

# Taiteen edistämiskeskuksen raportti 2022 tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja kestävästä kehityksestä

## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Taiteen edistämiskeskuksen tavoitteena on, että virasto on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen ja että Taike edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toimialalla. Taikessa on *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (TKT/3/124/2021)*, jonka toteutumista seurataan vuosittain yhteistoiminnassa ja työtyytyväisyyskyselyssä. Suunnitelma päivitetään vuosittain.

Taikan *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa* kuvataan näin teeman tavoitteita ja toimenpiteitä:

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja valvominen kuuluvat kaikille työyhteisön jäsenille. Se on viraston johdon ja kaikkien esihenkilöiden velvollisuus.

### **Tavoite: Taiken henkilöstö kokee, että työyhteisö on tasa-arvoinen.**

Johto ja esihenkilöt

- kiinnittävät huomiota tasapuoliseen palkkaukseen
- kehittävät selkeät ja tasa-arvoiset tehtäväkuvat, vastuut ja tasapuolisen työnjaon
- viestivät tarkoituksenmukaisesti ja huolehtivat henkilöstön mahdollisuudesta osallistua ja keskustella tasa-arvoisesti organisaation asioista
- noudattavat koko Taikea koskevia ohjeistuksia ja sääntöjä, jotta ne ovat tasa-arvoiset kaikille, riippumatta siitä mitä ammattiryhmää tai toimipistettä työntekijä edustaa
- kiinnittävät huomiota siihen, että koko henkilöstö voi kokea, että heidän työtänsä ja asiantuntemustansa arvostetaan ja heihin luotetaan

Seuranta ja mittarit:

- Esihenkilöt johtavat ja seuraavat työn jakautumisen tasapuolisuutta ja sitä käsitellään esihenkilökokouksissa sekä kehityskeskusteluissa.
- Johto seuraa VMBaro-kyselyn avulla henkilöstön kokemusta työyhteisön tasa-arvoisuudesta

## **Tavoite: Taikessa yhdenvertaisuutta pidetään esillä ja siitä puhutaan avoimesti.**

Taiken henkilöstö tunnistaa yhdenvertaisuuteen liittyvät haasteet. Yhdenvertaisuutta edistetään ennakoivin toimenpitein.

Toimenpiteet:

- Taikessa työ pyritään järjestämään siten, että syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden tarpeet huomioidaan erityisesti. Kyse voi myös olla heikommassa asemassa olevien tukemisesta: erityistukea (positiivista erityiskohtelua) voidaan tarjota esimerkiksi ikääntyneille tai vajaakuntoisille.
- Henkilöstöpäällikkö laatii ohjeet syrjintäepäilyjen käsittelyyn.

Seuranta ja mittarit

- Esihenkilöt seuraavat yhdenvertaisuuden toteutumista ja sitä käsitellään esihenkilökokouksissa ja keskusteluissa alaisten kanssa.
- Johto seuraa ja arvioi VMBaro-kyselyn avulla henkilöstön kokemusta työyhteisön yhdenvertaisuudesta.

## **Taiken toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi vuonna 2022**

### **Yhdenvertaisuus taidekentällä**

Taiteen edistämiskeskus on pyrkinyt toiminnallaan edistämään taidekentän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Taike on tuonut esille mm. myöntämiensä työskentelyapurahojen varjopuolia ja vaikutuksia niiden saajille. Apurahoista ei kerry yhdenvertaista oikeutta sosiaaliturvaan eikä myöskään palkansaajan etuja, vaikka kyseessä on tapa maksaa työstä korvausta. Taikessa on taiteilijoiden työskentelyedellytysten kehittämishjelma ja tiimi, jonka keskeisenä tavoitteena on parantaa taiteilijoiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia tehdä alan töitä. Vuonna 2022 tiimi tapasi mm. sosiaaliturvakomitean ja järjesti aiheeseen liittyvän sosiaaliturvaa koskevan Taideparlamentti-keskustelutilaisuuden poliitikoille.

Taike on pyrkinyt vuodesta 2019 saamaan Taiken toimielinten jäsenille asianmukaisen ja yhdenvertaisesti jäseniä kohtelevan tavan saada korvausta apurahahakemusten arvioinnista.

Taikessa toimii kulttuurisen moninaisuuden tiimi, jonka tehtävänä on yhdenvertaisuuden edistäminen taidekentällä. Tiimiä on vahvistettu vuonna 2022.

### **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Taikessa**

Taike teki 1.4.2022 organisaatiomuutoksen, jonka keskeisenä tavoitteena on mahdollistaa entistä tasaisempi ja motivoivampi työn jakautuminen henkilöstön kesken. Tämä työ aloitettiin vuonna 2022. Palkkauksen ja palkkausjärjestelmän kehittäminen aloitettiin loppuvuonna 2022.

Virasto valmisteli Taiken *Strategiaa 2030*, jonka arvot valmisteltiin henkilöstön toimesta. Taiken ensimmäinen arvo on yhdenvertaisuus uudessa strategiassa.

Vuonna 2022 virastossa valmisteltiin henkilöstölle ja toimikunnille koulutuskokonaisuus *Kulttuurisen moninaisuuden -dialogit*, joiden tavoitteena on vahvistaa organisaatiota läpileikkaavasti ja arkityötä tukevaa osaamista kulttuurisen moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja antirasismien teemoista.

Taikessa on otettu käyttöön sukupuolineutraali termi virkahenkilö virkamiehen sijaan. Vastaavasti myös muut mahdolliset sukupuolisidonnaiset termit neutraloidaan Taiken viestinnässä.

Virasto laati ja julkaisi 14.10.2022 vihapuheen ehkäisyyn liittyvän ohjeistuksen, joka on saatavilla Taiken intranetissä.

Virastoon palkattiin vuoden aikana asiantuntemuksen perusteella eri sukupuolia ja edistään monimuotoista edustusta henkilöstössään.

Virasto toteutti ensimmäisen nimettömänä tehdyn rekrytointikokeilunsa. Vuoden aikana nimettömiä rekrytointeja tehtiin kaksi.

Viraston etätyömalli on tehnyt kokoustamisen aiempaa yhdenvertaisemmaksi, sillä koko henkilöstö on etänä esim. koko virastoa koskevissa virastokokouksissa. Tämä on koettu yhdenvertaisempaan tapaan aiempaan verrattuna.

Virastossa ei noussut esille tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta loukkaavia tilanteita vuoden 2022 aikana.

VMBaron perusteella virastossa koettu tasa-arvo (3,68) ja yhdenvertaisuus (3,46) ovat kohtuullisen hyvällä tasolla, mutta parannettavaa on.

## **Viraston vastuullisuuden ja kestävän kehityksen toimenpiteet 2022**

Virastossa valmisteltiin kestävän kehityksen tiimiä osaksi uutta organisaatiota (1.4.2022). Tiimin tehtävänä on lisätä taidekentän kestävän kehityksen tavoitteellisuutta sekä edistää valittuja SDG tavoitteita virastossa.

Virasto on sisällyttänyt viraston strategia 2030 tavoitteisiin kestävää kehitystä eri tavoin edistäviä ja vastuullisuutta huomioivia toimenpiteitä. Virasto ottaa huomioon myös sosiaalisen kestävyden teeman strategiassaan.

Virasto on pitäytynyt koronan jälkeen hybridimallisessa työskentelyssä, mikä on vähentänyt työmatkustusta ja lisännyt etäkokouksia vähentäen ympäristön kuormitusta.

Viraston yksi toimipiste siirtyi vuoden 2022 aikana valtion yhteiskäyttöpisteeseen ja muiden toimipisteiden siirtoja valmisteltiin yhdessä Senaatin kanssa.

Vuonna 2021-2 virasto osallistui Kestävät Virastot- hankkeeseen Kansallisarkiston, Museoviraston ja Suomenlinnan hoitokunnan kanssa. Ko. hanke voitti VM:n Uuden työn Kaikupalkinnon 2022.

Samassa yhteydessä virastolle laadittiin hiilijalanjälkimittaristo ja sen ensimmäinen raportti vertailulukuineen sekä toimenpide-ehdotuksineen. Mittaus sisälsi myös ehdotuksen valtionavustustoiminnan hiilijalanjälkivaikutuksen arviointiin. Tässä testikenttänä oli festivaaliavustukset.

Taike toimi aktiivisesti eri tavoin taidekentän ja viranomaiskentän yhteistyössä kestävän kehityksen asioissa ja oli mm. mukana Uudenmaan liiton ja YM:n LuoTo-hankkeen yhteistyökumppanina.

Helsingissä 28.2. 2023

Paula Tuovinen

johtaja

Taiteen edistämiskeskus