

TARTU ÜLIKOOL
HUMANITAARTEADUSTE JA KUNSTIDE VALDKOND
KULTUURITEADUSTE INSTITUUT
KIRJANDUSE JA TEATRITADUSE OSAKOND

Kaspar Gräzin
KLAASLAGI EESTI TEATRI KUNSTILISTE JUHTIDE POSITSIOONIDEL
Bakalaureusetöö

Juhendaja: Hedi-Liis Toome, PhD

Tartu 2023

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. TEOREETILINE RAAMISTIK	5
1.1 Soolisest võrdõiguslikkusest Eesti tööturul	5
1.2 Sooline olukord Eesti teatris	7
1.3 Klaaslagi	10
2. MEETOD	13
2.1 Valimi kirjeldus	13
2.2 Intervjuude läbiviimine	17
2.3 Andmete töötlemine	17
3. ANALÜÜS	19
3.1 Lavastajate olemus	19
3.2 Naisteema teatris	22
3.3 Klaaslagi Eesti teatris	23
4. JÄRELDUSED	28
KOKKUVÕTE	31
KASUTATUD KIRJANDUS	33
LISA 1: Intervjuu kava	40

SISSEJUHATUS

Bakalaureusetöö „Klaaslagi Eesti teatri kunstiliste juhtide positsioonidel“ idee kasvas välja Hedi-Liis Toome (2022) artiklist „Naise koht on ... laval. Ja lava taga“. Artiklis toodi esile mitmeid mõtlemapanevaid tõsiasju Eesti teatri kohta ja naise positsiooni kohta selles. Eesti teatri kunstiliste juhtide seas on läbi aegade olnud väga vähe naisi. Nimelt oli töö andmete kogumise faasis Eesti riigitoetusega sihtasutustes olnud läbi ajaloo vaid kaks naissoost kunstilist juhti – Merle Karusoo Draamateatris ja Natalja Lapina Vene Teatris. Tänapäevaks on saanud ka kolmanda – Liis Aedmaa.

Ühtlasi ei ole naislavastaja taasiseseisvunud Eestis mitte ühelgi korral võitnud parima lavastaja aastaauhinda. Seejuures on viimasel aastal enim tähelepanu pälvinud justnimelt naisloojate lavatööd, näiteks Kertu Moppeli „Mefisto“, Renate Keerdi „ÜLT“ ja „Lood“. Eelnimetatut toetab ka asjaolu, et 2022. aasta DRAAMA festivali fookuses olid naislavastajad.

Seninimetatust tulenevalt on bakalaureusetöö eesmärk uurida, mis põhjustel on Eesti teatri kunstiliste juhtide positsioonidel niivõrd vähe naisloojaid. Eesmärgist tuleneb kolm uurimisküsimust:

1. Kuivõrd on Eesti naislavastajatel endil ambitsiooni pürgida teatri kunstilise juhi positsioonile?
2. Milliseid takistusi esineb Eesti naislavastajatel karjääriredelil edasi pürgimisel?
3. Mil määral saame Eesti teatri kontekstis kasutada „klaaslae“ mõistet?

Uurimisküsimusest lähtuvalt on töö hüpotees järgmine: „Eesti naisloojatel on olemas ambitsioon ja oskused kunstilise juhi positsioonile pürgimiseks, kuid neid takistab seda saavutamast klaaslagi, mistõttu naisi ei usaldata juhtivatele kohtadele.“

Bakalaureusetöö esimesel peatükil, teoreetilisel raamistikul, on kolm alapeatükki. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse soolist olukorda Eesti tööturul. Teises alapeatükis antakse ülevaade sellest, milline näeb välja Eesti teatrimaastik soolisest vaatenurgast. Kolmandas alapeatükis avatakse „klaaslae“ mõistet, kust see pärineb ning mida see tähistab.

Bakalaureusetöö teises peatükis kirjeldatakse töö metoodikat, andmete kogumist ja analüüsi teostamist. Ühtlasi tutvustatakse valimit ning selgitatakse, miks otsustati just nende inimestega intervjuud teha.

Töö kolmas peatükk hõlmab endas autori töö käigus tehtud intervjuude analüüsi, kusjuures on peatükk jagatud teemade põhjal kolmeks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis kirjeldavad naislavastajad, millised lavastajad nad on, teises alapeatükis, kuiõrd tähtsaks nad peavad naisteemat ning kolmandas, kuidas nad tajuvad klaaslage. Sellele järgneb järeluste peatükk, mis võtab kokku kogutud informatsiooni ning arutleb selle üle.

Teooriaosa peamised allikad on Eesti Sotsiaalministeeriumi poolt välja antud artiklikogumikud „Teel tasakaalustatud ühiskonda“. Töö empiiriline osa põhineb autori tehtud intervjuude analüüsil.

1. TEOREETILINE RAAMISTIK

1.1 Soolisest võrdõiguslikkusest Eesti tööturul

Käesolevas peatükis annan ülevaate, milline sooline olukord valitseb Eesti tööturul. Tuginedes varasematele uuringutele ja statistikatele kirjeldan, milline on tööhõive Eestis, mida tähendab sooline segregatsioon ning milles see väljendub, kui suur on Eesti sooline palgalõhe ning kui palju leidub naisi tippjuhtide positsioonidel.

Tööhõive määr Eestis on võrreldes teiste Euroopa riikidega küllaltki kõrge. Kusjuures naiste ja meeste tööhõive üksteisest märkimisväärselt ei erine. 2019. aasta seisuga töötas Eesti töövõimelistest naistest 72% ja töövõimelistest meestest 79%. Selle statistikaga olid eestlased Euroopas tööhõive määralt üheksandal kohal. Eesti meeste ja naiste tööted on peaaegu sama pikad: keskmine Eesti mees töötab oma elus 39 aastat ning keskmine Eesti naine 40 aastat. 2019. aastal kasvas Eesti naiste töötuse määr meestest veidi kõrgemale. See oli eripärane, sest eelnevad viisteist aastat oli Eestis meeste seas töötuid oluliselt rohkem kui naiste seas. (Roots 2021: 15–19) Sellest järeldub, et Eestis on töö leidmisel ja töö tegemisel meestel ja naistel üsnagi võrdsed tingimused. Samas peab tõdema, et statistiliselt on naised meestest mõnevõrra kehvemas olukorras: nad leiavad vähem tööd ning peavad kauem töötama.

Soolist ebavõrdset jaotumist erinevates töövaldkondades kirjeldab soolise segregatsiooni näitaja. Selle põhjal on võimalik vaadata, kuidas mehed ja naised erinevate tegevusalade vahel jaotuvad. Eestis on sooline segregatsioon laialt levinud. Näiteks moodustavad naised üle 75% tervishoiu, sotsiaalhoolekande ja hariduse sektoritest, kuid alla 25% ehituse, remondi ja metsamajanduse sektoritest. Võrdselt on mehi ja naisi näiteks hulgi- ja jaekaubanduses, avalikus halduses ja riigikaitstes ning kinnisvarasektoris. (Roots 2021: 19–21) Statistikast saab välja lugeda, et Eesti naised omandavad rohkem akadeemilisi kraade kui Eesti mehed. Nad on enamuses positsioonidel, mis vajavad erialast kõrgharidust nagu meditsiini- ja haridussektor. Eesti mehed eelistavad aga tööpositsioone, mis nõuavad praktilisi käeliseid oskusi ning eelnevat kutseharidust nagu ehitus ja remont.

Üheks suureks probleemiks Eesti töömaastikul on sooline palgalõhe. 2012. aastal oli Eesti soolise palgalõhe määr 29,9%, 2018. aastaks oli see langenud aga 21,8%-le.

Sellegipoolest on Eesti soolise palgalõhega Euroopas esirinnas. (Roots 2021: 21) Palgalõhet on Eestis üritatud selgitada kahest vaatenurgast: indiviidi tasandil (vanus, rahvus, haridus, emakeel, lapsed, töövaldkond) ja ettevõtte tasandil (keskmine palk ja naiste osakaal ettevõttes). Nende uuringutega on Eesti soolisest palgalõhest ära suudetud selgitada umbes 60%. Kui madalamatel tööpositsioonidel on palgalõhe pea olematu ja suures mahus lahti seletatav, siis kõrgematel kohtadel on meeste tunnipalk naiste omast 28% kõrgem. Kusjuures seda hüppelist erinevust ei ole võimalik objektiivsete tunnuste abil võimalik selgitada. Seletamatu palgalõhe kõrgematel positsioonidel viitab klaaslae efektile, mille kohaselt naistel on keerulisem saada tööle kõrgematele ja paremini tasustatud tööpositsioonidele. (Täht jt 2019: 8) Eelnimetatu ei kehti aga kõrgema kvalifikatsiooniga töökohtadele, mis asuvad enamasti riigisektoris. Seda seetõttu, et nendel kohtadel on eelnevalt määratud palgatasemed. (Roots 2021: 22) Kui madalamatel tööpositsioonidel on võimalik läbi erinevate haridusastmete ja staaži soolist palgalõhe suuresti lahti seletada, siis kõrgematel töökohtadel jääb see suuresti arusaamatuks. See viitab soolisele diskrimineerimisele ettevõtte tasandil ning tõsiasjale, et suurema sissetulekuga ettevõtetes töötavad enamjaolt mehed. Samuti saavad mehed suurema tõenäosusega lisaks palgale juurde täiendavaid boonused.

2022. aasta seisuga on Eesti keskmine tippjuht 46 – 60 aastane. Ta on õppinud kas Tallinna Tehnikaülikoolis, Tartu Ülikoolis või EBSis ning vabal ajal meeldib talle tegeleda spordiga. Eesti keskmine tippjuht on oma ettevõttes töötanud 6 – 10 aastat ning tema firma tegeleb peamiselt hulgi- ja jaekaubanduse või töötleva tööstusega. Enim tippjuhte Eestis töötab Tallinnas, Harjumaal või Tartus. (Suu 2022: 5) Eestis on üha rohkem hakanud tekkima noori juhte ja iduettevõtjaid. Samuti on hakanud levima trend, kus lapsed võtavad oma vanematelt firma juhtimise üle. 2022. aasta seisuga on 86,2% Eesti tippjuhtidest mehed ning 13,8% naised. Samas moodustasid 2002. aastal naised tippjuhtidest kõigest 6%. (Rõtov 2022: 3) Kuigi naiste protsent Eesti tippjuhtide seas on tänasel päeval võrdlemisi väike, on nende arv viimase kahekümne aastaga tõusnud veidi enam kui üle kahe korra. Sellest järeldub, et naised lepivad üha vähem madalamate kohtadega ning pürgivad järjest rohkem kõrgematele ja paremini tasustatud tööpositsioonidele.

Eestis on töö leidmisel ja töö tegemisel mehed ja naised põhimõtteliselt võrdses seisus. Välja on kujunenud nn „meestetööd“ ja „naistetööd“. Naised omandavad meestest

rohkem akadeemilisi kraade ning neid leidub rohkem tervishoius ja haridusasutustes, samas kui mehed eelistavad töökohti, mis eeldavad kutseharidust. Suureks probleemiks Eesti tööturul on sooline palgalõhe, kusjuures peamiselt leiab see aset suurema sissetulekuga tööpositsioonidel. Kuigi Eesti tippjuhtide seas on 2022. aasta seisuga kõigest 13,8% naisi, kasvab nende arv iga aastaga, millest järeldub, et naised pürgivad üha rohkem kõrgematele ja paremini tasustatud tööpositsioonidele.

1.2 Sooline olukord Eesti teatris

Antud peatükis annan ülevaade sellest, milline näeb välja eesti teatrimaastik soolisest vaatenurgast. Selgitan, kuidas jaotuvad Eesti teatritesse näitlejad ja lavastajad, milline sooline vahekord vaatab vastu Eesti kahes teatrikoolis, kes on Eesti teatrite juhtpositsioonidel ning keda tunnustatakse Eesti teatri auhindadega.

Kui vaadata näitlejate soolist jaotumist püsitruppidega Eesti teatrites, siis on seal lepinguliselt tööle mehi ja naisi enam-vähem võrdne arv. Seda toetab repertuaariteatrile omane loogika, mis eeldab, et teatris oleks pidevalt mängukavas lavastusi mitmetele sihtgruppidele, mis omakorda eeldab, et teatris on näitlejaid igast vanusest ja soost. (Jõhvik, Toome 2021: 203–204) Samas on nii Elmo Nüganen kui ka Priit Pedajas leidnud, et mõistlik oleks repertuaariteatrites jaotada näitlejate arv kaks kolmandikku meeste kasuks. Seda seetõttu, et näitekirjanduses on rohkem meestegelasi. (Sibrits-Bondarenko 2016) Kuna Eesti teatri levinuimaks tegutsemisvormiks on repertuaariteater, on näitlejad soolisest vaatepunktist teatritesse jagunenud enamasti võrdselt. Seejuures leiavad aga meesnäitlejad naistest rohkem rakendust, sest näitekirjanduses leidub rohkem meestegelasi.

Sellisest võrdsusest ei saa aga rääkida, kui vaadata, kuidas jagunevad lavastajad Eesti teatritesse. Eesti üheksas suuremas sõnateatris¹ on tööle üheksateist lavastajat, kellest vaid neli on naised. Seejuures kui vaadata statistikat, siis aastas esietenduvatest uuslavastustest on vaid keskmiselt 26% tehtud naisloojate poolt. (Jõhvik, Toome 2021: 205) Eesti Lavastajate ja Dramaturgide Liidus on 129 liiget, kellest 74 on mehed ja 55 on naised

¹ Üheksa suuremat Eesti sõnateatrit – riigi asutatud või riigi osalusega sihtasutused (SA Kuressaare Teater, Eesti Noorsooteater, Ugala teater, Teater Vanemuine, Eesti Draamateater, Vene Teater, Endla Teater, Rakvere teater) ning nendega samasugust, repertuaariteatrile omast, tööpõhimõtet omav munitsipaalteater Tallinna Linnateater (Teatrid Eestis).

kusjuures naiste arv on niivõrd suur naisdramaturgide tõttu, keda on dramaturgide seas võrdlemisi palju (Liikmete nimekiri). Vaieldamatult eelistatakse Eesti teatrites meeslavastajaid. See võib olla tingitud sellest, et lavastaja positsioon on mõnevõrra kõrgemal näitleja omast: klassikalise teatri rollidejaotuse põhjal ütleb lavastaja, mida näitleja tegema peab. Seega käivitub juurdunud sotsiaalne konstruktsioon, et mees sobib paremini võimupositsioonile kui naine.

2023. aasta seisuga on Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia lavastaja eriala lõpetanud seitse naist ja seitseteist meest (Lennud). 2023. aasta seisuga viimase, XXX lennu lõpetas neli lavastajat, kaks meest ja kaks naist: Kalju-Karl Kivi, Erik Richard Salumäe, Margaret Sarv ja Marta Aliide Jakovski (XXX lend). Nendest sai lavastajana teatrisse ainult Erik Richard Salumäe, kes suundus tööle Theatrumisse (Inimesed). Margaret Sarv asus tööle Ugala teatrisse, seda aga näitlejana (Margaret Sarv). Lavakunstikooli XXXII lendu võeti samuti vastu neli lavastajatudengit, kellest kaks on mees- ja kaks naissoost (XXXII lend). Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias on olukord tasakaalus, 2023. aasta maikuu seisuga on seal lavastaja kutse saanud 20 inimest: kümme naist ja kümme meest (Vilistlased). Erinevalt Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemiast, kus on mees- ja naissoost lavastajaid õppinud võrde arv, eelistas Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia varasemalt lavastaja õppesuunale meessoost kandidaate. Täna võetakse aga lavakunstikooli lavastaja erialale mehi ja naisi võrdne arv.

Lavastust ettevalmistavatel tööpositsioonidel on Eesti teatris rollid suuresti jaotunud vastavalt soolistele stereotüüpidele: grimmi ja kostüümide eest vastutavad peamiselt naised ning valguse, video ja lavatehnilise eest mehed. Samas leidub naisi administratiivsetel juhupositsioonidel. Üheksa suurema Eesti teatri peale on meil kokku kolm naissoost teatrijuhti. Samuti on erateatrite administratiivjuhtide seas mitmeid naisi. Kuigi naissoost teatrijuhid on tehniliste positsioonide juhtkohtadele toonud rohkem naisi, on nad siiski eelistanud kunstiliste juhtide positsioonidele meeslavastajaid. (Jõhvik, Toome 2021: 206–207) Eesti teatrites on naisi palju lavastust toetavatel positsioonidel ja administratiivjuhtide seas. Neid leidub aga vähe kunstiliste otsustajate kohtadel.

Teatrite kunstiliste juhtide rollis on Eestis peamiselt mehed. Riigiteatrite peanäitejuhid on taasiseseisvunud Eestis olnud vaid mehed, eranditeks on siinkohal Merle Karusoo, kes oli aastatel 1998 – 1999 Eesti Draamateatri kunstiline juht (Toome 2022) ja Natalja

Lapina, kes oli aastatel 2008 – 2012 Vene teatri kunstiline juht (Repson 2008). 2023. aastal valiti Ugala teatri kunstiliseks juhiks teatri pikaajaline dramaturg Liis Aedmaa (Suurmägi 2023). Naisi ei leidu naljalt kunstiliste juhtide positsioonidel ka erateatrites. Erandina saab välja tuua Oma Lava, mida juhivad kaks naist. Pikka aega tegutsenud teatril Varius oli samuti naisjuht. (Toome 2022) 2022. aastast on Paide Teatri kunstiliseks juhiks Mariliis Peterson (Kenk 2022) ning sama aasta sügisest moodustavad Musta Kasti juhatuse neli naist (Must Kast). Aastatel 2005–2018 tegutsenud teatri NO99 üks kunstilistest juhtidest oli Ene-Liis Semper (NO99 I). Naiste vähene arv teatri kunstiliste juhtide positsioonidel võib viidata klaaslae efektile, mille kohaselt on naistel sotsiaalsete stigmade tõttu keerulisem tõusta juhtpositsioonidele.

2021. aastal pälvis Eesti teatrimaailmas palju tähelepanu nais- ja sooliste hierarhiate küsimus. Seda seetõttu, et naislavastajad ei pälvi oma tööde eest üleriiklikku tunnustust. (Paaver 2022) Taasiseseisvunud Eestis ei ole naine kordagi võitnud parima lavastaja auhinda. 2005. aastal sai lavastajauhinna Tiit Ojasoo lavastuse eest „Julia“, kuigi Eesti Draamateatri kodulehel oli lavastajana ära märgitud ka Ene-Liis Semper. See-eest võidavad naised aga rohkem kunstnikuauhindu ning naiste osakaal ja tunnustus on suuremad tantsu- ja etenduskunstide valdkondades. (Toome 2022) Lavastamine on Eesti teatris suuresti meeste pärusmaa, naisi leidub rohkem kunstnike rollides, aga ka koreograafidena ning etenduskunstnikena. Tantsuteater ja kaasaegsed etenduskunstid on tahes tahtmata suunatud aga väiksemale publikukonnale. Sellest järeldub, et suuremale publikumile mõeldud lavaprojektid on enamjaolt loodud meeste poolt.

Eesti teatri levinuim tegutsemisvorm on repertuaariteater, mistõttu on soolisest vaatepunktist näitlejaid Eesti teatrites üldjuhul võrdne arv. Maailmadramaturgia traditsiooni tõttu leiavad aga mehed naistest rohkem rakendust. Sarnaselt Eesti ühiskonnale on ka teatris välja kujunenud „meestetööd“ ja „naistetööd“. Kui mehed on enamuses lavatehnikute seas, siis naised tegelevad rohkem grimmi ja kostüümiga. Kuigi Eestis leidub mitmeid naissoost teatri administratiivjuhte, on neid vähe kunstiliste otsustajate positsioonidel. Samuti on mehed enamuses lavastajate seas, samas kui naisi leidub rohkem kunstnike koreograafide ja etenduskunstnike seas. Kuigi varasematel aastatel eelistati Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia lavakunstikooli lavastaja õppesuunale meeskandidaate, siis viimasel paaril aastal on mees- ja naissoost lavastajakandidaate lavakunstikooli vastu võetud võrdne arv.

1.3 Klaaslagi

Antud peatüki eesmärk on selgitada, mida „klaaslae“ mõiste tähendab ning mida kõike see enda alla hõlmab. Lisaks kirjeldan, kust selline termin üldse pärineb ning mida kujutab endast klaaslaega tihedalt seotud mõiste emme-rada (inglise keeles *mommy track*).

Esmakordselt kasutati klaaslae (inglise keeles *glass ceiling*) mõistet aastal 1978. Selle sõnastas New York Telephone Co. juhtimiskonsultant Marilyn Loden New York Women's Expositioni raames peetud konverentsil. Olgugi et Loden ei olnud eelnimetatud firmas juhtival positsioonil, oli ta asendus ainsale naissoost juhatuse liikmele, kes üritusel osaleda ei saanud. Tema tööülesanne sellel konverentsil oli kõnelemine vestlusringis „Peeglike, peeglike sein peal“ (inglise keeles „Mirror, mirror on the wall“). Vestlusringis arutleti, selle üle, et naised ei ole võimelised karjääriredelil edasi pürgima oma minapildi tõttu. Loden oli seda teemat süvitsi uurinud, mistõttu väitis ta, et eksisteerib ka väliseid tegureid, mis takistavad naisi kõrgematele positsioonidele pürgimisel. Tema sõnul eksisteerib nähtamatu barjäär, mis naiste edasipürgimist takistab. Ja ta nimetas selle fenomeni klaaslaeks. (Vargas 2018) Üldarvamus 1970ndatel oli, et naine on ise süüdi, et ta karjääriredelil edasi ei liigu. Avalikkus väitis, et tööturul valdab sooline võrdõiguslikkus, kus kõigil on sama suured võimalused kõrgematele positsioonidele jõudmiseks. Tagantjärele on uuringud tõestanud, et see ei olnud nii.

Klaaslagi tähistab nähtamatut barjääri, sotsiaalseid stigmasid ja nendest tulenevaid takistusi, mis piiravad või raskendavad naiste edasiliikumist karjääriredelit pidi kõrgematele tööpositsioonidele. Sõna „klaas“ viitab siinkohal nähtamatule takistusele, millest vaadatakse mööda ja nähakse läbi. Kui algselt kasutati klaaslae mõistet üksnes naisteema käsitlemisel, siis tänaseks on see mõneti laienenud ja koondab endasse ka teised sotsiaalsed vähemusgrupid, näiteks rahvus- ja seksuaalvähemused. (Järviste 2021) Klaaslagi viitab seega töösuhetes diskrimineerimisele. Inimene, kes muidu oleks positsioonile kõige parem ja õigem valik, võib töölt kõrvale jääda oma soo, nahavärvi või seksuaalsuse tõttu. Organisatsiooni juhi ideaaliks peetakse seega selle teooria kohaselt heteroseksuaalset valget meest.

Klaaslagi on fenomen, mida on võimalik tajuda pea-et kõikides organisatsioonides ja firmades. Selle all peetakse silmas, et naised saavad kergesti tööle madalatele kohtadele, kuid mingist positsioonist alates hakkab naiste ja meeste tasakaal märkimisväärselt kõikumama. Olenemata tõsiasi, et naised omandavad meestest rohkem teaduskraade, napib neid ikkagi juhtivatel ametikohtadel. Naistel on olemas kõik vajalikud oskused, haridus ja ambitsioon, kuid need ei leia rakendust. Mees oskab hinnata teise mehe rasket tööd, kuid usub, et naine ei ole samaks asjaks võimeline. (Lockert 2022) Klaaslae fenomen on suuresti tingitud seksismist: eelarvamustest, et mees on tugevam, targem ja igal moel kompetentsem tegema vastutusrikast tööd. Ühtlasi võib klaaslae teket seostada patriarhaalse ühiskonnaga, kus mees on perepea, kes toidu lauale toob ja oma pere eest hoolitseb.

Klaaslagi on kõige selgemalt vaadeldav kõrgemate positsioonide konkursside lõppvoorudes, kus komisjonil tuleb valik langetada väheste kandidaatide vahel. Komisjon on välja selgitanud, et kandidaatidel on olemas kõik vastavad kvalifikatsioonid ja oskused, kuid lõpp-otsus saab tihtipeale ikkagi subjektiivne. Konkursi võitja valitakse lähtuvalt „töökohast omadustest“ (inglise keeles *job-relevant characteristics*). Siit tuleneb aga probleem, kuna eelnimetatud omadused ei ole mitte kuidagi reaalselt mõõdetavad. (Cotter 2001: 655–658) Lõppvoorus võidakse otsustada ühe kandidaadi kasuks ning selgituseks piisaks: „Kandidaat sobitub paremini töökeskkonda.“ Tihtipeale nii ongi, kuid kuna mehi on naistest kõrgematel positsioonidel niivõrd palju rohkem, ei ole siinkohal soolist diskrimineerimist kuidagi võimalik välistada.

Teine klaaslaega tihedalt seotud kujundlik mõiste võib eestipäraselt kanda nimetust emme-rada (inglise keeles *mommy track*). Kaheksakümnendatel aastatel, kui klaaslae terminit esmalt kasutama hakati, oli väga tavaline, et lapsekandmise vanuses olevad naised jäeti töölt kõrvale. Arvati, et selles vanuses naised on meestest vähem distsiplineeritud ja motiveeritud. Usuti, et peale lapse saamist jäävad naised töölt liiga pikaks ajaks kõrvale ning kui nad tagasi tööle tulevad, on nende fookus oma emakohustuste tõttu nihkunud. (Fritscher 2017) Kuigi tänapäeval on üritatud seda fenomeni maha suruda, pakkudes välja näiteks isapuhkuse võimaluse, on raske uskuda, et see probleem on lahendatud. Ei saa mitte mingil moel garanteerida, et juhi valimisel ei mõtle komisjon sellele, kas kandidaat võiks mõne aja pärast minna lapsepuhkusele. Kuigi

selle mõttekäigu üle kõva häälega ei arutleta, võib see vaikimisi kaalukausi kallutada meeskandidaadi kasuks ning naisele tuleb klaaslagi ette.

Klaaslae mõistet kasutas 1978. aastal Marilyn Loden viitamaks sellele, et eksisteerib nähtamatu barjäär, mis naiste karjääriredelil edasipürgimist takistab. Oma ajas oli Loden innovatiivne mõtleja, sest üldsus arvas, et naised on ise süüdi selles, et nad kõrgematele positsioonidele ei saa. Klaaslae mõiste all peetakse silmas diskrimineerimist töösuhetes, kus inimene jääb mingile positsioonile kinni oma soo, nahavärvi või seksuaalsuse tõttu. Suuresti on klaaslae efekt tingitud vanadest traditsioonidest ja nendega kaasnevast seksismist, mille kohaselt on mees kompetentsem tegema vastutusrikast tööd kui naine. Teine klaaslaega tihedalt seotud mõiste on emme-rada, mis kujutab ennast lapsekandmise vanuses olevate naiste diskrimineerimist. Usuti, et emaks saades kaob naise fookus ning ta hakkab töökohustusi kehvemini täitma. Kuigi naise positsioon ühiskonnas on pideval tõusuteel, ei ole tänaseni võimalik soolist diskrimineerimist tööturul välistada.

2. MEETOD

Bakalaureusetöö „Klaaslagi eesti teatri kunstiliste juhtide positsioonidel“ on kvalitatiivne uurimus. Töö käigus viisin läbi poolstruktureeritud intervjuud viie Eesti naislavastajaga. Intervjuude eesmärk oli aru saada, kuidas naisloojad ise tajuvad klaaslage Eesti teatri kontekstis ning mil määral nad on ise sellega kokku puutunud. Uuringus kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit, mis tähendab, et tööks kogutud andmed on saadud intervjuu vormis ning töö analüüsiosa on tõlgendav ja subjektiivne (Laherand 2010: 15 – 16). Poolstruktureeritud intervjuu tähendab aga, et intervjuu teemad ja küsimused on teada, kuid need ei ole täpselt sõnastatud ja järjestatud (Virkus 2016). See vorm kindlustab analüüsimiseks võrreldavad vastused, kuid võimaldab vajadusel küsida ka täpsustavaid küsimusi.

2.1 Valimi kirjeldus

Bakalaureusetöö raames toimusid intervjuud viie eesti naislavastajaga, nendeks said Diana Leesalu, Kaija Maarit Külm, Kertu Moppel, Ene-Liis Semper ning Kaili Viidas. Intervjueeritavate valimisel seadsin eesmärgi, et loojad oleksid üksteisest võimalikult erinevad. Selle all pean silmas erineva tausta ja lavastajakäekirjaga. Samas pidasin tähtsaks, et nad oleksid piisavalt pika staažiga, et neil võiks olla tekkinud ambitsioon ja reaalne võimalus kandideerida ja saada mõne teatri kunstiliseks juhiks. Antud peatükis annan lühiülevaate igast eelnimetatud lavastajast ning selgitan, miks just nendega intervjuu tegin.

a) Diana Leesalu

Diana Leesalu (sündinud 1. novembril 1982) on Tallinna Linnateatri lavastaja. Enne teatrikooli suundumist õppis Leesalu Eesti Maaülikoolis looduse kasutamise ja kaitse erialal. Aastal 2008 asus Leesalu õppima Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia lavakunstikooli XXV lendu, mille juhendaja oli Elmo Nüganen. (Diana Leesalu)

Aastal 2011 pälvis Leesalu Voldemar Panso nimelise auhinna, mida antakse välja aastast 1978 eriti andekate lavakunstikooli üliõpilaste esiletoomiseks. Selleks hetkeks oli Leesalu lavastanud kaks lavastust „Suur mees juba“ ja „Vaata, ma kukun“, mõlemad esietendusid 2011. aastal Tallinna Linnateatris. Lisaks oli ta Aleksander Pepeljajevi tantsulavastuse „Gizelle“ dramaturg. Kui varasemalt olid Panso preemia saanud vaid

näitleja- ja lavastajatudengid, siis Leesalu oli esimene dramaturgi õppesuuna üliõpilane, kellele Panso preemia määrati. (ETA)

Kuigi teatrikooli lõpetas Leesalu dramaturgina, siis peale kooli lõppu, 2012. aastal, asus ta Tallinna Linnateatrisse tööle nii dramaturgi kui ka lavastajana. Aastast 2017. töötab Leesalu ainult lavastajana. Tallinna Linnateatris on Leesalu välja toonud 15 lavastust, millest 6 on pälvinud kolleegipreemia parima lavastuse eest. (Diana Leesalu)

2020. aastal teatati, et peale 29. aastat lahkub Elmo Nüganen Tallinna Linnateatri peanäitejuhi kohalt ning välja kuulutatakse konkurss teatri uue kunstilise juhi leidmiseks (Toomemets 2020). Kusjuures juba aastal 2017. ütles äsja Tallinna Linnateatrist lahkunud näitleja Henrik Kalmet, et teatri sisuline kunstiline juht ei ole Elmo Nüganen, vaid Diana Leesalu (Sibrits 2017). Tundus igati kohane, et peale Nüganeni lahkumist saab teatri uueks kunstiliseks juhiks teatris juba kaheksa aastat töötanud Diana Leesalu. Selleks sai aga hoopis Uku Uusberg.

Diana Leesalu on pika staažiga lavastaja repertuaariteatris. Tema tööd on teatrikollektiivi poolt kõrgelt hinnatud ning teda on varasemalt kõrvutatud peanäitejuhiga. Ometi ei ole temast kunagi saanud teatri kunstilist juhti.

b) Kaija Maarit Kül

Kaija Maarit Kül (sündinud 14. märtsil 1989) on Musta Kasti lavastaja, näitleja ning juhatuse liige. Aastatel 2007 – 2011 õppis Kül Tartu Ülikoolis semiootikat ja kulturoloogiat. Seejärel suundus ta õppima Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemiasse harrastusteatri juhi erialale. Aastal 2015 lõpetas Kül TÜVKA *cum laude* näitleja, lavastaja ning harrastusteatri juhi erialadel. (ELDL)

Suurema osa oma tööst on Kaija Maarit Kül teinud Mustas Kastis. Ta on lavastanud 13 lavastust ning ise osalenud osatäitjana laval 14 lavastuses. Kül on lavale toonud mitmeid eriilmelisi tekste: leidub nii omaloomingut, maailmaklassikat kui ka eesti algupärandit. Täiskasvanutele mõeldud lavatööde seas on ka mitmeid lavastusi, mille sihtgrupiks on lapsed ja noorem teatripublik. (Kaija M Kül)

27. märtsil 2014. aastal, asutas TÜVKA 10. lend oma teatri, mille nimeks sai Must Kast. Teatril ei ole kunagi olnud üht direktorit ja kunstilist juhti, teatrit juhiti ühtse kollektiivina, algul terve lennuga. Ajapikku tekkisid teatris aga juhtfiguurid ning 01.08.2022 seisuga juhivad teatrit neli inimest: Kaija Maarit Külm, Birgit Landberg, Jaanika Tammaru ja Marilyn Elge. (Must Kast)

Must Kast on üks kahest Eestis teatrist, mida juhib nn juhttuumik. Kusjuures sellesse tuumikusse kuuluvad ainult naised.

c) Kertu Moppel

Kertu Moppel (sündinud 4. oktoobril 1985) on Eesti Draamateatri lavastaja. Enne teatrikooli asumist õppis ta Tartu Ülikoolis maalikunsti. Aastal 2006 astus ta sisse Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia lavakunstikooli XIV lendu, näitleja erialale. Kursuse juhendaja oli Hendrik Toompere. (Kertu Moppel I)

Aastatel 2010 – 2012 töötas Moppel Rakvere Teatri näitlejana ning 2012–2022 vabakutselisena. Lavastanud on ta Rakvere Teatris, Von Krahlis, R.A.A.A.M.is, Tartu Uues Teatris ja Eesti Draamateatris. (Kertu Moppel I) Aastast 2022. on Kertu Moppel Eesti Draamateatri lavastaja (Kertu Moppel II).

Kahel korral on Kertu Moppel olnud nomineeritud Eesti teatri auhindade parima lavastaja auhinnale. Esimest korda aastal 2019. „Väikekodanlaste“ eest ning aastal 2022. „Mefisto“ eest. (Nominendid) Aastal 2020. pälvis Kertu Moppel Ants Lauteri nimelise auhinna, mida antakse välja kuni kümme aastat teatritööd teinud noorele loojale, märkimaks ära nende erialast arengut. Moppel sai auhinna justnimelt oma lavastuste eest. (Ants Lauteri...)

Kertu Moppel on sõna võtnud sooküsimustes ja juhtinud tähelepanu sellele, et alateadlikult eelistatakse ühiskonnas mehi. Selle tõestuseks tõi ta välja, et kolmekümne üheksast väljaantud lavastajapremiast on vaid ühe võitnud naine. (Viira 2022)

d) Ene-Liis Semper

Ene-Liis Semper (sündinud 4. aprillil 1969) on eesti lavastaja, video- ja installatsioonikunstnik, stsenograaf ning Teater NO99 asutaja ja kunstiline juht. Aastal 1995. lõpetas Semper Eesti Kunstiakadeemia stsenograafia erialal ning aastatel 1989 – 1995 töötas ta vabakutselise video- ja lavastuskunstnikuna. (Ene-Liis Semper I)

Kunstnikuna on Semper oma töödega jõudnud Euroopa tähtsaimatele kaasaegse kunsti näitustele: Veneetsia biennaalile ja Manifestale. Teatris on Semper korduvalt teinud koostööd mitmete Eesti lavastajatega, sealhulgas Mati Undi, Hendrik Toompere ja Tiit Ojasooga. Välismaa lavastajatest on ta lavakujundusi loonud Sebastian Nüblingile, Kristian Smedsile ja Dmitri Bertmanile. (Ene-Liis Semper II)

Aastal 2005 löid Ene-Liis Semper ja Tiit Ojasoo teatri NO99. Koos hakkasid nad ka teatri kunstilisteks juhtideks. See oli ajaliselt piiratud teatriprojekt, mille algne idee oli teater, kus esietendub vaid 99 lavastust ning liigub nii järjekorranumbreid pidi nulli. Ise nimetasid nad seda „teatriks, aga veel ka palju enamaks.“ (NO99 II)

Ene-Liis Semper on viiel korral võitnud Eesti Teatriliidu kunstnikupreemia, aastatel 2002, 2003, 2006, 2007 ja 2014. Kahel korral on Tiit Ojasoo ja Ene-Liis Semperi saanud Eesti Teatriliidu lavastajaauhinna „Julia“ ja „NO88: ГЕП ehk Garjatšie estonskie pärni“ eest, kuigi Eesti Teatriliidu kodulehel on lavastajaauhinna taha märgitud vaid Ojasoo nimi. Aastatel 2009 – 2015 andis Eesti Teatriliit välja ka aasta lavastuse auhinda, mille Ojasoo ja Semper võitsid kahel korral „Ruja“ ja „Ühtse Eesti suurokuga“. (Laureaadid auhindade järgi)

Semper on öelnud, et tema ei erista mees- ja naiskunstnikku. Kunst ei ole tema arvates soopõhine, sel ei ole mingit pistmist soolisusega, vaid olukorra olemuse peegeldamisega. (Kormašov 2022)

e) Kaili Viidas

Kaili Viidas (sündinud 20. mail 1984) on Endla Teatri näitleja ja lavastaja. Aastatel 2004 – 2007 õppis Viidas Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias näitleja erialal. (Kaili Viidas I). Kusjuures ta lõpetas ülikooli *cum laude* (Kruusmägi 2011).

Peale kooli lõppu, 2007. aastal suundus Viidas näitlejana tööle Endla teatrisse. Tema lavastajadebüüdiks sai lastelavastus „Põrr...!!!“, mis esietendus aastal 2011. Lavastus sai Salme Reegi nimelise lasteteatri auhinna, mida antakse välja kunstiliselt silmapaistva ja lastepärase töö eest. Viidase lavastus jäi žüriile silma „originaalse idee ja kogu ruumi hõlmava kujundusega“ (Keskküla 2012).

Tänaseks on Viidas Endla Teatris lavale toonud 13 lavastust. Seejuures oma viimase rolli Endlas tegi ta aastal 2016, sellest aastast alates on ta teatris ainult lavastanud. (Kaili Viidas II) Lisaks on Viidas lavastanud Teatris Vanemuine, Karlova Teatris ja Ugala Teatris (ELAB).

Kaili Viidas ei pea ennast eriliseks feministiks, vastupidi, see teema suisa tüütab teda. Viidas usub võrdsetesse alustesse, kuid mitte ilmtingimata võrdõiguslikkusesse. Ta leiab, et ühiskond üritab kaotada naise õigust olla õrn olend, kes teenib oma meest ja saab lapsi. Viidase maailmavaateks on seega „mehe ja naise võrdsetel alustel pingestatud, aga jõulistel soolisel eripäradel baseeruv suhtemäng.“ (Viidas 2023 II)

2.2 Intervjuude läbiviimine

Diana Leesalu, Ene-Liis Semperi ja Kaija Maarit Külmaga toimusid intervjuud silmast silma. Kertu Moppeli ja Kaili Viidase intervjuud toimusid läbi videosilla. Enne intervjuud küsisin kõigilt loojatelt suulist nõusolekut vestluse salvestamiseks ning vastuste analüüsimiseks bakalaureusetöös. Seejuures ei pidanud ükski intervjuueeritav vajalikuks oma nime varjamist. Kõigi intervjuude baasiks kasutasin intervjuuküsimusi (Lisa 1). Samas jätsin endale vabaduse vastustest lähtuvalt küsimuste järjekorda muuta ning vajadusel täpsustavaid küsimusi küsida. Intervjuude kestvused jäid ajavahemikku kolmkümmend kuni nelikümmend viis minutit.

2.3 Andmete töötlemine

Transkribeerisin kõik intervjuud eraldi failidesse, pealkirjastades iga vestluse vastava intervjuueeritava lavastaja nimega. Transkribeerimisel jätsin välja suulisele kõnele omased parasiitsõnad ja sõnakordused. Lugemise ja hilisema analüüsi hõlpsustamiseks toimetasin vastuseid. Seejuures olin ettevaatlik, et öeldu mõte jääks kindlasti püsima ning

ükski nüanss vastusest kaotsi ei läheks. Töös välja toodud tsitaadid on esitatud kaldkirjas ja jutumärkides, tsitaatide lühendamisel kasutasin märgistust /.../. Tsitaatide keskel kasutatud nurksulgudesse lisatud täiendused on mõeldud tsitaadi paremaks mõistmiseks.

Analüüsi kirjutamisel jagasin intervjuuküsimused kolmeks: 1) küsimused, mis kirjeldavad lavastaja olemust, 2) küsimused, mis kirjeldavad lavastaja suhtumist naisteesse ning 3) küsimused, mis kirjeldavad lavastaja suhtumist „klaaslae“ mõistesse Eesti teatri kontekstis. Printisin intervjuud välja ning lugesin need mitu korda läbi. Seejärel lähenesin intervjuudele küsimuse kaupa, markeerides ära silma jäänud ühisosad ning öeldut kõige paremini kirjeldavad ja kokku võtavad tsitaadid. Kui sain küsimuse läbi töötatud, kirjutasin kohe töösse sellest lähtuvad lõigud. Kui avastasin, et mõne teise küsimuse vastusena saadud mõte illustreerib paremini mõnd varasemalt kirjutatud lõiku, siis jätsin endale vabaduse sarnased mõtted kokku tõsta.

3. ANALÜÜS

Uurimistöö esimeses pooles toodi välja, et Eesti tööturul valitseb sooline ebavõrdsus: on olemas nn „meestetööd“ ja „naistetööd“. Seda ka teatrimaailmas, kus lavastajatena ja teatrite kunstiliste juhtidena eelistatakse mehi, samas kui kunstnike ja kostümeerijate rollides leidub enam naisi. Seda võib põhjendada klaaslae efekti läbi, mille põhjal on naistel keerulisem saada juhtivatele positsioonidele. Antud peatükis analüüsin kogutud empiirilise materjali põhjal, kuidas kirjeldavad Eesti naislavastajad Eesti teatrit ning millist rolli nad endil selles näevad. Seeläbi loodan saada vastused oma uurimisküsimustele: kuivõrd on Eesti naislavastajatel endil ambitsiooni pürgida teatri juhtivatele kohtadele, milliseid takistusi esineb Eesti naislavastajatel karjääriredelil edasi pürgimisel ning mil määral saame eesti naisloojate kontekstis kasutada “klaaslae” mõistet.

3.1 Lavastajate olemus

Mitte ükski intervjuueeritavatest lavastajatest ei astunud teatrikooli õppima lavastajaks. Kertu Moppel astus Eesti Teatri- ja Muusikaakadeemia Lavakunstkooli näitleja erialale, Diana Leesalu dramaturgi erialale. Kaili Viidas asus Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemiasse õppima näitlejaks, Kaija Maarit Külmi harrastusteatrite juhiks. Ene-Liis Semper õppis Eesti Kunstiakadeemias stsenograafiat.

Kaija Maarit Külmi (2023) ja Kertu Moppel (2023) uskusid eriala valides mõlemad, et lavastajaks nad ei sobi, sest lavastaja peab hästi palju teadma ja see on väga raske töö. „*Kui ma kooli astusin, siis mulle tundus, et lavastaja peab ikka nii mega tark olema, et ma ei küüñdi sinna,*“ (Külmi 2023). Kaili Viidas (2023 I) tundis aga Viljandi Kultuuriakadeemia eelkatsetel, et eelistatakse lavastajakandidaate, kellel on juba varasem teatrikogemus: „*Mulle tundus, et nad [Viljandi Kultuuriakadeemia vastuvõtukomisjon] eelistavad pigem mingisuguse suurema elukogemusega inimesi sinna.*“ Seega võrreldes näitleja erialaga tekitab lavastaja kutse inimestes teatavat aukartust. Usutakse, et näitlejaks võib saada igaüks, kuid lavastaja peab olema keegi elukogenud ja erudeeritud.

Diana Leesalu (2022), Kertu Moppel (2023) ja Kaija Maarit Külmi (2023) said lavastajateks endi sõnul koolis, kus neile anti võimalusi näitlejatega töötamiseks ja stseenide lavastamiseks. „*Oli kohustus teha katkendeid ja need kuidagi kippusid*

õnnestuma ja õppejõud utsitasid tagant ja siis hakkaski lavastamise pool rohkem pinget pakkuma,“ (Leesalu 2022). Kaili Viidas (2023 I) ja Ene-Liis Semper (2023) hakkasid lavastajateks, sest nad osalesid ise mitmetes prooviprotsessides, Viidas näitlejana ja Semper kunstnikuna. Proovide käigus tekkisid neil omad ettekujutused sellest, mida peaks proovides tegema ja milline peaks lõpptulemus välja nägema. „*Proove jälgides tekkis arusaam, mida võiks seal teha, sellega kasvas ka nõudlikkus ning ma hakkasin järjest rohkem proovides vaidlema,*“ (Semper 2023). Huvi lavastamise vastu tekkis intervjuueritavatel lavastajatel seega kahel viisil: 1) kui inimesele antakse teatrikoolis võimalus lavastamiseks ning see talle meeldib, 2) kui inimene on ise prooviprotsessis ning tajub, et tema juhiks proove teisiti ning saaks seeläbi põnevama tulemuse.

Diana Leesalu (2022) ja Kaija Maarit Külma (2023) sõnul ei ole neil üht tähtsat teemat lavastajana. „*Mul ei ole läbi elu viivat põlevat küsimust või oma teatri missiooni, millele tahan tähelepanu pöörata, ma arvan, et tähtsad teemad kujunevad ja arenevad minuga koos,*“ (Leesalu 2022). Kaili Viidas (2023 I) peab oma teemaks „*sümbolistikat ja maagilist teist*“, Ene-Liis Semperit (2023) huvitab enim „*inimese ja inimsuse defineerimine ja ümberdefineerimine*“ ning Kertu Moppelit (2023) „*mehhanism, miks inimesed teevad asju, mis neid õnnetuks teevad*“. Sellest tulenevalt saab järeldada, et intervjuueritavad naisloojad keskenduvad oma töös erinevatele asjadele. Nende lavastustel on oma iseärased fookused, mis sõltuvad lavastamise hetkel olulistena tunduvatest teemadest.

Inimesi, kellega koos prooviprotsessi astutakse, valivad naisloojad peamiselt materjalist lähtuvalt (Külm 2023; Leesalu 2022; Viidas 2023 I). Püsitrupiga teatri lavastajad kinnitasid, et lepingu tõttu eelistavad nad teadlikult oma maja töötajaid (Leesalu 2022, Moppel 2023). Mainitud said ka „*professionaalsus*“ (Semper 2023; Viidas 2023 I), „*omavaheline klapp ja usaldus*“ (Külm 2023; Semper 2023; Viidas 2023 I) ning „*sarm ja isiklik sümpaatia*“ (Viidas 2023 I). Lisaküsimusele, kas keegi on teadlikult trupiliikmete valikul eelistanud naisloojaid, ei vastanud ükski intervjuueritav jaatavalt. Sellest järeldub, et loomingulise meeskonna kokkupanemisel peavad intervjuueritavad naislavastajad eelkõige silmas oma lavastust. Enda ümber üritatakse koondada inimesi, kellega koostöö sujaks ning kellega oleks võimalik luua parim võimalik tulemus. Teadlikult ei eelista naislavastajad trupi loomisel teisi naisloojaid.

Eesti naislavastajad leiavad, et teatri kunstilise juhi positsioon on „väga raske“ (Leesalu 2022), „administratiivne“ (Moppel 2023) ja „vastik“ (Viidas 2023 I). Diana Leesalu (2022) ja Kaili Viidas (2023 I) leiavad, et selleks, et saada kunstiliseks juhiks peab inimesel olema palju sisemist ambitsiooni midagi korda saata ja paremaks teha. „*Selle jaoks peab olema meeletu tahtmine ja meeletu sisemine soov, et nii suurt organisatsiooni eest vedada,*“ (Leesalu 2022). Kaili Viidase (2023 I) arvates on kunstilise juhi positsioon tänamatu töökoht, millega kaasnevad tahes-tahtmata alati konfliktid: „*Õelge mulle üks kunstiline juht keda ei kiruta, kellega on hästi käitunud, keda ei sarjata. Ma ei räägi pisikestest asjadest, vaid suurtest konfliktidest. Nad kõik lähevad peast segi.*“ Eesti naisloojate arvates peab selleks, et saada teatri kunstiliseks juhiks, inimesel olema suur missioonitunne. Kunstilise juhi positsiooni peetakse raskeks ja palju nõudvaks töökohaks, millega kaasnevad alati suured konfliktid.

Mitte ükski intervjuueeritavatest lavastajatest ei ole kandideerinud ühegi teatri kunstilise juhi positsioonile. Kertu Moppelile (2023) ei ole meelepärased kunstilise juhi positsiooniga kaasnevad tööülesanded: „*See on mingil määral administratiivne töö, see juhitöö, ma olen nii noor veel, ma tahaks kunsti teha.*“ Diana Leesalu (2022) kaalus Tallinna Linnateatri juhtkonna vahetusel kunstilise juhi positsioonile kandideerimist, kuid otsustas seda siiski mitte teha: „*Ma sain aru, et minul näiteks ei ole seda ambitsiooni ja seda jõudu, sõna otseses mõttes.*“ Kaija Maarit Külmale (2023) on kunstilise juhi positsioon sümpaatne ning ta leiab, et mingil määral puutub ta sellega Mustas Kastis kokku: „*Me küll teeme seda rohkem kollektiivselt, aga me planeerime ja kujutleme kogu aeg ühte teatrit, see ongi teatri kunstilise juhi ülesanne /.../ kui ei oleks Musta Kasti, võiksin ma sellele [kunstilise juhi positsioonile] mõelda.*“ Kaili Viidas (2023 I) usub, et ta võiks kandideerida mõne teatri kunstilise juhi positsioonile, kuid leiab, et ta ei ole selleks veel valmis: „*Mul ei ole veel seda pagasit, seda seljakotti, millega võtta see loomingulise juhi töö ette.*“ Ene-Liis Semper (2023) leiab, et tema sobiks juhtima institutsiooni, mida ta saaks juhtida täielikult, selliseid Eestis aga pole: „*Meil ei ole institutsiooni, mille juht mina viitsiks olla /.../ nii kaua, kui ma saan teha mingit omaloomingut institutsiooni juhtimata, ma eelistaksin loomulikult teha seda nii.*“ Naisloojad tunnetavad, et kunstilise juhi positsioon on väga raske ja energiakulukas töökoht. Samas ütles intervjuueeritavatest naislavastajatest vaid üks, et tal ei ole selleks positsiooniks vajaminevat sisemist ambitsiooni. Kuigi teistel naisloojatel on samuti olnud

mõjuvad põhjused, miks mitte kunstilise juhi positsioonile kandideerida, ei välista nad, et nad seda tulevikus teha ei võiks.

3.2 Naisteema teatris

Kaija Maarit Külml (2023) ja Kertu Moppel (2023) peavad mõlemad naisteema käsitlemist teatris väga oluliseks. „*Kes siis veel, kui mitte mina, kui naislavastaja, peaksin neid [naiste lugusid] tooma inimesteni?*“ (Külm 2023). Samas tõdevad mõlemad lavastajad, et tegu on delikaatse teemaga, millele tuleb läheneda oskuslikult, et see oleks mõjus: „*See võib tekitada umbes sellist tunnet, et nüüd maksin teile raha, tulin õhtul välja ja nüüd te halate mulle, kui raske teil on,*“ (Moppel 2023). Diana Leesalu (2022) ei leia, et naisteema oleks tema jaoks kuidagi tähtsam kui teised teemad: „*Pean naisteemat oluliseks sellel määral, kui igasugused teemad on olulised, olenevalt ajahetkest.*“ Kaii Viidas (2023 I) leiab aga, et naisteemale ei peaks teatris eraldi tähelepanu pöörama: „*Feminism peaks olema juba ammu meil kõigil sees, sellega ei peaks üldse kuidagi eraldi tegelema. See mõjubki kistuna, kui ma selle kuidagi eraldi pjedestaalile tõstan.*“ Naisteema käsitlemise olulisust tajuvad intervjueeritavad naisloojad erinevalt, sellesse suhtutakse positiivselt, neutraalselt ja negatiivselt. Kusjuures need, kes peavad naisteema esiletoomist teatris tähtsaks, teadvustavad, et on oht, et see võib mõjuda pealesurutuna.

Kertu Moppeli (2023) arvates on naisel Eesti teatris erinevaid rolle: „*Nähtavasti on naisel teatris abistava ja teenindava personali roll: nad on kostümeerijad, publikuteenindajad, nad on kontoris kirjandustubades, neid on vähe juhtivatel kohtadel, neid on laval.*“ Diana Leesalu (2022) ei taju, et naised oleksid meestega võrreldes Eesti teatris kuidagi kehvemas seisus: „*Ma ei näe mingisugust erinevust, mille poolest naislavastajad meeslavastajatega kuidagi ebavõrdses positsioonis võiksid olla.*“ Kaija Maarit Külml (2023) leiab, et võrreldes teiste elualadega on Eesti teatris märkimisväärne arv naisjuhte: „*Suurtes teatrites on isegi ootamatult palju naisadministratiivjuhte, kui me räägime sellest, et tippjuhid on rohkem mehed.*“ Ene-Liis Semper (2023) leiab, et naise roll Eesti teatris on „*samasugune nagu Eesti ühiskonnas: naine ise ei näe endal niikuinii mingit väga suurt rolli, samas ta on järjest rohkem hakanud seda endale võtma.*“ Intervjueeritavate lavastajate arvates on naisel teatris mitmeid rolle, kusjuures naine ei tunne, et ta oleks mehest kehvemal positsioonil. Kuigi valdavalt on naised teatris abistavatel ja teenindavatel kohtadel, on võrreldes teiste elualadega neid

administratiivjuhtide seas märkimisväärne arv. Naine on üha rohkem hakanud nii Eesti ühiskonnas kui ka Eesti teatris end väärtustama ning võtma endale üha vastutusrikkamaid positsioone.

Kaija Maarit Külma (2023), Ene-Liis Semper (2023) ja Kertu Moppel (2023) toovad välja, et dramaturgiliste traditsioonide tõttu on meesnäitlejad naisnäitlejatest mõnevõrra paremas positsioonis. „*Me teame, et on „Seitse venda“, aga „Kolm öde“*“ (Semper 2023). Kertu Moppeli (2023) arvates on see suuresti põhjustatud ajaloolisest sündmuste käigust: „*Ühiskonnas on igal ajal rohkem nähtaval, rohkem aktiivsed olnud mehed. Ja kui sa hakkad teatrit tegema, siis sa tahad, et nendes lugudes, mis sa räägid, oleksid tegelased aktiivsed, mõjutaksid sündmuste käiku. Ja kuna enamasti ajaloos on need tegelased mehed, siis on mehed laval aktiivsemad.*“ Seega kinnitavad intervjuueeritavad naislavastajad, et meesnäitlejatel on naisnäitlejatest rohkem tööd ja väljakutseid pakkuvaid rolle.

Diana Leesalu (2022), Ene-Liis Semper (2023) ja Kaili Viidas (2023) ei taju erinevusi Eesti mees- ja naislavastajate käekirjades ning ei leia, et neid peaks teineteisest kuidagimoodi eristama. „*Minu arust on kõik täiesti erinevad, kui ma tohin nii öelda. Ei ole kahte sarnast meeslavastajat, ei ole ka arvatavasti kahte sarnast naislavastajat*“ (Semper 2023). Kaija Maarit Külma (2023) arvates leidub rohkem naislavastajaid, kes tegelevad trupitööga. Kertu Moppel (2023) usub aga, et naised teevad rohkem „*nišiasja*“, samas kui meeslavastajad keskenduvad peamiselt „*mainstreamile*“. Valdavalt leiavad intervjuueeritavad, et Eesti mees- ja naislavastajate vahel ei saa üldistatud eripärase välja tuua. Samas tõdeti, et naisloojad jagavad suurema tõenäosusega lavastamisel vastutust ning tegelevad trupitööga. Lisaks toodi välja, et kui mehed teevad pigem suuremale vaatajaskonnale mõeldud lavastusi, siis naised võtavad ette mõnevõrra omapärasemaid niššprojekte.

3.3 Klaaslagi Eesti teatris

Kertu Moppel (2023) ja Kaili Viidas (2023 I) leiavad, et Eesti teatri kunstilised juhid on valdavalt mehed seetõttu, et inimesed on kinni vanades uskumustes, mistõttu usaldatakse meestele kõrgemaid positsioone. „*Eks meil ole see patriarhaat olnud tuhandeid aastaid ja sellest ongi raske välja murda*“ (Moppel 2023). „*Kindlasti on siin mingid*

traditsioonilised müüdid taga, et naine on kehv ülemus,“ (Viidas 2023 I). Kaija Maarit Külma (2023) usub, et siinkohal mängib rolli see, et poisslapsed ja tütarlapsed saavad kodunt kaasa erinevad kasvatused: „*Meestes-poistes kasvatatakse rohkem riskijulgust ja vastutuse võtmise julgust ja naisi-tüdrukuid kasvatatakse veidi tagasihoidlikumaks ja alalhoidvamaks.*“ Diana Leesalu (2022) ja Ene-Liis Semperi (2023) arvates on Eestis vähe naislavastajaid ning need vähesed kunstiliste juhtide positsioonidele ei kandideeri. „*Ma ei ole mitte kunagi, mitte kordagi kuulnud, et oli hästi tugev naiskandidaat, kes kandideeris, üritas, aga jäeti välja, seda lihtsalt ei ole olnud,*“ (Leesalu 2022). Samas tõdevad Kaili Viidas (2023 I) ja Ene-Liis Semper (2023), et tõenäoliselt eelistavad teatrite nõukogud alateadlikult meessoost kunstilisi juhte. „*Ju mõjub Eesti liidrite kuvandis meessoost juht veenvamalt,*“ (Semper 2023). Intervjueeritavad naislavastajad usuvad, et Eesti teatri kunstiliste juhtide positsioonidele eelistatakse meeskandidaate seetõttu, et aastatega on välja kujunenud arusaam, et mees sobib naisest paremini juhupositsioonile. Samas tõdetakse, et naislavastajaid on Eestis vähe ja enamasti nad kunstiliste juhtide positsioonidele ei kandideeri.

Kaili Viidas (2023 I), Diana Leesalu (2022) ning Ene-Liis Semper (2023) usuvad, et naisloojate peamiseks takistuseks juhupositsioonile pürgimisel võib saada pere loomine. „*Ükskõik kui palju need kvoodid ei paneks paika seda, et isa saab lapsega kodus olla, on ikkagi füüsilised reeglid, et ema on see, kellest uus inimene alguses valdavalt sõltub,*“ (Semper 2023). Kertu Moppeli (2023) ja Kaija Maarit Külma (2023) arvates mängib selles kindlasti rolli ka seksistlik eelarvamus, mis on väljendub nii ühiskonna suhtumises naistesse kui ka naiste suhtumises iseendisse. „*Kui sa elad maailmas, kus on tuhandeid aastaid olnud patriarhaat, siis võibki alateadlikult tekkida tunne, et mehed on kuidagi võimukamad ja saavad kuidagi paremini hakkama,*“ (Moppel 2023). Seega on intervjueeritavate lavastajate sõnul naisloojate peamiseks takistuseks kunstiliste juhtide positsioonidele pürgimisel pere loomise küsimus. Samas peetakse oluliseks ka seda, et kultuuriliselt põlistatud stigmade tõttu väärtustab ühiskond naisloojaid meesloojatest vähem. Eelnimetatu kandub edasi ka naistele endile, mistõttu nad ei julge endale võtta rohkem vastutust ja kandideerida kõrgematele positsioonidele, kuna nad ei pea endid selle vääriliseks.

Kuigi pereelu peetakse peamiseks põhjuseks, mis takistab naislavastajatel juhtpositsioonidele kandideerimist, ei ole ükski intervjueeritav lavastaja, kellel on lapsed,

seetõttu pidanud oma tööst pausi tegema. „*Mina pole hetkekski lavastamist praktiliselt ära jätnud laste kõrvalt*“ (Viidas 2023 I). Diana Leesalu (2022) arvates võib elu keerulisemaks muuta lavastaja ja näitleja vaheline romantiline suhe: „*Kuna minu elukaaslane on näitleja, siis on natuke see küsimus, et kui peaksid enda elukaaslanele rolli andma, et kas see on ikka kõigi poolt okei ja kas kõik saavad aru, et see on sellele näitlejale just see kõige parem ja õigem roll*“. Intervjueeritavate lavastajate näitel saab järeldada, et Eesti naisloojatele on tähtis enda kõrvale leida inimene, kes väärtustab nende lavastajakarjääri ning kes on nõus lapse kasvatamisel endale võtma suurt rolli.

Kertu Moppel (2023) leiab, et kultuuriinimeste toetamiseks võiks riik luua teatrite jaoks lastehoidudesüsteemi, samas tõdeb ta, et ilma selleta on samuti võimalik toime tulla. Diana Leesalu (2022) kommenteerib samal teemal: „*Loomulikult, mida rohkem igasuguseid abisid, seda toredam, aga samas ma ei ole mingit katastroofilist jama näinud*.“ Kuigi intervjueeritavad naislavastajad tunnevad puudust kultuuriinimeste töögraafikuid silmas pidavast lastehoidude süsteemist, tunnistavad nad, et see ei ole hädavajalik ning ilma selleta on samuti võimalik hakkama saada.

Kertu Moppel (2023), Kaija Maarit Külml (2023) ja Kaili Viidas (2023 I) olid juba enne intervjuud tuttavad „klaaslae“ mõistega ning leidsid, et see on väga oluline termin. „*See on nähtamatu barjäär, mis takistab tõusmast ühiskondlikult või tööalaselt või loominguiliselt kõrgemale positsioonile. Mulle tundub, et kui on klaaslagi, siis me räägime põhiliselt barjäärist, mis on tekitatud teiste inimeste poolt, mitte iseenda suhtumisest iseendasse. /.../ Laiemalt selline eelarvamustepakk, mis takistab nägemast kedagi võrdväärseks*“, (Külm 2023). Ene-Liis Semper (2023) oli mõistet varem kuulnud, kuid mitte liialt sellesse süvenenud. Diana Leesalule (2022) oli mõiste uus, kuid ta oskas tunnetuslikult intervjuu kontekstist lähtuvalt pakkuda, mida see tähendab. „*Klaaslagi*“ on seega võrdlemisi tuntud termin, mida naisloojad küllaltki oluliseks peavad. Seejuures on mõiste tähendus tuletatav isegi siis, kui sellega puuduvad varasemad kokkupuuted.

Diana Leesalu (2022) ja Kaija Maarit Külml (2023) leiavad, et nad ei ole klaaslaega isiklikult kokku puutunud. Nad arutlevad, et see võib olla tingitud sellest, et nad on suurema osa oma töödest teinud ühes teatris, kus nad piiranguid tundnud ei ole. „*Kuna suurem osa minu tegevusest on Mustas Kastis, siis siin mul küll ühtegi lage ees ei ole*“, (Külm 2023). Ene-Liis Semper (2023) ei ole samuti tundnud, et tema tegevust oleksid

piiranud sotsiaalsed barjäärid: „Ma olen ise nii hõivatud olnud oma mingite ettevõtmistega ja ma olen arvanud, et mul ei ole mingeid piiranguid.“ Kertu Moppel (2023) usub, et „Mefistoga“ suutis ta klaaslaest läbi murda: „Kuna „Mefisto“ oli nii suur asi ja õigustas ennast, siis nüüd ma tunnen, et see järgmine tükk, mida ma teen, on mõnusama eelarvega kui varasemad.“ Intervjueeritavatest naislavastajatest on vaid üks tajunud soolist klaaslage, mis väljendus napis eelarves. Peale suurt kunstilist õnnestumist usaldatakse teda aga suuremate eelarvetega. Seega on naislavastajatele tähtis usalduse võitmiseks ja klaaslae purustamiseks enese tõestamine suurel teatriljalal.

Kaili Viidas (2023) usub, et teatriauhinate kontekstis saab kindlasti kasutada klaaslae mõistet. Kaija Maarit Külm (2023) tõdeb, et kuigi tema arvates on veider, et ükski naine ei ole taasiseseisvunud Eestis parima lavastaja auhinda võitnud, on tegu siiski maitseküsimusega, mistõttu ta ei peaks õigeks selles kontekstis klaaslae mõiste kasutamist. Diana Leesalu (2022) teatriauhinate jagamisel soolist ebavõrdsust ei taju: „Ütleme, et žüriis oleksid ainult mehed, ühtegi naist sinna ei võetaks ja ainult mehed on nominendid, siis ma hakkaksin mõtlema.“

Kertu Moppeli (2023) arvates võib kindlasti Eesti teatri, aga ka Eesti ühiskonna kontekstis kasutada „klaaslae“ mõistet: „Ma arvan, et see on ka muudes valdkondades samamoodi. Teatrijuhtide seas ongi vähe naisi. Ja kunstiliste juhtide seas on vähe naisi. Ma arvan, et ju see selle klaaslae taga kuskil kinni on.“ Kaili Viidas (2023 I) ja Kaija Maarit Külm (2023) leiavad, et Eesti teatri kontekstis on kõige aktuaalsem hoopis teatrikoolidest tingitud klaaslagi. „Ma arvan, et see [klaaslagi] ei ole sooline. Ma olen tajunud seda lage, mis on nii-öelda koolist tulenev lagi. Viljandi või lavakas. Ma olen seda lage näinud, et sa ei saa kuskilt läbi enam, sest sa tuled Viljandist“ (Viidas 2023 I). Ene-Liis Semper (2023) leiab, et „kui oleks rohkem naisi, kellel oleks mingisugune seisukoht või visioon /.../ ei teeks keegi neile mingeid takistusi, et oma seisukohta väljendada kuskil.“ Diana Leesalu (2022) arvates on „looming nii isiksustepõhine, et siin üldistada ei ole võimalik.“ Klaaslae aktuaalsust Eesti teatri kontekstis tajuvad intervjueeritavad lavastajad erinevalt. Enamuses on need, kes soolist klaaslage ei märka. Mõlemad Viljandi Kultuuriakadeemia vilistlased tunnevad aga, et eksisteerib barjäär kahe teatrikooli vahel. Seega võib pidada Eesti teatri kontekstis probleemiks teatrikoolidest tingitud klaaslage, kus Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia

Lavakunstikooli lõpetanud teatritegijaid on paremas seisus kui Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia omad.

4. JÄRELDUSED

Märkimisväärne osa Eesti naislavastajatest ei ole õppinud teatrikoolis lavastaja erialal: intervjueeritavatest loojatest ei teinud seda ükski. Lavastamise tung võib tekkida teise eriala inimesel seega proovide käigus, kui tajutakse, et ise leitaks põnevamaid lahendusi või kui teatrikoolis antakse võimalus sel alal katsetusi teha. Samas ei ole lavastajaambitsiooni esinemine teise eriala inimeste seas sugugi iseäralik naistele: näiteks Elmo Nüganen õppis teatrikoolis näitlejaks ning Ivar Põllu on hariduselt teatriteadlane (Elmo Nüganen; Ivar Põllu).

Kui usutakse, et näitlejaks võib saada igäüks, siis lavastaja positsioon tekitab inimestes mõnevõrra rohkem aukartust. Leitakse, et lavastaja peab olema väga tark ja elukogenud inimene. Kuna näitlejaga võrreldes on lavastaja jõupositsioonil, võib vähest naislavastajate arvu selgitada patriarhaalse ühiskonnaga seotud uskumuse läbi, mille kohaselt mees sobib naisest paremini otsustaja rolli. Väike naislavastajate arv on kindlasti seotud ka sellega, et varasematel aastatel on Eesti Teatri- ja Muusikaakadeemia Lavakunstikool selgelt eelistanud lavastaja erialale meessoost kandidaate, kuna lavastaja eriala on selles instituudis lõpetanud seitseteist meest, kuid kõigest seitse naist. Viimastel aastatel on see arv aga võrdsustunud ning juba teist aastat järjest võetakse lavastaja erialale vastu sama arv mees- ja naissoost lavastajatudengeid.

Intervjueeritavate lavastajate näitel ei saa esile tõsta üht tähtsat teemat, mis Eesti naislavastajaid kirjeldaks ja kokku võtaks. Pigem usutakse, et tähtsaid teemasid on palju ja et need on pidevas muutumises. Lavastusmeeskond valitakse suuresti materjalist lähtuvalt, kusjuures mitte ükski intervjueeritav lavastaja ei ole teadlikult eelistanud oma töötrupi kokkupanemisel naisloojaid.

Teatri kunstilise juhi positsioon tundub Eesti naislavastajatele raske ja ebameeldiv. Ükski intervjueeritavatest ei ole ühegi teatri kunstilise juhi positsioonile kandideerinud. Igäühel neist on selleks olnud omad põhjused. Samas ei välistata aga, et nad seda kunagi tulevikus teha ei võiks. Sellest tulenevalt osutub bakalaureusetöö hüpotees, et „Eesti naisloojatel on olemas tahe ja oskused, kuid takistuseks saab juurdunud stigma, et juhupositsioonil peab olema mees, mistõttu naisi lihtsalt ei usaldada kõrgetele kohtadele,“ vääraks.

Arvamused naisteema käsitlemise olulisusest teatris jagunevad kaheks: on neid, kes peavad seda väga oluliseks ja neid, keda see rusub. Küll aga tõdevad need, kes naisteema käsitlemist teatris oluliseks peavad seda, et tegu on delikaatse temaga, mille lavale toomine on keerukas ja vajab oskuslikku lähenemist.

Intervjueeritavate naislavastajate arvates on naisel Eesti teatris mitmeid tööpositsioone, kuid peamiselt tegutsevad nad siiski taustajõududena. Tõdetakse, et naisi on vähe otsustajate seas, kuid sarnaselt Eesti ühiskonnale hakkab neid järjest rohkem sinna tekkima. Ühtlasi tajutakse, et dramaturgia traditsioonide tõttu on meesnäitlejatel mõnevõrra lihtsam elatist teenida kui naisnäitlejatel, sest meestegelasi on näidendites rohkem.

Enamjaolt usutakse, et Eesti mees- ja naislavastajate vahel üldistatud eripärase välja ei saa tuua. Siiski märgati, et on rohkem naisi, kes julgevad lavastamisel vastutust jagada ning tegeleda trupitööga. Välja toodi ka tõsiasi, et naised teevad rohkem asju väiksemale publikule, samas kui mehed võtavad enda peale suurprojekte.

Intervjueeritavad lavastajad peavad naiste peamiseks takistuseks kunstiliste juhtide positsioonidele pürgimisel pere loomist. Samas pole ükski intervjueeritav ema kordagi lavastamist lapse kõrvalt pooleli jätanud. Lisaks pere loomise küsimusele usutakse, et rolli mängib kindlasti patriarhaalsest maailmakorraldusest tingitud seksistlik eelarvamus, mis väljendub nii ühiskonna suhtumises naistesse kui ka naise suhtumises endasse.

Soolise klaaslae aktuaalsust tajuvad intervjueeritavad naislavastajad erineval viisil. Viiest intervjueeritavast naislavastajast väitis vaid üks, et on sellega reaalselt silmitsi pidanud seisma. Klaaslagi väljendus tema puhul väikeses eelarves. Pärast menukat lavastust usaldatakse teda aga teatris märkimisväärselt rohkem ning nüüd on tema projektid paremini rahastatud. Teised intervjueeritavad lavastajad kinnitasid, et soolist klaaslage nad isiklikult tajunud ei ole. Eesti teatriuhindade kontekstis, leiavad intervjueeritavad lavastajad enamjaolt, et soolisest klaaslaest rääkima ei peaks, kuna see on niivõrd subjektiivne teema.

Klaaslaest rääkides märgiti ära, et Eesti kontekstis on hoopis aktuaalsem klaaslagi, mis on tingitud kahest teatrikoolist. Usutakse, et Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia

lõpetajatesse suhtutakse Eesti teatrimaastikul kehvemini kui Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia vilistlastesse. Paistab, et see arvamus on levinud ka teatrihuviliste seas ning mõjutab suuresti kooli kandideerivate noorte arvu. 2021. aastal kandideeris Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemiasse etenduskunstide erialale 128 inimest, samas kui 2018. aastal kandideeris Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia Lavakunstikooli 243 inimest ja 2016. aastal 462 inimest (Kuul 2018; Sakala 2021).

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö „Klaaslagi Eesti teatri kunstiliste juhtide positsioonidel“ käigus valmis ülevaade soolisest olukorrast Eesti töö- ja teatrimaastikul. Samuti selgitati, kust tuleneb ning mida tähendab „klaaslae“ mõiste. Töö käigus viidi läbi intervjuud viie Eesti naislavastajaga: Kertu Moppeli, Kaili Viidase, Ene-Liis Semperi, Kaija Maarit Külma ja Diana Leesaluga. Intervjuude põhjal üritas töö autor mõista, mistõttu on Eesti teatri kunstilise juhtide positsioonidel niivõrd vähe naisloojaid.

Intervjuudest ilmnes, et naisloojad peavad kunstilise juhi positsiooni keeruliseks töökohaks, millega kaasneb mitmeid ebameeldivusi. Mitte ükski intervjuueeritavatest lavastajatest ei olnud kunagi kandideerinud ühegi teatri kunstilise juhi positsioonile., kusjuures neil olid kõigil selleks omad põhjused. Samas ütles neist vaid üks, et tal puudub selle töö tegemiseks vajaminev ambitsioon ja tahe. Teised naisloojad ei välistanud, et nad tulevikus teatri kunstiliseks juhiks ei hakka.

Naisloojate peamiseks takistuseks juhipositsioonidele pürgimisel pidasid naisloojad pere loomise küsimust. Samas tõdeti, et rolli mängib ka patriarhaalsele ühiskonnale omane seksistlik eelarvamus, et mees sobib naisest paremini juhi positsioonile.

Soolist klaaslage Eesti teatri kontekstis tajusid intervjuueeritavad naislavastajat erinevalt. Seda oli viiest lavastajat isiklikult kogenud üks, kelle puhul väljendus see teatri poolt lavastuseks eraldatud väikeses eelarves. Mõnevõrra aktuaalsemaks peeti Eesti kontekstis aga hoopis klaaslage, mis tuleneb kahest teatrikoolist. Leitakse, et Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia Lavakunstikooli lõpetajaid eelistatakse Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia omadele.

Eelnevast tulenevalt võib öelda, et töö hüpotees, et Eesti naisloojatel on olemas ambitsioon ja oskused kunstilise juhi positsioonile pürgimiseks, kuid neid takistab seda saavutamast klaaslagi, mistõttu naised ei usalda juhtivatele kohtadele, ei pidanud paika. Seda seetõttu, et intervjuueeritavatel naislavastajatel endil ei ole olnud ambitsiooni kandideerida ühegi teatri kunstilise juhi positsioonile.

Antud bakalaureusetöö keskendus peamiselt Eesti sõnateatrile, kindlasti oleks põnev edasi uurida, milline sooline olukord valitseb näiteks Eesti muusikateatris. Samas ka tantsuteatris ja kaasaegsetes etenduskunstides, mida klassikaliselt on peetud naiste pärusmaadeks.

KASUTATUD KIRJANDUS

Ants Lauteri... = *Ants Lauteri nimeline auhind*. Eesti Teatriliidu kodulehekül. <http://www.teatriliit.ee/auhinnad/laureaadid-auhindade-jargi/ants-lauteri-nimelised-auhinnad>. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Cotter jt 2001. = David Cotter; Joan Hermsen; Seth Ovidia; Reeve Vanneman 2001. *The Glass Ceiling Effect*. Social Forces 80(2):655–658. Oxford University Press.

Diana Leesalu. Tallinna Linnateatri kodulehekül, <https://linnateater.ee/person/diana-leesalu/>. Vaadatud 17. veebruar 2023.

ELAB = *Eesti Lavastuste Andmebaas*. Kaili Viidas. <https://www.elab.ee/inimene/4762/kaili-viidas/>. Vaadatud 6. märts 2023.

ELDL = *Eesti Lavastajate ja Dramaturgide Liit*. Liikmete nimekiri. Kaija Maarit Külm. <https://eldliit.ee/ell-nimekiri/liige/kaija-kalvet/>. Vaadatud 18. veebruar 2023.

Elmo Nüganen. Eesti Teatriliidu kodulehekül. http://etbl.teatriliit.ee/artikkel/n%C3%BCganen_elmo2. Vaadatud 20. aprill 2023.

Ene-Liis Semper I. Eesti Kunstiakadeemia kodulehekül. <https://www.artun.ee/inimesed/ene-liis-semper/>. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Ene-Liis Semper II. Teater NO99 kodulehekül. <https://no99.ee/trupp/ene-liis-semper>. Vaadatud 19. veebruar 2023.

ETA = *Eesti Teatri Agentuur*. Käesoleva aasta Panso preemia laureaat on Diana Leesalu. <https://teater.ee/uudised/kaesoleva-aasta-panso-preemia-laureaat-on-diana-leesalu/>. Vaadatud 17. veebruar 2023.

Fritscher, Lisa 2017. The Glass Ceiling Effect And Its Impact on Women. *Everyday Health*, 15. november. <https://www.everydayhealth.com/womens-health/glass-ceiling-effect-its-impact-on-women/>. Vaadatud 15. november 2022.

Inimesed. Theatrumi kodulehekül, <https://www.theatrum.ee/inimesed/>. Vaadatud 8. märts 2023.

Ivar Põllu. Eesti Teatriliidu kodulehekül, http://etbl.teatriliit.ee/artikkel/p%C3%B5llu_ivar3. Vaadatud 19. aprill 2023.

Jõhvik, Liisa, Hedi-Liis Toome 2021. Kas etenduskunstid ja audiovisuaalne kunst Eestis loovad naistele ja meestele võrdsed võimalused? *Teel tasakaalustatud ühiskonda: naised ja mehed Eestis III*. Koost. Raili Marling, Käthlin Sander, Marju Raju, Marion Pajumets. Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, 200–221.

Järviste, Liina 2021. Sõnastik: klaaslagi. Feministeerium, 15. detsember. <https://feministeerium.ee/sonastik-klaaslagi/>. Vaadatud 15. november 2022.

Kaija M Külm. Teater Must Kast kodulehekül, <https://www.teatermustkast.ee/liige/kaija-m-kylm/>. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Kaili Viidas I. Eesti Teatriliidu kodulehekül, http://etbl.teatriliit.ee/artikkel/viidas_kaili1. Vaadatud 6. märts 2023.

Kaili Viidas II. Endla Teatri kodulehekül, <https://www.endla.ee/inimesed/kaili-viidas>. Vaadatud 6. märts 2023.

Kenk, Olev 2022. Paide Teatri uus juht loodab esietenduseni jõuda kevadel. *Eesti rahvusringhäälingu kultuuriportaal*, 5. november. <https://kultuur.err.ee/1608779746/paide-teatri-uus-juht-loodab-esietenduseni-jouda-kevadel>. Vaadatud 8. märts 2023.

Kertu Moppel I. Eesti Teatriliidu kogulehekül, http://etbl.teatriliit.ee/artikkel/moppel_kertu1. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Kertu Moppel II. Eesti Draamateatri kodulehekül, <https://www.draamateater.ee/inimesed/kertu-moppel/>. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Keskküla, Raido 2012. Kaili Viidas pälvis Salme Reegi auhinna. *Pärnu Postimees*, 28. märts. <https://parnu.postimees.ee/789498/kaili-viidas-palvis-salme-reegi-auhinna>. Vaadatud 6. märts 2023.

Kormašov, Peeter 2022. Ene-Liis Semper: inimesed ei ole õnnelikud ja on aeg seda öelda. Kiirenevas tempos püsimine pole inimese loomulik olek. *Eesti Päevaleht*, 17. september. https://epl.delfi.ee/artikkel/120067576/ene-liis-semper-inimesed-ei-ole-onnelikud-ja-aeg-on-seda-oelda-kiirenevas-tempos-pusimine-pole-inimese-loomulik-olek?fbclid=IwAR2cxBIKIymUZmpC9SEUOnPF45ThKEIQsqHaR6L7Gu_R7fG_HH_xIQ3QM5PQ. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Kruusmägi, Anete 2011. Kaili Viidase maailma mahub palju lugusid. *Pärnu Postimees*, 28. september. <https://parnu.postimees.ee/578770/kaili-viidase-maailma-mahub-palju-lugusid>. Vaadatud 7. märts 2022.

Kuul, Marek 2018. Lavakooli pürgijate hulk on viimaste aastate väikseim. *Eesti rahvusringhäälondu kultuuriportaal*, 28. juuni. <https://menu.err.ee/842616/lavakooli-purgijate-hulk-on-viimaste-aastate-vaikseim>. Vaadatud 20. aprill 2023.

Külm, Kaija Maarit 2023. Autori suuline intervjuu. Tartu, 6. jaanuar. Intervjuu autori valduses.

Laherand, Meri-Liis 2010. Kvalitatiivne uurimisviis: 15 – 16. Sulesepp.

Leesalu, Diana 2022. Autori suuline intervjuu. Tallinn, 3. detsember. Intervjuu autori valduses.

Lennud. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia kodulehekül, <https://eamt.ee/erialad/lavakunsti-osakond/lavakunst/ajalugu/lennud/>. Vaadatud 8. märts 2023.

Liikmete nimekiri. Eesti lavastajate ja dramaturgide liidu kodulehekül, <https://eldliit.ee/ell-nimekiri/>. Vaadatud 9. märts 2023.

Lockert, Melanie 2022. Understanding what the glass ceiling is and how it affects women in the workplace. *Insider*, 10. märts. <https://www.businessinsider.com/personal-finance/glass-ceiling>. Vaadatud 15. november 2022.

Laureaadid auhindade järgi. Eesti Teatriliidu kodulehekülg, <http://www.teatriliit.ee/auhinnad/laureaadid-auhindade-jargi>. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Margaret Sarv. Inimesed. Ugala Teatri kodulehekülg, <https://www.ugala.ee/tootaja/margaret-sarv/>. Vaadatud 8. märts 2023.

Moppel, Kertu 2023. Autori suuline intervjuu. Tartu, 27. jaanuar. Intervjuu autori valduses.

Must Kast. Meie. Teater Must Kast kodulehekülg, <https://www.teatermustkast.ee/meie/>. Vaadatud 18. veebruar 2023.

Nominendid. Eesti Teatriliidu kodulehekülg, <http://www.teatriliit.ee/auhinnad/nominendid>. Vaadatud 19. veebruar 2023.

NO99 I. Trupp. Teater NO99 kodulehekülg. <https://no99.ee/trupp>. Vaadatud 15. märts 2023.

NO99 II. Meist. Teater NO99 kodulehekülg. <https://no99.ee/meist>. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Paaver, Ene 2022. Kese ja ääreala. *Sirp*, 23. september. <https://sirp.ee/s1-artiklid/teater/kese-ja-aareala/>. Loetud 7. märts 2023.

Repson, Ksenia 2008. Natalja Lapina tahab luua teater-kodu. *Postimees*, 4. september <https://www.postimees.ee/30886/natalja-lapina-tahab-luua-teater-kodu>. Loetud 12. mai 2023.

Roots, Ave 2021. Meeste ja naiste olukord tööturul viimasel kümnendil (2010-2020). *Teel tasakaalustatud ühiskonda: naised ja mehed Eestis III*. Toim. Raili Marling, Käthlin Sander, Marju Raju, Marion Pajumets. Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, 14–33.

Rõtov, Igor 2002. Eessõna. *Eesti tippjuhid 2022*. Toim. Jane Suu. Tallinn: AS Äripäev, 3.

Sakala 2021. Kultuuriakadeemia populaarseim eriala on etenduskunstim. *Sakala*, 5. juuli. <https://sakala.postimees.ee/7286500/kultuuriakadeemia-populaarseim-eriala-on-etenduskunstim>. Vaadatud: 20. aprill 2023.

Semper, Ene-Liis 2023. Autori suuline intervjuu. Tallinn, 30. jaanuar. Intervjuu autori valduses.

Sibrits, Heili 2017. Kinnitatud: Henrik Kalmet ei ole enam Tallinna Linnateatri näitleja. *Postimees*, 20. aprill. <https://kultuur.postimees.ee/4086107/kinnitatud-henrik-kalmet-ei-ole-enam-tallinna-linnateatri-naitleja>. Vaadatud 17. veebruar 2023.

Sibrits-Bondarenko, Heili 2016. *Eesti repertuaariteatrite koosseisulised näitlejad 2014. aasta kevadel*. Bakalaureusetöö, käsikiri. Tartu Ülikool, teatriteaduse õppetool.

Suu, Jane 2022. Keskmise tippjuht 2022. aastal. *Eesti tippjuhid 2022*. Toim. Jane Suu. Tallinn: AS Äripäev, 5.

Suurmägi, Marko 2023. Ugala teatri järgmiseks loominguliseks juhiks saab Liis Aedmaa. *Sakala*, 20. aprill. <https://sakala.postimees.ee/7757960/ugala-teatri-jargmiseks-loominguliseks-juhiks-saab-liis-aedmaa>. Vaadatud 26. aprill 2023.

Teatrid Eestis. Eesti Kultuuriministeeriumi kodulehekül, <https://www.kul.ee/kunstim-ja-loomemajandus/etenduskunstim/teatrid-eestis>. Vaadatud 9. mai 2023.

Toome, Hedi-Liis 2022. Naise koht on ... laval. Ja lava taga. *Sirp*, 18. märts. <https://sirp.ee/s1-artiklid/teater/naise-koht-on-laval-ja-lava-taga/>. Vaadatud 20. september 2022.

Toomemets, Katharina 2020. Elmo Nüganen lahkub Linnateatri peanäitejuhi kohalt: arvan, et olen oma olulisema sellele teatrile juba andnud. *Õhtuleht*, 22. detsember. <https://elu.ohhtuleht.ee/1021329/elmo-nuganen-lahkub-linnateatri-peanaitejuhi-kohalt-arvan-et-olen-oma-olulisema-sellele-teatrile-juba-andnud>. Vaadatud 17. veebruar 2023.

Täht jt 2019 = Kadri Täht; Marge Unt; Triin Roosalu; Triin Lauri; Martin Klesment; Magdalena Rokicka; Elina Kuldkepp; Sven Nõmm 2019. *Soolise palgalõhe kirjeldamine ja seletamine. Tehniline ülevaade*. Tallina Ülikooli rahvusvaheliste sotsiaaluuringute keskus.

Vargas, Theresa 2018. She coined the term ‘glass ceiling’. She fears it will outlive her. *The Washington Post*, 1. märts. <https://www.washingtonpost.com/news/retropolis/wp/2018/03/01/she-coined-the-phrase-glass-ceiling-she-didnt-expect-it-to-outlive-her/>. Vaadatud 14. november 2022.

Viidas, Kaili 2023 I. Autori suuline intervjuu. Tartu, 21. märts. Intervjuu autori valduses.

Viidas, Kaili 2023 II. Naine ja NAINE. Karlova teatri lavastuse „Preili Julie“ kavaleht, 28. veebruar. Koost. Ruta Rannu.

Viira, Aigi 2022. Kertu Moppel: „Kuidas on see võimalik, et 39 lavastajapreemiast on saanud naine selle ühel korral? Ma ikka ei saa sellest aru. See ei ole ju enam statistiline error, see on ju süsteemne asi.“ *Õhtuleht*, 1. aprill. <https://elu.ohhtuleht.ee/1059319/kertu-moppel-kuidas-on-see-voimalik-et-39-lavastajapreemiast-on-saanud-naine-selle-uhel-korral-ma-ikka-ei-saa-sellest-aru-see-ei-ole-ju-enam-statistiline-error-see-on-ju-susteemne-asi->. Vaadatud 19. veebruar 2023.

Vilistlased = Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia etenduskunstide vilistlased. Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia kodulehekül. <https://viljandi.ut.ee/et/tu-vka-etenduskunstide-oppekava-vilistlased>. Vaadatud 12. mai 2023.

Virkus, Sirje 2016. Intervjuu, vaatlus ja sisuanalüüs. Õpiobjekt. Tallinna Ülikool.
https://www.tlu.ee/~sirvir/Intervjuu_vaatlus_ja_sisuanals/kasulikud_viited.html.

Vaadatud 19. veebruar 2023.

XXX lend. Lennud. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia kodulehekülg.
<https://eamt.ee/lennud/xxx-lend/>. Vaadatud 8. märts 2023.

XXXII lend. Lennud. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia kodulehekülg.
<https://eamt.ee/lennud/xxxii-lend/>. Vaadatud 8. märts 2023.

LISA 1: Intervjuu kava

1. Kuidas sai sinust lavastaja?
 - Kas kaaluisid teatrikooli astuda ka lavastajana?
2. Millised on sinu jaoks tähtsad teemad lavastajana?
3. Kuivõrd oluliseks pead naisteema käsitlemist teatris?
4. Kirjelda naise rolli tänases Eesti teatris.
5. Mille põhjal valid inimesi, kellega koos lavastusprotsessi astud?
 - Kui palju mõtled sellele, et koostööd teha naisloojatega: kunstnikud, heliloojad, näitlejad?
6. Milliseid erinevusi tajud Eesti mees- ja naislavastajate vahel?
7. Miks on Eesti teatri juhtivatel positsioonidel valdavalt mehed?
8. Kuivõrd kõnetab sind teatri kunstilise juhi positsioon?
 - Oled selle peale mõelnud?
 - Kuidas oled selle poole pürginud?
9. Milline on sinu kogemus töö- ja pereelu ühendamisel teatrimaailmas?
 - Kas oled pidanud seisma valiku ees: karjäär või pere?
 - Kuidas sa selle lahendasid?
10. Millised tegurid raskendavad naisloojatel kõrgematele kohtadele pürgimist?
11. Kuidas defineeriksid „klaaslae“ mõistet?
12. Mil määral on Eesti teatrimaailmas võimalik rääkida „klaaslae“ mõistest?
 - Kuidas oled seda ise tajunud?
 - Millised barjäärid on sulle ette tulnud?

THE GLASS CEILING EFFECT IN THE POSITIONS OF ARTISTIC DIRECTORS OF ESTONIAN THEATER

This bachelor's thesis, "The Glass Ceiling Effect in the Positions of Artistic Directors of Estonian Theater" was inspired by an article written by Hedi-Liis Toome (2022) called "Woman belongs on ... the stage. And the back of the stage" (in Estonian „*Naise koht on ... laval. Ja lava taga*“). The article highlighted many thought-provoking facts about Estonian theater and the position of women in it. Throughout history, there have been very few women amongst the artistic directors of Estonian theater. In fact, during the gathering of data for given thesis, there had only been two female artistic directors in state-supported foundations in the history of Estonian theater – Merle Karusoo and Natalja Lapina. To date we have gained a third one – Liis Aedmaa. In addition, in re-independent Estonia a female director has never won the annual award for best director, although in recent years, the works of female directors have received more and more attention.

Given the aforementioned reasons, the aim of this bachelor's thesis is to find out why there are so few female creators in the positions of artistic directors of Estonian theater. Therefore, the given thesis has three research questions:

1. To what extent do Estonian female directors themselves have the ambition to aspire to the position of artistic director?
2. What obstacles do female directors face when moving up the career ladder?
3. To what extent can we use the term „glass ceiling“ in the context of Estonian theater.

The theoretical chapter of the thesis is divided into three subsections. The first subsection provides an overview of gender equality in the Estonian work environment, the second gives an overview of Estonian theater from a gender perspective and the third analyzes the concept of "the glass ceiling effect".

In the course of the thesis, interviews were conducted with Estonian female directors Kertu Moppel, Kaili Viidas, Ene-Liis Semper, Kaija Maarit Külm and Diana Leesalu. The interviews revealed that female creators consider the position of artistic director to

be a difficult job with a number of inconveniences, to the extent that none of the interviewed directors had ever applied for the position. However, only one of them said that they lacked the ambition and will to do the job. Other female creators did not rule out the possibility that some day they would like to become an artistic director.

Interviewed directors considered starting a family to be the main obstacle for female creators in aspiring to leadership position. At the same time, it was recognized that the sexist prejudice characteristic of a patriarchal society also plays a role in this matter. The glass ceiling in the context of Estonian theater was perceived differently by the interviewees. Only one of the five directors had personally experienced it. In her case, the glass ceiling meant a smaller budget for her project.

In the Estonian context, however, the glass ceiling which stems from two theater schools, was considered somewhat more relevant. It is believed that the graduates of the Estonian Academy of Music and Arts are preferred to those of the Viljandi Academy of Culture.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kaspar Gräzin,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Klaaslagi Eesti teatri kunstiliste juhtide positsioonidel“, mille juhendaja oli Hedi-Liis Toome, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega ka isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kaspar Gräzin

23.05.2023