YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Yhdenvertaisuuden edistäminen Punaisessa Ristissä on meidän yhteinen asiamme

JOHDANTO 3

YHDENVERTAISUUS ON MONINAISUUDEN OIVALTAMISTA 5

NÄIN EDISTÄMME YHDENVERTAISUUTTA PUNAISESSA RISTISSÄ 7

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet järjestössä 7

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteeet avustustyössä 8

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteeet vapaaehtoistyössä 8

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteeet työyhteisössä 9

NÄIN EHKÄISEMME SYRJINTÄÄ PUNAISESSA RISTISSÄ 10

SEURANTA JA ARVIOINTI 12

JOHDANTO 3

YHDENVERTAISUUS ON MONINAISUUDEN OIVALTAMISTA 5

NÄIN EDISTÄMME YHDENVERTAISUUTTA PUNAISESSA RISTISSÄ 7

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet järjestössä 7

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet avustustyössä 8

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet vapaaehtoistyössä 8

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet työyhteisössä 9

NÄIN EHKÄISEMME SYRJINTÄÄ PUNAISESSA RISTISSÄ 10

SEURANTA JA ARVIOINTI 12

JOHDANTO

Tämä on Suomen Punaisen Ristin yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2016–2019, jonka on tarkoitus suunnata valtakunnallista yhdenvertaisuuden kehittämistoimintaa. Se on järjestön hallituksen 14.3.2011 hyväksymän suunnitelman päivitys, jonka on toteuttanut keskustoimiston henkilöstöyksikkö. Päivitystä varten on pyydetty henkilökunnalta kommentteja, mutta niitä saatiin alle 10 henkilöltä. Keskustoimiston yt- ja työsuojelutoimikunnat ovat olleet mukana päivityksessä ja piireissäkin voidaan työstää yhteistyössä henkilöstön kanssa piirin oma yhdenvertaisuussuunnitelma, joka vastaa piirin erityistarpeisiin yhdenvertaisuuden kehittämisessä.

Teemme kartoituksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta vuonna 2017. Työntekijöiden osalta kartoitus toteutetaan vuoden 2017 henkilöstötutkimuksen yhteydessä. Vapaaehtoistoiminnan osalta kartoitus tehdään Ei rasismille – hankkeen toimesta vuonna 2017. Kartoitusten perusteella uudistamme yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosina 2018–2019. Perustamme tätä varten työryhmän, joka koostuu työntekijöistä eri järjestöyksiköistä ja vapaaehtoisista. Suunnitelman tueksi luomme työntekijöille ja vapaaehtoisille työkalut yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamiseen, seurantaan sekä toimivan seurantamekanismin.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, 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 kieltoa eri elämänalueilla.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on antaa työkaluja Punaisen Ristin johdolle, työntekijöille, luottamushenkilöille ja vapaaehtoisille yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen käytännön työssä. Yhdenvertaisuussuunnitelma koskee keskustoimistoa, piiritoimistoja, nuorten turvataloja, Kontti-ketjua, vastaanottokeskuksia ja osastoja. Veripalvelulla on oma yhdenvertaisuussuunnitelmansa. Halutessaan yksiköt voivat tämän suunnitelman pohjalta laatia oman, tarkemman suunnitelmansa.

Suunnitelman toteutumisesta vastaavat keskustoimiston johtoryhmä, piirien toiminnanjohtajat, turvatalotoiminnan johtaja, Kontti-ketjun johtaja ja osastojen puheenjohtajat. Operatiivisella tasolla suunnitelman toteutumisesta vastaavat kaikki esimiehet. Yhdenvertaisuuden toteutumisesta kaikissa toimintamuodoissa on vastuussa jokainen työntekijä ja vapaaehtoinen.

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 sekä vapaaehtoistoiminnan linjaukseen ja henkilöstöstrategiaan. Sen laadinnassa on hyödynnetty Helsingin ja Uudenmaan pirin yhdenvertaisuusohjelmaa, Yhdenvertaisuutta järjestön vapaaehtoistyöhön (Ydin) –projektin (v. 2009 – 2010) tuottamaa aineistoa, Keuruun vastaanottokeskuksen yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja yhdenvertaisuus.fi –sivuston yhdenvertaisuussuunnittelun opasta.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty Suomen Punaisen Ristin hallituksen kokouksessa 14.3.2011 ja päivitetty 23.9.2016.

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. Yksinkertaiset yleistykset eri ikä- ja väestöryhmistä voivat estää näkemästä ihmisiä yksilöinä. Silloin voi olla, että heidän osaamistaan ei huomata eikä hyödynnetä, toiminta ei saavuta heitä tai he eivät pääse toimintaan mukaan. Yhdenvertaisuuden edistämisessä onkin tärkeää pyrkiä purkamaan tällaisia suunnittelua rajoittavia oletuksia.

Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen vaikuttavat jokaiseen Punaisessa Ristissä ja jokainen voi vaikuttaa siihen toiminnallaan.

Yhdenvertaisuuteen liittyviä keskeisiä käsitteitä:

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

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

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 kuten esimerkiksi nuoret tai vammaiset. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimia, joiden avulla halutaan varmistaa tietyn ihmisryhmän yhdenvertaiset lähtökohdat.

Ihmisen alkuperä, rotu vai etnisyys
Etnisyys on tietoisuutta omasta kulttuurista. Aika muuttaa käsityksiä ja niiden merkityksiä. Nykyään katsotaan, että ihmiskunta ei jakaudu 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.

Ikä
Ikä on ominaisuus, joka muihin syrjintäperusteisiin verrattuna koskettaa selkeimmin jokaista ihmistä. Kuka tahansa meistä voi tulla syrjityksi ikänsä perusteella, oikeastaan missä vaiheessa elämää tahansa ja missä kulttuuriympäristössä tahansa. Ikään perustuva syrjintä on suomalaisissa työolobarometreissä osoittautunut yleisimmäksi ja myös helpoimmin hyväksyttäväksi työsyrjinnän muodoksi. Valtaosa ikäsyrjinnästä on epäsuoraa ja siksi se jää helposti piiloon. 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 tosiasiassa olevan tietyn ikäinen.

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

Sukupuoli
Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen tarkoittaa sitä, että selvitämme eri toimenpiteiden ja päätösten vaikutukset sekä naisten ja miesten että eri sukupuoli-identiteettien kannalta, huomioimme sen, että kaikki eivät miellä itseään yksiselitteisesti naiseksi tai mieheksi, estämme välitöntä ja välillistä sukupuolisyrjintää sekä edistämme aktiivisesti sukupuolten tasa-arvoa. Suomen Punaisella Ristillä on myös tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma, jonka tavoitteena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää tasa-arvoa.

Sukupuoli viittaa sukupuolittuneisiin rooleihin, vastuisiin, etuihin ja kykyihin, joihin vaikuttavat eri sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät. Siksi englannin kielessä käytetään nimitystä ”gender” (sosiaalinen sukupuoli) eikä ”sex” (biologinen sukupuoli). Organisaatioihin muodostuu herkästi tasa-arvoa heikentäviä, tiedostamattomia kulttuurisia tekijöitä. Sukupuolisidonnaisen tiedon kerääminen ja analysointi on oleellista, jotta vääristymät voidaan todeta ja niitä voidaan korjata. Tällöin on tärkeää lisätä vaihtoehdoksi myös ”muu”, jolloin ketään ei pakoteta valitsemaan itsensä vieraaksi tuntemaa sukupuolta.

Organisaation rakenteet ja toimintatavat voivat joko tukea tai heikentää tasa-arvon toteutumista. Työelämässä kokemukset tasa-arvon toteutumisesta liittyvät mm. johtamiseen, toimintakäytäntöihin ja henkilöstöhallintoon. Tällöin voi olla kysymys esimerkiksi vanhempainvapaista, sukupuolittuneista työtehtävistä, palkkatasa-arvosta tai sukupuolisesta häirinnästä. Naisten kohtaamat vaikeudet edetä uralla ja miesten työelämän ja aktiivisen vanhemman roolin yhteensovittamisessa kertovat, että tasa-arvon toteutumiseksi on vielä tehtävä työtä suomalaisilla työpaikoilla. Yhtä hyvin sukupuoli voi myös vaikuttaa tehtävien ja aseman määrittymiseen vapaaehtoistoiminnassa. Sukupuolen perusteella ei saa esiintyä syrjintää avustustyössä esimerkiksi palvelujen saatavuudessa ja että eri sukupuolten erilaiset tarpeet otetaan huomioon. Myös erilaisten ryhmien kuten luottamusjohdon, johdon, henkilökunnan ja vapaaehtoisten tasapuolinen koostumus täytyy varmistaa.

Seksuaalinen suuntautuminen
Seksuaalinen suuntautuminen eli seksuaalinen orientaatio kuvaa, mihin sukupuoleen yksilön romanttiset ja seksuaaliset tunteet suuntautuvat, sekä mikä yksilön kokema identiteetti on näiden tunteiden ja toimintojen pohjalta. Heteroseksuaalisuuden ollessa yleisin seksuaalinen suuntautuminen pidetään sitä usein ennakko-oletuksena. Muita suuntautumisia voidaan pitää poikkeavuuksina ja siten vähemmän toivottuina. Tästä syystä ei-heteroseksuaaliset ihmiset saattavat kohdata ennakkoluuloja tai joutua siten muita heikompaan asemaan.

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.

Esteettömyys ja toimintakyky
Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä toimia ja selviytyä ympäröivässä yhteiskunnassa. Toimintakykyjen yhdenvertaisuudesta puhuttaessa käytetään usein termejä esteettömyys, saavutettavuus ja kaikille suunnittelun -periaate (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 eroavaisuudet. Kaikille suunnittelun -periaatteen ratkaisut soveltuvat ja ovat muunneltavissa kaikenlaisille ihmisille toimintakykyyn katsomatta. Esteetön liikkuminen ja viestintä tarkoittaa, että kaikki toiminnat ovat kaikkien

saatavilla. Esitteissä erilaisten kieliversioiden puuttuminen tai byrokraattinen kieli voivat vaikeuttaa minkä tahansa asian ymmärtämistä. Tiedon puuttuminen tai sen hankala löytäminen nettisivuilta on myös yksi tiedonsaannin esteistä.

Eettiset ohjeet (Code of Conduct)
Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun Liitto on määrittänyt omat eettiset ohjeensa toiminnalle katastrofiavussa: www.ifrc.org/publicat/conduct/. Suomen Punaisen Ristillä on eettiset ohjeet työntekijöille ja vapaaehtoisille. Ohje päivitetään kesän 2016 aikana niin, että henkilökunnan ja vapaaehtoisten eettiset ohjeet eriytetään. Päivitetyt eettiset ohjeet tulevat järjestön hallituksen hyväksyttäväksi samoihin aikoihin kuin tämä yhdenvertaisuuslinjaus.

NÄIN EDISTÄMME YHDENVERTAISUUTTA PUNAISESSA RISTISSÄ

Punaisessa Ristissä sitoudutaan kunnioittamaan jokaisen työntekijän, luottamushenkilön, vapaaehtoisen ja palveluiden käyttäjän yksilöllisyyttä. Punaisen Ristin henkilöstöpolitiikkaa ja toimintaa tulee ohjata läpileikkaavasti olettamus 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 tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet, joilla Punaisessa Ristissä pyritään edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista. Toimenpiteistä keskustoimiston osalta vastaavat kustakin toiminnosta vastaavat johtajat ja esimiehet, piireissä vastuu on toiminnanjohtajalla ja esimiehillä, nuorten turvataloissa turvatalotoiminnan johtajalla ja kunkin turvatalon johtajalla, Kontti-ketjussa ketjujohtajalla ja kunkin Kontin esimiehillä, vastaanottoyksiköissä kunkin yksikön toiminnasta vastaavalla henkilöllä sekä osastoissa osaston puheenjohtajalla.

Vuoden 2012 yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellyt toimenpiteet ovat painottuneet keskustoimistoon. Näistä toimenpiteistä osa on toteutunut keskustoimiston osalta, mutta on vielä pitkälti toteuttamatta muissa yksiköissä. Tästä on esimerkkinä sähköisen rekrytointilomakkeen käyttöönotto ja avointen työtehtävien systemaattinen ilmoittaminen järjestön nettisivuilla. Myös keskustoimistossa on päätösten toteuttamisen osalta parantamisen varaa.

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet järjestössä

Kartoitus: Teemme kartoituksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Työntekijöiden osalta kartoitus toteutetaan vuoden 2017 henkilöstötutkimuksen yhteydessä. Vapaaehtoistoiminnan osalta kartoitus tehdään Ei rasismille – hankkeen toimesta vuonna 2017. Arvioinneissa kartoitetaan työntekijöiden ja vapaaehtoisten omat kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja lisäksi jokainen arvioi omia toimenpiteitään yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan.

Suunnitelman uudistaminen: Kartoitusten perusteella päivitämme yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosina 2018–2019. Perustamme tätä varten työryhmän, joka koostuu työntekijöistä eri järjestöyksiköistä ja vapaaehtoisista. Suunnitelman tueksi luomme työntekijöille ja vapaaehtoisille työkalut yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamiseen, seurantaan sekä toimivan seurantamekanismin.

Strategiat: Huomioimme yhdenvertaisuuden henkilöstö- ja viestintästrategioissa.

Esteettömyys: Kehitämme toimitilojen esteettömyyttä olemassa olevien tilojen suhteen. Uusien tilojen kohdalla huomioimme esteettömyyden hankinnan yhteydessä. Huomioimme esteettömyyden järjestäessämme erilaisia tilaisuuksia. Myönnämme vammaisten henkilökohtaisille avustajille ilmaisen pääsyn tapahtumiin avustettavan seurassa.

Viestintä: Viestimme laajalti päivitetystä yhdenvertaisuussuunnitelmasta koko henkilökunnalle ja vapaaehtoisille. Järjestön viestintä huomioi lähtöoletuksena erilaiset käyttäjät kaikkien sidosryhmien osalta. Valitut viestintäkanavat ovat monipuoliset, tarkoituksenmukaiset ja ne tavoittavat eri medioista tietoja hakevat ihmiset. Palvelukielemme on valittu tarkoituksenmukaisesti. Punaisen Ristin Internet -sivustoja ja sähköisiä palveluita uudistetaan niin, että ne ovat kaikkien saatavilla ja luettavissa.

Perehdyttäminen: Järjestölle on valmistunut vuoden 2012 suunnitelman mukainen yhteinen, sähköinen perehdytysmateriaali keväällä 2016. Sen käyttöönotto on vielä kesken. Materiaaliin sisältyy osuus eettisistä toimintaohjeista. Otamme nyt laajasti käyttöön tämän materiaalin.

Koulutus: Sisällytämme yhdenvertaisuuden perustiedot ja tämän suunnitelman sisällön pääpiirteet kaikkiin henkilökunnan ja vapaaehtoisten koulutuksiin.
Koulutuksen ja perehdyttämisen tavoitteena on luoda jokaiselle työntekijälle valmiudet huomioida yhdenvertaisuus toiminnassamme.

Vammaisuus ja vajaakuntoisuus: Kehitämme toimintaamme siten, että vammaisten ja vajaakuntoisten työntekijöiden ja asiakkaiden olosuhteet helpottuvat.

Seksuaalinen suuntautuminen: Emme salli toiminnassamme seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää, häirintää tai kiusaamista.

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet avustustyössä

Viestintä: Kuvallinen viestintämme kertoo moninaisista toimijoista. Sähköisessä viestinnässämme kuvat selitetään myös näkövammaisille. Viestinnässämme huomioidaan tasavertaisesti molemmat kotimaiset kielet. Käytämme selkokieltä ja muita kieliä tarpeen mukaan. Tuomme viestinnässä ja käytännön toiminnassa esille, ettei kansalaisuus tai kansalaisuuden puuttuminen vaikuta osallistumismahdollisuuksiin.

Asenteet: Kiinnitämme huomiota asenteisiimme. Emme suhtaudu ylihuolehtivasti tai alentuvasti eritaustaisiin ihmisiin ja puutumme syrjivään käyttäytymiseen. Huomioimme asenteet koulutuksessamme ja perehdytyksessämme sekä yleisötilaisuuksissamme.

Kunnioitus: Kunnioitamme asiakkaittemme elämänkatsomusta, uskontoa ja vakaumusta sekä heidän kulttuuriaan. Huomioimme avustustyössä avunsaajien osaamisen ja pyrimme löytämään sille käyttöä.

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet vapaaehtoistyössä

Rekrytointi: Vapaaehtoiset edustavat hyvin väestön moninaisuutta ja osastossa edistetään aktiivisesti yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa toiminnassa. Toimimme aktiivisesti ja tavoitteellisesti, jotta saamme eritaustaisia ihmisiä vapaaehtoisiksi.

Viestintä: Käytämme selkeää kieltä, tarvittaessa eri kieliä ja viestintämme tavoittaa hyvin alueen väestön. Käytämme apuna osastojen viestinnän työkalua. Laadimme ohjeet yhdenvertaisuuden huomioimisesta osaston nettisivuilla ja tiedotteissa.

Esteettömyys: Varmistamme, että tiloihin on selkeät opasteet ja myös liikuntaesteisillä on pääsy osaston järjestämiin tilaisuuksiin. Osastoille ja henkilökunnalle suunnatut ohjeemme ja muu tapahtumien, kampanjoiden yms. järjestämistä tukeva aineistomme ottaa esille esteettömyyden.

Perehdytys ja koulutus: Tuotamme sähköisen perehdytyspassin, joka sisältää yhdenvertaisuusosion. Täydennämme Punaisen Ristin peruskurssia, Jäsenestä luottamushenkilöksi – kurssia, Promo -koulutuksen yhteistä osaa ja kouluttajakoulutuksen yhteistä osaa yhdenvertaisuusaineistolla.

Piirin tuki osastoille: Kirjaamme kummitoiminnan tavoitteisiin ja ohjeisiin yhdenvertaisuusasioiden opastamisen ja seuraamisen. Piirin työntekijöiden tuki ja ohjeistus osastoille on tärkeää etenkin monikulttuurisuus- ja vastaanottokeskusvapaaehtoistoiminnan suhteen.

Yhdenvertaisuuden kehittämistavoitteet työyhteisössä

Rekrytointi: Yhdenvertaisuuden kehittäminen rekrytoinnin osalta on edelleen painopiste. Kehitämme ja otamme laajasti käyttöön rekrytoinnin käynnistämiseen liittyvän lomakkeen, jossa määritellään tarvittava osaaminen ja riittävä kielitaito. Asetamme valintakriteerit niin, että ne eivät tietoisesti suosi tai syrji ketään. Arvostamme kieli- ja kulttuuriosaamista valintapäätöksissämme. Laajennamme sähköisen rekrytointilomakkeen käyttöä keskustoimistosta muihin yksiköihin. Kehitämme rekrytointi-ilmoitusten sisältöä niin, että selvemmin kannustamme eri taustaisia ihmisiä hakemaan avoimia tehtäviämme ja käytämme entistä monipuolisempia kanavia avoimista tehtävistä ilmoittamiseen. Jokaisesta avoimesta tehtävästä ilmoitetaan www.punainenristi.fi /Ajankohtaista – sivulla. Kerromme jo rekrytointivaiheessa hakijoille Punaisen Ristin arvoista ja periaatteista sekä eettisistä ohjeista.

Työsuhde: Varmistamme työsuhteen ehtojen toteutumisen ketään syrjimättä. Työantajana kohtelemme rekisteröityjä pareja yhdenvertaisesti avioparien kanssa ja rekisteröimättömiä yhdenvertaisesti avoparien kanssa. Työsuhteessa rinnastamme työsuhteen etuisuuksia riippumatta perhemuodosta, esim. oikeudessa palkalliseen vapaapäivään parisuhteen rekisteröimispäivänä, isyyslomaan ja palkattomaan hoitovapaaseen.

Johtaminen: Sisällytämme yhdenvertaisuuden toteutumisen kehityskeskusteluihin siitä näkökulmasta, miten työntekijä kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan järjestössä ja miten hän itse edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.

Perehdytys/henkilökuntakoulutus: Saavutettavan viestinnän käytännöt tuodaan mukaan työntekijöiden perehdytykseen ja koulutuksiin.

NÄIN EHKÄISEMME SYRJINTÄÄ PUNAISESSA RISTISSÄ

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 silloin tarkoitetaan usein rakenteista johtuvaa syrjintää. Esimerkiksi eri henkilöihin sovelletaan ohjeita tai sääntöjä eri tavalla.

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 pyörätuolia käyttävää henkilöä. Kun henkilö kuuluu useaan syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään yhtä aikaa, on kysymyksessä moniperusteinen syrjintä. Jos vammainen vanhus kuuluu esimerkiksi etniseen vähemmistöön, voi tämä pahimmillaan johtaa syrjinnän kertautumiseen. Syrjintä voi olla yksi syrjäytymiseen vaikuttava tekijä.

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.

Syrjintään liittyviä keskeisiä käsitteitä:

Välitön syrjintä
Henkilöä kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta, vastaavassa tilanteessa. Esimerkki: suljetaan henkilö vapaaehtoistoiminnan 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.

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. Rasismiksi tuomitaan helposti vain sen äärimmäiset ja näkyvimmät muodot kuten väkivalta. Rasistiset asenteet ilmenevät kuitenkin monin arkipäiväisin tavoin kuten sanomisena, haukkumisena, viattomalta kuulostavina vitseinä, ilmeinä, pieninä eleinä ja ryhmästä poissulkemisena.

Punaisen Ristin työntekijä tai vapaaehtoinen voi syyllistyä syrjintään tai joutua syrjinnän kohteeksi. Oleellista on, että jokainen Punaisen Ristin työntekijä ja vapaaehtoinen tunnistaa syrjinnän sekä sitoutuu puuttumaan syrjintään ja ennaltaehkäisemään sitä. Kenenkään ei tarvitse kokea häirintää tai poissulkeista ja jokaisen kokemukset syrjinnästä otetaan vakavasti.

Syrjintä on koko yhteisön, ei yksilön ongelma ja se vaikuttaa suoraan koko organisaation työn tuloksiin ja ilmapiiriin. Syrjinnän kohteeksi voi joutua myös ns. enemmistön edustaja. Syrjintätapauksissa oikea käsittely on yhtä tärkeää kuin mahdollisten syyllisten löytäminen. Syrjimättömyys tarkoittaa sitä, että jokaista kunnioitetaan eikä hänen tarvitse pelätä joutuvansa syrjityksi.

Tavoite	**Miten sen teemme**
Kaikkinainen syrjintä, sukupuolinen häirintä, rasismi ja kiusaaminen on kielletty Punaisessa Ristissä. Jokainen Punaisen Ristin työntekijä ja 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, osaa puuttua siihen ja 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. Vastaanottokeskuksissa voidaan esimerkiksi ottaa turvapaikanhakijat mukaan vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja toteutukseen yhdenvertaisina.

SEURANTA JA ARVIOINTI

Internet-sivuillamme on syksystä 2015 lähtien voinut anonyymisti ilmoittaa väärinkäytösepäilyn ns. whistle blowing-lomakkeella. Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvät asiat voivat olla sellaisia, joista ei uskalleta kertoa omalla nimellään; siksi on käytössä myös anonyymi kanava väärinkäytösepäilyn ilmoittamiseen. Tulleet ilmoitukset käsitellään sisäisen tarkastajan toimesta. Lomake on nettisivuillamme https://www.punainenristi.fi/palaute

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

Henkilöstötutkimuksissa on kysytty seuraavia teemoja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyen asteikolla 1-5: Vuonna 2017 toteutettavassa henkilöstötutkimuksessa lisätään kysymyksiä liittyen yhdenvertaisuuteen.

Kysymys	Tulos 2011	Tulos 2014
Erilaisuuden suvaitseminen työpaikalla	3,79	n/a
Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen	4,04	4,03
Eri-ikäisten tasa-arvon toteutuminen	4,1	n/a
Eri syntyperää olevien tasa-arvon toteutuminen	4,08	n/a