

# Kysely syrjinnästä musiikintutkimuksessa Suomessa (2020): raportti

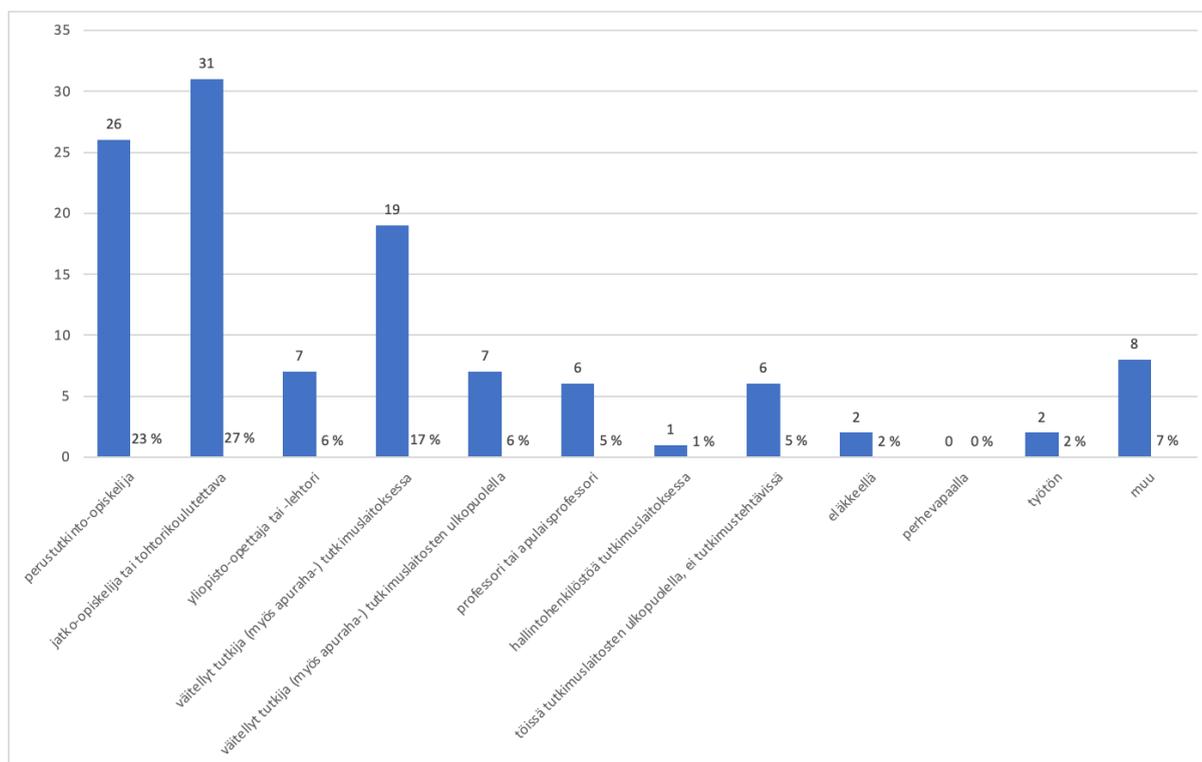
Antti-Ville Kärjä, Elina Seye ja Milla Tiainen

[Report on the survey about discrimination in music research in Finland 2020; English summary at the end.]

Suomen etnomusikologinen seura ja Suomen musiikkitieteellinen seura toteuttivat lokakuussa 2020 kyselyn, jolla kartoitettiin syrjintäkokemuksia musiikintutkimuksen alalla ja opinnoissa.

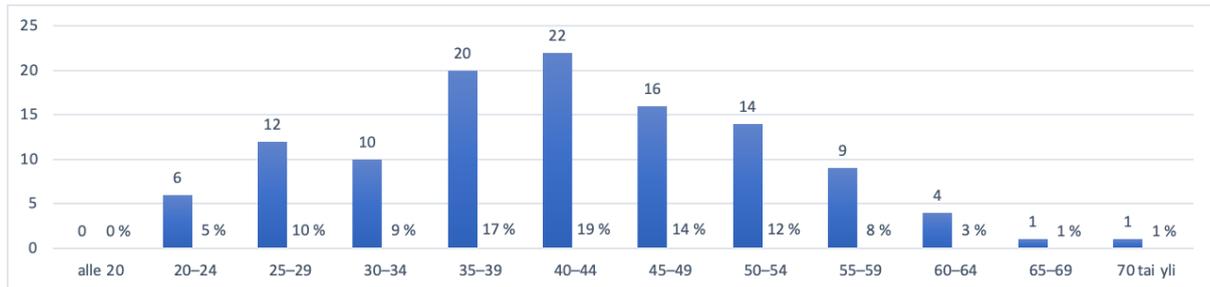
Kyselytyöryhmään kuului tämän raportin kirjoittajien lisäksi Henrik Järvi. Kysely toteutettiin SurveyPal-alustalla ja siihen oli mahdollista vastata suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Kyselystä tiedotettiin seurojen sähköpostilistoilla ja sosiaalisen median kanavissa sekä sopivilla yliopistojen ja opiskelijajärjestöjen sähköpostilistoilla.

Kyselyyn annettiin 120 vastausta, joista kolme oli tyhjiä. Opintojen tai tutkijanuran vaiheen ilmoittaneista perustutkinto-opiskelijoita oli noin neljännes, samoin kuin jatko-opiskelijoita tai tohtorikoulutettavia. Vastaajista kolmasosa oli väitelleitä opetus- ja tutkimustehtävissä toimivia henkilöitä. Muut vastaajat olivat hallinto henkilöstöä, eläkkeellä, työttömänä, vastikään valmistuneita, opiskelemissa toista tutkintoa tai muissa kuin tutkimustehtävissä työskenteleviä maistereita ja tohtoreita. (Ks. kuvio 1.)



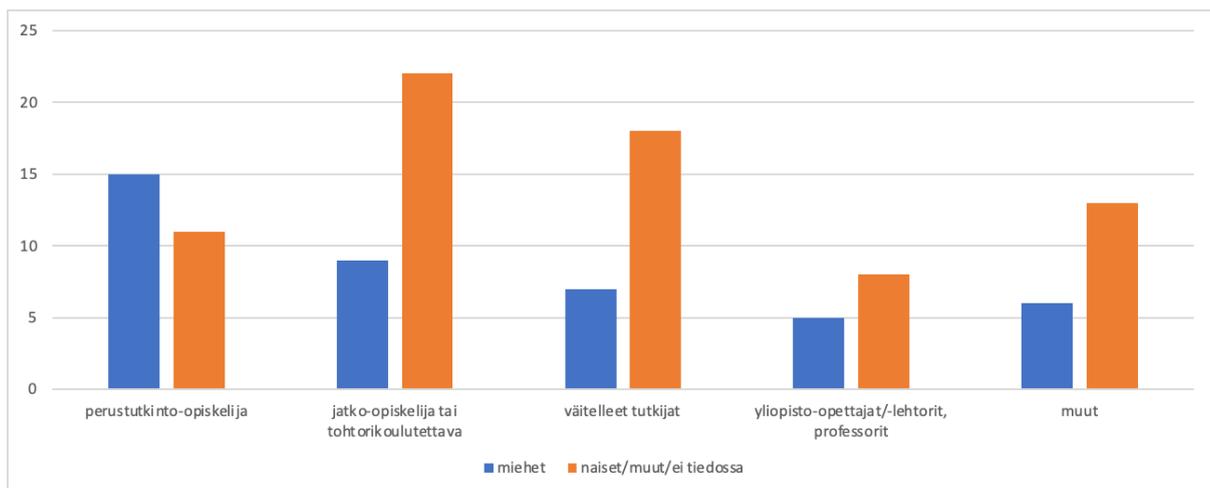
Kuvio 1. Vastausten jakauma opintojen tai tutkijanuran vaiheen mukaan (N=115).

Vastaajista noin puolet ilmoitti olevansa naisia ja noin kolmasosa miehiä. Kuudennes jätti kertomatta tai valitsi vaihtoehdon “muu”. Tämä vastaa humanististen ja taidealojen korkeakoulutuksen yleistä juridiseen sukupuoleen perustuvaa jakaumaa (ks. esim. THL 2021). On tosin tavallista, että naiset vastaavat kyselyihin miehiä enemmän, joten mahdollisesti tämänkin kyselyn vastaajissa naiset ovat hieman yliedustettuina. Ikäjakaumassa 35–49-vuotiaiden osuus oli melko tarkalleen puolet (ks. kuvio 2).



Kuvio 2. Vastausten ikäjakauma (N=115).

Vastaajien sukupuolijakauma ikäryhmittäin on sen sijaan epätasaisempi: opiskelijaikäisissä vastaajissa miehiä on enemmän kuin muita, kun taas 35–50-vuotiaiden vastaajien joukossa on naisennemmistö. Erityisen suuri naisennemmistö on ikäryhmässä 45–49 vuotta. Yli 50-vuotiaiden ryhmässä on taas miesennemmistö. Samankaltainen sukupuolijakauma näkyy myös tarkasteltaessa vastaajien sukupuolta suhteessa opintojen tai tutkijanuran vaiheeseen: perustutkinto-opiskelijoissa miesvastaajia on yli puolet, jatko-opiskelijoissa ja väitelleissä tutkijoissa on naisennemmistö, kun taas opetushenkilökuntaan kuuluvissa on mukana naisia ja miehiä lähes yhtä paljon (ks. kuvio 3). Muihin kuin edellisiin ryhmiin kuuluvien joukossa on myös naisennemmistö (avovastauksissa mainitaan “muiden” ryhmään kuuluvan mm. vastavalmistunut maisteri, maisteriksi valmistunut, joka opiskelee toista tutkintoa sekä tutkija tutkimuslaitosten ulkopuolella).



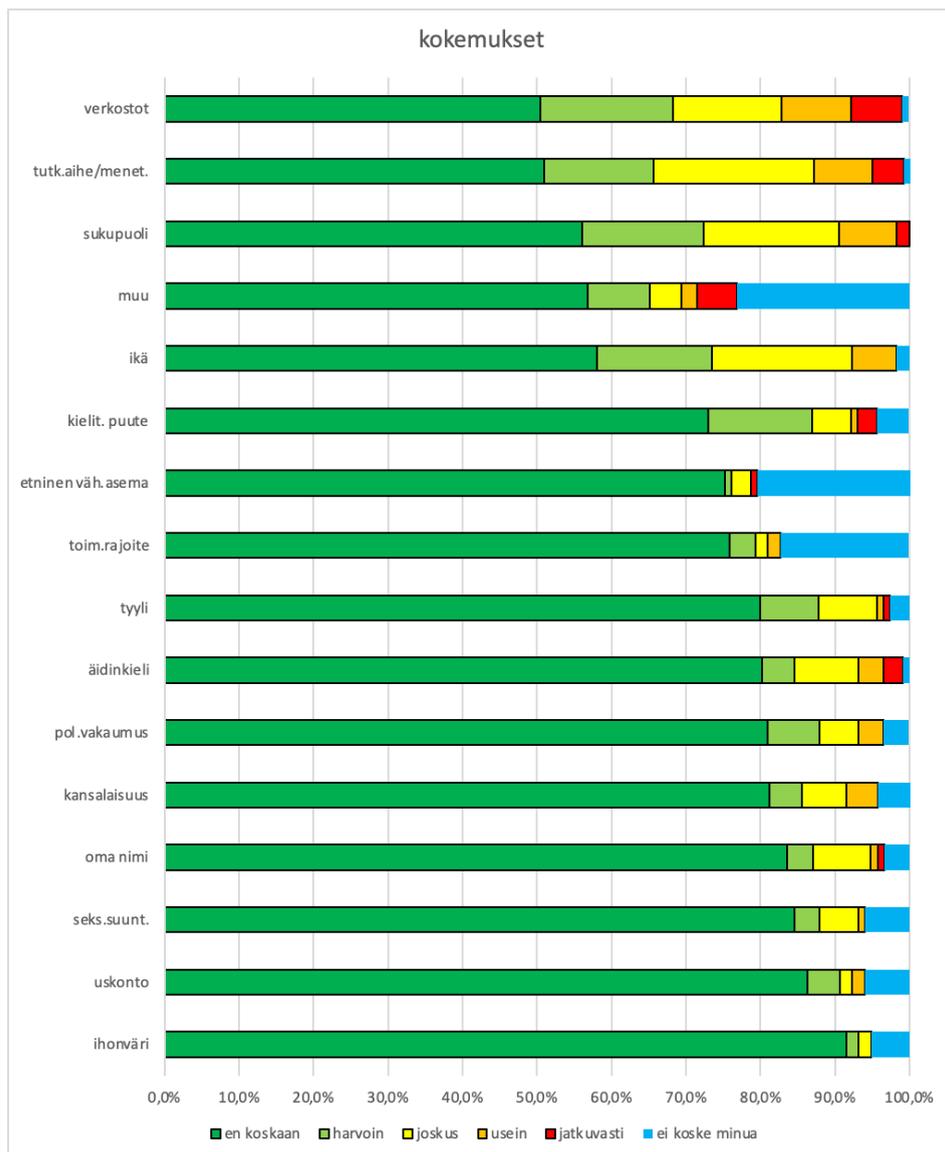
Kuvio 3. Sukupuolijakauma uravaiheittain (N=114).

## Kokemukset syrjinnästä

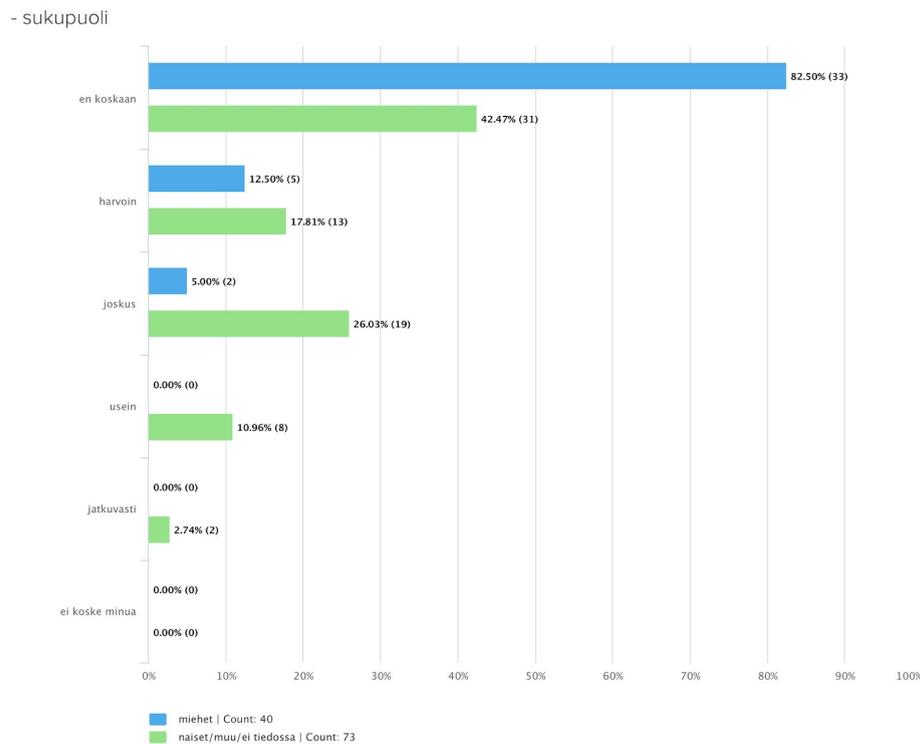
Kyselyn ensimmäinen kysymys koski syrjinnän kokemuksia musiikintutkimuksen opinnoissa, työtehtävissä tai muissa musiikintutkimukseen liittyvissä tilanteissa. Syrjinnän perusteiksi oli kyselyssä annettu sukupuoli, ikä, äidinkieli, kielitaidon puute, ihonväri, kansalaisuus, etninen

vähemmistöasema, uskonto tai uskonnottomuus, seksuaalinen suuntautuminen, toimintarajoite tai vamma, oma nimi, poliittinen vakaumus, pukeutuminen tai tyyli, tutkimusaihe tai -menetelmät ja verkostot tai niiden puute (myös opiskelijayhteisö, perhesuhteet). Lisäksi oli vaihtoehto “muu”, jota saattoi tarkoittaa lyhyellä vapaamuotoisella vastauksella. Kutakin kriteeriä arvioitiin erikseen viisiportaisella asteikolla: ei koskaan, harvoin, joskus, usein, jatkuvasti. Vaihtoehtona oli myös vastaus “ei koske minua”.

Kyselyn perusteella sukupuoli ja ikä nousevat esiin keskeisimpinä koettuun syrjintään vaikuttavina fyysisinä tekijöinä. Niitäkin enemmän syrjintää on koettu tutkimusaiheen tai -menetelmien sekä verkostojen tai niiden puutteen takia (ks. kuvio 4). Vastausten perusteella miehet kokevat huomattavasti muita vähemmän syrjintää *kaikilla* annetuilla kriteereillä, mutta erityisesti sukupuolen perusteella (ks. kuvio 5).



Kuvio 4. Syrjintäkokemusten perusteet vaihtoehdon “en koskaan” mukaan järjestettynä.

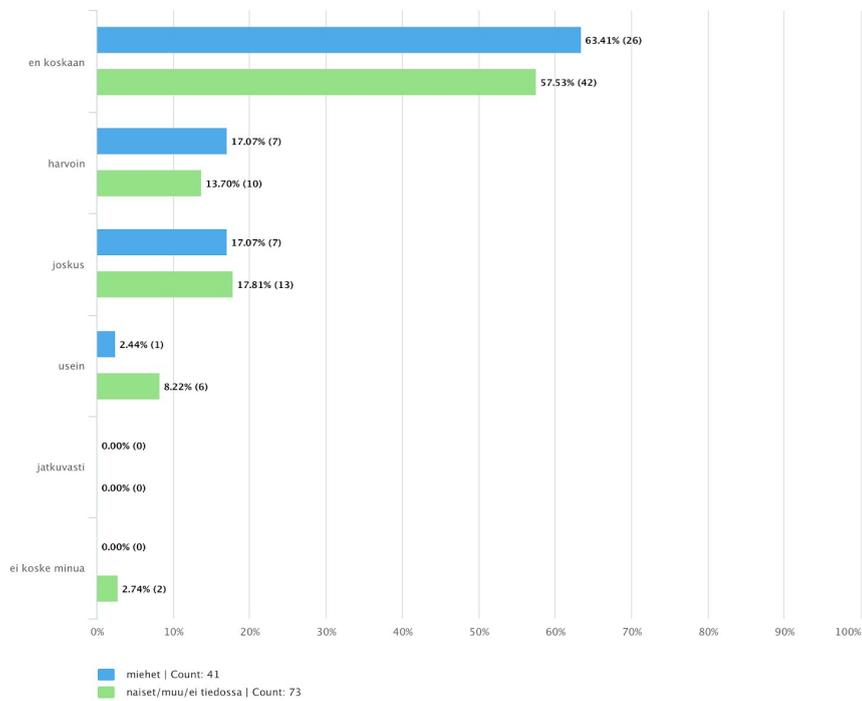


Kuvio 5. Kokemukset sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä sukupuolittain (N=113).

Kokemukset sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ovat selvästi yleisempiä yli 50-vuotiailla ”ei-miehillä” (N=15): kolmannes yli 50-vuotiaista naisista ja muista kuin miehistä vastasi kokevansa syrjintää sukupuolestaan johtuen joko usein tai jatkuvasti, kun taas kaiken ikäisistä naisista samoin vastasi osapuilleen joka seitsemäs. Samankaltainen ero näkyi eri ikäryhmiin kuuluvien naisten ja muiden kuin miesten välillä myös iästä johtuvan syrjinnän kohdalla: vastauksia joskus, usein ja jatkuvasti esiintyi vajaalla puolella yli 50-vuotiaista ”ei-miehistä”, kun kaikkien vastaajien keskuudessa vastaava osuus oli noin neljännes. Vaikka lukumäärien perusteella ei kannata yleistää, vaikuttaa siltä, että muiden kuin miesten syrjinnän kokemukset lisääntyvät ikääntymisen myötä. Musiikintutkimus tuskin on tässä suhteessa sen tasa-arvoisempi ala kuin mikään muukaan: esimerkiksi Työsuojelurahaston tilaamassa ja Tampereen yliopiston toteuttamassa kattavassa työssä koetun syrjinnän selvityksessä havaittiin, että varttuneista ikäsyrjintää kokeneista henkilöistä valtaosa on naisia, ja juuri yli 55-vuotiaiden naisten mielestä työelämän eriarvoisuus vain lisääntyy (ks. esim. Pietiläinen ym. 2018: 15, 20; Anttila 2019: 30). On toki mahdollista, että sukupuolittunut syrjintä on vähemmän nuorempien sukupolvien keskuudessa, mutta koska nuoremmatkin naiset ovat tekemisissä iäkkäämpien miesten kanssa, tämä tuskin voi olla ainoa ikäryhmien välistä eroa selittävä tekijä.

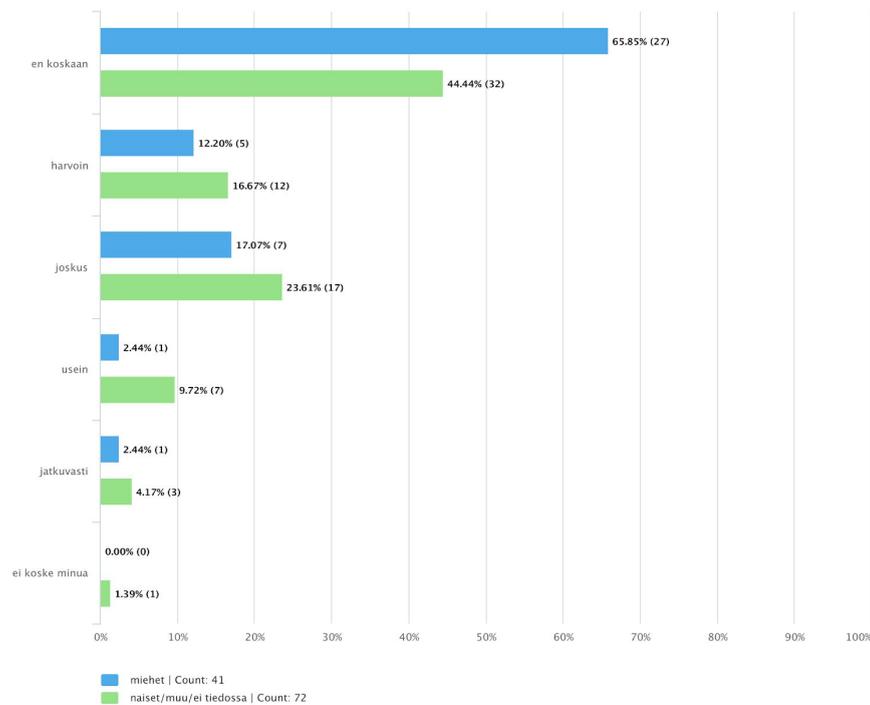
Vastaajan sukupuolella ei kuitenkaan ole yhtä suurta vaikutusta iän perusteella koettuun syrjintään kuin muista syistä johtuvaan syrjintään, joskin myös iän perusteella miehet kokevat syrjintää hieman vähemmän kuin naiset (ks. kuvio 6). Myös tutkimusaiheen tai -menetelmien perusteella koetussa syrjinnässä ero eri sukupuolten välillä on hieman pienempi kuin muista syistä johtuvan syrjinnän kohdalla (ks. kuvio 7).

- ikä



Kuvio 6. Kokemukset ikään perustuvasta syrjinnästä sukupuolittain (N=114).

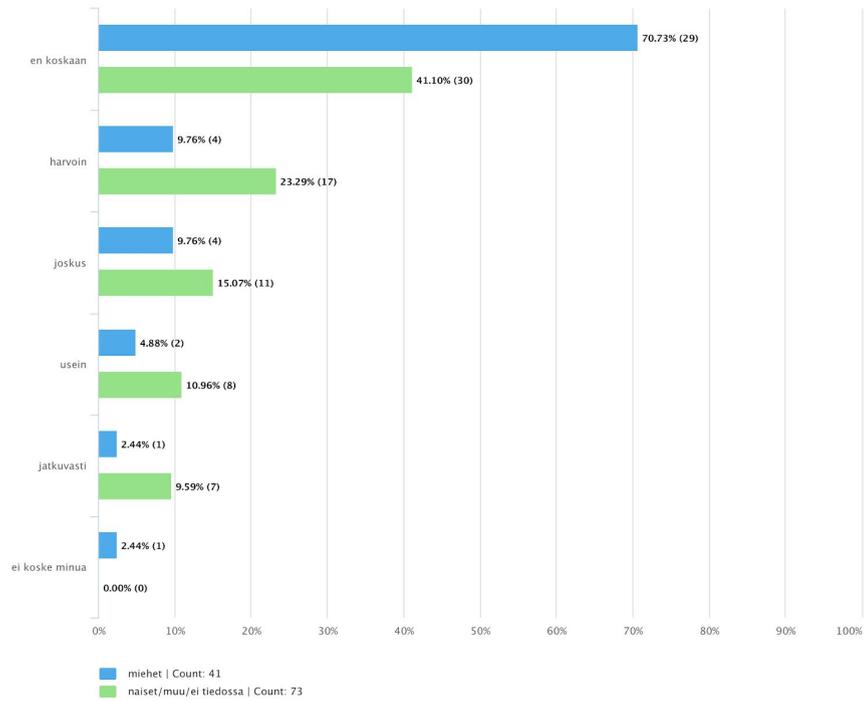
- tutkimusaihe tai -menetelmät



Kuvio 7. Tutkimusaiheeseen tai -menetelmiin perustuva syrjintä sukupuolittain (N=113).

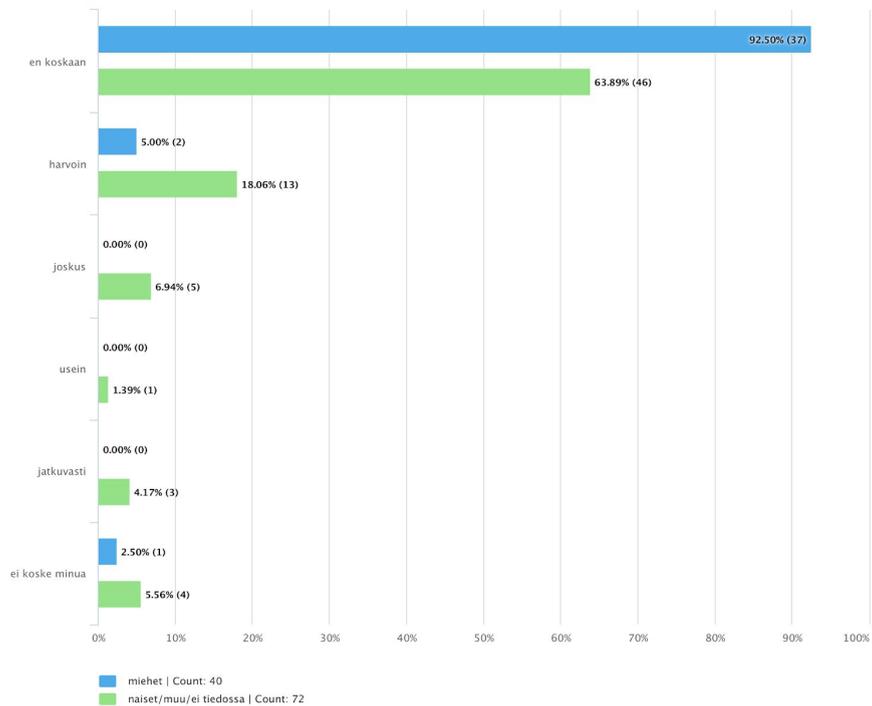
Sen sijaan syrjintä verkostojen ja kielitaidon puutteen perusteella taas on selvemmin sukupuolittunutta (ks. kuviot 8 ja 9). Verkostoihin liittyvän syrjinnän osalta eroa selittävät niin sanotut hyvä veli -verkotot, joiden vaikutus musiikintutkimuksen kentällä näyttää myös vapaamuotoisten vastausten perusteella olevan edelleen merkittävä. Myös tämä vastaa yleisempiä työssä koetun syrjinnän perusteita: erilaiset suosikkijärjestelmät koetaan tässä suhteessa selvästi ongelmallisimmiksi.

- verkostot tai niiden puute (myös opiskelijayhteisö, perhesuhteet)



Kuvio 8. Verkostoihin tai niiden puutteeseen perustuvan syrjinnän kokemukset sukupuolittain (N=114).

- kielitaidon puute



Kuvio 9. Kielitaidon puutteeseen perustuvan syrjinnän kokemukset sukupuolittain (N=112).

Huolestuttavana voi pitää lisäksi sitä, että siinä missä muiden perusteiden osalta syrjintäkokemukset ovat selvitysten perusteella vähentyneet, suosikkijärjestelmiin perustuvan syrjinnän osalta muutosta ei

juuri ole tapahtunut (Pietiläinen ym. 2018: 14). Nimenomaisesti kulttuurin toimialalla esiintyvää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja häirintää selvittänyt Anna Anttila (2019: 26, 30) painottaa hänkin suosikkijärjestelmiä yleisimpänä syrjintäperusteena ja työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Kielitaidon tai sen puutteen suhteen vastausten sukupuolittuneisuutta on puolestaan vaikeampi selittää.

Erot seksuaalisen suuntautumisen perusteella koetun syrjinnän kohdalla ovat erityisen pieniä sukupuolten välillä. Tämä selittyy pitkälti sillä, että seksuaalisen suuntautumisen perusteella syrjintää on kokenut vain hyvin pieni määrä vastaajia. Ero miesten ja muiden välillä on tässäkin havaittavissa, mutta naiset (ja muut) ovat valinneet miehiä useammin myös vaihtoehdon “ei koske minua”. Suurempi vastaajamäärä olisi voinut tuottaa toisenlaisia tuloksia.

Ihonväri, kansalaisuus, etninen vähemmistöasema ja uskonto eivät ilmene vastauksissa merkittävinä syrjinnän perusteina: kaikenlaisien syrjintäkokemusten osuudet näiltä osin olivat 3 %, 15 %, 4 % ja 8 %. Tässä suhteessa tulokset poikkeavat selvästi yleisistä työssä koetun syrjinnän perusteista, sillä eritoten ihonväriin tai etniseen alkuperään liittyvää syrjintää pidetään Suomessa ”hyvin yleisenä” ja ulkomaalaistaustaisten työttömyysaste on nykyisellään enemmän kuin kaksinkertainen muihin verrattuna (Mannila 2020: 13, 20). Anttilan (2019: 20) mukaan myös taide- ja kulttuurialalla maahanmuuttotautaisiin henkilöihin kohdistuva syrjintä on lisääntynyt viime vuosina. Yksi keskeinen selitys kyselyn tuloksiin voi olla se, että Suomessa musiikintutkimuksen opiskelijoissa ja tutkijoissa on edelleen hyvin vähän rodullistettujen vähemmistöjen edustajia. Se, missä määrin tämä puolestaan juontuu taiteen kaanoneista ja muusta Eurooppa-keskeisestä rakenteellisesta rasismista, on kuitenkin erillisen tarkastelun aihe.

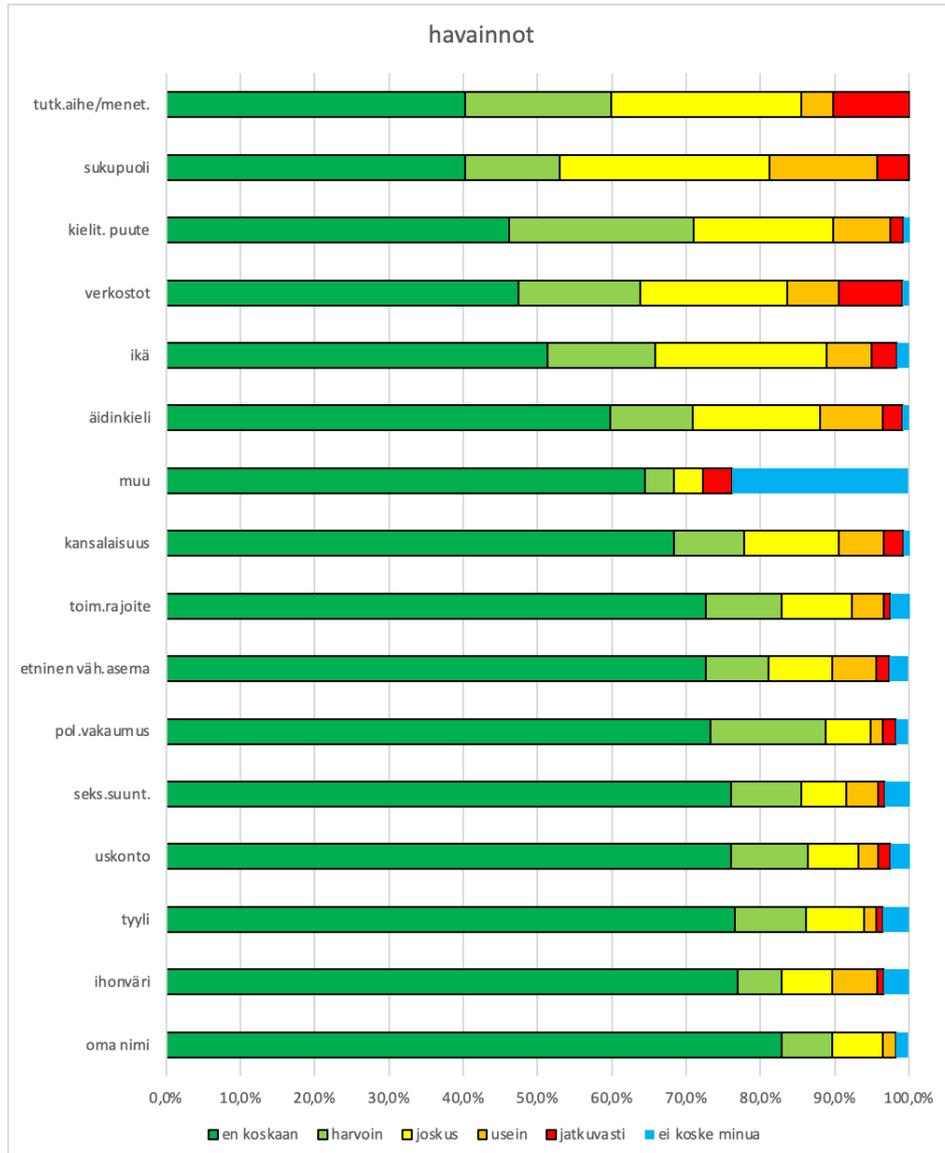
Lisäksi oli mahdollista valita kohta “muu” ja kertoa lyhyesti, minkä muun seikan perusteella on kokenut syrjintää musiikkitieteen opintojen tai työtehtävien yhteydessä. Vastaajien tässä kohdassa mainitsevat asiat (kuten terveydentilaan ja perhetaustaan liittyvät seikat) olisivat suurimmaksi osaksi olleet sijoitettavissa myös kyselyssä annettuihin vaihtoehtoihin.

## Havaittu syrjintä

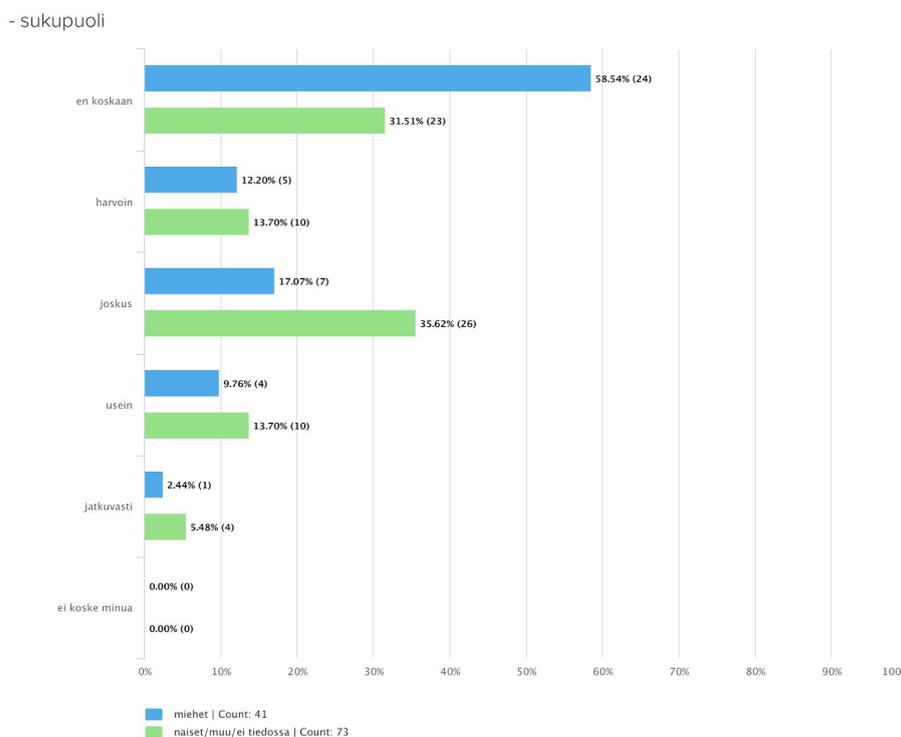
Seuraava kysymys koski vastaajien havaitsemaa syrjintää, ja kysymys rakentui samoin kuin kysymys koetusta syrjinnästä. Havainnot syrjinnästä jakautuivat pitkälti samansuuntaisesti kuin syrjintäkokemukset, mutta havaintoja syrjinnästä oli vastaajilla enemmän kuin henkilökohtaisia kokemuksia (ks. kuvio 10). Vastausten perusteella naiset myös havaitsevat syrjintää miehiä enemmän syrjinnän perusteesta riippumatta. Havainnot syrjinnästä ovat vahvimmin sukupuolittuneet nimenomaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohdalla (ks. kuvio 11). Vastaajan sukupuoli oli merkittävä tekijä myös havainnoissa äidinkieleen, kielitaidon puutteeseen, ihonväriin, kansalaisuuteen, etniseen vähemmistöasemaan, seksuaaliseen suuntautumiseen, tutkimusaiheeseen tai -menetelmiin sekä verkostoihin perustuvasta syrjinnästä.

Havainnot syrjintään vaikuttavista tekijöistä näyttävät olevan pitkälti linjassa koetun syrjinnän perusteiden kanssa: sukupuoleen, ikään, tutkimusaiheeseen tai -menetelmään ja verkostoihin perustuvaa syrjintää sekä koettiin että havaittiin eniten. Sen sijaan kielitaidon puute ja vähemmässä määrin myös äidinkieli nousevat syrjinnän perusteina esiin havainnoissa huomattavasti enemmän kuin kokemuksissa. Tämä herättää pohtimaan, eivätkö kielitaitoon perustuvaa syrjintää huomaa ne, joihin kyseinen syrjinnän muoto kohdistuu.

Vaihtoehtona oli myös ”muu”. Siihen annettiin vain vähän vastauksia, eivätkä ne pääosin sisältäneet uutta tietoa suhteessa annettuihin kriteereihin. Kuitenkin tässä kohdassa yksi vastaajista mainitsee havainneensa “suoran syrjinnän sijaan paljon vaikeammin havaittavaa suosimista (valkoiset, miehet, taidemusiikki)”.



Kuvio 10. Syrjintähavaintojen perusteet vaihtoehdon “en koskaan” mukaan järjestettynä.



Kuvio 11. Havainnot sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä sukupuolittain (N=114).

## Tilanteet ja toimijat

Seuraavat kysymykset koskivat tilanteita, jossa syrjintää oli koettu tai havaittu, ja ammatillisia ryhmiä, joiden taholta syrjintää oli koettu tai havaittu. Vaihtoehtoina tilanteista annettiin opetustilanteet, kokoukset, järjestötoiminta, vapaamuotoiset tilanteet (mm. ruokailu, juhlat), kotimaiset ja ulkomaiset konferenssit, opetusmateriaali ja kirjallisuus, opetus suunnitelmat ja tutkintorakenteet sekä työnhaku. Lisäksi tarjolla oli “muu, mikä?”

Eri laisten tilanteiden osalta vastauksissa ei ollut kovin suuria eroja, vaan syrjintää oli koettu kaikissa annetuissa tilanteissa (ks. kuvio 12). Tosin tämä koski jälleen erityisesti muita kuin miehiä. Jonkin verran muita tilanteita enemmän syrjintää oli koettu vapaamuotoisissa tilanteissa sekä työhaussa. Näistä erityisesti työnhaku erottui tilanteena, jossa varsinkin naiset (ja muut kuin miehet) olivat kokeneet syrjintää (miehet 7 %, muut 33 %).

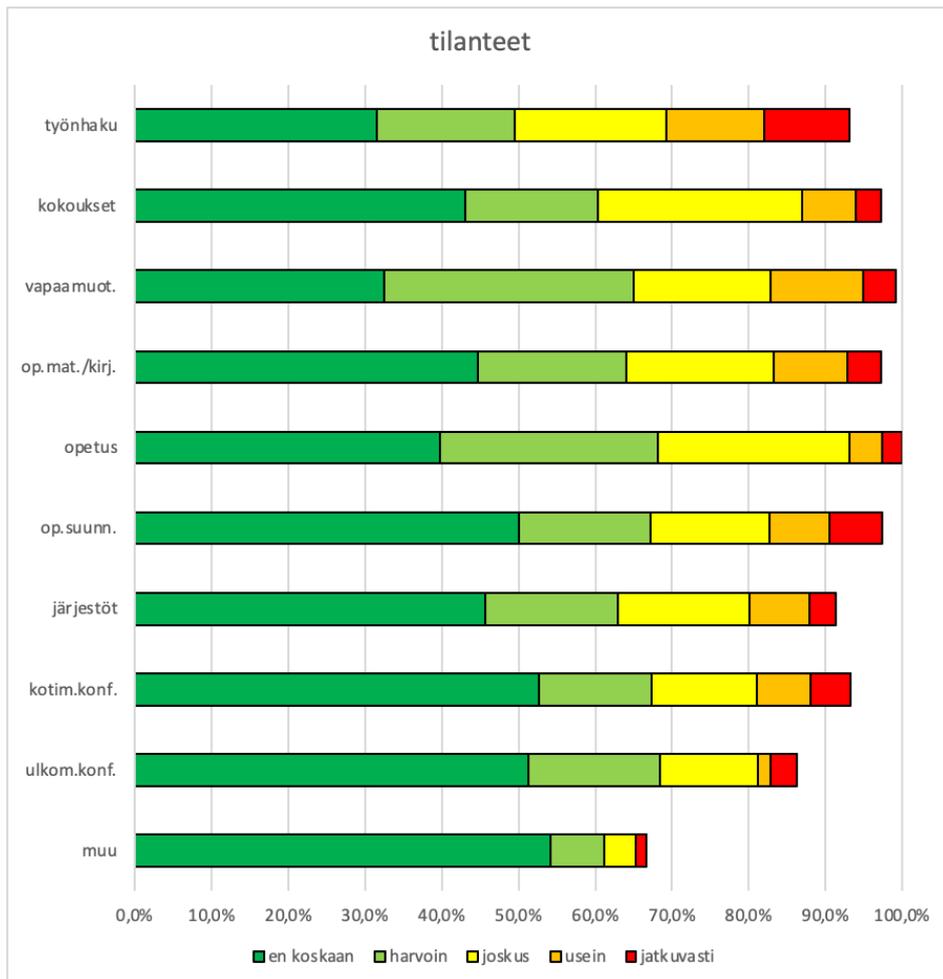
Kohdassa “muu” mainittiin tilanteina kyselyssä annettujen lisäksi seuraavat: “kollegoiden kanssa käydyt epäviralliset keskustelut ja kollegoiden välinen muu kommunikaatio”, sosiaalinen media ja ylipäättään työpaikat. Lisäksi yksi vastaaja oli tarkentanut kohdassa “muu”, ettei vastauksissaan ottanut kantaa edellä mainitsemaansa suosimiseen, jota tapahtuu kaikissa yllä mainituissa tilanteissa.

Ammatillisiksi ryhmiksi, joiden taholta syrjintää oli koettu ja havaittu, oli annettu seuraavat vaihtoehdot: esihenkilöt, hallinto henkilöstö, opettajat, kollegat tai opiskelijatoverit, alaiset, opiskelijat sekä muut (ks. kuvio 13). Varsin odotetusti syrjintää esiintyi eniten esihenkilöiden, opettajien ja kollegojen tai opiskelijatoverien toiminnassa, mutta myös opiskelijoiden taholta opettajia kohtaan sekä hallinto henkilöstön piirissä. Yhtäläillä yllätyksetöntä lie, että alaisten taholta syrjintää koettiin tai havaittiin vähiten. Vaihtoehdon “muut” valitsivat vain harvat, mutta tätä kategoriaa selittävässä

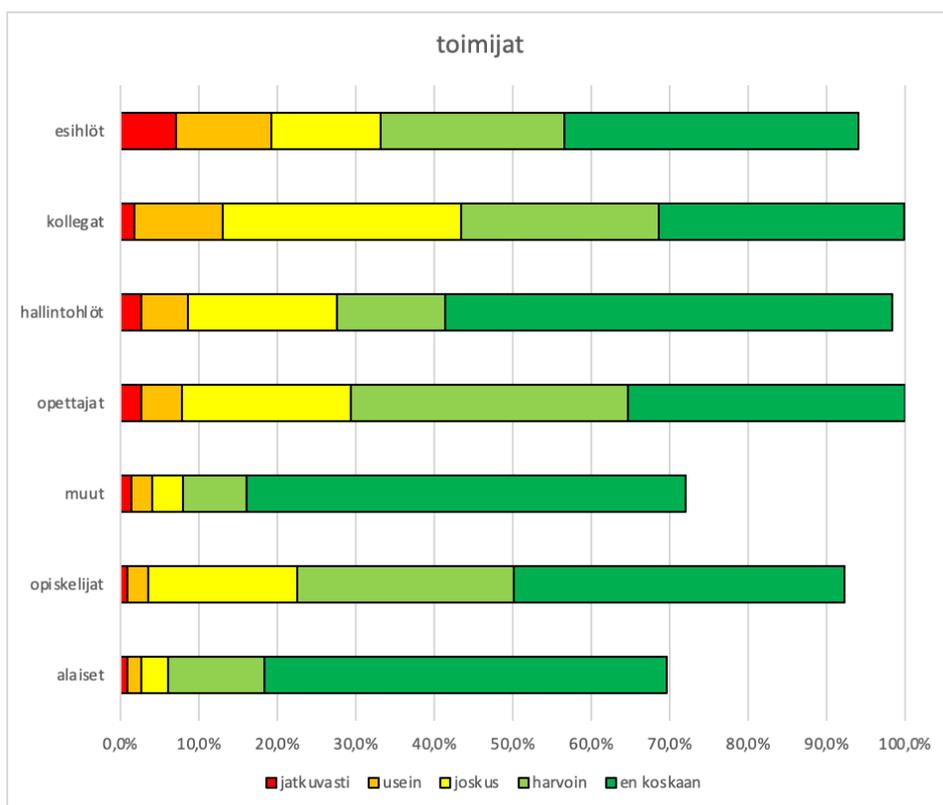
vastauksissa mainintoja saavat: “some”, “tiedeyhteisö”, “tapahtumiin ilmestyneet ulkopuoliset henkilöt”, “rekrytoijat” ja “virantäytöissä valintaprosessista vastaavat”.

Sukupuolella oli tässäkin kysymyksessä väliä, sillä miehet olivat kokeneet tai havainneet syrjintää selvästi muita vähemmän. Ero oli erityisen selvä esihenkilöiden, opettajien ja kollegojen tai opiskelijatoverien taholta usein tai jatkuvasti koetun tai havaitun syrjinnän osalta:

- esihenkilöissä usein/jatkuvasti: miehet 5 %, muut 23 %
- opettajissa usein/jatkuvasti: miehet 0 %, muut 11 %
- kollegat/toverit usein/jatkuvasti: miehet 3 %, muut 18 %



Kuvio 12. Syrjintätilanteet järjestettynä sen mukaan, koettiin tai havaittiin syrjintää joskus tai useammin.



Kuvio 13. Ammatilliset ryhmät järjestettynä sen mukaan, koettiin tai havaittiin syrjintää usein tai jatkuvasti.

## Vapaamuotoisia kuvauksia syrjinnästä

Monivalintakysymysten jälkeen kyselyssä oli vielä mahdollista halutessaan kertoa vapaamuotoisesti omista syrjintäkokemuksistaan tai havaitsemastaan syrjinnästä. Suurin osa vastaajien esiin nostamista ilmiöistä ja tilanteista toistuu muissakin vastauksissa, joten kaikkia vastauksia ei siteerata. Suorat sitaatit on esitetty alkuperäiskielellä.

Vastaajan sukupuolesta riippumatta monissa vastauksissa mainitaan lähipiiriin (samoista tutkimusaiheista kiinnostuneiden, samanlaisesta taustasta tulevien) suosiminen, ja sen kääntöpuolena muiden kuin lähipiiriin kuuluvien aliarvioiminen ja halveksiminen. Jopa kiristys ja omien verkostojen ulkopuolelle jätettyjen mustamaalaaminen tuodaan esiin joissakin vastauksissa. Tämä vastaa myös muissa selvityksissä esiin nostettuja ”suosikkijärjestelmiä” ylivoimaisesti keskeisimpänä työhön liittyvän syrjinnän muotona (Pietiläinen ym. 2018: 14, 55; Anttila 2019: 30).

Sisäpiireistä ja verkostoista käytetään monenlaisia nimityksiä, kuten ”akateeminen nepotismi” ja ”suosikkijärjestelmä”. Näiden toimintaa kuvaillaan muun muassa seuraavasti: ”suhteilla [...] iso merkitys [...] ja osittain nämä suhteet ovat ylisukupolvisia”, ”suhteet ja tutkimusala ratkaisee kaiken”, ”itselle syystä tai toisesta läheisiä henkilöitä suositaan sumeilematta”, ”kuppikuntia ja niiden välisiä jännitteitä”. Nämä vastaukset voidaan tiivistää yhden vastaajan sanoihin: ”Syrjintä ilmenee usein enemminkin tiettyjen henkilöiden suosimisena kuin varsinaisesti toisten ulossulkemisena.”

Syrjintä näyttää avovastauksienkin perusteella kohdistuvan enemmän naisiin kuin miehiin. Esimerkiksi ”hyvä veli -verkostot” ja vastaava miesopiskelijoiden ja -tutkijoiden suosiminen

mainitaan useissa vastauksissa. Myös naisiin kohdistunut seksuaalinen häirintä mainitaan tässä yhteydessä. Yksi miespuolinen vastaaja tosin toteaa, että päin vastoin naisia suositaan humanistisilla aloilla, ja toinen vastaaja mainitsee törmänneensä “hyvä veli -verkostojen” lisäksi myös “hyvä sisko -verkostoihin”. Taide- ja kulttuurialaa koskevassa selvityksessään Anttila (2019: 10–12) viittaa ”suomalaiseen sukupuoliperinteeseen” ja siinä vaikuttavaan maskuliinisuuden normiin, mikä tekee ammatillisista sukupuolirooleista ahtaita eritoten miehille ja pojille, mutta johtaa myös yleisempään sukupuolittuneeseen eriytymiseen työmarkkinoilla. Hänen mukaansa Suomea voi pitää tässä suhteessa jopa “segregaation suurvaltana”. Myös muissa tutkimuksissa on havaittu, että ”[s]yrjintäkokemukset ja työelämän sukupuolen mukainen segregatio liittyvät toisiinsa monimutkaisella tavalla”, ja että juuri ”[m]oniperusteiset syrjintäkokemukset ovat selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä” (Pietiläinen ym. 2018: 28, 62).

Avovastauksissa tulee esiin myös yhteiskuntaluokkien merkitys, vaikka osa vastaajista palautteessan kritisoi kysymystä vastaajan luokkataustasta. Useassa vastauksessa mainitaan elitismi tai suoraan alemmista yhteiskuntaluokista tulevien (epäsuora) syrjintä, jota yksi vastaaja nimittää “akateemiseksi ylimielisyydeksi”. Vastaaja korostaa, että mainittua ylimielisyyttä (elitismia) ei paljasteta opetuksessa tai tutkimusteksteissä, vaan se ilmenee arkisemmissä tilanteissa, kuten ruokailuissa ja konferenssien tauoilla (esimerkiksi epäasiallisena puheena siivoojista ja vahtimestareista). Toinen vastaaja puolestaan pohtii, että “elitistisyys ei mielestäni ole vähentynyt, pikemminkin päinvastoin kaikkien säästötoimien ja leikkausta myötä musiikintutkimus on palannut eliitin oppiaineeksi, jota opiskelevat vain ne, joilla on siihen varaa (ts. on varaa jäädä työttömäksi)”.

Vastauksissa todetaan myös se, että vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä on musiikintutkimuksen alalla “älyttömän vähän”, joskaan syitä tälle seikalle ei vastauksista löydy. Kuitenkin suomen kieli mainitaan muutamassa vastauksessa ulossulkevana tekijänä, ja yhdessä vastauksessa lisätään, että vaikka puhuisi suomea, ulkomaalaistaustainen voi silti jäädä ulkopuoliseksi musiikintutkimuksen yhteisöissä. Laajemmissa tutkimuksissa on havaittu, että vaikka syrjintää kokeneet henkilöt osallistuvat usein aiheen kartoituksiin, juuri vähemmistöryhmien edustajien osuus jää yleensä vähäiseksi (Pietiläinen ym. 2018: 60–61).

Lisäksi useammassa vastauksessa mainitaan suomalaisten tutkimusaiheiden suosiminen. Tämä “etnosentrisyys ja Suomi-keskeisyys” kytkeytyy osittain suomen kielen käyttöön, mutta on pelkkää kielitaitoa laajempi ilmiö: “it is very clear how the researchers on Finnish topics receive more grants, or places in the national academic circles, but other foreign topics are not priority”; “Suomi-korostus tutkimuksessa sulkee pois maahamuuttaja(jatko-)opiskelijat musiikin tutkimuksesta ja kollegiaalisuudesta, kun kielitaito ei riitä”.

Muunkinlaisia syrjiviä asenteita ja käytäntöjä on musiikintutkimuksessa kohdattu: Esimerkiksi fyysisiä rajoitteita ei musiikintutkimuksen alalla useinkaan muisteta huomioida, vaan opetusta, kokouksia ja muita tapahtumia on järjestetty vuosien ajan tiloissa, joihin ei ole esteetöntä pääsyä. Seminaarien ja konferenssien puhujat saattavat kieltäytyä mikrofonin käytöstä. Vieraiden kulttuurien tutkimuksesta ja niitä käsittelevistä oppimateriaaleista on havaittu syrjiviä asenteita, joskin vastauksissa viitataan toisaalta siihen, että musiikintutkimuksen opetuksessa tällaisia asenteita pyritään myös purkamaan. Yksi vastaaja kokee, että muusikkotaustaisia tutkijoita syrjitään musiikintutkimuksessa: “Musiikin alalla ei ole muusikkovetoista tutkimusta [...] jopa tohtoroituneet muusikot painetaan syrjään omalla alallaan.”

Yleisemmän tason kommentteina vastauksissa todetaan jopa seuraavasti: “Työyhteisönä suomalainen yliopisto on takapajula, jossa narsistit ja kovimmin huutajat dominoivat kilttejä ja fiksuja.” Toinen vastaaja puolestaan on havainnut, että tietoisuus syrjinnästä ei välttämättä johda siihen, että henkilö itse kohtelisi muita tasa-arvoisesti: “Paradoksaalisesti ne jotka kärjekkäimmin puhuvat syrjintää vastaan ovat kokemuksessani olleet usein ne, jotka syrjintää eniten harjoittavat. Tuollaisella puheella luodaan suoja, jonka turvin syrjintää voidaan käyttää vallankäytön välineenä.”

Näistä kommentteista huolimatta moni vastaaja (joukossa eri sukupuolten edustajia) kuitenkin kokee musiikintutkimuksen yhteisöt pääosin tasa-arvoisiksi: “yhteisöllä on mielestäni yleisesti suvaitsevainen ja tasa-arvonäkökulmat huomioiva arvopohja”, “syrjinnästä puhutaan paljon enemmän kuin mitä sitä oikeasti näkyy”, “[edellä mainitusta] tilanteesta on aikaa vuosia, en ole törmännyt vastaavaan”, “enligt mina upplevelser har jag aldrig stött på ett så öppet och neutralt sammanhang som mina musikvetenskapsstudier”, “muilla aloilla, joissa olen työskennellyt ja opiskellut, syrjintää on ollut enemmän”, “I found the field extremely welcoming and inclusive”.

## Ehdotuksia syrjinnän vähentämiseksi

Kyselyssä oli myös mahdollista esittää vapaamuotoisia kommentteja siitä, miten syrjintää voisi musiikintutkimuksen alalla vähentää. Vastaukset on esitetty alla suurin piirtein ehdotusten yleisyyden mukaan siten, että yleisimmät ehdotukset kerrotaan ensin ja vähemmän mainintoja saaneet niiden jälkeen. Samat ajatukset kuitenkin toistuivat lähes kaikissa vastauksissa vain hieman eri näkökohtia painottaen.

Tärkeimmäksi keinoksi syrjinnän vähentämiseen nähtiin tiedottaminen, tietoisuuden levittäminen, ilmiöiden tunnistaminen, avoin keskustelu syrjinnästä ja ylipäätään vakavampi suhtautuminen syrjintään: “Juuri tällaiset kyselyt, asioista keskustelu ja vastaavat auttavat asiaa.” “Att ta tid för att medvetandegöra vilka former av diskriminering som finns.”

Ehdotettiin myös henkilöstön kouluttamista tunnistamaan syrjintä ja puuttumaan siihen: “YHTÄÄN KUKAAN ei ole vapaa siitä, että saattaa suhtautua syrjivästi muihin tietyissä tilanteissa. Siksi ihan jokaisen meistä pitäisi tiedostaa omia asenteita ja niihin mahdollisesti liittyviä ongelmakohtia.”

Vastauksissa peräänkuulutettiin päätöksenteon ja muiden “prosessien” läpinäkyvyyttä ja avoimuutta sekä siirtymistä pois professorikeskeisestä päätöksenteosta. Mahdollisesti tähän liittyi myös yhden vastaajan kommentti, jossa vaadittiin “yliopistojen autonomian palautusta”. Samansuuntaisesti kaivattiin syrjintään puuttumista yliopistoissa; erityisesti tiedekunnissa olisi tarpeen kehittää keinoja puuttua syrjintään. Lisäksi työnhakutilanteisiin toivottiin hakijoiden anonymisointia, jotta esimerkiksi sukupuoli ei vaikuttaisi valintaan. Asiaan on kiinnitetty huomiota myös laajemmissa työsyryntäselvityksissä (Pietiläinen ym. 2018: 63) samoin kuin Työterveyslaitoksen tuoreissa ohjeissa monimuotoiseen rekrytointiin (TTL 2021).

Yliopistojen ja tiedekuntien toivottiin puuttuvan hakuprosesseihin, jotta oman lähipiirin suosiminen ei olisi niin helppoa: “Lisää henkilökuntaa pienten piirien ulkopuolelta!” “Pidän muiden kannalta erittäin hankalana tilanteita, joissa keskenään parisuhteessa tai muuten hyvin läheisessä suhteessa olevat henkilöt työskentelevät samassa oppiaineessa ja vielä samankaltaisessa roolissa (esim. opettajina tai samassa tutkimushankkeessa). Tähän voisi ehkä puuttua yliopistojen tasolta jossain määrin.”

Kaiken kaikkiaan syrjinnän vähentäminen vaatii vastausten perusteella ennen muuta jokaisen sitoutumista tasa-arvon ihanteisiin ja yleisten eettisten periaatteiden noudattamista, kuten itsensä jääväminen itselle läheisten ihmisten hakemusten ja kirjoitusten arvioinnista: “Jokaisen tulisi katsoa peiliin, niin vaikeaa kuin se onkin. Esimerkki käytökselle lähtee ylhäältä, joten etenkin opetushenkilökunnan ja vastaavien ylempien toimijoiden tulisi ryhdistäytyä.” Jopa käytöstavoista muistutettiin: “ole ystävällinen ja salliva itselle ja muille”, “alkeellisimmat kohteliaan käytöksen ja työyhteisön kanssakäymisen normit”, ja “insist on non-toxic, egalitarian and non-exclusionary practices”.

Vastauksissa kaivattiin myös avoimempaa keskustelukulttuuria ja luottamuksen rakentamista työyhteisöissä, kansainvälisyyden edistämistä, erilaisuuden arvostamiseen pyrkimistä, vähemmistöjen ottamista mukaan, avoimuutta Suomen ja suomalaisen musiikin ulkopuolisille aiheille sekä oppimateriaalien ja opetuskäytäntöjen uudelleen tarkastelua.

Ehdotetut toimenpiteet ovat paljolti samoja kuin muissakin työsyrijintäselvityksissä esitetyt keinot ja suositukset tilanteen parantamiseksi. Tietoisuuden lisäämistä, koulutusta, neuvontaa, asennevaikutuskampanjoja sekä vaikutusten seuranta pidetään tärkeänä, mutta myös rakenteellisempia muutoksia olisi syytä harkita eritoten rahoituksen ohjaukseen, poliittisiin tukitoimiin ja organisaatiohierarkioihin liittyen (Anttila 2019: 9; Pietiläinen ym. 2018: 63).

## Palautetta ja huomioita

Kyselyn lopussa oli vielä mahdollisuus antaa palautetta itse kyselystä. Tyypillisin vastaus tässä kohdassa sisälsi kiitoksen siitä, että tällainen kysely on ylipäättään toteutettu. Lisäksi esitettiin kritiikkiä, jonka mukaan osa kysymyksistä oli vaikeita ymmärtää.

Joidenkin vastaajien mielestä kysymyksiä oli myös liikaa, vaikka kysely nimenomaan pyrittiin pitämään mahdollisimman tiiviinä, eikä avokysymyksiin ollut pakko vastata mitään.

Taustatietokysymysten kohta “yhteiskuntaluokka” herätti ihmettelyä; ilmeisesti käsitys yhteiskuntaluokasta koettiin vieraaksi. Työryhmä osasi ennakoita kysymyksen aiheuttavan hämmennystä, sillä Suomessa usein ajatellaan, ettei täällä ole yhteiskuntaluokkia samalla tavoin kuin muualla Euroopassa ja maailmassa. Odotetusti suurin osa vastaajista määritteli kuuluvansa keskiluokkaan. Tuoreehkosta tutkimuskirjallisuudesta poimittu luokkajaottelu (Erola 2010: 38) ei siten ollut järin toimiva, etenkin alemman ja ylemmän keskiluokan yhdistämisen osalta. Joka tapauksessa tämä kysymys olisi vaatinut tarkempaa selitystä siitä, millä perusteella luokka voidaan määritellä, jotta siihen olisi ollut helpompi vastata.

Myös vaihtoehto “ei koske minua” oli selvästi jäänyt joillekin epäselväksi, vaikka tätä ei palautteessa sinänsä mainittu. Mahdollisesti vaihtoehto oli lopulta turha, vaikka esimerkiksi etniseen vähemmistöasemaan perustuva syrjintä ei voi kohdistua valtaväestöön kuuluvaan henkilöön. Useimmissa tapauksissa tämä vastaus onkin todennäköisesti tulkittavissa “ei koskaan” -vastaukseksi.

Palautteeseen oli kirjoitettu muutakin kuin varsinaista palautetta, esimerkiksi kysymyksiä tulosten julkaisemisesta ja epäilyjä anonymiteetin säilymisestä. Vastauksia on kuitenkin käsitelty vain kokonaisuutena ja isompiin vastaajaryhmiin (esim. sukupuoli, ikäryhmät) jakaen, eikä avovastauksia ole yhdistetty vastaajan taustatietoihin. Tässä raportissa on myös edelleen anonymisoitu joitain sellaisia vapaamuotoisia vastauksia, joissa on viitattu esimerkiksi tiettyyn yliopistoon siten, että vastaaja itse tai henkilö(t), joihin hän vastauksessaan viittaa, voisivat olla tunnistettavissa.

Kansainvälisessä tai ainakin englanninkielisessä tutkijayhteisössä viime aikoina paljon keskustelua herättänyt rakenteellinen rasismi sekä siihen liittyvät vaatimukset tieteenalojen ”dekolonisaatiosta” (ks. esim. Seikkula 2016) eivät nousseet vastauksissa suoraan esiin. Muutamissa avovastauksissa pohdittiin kuitenkin sitä, miksi musiikintutkimus on alana niin ”valkoinen” ja mikseivät etnisiin vähemmistöihin kuuluvat opiskelijat hakeudu alan opintoihin. Näihin kysymyksiin kysely ei tarjoa vastauksia.

## Lähteet

Anttila, Anna (2019) *Tyttöhän soittaa kuin mies! Kuinka vahvistaa taide- ja kulttuurialan tasa-arvoa ja työhyvinvointia?* Helsinki: Cupore,

[https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2019/tyttohan\\_soittaa\\_kuin\\_mies\\_final.pdf](https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2019/tyttohan_soittaa_kuin_mies_final.pdf) (tarkistettu 8.2.2021).

Erola, Jani (2010) ”Luokkarakenne ja luokkiin samastuminen Suomessa”. *Luokaton Suomi? Yhteiskuntaluokat 2000-luvun Suomessa*. Toim. Jani Erola. Helsinki: Gaudeamus, 27–44,

[https://www.utu.fi/sites/default/files/public:/media/file/luokaton\\_suomi.pdf](https://www.utu.fi/sites/default/files/public:/media/file/luokaton_suomi.pdf) (tarkistettu 8.2.2021).

Mannila, Simo (2020) *Syrjintä Suomessa 2017–2019*. Tietoraportti. Helsinki: Oikeusministeriö,

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162517/OM\\_2020\\_20.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162517/OM_2020_20.pdf) (tarkistettu 8.2.2021).

Pietiläinen, Marjut & Viitasalo, Niina & Lipiäinen, Liudmila & Ojala, Satu & Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Jokinen, Esa & Korvajärvi, Päivi & Nätti, Jouko (2018) *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura*. Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Tampere: Tampereen yliopisto,

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102975/978-952-03-0662-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (tarkistettu 8.2.2021).

Seikkula, Minna (2016) ”#WhiteCurriculum – opiskelijaliike eurosentrismiä vastaan”,

<https://raster.fi/2016/09/05/whitecurriculum-opiskelijaliike-eurosentrismiä-vastaan/> (tarkistettu 11.2.2021).

THL (2021) ”Koulutuksen sukupuolen mukainen segregatio”,

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregaatio> (tarkistettu 8.2.2021).

TTL (2021) ”Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?”

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa/> (tarkistettu 11.2.2021).

## English summary

In October 2020, The Finnish Society for Ethnomusicology and The Finnish Musicological Society carried out a survey that charted possible experiences and perceptions of discrimination among the students, researchers and teachers of music studies. In addition to the writers of this report, the team responsible for realizing the survey included Henrik Järvi. The respondents of the survey could provide their answers in Finnish, Swedish and English. Information about the survey was distributed via the mailing lists and social media profiles of the societies as well as via other appropriate mailing lists.

The survey resulted in 120 replies three of which were blank. A quarter of those respondents who identified the current phase of their studies or academic careers were postgraduate students or PhD researchers. One third of the respondents were academic teachers or researchers with a PhD degree. The remaining respondents were people working in (university) administration, retired or unemployed people, newly graduated persons, or people who currently study for another degree or who work outside of academia while holding an MA or PhD degree in music studies. Circa 50 percent of the respondents identified themselves as women while approximately a third identified as men. One-sixth of the respondents didn't identify their gender or chose the category "other".

The first question of the survey concerned personal experiences of discrimination during one's studies or work experience in music studies or in any other situation related to the field. The survey identified the following as grounds on the basis of which discrimination can be experienced: gender, age, one's native language, lack of language skills, skin color, nationality, being a member of an ethnic minority group, religion or lack thereof, sexuality, disability, one's name, political views, appearance or personal style, one's research topic or methods, and networks or lack thereof (including student and familial networks). The survey also provided the additional category "other" which the respondent could clarify in an open answer.

Based on the answers, gender and age stand out as the main physical attributes due to which people have experienced discrimination in music studies. Even more central reasons for discrimination according to this survey are one's choice of research topic or methods as well as networks or lack thereof. The answers also indicate that men experience discrimination based on any criterion considerably less than people identifying as women or other. This applies particularly to gender-based discrimination.

The next question of the survey concerned discrimination that people may have perceived (without experiencing it personally). Perceptions of discrimination largely resembled experiences of discrimination in terms of the identified reasons, although respondents had perceived discrimination more than they had experienced it personally. On the basis of the answers women perceive discrimination more than men, and this is especially marked in the case of gender-based discrimination. The gender of the respondent also significantly affected the extent to which they had perceived discrimination based on the discriminated person's native language, lack of language skills, skin color, nationality, ethnicity, sexuality, research topic or methods, and networks or lack thereof. In terms of reasons, perceptions of discrimination were largely in line with the respondents' personal experiences: discrimination based on gender, age, research topic or methods, and networks figured most prominently both in perceived and experienced cases of discrimination. Interestingly, discrimination based on lack of language skills and to some extent native language was perceived significantly more than it was experienced.

The next questions of the survey concerned situations in which people have experienced or perceived discrimination, and the kinds of groups that engage in discriminatory behavior. Possible situations included teaching-related situations, meetings, activities of academic organizations and societies, informal social situations (e.g. meals, parties), national and international conferences, teaching materials and research literature, curricula, and situations related to recruitment. Based on the answers, discrimination is experienced and perceived in all these situations rather equally. This again applies especially to answers given by other than male respondents.

The list of professional groups that may engage in discriminatory behavior included the following options: supervisors at work, administrators, teachers, colleagues or peer students, subordinates, students, others. Perhaps quite predictably, supervisors, teachers, colleagues and peers were among those who had engaged in discriminatory behavior the most according to the respondents' experiences. Also students discriminating against teachers and discrimination exercised by administrators were mentioned.

At the end of the questionnaire there was a possibility to freely describe one's experiences and observations of discrimination as well as to suggest possible solutions for reducing discrimination in music studies. The answers detail some of the results presented above: for example that women face more discrimination in the field, with male students and junior researchers being given more support and encouragement than their female colleagues. Overall, several answers cite in different forms a "system of favorites" or "academic nepotism", which point to networks of people with similar interests and backgrounds that actively favorize each other and exclude others. There are also further remarks on "elitism" and the "ethnocentrism" of music studies in Finland, the latter referring mainly to the favoring of research topics that relate to Finland and Finnishness. Additionally, possible physical limitations are not always considered in teaching and seminars. Still, several respondents also find the field of music studies in Finland inclusive and less discriminatory than other academic fields.

Proposed solutions for reducing discrimination include more information and discussion on the topic and the importance of equality, as exemplified by this survey. Also more openness for diversity and respect for general ethical principles were called for. More concrete measures suggested were for example changes, especially more transparency, to the often professor-centered decision-making processes, and recruiting more staff from "outside the small circles".