

On kuitenkin hyvä muistaa, että jokainen toimitusyhteisö on omanlaisensa. Tasa-arvon toteutumista seuraavia mittareita onkin hyvä pohtia toimituskohtaisesti!

Kiinnostuitko pohtimaan oman toimituksesi tasa-arvo-tilannetta? Yksittäisen toimituksen tarpeisiin räätälöityä tasa-arvokoulutusta voit tiedustella FT Heidi Kurviselta (heidi.kurvinen@oulu.fi).

Esite ja sen pohjalta toteutettavat tasa-arvokoulutukset on tehty yhteistyössä Suomen Journalistiliiton kanssa osana Työsuojelurahaston rahoittamaa Suomalaisten toimittajanaisten kokemukset tasa-arvosta 1960-luvulta 2000-luvulle -hanketta.



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



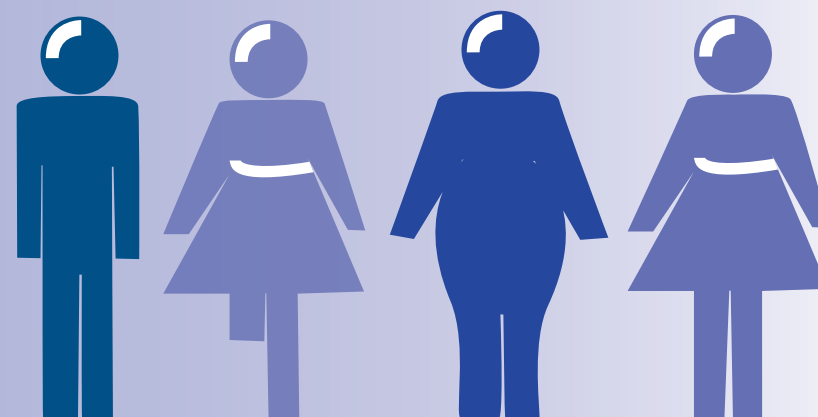
Suomen Journalistiliitto
Finlands Journalistförbund

Esiteteksti: Heidi Kurvinen

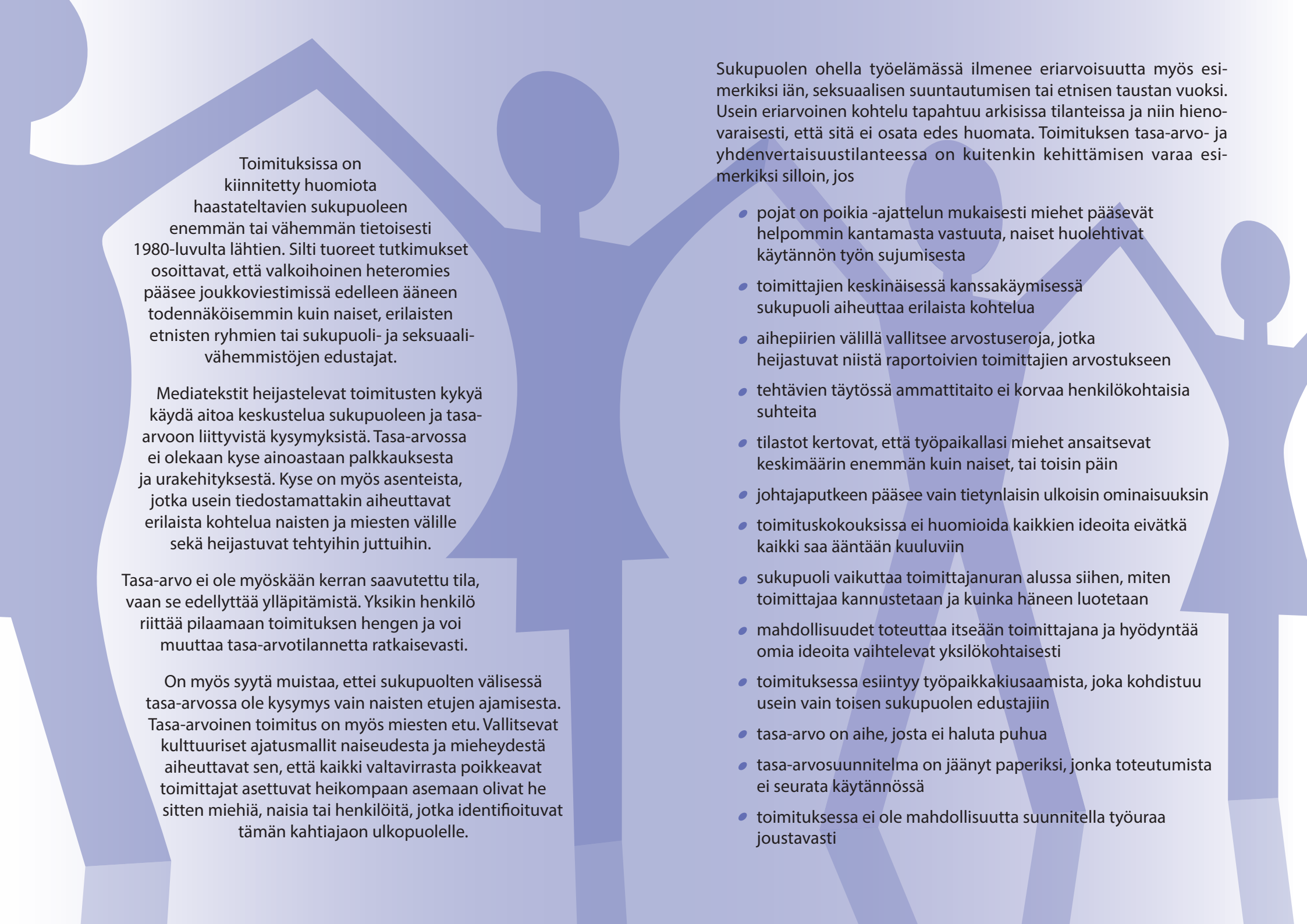
Esitetekstin kommentointi: Hanne Aho, Päivi Alasuutari, Tytti Oras ja Sari Sainio

Graafinen suunnittelu: Lea Virolainen

TASA- ARVO



MEDIATEKSTEISSÄ JA TOIMITUSTEN
KÄYTÄNNÖISSÄ



Toimituksissa on kiinnitetty huomiota haastateltavien sukupuoleen enemmän tai vähemmän tietoisesti 1980-luvulta lähtien. Silti tuoreet tutkimukset osoittavat, että valkoihoinen heteromies pääsee joukkoviestimissä edelleen ääneen todennäköisemmin kuin naiset, erilaisten etnisten ryhmien tai sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen edustajat.

Mediatekstit heijastelevat toimitusten kykyä käydä aitoa keskustelua sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä. Tasa-arvossa ei olekaan kyse ainoastaan palkkauksesta ja urakehityksestä. Kyse on myös asenteista, jotka usein tiedostamattakin aiheuttavat erilaista kohtelua naisten ja miesten välille sekä heijastuvat tehtyihin juttuihin.

Tasa-arvo ei ole myöskään kerran saavutettu tila, vaan se edellyttää ylläpitämistä. Yksikin henkilö riittää pilaamaan toimituksen hengen ja voi muuttaa tasa-arvotilannetta ratkaisevasti.

On myös syytä muistaa, ettei sukupuolten välisessä tasa-arvossa ole kysymys vain naisten etujen ajamisesta. Tasa-arvoinen toimitus on myös miesten etu. Vallitsevat kulttuuriset ajatusmallit naiseudesta ja mieheydestä aiheuttavat sen, että kaikki valtavirrasta poikkeavat toimittajat asettuvat heikompaan asemaan olivat he sitten miehiä, naisia tai henkilöitä, jotka identifioituvat tämän kahtiajaon ulkopuolelle.

Sukupuolen ohella työelämässä ilmenee eriarvoisuutta myös esimerkiksi iän, seksuaalisen suuntautumisen tai etnisen taustan vuoksi. Usein eriarvoinen kohtelu tapahtuu arkisissa tilanteissa ja niin hienovaraisesti, että sitä ei osata edes huomata. Toimituksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteessa on kuitenkin kehittämisen varaa esimerkiksi silloin, jos

- pojat on poikia -ajattelun mukaisesti miehet pääsevät helpommin kantamasta vastuuta, naiset huolehtivat käytännön työn sujumisesta
- toimittajien keskinäisessä kanssakäymisessä sukupuoli aiheuttaa erilaista kohtelua
- aihepiirien välillä vallitsee arvostuseroja, jotka heijastuvat niistä raportoivien toimittajien arvostukseen
- tehtävien täytössä ammattitaito ei korvaa henkilökohtaisia suhteita
- tilastot kertovat, että työpaikallasi miehet ansaitsevat keskimäärin enemmän kuin naiset, tai toisin päin
- johtajaputkeen pääsee vain tietynlaisin ulkoisin ominaisuuksin
- toimituskokouksissa ei huomioida kaikkien ideoita eivätkä kaikki saa ääntään kuuluviin
- sukupuoli vaikuttaa toimittajanuran alussa siihen, miten toimittajaa kannustetaan ja kuinka häneen luotetaan
- mahdollisuudet toteuttaa itseään toimittajana ja hyödyntää omia ideoita vaihtelevat yksilökohtaisesti
- toimituksessa esiintyy työpaikkakiusaamista, joka kohdistuu usein vain toisen sukupuolen edustajiin
- tasa-arvo on aihe, josta ei haluta puhua
- tasa-arvosuunnitelma on jäänyt paperiksi, jonka toteutumista ei seurata käytännössä
- toimituksessa ei ole mahdollisuutta suunnitella työuraa joustavasti