

JÄMLIKHETSPLAN

Främjandet av jämlikhet vid Röda Korset
är vår gemensamma sak



INLEDNING	3
JÄMLIKHET ÄR FÖRSTÅELSE FÖR MÅNGFALD	5
SÅ FRÄMJAR VI JÄMLIKHET VID RÖDA KORSET	7
<i>Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i organisationen</i>	7
<i>Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i biståndsarbetet</i>	8
<i>Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i frivilligarbetet</i>	8
<i>Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i arbetsgemenskapen</i>	9
SÅ FÖREBYGGER VI DISKRIMINERING VID RÖDA KORSET	10
UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING	12

INLEDNING	3
JÄMLIKHET ÄR FÖRSTÅELSE FÖR MÅNGFALD	5
SÅ FRÄMJAR VI JÄMLIKHET VID RÖDA KORSET	7
<i>Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i organisationen</i>	7

Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i biståndsarbetet8

Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i frivilligarbetet.....8

Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i arbetsgemenskapen9

SÅ FÖREBYGGER VI DISKRIMINERING VID RÖDA KORSET 10

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING 12

INLEDNING

Det här är Finlands Röda Kors jämlikhetsplan för åren 2016–2019, vars syfte är att styra riksomfattande utvecklingsverksamhet för jämlikhet. Den är en uppdatering av planen som godkändes av organisationens styrelse den 14 mars 2011, och som genomfördes av Centralbyråns personalenhet. Personalen ombads kommentera uppdateringen, men färre än tio personer gjorde det. Centralbyråns samarbets- och arbetsskyddsnämnder har deltagit i uppdateringen och även i distriktet kan man tillsammans med personalen utarbeta en egen jämlikhetsplan för distriktet, vilken uppfyller regionens specialbehov i fråga om utvecklingen av jämlikhet.

Vi gör en kartläggning av förverkligandet av jämlikhet år 2017. För medarbetarnas del genomförs kartläggningen i samband med personalenkäten 2017. För frivilligverksamhetens del genomförs kartläggningen av projektet Mot rasism år 2017. Med hjälp av kartläggningen uppdaterar vi jämlikhetsplanen under åren 2018–2019. För detta grundar vi en arbetsgrupp som består av medarbetare från olika organisationsenheter och frivilliga. Som stöd för planen skapar vi verktyg för medarbetarna och frivilliga för distribuering och uppföljning av jämlikhetsplanen samt en fungerande uppföljningsmekanism.

Med jämlikhet avses att alla människor är likvärdiga oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion eller övertygelse, åsikter, funktionshinder, hälsotillstånd, sexuell läggning eller annan orsak som hänför sig till en persons egenskaper. I Finlands lag syftar jämlikhetsprincipen på både diskrimineringsförbud och människors jämlikhet inför lagen. Diskrimineringslagen, strafflagen, jämställdhetslagen och arbetslagstiftningen förtydligar diskrimineringsförbudet på olika livsområden.

Målsättningen med jämlikhetsplanen är att ge Röda Korsets ledning, medarbetare, förtroendepersoner och frivilliga verktyg för att förverkliga jämlikhet och förebygga diskriminering i det praktiska arbetet. Jämlikhetsplanen gäller centralbyrån, distriktsbyråerna, ungas skyddshus, Kontti-kedjorna, mottagningscentraler och avdelningarna. Blodtjänsten har sin egen jämlikhetsplan. Vid behov kan enheterna på basis av denna plan skapa en egen, mera detaljerad plan.

För verkställandet av planen ansvarar centralbyråns ledningsgrupp, distriktens verksamhetsledare, skyddshusverksamhetens ledare, Kontti-kedjans ledare och avdelningarnas ordförande. På operativ nivå ansvarar alla chefer för verkställandet av planen. Varje medarbetare och frivillig ansvarar för förverkligandet av jämlikhet i alla verksamhetsformer.

Finlands Röda Kors verksamhet grundar sig på Röda Korsets och Röda halvmånens sju principer, en gemensam värdegrund, organisationens regler samt en gemensamt godkänd verksamhetsidé, vision och strategier. Röda Korsets och Röda Halvmåneförbundets strategi för 2020 tar upp pluralismen som ett av våra värden och definierar den så här: *"Vi respekterar i vårt arbete pluralism bland sammanslutningar, våra frivilliga, medlemmar och personal i enlighet med våra principer för icke-diskriminering samt jämlikhet, enhet och universalitet"*.

Förverkligandet av denna plan skapar jämlika och jämställda möjligheter för utförande av arbete och agerande som frivillig vid Röda Korset. Planen kompletterar Röda Korsets andra personalplaner och verksamhetsriktlinjer. Jämlikhetsplanens åtgärder bör uppmärksammas då Röda Korsets regler, planer, riktlinjer och program förnyas och uppdateras.

Planen grundar sig på Röda Korsets verksamhetsriktlinjer samt på frivilligverksamhetens riktlinjer och personalstrategi. I utarbetandet av den har man använt Helsingfors och Nylands distrikts jämlikhetsprogram, material som producerats av Yhdenvertaisuutta järjestön vapaaehtoistyöhön (Ydin) –projektet (år 2009–2010), Keuru mottagningscentralis jämlikhetsplan och guiden för jämlikhetsplanering på webbplatsen yhdenvertaisuus.fi.

Jämlikhetsplanen godkändes på Finlands Röda Kors styrelsemöte den 14 mars 2011 och uppdaterades den 23 september 2016.

JÄMLIKHET ÄR FÖRSTÅELSE FÖR MÅNGFALD

Förenklat är jämlikhet att respektera andra människor: Alla Röda Korsets medarbetare, förtroendepersoner, frivilliga och de som använder Röda Korsets tjänster ska kunna vara sig själv och bli respekterade som de är. Enkla generaliseringar av olika ålders- och folkgrupper kan hindra att man ser människor som individer. Då kan det hända att man inte märker eller utnyttjar deras kunskaper, verksamheten inte når dem eller att de inte blir en del av verksamheten. I främjandet av jämlikhet är det viktigt att sträva efter att avskaffa sådana antaganden som begränsar planen.

Främjandet av jämlikhet och förebyggandet av diskriminering påverkar alla vid Röda Korset och alla kan påverka dessa med sin verksamhet.

Centrala begrepp som hänför sig till jämlikhet:

Tolerans

Med tolerans avses att respektera andras tankar och lyssna likvärdigt på olika åsikter. Det innebär också likvärdig och rättvis behandling av människor.

Positiv särbehandling

I jämlikhetslagen definieras positiv särbehandling på följande sätt (7 §): *”Genom denna lag förhindras inte sådana specialåtgärder vilkas syfte är att uppnå faktisk jämlikhet för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering enligt 6 § 1 mom. (positiv särbehandling). Den positiva särbehandlingen skall stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas.”*

Att garantera jämlika möjligheter innebär inte att alla behandlas likadant, för människors utgångspunkter och möjligheter varierar beroende på individen. Det finns vissa folkgrupper som löper större risk än andra att hamna i en ojämlig ställning, som till exempel unga eller funktionshindrade. Med positiv särbehandling avses åtgärder med vilka man vill garantera likvärdiga utgångspunkter för vissa folkgrupper.

Människans ursprung, ras eller etnicitet

Etnicitet är medvetenhet om den egna kulturen. Tiden ändrar uppfattningar och deras betydelser. Nuförtiden anser man att människor inte delas in i raser, utan man hänvisar till en människas ursprung med hjälp av etnicitet, om det är nödvändigt. Förenklat innebär etnicitet att gruppens medlemmar härstammar från samma ursprungskällor, identifierar sig med sin grupp och uppvisar vissa gemensamma kultursärdrag.

Ålder

Ålder är en egenskap som jämfört med de andra diskriminationsgrunderna tydligast berör varje människa. Vem som helst av oss kan diskrimineras på grund av vår ålder, egentligen i vilket skede av livet som helst och i vilken kulturomgivning som helst. Diskriminering som baserar sig på ålder har i finska arbetsförhållandeundersökningar visat sig vara den vanligaste och också den form av arbetsdiskriminering som är lättast att acceptera. Största delen av åldersdiskrimineringen är indirekt och döljs därför lätt. Vanligtvis innebär åldersdiskriminering att äldre människor sätts i en sämre ställning än yngre människor, men samtidigt kan till exempel under 30-åringar eller barn också diskrimineras på grund av sin ålder. Inställningar som hänför sig till ålder syns ofta redan i arbetsplatsannonsernas ordval: olika varianter av ordet ”ung” är väldigt populära förskönande omskrivningar när man i själva verket vill att arbetstagaren ska vara i en viss ålder.

Livsåskådning

Livsåskådning är en personlig sak för människor och påverkar människans värden och livsstil. Livsåskådning är en av de egenskaper som inte nödvändigtvis syns utanpå eller kommer fram i vardagliga situationer och i umgänget.

Kön

Att ta könsfrågan i beaktande innebär att vi analyserar effekterna av olika åtgärder och beslut både vad gäller kvinnor, män och olika könsidentiteter. Vi tar i beaktande att alla inte uppfattar sig själv otvetydigt som kvinna eller man, vi förebygger direkt och indirekt könsdiskriminering samt främjar aktivt jämlikhet mellan könen. Finlands Röda Kors har också en jämställdhetsplan som krävs enligt jämställdhetslagen, vars målsättning är att förhindra diskriminering som baserar sig på kön och främjar jämställdhet.

Kön syftar på könsbaserade roller, ansvar, fördelar och förmågor, som olika sociala och kulturella faktorer påverkar. Därför använder det engelska språket ordet "gender" (socialt kön) och inte "sex" (biologiskt kön). I organisationer uppstår lätt omedvetna kulturella faktorer som försvagar jämställdheten. Det är väsentligt att samla in och analysera könsbunden information så att snedvridningar kan fastställas och åtgärdas. Då är det viktigt att också lägga till alternativet "annat", så att ingen är tvungen att identifiera sig med ett kön som känns främmande.

Organisationens strukturer och verksamhetsmetoder kan antingen stödja eller försvaga förverkligandet av jämställdhet. I arbetslivet kopplas erfarenheter av förverkligandet av jämställdhet bland annat till ledning, verksamhetspraxis och personalförvaltning. I sådana fall kan det vara fråga om till exempel föräldraledighet, könsbaserade arbetsuppgifter, lönejämlikhet eller sexuellt trakasserier. Svårigheter som kvinnor möter när de vill avancera i karriären, och förenande av arbetslivet med en aktiv roll som förälder för män visar att det fortfarande krävs mycket arbete på finländska arbetsplatser för att förverkliga jämställdheten. På samma sätt kan könet inverka på hur arbetsuppgifter och roller fastställs också i frivilligverksamheten. Det får inte förekomma könsdiskriminering i biståndsarbetet till exempel i tillgången till tjänster och man måste ta i beaktande könsens olika behov. Man bör också säkerställa sammansättningen av olika grupper som till exempel förtroendeledningen, ledningen, personalen och frivilliga.

Sexuell läggning

Sexuell läggning, det vill säga sexuell orientering visar för vilket kön individen har romantiska och sexuella känslor, samt vilken identitet individen upplever sig ha på basis av dessa känslor och handlingar. Eftersom heterosexualitet är den vanligaste sexuella läggningen tar man den ofta för givet. Man kan anse andra läggningar vara avvikande och därför mindre önskade. På grund av detta kan icke-heterosexuella människor möta fördomar eller därför hamna i en svagare ställning.

Familjeförhållanden

Med familjeförhållanden kan man avse ett förhållande mellan en förälder eller flera föräldrar och minderåriga barn, men också ett förhållande mellan äldre föräldrar och arbetande vuxna. Regnbågsfamiljer är benämningen på sådana barnfamiljer där en eller flera föräldrar hör till en sexuell minoritet och/eller könsminoritet. Adoption är också ett sätt att bilda familj. Familjebegreppen varierar också enligt kultur.

Tillgänglighet och handlingsförmåga

Med handlingsförmåga avses en människas förmåga att handla och klara sig i det kringliggande samhället. När man talar om jämlikhet gällande handlingsförmågor använder man ofta termer som tillgänglighet, och principen design för alla. Tillgänglighet uppfattas ofta bara som att avlägsna hinder i den fysiska omgivningen. Med tillgång hänvisar man ofta till tillgången till information.

Principen design för alla innebär sådan planering av omgivningar, tjänster och kommunikation som tar i beaktande människors individuella skillnader. Lösningar inom principen design för alla lämpar sig för och kan modifieras för olika sorters människor oberoende av handlingsförmåga. Tillgänglig rörlighet och kommunikation innebär att all verksamhet är tillgänglig för alla. I broschyrerna kan bristen på olika språkversioner eller byråkratiskt språk försvåra förståelsen för

vilken sak som helst. Bristen på information eller svårighet att hitta den på webbplatser är också ett hinder för att få information.

Etiska riktlinjer (Code of Conduct)

Röda Korsets och Röda halvmånens förbund har fastställt egna etiska riktlinjer för verksamheten inom katastrofhjälp: www.ifrc.org/publicat/conduct/. Finlands Röda Kors har etiska riktlinjer för sina medarbetare och frivilliga. Riktlinjerna uppdateras under sommaren 2016 så att personalens och de frivilligas etiska riktlinjer differentieras. De uppdaterade etiska riktlinjerna kommer att skickas till styrelsen för godkännande vid samma tidpunkt som dessa jämlikhetsriktlinjer.

SÅ FRÄMJAR VI JÄMLIKHET VID RÖDA KORSET

Vid Röda Korset förbinder vi oss att respektera individualiteten hos varje medarbetare, förtroendeperson, frivillig och användare av tjänsterna. Röda Korsets personalpolitik och verksamhet bör styras med ett övergripande antagande att det förekommer olika typer av familjer, en mångfald av kön samt olika människor i fråga om deras bakgrund och handlingsförmåga. Jämlikhet baserar sig på att mångfald förekommer, fastän det inte alltid märks utåt.

I det här avsnittet definieras målsättningarna och de konkreta metoder med vilka Röda Korset strävar efter att främja förverkligandet av jämlikhet. Ledarna och cheferna ansvariga för varje åtgärd ansvarar för åtgärderna vid centralbyrån, i distrikten vilar ansvaret på verksamhetsledaren och cheferna, i ungas skyddshus på chefen för skyddshusverksamheten och varje skyddshus chef, i Kontti-kedjan på kedjans chef och på var och en av Konttis chefer, vid mottagningscentralerna på den person som ansvarar för varje enhet och på avdelningarna på avdelningens ordförande.

Åtgärderna som fastställts i jämlikhetsplanen år 2012 är fokuserade på centralbyrån. Av dessa åtgärder har en del förverkligats för centralbyråns del, men har fortfarande i hög grad inte förverkligats vid de andra enheterna. Som ett exempel kan nämnas ibruktagandet av en elektronisk rekryteringsblankett och systematisk annonsering av öppna arbetsplatser på organisationens webbplats. Också på centralbyrån finns det rum för förbättring vad beträffar verkställande av beslut.

Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i organisationen

Kartläggning: Vi gör en kartläggning av förverkligandet av jämlikhet. För medarbetarnas del genomförs kartläggningen i samband med personalenkäten 2017. För frivilligverksamhetens del genomförs kartläggningen av projektet Mot rasism år 2017. I utvärderingen kartläggs medarbetarnas och de frivilligas egna erfarenheter av förverkligandet av jämlikhet och dessutom utvärderar var och en sina egna åtgärder för hur jämlikhet förverkligas i deras verksamhet.

Uppdatering av planen: Med hjälp av kartläggningarna uppdaterar vi jämlikhetsplanen under åren 2018–2019. För detta grundar vi en arbetsgrupp som består av medarbetare från olika organisationsenheter och frivilliga. Som stöd för planen skapar vi verktyg för medarbetarna och frivilliga för distribuering och uppföljning av jämlikhetsplanen samt en fungerande uppföljningsmekanism.

Strategier: Vi beaktar jämlikhet i personal- och kommunikationsstrategier.

Tillgänglighet: Vi utvecklar lokaliteternas tillgänglighet vad beträffar de befintliga lokalerna. Vad beträffar nya lokaler beaktar vi tillgänglighet i samband med anskaffningen. Vi beaktar

tillgänglighet när vi organiserar olika evenemang. Vi beviljar gratis inträde för funktionshindrade personers personliga medhjälpare när de följer med på evenemang.

Kommunikation: Vi meddelar i stor utsträckning om den uppdaterade jämlikhetsplanen till hela personalen och alla frivilliga. Organisationens kommunikation beaktar som utgångsantagande olika användare beträffande alla intressentgrupper. De valda kommunikationskanalerna är mångsidiga, ändamålsenliga och når människor som söker information i olika medier. Vårt servicespråk har valts ändamålsenligt. Röda Korsets webbplats och elektroniska tjänster uppdateras så att de är tillgängliga och läsbara för alla.

Introduktion: Ett gemensamt, elektroniskt introduktionsmaterial enligt planen från år 2012 färdigställdes våren 2016. Ibrukttagandet pågår fortfarande. I materialet ingår ett avsnitt om de etiska riktlinjerna. Vi tar nu i bruk detta material i stor utsträckning.

Utbildning: Vi inkluderar grundläggande information om jämlikhet och huvuddragen av innehållet i denna plan i alla utbildningar för personalen och frivilliga. Målsättningen för utbildningen och introduktionen är att för varje medarbetare skapa beredskap att beakta jämlikheten i vår verksamhet.

Funktionshinder och försvagad arbetsförmåga: Vi utvecklar vår verksamhet så att omständigheterna för funktionshindrade och medarbetare och klienter med försvagad arbetsförmåga lindras.

Sexuell läggning: I vår verksamhet tillåter vi inte diskriminering, trakasseri eller mobbning som grundar sig på sexuell läggning.

Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i biståndsarbetet

Kommunikation: Vår visuella kommunikation visar på många olika aktörer. I vår elektroniska kommunikation förklaras bilderna också för synskadade. I vår kommunikation beaktas våra två inhemska språk likvärdigt. Vi använder klarspråk och andra språk vid behov. I vår kommunikation och praktiska verksamhet framhäver vi att nationalitet eller brist på nationalitet inte påverkar möjligheterna att delta.

Inställningar: Vi uppmärksammar våra inställningar. Vi förhåller oss inte alltför överbeskyddande eller nedlåtande gentemot människor med olika bakgrunder och vi ingriper i diskriminerande beteende. Vi uppmärksammar inställningar i vår utbildning och introduktion samt vid våra publikevenemang.

Respekt: Vi respekterar våra klienters livsåskådning, religion och övertygelse samt deras kultur. Vi uppmärksammar hjälptagarnas kunskaper i vårt biståndsarbete och strävar efter att hitta en användning för dem.

Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i frivilligarbetet

Rekrytering: De frivilliga representerar väl befolkningens mångfald och avdelningen främjar aktivt förverkligandet av jämlikhet i hela verksamheten. Vi handlar aktivt och ändamålsenligt för att få med frivilliga med olika bakgrunder.

Kommunikation: Vi använder ett tydligt språk, vid behov andra språk och vår kommunikation når ortens befolkning väl. Som hjälp använder vi avdelningarnas kommunikationsredskap. Vi utarbetar anvisningar för hur man tar jämlikhet i beaktande på webbplatsen och i meddelanden.

Tillgänglighet: Vi försäkrar oss om att det finns tydliga skyltar och att även funktionshindrade har tillgång till evenemang som avdelningen ordnar. I riktlinjerna och annat material som stöder evenemang, kampanjer och annat liknande som organiseras, och riktar sig till avdelningarna och personalen, lyfts tillgängligheten fram.

Introduktion och utbildning: Vi producerar ett elektroniskt introduktionspass som innehåller ett avsnitt om jämlikhet. Vi kompletterar Röda Korsets grundkurs, kursen Från medlem till förtroendeperson, Promo-utbildningens gemensamma del och utbildarutbildningens gemensamma del med jämlikhetsinformation.

Distrikttets stöd till avdelningarna: Vi dokumenterar guidning och uppföljning av jämlikhetsfrågor i fadderverksamhetens målsättningar och riktlinjer. Stöd och guidning som distriktets personal tillhandahåller avdelningarna är viktig framförallt när det gäller frivilligverksamhet på mottagningscentraler.

Utvecklingsmålsättningar för jämlikhet i arbetsgemenskapen

Rekrytering: Utvecklingen av jämlikhet i rekryteringen är fortfarande en tyngdpunkt. Vi utvecklar och tar i stor utsträckning i bruk en blankett för inledande av rekryteringen, där kunskaperna som behövs samt tillräckliga språkkunskaper fastställs. Vi ställer sådana urvalskriterier att de inte medvetet gynnar eller diskriminerar någon. Vi värdesätter språk- och kulturkunskaper i våra urvalsbeslut. Vi utvidgar användningen av den elektroniska rekryteringsblanketten från centralbyrån till de andra enheterna. Vi utvecklar innehållet i rekryteringsannonserna så att vi tydligare uppmuntrar människor med olika bakgrunder att söka våra lediga platser och vi använder allt mångsidigare kanaler när vi annonserar om lediga platser. Varje ledig plats annonseras på webbplatsen [www.punainenristi.fi /Ajankohtaista](http://www.punainenristi.fi/Ajankohtaista). Vi berättar redan i rekryteringsskedet för de sökande om Röda Korsets värden och principer samt de etiska riktlinjerna.

Anställning: Vi säkerställer att villkoren för anställningen uppfylls utan att någon diskrimineras. Som arbetsgivare behandlar vi registrerade par jämställt med gifta par och registrerade par jämställt med sambor. I arbetsförhållandet likställer vi anställningens förmåner oberoende av familjesituation, till exempel rätt till en avlönad ledig dag för parförhållandets registreringsdag, faderskapsledighet och oavlönad föräldraledighet.

Ledning: Vi tar upp förverkligandet av jämlikhet i utvecklingssamtalen från synvinkeln hur medarbetaren upplever att jämlikhet uppnås i organisationen och hur han eller hon själv främjar jämlikhet i sin egen verksamhet.

Introduktion/personalutbildning: Praxis kring tillgänglig kommunikation tas med i medarbetarnas introduktion och utbildningar.

SÅ FÖREBYGGER VI DISKRIMINERING VID RÖDA KORSET

Diskriminering

Diskriminering grundar sig på fördomar gentemot en grupp som en person representerar. Öppen, direkt diskriminering är den mest synliga formen av diskriminering. Till diskriminerande beteende hör en negativ inställning, men också mycket okunnighet. Indirekt diskriminering är svårare att identifiera och då syftar man ofta på diskriminering som beror på strukturer. Till exempel anpassas instruktioner och regler på olika sätt för olika personer.

Trappor som försvårar rörligheten eller hinder för att få information kan också vara diskriminerande. Det kan hända att en funktionshindrad person förbises i någon fråga som berör honom eller henne, så att man hellre tilltalar den personliga assistenten än personen i rullstol. När en person samtidigt hör till flera grupper som löper risk att bli diskriminerade talar man om flerfaldig diskriminering. Om till exempel en funktionshindrad åldring hör till en etnisk minoritet kan detta i värsta fall leda till att diskrimineringen upprepas. Diskriminering kan vara en bidragande orsak till marginalisering.

Till diskriminering räknas särbehandling av någon orsak som hänför sig till personen. Diskriminering är dock inte att man riktar en tjänst till en särskild grupp som en vänskapskurs endast avsedd för invandrare. Det viktigaste är att förstå att diskriminering inte är en åsiktsfråga. Ingen kan motivera sitt diskriminerande beteende med sin egen övertygelse eller åsikt.

Centrala begrepp som hänför sig till diskriminering:

Direkt diskriminering

Personen behandlas, har behandlats eller skulle kunna behandlas ogynnsammare än någon annan i en motsvarande situation. Exempel: man utesluter en person från frivilligverksamheten.

Indirekt diskriminering

Personen hamnar i en ogynnsam ställning jämfört med andra på grund av en till synes neutral bestämmelse, grund eller praxis utan att det finns någon godtagbar orsak till handlingen. Exempel: Vid anställning förutsätts fullständiga kunskaper i finska, fastän det inte skulle vara nödvändigt för att utföra arbetet.

Trakasseri

Avsiktligt eller faktiskt intrång mot en persons eller människogrups värde och integritet på ett sätt som förbjuds enligt lag så att man skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv miljö. Exempel: hånfullt prat som till exempel rasistiska vitsar.

Order eller instruktion att diskriminera

Ingen får förordna någon annan att handla på ett diskriminerande sätt. Exempel: arbetsgivaren förbjuder sin personal att betjäna en viss människogrupp. En order är diskriminering, även om den inte ännu tillämpats.

Rasistisk verksamhet är diskriminering där människor försätts i ojämlig ställning på grund av sin bakgrund eller förmodade egenskaper. I rasism kan den förmodade egenskapen vara antingen biologisk eller kulturell och dessa egenskaper anses ofta oförändrade. Det är viktigare att känna igen rasistiskt beteende än att klassificera olika aktörer som rasister. Som rasism döms lätt bara dess mest extrema och synliga former, som till exempel våld. Rasistiska inställningar tar sig dock uttryck på många vardagliga sätt, som till exempel yttranden, utskällningar, vitsar som verkar oskyldiga, miner, små gester och uteslutande från gruppen.

Röda Korsets medarbetare eller frivilliga kan göra sig skyldiga till diskriminering eller bli offer för diskriminering. Det väsentliga är att alla Röda Korsets medarbetare och frivilliga känner igen

diskriminering samt förbinder sig att ingripa i diskriminering och förebygga den. Ingen behöver uppleva trakasseri eller uteslutning och alla upplevelser av diskriminering tas på allvar.

Diskriminering är hela samfundets, inte individens problem och det påverkar direkt hela organisationens arbetsresultat och miljön. Även en representant för en så kallad majoritet kan bli utsatt för diskriminering. I diskrimineringsfall är rätt hantering lika viktigt som att hitta eventuella skyldiga. Icke-diskriminering innebär att var och en respekteras och att han eller hon inte behöver vara rädd för att bli diskriminerad.

Mål	Hur gör vi det?
<p>Varje form av diskriminering, sexuellt trakasseri, rasism och mobbning är förbjuden på Röda Korset. Alla Röda Korsets medarbetare och frivilliga förbinder sig till detta.</p>	<p>Vi för fram i all vår verksamhet, på våra evenemang och utbildningar att diskriminering, rasism och mobbning inte accepteras.</p> <p>I vårt budskap utnyttjar vi kampanjen "Område fritt från diskriminering" genom att föra saken på tal i olika arbetsgemenskaper samt inom Röda Korsets utbildningar och på evenemang.</p>
<p>Röda Korset har etablerade verksamhetsformer för medarbetare och frivilliga för att hantera diskriminerings- och trakassersituationer.</p>	<p>För Röda Korset skapas gemensamt överenskomna och etablerade förfaringssätt, såväl för medarbetare som frivilliga, för att förebygga diskriminering och trakasseri och i ingripandet av dem, samt hanteringen av påståenden om diskriminering och trakasseri. Förfaringssätten bifogas denna plan.</p>
<p>Alla Röda Korsets medarbetare, förtroendepersoner och frivilliga känner igen diskriminering, kan ingripa i den och hjälpa offer för diskriminering.</p>	<p>Alla Röda Korsets medarbetare och förtroendepersoner får utbildning i att känna igen diskriminering, hur man ingriper i och förebygger den.</p> <p>Motsvarande utbildningsavsnitt blir en del av de frivilligas utbildar-, gruppledar- och Promoutbildningar.</p>
<p>Miljön på Röda Korset är öppen, trygg och respekterar mångfald såväl i arbetsgemenskapen som bland de frivilliga.</p>	<p>Tillsammans utarbetar vi kriterierna för en miljö som är öppen, trygg och respekterar mångfald och fastställer de åtgärder som krävs för att uppnå en sådan miljö. På mottagningscentralerna kan man till exempel inkludera asylsökanden i planeringen och förverkligandet av frivilligverksamheten som likvärdiga.</p>

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

På vår webbplats har man sedan hösten 2015 anonymt kunnat anmäla misstankar om diskriminering med den så kallade whistle blowing-blanketten. Frågor som hänför sig till jämlikhet och diskriminering kan vara sådana att man inte vågar berätta om dem med sitt eget namn; därför finns det också en anonym kanal till förfogande för att anmäla misstankar om diskriminering. Inkomna meddelanden hanteras av en internrevisor. Blanketten finns på vår webbplats <https://www.punainenristi.fi/palaute>

Förverkligandet av jämlikhetsplanen utvärderas som en del av hela organisationens årliga verksamhetsutvärdering. På ordinarie mötena utvärderas planens effektivitet beträffande förverkligandet av jämlikhet. Jämlikhetsplanen uppdateras minst en gång per mötesperiod.

I personalundersökningar har vi ställt följande frågor som hänför sig till förverkligandet av jämlikhet på en skala från 1 till 5: I personalundersökningen som genomförs år 2017 läggs frågor som rör jämlikhet till.

Fråga:	Resultat 2011	Resultat 2014
Tolerans av olikheter på arbetsplatsen	3,79	n/a
Förverkligande av jämställdhet mellan könen	4,04	4,03
Förverkligande av jämställdhet mellan människor i olika åldrar	4,1	n/a
Förverkligande av jämställdhet mellan människor med olika bakgrund	4,08	n/a