

### Taustaa

Tiedotusvälineillä ja muulla medialla on erittäin tärkeä rooli yhteiskunnan mielipiteiden, asenteiden ja ennakkoluulojen muovaamisessa. Naiset ovat median tuottajia ja kuluttajia sekä osa mediasisältöä. Mediasisältö ei ole aina sukupuolisensitiivistä, ja se voi välittää alentavia kuvia naisista ja vahvistaa sukupuolirooleja, -stereotyyppioita ja -normeja. Digitaalisen teknologian ja uusien viestintämuotojen kehittyminen on entisestään monimutkaistanut median tuottamia naisrooleja sekä sitä, miten tuottajat, kuluttajat ja mediasisältö liittyvät näiden roolien uusintamiseen. Myös perinteisiä tiedotusvälineitä käytetään nykyään monilla tavoin, mukaan lukien uudet keinot reagoida yleisön palautteeseen.

### Euroopan unionin neuvoston päätelmissä (kesäkuu 2013)

- otetaan merkittävä edistysaskel tällä alueella
- kehoitetaan mediaorganisaatioita kehittämään uusia vapaaehtoisia aloitteita sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi
- kannustetaan mediaorganisaatioita toteuttamaan esim. työhönottoa koskevia menettelytapoja, joiden perusteet ovat "selkeitä, läpinäkyviä, neutraalisti muotoiltuja", edistämään "työntekijäystävällistä organisaatiokulttuuria", naisten ja miesten työ- ja yksityiselämän parempaa tasapainoa ja sukupuolitietoista johtamista.

### Audiovisuaalisia mediapalveluja koskevassa direktiivissä (2010/13/EU)

- kiellettiin sisältö, joka yllyttää vihaan rodun, sukupuolen, uskonnon tai kansallisuuden perusteella
- edellytettiin jäsenvaltioiden varmistavan tarkoituksenmukaisin keinoin, että niiden lakien piiriin kuuluvien mediapalvelun tarjoajien audiovisuaaliset palvelut eivät sisällä edellä mainittuja aineksia.

### EU:n aloitteet, joissa kyseenalaistetaan syrjintä ja sukupuolistereotyyppiat mediassa

- Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valioikunnan FEMM:n (Euroopan parlamentti) mietintö sukupuolistereotyyppioiden poistamisesta EU:ssa

- Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevän neuvoa-antavan komitean (Euroopan komissio) lausunto sukupuolistereotyyppioiden murtamisesta tiedotusvälineissä (Opinion on breaking gender stereotypes in the media)
- Euroopan talous- ja sosiaalikomitean alaisen EU:n audiovisuaalialan neuvottelukomitean (EU Audiovisual Sectoral Social Dialogue Committee) sukupuolten tasa-arvoa koskeva toimenpidekehys ja hyvät käytännöt, jotka koskevat sukupuolten tasa-arvoa edistäviä toimia audiovisuaalisessa mediassa.

### Pekingin toimintaohjelman strategiset tavoitteet ja EU:n indikaattorit

- J.1.** Lisätä naisten pääsyä ja osallistumista päätöksentekoon ja ilmaisuun mediassa ja median kautta, myös uusien viestintäteknologioiden avulla.
- J.2.** Edistää tasapainoista ja stereotyyppisöimatonta kuvaa naisista tiedotusvälineissä.

Irlannin neuvoston puheenjohtajakaudella vuonna 2013 hyväksyttiin indikaattorit, joilla arvioidaan naisten ja miesten edustusta mediaorganisaatioiden päätöksentekotehtävissä ja hallituksissa, ja kolmas indikaattori, jolla analysoidaan mediaorganisaatioiden tasa-arvosuunnittelua. Kesällä 2012 kerättiin koko EU:n käsittäviä vertailukelpoisia tietoja naisten edustuksesta päätöksenteossa julkisissa ja yksityisissä mediaorganisaatioissa. Tutkimuksessa ei tarkasteltu paljon monimutkaisempaa asiaa eli sitä, miten naisten osallistuminen toimituksellista valtaa käyttäviin tehtäviin mahdollisesti vaikuttaa mediasisällön sukupuolitietoisuuteen.

Euroopan tasa-arvoinstituutin perustama tietokanta "Women and men in the EU – facts and figures" sisältää uusinta tietoa näistä indikaattoreista. Se on saatavilla osoitteessa: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>.



## Havainnot EU:n laajuisista tiedoista

### Naiset ovat aliedustettuina mediaorganisaatioiden johdossa

Kahden vuosikymmenen aikana naisten työskentely media-alalla on lisääntynyt, ja naisten osuus nousi lähes puoleen (44 %) media-alan työvoimasta vuoteen 2011 mennessä. EU:n tasolla naiset muodostivat suurimman ryhmän (68 %) tiedotusopin ja journalistiikan tutkinnon suorittaneista vuonna 2011.

Samanaikaisesti naiset toimivat mediaorganisaatioissa tehtävissä, joissa he voivat vaikuttaa vain rajallisesti sisältöön ja organisaation strategiaan. Koko EU:n alueella harvat naiset (32 %) toimivat johtotehtävissä mediaorganisaatioissa. Lasikatto kuvastaa naisten osuuden pienenemistä sitä mukaa, mitä korkeammasta asemasta on kyse: naisia oli 21 prosenttia hallintojohtajista ja 16 prosenttia toimitusjohtajista. Tämäntasoisia tehtäviä on määrällisesti verrattain vähän, mutta naisten loistaminen poissaolollaan aiheuttaa huolta, koska nämä tehtävät ovat tyypillisesti niitä, jotka vaikuttavat eniten mediastrategiaan ja -sisältöön.

Naisten edustus yksityisissä ja julkisissa mediaorganisaatioissa vaihtelee: vuonna 2012 naisten osuus julkisten mediaorganisaatioiden johtotehtävistä oli 35 prosenttia, kun taas yksityisissä mediaorganisaatioissa vastaava luku oli 29 prosenttia.

### Naiset ovat aliedustettuina mediaorganisaatioiden hallituksissa EU:ssa

Naisten osuus EU:ssa toimivien mediaorganisaatioiden hallituksissa oli 26 prosenttia vuonna 2012 ja hieman alhaisempi kuin naisten edustus korkean tason johtotehtävissä

(33 %). Keskimäärin 29 prosenttia julkisten mediaorganisaatioiden hallitusten jäsenistä oli naisia, kun vastaava luku yksityisissä mediaorganisaatioissa oli 22 prosenttia.

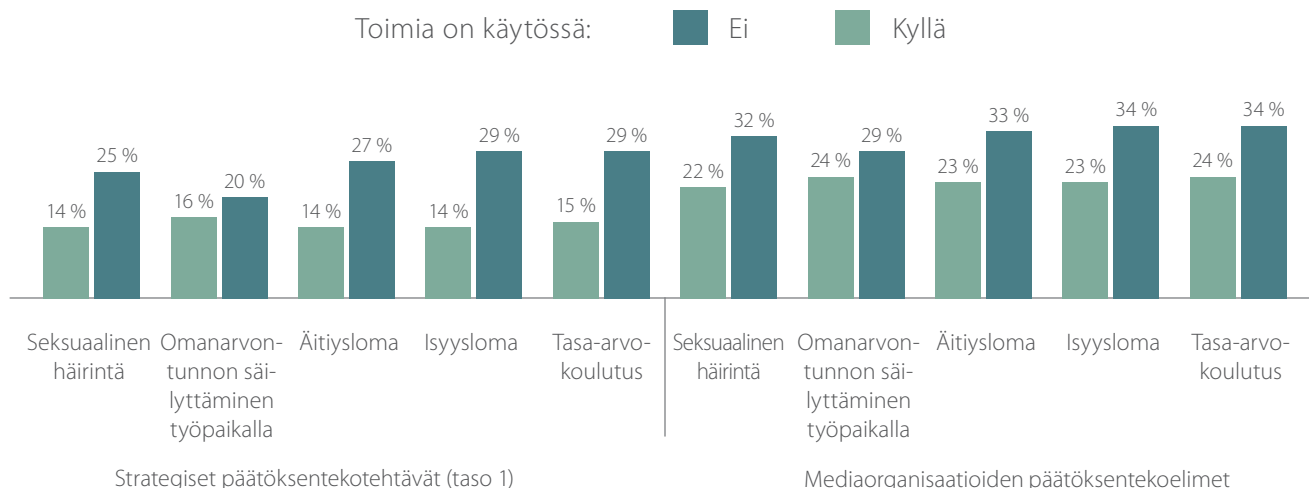
### Horizontaalinen ja vertikaalinen sukupuolten mukainen segregatio on laajaa mediaorganisaatioissa

International Women's Media Foundation -säätiön vuonna 2011 tekemän tutkimuksen mukaan naistoimitajien aliedustus on merkittävä tietyillä aloilla, esimerkiksi hallinnossa, tuottamisessa ja suunnittelussa sekä teknisissä tehtävissä. Samanaikaisesti tämän aliedustuksen vastapainona on naisten yliedustus toisilla media-aloilla. Toinen esimerkki sukupuolten mukaisesta eriytymisestä tiedotusvälineissä on se, että miesvaltaiset tiedotusvälineet, kuten vakavasti otettavat sanomalehdet, nauttivat yleisesti korkeampaa arvostusta verrattuna aikakauslehtiin, joissa naiset ovat voimakkaammin edustettuina.

### Periaatelinjauksilla, suunnitelmilla ja käytännön toimilla voidaan vahvistaa sukupuolten tasa-arvoa mediaorganisaatioissa

Syyt siihen, että naiset toimivat organisaatioissa suurimaksi osaksi vähäisemmän vaikutusvallan tehtävissä, ovat monitahoiset – paitsi mediassa myös politiikan ja talouden alalla ja muilla aloilla. Vuonna 2012 vain pienellä osalla tutkituista mediaorganisaatioista (36 %) oli laatinut käytännön toimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi, kuten tasa-arvosuunnitelma ja mekanismi siinä esitettyjen käytännön toimien seuranta varten. Neljäsosalla mediaorganisaatioista oli tasa-arvosuunnitelma tai periaatelinjaus, ja viidesosa oli ottanut käyttöön yhtäläisiä mahdollisuuksia ja monimuotoisuutta koskevan suunnitelman. Vain harvat mediaorganisaatiot ilmoittivat käyttävänsä seurantamekanismeja sukupuolten tasa-arvoa koskevien sitoumusten noudattamiseksi ja valvomiseksi.

## PÄÄTÖKSENTEKOTEHTÄVISSÄ TOIMIVIEN NAISTEN PROSENTTIOSUUS, KUN KÄYTÖSSÄ ON TAI EI OLE ERILAISIA SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA EDISTÄVIÄ SUUNNITELMIA, 2012



Lähde: EIGE, Advancing gender equality in decision-making in media organisations, 2013.



Sen todennäköisyys, että EU:n mediaorganisaatiot ovat hyväksyneet käytännön toimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi, on hieman pienempi (33 %) kuin todennäköisyys, että ne ovat ottaneet käyttöön yleiset sukupuolten tasa-arvoa koskevat periaatelinjauksen ja valvontamekanismit (36 %). Niissä organisaatioissa, joissa oli toteutettu "käytännöllisempiä toimia", toimet jakautuivat seuraavasti (suurimmasta osuudesta pienimpään): seksuaalista häirintää koskeva käytäntö 23 prosenttia, omanarvontunnon säilyttämistä työpaikalla koskeva käytäntö 18 prosenttia, äitiyslomaa koskeva käytäntö 17 prosenttia, isyyslomaa koskeva käytäntö 16 prosenttia, henkilöstölle tarjottava koulutus tasa-arvotietoisuuden lisäämiseksi 8 prosenttia, johtajuuskoulutus naisille 6 prosenttia, neuvonta häirintäkysymyksissä 4 prosenttia ja naisten harjoittelupaikat. Vaikuttaa siltä, että toimet korreloivat voimakkaasti sen kanssa, että naisten osuus on suurempi strategisissa päätöksentekotehtävissä (taso 1) ja mediaorganisaatioiden hallituksissa.

Minkä tahansa tällaisen toimen toteuttaminen mediaorganisaatioissa saattaa auttaa edistämään päätöksentekotehtävissä toimivien naisten asemaa. Niissä mediaorganisaatioissa, joissa oli käytössä tasa-arvosuunnitelmia

tai muita käytännön toimia tasa-arvon edistämiseksi, oli todennäköisemmin suurempi osuus naisia strategisissa päätöksentekotehtävissä.

### **Kansalaisjärjestöt ja työmarkkinaosapuolet pyrkivät yhteistyössä hallitusten kanssa edistämään naisten pääsyä korkean tason tehtäviin tiedotusvälineissä**

Työmarkkinaosapuolet ja kansalaisjärjestöt, etenkin naisjärjestöt, ovat tukeneet aktiivisesti naisten työelämässä etenemistä, myös tiedotusvälineissä. Monissa media-alan ammattijärjestöissä on tasa-arvoasioita tai erityisesti naisten asioita käsittelevä toimihenkilö tai elin. Naispuolisille media-alan ammattilaisille on myös erityisesti naisille tarkoitettuja ammattijärjestöjä, kuten Romanian naisjournalistien yhdistys ja Yhdistyneen kuningaskunnan elokuva- ja televisioalan naiset -järjestö (Women in Film and Television). Lisäksi useat muut kansalaisjärjestöt tekevät työtä aiheen "naiset ja media" parissa. Euroopan naisten etujärjestö seuraa naisia ja tiedotusvälineitä koskevia käytäntöjä, järjestää koulutusta journalisteille ja osallistuu Euroopan laajuisten tietojen keräämiseen sukupuolistereotyyppioista, seksismistä ja väkivallasta tiedotusvälineissä.

## **Havaintoja EIGE:n hyviä käytäntöjä koskevasta työstä**

### **Tasa-arvosuunnitelma, ÖRF (Österreichischer Rundfunk, itävaltalainen mediayhtiö), Itävalta**

Vuonna 2011 itävallan kansallinen mediayhtiö ÖRF selvitti naisten asemaa organisaatiossa ja selvityksen tuloksena huomattiin laajalle levinnyt sukupuolivinouma. Vaikka 42 prosenttia organisaation työntekijöistä on naisia, ovat naiset töissä lähinnä ohjelmien tekoon liittyvissä tehtävissä eivätkä teknisissä tehtävissä. Korkeammassa johtotehtävissä naisia on erityisen vähän, vain 11 prosenttia alueellisten studioiden johtajista ja 22 prosenttia osastojohtajista. Naisia ei ollut lainkaan johtoryhmässä. Käänteisesti osa-aikaisista työntekijöistä kaksi kolmasosaa oli naisia.

Tähän asiaan puuttumiseksi ÖRF aloitti vuonna 2012 kuusivuotisen tasa-arvosuunnitelman toteuttamisen. Sen tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja naisten urakehitystä, poistaa syrjintä, mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen naisille ja miehille, saada 45 prosenttia naisia niille alueille, joilla naiset nyt ovat aliedustettuina, sekä lisätä naisten määrää teknisissä tehtävissä. Suunnitelman toteuttamista seurataan vuosittain ja siitä keskustellaan tasa-arvokomiteassa, työneuvostossa ja kaikkien työntekijöiden kesken. Alustavat tulokset ovat rohkaisevia, sillä naisten määrä paremmin palkatuissa tehtävissä on noussut 26,2 prosentista 27,7 prosenttiin vuosien 2011 ja 2012 välillä.

### **KVINFO asiantuntijatietokanta, Tanska**

Vuonna 1997 KVINFO, Tanskan sukupuoli-, tasa-arvo- ja moninaisuustiedon keskus, alkoi kerätä tietoja verkossa saatavilla olevaan asiantuntijatietokantaan, jonka tavoitteena on lisätä naisten näkyvyyttä mediassa ja naisten pääsyä korkeimpien tasojen tehtäviin mediaorganisaatioissa. Tietokannassa on tällä hetkellä melkein 1 200 naisen tiedot, kattaen asiantuntijoita monilta aloilta, mukaan lukien tutkijoita, liike-elämän asiantuntijoita ja johtajia, poliitikkoja, toimittajia ja taidemaailman ja kulttuurin vaikuttajia. Vaikka naiset ovat hyvin näkyvillä tanskalaisessa mediassa ja monissa arvovaltaisissa tehtävissä, kuten uutisankkureina, sotoimittajina ja toimitusjohtajina mediassa, julkista keskustelua aiheesta on vähän. Vaikka tanskalaiset naiset kuuluvat maailman koulutetuimpiin naisiin, 72 prosenttia asiantuntijoista mediassa vuonna 2010 oli miehiä.

Asiantuntijatietokanta tarjoaa toimittajille, työnantajille ja konferenssien järjestäjille käyttäjäystävällisen työkalun etsiä naisasiantuntijoita, joilla on tiettyä osaamista ja taitoja monilta aloilta (tiede, liike-elämä, politiikka, kulttuuri, taide). Tietokanta mahdollistaa näin naisten näkyvyyden toimittajille sekä lisää naisten painoarvoa ja naisten äänen kuuluvuutta mediassa.



## EDISTYSASKELIA JA NIIDEN ESTEITÄ ONGELMA-ALUEELLA J: NAISET JA TIEDOTUSVÄLINEET

### EDISTYSASKELIA

- Naiset ovat hyvin edustettuina media-alaan liittyvien tutkintojen suorittajina EU:ssa.
- Naiset pääsivät aiempaa paremmin media-alan ammatteihin.
- Jotkin (lähinnä julkiset) mediaorganisaatiot ovat kehittäneet sukupuolten tasa-arvoa koskevia mekanismeja, joilla tuetaan naisten työskentelyä media-alalla.
- Naiset ovat päässeet aiempaa paremmin mediaorganisaatioiden johtotehtäviin EU:n itäeurooppalaisissa ja Pohjoismaihin kuuluuissa jäsenvaltioissa.
- Joissain jäsenvaltioissa otetaan käyttöön vapaaehtoisia sääntelykäytäntöjä.

### HINDERNISSE

- Naiset ovat aliedustettuina korkeimmissa tehtävissä, joissa vaikutetaan eniten toimitukselliseen sisältöön.
- Kaikissa EU:n mediaorganisaatioissa ei ollut käytössä tasa-arvosuunnitelmia/valvontamekanismeja vuonna 2012.
- Lasikatto mediateollisuudessa saattaa myötävaikuttaa sukupuolten väliseen palkkaeroon ja vertikaaliseen segregatioon.
- Tällä hetkellä ei ole mahdollista mitata, miten naiset ja miehet ovat edustettuina mediasisällössä.
- Naisten asemasta joillain media-aloilla (esim. digitaalisessa mediassa, mainonnassa, elokuvanteossa ja kustannustoiminnassa) ei ole saatavilla tarpeeksi tietoa.

## EU:n tulevan toiminnan suuntaviivoja

- Kohdistetaan toimet mediateollisuudessa sitkeästi vaikuttavaan lasikattoon, jotta lisätään naisten osallistumista korkean tason päätöksentekotehtäviin ja hallitusten jäseniksi.
- Täydennetään mediaorganisaatioiden vapaaehtoisia toimia poliittisilla toimilla, joilla tuetaan media-alan ja sen sisällön muuttumista.
- Puututaan sukupuolten väliseen palkkaeroon ja vertikaaliseen segregatioon toteuttamalla erityistoimia.
- Tunnustetaan mediasisällön aikaansaamien sukupuolistereotyyppien vakavat seuraukset.
- Arvioidaan, miten miehet ja naiset ovat edustettuina mediassa.
- Kyseenalaistetaan stereotyyppiä mediasisällössä, samalla kun suojellaan sananvapautta.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Naiset und Miehett in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN  
Tel. +370 521574-44/00

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-271-6

doi:10.2839/19511

MH-04-15-022-FI-N