



e d
—
o

KOHTI YHDENVERTAISEMPIA KULTTUURIPALVELUITA

SISÄLLYS

1. ALUKSI 3

2. JOHDANTO 4

3. MITEN LUODAAN YHDENVERTAISUUSSTRATEGIA 6

- 3.1. Kieli ja käsitteet **6**
- 3.2. Miksi panostaa organisaation yhdenvertaisuuteen **7**
- 3.3. Yhdenvertaisuuden osa-alueet **8**
- 3.4. Tarvitaan johdonmukaisuutta **9**
- 3.5. Sisäinen muokkaa ulkoista **12**

4. TYÖKALUJA VALTAVIRTAISTAMISEEN 14

- 4.1. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi **14**
- 4.2. Arviointityökalut **16**
- 4.3. Yhdenvertaisuuskartoitus **17**

5. KULTTUURIENVÄLISEN VUOROVAIKUTUKSEN TYÖKALUPAKKI 20

- 5.1. Taustasta ja metodologiasta **20**
- 5.2. Uteliaisuus & kysymisen taito **21**
- 5.3. Oletusten armoillako? **22**
- 5.4. Kulttuuri- ja identiteettipaletti **23**
- 5.5. Miten hahmotamme maailmaa **24**

6. KOHTI YHDENVERTAISEMPIA KULTTUURIPALVELUITA 26

- 6.1. Miten puhua yhdenvertaisuudesta **26**
- 6.2. Kohti uusia näkökulmia **27**
- 6.3. Suunnittelulla lisää yhdenvertaisuutta **28**
- 6.4. Oppia hyvistä käytännöistä **30**

7. INNOSTAVIA ESIMERKKEJÄ SUOMESTA 32

- 7.1. Esimerkki 1. Annantalon Naperokino **32**
- 7.2. Esimerkki 2. Runosmäen kulttuurikuntoilureitti **34**
- 7.3. Esimerkki 3. Taiteiden yö **36**

8. TIETOA MEISTÄ 38

EO&D-tunnuksen ja visuaalisen ilmeen suunnittelu:
Hahmo Design Oy
Taitto: Juha Peltomaa
Toimittanut: Jaana Eskola
Käännös: Maria Lyytinen
Kannen kuva: Mat Wright
Työpajojen kuvat: Rita Miklán
Paino: Unigrafia Oy, Helsinki

1. ALUKSI

Britanniaa ja muuta Eurooppaa yhdistävät samat haasteet – yhä jatkuva talouskriisi, demografiset muutokset siirtolaisuuden ja väestön ikääntymisen myötä, ja näiden seurauksena hyvinvointivaltion ja julkisten palvelujen murros. Samalla kuitenkin universaaleihin ihmisoikeuksiin pohjautuva arvopohja saa edelleen laajaa kannatusta; väheneviä resursseja halutaan jakaa oikeudenmukaisesti ja reilusti. Ymmärretään, että yhdenvertaisuus, rikas monimuotoisuus, ja kaikkien mukaan ottaminen todella lisäävät yhteistä hyvää.

British Council on Britannian kansainvälinen kulttuurisuhdeorganisaatio, jonka keskeisenä tavoitteena on luottamuksen ja ymmärryksen lisääminen. Yhdenvertaisuus, erilaisuuden kunnioittaminen ja vuorovaikutuksen lisääminen ovat kaiken toimintamme ytimessä. Yhdenvertaisuustyö ja kulttuurisuhdetyö eivät vain kulje ystävinä käsi kädessä, ne ovat kuin siamilaiset kaksoiset, jotka jakavat yhteisen sydämen ja hengittävät samoilla keuhkoilla. Parhaimmillaan yhdenvertaisuus on osa organisaation DNA:ta, ei niinkään rintanappi tai kampanjaviiri.

”Yhdenvertaisuus kulttuuripalvelujen ytimessä” -hankkeessa halusimme tarkastella niitä keinoja ja ratkaisuja, joita Britanniassa ja Suomessa on kehitetty erityisesti kulttuuripalvelujen saavutettavuuden lisäämiseksi. Miten valtava määrä kekseliäisyyttä, ratkaisukykyä ja luovuutta on jo valjastettu kaikille soveltuvien, avointen kulttuuripalvelujen toteuttamiseen! Paljon on jo tehty ja vielä voidaan tehdä enemmän.

Saimme projektille taloudellista tukea Suomen opetus- ja kulttuuriministeriöltä, josta olemme hyvin kiitollisia. Lisäksi olemme saaneet korvaamattonta tukea useilta kulttuurialan osaajilta suunnitellessamme hankkeen sisältöä. Aivan erityisesti haluan kiittää työpajoihin osallistuneita suomalaisen kulttuurikentän huippuammattilaisia heittäytymisestä keskusteluun, valmiudesta jakaa ja ottaa vastaan.

Kokosimme ”Yhdenvertaisuus kulttuuripalvelujen ytimessä” -hankkeen sisällöt täksi tiiviiksi opaskirjaseksi. Toivon, että se tarjoaa lukijalle paitsi joitakin konkreettisia välineitä yhdenvertaisuuden valtavirtaistamiseen, myös oivalluksen ja innoituksen kokemuksia.

Hanna Klinge
Maajohtaja
British Council Finland

2. JOHDANTO

Hankkeen sisältö rakentuu kahdelle British Councilin pitkään kehittämälle osaamisalueelle, jotka täydentävät toisiaan. Näistä ensimmäinen on organisaation ja sen tuottamien palveluiden ja tuotteiden inklusiivisuutta ja yhdenvertaisuutta lisäävät työkalut ja menetelmät. Niiden tehokas toimeenpano, henkilöstön ja asiakaskunnan motivointi ja mukaan ottaminen taas onnistuvat asianmukaisten johtamis- ja vuorovaikutustaitojen avulla.

British Council on määrätietoisesti rakentanut omaa yhdenvertaisuusmalliaan 12 vuotta. Yhdenvertaisuus on yhtä erottamaton osa organisaation sisäisiä rakenteita kuin myös ulospäin suuntautuvia palveluita ja tuotteita kaikissa 110 maassa, joissa toimimme. Organisaation pitkäjänteinen sitoutuminen tavoitteeseen rakentaa kansainvälistä luottamusta ja ymmärrystä näkyy siis strategisena lähestymisenä yhdenvertaisuuskysymyksiin kaikessa mitä teemme.

Hankkeen toinen sisältöalue, vuorovaikutus- ja johtamistaidot, on myös pitkän kehitystyön tulosta. British Council on vuodesta 2006 pyörittänyt mittavia kansainvälisiä koulutusohjelmia, joiden puitteissa on koulutettu jo tuhansia johtajia ja tulevaisuuden vaikuttajia.

Yhdenvertaisuus kulttuuripalvelujen ytimessä -hankkeessa nämä kaksi osa-aluetta tuotiin ensimmäistä kertaa yhteen. Ennen työpajojen sisällön suunnittelua haastattelimme suomalaisia kulttuurialan ammattilaisia kymmenestä organisaatiosta vaihdellen kansallisista mummiteista pieniin järjestöihin toimiviin taideinstituutioihin. Näiden haastattelujen pohjalta saatoimme hahmotella kuvaa suomalaisen kulttuurikentän tarpeista ja toiveista yhdenvertaisuusosaamisen suhteen ja kohdentaa sisällöt siten, että ne olivat juuri täällä relevantteja ja kiinnostavia.

Molemmista teemoista päätettiin rakentaa oma täyden työpäivän mittainen moduulinsa, joka toistettiin samansisältöisenä kolme kertaa. Helmi-maaliskuussa 2013 järjestimme Helsingissä siis yhteensä kuusi työpajaa, joihin osallistui kuutisenkymmentä kulttuurialan ammattilaista. Mukana oli johtajia, tuottajia sekä yleisötyöstä vastaavia osaajia useilta eri taiteen aloilta sekä hallinnosta. Lähes kaikki osallistuivat molempiin moduuleihin, joista ensimmäiset vuorovaikutustaitoihin ja monimuotoisuuden tunnistamiseen keskittyvät työpajat tuotti ja fasilitoi Maria Lyytinen. Jälkimmäisessä moduulissa keskityimme brittikontekstiin ja British Councilin omiin välineisiin ja menetelmiin. Nämä työpajat suunnitteli ja veti British Councilin oma asiantuntija Jane Franklin.

Tämä opaskirjanen on rakennettu sisällöllisesti työpajojen materiaalien pohjalta. Rakenne on heitetty ylösalaisin siinä mielessä, että aloitamme esittelemällä British Councilin kehittämiä välineitä yhdenvertaisuuden valtavirtaistamiseen. Luvussa 5 tutustumme keskeisimpiin vuorovaikutusmenetelmiin, joiden avulla yhdenvertaisuustyön suunnittelu ja johtaminen organisaatiossa helpottuu ja tehostuu.

Kirjasen lopussa, luvussa 7, esittelemme työpajoissa esitellyistä hyvistä käytännöistä kolme. Saimme kuulla lukuisia innovatiivisia esimerkkejä siitä, miten avoimia ja yhdenvertaisia kulttuuripalveluja Suomessa toteutetaan. Tähän julkaisuun mahtui valitettavasti vain näin pieni otos mukaan. Lämmin kiitos Helsingin kaupungin kulttuurikeskuksen Annantalolle, Helsingin Juhlaviikoille sekä Turun vapaa-aika- ja kulttuuritoimelle yhteistyöstä!

Hanna Klinge



Jane Franklin kertoi Britannian tilanteesta ja British Councilin yhdenvertaisuustyökaluista ja -menetelmistä.

3. MITEN LUODAAN YHDENVERTAISUUS- STRATEGIA

Monet työelämän toimijat ovat nykyään yhä kiinnostuneempia yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden eri puolista. Toisinaan koetaan, että henkilöstön tulisi olla rakenteeltaan enemmän paikallisen väestön kaltaista, toisaalta taas kaivataan monimuotoisempia yleisöjä. Joskus yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen halutaan panostaa syistä, joita ei täysin ymmärretä. Meidän näkemyksemme on, että yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen voidaan paneutua parhaiten strategisen lähestymistavan avulla. Tässä luvussa pyritäänkin antamaan työkaluja yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusstrategian kehittämiseen.

Strateginen lähestymistapa takaa yleensä onnistuneemman lopputuloksen: yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus on syytä juurruttaa yrityksen koko organisaation strategiaan sen sijaan, että niitä hyödynnettäisiin vain tilapäisinä lisäelementteinä liiketoiminnassa¹.

3.1. KIELI JA KÄSITTEET

Kieli ja käsitteet ovat tärkeitä, kun luodaan yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusstrategiaa. Mitä valituilla käsitteillä tarkoitetaan ja mihin niiden toivotaan pureutuvan? British Councilissa olemme päätyneet seuraavanlaisiin määritelmiin taustatyön, arvioinnin ja tärkeiden yhteistyökumppaneidemme kanssa käytyjen keskustelujen kautta:

Yhdenvertaiset mahdollisuudet (Equal Opportunities) tarkoittavat sitä, että ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti, esteitä poistetaan ja epäkohtia korjataan, jotta heikommassa asemassa olevat ihmisryhmät saavat yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua täysipainoisesti työelämään ja yhteiskuntaan.

Moninaisuus/Monimuotoisuus (Diversity) tarkoittaa sitä, että arvostetaan ihmisten ainutlaatuisuutta ja sitä, että meissä on monia näkyviä ja näkymättömiä eroja ja yhtäläisyyksiä. British Council lähestyy moninaisuutta pohtimalla, miten ihmisten välistä erilaisuutta ja samankaltaisuutta voidaan hyödyntää parhaiten sekä organisaatioiden että koko yhteiskunnan yhteiseksi hyväksi.

Osallisuus (Inclusion) -käsitettä käytetään erityisesti englannin kielessä yhä enemmän tasa-arvon (equality) ja/tai moninaisuuden rinnalla tai sijaan. Yksi syy tähän on, että käsite kuvastaa sitä pyrkimystä, johon yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämällä pyritään, – työelämään ja

¹ Department for Business Innovation and Skillsin julkaisu *The Business Case for Equality and Diversity – A survey of the Academic Literature*, 2012

yhteiskuntaan, jossa kaikki ovat osallisia, eikä kukaan koe jäävänsä syrjään esimerkiksi siksi, että kuuluu johonkin vähemmistöön.

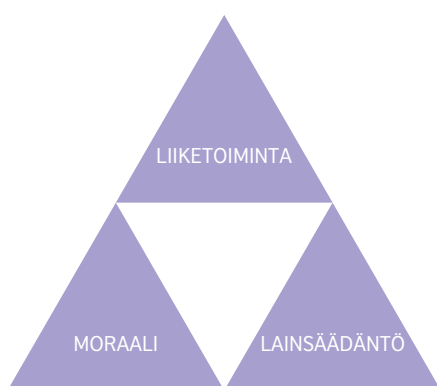
Positiivinen erityiskohtelu (*Positive action*) tarkoittaa toimintaa, jolla pyritään aktiivisesti työskentelemään niiden ryhmien hyväksi, jotka ovat eriarvoisessa asemassa suhteessa muihin, kannustamalla heitä ja suomalla heille mahdollisuuksia parantaa asemaansa.

Olemme vahvasti sillä kannalla, että yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja moninaisuuden välillä on merkittäviä eroja, että ne ovat toisistaan riippuvaisia ja että yhdessä ne edistävät kaikkien ihmisten osallisuutta.

Kun keskeiset käsitteet ja niiden määritelmät on yhdessä sovittu ja ymmärretty organisaation sisällä, on hyvä pohtia, miten ne soveltuvat organisaation laajempiin tavoitteisiin. **Mikäli organisaation tehtävä, arvot ja tavoitteet ovat linjassa yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kanssa, jälkimmäisiin on helpompi pureutua, koska yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden periaatteet sopivat yhteen organisaation pyrkimysten kanssa.**

British Councilin tavoitteena on luoda mahdollisuuksia eri maista ja kulttuureista tuleville ihmisille työskennellä yhdessä ja oppia toisiltaan ja rakentaa sitä kautta luottamusta. Me nimitämme tätä toimintaa kulttuurisuhteiden hoitamiseksi. Työskentelemme yli sadassa maassa ja toimiaksemme tehokkaasti työmme tulee mielestämme selvästi osoittaa, että olemme sitoutuneita noudattamaan yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden periaatteita (ks. käsitteiden määritelmät edellä).

3.2. MIKSI PANOSTAA ORGANISAATION YHDENVERTAISUUTEEN



Organisaation sitoutumista yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen voidaan perustella esimerkiksi kolmella eri tekijällä, jotka liittyvät vahvasti toisiinsa: **moraalisella, lainsäädännöllisellä ja liiketoiminnallisella tekijällä.**

Monimuotoisuuden **moraalinen** (joskus myös eettinen) näkökulma liittyy yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen, ihmisoikeuksiin ja ihmisten kunnioittavaan kohteluun, joita voi perustella yksinkertaisesti sillä, että ne ovat moraalisesti oikein.

Lainsäädännöllistä näkökulmaa muovaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö, jotka turvaavat ihmisten oikeuksia työpaikalla tai yhteiskunnassa yleisesti. Ihmisten epäoikeudenmukainen kohtelu voi siis olla lainvastaista.

Liiketoiminnallinen näkökulma muodostuu niistä konkreettisista eduista, jotka saavutetaan monimuotoisuuden tehokkaalla johtamisella. Edut voivat olla sekä suoria että epäsuoria.

Monimuotoisuuden tehokkaan johtamisen liiketoiminnalliset edut voivat olla merkittävät. Niillä voi olla vaikutusta nykyisiin ja tuleviin työntekijöihin, yleisöihin, yhteistyökumppaneihin, asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin. Tässä on listaa muutamista yleisesti tunnetuista liiketoiminnallisista eduista:

- Silloin kun työntekijät tuntevat saavansa arvostusta ja voivat olla työpaikalla omana itsenään joutumatta peittelemään erilaisia puolia elämästään, he ovat motivoituneempia tekemään enemmän töitä, pysymään lojaaleina työpaikkaansa kohtaan ja tuomaan luovasti ja avoimesti esille uusia ideoita tai erilaisia näkemyksiä ongelmatilanteiden purkamiseen tai työkuulttuurin parantamiseen.
- Kun työnhakijat kokevat, että työnantaja on sitoutunut yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden vaalimiseen, myös hakijajoukko laajenee ja moninaistuu. Isossa-Britanniassa monet työnhakijat pitävät työntajan sitoutumista yhdenvertaisuuteen tärkeänä kriteerinä etsiessään työpaikkaa.
- Kun asiakkaat kohtaavat yrityksen, joka ymmärtää sellaisia monimuotoisuuden puolia, jotka asiakkaalle ovat tuttuja tai omakohtaisia, yhteistyö tuntuu heistä todennäköisesti luontevammalta ja he suosittelevat yritystä mielellään myös ystävilleen ja muille verkostoilleen. Asiakkaiden tuki ja uskollisuus voivat olla todella arvokkaita voimavaroja.
- Monet rahoittajatahot ja/tai sidosryhmät ja yhteistyökumppanit työskentelevät mieluummin sellaisten organisaatioiden kanssa, jotka voivat osoittaa olevansa sitoutuneita yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden periaatteisiin. Toisinaan rahoittajan/sidosryhmän/yhteistyökumppanin on itse sitouduttava noudattamaan tiettyjä yhdenvertaisuuden velvoitteita, mikä puolestaan vahvistaa niiden halukkuutta työskennellä organisaatioiden kanssa, jotka myös jo valmiiksi edistävät samoja asioita.
- Organisaation maine voi parantua huomattavasti, jos se tulee tunnetuksi siitä, että se on sitoutunut yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseen. Vastaavasti organisaation maine voi kärsiä merkittävästi, mikäli yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden periaatteita ei noudateta tai jos tiedetään, että organisaatio on toiminut epäoikeudenmukaisesti tai rikkonut lakia.

Kun organisaatiossa ymmärretään selvästi, miten moraalinen, lainsäädännöllinen ja liiketoiminnallinen näkökulma soveltuvat yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden johtamiseen, organisaation toiminta näillä alueilla vahvistuu ja muodostuu johdonmukaisemmaksi.

3.3. YHDENVERTAISUUDEN OSA-ALUEET

Yhdenvertaisuuskysymysten kenttä laajenee jatkuvasti ja monimuotoisuuden alueella uutta tulee vielä enemmän. **Kannattaakin päättää, mihin yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden osa-alueisiin panostetaan eniten, sillä resursseja on rajallisesti.**

British Councilissa keskitymme seitsemään yhdenvertaisuuden keskeiseen osa-alueeseen. Usein organisaatiot keskittyvät kahteen (monesti sukupuoleen ja vammaisuuteen) tai kolmeen (sukupuoleen, etnisyyteen ja vammaisuuteen tai sukupuoleen, vammaisuuteen ja seksuaaliseen suuntautumiseen). Kun päätetään, mihin osa-alueisiin panostetaan erityisesti, voidaan toimia tehokkaammin ja välttää turhaa hajontaa.

British Councilin seitsemän yhdenvertaisuuden osa-aluetta ovat:

- ikä (lapset, nuoret, aikuiset, ikäihmiset)
- vammaisuus (fyysinen, aisteihin liittyvä, oppimiseen liittyvä tai henkinen)
- etnisyys (sekä etniset vähemmistöt että enemmistöt)
- sukupuoli (miehet, naiset, transsukupuoliset ja intersukupuoliset)
- uskonto/vakaumus (uskontoa harjoittavat ja harjoittamattomat)
- seksuaalinen suuntautuminen (homot, lesbot, biseksuaalit ja heteroseksuaalit)
- työn ja muun elämän yhteensovittaminen (Kaikilla meistä on monenlaisia vastuita ja kiinnostuksenkohteita työelämän ulkopuolella. Näiden ja palkallisen työn yhteensovittaminen luo edellytykset hyvälle ruumiin ja mielen terveydelle.)

3.4. TARVITAAN JOHDONMUKAISUUTTA

Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden johtamista kannattaa lähestyä johdonmukaisesti. Valtavirtaistamista näillä alueilla tuskin saavutetaan, jos ainoastaan määritellään ne osa-alueet, joihin keskitytään, ja sitten kehitellään hankkeita jokaiselle osa-alueelle erikseen. Valtavirtaistaminen on British Councilin yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusstrategian kulmakivi. Tarkoitus on tuoda yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus osaksi kaikkea toimintaamme joka tasolla. Ne pitää juurruttaa työhömmä ja se taas edellyttää, että vaatimustasosta, tärkeysjärjestyksistä, roolijaosta ja vastuista on organisaatiossamme oltava selvä yhteisymmärrys.



British Councilissa on laadittu kaksi keskeistä asiakirjaa, jotka avaavat ja selittävät strategiaamme: British Councilin yhdenvertaisia mahdollisuuksia koskeva linjaus (*Equal Opportunities Policy*) ja monimuotoisuusstrategia (*Diversity Strategy*). Isossa-Britanniassa monilla organisaatioilla on oma yhdenvertaisuutta koskeva linjauksensa. Siinä määritellään, mihin yhdenvertaisuudella viitataan ja mitkä organisaation vastuut, vaatimustaso ja yleiset ohjeistukset sitä koskien ovat. Yhdenvertaisuuslinjausta tukemaan kannattaa harkita myös monimuotoisuusstrategian luomista.

British Councilin monimuotoisuusstrategiassa selitetään, miten yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus ovat sidoksissa toisiinsa, ja millaisin toimenpitein organisaation sitoutuminen näihin periaatteisiin viedään käytännön tasolle. Strategisia tavoitteita on kolme ja ne ovat linjassa moninaisuuden valtavirtaistamispyrkimyksiemme kanssa:

- Osaamisen ja johtajuuden kehittäminen
 - > Organisaatiossa on monenlaista ja monentasoista johtajuutta. Varsinkin ylemmän tason johdolla on keskeinen rooli monimuotoisuuden edistämisessä ja maineemme ja vaikuttavuutemme parantamisessa. Sen tähden haluammekin kannustaa ja kehittää sitoutumista tavoitteisiin sekä roolimalleja ja osaamista, mikä koskee myös korkeampaa johtoa. Tämän toiminnan tuloksena saamme varmempia ja osaavampia johtajia (erityisesti korkeisiin asemiin), jotka pystyvät edistämään monimuotoisuutta olennaisena osana kulttuurisuhteiden hoitamista.
- Osallisuuden edistäminen
 - > Monimuotoisuuden vaaliminen johtaa osallisuuden lisääntymiseen. Aiomme esimerkiksi lisätä ja parantaa naisten asemaa korkeilla johtopaikoilla ja joissain tapauksissa miesten asemaa sekä etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien ja vammaisten henkilöiden asemaa osana työyhteisöämme ja toimintaamme yleisesti. Pyrimme myös vaalimaan sellaista työkulttuuria, jossa yhteistyökumppanimme ja kanssamme tekemisissä olevat tahot kokevat saavansa arvostusta ja kokevat voivansa olla omana itsenään joutumatta pelkäämään syrjintää. Näiden toimien avulla syntyy organisaatio- ja osallistujaprofiili, joka vastaa ympäröivää yhteiskuntaa. Lisäksi aliedustetut ryhmät saavat paremmat mahdollisuudet osallistua toimintaamme sekä sisäisesti että ulkoapäin.
- Suoritusten, vaikuttavuuden ja lainsäädännön noudattamisen mittaaminen ja arviointi
 - > Jotta voimme punnita tehokkuuttamme ja vaikuttavuuttamme, meidän on arvioitava omaa toimintaamme ja selvitettävä, miten hyvin onnistumme olemaan johtavia edelläkävijöitä yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden saroilla kansainvälisesti. Sitä varten tarvitsemme keinoja, joilla voimme mitata tavoittelemamme panoksen ja vaikutuksen laajuutta ja laatua. Lisäksi huolehdimme siitä, että täytämme lainsäädännölliset velvoitteemme. Näiden tuloksena toimintamme paranee omien monimuotoisuutta koskevien laatuvaatimustemme mukaisesti, jotka on luotu brittiläisten ja kansainvälisten vertailukriteereiden (benchmarkingin) pohjalta, täytämme lainsäädännölliset velvoitteemme ja monimuotoisuuden riskien hallinta paranee.

Kaikki yhdenvertaisuustyömme edistää jotakin näistä tavoitteista.

OHJEITA YHDENVERTAISUUSLINJAUKSEN LAATIMISEEN

British Councilin linjauksen pohjalta, joka löytyy internetistä osoitteesta http://www.britishcouncil.org/eopolicy_web.doc

1. Kannattaa aloittaa laatimalla julkilausuma. Siinä sitoutuminen yhdenvertaisuuden periaatteisiin yhdistetään organisaation missioon/toiminta-ajatukseen.
2. Yhdenvertaisuuslinjaus ja julkilausuma tuovat selvästi esille, miten yhdenvertaisuuteen sitoutumista sovelletaan organisaation toiminnassa, keitä se koskee (esimerkiksi henkilöstöä, ulkopuolisia asiantuntijoita, alihankkijoita, kolmansia osapuolia, asiakkaita ja osallistujia) ja miten se tuodaan johdon tasolta koko organisaatioon.
3. Yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen sitoutumisen tulisi perustua organisaation keskeisiin arvoihin ja tämä yhteys pitäisi voida osoittaa organisaation linjauksissa.
4. Mitä paikallinen lainsäädäntö määrää syrjinnän suhteen? Kansainvälisten organisaatioiden ja tiiviisti kansainvälistä yhteistyötä tekevien osalta linjauksissa on hyvä mainita muukin kuin oman maan lainsäädäntö.
5. Kerro linjauksessa myös syrjinnästä ja siitä, millä toimenpiteillä organisaationne aikoo puuttua syrjintään käytännössä (esim. positiivisen erityiskohtelun ja rekrytointi- ja valintamenettelyn kautta sekä suorituksen johtamisen saralla).
6. Viittaa linjauksessa jokaiseen moninaisuuden osa-alueeseen, joihin organisaationne erityisesti panostaa. British Councilin kohdalla näitä ovat ikä, vammaisuus, sukupuoli (myös transsukupuolisuus), etnisyys, uskonto tai vakaumus, seksuaalinen suuntautuminen ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen.
7. Mainitse myös organisaationne linjauksista suhteessa muihin tärkeisiin asioihin, kuten palkkatasa-arvoon, työpaikkakiusaamiseen tai häirintään ja epäkohtien esille nostamiseen.
8. Mainitse organisaation valitusmenettelystä tilanteissa, joissa henkilöstöön kuuluva kokee tulleen kohdelluksi tavalla, joka ei vastaa organisaation linjauksia.
9. Lisäksi on hyvä mainita jotakin siitä, miten linjauksista organisaatiossa tiedotetaan ja miten niiden noudattamista valvotaan ja arvioidaan.
10. Tee selväksi jokaisen yksittäisen työntekijän velvollisuudet suhteessa linjauksen noudattamiseen, ja pidä erityisesti huoli siitä, että organisaation korkein johto tukee ja toteuttaa linjauksia.

3.5. SISÄINEN MUOKKAA ULKOISTA

On olemassa selvää näyttöä siitä, että johdonmukainen ja tehokas panostaminen yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen alkaa organisaation sisältä ja keskittyy aluksi omiin toimintatapoihin.

- **Liiketoimintaa voi parantaa sisältäpäin** kehittämällä yrityksen tai organisaation omia rakenteita ja toimintoja. Moninainen henkilöstö tuo esimerkiksi mukanaan monipuolisia näkökulmia ja voi sitä kautta lisätä organisaation luovuutta ja parantaa ongelmanratkaisukykyä, mikä johtaa parempaan päätöksentekoon. Moninainen henkilöstö voi myös lisätä toimintojen joustavuutta.
- **Liiketoiminta paranee ulospäin**, kun yritykset tai organisaatiot vastaavat ja edustavat paremmin niitä ympäröivää maailmaa (ja lain-säädännöllistä ilmapiiriä). Jos yrityksellä on esimerkiksi eri kulttuuri-taustoista ja maista tulevaa henkilöstöä, se pystyy todennäköisesti paremmin kohdentamaan tuotteensa uusille markkinoille ja toimimaan eri kulttuurikonteksteissa. Kuluttaja- ja asiakasjoukko muuttuu jatkuvasti yhä moninaisemmaksi, mikä yritysten on hyvä huomioida, sillä muuten niiden liiketoiminta saattaa kärsiä monilla alueilla².

Rekrytointikäytännöllä voi olla keskeinen vaikutus siihen, miten organisaatio lähestyy yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta strategisella tasolla. Organisaation henkilöstöprofiili muodostuu juuri rekrytoinnin kautta. Monet organisaatiot haluaisivat lisätä moninaisuutta rekrytointinsa, mutta eivät ole varmoja, miten se tulisi tehdä. Seuraavia näkökohtia voi olla hyvä pohtia, kun rekrytointikäytäntöjä tarkistetaan:

- Ketkä ovat mukana rekrytointiprosessissa?
 - > Varmista, ettei päätöksiä haastatteluun pyytämisestä tai lopullisista valinnoista tee vain yksi henkilö ja että valinnan tekevien joukko olisi itsessään mahdollisimman moninainen. Valitsemme tällaisissa prosesseissa helposti itsemme kaltaisia hakijoita.
 - > Varmista, että rekrytoinnissa ja valintaprosesseissa mukana olevat ovat saaneet sekä yhdenvertaisuuteen, moninaisuuteen ja tiedostamattomiin ennakkoluuloihin että rekrytointiin ja valintaprosesseihin liittyvää koulutusta.
- Miten rekrytoinnista viestitään?
 - > Varmista, että työpaikkailmoituksessa mainitaan organisaationne sitoutuminen yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen.
 - > Huolehdi, että ilmoitus julkaistaan sellaisissa paikoissa, missä mahdollisimman monet erilaiset ihmiset voivat huomata sen.
 - > Varmista, että työtehtävät on kuvailtu selvästi ja tarvittavat taidot, ominaisuudet ja pätevyysvaatimukset tuodaan esille.
 - > Huolehdi, että tiedot työpaikasta ja muut rekrytointiin liittyvät asiakirjat ovat saatavilla tarvittaessa eri muodoissa (esim. isommalla kirjasinkoolla tai pistekirjoituksella tai ne voidaan lähettää Word-dokumenttina sähköpostitse).

² Department for Business Innovation and Skillsin julkaisu *The Business Case for Equality and Diversity – A survey of the Academic Literature*, 2012

> Varmista, että valitsijat käyttävät tiettyjä samoja kaavakkeita palautetta varten, jolloin niitä voidaan pyydettäessä näyttää valitsematta jääneille hakijoille.

- Miten valintapäätökset tehdään?

> Varmista, että kaikilta hakijoilta kysytään samat aloituskysymykset, jotka perustuvat työtehtävän kuvauksessa mainittuihin edellytyksiin.

> Jätä epäolennaiset seikat huomioimatta (kuten hakijan henkilökohtainen tai perhe-elämäntilanne) ja keskity sen sijaan hakijan soveltuvuuteen työhön.

> Käytä selviä kriteerejä, joiden avulla voit pisteyttää hakijat suhteessa työn edellytyksiin.

Koska rekrytointi määrittää niin pitkälti sen, ketkä organisaatiossa työskentelevät nyt ja jatkossa, rekrytointikäytännöt kannattaa käydä läpi, jotta voidaan löytää mahdolliset yhdenvertaisuuden esteenä olevat seikat.

Kun rekrytointi ja nimitykset on tehty, on syytä miettiä, miten uudet työntekijät perehdytetään tehtäviinsä ja miten yhdenvertaisuus ja moninaisuus tuodaan tässä prosessissa esille. Perehdyttämisen kautta voidaan nostaa esille niitä asioita, joita organisaatiossa pidetään tärkeinä ja arvostetaan. Se antaa uudelle työntekijälle vahvan mielikuvan työskulttuurista ja auttaa ymmärtämään, miten juuri tässä organisaatiossa toimitaan. Kun yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus sisällytetään perehdyttämiseen (esim. kehottamalla uusia työntekijöitä lukemaan niitä koskevat linjaukset, käymään tarvittavissa koulutuksissa ja pohtimaan, miten he voivat soveltaa tietojaan työhönsä), organisaation sitoutuminen yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen lujittuu ja uudet työntekijät ymmärtävät, mitä sitoumus merkitsee ja miten sen tulisi vaikuttaa heidän työtapoihinsa ja toimintaansa.

4. TYÖKALUJA VALTAVIRTAISTAMISEEN

4.1. YHDENVERTAISUUS- VAIKUTUSTEN ARVIOINTI

Yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen on viime vuosina suhtauduttu jokseenkin reaktiivisesti – on pyritty estämään syrjintä ja mietitty, miten ei tule toimia. Äskettäiset lainsäädäntömuutokset niin Britanniassa kuin EU-tasolla sekä monien maiden hyviksi havaitut käytännöt ovat johtaneet aloitteellisempaan ja aktiivisempaan suuntaan. Yhdenvertaisuutta pyritään tietoisesti edistämään (ei pelkästään ehkäisemällä syrjintää) ja lisäksi halutaan varmistaa, että yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen panostetaan heti alusta asti, kun uusia linjauksia luodaan ja merkittäviä päätöksiä tehdään.

Equality Impact Assessment eli yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on käytännön työkalu, jonka avulla voidaan varmistaa, että yhdenvertaisuuskysymyksiä lähestytään johdonmukaisesti. Olemme British Councilissa kokeneet, että tämän työkalun avulla monia linjaus- ja toimintaehdotuksia voidaan tarkastella eri näkökulmista. Työkalun kautta voidaan valottaa erilaisten ihmisten näkökulmia ja tunnistaa mahdolliset kielteiset seuraamukset, joita uusilla toimilla voisi olla, sekä puuttua niihin jo ennen kuin tiettyä linjausta otetaan edes käyttöön. Työkalun avulla voidaan myös tarkastella, mitä positiivisia askeleita voidaan ottaa yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja saavutettavuuden parantamiseksi mahdollisimman laajassa mielessä. Kyseessä on neuvoa-antava prosessi ja siinä on mukana erilaisia ihmisiä, joista osaa uusi tarkasteltava linjaus tulee suoraan koskemaan.

Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin avulla yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta voidaan tarkastella konkreettisena osana linjausten luomista tai ennen kuin uusia toiminta- tai työtapoja otetaan käyttöön. Se rohkaisee paneutumaan yhdenvertaisuuden ydinalueisiin, jotka organisaatiossa on määritelty ensisijaisiksi ja/tai joita yhdenvertaisuuslainsäädäntö suojelee, ja antaa mahdollisuuden pohtia linjausten muokkaamista ja parantamista. Sitoutumisessa yhdenvertaisuuteen onkin kyse siitä, että yritetään tunnistaa ja poistaa ne esteet, jotka ovat oikeudenmukaisen kohtelun tiellä, ja pyritään korjaamaan olemassa olevat epäkohdat.

YHDENVERTAISUUSVAIKUTUSTEN ARVIOINNIN ESIMERKKIKAAVAKE

POHJAUTUU BRITISH COUNCILIN YHDENVERTAISUUDEN YDINALUEISIIN

Muutosehdotus tai uusi linjaus, jonka yhdenvertaisuusvaikutuksia tarkastellaan		
Keihin kaikkiin muutos vaikuttaa?		
Miten ehdotettu muutos sopii yhteen organisaation laajempien toimintaperiaatteiden ja strategian kanssa?		
Mikäli ehdotettu muutos voi vaikuttaa kielteisesti johonkin alla mainituista ryhmistä/identiteeteistä, perustele miksi, ja pohdi, mitä toimenpiteitä tarvittaisiin kielteisen vaikutuksen välttämiseen.	Perustelut	Miten kielteiset vaikutukset voitaisiin välttää?
Eri ikäryhmät (iäkkäät, keski-ikäiset, nuoret aikuiset, teini-ikäiset, lapset)		
Vammaiset henkilöt (ihmiset, joilla on ruumiillinen, aisteihin liittyvä, henkinen tai oppimiseen liittyvä vamma)		
Eri etniset ryhmät (etniset enemmistöt ja vähemmistöt)		
Eri sukupuolet (naiset, miehet, transsukupuoliset)		
Eri uskontokuntiin kuuluvat tai kuulumattomat (suurimmat uskonnolliset ryhmät, uskonnolliset vähemmistöt, jonkin vakaumuksen omaavat tai uskonnottomat)		
Eri seksuaalisen suuntautumisen edustajat (homot, lesbot, biseksuaalit, heteroseksuaalit)		
Erilaisissa työsuhteissa olevat (osa-aikaiset, kokopäiväiset, työttömät)		
Muut mahdolliset yhdenvertaisuustekijät (eri alueilta kotoisin olevat, eri äidinkieliä puhuvat, erilaisen koulutustaustan omaavat)		
Kirjaa tähän tarvittavat toimenpiteet ja nimeä vastuuhenkilö/t ja laadi aikataulu toimenpiteiden toteuttamiseksi.	Vastuuhenkilö	Vastuuhenkilö
Linjauksen/toimenpide-ehdotusten laatijan allekirjoitus:	Yhteystiedot: Työtehtävä:	Päiväys:

4.2. ARVIOINTITYÖKALUT

– LÄHESTYMISTAVAN TARKASTELUA JA ARVIOINTIA

Erilaisten työkalujen avulla voidaan mitata ja arvioida, onko strateginen lähestymistapa yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen riittävän tehokas.

British Councilissa on kehitelty useita arviointimenetelmiä, jotka edesauttavat ponnisteluja yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden valtavirtaistamiseksi kaikissa toiminnoissamme. Tällaisia työkaluja ovat esimerkiksi:

- **Ohjaus**, jonka avulla työntekijöitä rohkaistaan sisällyttämään työvuo-
den tehtäviinsä jokin moninaisuuteen liittyvä tavoite, jonka toteutumi-
sesta he ovat itse vastuussa.
 - > Eri tapahtumien parissa työskentelevät voivat ottaa esimerkiksi seuraavanlaisen
tavoitteen: Luo tarkistuslista saavutettavuusasioista ja käytä sitä, kun järjestät tapah-
tumia. Listassa tulisi huomioida esteettömyys esim. tapahtumapaikalle tulon (paikalle
pääsyn ja siellä liikkumisen sekä hätätilanteen varalle laaditun pelastussuunnitelman)
sekä paikan tilojen ja palveluiden (luentosalien, taukotilojen, vastaanoton, wc-tilojen,
ruokailutilojen, lepo-/rukouksitilojen) osalta.
- Koko henkilöstön käytettävissä olevat **verkko-opiskelumateriaalit**,
joissa selitetään organisaation sitoutumista ja lähestymistapaa yhden-
vertaisuus- ja moninaisuuskysymyksiin.
 - > Verkko-opiskelumateriaalin käyttöä voidaan seurata ja sitä kautta selvittää, kuinka
moni on käynyt materiaalin läpi.
- Ohjeistusta ja opastusta sen suhteen, miten yhdenvertaisuus ja moni-
naisuus voidaan huomioida eri ohjelmakokonaisuuksia ja projekteja
kehiteltäessä.
- **Moninaisuuden arviointikaavio (Diversity Assessment Framework
– DAF)** on erityisesti tähän tarkoitukseen tehty työkalu, jota käytetään
koko organisaatiossa arvioimaan yhdenvertaisuuden ja moninaisuu-
den valtavirtaistamisen laajuutta tietyn mittariston mukaisen näytön
avulla (joko kirjallisen näytön tai vastuussa olevan ylemmän tason
johtajan allekirjoittaman vahvistuslausunnon avulla).
 - > Mittaristo edellyttää näyttöä siitä, että yhdenvertaisuus- ja moninaisuusasiat on huo-
mioitu eri osa-alueilla, kuten rekrytoinnissa ja valinnoissa, perehdytyksessä, verkko- ja
muussa viestinnässä, hankinnoissa, suunnittelussa ja johtamisessa.
- Säännöllisesti tehtävä **henkilöstötutkimus**, jolla voidaan arvioida
organisaation sisäistä hyvinvointia ja jossa on useita yhdenvertaisuus-
ja moninaisuusmittariston muodostavia kysymyksiä.
 - > Mittaristossa on kysymyksiä rekrytointilinjausten todellisesta toteutumisasteesta,
henkilökunnan mahdollisista syrjintäkokemuksista tai -näkemyksistä ja siitä, miten
tehokkaasti työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan ja miten hyvin henkilös-
töä arvostetaan.

Yksi konkreettisimmista tavoista mitata, miten hyvin organisaatio on
toteuttanut yhdenvertaisuuspyrkimyksiään, on tarkastella organisaatios-
sa ja sen kanssa työskentelevien ihmisten moninaisuusprofileja. Tätä

kutsutaan **yhdenvertaisuuskartoitukseksi** (*equality monitoring*) ja sitä voidaan tehdä monin eri tavoin tarpeista riippuen.

4.3. YHDENVERTAISUUSKARTOITUS

Yhdenvertaisuuskartoittaminen tarkoittaa tiedon keräämistä yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvistä eri kategorioista. Yleisimmät kategoriat, joita kartoitetaan, ovat sukupuoli, ikä ja vammaisuus. Jokaisen kategorian ihmisryhmien mahdollista aliedustusta pyritään selvittämään vertaamalla tietoja paikallista ja kansallista väestöä koskeviin tietoihin, näiden ihmisryhmien edustajien määriin muissa organisaatioissa sekä käyttämällä muita asiaankuuluvia mittareita.

Kartoittamisen tarkoitus on siis tuoda ilmi erilaisten ihmisryhmien mahdollinen aliedustus organisaatioissa, jotta siihen voidaan puuttua ja jotta sen taustalla kenties oleva syrjintä voidaan tunnistaa. Yhdenvertaisuuden kartoittaminen voi myös tuoda organisaatioille tietoa siitä, keitä organisaatio kiinnostaa ja keitä ei, minkä jälkeen voidaan pohtia syitä joidenkin ryhmien heikommalle kiinnostukselle.

Yhdenvertaisuuden kartoittaminen sekä henkilöstön että asiakkaiden/yleisöjen osalta antaa organisaatioille mahdollisuuden muodostaa tarkempaa kuvaa siitä, millaisia ihmisiä ne palkkaavat ja millaisten ihmisten kanssa ne tekevät yhteistyötä, mikä puolestaan voi auttaa niitä arvioimaan muiden organisaation käyttämien yhdenvertaisuuden lisäämiskeinojen vaikutusta. Yhdenvertaisuuden kartoittaminen voi rohkaista organisaatioita tarkastelemaan omia prosessejaan ja käytäntöjään, tunnistamaan trendejä ja toimintamalleja, huomaamaan edistystä ja paljastamaan, missä tarvitaan vielä lisätoimia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämiseksi.

MIKSI TEHDÄ YHDENVERTAISUUSKARTOITUSTA?

Yhdenvertaisuuden kartoittamiselle löytyy monia perusteita, osin lainsäädännöllisiä, osin liiketoiminnallisia. **Yhdenvertaisuuskartoitus**

- antaa tarkemman kuvan siitä, millaista henkilöstöä ja/tai asiakkaita organisaatiolla on, ja auttaa varmistamaan, että strategiset päätökset perustuvat oletusten tai uskomusten sijasta faktoihin.
- auttaa ymmärtämään, keiden kanssa organisaatio toimii, jolloin voidaan varmistaa, että rahat ja resurssit suunnataan oikein.
- auttaa varmistamaan, että palvelut kohtaavat käyttäjiensä tarpeet.
- auttaa paljastamaan piileviä trendejä, jotka olisivat muuten helposti jääneet pimentoon.
- vähentää ulkoisia paineita. Organisaatiolla saattaa olla lainsäädännöllisiä velvoitteita kartoittaa tiettyjä osa-alueita tai yhteistyökumppanit tai sponsorit/rahoittajat saattavat pyytää tietoja yleisöprofiileista tai henkilöstörakenteesta.
- auttaa osoittamaan, että EU:n yhdenvertaisuutta koskevien direktiivien toimeenpanossa on edistytty.

JOS PYYDETTYJÄ TIETOJA EI HALUTAKAAN ANTAA?

Monesti ihmiset eivät halua antaa yhdenvertaisuutta koskevaa tietoa itsestään, koska he eivät täysin ymmärrä, miksi sitä pyydetään tai mihin sitä käytetään. Jos syyt ja käyttö selvitetään heille ja taataan, että tietoja tarkastellaan "yleiskuvan" saamiseksi ja ehdottoman luottamuksellisesti ja ennen kaikkea yllä mainittuihin positiivisiin tarkoituksiin, pitäisi tietojen keräämisen käydä helpommin. Yhdenvertaisuuskartoitukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista ja ihmisten pitäisi voida vastata kaikkiin, joihinkin tai ei mihinkään esitetystä kysymyksestä oman tahtonsa mukaan. On tärkeää selittää, mihin kysymykset tähtäävät ja miten tietoja käytetään, jolloin vastaajat voivat näiden seikkojen perusteella päättää, vastaavatko vai eivät.

MITÄ KANNATTAA PITÄÄ MIELESSÄ, ENNEN KUIN YHDENVERTAISUUTTA RYHDYTÄÄN KARTOITTAMAAN?

British Council on kehittänyt 12 vinkkiä oman tällä alueella tekemänsä työn pohjalta. Vinkit on poimittu *Equality Monitoring in an International Setting – with specific reference to the EU region* -julkaisustamme (British Council, 2012).

1. Tarkoitus

Ennen kuin ryhtyy tekemään yhdenvertaisuuskartoitusta, on syytä vastata seuraaviin kysymyksiin: Miksi haluamme kartoittaa yhdenvertaisuutta ja millaisin resurssein voimme tarttua kartoituksen mahdollisesti paljastamiin seikkoihin?

2. Viestintä

Tuo selvästi esille yhdenvertaisuuskartoituksen tarkoituksiperät, mitä tietoja kerätään ja miten ja miten tietoja käsitellään. Kuka esimerkiksi pääsee käsiksi tietoihin, missä niitä säilytetään ja millaiset oikeudet ihmisillä on tarkistaa omia tietojiaan ja muokata niitä.

3. Yhteistyö

Hyödynnä organisaationne yhdenvertaisuuskartoituksen kehittämisessä jo olemassa olevia työvoimaelimiä ja -rakenteita, kuten työnantajien ja työntekijöiden yhteistyöelimiä, ammattijärjestöjä tai palkansaajajärjestöjä.

4. Organisaation saama hyöty

Tuo esiin, miten yhdenvertaisuuskartoituksen tiedoilla voidaan havaita organisaation saavutuksia tai tunnistaa ja tarttua organisaation ongelmiin.

5. Vapaaehtoisuus

Varmista, että kaikki ymmärtävät, että tietojen antaminen on vapaaehtoista. Vastauksien saaminen on kuitenkin tärkeää, sillä mahdollisimman kattavaa tietoa tarvitaan, jotta voidaan varmasti tunnistaa mahdollisia ongelmakohtia tai tiettyjä toimintamalleja. Ihmisten täytyy kuitenkin saada valita, mihin kysymyksiin he haluavat vastata.

Näiltä sivustoilta löytyy lisää hyödyllistä tietoa siitä, miten kartoittaa yleisöjä ja kävijöitä ja millaista tietoa yhdenvertaisuuskartoituksen avulla voi tuottaa:

<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>

6. Ymmärrettävyys

On hyvä muistaa, että yhdenvertaisuuden eri osa-alueista voi olla erilaisia käsityksiä ja tulkintoja. Esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvistä asioista voi nousta kysymyksiä joissakin tapauksissa, tai joskus ihmiset eivät ole tottuneet määrittelemään etnistä taustaansa. Jotkut kartoitettavat osa-alueet saattavat olla erityisen arkaluonteisia, seksuaalisen suuntautumisen lisäksi esimerkiksi vammaisuuteen liittyvät kysymykset.

7. Vertailuanalyysin mittapuut

Vertailuanalyysiiä (*benchmarking*) varten kannattaa valita sopivat kohteet mittapuuksi. Kartoituksen tulosten analyysiin ja vertailuun voi käyttää esimerkiksi vastaavien maailmanlaajuisesti toimivien organisaatioiden yhdenvertaisuusprofiileja, paikallisia työvoimatilastoja tai väestörekisterin tietoja.

8. Riippumaton analyysi

Anna riippumattoman tahon analysoida keräämäsi tieto, jolloin kartoituksen tuloksia käsitellään mahdollisimman rehellisesti. Laadukas tiedonkäsittely onnistuu, kun analyysin tekevä taho saa organisaatioltasi selvän ohjeistuksen vaatimuksista ja analyysin laadusta ja laajuudesta sekä tarvittavasta raportoinnista.

9. Suositukset

Varmista, että tiedon purkaminen ja analysointi johtavat suositusten laatimiseen, sekä tietojen laadun parantamiseksi tarpeen vaatiessa mutta ennen kaikkea siksi, että voidaan ryhtyä toimenpiteisiin kartoituksessa mahdollisesti ilmenneiden aliedustukseen tai eriarvoisuuteen liittyvien ongelmien korjaamiseksi.

10. Tiedotus

Jaa tietoa kartoituksessa esiin nousseista ja toteutetuista toimenpide-ehdotuksista laajasti organisaation sisällä ja myös muille tarkoituksenmukaisille tahoille. Esittele tietoja eri tavoin, jotta ne hahmottuisivat paremmin erilaisille yleisöille, ja vältä liiallista kielelliseen viestintään turvautumista, sillä kansainvälisen henkilöstön keskuudessa puhutaan niin monia eri kieliä.

11. Tarinat

Nosta esiin tarinoita, jotka auttavat ihmisiä ymmärtämään tiedonkeruun merkityksen ja hyödyllisyyden. Yksi tarina, jota itse käytämme ja joka pätee joihinkin toimipisteisiimme, on nimeltään ”Etsi joukosta mies”, sillä henkilöstömme on jo jonkin aikaa ollut erittäin naisvaltaista. Sitten keskustelemme tilanteeseen johtaneista syistä ja siitä, mitä voimme asialle tehdä. Toinen tarina koskee sitä, että emme ole onnistuneet saamaan vammaisia osallistujia joihinkin projekteihimme ja mitä toimenpiteitä olemme tämän osalta harkinneet ja toteuttaneet ja mistä uskomme tämän ryhmän aliedustuksen johtuvan. Kolmas tarina koskee erään toimipisteemme erittäin nuorta henkilöstöprofiilia, joka paljastui yhdenvertaisuuskartoituksemme yhteydessä, mikä taas johti vertailuanalyysitietojen tutkailuun ja keskusteluihin siitä, pitäisikö ikäprofiilista olla huolissaan.

12. Tietosuoja

On syytä noudattaa kaikkia tietosuojan periaatteita ja laillisia vaatimuksia, jotka omalla alueella pätevät, ja tuoda selvästi ilmi, että toimii niiden mukaisesti.

5. KULTTUURIENVÄLISEN VUOROVAIKUTUKSEN TYÖKALUPAKKI

5.1. TAUSTASTA JA METODOLOGIASTA

British Council on vuosien varrella toteuttanut useita kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen ja johtamistaidon koulutusohjelmia. Kaksi näistä ohjelmista on erityisesti ollut pohjana tämän yhdenvertaisuuspaketin kehitylle: Intercultural Navigators -ohjelma, joka toteutettiin 20 Euroopan maassa vuosina 2009–2010 sekä maailmanlaajuisesti toteutettava Active Citizens -ohjelma, jota vedettiin Suomessa vuosina 2010–2011.

British Councilin näkemys on, että kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen taidot ovat keskeisessä roolissa yhdenvertaisempien kulttuuripalvelujen kehittämisessä, sillä yhdenvertaisuudessa ja osallisuuden lisäämisessä on ennen kaikkea kysymys erilaisten näkökulmien ja tarpeiden tunnistamisesta ja niihin vastaamisesta.

Kulttuurienväisyys tässä British Councilin kontekstissa viittaa kulttuuriin hyvin laajassa mielessä – niin kansallisiin, kansainvälisiin kuin hyvinkin paikallisiin kulttuureihin. Meillä kaikilla on moninainen ja kirjava kulttuuri-taustamme, joka muodostuu erilaisista perhekulttuureista, ammatillisista kulttuureista, harrastuksiin ja kiinnostuksen kohteisiin liittyvistä kulttuureista, sosiaalisista, kansallisista, kansainvälisistä ja monista muista kulttuureista. Oman kulttuuripalettimme lisäksi meillä kaikilla on myös moninaisia rooleja ja identiteettejä, jotka muuttuvat ajan myötä.

Kun alamme tiedostaa omaa moninaisuuttamme paremmin, pystymme havaitsemaan ja tunnistamaan moninaisuutta paremmin myös muissa ja meitä ympäröivässä maailmassa. Niinpä kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen taitojen kehittäminen, erilaisten ihmisten välisen kommunikaation edistäminen, alkaa itsetutkiskelusta ja oman taustan ja persoonan tutkailusta. Vasta sen kautta voimme oppia ymmärtämään niitä erilaisia, moninaisia todellisuuksia, jotka meitä ympäröivät, ja tiedostamme paremmin, mitkä kaikki tekijät vaikuttavat meidän ihmisten väliseen vuorovaikutukseen.

Jotta voisimme edistää ja johtaa yhdenvertaisten palveluiden kehittämistä hyvin ja taidokkaasti ja parantaa toistenkin vuorovaikutustaitoja, meidän on siis ensin kehitettävä omia kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen taitojamme.

British Councilin kulttuuridialogiohjelmissa olemme käyttäneet yhtenä metodologisena kulmakivenä kansainvälistä *Appreciative Inquiry* -mene-

telmää (joskus suom. arvostava haastattelu). Metodologian keskeisenä ajatuksena on ammentaa aiemmista onnistumisista ja oppia niistä. Al:n avulla keskitytään moninaisten todellisuuksien tunnistamiseen, siihen, millaisia kysymyksiä asetamme itsellemme ja muille, millaista kieltä käytämme, ja miten opimme nykyhetken ja menneisyyden parhaista puolista. Ammentamalla siis yhdenvertaisten kulttuuripalvelujen parhaista käytännöistä ja esimerkeistä sovellamme Al-metodologiaa, jossa keskitytään ongelmien sijasta jo valmiiksi toimiviin ratkaisuihin ja niistä oppimiseen. Olemme kokeneet tämän lähestymistavan perinteistä ongelmakeskeistä ratkaisumallia innostavammaksi ja tehokkaammaksi työelämän haasteita pohdittaessa.

Appreciative Inquiry -menetelmästä löytyy lisätietoja esim. tältä sivustolta:

<http://appreciativeinquiry.case.edu>

Meitä ympäröivästä maailmasta löytyy yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden saralla jo lukuisia inspiroivia esimerkkejä edistyksestä. Saadakseen lisäpontta yhdenvertaisemman yhteiskunnan puolesta työskentelemiseen ei tarvitse kuin tarkastella niitä valtavia sekä lainsäädännöllisiä että yhteiskunnallisia muutoksia, joita on tapahtunut esimerkiksi naisten, lasten, vammaisten tai seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemassa Euroopassa ja muualla maailmassa. Kulttuurikenttä on usein ollut eturintamassa nostamassa esiin yhä moninaistuvampia näkökulmia maailmaan ja omaksumassa uusia tapoja palveluiden tuottamiseen. Yhdenvertaisempien kulttuuripalveluiden kehittämiseen löytyykin vaikka millä mitalla rohkaisevia ja innostavia esimerkkejä niin teatterin, musiikin, kirjallisuuden, kuvataiteiden, tapahtumajärjestämisen kuin muidenkin kulttuurialojen saralta. Taide ja kulttuuri kurottavat ihmisenä olemisen ytimeen, joten niiden kautta voi löytyä hyvin arvokkaita tapoja tutkailla myös kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen mekaniikkoja.

Kaikkia kulttuuripalveluita voi tuskin suunnitella aivan kaikille mahdollisille yleisöille sopiviksi, mutta toivon mukaan tässä esittelemämme työkalut ja ideat innostavat teitä kehittämään mahdollisimman yhdenvertaisia ja saavutettavia palveluita. Näin turhat fyysiset, henkiset, kulttuuriset tai asenteelliset rajat eivät suotta estä meitä nauttimasta ja osallistumasta kulttuuripalveluihin riippumatta siitä, keitä me olemme ja mistä tulemme.

Esittelemme ensiksi erilaisia työkaluja, joiden avulla kulttuurienvälisistä osaamista voi kehittää yleisemmällä tasolla, ja sitten perehdymme näiden työkalujen käyttämiseen yhdenvertaisia kulttuuripalveluja suunniteltaessa.

5.2. UTELIAISUUS & KYSYMISEN TAITO

Kulttuurienvälisen osaaminen lähtee siitä, että haluamme oppia muista ihmisistä ja ympäröivästä maailmasta lisää. Positiivinen uteliaisuus onkin vuorovaikutustaitojen kehittämisen kannalta keskeistä. Jokainen ihminen on pohjimmiltaan salaisuus, emmekä ilman vuoropuhelua voi etukäteen tietää, millaisia ajatuksia tai tarinoita meissä kaikissa piilee.

Yksi tehokas keino parantaa kulttuurienvälistä osaamistamme ja johtamistaitojamme, on tarkastella, millaisia kysymyksiä asetamme itsellemme ja muille. Kysymyksillä voimme johdattaa ajatteluamme uuteen suuntaan, avata tuoreita näkökulmia ja pyrkiä ymmärtämään muita ihmisiä ja asioita syvällisemmin. Sen sijaan, että turvautuisimme aina miksi-kysymyksiin, seuraavanlaisten kysymysten avulla voi tehostaa vuorovaikutusta:

- **Miten-kysymykset** keskittyvät ratkaisujen löytämiseen, siihen, millä tavoin asioita voidaan edistää. Esim. *Miten palvelumme tavoittaisivat paremmin nuoria? Miten jokainen meistä voisi omalta osaltaan parantaa organisaatiomme yhdenvertaisuutta? Miten saisin lisätietoa vanhemman teatteriyleisön tarpeista? Miten saisimme yleisöömme nuoria miehiä?*
- **Näkökulma-kysymykset** avaavat tuoreita näkökulmia. Tällaisten kysymysten avulla voimme pohtia erilaisten ihmisten näkökulmia eri tilanteisiin ja nostaa yllättäviäkin näkemyksiä pintaan. Parhaassa tapauksessa näitä kysymyksiä esitettäisiin niille, joilla on kokemusta tai osaamista kyseisestä asiasta. Esim. *Miten viisitoistavuotias muslimityttö kokisi tämän tapahtuman? Millaista olisi tulla tähän näyttelyyn pyörätuolissa? Mikä omassa toiminnassani on muiden mielestä hienoa/huonoa? Mikä oli parasta tässä ristiriidassa? Kenen muun mielipidettä pitäisi kysyä tämän päätöksen osalta?*
- **Onnellinen loppu -kysymykset** olettavat, että jonkin asian lopputulos on onnistunut, ja rohkaisevat meitä tavoittelemaan päämääriämme innostamalla meitä uskomaan siihen, että onnistumme. Esim. *Mitkä seikat tekisivät palvelustamme erityisen yhdenvertaisen? Mikä olisi meidän kaikkien kannalta paras ratkaisu? Miten työympäristömme paranee, kun opimme lisää vuorovaikutustaitoja?*
- **Voimaannuttavat kysymykset** lisäävät osallisuuden ja vaikutusvallan tunnetta. Joillekin voi olla hyvin voimaannuttavaa jo pelkästään se, että heidän mielipidettään kysytään jostakin asiasta, johon heillä ei ole koskaan ollut sananvaltaa. Esim. vähän teatterissa käyviltä voisi kysyä: *Mitä haluaisit nähdä/kokea teatterissa? Keiden tarinoita haluaisit kuulla? Mikä olisi sinulle erityisen tärkeää tämän palvelun/ paikan parantamisessa?*

TEHTÄVÄ: Pohdi, millaiset kysymykset auttaisivat omaa organisaatiotasi kehittämään palvelujaan yhdenvertaisempaan suuntaan?

5.3. OLETUSTEN ARMOILLAKO?

Jotta voimme kehittää kulttuurienvälistä osaamistamme, meidän on tarkasteltava ennako-oletusten vaikutusta omaan ja toisten toimintaan. Millaisia oletuksia meillä on esimerkiksi miehistä, naisista, opettajista, poliiseista, teini-ikäisistä, helsinkiläisistä, lihansyöjistä, vanhuksista, venäläisistä, pyöräilijöistä, koiranomistajista, buddhalaisista, vaaleatukkaisista jne.?

Oletukset ovat tärkeitä maailman hahmottamiseen, mutta ne voivat myös estää meitä kommunikoimasta tehokkaasti ja havaitsemasta uusia näkökulmia. Kun tiedostamme paremmin omat ennakko-oletuksemme ja niiden vaikutuksen käytökseemme, voimme olla aidosti kiinnostuneita maailmasta ja muista ihmisistä ja luoda tilaa vuorovaikutukselle ja yllätyksellisyydelle kohtaamisissamme toisten kanssa. Oletusten vaikutus toimintaamme ja ajatteluunne on yllättävän suuri!

TEHTÄVÄ: Keskustelkaa oletusten merkityksestä kulttuuripalveluiden tuotannossa/organisaationne palveluissa suhteessa

1. yleisöihin.

Millaiset oletukset ohjaavat esim. yleisötyötämme?

2. palveluiden saavutettavuuteen.

Millaisia oletuksia meillä on esim. nuorten yleisöjen tarpeista?

3. markkinointiin ja viestintään.

Keiden kaikkien näkökulmia oletamme huomioivamme? Osovatko oletukset markkinoinnissa oikeaan? Tavoitammeko haluamamme ryhmät?

Millaiset oletukset ohjaavat oman organisaatiosi työtä ja toimintaa, kun pyritte tuottamaan yhdenvertaisempia kulttuuripalveluja?

5.4. KULTTUURI- JA IDENTITEETTIPALETTI

Kaikilla meistä on monenlaisia eri kulttuuritaustoja ja identiteettejä, joista osa on näkyvämpiä (esim. sukupuoli, etninen tausta) ja osa taas näkymättömämpiä (esim. perhesuhteet, kiinnostuksen kohteet, arvot, mielialat, uskonto, äidinkieli). Kulttuuri- ja identiteettipalettimme on usein myös jatkuvassa muutoksen tilassa, kun omaksumme uusia kulttuureita, rooleja ja identiteettejä ja luovumme toisista. Jotta voisimme kehittää kulttuurienvälistä osaamistamme, meidän on tärkeä tunnistaa oman palettimme osatekijät:

- *Mitä kulttuureita omasta taustastani löytyy ja millainen vaikutus niillä on maailmankuvaani ja käytökseeni?*
- *Miten eri identiteettini vaikuttavat käytökseeni ja vuorovaikutukseeni muiden kanssa?*

Kun opimme tiedostamaan omat kulttuuriset taustamme ja moninaiset identiteettimme paremmin, ymmärrämme helpommin myös muissa olevaa moninaisuutta ja voimme hyödyntää omia kokemuksiamme edistääksemme vuorovaikutusta toisten kanssa. Opimme samalla myös ymmärtämään paremmin sitä, miten eri tavoin ihmiset näkevät todellisuuden ja maailman ympärillään ja oivallamme, mitkä mahdolliset tekijät saattavat vaikuttaa vuorovaikutustilanteisiin.

Jokainen kohtaaminen on siis lähtökohtaisesti usean eri kulttuurin kohtaamista. Kun hahmotamme omia näkymättömiä identiteettejämme ja taustojamme paremmin, voimme myös helpommin hakea yhteistä maaperää sellaistenkin ihmisten kanssa, jotka vaikuttavat ensisilmäyksellä hyvin erilaisilta. Kaikilla meistä on jotakin yhteistä, vaikkei sitä heti oivaltaisikaan.

TEHTÄVÄ: Kirjoita ylös joitakin omia identiteettejäsi (esim. tytär, isä, opettaja, musiikin harrastaja, kasvissyöjä, suomalainen, ystävä, kissanomistaja, juutalainen, jne.) ja kulttuuritaustojasi (perhekulttuurissamme on aina..., naapurustossamme..., berliiniläisenä..., suomalaisena...). Voit tehdä tehtävän myös ryhmässä, esim. työtovereiden kanssa.

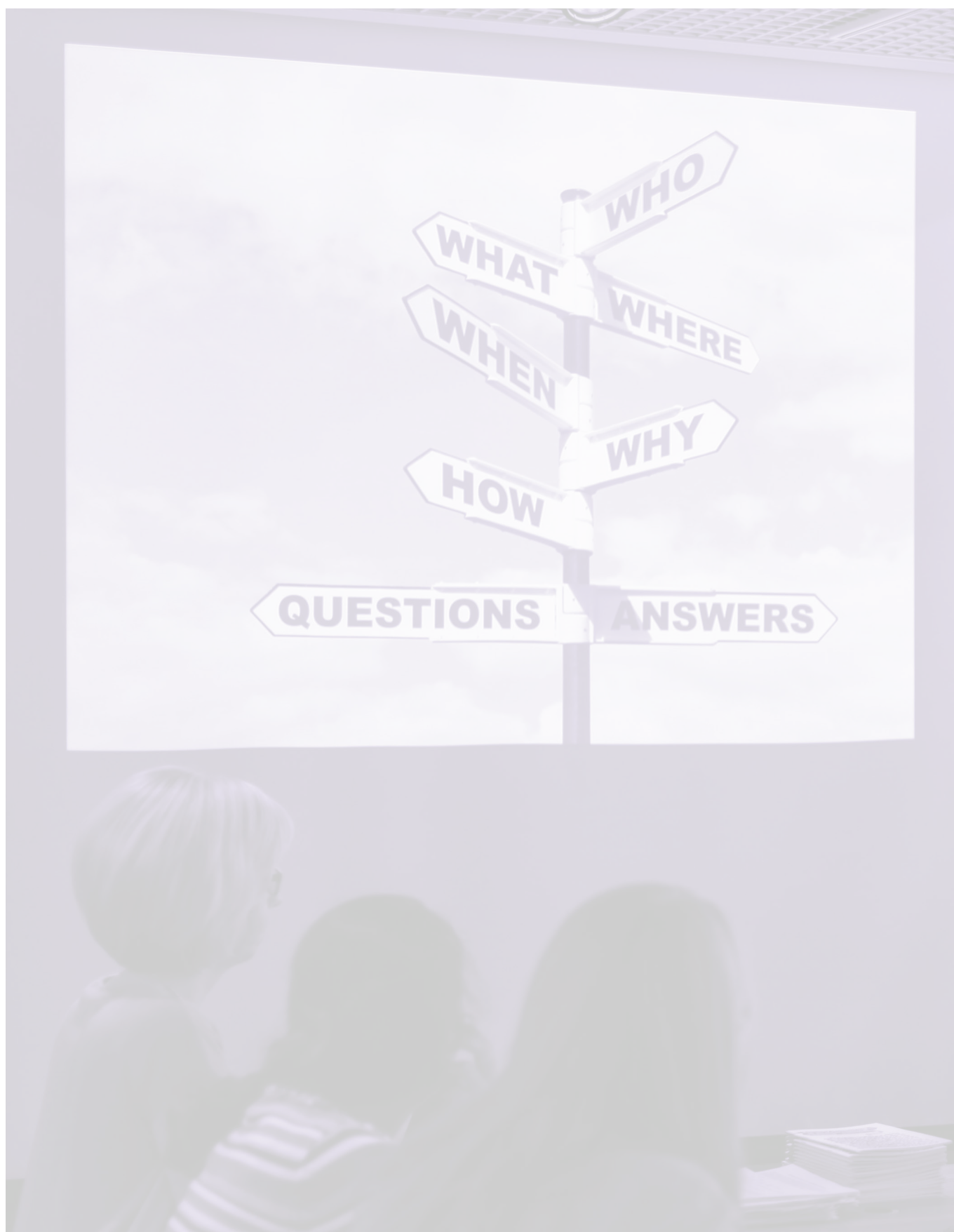
Oivalsitko itsestäsi jotakin yllättävää? Keskustele esim. työtovereidesi kanssa siitä, miten oma kulttuuri- ja identiteettipalettisi vaikuttaa työskentelyyn muiden kanssa. Etsikää paletteistanne samankaltaisuuksia ja eroja.

5.5. MITEN HAHMOTAMME MAAILMAA?

Omien identiteettien ja kulttuuritaustojen tiedostamisen lisäksi on tärkeää pohtia, *miten* hahmotamme ympäristöämme ja *mihin* kiinnitämme huomiota muissa ihmisissä. Oletukset ohjaavat havaintojamme yhtä lailla kuin omat kulttuuritaustamme ja identiteettimme. Seuraavat kysymykset auttavat meitä tiedostamaan paremmin tapaamme hahmottaa maailmaa ja kehittämään sitä kautta kulttuurienvälistä osaamistamme:

1. *Millaisia asioita huomaan, kuulen, näen ja havaitsen ympäristössäni ja muissa?*
2. *Mihin kiinnitän toisissa ihmisissä ensimmäisenä huomiota?*
3. *Mitä muut saattavat havainnoida, nähdä, kokea, aistia minussa ja yhteisessä ympäristössämme? Mistä tiedän, mitä he havainnoivat?*
4. *Millaisiin asioihin kiinnitän huomiota vuorovaikutustilanteissa?*
5. *Millaisia viestejä poimimme ympäristöstämme ja muista ihmisistä?*
6. *Miten reagoimme tiettyihin piirteisiin muissa? Mistä reaktiomme voi johtua?*
7. *Millaisiin asioihin kiinnitän huomiota, kun olen itse osallistujana/yleisönä kulttuuritapahtumassa?*

Jotta voimme antaa yhteisössämme tilaa yhä moninaisemmille näkökulmille ja ajatuksille, meidän on tärkeää tiedostaa, *mitä* asioita itse havaitsemme ja *mihin* keskitymme, ja ennen kaikkea kysyä ja kuunnella muiden tapaa hahmottaa samoja asioita. Eri ihmisten havainnot saattavat poiketa toisistaan huomattavasti, ja jos työskentelemme vain yhdestä näkökulmasta käsin, saatamme helposti jättää muita arvokkaita näkökulmia huomiotta. Jos esimerkiksi suunnittelemme palvelumme hyvin kapeasta näkökulmasta ja havainnoista käsin, yhdenvertaisuus jää monelta osin toteutumatta.



6. KOHTI

YHDENVERTAISEMPIA KULTTUURIPALVELUITA

6.1. MITEN PUHUA YHDENVERTAISUUDESTA

Koska kielellä on keskeinen vaikutus todellisuuden luomiseen ja muokkaamiseen, on hyvä pysähtyä hetkeksi tarkastelemaan, *miten* puhumme yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvistä asioista kulttuuripalveluita suunnitellessamme. Sanaston tarkoitus on auttaa meitä kommunikoimaan tarkemmin ja tehokkaammin, tunnistamaan, mistä puhumme, mutta myös tiedostamaan että kieli kehittyy jatkuvasti ja määritelmät muuttuvat ajan mittaan, niin kuin yhteiskunnat ja asenteemme.

TEHTÄVÄ 1: Pohdi seuraavia kysymyksiä:

1. Kuka määrittelee, mitä yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja osallisuus yhteiskunnassamme tarkoittavat? Miten?
2. Miten itse määrittäisit nämä käsitteet tai muut yhdenvertaisuuteen liittyvät käsitteet?
3. Miten nämä käsitteet ovat muuttuneet viime vuosina tai ajan mittaan?
4. Millaisia vaikutuksia yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvillä sanoilla tai käsitteillä voi olla käytännössä?
5. Olemmeko avoimia näiden käsitteiden uusille määritelmille tai näkökulmille?
6. Millaista kieltä käytämme yhdenvertaisuusasioista omissa palveluissamme?
7. Millaisia seuraamuksia käyttämällämme kielellä voi olla?

TEHTÄVÄ 2: Tarkista, miten organisaationne viestinnässä puhutaan yhdenvertaisuuteen, moninaisuuteen ja saavutettavuuteen liittyvistä asioista.

TEHTÄVÄ 3: Etsi jokin käytännön esimerkki siitä, millainen vaikutus tietyllä sanalla tai ilmauksella on palveluissanne ollut?

6.2. KOHTI UUSIA NÄKÖKULMIA – MITEN TUNNISTAA YHDENVERTAISUUTEEN JA MONINAISUUTEEN LIITTYVIÄ NÄKÖKULMIA?

Ensiksi on syytä pohtia, miten hyvin me tunnistamme yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyviä näkökulmia omassa palvelutuotannossamme. Uteliaisuuden ja uudenlaisen kysymyksenasettelun kautta voimme tuoda suunnitteluprosessiimme uusia näkökulmia.

TEHTÄVÄ: Pohdi, millaisia kysymyksiä voisit asettaa itsellesi ja organisaatiollesi suunnitteluvaiheessa, jotta lopputuloksena olisi yhdenvertaisempi palvelu. Tässä on esimerkkikysymyksiä helpottamaan suunnitteluprosessia:

1. Millaiset tekijät vaikuttavat organisaatiossamme työntekijöiden näkemyksiin moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta?
2. Millaiset ihmiset tuottavat kulttuuripalveluita? Mikä vaikutus sillä voi olla suunnitteluprosesseihin?
3. Millaisia ihmisiä yleisössämme on? Mitä se kertoo palveluistamme?
4. Millaista tietoa meillä on yleisömmme moninaisuudesta? (Muista myös näkymättömät identiteetit ja kulttuurit.)
5. Miten voisimme lisätä yleisömmme moninaisuutta?
6. Keneltä voisimme kysyä neuvoa yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskysymyksissä? Kuka voisi auttaa organisaatiotamme laajentamaan käsityksiä yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta?
7. Keiden tarinoita kerromme palveluissamme? Miten?
8. Keiden äänet pääsevät kuuluviin? Miten se vaikuttaa yleisöihimme?
9. Millaisia keinoja ja kanavia näiden tarinoiden ja äänten löytämiseen käytetään? Mikä vaikutus sillä on?
10. Kuka päättää, mitä ja keitä palveluissamme ja markkinoinnissamme näkyy ja kuuluu ja miten?

Parhaassa tapauksessa palveluita olisi suunnittelemassa mahdollisimman moninainen työyhteisö, mutta koska se ei aina ole mahdollista, varsinkin pienemmissä organisaatioissa, uusia ja arvokkaita näkökulmia voi tuoda suunnitteluprosessiin myös ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla. Onkin hyvä pohtia, ketkä voisivat olla parhaita asiantuntijoita yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden osalta kulloiseenkin projektiin.

- Voisiko sopivaa asiantuntemusta löytyä esimerkiksi kansalaisjärjestöistä tai etujärjestöistä?
- Entä mahdollisista yleisöistä? Miten heihin saisi yhteyden?
- Ovatko palveluidenne palautekanavat mahdollisimman saavutettavia? Palautteen kautta voidaan saada arvokasta tietoa yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskysymyksistä.

ESIMERKKITAPAU:

Tunnistaakseen yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyviä näkökulmia sanomalehden kulttuuri-osasto voisi esimerkiksi pohtia seuraavia kysymyksiä: *Millaisista ihmisistä juttumme kertovat? Miten näitä ihmisiä kuvaillaan? Miten heidät esitellään? Millainen vaikutus sillä on lukijoidemme ajatteluun/käytökseen? Miten moninaisia tarinoita julkaisemme? Millaisia kulttuuri- ja identiteettipalatteja toimituksestamme löytyy? Mikä vaikutus sillä on työhömmme? Keiden äänet puuttuvat sivuiltamme? Mikä vaikutus sillä on? Millainen vaikutus moninaisemmilla äänillä ja näkökulmilla voisi olla lukijoihimme ja meihin?*

6.3. SUUNNITTELULLA LISÄÄ YHDENVERTAISUUTTA

Suunnitellaksemme yhdenvertaisempia ja saavutettavampia kulttuuri-palveluita meidän on syytä tiedostaa, *millaiset oletukset, kulttuurit, identiteetit ja havainnot* vaikuttavat suunnitteluprosesseihimme. Sen jälkeen voimme ryhtyä aktiivisesti muokkaamaan prosessejamme yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta paremmin tukeviksi.

TEHTÄVÄ: Käytä seuraavaa kysymyslistaa yhdenvertaisten kulttuuri-palveluiden suunnitteluprosesseissa:

OLETUSTEN PURKAMINEN:

1. *Millaisia oletuksia meillä on yhdenvertaisuudesta suhteessa a) palveluihimme, b) yleisöihimme, c) organisaatioomme?*
2. *Miten nämä oletukset vaikuttavat organisaatiomme toimintaan a) suunnitteluprosessien kannalta b) palveluiden toteuttamisen osalta?*
3. *Onko joitain näistä oletuksista syytä tarkistaa tai muuttaa?*
4. *Millaiset ennakkokäsitykset ohjaavat omaa käytöstäni tässä suunnitteluprosessissa? Mikä vaikutus niillä voi olla lopputulokseen?*

UUSIEN NÄKÖKULMIEN LÖYTÄMINEN:

5. *Mihin yhdenvertaisuus-, moninaisuus- tai saavutettavuuskysymykseen kiinnitämme huomiota suhteessa a) palveluidemme tuottamiseen b) yleisöihimme c) viestintäämme?*
6. *Onko tapamme huomioida näitä näkökulmia muuttunut jotenkin? Miksi ja miten?*

7. *Miten keräämme palautetta palveluistamme? Millaisia vaikutuksia sillä voi olla?*
8. *Miten ja mistä voisimme saada laajempaa näkökulmaa näihin kysymyksiin palveluissamme?*

OMIEN JA ORGANISAATION TOIMINTATAPOJEN TARKASTELU:

9. *Miten oma taustani, kulttuurini ja identiteettini vaikuttavat työhöni?*
10. *Miten organisaatiomme kulttuuripaletti vaikuttaa siihen, miten hahmotamme yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskysymyksiä?*
11. *Mitä etuja omista/meidän monista identiteeteistämme on työskennellessämme yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden parissa?*

Muista tarkistaa ennakkokäsityksiäsi ja havaintojasi säännöllisesti!

ESIMERKKITAPAUS:

Kulttuuripalveluista löytyy monia esimerkkejä siitä, miten ennakkokäsitykset tietyistä ihmisryhmistä ohjailevat suunnitteluprosesseja. On esimerkiksi haluttu houkutella siirtolaistaustaisia yleisöjä oopperaan tai teatteriin, ja sitten kun yleisöä onkin tullut vähänlaisesti, on ihmetelty, miksei kohderyhmää ole tavoitettu paremmin. Onkin tärkeää tarkastella, millaiset ennakkokäsitykset ohjaavat suunnitteluprosesseja suhteessa eri ihmisryhmiin, kuten iäkkäisiin, siirtolaisiin, nuoriin, muistisairaisiin, naisiin, miehiin, työttömiin, näkövammaisiin, jne. ja pohtia sitten, ovatko nämä ennakkokäsitykset lainkaan paikkansapitäviä.

Kaikilla edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvista henkilöistä on luonnollisesti myös lukuisia muita identiteettejä ja taustoja, joten nämä ryhmät ovat jo itsessään hyvin moninaisia. Tällaisia ryhmittelyjä ei välttämättä olekaan mahdollista tai edes järkevää yrittää tehdä yleisöjä tavoiteltaessa.

Palvelujen suunnittelussa onkin olennaista varmistaa, etteivät ne sulje pois ketään eri ryhmiin kuuluvia ihmisiä. On hyvä pohtia, onko meiltä jäänyt huomaamatta sellaisia seikkoja, jotka tekevät palveluistamme vähemmän houkuttelevia tietyille ihmisille tai saavutettavuuden kannalta jopa mahdottomia osallistua.

6.4. OPPIA HYVISTÄ KÄYTÄNNÖISTÄ

Inspiraatiota omien palveluiden suunnitteluun kannattaa hakea hyvistä esimerkeistä. Muissa organisaatioissa työskenteleviltä kollegoilta kannattaaakin kysyä neuvoa ja vinkkejä yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskysymyksissä. Jos joku on jo onnistunut luomaan toimivan ratkaisun, siitä kannattaa ottaa opiksi.

Seuraavassa esittelemme kolme esimerkkitapausta yhdenvertaisista suomalaisista kulttuuripalveluista: Annantalon Naperokinon, Runosmäen kulttuurikuntoreitin ja Helsingin Taiteiden yön. Toivottavasti nämä esimerkit toimivat innoituksen lähteinä!

TEHTÄVÄ:

Pohdi seuraavia kysymyksiä, kun tarkastelet hyviä käytäntöjä:

1. *Mitkä olivat onnistumisen avaintekijät tässä esimerkissä?*
2. *Miten palvelu suunniteltiin ja ketkä sen suunnittelivat?*
3. *Mistä tiedettiin, että palvelu/projekti/tapahtuma oli onnistunut?*
4. *Mikä esimerkissä oli erityisen innostavaa/mullistavaa?*
5. *Mikä esimerkissä oli omasta mielestäsi arvokkainta ja opettavaisinta?*
6. *Millainen vaikutus esimerkkitapauksella oli yleisöön, tuottajiin, yhteiskuntaan laajemmin?*



7. INNOSTAVIA ESIMERKKEJÄ SUOMESTA

7.1. ESIMERKKI 1. ANNANTALON NAPEROKINO

Naperokino on Helsingin kaupungin lasten ja nuorten taidekeskuksessa Annantalolla vuodesta 2009 asti pyritetty pienten lasten ja heidän vanhempiensa ja hoitajiensa oma elokuvateatteri, jossa esitetään kotimaisia ja ulkomaisia lasten lyhytelokuvia.

Tarkoituksena on näyttää lapsille laadukkaita elokuvia ja totutella heidät vähitellen vastaanottamaan myös pitempiä lastenelokuvia. Naperokinossa perheen pienimmät voivat tutustua elokuvien maailmaan turvallisessa ympäristössä eri teemojen ympärille rakennettujen elokuvakokonaisuuksien kautta. Samalla toiminta tarjoaa lapsille ja heidän hoitajilleen virikkeellistä ja helposti lähestyttävää ohjelmaa. Varsinaisena kohderyhmänä on 0–3-vuotiaat, mutta isommatkin lapset ovat tervetulleita.

Lasten elämänpiiristä poimittujen kymmenen teeman ympärille rakennetut kokonaisuudet koostuvat erilaisista lasten animaatioelokuvista, joiden kautta lapset saavat taide-elämyksiä, tutustuvat animaatiotekniikoihin, oppivat maailmasta ja voivat kokea yhdessä jaetun kulttuurielämyksen ilon.

MITÄ YHDENVERTAISUUDEN NÄKÖKULMIA PALVELUSSA ON TOTEUTETTU?

1. Uusi kohdeyleisö elokuvalle.

Hankkeen suunnittelu on tehty vahvasti kohderyhmä mielessä. Elokuvat ovat etupäässä mykkäfilmejä tai elokuvia, joissa puhutaan keksittyä kieltä, ja niissä seikkailee kaikenlaisia hahmoja mitä erilaisimmissa ympäristöissä. Valikoidut teemat ja elokuvat ovat lapsille mielekkäitä ja ajatuksena on herättää myös lasten mukana tulevat aikuiset pohtimaan maailmaa tuoreista näkökulmista.

Tälle kohderyhmälle ei aiemmin ollut tarjolla vastaavaa kulttuuripalvelua. Naperokino onkin herättänyt suurta kiinnostusta, ja sen ohessa järjestetään myös vanhemmille suunnattuja työpajoja yhteistyössä Ateneumin taidemuseon kanssa.

2. Naperokinon saavutettavuus on huippuluokkaa.

Naperokinon saavutettavuus on tehty kaikilta osin mahdollisimman helpoksi ja mukavaksi, ja lasten ja vanhempien tarpeet on huomioitu kattavasti:

Esityspaikka Annantalo sijaitsee hyvien kulkureittien varrella Helsingin keskustassa.

Esityksiin voi tulla suoraan ”kadulta sisään” milloin vain ja lähteä oman aikataulun mukaan.

Esitykset ovat maksuttomia.

Elokuvat eivät vaadi kielitaitoa tai lukutaitoa, joten pienet lapset ja eri kieliä äidinkielenään puhuvat voivat helposti seurata niitä.

Tilassa on paikalla esitysvastaava, joka huolehtii yleisön viihtyvyydestä.

Tilasta on pyritty luomaan kotoisa ja turvallinen.

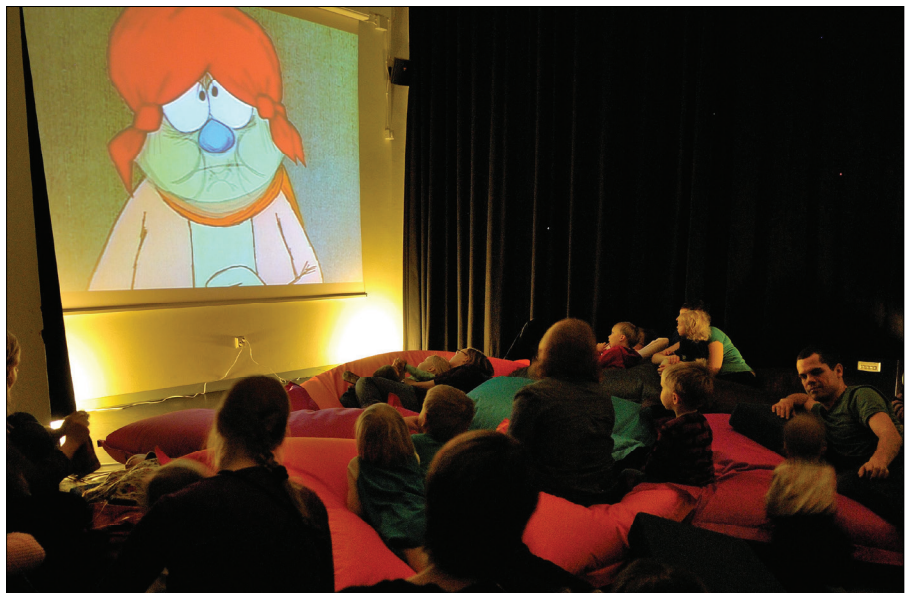
Tilassa saa imettää, syödä, ottaa torkut tai hoitaa vaipanvaihdon.

Annantalon kahvila palvelee lasten kanssa tulevia aikuisia ja toimii samalla kohtaamispaikkana heille.

Eri sukupolvet ja niin isät kuin äidit ovat löytäneet palvelun. Naperokino tarjoaakin mahdollisuuden myös aikuisille kohdata toisiaan.

3. Yleisö

Kävijöiden joukossa on monia eri kieliä äidinkielenään puhuvia lapsia, isiä, äitejä, isovanhempia ja hoitajia. Eri sukupolvet ja kulttuurit siis kohtaavat helposti lähestyttävässä ympäristössä.



Annantalon Naperokinoon on matala kynnys osallistua.

7.2. ESIMERKKI 2. RUNOSMÄEN KULTTUURIKUNTOILUREITTI

EVIVA on Turun kaupungin kulttuuri-, nuoriso- ja liikuntatoimen yhteinen asukkaiden hyvinvoinnin tukemiseen ja vapaa-ajanpalvelujen kehittämiseen tähtäävä toimintaohjelma vuosille 2011–2015. Yksi sen projekteista on Runosmäen kaupunginosassa toteutettu kulttuurikuntoilureitti, jonka kokoamiseksi Turun Sanataideyhdistys toteutti kesällä 2012 kaupunginosassa Korvarunosmäki-pajoja. Niissä syntyneistä korvarunoista luotu reitti on ollut kuljettavissa tammikuusta 2013.

Korvaruno-menetelmän on kehittänyt Turun Sanataideyhdistys ry vuosina 2010–2012. Kyseessä on runon kirjoittamisen tapa, jossa sanataiteilija muodostaa kohtaamisen ja keskustelun kautta toisen ihmisen sanoista runon. Runo syntyy siis vuorovaikutuksessa, jossa sanataiteilija antaa kohdatun ihmisen viedä tekstiä mihin suuntaan tahansa.

Runopajoja järjestettiin eri puolilla kaupunginosaa, ja runoja kerättiin mm. koirapuistossa, pubissa, talojen pihalla ja hautausmaalla. Pajoissa kohdattiin sekä Runosmäessä käymässä olevia että siellä asuvia eri-ikäisiä ja -taustaisia ihmisiä.

Runoista koottiin alueelle kulttuurikuntoilureittikartta, jossa runot on jaettu teemoihin ja jonka avulla voi vaeltaa kaupunginosassa korvarunon säkeiden siivittämänä. Kartan lisäksi tehtiin työkaluja reitin varrella olevan ympäristön tutkiskeluun tehtäväkorttien muodossa.

Projektin tarkoitus oli saada ihmisten kokemukset omasta asuinalueestaan kuuluviin, korostaa Runosmäen monipuolisuutta ja sitä kautta parantaa alueen mainetta ja tuoda kaupunginosaan osallistavaa kulttuurista virkistystoimintaa.

MITÄ YHDENVERTAISUUDEN NÄKÖKULMIA PALVELUSSA TOTEUTETTIIN?

1. Runopajoihin oli matala kynnys osallistua

Ihmisiä pyrittiin kohtaamaan heidän omassa arkipäiväisessä ympäristössään ja sitä kautta runon tekoon osallistuminen oli helppoa ja vaivatonta. Runoja keräävien sanataiteilijoiden ammattitaito ja kokemus erilaisten ihmisten kohtaamisesta monenlaisissa paikoissa oli tärkeää ja mahdollisti sen, että ihmiset tulivat mielellään juttelemaan heidän kanssaan. Koska sanataiteilijat jalkautuivat pienelle alueelle kahdesti viikossa, he tulivat pajoineen tutuiksi paikallisille, jolloin aremmatkin uskalsivat osallistua runoiluun.

2. Runopajat edistivät osallisuuden tunnetta

Projektin kautta paikallisten ihmisten kokemukset omasta asuinalueestaan saatiin kuuluviin. Runotetut kokivat osallistumisen iloa ja heidän yksilöllisten kokemustensa jakaminen suuremmallekin yleisölle tuntui merkittävältä. Usein runon säkeet poimittiin suoraan runotetun puheesta, joten oman tekemisen ja oman äänen kuuluviin saamisen kokemus oli monelle jopa voimaannuttava.

3. Kulttuurikuntoilureitti on monikäyttöinen

Kulttuurikuntoilureitistä löytyy erilaisia versioista, on esteetön reitti ja luonnonläheinen. Yhteensä noin kymmenen kilometriä pitkän reitin voi kulkea kokonaan tai sopivissa osissa vaikka teemoittain.

Lisätietoja:

www.turku2011.fi/sites/default/files/liitteet/runosmakireittivalmis.pdf

www.turku.fi/eviva



Turun Sanataideyhdistys keräsi kehittämänsä korvarunometodin avulla ihmisten muistoja ja tarinoita Runosmäen kulttuurikuntoilukarttaan kesällä 2012. Kuvassa sanataiteilija Jasmine Westerlund runomuotokuvia tekemässä Runosmäen kesäkahvilassa.

7.3. ESIMERKKI 3. TAITEIDEN YÖ

Taiteiden yö on monipuolinen kulttuuritapahtuma, joka järjestetään monissa Suomen kaupungeissa ja kunnissa, useimmiten loppukesästä. Ensimmäiset Taiteiden yöt olivat Turussa ja Helsingissä vuonna 1989. Helsingin Taiteiden yö on osa Helsingin juhlatähtiä.

Taiteiden yön ohjelman toteutukseen voivat osallistua kaikki halukkaat, jotka ilmoittautuvat tapahtumaan etukäteen. Monet museot ja galleriat ovat auki, kirjastoissa, kirjakaupoissa ja kahviloissa on kulttuuriohjelmaa ja esityksiä, ja puistot ja kadut on valjastettu taide-elämysten näyttämöksi.

MITÄ YHDENVERTAISUUDEN NÄKÖKULMIA PALVELUSSA ON TOTEUTETTU?

- Ennätysellisen suuri ja laaja yleisöpohja. Helsingin Taiteiden yö kerää vuosittain noin 50 000 ihmistä kuulemaan, näkemään ja osallistumaan taiteeseen. Kun tapahtumia on eri puolilla kaupunkia, myös ihmisiä on kaikista ilmansuunnista. Osallistujina on niin lapsiperheitä, nuoria, ruuhkavuosiaan eläviä kuin ikäihmisiäkin, sekä naisia että miehiä yhtälailla, erilaisista kulttuuritaustoista tulevia ja eri vähemmistöihin kuuluvia.
- Yksi tapahtuman keskeinen yhdenvertaisuuden tekijä ja vahvuus on siinä, että niin lukuisat eri toimijat tuottavat Taiteiden yöön kulttuuritarjontaa. Tätä kautta monenlaiset ihmisryhmät tulevat huomioiduksi. Lähes jokaiselle löytyy siis jotakin.
- Taiteiden yön kaikki tapahtumat ovat ilmaisia ja niihin on vapaa pääsy. Näin osallistujien taloudellinen yhdenvertaisuus on taattu.



Taiteiden yö 2012.

SIMO KARISALO

- Kuka tahansa voi itse ilmoittautua mukaan Taiteiden yön ohjelman tekijäksi. Tämä tekee niin tekijäjoukosta kuin yleisöstäkin todella monimuotoisen.
- Ohjelmaan sisältyy monia osallistavia ja yhteisöllisiä projekteja. Näin yleisökin pääsee itse vahvasti osaksi tapahtumia.
- Ohjelmaa pyritään keräämään eri puolilta kaupunkia niin ettei kaikkien tarvitse tulla juuri kaupungin keskustaan kokemaan Taiteiden yötä.
- Tapahtumien saavutettavuus on paikkakohtaista mutta pääosa ohjelmatarjonnasta on kaupungin kaduilla ja yleisötiloiksi suunnitelluissa tapahtumapaikoissa, joissa saavutettavuusnäkökulmat on huomioitu ainakin osittain.

SIMO KARISALO



Helsingin juhlatiikkojen oma panos Taiteiden yöhön 2012: Dominot-tapahtuma oli osa vuoden 2012 Taiteiden yötä ja keräsi noin 20 000 ihmistä Helsingin kaduille. Teosta valmistavat työpajat ja kuvauspäivät veivät projektin myös eri puolille Helsinkiä aina saaristosta Meri-Rastilaan ja Kallioon. Tavoitteena oli rakentaa kiviharkkoista domino-rata, joka yhdistää eri kaupunginosat ja niiden väestöt – toteuttaa kaikille kaupunkilaisille yhteinen taiteen leikki.

Dominot-projekti oli kaikille osallistujille avoin ilmaistapahtuma, ja kuka vain sai osallistua talkoolaisena reitin rakentamiseen. Kielitaito- tai muita vaatimuksia ei ollut. Osallistujissa olikin kaikenikäisiä ja eritaustaisia ihmisiä.

Dominot on brittiläisen Station House Operan projekti, joka on niinikään brittiläisen ArtsAdminin tuotantoa. Juhlaviikot toteutti sen yhteistyössä Helsingin Sanomien kanssa.

8. TIETOA MEISTÄ

Jane Franklin on British Councilin yhdenvertaisuusasiantuntija (Deputy Head of Equality and Diversity), joka tehtävässään osallistuu organisaation strategiatyöhön sekä suunnittelee käytännön menetelmiä ja työvälineitä strategian toimeenpanoa varten. Janella on maisterin tutkinto yhdenvertaisuustutkimuksen ja monimuotoisuusjohtamisen alalta. Keväällä 2013 Yhdenvertaisuus kulttuuripalvelujen ytimessä -hankkeen työpajoissaan Jane avasi osallistujille brittikontekstia ja esitteli British Councilin työkaluja yhdenvertaisuustyöhön. Niiden pohjalta Jane kirjoitti tämän opaskirjan kappaleet 3 ja 4.

Hanna Klinge johtaa British Councilin Suomen toimistoa, jossa hän on työskennellyt vuodesta 2008. Hän on suunnitellut ja johtanut useita paikallisia ja kansainvälisiä hankkeita, jotka ovat kaikki tavalla tai toisella keskittyneet yhdenvertaisuuskysymyksiin ja kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen. Viimeisin hänen toteuttamista hankkeistaan on juuri Yhdenvertaisuus kulttuuripalvelujen ytimessä -projekti. Hannalla on maisterin tutkinto Helsingin yliopistosta kulttuurientutkimuksen alalta.

Maria Lyytinen on helsinkiläinen kääntäjä ja kouluttaja, joka on työskennellyt British Councilin kanssa useissa kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen ohjelmakokonaisuuksissa sekä kouluttajana että suunnittelijana vuodesta 2008 lähtien. Maria toteutti keväällä 2013 Yhdenvertaisuus kulttuuripalvelujen ytimessä -projektin kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen keskittyvät työpajat ja kirjoitti opaskirjan niitä koskevat osuudet. Lisäksi Maria vastasi opaskirjan suomenkielisestä ja englanninkielisestä käännöksestä.

British Council on Britannian kansainvälinen kulttuurisuhdeorganisaatio. Me luomme kansainvälisiä mahdollisuuksia Britannian ja muiden maiden kansalaisille ja rakennamme luottamusta ihmisten välillä ympäri maailmaa.

Työskentelemme yli sadassa maassa ja 7 000-päinen henkilöstömme – joista 2 000 on opettajia – tekee vuosittain yhteistyötä tuhansien asiantuntijoiden ja päättäjien sekä miljoonien nuorten kanssa englannin opetuksen, taideyhteistyön sekä koulutus- ja yhteiskuntaohjelmiamme puitteissa.

British Council on Britannian Royal Charterin määritelmän mukainen hyväntekeväisyysjärjestö. Liikevaihdostamme noin 25% katetaan julkisista varoista, loput tuloista ansaitsemme myymällä palveluita ja tuotteita erilaisten koulutus- ja kehitysyhteistyösopimuksien ja kumppanuuksien kautta. Viime vuonna liikevaihtomme oli kokonaisuudessaan 781 miljoonaa puntaa. Kaikessa toiminnassamme pyrimme kohti yleishyödyllisiä tavoitteitamme ja haluamme tukea hyvinvoinnin ja turvallisuuden kasvua Britanniassa ja kaikkialla maailmassa.



© British Council 2013

British Council on Britannian kansainvälinen kulttuurisuhdeorganisaatio.

www.britishcouncil.org