

Mångfalds- och tillgänglighetsplan

**Hälsinglands museum
2020-2022**

Innehållsförteckning

Innehåll

Mångfalds- och tillgänglighetsplan	1
Innehållsförteckning.....	2
1. Bakgrund.....	4
2. Nulägesbeskrivning.....	4
2.1 Tillgänglighet till lokaler	4
2.2 Tillgänglighet till utställningar, programverksamhet och pedagogisk verksamhet	5
2.3 Mångfaldsperspektiv i utställningar, programverksamhet och pedagogisk verksamhet.	5
2.4 Mångfald i Kulturmiljövård/kulturarv	6
2.5 Mångfald och tillgänglighet i arkiv och samlingar	6
3. Handlingsplan för tillgänglighet och mångfald.....	7
3.1 Övergripande mål.....	7
3.2 Tillgänglighet	8
3.3 Mångfald.....	9
3.4 Utställningar, programverksamhet och pedagogisk verksamhet	9
3.5 Kulturmiljövård/kulturarv.....	10
3.6 Arkiv och samlingar	10
3.7 Rekrytering	11
3.8 Information och marknadsföring	12
3.9 Kommunikation, bemötande och service	12
4. Organisation och ansvarsfördelning.....	13
5. Uppföljning	13
6. Aktuella styrdokument i sammanfattning.....	13
6.1 Kultursamverkansmodellen.....	13
6.2 Nationell strategi för funktionshinderpolitiken.....	13
6.3 Kulturpolitik, Region Gävleborg	13
6.4 Kulturplan, Region Gävleborg.....	14
6.5 Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.....	14
7. Olika begrepp	14

7.1 Jämlikhet.....	14
7.2 Jämställdhet	14
7.3 Diskriminering	14
7.4 Kränkande särbehandling.....	15
7.5 Trakasserier	15
7.6 Mångfald.....	15
7.7 Interkulturell kulturverksamhet och interkulturell dialog.....	15
7.8 Norm.....	15
7.9 HBTQ.....	16

1. Bakgrund

Kulturverksamheterna i Region Gävleborg har i uppdrag att vara offensiva i arbetet med att tillgängliggöra länets kulturarv för hela länets befolkning.

Hälsinglands museum arbetar utifrån sina stadgar och årliga överenskommelser med huvudmännen. Verksamheten bedrivs i stiftelseform med en ordförande och 60% ledamöter från Hudiksvalls kommun och 40 % ledamöter från Region Gävleborg.

Som arbetsgivare strävar Hälsinglands museum efter att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Alla ska ha samma möjligheter till anställning samt till utveckling och inflytande i arbetet. Allt arbete ska ske utifrån ömsesidig respekt och inkludering.

Utifrån de mål som formuleras för verksamheten krävs ett aktivt arbete med att utveckla och fördjupa mångfald och tillgänglighet i såväl verksamhet som organisation. Ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter ger positiva effekter för såväl organisationens arbetsmiljö som verksamhetens uppdrag.

Arbetet med tillgänglighet och mångfald är ständigt pågående processer och planen det verktyg vi ska använda för att se att verksamheten förändras i den riktning vi planerar. Planen är treårig för perioden 2020-2022 och kommer att utvärderas årligen med möjlighet till revidering.

2. Nulägesbeskrivning

Museet är en kunskaps- och minnesorganisation. Kunskapen hos våra medarbetare och det lagrade minnet i arkiv, bibliotek och samlingar ger Hälsinglands museum dess karaktär. Nutidens frågor om kultur, samhälle och människa speglar vi i de historiska erfarenheterna och i ständigt nya utställningar, visningar, skrifter och föredrag. Organisationen består av chef, antikvarie, antikvarie/säkerhetsansvarig, administratör/textilansvarig, pedagog, arkivarie, minoritetssamordnare, bildarkivassistent, curator, museitekniker, husfru, cafévärd samt extra personal. Museet arbetar i ett nära samarbete med Arkion i Bollnäs, en skanningsgrupp för digitalisering av samlingarna. Museet har även viktiga samarbeten med högskolor och universitet samt idag en samdoktorandtjänst med Göteborgs universitet.

2.1 Tillgänglighet till lokaler

Hälsinglands museum har sina lokaler i två närliggande äldre byggnader som är byggda för andra funktioner än museiverksamhet, det innebär att tillgängligheten är begränsad till vissa magasin och delar av lokalerna. Under 2020 iordningsställs ett nytt konstmagasin och i anslutning till magasinet finns nu en handikapptalett. Med denna åtgärd är nu kontorsutrymmena och det nya konstmagasinet tillgängligt för rörelsehindrade. Samtliga visningsmagasin har nu en fysiskt god tillgänglighet, detta gäller också båtmagasinet beläget i hamnområdet för visning av äldre båtar. Museets arkiv har såväl trappor som trånga passager som gör det svårt att ta sig in.

För att öka tillgängligheten till museets arkiv har digitala beskrivningar och förteckningar upprättats i programmet AtoM. Museets föremålssamlingar förtecknas i programmet Primus och tillgängliggörs

på digitaltmuseum.se. En översikt av materialet finns och kan därför plockas fram och visas i lokaler som tillåter det.

Vid museets entré finns handikapparkering och entrén kan enkelt nås med rullstol eller permobil. Museet har hiss för utställningar på plan ett och två. Barnvagn och rullstol kan användas i alla utställningar. Museet har handikapptolett i entréplanet. För besökare med synskada är alla trappsteg markerade i särskild färg. Kompletterande inredningsdetaljer med markeringar i kontrastfärger har gjorts på handikapptolett, ringklocka samt dörröppnare för att öka tillgängligheten för synskadade under 2019-2020. Museet är rökfritt, inklusive uteserveringen. Levande växter finns i caféet och kapprummet. Vid särskilda tillfällen kan det även förekomma växter på andra platser i museet. En fungerande städning är viktigt för att de som vistas i lokalerna inte ska drabbas av ohälsa, överkänslighetsreaktioner eller allergiska symtom. I samband med produktion av nya utställningar kan det ibland förekomma damm och starka dofter.

Skötrum finns i entréplanet. Hörsalen ger bra möjligheter för föreläsningar/seminarier och har en ljudanläggning med teleslinga.

2.2 Tillgänglighet till utställningar, programverksamhet och pedagogisk verksamhet

Vid bygge av utställningar är tillgänglighet en viktig del av planeringen. Ljudabsorberande undertak säkrar akustiken i utställningslokalerna. Utställningar är till stor del ljussatta med avskärmat dagsljus, vilket ger mjuka kontraster och bättre läsbarhet för synskadade och äldre. Alla utställningsrum har utrymme för sittplatser. Hänsyn tas till framkomlighet för rullstolar och rollatorer. Utrymningsvägar är markerade, med från alla platser, synliga ljusskyltar.

Visningsverksamheten anpassas och läggs upp för att bli tillgänglig för olika grupper/personer. Hinder som nedsatt hörsel, nedsatt kognition, olika språk m.m. kan då kompenseras. Särskilda satsningar pågår för att öka tillgängligheten för äldre personer. Utställningstexter utformas medvetet för att språket inte ska utestänga någon utan vara tillgängligt. Översättningar till olika språk anpassas i förhållande till målgrupp, syfte och tillgängliga resurser.

Museet har en omfattande pedagogisk verksamhet med särskild programverksamhet och visningar riktade till skolor som anpassas till såväl lärare som elever i olika åldrar och med olika bakgrund.

2.3 Mångfaldsperspektiv i utställningar, programverksamhet och pedagogisk verksamhet.

Mångfaldsarbetet har utvecklats och stärkts på olika sätt i museets uppdrag. 2007 genomfördes den stora utställningen Konstfeminism. Genom åren har mångfaldsperspektivet fokuserats i ett antal utställningar för att belysa mångfald och normer. Exempelvis utställningarna JAG, Anne Frank och Jag, Lika och Unika, (O)mänskligt m fl. Under 2019 arbetade museet i projektet Scen:se som vänder sig till barn och unga med grava funktionsvariationer. Den kunskap som projektet genererat lever vidare i verksamhet och organisation, bland annat genom bemötande och utställningsproduktion. Den pedagogiska verksamheten fördjupar och utvecklar mångfaldsperspektiven utifrån de olika utställningarna. Som exempel gavs under 2019 möjlighet till personlig guidning för synskadade i utställningarna.

Sedan 2019 finns vid museet en särskild tjänst med uppdrag att bevaka frågor som rör de nationella minoriteternas historia. Syftet är att leva upp till minoritetslagens formuleringar om det allmännas skyldighet att främja de nationella minoriteternas möjligheter att behålla och utveckla sin kultur i Sverige. Fokus ligger på den romska minoritetens kulturarv, men omvärldsbevakning och rådgivning gällande minoritetspolitiska frågor för museets samtliga funktioner ingår. År 2019 arrangerades seminariet "Att bevara och förmedla den romska minoritetens historia" där sakkunniga och intresserade från hela landet deltog. Samverkan med minoritetsorganisationer främjas, bland annat genom den digitala bildsamlingen "Romska bilder", som drivs tillsammans med Romska Kulturcentret i Malmö (RKC). I samverkan med RKC har även utställningen "Drömmen om skolan", om romers kamp för rätten till utbildning, producerats och turnerat i landet sedan 2018. Museet samverkar även med Gävle kommun, som är utvecklingskommun för romsk inkludering. Hälsinglands museum deltar återkommande vid Gävle kommuns temavecka för nationella minoriteter. Under 2020 ligger ett stort fokus på en kommande basutställning om silversmeden Rosa Taikon, en viktig person i den romska minoritetens nutidshistoria. I utställningen får både hennes kamp för mänskliga rättigheter och konstnärliga gärning få ta plats.

2.4 Mångfald i Kulturmiljövård/kulturarv

Kulturarv är alla materiella och immateriella uttryck (spår, lämningar, föremål, konstruktioner, miljöer, system, strukturer, verksamheter, traditioner, namnskick, kunskaper etc.) för mänsklig påverkan. Kulturarvet innefattar alltid en mångfald av berättelser. Ibland kan begreppet preciseras för att belysa särskilda delar av samhällsutvecklingen, till exempel det biologiska kulturarvet, det industriella kulturarvet eller modernismens kulturarv.

Kulturmiljö avser hela den miljö som i varierande grad präglats av olika mänskliga verksamheter och aktiviteter. En kulturmiljö kan omfatta en enskild anläggning eller lämning, ett mindre eller större landskapsavsnitt, en bygd eller en region. Kulturmiljön omfattar inte bara landskapets fysiska innehåll utan även immateriella företeelser som ortnamn eller sägner som är knutna till en plats eller ett område. Kulturmiljön är en del av kulturarvet.

Hälsinglands museum arbetar bl.a. med världsarvet Hälsingegårdar, fiskelägen, kyrkor, landsbygd, järnbruken, tätorter. Tillsammans med olika organisationer, institutioner och föreningar arbetar museet med områden som bl.a. Romska platser men också med kyrkorummet i en bredare kontext som involverar fler frågor än traditionellt kyrkoantikvariska.

2.5 Mångfald och tillgänglighet i arkiv och samlingar

Hälsinglands museum grundades med samlingar av kyrkliga skulpturer från medeltiden och praktföremål från framför allt Hälsinglands bönder. Med föremålen kan vi bygga utställningar kring frågor som vår egen tid anser viktiga. Intresset för historia är stort, men frågorna varierar över tid. Det som ett museum visar i sina utställningar är alltid en liten del av de totala samlingarna. Museets stora insamlingsperiod inträffade runt sekelskiftet 1900. Den väldiga industriproduktionen av olika föremål försvårar föremålsinsamlingen från denna epok. Sammanlagt har museet totalt cirka 50 000 föremål i samlingarna inom arkeologi, kyrkliga föremål, textilier, möbler och konst. Efter Rosa Taikons bortgång 2017 tog museet emot en stor donation från hennes silversmidesverkstad i Flor.

Samlingen utgör ett i Sverige unikt exempel på en komplett verkstad från en romsk konstnär, och är ett stort bidrag till de nationella minoriteternas representation i landets museisamlingar. Museet har katalogiserat materialet och det ska presenteras i en tillsvidareutställning från 2021. Digitalisering och presentation av samlingarna digitalt ökar tillgängligheten. I undersökande artiklar på exempelvis digitaltmuseum.se presenteras museets samlingar där möjlighet till fördjupning finns.

Museets arkiv omfattar olika släktarkiv, gårdsarkiv och affärsarkiv från socknar och städer i Hälsingland. Kart- och ritningsarkivet innehåller äldre stadskartor av Hudiksvall, sockeninventeringar, spridda bykartor från skiftesreformerna, generalstabskartor och diverse annat kartmaterial. Arkivet innehåller också tidningsklipp företrädesvis från 1972 och framåt. För att göra arkivet mer tillgängligt finns en presentation av innehållet på museets webbplats. Arkivförteckningarna finns även tillgängliga digitalt via arkivförteckningsprogrammet AtoM, Access to Memory.

Museets bildarkiv är ett modernt, klimatanpassat arkiv som innehåller ungefär 300 000 bilder. Samlingarna har en koncentration på Hudiksvalls stads historia, men Hälsinglands alla kommuner finns representerade. Varje månad publiceras en bild från arkivet med en fördjupande text. På webbsidan digitaltmuseum.se finns nästan 75 000 bilder ur Hilding Mickelsson-samlingen tillgängliga och bilder ur det sockenindelade bildarkivet publiceras kontinuerligt. Museet arbetar tillsammans med Romskt kulturcentrum i Malmö för att tillgängliggöra romskt kulturarv genom digitala bildsamlingen, Romska bilder. Genom att samla in, bevara och tillgängliggöra romska bilder via digitaltmuseum.se ger museet en inblick i svenskromsk historia.

3. Handlingsplan för tillgänglighet och mångfald

Denna plan syftar till att skapa en gemensam värdegrund för mångfald och tillgänglighet som ska genomsyra verksamheten och organisationen. I planen anges också konkreta mål/åtgärder för såväl verksamhet som organisation.

3.1 Övergripande mål

En verksamhet och organisation fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Verksamhet

- Hela museets verksamhet bygger på att nå ut till och möta regionens invånare. Tillgänglighet och mångfald är förutsättningar för allas deltagande och uppdraget måste alltid genomföras i det perspektivet.

Organisation

- Museets verksamhet bygger på medarbetarnas kunskap, kompetens och villkor i arbetet. En arbetsplats och arbetsorganisation som är fri från diskriminering och orättvisor ger förutsättningar för en god arbetsmiljö.

3.2 Tillgänglighet

Det är viktigt att skapa så hög tillgänglighet som möjligt i de lokaler som Hälsinglands museum har till sitt förfogande. Lokalernas utformning har stor betydelse för tillgänglighet och möjligheten till en bra upplevelse vid besök på museet men också en bra arbetsmiljö och möjlighet att behålla och rekrytera personal.

För att öka tillgängligheten för personer som inte själva kan ta sig till museets verksamheter behöver kontakter utvecklas med yrkesgrupper i olika verksamheter samt med organisationer för personer med olika typ av funktionsvariation. Via kontakterna kan nya samarbeten och nya former för samverkan utvecklas för att nå nya grupper och hitta andra lösningar för att öka tillgängligheten och den interkulturella dialogen.

Åtgärd verksamhet

- Ökade krav på lokaler innebär ständigt underhåll och ett medvetet arbete för att utveckla och öka tillgängligheten.
- Anpassade visningar, föreläsningar och workshops för personer med särskilda behov.
- Utveckla samverkan med olika intresseorganisationer som Handikapprådet, RSMH, RFSL, Make equal m.fl.
- Inspelning och livesändning av visningar, föreläsningar och workshops för personer som inte kan delta på plats.
- Under 2020 har samhället fått förhålla sig till en pandemi. Museet har valt att så långt som möjligt ställa om verksamheten istället för att stänga ned eller ställa in. Detta genom exempelvis digitala hjälpmedel och utomhusaktiviteter.

Åtgärd organisation

- Samarbete med kommunen för tillgänglighetsanpassning av arkiv, samlingar och kontorslokaler. Bl.a. få tillgång till handikapptoiletter.
- De gamla lokalerna kräver ett ständigt underhåll och ett medvetet arbete för att upprätthålla en god arbetsmiljö.
- Öka kunskapen, kontakter och samverkan med yrkesgrupper och intresseorganisationer som är relevanta för att nå ut till fler och nya grupper som idag inte besöker museet eller på annat sätt deltar i eller nås av verksamheten.
- Under 2020 har museet arbetat med att säkra arbetsmiljön och minska smittspridningen under rådande pandemi.

3.3 Mångfald

Kulturorganisationer har generellt ett högt förtroende för att främja mångfald och motverka rasism och främlingsfientlighet samt andra former av diskriminering. Museet ska verka för en hållbar samhällsutveckling genom att på ett strukturerat och strategiskt sätt arbeta för en större mångfald av berättelser och perspektiv, såväl internt som externt. Inom museet ska vi öka kunskapen om mångfald inom organisationen och öka förståelsen och insikten för att olikheter främjar och utvecklar såväl organisation som verksamhet. Mångfaldsperspektivet ska vara en naturlig del av verksamheten och arbetsorganisationen.

Åtgärd verksamhet

- Utveckla samverkan med olika grupper inom civilsamhället t.ex. nyanlända och asylsökande, HBTQ-nätverk, funktionsvariationsrörelsen, nationella minoritetsorganisationer för att öka mångfald och ge mer material och fler idéer för verksamheten.
- Museet ska vara en aktiv part för en demokratisk och hållbar samhällsutveckling.

Åtgärd organisation

- Anordna fortbildning/föreläsningar om mångfald, diskriminering och jämlikhet.
- Diskutera värdegrund och mångfaldsperspektiv på arbetsplatsträffar och vid verksamhetsplanering.
- Ett öppet förhållningssätt för högtidlighållande av helgdagar för olika religioner och nationella minoriteter.
- Vid anställning av icke svensktalande medarbetare/praktikanter utses särskild kontaktperson som stöd för introduktion.
- Introduktion av nyanställda och praktikanter ska innehålla information om synen på och målsättningar för mångfald.

3.4 Utställningar, programverksamhet och pedagogisk verksamhet

Hälsinglands museum ska medvetet arbeta för att vidga perspektivet kring mångfald i alla delar av vår organisation. Museet vill ifrågasätta gängse roller, normer och maktstrukturer genom medvetna val utifrån ett mångfaldsperspektiv. Det ska finnas en medvetenhet kring mångfald i planeringen och utförande. Frågor som: "Vems berättelse?", "Vem berättar?", "Vems synsätt är det?", "Vad vill vi berätta?" är ständigt aktuella och måste tas upp och besvaras under hela processen för att kunna redovisa perspektiven och därmed få möjlighet att jämföra med uppsatta mål om mångfald och interkulturell dialog.

Åtgärd verksamhet

- Främja mångfald i verksamheten genom bredare samarbete med grupper som har andra/ fler perspektiv/berättelser inom/på de områden museet arbetar med.
- Utveckla och bidra till aktiviteter som involverar och engagerar fler olika grupper.
- Söka upp och involvera nya grupper och deras berättelser i all verksamhet.
- Anpassa typsnitt och storlek på texter för olika målgrupper.
- Erbjudna visningar och evenemang på olika språk.

Åtgärd organisation

- Fortsätta att öka kunskap om mångfaldsfrågor och medvetenhet om hur vi bemöter varandra, samarbetar och samverkar för att nå bästa resultat och ha en bra arbetsmiljö.
- Använda de årliga utvecklingssamtalen för att säkerställa rätt kompetens i förhållande till verksamheten.

3.5 Kulturmiljövård/kulturarv

Arbetet med kulturarv och kulturmiljövård är en viktig uppgift för att samla kunskap och för att sätta vår historia i ett nytt ljus. Det handlar också om hur kulturarvet ska förvaltas för att göras tillgängligt ur flera aspekter men också att kunna visa på den mångfald som kulturarvet innehåller/innebär.

Åtgärd verksamhet

- Genom visningar och andra aktiviteter visa mångfalden av kulturmiljöer som finns i regionen.
- Söka upp och involvera nya grupper och deras berättelser i all verksamhet.

Åtgärd organisation

- Utveckla samverkan med kommuner, organisationer m.fl. för att utveckla arbetet kring kulturmiljöer.
- Kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte för att stärka och utveckla kunskapen kring de kulturmiljöer som finns i regionen.

3.6 Arkiv och samlingar

En museisamling återspeglar på flera sätt olika tidsepoker. Samlande och systematiskt ordnande har länge räknats bland museers huvudsysslor. Det insamlade materialet införlivas i samlingen och utgår i regel inte ur denna – vilket medför att samlingen i sig inte kan ändras annat än vid nyförvärv. Dessa processer är några av grundförutsättningarna för att förvalta kulturarvet. Samtidigt finns en problematik inbyggd i dessa samlingsprocesser, där syftet och fokus för själva insamlandet skiftat historiskt. För Hälsinglands museum är dessa frågor relevanta då institutionen i museisammanhang tillhör de äldre och dessa processer pågått under en lång tid. På denna nivå fungerar inte bara det meningsbärande föremålet i sig som återspeglings av sin tid utan även de föremål som, mer eller mindre medvetet, inte införlivats i samlingarna.

Ett tydligt tomrum syns bland annat i material knutet till marginaliserade eller diskriminerade grupper i samhället. Anledningarna till detta är flera, där en av de största är att det tidigare inte funnits en medvetenhet att aktivt inkludera samhällets mångfald. Vi tvingas idag leva med den nationella historieskrivningens urval, där arvet är en kanon/norm som fokuserar på vissa delar men samtidigt utesluter andra. Museet har som riktlinje att ge flera ingångar till historien – ge nya tolkningar genom att aktivt läsa det befintliga materialet och samtidigt sträva efter att komplettera detsamma. Detta för att ge en så komplett och inkluderande bild av samlingarna som möjligt.

Åtgärd verksamhet

- Ge nya ingångar till det material som museet har ett brett urval av.
- Lyfta fram berättelser som inte finns representerade.
- Locka nya berättelser.
- Se förut okända sanningar.
- Leverera data på den semantiska webben.
- Informationsmängder läsbara av olika system.
- Ge bättre förutsättningar för att platser, terminologi, namn, fotografier och föremål ska kunna ges nya sammanhang.

Åtgärd organisation

- Kompetensutveckling för att använda den nya tekniken.
- Knyt nya kontakter för egen kunskapsutveckling och för att hitta nya perspektiv.

3.7 Rekrytering

Hälsinglands museum ska arbeta för att öka mångfalden i organisationen. Att sträva efter intern mångfald är viktigt när arbetet handlar om historia och kultur, det interna speglas i det externa. Vid rekryteringar ska mångfald och likabehandling säkerställas. Annonser ska vara formulerade för att attrahera mångfald och i urval och intervjuer ska mångfald beaktas. Olikheter ska ses som en tillgång vid rekrytering, som exempel genom att ange interkulturell kompetens eller språkkompetens som meriterande.

Åtgärd verksamhet

- Se mångfald som en tillgång för att öka kvalitén i arbetet och vidga perspektiven för berättelser och möten.

Åtgärd organisation

- Vid rekrytering ska det vara tydligt att museet värdesätter och eftersträvar mångfald.
- Mångfaldsaspekten ska finnas med i alla delar vid rekrytering – kravprofil, annons, urvalsförfarande och intervjuer.
- Erbjud praktikerplatser för nyanlända.
- Erbjud praktikerplatser för personer med funktionsvariation.

3.8 Information och marknadsföring

Ingen ska framställas nedvärderande, diskriminerande eller stereotyp i bild, text eller i informationsmaterial. Mångfaldsperspektivet ska finnas som en tydlig del av verksamheten när det gäller externa kontakter, marknadsföring och informationsarbetet. Digitala presentationsformer som hemsida och sociala medier ska vara tillgängliga för personer med olika behov.

Åtgärd verksamhet

- Utifrån ett mångfaldsperspektiv i allt material som produceras involvera fler att delta i verksamheten.
- Utveckla webben för att göra den tillgänglig för fler grupper. Webbssidor (inklusive applikationer, tjänster och sociala medier så långt som möjligt) ska vara tillgängliga och lägst uppfylla den internationella tillgänglighetsstandard WCAG 2.0 nivå A.

Åtgärd organisation

- Den/de som får i uppdrag att utforma trycksaker och informationsmaterial ska få information om kraven för såväl tillgänglighet som mångfald.
- Kombinera konventionella informationsmetoder med nya oprövade metoder för att nå nya grupper samt utveckla samarbeten med nätverk och föreningar

3.9 Kommunikation, bemötande och service

Respekt för individen och allas lika värde är grundläggande för ett gott bemötande. Alla ska känna sig välkomna i kontakterna med museet och alla ska få ett bra bemötande. I organisationen ska alla känna att de är delaktiga och möts med respekt.

Åtgärd verksamhet

- Söka upp och bemöta olika grupper för ökad delaktighet och inkludering.
- Verksamheten ska återspegla organisationens värdegrund.
- Alla som besöker museet eller som på olika sätt samarbetar med museet ska alltid bemötas med respekt och värdighet.

Åtgärd organisation

- Behålla och utveckla kompetens i organisationen för att alla ska bemötas med respekt och värdighet.
- Genom utbildning/information stärka medarbetares delaktighet och inflytande.
- Alla medarbetare är skyldiga att ta sitt ansvar och motverka kränkningar och trakasserier. Vid varje introduktion av nyanställd, även till personal som är tillfälligt anställd, ska frågan finnas med.

4. Organisation och ansvarsfördelning

Museichefen har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett arbete för att motverka diskriminering, främja mångfald och öka tillgänglighet. Medarbetarna enskilt och tillsammans ansvarar för det praktiska genomförandet i enlighet med planen i såväl planering som i det dagliga arbetet. Alla har ett eget ansvar att främja mångfald och motverka kränkande särbehandling. På arbetsplatsträffar och i samverkan med de fackliga organisationerna sker planeringen för genomförande av mål och åtgärder.

Kompetensutveckling är en viktig del av genomförandet av handlingsplanen. Vid de årliga utvecklingssamtalen görs inventering av behovet av kompetens i förhållande till verksamheten. Alla anställda erbjuds utifrån sina behov utveckling/utbildning. Särskilt fokus ska läggas på kompetensutveckling kring tillgänglighet och mångfald.

5. Uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt på arbetsplatsträffar och i samverkan med de fackliga organisationerna. Utvärdering av åtgärder och måluppfyllelse av handlingsplanen sker i samband med den årliga verksamhetsuppföljningen och avrapporteras i verksamhetsplanen.

6. Aktuella styrdokument i sammanfattning

6.1 Kultursamverkansmodellen

Hälsinglands museum är en del av den statliga kulturpolitiken genom samverkansmodellen som infördes 2012. Genom samverkansmodellen ska den statliga kulturpolitiken ge befolkningen i landet möjlighet att ta del av ett varierat kulturutbud präglad av förnyelse och kvalitet. Den kulturella infrastrukturen och regionala mångfalden ska främjas och kulturskapare i hela landet ska kunna utveckla sitt konstnärskap.

6.2 Nationell strategi för funktionshinderpolitiken

Avseende funktionshinderpolitiken har regeringen tagit fram en strategi för genomförande i Sverige 2011-2016. Grunden för strategin finns i den nationella handlingsplanen Från patient till medborgare (prop 1999/2000:79) samt i uppföljningar av handlingsplanen där regeringen tydliggjort målen och att den beslutade inriktningen ligger fast.

Målet är en samhällsgemenskap som grund och ett samhälle som utformas så att människor med funktionsvariation i alla åldrar blir fullt delaktiga i samhället samt jämlikhet i levnadsvillkor för flickor och pojkar, män och kvinnor med funktionsvariation. De nationella målen är ständigt aktuella och har ingen borte gräns. En viktig utgångspunkt för detta är också de mänskliga rättigheter som slås fast i FNs konvention om rättigheter för personer med funktionsvariation och konventionen för barnets rättigheter.

6.3 Kulturpolitik, Region Gävleborg

Region Gävleborg vill genom den regionala kulturpolitiken bidra till ett kulturliv som ger livskraft och skapar sammanhang. Regional kulturverksamhet och regionala insatser ska ske i samverkan med

kommunernas verksamheter och insatserna ska utgöra en stödjande infrastruktur för kulturlivet i länet.

Den regionala kulturpolitikens övergripande mål är att:

- möta människors grundläggande behov av kulturupplevelser
- förklara, inkludera och skapa delaktighet i samhället
- utmana det etablerade och vitalisera demokratin
- bidra till kreativitet, nya idéer och nya kulturella uttryck
- främja likvärdiga förutsättningar för kulturlivet i länet

6.4 Kulturplan, Region Gävleborg

Kulturplanen för Region Gävleborg säger – ”Den regionala kulturpolitiken riktar sig till Gävleborgs alla invånare. Alla människor har rätt att delta i kulturlivet som deltagare och skapare. För att kulturlivet ska vara angeläget och inkluderande måste regionens mångfald tas tillvara samtidigt som stereotypa normer behöver utmanas. De regionala kulturverksamheterna ska ha ett HBTQ-perspektiv i sitt arbete. Jämlikhet- och jämställdhetsfrågorna kan kräva vissa riktade insatser.”

6.5 Lag (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk

I arbetet med minoriteter utgår museets verksamhet från lagen rörande nationella minoriteter och minoritetsspråk. Ett citat från lagen ur fjärde paragrafen lyder: ”I språklagen (2009:600) anges att det allmänna har ett särskilt ansvar för att skydda och främja de nationella minoritetsspråken. Det allmänna ska även i övrigt främja de nationella minoriteternas möjligheter att behålla och utveckla sin kultur i Sverige. Barns utveckling av en kulturell identitet och användning av det egna minoritetsspråket ska främjas särskilt.”

7. Olika begrepp

7.1 Jämlikhet

Ordet jämlikhet kommer från FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från år 1948. FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna handlar om att alla människor har samma värde och rättigheter. Alla människor har rätt att säga vad de tycker, tro på vilken gud de vill och välja vilken partner de vill leva med. Jämlikhet betyder att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt.

7.2 Jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

7.3 Diskriminering

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation
- sexuell läggning
- ålder.

7.4 Kränkande särbehandling

Enligt Arbetsmiljöverkets definition är kränkande särbehandling ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda arbetstagare och på ett personligt kränkande sätt ställer dessa utanför arbetsgemenskapen”. Ibland används begreppet mobbing som har samma betydelse.

7.5 Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna (se diskriminering). Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

7.6 Mångfald

Samhällets mångfald utgörs av människor med olika bakgrund, ålder, kön, egenskaper, förutsättningar, livserfarenheter och kompetens m.m.

7.7 Interkulturell kulturverksamhet och interkulturell dialog

Interkulturell kulturverksamhet definieras som verksamhet som främjar etnisk och kulturell mångfald. (SFS nr 2008:556)

Interkulturell dialog ska bidra till att skydda mänskliga rättigheter och kulturell mångfald.

Interkulturell dialog innebär ett öppet och respektfullt utbyte eller samspel mellan individer, grupper och organisationer med olika kulturell bakgrund eller världsåskådning. Syftet med interkulturell dialog är att utveckla djupare förståelse för olika synsätt och vanor, att öka deltagande samt friheten och förmågan att göra val, att främja jämställdhet samt att stärka kreativa processer. En meningsfull interkulturell dialog kräver gedigna kunskaper i den egna och andras kulturer. Interkulturell och interreligiös dialog bidrar till positiv och samarbetsinriktad interaktion, främjar förståelse och respekt mellan kulturer, stärker mångfalden och respekten för demokrati, frihet, mänskliga rättigheter liksom toleransen för universella och kulturspecifika värden. (utdrag resolution EU parlamentet jan 2016 Rollen för interkulturell dialog, kulturell mångfald och utbildning ..)

7.8 Norm

Normer beskrivs vanligtvis som samhällets oskrivna lagar. Normer finns omkring oss – överallt och hela tiden. Normer är oskrivna regler, idéer och ideal som kontrollerar hur man förväntas vara, leva och se ut. Ex på normer är heteronormer, vithetsnormer och normer för kön. Vi förhåller oss alltid till normer, oavsett om vi är normbärare eller normbrytare, eller både och. Normerna varierar och ser olika ut i olika sammanhang – en person som är normbärare i ett sammanhang kan vara normbrytare i ett annat. Normer hänger ihop med maktstrukturer i samhället och kan ta sig uttryck på flera olika

nivåer. Vårt förhållningssätt till normer påverkar mötet med andra och är avgörande för hur den andra/de andra upplever sig ha blivit bemött.

7.9 HBTQ

Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H:et och b:et handlar om sexuell läggning, alltså vem man har förmågan att bli kär i eller attraherad av. T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan röra både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer.