia perustamaan omia ammattialan (esimerkiksi naiskirjailijoiden) verkostoja ja solmimaan informaalaisia henkilökohtaisia verkostoja oman alansa naisten kesken.

Onko vielä sukupuoliperusteisia stereotyyppioita ja vaikuttavatko vielä sukupuolten väliseen tasa-arvoon?

Kyllä, niitä nousee esiin kirjallisuuden eri genreihin liittyvässä työssä (esimerkiksi lasten kirjojen toimitustyössä) ja elokuvan useilla tuotantolohkoilla (lasten elokuvien tuottaminen ja ohjaaminen). Eräs syy tähän on, että miesimagot hallitsevat älyllistä työtä koskevia käsityksiä kirja-alalla ja kykyä ”luoda taiteellisesti uutta” elokuva-alalla. Naisten ”erikoisalaja” koskevat stereotyyppiat ja miesten intellektuaalisia erikoiskykyjä ihannoivat imagot ovat yhä edelleen esteinä monien naisten motivoitumiselle ja uralla etenemiselle.

* * *

Culture-Biz-hankkeen tulokset osoittavat, että sitä tutkimussarjaa, jonka ERICArts aloitti 1990-luvulla eurooppalaisten naisten kulttuurialoilla tapahtuvan työmarkkina-aseman muutosten selvittämiseksi ja jossa Culture Bizin loppuraportti on nyt viimeisenä lenkinä, tulisi edelleen jatkaa. Vaikka tähän mennessä esitetyt tutkimustulokset osoittavat ”valtavirtaistumista” tapahtuneen erällä taiteen ja kulttuurin osa-alueilla, kulttuurialoja kokonaisuutena tarkasteltaessa voi havaita sekä entistä että rakennemuutosten aiheuttamaa uutta sukupuolten välistä epätasa-arvoa. Se ilmenee edellä esitettyjen syiden synnyttäminä ja ylläpitäminä ilmiöinä: vanhoina ja uusina lasikattoina ja matalapalkka-alojen ja alhaisen ammattiaseman ammattiryhmien naisvaltaisuutena/naisvaltaistumisena. Kartoittamatta on vielä monia luovan työn ja kulttuurituotannon aloja ja lisäksi tulisi jo tutkituillakin aloilla päivittää rakennemuutosten synnyttämiä uusia seurauksia.

Nykyistä suurempaa sukupuolten välisen tasa-arvon kehityksen tutkimuksellista seurantaan tarvitaan, jotta kriittisen ajattelun ja järkevän päätöksenteon edellyttämä näkyvyys (transparenssi) lisääntyisi, sukupuoliperusteiset stereotyyppiat hälvettyisivät ja naisten saavutukset sekä ”biz-puolella” että luovan työn alueilla nousisivat nykyistä selvemmin kaikkien tietoisuuteen. Eurooppaan ollaan luomassa EU:n omaa ”sukupuolten tasa-arvon edistämislaitosta”. Kun sille kehitellään ohjelmia, joiden tavoitteena on säännöllinen tilastojen ja tietojen keruu sukupuolten välisen tasa-arvotilanteen jatkuvaksi seurannaksi, niiden suunnittelussa tulisi muistaa myös luovan työn ja kulttuurituotannon sektoreiden monitorointi, jolle ERICArts ja sen yhteistyökumppanit ovat tutkimustyöllään luoneet perustaa.