



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Aurora Weijo

Tasa-arvoiset esiintyjävalinnat

Case Kulttuuritehdas Korjaamo

Opinnäytetyö
Kevät 2023
Kulttuurituottaja (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Kulttuurituottaja (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto: -

Tekijä: Aurora Weijo

Työn nimi alaotsikoineen: Tasa-arvoiset esiintyjävalinnat: Case Kulttuuritehdas Korjaamo

Ohjaaja: Jussi Kareinen

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 34

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kevyen musiikin venueoiminnassa tapahtuvien tasa-arvoisten esiintyjävalintojen mahdollisuuksia ja haasteita. Työn tarkoituksena on myös tuoda esille eri vaikuttavat tekijät esiintyjävalintojen toteutuksessa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Kulttuuritehdas Korjaamo.

Teoriaosuudessa käydään läpi musiikkialan nykytilanteen analyysia sekä avataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä. Empiirisessä osassa on laadullinen tutkimusote käyttäen sekä asiantuntijahaastattelua että teemahaastatteluita. Asiantuntijahaastattelulla selvitetään musiikkialan yleistä representaatiota. Teemahaastattelussa puolestaan käydään läpi viiden eri venueen ohjelmistovastaavien näkemyksiä esiintyjävalintojen taustoista, tasa-arvoisten esiintyjävalintojen mahdollisuuksista ja haasteista sekä tulevaisuuden näkymistä.

Opinnäytetyön lopputulos on alalle peilautuvat kehitysehdotukset tasa-arvoisempien esiintyjävalintojen toteutumiseen. Kehitysehdotukset ovat luotu teoriaosuuden sekä haastatteluiden pohjalta. Niissä on huomioitu muun muassa esteettömyys, alalle pääsemisen edellytysten luominen ja alan diversiteetin sekä keskustelun lisääminen. Tuloksista voidaan päätellä, että musiikkiala on kehittymässä tasa-arvoisempaan suuntaan, mutta se vaatii työtä jokaiselta alalla olevalta.

¹ Asiasanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, ohjelmisto, musiikkiala

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Cultural management

Specialisation: -

Author: Aurora Weijo

Title of thesis: Equality in the artist selection process: Case Kulttuuritehdas Korjaamo

Supervisor: Jussi Kareinen

Year: 2023

Number of pages: 34

Number of appendices: 2

The aim of this thesis was to find out the opportunities and challenges of equality in the artist selection process. The aim of the work was also to highlight different factors affecting the execution of the artist selections in music venues. This thesis was commissioned by Kulttuuritehdas Korjaamo.

The theoretical part examined the current situation of diversity in the music sector. It also discussed the concepts of equality and parity. The empirical part is based on a qualitative research approach. This means using both an expert interview to get an overall representation of the music industry and thematic interviews for the viewpoints of venue managers.

The final result of the thesis is development proposals for improving artist selection equality in Kulttuuritehdas Korjaamo. The development proposals are also suitable for other venue operators. For example, the development proposals address accessibility, increasing the diversity of the music sector and increasing the discussion about these topics. The results suggest that the music industry is becoming more equal but there is still a lot of work that needs to be done.

¹ Keywords: equality, parity, repertoire, music industry

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	5
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	6
1 JOHDANTO	7
2 KULTTUURITEHDAS KORJAAMO.....	9
3 YHDENVERTAISUUS MUSIIKKIALALLA	10
3.1 Tasa-arvo	10
3.2 Yhdenvertaisuus.....	12
3.3 Music Finlandin esiselvitys musiikkialan sukupuolijakaumasta työ- ja luottamustehtävissä.....	12
3.4 Yhdenvertaisen musiikkialan teesit	13
3.5 Kyselytutkimus tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta musiikkialalla	13
3.6 Teoston kyselytutkimus musiikintekijöiden sukupuolten välisestä tasa-arvosta	14
3.7 LiveFINin barometrit	15
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	17
4.1 Asiantuntijahaastattelu	17
4.2 Teemahaastattelu.....	17
5 TULOKSET	19
5.1 Asiantuntijahaastattelu, Javiera Marchant Aedo	19
5.2 Teemahaastattelu venueille	21
5.2.1 Esiintyjävalintojen taustat.....	21
5.2.2 Mahdollisuudet ja haasteet	23
5.2.3 Kehittäminen ja tulevaisuuden näkymät.....	25
6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	27
7 POHDINTA	29
LÄHTEET	31
LIITTEET	34

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Kulttuuritehdas Korjaamon ohjelmisto (%) vuonna 2022	9
Kuvio 2. All-male -kokoonpanojen määrä (%) verrattuna muihin kokoonpanoihin venueilla vuosina 2018–2021	15

Käytetyt termit ja lyhenteet

Venue	Tapahtumapaikka esimerkiksi rock-klubi.
Line-up	Tapahtuman artistikattaus.
Diversiteetti	Käytetään myös termiä monimuotoisuus. Erilaisten ihmisten luoma kokonaisuus.
Representaatio	Käytetään myös termiä edustus. Ihmisten representaatiolla tarkoitetaan ihmisten eri ominaisuuksien ja identiteettien esillä olemista.
Cis-sukupuolinen	Henkilön sukupuoli-identiteetti, sekä sukupuolen ilmaisu vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuolta, sekä siihen liitettyjä yleisiä olettamuksia.
Yleisötyö	Taideorganisaation toimintaa, jolla luodaan saavutettavampaa ohjelmistoa ja taidetta.

1 JOHDANTO

Musiikkialalla on käyty viime vuosina keskustelua alan yhdenvertaisuudesta sekä siitä minkälaisilla ihmisillä on valtaa. Muun muassa musiikkikasvatuksen professori Heidi Partti (2023) nostaa Taideyliopistolle kirjoittamassaan puheenvuorossa esiin huomion siitä, että alaa on hankala saada tasa-arvoiseksi, ellei ymmärrys syrjivästä nykytilanteesta ole yhteinen. Keskusteluissa on myös koettu, että kulttuurialalla työskentelevillä arvopohja on jopa muita aloja edellä, mutta silti työtä on vielä paljon tehtävänä. Alalla tuntuu siis olevan tiedostavia ihmisiä, jotka käyvät keskustelua kehityksen suunnasta.

Työn aihe sai alkunsa omakohtaisesta huomiosta eri venueiden tämänhetkisistä esiintyjäkattauksista, joissa all-male -kokoonpanot nousivat selkeästi ylitse muiden kokoonpanojen. Lisäksi aiheeseen perehtyessä huomioin, että venueilla esiintyjävalinnoista vastaavat henkilöt edustavat suureksi osin miehiä. Opinnäytetyön aihe on siis hyvin ajankohtainen niin yhteiskunnallisesta kuin musiikkialan toiminnan näkökulmasta. Lisäksi työni aiheen valintaan vaikuttivat omat arvot.

Viime vuosina esille nousseet julkitulot esimerkiksi Teoston toteuttamissa tutkimuksissa kertovat musiikkialan haasteista. Teoston tuoreen kyselytutkimuksen mukaan 70 % naismuusikoista kokee alan epätasa-arvoiseksi (Teosto, 2023). Kyselytutkimuksen tuloksissa korostuu myös selkeä ero siitä, että kokemus epätasa-arvosta oli täysin erilainen miesten ja naisten välillä. Miehistä 32 % koki epätasa-arvoa alalla. Antti Raskin (2022) Teostolle tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2021 eniten kuunnelluimpien artistien top 100 -listauksissa 58 % olivat miehiä. Top 100 -listaus oli toteutettu radion, Youtuben ja Spotifyn soitetuimpien kappaleiden pohjalta. Lisäksi punkstoo-keskustelun kautta tulleet julkitulot ravistelivat alaa heinäkuussa 2021 (Vedenpää, 2021). Myös positiivista tilastointia löytyy. LiveFINin toteuttamien barometrien tuloksista voidaan nähdä, että vuoden 2018 ja 2021 välillä venueilla esiintyneistä artisteista all-male -kokoonpanojen määrä oli laskenut 11,5 % (kuvio 2). Musiikkialan haasteisiin on siis tilastojen mukaan keretty jo osittain vastaamaan. Miten tilastojen tulokset näkyvät ja toteutuvat alalla? Siihen pyrin myös tässä työssäni vastaamaan.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tasa-arvoisten esiintyjävalintojen mahdollisuuksia ja haasteita sekä huomioida, mitkä tekijät vaikuttavat esiintyjävalintojen tekoon. Työ keskittyy kevyen musiikin venueiden esiintyjävalintojen toteutumiseen. Opinnäytetyön

toimeksiantajana toimii helsinkiläinen venue Kulttuuritehdas Korjaamo. Vaikka opinnäytetyön toimeksiantajana toimii yksi venue, ovat työ ja sen tulokset peilattavissa muidenkin venueiden toimintaan.

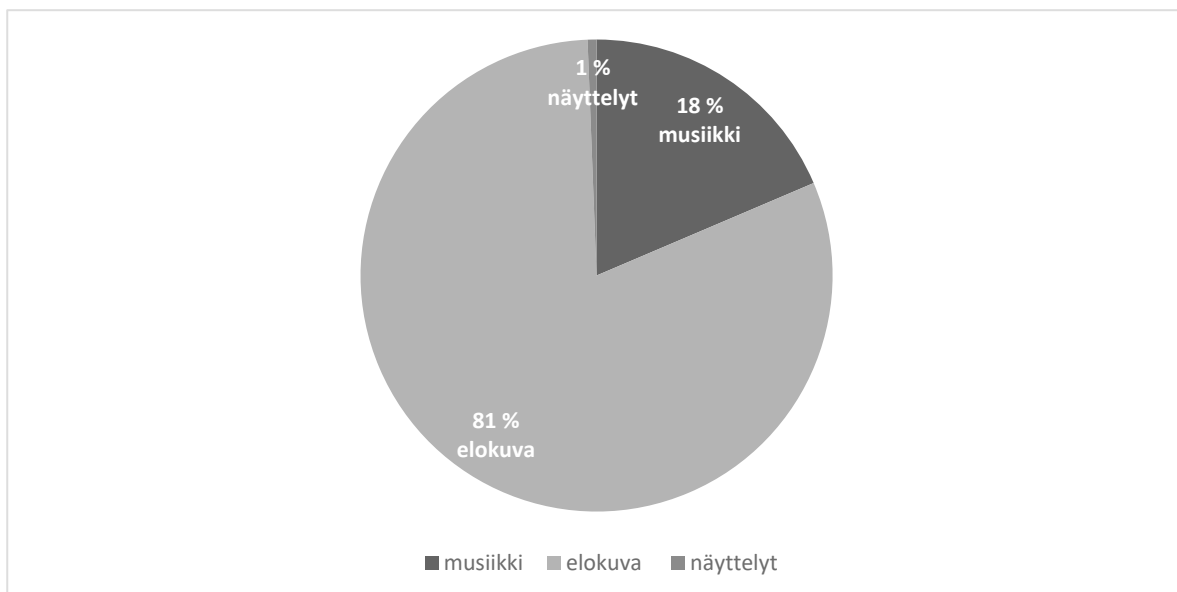
Työ on laadullinen tutkimus, jonka teoria koostuu toimintaympäristön analyysistä. Tutkimusmenetelminä käytettiin haastatteluja, joista teemahaastattelussa alan tilannetta ja tulevaisuutta toi esille viiden eri venueen ohjelmistovastaavat. Toisena tutkimusmenetelmänä käytin asiantuntijahaastattelua musiikkialan representaation selvittämiseksi.

Työn lopputuloksena on koottu kehittämissuhteita teorian ja tutkimustulosten pohjalta. Kehittämissuhteet ovat luotu työn toimeksiantajalle tasa-arvoisten esiintyjävalintojen toteutumisen tueksi sekä yleiseen käyttöön koko alalle. Ehdotuksiin sisältyy muun muassa alan esteettömyyden varmistaminen, alalle pääsemisen edellytysten luominen ja alan diversiteetin sekä keskustelun lisääminen.

2 KULTTUURITEHDAS KORJAAMO

Kulttuuritehdas Korjaamo on vuonna 2004 Helsingin Töölössä sijaitsevaan vanhaan ratikkahalliin perustettu tapahtumatalo (Korjaamo, i.a.-a). Korjaamo tuottaa vuosittain noin 400 kulttuuritapahtumaa ja 300 yritystapahtumaa sekä yksityistilaisuutta. Kulttuuritehtaan tarjontaan kuuluu kotimaiset ja ulkomaiset esiintyjät, taiteilijat ja tuotannot. Ohjelmiston suunnittelussa uutuus, vuorovaikutus ja ajankohtaisuus ovat tärkeitä arvoja. Lisäksi Korjaamo tuottaa ravintola- ja tilapalveluita eli vuokraa tilojaan ulkopuolisten tuotantojen käyttöön. Korjaamo toimii Ratikka Group Oy:n alla. Korjaamon tiloista löytyy myös Hippolyte Korjaamo -niminen valokuvataiteen galleria sekä Helsingin kaupunginmuseoihin kuuluva Ratikkamuseo. Kulttuuritehtaalla on neljä tapahtumatilaa, kolme kokoustilaa, yksi virtuaalstudio sekä elokuvasali Kino (Korjaamo, i.a.-b).

Vuonna 2022 Kulttuuritehdas Korjaamolla oli yhteensä 823 ohjelmaa, joista 665 oli elokuvanäytöksiä, 153 musiikkiohjelmaa sekä 5 näyttelyä (kuvio 2). Esiintyneitä bändejä oli yhteensä 270 ja ilmaistapahtumia järjestettiin 30 (Kulttuuritehdas Korjaamo, sisäinen tietolähde 30.3.2023). Tammi- ja maaliskuussa Korjaamolla ei ollut avoimia yleisötapahtumia kokoontumisrajoitusten takia. Vuoden 2022 ohjelmagenrejä oli muun muassa pop, ambient, R'n'B, rock, punk, hiphop, rap, industrial, puhe, jazz, teatteri ja burleski. Suomen lisäksi esiintyjiä oli Yhdysvalloista, Virosta, Kuubasta, Portugalista, Saksasta, Ruotsista, Norjasta ja Espanjasta.



Kuvio 1. Kulttuuritehdas Korjaamon ohjelmisto (%) vuonna 2022 (Kulttuuritehdas Korjaamo, sisäinen tietolähde 30.3.2023).

3 YHDENVERTAISUUS MUSIIKKIALALLA

Musiikkiala.fi -sivustolle (i.a.-a) on koottu musiikkialan avainlukuja, jotka kuvaavat millä tavalla ala vaikuttaa Suomessa esimerkiksi talouteen, hyvinvointiin ja työllisyyteen. Music Finlandin teettämän arvion mukaan vuonna 2011 ala työllisti yhteensä noin 30 000 toimijaa (Musiikkiala.fi, i.a.-b). Tilastokeskuksen tietojen mukaan koko kulttuurialalla työskenteli noin 111 000 henkilöä vuonna 2020. Seuraavan vuonna työllisyys oli laskenut 108 000 henkilöön. Vuonna 2021 musiikkialan kokonaisarvo oli 890 miljoonaa euroa (Musiikkiala.fi, i.a.-c). Koronan vaikutus heijastui myös yleisesti kulttuurialaan muun muassa talouden ja työllisyyden näkökulmasta, mutta silti kulttuurialalla on merkittävä rooli kansantalouteen. Myös musiikin terveysvaikutuksia on tutkittu ja todettu sen vaikuttavan positiivisesti muun muassa kivun ja jännityksen lievitykseen, toipumiseen sekä tunteiden sääntelyyn ja aivojen toimintaan (Musiikkiala.fi, i.a.-d).

Voidaan siis todeta, että musiikkiala on merkittävästä toimiala yhteiskunnassamme. Perinteisesti alaa on totuttu pitämään miesvaltaisena toimialueena, mutta muutosta on jo havaittavissa. Seuraavissa alaluvuissa avaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteiden kautta mitä muutos mahdollisesti tarkoittaisi. Musiikkialan yhdenvertaisuutta on tutkittu useissa eri tutkimuksissa, joiden keskeiset huomiot esittelen myös.

3.1 Tasa-arvo

Tasa-arvo on tila, jossa ihmisen sosiaaliset ja poliittiset oikeudet, resurssit ja mahdollisuudet ovat jakautuneet tasaisesti (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), 2023a). Tasa-arvo viittaa yhteiskunnan poliittisiin ja sosiaalisiin arvoihin, jotka edellyttävät tasapuolista jakoa vallan, resurssien ja hyvinvoinnin kesken. Tämä erottaa tasa-arvon yhdenvertaisuudesta, joka keskittyy usein yksilöiden oikeudellisiin kysymyksiin. Silti tasa-arvoa käytetään myös synonyymina yhdenvertaisuudelle ja tosiasialliselle yhdenvertaisuudelle. Tasa-arvo voidaan jakaa muodolliseen ja tosiasialliseen. Muodolliseen tasa-arvoon kuuluu syrjimättömyys sekä yhdenvertaiset oikeudet ja kohtelu. Tosiasiallinen tasa-arvo tarkoittaa tasa-arvoista lopputulosta. Yleisesti tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa, josta on säädetty laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Sukupuolten tasa-arvo merkitsee sitä, että ihmisillä on yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), 2022). Sukupuolten tasa-

arvoon kuuluu myös vallan sekä resurssien tasainen jakautuminen sukupuolesta riippumatta. Sukupuolten tasa-arvoa säätelevät myös yhteiskunnalliset tekijät, jotka voivat vaikuttaa eriarvoisuuden syntymiseen. Siksi sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan intersektionaalista tarkastelua, joka huomioi nämä erilaiset risteävät tekijät, jotka vaikuttavat ihmisten asemaan yhteiskunnassa. Intersektionaalinen feminismi tuli tunnetuksi käsitteeksi vuonna 1989 amerikkalaisen oikeustieteen professorin Kimberlé Crenshaw kautta (UN Women Suomi, 2021). Hän kuvailee intersektionaalisen feminismin huomioivan epätasa-arvon eri muodot, ja sen miten ne yleensä vaikuttavat negatiivisesti toisiinsa. Intersektionaalisella tarkastelulla pystytään siis ottamaan huomioon, että yksi ihminen voi kokea syrjintää useammastakin kuin yhdestä syystä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistää naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvolaille estetään myös sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin kohdistuvaa syrjintää. Työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä varmistamalla, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu eri sukupuolten edustajia. Lisäksi työnantajan velvollisuus on edistää eri sukupuolten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja tarjota yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Tällä hetkellä vain 10 % palkansaajista työskentelee tasa-ammateissa eli ammateissa, jossa vähintään 40 % työntekijöistä on naisia ja 40 % miehiä (Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL), 2023b). Vuonna 2020 yleisimpiä tasa-ammatteja olivat mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat, elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät sekä ammatillisen koulutuksen opettajat. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tulee edistää työehdoissa, erityisesti palkkauksessa ja kehittää työolosuhteita, jotka sopivat sekä naisille että miehille (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Lisäksi työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista erityisesti työjärjestelyjen avulla sekä ennaltaehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Vaikka sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä on määritelty laissa niin silti Suomessa naisen euro on vuoden 2021 tilaston mukaan 84 senttiä (Tilastokeskus, 2023). Voidaan siis todeta, että tasa-arvon edistämiseksi on vielä tarvetta, jotta sukupuolen mukaan jakautuneet työmarkkinat sekä palkkaerot vähenisivät.

Mikäli organisaatiossa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijän henkilöstö, on työnantaja velvoitettu laatimaan vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma (Tasa-arvoaltuutettu, i.a.) Tasa-arvolaisissa on määritelty tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisällöksi selvitys

organisaation tasa-arvotilanteesta, johon on eritelty naisten ja miesten sijoittumiset eri työtehtäviin sekä selvittää mahdolliset palkkaerot ja työtehtävien luokitukset naisten ja miesten välillä. Suunnitelmassa pitää ottaa myös huomioon tasa-arvon edistämisen kannalta tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen.

3.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus määrittelee kaikki ihmiset saman arvoiseksi (THL, 2022) Sukupuolella, iällä, etnisyydellä, kansallisella alkuperällä, kansalaisuudella, kielellä, uskonnolla tai vakaumuksella, mielipiteellä, vammalla, terveydentilalla, seksuaalisella suuntautumisella tai muulla henkilöön liittyvällä syyllä ei voi eriarvoistaa ihmistä. Suomessa on käytössä yhdenvertaisuuslaki.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän ja epätasa-arvoisen kohtelun työelämässä (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.). Työntekijöitä ei saa arvottaa esimerkiksi iän, sukupuolen, kansalaisuuden tai terveydentilan perusteella. Yhdenvertaisuuslaki edistää yhdenvertaisuutta, ehkäisee syrjintää ja lisää helposti syrjityksi joutuvan oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Työnantajalla on vastuu varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla ja kehittää työoloja ja toimintatapoja. Muita huomioitavia tekijöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet.

3.3 Music Finlandin esiselvitys musiikkialan sukupuolijakaumasta työ- ja luottamustehtävissä

Music Finlandin vuonna 2017 teettämässä Ilona Rimpilän tekemässä esiselvityksessä tutkittiin musiikkialan sukupuolitasaa-arvoa (Music Finland, 2017). Tutkimukseen osallistui 1914 työpaikkaa sekä eri luottamustehtävissä olevaa henkilöä järjestöistä, yrityksistä, orkestereista, festivaaleista sekä korkeakouluista. Selvityksen tuloksena todettiin, että musiikkialalla työskentelevistä 40 % on naisia eli ala näyttäytyy miesvaltaisena. Poikkeuksena muihin musiikkialan työpaikkoihin festivaaliorganisaatiot olivat taho, jossa naisia oli pysyvinä työntekijöinä vajaa 60 %. Valtaa alalla pitävät miehet, sillä 70 % hallituspaikoista ja 85 % puheenjohtajuuksista oli miesten hallinnassa. Musiikkialalla työskentelevistä toimitus- ja toiminnanjohtajista noin neljännes oli naisia. Esiselvityksessä oli huomioitu vain alalla työskentelevien miesten ja naisten välinen sukupuolten tasa-arvo.

3.4 Yhdenvertaisen musiikkialan teesit

Music Finlandin vuonna 2017 koordinoimassa hankkeessa luotiin teesit tasa-arvon, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi musiikkialalla (Yhdenvertainen musiikkiala, i.a.). Teeseihin kuuluu kuusi kohtaa ja sen on allekirjoittanut 133 musiikkialan toimijaa, joista yksi on tämä työn toimeksiantaja Kulttuuritehdas Korjaamo. Teesien allekirjoittaneet organisaatiot ovat sitoutuneet tekemään ja päivittämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä noudattamaan sitä. Lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee noudattaa rekrytoinnissa, palkkauksessa, organisaation hallinnossa ja johdossa sekä taiteellisessa päätöksenteossa. Näiden lisäksi lasten ja nuorten pyrkimistä musiikin pariin on edistettävä heidän taustastaan ja sukupuolestaan riippumatta.

Viides teesi koskee taiteellista päätöksentekoa (Yhdenvertainen musiikkiala, i.a.). Ohjelmahauissa, koulutuksissa, valmennuksissa ja kilpailuissa ei tulisi asettaa tarpeettomia ikärajoja. Sen sijaan olisi hyvä arvioida hakijan taitoja, kokemusta ja potentiaalia sekä varmistaa, että hakuprosessi on avoin ja läpinäkyvä kaikille hakijoille. Teeseissä nostettiin esille sukupuolten välisen tasa-arvon huomioimisen esiintyjä- ja ohjelmistovalinnoissa sekä monimuotoisuuden ja erilaisien ilmaisutapojen merkityksen musiikkialalla. Lisäksi vähemmistöasemassa olevia henkilöitä tulisi kannustaa eri tehtäviin.

3.5 Kyselytutkimus tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta musiikkialalla

Music Finlandin teettämä esiselvitys musiikkialan sukupuolijakaumasta työ- ja luottamustehtävissä sai jatkoa vuonna 2018 Ilona Rimpilän toteuttamalla kyselytutkimuksella musiikkialan tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta (Music Finland, i.a.). Kyselyn pohjana käytettiin aiemmin julkaistuja yhdenvertaisen musiikkialan teesejä ja kyselyyn vastasi johto- ja luottamustehtävissä olevia henkilöitä. Kyselyssä korostui, että tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta pidetään tärkeinä arvoina musiikkialalla ja tahtotila sen kehittämiseen ja toteutumiseen oli korkea. Kyselyn mukaan yhdenvertaisuutta tavoiteltiin esiintyjävalinnoissa sisällöllisillä arvovalinnoilla. Ohjelmasuunnittelussa haluttiin huomioida tietoisesti musiikillinen moniäänisyys.

Tutkimuksessa todettiin, että alalla taiteellinen päätöksenteko keskittyy harvoin vain yhdelle henkilölle eli päätöksistä vastaa yleisesti ryhmä (Music Finland, i.a.). Ryhmien

päätöksentekoa kyselyn mukaan ohjasi yleisesti yhteinen linjaus arvoista, joissain tapauksissa ne olivat myös kirjattu auki, mutta jälkikäteistä tarkastelua ryhmien taiteellisista päätöksistä harvoin toteutettiin. Päätöksenteossa kiinnitettiin huomiota laadukkaaseen sisältöön, joka herätti kiinnostusta. Lisäksi sisältöjen esittäjien ammattitaito oli tärkeä tekijä taiteellisessa päätöksenteossa. Tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa sukupuolen merkitys taiteellisessa valinoissa ei kuitenkaan ollut suuri. Tätä perusteltiin muun muassa sillä, että päätöksentekijän sekä esiintyjän valintaan vaikuttaa heidän taitonsa ja persoona eikä päätöksiä tehdä pelkästään ihmisen taustan tai sukupuolen perusteella. Myös päätöksentekijöiden verkostot ja sosiaaliset suhteet koettiin hankaloittavan yhdenvertaisuuden toteutumista. Vastauksissa nostettiin esille esiintyjätarjonnan moninaisuuden lisääminen, jotta taiteellisten päätösten tekijöillä olisi laajempi valikoima tehdä yhdenvertaisempia valintoja.

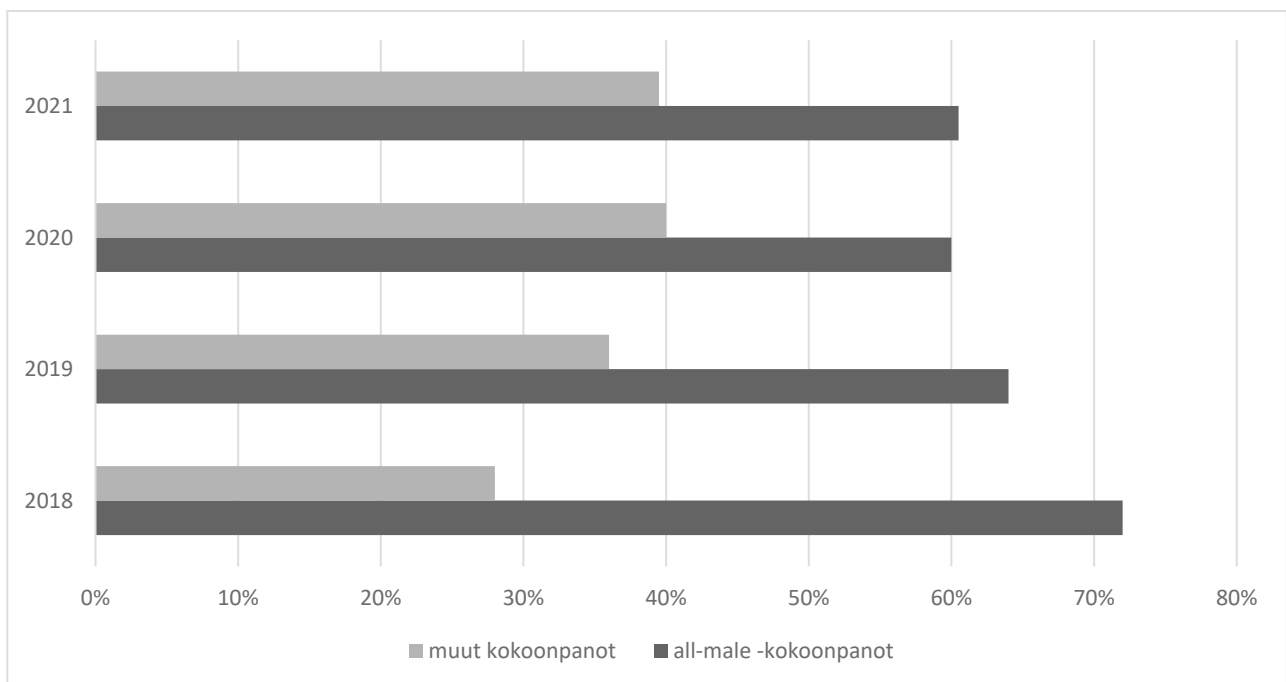
3.6 Teoston kyselytutkimus musiikintekijöiden sukupuolten välisestä tasa-arvosta

Teoston keväällä 2023 koordinoima kyselytutkimus nosti esille, että käsitykset musiikkialan tasa-arvosta on toisistaan täysin poikkeavat eri sukupuolta edustavilla musiikintekijöillä (Teosto, 2023). Naisista 70 % ja muunsukupuolisista 77 % koki musiikkialan epätasa-arvoisena. Miehillä lukema oli 32 %. Epätasa-arvoisimpina musiikkigenreinä naisvastaajien keskuudessa pidettiin rap-, hiphop- ja R'n'B-genrejä, kun taas klassisen ja taidemusiikin kenttä koettiin tasa-arvoisimmiksi. Tutkimuksen perusteella voidaan myös päätellä musiikkialan representaatiolla olevan merkitystä, sillä uraohjautumiseen musiikintekijäksi vaikuttivat eniten alalla toimivat esikuvat. Myös musiikinopettajan rooli nousi esille.

Teoston tilastoiden mukaan nais- tai muunsukupuolisia musiikintekijöitä on vain joka viides, mutta musiikkialan opiskelijoista silti yli 50 % on naisia (Teosto, 2023). Alan miesvaltaisuus sekä siellä esiintyvät asenteet vaikuttavat eniten naisten ja muunsukupuolisten hakeutumiseen alalle. Lisäksi hyvä veli -kerhot, portinvartijuus sekä kokemukset miesten päätösvallasta hyvän musiikin määrittelyssä olivat toistuvia aiheita vastauksissa. Moni naisvastaaja on kokenut sukupuoleen perustuvaa syrjintää, joka on sisältänyt vähättelyä ja arvostuksen puutetta. Myös miesten suosiminen alalla sekä heille maksettavat suuremmat palkkiot nostettiin esille. Häirintä ja ahdistelu olivat myös syrjinnän muotoja, joita naismuusikot ovat joutuneet kokemaan. Vaikka ala on miesvaltainen, on tytöillä ja naisilla kiinnostusta musiikin tekoon.

3.7 LiveFINin barometrit

LiveFIN on kerännyt tuottamiinsa barometreihin vuosilta 2021–2018 elävän musiikin ja venueutoiminnan lukuja (LiveFIN, i.a.). Barometreissa on laskettu Suomalaisten venueiden esiintyjien all-male -kokoonpanojen määrät prosentteina (kuvio 1). Barometrin tuloksista voidaan päätellä, että tasa-arvoisten esiintyjävalintojen toteutuminen on selkeästi parantunut neljän vuoden sisällä, sillä pelkkiä miehiä sisältävien ryhmien määrä on vähentynyt 11,5 %. Vuonna 2021 all-male -kokoonpanojen määrä oli noussut edellisvuoteen verrattuna 0,5 %, mutta tähän lukuun voidaan olettaa vaikuttaneen alaan kohdistuneet koronapandemian aiheuttamat yleisörajoitukset sekä taloushaasteet. Vaikka kehitystä kohti tasa-arvoisempia ohjelmistoja on tapahtunut, voi esiintyjien diversiteettiä pitää melko kapeana. Kuviossa 1 viitattujen muiden kokoonpanojen sukupuolijakaumaa ei ole tiedossa, mutta voidaan olettaa, että heihin kuuluu muitakin kuin naisia ja muunsukupuolisia. Barometreissa on tutkittu vain esiintyjäryhmien sukupuolijakaumia, mutta se ei ota huomioon muuta moninaisuutta esimerkiksi etnisten ryhmien määrää.



Kuvio 2. All-male -kokoonpanojen määrä (%) verrattuna muihin kokoonpanoihin venueilla vuosina 2018–2021 (Kinnunen, 2022; Kinnunen, 2021. Kinnunen, i.a.-a, Kinnunen, i.a.-b).

Vuosien 2019–2021 barometreissa oli laskettu venueilla kävijöiden keski-ikä, joka oli 36–38 ikävuoden välillä (Kinnunen, i.a.-a; Kinnunen, 2021. Kinnunen, 2022). Alaikäisten kävijöiden määrä oli keskiarvoisesti 5 %–7 % vuosina 2020 ja 2021 (Kinnunen, 2021. Kinnunen, 2022). Sekä täysi-, että alaikäisten kävijöiden ikien vaihteluväli oli suuri. Vuoden 2019 barometrissä

oli myös mitattu kävijöiden sukupuolijakauma, joka oli miehet 51 %, naiset 46 % sekä muunsukupuoliset 3 % (Kinnunen, i.a.-b). Näistä luvuista voi päätellä, että venueilla olevaa ohjelmistoa on suunnattu enemmän täysi-ikäisille kävijöille ja ikärajoittomia ohjelmistoja on ollut vähemmän. Tilastoista voi myös tehdä löyhän päätelmän siitä, että ohjelmiston monipuolisuus vaikuttaa yleisön moninaisuuteen ja venueen kohdeyleisö voi taas vaikuttaa ohjelmistosisältöön.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Asiantuntijahaastattelu

Asiantuntijahaastattelulla tarkoitetaan asiantuntijan haastattelua eikä tiettyä itsenäistä haastattelumenetelmää (Hyvärinen ym., 2017, s. 181). Asiantuntijaksi määritellään esimerkiksi tiede-, ammatti- ja instituutiotousta omaava ihminen. Tutkimusta tehdessä on hyvä määritellä, minkälainen asiantuntevuus soveltuu parhaiten omaan tutkimukseen ja kuka tällaista tuntemusta edustaa (mts. 182).

Haastateltavana asiantuntijana on yhdenvertaisuuskouluttaja Javiera Marchant Aedo. Javiera Marchant Aedon koulutusten sisällöt käsittelevät rasismia ja antirasismia, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamista, sekä kehopositiivisuutta (Javiera Marchant Aedo, i.a.-a). Monet hänen koulutuksensa kohdistuvat hyvin kulttuurialalle. Näistä esimerkkinä turvallisemman tilan periaatteiden ja häirintäyhdyshenkilöiden koulutukset. Marchant Aedolla on poliittinen tausta Vasemmistonuorissa sekä hänet valittiin vuonna 2019 Tampereen Vasemmistoliiton varavaltuutetuksi (Javiera Marchant Aedo, i.a.-b). Poliitiikan lisäksi hän toteuttaa aktivismia muun muassa sosiaalisen median kanavillaan sekä blogissaan ja lisäksi hän järjestää mielenilmauksia. Työuraa hän on tehnyt ICT-alalla asiakaspalvelutyössä sekä 20 palveluasiantuntijan ryhmäpäällikkönä.

Asiantuntijahaastattelun kysymykset koskevat musiikkialan yleistä representaatiota ja sitä, miten se heijastuu esiintyjävalintoihin. Lisäksi haastattelussa pyritään selvittämään, mitkä olisivat hyviä työkaluja tasa-arvoisempien esiintyjävalintojen tekoon.

Koko asiantuntijahaastattelun runko löytyy liitteestä 1.

4.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa keskustelua kuljettaa eri teema-alueet spesifien kysymysten sijasta (Hirsjärvi & Tuomijärvi, 2022, s. 47–48). Teemahaastattelun etuna on haastateltavan vapaampi ilmaisumahdollisuus vastauksissa sekä haastattelutyö nostaa paremmin ihmisten tulkinnat esille. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, koska haastattelun

aihepiiri on kaikille vastanneille sama. Teemahaastattelu on tarkan lomakehaastattelun ja vapaan syvähaastattelun välimuoto.

Määrittelin haastatteluun kolme eri teemaa sekä kirjasin melko tarkat kysymykset teemojen alle, koska koin niiden helpottavan ja tukevan haastattelutyötäni. Välttelin sellaisten kysymysten asetteluja, joihin haastateltavan olisi helppo vastata pelkästään kyllä tai ei sekä pyrin pitämään kysymykset lyhyinä. Kysymysten suunnittelussa otin myös huomioon, että haastateltavilla olisi mahdollisimman hyvät mahdollisuudet vastata siinä laajuudessa kysymykseen kuin kokee parhaakseen.

Teemahaastattelun kolme teemaa:

- Teema 1: Esiintyjävalintojen taustat
- Teema 2: Mahdollisuudet ja haasteet
- Teema 3: Kehittäminen ja tulevaisuuden näkymät

Koko teemahaastattelun runko löytyy liitteestä 2.

Haastatteluun osallistui viiden eri venumen työntekijöitä, jotka vastaavat esiintyjävalintojen toteuttamisesta. Venuet toimivat eri puolilla Suomea sekä edustavat eri sektoreita.

Haastatteluun osallistui myös tämän opinnäytetyön toimeksiantaja Korjaamo.

Haastateltavat:

- Samppa Rinne, ohjelmapäällikkö, Kulttuuritehdas Korjaamo
- Marko Kivelä, promoottori, Rytmikorjaamo
- Jaani Haapasalo, ohjelmapäällikkö, G Livelab Tampere
- Matti Pöllänen, ohjelmapäällikkö, Finlandia-Klubi, Sibeliustalo
- Raine Pulkkinen, ohjelmistovastaava, Tanssisali Lutakko

5 TULOKSET

5.1 Asiantuntijahaastattelu, Javiera Marchant Aedo

Asiantuntija Javiera Marchant Aedo (2023) kokee, että musiikkialan representaatioissa on menty jonkin verran eteenpäin ja, että musiikki- ja tapahtuma-aloilta löytyy jo tekijöitä, joilla on tahtoa tuoda moninaisuutta lavoille. Arvojen hän kokee alalla olevan jokseenkin kohdallaan, mutta työtä on silti todella paljon tehtävänä.

Mutta onhan se silti edelleen Suomessa kovin valkoista ja kovin mieskeskeistä nimenomaan siis mieskeskeistä puhumattakaan siitä, että siellä esimerkiksi ei näy vammaisia ihmisiä, ainakaan näkyvästi vammaisia ihmisiä siellä lavoilla lähes ollenkaan. (Marchant Aedo, 2023)

Esiintyjävalintojen moninaisuuden parantamiseen Marchant Aedo (2023) näki selkeän ratkaisun. Päätösvaltaa pitää saada muillekin kuin toimintakykynormin täyttävälle, cis-sukupuolisille valkoisille ihmisille. Erityisesti valkoiset miehet ovat yliedustettuna tapahtumatuottajina, ohjelmapäällikköinä ja levy-yhtiöiden työntekijöinä. Niin kauan, kun alalla oleva päätösvalta on enemmistön edustajilla, niin tilanne ei tule hirveästi muuttumaan.

Se tarkoittaa sitä, että täytyisi kääntää katse siihen jo ennen kuin ihmiset pääsee esimerkiksi vaikka just sille musiikkialalle, niin miettiä, että keillä on ylipäätään pääsy ja kuinka esteetön tai esteellinen on pääsy. (Marchant Aedo, 2023)

Anonyymi rekrytointi on Marchant Aedon (2023) mukaan yksi työkalu, jolla venueille hakeutuvien työntekijöiden moninaisuutta voidaan parantaa.

Jos me ajatellaan pelkästään keikkapaikkoja työntekijöiden puolelta, niin sielläkin voisi panostaa esimerkiksi vaikka siihen, että rekrytointi olisi anonyymiä. Se on yksi selkeä työkalu millä edistää tätä asiaa, mutta aika paljon se menee niin, että palkkaa vaan kavereita tai jo entuudestaan tuttuja ihmisiä, niin se pitää sen ongelman sitten päällä. (Marchant Aedo, 2023)

Marchant Aedon (2023) mukaan on katsottava paljon taaksepäin musiikkialalle pääsemisen suhteen. Muun muassa musiikkialan koulutusohjelmien ja varhaiskasvatuksen vaikutukset ovat merkittäviä. Koulutusohjelmissa pitäisi ottaa paremmin huomioon se, miten helppoa niihin on päästä muidenkin, kuin jo valmiiksi alalla olevan enemmistön.

Varhaiskasvatuksessa toteutuvan antirasistisen kasvatuksen sekä

yhdenvertaisuusperiaatteiden toteutuminen luovat myös pohjaa alan moninaisuuden lisääntymiselle.

Marchant Aedo (2023) huomauttaa yleisen oletuksen olevan se, että valkoisia miehiä näkyy sen takia enemmän vaikkapa taiteilijoina, koska oletetaan että valkoisia miehiä on taiteilijoina paljon enemmän kuin muita ihmisiä. Tämä ei hänen mukaansa pidä paikkansa.

On paljon kaikkia muitakin, mutta se vaan, että kaikilla ei ole samaa esteetöntä pääsyä esimerkiksi piireihin, mistä saa niitä kontakteja, mitä kautta sitten esimerkiksi saa näyttelyitä, että pääsee asettamaan sitä omaa taidettaan esille. Niin samalla tavallahan se on kulttuurialalla yleisestikin. Eli kyllä niitä tekijöitä on ja sitä laatuakin on, mutta nyt me edelleen ajatellaan, että laatu on yhtä kuin valkoiset toimintakykynormin edellytykset täyttävät miesartisti, cis-sukupuoliset miesartistit niin se on se ongelma eli täytyy vaan oppia ajattelemaan eri tavalla. (Marchant Aedo, 2023)

Marchant Aedo (2023) käyttää esimerkkinä Iso-Britannialaisen vammaisaktivisti Pacing Pixien luomaa työkalua, jolla avataan minkä takia vammaisia ihmisiä ei näy tapahtumissa.

Se johtuu siitä, että tapahtumat järjestetään esteellisessä paikoissa, jolloin vammaisia ihmisiä ei näy paikalla, jolloin ajatellaan, että ei tarvitse ottaa huomioon kun ne ei kuitenkaan tule paikalle. Mikä sitten aiheuttaa sen tieteenkin lisää tapahtumia esteellisissä paikoissa. Nyt ikään kuin odotellaan, että ensin tulisi tosi paljon niitä vammaisia ihmisiä ja sitten kun ne tulee paikalle, että kun ne haluaisi tulla, niin sitten tehdään niitä muutoksia. (Marchant Aedo, 2023)

Tämän kehän rikkomiseen kaivataan esteettömiä tapahtumatiloja, jolloin vammaisia ihmisiä rupeaa vasta näkymään tapahtumissa (Marchant Aedo, 2023). Samaa näkökulmaa voi käyttää esimerkiksi suomalaisten ruskeiden tai mustien artistien, vammaisten artistien tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvien artistien kohdalla. Marchant Aedon mukaan ei voida vain odottaa, että heidän kaltaisiaan artisteja ilmestyisi alalle vaan heille täytyy luoda edellytykset levyttämisen, musiikinteon ja verkostoitumisen suhteen. Tämä mahdollistaisi pääsyn turvallisen esiintymisen pariin.

Marchant Aedo (2023) tiivistää keinot musiikkialan moninaistumiseen.

Pitäisi rikkoa ne hyvä veli -kerhot, jotka on ne jotka määrittää, että ketkä pääsee minnekin. Ja pitää huoli sitten sitä kautta, että muutkin kuin niillä, joilla on jo valmiina kaikki kontaktit pääsisi esimerkiksi esiintymään. Toinen on se esteellisyyskehä ajatellen, niin se pitää rikkoa etukäteen eli pitää luoda ne

edellytykset sille, että pääsee esimerkiksi päättävälle paikoille ihmiset, jotka on jotain muutakin kuin valkoisia cis-heteromiehiä. (Marchant Aedo, 2023)

5.2 Teemahaastattelu venueille

Teemahaastattelut toteutettiin videopuheluilla maaliskuussa 2023. Haastatteluihin osallistui yhteensä viiden eri venueen ohjelmistovastaavat Samppa Rinne Kulttuuritehdas Korjaamolta, Marko Kivelä Rytmikorjaamolta, Jaani Haapasalo G Livelab Tampereelta, Matti Pöllänen Sibeliustalolta ja Raine Pulkkinen Tanssisali Lutakosta. Haastattelun tulokset on jaoteltu kolmen pääteeman mukaisesti.

5.2.1 Esiintyjävalintojen taustat

Ensimmäisessä teemassa käsiteltiin tekijöitä, jotka vaikuttavat esiintyjävalintojen tekemiseen. Lisäksi haastateltavat pohtivat nykytilannetta tasa-arvoisten esiintyjävalintojen toteutumisen suhteen yksittäisen venueen sekä koko toimialan näkökulmasta.

Jokainen haastateltava totesi talouden vaikuttavan ohjelmiston suunnittelussa. Kustannusten kattaminen nousi esiin muun muassa voittoa tavoittelemattoman yhdistyksen Selmu ry:n toiminnanjohtajan ja promootorin Marko Kivelän haastattelussa, joka kertoi Rytmikorjaamon klubitoiminnan rahoittavan yhdistyksen toimintaa vuokrien, palkkojen ja muiden kiinteiden kustannusten osalta. Myös Lahden kaupungin omistamassa tapahtumayhtiössä KOKO Lahti Oy:ssa toimiva tapahtumapääällikkö Matti Pöllänen pohti rahan olevan yhteinen ohjaava tekijä alan toimijoille esiintyjävalintojen suhteen. Kulttuuritehdas Korjaamon ohjelmapäällikkö Samppa Rinne kertoi kahdeksi ohjelmavalinnan päätekijäksi sisällön sekä talouden.

Mä oon tosi käytännönläheinen, että vaikka mä puhun sisällöstä ja taiteesta niin sitten mä puhun tosi monesti heti rahasta. Niin toinen on sitten talousasiat ja se sitten koskee, että pyrin hahmottamaan aina tapahtumaan liittyvät kokonaiskulut. Lähtökohtaisesti se artistikulu on tietysti se määrittävä asia, mutta sitten kaikki muut tuotannolliset ja siihen kyseiseen tapahtumaan liittyvät kulut, että paljon menee henkilökuntaan. Minkälaisia tilavuokra-ajatuksia pitää, että raha-asiat on se kakkonen. (Rinne)

Haastatteluissa ohjelman sisältö kulki toisena tärkeänä tekijänä talouden rinnalla. Jelmu ry:n Tanssisali Lutakon ohjelmistovastaava Raine Pulkkinen koki työnsä asiakaspalveluksi, jossa hän toteuttaa ohjelmaa, joka kiinnostaa Jyväskylässä ja joka sisältää monipuolisesti eri

musiikkityylejä. Hän kertoo suunnittelutyönsä ylettyvän jo pitkälle vuoden päähän, johon vaikuttaa myös isojen artistien esiintymistoiveet. G Livelab Tampere on Muusikkojen liiton omistama musiikkiklubi. Ohjelmapäällikkö Jaani Haapasalo kertoo Muusikkojen liiton arvoihin kuuluvan diversiteetin huomioiminen ohjelmistossa.

Me tehdään ohjelmistoa laajalla diversiteetillä, eli meidän ohjelmistoon valitaan kaikkia musiikkigenrejä, eli millekään genrelle ei sanota lähtökohtaisesti ei. Me pyritään tekemään myös sellaisia juttuja, jotka ei välttämättä taloudellisesti ole mitään itsestään selviä läpihuutojuttuja, vaan niissä on jossain määrin riskiä, että löytääkö keikat yleisöä. Se tausta on siinä, että kun me ollaan Muusikkojen liiton paikka ja muusikkoja edustetaan tosi laajalla skaalalla eli eri genreistä, niin meidän pitää tehdä sitten välillä myös tällaisia, jotka Tampereella ei välttämättä ole mitään yleisömagneetteja, kuten kansanmusiikki, maailmanmusiikki ja jazz. (Haapasalo)

Haastateltavilta kysyttiin ohjaako heidän työtään tietyt arvot, ohjeistukset tai tavoitteet.

Monissa vastauksissa nousi esille, että ohjaavia arvoja juuri esiintyjävalintojen tekoon ei ole kirjattu ylös, mutta työhön koettiin kuitenkin vaikuttavan organisaation tausta ja yleiset arvot sekä omat henkilökohtaiset arvot. G Livelab Tampereella on käytössä Keychange-mittari, jolla huolehditaan, että yli puolet ohjelmistosta on muuta kuin all-male -kokoonpanoja.

Keychange on Euroopan Unionin Luova Eurooppa -ohjelman tukema verkosto ja liike, jonka tarkoituksena on tukea musiikkialan rakennemuutosta kohti sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen (Keychange,i.a). Keychange-verkostoon kuuluu kumppaneita 12 eri maasta.

Nykyistä tasa-arvoisten esiintyjävalintojen tilannetta haastateltavat pitivät omalla venuella sekä yleisesti alalla lähtökohtaisesti hyvänä pohjana, mutta kehittämistarpeitakin koettiin olevan. Myös koronan vaikutus alaan huomioitiin vaikuttavana tekijänä.

Mä uskon, että meillä on varmaan hyvin semmoinen normaali tilanne täällä tai semmoinen keskiverto, että aika pitkälti mä luulen, että samantyyppisesti menee kaikilla isoimmilla venueilla. Ainakin mitä sitä seurailee muiden venueiden line-uppeja, niin hyvin samoilta ne näyttää paikasta toiseen. (Kivelä)

Vaikka sitten lähtökohtaisesti ajatellaan, että me ollaan semmoista kulttuuriväkeä, joille nuo asiat on periaatteessa itsestään selvempiä, kuin sitten vaikka monelle rivikansalaiselle, niin silti ei pidä tuudittautua tuossa omaan kuplaan suvaitsevaisuus ja tasa-arvo-oletuksessa, koska siinä helposti sokeutuu sille, että on oikeasti vielä paljon tehtävää tällä saralla. (Pulkinen)

Musta tuntuu, että tästä (tasa-arvoisista esiintyjävalinnoista) puhuttiin ennen koronaa, että mikä se balanssi on. Ja sen jälkeen ihmiset on koettanut selviytyä,

saada keikat kantamaan. Nyt tuntuu, että ne kantaa niin on tän kaltaisille keskustelluille aikaa ja mahdollisuuksia enemmän kuin vaikka vuosi sitten. Mä luulen, että muut kuin raha-asiat ovat tulleet viimeisen puolen vuoden aikana ikään kuin takaisin taas tonteille. (Rinne)

5.2.2 Mahdollisuudet ja haasteet

Toinen teema käsitteli tasa-arvoisten esiintyjävalintojen toteutumisen mahdollisuuksia ja haasteita. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin heidän ja alan yhteisistä mahdollisuuksista vaikuttaa moninaisuuden toteutumiseen ohjelmistoissa.

Jokainen haastateltava koki, että heillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa monipuolisten ohjelmasisältöjen toteuttamiseen ja sitä vaikutusvaltaa hyödynnetään jo.

Muutos ei tapahdu, jos sitä ei toteuteta ja se on ilman muuta meidän yksittäisten ihmisten ruohonjuuritasolla tekemisen tulos, että se tilanne kokonaisuudessaan muuttuu. (Haapasalo)

Mä kyllä koen, että tällainen mahdollisuus on. Esimerkiksi tässä just ensi syksyille koskevassa yhdessä isommassa tapahtumassa, missä meillä oli viime syksynä pelkästään miesartisteja ja nyt meillä on tänä vuonna taas pelkästään naisartisteja. Että kyllä näihin yritetään vastata. (Pöllänen)

Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että alalle mahtuu enemmän keskustelua, joka tukisi tasa-arvoisempien esiintyjävalintojen toteutumista. Pulkkinen kertoi, että keskustelua on käyty aiemmin LiveFINin piirissä ja keskusteluissa on myös tehty huomiota alan epäkohdista. Haastateltavat jakoivat myös mielipiteen siitä, että yhteisien ohjeistuksien tai sääntöjen luominen alalle olisi liian ”kova” keino tasa-arvoisten esiintyjävalintojen edistämiseen.

Yhtenä haasteena tasa-arvoisten esiintyjävalintojen toteutumiseen pidettiin tämänhetkistä esiintyjätarjontaa. Esimerkiksi venueille tulevien esiintyjätarjousten koettiin olevan hyvin yksipuolisia. Vastauksena tähän haasteeseen ehdotettiin artistien alkuvaiheiden mahdollisuuksien lisäämistä.

Mä sanoisin, että pitäisi antaa mahdollisuus aikaisemmin esiintyä ja tehdä musiikkia ja mahdollistaa. Mutta ne haasteet on, että jos me tarvitaan isoille lavoille balanssia niin silloin sen pitää lähteä pieniltä lavoilta. Ja sitten kun puhutaan pienistä lavoista, niin niissä taas ne rahat on, ihan sama kuka siellä esiintyy, niin

ne on pieniä. Mutta alkuvaiheen mahdollisuuksia pitäisi antaa vielä enemmän ja nopeammin ja jotenkin murtaa se, että kitarassa ei ole aina mies. (Rinne)

Olettamusten teko esiintyjäryhmistä koettiin myös haasteelliseksi. Kivelä pohtii, kun hän työssään kategorisoi esiintyjä, hän joutuu tekemään oletuksia, jotka saattavat mennä joskus pieleen. Hän ei halua kritisoida sitä, että hänen "täytyy" tehdä oletuksia vaan hän miettii, onko olettamuksien tekeminen eri ihmisryhmistä sopivaa.

Kun pyritään siihen, ettei ole all-male, niin sitten kun tekee sellaisia tilastoja, että onko joku ryhmä all-male vai ei niin mähän teen siinä jotain oletuksia siitä esiintyjäryhmästä ulkonäön perusteella tai jonkun muun. Ja onko se sitten oikein? Mä en tiedä. (Kivelä)

Yleisön moninaisuuden lisääntymistä pidettiin vahvana mahdollisuutena ohjelmatarjonnan monipuolistamisessa. Kivelä koki ohjelmatarjonnan sekä työntekijöiden monipuolisuuden heijastuvan myös yleisöpohjaan sekä luovan kattavampia esikuvia alalle. Rinne kommentoi tasa-arvoisten esiintyjävalintojen olevan kestäväää toimintaa.

No kyllä mä näen, että silloin kun on tasa-arvoista ne esiintyjävalinnat niin se on minusta kestävämpää pitkässä juoksussa. Yksi asia siinä on, tän on varmaan joku ehkä jossain kohtaa myös tutkinut, että minkälaisen asiakaskunnan se saa liikenteeseen. Niin mä luulen, että se tuo sinne yhtä lailla monimuotoisuutta kun mitä erilaisempaa se on lavalla, sitä erilaisempaa se todennäköisesti saattaa olla siellä yleisössä myös, niin siinä mä näen suuren mahdollisuuden. (Rinne)

Haapasalo tuo haastattelussaan vahvasti esille yleisötyön merkityksen ohjelmasuunnittelussa sekä yleisön tuntemisessa. Hän kokee, että yleisöä ei pidä kokea vain yhtenä isona "karjalaumana" vaan on tärkeää tunnistaa eri kohderyhmät ja heidän tarpeensa. Tampereen alipalveluista kohderyhmistä hän mainitsee esimerkiksi seniorit, etniset vähemmistöt ja alaikäiset. Kohderyhmien mukaan ottaminen suunnittelutyöhön on hänestä myös merkittävä mahdollisuus.

No yks mikä mulle tulee mieleen mahdollisuutena, mitä ehkä ei tarpeeksi hyödynnetä vielä alalla on se, että otettaisiin ne kohderyhmät mukaan siihen suunnitteluun, markkinointiin ja viestintäprosessiin. Eli me esimerkiksi G Livelabilla tehdään paljon yhteistyötä näiden alipalveltujen kohderyhmien kanssa, joista me ollaan identifioitu. Esimerkiksi kun meillä on ikärajan keikkapaikka, niin on paljon niitä sanotaan 15–18 vuotiaita nuoria, jotka ei koskaan eläessään ole käynyt klubikeikalla saatikaan välttämättä edes elävän musiikin konsertissa, etenkin kun tässä oli vielä koronapandemia alla. Me ollaan saatettu menettää siinä useampi ikäluokka nuoria mahdollisia uusia musiikin kuluttajia. Niin me ollaan otettu sitten

sellainen metodi käyttöön, että me suunnitellaan ohjelmistoa yhdessä näiden lukiolaisten kanssa. (Haapasalo)

5.2.3 Kehittäminen ja tulevaisuuden näkymät

Viimeisessä teemassa pohdittiin kehitysideoita tasa-arvoisempien esiintyjävalintojen toteutukseen sekä arvioitiin miltä alan tulevaisuus tulee näyttämään.

Kehitysideoissa tuotiin esille moninaisempaan ohjelmistovalikoimaan suunnatut rahoitukset ja niiden tuomat taloudelliset mahdollisuudet.

Talouspuoli mikä paljon painaa noissa valinnoissa niin sitten jos sitä saisi jotenkin kevennettyä. Olisi esimerkiksi jotain tukijärjestelmiä, mitkä olisi suunnattu tähän, että tavallaan meidän ei tarvitse ajatella sitä aina talouden kannalta vaan, että meillä on mahdollisuus pienellä riskillä tehdä esiintyjävalinnasta nykyistä tasa-arvoisempia. Niin sehän se olisi hienoa. (Pulkkinen)

Alasta missä tosi monet me klubit operoidaan, niin sitä on tosi huonosti rahoitettu julkisella tasolla. Suomessa on hyvä tilanne, jos puhutaan vaikka klassisen musiikin rahoittamisesta tai teatteritaiteen rahoittamisesta. Mutta sitten kun puhutaan musiikkiklubeista, niin meillä ei ole juuri minkäänlaista julkista rahoituspohjaa olemassa. Mä olin just vierailulla Alankomaissa yhdellä jazzklubilla. Mun käsitykseni mukaan he saavat kaupungilta noin miljoona euroa tukea vuositasolla omaan toimintaansa, ja se on aivan ennenkuulumatonta, jos joku suomalainen klubitoimija saisi miljoona euroa vuosittain julkista tukea. (Haapasalo)

Kehityskohteeksi ehdotettiin siirtymistä reaktiivisesta toiminnasta eli valmiiden keikkaehdotusten vastaanottamisesta proaktiivisempaan työskentelyyn, jossa otettaisiin paremmin ohjelmistoprofiili huomioon sekä hyödynnettäisiin enemmän erilaisia ohjelmistovalintojen mittareita.

Se on osittain sitä proaktiivista ohjelmistosuunnittelua, että rakennetaan vaikka niitä omia mittaristoja. Värikoodataan keikkoja, että minkälaisia genrejä tässä on edustettuna, minkälaisia artistiryhmiä, toteutuuko meidän ohjelmistosuunnittelussa sukupuolten välinen tasa-arvo tai onko siellä huomioon otettavia erilaisia demografiset ryhmät, mistä päin maailmaa esiintyjät esimerkiksi tulevat? Mulla ei ole siihen mitään tiettyä työkalua, mitä mä suosittelisin, mutta tällainen suunnitelmallisuus varmasti edistäisi ohjelmasuunnittelun monimuotoistumista.. (Haapasalo)

Huomiota nostettiin myös alalla työskentelevien ihmisten yksipuolisuuteen.

Se mitä pitäisi kehittää tällaisessa esiintyjävalintamaailmassa ylipäätään, että tosi iso osa buukkaajista, ohjelmavastaavista ja promoottoreista on miehiä, jotka on täyttänyt 40. Se vaatii kyllä tosi paljon sellaista pölyyttämistä. Tarvitaan erinäköisiä ja eri ikäisiä ihmisiä taiteellisiksi vastaaviksi tapahtumiin ja venueille ja siitä lähtisi varmaan aika moni portti aukeamaan. (Kivelä)

Jokainen haastatteluun osallistunut koki tulevaisuuden parempana ja valoisampana moninaisemman ohjelmiston suhteen. Vastauksissa huomioitiin myös, että vaikka tulevaisuus näyttää hyvältä vaatii se myös töitä sen toteuttamiseksi.

Mä uskon että, jos me pystytään palvelemaan ihmisiä ja klubeilla kävijöitä vielä paremmin niin kyllä se maksaa itsensä takaisin siitä. (Pöllänen)

Menee eteenpäin koko ajan ja vaikka nytkin katsoo jotain pelkästään tapahtumien esiintyjälistoja tai suosittuja artisteja Suomessa niin huomaa, että maahanmuuttajataustaisien muusikoiden osuus on räjähtänyt. Sen määrä suhteessa siihen, mitä se on ollut vaikka vielä joskus 10 vuotta sitten. Mä uskon, että koko ajan mennään niin sanotusti parempaan päin. (Pulkkinen)

Parempaan suuntaan. Mä luulen, että kaikki buukkaajat tai no ei voi sanoa kaikki, mutta tosi moni buukkaaja on ymmärtänyt sen arvon, että kun buukataan monenlaista ja monen näköistä sisältöä tapahtumiin ja menoihin. Että, niinku aiemmin puhuttiin, kyllä se laajentaa sitten niin paljon sitä potentiaalista asiakaskuntaa. Pitää olla tosi laput silmillä, jos ajattelee siitä asiasta jotenkin toisin, että koska sitten kuitenkin se tietty yleisö vanhenee ja keski-ikäistyy ja sohvautuu väkisinkin niin sitten tarvitaan niitä uusia yleisöjä. (Kivelä)

No tulevaisuus näyttää siltä, että pitäisi tehdä töitä tämän asian eteen. Nyt huomaan, että mä jäin kiinni siitä, että mä en ole miettinyt tätä tarpeeksi aktiivisesti. Ja tietysti puhun vaan omasta puolesta, mutta en osaa sanoa sitten. Tässä nyt olisi ollut mielenkiintoista, jos meitä olisi ollut 5 venueita keskustelemassa tässä samaan aikaan. Että, jos mä jään kiinni siitä, että ei ole ollut mun pöydällä niin vahvana vaikka kun raha niin siinä määrässä näyttää niinku huonolta. Mutta sitten toistepäin se taas näyttää siltä, että, tätä on mahdollisuus tehdä paremmin, jos tässä minun kaltaiset tekijät aktivoituvat. Moni saattaa olla tästä jo huomattavasti aktiivisempia tämän asian suhteen. Mutta jostain syystä se näyttäytyy silti ilman, että katson nyt edes minkäänlaista tilastointia, niin se tuntuu paremmalta, kun mitä se olisi ollut jos otetaan nyt, vaikka taas kerran toi pandemia tuohon väliin. (Rinne)

6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on edistää Kulttuuritehdas Korjaamon esiintyjävalintoja tasa-arvoisemmiksi. Kehittämissuositukset ovat luotu työn toimeksiantajalle sekä yleiseen käyttöön koko alalle.

Varmistamalla esteettömyyden ja turvallisen tilan niin tapahtumakävijöille, esiintyjille kuin työntekijöille, voidaan parantaa jokaisen mahdollisuutta osallistua venueen toimintaan. Esteettömyyden huomioiminen luo edellytyksiä moninaisemman artistipohjan esille pääsemiseen, jolloin esiintyjävalintoja tehdessä on paremmat edellytykset diversiteetin toteutumiseen. Artistien edellytyksiä alalle voi myös parantaa luomalla matalamman kynnyksen esiintymismahdollisuuksia sekä haastamalla yhteiskunnallisia oletuksia siitä, että alalla on lähinnä vain enemmistöön kuuluvia artisti- ja taiteilijaryhmiä.

Moninaisempi ohjelmistokattaus laajentaa yleisöpohjaa ja laajempi yleisöpohja taas vaikuttaa ohjelmistoon. Venueen kohderyhmän tunteminen ja heidän tarpeidensa tunnistaminen antaa mahdollisuuksia luoda kohdennetumpaa ohjelmatarjontaa sekä huomioida helposti kohderyhmien ulkopuolelle jäävät ihmisryhmät. Tähän työkaluna voi käyttää yleisötyötä esimerkiksi ottamalla haluttu tavoiteltu kohderyhmä mukaan esiintyjävalintojen toteutukseen tai tuottamalla tarkemmin kohdennettuja tapahtumia eri vähemmistöjen edustajille. Yksittäisten helposti alipalveltujen kohderyhmien kuten alaikäisten, senioreiden tai kulttuurivähemmistöjen paremmalla huomioimisella voi myös monipuolistaa venueen esiintyjäkattausta.

Alan on monipuolistuttava myös päätösvaltaa pitävien keskuudessa. Päätösvaltaa alalla pitää jakaa muillekin kuin enemmistöön kuuluville ihmiselle sekä alan portinvartijuudesta ja hyvä veli -kerhoista on päästävä eroon. Anonyymia rekrytointia voi käyttää työvälineenä moninaisemman henkilöstön rekrytointiin. Työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta määrittelee myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait. Organisaation henkilöstön ollessa yli 30 on otettava käyttöön myös tasa-arvosuunnitelma ja sen toteuttaminen.

Tasa-arvoisten esiintyjävalintojen toteuttamiseen on teemahaastattelujen tuloksien mukaan suositeltavaa käyttää erilaisia mittareita. Mittareita voi käyttää esimerkiksi musiikkigenrejen, esiintyjien sukupuoli- ja ikäjakauman sekä vähemmistöryhmien havainnoitiin ohjelmistovalinnassa. Keychange-hankkeen 50:50-tavoite musiikkialan sukupuolten välisestä

tasa-arvosta sekä luvussa 3.4 mainitut Yhdenvertaisen musiikkialan teesit ovat hyviä ohjaavia työkaluja esiintyjävalintojen tekemiseen. Lisäksi organisaation omat arvot voivat olla ohjaavia tekijöitä ohjelmistovalinnoissa.

Alan sisäisellä keskustelulla lisätään ymmärrystä ja tietämystä venueiden nykyisestä tilanteesta ohjelmiston suhteen. Keskusteluilla voidaan luoda myös yhteistä tahtotilaa alan tasa-arvon ja moninaisuuden parantamiseksi sekä kannustaa ja ohjata muutoksen teossa. Vaikka yksittäisellä ohjelmistosta vastaavalla taholla onkin valtaa, on myös tärkeää, että koko ala on mukana muutoksen toteutuksessa ja tähän tarvitaan keskustelua.

Teemahaastatteluissa nousi esille myös taloudellisen tilanteen vaikutukset esiintyjävalintojen tekoon. Todettiin, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen sidotut rahoitukset toimisivat mahdollistajana sekä kannustaisivat osaltaan tasa-arvoisempien esiintyjävalintojen tekoon. Myös kunnallis- ja valtiotason rahoituksilla koettiin olevan suuri merkitys, jos niitä pystyttäisiin paremmin myöntämään erilaisiin klubitoimintoihin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen haasteina ovat yhteiskunnalliset rakenteet ja niiden purkaminen vie aikaa, mutta jokaisella yksittäisellä ihmisellä, organisaatiolla ja kokonaisilla aloilla on mahdollisuus vaikuttaa tulevaan. Musiikkialalla onkin mahdollisuus toimia suunnannäyttäjänä tämän aiheen osalta.

7 POHDINTA

Tässä luvussa käyn läpi omakohtaisia kokemuksia opinnäytetyöni toteutuksesta. Opinnäytetyöni aiheena oli selvittää tasa-arvoisten esiintyjävalintojen haasteita ja mahdollisuuksia Suomessa toimivilla venueilla.

Opinnäytetyön aiheenvalinta syntyi itse tekemieni havaintojen pohjalta musiikkialan yksipuolisuudesta. Koska koin aiheen itselle tärkeäksi ja omieni arvojeni mukaiseksi aiheutti se myös välillä haasteita. Esimerkiksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakeja käsitellessäni minulle konkretisoitui se, kuinka Suomessa on vielä yleisestikin paljon tehtävää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen suhteen, vaikka laitkin ovat olleet jopa useita kymmeniä vuosia voimassa. Silti koin aiheen merkityksellisyydellä olevan enemmän positiivista ja motivoivaa hyötyä työn toteutukseen.

Aiheen rajaaminen tuotti aluksi pieniä haasteita, koska en ollut varma olisiko työn kannalta ollut parempi rajata aihe koskemaan vaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lopulta päätin pitää aiheen rajauksen laajempaan ja koin sen olevan hyvä ratkaisu ja se näkyi esimerkiksi haastattelutulosten laajuuksissa. Vaikka aiheen rajaus olikin laajempi, oli työn yksi isoimmista näkökulmista juuri sukupuolten välinen tasa-arvo.

Työni aiheen merkitys koettiin teemahaastatteluihin osallistuneiden keskuudessa tärkeäksi ja se näkyi myös positiivisena kiinnostuksena haastatteluihin osallistumisessa. Teemahaastatteluissa kävi myös ilmi, että aihetta on selkeästi keretty jo jäsentelemään pitemmän aikaa niin yhteisesti alan keskuudessa kuin yksittäisenä henkilönäkin. Valitettavasti tiukan aikataulun vuoksi teemahaastattelun vastaajat edustivat vain yhtä sukupuolta ja esimerkiksi naisohjelmistovastaavaa en kerennyt haastattelemaan. Tämä voi siis vaikuttaa teemahaastatteluiden tuloksiin. Teemahaastattelua suunnitellessani tein myös havainnon siitä, että venueilla on todella vähän naisia tai vähemmistöihin kuuluvia toteuttamassa esiintyjävalintoja. Festivaaleilla samassa työssä naisia oli jo paremmin edustettuna. Lisäksi työn tiukka aikataulu vaikutti myös siihen, että aiemmin suunnitteilla ollut työpaja vaihtui yksittäin tehtäviin teemahaastatteluihin. Työpajassa eri venueiden työntekijät olisivat päässeet keskustelemaan aiheesta yhdessä, mutta nyt teemahaastatteluissa venueiden välinen keskustelu jäi pois.

Asiantuntijahaastattelu toi hyvää vastapainoa teemahaastatteluiden tuloksille ja loi musiikkialaa haastavaa näkökulmaa työhön. Koin, että Javiera Marchant Aedo kommentoi alaa sopivalta etäisyydeltä ilman, että hänellä oli esimerkiksi ohjelmistosta vastaavan toimijan näkökulmaa vastauksissaan. Asiantuntijahaastattelun tulokset olivat hyviä, mutta paremmalla kysymysten muotoilulla siitä olisi saanut vielä kattavamman.

Työn tulokset loivat toivoa ja selkeyttä musiikkialan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen suhteen. Tuloksista nousi myös konkreettisia keinoja ja kehityskohteita ja osa näistä oli myös jo käytössä. Tästä aiheesta ei ole vielä tehty monta opinnäytetyötä ja esimerkiksi tarkemmin kohdennetuille aiheille, kuten vammaisten tai kulttuurivähemmistöjen representaatiolle musiikkialalla olisi varmasti kysyntää.

LÄHTEET

- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523458123>
- Hyvärinen, M. Nikander, P. Ruusvuori, J. (2017) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789517686112>
- Javiera Marchant Aedo. (i.a.-a). *Koulutukset*. <https://javieramarchantaedo.fi/koulutukset/>
- Javiera Marchant Aedo. (i.a.-b). *Javierasta*. <https://javieramarchantaedo.fi/javierasta/>
- Keychange. (i.a.). *About us*. <https://www.keychange.eu/about-us>
- Kinnunen, M. (2021). *Venueiden toimialatutkimus ja koronan vaikutus elävän musiikin alaan*. LiveFIN. <https://www.livefin.fi/wp-content/uploads/2021/09/Venueiden-toimialatutkimus-2020-ja-koronan-vaikutus-elavan-musiikin-alaan-LiveFIN-ry.pdf>
- Kinnunen, M. (2022). *Elävän musiikin toimialatutkimus 2021*. LiveFIN. https://www.livefin.fi/wp-content/uploads/2018/04/LiveFIN_toimialatutkimus2021.pdf
- Kinnunen, M. (i.a.-a). *Elävän musiikin yksityissektorin tunnuslukuja 2019*. LiveFIN. <https://www.livefin.fi/wp-content/uploads/2020/12/Elavan-musiikin-yksityissektorin-tunnuslukuja-2019-LiveFIN-ry.pdf>
- Kinnunen, M. (i.a.-b). *Elävän musiikin toimialabarometri 2019*. LiveFIN <http://www.livefin.fi/wp-content/uploads/2020/02/LiveFIN-toimialabarometri-2019.pdf>
- Korjaamo. (i.a.-a). *Kulttuuritehdas Korjaamo*. <https://korjaamo.fi/kulttuuritehdas-korjaamo/>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- LiveFIN. (i.a.). *Tietopankki*. <https://www.livefin.fi/tietopankki/>
- Marchant Aedo, J. (yhdenvertaisuuskouluttaja) (3.4.2023). *Musiikkialan representaatio [asiantuntijahaastattelu]*
- Music Finland. (16.10.2017). *Esiselvitys sukupuoliyhteisyydestä työ- ja luottamustehtävissä musiikkialalla*. <https://musicfinland.fi/fi/tutkimukset/esiselvitys-sukupuoliyhteisyydesta-tyoe-ja-luottamustehtavissae-musiikkialalla>
- Music Finland. (i.a.). *Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus musiikkialalla Suomessa – kyselytutkimuksen tulokset*. <https://musicfinland.fi/fi/tutkimukset/tasa-arvo-yhdenvertaisuus-ja-monimuotoisuus-musiikkialalla-suomessa-kyselytutkimuksen-tulokset>

- Musiikkiala.fi. (i.a.-a). *Musiikkialan avainluvut*. <https://musiikkiala.fi/avainluvut/>
- Musiikkiala.fi. (i.a.-b). *Musiikkialan työllisyys*. <https://musiikkiala.fi/avainluvut/suomalaisen-musiikkialan-kokonaisarvo/>
- Musiikkiala.fi. (i.a.-c). *Musiikkialan kokonaisarvo*. <https://musiikkiala.fi/avainluvut/musiikkialan-kokonaisarvo/>
- Musiikkiala.fi. (i.a.-d). *Musiikki edistää terveyttä monella tavalla*. <https://musiikkiala.fi/avainluvut/musiikin-edistaa-terveytta-monella-tavalla/>
- Partti, H. (8.3.2023). *Uutishuone: Heidi Partti: Musiikkiala ei tasa-arvoistu, ellei huoli syrjinnästä ole kaikkien yhteinen*. Taideyliopisto. <https://www.uniarts.fi/artikkelit/puheenvuorot/heidi-partti-musiikkiala-ei-tasa-arvoistu-ellei-huoli-syrjinnasta-ole-kaikkien-yhteinen/>
- Rask, A. (8.9.2022). *Näkökulma: Sukupuolten tasa-arvo Suomen Top 100 -listoilla: mitä kuuntelemamme musiikki kertoo alan tulevaisuudesta*. <https://www.teosto.fi/teostory/sukupuolten-tasa-arvo-suomen-top-100-listoilla-mita-kuuntelemamme-musiikki-kertoo-alan-tulevaisuudesta/>
- Tasa-arvovaltuutettu. (i.a.) *Mikä on tasa-arvosuunnitelma?* <https://tasa-arvo.fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>
- Teosto. (8.3.2023). *Tutkimus: Nais- ja miesmusiikintekijöillä täysin eri käsitys alan tasa-arvoisuudesta – musiikkiala ryhtyy toimenpiteisiin*. <https://www.teosto.fi/tutkimus-nais-ja-miesmusiikintekijoilla-taysin-eri-kasitys-alan-tasa-arvoisuudesta-musiikkiala-ryhtyy-toimenpiteisiin/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), (7.3.2023b). *Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio*. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (18.1.2023a). *Yhdenvertaisuuden käsitteet*. <https://thl.fi/fi/web/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/yhdenvertaiset-palvelut/yhdenvertaisuuden-kasitteet#tasaarvo>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (22.12.2022). *Tasa-arvosanasto*. <https://thl.fi/fi/web/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/yhdenvertaiset-palvelut/yhdenvertaisuuden-kasitteet#yhdenvertaisuus>
- Tilastokeskus. 20.3.2023. *Sukupuolten tasa-arvo*. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä*. <https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>

UN Women Suomi. 5.7.2021. *Intersektionaalinen feminismi: Mitä sillä tarkoitetaan ja miksi se on tärkeää juuri nyt?* <https://unwomen.fi/uutiset/intersektionaalinen-feminismi-mita-silla-tarkoitetaan-ja-miksi-se-on-tarkeaa-juuri-nyt/>

Vedenpää, V. (15.9.2021). *Äkäinen Punkstoo avasi musiikkialan silmät seksuaaliselle häirinnälle – mutta onko kohu oikeasti muuttanut mitään? Asiantuntijat kertovat.* <https://yle.fi/a/3-12099335>

Yhdenvertainen musiikkiala. (i.a.) *Teesit tasa-arvon, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi musiikkialalla.* <https://www.yhdenvertainenmusiikkiala.com/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

LIITTEET

Liite 1. Asiantuntijahaastattelu

Liite 2. Teemahaastattelu

Liite 1.

Asiantuntijahaastattelu

1. Minkälaisena näet yleisesti elävän musiikin representaation tällä hetkellä?
2. Entä tällä hetkellä venueilla esiintyvien artistien representaation?
3. Mihin suuntaan kehittäisit nykyistä tilannetta venueiden esiintyjäkattausten suhteen?
4. Esiintyjävalintoihin vaikuttaa muun muassa taloudellinen näkökulma ja taiteellinen laatu. Miten näiden asioiden huomioimisen lisäksi pystytään toteuttamaan mahdollisimman tasapuolinen esiintyjävalinta?
5. Mitä konkreettisia keinoja/työkaluja tasa-arvoisten esiintyjävalintojen toteuttamiseen voi käyttää?
6. Teet työtä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskouluttamisen parissa. Oletko huomannut venueilla olevan kiinnostusta esiintyjävalintojen monipuolistamiseen?
7. Musiikkiala on monesta näkökulmasta miesvaltainen (mm. muusikot, venuetoimijat, hallitus- puheenjohtajapaikat). Mitkä asiat kannustaisivat alaa moninaisemmaksi?

Liite 2.

Teemahaastattelu

Esittely ja taustatiedot:

- Esittele itsesi ja organisaatiosi (nimi, toimija ja työnkuva)

Teema1: Esiintyjävalintojen taustat

1. Mitkä tekijät vaikuttavat venue x:llä esiintyjävalintojen tekemiseen?
2. Onko venue x:llä ohjaavia arvoja/tavoitteita/ohjeistuksia tasa-arvon ja moninaisuuden huomioimiseen esiintyjävalinnoissa?
3. Minkälaiseksi koet esiintyjävalinnoissa toteutuvan tasa-arvon huomioimisen tilanteen teillä ja yleisesti?

Teema 2: Mahdollisuudet ja haasteet

4. Koetko, että sinulla on yksityisenä henkilönä/toimijana mahdollisuus vaikuttaa tämänhetkiseen tilanteeseen tasa-arvoisten esiintyjävalintojen suhteen?
5. Koetko, että ala kaipaisi enemmän yhteisiä pelisääntöjä tämän suhteen?
6. Mitä haasteita näet tällä hetkellä tasa-arvoisten esiintyjävalintojen toteutumisessa?
7. Entä mitä mahdollisuuksia?

Teema 3: Kehittäminen ja tulevaisuuden näkymät

8. Miten kehittäisit tasa-arvon ja moninaisuuden huomioimista esiintyjävalinnoissa?
9. Miltä alan tulevaisuus näyttää tasa-arvoisten esiintyjävalintojen suhteen?