



APUA SINUN AVULLASI

Yhdenvertaisuussuunnitelma 2011

Suomen Punainen Risti
14.3.2011

Yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty Suomen Punaisen Ristin hallituksen kokouksessa 14.3.2011. Suunnitelman tueksi laaditaan toimeenpano- ja seurantaohjeet.

Sisältö

Johdanto	4
Yhdenvertaisuus on moninaisuuden oivaltamista	5
Yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettiset toimenpiteet Punaisessa Ristissä	8
Toimenpiteet henkilökunnalle	8
Toimenpiteet vapaaehtoisille	11
Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ehkäisy	13
Näin puutemme syrjintään	14
Seuranta ja arviointi	14

Johdanto

Tämä on Suomen Punaisen Ristin yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on antaa työkaluja Punaisen Ristin johdolle, työntekijöille, luottamushenkilöille ja vapaaehtoisille yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen käytännössä. Yhdenvertaisuussuunnitelma koskee kaikkia järjestöyksiköitä, myös laitoksia.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudesta, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltä eri elämänalueilla.

Suomen Punaisen Ristin toiminta perustuu Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeen seitsemään periaatteeseen, yhteiseen arvopohjaan, järjestön sääntöihin sekä yhteisesti hyväksyttyihin toiminta-ajatukseen, visioon ja strategioihin. Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun Liiton Strategia 2020 nostaa monimuotoisuuden yhdeksi arvoksemme ja määrittelee sen näin: Kunnioitamme työssämme yhteisöjen, vapaaehtoistemme, jäsentemme ja henkilöstömme monimuotoisuutta syrjimättömyyden sekä tasapuolisuuden, ykseyden ja yleismaailmallisuuden periaatteidemme mukaisesti.

Tämän suunnitelman toteuttaminen luo yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset mahdollisuudet työn tekemiseen ja vapaaehtoisena toimimiseen Punaisessa Ristissä. Suunnitelma täydentää Punaisen Ristin muita henkilöstösuunnitelmia ja toiminnan linjauksia. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet tulee huomioida silloin, kun Punaisen Ristin sääntöjä, suunnitelmia, linjauksia ja ohjelmia uudistetaan tai päivitetään.

Suunnitelma pohjautuu Punaisen Ristin toimintalinjaukseen vuosille 2008 – 2011 sekä vapaaehtoistoiminnan linjaukseen ja henkilöstöstrategiaan. Sen laadinnassa on hyödynnetty Helsingin ja Uudenmaan pirin yhdenvertaisuusohjelmaa sekä Yhdenvertaisuutta järjestön vapaaehtoistyöhön (Ydin)–projektin (v. 2009 – 2010) tuottamaa aineistoa.

Yhdenvertaisuus on moninaisuuden oivaltamista

Yksinkertaisimmillaan yhdenvertaisuus on toisen ihmisen kunnioittamista: Jokaisen Punaisen Ristin työntekijän, luottamushenkilön, vapaaehtoisen ja Punaisen Ristin palveluiden käyttäjän tulee pystyä olemaan oma itsensä ja tulemaan kunnioitetuksi sellaisena kuin on. Yhdenvertaisuuden edistäminen vaikuttaa jokaiseen Punaisessa Ristissä ja jokainen Punaisessa Ristissä voi vaikuttaa yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Osana yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden ymmärtämistä, tarvitsemme selkeyttä käsitteisiin joita käytämme:

Suvaitsevaisuus

Suvaitsevaisuudella tarkoitetaan toisten ajatusten kunnioittamista ja eri mielipiteiden yhtäläistä kuuntelua. Se on myös ihmisten tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua.

Syrjintä

Syrjintä perustuu ennakkoluuloihin henkilön edustamaa ryhmää kohtaan. Avoin, suora syrjintä on näkyvin syrjinnän muoto. Syrjivään käyttäytymiseen liittyy kielteistä asennoitumista, mutta myös paljon tietämättömyyttä. Epäsuoran syrjinnän tunnistaminen on vaikeampaa ja usein silloin tarkoitetaan rakenteista johtuvaa syrjintää. Esimerkiksi eri henkilöihin sovelletaan ohjeita tai sääntöjä eri tavalla. Kaikki eivät tule ajatelleeksi, että liikkumista vaikeuttavat portaat tai tiedon saamisen esteet voivat myös olla syrjiviä. Vammainen saatetaan sivuuttaa itseään koskevassa asiassa esimerkiksi niin, että puhutellaan mieluummin henkilökohtaista avustajaa kuin pyörätuolissa istuvaa henkilöä. Kun henkilö kuuluu useaan syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään yhtä aikaa, on kysymyksessä moniperusteinen syrjintä. Esimerkiksi jos vammaisen vanhus kuuluu lisäksi etniseen vähemmistöön, voi tämä pahimmillaan johtaa syrjinnän kertaantumiseen. Syrjintä voi olla yksi syrjäytymiseen vaikuttava tekijä.

"Normaaliuden" periaate

Tällä tarkoitetaan sitä, että palveluja, toimintaa ja tiedotusta suunnitellaan vain Matti ja Maija Meikäläiselle. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi onkin tärkeää pyrkiä purkamaan tällaisia suunnittelua rajoittavia oletuksia. Yksinkertaiset yleistyksen eri ikä- ja väestöryhmistä voivat estää näkemästä ihmisiä yksilöinä. Silloin voi olla, että heidän osaamistaan ei huomata eikä käytetä hyväksi.

Positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien takaaminen ei tarkoita samanlaista kohtelua kaikille, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet vaihtelevat yksilöllisesti. On tiettyjä ihmisryhmiä, jotka ovat muita suuremmassa vaarassa joutua eriarvoiseen asemaan, esimerkiksi nuoret tai vammaiset. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimia, joiden avulla halutaan varmistaa tietyn ihmisryhmän yhdenvertaiset lähtökohdat.

Yhdenvertaisuuslaissa positiivinen erityiskohtelu määritellään seuraavasti (7 §): "Tällä lailla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen 6 §:n 1 momentissa tarkoitettusta syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (positiivinen erityiskohtelu). Positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista."

Ihmisen alkuperä, rotu vai etnisyys

Aika muuttaa käsityksiä ja niiden merkityksiä. Nykyään katsotaan, että ihmiskunta ei ja-kaudu rotuihin, vaan ihmisen alkuperään viitataan etnisyydellä, mikäli sellainen on tarpeellista. Yksinkertaistaen etnisyys on sitä, että ryhmän jäsenet polveutuvat samoista alkulähteistä, samaistuvat ryhmäänsä ja osoittavat tiettyjä yhteisiä kulttuuripiirteitä. Lyhyesti sanottuna etnisyys on tietoisuutta omasta kulttuurista.

Ikä

Ikä on ominaisuus, joka muihin syrjintäperusteisiin verrattuna kaikkein selkeimmin koskettaa jokaista ihmistä: kuka tahansa meistä voi tulla syrjityksi ikänsä perusteella, oikeastaan missä vaiheessa elämää tahansa ja missä kulttuuriympäristössä tahansa. Ikään perustuva syrjintä on suomalaisissa työolobarometreissa osoittautunut yleisimmäksi ja myös helpoimmin hyväksyttäväksi työsyrynnän muodoksi. Valtaosa ikäsyrjinnästä on epäsuoraa ja siksi helposti piiloon jäävää. Tavallisimmin ikäsyrjintä tarkoittaa ikääntyvien ihmisten asettamista nuorempia huonompaan asemaan, mutta iän perusteella voidaan yhtä lailla syrjiä myös vaikkapa alle 30-vuotiaita tai lapsia. Ikään liittyvät asenteet näkyvät usein jo työpaikkailmoitusten sanavalinnoissa: sanan ”nuori” erilaiset johdannaiset ovat hyvin suosittuja kiertoilmauksia, kun työntekijän toivotaan tosiasiasa olevan tietyn ikäinen.

Elämäkatsomus

Elämäkatsomus on ihmisille henkilökohtainen asia ja se vaikuttaa ihmisen arvoihin ja elämäntapoihin. Elämäkatsomus on yksi niistä ihmisen ominaisuuksista, joka ei välttämättä näy päällepäin tai tule esille arkipäiväisissä tilanteissa ja kanssakäymisessä.

Sukupuoli

Sukupuolten tasa-arvo liitetään usein naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen. Esimerkiksi työpaikalla kokemukset tasa-arvon toteutumisesta liittyvät mm. johtamiseen, toimintakäytäntöihin ja henkilöstöhallintoon. Tällöin aiheena voivat olla vanhempainvaat, sukupuolittuneet työtehtävät, palkkatasa-arvo, sukupuolinen häirintä jne. Naisten vaikeudet edetä uralla ja miesten kohtaamat vaikeudet työelämän ja aktiivisen vanhemman roolin yhteensovittamisessa kertovat, että sukupuolten välisen tasa-arvon toteutukseksi on vielä tehtävä työtä suomalaisilla työpaikoilla. Yhtä hyvin sukupuoli voi myös vaikuttaa tehtävien ja aseman määrittymiseen vapaa-ehtoistoiminnassa.

Perhesuhteet

Perhesuhteilla voidaan tarkoittaa yhden vanhemman tai useamman vanhemman ja alaikäisten lasten suhdetta, mutta myös ikääntyneiden vanhempien ja työssäkäyvien aikuisten suhdetta. Sateenkaariperheiksi kutsutaan sellaisia lapsiperheitä, joiden yksi tai useampi vanhempi kuuluu seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön. Adoptio on myös yksi perheen muodostamistapa. Perhekäsitykset vaihtelevat myös kulttuureittain.

Seksuaalinen suuntautuminen

Kaikilla ihmisillä on seksuaalinen suuntautuminen, joka vaikuttaa yksilön tunteisiin ja käyttäytymiseen. Tuntemmeko vetoa samaan vai eri sukupuoleen vai onko kumppanin sukupuoli toissijainen asia? Kun heteroseksuaalisuus on tavallisinta, sitä pidetään usein ennako-oletuksena. Muita suuntautumisia saatetaan pitää poikkeavuuksina ja vähemmän toivottuina. Tästä syystä ei-heteroseksuaaliset ihmiset saattavat kohdata ennako-luuloja tai joutua muita heikompaan asemaan.

Esteettömyys ja toimintakyky

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä toimia ja selviytyä ympäröivässä yhteiskunnassa. Toimintakykyjen yhdenvertaisuudesta puhuttaessa käytetään usein termejä esteettömyys, saavutettavuus ja kaikille suunnittelun periaatetta (design for all). Esteettömyys mielletään usein vain fyysiseen ympäristöön liittyvien esteiden poistamiseen, saavutettavuudella viitataan usein tiedonsaannin esteettömyyteen. Kaikille suunnittelun -periaate tarkoittaa sellaista ympäristöjen, palvelujen ja kommunikaation suunnittelua, joka ottaa huomioon ihmisten yksilölliset eroavuudet. Kaikille suunnittelun -periaatteen ratkaisut soveltuvat ja ovat muunneltavissa kaikenlaisille ihmisille toimintakykyyn katsomatta.

Esteetön liikkuminen ja viestintä tarkoittaa, että kaikki toiminnot ovat kaikkien saatavilla. Esitteissä erilaisten kieliversioiden puuttuminen tai byrokraattinen kieli voivat vaikeuttaa minkä tahansa asian ymmärtämistä. Tiedon puuttuminen tai sen hankala löytäminen nettisivuilta on yksi tiedonsaannin esteistä.

Code of Conduct

Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun Liitto on määrittänyt omat eettiset ohjeensa toiminnalle katastrofiavussa: www.ifrc.org/publicat/conduct/. Suomen Punaisen Ristin valmisteilla olevien ohjeiden tarkoituksena on luoda eettiset ohjeet sille, miten työnantaja, työntekijät ja vapaaehtoiset toimivat eettisesti ja järjestön arvoja kunnioittaen. Näihin ohjeisiin voidaan myös sisällyttää yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä liittyviä ohjeita.

Yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettiset toimenpiteet Punaisessa Ristissä

Punaisessa Ristissä sitoudutaan kunnioittamaan jokaisen työntekijän, luottamushenkilön, vapaaehtoisen tai palveluiden käyttäjän yksilöllisyyttä. Punaisen Ristin henkilöstöpolitiikka ja toimintaa tulee ohjata läpileikkaavasti olettaen siitä, että on olemassa erilaisia perhemuotoja, sukupuolten moninaisuutta sekä taustoiltaan ja toimintakyvyltään erilaisia ihmisiä. Yhdenvertaisuus perustuu siihen, että moninaisuutta on, vaikka emme sitä aina huomaisikaan päällepäin.

Tässä osassa määritellään yhdenvertaisuuden toteuttamisen tavoitteet ja ne konkreettiset toimenpiteet, joilla Punaisessa Ristissä pyritään edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista. Toimenpiteet on jaettu henkilöstöpoliittisiin ja vapaaehtoistoimintaan liittyviin kokonaisuuksiin.

Toimenpiteet henkilökunnalle

Tavoite	Toimenpiteet	Kuka vastaa	Arviointi
Rekrytointi			
Kehitetään rekrytointiprosessia niin, että - tieto avoimesta paikasta leviää mahdollisimman laajasti - hakuilmoitus motivoi monenlaisia hakijoita - prosessi perustuu faktoihin, ei tunteisiin - prosessi ei sisällä piilo-syrjintää - haastatteluisissa SPR:n arvot tulevat esille.	1. Luodaan rekrytointilomake, johon määritellään auki laitettavan tehtävän sisältö ja sen edellyttämä osaaminen ja kokemus. Tässä yhteydessä määritellään ko. tehtävän edellyttämä riittävä kielitaito. 2. Otetaan käyttöön sähköinen rekrytointi, jossa hakijat täyttävät saman lomakepohjan. 3. Hakuilmoituksissa kannustetaan eritaustaisia henkilöitä hakemaan tehtäviin. 4. Ilmoitellaan auki olevista paikoista muuallakin kuin päälehdissä ja työvoimapalvelun sivuilla. 5. Kaikki avoimet paikat ilmoitetaan järjestön nettisivuilla. Myös harjoittelu, TET yms. paikat. 6. Rekrytoinnin yhteydessä käydään läpi Code of Conduct.	Henkilöstöpäällikkö vastaa siitä, että prosessia kehitetään toimenpidesuunnitelman mukaisesti. Esimies vastaa siitä, että valinnat tehdään yhdenvertaisuutta kunnioittaen ja rekrytointiprosessin mukaisesti. Henkilöstötiimin rekrytoijat tukevat tarvittaessa.	Seurataan miten tavoitteet ovat toteutuneet vuosittain toiminnan arvioinnin ja toimintakertomuksen tekemisen yhteydessä.

Tavoite	Toimenpiteet	Kuka vastaa	Arviointi
Perehdytys			
Yhdenvertaisuus ja Code of Conduct tulevat tutuiksi kaikille uusille työntekijöille osana perehdytystä.	1. Kehitetään koko järjestölle yhteinen perehdytysmateriaali, johon sisältyy yhdenvertaisuus ja Code of Conduct. 2. Sisällytetään yhdenvertaisuus henkilökunnan Punaisen Ristin peruskurssin ohjelmaan.	Henkilöstöpäällikkö vastaa siitä, että TES- perehdytysmateriaali uusitaan ja että keskustoimiston uudet työntekijät saavat sen mukaisen perehdytyksen. Muissa yksiköissä esimies vastaa perehdytysmateriaalin läpikäynnistä uuden työntekijän kanssa. Henkilöstöpäällikkö ja järjestöpäällikkö vastaavat peruskurssin ohjelman uusimisesta.	Seurataan miten tavoitteet ovat toteutuneet vuosittain toiminnan arvioinnin ja toimintakertomuksen tekemisen yhteydessä.

Tavoite	Toimenpiteet	Kuka vastaa	Arviointi
Koulutus ja henkilöstökehitys			
Yhdenvertaisuus on osana henkilökunnan koulutusta ja kehittämistä. Yhdenvertaisuuden toteutumisesta henkilökunnan piirissä saadaan palautetta ja kehittämisideoita. Code of Conduct ottaa kantaa sekä työntekijöiden että työnantajan eettiseen toimintaan.	1. Henkilöstökoulutuksissa on osana yhdenvertaisuuskäytännöt 2. Yhdenvertaisuusajattelu otetaan osaksi kehityskeskusteluja 3. Yhdenvertaisuutta koskevia kysymyksiä otetaan henkilöstötutkimukseen (joka 3. vuosi) 4. Tehdään Code of Conduct. Sisältää mm. perhe- ja työelämän tasapainon tukemisen sekä sisäisen vuorovaikutuskulttuurin.	Henkilöstöpäällikkö vastaa siitä että yhdenvertaisuus sisältyy kehityskeskusteluihin ja henkilöstötutkimukseen. Henkilöstöpäällikkö, järjestöpäällikkö ja muut esimiehet, joiden yksiköissä suunnitellaan henkilöstökoulutusten sisältöjä ja toteutetaan koulutuksia, vastaavat yhdenvertaisuuden sisällyttämisestä koulutuksiin. Henkilöstöpäällikkö vastaa CoC:n tekemisestä henkilökunnan osalta, järjestöpäällikkö vapaaehtoisten osalta.	Seurataan miten tavoitteet ovat toteutuneet vuosittain toiminnan arvioinnin ja toimintakertomuksen tekemisen yhteydessä.

Tavoite	Toimenpiteet	Kuka vastaa	Arviointi
Viestintä			
Järjestön viestintä huomioi lähtöoletuksena erilaiset käyttäjät kaikkien sidosryhmien osalta. Valitut viestintäkanavat ovat monipuoliset ja tarkoituksenmukaiset ja tavoittavat eri medioista tietoja hakevat ihmiset. Palvelukielemme on valittu tarkoituksenmukaisesti.	1. Saavutettavan viestinnän käytännöt tuodaan mukaan työntekijöiden perehdytykseen ja koulutuksiin. 2. Kuvallinen viestintä kertoo moninaisista toimijoista. Sähköisessä viestinnässä kuvat avataan myös näkövammaisille. 3. Viestinnässä huomioidaan tasavertaisesti molemmat kotimaiset kielet. Selkokieltä ja muita kieliä käytetään tarpeen mukaan.	Viestintäjohtaja/ tiedotuspäällikkö Tiedotuspäällikkö Tiedotuspäällikkö	Yleiskokous- kausittain viestintä- tiimi/ johto- tiimi/ hallitus Vuosittaisen arvioinnin ja toiminta- kertomuksen yhteydessä Vuosittaisen arvioinnin ja toiminta- kertomuksen yhteydessä

Toimenpiteet vapaaehtoisille

Tavoite	Toimenpiteet	Kuka vastaa	Arviointi
Rekrytointi			
Vapaaehtoiset edustavat hyvin väestön moninaisuutta ja osastossa edistetään aktiivisesti yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa toiminnassa. Viestinnässä käytetään selkeää kieltä, tarvittaessa eri kieliä ja se tavoittaa hyvin alueen väestön.	- Kiinnitetään huomiota asenteisiimme. Emme suhtaudu ylihuolehtivasti tai alentuvasti eritaustaisiin ihmisiin ja puutomme syrjivään käyttäytymiseen. - Varmistetaan että tiloihin on näkyvät opasteet ja myös liikuntaesteisillä on pääsy osaston järjestämiin tilaisuuksiin. - Toimitaan aktiivisesti ja tavoitteellisesti, jotta saamme eritaustaisia ihmisiä vapaaehtoisiksi. - Käytetään apuna osastojen viestinnän työkalua.	Osaston puheenjohtaja ja hallitus	Osaston hallitus yhdessä osastokummin kanssa, toiminnan suunnittelun ja arvioinnin yhteydessä.

Tavoite	Toimenpiteet	Kuka vastaa	Arviointi
Perehdytys			
Perehdytyksessä käsitellään yhdenvertaisuutta.	Tuotetaan sähköinen perehdytyspassi, mikä sisältää yhdenvertaisuusosion.	Järjestö- ja nuorisotiimi	Toiminnan arvioinnin ja toimintakertomuksen tekemisen yhteydessä.
Koulutus			
Vapaaehtois-koulutuksessa käsitellään yhdenvertaisuutta.	- Täydennetään Punaisen Ristin peruskurssi yhdenvertaisuusaineistolla. - Täydennetään Jäsenestä luottamushenkilöksi -kurssi yhdenvertaisuusaineistolla. - Täydennetään Promo-koulutuksen yhteinen osa yhdenvertaisuusaineistolla. - Täydennetään Kouluttajakoulutuksen yhteinen osa yhdenvertaisuusaineistolla.	Järjestö- ja nuorisotiimi	Koulutusvastaavat vuosittaisen arviointitaipaamisen yhteydessä.

Tavoite	Toimenpiteet	Kuka vastaa	Arviointi
Viestintä			
Viestinnän työkalu antaa osastoille mahdollisuuden tuottaa hyvin saavutettavaa viestintää.	Laaditaan ohjeet yhdenvertaisuuden huomioimisesta osaston nettisivuilla ja tiedotteissa.	Tiedotuspäällikkö	Johtotiimi/hallitus
Esteettömyys			
Osaston tilaisuuDET ja tapahtumat järjestetään esteettömissä tiloissa tai niihin varmistetaan esteetön pääsy. Osaston Internet-sivut ovat mahdollisimman esteettömiä.	1. Osastoille ja henkilökunnalle suunnatut ohjeet ja muu tapahtumien, kampanjoiden yms. järjestämistä tukeva aineisto ottaa esille esteettömyyden. 2. Punaisen Ristin Internet-sivustoja ja sähköisiä palveluita uudistetaan niin, että ne ovat kaikkien saatavilla ja luettavissa.	Osaston puheenjohtaja ja hallitus vastaavat, että tapahtumien yms. järjestelyissä huomioidaan esteettömyys. Järjestöpäällikkö ja varainhankinnan päällikkö vastaavat osastomateriaalin kehittämisestä. Tiedotuspäällikkö vastaa Internet-sivujen esteettömyyden toteuttamisesta.	Osaston hallitus yhdessä osastokummin kanssa, toiminnan suunnittelun ja arvioinnin yhteydessä.

Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ehkäisy

Syrjintää on erilainen kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää ei kuitenkaan ole esimerkiksi palvelun suuntaaminen jollekin erityisryhmälle kuten vain maahanmuuttajille suunnattu ystäväkurssi. Tärkeintä on ymmärtää, että syrjintä ei ole mielipidekysymys. Kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteillään. Oleellista on, että jokainen Punaisen Ristin työntekijä ja vapaaehtoinen tunnistaa syrjinnän sekä sitoutuu puuttumaan syrjintään ja ennaltaehkäisemään sitä.

Välitön syrjintä

Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa. Esimerkki: suljetaan henkilö vapaaehtois-toiminnan ulkopuolelle.

Välillinen syrjintä

Henkilö joutuu epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman että toiminnalle on olemassa hyväksyttävää syytä. Esimerkki: Työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikkei se olisi työn tekemisen kannalta välttämätöntä.

Häirintä

Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellinen tai tosiasiallinen loukkaaminen laissa kielletyllä perusteella siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkki: pilkkaava puhe kuten rasistiset vitsit.

Käsky tai ohje syrjiä

Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Esimerkki: työnantaja kieltää henkilökuntaansa palvelemasta tiettyä ihmisryhmää. Käsky on syrjintää, vaikkei sitä ole vielä sovellettukaan.

Jokainen Punaisen Ristin työntekijä tai vapaaehtoinen voi syyllistyä syrjintään tai joutua syrjinnän kohteeksi. Syrjinnän kohteeksi voi joutua myös ns. enemmistön edustaja. Syrjintä on koko yhteisön, ei yksilön, ongelma ja se vaikuttaa suoraan koko organisaation työn tuloksiin ja ilmapiiriin. Syrjintätapauksissa oikea käsittely on yhtä tärkeää kuin mahdollisten syyllisten löytäminen.

Syrjimättömyys tarkoittaa sitä, että jokaista kunnioitetaan eikä hänen tarvitse pelätä joutuvansa syrjityksi. Kenenkään ei tarvitse kokea häirintää tai poissulkemista ja jokaisen kokemukset syrjinnästä otetaan vakavasti.

Rasistinen toiminta on syrjintää, jossa ihmiset asetetaan keskenään eriarvoiseen asemaan taustansa tai oletetun ominaisuutensa perusteella. Rasismissa oletettu ominaisuus voi olla joko biologinen tai kulttuurinen ja näitä ominaisuuksia pidetään usein muuttumattomina. On tärkeämpää tunnistaa rasistinen toiminta kuin luokitella eri toimijoita rasisteiksi.

Tuomitsemme helposti rasismiksi vain sen äärimmäiset ja näkyvimmat muodot kuten väkivallan. Rasistiset asenteet ilmenevät kuitenkin monin arkipäiväisin tavoin, kuten sanomisenä, haukkumisena, viattomalta kuulostavina vitseinä, ilmeinä, pieninä eleinä ja ryhmästä poissulkemisena.

Näin puutemme syrjintään

Tavoite	Miten sen teemme
Kaikkalainen syrjintä, sukukupolinen häirintä, rasismi ja kiusaaminen on kielletty Punaisessa Ristissä. Jokainen Punaisen Ristin työntekijä sekä vapaaehtoinen sitoutuu tähän.	Viestimme kaikessa toiminnassamme, tapahtumissa ja koulutuksissa ettei syrjintää, rasismia ja kiusaamista hyväksytä. Hyödynnämme viestissämme syrjinnästä vapaa-alue -kampanjaa ottamalla asian puheeksi eri työyhteisöissä sekä Punaisen Ristin koulutuksissa ja tapahtumissa.
Punaisella Ristillä on vakiintuneet toimintatavat työntekijöille ja vapaaehtoisille syrjintä- ja häiriötilanteiden käsittelyyn.	Punaiselle Ristille luodaan yhteisesti sovitut ja vakiintuneet toimintatavat, niin työntekijöitä kuin vapaaehtoisia varten, syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi ja niihin puuttumiseksi sekä syrjintä- ja häirintäväitteiden käsittelyyn. Toimintatavat liitetään osaksi tätä suunnitelmaa.
Jokainen Punaisen Ristin työntekijä, luottamushenkilö ja vapaaehtoinen tunnistaa syrjinnän sekä osaa puuttua siihen ja osaa auttaa syrjinnän kohteeksi joutunutta.	Kaikille Punaisen Ristin työntekijöille ja luottamushenkilöille järjestetään koulutusta syrjinnän tunnistamiseksi, siihen puuttumiseksi ja sen ehkäisemiseksi. Vastaava koulutusosio liitetään osaksi vapaaehtoisten kouluttaja-, ryhmänjohtaja- ja Promo-koulutuksia.
Punaisen Ristin ilmapiiri on avoin, turvallinen ja moninaisuutta kunnioittava niin työyhteisöissä kuin vapaaehtoistenkin keskuudessa.	Laaditaan yhdessä kriteerit avoimelle, turvalliselle ja moninaisuutta kunnioittavalle ilmapiirille ja määritellään ne toimenpiteet, joilla tällainen ilmapiiri saavutetaan.

Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioidaan osana koko järjestön vuosittaista toiminnan arviointia. Yleiskokouskausittain arvioidaan suunnitelman vaikuttavuutta yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vähintään kerran yleiskokouskaudessa.