

Työkalu oman työpaikan monimuotoisuuden tilan kartoittamiseen esittävän taiteen alalla

Työkalu on Ruotsin näyttelijäliiton (Skådespelaravdelningen) julkaisema. Sen on heidän luvallaan kääntänyt suomeksi näyttelijä **Lise Holmberg-Nordman**.

Työkalu koostuu kysymyksistä ja väittämistä, joiden avulla voi tarkastella, missä on onnistuttu ja missä on vielä kehittämisen varaa.

Strategian tarkastelu

1. Onko meillä olemassa yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma, turvallisemman tilan ohje tai vastaava?
2. Onko yleisölle olemassa suunnitelmaa helposta saavutettavuudesta ja liikkumisesta?
3. Onko olemassa käytännöt häirinnän ja loukkaavan kohtelun välttämiseksi?
4. Onko olemassa käytännöt häirintätilanteiden ja loukkaavan kohtelun sekä syrjinnän käsittelemiseksi?
5. Onko olemassa keinot, joilla otetaan käytäntöön nämä suunnitelmat ja linjaukset?

Rekrytointi

6. Työpaikallani on rekrytointiprosessi, joka ei syrji ketään sukupuolen, sukupuolen ilmaisun, etnisyyden, uskonnon, fyysisten toimintarajoitteiden, seksuaalisen suuntautumisen tai iän takia.
7. Työpaikkailmoitukset ovat yleisesti kaikkien nähtävillä (esim. työvoimatoimiston sivustoilla).
8. Ilmoitukset avoimista työpaikoista ovat näkyvissä useilla tiedotuskanavilla.
9. Työharjoittelupaikkoja jaettaessa ne ovat avoinna myös muille kuin työntekijöiden lähiomaisten lapsille ja nuorille.
10. Työharjoittelupaikkoja jaettaessa huomioidaan kaikki eri ammattiryhmät, niin taiteelliset, tekniset kuin hallinnolliset.
11. Varmistetaan, että työtehtävien erikoistaidot ja vaatimukset vastaavat roolituksia eikä poissulkevaa rekrytointia moniarvoisuuden näkökulmasta katsoen tapahdu.

Koulutus

12. Kaikilla työntekijöillä (myös määräaikaiset, sijaiset, harjoittelijat ja vierailijat) on perehdytys tasa-arvo- ja syrjintäasioihin.
13. Kaikilla työntekijöillä on ohjausta normikriittiseen ajatteluun.
14. Johtajat ja esihenkilöt ovat tietoisia yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain asettamista vastuista ja velvollisuuksista.
15. Kaikki työntekijät tuntevat tasa-arvosuunnitelman, yhdenvertaisuussuunnitelman, turvallisemman tilan ohjeet tai vastaavan kiusaamisen, eristämisen ja syrjinnän vastaisen suunnitelman ja siitä seuraavat käytännöt.

Häirintä

16. Kaikki työpaikalla ovat tietoisia siitä, että seksuaalinen häirintä sekä häirintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin sekä sukupuolen ilmaisun, että etnisyyden, uskonnon, fyysisen toimintakyvyn erilaisuuden tai iän perusteella on lain mukaan kiellettyä. Näin ollen näitä asioita ei saa työpaikalla tai työn suorittamisen aikana esiintyä.
17. On selvästi ilmaistu, että puheessa ei käytetä alentavia tai loukkaavia käsitteitä toisista sekä kuinka kyseisten ilmaisujen mahdollinen käyttö kohdataan ja käsitellään.

Ohjelmistosuunnittelu

18. Ohjelmistosuunnittelusta vastaava ryhmä on kokoonpanoltaan monimuotoinen ja -arvoinen koskien esim. sukupuolta, etnisyyttä, ikää ja sosioekonomista taustaa.
19. Ohjelmiston suunnittelusta vastaavilla henkilöillä on hyvät tiedot syrjintäperusteista (mm. sukupuoli, ikä, etnisyys, uskonto, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen), joita jatkossa kutsutaan kokonaisnimityksellä normikritiikki.
20. Hän tai he, jotka huolehtivat ohjelmistovalinnoista omaavat työkalut normikriittiseen analyysiin ja ajatteluun.
21. Teemme normikriittisen analyysin koskien yksittäisiä tekstejä, näytelmiä ja muita tekstejä, joita työstetään tai joista keskustellaan.

22. Teemme normikriittisen analyysin koko ohjelmistosta, myös pidemmältä aikajaksolta kuten esityskaudelta.
23. Teemme normikriittisen analyysin ohjelmistoon valittujen teosten aiheista ja teemoista koskien sitä, kenen näkökulmasta tarina kerrotaan ja olemme tietoisia siitä, että se vaikuttaa katsojan tulkintaan.

Puvut ja maskeeraus

24. Teemme tietoisia valintoja puvustuksen ja maskeerauksen suhteen keskustelemalla siitä, minkälaista kuvastoa esitämme yleisölle mm. vallankäytön, seksuaalisuuden, etnisyyden ja fyysisen erilaisuuden suhteen.

Markkinointi

25. Teemme aina normikriittisen analyysin markkinoinnin sisällöstä.

Yksittäiset produktiot

26. Pyrimme siihen, että taiteellinen työryhmä (ohjaaja, dramaturgi, koreografi, säveltäjä, kirjailija, scenografi, valosuunnittelija, pukusuunnittelija, apulaisohjaaja) ja esittävä ensemble (näyttelijät, tanssijat, laulajat ja muusikot) on mahdollisimman monimuotoinen esim. etnisyyden, iän ja sukupuolen suhteen.
27. Olemme keskustelleet roolijaosta (nais/miesroolien lukumäärän suhde, pää- vs. sivuroolit, näyttämöaika eri rooleissa) normikriittisestä näkökulmasta katsoen.
28. Olemme keskustelleet roolien jakautumisesta normikriittisestä näkökulmasta katsoen.
29. Olemme keskustelleet siitä, miten tämä tuotanto joko vahvistaa tai haastaa vallalla olevat normit ja käsitykset vai näyttääkö tuotanto "miten asiat ovat"-pohjalta ihmisten käsityksiä. Pohtimalla tätä vältämme toistamasta tiedostamattomia stereotyyppioita ja emme vahvista niitä enempää.