



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Noora Pietilä

## ”Saisko pari ukkoa tänne!” – Miesvaltaisuudesta esitys- ja teatteritekniikan alalla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Medianomi (AMK)

Esitys- ja teatteritekniikan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

12.9.2019

Tekijä(t) Otsikko	Noora Pietilä "Saisko pari ukkoa tänne!" – Miesvaltaisuudesta esitys- ja teatteritekniikan alalla
Sivumäärä Aika	34 sivua + 3 liitettä 12.9.2019
Tutkinto	Medianomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Esitys- ja teatteritekniikka
Suuntautumisvaihtoehto	Esitys- ja teatteritekniikka
Ohjaaja(t)	lehtori Mikko Pirinen
<p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan esitys- ja teatteritekniikan alan miesvaltaisuutta alalla työskentelevien näkökulmasta. Esitys- ja teatteritekniikan alalla tarkoitetaan tässä työssä erilaisissa työympäristöissä, valo-, ääni-, video- ja näyttämötekniikan parissa, teknisissä ja suunnittelutehtävissä työskenteleviä henkilöitä. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka pieni naisten osuus alalla todella on, miten miesvaltaisuus vaikuttaa työilmapiiriin ja miltä naisten asema alan ammateissa näyttää nyt ja tulevaisuudessa.</p> <p>Opinnäytteen viitekehys koostuu suomalaisesta tasa-arvolainsäädännöstä ja -politiikasta sekä alalta jo tehdystä, tasa-arvoa käsittelevästä tutkimuksesta. Opinnäytteen aihetta taustoitetaan paneutumalla esimerkiksi segregatian, sukupuolistereotyyppien ja sukupuoliroolien käsitteisiin. Opinnäytetyön tutkimusosa koostuu dokumenttianalyseistä ja haastattelusta. Dokumenttianalyysin avulla tutkittiin sukupuolijakaumaa suomalaisissa teattereissa ja alan korkeakouluissa sekä suomalaisten teatterien teknisen henkilökunnan työnimikkeiden sukupuolittuneisuutta. Haastatteluihin osallistui neljä naispuolista alan ammattilaista ja opiskelijaa, jotka kertoivat kokemuksiaan miesvaltaisella alalla työskentelystä.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että suomalaisissa teattereissa tekniikan parissa työskentelevistä henkilökunnasta yli yhdeksän kymmenestä on miehiä. Koulutuksen sukupuolijakauma oli hieman lievempi, mutta myös miesvaltainen. Dokumenttianalyysi paljasti, että suuri osa suomalaisista teattereista käyttää yhä sukupuolittuneita, <i>mies</i>-loppuisia ammattinimikkeitä tekniselle henkilökunnalleen. Haastatteluista kävi ilmi, että alalla työskenteleisiin naisiin suhtaudutaan yleensä myönteisesti, mutta niin ihmettelyä, vähättelyä kuin suoranaista sovinismia-kin oli koettu. Tasa-arvotilanteen oli kuitenkin koettu parantuneen viime vuosien ja vuosikymmenien aikana. Myös naispuolisten työntekijöiden määrän koettiin kasvavan jatkuvasti.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksenä on, että naisilla on yhtä hyvät edellytykset toimia alalla kuin miehilläkin, mutta tasa-arvotyötä on vielä tehtävänä. Kasvatuksella ja koulutuksella on tärkeä rooli ammattien sukupuolistereotyyppien lieventämisessä. Sukupuolittuneita rakenteita tulee tuoda näkyväksi, jotta ihmiset tiedostaisivat asenteensa, käytöksensä ja valintansa. Myös alan sukupuolittunutta nimitystä olisi syytä muuttaa. Ala seuraa toki yleistä tasa-arvokehitystä, ja nuoremmat sukupolvet tuovat mukanaan myös uudet asenteet.</p>	
Avainsanat	esitystekniikka, segregatio, sukupuoliroolit, tasa-arvo

Author(s) Title	Noora Pietilä “Can We Get a Couple of Guys Here!” – About the Male Dominance in Live Performance Engineering
Number of Pages Date	34 pages + 3 appendices 12 September 2019
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Live Performance Engineering
Specialisation option	Live Performance Engineering
Instructor(s)	Mikko Pirinen, Senior Lecturer
<p>The subject of this thesis was to examine how employees experience the effects of male dominance in the field of live performance engineering. In this context, the live performance engineering is defined as various professions, both technical and creative, related to lighting, sound, video and stage technologies used in live performance, for example in theatre and events. The purpose of the study was to examine the effects of male dominance in the working environments and how women’s opportunities in the field appear now and in the future.</p> <p>The background research covers Finnish legislation and politics on gender equality, subjects of segregation, gender stereotypes and gender roles, as well as existing studies on equality in the field. The research part of the thesis consists, firstly, of document analyses used to find out the exact gender division in the Finnish theatres and degree programmes, and the use of gendered Finnish language job titles in the Finnish theatres, and secondly, of interviews of women working and studying in the field, sharing their experiences on working in a male-dominated field.</p> <p>It was discovered that over 9 out of 10 of the people working in live performance engineering jobs in Finnish theatres were male. It was also discovered that most of the Finnish theatres still use gendered job titles for their technical personnel. The interviews revealed that the attitude towards women working in the field is primarily positive, but the interviewees had also encountered unequal and even chauvinistic behaviour. Nevertheless, they found that gender equality at work was improving and the amount of female employees increasing.</p> <p>The study concludes that women have as good chances working in live performance engineering jobs as men do but there is still work to do on equality. Parenting, education and society play an important role in removing gender stereotypes. Gendered structures should be brought visible for them to be acknowledged and changed. The thesis treats an extremely timely issue and no Finnish study has been made in the field. Similar questions are also valid in the various male-dominated fields.</p>	
Keywords	gender equality, live performance engineering, segregation

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työelämän tasa-arvokysymykset	2
2.1	Suomalaiset tasa-arvolait ja -politiikka	3
2.1.1	Työelämän segregatio	4
2.1.2	Työelämän stereotyyptit ja sukupuoliroolit	5
2.1.3	Segregaation lieventäminen	5
2.2	Tasa-arvotilanne esitys- ja teatteritekniikan alalla	6
2.2.1	Historiaa valosuunnittelun ja -tekniikan näkökulmasta	6
2.2.2	Aiheesta tehtyä tutkimusta ja haastatteluja	7
2.3	Opinnäytteen tutkimuskysymyksiä tasa-arvotiedon pohjalta	8
3	Ammattinimikkeiden ja sanaston sukupuolittuneisuus	9
4	Tutkimuskysymykset ja menetelmät	10
4.1	Dokumenttianalyysi	11
4.2	Haastattelu	11
5	Tutkimuksen tulokset	12
5.1	Dokumenttianalyysi VOS-teatterien ja Suomen Kansallisteatterin esitys- ja teatteritekniikan ammattien sukupuolijakaumasta	12
5.2	Dokumenttianalyysi koulutuksen sukupuolittuneisuudesta	14
5.3	Dokumenttianalyysi suomalaisten suurten ja keskisuurten teatterien työnimikkeistä	15
5.4	Haastattelut	17
5.4.1	Miesvaltaisuus ja työilmapiiri	18
5.4.2	Työssä arvostetut ominaisuudet ja etenemismahdollisuudet	19
5.4.3	Suhtautuminen naistyöntekijöihin	20
5.4.4	Tasa-arvon tulevaisuus esitystekniikan alalla	22
5.5	Yhteenveto tutkimuksen tuloksista	24
6	Yhteenveto ja pohdinta	25
	Lähteet	30
	Liitteet	
	Liite 1. VOS-teatterien esitys- ja teatteritekniikan ammattien sukupuolijakauma, Tinfon palkkatilastot 2017, 2016 & 2014	

Liite 2. Koulutuksen sukupuolittuneisuus, sisään hyväksytyt opiskelijat 2015–2018

Liite 3. Haastattelukysymykset

## 1 Johdanto

Esitys- ja teatteritekniikan ala on perinteisen miesvaltainen ala, jolla naiset edustavat pientä vähemmistöä. Opinnäyte tarkastelee esitys- ja teatteritekniikan ammattien sukupuolijakaumaa ja tutkii sitä, miten alalla työskentelevät kokevat miesvaltaisuuden. Tarkoituksena on selvittää, miltä näyttää esitys- ja teatteritekniikan alan tasa-arvotilanne, sekä pohtia, mihin suuntaan tilanne tulevaisuudessa muuttuu.

Tämän opinnäytetyön kontekstissa esitys- ja teatteritekniikan alalla tarkoitetaan työtehtäviä valon, äänen, videon ja näyttämötyön parissa muun muassa teattereissa ja oopperataloissa, kulttuuri- ja monitoimitaloissa, tapahtumatekniikan suunnittelussa ja toteutuksessa sekä konsertti- ja festivaalitoiminnassa (Metropolia 2019). Määrittely käsittää sekä teknisen henkilökunnan että valo-, ääni- ja videosuunnittelijat.

Opinnäytteen alussa käsitellään tasa-arvoa koskevaa lainsäädäntöä, avataan sukupuolisegregaation ja sukupuolistereotypian käsitteitä ja pohditaan, mitä seurauksia eri alojen mies- tai naisvaltaisuudesta on. Luvussa tutustutaan myös tasa-arvotilanteeseen esitys- ja teatteritekniikan alalla ja tarkastellaan alan historiaa sekä aiheesta jo tehtyä tutkimustietoa. Seuraavassa luvussa käsitellään suomen kielen sukupuolittunutta ammattitermistöä, erityisesti *mies*-loppuisia ammattinimikkeitä ja pohditaan, miten termit voivat vaikuttaa sukupuolistereotypioihin.

Opinnäytteen tutkimusosuuden menetelmiksi on valikoitu dokumenttianalyysi ja haastattelu. Dokumenttianalyysillä selvitetään esitys- ja teatteritekniikan alan sukupuolijakauma suomalaisissa teattereissa sekä alan koulutusohjelmissä saatavissa olevista tilastoista. Dokumenttianalyysin avulla myös tarkastellaan, kuinka yleisesti *mies*-loppuisia ammattitermejä esitys- ja teatteritekniikan alalla on käytössä. Haastatteluiden avulla kerätään yksittäisten naisten kokemuksia miesvaltaisella alalla työskentelystä. Miten miesvaltaisuus koetaan? Kohtaavatko naiset työssään ennakoasenteita, haasteita tai erityiskohtelua sukupuolensa takia? Minkälaisen roolin he ottavat työyhteisössä? Millaiset etenemismahdollisuudet tytöillä ja naisilla on alalla?

Vaikka opinnäyte käsittelee koko alan tilannetta, olemassa olevaa tilastotietoa on saatavilla rajoitetusti, lähinnä teattereista. Oman haasteensa aiheen tutkimiseen tuovat myös alalla erittäin yleiset freelancerit, joita työskentelee runsaasti muun muassa tapahtuma-

tekniikan yrityksissä teknikkoina ja teattereissa suunnittelijoina. Kaiken kattavan selvityksen sijaan yritänkin luoda suuntaa-antavaa yleiskuvaa tilanteesta. Trans-, inter- ja muunsukupuoliset edustavat naisten lisäksi sukupuolivähemmistöä miesvaltaisilla aloilla, mutta sukupuolten moninaisuutta on hankala ottaa tutkimuksessa huomioon, sillä useimmat käyttämäni lähdemateriaalit, kuten tilastot perustuvat binääriseen mies/nainen-sukupuolijakoon. Haastatteluihin haluttiin ei-miessukupuolisia henkilöitä, ja kaikki valikoituneet ovat naisoletettuja. Silti erityisesti sukupuolirooleista ja -stereotyyppiosta puhuttaessa on muistettava, että sukupuoli-termillä tarkoitetaan tässä opinnäytteessä yleensä *sosiaalista sukupuolta*, eli “naiseuden ja mieheyden sosiaalisia merkityksiä ja sukupuolinormeja, tai yksilön sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua” (THL 2018a), mikä ei rajoita tutkimusta pelkästään binäärisiin sukupuoliin.

Työn taustalla on oma pohdiskelu roolistani voimakkaan miesvaltaisella alalla työskentelevänä nuorena naisena. Paljon pinnalla olleet, naisten ääntä kuuluviin tuoneet *Me too* ja *Time’s up* -liikkeet (Langone 2018) sekä keskustelu teatterin perinteisten sukupuoliroolien kyseenalaistamisesta, miesten ja naisten palkoista sekä miesohjaajien vallankäytöstä tekevät aiheesta erityisen ajankohtaisen ja perustelevat keskustelun ulottamista myös tekniseen henkilökuntaan. Vaikka naisen asemaa työyhteisöissä tutkitaan nykyään paljon, juuri esitystekniikan alalta tehtyä tutkimusta ei ole Suomessa tietääkseni tehty. Omasta näkökulmastani huolimatta pyrin tarkastelemaan aihetta avoimen uteli-aasti ilman ennakko-oletuksia tai -asenteita.

## 2 Työelämän tasa-arvokysymykset

Tasa-arvoisuus merkitsee kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä (Kielitoimiston sanakirja 2018). Usein varsinkin työelämäkontekstissa tasa-arvosta puhuttaessa viitataan nimenomaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon, kuten tulon tekemään myös tässä opinnäytteessä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan mukaan tasa-arvo merkitsee sitä, että jokaisella yksilöllä tulee olla mahdollisuus toteuttaa itseään ilman, että hänelle asetetaan rajoitteita hänen sukupuolensa perusteella (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta).

Naisten asema työelämässä on edelleen monin tavoin miehiä heikompi vuosikymmenien aikana tapahtuneesta kehityksestä ja suomalaisesta tasa-arvopolitiikasta huolimatta.

Tämä näkyy muun muassa alhaisempana keskipalkkana, työllistymisenä matalapalkkaisemmille ja vähemmän arvostetuille aloille sekä miesten sijoittumisena naisia useammin johtoasemiin (Tilastokeskus 2018).

On tärkeää todeta, että sukupuolten tasa-arvo ei merkitse kaikkien kohtelemista samalla tavalla, vaan sitä että molempien sukupuolten tiedoille, taidoille, kokemuksille ja arvoituksille annetaan yhtä suuri painoarvo. Esimerkiksi naisia ei siis pitäisi integroida työelämän toimijoiksi pelkästään miesten ehdoilla vaan sekä miehillä että naisilla tulisi olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnassa, työelämässä ja perhepiirissä omien ehtojensa mukaisesti. (Ikonen & Kukila 2015, 28, Tarkin & Petäjäniemen 1998, 16, 121 mukaan.)

Tässä luvussa käydään läpi työelämän tasa-arvon teoriaa Suomen lainsäädännön näkökulmasta ja esitellään sukupuolen mukaisen segregaaation sekä sukupuolistereotyyppien käsitteet. Sitten tarkastellaan esitys- ja teatteritekniikan alan tasa-arvon historiaa sekä aiheesta tehtyä tuoreempaa tutkimusta ja haastatteluita. Lopuksi kerrotaan, miten taustoituksessa esiin nousseita näkökulmia tuodaan mukaan tutkimukseen.

## 2.1 Suomalaiset tasa-arvolait ja -politiikka

Suomen perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen eri asemaan sukupuolen perusteella. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun ja perhesyihin perustuvan syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki koskee myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia, kuten transsukupuolisia. Oppilaitoksissa ja työelämässä laki velvoittaa tasa-arvosuunnitteluun. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019a) Työnantajan on laadittava palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jos palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (Työ- ja elinkeinoministeriö).

Näkyvin este tasa-arvoiselle työelämälle on se, että palkkatasa-arvo ei edelleenkään toteudu Suomessa: Sosiaali- ja terveysministeriön (2019b) mukaan keskimääräinen naiselle maksettava säännöllisen työajan palkka on Suomessa 83,1 prosenttia miehen palkasta. Noin puolet palkkaeroista selittyy sillä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja eri tehtävissä. Tästäkin huolimatta naiset saavat noin 10 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet, vaikka heillä on sama koulutustausta, sama toimiala ja tehtävä ja he kuuluvat samaan ikäluokkaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019b.)



### 2.1.1 Työelämän segregaatio

Tasa-arvopolitiikan tavoitteena on myös lieventää ammattien jakautumista naisten ja miesten aloihin, jota kutsutaan sukupuolen mukaiseksi segregaatiksi (THL 2018b). Segregaatio on Suomessa edelleen varsin vahvaa, vaikka naisvaltaisille aloille kaivattaisiin kipeästi lisää miehiä ja toisin päin. Vain noin kymmenesosa ammateista on *tasa-ammatteja*, eli niissä miehiä ja naisia on vähintään 40 prosenttia kumpaakin sukupuolta. Loput jakaantuvat selvästi mies- ja naisvaltaisiin aloihin. (Keränen 2018.)

Ammattien 5-luokkaisen segregatioluokituksen mukaan ala on *miesvaltainen* tai *naisvaltainen*, jos miehiä tai naisia työskentelee alalla yli 60 %, ja *miesten ammatti* tai *naisten ammatti*, jos jommankumman sukupuolen osuus on yli 90 % (Mikkela 2013, 66). Tässä opinnäytteessä käytän termiä *miesvaltainen ala* yleiskielisesti merkitsemään ammattia, jossa valtaosa työntekijöistä on miehiä, jollei erikseen tarkenneta puhuttavan tästä segregatioluokituksesta.

Segregaatio voidaan jakaa vaakasuoraan eli *horisontaaliseen segregatioon*, joka tarkoittaa naisten ja miesten jakautumista eri koulutus- ja ammattialoille tai sektoreille, sekä pystysuoraan eli *vertikaaliseen segregatioon*, joka tarkoittaa naisten ja miesten erilaista koulutustasoa ja sijoittumista työelämässä vaativuudeltaan eritasoisiin tehtäviin, esimerkiksi esimies- ja johtotehtäviin sekä avustaviin tehtäviin (Teräsaho 2017). Myös ammattien sisällä tapahtuu paljon eriytymistä. Esimerkiksi miesvaltaisesta tasa-ammattiksi muuttuneessa lääkärin ammatissa valtaosa kirurgeista on miehiä ja lastenlääkäreistä naisia, ja naisvaltaisessa toimittajan ammatissa naisten on vaikea päästä valtalehtien päätoimittajiksi. (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 205.)

Teräsahon ja Keski-Petäjän (2017) mukaan myös nuorten toiveammatit ovat sukupuolen mukaan eriytyneitä. Nuoret naiset toivoivat päätyvänsä terveys- ja hyvinvointialoille, yhteiskunnallisille aloille ja kasvatusaloille, kun taas miehet toivoivat ammattia tekniikan aloilta sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen parista. Toiveammatit mukailevat yhteiskunnassa vallitsevaa ammattijakoa. (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 205–206.)

Segregaatio on ongelmallista, sillä sen on katsottu rajoittavan yksilöiden valintoja, ylläpitävän työelämän sukupuolirooleja ja rajoittavan osaamisen kohdentumista työmarkkinoilla (Teräsaho 2017). Sen katsotaan myös olevan osasyynä miesten ja naisten väliselle palkkaepätasa-arvolle, sillä naisvaltaiset alat ovat miesvaltaisia aloja huomattavasti huonommin palkattuja (THL 2018b).

### 2.1.2 Työelämän stereotyyppit ja sukupuoliroolit

THL:n sukupuolisanaston mukaan sukupuolistereotyyppit ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia usein etenkin binäärisiin sukupuoliin liitetystä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä (THL 2018a). Miehiin stereotyyppisesti liitettyjä ominaisuuksia ovat muun muassa itsevarmuus, vahvuus, itsenäisyys, aktiivisuus, kriittisyys, aggressiivisuus, hallitsevuus ja kestävyys. Naisiin liitettyjä ominaisuuksia ovat esimerkiksi auttavaisuus, herkkyyys, toisten tunteiden huomioon ottaminen, hoivavietti, nöyryys ja yhteenkuuluvaisuus. Roolistereotyyppit taas kertovat siitä, mitä miehet ja naiset tekevät ja mitä miesten ja naisten kuuluu ja on soveliasta tehdä. Ongelma sosiaalisen sukupuolen stereotyyppiöissä ei ole ainoastaan se, että miehet ja naiset nähdään erilaisina, vaan se, että miehiä ominaisuuksia arvostetaan enemmän kuin naisellisia ominaisuuksia. (Ikonen & Kukila 2015, Määttä & Turusen 1991, 17–18 mukaan.)

Teräsahon (2017) mukaan työelämän sukupuolistereotyyppit naisille ja miehille sopivista ammanteista, aloista ja tehtävistä ovat suuri vaikutte nuorten ammatinvalinnoille. Stereotyyppit eivät synny tyhjästä, vaan ne opitaan vanhemmilta ja sukulaisilta, kavereilta, koulusta ja opettajilta sekä ympäröivästä kulttuurista ja yhteiskunnasta sekä mediasta (Teräsaho 2017). Naiset työllistyvätkin eniten hoivapalvelun, terveydenhuollon ja koulutuksen pariin, miehet taas luonnontieteiden, tekniikan, kuljetuksen ja rakennusalan pariin (Keränen 2018), mikä mukailee sukupuolien ominaisuusstereotyyppioita.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan eli Tanen mukaan stereotyyppisten sukupuolinormien tunnistaminen ja purkaminen ovat tärkeitä edellytyksiä tasa-arvolle. Todellinen tasa-arvo toteutuu silloin, kun ihmisen valintoja eivät ohjaa hänen sukupuolensa perusteella häneen kohdistetut odotukset, vaatimukset tai toiveet, vaan hän saa valita kiinnostuksen kohteensa, koulutusalsansa, ammattinsa ja harrastuksensa omien kykyjensä, mieltymystensä ja taitojensa mukaan. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.)

### 2.1.3 Segregaation lieventäminen

Teräsaho ja Keski-Petäjä (2017) luettelevat keinoja segregaation lieventämiseen yhteiskunnassa. Tärkeää on kiinnittää huomiota yhteiskunnassa vallitseviin sukupuolistereotyyppioihin, joita pidetään yllä kaikkialla yhteiskunnassa ja joihin vaikuttavat myös koulutus- ja työmarkkinoiden rakenteet. Jo kotona voidaan pohtia, onko perheiden sisällä miesten

ja naisten töitä, ja miten tätä asetelmaa voitaisiin purkaa. Perusopetuksen tasa-arvo-työssä segregaaation vähentäminen on jo tärkeä tavoite, ja opetussuunnitelmassa rohkaistaan nuoria tekemään valintoja omista lähtökohdistaan, sukupuolistereotyytiat ja muut roolimallit tiedostaen. Sukupuolen on kuitenkin huomattu vaikuttavan muun muassa ammatinvalinnanohjauksessa siten, että matemaattisesti lahjakasta tyttöä saataan ohjata opettajaksi tekniikan alan sijaan. Nuorille pitäisikin esitellä sekä nais- että miesvaltaisia aloja ja antaa mahdollisuuksia tutustua niihin esimerkiksi TET-harjoittelun muodossa. Myös se vaikuttaa, miten koulussa saatavilla olevissa materiaaleissa esitetään eri ammattien tai koulutusalojen edustajia: sisältävätkö ne stereotyyppisiä oletuksia sukupuolesta, iästä tai etnisestä taustasta. (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 211–212.)

Työorganisaatioissa voidaan kiinnittää huomiota organisaatioissa vallitseviin asenteisiin sekä niitä mahdollisesti ylläpitäviin rakenteisiin. Myös rekrytointiprosessissa on hyvä välttää sukupuolistereotyyppioita, esimerkiksi hakuilmoituksen ja vaadittavan osaamisen kuvauksen laatimisessa sekä ilmoituksen kuvituksen valitsemisessa. Työorganisaatioissa on tärkeää tarjota sukupuoleen katsomatta kaikille hyvät mahdollisuudet koulutautua ja edetä urallaan sekä kiinnittää huomiota, että päätöksenteossa on mukana eri sukupuolia edustavia ja eri ikäisiä henkilöitä. Myös työvoimapalveluissa ihmisten henkilökohtaisessa ohjaamisessa voidaan kiinnittää huomiota valintamahdollisuuksien ulottamiseen myös epätyypillisille aloille. (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 212.)

## 2.2 Tasa-arvotilanne esitys- ja teatteritekniikan alalla

### 2.2.1 Historiaa valosuunnittelun ja -tekniikan näkökulmasta

Ensimmäiset teatterivalaisijat ovat olleet pääasiassa miehiä. Tarja Ervastin (2017, 9.1) mukaan ensimmäiset ammattimaiset valomiehet olivat itse asiassa putkimiehiä, sillä 1800-luvulla teattereissa yleistyneen kaasuväläistuksen myötä työ oli lähinnä kaasuputkien vetoa. Myös sähköväläistuksen yleistymisen myötä näyttämöväläistus oli pitkään sähkömiesten vastuualuetta, jolloin he lähinnä toteuttivat valotilanteita lavastajan tai ohjaajan ohjeiden mukaisesti (Greenberg 2018).

Valosuunnittelu erillisenä taiteenmuotona ja valosuunnittelijan työ sanan varsinaisessa merkityksessä alkoi kehittyä vasta 1900-luvun alkupuolella. Amerikkalaiset Jean Rosenthal (1912–1968), Peggy Clark (1915–1996) sekä Tharon Musser (1925–2009) toimivat eräinä valosuunnittelun tärkeimpinä pioneereina, niin taiteenalan kuin ammattialankin

kannalta (Ervasti 2017; Greenberg 2018). Yksin Rosenthal suunnitteli elämänsä aikana valot yli 300 produktioon (Ervasti 2017). Valosuunnittelun synty erillisenä ammattina on siis tapahtunut, ehkä yllättäen, voimakkaan naisvetoisesti.

### 2.2.2 Aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja haastatteluja

Nykyään tilanne ei heijasta ainakaan naisvetoisuutta. Yhdysvaltalainen valosuunnittelija Porsche McGovern on tutkinut amerikkalaisen League of Resident Theatres (LORT) -ammattiteatterijärjestön jäseneteattereiden suunnittelijoiden sukupuolijakaumaa. Järjestössä on 75 ammattiteatteria eri puolelta Yhdysvaltoja ja tutkimukseen otetuissa kolmessa kaudessa ne tuottivat yhteensä yli 1500 produktiota (LORT 2019; McGovern 2016). McGovernin tutkimuksen mukaan jäseneteattereissa toteutetuissa produktioissa 15,1 % valosuunnittelijoista, 10,3 % äänisuunnittelijoista ja 9,5 % videosuunnittelijoista oli naisia, kun tutkittiin produktiokohtaisia suunnittelijapestejä. Laskettaessa yksittäisten suunnittelijoiden osuutta, naisvalosuunnittelijoiden määrä kasvoi 20,0 prosenttiin ja vastaavasti videosuunnittelijoiden 12,5 prosenttiin. (McGovern 2016.) Naisvalosuunnittelijoita oli siis suunnittelijoiden kokonaismäärästä viidennes, mutta he työskentelivät vain 15 %:ssa produktioista, toisin sanoen miessuunnittelija teki tutkituissa teattereissa keskimäärin useampia produktioita kuin nainen.

McGovernin tutkimuksesta käy myös ilmi, että produktion ohjaajan ja teatterin taiteellisen johtajan sukupuoli vaikuttaa ohjaajiksi ja suunnittelijoiksi palkattujen sukupuolijakaumaan. Kun produktion ohjaaja oli nainen, naisten osuus suunnittelijoista kasvoi hienan verrattuna tilanteeseen, jossa produktion ohjaaja oli mies, 26,1 prosentista 30,6 prosenttiin. Taiteellisen johtajan sukupuoli ei vaikuttanut suunnittelijoiksi valittujen sukupuoleen, mutta naisohjaajien osuus kasvoi merkittävästi 25,7 prosentista 44,7 prosenttiin, kun taiteellinen johtaja oli nainen. (McGovern 2016.)

Vuonna 2000 yhdysvaltalainen Audio Engineering Society (AES) arvioi, että vain noin viisi prosenttia kentällä työskentelevistä miksaajista ja ääniteknikoista oli naisia. Vuonna 2016 tehty kysely paljasti, että 7 prosenttia AES:n jäsenistä oli naisia – tosin sukupuolta ei ollut pakko ilmoittaa, joten lukua ei voi vahvistaa. Women's Audio Mission (WAM), järjestö, joka kouluttaa naisia ääniuralle, arvelee luvun olevan todellisuudessa matalampi. (Posner 2017.)

Sydneyläisen taidelehti Audreyjournalin keskustelussa australialaiset valosuunnittelijat Emma Valente ja Sian James-Holland puhuvat kokemuksistaan miesvaltaisella alalla

työskentelevinä naisina. Valenten mukaan seksismi oli lähes sietämätöntä hänen aloittaessaan uransa 1990-luvun lopussa. Häntä jopa kiusattiin, jätettiin huomiotta ja hänen sanomisiaan kyseenalaistettiin jatkuvasti. Molempien mielestä ala on yhä niin miesvaltainen, että se vaikeuttaa naistoimijoiden tuloa alalle. Valente huomasi, että vuonna 2017 87 prosenttia suurten näyttämöiden palkkaamista säveltäjistä sekä ääni- ja valosuunnittelijoista oli miehiä. Vastatoimena Valente loi "The List" -nimisen listan, joka käsittää kaikki australialaiset nais-, ei-binääriset ja transsäveltäjät, -valosuunnittelijat, -äänitaiteilijat sekä -tekniikot. James-Holland toteaa, että kun tietyssä tehtävässä nähdään vain miehiä, ihmisten alitajuinen reaktio on, että se on miehen työ. Valente sanoo, että häntä jännittää joka kerta, kun hän menee uuteen teatteriin valosuunnittelijana, sillä hänestä tuntuu, että hänen pitää silloin todistella itseään ja taitojaan. Tämä johtuu siitä, että kaikki hänen suunnitelmaansa toteuttavat henkilöt ovat luultavasti miehiä, ja vaikka he ovat mukavia ihmisiä, joilla on erityislaatuiset taidot ja työetikka, vaikuttaa taustalla kuitenkin tiedostamaton oletamus, että miehet ovat tekniikassa naisia parempia. Teknologia on miesten suunnittelemaa ja usein miehille suunniteltua, mikä pätee myös teatteritekniikkaan. (Blake 2018.)

Miesvaltaisuuden taustalla piilee siis todennäköisesti stereotypia teknologia-ammateista miesten töinä. Ikonen ja Kukila (2015) siteeraavat Anundia, jonka mukaan sukupuoliin liitettyjä stereotyyppisiä ominaisuuksia ilmenee vielä nykypäivänäkin esimerkiksi siten, että miesten katsotaan ymmärtävän teknologiaan liittyviä ongelmia paremmin kuin naisten. Tällaisista ennakkoluuloista juontaa juurensa myös se, että naisten työnsaanti teknologia-aloilta voi olla vaikeampaa kuin miesten (Ikonen & Kukila 2015, 22). Tätä heijastaa myös Valenten kokemus teknologiasta miesten alueena, jonne astuvan naisen täytyy todistaa osaamisensa kymmenkertaisesti (Blake 2018). Pahimmassa tapauksessa tällainen ympäristö ja jopa suora seksismi saattavat lannistaa varsinkin nuoria alalle tähtääviä naistoimijoita.

### 2.3 Opinnäytteen tutkimuskysymyksiä tasa-arvotiedon pohjalta

Esitys- ja teatteritekniikan ala on hyvin miesvaltainen. Tässä opinnäytteessä pyrin selvittämään saatavilla olevan tiedon puitteissa, kuinka suuri osa alan työntekijöistä on miehiä Suomessa, toisin sanoen onko kyseessä segregaatioluokituksen mukaan *miesvaltainen ammatti* (60–90 % miehiä) vai *miesten ammatti* (yli 90 % miehiä).

Miesvaltaisilla aloilla on todennäköistä, että naispuolisissa työntekijöissä arvostetaan miehisiin stereotyyppioihin liittyviä ominaisuuksia. Siksi olen kiinnostunut paitsi siitä, toteutuuko tasa-arvo sekä miesten että naisten tasavertaisena kohteluna, mutta myös, kokevatko naiset saavansa edustaa aidosti omaa sukupuoltaan, vai peittelevätkö he töissä naisellisina pidettyjä ominaisuuksiaan tai omaksuvatko he muulla tavalla jonkinlaisen työroolin.

Emma Valenten (Blake 2018) ja Anundin (Ikonen & Kukila 2015) esille tuoma ennakkoluulo miesten paremmista teknologiaan liittyvistä taidoista on mahdollinen syvällä yhteiskunnan asenteissa oleva vaikutte siihen, miten tytöt ja naiset päätyvät teknisten alojen työ- ja opiskelupaikkoihin. Haastatteluissa tutkitaan sitä, tunnistavatko haastateltavat ilmiön ja onko se vaikuttanut heidän omiin ammatinvalintoihinsa.

### 3 Ammattinimikkeiden ja sanaston sukupuolittuneisuus

Tässä luvussa käsitellään suomen kielessä esiintyviä sukupuolittuneita ammatti- ja tehtävänimikkeitä, jotka ovat yleisiä myös esitys- ja teatteritekniikan alalla.

Suomen kielessä on paljon *mies*-loppuisia ammatti- ja tehtävänimikkeitä, jotka tarkoittavat sekä miehiä että naisia. Esimerkiksi Tilastokeskuksen vuonna 1990 julkaisemassa aakkosellisessa ammattihakemistossa niitä on lähes 400 kappaletta (Engelberg 1998). Sukupuoleen viittaavia ammattinimikkeitä onkin jo pyritty karsimaan, ja jotkin niistä ovat yhteiskunnan ja sukupuoliroolien muuttuessa korvautuneet neutraaleilla vaihtoehdoilla: saamamiehestä on tullut velkoja, luottamusmiehestä luottamushenkilö ja lehtimiehestä toimittaja (Grönroos 2007; Suomen kielen lautakunta 2007). Myös esimerkiksi Aamulehti on tehnyt toimituksessaan linjauksen käyttää ammattinimikkeistä neutraaleja ilmaisuja (Aamulehti 2017).

Asiaan on otettu kantaa myös virallisella tasolla. Euroopan neuvoston (1990) suosituksen (Recommendation N° R (90) 4 on the Elimination of Sexism from Language) mukaan seksistinen kieli, jossa maskuliinisuus asettuu feminiinisyyden edelle, on yksi sukupuolien tasa-arvon toteutumisen este ja sitä tulisi karsia. Myös Suomen kielen lautakunta haluaa edistää sukupuolesta riippumatonta kielenkäyttöä ja suosittaa sukupuolineutraaleja ilmauksia luotaessa uusia tehtävänimikkeitä. Lautakunnan mukaan myös jo vakiintuneita nimikkeitä on hyvä tarkastella kriittisesti ja muuttaa tarvittaessa sukupuoleen viittaamattomiksi. (Suomen kielen lautakunta 2007.)

*Mies*-loppuisia ammattinimikkeitä on yhä yleisesti käytössä esitys- ja teatteritekniikan alalla. Alan perinteiseen ammattitermistöön kuuluvat muun muassa nimikkeet “valomies”, “äänimies” ja “näyttämömies”. Nimistö on luultavasti peräisin siitä, että tekniikkaan liittyviä töitä ovat hoitaneet perinteisesti miehet. Kuten muitakin sukupuolittuneita ammattinimikkeitä, niitäkin on jossain määrin alettu korvaamaan niiden sukupuolineutraaleilla vastineilla, kuten valoteknikko, ääniteknikko ja teatteriteknikko.

*Mies*-loppuiset ammattinimikkeet ovat yksi esimerkki geneerisestä maskuliinisuudesta. Geneerinen maskuliinisuus (gm) merkitsee sitä, että miehen nimityksiä ja muita maskuliinisia ilmaisuja käytetään yleistävästi viittaamaan molempiin sukupuoliin. Gm-kokeissa on toistuvasti tullut esiin, että gm-ilmaisut tulkitaan enemmän miehiin viittaaviksi kuin niiden muodoltaan sukupuolineutraalit ja/tai sukupuolisymmetriset vastineet. Tutkimus on osoittanut lisäksi gm-ilmaisujen käytön vahvistavan puhujien miehisiä mielikuvia. (Engelberg 2016.)

*Mies*-loppuiset ammattinimikkeet vahvistavat kuulijan mielikuvaa miespuolisesta ammatinharjoittajasta. Toisin sanoen, kuullessaan sanan “valomies” kuulija olettaa todennäköisesti kohtaavansa miespuolisen valoteknikon. Kirjoittajan oman kokemuksen mukaan esitystekniikan arkikielessä puhutaan myös usein “miehistä” tai “ukoista”, mikä voi aiheuttaa ei-miespuoliselle työntekijälle hämmennystä. Kun työpaikalla huudetaan “Saisko pari ukkoa tänne auttamaan?”, voi olla epäselvää, tarkoitetaanko pyynnöllä myös nais-työntekijää. Sukupuolittunut kieli sisältää siis paitsi oletuksen, että tekniikan parissa työskentelevä henkilö on mies, se voi myös aiheuttaa ulkopuolisuutta niissä, jotka eivät itseään siihen ryhmään lue. Oleellinen näkökulma on myös se, haluaako naispuolinen työntekijä itse olla työnimikkeeltään jonkinlainen “mies”. Euroopan neuvoston ja Suomen kielien lautakunnan suositusten mukaisesti myös esitystekniikan sukupuolittuneita ammattinimikkeitä olisikin hyvä tarkastella kriittisesti.

Seuraavissa luvuissa tutkin muun muassa, miten yleisesti sukupuolittuneita nimikkeitä suomalaisissa teattereissa on käytössä teknisen henkilökunnan ammattinimikkeinä.

#### **4 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät**

Tässä luvussa esitellään opinnäytteen tutkimusosiossa käytetyt tutkimusmenetelmät. Menetelmät valikoitiin niin, että tutkittavasta aiheesta saataisiin mahdollisimman monipuolisesti sekä määrällistä että laadullista tietoa.

## 4.1 Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysi on menetelmä, jolla tarkastelun kohteena oleva materiaali pyritään saattamaan selkeään ja tiiviiseen muotoon, jolloin siitä voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Tarkastelun kohteena voi olla kaikki tutkittavasta ilmiöstä kirjoitettu, puhuttu ja kuvattu materiaali, jopa esineistö. Menetelmän avulla voidaan analysoida ilmiöitä niiden luonnollisessa ympäristössä käyttäen sellaisiakin aineistoja, joita ei ole alun perin tarkoitettu tutkimusta varten. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 136.)

Tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt menetelmää kahdessa analyysissä: esitys- ja teatteriteknikan alan sukupuolijakauman selvittämisessä VOS-teattereissa ja alan korkeakoulutuksessa sekä suurten ja keskisuurten teatterien työnimikkeiden kartoittamisessa. Ensin mainitussa analyysissä käytin materiaalinani Tinfon (Teatterin tiedotuskeskus) palkkatilastoja vuosilta 2014, 2016 ja 2017 sekä Opetushallituksen tilastopalvelu Viipusta. Jälkimmäisessä analyysissä lähdemateriaalina on teatterien omat kotisivut ja heidän itse ilmoittamansa tiedot teknisestä henkilökunnasta ja käytetyistä ammattinimikkeistä. Tietojen perusteella on tutkittu, mikä sukupuolijakauma VOS-teattereissa vallitsee sekä käytetäänkö suurissa ja keskisuurissa teattereissa sukupuolittuneita ammattinimikkeitä teknisen henkilökunnan ja valo-, ääni- ja videosuunnittelijoiden tapauksessa.

## 4.2 Haastattelu

Haastattelu on yleinen tapa kerätä tutkimustietoa ja yksi kehittämistyön menetelmä. Tutkimushaastattelu eroaa journalistisesta haastattelusta rakenteeltaan, alalajeiltaan, ehdoiltaan ja eettisiltä ohjeiltaan (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvuori & Aro 2017, 42). Se on loistava tapa kerätä nopeastikin syvällistä tietoa ja tuoda uusia näkökulmia halutusta aihepiiristä. Haastattelu korostaa yksilön kokemuksia, eikä sitä siksi ole pidettävä kritiikittä oikean tiedon lähteenä (Hyvärinen ym. 2017, 11). Tutkimuksessa haastattelu on laadullinen tutkimusmenetelmä, joka on hyvä yhdistää toisiin menetelmiin, jolloin haastattelulla on selventävä tai syventävä rooli. Hyvä haastattelu antaa yksilölle mahdollisuuden tuoda esille asioita mahdollisimman vapaasti, jolloin voidaan saada selville vaikeita tai arkoja aiheita tai sellaisia asioita, joihin tutkimus ei normaalisti ylettäisi. (Ojasalo ym. 2014, 106.)

Haastattelut toteutettiin kasvotusten puolistrukturoituina haastatteluina, eli kysymykset oli laadittu etukäteen, mutta niiden muotoilu ja järjestys saattoivat muuttua haastattelun



aikana tilanteen mukaan. Saatoin myös tarttua haastateltavien itse esiin tuomiin teemoihin ja esittää niistä lisäkysymyksiä. Haastatteluäänitteet litteroitiin ja analysoitiin.

Haastateltaviksi pyysin alalla työskenteleviä naisia. Vaikka tutkimuksessa ollaan kiinnostuttu kaikista alalla työskentelevien kokemuksista, oletin, että naiset kohtaavat alalla enemmän miesvaltaisuuden negatiivisia seurauksia. Haastateltavat valikoituivat siten, että kohderyhmässä olisi erilaisissa työtehtävissä toimivia, eri koulutustaustoja omaavia sekä eri-ikäisiä henkilöitä. Osa haastatelluista on henkilökohtaisia tuttaviani tai entisiä työkavereitani, osa löytyi yhteisten kontaktien kautta.

## 5 Tutkimuksen tulokset

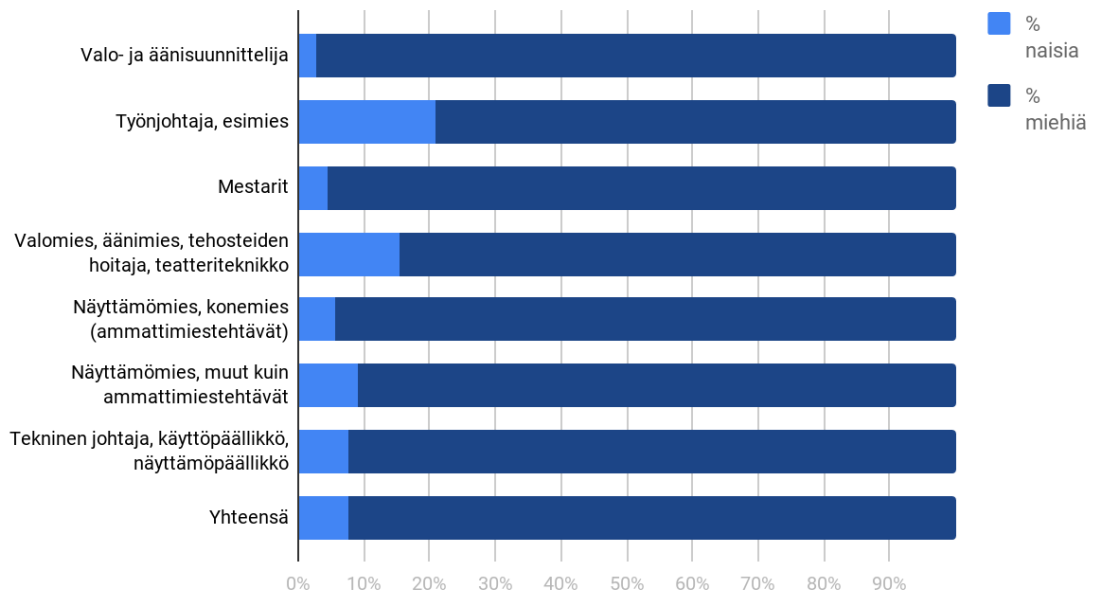
Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset: ensiksi käydään läpi dokumenttianalyyseiden tulokset ammattien ja koulutuksen sukupuolijakaumasta sekä teatterien käyttämistä ammattinimikkeistä, ja lopuksi puretaan haastattelujen tulokset.

### 5.1 Dokumenttianalyysi VOS-teatterien ja Suomen Kansallisteatterin esitys- ja teatteritekniikan ammattien sukupuolijakaumasta

Tinfo eli Teatterin tiedotuskeskus kerää vuosittain tilastot maan ammattiteattereiden ja teatteri- ja orkesterilain piirissä olevien tanssiryhmien ohjelmistoista, katsojista, henkilöstöstä ja taloudesta (Tinfo). Dokumenttianalyyseissä on hyödynnetty Tinfon julkaisemaa palkkatilastoa, joka käsittää VOS-teatterien eli valtionosuuden piiriin kuuluvat teatterit sekä Suomen Kansallisteatterin, eli yhteensä 58 teatteria (Tinfo 2014, 2016, 2017, 2018). Palkkatilastoista ilmenee työntekijöiden lukumäärä, palkan mediaani sekä säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio ammattiryhmittäin sekä sukupuolen mukaan jaoteltuna.

Tässä analyysissä oltiin kiinnostuneita mies- ja naistyöntekijöiden lukumäärästä sukupuolijakauman laskemiseksi. Mukaan otettiin seuraavat ammattiryhmät: valo- ja äänisuunnittelijat; työnjohtaja, esimies; mestarit; valomies, äänimies, tehosteiden hoitaja, teatteritekniikko; näyttämömies, konemies (ammattimiestehtävät); näyttämömies, muut kuin ammattimiestehtävät; tekninen johtaja, käyttöpäällikkö, näyttämöpäällikkö. Muodostuneesta taulukosta saatiin laskettua nais- ja miestyöntekijöiden lukumäärät sekä prosentuaalinen jakautuminen jokaisen työtehtävän osalta sekä kokonaismäärästä.

### Esitys- ja teatteritekniikan henkilökunnan sukupuolijakauma VOS-teattereissa 2018



Kuvio 1. Esitys- ja teatteritekniikan henkilökunnan sukupuolijakauma VOS-teattereissa ja Suomen Kansallisteatterissa vuonna 2018

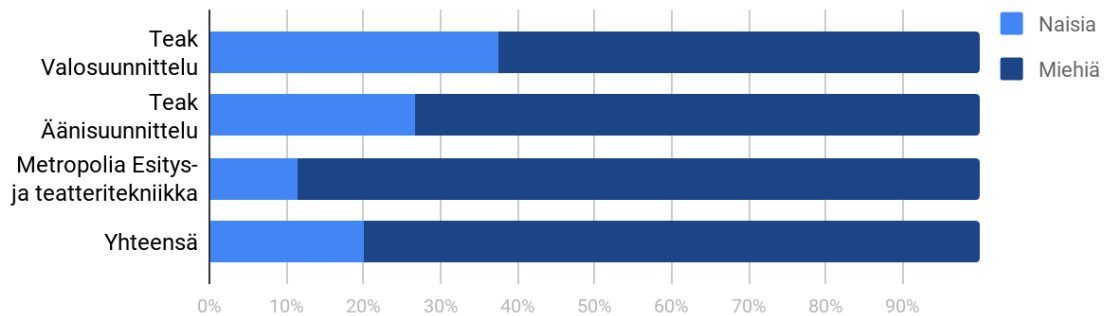
Yllä olevasta kaaviosta ilmenee, että VOS-teatterien ja Suomen Kansallisteatterin teknisestä henkilökunnasta ja tekniikan parissa työskentelevistä suunnittelijoista 92,5 % on miehiä. Kaavio esittää tilannetta marraskuussa 2018. Suurin osuus naisia työskentelee ammattinimikkeellä ”työnjohtaja, esimies”, jossa hieman yli 20 % otoksesta on naisia, kun taas pienin osuus naisia työskentelee valo- ja äänisuunnittelijoina, joista vain yksi 37:stä suunnittelijasta oli nainen (Liite 1). Ammattinimikkeellä ”näyttämömies, muut kuin ammattimiestehtävät”, ei tilastovuosina 2014, 2016 ja 2017 työskennellyt yhtäkään naista, mutta vuonna 2018 heitä oli 22 työntekijästä kaksi (Liite 1). ”Työnjohtaja, esimies”-kategoriasta ei käy ilmi, minkä osaston esimiehistä puhutaan, joten mukana saattaa olla puvuston, tarpeiston ja lavasteosaston työnjohtajia ja esimiehiä. Muissa tehtävissä naisten osuus vaihtelee noin kolmesta noin kymmeneen prosenttiin. Vertaillen vuosien 2014–2018 tilastoja voi todeta, että naisten osuus on hieman kasvanut. Vuonna 2014 naisten kokonaismäärä oli 6,0 %, vuonna 2016 se oli 6,7 %, vuonna 2017 7,3 % ja vuonna 2018 7,5 %. Kasvu on kuitenkin erittäin hidasta ja yksittäiset prosentuaaliset osuudet heittelevät runsaasti, sillä tilaston kattama työntekijäjoukko on suhteellisen pieni varsinkin yksittäisten ammattinimikkeiden kohdalla. Tilastot puhuvat edelleen voimakkaan miesvaltaisuuden puolesta.

Vaikka tilaston kuvaama joukko edustaakin vain Suomen valtiosuusjärjestelmässä olevia teattereita, se on kuitenkin niin kattava (yli 450 työntekijää), että siitä voidaan vetää joitakin johtopäätöksiä koko alan, ja erityisesti teatteripuolen tilanteesta. Esitys- ja teatteritekniikan alaa voidaan siis kutsua lähes varmuudella ammattien 5-luokkaisen segregatioluokituksen mukaisesti miesten alaksi, jolla yli 90 prosentin miesvaltaisuus toteutuu, ja samalla todeta, että sukupuolisegregaatio siinä on hyvin vahvaa.

## 5.2 Dokumenttianalyysi koulutuksen sukupuolittuneisuudesta

Koulutusosioon valittiin esitys- ja teatteritekniikan alan eri tehtäviin valmistavat suomalaiset korkeakoulututkinnot. Näihin lukeutuvat Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun valo- ja äänisuunnittelun laitoksen (VÄS) valosuunnittelun ja äänisuunnittelun koulutusohjelmat, joista molemmista on lisäksi tarjolla maisteriohjelma, sekä Metropolia ammattikorkeakoulun esitys- ja teatteritekniikan medianomitutkinto, jonka voi suorittaa päivä- tai monimuotototeutuksena. Korkeakouluista alalle valmistaa lisäksi Tampereen Ammattikorkeakoulun medianomitutkinto, mutta se jätettiin pois, koska se valmistaa pääasiassa elokuva- ja tv-tuotantoihin. Myös esimerkiksi Pohjois-Karjalassa sijaitseva ammattikoulu Riveria tarjoaa teatteri- ja esitystekniikan perustutkintoa, mutta myös se jätettiin vertailusta pois vertailukelpoisen tilastotiedon puutteen takia.

### Koulutuksen sukupuolittuneisuus



Kuvio 2. Uusien opiskelijoiden sukupuolijakauma vuosina 2015–2018

Dokumenttianalyysi paljastaa, että vuosina 2015–2018 keskimäärin 20% koulutusohjelmiin hyväksytyistä opiskelijoista oli naisia. Suurin osuus oli Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun valosuunnittelun koulutusohjelmassa, jossa tutkittujen vuosien aikana jopa 37,5 % kouluun hyväksytyistä opiskelijoista oli naisia. Alhaisin osuus oli taas Metropolia-ammattikorkeakoulun esitys- ja teatteritekniikan linjalla, jossa naisia oli vain 11,4 % hyväksytyistä. Koulutuksen sukupuolijakauma heijastaa siis työelämän miesvaltaisuutta,

tosin hieman lievempänä kuin työelämästä saadut luvut näyttävät. Koulutusluvuista ei kannata tehdä kuin suuntaa-antavia johtopäätöksiä, sillä kullekin opiskelulinjalle otetaan vuosittain vain 3-13 henkilöä, ja tutkimus tehtiin vain neljän vuoden tietojen perusteella, jolloin yksittäiset vuodet voivat muuttaa prosentuaalisia lukuja hyvinkin paljon. Hyvin suurella osalla esitys- ja teatteritekniikan alalla työskentelevistä henkilöistä ei myöskään ole alan korkeakoulututkintoa.

### 5.3 Dokumenttianalyysi suomalaisten suurten ja keskisuurten teatterien työnimikkeistä

Tarkastelin dokumenttianalyysin keinoin 22 suomalaisen suuren tai keskisuuren teatterin työnimikkeitä teatteritekniikan parissa työskenteleville henkilöille. Käytin apunani teattereiden omien kotisivujen henkilökuntaa esitteleviä sivuja, joista käy ilmi henkilön nimi ja titteli. Aineisto on kerätty lokakuun 2018 sekä huhtikuun 2019 aikana ja tarkastettu huhtikuussa 2019.

Kartoitukseen valittiin Suomen Kansallisooppera sekä 21 teatteria Tinfon listauksesta ”suuret ja keskisuuret teatterit” -osiosta (Tinfo 2017b, 48). Kaikissa teattereissa työskenteli henkilöitä myös mestari-, suunnittelija- tai operaattori-nimikkeellä. Tutkimus rajattiin koskemaan teattereita, joissa työskenteli heidän lisäksi yksi tai useampi henkilö työnimikkeenään jokin sukupuolittunut ammattitermi (valomies, äänimies) tai niiden sukupuolineutraali vastine (valoteknikko, ääniteknikko). Esimerkkejä otettiin myös ruotsinkielisistä teattereista, jolloin käytössä oli näiden ammattien ruotsinkielinen vastine (ljustekniker, ljudtekniker). Teatteria ei otettu tutkimukseen, jos henkilökunnasta saatavia tietoja ei ollut tarjolla teatterin nettisivuilla tai jos siellä työskenteli niin vähän teknistä henkilökuntaa, että käytössä oli vain mestarin tai suunnittelijan työnimike esimiesasemassa olville henkilöille.

Taulukkoon tehtiin työntekijöiden lukumäärään katsomatta merkintä M, jos työnimikkeellä työskentelee vähintään yksi mies, ja vastaavasti N, jos työnimikkeellä työskentelee vähintään yksi nainen. Toisiaan vastaavat suomen- ja ruotsinkieliset nimikkeet ja läheisesti toisiinsa liittyvät nimikkeet, kuten ”valomies” ja ”valaistusmies” laitettiin samaan kategoriaan, samoin kuin nimikkeisiin liitetyt lisätehtävät (näyttämömiehes-lavasterakentaja, scen- och ljustekniker). Taulukon alapuolella selvitetään, mitä ammattinimikkeitä kukin sarake sisältää. Taulukossa vihreällä taustalla olevat ammattinimikkeet ovat sukupuolittuneita, sinisellä taustalla olevat sukupuolineutraaleja.

Taulukko 1. Suurten ja keskisuurten teatterien sekä Suomen Kansallisoopperan teknisen henkilökunnan ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuus huhtikuussa 2019

Teatteri	1 Valomies	2 Äänimies	3 Näyttämö mies	4 Tehostemies	5 Valoteknikko, ljustekniker	6 Valo- ja videoteknikko, AV-tekniiker	7 Äänitekniikko, ljustekniiker	8 Scentekniiker	9 Teatteritekniikko	10 Näytäntötyöntekijä
Helsingin kt.	MN		M							
Joensuun kt.			M						N	
Jyväskylän kt.	M		M							
Kajaanin kt.		M	M						M	
Kemin kt.									M	
Kouvolan teatteri			M							
Kuopion kt.	M		M							
Lahden kt.	M		MN	M						
Oulun teatteri	M	MN	M							
Porin Teatteri			MN							
Rovaniemen Teatteri			M							
Seinäjoen kt.			M						M	
Suomen Kansallisooppera										MN
Suomen Kansallisteatteri			M		MN	MN	M		M	
Suomen Komedioteatteri			M							
Svenska Teatern					N	M	M	M		
Tampereen Teatteri	M		M						M	
Tampereen Työväen Teatteri			M				M		M	
Turun kt.	MN		M							
Vaasan kt.			M							
Wasa Teater					M		M	M		
Åbo Svenska Teater								M		

1 Valomies, valaistussmi, kuvaaja-valomies, valo-näyttämö mies

2 Äänimies, valo- ja äänimies

3 Näyttämö mies, näyttämö mies-lavasterakentaja, näyttämö mies-koneenkäyttäjä

4 Tehostemies

5 Valoteknikko, ljustekniiker

6 Valo- ja videoteknikko, AV-tekniiker

7 Äänitekniikko, ljustekniiker, ljustekniiker

8 Scentekniiker, scen- ja ljustekniiker

9 Teatteritekniikko, esitystekniikko, ääni-, valo- ja videoteknikko, av-assistentti

10 Näytäntötyöntekijä

Tutkimuksessa mukana olevista teattereista kymmenen käytti yksinomaan *mies*-loppuisia sukupuolittuneita ammattitermejä, ja kuudessa teatterissa käytettiin sekä sukupuolittuneita että sukupuolineutraaleja nimikkeitä. Selkeästi suurin osa tutkimukseen otetuista teattereista siis käyttää *mies*-loppuisia ammattitermejä, vaikka työntekijänä olisi naisia: muun muassa Helsingin Kaupunginteatterissa, Turun Kaupunginteatterissa ja Lahden Kaupunginteatterissa työskentelee naisia, joiden virallinen työnimike on teatterin kosisivujen mukaan valo-, ääni- tai näyttämömies.

Harvinaisempaa oli käyttää sukupuolineutraalia teknikko-termiä. Suomenkielisistä teattereista sitä käyttivät esimerkiksi Suomen Kansallisteatteri “valoteknikko” sekä “valo- ja videoteknikko” -nimikkeiden yhteydessä sekä Tampereen Työväen Teatteri nimikkeellä “teatteriteknikko”. Monet pienemmät teatterit olivat valinneet monialaisille teknikoilleen nimikkeeksi “teatteriteknikko” tai “esitysteknikko”, jotkut taas esimerkiksi nimikkeen “valo- ja ääniteknikko”. Tämä lienee seurausta siitä, että pienemmässä teatterissa työntekijän työtehtävät eivät rajoitu yhteen osa-alueeseen, jolloin on kätevämpää käyttää yleistermiä.

Kaikissa suomenkielisissä teattereissa on käytössä näyttämömies-termi, lukuun ottamatta Kansallisoopperaa, jossa kaikki valo- ja näyttämöosastojen työntekijät, jotka eivät ole mestarin, suunnittelijan tai operaattorin asemassa, käyttävät nimikettä “näytäntötyöntekijä”. Näyttämömiehen työ onkin hyvin miesvaltaista muihin tehtäviin verrattuna, tosin Lahdessa ja Porissa työskentelee molemmissa naisia näyttämömies tai näyttämömiestalasterakentajan nimikkeellä. Ruotsinkielisissä Svenska Teaternissa ja Åbo Svenska Teaternissa oli käytössä ammattinimike “scentekniker”. Ruotsin kielellä sukupuolittunutta mies-vastinetta ei olekaan olemassa, vaan käytetään neutraalia yleisnimitystä “tekniker”.

#### 5.4 Haastattelut

Haastatteluihin osallistuivat Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa valosuunnittelun maisteriohjelmassa opiskeleva **Vilma Vantola**, Kansallisooppera ja -baletissa valo-operaattorina työskentelevä **Sanna-Kaisa Boman**, liveääniteknikko **Anni-Sofia Annala** sekä alalla monipuolisesti taiteellisia ja teknisiä töitä tekevä valosuunnittelija ja skenografi **Nadja Räikkä**. Halusin selvittää erityisesti, millaisia kokemuksia haastatelluilla oli miesvaltaisella alalla työskentelemisestä, kohtaavatko he työssään haasteita sukupuolensa takia sekä millaiset ovat naisten ja tyttöjen etenemismahdollisuudet ja tilanne alalla tulevaisuuden suhteen (katso haastattelukysymykset: Liite 3). Haastateltavia referoimassa ei

luettavuuden vuoksi käytetä lähdeviitteitä, mutta kaikki luvussa esitetty perustuu Vantolan (13.3.2019), Bomanin (8.4.2019), Annalan (15.4.2019) ja Räikän (26.4.2019) haastatteluihin.

#### 5.4.1 Miesvaltaisuus ja työilmapiiri

Kaikki haastateltavat kokivat alansa hyvin miesvaltaiseksi. Moni myös kertoi olevansa useimmiten ainoa nainen työympäristössään. Vilma Vantola tuntee useita muita naisvalosuunnittelijoita, mutta koska produktiossa on aina vain yksi valosuunnittelija, hän on niissä usein taiteellisen työryhmän ainoa nainen. Sanna-Kaisa Bomanin työpaikalle palkattiin hiljattain valo-osastolle useita naisia, mutta hän toimii itse operaattoritehtävissä, jossa hän on ainoa sukupuolensa edustaja. Anni-Sofia Annala taas tuntee koko Suomesta vain alle kymmenen naista äänipuolen töissä. Myös Räikkä sanoo alan olevan hyvin miesvaltainen, mutta toteaa, että hänen työuransa aikana tilanne on jo muuttunut siten, että hänen aloittaessaan 22 vuotta sitten naisia oli "ihan muutamia". Nykyään naisia on hänen mukaansa paljon, ja heidän kanssaan on työelämässä jatkuvasti tekemisissä.

Haastateltavat kokevat miesvaltaisuuden myös vaikuttavan työilmapiiriin. Räikkä sanoo, että miehillä on erilainen, karskimpi huumori ja keskustelukulttuuri. Räikän mielestä raa'asti yleistettynä naiset suhtautuvat lähtökohtaisesti lempeämmin ja suopeammin muihin ihmisiin, ja miehet kiusaavat helpommin huumorin varjolla, eli tarttuvat helposti toisten ihmisten luonteenpiirteisiin ja ominaisuuksiin ja heittävät niistä läppää. Uutena tulevana työntekijänä tai ainoana naisena tilanne voi olla haastava, ja siihen liittyy Räikän mukaan monia asioita, kuten ikäero, kokemus, luonteenpiirteet ja tapa kommunikoida. Myös Vantolan mielestä miesporukassa on ylipäänsä erilainen kommunikaatiotyyli: "Monesti joutuu ehkä nostamaan itseään vähän jalustalle, että saa äänen kuuluviin. Vaikka ei kukaan sitä tarkoituksellisesti tee, niin miesporukassa saattaa tuntea olonsa ulkopuoliseksi", hän sanoo. "Sellaista olen huomannut, että pitää olla hyvä vitsinkertoja, jos haluaa miesryhmässä pärjätä." Naisista koostuvassa työryhmässä voisi hänen mielestään olla enemmän tilaa herkkyydelle, eikä läpänheitto olisi työnteossa pääosassa. Bomanin mielestä naisen läsnäolo työryhmässä voi sekoittaa hyvällä tavalla pakkaa, ihmiset joutuvat hieman miettimään omaa olemistaan ja työskentelemistään. Se voi rikkoa ja vapauttaa keskusteluaiheita myös miehille, ja naiset saavat puhua joskus keskenään "tyttöjen juttuja" myös töissä. Annalan mielestä naisen läsnäolo voi tuoda joitain uusia näkökulmia, mutta hän sanoo, ettei itse mieti työkavereita sukupuolen kautta: "Voihan mies

olla naismainen ja nainen tosi äijä.” Bändi, jonka kanssa hän on ollut kiertueella, oli sanonut, että on mukavampi ottaa keikkabussiin mukaan nuori nainen, ettei “meininki mene ihan perseilyksi”.

Valopuoli koetaan vähemmän miesvaltaiseksi kuin äänipuoli. “Ehkä valopuoli on vähän esteettisempää, niin onko se sitten helpompi tapa lähestyä”, pohtii Annala. Toisaalta hän osoittaa, että valopuoli on paljon rankempaa fyysisesti, sillä nosteltavia heittämiä on moninkertaisesti vaikkapa kaiuttimien määrään verrattuna. Tämä fyysinen puoli, eli työntekijän pituus ja voima nousevat esiin joissain vastauksissa. Annala kertoo saaneensa osakseen joskus kuittailua, kun ei kokonsa vuoksi jaksanut nostaa jotain painavaa laitetta. Boman taas sanoo, että työ on fyysistä, ja siinä pitää jaksaa, mutta korostaa, että aina saa ja pitää pyytää apua. Bomanin mukaan fyysisyys on myös selitys sille, miksi näyttämöpuolella ei juurikaan työskentele naisia. Räikän mukaan fyysistä voimaa ei myöskään voi työssä loputtomiin vaatia, sillä kaikkeen on olemassa apuvälineet ja kekseliäs kiertää kyllä fyysiset esteet.

#### 5.4.2 Työssä arvostetut ominaisuudet ja etenemismahdollisuudet

Fyysinen voima jääkin pieneen osaan, kun haastateltavat listaavat työssään arvostettuja ominaisuuksia. Tärkeämpänä pidetään hyviä sosiaalisia taitoja, työn tarkkuutta ja työhön kuuluvien asioiden hallitsemista. Varsinkin sosiaaliset taidot korostuvat haastateltujen vastauksissa: “Tällä alalla ykkösasioita on kyky kommunikoida ja tulla toimeen ihmisten kanssa”, sanoo Räikkä. “Se, mitä aika paljon sanotaan, on, ylipäätään että voi olla tällä alalla ja saa töitä, että pitää olla hyvä tyyppi. Se ei ole sukupuolisidonnaista”, sanoo Vantola. Myös Annala korostaa samaa asiaa varsinkin kiertuekontekstissa, jossa keikka on ajallisesti pieni osa työtä: “Jos istuu pakettiautossa ihmisten kanssa seitsemän päivää, ja jos on ärsyttävä, tai koko ajan päissään, niin eihän kukaan jaksaa katsoa sitä.” Boman ja Annala korostavat työskentelevänsä asiakaspalveluammattissa: Bomanin asiakkaana on valosuunnittelija, Annalan miksattava bändi. Asiakkaan kanssa työskentely tuo Bomanin mukaan myös erilaista dynamiikkaa työpäivään kuin vakituisten työkaverien kanssa työskentely. Hän pitää tärkeimpänä yhteisen henkilödynamiikan ja yhteisen kielen löytymistä, varsinkin kun työskentelykieli on englanti. Boman kuvailee hyvää työntekijää hyväksi yhdistelmäksi tietotaitoa, sitä, miten työskentelee, sekä millainen ihminen on. Räikkä mainitsee arvostettuina ominaisuuksina joustavuuden, kyvyn tehdä kompromisseja, päämäärätietoisuuden ja ongelmanratkaisukyvyn.



Kaikkien vastauksissa korostuvat alan pienet piirit ja se, miten sana työntekijästä kulkee. Niin naisten kuin miesten etenemismahdollisuudet koetaan yleisesti hyvänä, jos työskentelee hyvin ja tarkasti. Annala kiittelee oppi-isiä, eli vanhojen harjoittelupaikkojensa ohjaajia, jotka ovat opettaneet häntä hyvin ja puskeneet eri työpaikkoihin, minkä Annala uskoo auttaneen paljon hänen työrallaan. Vantola kokee, että tietyt teatteriohjaajat suosivat tiettyjä tekijöitä: produktioihin kysytään usein ohjaajan kanssa jo työskennelleitä suunnittelijoita, mikä vaikeuttaa jossain määrin uusien ihmisten työnsaantia. Hän ei koe, että suosiminen olisi sukupuoleen liittyvää. Toisaalta hän sanoo, että miessuunnittelijat ovat ehkä itsevarmempia ja teknisesti orientoituneempia kuin hän, jolloin he ehkä päätyvät työpaikkoihin, joihin naiset eivät koe olevansa päteviä: “Ehkä se liittyy siihen itsevarmuuteen jotenkin, miehet ei vaan problematisoi sitä, tai se koko asia ei tule niille samalla tavalla vastaan.” (Vantola 2019) Myös Boman sanoo, että eteneminen ei ole kaikille yhtä helppoa, mutta se ei ole sukupuolisidonnaista. Myös synnytysikään liittyvää syrjintää hän on pelännyt mediassa esiintyvien juttujen takia, mutta ei ole sitä itse kohdannut tai kuullut kenenkään omalla alalla kohdanneen. Toisaalta hän arvelee ongelmia ilmenevän pikemminkin naisvaltaisella alalla, jossa mahdollisia äitiyslomille jääviäkin on enemmän.

#### 5.4.3 Suhtautuminen naistyöntekijöihin

Haastatellut kokevat suhtautumisen naistyöntekijöihin yleisesti hyvänä. Välillä he saavat kokea osakseen sukupuoleensa ja työpaikkaansa liittyvää ihmettelyä. Boman kertoo ihmettelyn tulevan yleensä alan ulkopuolisilta ihmisiltä, jotka kuullessaan Bomanin työpai- kasta olettavat hänen työskentelevän narikassa tai lipunmyynnissä. Annala taas on saanut varsinkin uransa alkuaikoina, mutta vieläkin säännöllisesti ihmettelyä niin yleisön edustajilta, kollegoilta kuin asiakkaana toimivilta bändeiltäkin. Kun hän on miksaamassa keikkaa yleisön joukossa, häneltä saatetaan tulla kysymään, onko hän DJ. “Joka keikka, jossa on vaikka 800 ihmistä, niin yleensä siellä on vähintään yksi, joka tulee, että oho, en oo ennen nähnyt [naisääniteknikkaa]. Mutta yleensä ne tulee tosi hyvällä”, Annala toteaa.

Vantola ja Annala kertovat joutuneensa todistelemaan itseään naistyöntekijänä uusille kollegoille, varsinkin kiertue- ja festivaalitalanteissa, jossa ollaan tekemisissä itselle vieraiden ihmisten kanssa. Mieskollegat taas otetaan helpommin tosissaan (Annala 2019). Vantola sanoo, että vierailuesityksiä tehdessä täytyy usein “heittää itsensä sisään MAVitsillä”, jotta talon teknikot tajuavat naispuolisen valosuunnittelijan olevan ammattitaitoinen. Hänelle opetetaan usein hänen pyytämättään esimerkiksi hänelle tutun valopöydän käyttöä, kun vieressä miespuolinen äänisuunnittelija on jo työn touhussa. Annala taas

on kokenut joutuneensa työskentelemään naisena kaksin verroin ja kaksi kertaa tarkemmin, tai muuten työn jäljestä tuli sanomista. Hän arvelee, etteivät miespuoliset kollegat ole joutuneet kokemaan samaa.

Räikkä taas ei koe kohdanneensa sukupuoleensa liittyvää vähättelyä tai uralla etenemiseen liittyviä esteitä. Hän muistaa jo pitkältä uraltaan vain yhden tilanteen, jossa häntä on tytöteltty. Toiseen outoon tilanteeseen hän kertoo päätyneensä työskennellessään talon teknikkona virolaisen vierailuesityksen valosuunnittelijan kanssa. Herrasmieskulttuuriin tottuneelle miessuunnittelijalle oli hankalaa, että naisteknikko Räikkä kantoi lavaste-seiniä ulos rekasta. ”Se sanoi mulle monta kertaa, että ”mene pois siitä, et sä voi näitä nostaa”. Ja mä olin, että mut on palkattu tänne tekemään tämä. Se ei ollut mikään ilmiriita tai sellainen, vaan se oli vaan mahdoton tilanne.” Räikkä arvostaa herrasmieseleitä, joita harrastavat hänen kokemuksensa mukaan yleensä juuri virolaiset, venäläiset ja italialaiset, mutta tilanne oli kinkkisempi: ”Siinä puhutaan jo siitä, että mua estetään tekemästä työtäni, koska olen nainen. Hänkin paljastui erittäin hyväksi tyypiksi, mutta se on jossain niin syvärakenteissa.” Myös Boman huomioidaan välillä naisena pienillä eleillä, kuten oven avaamisella. Hän tiedostaa, että kaikki naiset eivät välttämättä kokisi niitä samalla tavalla, mutta hän itse arvostaa herrasmiesmäisyyttä.

Annala on saanut välillä kokea suoranaista sovinismia, esimerkiksi bändäritsejä. Hän kokee, että pääkaupunkiseutu on tasa-arvossa edelläkävijä maakuntiin verrattuna, samoin Suomi kansainvälisellä tasolla, kokemuksestaan ulkomaisten bändien kanssa työskentelystä. Asiatonta kommentointia tulee enemmän vanhemmilta työntekijöiltä, mutta joskus myös nuoremmilta. ”Tämä ei ole tapahtunut mulle, mutta yhdelle mun tutulle naisteknikolle sanottiin, että jos annat mulle pillua, niin mä hankin sulle töitä. Ja se oli alle kolmekymppinen. Että kyllä nuoremmatkin osaa.” Ihmisten asenteet ovat kuitenkin muuttuneet hänen seitsemänvuotisen työuransa aikana: ”Ihanaa on se, että nykypäivänä musta tuntuu, että 90 prosenttia on tosi mukavia ja kohteliaita. Seitsemän vuotta sitten oli ehkä 60 prosenttia.” Annala huomaa myös MeToo-kampanjan jälkeisen muutoksen joka puolella, ei vain työelämässä: ”Kuinka paljon enemmän noista asioista puhutaan, ja avoimemmin. Ja ehkä ihmiset ovat alkaneet miettiä, että onkohan tämä mun käytös oikein.”

Asiattomuuksiin, vähättelyyn ja epämiellyttävänä koettuun käytökseen reagointi vaihtelee. Annala kertoo, että nuorena ja kokemattomana kommentit vaikuttivat paljon ja saivat menemään puihin. Nykyään hän ei välitä niistä, tai ”jos joku sanoo tosi ilkeästi”, niin hän sanoo takaisin. Yleensä hän kuitenkin sivuuttaa tilanteen, koska haluaa säilyttää hyvän

työskentelyilmapiirin: "Ei halua heti aloittaa päivää sillä, että alkaa vääntää jonkun kanssa jostain aiheesta... En halua olla sellainen tyyppi, joka menisi keikkapaikalle ja ekana alkaa siellä räksyttää. Mieluummin ilon kautta." Myös Vantolalla on vastaavanlaisia kokemuksia: "Se on yleensä just sellainen tilanne, että on vähän kiire. Ei ole hirveästi aikaa tai järkeä alkaa raivaamaan tilaa, että olen nainen, mutta voin siitä huolimatta olla [hyvä tekniikassa]. Turha aiheuttaa konfliktia", toteaa Vantola, mutta sanoo kokevansa sen välillä hieman raskaaksi. Bomanin vanhassa työpaikassa mieskollega pyysi kerran häntä tuomaan mukanaan kahvia. Boman vastasi napakasi, että "en tuo, olet iso mies ja osaat itsekin hakea." Hänen oli vaikea tunnistaa, oliko kyseessä tiedostettu vai tiedostamaton sovinnismi. Boman sanookin, että osa mieskollegoista ei selkeästikään tajua, mitä sanovat, ja toisaalta toiset tiedostavat tasa-arvoasiat erittäin hyvin.

Räikkä sanoo, että hänellä on työminä, joka on hieman kovapintaisempi, asiallisempi, loogisempi ja varsinkin esimiesasemassa näyttää muille esimerkkiä. Hän ei yritä olla joku muu kuin on, mutta arvelee, että kovapintaisuuden tausta on siinä, että hän on aloittanut alalla nuorena naisena ja on kokenut tarvetta antaa tietty vaikutus, jotta pärjää työympäristössä. Boman sanoo olevansa arkielämässä ehkä herkempi, mutta ei sinänsä peittele töissä naiseuttaan. Jonkin verran "parkkiintunutta nahkaa" työssä on hänen mielestään alalla hyvä silti olla, minkä hän on itse kasvattanut baarissa työskennellessään ennen teatteritekniikan töiden aloittamista. Annala taas ei koe, että hänellä olisi erityisiä työ- ja arkirooleja, sillä työ on hänelle elämäntapa ja hän tekee äänihommia tietokoneellaan vapaa-ajallakin. Uransa alussa hän pukeutui usein mustaan huppariin ja vältteli meikkaamista, koska halusi sulautua massaansa. Nykyään hän on jo tottunut ihmettelijöihin, ja käyttääkin naiseutta mieluummin voimavarana. Hän esimerkiksi käytti pinkkiä hupparia miksatesaansa hevifestareita: "Se oli ehkä sellainen keskisormen näyttö, että kun menee töihin jonnekin hevifestareille, että nyt mä vedän päälle, laitan ihan överiksi, ja ihmiset saa ihmetellä vielä enemmän."

#### 5.4.4 Tasa-arvon tulevaisuus esitystekniikan alalla

Räikkä korostaa työuransa aikana tapahtunutta muutosta niin naisten määrässä, työilmapiirissä kuin koko työympäristössäkin. "Jatkuva muutos on itselle se päällimmäinen havainto itse asiassa kaikessa, kun puhutaan työskentelyilmapiiristä. Siitä on vaikea erottaa sitä, että mikä liittyy sukupuolikysymyksiin ja mikä ei." Räikän mukaan esimerkiksi työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen kiinnitetään paljon enemmän huomiota kuin ennen. Nykyään ihmiset ovat hänen mielestään tavallaan opetelleet uuden tavan kom-

munikoida. “Vaikea kuvitella, että nykypäivänä alle kolmikymppiset mieshenkilöt puhuisivat [kuin ennen]. Kyllähän ihmiset läppää heittää koko ajan, mutta sen läpän tasokin on muuttunut toisenlaiseksi”, Räikkä sanoo. Hänen mielestään naisten tulo alalle on voinut vaikuttaa, mutta selkeämpänä on alalla vallitseva sukupolvikuilu: pitkään alalla, varsinkin laitosteattereissa työskennelleillä on usein ”meillä on aina näin tehty” -tyyppinen asenne, ja toisaalta nykynuoret ovat kasvaneet paljon tasa-arvotiedostavammassa maailmassa kuin vanhempi sukupolvi. Räikän mielestä ennen havaittavissa ollutta ”me äijät” -tyyppistä ilmapiiriä ei enää ole. Kuitenkin varsinkin musiikkimaailmaan vaikuttavat vanhat, jossain määrin edelleen olemassa olevat rakenteet, joissa bändi, kiertueteknikot ja keikkabussin kuljettajat ovat miehiä, ja naiset ovat olleet läsnä lähinnä bändärien roolissa.

Naisten ja tyttöjen kiinnostus alaa kohtaan koetaan yleisesti kasvavana. Varsinkin Vantolalla on aiheesta tuoretta ensikäden kokemusta lukion valotekniikan tuntiopettajana. Hänen havaintonsa mukaan kurssille osallistuvista opiskelijoista pojat innostuvat helposti teknisestä ”sähläämisestä”, minkä vuoksi tytöt voivat olla aika arkoja, mutta kun he saavat rohkeutta alkaa tehdä valoja, lopputulos on usein todella hieno (Vantola 2019). Vantola muistaa arkuuden myös omista ensiaskelistaan teatteritekniikan parissa 16-vuotiaana lukiolaisena: “En muista, että tekniikan opettelu olisi ollut mulle vaikeaa. Kynnys oli siinä sosiaalisessa tilanteessa, että päättää profiloida itsensä valojen tekijäksi. Pojat voivat mennä valopöydän taakse säätämään niitä juttuja ilman, että kukaan ajattelee asiaa, ja sitten päätätkin olla se ainoa mimmi, joka menee sinne sekaan.” Niin Vantola kuin Boman allekirjoittavat havainnon tekniikasta miehille kuuluvana alana, jonne naiset tulevat ikään kuin vierailijoina. Myöskään Boman ei olisi 15 vuotta sitten voinut kuvitella työskentelevänsä teknisellä alalla, osittain lapsuudessaan kokemansa asenneilmapiirin vuoksi. Boman ei mieltänyt alaa juuri miesvaltaiseksi, mutta tekniikka tuntui vaikealta ja pelottavalta ”möröltä”. Vasta kansanopistossa näyttelijäntyötä opiskellessa hänelle tuli mahdollisuus kokeilla teatteritekniikan tekemistä ammattilaisen opastamana, jolloin hän huomasi siinä olevan hyvin selkeitä lainalaisuuksia ja linjoja. Ilman tätä mahdollisuutta hän tuskin olisi päätenyt alalle. Annala taas innostui äänitekniikasta musiikin harrastamisen kautta. Hän tiedosti alan miesvaltaisuuden, mutta yllättyi siitä, kuinka paljon varsinkin alkuaikoina ihmettelyä ja jopa päänaukomista sai osakseen.

Lähes kaikki haastatellut mainitsevat kasvatuksen tärkeänä osana asenneilmapiirin muokkaamisessa. Annala muistelee omon työkäytännön hänelle tyypillisen naisvaltaisia ammatteja, esimerkiksi sairaanhoitajaa. Annala mainitsee omaan ajattelutapaansa vaikuttaneen palomiesäitinsä, joka erittäin fyysisessä ja miesvaltaisessa ammatissaan on

osoittanut, että jos nainen haluaa tehdä mitä vaan, niin pystyy, jos vaan tekee tarpeeksi töitä sen eteen. Räikkä kokee naisten olevan hyvin tervetulleita alalle, mutta sanoo, että aran ihmisen, edustipa hän mitä tahansa sukupuolta, voi vaikea olla tulla alalle, sillä siinä pitää olla sanavalmis ja osata markkinoida itsensä omalla tekemisellään. Boman mainitsee, että esteet ovat usein naisten ja tyttöjen pään sisällä, ja että heitä pitäisi rohkaista ja heidän ajatusmallejaan muuttaa. Ala on epätavallinen, eikä hän tiedä, onko se uravaihtoehtona esimerkiksi ammatinvalintatesteissä. Boman pyrkii olemaan näkyvästi esillä, kun hänen työpaikallaan vieraillee lapsi- ja nuorisoryhmiä, jotta tytötkin näkisivät, että naisen työskentely teknisellä alalla ei ole poissuljettua.

Kaikki vastaajat ajattelevat, että maailma ja sen myötä myös esitys- ja teatteritekniikan ala on tasa-arvoistuvassa muutoksessa. Räikkä on nähnyt muutoksen jo tapahtuvan viimeisen parin vuosikymmenen aikana ja ajattelee sen jatkuvan. Annala uskoo, että sukupuoliroolit avautuvat pikkuhiljaa kaikilla aloilla sitä mukaan, kun niin mieslastentarhanopettajat kuin naisrekkakuskitkin ovat yleistyneet. Vantola uskoo, että uuden sukupolven asenteet ovat avoimemmat kuin vanhan, ja kun erilaisessa maailmassa kasvaneet nuoret syrjäyttävät työelämästä vanhat, myös ala muuttuu. Boman kokee, että tasa-arvo on monimutkainen juttu. Hän ei kannata sukupuolikiintiöitä, vaan että parhaat taidot omaava saisi työn. Toisaalta tutkimukset osoittavat, että samoilla papereillakin mies saa usein työn, hän huomauttaa. Boman haluaa korostaa, että on unelmatyöpaikassaan, ja että hänellä on ihanat työkaverit. Myös Annala huomauttaa, että kaikesta huolimatta ikävät kohtaamiset ovat nykyään pienessä vähemmistössä. Hän ei mieti kauheasti ihmisten sukupuolta työskennellessään. Myös kiertuebussissa bändi otti hänet ainoana naisena huomioon, mutta ei silmätikuksi. "Musta tuntuu vaan, että on yksi porukasta. Ja niin sen pitäisi mennäkin."

### 5.5 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Dokumenttianalyysi VOS-teatterien ja Suomen Kansallisteatterin esitys- ja teatteritekniikan ammattien sukupuolijakaumasta paljasti, että vuonna 2018 tästä henkilökunnasta 92,5 % oli miehiä, toisin sanoen vain **7,5 %** oli naisia. Koulutuksen osalta sisään hyväksytyjen naisten osuus vuosina 2015–2018 vaihteli Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun valosuunnittelun koulutusohjelman **37,5** prosentista saman koulun äänisuunnittelun **26,6** prosenttiin. Alhaisin osuus naisia oli Metropolia ammattikorkeakoulun esitys- ja teatteritekniikan koulutusohjelmassa, **11,4 %**. Luvut kertovat, että myös alan koulutus on miesvaltaista, ja että suunnittelijakoulutus on naisvetoisempaa kuin esitystekniikan medianomikoulutus.

Sukupuolittuneita työnimikkeitä tarkastellessa paljastui, että niiden käyttö on erittäin yleistä. Dokumenttianalyysiin valikoiduista Kansallisoopperasta sekä 22 suuresta ja keski-suuresta suomalaisesta ammattiteatterista kymmenen käytti yksinomaan *mies*-loppuisia, sukupuolittuneita termejä tekniselle henkilökunnalleen. Kuusi teatteria käytti sekä sukupuolittuneita ja että sukupuolineutraaleja nimikkeitä. Kaikki ruotsinkieliset teatterit käyttivät ainoastaan sukupuolineutraaleja nimikkeitä, ja niiden lisäksi suomenkielisistä teattereista vain Kansallisooppera sekä Kemin kaupunginteatteri.

Haastatteluihin osallistui neljä naispuolista alan ammattilaista ja opiskelijaa. Kaikki kokivat alan olevan hyvin miesvaltainen, useimmat olivat ainoa nainen tyypillisessä työporukassaan, mutta kaikki kokivat sekä naisten tulon alalle että kiinnostuksen alaa kohtaan olevan kasvavassa määrin. Kokemukset miesvaltaisesta työilmapiiristä vaihtelivat, mutta yleisimmiksi miesvaltaista työympäristöä leimaaviksi tekijöiksi koettiin erilainen huumori ja keskustelukulttuuri. Naisten läsnäolo työryhmissä koettiin positiiviseksi. Haastateltavien mukaan suurin osa alalla työskentelevistä miehistä suhtautuu naisten läsnäoloon positiivisesti ja osa myös toivoo, että alalle tulisi enemmän naisia. Vähättelyä, ihmettelyä ja sovinismia kohdataan silloin tällöin, mutta tilanne on vastaajien omien sanojen mukaan parantunut. Haastateltavat kokevat, että joskus naistyöntekijänä uusien mieskollegojen luottamus pitää voittaa, eikä naistyöntekijän taitoihin luoteta aina varauksetta samaan tapaan kuin miehen. Joskus asenteellisuuteen tai epämiellyttävään käytökseen on vastaajien mukaan hankalaa itse puuttua, sillä ei haluta pilata työskentelyilmapiiriä tai sovinismi voi olla epäsuoraa tai sanojan osalta tiedostamatonta. Uralla etenemisen mahdollisuuksia ei koettu sukupuoleen sidonnaisiksi, vaikka miehillä arveltiin olevan naisiin verrattuna usein enemmän itsevarmuutta hakeutua parempiin työpaikkoihin. Myös oma maine työntekijänä ja työn jälki koettiin erittäin tärkeäksi pienellä alalla, jossa tieto kulkee nopeasti talosta toiseen.

## 6 Yhteenveto ja pohdinta

Tässä luvussa kokoan yhteen opinnäytteen sisällön palaamalla lähdemateriaaliin sekä tutkimustuloksiin ja niistä vedettäviin johtopäätöksiin. Opinnäytteen tarkoituksena oli tarkastella esitys- ja teatteritekniikan alan miesvaltaisuutta ja sitä, miten alalla työskentelevät kokevat sen.

Suomalainen työkenttä on jakautunut jopa eurooppalaisella tasolla hyvin voimakkaasti miesten ja naisten ammatteihin. Ennako-oletukseni ja opinnäytteen lähtökohta oli, että

myös esitys- ja teatteritekniikan ala on hyvin miesvaltainen. Yllätyin silti tuloksesta, että jopa 93 % VOS-teatterien esitys- ja teatteritekniikan parissa työskentelevästä henkilökunnasta on miehiä. Tämä luku on tosin hyvin suuntaa antava, sillä tutkimus kattoi vain osan suomalaisista teattereista, ja pienet teatterit sekä rental- ja tapahtumafirmat jäivät täysin tutkimuksen ulkopuolelle. Teattereille ja tapahtumayrityksille työskentelee myös suuri määrä freelancereita, jotka eivät näy teatterien ja yritysten vakituisina työntekijöinä, ja joita on siis vaikea tilastoida. Voi kuitenkin olettaa, että luku vastaa melko lailla koko alan tilannetta.

Tässä opinnäytteessä keskityttiin tasa-arvoon sukupuoliroolien, työilmapiirin ja naisten etenemismahdollisuuksien näkökulmasta. Tutkimusta voisi tehdä tasa-arvolain puitteisiin kuuluvista asioista, esimerkiksi palkkaeroista sukupuolten välillä ja työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista. Teatteritaloissa ja tapahtuma-alan yrityksissä voisi selvittää, onko sukupuolijakauman epätasapainoon kiinnitetty huomiota, ja minkälaista tasa-arvo-työtä niissä tehdään. Tinfo on kerännyt palkkatilastoja jo vuosien ajan. Niistä voi itse asiassa jo havaita, että naiset ansaitsevat VOS-teattereiden teatteritekniikan ja suunnittelun ammateissa keskimäärin hieman vähemmän kuin miehet. Ero ei ole suuri, mutta sen syitä voisi tutkia. Opinnäytteessä sivuttiin myös havaintoa, että valopuoli on naisvaltaisempaa kuin äänipuoli (McGovern 2016, Annala 2019, Tinfo 2014, 2016, 2017, 2018), ja että näyttämöpuoli on lähes täysin miesten ala (Boman 2019, Tinfo 2014, 2016, 2017, 2018), mutta sukupuolten jakautumista alan sisällä eri tekniikan osa-alueiden sekä suunnittelu- ja teknisen puolen välillä voisi myös tutkia tarkemmin. Myös sukupuoliroolinäkökulmaan voisi syventyä tutkimalla sitä, onko miesten sukupuolirooli ahdas, ja millainen on sukupuolivähemmistöjen asema miesvaltaisella alalla.

Tässä opinnäytteessä keskityttiin ammattikentän eriytymiseen sukupuolen mukaan, mutta tutkimusta voisi tehdä myös vertikaalisen segregaaation näkökulmasta, eli miten korkeisiin työtehtäviin miehet ja naiset jakautuvat ammatin sisällä. Tutkimukset osoittavat, että naisten pääseminen varsinkin taiteellisesti vastuullisiin työpaikkoihin saattaa ilmeisesti liittyä laajemmin naisten läsnäoloon valta-asemissa. Opinnäytteessä esitellyn Porsche McGovernin tutkimuksen (2016) mukaan naisohjaajat valitsivat produktionaissa suunnittelijoita hieman todennäköisemmin kuin miehet, ja naispuolisten taiteellisten johtajien teattereissa työskenteli huomattavasti enemmän naisohjaajia. Tutkimus ei paljasta, onko jonkin sukupuolen suosiminen tietoista vai tiedostamatonta. Åbo Akademin suomalaisten äänestyskäyttäytymistä käsittelevässä tutkimuksessa (Grönlund & Wass 2016) havaittiin, että 70 prosenttia miehistä, joille ehdokkaan sukupuoli ei ollut tärkeä, oli

äänestänyt miestä, ja toisaalta 85 prosenttia naisista, joka oli ilmoittanut ehdokkaan sukupuolen vaikuttaneen paljon tai ratkaisevasti, oli äänestänyt naista. Miesehdokkaan äänestäminen nähdään siis sukupuolineutraalina, kun taas naisehdokkaan äänestäminen mielletään sukupuolittuneeksi valinnaksi. Myös teatterimaailmassa saattaa siis olla niin, että valta-asemissa olevat miehet eivät tajua valitsevansa työkuppaneikseen pääasiassa miehiä, mutta vastaavassa asemassa olevat naiset suosivat tietoisesti naisia.

Muutos alkaa siitä, että sukupuolistereotypioita ylläpitävät rakenteet ja niiden seuraukset tuodaan näkyväksi, ja että asioista aletaan puhua ääneen. Itse arvelisin, että esimerkiksi miessuunnittelijoita produktioihinsa valitsevat miesohjaajat eivät tarkoituksellisesti suosi tiettyä sukupuolta, vaan tekevät sen tiedostamattomasti. Miespuolisia suunnittelijoita on tietenkin alalla enemmän, mutta kuvastavaa on, että McGovernin (2016) tutkimuksen mukaan 20 % valosuunnittelijoista oli naisia; osuus pysyi samana naisohjaajien produktioissa, mutta miesohjaajien produktioissa se putosi 13,2 prosenttiin. Yksi keino tuoda muunlaisia tekijöitä esiin voisi olla Emma Valenten esimerkin mukaisesti lista alan nais-, trans- ja ei-binäärisistä ammattilaisista (Blake 2018). Työpaikoilla pitää puhua tasa-arvosta ja seksuaalisesta häirinnästä, jotta keskusteluilmapiiri muuttuisi tiedostavammaksi. Lisää ajankohtaista tietoa alan tasa-arvotilanteesta tarjoaa Tinfon tuore tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely *Valta, vastuu ja vinoumat*, joka teetettiin teatteri-, tanssi- ja sirkusalan ammattilaisille vuodenvaihteessa 2018–19 ja jonka tulokset julkaistiin toukokuussa 2019 (Tinfo 2019).

Yksi keino purkaa sukupuolittuneita rakenteita on muuttaa tietoisesti käyttämäämme sanastoa. Dokumenttianalysissa selvisi, että sukupuolittuneita *mies*-loppuisia ammattinimikkeitä käytetään edelleen yleisesti Suomen teattereissa. Monet tekijät puhuvat sen puolesta, että niissä siirryttäisiin käyttämään jo olemassa olevia sukupuolineutraaleja ammattitermejä: valomiehen sijaan käytettäisiin nimikettä valoteknikko sekä äänimiehen tai tehostemiehen sijaan nimikkeitä ääniteknikko tai tehosteteknikko. Myös teatteriteknikko tai esitysteknikko on hyvä yleistermi, jos työntekijän työnkuva ei rajoitu vain yhteen tekniikan osa-alueeseen. Paitsi että teknikko on sukupuolineutraali termi, se kuvastaa työntekijän työtehtäviä tarkemmin kuin epämääräinen ”mies”. Tutkimukset geneerisestä maskuliinisuudesta osoittavat sukupuolittuneiden ammattinimikkeiden vaikuttavan mielikuviin ammatinharjoittajan sukupuolesta. Myös monet haastatelluista ilmaisivat, etteivät haluaisi käyttää *mies*-loppuisia ammattitermejä, vaan ovat valinneet käyttää itse itsensä sukupuolineutraaleja vastineita. Ainoa ammattitermi, jolle ei ole jo vakiintuneessa käytössä sukupuolineutraalia vastinetta on ”näyttämömies”. Sen tilalle voitaisiin luoda esimerkiksi nimike ”näyttämötyöntekijä”, mikä olisi käännetty ruotsin kielellä jo käytössä



olevasta nimikkeestä ”scentekniker”. Myös nimikettä ”näytäntötyöntekijä” voisi ottaa Kansallisoopperan esimerkin mukaisesti laajempaan käyttöön. Uusi nimistö mukailisi Euroopan neuvoston suositusta seksismien karsimisesta kielestä (1990) ja korostaisi huomion työntekijän sukupuolen sijasta hänen työtehtäviinsä. Sukupuolineutraalit työnimikkeet eivät myöskään olisi poissulkevia työntekijöille, jotka eivät lukeudu kuuluvansa mies-termin alle. Mielenkiintoista oli, että Kansallisteatteri oli tietojen keräämisen loka-kuussa 2018 ja tarkistamisen huhtikuussa 2019 välillä muuttanut myös äänimies-nimikkeen neutraaliksi ääniteknikoksi, joten muutos näyttäisi olevan jo käynnissä.

Pitkään jatkunut suomalainen tasa-arvotyö sekä viimeaikainen keskustelu ja kampanjointi tasa-arvosta avaavat toivottavasti sukupuolirooleja myös esitys- ja teatteritekniikan alalla. Haastattelujen perusteella työskentelykulttuuri on myös muuttunut viimeisen parinkymmenen vuoden aikana niin työhyvinvoinnin, turvallisuuden kuin ilmapiirinkin kannalta. Syy-seuraussuhdetta työskentelykulttuurin muutoksen ja alan naistoimijoiden lisääntymisen välille ei osattu kuitenkaan vetää. Keskustelu tasa-arvosta on jo ulottunut ihmisten yksityiselämästä myös työelämään ja pohdiskeluun siitä, millainen käytös ja puhe ovat hyväksyttäviä ja kaikkia kunnioittavia (Annala 2019). Vaikka vähättelyä ja ihmettelyä kohdataan edelleen, haastateltavat kokivat tasa-arvotilanteen parantuneen sinä aikana, kun he ovat alalla työskennelleet. Varsinaista seksuaalista häirintää eivät haastatellut olleet onneksi kokeneet, eivätkä he nostaneet sitä esille alalla havaitsemaan ongelmana. Ongelmallista oli kuitenkin se, että usein epäasiallista käytöstä oli vaikea tunnistaa ja siihen ei haluttu hyvän työilmapiirin säilyttämisen nimissä puuttua.

Haastatteluissa pohdittiin naisten ja tyttöjen kiinnostusta alaa kohtaan, ja onko heidän alalle tulemiselleen olemassa joitain esteitä. Ympäristöstä ja kasvatuksesta opittujen sukupuolistereotyyppien merkitys korostui vastauksissa: perinteisessä, sukupuolittuneessa kasvatuksessa tekniikkaa pidetään miesten ja poikien alueena ja sen pariin pyrkivä tyttö rikkoo usein normeja sen sijaan, että sitä pidettäisiin tavallisena. Perheissä, kouluissa ja yhteiskunnassa pitäisikin tietoisesti tehdä työtä sen eteen, että stereotyyppioita miehille ja naisille sopivista ammateista puretaan. Varsinkin nuoria tyttöjä ja naisia voisi ammatinvalinnanohjauksessa ohjata rohkeammin tekniikan alalle. Kun mielikuva tyypillisestä tekniikan parissa työskentelevästä ihmisestä monipuolistuu, avautuvat mahdollisuudet myös tulevaisuuttaan miettiville lapsille ja nuorille. Kiinnostavaa on myös pohtia sitä, korostuuko teknologia miesten alueena edelleen nykyajan lasten ja nuorten digitaalisessa kasvuympäristössä. Toisaalta tieteen ja tekniikan alojen lisäksi myös naisvaltaisissa terveydenhuollon ammateissa käytetään nykyään monipuolisesti teknologiaa hoitotyössä ja laboratorioissa (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 212). Haastattelujen mukaan

esitys- ja teatteritekniikan alalla arvostetut ominaisuudet eivät fyysistä voimaa lukuun ottamatta ole tyypillisen maskuliinisia tai feminiinisiä, vaan vastauksissa korostuvat erityisesti sosiaaliset taidot. Myös työn tarkkuus, aihealueiden hallitseminen, oma kiinnostus ja halu oppia itse sekä ahkeruus nousivat esiin. Naisilla on siis yhtäläiset valmiudet toimia alalla, alalle tulemisen esteet liittyvät enemmän asenneilmapiiriin ja heidän omiin mielikuviinsa.

Naiset ovat tulleet alalle jäädäkseen, ja heidän määränsä kasvaa jatkuvasti. Vaikka asenteet ja työilmapiiri ovat muuttuneet viime vuosien ja vuosikymmenten aikana, eivät kaikki työntekijät ole edelleenkään samalla viivalla. Tärkeintä olisikin tunnistaa, että alan miesvaltaisuudesta huolimatta asenteita, käyttäytymistä ja nimistöä tulee muuttaa ajan hengen mukaisesti niin, että kaikki tekijät tuntevat kuuluvansa joukkoon.

## Lähteet

Aaltonen, Tarja & Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) 2005. *Haastattelu : tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.

Aamulehti 2017. *Olemme päättäneet olla kaikki ihmisiä*. <<https://www.aamulehti.fi/paajirjoitukset/olemmepaattaneet-olla-kaikki-ihmisia-200395971>> (luettu 17.10.2018)

Blake, Elissa 2018. *Top Female Lighting Designers Push for Equality*. Audrey Journal. <<https://www.audreyjournal.com.au/arts/top-female-lighting-designers-push-equality/>> (luettu 27.2.2019)

Engelberg, Mila 2007. *Seksistinen suomi*. Kielikello. <<https://www.kielikello.fi/-seksistinen-suomi>> (luettu 9.10.2018)

Engelberg, Mila 2016. *Yleispätevä mies – Suomen kielen geneerinen, piilevä ja kielipiillistuva maskuliinisuus*. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto, Filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos/sukupuolentutkimus. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163013/YLEISPAT.pdf?sequence=1>>

Ervasti, Tarja 2017. *Valaistuksen historiaa: Valosuunnittelu kehittyi Yhdysvalloissa*. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja. <<https://disco.teak.fi/valo/9-1-valosuunnittelu-kehittyy-yhdysvalloissa/>> (luettu 27.2.2019)

Euroopan neuvosto 1990. *Recommendation No. R (90) 4 of the Committee of Ministers to Member States on the Elimination of Sexism From Language*. <<https://rm.coe.int/1680505480>> (luettu 9.10.2018)

Greenberg, Shoshana 2018. *Female Lighting Designers: Past, Present, and Future*. The Interval. <<http://www.theintervalny.com/features/2018/01/female-lighting-designers-past-present-and-future/>> (luettu 27.2.2019)

Grönlund, Kimmo & Wass, Hanna (toim.) 2016. *Poliittisen osallistumisen eriytyminen – Eduskuntavaalitutkimus 2015*. Oikeusministeriö. <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75240/OMSO\\_28\\_2016\\_Eduskuntavaalitutkimus\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75240/OMSO_28_2016_Eduskuntavaalitutkimus_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> (luettu 23.4.2019)

Grönroos, Eija-Riitta 2007. *Mies ja nainen sanakirjassa*. Kielikello. <<https://www.kielikello.fi/-mies-ja-nainen-sanakirjassa>> (luettu 9.10.2018)

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna & Aho, Anna Liisa (toim.) 2017. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino

Ikonen, Tuomas & Kukila, Jaakko 2015. *Teknistä työtä opettavien naisten kokemuksia ja käsityksiä käsityön sukupuolittuneisuudesta ja stereotyyppioista*. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Opettajankoulutuslaitos. <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/46184/4/URN-NBN-fi-jyu-201506032172.pdf>>

Keränen, Timo 2016. *Miehet ja naiset yhä eri ammateissa – Suomi kärkimaiden joukossa Euroopassa*. Yle Uutiset. <<https://yle.fi/uutiset/3-9244101>> (luettu 2.10.2018)

Kielitoimiston sanakirja 2018. 'Tasa-arvoisuus'. Kotimaisten kielten keskus. <<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>> (luettu 25.4.2019)

Langone, Alix 2018. *#MeToo and Time's Up Founders Explain the Difference Between the 2 Movements — And How They're Alike*. Time. <<http://time.com/5189945/whats-the-difference-between-the-metoo-and-times-up-movements/>> (luettu 25.4.2019)

League of Resident Theatres. *Who We Are*. <<http://lort.org/who-we-are>> (luettu 27.2.2019)

McGovern, Porsche 2016. *Who Designs and Directs in LORT Theatres by Gender, Phase Two*. Howlround Theatre Commons. <<https://howlround.com/who-designs-and-directs-lort-theatres-gender>> (luettu 27.2.2019)

Metropolia 2019. *Esitys- ja teatteritekniikka*. <<https://www.metropolia.fi/haku/koulutus-tarjonta-nuoret-kulttuuri/esitys-ja-teatteritekniikka/>> (luettu 27.2.2019)

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. *Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro

Posner, Katie 2017. *Why Aren't There More Women Working in Audio?* The Atlantic. <<https://www.theatlantic.com/entertainment/archive/2017/08/why-arent-there-more-women-working-in-audio/537663/>> (luettu 27.2.2019)

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019a. *Tasa-arvo: Lainsäädäntö*. <<https://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>> (luettu 17.10.2018)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019b. *Tasa-arvo työelämässä*. <<https://stm.fi/tasa-arvo-tyoelamassa>> (luettu 17.10.2018)

Suomen kielen lautakunta 2007. *Suomen kielen lautakunnan suositus sukupuolineutraalin kielenkäytön edistämiseksi*. Kielikello. <<https://www.kielikello.fi/-/suomen-kielen-lautakunnan-suositus-sukupuolineutraalin-kielenkayton-edistamiseksi>> (luettu 9.10.2018)

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane). *Mitä on tasa-arvo?* <<https://tane.fi/tasa-arvo>> (luettu 17.10.2018)

Teatterin tiedotuskeskus (Tinfo). *Teatteritilastot*. <<https://www.tinfo.fi/fi/teatteritilastot>> (luettu 25.2.2019)

Teatterin tiedotuskeskus (Tinfo) 2019. *Valta, vastuu, vinoumat. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esittävässä taiteissa.* <[https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019\\_raportti.pdf](https://www.tinfo.fi/documents/valtavastuu2019_raportti.pdf)>

Teräsaho, Mia 2017. *Nuoret, sukupuoli ja ammatinvalinta.* THL. <<https://docplayer.fi/47721286-Nuoret-sukupuoli-ja-ammatinvalinta.html>> (luettu 2.5.2019)

Teräsaho, Mia & Keski-Petäjä, Miina 2017. *Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä.* Sami Myllyniemi (toim.): Katse tulevaisuudessa : Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö; Nuorisosiain neuvottelukunta; Nuorisotutkimusverkosto. 203–219. <[https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri\\_n%C3%B1k%C3%82kulma\\_Ter%C3%B1saho\\_Keski-Pet%C3%B1j%C3%B1\\_NuortenToiveammatitSukupuolenMukaanEriytyneit%C3%B1.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_n%C3%B1k%C3%82kulma_Ter%C3%B1saho_Keski-Pet%C3%B1j%C3%B1_NuortenToiveammatitSukupuolenMukaanEriytyneit%C3%B1.pdf)>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2018a. *Sukupuolisanasto.* <<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>> (luettu 2.10.2018)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2018b. *Työelämän segregatio.* <<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tyo/tyoelaman-segregatio>> (luettu 2.10.2018)

Tilastokeskus 2018. *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018.* Helsinki: Tilastokeskus. <[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_sts\\_201800\\_2018\\_19722\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdf)>

Työ- ja elinkeinoministeriö. *Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä.* <<https://tem.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen-tyoelamassa>> (luettu 17.10.2018)

## Dokumenttianalyysin aineistot

Helsingin kaupunginteatteri 2019. *Osastot.* <<https://hkt.fi/backstage/>> (luettu 25.4.2019)

Joensuun kaupunginteatteri 2019. *Tekninen henkilökunta.* <<http://kaupunginteatteri.jns.fi/yhteystiedot/tekninen-henkilokunta>> (luettu 25.4.2019)

Jyväskylän kaupunginteatteri 2019. *Tekninen henkilökunta.* <<https://www.jyvaskyla.fi/jyvaskylan-kaupunginteatteri/teatteri/henkilokunta/tekninen-henkilokunta>> (luettu 25.4.2019)

Kajaanin kaupunginteatteri 2019. *Yhteystiedot.* <<http://www.kajaani.fi/fi/kajaaninteatteri/yhteystiedot>> (luettu 25.4.2019)

Kemin kaupunginteatteri 2019. *Yhteystiedot.* <<http://www.keminteatteri.com/yhteystiedot.html>> (luettu 25.4.2019)

Kouvolan Teatteri 2019. *Muu henkilökunta*. <<https://www.kouvolateatteri.fi/teatteri/muu-henkilokunta>> (luettu 25.4.2019)

Kuopion kaupunginteatteri 2019. *Tekninen henkilökunta*. <<https://kuopionkaupunginteatteri.fi/tekninenhenkilokunta>> (luettu 25.4.2019)

Lahden kaupunginteatteri 2019. *Henkilökunnan yhteystiedot*. <<https://www.lahdenkaupunginteatteri.fi/esittely/muu-henkilokunta/henkilokunnan-yhteystiedot>> (luettu 25.4.2019)

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen 2018. *Opiskelijat ja tutkinnot - Ammattikorkeakoulu*. <<https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>> (luettu 9.10.2018)

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen 2018. *Hakeneet ja hyväksytyt*. <<https://vipunen.fi/fi-fi/yliopisto/Sivut/Hakeneet-ja-hyv%C3%A4ksytyt.aspx>> (luettu 9.10.2018)

Oulun teatteri 2019. *Tekninen henkilökunta*. <<https://teatteri.ouka.fi/tietoja-teatterista/oulun-teatterin-yhteystiedot/tekninen-henkilokunta/#main-title>> (luettu 25.4.2019)

Porin Teatteri 2019. *Henkilökunta*. <[http://www.porinteatteri.fi/yhteystiedot\\_henkilokunta.php](http://www.porinteatteri.fi/yhteystiedot_henkilokunta.php)> (luettu 25.4.2019)

Rovaniemen Teatteri 2019. *Ihmiset*. <<https://www.rovaniementeatteri.fi/teatteri/ihmiset/>> (luettu 25.4.2019)

Seinäjoen kaupunginteatteri 2019. *Teatteri*. <<https://seinajoenkaupunginteatteri.fi/teatteri/>> (luettu 25.4.2019)

Suomen Kansallisooppera ja -baletti 2019. *Oopperan ja baletin väki*. <<https://oopperabaletti.fi/talo/ihmiset/oopperan-ja-baletin-vaki/>> (luettu 25.4.2019)

Suomen Kansallisteatteri 2019. *Tekninen henkilökunta*. <<https://kansallisteatteri.fi/henkilot/tekninen/>> (luettu 25.4.2019)

Suomen Komediateatteri 2019. *Yhteystiedot*. <<https://suomenkomediateatteri.fi/yhteystiedot/>> (luettu 25.4.2019)

Svenska Teater. *Personal*. <<https://www.svenskateatern.fi/sv/teatern/personal/>> (luettu 25.4.2019)

Tampereen Teatteri 2019. *Muu henkilökunta*. <<https://tamperenteatteri.fi/sivut/muu-henkilokunta/>> (luettu 25.4.2019)

Tampereen Työväen Teatteri. *Muu henkilöstö*. <<http://www.ttt-teatteri.fi/muu-henki-losto>> (luettu 25.4.2019)

Teatterin tiedotuskeskus (Tinfo) 2014. *2014 Palkkatilastot Vos-teatterit, Suomen Kansallisteatteri*. <[https://www.tinfo.fi/documents/palkkatilastot-2014\\_1202151142.pdf](https://www.tinfo.fi/documents/palkkatilastot-2014_1202151142.pdf)>

Teatterin tiedotuskeskus (Tinfo) 2016. *2016 Palkkatilastot Vos-teatterit, Suomen Kansallisteatteri.* <[https://www.tinfo.fi/documents/palkkatilastot\\_2016\\_web.pdf](https://www.tinfo.fi/documents/palkkatilastot_2016_web.pdf)>

Teatterin tiedotuskeskus (Tinfo) 2017a. *Palkkatilastot: Keskiansiot ammattinimikkeittäin, marraskuu 2017 (Vos-teatterit, Kansallisteatteri)* <[https://www.tinfo.fi/documents/keskiansiot\\_ammattinimikkeittain\\_2017.pdf](https://www.tinfo.fi/documents/keskiansiot_ammattinimikkeittain_2017.pdf)>

Teatterin tiedotuskeskus (Tinfo) 2017b. *Teatteritilastot 2017.* <<https://www.tinfo.fi/documents/teatteritilastot2017.pdf>>

Teatterin tiedotuskeskus (Tinfo) 2018. *Palkkatilastot: Keskiansiot ammattinimikkeittäin, marraskuu 2018 (Vos-teatterit, Kansallisteatteri)* <[https://www.tinfo.fi/documents/keskiansiot\\_ammattinimikkeittain\\_2017.pdf](https://www.tinfo.fi/documents/keskiansiot_ammattinimikkeittain_2017.pdf)>

Turun Kaupunginteatteri 2019. *Tekninen henkilökunta.* <<https://teatteri.turku.fi/turun-kaupunginteatteri/tietoa-teatterista/henkilokunta/tekninen-henkilokunta>> (luettu 25.4.2019)

Vaasan kaupunginteatteri 2019. *Tekninen henkilökunta.* <<https://www.vaasankaupunginteatteri.fi/yhteystiedot/henkilokunta/tekninen-henkilokunta>> (luettu 25.4.2019)

Wasa Teater 2019. *Kontakta oss.* <<https://www.wasateater.fi/om-oss/kontakta-oss/>> (luettu 25.4.2019)

Åbo Svenska Teater 2019. *Personal.* <<https://www.abosvenskateater.fi/sv/kontakt/>> (luettu 25.4.2019)

## Haastattelut

Annala, Anni-Sofia. Ääniteknikko. Haastattelu 15.4.2019

Boman, Sanna-Kaisa. Valo-operaattori. Haastattelu 8.4.2019

Räikkä, Nadja. Valosuunnittelija/skenografi. Haastattelu 26.4.2019

Vantola, Vilma. Valosuunnittelun maisteriopiskelija. Haastattelu 13.3.2019



## Liite 1. VOS-teatterien esitys- ja teatteritekniikan ammattien sukupuolijakauma, Tinfon palkkatilastot 2018, 2017, 2016 & 2014

### 2018

Titteli	Naisia	Miehiä	Yht.	% naisia
Valo- ja äänisuunnittelija	1	36	37	2,7
Työnjohtaja, esimies	5	19	24	20,8
Mestarit	9	191	200	4,5
Valomies, äänimies, tehosteiden hoitaja, teatteriteknikko	11	61	72	15,3
Näyttämömies, konemies (ammattimiestehtävät)	4	69	73	5,5
Näyttämömies, muut kuin ammattimiestehtävät	2	20	22	9,1
Tekninen johtaja, käyttöpäällikkö, näyttämöpäällikkö	3	37	40	7,5
<b>Yhteensä</b>	<b>35</b>	<b>433</b>	<b>468</b>	
<b>%</b>	<b>7,5</b>	<b>92,5</b>	<b>100,0</b>	

### 2017

Titteli	Naisia	Miehiä	Yht.	% naisia
Valo- ja äänisuunnittelija	1	36	37	2,7
Työnjohtaja, esimies	6	19	25	24,0
Mestarit	7	188	195	3,6
Valomies, äänimies, tehosteiden hoitaja, teatteriteknikko	10	59	69	14,5
Näyttämömies, konemies (ammattimiestehtävät)	5	68	73	6,8
Näyttämömies, muut kuin ammattimiestehtävät	0	15	15	0,0
Tekninen johtaja, käyttöpäällikkö, näyttämöpäällikkö	4	36	40	10,0
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>421</b>	<b>454</b>	
<b>%</b>	<b>7,3</b>	<b>92,7</b>	<b>100,0</b>	

### 2016

Titteli	Naisia	Miehiä	Yht.	% naisia
Valo- ja äänisuunnittelija	2	34	36	5,6
Työnjohtaja, esimies	6	21	27	22,2
Mestarit	6	178	184	3,3
Valomies, äänimies, tehosteiden hoitaja, teatteriteknikko	8	63	71	11,3
Näyttämömies, konemies (ammattimiestehtävät)	4	66	70	5,7
Näyttämömies, muut kuin ammattimiestehtävät	0	9	9	0,0
Tekninen johtaja, käyttöpäällikkö, näyttämöpäällikkö	3	33	36	8,3
<b>Yhteensä</b>	<b>29</b>	<b>404</b>	<b>433</b>	
<b>%</b>	<b>6,7</b>	<b>93,3</b>	<b>100,0</b>	

### 2014

Titteli	Naisia	Miehiä	Yht.	% naisia
Valo- ja äänisuunnittelija	1	35	36	2,8
Työnjohtaja, esimies	5	19	24	20,8
Mestarit	8	179	187	4,3
Valomies, äänimies, tehosteiden hoitaja, teatteriteknikko	6	70	76	7,9
Näyttämömies, konemies (ammattimiestehtävät)	4	73	77	5,2
Näyttämömies, muut kuin ammattimiestehtävät	0	16	16	0,0
Tekninen johtaja, käyttöpäällikkö, näyttämöpäällikkö	3	34	37	8,1
<b>Yhteensä</b>	<b>27</b>	<b>426</b>	<b>453</b>	
<b>%</b>	<b>6,0</b>	<b>94,0</b>	<b>100</b>	
Yhteensä 2014, 2016, 2017 & 2018	124	1684	1808	
<b>%</b>	<b>6,9</b>	<b>93,1</b>	<b>100,0</b>	



**Liite 2. Koulutuksen sukupuolittuneisuus, sisään hyväksytyt opiskelijat 2015–2018****Taideyliopiston teatterikorkeakoulu, valo- ja äänisuunnittelun laitos (VÄS)**

Valosuunnittelun koulutusohjelma	Naisia	Miehiä	Yht.
2018	3	1	4
2017	0	4	4
2016	1	3	4
2015	2	2	4
<b>Yhteensä</b>	6	10	16
<b>%</b>	<b>37,5</b>	<b>62,5</b>	<b>100</b>

Äänisuunnittelun/äänen koulutusohjelma	Naisia	Miehiä	Yht.
2018	0	3	3
2017	3	1	4
2016	1	3	4
2015	0	4	4
<b>Yhteensä</b>	4	11	15
<b>%</b>	<b>26,7</b>	<b>73,3</b>	<b>100</b>

**Metropolia ammattikorkeakoulu**

Esitys- ja teatteritekniikan koulutusohjelma	Naisia	Miehiä	Yht.
2015	1	9	10
2016	1	10	11
2017	3	8	11
2018	0	12	12
<b>Yhteensä</b>	5	39	44
<b>%</b>	<b>11,4</b>	<b>88,6</b>	<b>100</b>

	Naisia	Miehiä	Yht.
<b>Yhteensä kaikki koulut</b>	15	60	75
<b>%</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

### Liite 3. Haastattelukysymykset

Kuvaile omaa työnkuvaasi. Kuinka miesvaltainen oma ammattisi on?

- Vaikuttaako työn miesvaltaisuus työilmapiiriin? Miten?
- Koetko, että sinulla on arki- ja työroolit? Millaisia ne ovat?

Miten tasaisempi sukupuolijakauma vaikuttaisi työilmapiiriin?

Millaisena näet miesten ja naisten työllistymismahdollisuudet ja etenemismahdollisuudet omalla alallasi?

- Millaisia tekijöitä alallasi arvostetaan?
- Onko eteneminen ja menestyminen kaikille yhtä helppoa?

Miten perinteiset sukupuolistereotyyppit vaikuttavat esitys- ja teatteritekniikan alalla?

Miten asiakkaat, työkaverit tai työnantaja ovat suhtautuneet sinuun tätä työtä tekevänä naisena?

Oletko kohdannut sukupuoleesi perustuvia oletuksia tai ammattitaitosi epäilyä asiakkaan/kollegan/työnantajan/opettajan taholta? Oletko esim. joutunut perustelemaan ammattitaitoasi ja osaamistasi?

- Jos olet kohdannut sukupuoleesi kohdistuvaa asennoitumista, miten olet reagoinut siihen? (Esim. Miltä se on tuntunut, miten olet toiminut tilanteessa, mitä tilanteen jälkeen on tapahtunut, miten tilanne on ratkaistu?)

Miksi mainitsemaasi asennoitumista/sukupuolistereotyyppioita mielestäsi ilmenee alalla?

Onko tilanne muuttunut/parantunut/huonontunut ajan kuluessa, esimerkiksi kun mietit omaa työraasi? Minkälaisena näet tulevaisuudennäkymät?

Millaiset käytännöt mielestäsi pitävät yllä mainitsemaasi suhtautumista/sukupuolistereotyyppioita, asennoitumista, rooleja ym.?

Millainen mielestäsi on naisten/tyttöjen kiinnostus esitys- ja teatteritekniikkaa kohtaan? Miksi?

- Miten tyttöjen tulemista alalle voisi helpottaa?