



INTEGRERING AV JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD INOM KULTURSEKTORN

INNEHÅLL

1. FÖRORD 3

2. INLEDNING 4

3. HUR MAN TAR FRAM EN STRATEGISK HANDLINGSPLAN 6

- 3.1. Begrepp och definitioner **6**
- 3.2. Varför ska man satsa på inkluderande strukturer? **7**
- 3.3. Jämställdhet inom olika områden **8**
- 3.4. Behovet av en konsekvent strategi **9**
- 3.5. Det interna formar det externa **12**

4. VERKTYG FÖR INTEGRERING AV JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD 14

- 4.1. Konsekvensanalys **14**
- 4.2. Mätmetoder - Verktøy för resultatutvärdering **16**
- 4.3. Jämställdhetsmätning **17**

5. VERKTYG FÖR INTERKULTURELL KOMMUNIKATION 20

- 5.1. Metod och material **20**
- 5.2. Nyfikenhet och konsten att ställa frågor **21**
- 5.3. Omedvetna antaganden **22**
- 5.4. Kulturella bakgrunder och identiteter **23**
- 5.5. Hur uppfattar vi omvärlden? **24**

6. HUR MAN SKAPAR MER INKLUDERANDE KULTURTJÄNSTER 26

- 6.1. Vilken typ av språk använder vi? **26**
- 6.2. Uppmärksamma och vidga olika perspektiv **27**
- 6.3. Hur man skapar mer inkluderande tjänster **28**
- 6.4. Inspirerande exempel **30**

7. INSPIRERANDE EXEMPEL FRÅN FINLAND 32

- 7.1. Annegårdens knattebio **32**
- 7.2. Runosbackens kulturmotionsslinga **34**
- 7.3. Konstens natt **36**

8. OM OSS 38

EO&D-märke och grafisk form: Hahmo Design Oy
Layout: Juha Peltomaa
Redigerad av: Jaana Eskola
Översättning: Henrik Randehe
Omslagsfoto: Mat Wright
Workshopfoto: Rita Miklän
Tryck: Unigrafia Oy, Helsingfors

1. FÖRORD

De europeiska länderna står inför stora utmaningar i form av fortsatt ekonomisk kris, ökad migration och en åldrande befolkning, vilket har lett till en förändrad syn på välfärdsstaten och den offentliga sektorn. Samtidigt fortsätter stödet till de mänskliga rättigheterna att vara starkt och många anser att de minskade resurserna bör fördelas så rättvist som möjligt. Det råder också en utbredd förståelse för de värden som skapas genom ökad jämställdhet, mångfald och inkludering.

British Council är en brittisk organisation som arbetar med interkulturella relationer genom ökad interkulturell förståelse. De kärnvärden som ligger till grund för vår verksamhet är jämställdhet, respekt för mångfald och ökat interkulturellt utbyte. Arbetet för lika möjligheter, mångfald och kulturella relationer hänger samman och kan beskrivas som ett par siamesiska tvillingar som delar på samma hjärta och andas med samma lungor. I bästa fall ingår jämställdhet och mångfald i en organisations DNA och är inte bara något som trycks på klistermärken och affischer.

I projektet "Equality at the Core of Cultural Services" har vi studerat vilka åtgärder som tagits i Storbritannien och Finland för att göra kulturutbudet mer tillgängligt och inkluderande. Det har varit fantastiskt att upptäcka alla påhittiga och kreativa lösningar som använts för att skapa kulturupplevelser som är tillgängliga för alla! Men även om det har hänt mycket under de senaste åren återstår det en hel del kvar att göra.

Projektet har delvis finansierats av Undervisnings- och kulturministeriet i Finland, vilket vi är mycket tacksamma för. Under projektets planeringsfas fick vi också ovärderlig hjälp av flera experter från kultursektorn. Jag vill särskilt tacka de ledande personerna inom den finska kultursektorn som deltog i våra seminarier och frikostigt delade med sig av sina erfarenheter under diskussionerna.

All den kunskap som projektet har genererat finns nu sammanställt i den här handboken. Jag hoppas att den kan bidra med både inspiration och ökad förståelse för dessa frågor, och inte minst konkreta verktyg till alla som arbetar med att integrera lika möjligheter och mångfald i sina verksamheter.

Hanna Klinge
Country Director
British Council Finland

2. INLEDNING

Det här projektet grundar sig på två kompetensområden som British Council har arbetat med länge och som i hög utsträckning kompletterar varandra. Det första området består av verktyg och metoder för att göra olika verksamheter mer inkluderande. Det andra innefattar ledaregenskaper och kommunikationsförmåga, och är inriktat på hur man kan använda dessa metoder på ett effektivt sätt för att engagera och motivera personal, kunder och andra målgrupper i arbetet för ökad jämställdhet och mångfald.

British Council har under de senaste tolv åren utvecklat en egen modell för lika möjligheter och mångfald som genomsyrar organisationen i samtliga 110 länder där vi bedriver verksamhet. Vårt långsiktiga engagemang för ökat internationellt samförstånd speglar därför ett strategiskt förhållningssätt till dessa frågor i allt vi gör.

Den andra delen av projektet, som är inriktat på ledaregenskaper och kommunikationsförmåga, är också ett resultat av en lång intern utvecklingsprocess. British Council har sedan 2006 arrangerat internationella utbildningsprogram i stor skala där tusentals ledare och inflytelserika personer har deltagit.

I projektet "Equality at the Core of Cultural Services" sammanförde vi dessa två kompetensområden med varandra för första gången. Innan vi tog fram materialet till seminarierna intervjuade vi tio experter inom den finska kultursektorn. Vi intervjuade både representanter från de ledande nationella kulturinstitutionerna och personer från mindre kulturföreningar. Tack vare dessa intervjuer har vi kunnat kartlägga vilka behov och önskemål man ger uttryck för inom den finska kultursektorn beträffande lika möjligheter och mångfald, och ta fram ett intressant seminarieinnehåll för detta specifika ändamål.

Vi bestämde oss för att arrangera heldagsseminarier med en utbildningsmodul för varje tema som kördes tre gånger i rad med samma innehåll. Under februari och mars 2013 arrangerade vi sex seminarier i Helsingfors för ca 60 experter inom kultursektorn. Deltagarna bestod av regissörer, producenter och experter på publikutveckling inom olika konstformer, samt inom administration. Nästan alla deltog i båda modulerna. De första seminarierna, som genomfördes av Maria Lyytinen, fokuserade på kommunikationsförmåga och på att identifiera viktiga frågor rörande mångfald och jämställdhet. Den andra modulen gick närmare in på hur arbetet har sett ut i Storbritannien och de verktyg och metoder som har utvecklats av British Council. Dessa seminarier leddes av British Councils egen expert Jane Franklin.

Den här handboken bygger på insikter från seminarierna. Vi har dock vänt upp och ner på materialet och inleder med att presentera British Councils verktyg för att integrera lika möjligheter och mångfald med kulturell verksamhet. Längre fram i handboken presenterar vi olika kommunikationsverktyg som kan vara användbara i arbetet med lika möjligheter och mångfald inom olika verksamheter.

Avslutningsvis presenterar vi tre lyckade exempel som diskuterades under seminarierna. Vi hade kunnat presentera många fler kreativa och inkluderande kulturevenemang i Finland men har av platsskäl tyvärr tvingats begränsa oss till tre stycken. Stort tack till Annegårdens konstcentrum, Helsingfors festspel och Åbo stads fritidssektor för er medverkan!

Hanna Klinge



Jane Franklin introducerade den brittiska kontexten och British Councils verktyg för integrering av jämställdhet och mångfald.

3. HUR MAN TAR FRAM EN STRATEGISK HANDLINGSPLAN

Inom många organisationer ökar intresset för jämställdhet och mångfald. Det kan handla om insikter att personalen bättre bör spegla lokalbefolkningen eller önskemål om att nå ut till en bredare målgrupp. Ibland kan det handla om en magkänsla att det är viktigt att uppmärksamma dessa frågor av skäl som inte är klarlagda fullt ut. Vi anser att det bästa sättet att hantera dessa frågor är att ta fram en strategisk handlingsplan för jämställdhet och mångfald, och det här avsnittet innehåller tips och råd på vad man bör tänka på när man tar fram en sådan.

Man uppnår oftare resultat med en strategisk handlingsplan. Jämställdhet och mångfald bör integreras med verksamhetens övergripande strategi och inte klistras på i efterhand¹.

3.1. BEGREPP OCH DEFINITIONER

Det är viktigt att ha tydliga definitioner när man tar fram en strategisk handlingsplan för jämställdhet och mångfald – vad menar man egentligen med dessa termer och vad syftar de på? Vi på British Council har enats om följande nyckelbegrepp och definitioner för vår verksamhet:

Lika möjligheter – att behandla alla människor rättvist, motverka befintliga hinder och öka förutsättningarna för eftersatta grupper att delta fullt ut i arbetslivet och samhället i stort.

Mångfald – att värdesätta och erkänna att alla människor är unika och att det finns många synliga och osynliga skillnader och likheter mellan oss. Vårt mångfaldsperspektiv strävar efter att utnyttja dessa likheter och skillnader på ett effektivare sätt, vilket skulle gynna både organisationer, affärsverksamheter och samhället i stort.

Inkludering – har under senare år allt oftare kommit att användas i samband eller synonymt med jämställdhet och/eller mångfald. En anledning är att begreppet beskriver en central målsättning för allt mångfalds- och jämställdhetsarbete. Målsättningen är en arbetsplats eller ett samhälle som inkluderar alla och där ingen känner sig marginaliserad på grund av att de tillhör en minoritet.

¹ Department for Business Innovation and Skills occasional paper, The Business Case for Equality and Diversity – A survey of the Academic Literature, 2012

Positiv särbehandling – att ge underrepresenterade grupper extra stöd och resurser för att utvecklas.

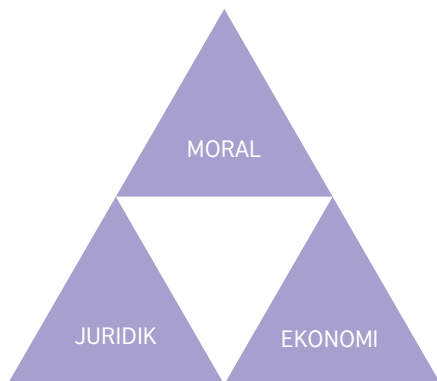
Vi anser att målsättningar lika möjligheter och ökad mångfald är beroende av varandra och tillsammans leder till ökad inkludering.

När nyckelbegreppen väl har definierats och accepterats inom en organisation är det viktigt att analysera hur de bäst implementeras i den övergripande verksamheten. **Om organisationens uppdrag, värderingar och målsättning ligger i linje med ökad mångfald och jämställdhet borde det inte vara några problem att implementera dessa, eftersom de överensstämmer väl med vad organisationen vill uppnå.**

British Council strävar efter att ge människor från olika länder och kulturer ökade möjligheter att arbeta tillsammans och utbyta erfarenheter med varandra, och i processen stärka det internationella förtroendet. Vi kallar detta för kulturella relationer. British Council bedriver verksamhet i över 100 länder och vi anser att ett starkt engagemang för lika möjligheter och mångfald är av yttersta vikt för att vi ska nå framgång i vårt arbete.

3.2. VARFÖR SKA MAN SATSA PÅ INKLUDERANDE STRUKTURER?

När man formulerar en verksamhets åtaganden beträffande jämställdhet och mångfald kan det vara bra att **ha följande tre överlappande aspekter i åtanke: moral, juridik och ekonomi.**



Den **moraliska** aspekten betonar social rättvisa, mänskliga rättigheter och att behandla alla människor med värdighet för att det är det moraliskt rätta att göra.

Den **juridiska** aspekten utgörs av alla människors likhet inför lagen och andra förordningar som finns för att skydda våra rättigheter på exempelvis arbetsplatsen. Att behandla människor orättvist kan i vissa fall vara olagligt.

Den **ekonomiska** aspekten handlar om de konkreta vinsterna och fördelarna som skapas av effektivt mångfaldsarbete. Dessa fördelar kan vara både explicita och implicita.

De ekonomiska fördelarna som skapas av effektivt mångfaldsarbete kan vara påtagliga och ha stor inverkan på nuvarande och framtida personal, målgrupper, kunder, samarbetspartner, klienter och andra intressenter. Nedan följer en lista över några ekonomiska fördelar som ofta framhålls:

- Anställda som känner sig uppskattade och bekväma med att vara sig själva på arbetsplatsen, utan att behöva dölja saker, är ofta mer motiverade, lojalar, och mer kreativa och öppna med att föreslå förbättringar och nya lösningar.
- Arbetssökande som upplever att företaget prioriterar jämställdhet och mångfald är mer benägna att ansöka, vilket ger företaget ett bredare urval av kandidater. Många jobbsökande anger "aktivt jämställdhetsarbete" som viktigt när de söker jobb.

- Kunder som upplever att ett företag delar deras syn på mångfald är mer benägna att göra affärer och rekommendera företaget till vänner och personer i sina nätverk. Trogna och lojala kunder är oerhört viktigt för många företag.
- Många finansiärer, intressenter och andra typer av partner föredrar att samarbeta med organisationer som kan uppvisa ett tydligt engagemang för jämställdhet och mångfald. En del finansiärer och partner är skyldiga att leva upp till vissa jämställdhetskrav och har därför en mycket stark önskan om att samarbeta med organisationer som redan verkar aktivt för ökad jämställdhet.
- En verksamhet som blir känd för sitt engagemang för jämställdhet och mångfald stärker sitt varumärke avsevärt. Att inte ta sitt ansvar i dessa frågor kan leda till en utbredd uppfattning om att företaget behandlar människor orättvist eller till och med bryter mot lagen, vilket kan orsaka omfattande skada för verksamheten.

Att vara tydlig med de moraliska, juridiska och ekonomiska aspekterna av mångfalds- och jämställdhetsarbetet inom organisationen kan underlätta det strategiska arbetet.

3.3. JÄMSTÄLLDHET INOM OLIKA OMRÅDEN

Agendan för jämställdhet och mångfald har vidgats och är nu bredare än någonsin. Eftersom resurserna är begränsade är det viktigt att bestämma vilka områden som ska prioriteras i jämställdhetsarbetet.

British Council arbetar med sju fokusområden. Andra organisationer har två (ofta kön och funktionshinder) eller tre (ofta kön, etnicitet och funktionshinder eller, kön, funktionshinder och sexuell läggning). Att bestämma vilka områden som ska prioriteras underlättar det strategiska arbetet och gör det lättare att behålla fokus.

British Councils sju fokusområden är:

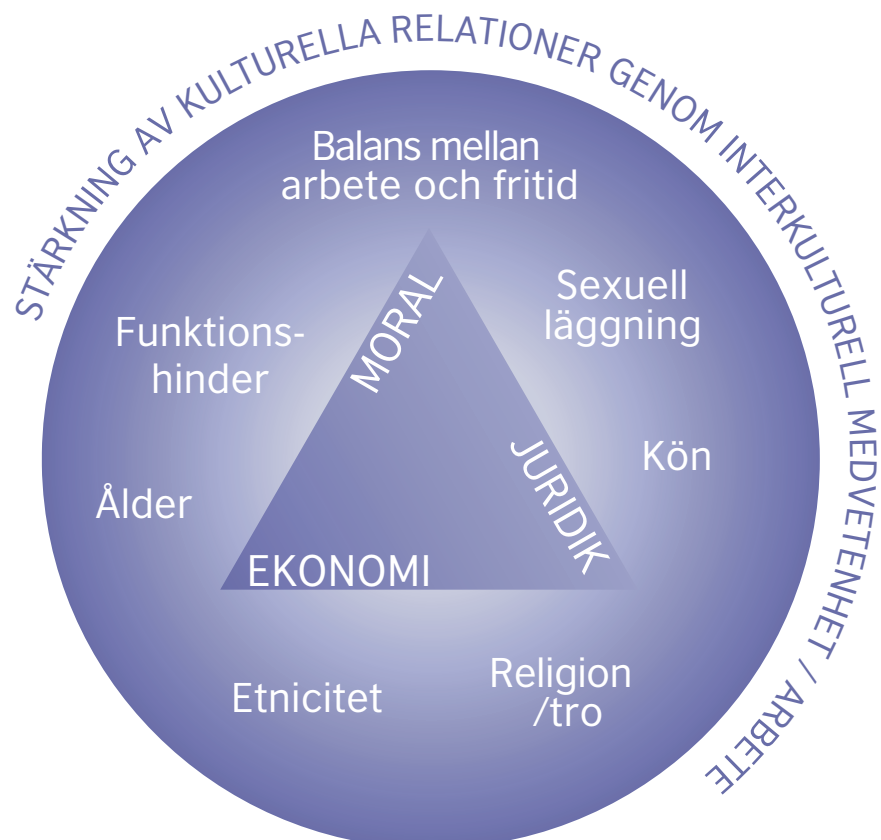
- Ålder (barn, ungdomar, vuxna och äldre).
- Funktionshinder (personer med nedsatt fysisk, sensorisk och kognitiv förmåga, samt personer med psykisk funktionsnedsättning).
- Etnicitet (etniska minoriteter och majoriteter).
- Kön (män, kvinnor, transpersoner och intersexuella).
- Religion/tro (troende och icketroende).
- Sexuell läggning (homo-, hetero- och bisexuella).
- Balans mellan arbete och fritid (erkänna att alla har olika förpliktelser och intressen utanför arbetsplatsen och att kunna balansera dessa med sitt arbete gynnar både den fysiska och mentala hälsan).

3.4. BEHOVET AV EN KONSEKVENT STRATEGI

Det är viktigt att ha en konsekvent och övergripande strategi när man arbetar med jämställdhet och mångfald. Att definiera olika fokusområden och sedan ta fram separata handlingsplaner för vart och ett av dessa leder sällan till att frågorna integreras med den övergripande verksamheten. Integration är själva hörnstenen i British Councils mångfald- och jämställdhetsstrategi. Vår ambition är att mångfald och jämställdhet ska genomsyra allt vi gör och en förutsättning för detta är att vi har en tydlig förståelse som alla inom organisationen delar beträffande principer, prioriteringar, roller och ansvarsområden.

På British Council har vi arbetat fram en jämställdhetsplan och en strategi för ökad mångfald som är vägledande dessa frågor. Många verksamheter har en jämställdhetsplan som fastslår definitioner, ansvarsområden, principer och allmänna råd för jämställdhetsarbete.

Ett viktigt komplement till jämställdhetsplanen är en handlingsplan för ökad mångfald.



British Council har tagit fram en handlingsplan för mångfald som fastslår hur jämställdhet och mångfald hänger ihop, och vilka åtgärder som är nödvändiga för att implementera dessa åtaganden i praktiken. Handlingsplanen innehåller tre prioriterade områden som vi huvudsakligen är inriktade på i arbetet med att integrera mångfald i verksamheten:

- **Kompetensutveckling och ledarskap**

> Det finns många olika typer av ledare inom organisationen och dessa spelar en avgörande roll i att driva mångfaldsarbetet framåt, samt i att stärka organisationens rykte och inflytande. Därför kommer vi att fokusera på kompetensutveckling, lansera nya förebilder och uppmuntra till ökat engagemang bland framförallt våra högre tjänstemän. Som ett resultat kommer vi att få kompetentare ledare som på ett mer självsäkert sätt driver på mångfaldsarbetet som en integrerad del av interkulturella relationer.

- **Ökad inkludering**

> En viktig målsättning i mångfaldsarbetet är ökad inkludering. För att uppnå detta eftersträvar vi ett ökat antal kvinnor på ledande positioner, ett ökat antal män inom andra områden och ökad representation av etniska minoriteter och funktionshindrade. Vi vill också skapa ett arbetsklimat där alla känner sig respekterade och bekväma med att vara sig själva utan att riskera diskriminering. Vår målsättning är att organisationen ska spegla hela samhället och vi kommer därför att satsa extra resurser på att ge underrepresenterade grupper ökade möjligheter att delta och bidra, både inom och utanför organisationen.

- **Kontinuerlig utvärdering av organisationens resultat och inverkan**

> För att vi ska kunna utvärdera organisationens effektivitet och inverkan är det viktigt att vi identifierar metoder för att mäta resultat och framgångar. Vi kommer också säkerställa att vi uppfyller våra lagstadgade skyldigheter. Som ett resultat kommer vi att bli ännu bättre på att följa av våra egna principer för mångfald som är grundade på nationella och internationella riktlinjer.

NÅGRA TIPS PÅ VAD MAN BÖR TÄNKA PÅ NÄR MAN TAR FRAM EN JÄMSTÄLLDHETSPLAN.

För mer inspiration kan du ladda ner British Councils jämställdhetsplan här: http://www.britishcouncil.org/eopolicy_web.doc

1. Börja med en programförklaring som knyter an organisationens övergripande målsättning med engagemanget för lika möjligheter.
2. Jämställdhetsplanen och programförklaringen bör tydligt fastslå hur engagemanget för lika möjligheter ska tillämpas, vilka som berörs (t.ex. anställda, konsulter, kunder eller övriga) och på vilket sätt det genomsyrar organisationen.
3. Engagemanget för jämställdhet och mångfald bör vara grundat på organisationens kärnvärden och tydligt återspeglas i verksamhetsplaner och andra styrdokument.
4. Hur ser diskrimineringslagstiftningen ut där organisationen är verksam? Internationella organisationer bör hänvisa till lagar och bestämmelser utanför hemlandet.
5. Gör en noggrann analys av vad diskriminering innebär och hur organisationen hanterar dessa frågor i praktiken, däribland positiv särbehandling, rekrytering och urvalsprocesser, samt verksamhetsstyrning.
6. Formulera organisationens fokusområden i mångfaldsarbetet. British Councils fokusområden är ålder, funktionshinder, etnicitet, kön, religion, sexuell läggning och balans mellan arbete och fritid.
7. Formulera hur organisationen hanterar andra viktiga frågor som t.ex. lika lön för lika arbete, mobbning, trakasserier och avslöjare.
8. Beskriv förfarandet om en anställd vill göra en anmälan för att ha blivit behandlad på ett sätt som strider mot organisationens riktlinjer.
9. Hur kommuniceras jämställdhetsplanen till de anställda och hur utvärderas i vilken utsträckning den uppfylls?
10. Klargör vilket ansvar samtliga anställda inom organisationen har i dessa frågor och viktigast av allt: se till att den högsta ledningen inom organisationen ger jämställdhetsplanen sitt fulla stöd och implementerar den fullt ut.

3.5. DET INTERNA FORMAR DET EXTERNA

Det finns många tydliga exempel på att framgångsrikt och målmedvetet arbete för ökad jämställdhet och mångfald måste börja inom den egna verksamheten.

***Intern affärsnytta** skapas genom att utveckla den interna verksamheten. En personalstyrka där många olika perspektiv och synsätt finns representerade leder ofta till ökad kreativitet och effektivare problemlösning, vilket i sin tur leder till bättre resultat.*

***Extern affärsnytta** skapas när en verksamhet bättre representerar världen och inte minst den juridiska verkligheten som omkring den. Att t.ex. ha anställda med rötter i andra länder och kulturer kan förbättra ett företags möjligheter att nå ut med sina produkter eller tjänster på nya marknader på ett mer effektivt sätt. Konsumenterna utgörs av en allt bredare grupp och företag som inte återspeglar denna mångfald riskerar att stå som förlorare på viktiga marknader.²*

Rekryteringsprocesser kan ha en djupgående effekt på en verksamhets strategi för jämställdhet och mångfald. Rekryteringsprocessen spelar en avgörande roll som inkörsport till verksamheten. Många företag och organisationer är angelägna om att öka mångfalden i rekryteringsprocessen men är osäkra på hur de ska gå till väga. Här följer några punkter som det kan vara värt att reflektera över om man vill stärka rekryteringsprocessen:

- Vilka är inblandade?
 - > Kontrollera att urvalsprocessen sköts av flera personer och att gruppen speglar en bred mångfald. De flesta tenderar att välja personer som påminner om dem själva.
 - > Kontrollera att rekryteringsgruppen har fått utbildning i jämställdhet, mångfald och omedvetna antaganden, samt har tillräcklig kompetens inom rekrytering och andra urvalsprocesser.
- Hur annonseras lediga tjänster?
 - > Kontrollera att verksamhetens riktlinjer för jämställdhet och mångfald finns med i platsannonsen.
 - > Kontrollera att tjänsten har annonserats på ett sätt som gör att den når ut till en bred målgrupp.
 - > Kontrollera att alla tjänster har en tydlig arbetsbeskrivning som innehåller alla nödvändiga kompetenser och kvalifikationer.
 - > Kontrollera att alla dokument kan tillhandahållas i de format som efterfrågas (t.ex. storstil, punktskrift eller via e-post).
 - > Kontrollera att rekryteringsgruppen använder ett standardformulär för återkoppling som kan tillhandahållas de kandidater som har valts bort i efterhand.

² Department for Business Innovation and Skills occasional paper, The Business Case for Equality and Diversity – A survey of the Academic Literature, 2012

- Hur fattas beslut?

- > Kontrollera att alla sökande får samma inledande frågor under intervjun och att frågorna är grundade på kraven i arbetsbeskrivningen.
- > Ta ingen irrelevant information i beaktande (t.ex. en sökandes familjesituation) utan fokusera på kandidatens förmåga att klara av jobbet.
- > Använd tydliga kriterier för att bedöma hur väl kandidaterna möter kraven i arbetsbeskrivningen.

Eftersom rekryteringsprocessen spelar en avgörande roll i att utforma den nuvarande och framtida personalstyrken kan det vara bra att göra en ordenlig genomgång för att identifiera potentiella hinder för jämställdhet och mångfald.

När rekryteringen är klar och kandidaterna har tillsatts kan det vara bra att se över vilken introduktion de nyanställda får och på vilket sätt jämställdhet och mångfald ingår. Under introduktionen är det viktigt att framhålla organisationens prioriteringar och värderingar så att den nya personalen får en känsla för arbetskulturen och lättare kan komma in i verksamheten. Att betona jämställdhet och mångfald under introduktionen (genom att exempelvis uppmuntra nyanställda till att läsa företagets riktlinjer, delta i kurser och fundera på hur de ska omsätta denna kunskap i praktiken) stärker engagemanget för jämställdhet och mångfald inom hela organisationen. Det underlättar också förståelsen för dessa frågor och vilket beteende som förväntas av dem.

4. VERKTYG FÖR INTEGRERING AV JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

EIA – EQUALITY IMPACT ANALYSIS

4.1. KONSEKVENSANALYS – GRANSKNING AV RIKTLINJER OCH FÖRSLAG PÅ METODER

Jämställdhetsarbetet har under de senaste åren övergått från att domineras av reaktiva åtgärder till att bli mer inriktat på förebyggande strategier. Ny lagstiftning och praxis från en rad länder vittnar om ett stärkt engagemang för jämställdhet och att man noggrannare kontrollerar att jämställdhet och mångfald tas i beaktande innan man föreslår nya lagar och riktlinjer eller fattar avgörande beslut.

För att säkerställa kvaliteten i jämställdhetsarbetet använder British Council en metod för konsekvensanalys (Equality Impact Analysis – EIA) som innebär att vi analyserar nya policyförslag från flera olika perspektiv. Vi studerar innehållet genom olika glasögon för att bättre kunna förutse och förhindra eventuella negativa konsekvenser. Samtidigt gör vi en bedömning av vilka åtgärder som skulle kunna förstärka jämställdhetsperspektivet i största möjliga utsträckning. Det är en rådgivningsprocess som utförs av en bred grupp personer, däribland några som berörs direkt av förslaget.

Denna metod för konsekvensanalys är ett konkret exempel på hur man kan arbeta med jämställdhet och mångfald i alla led av beslutsprocessen. Metoden uppmuntrar också till eftertanke kring de prioriterade områdena i verksamhetens jämställdhetsplan, eller skyddas av jämställdhetslagstiftningen, samt erbjuder ett utrymme för att diskutera åtgärder. Metoden är grundad på insikten att lika möjligheter handlar om att identifiera och avlägsna alla hinder för likabehandling och rätta till ojämlika förhållanden.

EXEMPEL PÅ FORMULÄR

FÖR KONSEKVENSPANALYS BASERAT PÅ BRITISH COUNCILS SJU FOKUSOMRÅDEN

Vilket förslag gäller konsekvensanalysen?		
Vem berörs av förslaget?		
Hur passar förslaget in i organisationens målsättning och strategi?		
Om förslaget kan innebära negativa konsekvenser för någon av grupperna nedan, ange orsak och fundera på vad som behöver göras för att avhjälpa de negativa konsekvenserna.	Orsak och kommentar	Vad behöver göras för att avhjälpa de negativa konsekvenserna?
Personer i olika åldrar (äldre, medelålders, unga, vuxna, tonåringar, barn).		
Funktionshindrade (personer med nedsatt fysisk, sensorisk och kognitiv förmåga, samt personer med psykisk funktionsnedsättning).		
Personer med olika etnisk bakgrund (etniska majoriteter och minoriteter, samt romer och invandrargrupper).		
Personer av olika kön (män, kvinnor, transpersoner).		
Troende och icketroende (religiösa, frireligiösa, andligt intresserade och icketroende).		
Personer med olika sexuell läggning (homosexuella, bisexuella, heterosexuella).		
Personer med olika ställning på arbetsmarknaden (heltidsanställda, deltidsanställda, arbetslösa).		
Andra grupper som eventuellt kan påverkas (personer från olika geografiska områden, personer som är flerspråkiga, personer med olika utbildningar etc.).		
Anteckna åtgärds punkter nedan och ange ansvarspersoner samt en tidsplan för genomförandet.	Ansvarsperson	Tidsplan
Beslutandes underskrift:	Uppgifter om beslutande:	Datum:
	Roll:	

4.2. MÄTMETODER - VERKTYG FÖR RESULTATUTVÄRDERING

För att bedöma hur effektiv en handlingsplan för jämställdhet och mångfald är kan man använda olika mätmetoder och verktyg.

British Council har utvecklat flera verktyg som stöd i arbetet med att integrera jämställdhet och mångfald i verksamheten. Här följer några exempel:

- **Vägledning** som uppmuntrar personal i olika befattningar till att sätta upp tydliga delmål i mångfaldsarbetet, som stäms av efter verksamhetsårets slut.
 - > Personal på eventavdelningen kan exempelvis ha följande delmål: Ta fram en checklista för att kontrollera tillgängligheten på de evenemang som arrangeras utanför kontoret. Listan bör innehålla punkter som platsens fysiska tillgänglighet (hur man kommer dit och tar sig runt, förfarande vid nödutrymning) och lokalens faciliteter (mötes- och fikarum, reception, toaletter, servering, vilo- och bönerum).
- **E-läromedel** till samtliga anställda som förklarar verksamhetens målsättningar och strategier i arbetet med jämställdhet och mångfald.
 - > Deltagande och antal personer som slutför kursmaterialet registreras.
- Vägledning för hur man kan integrera jämställdhet och mångfald i arbetet när man utvecklar nya kurser och projekt.
- **Diversity Assessment Framework (DAF)** – är en metod som skräddarsytt för British Council och som används inom hela organisationen för att mäta i vilken utsträckning jämställdhet och mångfald har integrerats i verksamheten utifrån ett antal indikatorer. Underlaget för bedömningen kan bestå av dokumenterade uppgifter eller intyg om att uppgifterna stämmer som undertecknats av ansvarig tjänsteman.
 - > Indikatorerna kräver att man kan visa att man har vidtagit åtgärder för jämställdhet och mångfald inom en rad områden, däribland urval och rekrytering, introduktion för nyanställda, närvaro och kommunikation på internet, offentlig upphandling, planering och ledarskap.
- En regelbunden **medarbetarundersökning** för att känna av stämningen inom organisationen där frågor om jämställdhet och mångfald ingår.
 - > Undersökningen mäter bl.a. öppenheten i rekryteringsprocessen, om personalen upplever att det förekommer diskriminering på deras avdelning och i vilken utsträckning personalen känner sig uppskattad och upplever stöd i balansen mellan arbete och fritid.

En av de mest konkreta metoderna för att mäta hur väl en verksamhet lever upp till sin jämställdhetspolicy är att undersöka hur mångfalden ser ut bland de som arbetar inom eller med organisationen. Den här metoden kallas för **jämställdhetsmätning** och kan utföras på olika sätt beroende på vilka behov man upplever inom en verksamhet.

4.3. JÄMSTÄLLDHETSMÄTNING

En jämställdhetsmätning innebär att man samlar in data inom olika områden av handlingsplanen för jämställdhet och mångfald. De vanligaste områdena som brukar undersökas med den här typen av datainsamling gäller kön, ålder och funktionshinder. Genom att jämföra insamlad data med lokala och nationella genomsnitt, hur representationen ser ut inom andra organisationer och med annan relevant statistik, synliggör man eventuell underrepresentation.

Syftet är att undersöka om vissa grupper är underrepresenterade p.g.a. orättvis behandling eller diskriminering för att i så fall kunna åtgärda detta. En jämställdhetsmätning kan också användas för att undersöka vilka som söker sig till organisationen och vilka som inte gör det. Sedan kan det vara intressant att utforska varför det ser ut som det gör och vilka åtgärder som kan vara nödvändiga för att locka nya grupper.

Jämställdhetsmätningar för personal, kunder och andra målgrupper gör det möjligt för organisationer att skapa sig en tydlig bild av vilka man väljer att anställa och samarbeta med, vilket i sin tur gör det möjligt att bedöma effektiviteten för olika jämställdhetsåtgärder. Jämställdhetsmätningar kan hjälpa organisationer att granska och utvärdera interna processer och praxis; identifiera trender och mönster; framhålla vilka framsteg som har gjorts och vilka områden som behöver åtgärdas ytterligare för att motverka diskriminering; och se till att jämställdhet och inkludering främjas.

VARFÖR SKA MAN UTFÖRA JÄMSTÄLLDHETSMÄTNINGAR?

Jämställdhetsmätningar kan utföras av många olika anledningar och en del genomförs på grund av juridiska eller affärsmässiga krav. Nedan följer en lista över några av de vanligaste anledningarna till varför man utför jämställdhetsmätningar inom en verksamhet:

- För att få ökad kunskap om personalstyrkan och/eller kunderna, vilket bidrar till att säkerställa att strategiska ledningsbeslut är baserade på fakta snarare än på lösa antaganden.
- För att få en fördjupad förståelse för vilka som arbetar med organisationen, vilket gör det lättare att bedöma hur de ekonomiska resurserna bör fördelas.
- För att säkerställa att de tjänster verksamheten erbjuder uppfyller användarnas behov.
- Synliggör trender som annars skulle ha förblivit dolda.
- För att tillmötesgå önskemål och påtryckningar utifrån. Det kan t.ex. föreligga juridiska krav att kontrollera vissa områden, eller kan sponsorer och andra partner be om att få se data över typiska målgruppsprofiler eller personalstyrkans komposition.
- För att kunna visa hur långt man har kommit i arbetet med att implementera EU:s jämställdhetsdirektiv.

VAD GÖR MAN OM PERSONER INTE VILL BIDRA MED DEN HÄR TYPEN AV DATA?

När personer ställer sig tveksamma till att delta i jämställdhetsmätningar beror det oftast på att de inte har förstått vad undersökningen går ut på eller hur informationen kommer att användas. Det kan därför vara bra att klargöra att datainsamlingen har ett positivt syfte, att man vill få en generell bild av verksamheten och att informationen hanteras konfidentiellt. Jämställdhetsmätningar är alltid frivilliga och deltagarna bör själva kunna välja om de vill besvara samtliga frågor, några av frågorna eller inga frågor alls. Ibland räcker det långt med lite uppmuntran. Det är viktigt att förklara för deltagarna hur informationen kommer att användas så att de kan ge välinformerade svar.

VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ INNAN MAN GENOMFÖR EN JÄMSTÄLLDHETSMÄTNING

Här följer en lista med British Councils 12 bästa råd för jämställdhetsmätningar, som är baserad på våra egna erfarenheter³.

1. Syfte

Tänk igenom följande frågor innan jämställdhetsmätningen utförs: vad är syftet och vilka resurser står till förfogande för att kunna vidta eventuella åtgärder?

2. Kommunikation

Var tydlig med syftet med jämställdhetsmätningen, vilken typ av information som kommer att samlas in och på vilket sätt insamlingen och hanteringen kommer att ske. Var även tydlig med vilka som kommer att ha tillgång till informationen, var undersökningen kommer att genomföras och vilka rättigheter deltagarna har i fråga om att kontrollera sina svar och göra eventuella ändringar.

3. Strategi för delaktighet

Involvera befintliga organ och strukturer som företagsråd, fackföreningar och representantföreningar i arbetet med att utveckla jämställdhetsmätningar för organisationen.

4. Organisatoriska fördelar

Framhåll vikten av att ha tillgång till jämställdhetsdata för att kunna bedöma och framhålla interna framsteg, eller för att hitta orsaker och lösningar på interna problem.

5. Frivilligt deltagande

Se till att alla förstår att deltagande är helt frivilligt. Samtidigt är det självklart viktigt att så många som möjligt deltar för att man ska kunna identifiera tydliga mönster och problemområden. Deltagarna kan dock välja om de bara vill besvara en del av frågorna eller ange "vill inte besvara frågan" som svarsalternativ.

Använd länkarna nedan om du vill läsa mer om hur man kan arbeta med kund- och målgruppsmätningar (endast på engelska):

<http://www.audienceslondon.org/download.php?id=204>

<http://www.cityoflondon.gov.uk/about-the-city/how-we-work/corporate-governance-and-performance/Documents/Equality%20Duty/1-barbican-all-exit-data.pdf>

³ Equality Monitoring in an International Setting – with specific reference to the EU region (British Council 2012).

6. Tydlighet

Var uppmärksam på att det kan råda oenighet kring vissa begrepp. Det kan t.ex. förekomma oklarheter kring vad bisexualitet innebär i visa sammanhang och en del kanske inte är vana vid att identifiera sig själva utifrån etnisk tillhörighet. En del områden kan vara extra känsliga att ta upp, som t.ex. sexuell läggning, men även olika funktionsnedsättningar och i synnerhet om det råder oklarheter kring definitionen av en funktionsnedsättning eller oro att informationen ska spridas.

7. Referensdata

Välj ut och sammanställ lämplig referensdata så att det finns tillgängligt när de egna mätresultaten ska analyseras. Man kan t.ex. använda jämställdhetsprofiler från likande organisationer med global verksamhet, statistik från den lokala arbetsmarknaden eller utgå ifrån nationella genomsnitt.

8. Oberoende analys

En oberoende analys gör det enklare att bevara integriteten av insamlad information. Det bästa sättet att säkerställa kvaliteten av en oberoende analys är att vara tydlig med dess art och omfattning, samt vilka krav som ställs på återrapporteringen.

9. Rekommendationer

Se till att analysen både leder till rekommendationer för hur kvaliteten på datainsamlingen kan förbättras och förslag på åtgärder för att hantera underrepresentation och andra missförhållanden.

10. Spridning

Sprid information om de handlingspunkter och åtgärder som identifierats, både inom och utanför organisationen, och målgruppsanpassa statistiken så att budskapet når fram till alla delar av den internationella personalstyrkan.

11. Berättelser

Använd berättelser för att illustrera värdet av datainsamling. En berättelse som vi använder handlar om hur man på en del av våra kontor och avdelningar kan leka "hitta mannen" eftersom arbetsstyrkan under en längre tid nästan uteslutande bestått av kvinnor. Sedan diskuterar vi vad detta kan bero på och vad vi kan göra åt saken. En annan berättelse handlar om vår strävan att locka fler personer med olika funktionsnedsättningar till våra projekt, vilka åtgärder som har vidtagits och varför situationen ser ut som den gör. En tredje berättelse handlar om den låga medelålder som upptäcktes i en jämställdhetsmätning på ett av våra kontor, vilket ledde till fördjupad granskning av referensdata och diskussioner om eventuella problematiska aspekter.

12. Dataskydd

Var noga med att uppfylla de juridiska krav och riktlinjer för dataskydd som gäller där mätningen utförs och se till att kunna garantera att de följs.

5. VERKTYG FÖR INTERKULTURELL KOMMUNIKATION

5.1. METOD OCH MATERIAL

British Council har genom åren bedrivit flera olika program för interkulturell kommunikation och ledarskap. De program som har varit mest användbara i utvecklingen av vår strategi för lika möjligheter och mångfald är Intercultural Navigators, som organiserades i 20 europeiska länder mellan 2009-2010, och Active Citizens som organiserats över hela världen och som genomfördes i Finland mellan 2010-2011.

Vi anser att ökade kunskaper i interkulturell kommunikation är nödvändiga för att kunna skapa mer jämställda och inkluderande kulturevenemang, eftersom inkludering framförallt handlar om att synliggöra och bemöta olika perspektiv och behov.

Interkulturell avser i detta sammanhang kultur i mycket vid bemärkelse, från breda nationella kulturer till små lokala kulturyttringar. Vi kommer alla från flera olika kulturella bakgrunder, familjekulturer, arbetskulturer, fritidskulturer, subkulturer, nationella och internationella kulturer osv. Utöver detta har vi olika roller och identiteter i olika sammanhang som dessutom förändras med tiden.

Ökad medvetenhet om den mångfald vi själva representerar gör det lättare att se och förstå den mångfald som existerar i världen. För att kunna utveckla interkulturell kompetens och öka samförståndet mellan människor måste vi därför börja med att utforska och reflektera över oss själva. Först då kommer vi att kunna förstå den komplexa värld som omger oss och vilka aspekter som påverkar vår kommunikation.

British Councils program för interkulturell kommunikation har utvecklats med den internationella metoden Appreciative Inquiry (AI). Metoden går ut på att söka, identifiera och utveckla de positiva och livgivande krafterna inom en organisation. Syftet är att utforska vad som fungerar bra och ta tillvara på de styrkor och resurser som identifieras genom att ställa olika frågor och bejaka vad för slags språk man använder. Genom att noga studera de mest inkluderande kulturevenemangen ökar förståelsen och känslan för vad vi gör rätt, istället för att fokusera på brister och problemområden. Vi upplever en stor skillnad i hur personalens resurser framträder, hur kreativiteten ökar och hur medarbetarna utvecklar sin förmåga att ta ansvar när vi använder den här metoden jämfört med när vi har använt traditionella problembaserade metoder.

Läs mer om Appreciative Inquiry här:

<http://appreciativeinquiry.case.edu>

Det finns många inspirerande exempel på hur arbetet för ökad jämställdhet och mångfald fortskrider runt om i världen. Det räcker med att studera de omfattande juridiska och statusmässiga förändringar som skett beträffande synen på kvinnor, barn, funktionshindrade och sexuella minoriteter i Europa och andra platser för att få motivation till fortsatt arbete för ett mer jämställt samhälle. Kultursektorn har ofta intagit en ledande roll i att införa nya perspektiv och tillvägagångssätt inom tjänsteindustrin. Därför är det lätt att hitta inspirerande exempel på inkluderande tjänster inom teatervärlden, musikbranschen, litteraturen, filmindustrin, festivaler och andra kulturevenemang. Konst och kultur berör själen och kärnan i vad det innebär att vara människa och öppnar upp nya vägar för ökad förståelse och interkulturell kommunikation.

Det är knappast möjligt att anpassa samtliga kulturupplevelser för alla tänkbara målgrupper. Däremot hoppas vi att de verktyg som presenteras i det här avsnittet kan inspirera till att skapa så inkluderande och tillgängliga kulturtjänster som möjligt och att färre människor hindras från att delta i kulturevenemang p.g.a. onödiga fysiska, intellektuella, kulturella eller attitydrelaterade barriärer, beroende på vem man är eller var man kommer ifrån.

Vi inleder med att presentera några verktyg för att stärka den interkulturella kompetensen. Efter det går vi in i mer detalj på hur dessa verktyg kan användas för att utforma mer inkluderande kulturevenemang.

5.2. NYFIKENHET OCH KONSTEN ATT STÄLLA FRÅGOR

Interkulturell kompetens börjar med ett intresse för att lära sig mer om de människor och den värld som omger oss. En inställning som präglas av positiv nyfikenhet är grundläggande för all interkulturell kommunikation. Varje människa är ett mysterium och utan dialog kan vi aldrig lära oss att förstå de hemligheter, idéer och berättelser vi alla bär inom oss.

En metod för att öka kompetensen i interkulturell kommunikation och ledarskap är att reflektera över vilket typ av frågor vi ställer till oss själva och andra. Frågor kan på ett enkelt och effektivt sätt leda in oss på nya spår, öppna upp nya perspektiv och bidra till en djupare förståelse för andra människor och uppfattningar. Istället för att bara ställa varförfrågor kan man använda följande typer av frågor för att fördjupa kommunikationen:

- **Hurfrågor** som är inriktade på vad som är genomförbart och vilka åtgärder som kan vidtas för att utvecklingen ska gå framåt. Exempel: *Hur kan våra tjänster bli mer inkluderande för unga? Hur kan var och en av oss göra verksamheten mer inkluderande? Hur kan vi bli bättre på att tillmötesgå äldre teaterbesökares önskemål? Hur kan vi locka fler unga män till att delta?*

- **Frågor utifrån olika perspektiv** kan bidra till nya infallsvinklar, ökad förståelse för hur olika människor upplever saker och att oväntade eller förbisedda faktorer synliggörs. Det bästa är att ställa den här typen av frågor till personer som berörs direkt eller som har erfarenheter och kunskap om en viss fråga. Exempel: *Hur skulle en femtonårig muslimsk flicka uppleva det här evenemanget? Hur skulle en rullstolsbunden person uppleva tillgängligheten för den här utställningen? Vad uppskattar eller ogillar andra personer att jag gör? Vad var det bästa med att den här konflikten uppstod? Vilka borde också involveras i det här beslutet?*
- **Optimistiska frågor** där man utgår från ett positivt resultat kan stärka tilltron till den egna förmågan och sporra till framgång. Exempel: *Vilka faktorer skulle kunna göra våra tjänster särskilt inkluderande? Vad skulle hända om den här diskussionen avslutades på ett tillfredsställande sätt? Hur skulle du värdesätta ett lyckat resultat? Vilket skulle vara den bästa lösningen för var och en av oss?*
- **Ledande frågor** kan användas för att leda in tankarna på ett visst spår och öppna upp för nya perspektiv och lösningar på olika problem och konflikter. Exempel: *Vad kommer att vara annorlunda när vi har löst den här konflikten? På vilket sätt kommer arbetsmiljön att förbättras om vi utvecklar vår kommunikationsförmåga?*
- **Engagerande frågor** skapar en känsla av delaktighet. Att fråga personer vad de tycker eller hur de ser på saker som de aldrig tidigare har tillfrågats om kan öka deras engagemang och bidra till en känsla av delaktighet och medverkan. Exempel: *Vad skulle du vilja se på teatern? Vems berättelse skulle du vilja höra? Hur anser du att man skulle kunna förbättra den här tjänsten eller lokalen?*

UPPGIFT: Vilka är de viktigaste frågorna ni behöver ställa inom er organisation för att verksamheten ska bli mer inkluderande och tillgänglig?

5.3. OMEDVETNA ANTAGANDEN

För att kunna utveckla interkulturell kompetens är det viktigt att förstå hur omedvetna antaganden påverkar våra uppfattningar och beteenden. Vilka antaganden gör vi om män, kvinnor, poliser, tonåringar, stockholmare, vegetarianer, pensionärer, polacker, cyklister, hundägare, buddhister, blonda, osv?

Antaganden är nödvändiga för att vi ska kunna förstå världen och sätta saker i sammanhang, men de kan samtidigt förhindra effektiv kommunikation och göra det svårare att se saker från nya perspektiv. Om vi blir medvetna om våra egna omedvetna antaganden och hur dessa styr vårt beteende skapar vi ett utrymme för dialog, nyfikenhet och överraskningar i mötet med andra människor. Det är verkligen överraskande att upptäcka i vilken hög utsträckning våra omedvetna antaganden styr våra tankar och handlingar!

UPPGIFT: Diskutera vilken betydelse omedvetna antaganden har för de kulturtjänster ni producerar eller för andra delar av er verksamhet beträffande:

1. målgrupper
Vilka antaganden påverkar vårt arbete med publikutveckling?
2. tillgänglighet
Vilka antaganden gör vi om exempelvis den unga publikens behov och önskemål?
3. marknadsföring och reklam
Vilka grupper tror vi känner sig inkluderade? Har vår marknadsföring och reklam fungerat eller inte? När vi den målgrupp vi vill nå?

Vilka antaganden leder till mer inkluderande tjänster?

5.4. KULTURELLA BAKGRUNDER OCH IDENTITETER

Alla människor har flera olika kulturella bakgrunder och identiteter. En del är tydliga, som kön och etnicitet, men de flesta syns inte utifrån, som t.ex. familjeband, intressen, värderingar, åsikter, religion och modersmål. Denna mångfald av identiteter och kulturella tillhörigheter står i konstant förändring i takt med att vi tar till oss nya kulturyttringar och träder in i nya roller medan vi lämnar andra bakom oss. För att kunna utveckla vår interkulturella kompetens är det viktigt att förstå den mångfald av kulturer och identiteter som vi själva representerar:

- *Vilka kulturella tillhörigheter har du och hur påverkar de ditt beteende och din syn på omvärlden?*
- *På vilket sätt påverkar dina olika identiteter ditt beteende och samspel med andra människor?*

Ju mer medvetna vi blir om det kulturella bagage och de olika identiteter vi bär på, desto lättare blir det att förstå den mångfald som omger oss och dra nytta av egna erfarenheter för att utveckla vår kommunikationsförmåga. Samtidigt ökar medvetenheten om den komplexa verklighet som omger oss och vilka faktorer som påverkar kommunikationen och samspelet mellan människor. Ett möte mellan två människor är utifrån detta perspektiv därför alltid interkulturellt.

Ökad medvetenhet om de osynliga identiteter och kulturer vi själva bär på gör det enklare att upptäcka saker som förenar oss med människor som till en början framstår som mycket olika oss själva. De flesta människor delar några identiteter och kulturer med varandra även om det kanske inte syns på utsidan.

UPPGIFT: Skriv ner några av dina olika identiteter (son, dotter, lärare, vegetarian, musikälskare, vän, kattägare, jude, etc.) och kulturella bakgrunder (i min familj har vi alltid..., i kvarteret där jag bor brukar vi..., som berlinare...). Det går också bra att göra den här övningen i grupper på exempelvis din arbetsplats.

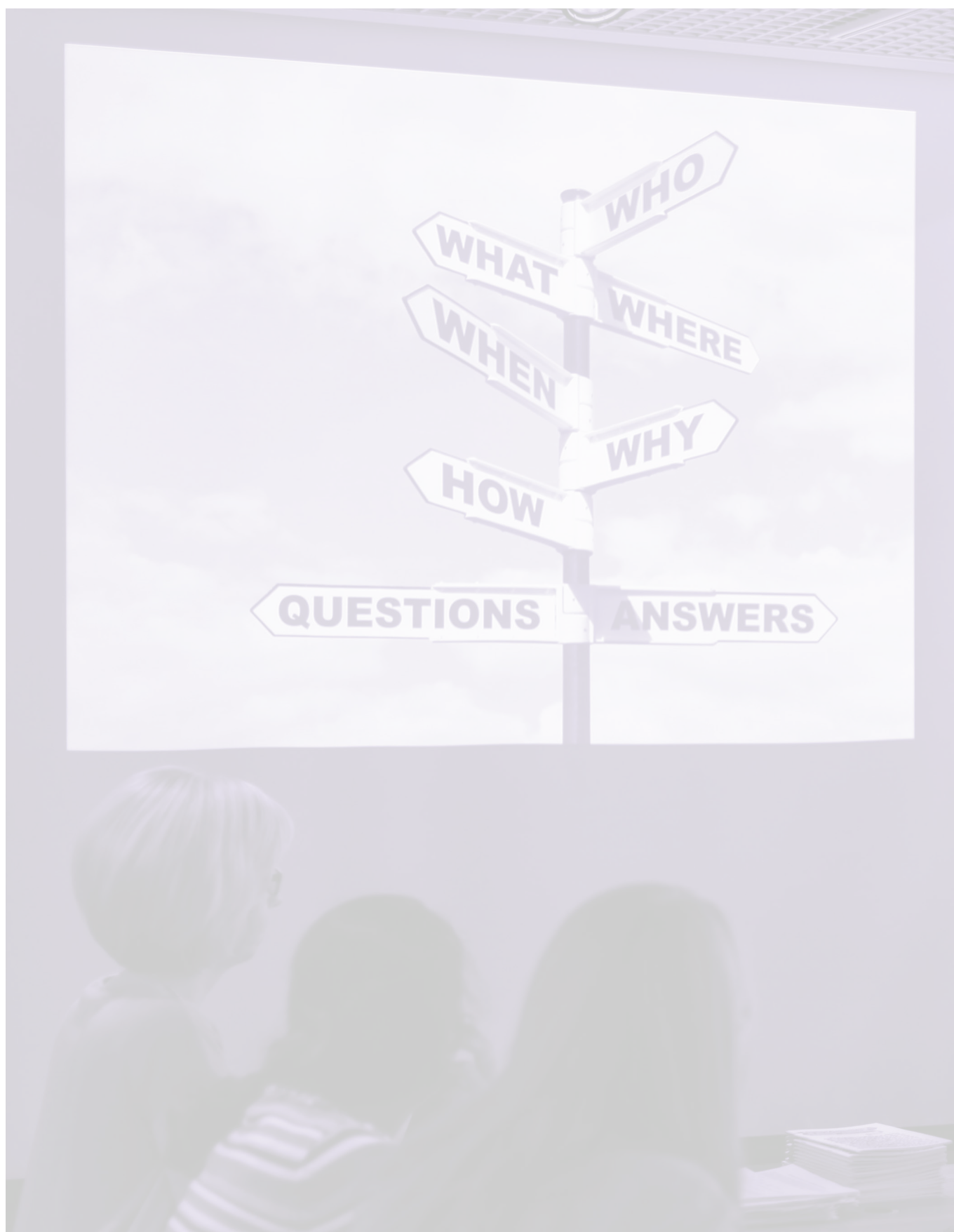
Fundera över hur din palett av kulturer och identiteter påverkar din roll som kollega och se om du upptäcker några överraskande inslag. Om övningen görs i grupp kan det vara intressant att jämföra vilka likheter och skillnader ni upptäcker om ni jämför era paletter.

5.5. HUR UPPFATTAR VI OMVÄRLDEN?

Lika viktigt som det är att öka medvetenheten om våra omedvetna antaganden, kulturella bakgrunder och identiteter är det att utforska hur vi uppfattar omvärlden och andra människor. Antaganden, kulturella bakgrunder och identiteter formar i hög utsträckning våra uppfattningar. För att utveckla den interkulturella kompetensen utifrån våra uppfattningar måste vi ställa oss själva följande frågor:

1. *Vilka saker ser, hör och noterar jag i min omgivning och hos andra människor?*
2. *Vad är det första jag lägger märke till när jag träffar en ny person?*
3. *Hur ser, hör och uppfattar andra människor mig eller den omgivning vi delar och hur vet jag det?*
4. *Vad fokuserar vi på när vi kommunicerar med andra?*
5. *Vilka signaler uppfattar vi att andra sänder ut och i vår omgivning?*
6. *Hur reagerar vi på olika egenskaper och karaktärsdrag hos andra och varför?*
7. *Vad lägger jag märke till när jag besöker ett kulturevenemang eller uppträdande?*

Ökad medvetenhet om vad vi uppmärksammar och fokuserar på, och framförallt hur andra människor uppfattar samma saker, är oerhört viktigt för att öka mångfalden av idéer och perspektiv i samhället. Olika människor kan uppfatta samma saker på vitt skilda sätt och om vi bara ser saker utifrån vårt eget perspektiv riskerar vi att gå miste om andra värdefulla infallsvinklar. Därför finns det en risk att olika projekt och evenemang blir mindre inkluderande än vad de kunde ha varit om man hade utgått från ett bredare perspektiv från början.



6. HUR MAN SKAPAR MER INKLUDERANDE KULTURTJÄNSTER

6.1. VILKEN TYP AV SPRÅK ANVÄNDER VI?

Språket har en avgörande roll i att skapa och utforma verkligheten och därför är det viktigt att fundera över hur vi talar om inkludering, jämställdhet och mångfald. Ordförrådet bidrar till att skapa en gemensam förståelse för vad vi syftar på när vi talar och hjälper oss att kommunicera tydligt och effektivt med varandra. Samtidigt är det viktigt att vara medveten om att språket är dynamiskt och att definitioner förändras med tiden på samma sätt som våra samhällen och vårt sätt att leva konstant förändras.

UPPGIFT 1: *Diskutera följande frågor:*

1. Vem definierar mångfald och jämställdhet i vårt samhälle och hur?
2. Hur definierar du dessa begrepp?
3. Hur har innebörden av dessa begrepp förändrats de senaste åren?
4. Vilka praktiska konsekvenser innebär dessa begrepp?
5. Är vi redo för omtolkningar eller nya perspektiv på dessa begrepp?
6. Hur används dessa begrepp inom den egna verksamheten?
7. Vilka konsekvenser innebär detta?

UPPGIFT 2: Analysera hur organisationen använder mångfald, jämställdhet och tillgänglighet i exempelvis marknadsföring och reklam.

UPPGIFT 3: Fundera ut ett konkret exempel på vilken betydelse ett visst ord eller en viss fras har haft inom verksamheten.

6.2 UPPMÄRKSAMMA OCH VIDGA OLIKA PERSPEKTIV

Hur uppmärksammas frågor rörande jämställdhet och inkludering inom verksamheten?

Det är viktigt att reflektera över hur väl frågor om jämställdhet och inkludering uppmärksammas inom de projekt och evenemang som arrangeras. Nyfikenhet och nyckelfrågor kan användas för att öppna upp för nya perspektiv och tillvägagångssätt redan under planeringsstadiet.

UPPGIFT: Tänk ut vilka frågor som är nödvändiga att ställa under planeringsstadiet för att resultatet ska bli mer inkluderande. Nedan följer några exempel på frågor.

1. *Vad tror du att personalens åsikter och perspektiv på jämställdhet och inkludering grundar sig på inom organisationen?*
2. *Vilken typ av människor är det som producerar kulturtjänster och vilka konsekvenser får det?*
3. *Vilken typ av människor söker sig till våra evenemang och vad kan vi lära oss av det?*
4. *Hur mycket vet vi egentligen om mångfalden inom våra målgrupper? (Tänk på människors olika identiteter och kulturtillhörigheter.)*
5. *Vad kan vi göra för att nå ut till bredare målgrupper?*
6. *Hur kan vi lära oss mer om inkludering och ökad tillgänglighet? Vem kan hjälpa oss att bredda verksamhetens perspektiv på inkludering?*
7. *Vilka grupper fokuserar vi på i våra berättelser?*
8. *Vilka röster blir hörda och hur påverkar detta våra målgrupper?*
9. *Vilka medel och kanaler använder vi för att hitta olika berättelser och röster?*
10. *Vem avgör vad och vilka som representeras och hur? Inom projekt, evenemang, marknadsföring osv.*

Det bästa är naturligtvis att skapa en så bred och representativ arbetsmiljö som möjligt men om det inte går (t.ex. inom små organisationer) kan man ta hjälp av experter utifrån. Fundera på vem eller vilka som skulle kunna bidra med nya idéer och perspektiv på hur olika projekt och evenemang kan bli mer inkluderande.

- Går det att få hjälp från någon frivilligorganisation som arbetar för en viss grups rättigheter?
- Kan de finnas potentiella experter inom våra egna målgrupper och hur kommer vi i kontakt med dem?
- Är återkopplingsprocessen lättillgänglig? Feedback kan vara mycket värdefull och bidra till ökade kunskaper om inkludering och mångfald inom verksamheten.

EXEMPEL:

Kulturredaktionen på en dagstidning skulle kunna uppmärksamma olika aspekter av mångfald och inkludering genom att arbeta med följande frågeställningar: *Vem handlar våra reportage om? Hur framställs olika typer av människor och hur påverkar det våra läsaes tankar och beteende? Speglar reportagen en bred mångfald? Vilka kulturella bakgrunder och identiteter har journalisterna? På vilket sätt är det relevant? Vilka röster kan vi ha missat och vad har det för betydelse? Hur skulle en bredare mångfald av röster och perspektiv påverka oss och våra läsare?*

6.3. HUR MAN SKAPAR MER INKLUDERANDE TJÄNSTER

För att kunna utveckla kulturtjänster som är mer inkluderande och tillgängliga är det viktigt att förstå vilka antaganden, kulturer, identiteter och uppfattningar som påverkar planeringsprocessen. Ökad förståelse är grundläggande för att vi ska kunna förändra våra interna processer så att större hänsyn tas till frågor som berör inkludering och tillgänglighet.

UPPGIFT: Använd följande frågor för att planera och organisera mer inkluderande kulturtjänster:

IFRÅGASÄTT ANTAGANDEN:

1. Vilka antaganden om inkludering och tillgänglighet utgår vi ifrån beträffande a) våra tjänster, b) våra målgrupper, c) vår organisation?
2. Hur påverkar dessa antaganden verksamhetens a) planeringsprocesser, b) tjänsteproduktion?
3. Behöver några av dessa antagande ifrågasättas?
4. Vilka antaganden utgår du själv ifrån under planeringsfasen och hur påverkar dessa antaganden resultatet?

HITTA NYA INFALLSVINKLAR:

5. Vilka aspekter av jämställdhet/inkludering/tillgänglighet uppmärksammar och fokuserar vi på inom a) evenemang, b) målgrupper, c) marknadsföring?

6. *Har vår egen syn på dessa frågor förändrats och i så fall hur och varför?*
7. *Hur ser återkopplingsprocessen ut för våra tjänster och vad kan detta få för konsekvenser?*
8. *Hur kan vi bredda perspektivet på dessa frågor inom verksamheten?*

MINA OCH ORGANISATIONENS RESURSER OCH FÖRDELAR:

9. *Hur påverkas arbetet av mina olika kulturella bakgrunder och identiteter?*
10. *Hur påverkas organisationens syn på inkludering, mångfald och jämställdhet av den interna kulturella sammansättningen?*
11. *Hur gagnas mitt och organisationens arbete med inkludering och tillgänglighet av mina och organisationens olika identiteter?*
12. *Hur kan vi på bästa sätt utnyttja vår interna mångfald för att skapa mer inkluderande tjänster?*

Glöm inte att ifrågasätta dina egna antaganden och uppfattningar!

EXEMPEL:

Det finns många exempel på hur antaganden om olika grupper påverkar planeringen av kulturprojekt och evenemang. Det har exempelvis gjorts flera försök att locka fler invandrare till operan eller teatern och när deltagandet har visat sig bli lågt förundras man över att inte ha nått ut till målgruppen. Därför är det mycket viktigt att analysera vilka antaganden man utgår från under planeringsstadiet beträffande pensionärer, invandrare, ungdomar, kvinnor, män, arbetslösa, syskadade osv., och ifrågasätta om dessa antaganden stämmer.

Dessutom representerar ovanstående grupper ofta en bred intern mångfald eftersom de personer som ingår kan vara mycket olika varandra, med olika identiteter och kulturella bakgrunder. Därför kan det vara problematiskt att försöka nå ut till dem som en enhetlig och sammanhållen grupp. **Det viktigaste är att man under planeringsstadiet kontrollerar att man inte exkluderar någon grupp.** Har vi missat att åtgärda några hinder som gör våra tjänster mindre tilltalande för vissa grupper eller försvårar deltagande?

6.4. INSPIRERANDE EXEMPEL

Lyckade exempel på metoder som fungerar kan ge inspiration till den egna verksamheten. Tveka inte att be andra organisationer om tips på hur man kan skapa tjänster och evenemang som är mer inkluderande. Om en metod har visat sig fungera är det ju bara bra om den sprids vidare!

Vi är glada att kunna presentera följande tre exempel på inkluderande kulturevenemang från Finland: Annegårdens knattebio, Runosbackens kulturmotionsslinga och Konstens natt i Helsingfors. Vi hoppas att dessa fantastiska evenemang kan bidra med mycket inspiration!

UPPGIFT: Fundera kring följande frågor när det kommer till lyckade exempel:

1. *Vad var det som gjorde det här till ett lyckat exempel? Vilka faktorer bidrog till framgången?*
2. *Hur såg planeringsprocessen ut och vilka var inblandade?*
3. *Hur vet man att projektet var lyckat eller inte?*
4. *Var kom inspirationen ifrån?*
5. *Vilken är den viktigaste lärdomen att ta med sig från det här projektet?*
6. *Hur påverkades publiken, organisatörerna och samhället av projektet?*



7. INSPIRERANDE EXEMPEL FRÅN FINLAND

7.1. ANNEGÅRDENS KNATTEBIO

Annegårdens knattebio visar inhemska och utländska kortfilmer för små barn och deras föräldrar. Verksamheten startades 2009 och drivs av Annegårdens konstcentrum som är ett konsthall för barn och unga i Helsingfors centrum.

Idén bakom knattebion är att visa kvalitetsfilmer för barn och gradvis introducera längre barnfilmer. Salongen är anpassad för små barn och bebisar och erbjuder en trygg miljö där de kan bekanta sig med filmkonsten genom noggrant utvalda filmer på olika teman. Målgruppen är barn mellan 0-3 år men även äldre barn är välkomna.

Programmet med animerade barnfilmer bygger på tio olika teman och ger de minsta barnen en möjlighet att uppleva konst, bekanta sig med olika typer av animerad film, lära sig saker om världen och dela en kulturupplevelse med andra jämnåriga.

VAD GJORDE DEN HÄR TJÄNSTEN SÄRSKILT INKLUDERANDE?

1. Biografen fick en ny målgrupp.

Hela projektet har utformats utifrån målgruppens behov och önskemål. Filmerna visar en mängd olika figurer i olika miljöer och innehåller mycket lite tal eller bara låtsasspråk. Programmets olika teman och filmer har valts ut för att passa små barn, men också för att ge den vuxna delen av publiken nya perspektiv på världen.

Det har tidigare inte funnits någon biografverksamhet för den här målgruppen och därför väckte projektet stort intresse. I anslutning till filmvisningarna arrangerades det också olika seminarier för föräldrarna i samarbete med konstmuseet Anteneum.

2. Verksamheten är lättillgänglig. För att öka tillgängligheten har knattebion utformats med både barnens och de vuxnas behov i åtanke:

Annegårdens konstcentrum, som inhyser verksamheten, är beläget i centrala Helsingfors och det är lätt att ta sig dit både kommunalt eller på andra sätt.

Besökare kan komma och gå som de vill under visningarna.

Inträdet är gratis.

Filmerna kräver inga språkkunskaper, så det är lätt för både små barn och barn med olika modersmål att följa med i handlingen.

En biografvärd är närvarande och tar hand om publiken under föreställningarna.

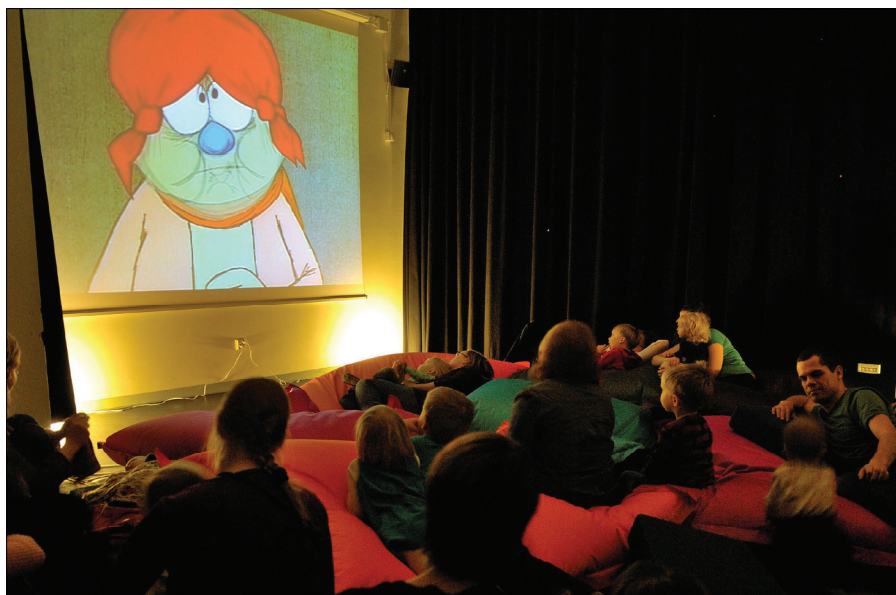
Salongen har anpassats för att vara så säker och bekväm som möjligt.

Det går bra att byta blöjor, mata, amma eller ta en tupplur under biobesöket.

Annegårdens café serverar mat och dryck i anslutning till filmvisningarna.

3. Publiken

Eftersom knattebion lockar många olika typer av besökare med olika modersmål och i olika åldrar (föräldrar, släktingar, barnvakter m.fl.) har verksamheten även blivit en plats där vuxna kan träffas och umgås spontant över kultur- och generationsgränser.



Annegårdens knattebio är tillgänglig för alla.

7.2. RUNOSBACKENS KULTURMOTIONSSLINGA

EVIVA är ett välfärdsprojekt som koordineras av Åbo stads fritidssektor och som syftar till att öka åbobornas livskvalitet genom att öka utbudet av fritidsaktiviteter fram till 2015. Ett av initiativen inom projekten är en kulturmotionsslinga som tagits fram i samarbete med Åbo konstförening och de boende i Runosbacken. Under sommaren 2012 arrangerade föreningen seminarier i "interaktiv poesi" i området, och utifrån dessa interaktiva dikter har man skapat en kulturmotionsslinga som varit öppen för allmänheten sedan januari 2013.

Åbo konstförening har själva utvecklat den här metoden för interaktiv poesi som kallas för "Ear poetry". Metoden bygger på att man skriver dikter med någon annans ord under ett möte där författaren låter samtalet styra diktens inriktning.

Poesiseminarier arrangerades i olika delar av Runosbacken och det skrevs dikter på puben, gårdsplanen, kyrkogården, i hundparken och andra platser i området. Deltagarna bestod av både boende i området och besökare i olika åldrar.

Dikterna delades sedan in i olika teman och kulturmotionsslingan skissades upp i syfte att låta besökare upptäcka området genom poesin. Utöver en karta har man även tagit fram frågekort som hjälper besökarna att studera de olika miljöerna längs slingan.

Huvudsyftet med projektet var att ge de boende en möjlighet att själva ge uttryck för hur de upplever området, att synliggöra den mångfald som finns i Runosbacken och att förbättra områdets rykte genom att skapa en lokal och interaktiv kulturupplevelse.

VAD GJORDE DEN HÄR TJÄNSTEN SÄRSKILT INKLUDERANDE?

1. Seminarierna var lättillgängliga

För att underlätta deltagande arrangerades seminarierna i befolkningens olika vardagsmiljöer. Författarna som samlade in dikterna har goda kunskaper och bred erfarenhet av hur man bemöter folk med olika bakgrunder i olika miljöer och därigenom ökade möjligheterna till spontana samtal och interaktion. Eftersom författarna besökte området två gånger i veckan under en längre tid blev de boende vana vid deras närvaro, vilket ledde till att även mer tillbakadragna och introverta personer kände sig bekväma att delta i lite interaktivt diktskapande.

2. Seminarierna ökade känslan av inkludering

Projektet gav invånarna en möjlighet att dela med sig av sina upplevelser och tankar om området med den bredare allmänheten, samtidigt som processen ingav en känsla av delaktighet och inkludering. Dikterna innehöll ofta direkta citat från samtalen med invånarna vilket ytterligare stärkte känslan av delaktighet, eftersom deras egna röster tydligt kan höras i texterna.

3. Kulturmotionsslingan kan besökas på flera olika sätt

Det finns flera olika rutter på kulturmotionsslingan och vissa är mer lättillgängliga än andra. Man kan välja att gå hela slingan, som är tio kilometer lång, eller bara besöka valda delar utifrån de teman man är mest intresserad av.

Mer information hittar du här:

<http://www.turku.fi/Public/default.aspx?nodeid=18334&culture=sv-FI&contentlan=3>



TURUN KAUPUNKI/EVIA/TOIMINTOJELMA

Under sommaren 2012 samlades in minnen, berättelser och erfarenheter från invånarna i Runosbacken för en kulturmotionskarta i Korvarunosmäki-workshopar av Åbo Ordkonstförening. I bilden konstnär Jasmine Westerlund håller på att skapa ett poesiporträtt.

7.3. KONSTENS NATT

Konstens natt är stort kulturevenemang som arrangeras årligen i många finska städer. Första gången det organiserades var 1989 i Helsingfors och Åbo. I Helsingfors ingår evenemanget som en del av Helsingfors festspel.

Vem som helst kan bidra med programpunkter till Konstens natt förutsatt att man har anmält vad man tänker göra på förhand. Många museer och gallerier har öppet; bibliotek, bokaffärer och caféer arrangerar olika aktiviteter och performans; och gator och torg förvandlas över en natt till scener för konstnärliga framträdanden och experiment.

VAD GÖR DEN HÄR TJÄNSTEN SÄRSKILT INKLUDERANDE?

1. Målgruppen är stor och speglar en bred mångfald. Omkring 50 000 besökare deltar varje år i olika kulturevenemang under Kulturens natt i Helsingfors. Eftersom det arrangeras aktiviteter över hela Helsingfors lockar evenemanget besökare från stadens alla håll och kanter. Både barnfamiljer, ungdomar, pensionärer, män och kvinnor, minoriteter och personer med vitt skilda bakgrunder och identiteter lockas att delta.
2. En av de absolut största fördelarna med Kulturens natt, och som gör det till ett särskilt inkluderande evenemang, är att många olika individer och grupper bidrar till programmet med egna aktiviteter. Detta innebär att man kan ta hänsyn till många olika målgruppers behov och önskemål.
3. Det är fritt inträde till samtliga aktiviteter och därför kan alla delta på lika ekonomiska villkor.



SIMO KARISALO

Konstens natt 2012.

4. Vem som helst kan arrangera programpunkter eller uppträdanden, vilket innebär att både artisterna och publiken speglar en bred mångfald.
5. Programmet innehåller många interaktiva evenemang och aktiviteter för lokal stadsutveckling. På så sätt utgör besökarna en förutsättning för många aktiviteter.
6. Kulturaktiviteter arrangeras i många olika delar av staden och man behöver inte ta sig in till centrala Helsingfors för att kunna ta del av Kulturens natt.
7. Tillgängligheten kan variera beroende på var olika evenemang arrangeras men de flesta aktiviteterna arrangeras på offentliga platser med god tillgänglighet.

SIMO KARSALO



Helsingfors festspels program under Kulturens natt 2012:

Under Kulturens natt 2012 genomförde Helsingfors festspel ett stadsevenemang med titeln Domino. Evenemanget lockade ut 20 000 helsingforsbor på gatorna och föregicks av en omfattande planeringsprocess som pågick över hela staden. Målsättningen var att förena olika stadsdelar och deras invånare genom att tillsammans bygga ett gigantiskt dominospel, bestående av flera kilometerlånga rader av betongblock, som sträckte sig från förorterna och skärgården till innerstaden.

Dominoprojektet var gratis och öppet för alla att delta i, och vem som helst kunde ta del i byggandet av en sträcka. Deltagande i projektet förutsatte inga språkkunskaper eller andra färdigheter, vilket gjorde att evenemanget lockade deltagare i alla åldrar och med olika bakgrunder.

Dominoprojektet har ursprungligen skapats av British Station House Opera och ArtsAdmin från Storbritannien. Helsingfors festspel genomförde projektet i samarbete med dagstidningen Helsingin Sanomat.

8. OM OSS

Jane Franklin är biträdande chef på avdelningen för jämställdhet och mångfald på British Council i Storbritannien, där hon har arbetat sedan 1995. Hennes ansvarsområde är att ta fram strategiska jämställdhets- och mångfaldsplaner, samt att utveckla metoder för implementering. Hon har en magisterexamen i jämställdhet och mångfald, och under våren 2013 arrangerade hon seminarier om British Councils jämställdhetsarbete i Storbritannien, och hon har skrivit kapitel 3 och 4 i handboken.

Hanna Klinge är landschef på kontoret i Helsingfors och har arbetat på British Council sedan 2008. Hon har utvecklat ett flertal utbildningsprogram och samhällsprojekt, och har ofta valt att fokusera på interkulturell kommunikation och jämställdhet i sitt arbete. Hennes senaste initiativ är projektet "Equality at the Core of Cultural Services", där hon även fungerat som koordinator. Hanna har en magisterexamen i kulturvetenskap från Helsingfors universitet.

Maria Lyytinen arbetar som översättare, facilitator i interkulturell kommunikation och engelsklärare i Helsingfors. Hon har under flera år samarbetat med British Council inom olika projekt i interkulturell kommunikation, både som facilitator och innehållsproducent. Under våren 2013 arrangerade hon seminarier i interkulturell kompetens, inom ramen för British Councils jämställdhetsprojekt Equality at the Core of Cultural Services, och hon har skrivit de avsnitt som behandlar ämnet i den här handboken (kapitel 5, 6 och 7). Hon har även översatt handboken till finska och hjälpt till med den engelska översättningen.

—

British Council är Storbritanniens internationella organisation för kulturella relationer. Vi bedriver verksamhet i över 100 länder i syfte att skapa förståelse och förtroende mellan människor, samhällen och länder.

Våra 7 000 anställda (varav ca 2 000 är lärare) arbetar med tusentals experter och beslutsfattare, och miljoner ungdomar varje år genom att erbjuda olika kulturupplevelser, språkkurser, utbildningsprogram och samhällsprojekt.

British Council är en brittisk välgörenhetsorganisation som regleras av Royal Charter. Det statliga stödet utgör mindre än 25 % av organisationens totala omsättning, som förra året uppgick till 781 miljoner brittiska pund (ca 1,1 Mdr SEK). Resten av intäkterna kommer från vår utbildningsverksamhet och olika samarbeten med privata och offentliga aktörer. Allt arbete vi gör är för välgörande ändamål och i syfte att bidra till ökat internationellt välstånd och samförstånd.



© British Council 2013

British Council är Storbritanniens internationella organisation för kulturella relationer och utbildningsmöjligheter.

www.britishcouncil.org