Plan för jämställdhet och likabehandling

Arktiska museet Nanoq

Innehåll

1. Inledning
2. Lagstiftningsgrund
3. Nuläge
3.1 Personal
4. Utvecklingsområden
5. Övriga kontinuerliga åtgärder
6. Trygghetsprinciper
7. Åtgärder vid brister
8. Uppföljning och uppdatering

1. Inledning

Denna plan för jämställdhet och likabehandling styr Arktiska museet Nanoqs verksamhet så att alla
har lika möjligheter att delta, bli bemötta med respekt och verka tryggt i museimiljön. Planen gäller
museets personal, praktikanter, frivilliga och för den service museet ger besökare.

Nanoqs värderingar betonar icke-diskriminering, delaktighet, tillgänglighet, gemenskap samt
kulturell mångfald och dialog. Museets verksamhet strävar efter att främja utbyte mellan olika
kulturer, språkgrupper och åldersgrupper. Vi arbetar kontinuerligt för att förverkliga likabehandling
ännu bättre.

2. Lagstiftningsgrund

Planen baserar sig på följande lagar och riktlinjer:

Jämställdhetslagen (609/1986)
Likabehandlingslagen (1325/2014)
Arbetarskyddslagen (738/2002)
Museilagen (314/2019)

3. Nuläge

3.1 Personal

Personalens storlek

- I slutet av november 2026 har Nanoq en verksamhetsledare på heltid och en Museiassistent på deltid, samt tillfällig personal anställd via sysselsättningsstöd.

Rekryteringspraxis

- Museets lönesättning och arvoden baserar sig på arbetets krav, branschpraxis och gällande kollektivavtal. Vi följer kollektivavtalet för privata museer. Lönesättningen är transparent, jämlik och icke-diskriminerande.
- Alla anställda får ett skriftligt avtal där arbetsuppgifter, ersättning och avtalets längd fastställs.
- Arvoden till externa experter och konstnärer följer rekommendationer från fackförbund och kulturorganisationer.
- Museet följer principen att lika arbete ger lika lön, oavsett kön, ålder, språk eller bakgrund.

Praktikanter och frivilliga

- Samma principer för jämlikhet och likabehandling gäller naturligtvis även praktikanter och frivilliga. Vi värderar inte personer utifrån anställningsform, utan varje medarbetare bemöts som jämlik och likvärdig.

4. Utvecklingsområden

Målsättning	Målgrupp	Genomförande	Ansvar	Tidsplan
Säkerställa jämlikt bemötande av personalen	Personal	Genomgång av planen och introduktion	Verksamhetsledare och styrelse	Löpande
Stärka två- och flerspråkighet	Besökare	Skyltning, guidehäften, guidningar, webbinnehåll, sociala medier	Verksamhetsledare, ansvariga för kommunikation	Senast 2027
Bättre mottagande av personer med syn- och och hörselnedsättning	Besökare med hörselnedsättning	Utveckling av anpassade guidningar	Verksamhetsledare, extern expert	Senast 2028
Förbättra områdets tillgänglighet	Alla besökare, särskilt personer med nedsatt rörelseförmåga	Ramper, tillgänglig toaletter, tydligare information om tillgänglighet	Verksamhetsledare, styrelse och teknik-/ fastighetsansvariga	Senast 2026

5. Övriga kontinuerliga åtgärder

- Rekrytering sker med öppna och icke-diskriminerande urvalsgrunder.
- Utställningstexter produceras på minst tre språk, guidehäften erbjuds på flera språk. Guidningar erbjuds på olika språk när det är möjligt.
- Guidningar anpassas med hänsyn till kultur- och åldersbakgrund samt efter gruppens särskilda behov.
- Museet strävar efter flexibilitet och ett mänskligt bemötande vid eventuella konfliktsituationer.
- Tillgänglighetsinformation kommuniceras tydligt.
- Den fysiska tillgängligheten utvecklas när det är möjligt.
- Personal erbjuds fortbildning om mångfald, interkulturellt bemötande och tillgänglighet.
- Vi möjliggör och arrangerar evenemang som främjar kulturellt utbyte, delaktighet och når besökargrupper som annars kan vara svåra att nå.
- Vi erbjuder rabatterade priser för arbetslösa, studerande, personer med funktionshinderkort och pensionärer. Barn i förskoleåldern har fri entré. Assistenter för personer med funktionsvariationer har alltid fri entré.
- Ledarhundar är välkomna.
- Brott mot trygghetsprinciperna åtgärdas omedelbart.

6. Trygghetsprinciper

På Nanoq:

- Alla är lika mycket värda: diskriminering, trakasserier och hatretorik accepteras inte.
- Vi respekterar varandras fysiska och psykiska utrymme. Vi rör inte andra utan samtycke.
- Vi förlöjligar eller nedvärderar ingen genom tal, beteende eller handling.
- Vi gör inga antaganden om någon persons egenskaper såsom nationalitet, etnicitet, religion, värderingar, socioekonomisk bakgrund, hälsa, funktionsförmåga, kön eller sexualitet.
- Var och en har rätt till sin identitet.
- Vi använder respektfullt språk och ser till att alla får komma till tals.
- Vi lyssnar och ger utrymme. Diskriminerande hållningar betraktas inte som åsikter.
- Vi är öppna för feedback, nya perspektiv och kritiska synpunkter.
- Vi ber om ursäkt om vi har sårat någon, oavsett avsikt.
- Vi ingriper omedelbart vid diskriminering, inklusive rasism.

7. Åtgärder vid brister

Om en person upplever diskriminering, trakasserier eller osakligt bemötande kan detta anmälas till:

Närmaste ansvariga / verksamhetsledaren.
Per e-post (konfidentiellt): info@nanoq.fi.
Per telefon: +358 45 640 1312.
Vid nödsituation: kontakta myndigheter.

Alla anmälningar behandlas konfidentiellt. Vi strävar ständigt efter att främja och förverkliga likabehandling i vår verksamhet.

8. Uppföljning och uppdatering
Planen revideras en gång per år.