

## RIKTLINJE: FÖREBYGGANDE AV SEXUELLT OFREDANDE, ANTASTANDE OCH UTNYTTJANDE

Godkänd: Finlands Röda Kors styrelse 11.10.2024  
Uppdateras senast: 2027

---

### 1. Inledning

Dessa riktlinjer gäller alla anställda, frivilliga, hjälpmottagare och tredje parter inom Finlands Röda Kors. Definitionerna av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande i anknytning till riktlinjerna finns i bilagan. Organisationen följer riktlinjerna i verksamheten både i hemlandet och internationellt.

**Vi accepterar inga former av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande inom Finlands Röda Kors. Vi förbinder oss till att Finlands Röda Kors är en trygg miljö för alla anställda, frivilliga, hjälpmottagare och tredje parter att verka i.**

Sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande är brott mot organisationens verksamhetsprinciper och värden. Finlands Röda Kors fokuserar på att förebygga sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande genom informering och utbildning samt reagerar omedelbart på misstankar om och inträffade fall av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande som det får kännedom om. De anställda, frivilliga, hjälpmottagarna och tredje parter har möjlighet att rapportera om sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande och man ingriper utan dröjsmål i osakligt beteende.

För att organisationens syfte ska uppfyllas förutsätts att alla som arbetar och verkar inom organisationen handlar i enlighet med värdena och principerna och är medvetna om sitt eget ansvar för att upprätthålla organisationens tillförlitlighet.

### 2. Grundläggande principer

- a) Vi accepterar inte sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande inom Finlands Röda Kors. Finlands Röda Kors är en trygg miljö för alla anställda, frivilliga, hjälpmottagare och tredje parter att verka i.
- b) Vi ser till att de som deltar i vår verksamhet förbinder sig att genomföra riktlinjerna (inkl. anställda, frivilliga, samarbetspartner och serviceproducenter).
- c) Vi har kanaler och verksamhetssätt för anmälan och behandling av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande. Vi gör kanalerna och verksamhetssätten kända genom informering och utbildning.
- d) Om fallet inte kräver myndighetsåtgärder reder Finlands Röda Kors ut händelserna med offret och den misstänkte gärningspersonen samt vidtar nödvändiga åtgärder. Eventuella åtgärder vidtas alltid av organisationens personal. Vi iakttar konfidentialitet i våra åtgärder.
- e) Vi respekterar offrets val. Våra åtgärder får inte på något sätt förvärra offrets situation, säkerhet eller känsla av säkerhet.
- f) I händelse av brott kontakter vi polisen, med beaktande av föregående punkt.
- g) Vi respekterar även den misstänkta rättsskydd och sprider inte rykten.
- h) Vi behandlar alla offer för sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande rättvist och utan att diskriminera.
- i) Vi fäster särskild uppmärksamhet vid behovet av att skydda barn och samarbetar med sakkunniga inom området. Polisen kontaktas även i osäkra fall. Vid behov görs en barnskyddsanmälan.

### 3. Verksamhetsätt

#### Fem tillvägångssätt som alla förbinder sig till i sin egen verksamhet

1. Utsätt ingen för sexuellt ofredande, antastande eller utnyttjande.
2. Ingrip alltid i sexuellt ofredande, antastande eller utnyttjande om du märker detta.
3. Kräv, begär och föreslå inte saker, pengar, tjänster eller annan hjälpverksamhet i utbyte mot sex eller sexuella handlingar.
4. Ha inte sexuellt umgänge med hjälpmottagare.
5. Främja en verksamhetsmiljö som är fri från sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande i ditt arbete.
6. Rapportera om alla fall och misstankar om sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande.  
[First Whistle Service](#)

### 4. Identifiering och hantering av risker

Det finns en risk för att utsättas för sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande i all vår verksamhet. Riskerna ökar dock vid humanitära katastrofer och andra exceptionella omständigheter. Riskerna ökar också när man arbetar med personer i utsatt ställning. Även andra situationer, där maktbalansen har rubbats, medför risker.

I våra program planerar vi i förväg hur riskerna kan förebyggas. Vid förebyggandet ska man i synnerhet ägna uppmärksamhet åt faktorer som kan öka risken för sexuellt utnyttjande och ofredande. De omfattar till exempel kön, sexuell läggning och könsidentitet, funktionshinder, etniskt ursprung, religion, social ställning och ålder.

Vid rekryteringen av arbetstagare begär man i princip att toppkandidaten har två till tre referenser som kontaktas innan beslutet om val fattas. Vid rekrytering av långvariga delegater för internationellt bistånd begär man dessutom ett straffregisterutdrag. Referenser och straffregisterutdrag kontrolleras även för de som väljs till Impact-kursen.

När det i arbetsuppgifterna ingår varaktigt och i huvudsak arbete på egen hand med minderåriga krävs att den som väljs till arbetsuppgiften lämnar ett straffregisterutdrag innan anställningsavtalet undertecknas. Straffregisterutdrag krävs av frivilliga som arbetar ensamma med minderåriga.

Vid internationella operationer och program ges den nationella partnern dessutom vid behov stöd och utbildning för att skapa strukturer för att förebygga sexuellt utnyttjande och ofredande. Det är i första hand den lokala samarbetspartnern som ansvarar för att systemet fungerar på lämpligt sätt samt för utredningen av och ingripandet i överträdelser enligt sina egna stadgar, etiska principer och anvisningar samt den lokala lagstiftningen.

De som arbetar inom internationella operationer och program informeras om rörelsens alla relevanta riktlinjer, anvisningar och obligatoriska utbildningar som gäller sexuellt utnyttjande och antastande (se kapitel 13). I samband med att arbetsavtalet undertecknas förbinder sig den anställda att följa dessa riktlinjer och anvisningar med sin underskrift i enlighet med Finlands Röda Kors, nationella rödakors- och rödahalmvåneföreningarnas, Federationens eller Kommitténs anvisningar.

### 5. Anmälning av fall

Vi uppmuntrar alla som utsatts för sexuellt ofredande, antastande eller utnyttjande att informera om detta till någon av organisationens anställda, eller den ansvariga frivilliga om det inte finns någon anställd inom verksamheten, samt att anmäla och rapportera saken via Finlands Röda Kors

anmälningskanal och vid behov till myndigheten. Den frivilliga eller anställda kan alltid kontakta den interna granskaren som ger råd vid behandlingen av ärendet.

Finlands Röda Kors kontaktperson är den interna granskaren som man kan anmäla fall till personligen eller via anmälningskanalen på webbplatsen [First Whistle Service](#).

Inom internationella operationer och program ska det finnas ett system genom vilket anställda, frivilliga och hjälpmottagare kan anmäla överträdelser. I fall av överträdelser i anknytning till internationella operationer kan man använda den allmänna anonyma anmälningskanalen som finns på Finlands Röda Kors webbplats eller den lokala partners, Federationens eller Kommitténs anmälningskanal. Inom programmen utses en kontaktperson som de anställda, frivilliga och hjälpmottagarna informeras om.

Fall som uppdagas rapporteras till den interna granskaren när Finlands Röda Kors personal får vetskap om dem.

Vi agerar omedelbart och ser till att alla anmälningar blir utredda och att de eventuella slutsatserna av och rekommendationerna i utredningarna verkställs.

## **6. Behandlingsprocessen vid misstankar om sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande**

### *A. När offret är en anställd*

Processen förs vidare av arbetsgivarens representant. Arbetsgivarens representant rapporterar med offrets tillstånd fallet och behandlingen av det till den interna granskaren. Vi stöder offret att rapportera om fallet åtminstone anonymt.

När det är fråga om ett allvarligt fall av ofredande, antastande eller utnyttjande, eller när det är fråga om misstanke om brott, förs ärendet med offrets tillstånd alltid vidare till den interna granskaren för behandling, och hen beslutar hur processen går vidare samt ansvarar för att slutföra den.

Vid misstanke om brott stöder vi offret att lämna in en polisanmälan.

### *B. När offret är en frivillig*

Den person som ansvarar för verksamheten är skyldig att se till att fallet rapporteras och utreds på lämpligt sätt. Den person som ansvarar för verksamheten rapporterar med offrets tillstånd fallet och behandlingen av det till den interna granskaren. Vi stöder offret att rapportera om fallet åtminstone anonymt.

När det är fråga om ett allvarligt fall av ofredande, antastande eller utnyttjande, eller när det är fråga om misstanke om brott, förs ärendet med offrets tillstånd alltid vidare till den interna granskaren för behandling, och hen beslutar hur processen går vidare samt ansvarar för att slutföra den.

Vid misstanke om brott stöder vi offret att lämna in en polisanmälan.

*C. När offret är en hjälpmottagare*

Ärendet förs alltid till den interna granskaren för behandling, och hen beslutar hur processen går vidare samt ansvarar för att slutföra den.

Vid misstanke om brott stöder vi offret att lämna in en polisanmälan.

*D. När det är fråga om ett barn*

När offret eller den misstänkta gärningspersonen är ett barn, börjar de anställda eller frivilliga inte själva intervjua barnet eller bedöma om misstanken är sann. Polisen kontaktas även i osäkra fall. Vid behov görs en barnskyddsanmälan.

Inom internationella operationer och program följs anvisningar från den nationella föreningen och/eller Federationen eller Kommittén. Den interna granskaren ger berörda parter instruktioner om nödvändiga åtgärder och registrering tills det kan anses att ärendet har utretts och offret får tillräckligt med stöd. Offret informeras om hur processen framskrider. Om arbetsgivaren, den ansvariga frivilliga för verksamheten eller den interna granskaren anser att det inte har varit fråga om ofredande, informeras parterna om detta och får motiveringar till beslutet samt vid behov korrigeras övriga faktorer som har inverkat på situationen.

## **7. Stöd för offret**

Vi iakttar ett offerorienterat tillvägagångssätt i vår verksamhet. Vi respekterar offrets önskemål och ser till att offrets integritetsskydd beaktas.

Vi hänvisar vid behov offer för sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande till stöd utanför organisationen.

Ytterligare stöd fås från bland annat följande aktörer:

- Brottsofferjouren: <https://www.riku.fi/sv/>
- Jouren vid våldtäktskriscentralen Tukinainen <https://www.nettitukinainen.fi/>
- MIELI, Psykisk hälsa Finland rf:s nationella kristelefon 09 2525 0112 <https://mieli.fi/sv/stöd-och-hjälp/kristelefon-hjälp-och-stöd-i-svåra-livssituationer>
- När anställda är inblandade kan man även vända sig till företagshälsövården.

## **8. Eventuella påföljder**

Om en anställd har gjort sig skyldig till sexuellt ofredande, antastande eller utnyttjande kan arbetsgivaren införa sanktioner som arbetslagstiftningen möjliggör: skriftlig varning, uppsägning eller hävning av anställningsförhållandet.

Inom frivilligverksamheten kan frivilliga beläggas med permanent eller temporärt verksamhetsförbud. Vid behov kan ärendet också behandlas i organisationens förlikningsnämnd i enlighet med 57 § i organisationens stadgar.

## **9. Roller och ansvar**

### **Högsta ledningens ansvar**

- Den högsta ledningens åtagande är en förutsättning för att sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande ska kunna förebyggas och åtgärderna lyckas.
- Till ledningsgruppen utses en ansvarig person som ansvarar för genomförandet, uppföljningen och en tillräcklig resursfördelning av riktlinjerna.
- Ansvarar för att organisationen har de tillvägagångssätt som behövs samt introduktion/utbildning och material i anknytning till dem, och att alla aktörer har kännedom om dessa.
- Ansvarar för att hjälpmottagarna informeras om Finlands Röda Kors riktlinjer och verksamhetssätt i anknytning till sexuellt ofredande, antastande eller utnyttjande.

### **Ansvar hos chefer och personer som ansvarar för frivilligverksamheten**

- Personer i chefsställning har enligt arbetarskyddslagen ett ansvar att ingripa i sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande. Den ansvariga frivilliga för frivilligverksamheten ansvarar för att ingripa enligt riktlinjerna för frivilligverksamheten. Den frivilliga eller anställda kan alltid kontakta den interna granskaren som ger råd vid behandlingen av ärendet.
- Ansvarar för introduktion av nya anställda och frivilliga.
- Ansvarar för att få ofredandet att upphöra när informationen om ofredandet har kommit till deras kännedom.
- Ansvarar för att ingripa i sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande åtminstone på så sätt att de informerar den interna granskaren om det.
- Har skyldighet att se till att det sexuella ofredandet, antastandet eller utnyttjandet upphör.
- Arbetsgivaren har rätt att vidta lämpliga åtgärder om någon av organisationens anställda inte har informerat om misstankarna om ofredande efter att hen har fått kännedom om dem.

### **Ansvar hos varje frivillig och anställd**

- Var och en ansvarar för sitt eget agerande.
- Skyldighet att delta i utbildning i anknytning till förebyggande av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande.
- Om någon inte har fått nödvändig inskolning eller utbildning eller inte känner till verksamhetssätten, är hen skyldig att skaffa nödvändig information genom att vända sig till chefen eller den som ansvarar för verksamheten.
- Ansvarar för att alla frivilliga och hjälpmottagare inom deras verksamhetsområde känner till dessa riktlinjer samt anvisningarna och verksamhetssätten i anknytning till dem.
- Ansvarar för att stödja och handleda hjälpmottagarna och de frivilliga.
- Ansvarar för att rapportera när de upptäcker sexuellt ofredande eller utnyttjande.

### **Den interna granskarens ansvar**

- Den interna granskaren ansvarar för att reda ut, följa upp och rapportera om de fall av sexuellt ofredande, antastande eller utnyttjande som hen har fått vetskap om.
- Den interna granskaren avgör från fall till fall hur ärendena utreds och vem som deltar i utredningarna samt ansvarar för att behandlingen av ärendena slutförs.

### **Personalförvaltningens ansvar**

- Följer på ett allmänt plan upp mängden upplevelser av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande och hur detta utvecklas bland de anställda samt vidtar nödvändiga utvecklingsåtgärder.
- Håller anvisningarna, introduktionsmaterialet och utbildningsmaterialen uppdaterade och ser till att dessa är tillgängliga för anställda och personer som ordnar frivilligverksamhet.
- Stöder ledningen, den interna granskaren och cheferna i utredningen och behandlingen av fall av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande.

### **10. Rapportering och uppföljning**

En gång per år rapporterar den interna granskaren, med beaktande av de inblandade personernas integritet, antalet fall som har kommit till hans kännedom och slutsatserna av utredningsprocesserna till organisationens revisionskommitté. Dessutom rapporterar den interna granskaren efter eget omdöme till kommitténs ordförande och generalsekreteraren om enskilda fall som framkommit.

Frivilliga, hjälpmottagare och anställda frågas regelbundet om upplevt sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande, och verkställandet av riktlinjerna bedöms utgående från svaren.

### **11. Verktyg med vilka vi stärker kunskap och kompetens**

- Riktlinjen finns tillgänglig på finska, svenska och engelska på Finlands Röda Kors webbplats, på intranätet och på RedNet.
- Fem olika affischer i anknytning till temat kan beställas gratis i webbutiken eller skrivas ut från intranätet.
- Webbkursen i en nätbaserad lärmiljö.
- Webbkursen är obligatorisk för alla anställda, utbildare och rekommenderas starkt för andra nyckelfrivilliga.

## BILAGA

### Definition

**Hjälpmottagare** hänvisar till en person som söker eller får skydd eller hjälp av Finlands Röda Kors. Detta kan gälla vem som helst i vilket samhälle eller land som helst där Finlands Röda Kors verkar.

Med **lokalt förankrad informationsmekanism** avses konfidentiella kanaler, via vilka vem som helst tryggt kan rapportera om överträdelser, inklusive sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande, och söka hjälp efter att ha fallit offer för sexuellt ofredande, antastande eller utnyttjande.

Med **personal** avses vem som helst som är anställd av Finlands Röda Kors i vilket land som helst och personer som arbetar utan anställningsförhållande inom operationer/verksamhet som upprätthålls av Finlands Röda Kors, såsom konsulter, praktikanter och personer som arbetar på arvodesbasis.

Med **barn** avses alla personer under 18 år.

Med **frivillig** avses personer som deltar i Finlands Röda Kors verksamhet, men inte är anställda.

**Interna anvisningar** syftar på riktlinjerna för Finlands Röda Kors personal och övriga instruktioner och riktlinjer, till exempel riktlinjerna för frivilligverksamheten och de etiska principerna.

**Förebyggande av och verksamhetssätt gällande sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande** hänvisar till riktlinjer, anvisningar och åtgärder som syftar till att hindra Finlands Röda Kors personal, frivilliga, biståndsarbetare (och övriga representanter för Finlands Röda Kors), hjälpmottagare och tredje parter att delta i någon som helst form av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande och instruera dem att rapportera om sexuella trakasserier eller utnyttjanden när de stöter på sådana.

Med **sexuellt ofredande** avses oönskade fysiska eller verbala närmanden av sexuell karaktär. Det kan till exempel vara sexuellt provocerande miner och gester, grovt tal och grova vitsar, anmärkningar på eller frågor om kroppen, klädseln eller privatlivet, pornografiskt material, sexuellt färgade brev, e-postmeddelanden, vitsar eller telefonsamtal, fysisk beröring eller fysiska närmanden, förslag eller krav på samlag eller annat sexuellt umgänge.

**Sexuellt antastande** är kriminaliserat. För att sexuellt antastande ska vara straffbart krävs avsiktlig beröring, som kränker offrets sexuella integritet och självbestämmanderätt.

**Sexuellt utnyttjande** innebär antingen genomförd eller hot om fysisk eller psykisk kränkning av sexuell karaktär av en annan person, antingen genom våld, tvång eller en ojämlig situation. Med sexuellt utnyttjande avses även vilket som helst genomfört eller eftersträvat försök till sexuell nytta på grund av en annan persons utsatta ställning eller den egna makt- eller förtroendeställningen. Detta kan vara till exempel ekonomisk, social eller politisk nytta genom sexuellt utnyttjande av en annan person. Köp av sexuella tjänster i utbyte mot pengar, saker eller tjänster räknas även som sexuellt utnyttjande.

**En trygg verksamhetsmiljö för barn och unga** innebär att vi på alla sätt garanterar minderårigas personliga integritet inom verksamheten samt tryggar barns och ungas uppväxt, utveckling och välbefinnande. Som arbetsgivare är organisationen skyldig att kontrollera straffregisterutdragen för anställda som arbetar med minderåriga. Organisationen har även lagenlig rätt att begära straffregisterutdrag av över 15-åriga frivilliga som på egen hand regelbundet handleder minderåriga.

Närmare instruktioner finns i Finlands Röda Kors Anvisning för främjande av barns säkerhet inom frivilligverksamheten i Finlands Röda Kors.

**Tredjepartsaktör** avser vilken anställd, biståndsarbetare eller frivillig som helst som deltar i Finlands Röda Kors operationer/verksamhet, men är anställd av en annan organisation eller är underställd någon annan organisation.

En **ansvarig frivillig för verksamheten** är en person som har förbundit sig att ansvara för de övriga frivilliga och deras verksamhet. Ansvariga frivilliga är till exempel avdelningens namntecknare, avdelningens kontaktpersoner, aktionsgruppernas ledare och övriga ansvarspersoner.

Med den **högsta ledningen** avses generalsekreteraren och ledningsgruppen vid centralbyrån, verksamhetsledaren i distrikten, institutets direktör och direktion vid centralförvaltningens institutioner, avdelningens ordförande vid avdelningarna samt uppdragsledaren eller fältchefen vid internationella operationer.

### Övriga anvisningar i anknytning till riktlinjerna

Organisationens uppförandekod för förtroendevalda, (Riktlinjer | RedNet)

Etiska anvisningar för frivilliga (Etisk, ansvarsfull, klimatvänlig och trygg frivilligverksamhet/ Eettinen, vastuullinen, ilmastoystävällinen ja turvallinen vapaaehtoistoiminta | RedNet)

Etiska anvisningar för personalen (bilaga till arbetsavtalet)

[Vägledning om förebyggande och eliminering av sexuellt utnyttjande, övergrepp och sexuella trakasserier inom utvecklingssamarbete och humanitärt bistånd](#)

[IFRC Code of Conduct](#)

[IFRC Policy and PSEA](#)

IFRC [Manual on prevention and response to sexual exploitation and abuse](#)

IFRC Global Safeguarding Action Plan 2022-2025 [ifrc-global-safeguarding-action-plan-2022-2025-en.pdf](#)

Riktlinjer för dataskydd (RedNet/riktlinjer)