



# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Voimassa 31.12.2024 asti

## Johdanto

Tasa-arvolaki ([609/1986](#)) velvoittaa työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, tekemään tasa-arvosuunnitelman. Amos Rexin tasa-arvotyöryhmän koostaman suunnitelman tavoitteena on kehittää työyhteisöä hyödyntämällä monipuolisesti työntekijöiden erilaisia kykyjä ja taitoja, luomalla tilaa keskustelulle ja muutokselle, parantamalla työpaikan ilmapiiriä ja helpottamalla työn ja perheen yhteensovittamista. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa, riippumatta sukupuolesta.

Suunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön kanssa ja se sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta henkilöstökyselyn muodossa.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla. Syrjintänä pidetään myös seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. **Tasa-arvosuunnitelmassa on tämän lisäksi huomioitu yhdenvertaisuuslain (laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaansaattamisesta [1325/2014](#)) mukaisesti myös muu kuin sukupuolten välinen tasa-arvo.** Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sekä välitön että välillinen syrjintä on kiellettyä. Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan.

Suunnitelmataulukon on koottu keskeisiä teemoja sekä tarpeellisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi, jolloin siihen tulee sisällyttää myös arvio aikaisemmin määritellyjen toimenpiteiden toteutumisesta. Tämä tasa-arvosuunnitelma on voimassa 31.12.2024 asti. Seuraavan kerran selvitys tehdään vuonna 2023/24.

## Arvio aikaisemmin määritellyjen toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvotyöryhmän (2022-2023) arvion mukaan aiemmin määritellyt toimenpiteet on toteutettu pääosin edellisen tasa-arvotyöryhmän (2019–2021) suositusten mukaisesti. 2022–2023 työryhmä on pyytänyt palkkakartoituksen Amos Rexin operatiiviselta johtajalta Henrik Johanssonilta, joka toimitti sen vuoden 2023 alussa.

AMOS REX

Mannerheimintie 22–24, FI-00100 Helsinki, Finland — Mannerheimvägen 22-24, FI-00100 Helsingfors, Finland

+358 (0) 9 6844 460 — [www.amosrex.fi](http://www.amosrex.fi)

Amos Anderson Glaspalatset AB — FI21374802



Edellisen tasa-arvotyöryhmän (2019–2021) suositusten mukaisesti toteutettiin vielä seuraavat koulutukset vuonna 2022:

- Turvallisemman tilan periaatteet työpaja (koko museo)
- Kulttuuria kaikille koulutus (museon sisällöistä vastaavat yksiköt + johto)
- Selvät sävelet koulutus (esihenkilöt ja johto)

### **Toimenpiteet 2023–2024**

Joulukuussa 2022 toteutettuun tasa-arvokyselyyn vastasi 29 työntekijää. Kysely laadittiin vuoden 2020 kyselyn pohjalta tasa-arvotyöryhmän toimesta. Tavoitteena oli päivittää kyselyä vain kevyesti, jotta kyselyiden vertailukelpoisuus säilyy.

Tasa-arvokyselyn tuloksien pohjalta suositellaan seuraavia toimenpiteitä toteutettavaksi vuosien 2023/24 aikana:

- Amos Rexin siivouksesta vastaavan yrityksen integrointi paremmin osaksi työyhteisöä.
- Anonyymin palautelaatikon välitön käyttöönotto, työsuojelun hallinnoimana. Toteutettu työsuojelun toimesta.
- Esihenkilöiden kouluttautuminen epäasialliseen kielenkäyttöön puuttumiseen ja ennaltaehkäisyyn. Toteutunut Aavan vetämissä esihenkilöiden tapaamisissa.
- Kulustaisten sääntöjen yhteinen päivittäminen workshoppeissa syksyllä 2023 epäasiallisen kielenkäytön vastatoimena.
- Turvallisemman tilan periaatteet -kyltit saavutettavasti ja näkyvästi esille museon yleisö- ja henkilökuntatiloihin, sekä nettisivuille. Osittain toteutettu.
- Tarkastellaan ja raportoidaan, saako Amos Rex rekrytointiprosesseissaan eri ikäisiä hakijoita eri sukupuolten edustajista, erilaisista kieli- ja kulttuuritaustoista sekä vähemmistöistä.
- Pilotoidaan Amos Rexin rekrytointiprosessien muuttamista anonyymeiksi hakijoiden osalta ja lisätään työpaikkailmoituksiin seuraava (tai vastaava) lause: "Amos Rex toivoo eri ikäisiä hakijoita monipuolisesti eri sukupuolten edustajista, kieli- ja kulttuuritaustoista sekä vähemmistöistä.
- Avoin palkkaohjelma ja palkkakartoitus, jossa selvitys myös palkkojen lisäksi erilaisista etuuksista.
- Standardisoitu kehityskeskustelulomake ja -aikataulu kaikille työntekijöille läpi koko organisaation, jotta kaikilla olisi sama mahdollisuus vaikuttaa oman työn kehittämiseen.
- Standardisoitu palkkakeskustelulomake ja -aikataulu kaikille työntekijöille läpi koko organisaation, jotta kaikilla olisi sama mahdollisuus neuvotella omasta palkasta.

### **Uusi työryhmä**

AMOS REX

Mannerheimintie 22–24, FI-00100 Helsinki, Finland — Mannerheimvägen 22-24, FI-00100 Helsingfors, Finland

+358 (0) 9 6844 460 — [www.amosrex.fi](http://www.amosrex.fi)

Amos Anderson Glaspalatset AB — FI21374802



Uusi työryhmä valitaan avoimella haulla syksyllä 2023. Työryhmään kuuluvat automaattisesti työpaikan edustaja, luottamushenkilö ja työsuojelutoimikunnan edustaja.