

Suomen Jazzliitto ry:n

Yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2026

Suomen Jazzliitto ry on suomalainen jazzmusiikin ja -kulttuurin etujärjestö. Se toimii alan asiantuntijaorganisaationa ja aktiivisena tuotantotahona valtakunnallisesti ja kansainvälisesti. Jazzliitto lisää jazzmusiikin näkyvyyttä yhteiskunnassa ja tuottaa tietoa suomalaisesta jazzalasta. Jazzliiton toiminta perustuu kotimaisen jazzkentän toimijat kokoavaan edustuksellisuuteen.

Suomen Jazzliiton toimintaa ohjaavat seuraavat arvot:
sisältölähtöisyys, avaramielisyys, asiantuntijuus, yhteisöllisyys, vastuullisuus.

Lähtökohta ja tarkoitus

Suomen Jazzliitto noudattaa toiminnassaan tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia sekä YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien sopimusta.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 1987, uudistettu viimeksi 2015).

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. [...] Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 2015).

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen tarkoituksena on taata vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden ihmisarvon kunnioittamista. (Hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa 2006. Suomessa sopimus ratifioitu 2016).

Yhdenvertaisuussuunnitelman on laatinut Jazzliiton henkilöstöstä ja hallituksen jäsenistä koottu työryhmä. Suunnitelmaa varten on tehty pohjakartoitus yhdistyksen tämänhetkisestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta. Työssä on hyödynnetty tehtyjä selvityksiä tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteesta kulttuurialalta. Suunnitelma on päivitetty versio Jazzliiton aiemmasta [yhdenvertaisuussuunnitelmasta vuosille 2021–2023](#), joka vahvistettiin sääntömääräisessä syyskokouksessa lokakuussa 2020. Yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2026 vahvistettiin hallituksen kokouksessa tammikuussa 2024.

Perustuslain mukaan yhdenvertaisuus tarkoittaa yhdenvertaisuutta lain edessä, mutta myös syrjinnän ja häirinnän kieltämistä. Suomen Jazzliiton yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on **edistää yhdenvertaisuuden toteutumista** toiminnassaan. Suomen Jazzliitto haluaa omalla toiminnallaan olla esimerkkinä ja innostajana koko jazzalalla. Suunnitelmalla pyritään **estämään kaikenlainen syrjintä**, esimerkiksi sukupuoleen, ikään, alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, seksuaaliseen suuntautumiseen, terveydentilaan tai vammaisuuteen liittyvä. Suunnitelma myös **tähtää esteettömien ja**



turvallisten tilojen toteutumiseen Suomen Jazzliiton toiminnassa. Suunnitelmassa **huomioidaan myös saavutettavuuden, moninaisuuden, osallisuuden ja inklusion merkitys** yhdistyksen toiminnalle ja jazzmusiikille. Avainkäsitteet on selitetty suunnitelman lopuksi.

Tavoitteet

Suomen Jazzliitto edistää työnantajana ja alan keskusjärjestönä Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien toteutumista jazzalalla.

Tavoitteen toteuttamiseksi Suomen Jazzliitto

- **Hankkii tietoa:** Yhdistyksen johto ja hallinto, mutta myös muu henkilökunta osallistuu alan ajankohtaisiin koulutuksiin vahvistaen näin osaamistaan yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä.
- **Tuottaa tietoa:** Jazzliitto seuraa alan tutkimuksia ja toteuttaa myös itse tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kartoittavia selvityksiä Suomen jazzalalta.
- **Jakaa tietoa:** Yhdistys järjestää yhdenvertaisuuskoulutusta jäsenyhteisöilleen, järjestää aiheesta keskustelutilaisuuksia ja osallistuu yhdenvertaisuutta edistäviin hankkeisiin ja kampanjoihin.
- **Edistää moninaisuutta ja osallisuutta työn arjessa:** Jazzliitto kannustaa rekrytointien viestinnässä erilaisia ihmisiä hakemaan avoimena oleviin tehtäviin ja toteuttaa tarvittaessa positiivista erityiskohtelua. Yhdistys pyrkii varmistamaan esimerkiksi vammaisten ja erikielisten henkilöiden työskentelyedellytykset ja osallistumisen toimintaan jo ennakoivasti. Jazzliitto perehdyttää työntekijänsä yhdistyksen strategiaan ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Jazzliitto kehittää jatkuvasti itseään työnantajana ja kannustaa työntekijöitä osallistumaan moninaisuutta edistävään työhön.

Suomen Jazzliitto edistää taiteellisessa päätöksenteossa, tuotannoissa ja viestinnässä saavutettavuutta, moninaisuutta ja osallisuutta.

Tavoitteen toteuttamiseksi Suomen Jazzliitto

- **Tunnistaa ja purkaa jazzalaan liitettyjä normeja** (mm. jazzmusiikin esittämiseen, kuvastoon, koulutukseen ja päätöksentekoon liittyen).
- **Mahdollistaa erilaisten ihmisten osallistumisen** taiteelliseen päätöksentekoon (mm. kannustamalla erilaisia ihmisiä lähtökohdista riippumatta hakemaan Jazzliiton hallitukseen, kutsumalla erilaisia työryhmiä kokoon esimerkiksi uusiin taiteellisiin



avauksiin, kokeilemalla erilaisia ryhmiä osallistavaa ohjelmistosuunnittelua)

- **Kiinnittää huomiota moninaisuuteen ja syrjimättömyyteen** taiteellisissa valinnoissa (mm. hakuilmoitusten ja -lomakkeiden saavutettava kieli, viestintätavat ja erilaisten ihmisten kannustaminen hakemaan; ohjelmistovalinnoissa pyrkimys moninaisuuteen mm. esiintyjien sukupuolten, iän, fyysisen kyvykkyyden, kulttuuri- ja koulutustaustan suhteen).
- **Keskittyy omissa tuotannoissaan matalan kynnyksen tuotantoihin** ja niiden saavutettavuuden kehittämiseen (mm. pääsymaksuttomuus, esteettömyys, turvalliset tilat, vastuulliset kumppanuudet, monikielisyys, viestinnän monikanavaisuus, osallistava suunnittelu).
- **Vahvistaa yhteistyötä kulttuurialan muiden järjestöjen ja yhteisöjen kanssa** yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä (mm. Yhdenvertainen musiikkiala, Kulttuuria kaikille)
- **Viestii toiminnastaan avoimesti, ymmärrettävästi ja läpinäkyvästi** (mm. digitaaliset palvelut täyttävät saavutettavuusstandardit; kaikki olennainen informaatio on saatavilla 4 suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi; tiedot pidetään ajan tasalla; Jazzliitosta saa myös henkilökohtaista asiakaspalvelua).
- **Viestii saavutettavasti, normikriittisesti ja moninaisuutta kunnioittavasti** (mm. sukupuolineutraali kielenkäyttö, selkeäkielisyys, haitallisia rakenteita ja stereotypioita purkava kuvasto ja tekstisisältö, erilaisia ihmisiä monipuolisesti esillä) ja laatii viestintäoppaita toimintansa tueksi ja jäsenyhteisöjensä käyttöön.
- **Tarjoaa tasapuolisesti jäsenpalveluita kaikille jäsenilleen**, huomioiden jäsenyhteisöidensä erilaiset maantieteelliset, toiminnalliset ja taloudelliset lähtökohdat ja tarpeet. Jäsenille tarjotaan etäosallistumismahdollisuuksia mm. tapahtumiin, kokouksiin ja koulutuksiin.
- **Viestii ja toimii oman roolinsa puitteissa sen puolesta, että musiikkialan koulutus on tasa-arvoista, yhdenvertaista ja moninaista.** Lapsilla ja nuorilla on oikeus valita musiikillinen polkunsä ilman ennakkoasenteita: lähtökohdistaan ja ominaisuuksistaan riippumatta.

Suomen Jazzliitto on turvallinen työympäristö. Jazzliiton ja sen jäsenyhteisöjen tuottamat tapahtumat ovat saavutettavia, esteettömiä, häirinnästä ja syrjinnästä vapaita tiloja.

Tavoitteen toteuttamiseksi Suomen Jazzliitto

- **Perehdyttää työntekijät** (ml. soveltuvilta osin mm. esiintyjät ja vapaaehtoiset) yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja siihen liittyvään termistöön sekä työsuojelu- /turvallisuusohjeisiin ja työhyvinvointipalveluihin.
- **Suunnittelee tapahtumansa saavutettaviksi** ja esteettömiin ympäristöihin, perehdyttää työntekijät turvallisen tilan ohjeistukseen ja häirintään puuttumiseen.
- **Laatii ohjeistuksia oman toimintansa tueksi ja tarjoaa niitä myös jäsenistön**



käyttöön (mm. tapahtumiinsa tapahtumakohtaiset turvallisuus- ja pelastussuunnitelmat, saavutettavan ja esteettömän tapahtuman tsekkilistan, turvallisen tilan ohjeistuksen, Jazzliiton toimistolle ja yhdistyksen kiertuebussiin työsuojeluohjeen ja ensiapuohjeistuksen).

- **Ottaa osaa turvallista työympäristöä edistäviin hankkeisiin** ja sitoutuu esimerkillisiin käytäntöihin ja vuorovaikutuksen pelisääntöihin.
- **Varmistaa työsuojelukäytäntöjen selkeyden** ja tarjoaa koulutusta riskienhallintaan.
- Toteuttaa selvityksiä ja kartoituksia esteettömyydestä ja saavutettavuudesta kehittämistyönsä ja jäsenistön toiminnan tueksi.
- **Jakaa tietoa ja antaa koulutusta** jäsenistölle tapahtumien saavutettavuuden, esteettömyyden ja turvallisten tilojen edistämiseksi.
- **Edistää työhyvinvointia työpaikalla** mm. tarjoamalla joustavuutta työaikoihin, lisäämällä etätyömahdollisuuksia, mahdollistamalla henkilöstön kouluttautumisen ja opintovapaat sekä helpottamalla työelämän ja perhe-elämän ja muun yksityiselämän yhteensovittamista.



Toimenpidesuunnitelma 2026

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden pohjalta laaditaan toimenpidesuunnitelma vuodeksi kerrallaan. Toimintasuunnitelman hyväksyy hallitus ja sen toteutumista seurataan vuosittain. Vuoden 2026 toimenpiteet ovat:

1. Koko henkilöstölle ja jäsenistölle suunnattuja monimuotoisuus- ja inklusiivisuus työelämässä koulutuksia jatketaan vuoden 2026 aikana.
2. Annamme DEI (diversity, equality, inclusion / monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen) koulutuksen uusille hallituksen jäsenille toimikauden alkuun.
3. Laajennamme Jazz-Espa-tapahtuman lapsille suunnattua ohjelmaa. Jatkamme Jazz Camp for Girls -toimintaa ja pilotoimme uutta Jazz for Kids -toimintamallia.
4. Jatkamme vuonna 2025 pilotoitua yleisötyötoimintaa kiertuetoiminnassamme toteuttamalla koko perheelle suunnatun kiertueen.
5. Järjestämme häirintäyhdyshenkilökoulutuksen jäsenillemme.
6. Jatkamme saavutettavuuden toimenpideohjelman (2024–2026) toteuttamista.
7. Jatkamme Mielenterveyden työkalupakki -hankkeessa kehitetyn työhyvinvointia tukevan työnohjauksen mallin hyödyntämistä osana nuorten työelämävalmiuksia vahvistavaa Jamiluokka-hanketta.

Toimenpidesuunnitelma 2025

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden pohjalta laaditaan toimenpidesuunnitelma vuodeksi kerrallaan. Toimintasuunnitelman hyväksyy hallitus ja sen toteutumista seurataan vuosittain. Vuoden 2025 toimenpiteet ovat:

1. Koko henkilöstölle ja jäsenistölle suunnattuja monimuotoisuus- ja inklusiivisuus työelämässä koulutuksia jatketaan edelleen vuoden 2025 aikana.
2. Annamme DEI (diversity, equality, inclusion / monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistaminen) koulutuksen uudelle taiteelliselle toimikunnalle toimikauden alkuun.
3. Laajennamme Jazz-Espa-tapahtuman lapsille suunnattua ohjelmaa. - Laajennamme Jazz Camp for Girls -toimintaa.
4. Pilotoimme kiertuetoiminnassamme yleisötyötoimintaa tuottamalla päivisin lapsille ja ikääntyneille suunnattuja konsertteja tavanomaisten iltakonserttien ohella.
5. Järjestämme häirintäyhdyshenkilökoulutuksen jäsenillemme.



6. Jatkamme saavutettavuuden toimenpideohjelman (2024–2026) toteuttamista.
7. Jatkamme osallistumista taide-, kulttuuri- ja tapahtuma-alalle suunnattuun Mielenterveyden työkalupakki -hankkeeseen.

Toimenpidesuunnitelma 2024

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden pohjalta laaditaan toimenpidesuunnitelma vuodeksi kerrallaan. Toimintasuunnitelman hyväksyy hallitus ja sen toteutumista seurataan vuosittain. Vuoden 2024 toimenpiteet ovat:

1. Jatkamme henkilöstömme moninaisuus- ja yhdenvertaisuuskoulutuksiin osallistumista (esim. koulutus positiivisen erityiskohtelun käytöstä yhdenvertaisen kohtelun aktiiviseksi edistämiseksi)
2. Jatkamme jäsenkoulutuksia moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisestä.
3. Laajennamme Jazz-Espa-festivaalimme sisältöä lapsille suunnattuun ohjelmaan.
4. Jatkamme Jazz Camp for Girls -toiminnan kehittämistä Suomessa.
5. Haemme rahoitusta Jazzliiton valtakunnallisilla kiertueilla toteutettavan yleisötyötoiminnan pilotoimiseksi.
6. Toteutamme saavutettavuuden toimenpideohjelmanamme.
7. Jaamme jäsenillemme ajankohtaista tietoa saavutettavuuteen liittyvistä rahoitushauista, seminaareista, tilaisuuksista ja verkostoista.
8. Osallistumme taide-, kulttuuri- ja tapahtuma-alalle suunnattuun *Mielenterveyden työkalupakki* -hankkeeseen.

Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja arviointi

Suunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan vastuullisuustyöryhmässä. Ryhmä vastaa vuosisuunnitelman toteuttamisesta ja esittelee toimenpiteiden vaikutukset ja tulokset hallitukselle. Keskeiset tulokset ja tulevat toimenpiteet esitetään jäsenistölle sääntömääräisten kokousten yhteydessä osana yhdistyksen vuosittaista toimintakertomusta, vastuullisuusohjelman vastuullisuusraportointia ja tulevaa toimintasuunnitelmaa.

Suomen Jazzliitto on allekirjoittanut **suomalaisen musiikkialan teesit yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi** sekä kansainvälisen Europe Jazz Networkin jäsenenä **sitoumuksen edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa jazzalalla**. Jazzliitto on myös sitoutunut **taide- ja kulttuurialan eettiseen ohjeistoon**. Yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden toteutumista Jazzliiton toiminnassa arvioidaan myös näiden sitoumusten tavoitteiden perusteella.

Avainkäsitteitä



Saavutettavuus

Miten erilaiset ihmisryhmät löytävät tietoa toiminnasta ja pystyvät turvallisesti osallistumaan siihen riippumatta esimerkiksi kielestä, fyysisestä tai psyykkisestä toimintakyvystä tai taloudellisista lähtökohdista? Saavutettavuuteen liittyvä viestintä eri kohde- ja käyttäjäryhmät huomioiden ja ymmärrettävästi, sosiaalinen tuki osallistumiselle (apuvälineiden tarjoaminen, tukeva asiakaspalvelu, vastuulliset kumppanuudet), rakennetun ympäristön esteettömyys ja sisällön saavutettavuus eri aistien avulla sekä alueellinen saatavuus (välimatka ja kulkuyhteydet). (Kulttuuria kaikille)

Osallisuus

Miten erilaiset ihmiset pystyvät osallistumaan ja vaikuttamaan itseään kiinnostaviin ja koskeviin asioihin yhteisössä? Osallisuus kuvaa yksilön kiinnittymistä yhteisöön tai mukanaoloon yhteisöllisesti tärkeissä prosesseissa. Osallisuus kulttuuripalveluissa voidaan jakaa tieto-, suunnittelu-, päätös- ja toimintaosallisuuteen. Tieto-osallisuus liittyy oikeuteen saada tietoa. Suunnitteluosallisuus tarkoittaa osallistumista suunnitteluprosesseihin. Päätösosallisuus on päätösvaltaa palveluiden tuottamisessa. Toimintaosallisuus liitetään ihmisen toimintaan elinympäristössään, esimerkiksi osallistumista kulttuuritapahtumaan. (Valtioneuvoston selonteko 2002; THL, "Mitä osallisuus on?" 2017)

Moninaisuus

Miten toiminnassa huomioidaan ja kunnioitetaan ihmisten erilaisia ominaisuuksia ja identiteettejä turvallisessa ja myönteisessä ilmapiirissä? Jokaisella ihmisellä on monia ominaisuuksia, taustoja ja rooleja, ja moni meistä kuuluu eri ryhmiin (sukupuoli, seksuaalisuus, sosio-ekonominen asema, ikä, asuinpaikka, fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, vammaisuus, ulkonäkö, uskonto, kieli, kulttuuri, etniset piirteet, poliittiset näkemykset tai erilaiset ideologiat ja vakaumukset). Jokaisen olisi tunnettava itsensä tervetulleeksi sellaisena kuin on, ilman pelkoa syrjinnästä. Kulttuurialalla huomionarvoista on, millaisia rekrytointiperiaatteita organisaatiolla on, ja millaisten ihmisten taidetta esitellään. Myös, miten vähemmistöryhmien oma kulttuuri otetaan huomioon mm. palvelujen suunnittelussa, tarjonnassa, sisällöissä ja viestinnässä. Keskeistä on myös se, otetaanko palvelujen tarjonnassa erilaisten ihmisten kiinnostuksen kohteet ja kokemukset huomioon. (Kulttuuria kaikille; Punainen Risti, "Ei rasismille")

Inklusio

Inklusio pohjautuu YK:n piirissä kehitettyyn ajattelutapaan, jossa korostetaan kaikkien vammaisten henkilöiden oikeutta kuulua tavallisiin yhteisöihin sen sijaan, että heidät sijoitettaisiin omiin erillisiin palvelujärjestelmiinsä. Inklusiolla tarkoitetaan nykyisin yleisesti johonkin kuulumista, jäsenyyttä, osallistumista tasavertaisena jäsenenä mahdollisista vähemmistöstatuksista riippumatta. (YK Vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet, 1993; THL, "Mitä osallisuus on?" 2017)

Syrjintä

Lain mukaan syrjinnän edellytyksenä on, että henkilöä on kohdeltu vertailukelpoisessa tilanteessa huonommin kuin toisia nimenomaan yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Syrjintää on yhdenvertaisuuslain mukaan myös häirintä ja käsky tai ohje syrjiä sekä 9 kohtuullisten



mukautusten epääminen. Yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa sovelletaan laajasti, kattaen lähtökohtaisesti kaiken yksityisen ja julkisen toiminnan. Poikkeuksena on yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoitus. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu) Kiellettyä syrjintää on:

- **välitön eli suora syrjintä:** esimerkiksi samaa sukupuolta oleville asiakkaille ei anneta hotellista huonetta johtuen heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan.
- **välillinen eli epäsuora syrjintä:** esimerkiksi työnantaja edellyttää työnhakijalta täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä.
- **häirintä:** työpaikalla ilmenevä kiusaaminen, jossa työntekijää kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti.
- **ohje tai käsky syrjiä:** esimerkiksi esimies käskee kaupan työntekijöitä olemaan palvelematta asiakkaita tulevia romaneja. Kyseessä on syrjintä, vaikka työntekijä ei olisi vielä ohjetta noudattanutkaan.
- **kohtuullisten mukautusten epääminen:** esimerkiksi elokuvateatteriin ei ole järjestetty esteetöntä pääsyä.

Häirintä

Häirintää on sellainen käyttäytyminen, jolla loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön ihmisarvoa siten, että luodaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tässä yhteydessä käyttäytyminen ymmärretään laajasti siten, että kyse voi olla esimerkiksi puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta taikka muunlaisesta viestinnästä. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu)

Esteettömyys

Esteettömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Se merkitsee palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseä koskevaan päätöksentekoon. Esteettömyys merkitsee myös muun muassa palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon. Esteettömyys on yhdenvertaisuutta ja osa kestävästä kehityksestä. (Invalidiliitto)

Turvallisempi tila

Turvallisemman tilan politiikka on feministinen yhteisöllinen menetelmä ja yritys luoda käytäntöjä, jotka saavat ihmiset kokemaan olonsa turvallisiksi, ottamaan vastuuta epämiellyttävistä tilanteista ja yritys luoda tapoja muuttaa nämä epämiellyttävät tilanteet paremmiksi sen sijaan että niitä pitäisi vaan sietää. Sanavalinta ”turvallisemman” eikä ”turvallisen” viittaa ajatukseen että koska sosiaaliset tilanteet ovat aina vuorovaikutuksellisia ja alttiita väärinymmärryksille, täysin turvallista tilaa ei kaikille pystytä luomaan takuuvarmasti vaikka se onkin toiminnan tavoitteena. Tarkoitus on myös saada ihmiset miettimään omaa käytöstään ja puuttumaan tilanteisiin aktiivisesti. Turvallisemman tilan luomiseen luodaan yleensä pelisäännöt, joilla esimerkiksi kannustetaan välttämään oletusten tekemistä toisen sukupuolesta, etnisyydestä tai terveydentilasta tai kunnioittamaan toisen fyysistä koskemattomuutta. Nämä pelisäännöt keskustellaan auki esimerkiksi tapahtuman työryhmän kesken



ja sovitaan, miten mahdollisissa hankalissa tilanteissa toimitaan. Sama ohjeistus on hyvä saattaa tapahtuman osallistujien tietoon jo ennakoon ja antaa esimerkiksi yleisölle ohjeet kuinka epäasialliseen käytökseen voi puuttua tai kenelle asiasta voi ilmoittaa paikan päällä. (Utopia Helsinki 2013)

Normikriittisyys

Normikriittisyys tarkoittaa yhteiskunnassa vallalla olevien normien kriittistä tarkastelua, stereotyyppien ja syrjivien rakenteiden tunnistamista ja pyrkimystä niiden muuttamiseen. Normit luovat käsityksemme siitä mikä on tavallista, ja siitä mikä poikkeaa tavallisesta. Normatiivisuus tekee näkymättömäksi. Normeista poikkeavia ei huomioida keskustelussa ja käytännöissä, heitä ei nähdä päättävissä asemissa tai esimerkiksi esiintymislavoilla samalla tavalla kuin muita, ja tämä usein vahvistaa normeja entisestään. Vaihtoehtoisesti normista poikkeavat koetaan usein passiivisina ”erityisryhminä”, jotka määritellään stereotyyppisten oletusten mukaan. Termi ”suvaitsevaisuus” perustuu normatiivisuuteen, eikä se kyseenalaista syrjinnän taustalla olevia normeja. Yhdenvertaisuus on sen sijaan ehdotonta ja luovuttamatonta. Jokainen on yhdenvertainen eli samanarvoinen toisen kanssa sellaisena kuin on. Normikriittinen ajattelu avartaa käsitystä omista ennakkoluuloista ja stereotyyppien purkaminen auttaa asettumaan aidosti toisen ihmisen asemaan. (SAKKI, ”Älä olet – Normit nurin!” 2013)

Ableismi

Vammaisten syrjintä eli ableismi ilmenee vammaisiin kohdistuvana alentuvana tai vihamielisenä suhtautumisena, väkivaltana tai esteettömyyden puutteina toimintaympäristössä. Vammaisten syrjintä ilman hyväksyttävää syytä on rikoslain 11. luvun 11. pykälän mukaan kriminalisoitu ”elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisönpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä”. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, Rikoslaki 1999). Nykyään termiä käytetään myös viittaamaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kyvykkyyden olettamista, eli esimerkiksi oletetaan että livemuusikko pystyy esiintymään yleisön edessä lavalla. On hyvä avartaa ajattelua tarkastelemalla, millaisia rakenteellisia oletuksia yhteisöön tai työympäristöön liittyy ja miettiä, voisiko esimerkiksi musiikin esittämistilanteen rakentaa joskus muulla tavalla.

