Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Arktinen museo Nanoq

Sisällys

1. Johdanto
2. Lainsäädäntöperussta
3. Nykytila
    3.1 Henkilöstö
4. Kehittämiskohteet
5. Muut jatkuvat toimenpiteet
6. Turvallisen tilan periaatteet
7. Puutteisiin reagoiminen
8. Seuranta ja päivittäminen

1. Johdanto

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ohjaa Arktinen museo Nanoqin toimintaa siten, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan, tulla kohdatuksi kunnioittavasti ja toimia turvallisesti museoympäristössä. Suunnitelma koskee museon henkilöstöä, harjoittelijoita, vapaaehtoisia sekä museon kävijöille tarjoamia palveluja.

Nanoqin arvot korostavat syrjimättömyyttä, osallisuutta, saavutettavuutta, yhteisöllisyyttä sekä kulttuurista monimuotoisuutta ja vuoropuhelua. Museon toiminnan tavoitteena on edistää eri kulttuurien, kieliryhmien ja ikäryhmien välistä vuorovaikutusta. Pyrimme jatkuvasti kehittämään toimintaamme yhdenvertaisuuden entistä paremmaksi toteuttamiseksi.

2. Lainsäädäntöperusta

Suunnitelma perustuu seuraaviin lakeihin ja ohjeistuksiin:

- Tasa-arvolaki (609/1986)
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Museolaki (314/2019)

3. Nykytila

3.1 Henkilöstö

Henkilöstön koko

- Marraskuun 2026 lopussa Nanoqissa työskentelee toiminnanjohtaja,

osaiakainen museoasistentti sekä työllistämistuella palkattua määräaikaista henkilöstöä.

Rekrytoinnin käytännöt

- Museon palkkaus ja palkkiot perustuvat työn vaativuuteen, alan käytäntöihin sekä voimassa olevaan työehtosopimukseen. Noudatamme yksityisten museoiden työehtosopimusta. Palkkaus on avointa, yhdenvertaista ja syrjimätöntä.
- Kaikille työntekijöille laaditaan kirjallinen työsopimus, jossa määritellään työtehtävät, palkka sekä työsuhteen kesto.
- Ulkopuolisille asiantuntijoille ja taiteilijoille maksettavat palkkiot perustuvat ammattijärjestöjen ja kulttuurialan organisaatioiden suosituksiin.
- Museossa noudatetaan periaatetta, jonka mukaan samasta työstä maksetaan sama palkka riippumatta sukupuolesta, iästä, kielestä tai taustasta.
-

Harjoittelijoiden ja vapaaehtoisten rooli

- .Samat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet koskevat luonnollisesti myös harjoittelijoita ja vapaaehtoisia. Emme arvioi ihmisiä heidän palvelussuhteensa perusteella, vaan kohtelemme jokaista työntekijää, harjoittelijaa ja vapaaehtoista tasavertaisesti ja yhdenvertaisesti.

4. Kehittämiskohteet

Tavoite	Kohderyhmä	Toteutustapa	Vastuu	Aikataulu
Henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen	Henkilökunta	Suunnitelma ja sen sisällön perehdyttäminen työntekijöille	Toiminnanjohtaja ja hallitus	Jatkuva
Kaksikielisyyden ja monikielisyyden vahvistaminen	Yleisö	Opasteet, opaskirjat, opastukset, verkkosisältö, sosiaalinen media	Toiminnanjohtaja, viestinnästä vastaavat henkilöt	2027 mennessä
Kuulo- ja näkörajoitteisten henkilöiden parempi vastaanotto	Kuulo- ja näkörajoitteiset henkilöt	Kuulo- ja näkörajoitteisille henkilöille soveltuvien opastusten	Toiminnanjohtaja, ulkopuolinen asiantuntija	2028 mennessä

museolla		kehitttäminen		
Alueen esteettömyyden parantaminen	Kaikki kävijät, erityisesti liikuntarajoitteiset henkilöt	Ramppien lisääminen alueelle, inva-wc, selkeämpi ohjeistus alueen saavutettavuudesta	Toiminnanjohtaja, hallitus ja tekniikasta ja kiinteistöstä vastaavat henkilöt	2026 mennessä

5. Muut jatkuvat toimenpiteet

- Rekrytoinnissa noudatetaan avoimia ja syrjimättömiä valintaperusteita.
- Näyttelytekstit tuotetaan vähintään kolmella kielellä, ja opasvihkoja tarjotaan useilla kielillä. Opastuksia järjestetään eri kielillä aina mahdollisuuksien mukaan.
- Opastukset mukautetaan kävijäryhmän kulttuuritaustan, ikärakenteen sekä mahdollisten erityistarpeiden mukaan.
- Museo pyrkii joustavaan ja inhimilliseen toimintatapaan mahdollisissa ristiriitatilanteissa.
- Tietoa esteettömyydestä viestitään selkeästi.
- Museon fyysistä esteettömyyttä kehitetään aina, kun se on mahdollista.
- Henkilöstölle tarjotaan koulutusta monimuotoisuudesta, kulttuurienvälisestä kohtaamisesta ja saavutettavuudesta.
- Järjestämme ja mahdollistamme tapahtumia, jotka edistävät kulttuurien välistä vuorovaikutusta, osallisuutta sekä tavoittavat myös sellaisia kävijäryhmiä, joita on muuten vaikea saavuttaa.
- Tarjoamme alennettuja pääsymaksuja työttömille, opiskelijoille, vammaiskortin haltijoille sekä eläkeläisille. Alle kouluikäiset lapset pääsevät museoon maksutta. Henkilökohtaisten avustajien sisäänpääsy on aina maksuton.
- Avustajakoirat ovat tervetulleita museoon.
- Turvallisemman tilan periaatteiden rikkomisiin puututaan välittömästi.

6. Turvallisen tilan periaatteet

Nanoqilla:

- Jokainen ihminen on yhtä arvokas – syrjintää, häirintää ja vihapuhetta ei hyväksytä.
- Kunnioitamme toistemme fyysistä ja psyykkistä tilaa. Emme kosketa toista ilman hänen suostumustaan.
- Emme pilkkaa tai vähättele ketään puheella, käytöksellä tai teoilla.
- Emme tee oletuksia kenenkään ominaisuuksista, kuten kansallisuudesta, etnisestä taustasta, uskonnosta, arvoista, sosioekonomisesta taustasta, terveydestä,

toimintakyvystä, sukupuolesta tai seksuaalisuudesta.
- Jokaisella on oikeus omaan identiteettiinsä.
- Käytämme kunnioittavaa kieltä ja huolehdimme siitä, että jokainen saa mahdollisuuden tulla kuulluksi.
- Kuuntelemme toisiamme ja annamme tilaa erilaisille näkemyksille. Syrjiviä asenteita ei pidetä hyväksyttävinä mielipiteinä.
- Olemme avoimia palautteelle, uusille näkökulmille ja rakentavalle kritiikille.
- Pyydämme anteeksi, jos olemme loukanneet jotakuta, riippumatta siitä, oliko se tarkoituksellista vai ei.
- Puutumme välittömästi kaikkeen syrjintään, myös rasismiin.

7. Puutteisiin reagoiminen

Jos henkilö kokee syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua, hän voi ilmoittaa siitä:

Lähiesimiehelle / toiminnanjohtajalle.
Sähköpostitse (luottamuksellisesti): info@nanoq.fi.
Puhelimitse +358 45 640 1312.
Hätätilanteissa yhteys viranomaisiin.

Kaikki ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti. Pyrimme jatkuvasti edistämään ja toteuttamaan yhdenvertaisuutta toiminnassamme.

8. seuranta ja päivittäminen

Suunnitelma tarkistetaan kerran vuodessa