



HANAHOLMEN

Etiska riktlinjer för Hanaholmens verksamhet

## Förord

Hanaholmen är en mycket mångsidig arbetsplats med en annorlunda finansieringsmodell än många andra företag och organisationer.

På Hanaholmen samsas affärsdrivna hotell- och restaurangaktiviteter med programverksamhet, som får statliga bidrag från både Finland och Sverige.

I Hanaholmens totala budget ingår förutom de direkta statsstöden också nordiska medel, bidrag från huvudmannen Kulturfonden för Sverige och Finland, insatser från privata sektorn samt deltagaravgifter. Konferenshotelllets eventuella överskott används till att driva och utveckla verksamheten.

Finansieringsmodellen är mångsidig och ställer höga krav på ledningens och de anställdas etiska riktlinjer. Därför har vi allmänna riktlinjer som visar vägen för hur organisationens verksamhet skall drivas: vilka etiska, sociala och finansiella krav och förväntningar som ställs på de anställda.

Riktlinjerna beskriver inte bara skyldigheter, utan betonar också de anställdas rättigheter. Utgångspunkten är att Hanaholmen skall vara en trygg och välkomnande arbetsplats där man känner sig vänligt bemött, respektfullt och jämlikt behandlad och där man alltid vågar säga ifrån ifall något känns fel.

De nedan beskrivna riktlinjerna gäller alla anställda på Hanaholmen.

Gunvor Kronman  
VD

Hanaholmen – kulturcentrum för Sverige och Finland

## Innehållsförteckning

Hanaholmens organisationsschema, sid 4

Personalens ansvar, rättigheter och skyldigheter, sid 5

Riktlinjer gällande tjänsteleverantörer, samarbetspartners och kunder, sid 6

Riktlinjer gällande sponsoring, sid 7

Riktlinjer gällande mottagande och givande av gåvor, sid 8

Riktlinjer gällande PR och marknadsföring samt hantering av kunddata, sid 9

Ansvar gentemot byggnad och miljö, sid 10

Likabehandling och diskriminering, sid 11

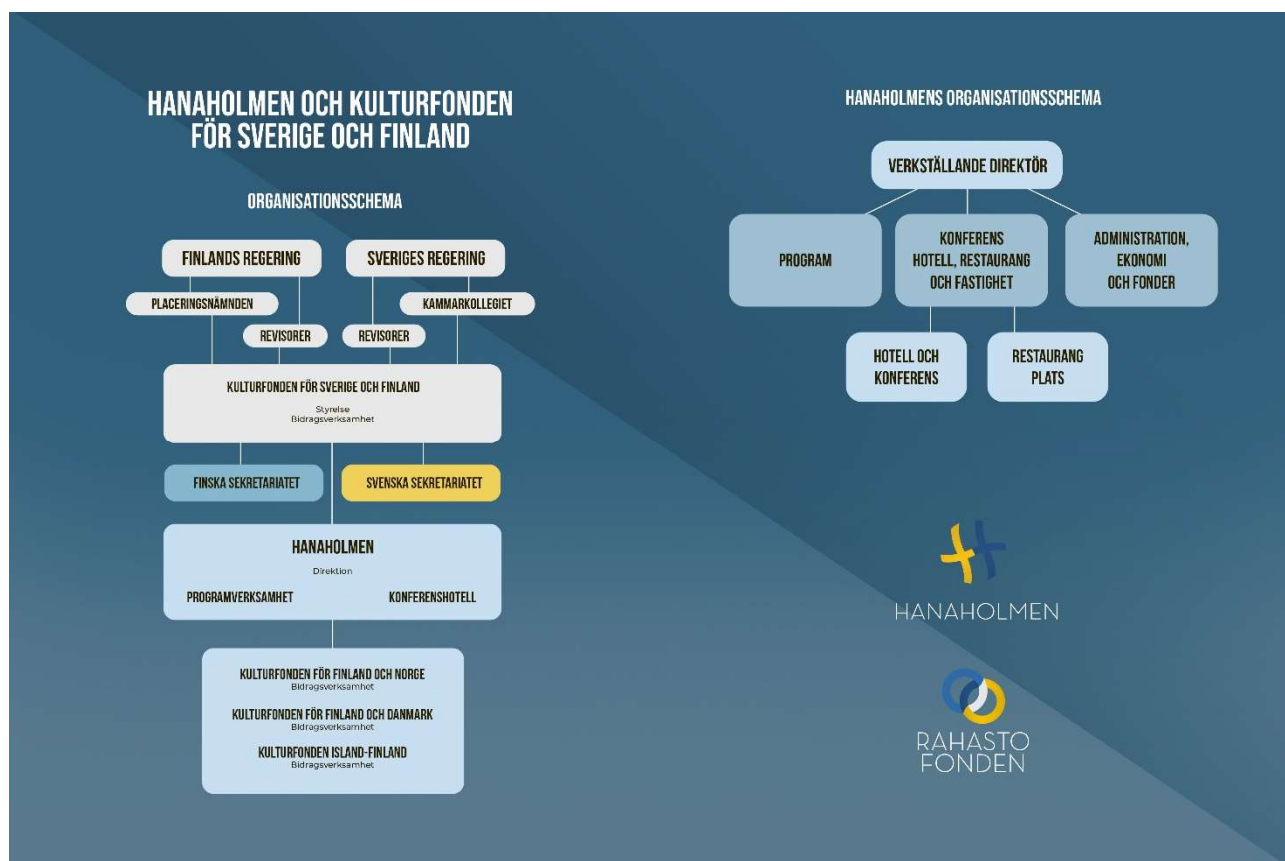
Välbefinnande på arbetsplatsen, sid 12

Påtalande av missförhållanden, sid 13

Kontaktpersoner, sid 14

Slutord, sid 15

# Hanaholmens organisationsschema



## Personalens ansvar, rättigheter och skyldigheter

### A) Ansvar

Hanaholmens verksamhet genomsyras av tre ledord och värden: Tillit, Glädje och Hållbarhet.

- **Tillit** innebär att vi visar respekt och förtroende för våra gäster och för varandra. Vi är flexibla, vänliga och ansvarsfulla.
- **Glädje** innebär att vi genom ett öppet, vänligt och värdigt bemötande skapar en intern arbetsglädje som återspeglar sig på våra besökare. När vi behandlar varandra väl inne i huset sprider vi också glädje, respekt och tillit utåt, mot våra gäster.
- **Hållbarhet** innebär att vi tar ansvar för miljön, ekonomin och alla anställda på ett hållbart sätt. Vi satsar på en effektiv användning av energi, material, vatten, kemikalier och avfallshantering. Vi missbrukar inte våra finanser, utan använder våra ekonomiska tillgångar på ett pålitligt och korrekt sätt. Vi behandlar personalen som Hanaholmens viktigaste och mest betydelsefulla resurs.

### B) Rättigheter

Hanaholmen eftersträvar ett välmående arbetskollektiv där kollegor respekterar och värdesätter varandra och är goda arbetskamrater, teammedlemmar och chefer. Allt arbete är lika betydelsefullt och kollegornas stöd viktigt.

Hanaholmens anställda har rätt att:

- Förvänta sig att finsk arbetslagstiftning följs på arbetsplatsen
- Förvänta sig saklig, rättvis och jämlik behandling
- Förvänta sig att bli värdigt bemötta i alla situationer
- Anmäla orättvis eller osaklig behandling av förman, kollega eller annan anställd
- Anmäla orättvis eller osaklig behandling av kund/besökare

### C) Skyldigheter

Alla anställda på Hanaholmen förväntas uppföra sig på ett korrekt och sakligt sätt i alla situationer. Det innebär:

- Att var och en tar ansvar för sina egna handlingar, följer Hanaholmens policy och riktlinjer samt finsk lagstiftning
- Att personer i ledande position har ett speciellt ansvar för att skapa en god arbetsmiljö och etiskt hållbara riktlinjer
- Att man anmäler eventuella oegentligheter eller olagligheter på arbetsplatsen
- Att man inte gynnar närstående i verksamheten
- Ett respektfullt bemötande av alla kollegor och besökare
- Ett ansvarsfullt hanterande av Hanaholmens egendom
- En noggrann hantering av Hanaholmens ekonomi
- En hög arbetsmoral och fullföljande av yrkesmässiga förpliktelser
- Ett artigt beteende och ett prydligt yttre när man representerar Hanaholmen

## Riktlinjer gällande tjänsteleverantörer, samarbetspartners och kunder

Alla anställda på Hanaholmen förväntas hantera samarbetspartners, programdeltagare och kunder enligt följande principer:

- Vi handlar på ett etiskt hållbart och ansvarsfullt sätt i förhandlingar med våra tjänsteleverantörer
- Alla former av externa inköp utförs endast av personer på Hanaholmen som fått tillstånd av sin förman att utföra inköpen – inom ramen för tidigare angivna ekonomiska ramar
- Vid inköp följer vi principen om att konkurrensutsätta alla offerter som överstiger den av undervisnings- och kulturministeriet fastslagna och accepterade maximala summan
- Vi utför endast inköp till summor som man kommit överens om med sin förman. Ifall summan överskrider på förhand överenskommet maximibelopp, bör inköpet godkännas av respektive förman
- Vi motarbetar all form av diskriminering gentemot samarbetspartners, hotell- och restaurangkunder, programdeltagare och seminariegäster
- Vi bemöter våra samarbetspartners och programdeltagare på basen av deras kunskap och insikter, inte på basen av kön, hudfärg, sexuell läggning eller annan diskriminerande grund.
- Vi agerar alla på ett sätt som gör att man som anställd kan vara stolt över att representera Hanaholmen

## Riktlinjer gällande sponsorerings

Hanaholmen samarbetar också med privata aktörer. Vid sponsorerings gäller följande principer:

- Alla former av sponsorsamarbete med företag och andra eventuella organisationer sker på ett öppet sätt och enligt rådande principer för sponsorerings.
- Vi vilseleder inte sponsorer eller andra samarbetspartners med felaktig eller ofullständig information

## Riktlinjer gällande mottagande och givande av gåvor

Det är inte accepterat att ge eller ta emot en gåva som kan betraktas som muta.

Vi lovar inte avtal och kontrakt mot löften om gentjänster och gåvor.

Hanaholmens anställda kan ge och ta emot gåvor enligt följande principer:

- Det är accepterat att ta emot en gåva till ett rimligt penningvärde vid ett möte med en affärspartner eller en annan samarbetspartner där utbyte av gåvor är en del av ett naturligt och vedertaget affärssamarbete.
- Det är accepterat att ge en gåva till ett rimligt penningvärde till en affärspartner eller annan samarbetspartner där givandet av gåva är en öppen, självklar och naturlig del av en förhandling.
- Det är accepterat att ge en gåva till ett rimligt penningvärde till en aktör som tack för dennes insatser i Hanaholmens projekt- eller programverksamhet.
- Det är accepterat att ta emot en personlig gåva till ett rimligt penningvärde som tack för väl utfört arbete. Gåvan bör ges efter att samarbetet avslutats eller i ett skede av samarbetet där gåvan inte längre kan påverka arbetsinsatsen. Ifall gåvans värde överskrider vad som av Hanaholmen anses vara en rimlig summa, bör chefen informeras och ge sitt uttryckliga lov att ta emot gåvan.



## Riktlinjer gällande PR & marknadsföring samt hantering av kunddata

Hanaholmens anställda bör marknadsföra Hanaholmens program och konferenshotellens produkter samt hantera kunddata på ett ansvarsfullt och korrekt sätt. Det innebär:

- Ärlig och öppen kommunikation. Vi skapar intresse för våra produkter och evenemang, men vilseleder inte besökarna eller konsumenterna.
- Sanningsenlig marknadsföring. De program och produkter vi erbjuder motsvarar de löften som ges i PR-arbetet och marknadsföringen.
- Vi delar inte affärsspecifik eller annan känslig information med konkurrenter eller andra externa aktörer.
- Vi använder oss inte av känslig information om våra konkurrenter för att ge oss själva en fördel på marknaden.
- Vi respekterar dataskyddsförordningen GDPR och andra riktlinjer gällande hanterandet av personliga data.
- Vi missbrukar inte någon som helst privat information om våra kunder.
- Vid marknadsföring informerar vi tydligt våra programdeltagare och kunder om hur deras personliga uppgifter kommer att användas.
- Vi respekterar våra kunders integritet och använder inte foton eller annat material utan godkännande.

## Ansvar gentemot byggnad och miljö

Hanaholmen är en väletablerad och ansedd institution i finskt-svenskt samhälls- och kulturliv. Byggnaden är kulturhistoriskt värdefull och inredningen och konsten unik.

De anställda bör därför:

- Värna konsten, konstparken och inredningen och se till att de inte kommer till skada
- Respektera byggnadens historiska bakgrund och undvika verksamhet som kan förminska eller skada byggnadens värde

Hanaholmens anställda bör också värna miljön genom att:

- Ta hänsyn till miljöaspekter i sitt arbete
- Hjälpa till att hålla huset och området rena och påtala eventuella defekter
- Följa lagar och regler gällande miljövård
- Effektivisera energianvändningen
- Undvika slöseri med vatten och andra naturresurser
- Minska pappersanvändningen på kontoret
- Minska matsvinnet

## Likabehandling och diskriminering

Hanaholmen främjar likabehandling av alla arbetstagare och agerar inte diskriminerande mot vare sig arbetstagare eller arbetssökande på grund av:

- Ålder
- Ursprung
- Nationalitet
- Språk
- Religion
- Övertygelse
- Åsikt
- Politisk verksamhet
- Fackföreningsverksamhet
- Familjeförhållanden
- Hälsotillstånd
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Någon annan omständighet som gäller den enskilde som person

Se även Hanaholmens likabehandlingsplan. På arbetarskyddsförvaltningens hemsidor finns ytterligare detaljerad information om främjande av likabehandling, om diskriminering i arbetslivet samt om lagstiftning, domstolsavgöranden och prejudikat: [www.työsuojelu.fi](http://www.työsuojelu.fi)

## Välbefinnande på arbetsplatsen

De anställda är Hanaholmens viktigaste resurs. Därför skall alla anställda behandlas likvärdigt i alla sammanhang och i alla frågor.

Hanaholmen skapar trivsel på arbetsplatsen och ser till att alla har möjlighet att ge uttryck för sina åsikter. De anställda uppmuntras att själva vara aktiva och komma med förslag på hur arbetsmiljön kan förbättras ytterligare.

Tillsammans skapar Hanaholmens anställda en arbetsplats och en verksamhet som alla kan vara stolta över.

Bekanta dig också med Hanaholmens personalpolicy och infoboken Ett Hanaholmen.

## Påtalande av missförhållanden

En anställd på Hanaholmen kan och bör informera sin förman om eventuella oegentligheter inom organisationen.

Ifall den anställda känner sig otrygg med sin egen förman eller ifall påtalet de facto gäller den egna förmanen, kan personen vända sig till Hanaholmens VD.

Ifall den anställda inte känner sig trygg med någon i ledande ställning inom organisationen kan anmälan också göras till Kulturfonden för Sverige och Finlands ordförande och vice ordförande. Man kan välja att lämna in anmälan med eget namn eller genom att skicka e-post anonymt.

Oberoende av situationen bör anmälan göras med ärligt och uppriktigt uppsåt.

**Anmälan kan exempelvis göras i följande fall:**

- Misstänkta tjänstefel
- Ekonomiskt fiffel eller andra bedrägerier
- Mottagande eller givande av mutor
- Sexuella trakasserier
- Mobbning och utfrysning
- Övriga missförhållanden eller oegentligheter på arbetsplatsen

## Kontaktpersoner

Frågor rörande Hanaholmen som helhet: VD Gunvor Kronman,  
[gunvor.kronman@hanaholmen.fi](mailto:gunvor.kronman@hanaholmen.fi)

Frågor rörande Hanaholmens personalpolicy: administrativ direktör, Satumari Hagelberg, [satumari.hagelberg@hanaholmen.fi](mailto:satumari.hagelberg@hanaholmen.fi) eller programdirektör Victor Andersson, [victor.andersson@hanaholmen.fi](mailto:victor.andersson@hanaholmen.fi)

Frågor rörande Hanaholmens likabehandlingsplan: ekonomidirektör, Agneta Roine, [agneta.roine@hanaholmen.fi](mailto:agneta.roine@hanaholmen.fi)

Frågor rörande konferenshotellet: hotelldirektör, Kai Mattsson,  
[kai.mattsson@hanaholmen.fi](mailto:kai.mattsson@hanaholmen.fi)

Frågor rörande uppförandekoden eller Hanaholmens marknadsföring och kommunikation: kommunikationsdirektör Håkan Forsgård,  
[hakan.forsgard@hanaholmen.fi](mailto:hakan.forsgard@hanaholmen.fi)

## Slutord

Hanaholmen välkomnar cirka 100 000 hotell- och restauranggäster, programdeltagare och samarbetspartners årligen.

Det innebär ett stort och regelbundet flöde av besökare som kan och bör förvänta sig ett vänligt och sakligt bemötande av Hanaholmens anställda.

För att kunna behandla våra gäster väl, måste vi först bemöta varandra väl. Därför åtar sig Hanaholmen att vara en trygg och välkomnande arbetsplats där de anställda behandlas rättvist och lika i alla lägen.

Varmt välkommen till Hanaholmen!



HANAHOLMEN