

CALL FOR ACTION TAIDEINSTITUUTIOILLE SUOMESSA

SISÄLLYSLUETTELO

1. Projektin tausta s. 1
2. Toimintaohjeet kirjeen lähettäjälle s. 2
3. CALL FOR ACTION - kirjepohja taideinstituutioille s. 4

1. PROJEKTIN TAUSTA

Rasismissa ei ole puolueetonta positiota. Vaikeneminen tarkoittaa rasismien hiljaista hyväksymistä.

Tämän projektin tarkoitus on edistää antirasistisen työn normalisointia osana taideorganisaatioiden, -yhteisöjen ja -verkostojen toimintaa Suomessa. Projektilla on kolme tavoitetta. **Ensimmäinen** tavoite on herättää Suomessa toimivia taideorganisaatioita, -yhteisöjä ja -verkostoja tarkastelemaan omaa sitoutumistaan antirasistisiin toimintamalleihin sekä niiden kehittämiseen. **Toisena** tavoitteena on rohkaista taiteen ja kulttuurin tekijöitä aktiiviseen antirasistiseen työhön ja ottamaan henkilökohtaisesti yhteyttä organisaatioihin, yhteisöihin ja verkostoihin CALL FOR ACTION -kirjeen avulla. **Kolmanneksi** projekti rohkaisee taideinstituutioita jakamaan omia antirasistisia strategioitaan verkkosivuillaan ja muissa julkisesti tavoitettavissa kanavissa, jotta konkreettiset antirasistiset toimintamallit ja läpinäkyvyys lisääntyisivät ja kytkeytyisivät osaksi taidealojen rakenteita ja toimintakulttuuria.

Uskomme dialogisuuteen ja läpinäkyvyyteen taiteen kentällä ja osana sen toimintakulttuuria. Viimeistään nyt on meidän jokaisen vastuulla käydä läpi omia etuoikeuksiamme, tehdä aktiivista pitkäjänteistä antirasistista työtä ja vaatia sitä myös yhteisöiltä ja verkostoilta, joissa työskentelemme. Jos nautit valkoisista etuoikeuksista, muista tässäkin prosessissa reflektoida etuoikeuksiasi sekä tilaa jonka viet: pysytään fokuksessa, pysytään valppaina. Paljon on tehtävää ja meidän on toimittava yhdessä. Muutos edellyttää yksilöllisten taiteellisten tavoitteiden kytkeytymistä myös kollektiiviseen liikehdintään ja valtarakenteiden purkamiseen.

Toivomme, että tämä rakenne auttaa yhteisöllisessä aktivoitumisessa, ja työssä kohti antirasistisempaa ja intersektionaalisen feminismien lävistämää taidekenttää. Tätä projektin konseptia voi soveltaa myös muille toimialoille ja sektoreille yhteiskunnassa.

Jaa tämä informaatio kollegoillesi ja kutsu heidät [‘CALL FOR ACTION for Art Institutions in Finland’](#) -Facebook ryhmään. Kyseessä on piilotettu ja yksityinen ryhmä, johon liittymiseen tarvitaan kutsu.

2. TOIMINTAOHJEET KIRJEEN LÄHETTÄJÄLLE

1. **Projekti sisältää kaksi erillistä dokumenttia, lue ne huolella:**
 - A. **TÄMÄ DOKUMENTTI** (saatavilla suomeksi, [ruotsiksi](#) ja [englanniksi](#))
 - B. **TAULUKKO**, johon on kartoitettu eri organisaatiot ([linkki tässä](#)). Tällä hetkellä tämä Google-sheet taulukko kattaa seuraavat alat (sheets 1–9): esittävät taiteet, kuvataiteet ja muotoilu, musiikki, elokuva ja tv, monitaiteet, taidekoulutus, taidekasvatus ja harrastustoiminta, rahoitustahot, taidekritiikki ja kulttuurijournalismi.
2. Taulukon ensimmäinen välilehti on **data privacy consent** (tietosuojasuostumus), lue se läpi huolella. Listat organisaatioista löydät seuraavilta välilehdiltä (sheets 1–9). Tarkista taulukosta, mitä organisaatioita ei ole vielä lähestytty. Voit myös lisätä sinne puuttuvan organisaation, esimerkiksi tahot, joissa olet toiminut yhteisön jäsenenä / sidosryhmäläisenä / työnantajana, tai joihin olet muuten kytköksissä.
3. Valitse taulukosta organisaatio(t) joihin haluat ottaa yhteyttä. Kirjoita koko nimesi tai X (jos haluat pysytellä anonyyminä) sarakkeeseen D, valitun organisaation jälkeen.

Saattaa olla hyödyllistä kerätä kirjeeseen useamman henkilön allekirjoitus, jotta sen painoarvo kasvaisi. Jos haluat lähestyä organisaatiota yhdessä muiden kanssa, yksi mahdollisuus on etsiä sopivat henkilöt yksityisen CALL FOR ACTION for Art Institutions in Finland -ryhmän sisältä. Jos kommentointi fb-ryhmässä tuntuu liian julkiselta, voi yhteydenotto tapahtua myös fb-messengerissä.

HUOMIOITHAN, että kirjoittaessasi nimesi julkiseen taulukkoon, annat suostumuksesi siihen, että nimesi on CALL FOR ACTION Taideinstituutioille Suomessa yhteisön nähtävillä ja ymmärrät, että taulukko on julkinen myös kaikille muille, jotka ovat saaneet linkin siihen. Lisätietoja tästä tietosuojaa koskevasta suostumuksesta löytyy taulukosta.

4. Kirjeen laatiminen

- Suurin osa kirjepohjan kysymyksistä sopii taiteen kentälle yleisesti, mutta tarkista että kirjeen kysymykset 14–19 sopivat vastaanottajalle, muokkaa tarvittaessa.
- Kopioi kirjepohja sähköpostin viestikenttään. Liitä kysymysosio ohjeineen PDF-tiedostona.
- Kirjoita **VIHREISIIN** kenttiin organisaation nimi tai henkilö(t), jotka haluat tavoittaa.
- Tarvittaessa korvaa sana *organisaatio* kirjeessä esimerkiksi sanalla *yhteisö/verkosto*, mikäli se kuvaa paremmin kyseessä olevaa tahoa.
- Käytä otsikkoa **Call for Action Taideinstituutioille Suomessa** sähköpostin aiheena.

5. Kirjeen allekirjoittaminen

- a) Omalla nimelläsi: Allekirjoita kirje omalla koko nimelläsi ja / tai ryhmäläisten nimillä.
- b) Anonyymisti: Halutessasi pysytellä anonyyminä käytä signeerausta: *anonyymi tukija*. Voit halutessasi lisätä myös ammatin / position: esim. *anonyymi tukija, tanssitaiteilija*.

6. Kirjeen lähettäminen

- a) Lähetä kirje henkilökohtaisesta sähköpostistasi.
- b) Jos haluat pysytellä anonyyminä lähetä viimeistelty kirjeesi (mielellään pdf-muodossa) ja liitä siihen sen instituution yhteystiedot, jota haluat lähestyä osoitteeseen callforaction20@gmail.com. Kirje lähetetään puolestasi anonyyminä tästä osoitteesta.

HUOMIO: Haluamme rohkaista organisaatioita julkaisemaan vastaukset kirjeisiin joko omalla verkkosivullaan tai muussa julkisessa kanavassa (tai sekä että) viimeistään kolmen kuukauden kuluttua kirjeen saapumisesta. Projektilla on paljon potentiaalia jatkokehitykselle, palataan tähän keskusteluun myöhemmin.

Yhteystiedot:

Liity keskusteluun Facebook-ryhmässä CALL FOR ACTION for Art Institutions in Finland ([linkki tässä](#)) tai lähetä sähköpostia osoitteeseen callforaction20@gmail.com

3. CALL FOR ACTION KIRJEPOHJA TAIDEINSTITUUTIOILLE SUOMESSA

Hyvä (lisää organisaation / yksityishenkilön nimi jolle kirje on osoitettu),

Olemme joukko luovan alan BIPOC* - toimijoita ja heidän valkoisia liittolaisiaan. Työskentelemme taiteen ja kulttuurin eri kentillä Suomessa, edustaen muun muassa teatterin, tanssin, kuvataiteiden ja muotoilun, musiikin, elokuvan ja television, tila-aikataiteiden, sekä taidekasvatuksen ja -pedagogiikan aloja. Tämä kirje on laadittu teille ja muille organisaatiolle, jotka vaikuttavat suomalaisen taiteen ja kulttuurin saralla. Kirjeemme lähti liikkeelle turhautumisesta tilanteeseen, jossa kaikkialla vallitsevaa rasismia väheksytään, ja rasismia esiin nostavia ei-valkoiseksi rodullistettujen ääniä hiljennetään. Haluamme rohkaista teidän organisaatiotanne kantamaan enemmän vastuuta kaikenlaisen rasismin purkamisesta, ja integroimaan antirasistisen työn tiiviiksi osaksi organisaationne kaikkea toimintaa.

*BIPOC: Englanninkielinen kattava termi, joka tarkoittaa Black, Indigeneous and People of Color, eli mustat, alkuperäiskansat ja muut ei-valkoiseksi rodullistetut henkilöt. Suomen kontekstissa käsite voi viitata mm. afrosuomalaisiin, saamelaisiin, romaneihin ja muihin ei-valkoiseksi rodullistettuihin henkilöihin.

Viime viikkoina Yhdysvalloissa on vaadittu oikeutta sorretuille afrikkalaisamerikkalaisille. Black Lives Matter -liikkeestä inspiroituneita mielenosoituksia on järjestetty myös ympäri Eurooppaa. Liikkeet ovat nostaneet keskiöön ikivanhoja ongelmia, kuten poliisiväkivallan, yhteiskunnallisen syrjinnän ja rakenteellisen rasismin*. Nämä globaalit BIPOC:ien johdolla organisoidut liikkeet ovat inspiroineet meitä vaatimaan kattavia toimia rasismia vastaan myös Suomessa.

*Rakenteellisen rasismin käsitteellä viitataan erilaisten instituutioiden käytäntöihin ja sääntöihin perustuvaan rasismiin. Suomessa se näkyy esimerkiksi syrjintänä työ- ja asuntomarkkinoilla, tai vaikkapa kun maahanmuuttajataustaisiksi oletettuja nuoria ohjataan kouluissa tietyille aloille. (Raster -blogi, 22.5.2020)

Rasismilla on erittäin vahingollisia ja kauaskantoisia seurauksia, ja sillä on syvät juuret suomalaisessa yhteiskunnassa. Rasismin torjuminen on yhteiskunnassamme jätetty laajasti niille, joihin se myös eniten vaikuttaa, eli BIPOC:eille ja muille etnisiin vähemmistöihin kuuluville. Yhteiskunta on kuitenkin pitkään vähätellyt heidän työtään ja rasismin vastaisen taistelun tarvetta Suomessa ylipäättään. Rakenteellista rasismia ei ole kunnolla tunnustettu, otettu vakavasti, eikä pyritty poistamaan. Nyt, kiitos Black Lives Matter- liikkeen, antirasismi* on Suomessakin herättänyt laajempaa yhteiskunnallista kiinnostusta. Nyt meillä on entistä parempi mahdollisuus saada aikaan todellista muutosta sekä taide- ja kulttuurialan instituutioihin että laajemmin yhteiskuntaan. Toivomme, että (lisää organisaation / yhteishenkilön nimi) liittyy mukaan tähän yhteiseen ponnistukseen.

*Antirasismi on "aktiivista toimintaa, joka pyrkii vähentämään ja vastustamaan rasismia yhteiskunnassa ja maailmassa." (Fem-R, 2020)

Taidealoilla on vastuu toimia aktiivisesti rasismin purkamiseksi. Keskustelemalla aktiivisesti antirasismista, tekemällä konkreettisia muutoksia sekä luomalla uudenlaisia sisältöjä, organisaatiollanne on valta vaikuttaa suomalaisen taidekentän sekä laajemmin yhteiskunnan tulevaisuuteen.

Olemme kaikki osa epätasa-arvoista järjestelmää ja siksi usein tahtomattamme toimimme vahvistaen jo valmiiksi epätasa-arvoisia rakenteita. Toivomme, että tunnistatte organisaationne osallisuuden rakenteelliseen syrjintään, ja vetoamme teitä kehittämään nykyisiä toimintatapojaanne ja toimintakulttuuriaanne aktiivisesti antirasistiseksi. Koska antirasismi on jatkuvaa ja vaativaa työtä, toivomme myös, että sitoudutte rasismien purkamiseen kokonaisvaltaisesti. Tämä tarkoittaa kannanottojen julkaisemisen lisäksi sitoutumista konkreettisiin toimiin pitkällä aikavälillä.

Olemme koonneet alle listan antirasistisista toimista, jotka toivomme organisaationne ottavan käytäntöön kaikessa toiminnassanne:

1. **Turvallisemmat tilat ja nollatoleranssi:** Toimintasuunnitelma turvallisemman tilan luomisesta ja nollatoleranssista rasismille ja syrjinnälle.
2. **Läpinäkyvyys:** Avointa, rehellistä ja tavoitettavaa viestintää siitä, kuinka teidän organisaationne toimii kaikenlaista rasismia vastaan, ja mitä työkaluja ja prosesseja organisaatiossanne hyödynnetään antirasististen toimintamallien tuomiseen tiiviiksi osaksi työtänne.
3. **Viestintä:** Selkeät ohjenuorat antirasistiseen ja syrjinnän vastaiseen toimintaan organisaationne kaikilla osastoilla. Ohjeet, jotka ovat sekä henkilökunnan että yleisön saatavilla.
4. **Inklusiivinen rekrytointi:** Siirtyminen aktiivisesti inklusiiviseen rekrytointipolitiikkaan, jossa toteutuu syrjinnänvastaisuusperiaate. Rekrytointiprosesseja, joissa vältetään piilevien ennakkoluulojen vaikutusta työntekijöiden valintaan, ja pyritään palkkaamaan työntekijöitä aliedustetuista ryhmistä organisaation kaikille tasoille, myös päättäviin asemiin.
5. **Yhdenvertaisuusvastaavat:** Nimitetään yhdenvertaisuusvastaavat, jotka keskittyvät kehittämään ympäristöä, jossa rohkaistaan moninaisuuteen ja tarjotaan jatkuvaa koulutusta syrjimättömyydestä ja antirasismista.
6. **Monikielisyys:** Monikielisyyden lisääminen työpaikalla, luokahuoneissa, viestinnässä ja tuotannoissa. Suomen ja ruotsin lisäksi edustetuksi tulevat vähemmistökielet kuten romanikieli ja saamen kielet sekä muut Suomessa tänä päivänä puhutut kielet kuten somali, arabia, persia, venäjä, espanja ja englantia.
7. **Intersektionaalisuus:** Otetaan antirasistisessä työssä huomioon etnisen taustan lisäksi muutkin marginalisoimista määrittävät tekijät, kuten sukupuoli, luokka, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, maassaoleskeluoikeus ja vammaisuus. Näin estetään ongelmallisten rakenteiden syntymistä, ja taataan, että koko henkilökuntaa, yhteistyökumppaneita ja yleisön jäseniä kohdellaan reilusti, kunnioittavasti ja syrjimättä.

Tämän listan lisäksi olemme muotoilleet kysymyksiä, joita organisaationne voi käyttää apuna antirasististen käytänteiden toimeenpanossa. Kysymykset löytyvät PDF tiedostona liitteenä. Rohkaisemme teitä reflektomaan näitä periaatteita ja kysymyksiä yhteisesti työyhteisössänne ja jakamaan reflektointinne tuloksia verkkosivuillanne ja sosiaalisen median kanavissanne **TÄHÄN PÄIVÄMÄÄRÄ**. Toivomme, että nämä julkiset vastaukset muodostavat parhaiden käytäntöjen kokoelman, jonka avulla organisaatiot voivat oppia toinen toisiltaan. Toivomme, että näiden sisäisten ja organisaatioiden välisten keskustelujen ja tiedon jakamisen avulla, **(organisaation nimi)** kantaa vastuuta moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja antirasismien edistämisessä, jotta **(organisaation nimi)** olisi turvallinen ja kannustava paikka BIPOC:ille Suomessa.

Odotamme innolla panostanne ja yhteistyötä kanssanne rasismien vastaisessa työssä, nyt ja tulevaisuudessa.

Parhain terveisin,

(Nimi/nimet, titteli/rooli omassa organisaatiossanne)

JA HALUTESSASI voit lisätä tämän informaation →

Tästä kirjeestä on tehty myös julkinen online-vetoomus, joka on suunnattu kaikille taidealan organisaatioille Suomessa. Vetoomus sisältää tämän kirjelmän tekstin, ilman "Kysymyksiä instituutioille" -liitettä. Vetoomus ja sen allekirjoitukset löytyvät täältä: <https://callforaction2020.tumblr.com/>

KYSYMYKSIÄ (organisaation nimi)

Ohjeet:

- Arvioikaa ja analysoikaa alla olevia kysymyksiä organisaatiossanne, eri osastoilla ja hallinnossa, käyttämällä apuna esimerkiksi työpajoja ja ryhmäkeskusteluja. Analyysin tarkoitus on tunnistaa ja sanallistaa organisaationne tämänhetkinen tila, sillä vasta ongelmakohtien tunnistamisen jälkeen on mahdollista rakentaa perusta antirasistisille strategioille ja panna niitä toimeen. Jos organisaatiossanne on tarvetta ulkopuoliselle asiantuntijalle, suosittelemme valitsemaan konsultiksi BIPOC-johtoisen organisaation, jonka keskiössä on antirasistinen työ suomalaisessa yhteiskunnassa.
- Vastatkaa kysymyksiin ja refleктоikaa niiden avulla organisaationne nykyistä tilannetta. Julkaiskaa vastauksenne **TÄHÄN PÄIVÄMÄÄRÄ** mennessä verkkosivuillanne ja muissa tiedotuskanavissanne. Vastauksenne voi olla reflektiivinen lausunto, koonti organisaationne synnyttämistä vastauksista kysymyksiin tai näiden välimuoto.
- Kukaan ei voi muuttaa vanhoja toimintamalleja silmänräpäyksessä täysin antirasistisiksi ja inklusiivisiksi. Antirasismi on jatkuvaa työtä, jonka tavoitteena on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen yhteiskunta. Näin ollen me kannustamme teitä palaamaan kysymyksiin myös tulevaisuudessa ja päivittämään toimintanne sen pohjalta, mitä organisaationne on oppinut prosessin aikana.

Inklusiivisuus ja turvallisempi tila:

1. Miten yhdenvertaisuudesta, moninaisuudesta ja antirasismista keskustellaan organisaatiossanne?
2. Mitä antirasistisia strategioita organisaatiossanne jo noudatetaan? Millaisia on tarkoitus kehittää?
3. Onko organisaatiossanne tehty yhdenvertaisuussuunnitelma? Onko se julkinen? Mitä tavoitteita ja toimintamalleja siihen kuuluu?
4. Onko organisaatiossanne nimetty yhdenvertaisuusvastaava? Maksetaanko yhdenvertaisuustyöstä erillinen korvaus vai lasketaanko se ilmaiseksi työksi?
5. Saako koko henkilökuntanne antirasistista ja syrjinnän vastaista koulutusta, jota vetää ulkopuolinen asiantuntija?
6. Kuinka reagoitte työpaikalla ja yleisötapahtumissa rasistisiin tai syrjiviin tilanteisiin? Ketä lähestytään näissä tilanteissa? Miten nämä tilanteet selvitetään? Millä tavalla työntekijän / yleisön jäsenen / taiteilijan hyvinvointi ja turvallisuus taataan, mikäli hän kohtaa rasistista syrjintää?

7. Käytetäänkö työyhteisössänne turvallisemman tilan periaatteita? Noudatetaanko niitä? Ovatko ne esillä myös yleisötapahtumissa?

Rekrytointi:

8. Kuinka etninen moninaisuus on otettu huomioon rekrytoinnissa?

9. Kuinka aiotte edistää moninaisuutta ja etnisten vähemmistöjen yhdenvertaisuutta organisaatiossanne?

10. Jos henkilökuntanne koostuu pelkästään valkoisista henkilöistä, pohtikaa, mistä se johtuu. Voisiko jotain tehdä toisin?

Kaikkialle ulottuvan valkoisuuden purkaminen instituutioissa

11. Millä lailla organisaatiossanne tunnistetaan ja puretaan valkoista etuoikeutta, ja niitä käytänteitä, jotka normalisoivat ja vaalivat valkoisia etuoikeuksia?

12. Oman position ja etuoikeuksien tunnistaminen: Mitä tämä tarkoittaa oman organisaationne sisällä, sekä ulkoisessa viestinnässänne?

13. Millä lailla organisaationne osallistuu aktiivisesti valkoisen historian ja länsimaisen kaanonin purkamiseen? Miten tämä on otettu huomioon ohjelmistosuunnittelussa ja kuratointiprosesseissa?

Yleisötyö ja yleisöjen lähestyminen

14. Miten kuvailisitte yleisöpohjaanne? Kuka on paikalla ja kuka puuttuu? Miten olette onnistuneet suhteessa yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja esteettömyyteen?

15. Onko ohjelmistonne saavutettavissa myös muille kuin suomenkieliselle yleisölle?

Representaatio ja sisällöt:

16. Miten yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja antirasismi on otettu huomioon sisältöjen kuratoimisessa? Kenen teoksia on valittu ohjelmistoon? Kuka on näyttämöllä?

17. Millaisia henkilöhahmoja ja kertomuksia organisaationne tuottaa?

18. Kenelle sisältöjä tuotetaan?

19. Tällä hetkellä valkoisuutta, vammattomuutta, cissukupuolisuutta, androsentrismiä ja miehistä katsetta pidetään yleisesti hyväksyttynä, "neutraalina" näkökulmana tarkastella maailmaa ja kertoa tarinoita. Miten teidän sisältönne lähestyvät etnisyyttä, sukupuolta,

seksuaalisuutta, vammaisuutta, kehojen monimuotoisuutta, luokkaa, uskontoa, kulttuuria ja niiden risteymiä?

Viestintä ja läpinäkyvyys:

20. Kuinka organisaationne viestii päätöksentekoprosesseista? Ovatko ne julkisesti tiedossa?

21. Kun mainostatte avoimia työpaikkoja ja muita positioita, tai kutsutte yhteistyötahoja avoimilla kutsuilla, ovatko valintakriteerit kaikkien nähtävissä?

22. Viestittekö inklusiivisella kielellä, joka ei sulje ulos marginalisoituja ryhmiä?

23. Miten viestitte organisaationne rahoituksesta ja yhteistyökumppaneista? Jos tieto näistä herättää kysymyksiä, kuinka vastaatte?

24. Kuinka kritiikki otetaan vastaan organisaatiossanne? Pyydätkö julkisesti anteeksi virheitänne, joita olette saattaneet tehdä? Oletteko valmiita muokkaamaan toimintaanne saamanne kritiikin pohjalta?

25. Onko henkilökunnallanne mahdollisuus kritisoida ongelmalliseksi koettua sisältöä ilman huolta siitä, että heidän asemansa organisaatiossa vaarantuu?

Esteettömyys

26. Onko esteettömyyttä koskeva informaatio julkisesti saatavilla organisaationne tiloissa ja tapahtumissa? Kenen näkökulmasta ja kokemuksesta käsin tilojanne suunnitellaan?