



Jämställdhets- och likabehandlingsplan

I kraft till 31.12.2024

Inledning

Jämställdhetslagen ([609/1986](#)) ålägger arbetsgivare med minst 30 anställda att göra upp en jämställdhetsplan. Målet med den plan som Amos Rex arbetsgrupp för jämlikhetsfrågor har gjort upp är att utveckla arbetsgemenskapen genom att mångsidigt utnyttja de anställdas olika förmågor och färdigheter, skapa rum för diskussion och förändring, förbättra klimatet på arbetsplatsen och göra det lättare att förena arbete och familj. Att främja jämställdhet i arbetslivet innebär att de anställda behandlas jämlikt och icke-diskriminerande i alla situationer i arbetslivet, oavsett kön.

Planen är uppgjord i samarbete med personalen och i den ingår en utredning om jämställdheten på arbetsplatsen som gjorts i form av en personalenkät.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön i all samhälllig verksamhet och på alla livsområden. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön betraktas också som diskriminering, liksom även befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön. **I denna jämställdhetsplan beaktas i enlighet med diskrimineringslagen ([1325/2014](#)) också andra aspekter av jämlikhet än jämställdhet mellan könen.** Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Både direkt och indirekt diskriminering är förbjudna. Lagen tillämpas på såväl offentlig som privat verksamhet.

En sammanställning över centrala teman och nödvändiga åtgärder för att främja jämlikhet finns i planeringstabellen. Jämställdhetsplanen uppdateras vartannat år och i den ska också inkluderas en utvärdering av hur de åtgärder som man beslutat om tidigare har genomförts. Denna jämställdhetsplan är i kraft till 31.12.2024. Nästa utredning görs 2023/24.

Utvärdering av hur tidigare fastslagna åtgärder har genomförts

Enligt jämlikhetsarbetsgruppens (2022–2023) bedömning har tidigare beslutade åtgärder i stort sett genomförts i enlighet med den föregående arbetsgruppens (2019–2021) rekommendationer. Arbetsgruppen för 2022–2023 har bett Amos Rex operativa chef Henrik Johansson om en lönekartläggning, som levererades i början av 2023.

I enlighet med den föregående arbetsgruppens (2019–2021) rekommendationer har dessutom följande kurser hållits 2022:

AMOS REX

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

+358 (0) 9 6844 460 — www.amosrex.fi

Amos Anderson Glaspalatset AB — FI21374802



- Workshop om principerna för tryggare rum (hela museet)
- Kultur för alla-kurs (enheterna som ansvarar för museets innehåll + ledningen)
- "Selvåt sävelet"-kurs om att arbeta med transpersoner, ickebinära och personer med könsvariationer (chefer och ledning)

Åtgärder 2023–2024

Den jämlikhetsenkät som genomfördes i december 2022 besvarades av 29 anställda. Arbetsgruppen gjorde upp enkäten utifrån 2020 års enkät. Målet var endast att göra en lätt uppdatering, så att enkäterna fortfarande är jämförbara.

Utifrån resultaten av enkäten rekommenderas följande åtgärder för åren 2023/24:

- Företaget som ansvarar för städningen i Amos Rex integreras bättre i arbetsgemenskapen.
- En låda för anonym respons tas genast i bruk. Detta har genomförts av arbetarskyddet, som har hand om lådan.
- Cheferna får utbildning i att ta itu med och förebygga osakligt språkbruk. Genomfört på chefsträffar under ledning av Aava.
- Som motåtgärd till osakligt språkbruk uppdateras de gyllene reglerna gemensamt på workshopar under hösten 2023.
- Skyltar om principerna för tryggare rum placeras tillgängligt och väl synligt i museets publika utrymmen och personalrum samt på webbsidorna. Delvis genomfört.
- Vi granskar och rapporterar huruvida Amos Rex i sina rekryteringsprocesser får ansökningar av personer av olika ålder, olika kön, med olika språkliga och kulturella bakgrunder samt av minoriteter.
- Vi gör ett pilotprojekt om anonyma rekryteringsprocesser för sökande och inkluderar följande (eller motsvarande) mening i arbetsplatsannonserna: "Amos Rex önskar sig sökande av olika ålder som mångsidigt representerar olika kön, språkliga och kulturella bakgrunder samt minoriteter."
- Öppet löneprogram och en lönekartläggning, där det förutom löner också ingår olika förmåner.
- Standardiserad blankett och tidtabell för utvecklingssamtal för alla anställda i hela organisationen, så att alla ska ha samma möjlighet att påverka hur deras arbete utvecklas.
- Standardiserad blankett och tidtabell för lönesamtal för alla anställda i hela organisationen, så att alla ska ha samma möjlighet att förhandla om sin lön.

Ny arbetsgrupp

En ny arbetsgrupp utses genom öppen ansökan hösten 2023. I arbetsgruppen ingår automatiskt en representant för arbetsplatsen, en förtroendeman och en representant för arbetarskyddskommissionen.

AMOS REX

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

+358 (0) 9 6844 460 — www.amosrex.fi

Amos Anderson Glaspalatset AB — FI21374802