

ReGeneration 2030 Equality Policy

ReGeneration 2030

Background & objectives

ReGeneration 2030 is dedicated to safeguarding and promoting equality and diversity within all of our operations. For ReGeneration 2030, working for equality and diversity means working against a political, social and economic system that produces unjust inequalities and hierarchies. As ReGeneration 2030, we have a zero-tolerance policy on structurally-embedded discrimination at all our events, within all our structures and during all activities. This includes, but is not restricted to discrimination patterns of ableism, antisemitism, classism, queerphobia (including transphobia), racism, sexism, the discrimination of Sinti and Romani people, and the discrimination of people with neurodivergence, mental illnesses, or mental health issues. We recognise that breaking the norm often includes putting yourself in a vulnerable position. Therefore, ReGeneration 2030 works against discrimination by making the organisation's power structures visible and continually reflecting on them in a critical way.

More concretely, ReGeneration 2030 aims to:

- Create welcoming, accessible environments and make everyone in the movement feel safe, heard and acknowledged;
- Use transparent decision-making that is easily understood by all members of the movement;
- Ensure individual and collective accountability;
- Encourage participants in all our operations to actively communicate and raise questions, issues or proposals of improvement within the organisation, regardless of their level of expertise or experience;
- Tackle harassment and discrimination, which is put into practice through the [ReGeneration 2030 Harassment and Conflict Resolution Policy](#); and
- Appoint a contact person for each activity who will be responsible for gathering and taking care of the participants' questions, opinions and complaints.

Implementation

Structural integration

We communicate the ReGeneration 2030 Equality Policy and its contents to all new members of the organisation, including volunteers, Secretariat, Board and

Working Groups, as part of their onboarding. In addition, workers and interns will sign a contract indicating that they are aware of these guidelines. ReGeneration 2030's Secretariat and Board review the Equality Policy annually and make adjustments where necessary.

Contact person & safer space crew

During ReGeneration 2030 events and event planning, a contact person is appointed. This contact person, who is well-informed on our Equality Policy, is responsible for ensuring that the Equality Policy is fully implemented and followed during ReGeneration 2030 events and activities. The appointed contact person is also responsible for handling and receiving any complaints regarding inequality. The contact person is also responsible for handling instances of bullying, discriminatory and sexual harassment and they have the obligation to engage in professional secrecy.

Furthermore, in line with the [ReGeneration 2030 Harassment and Conflict Resolution Policy](#), a safer space crew is designated at all our events, in order to ensure approachability and support in the case of discrimination, conflict or harassment.

Anonymous complaint form

An anonymous complaint form is accessible through the ReGeneration 2030 website within one month of the adoption of this policy. The location and purpose of the anonymous complaint form will be communicated clearly throughout the work of ReGeneration 2030 and at events and projects. The form shall be open to any type of complaint independent of the degree of severity.

The anonymous complaint form is accessible via the following link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeMe4BlmtHxzgHwzoioNRMCe3yH8fbZOKCYH-3wljuxJBM1OO/viewform?usp=sf_link. Its responses are collected anonymously in a google sheet on the ReGeneration 2030 drive. To ensure that more than one person will go through each complaint, the following email addresses will be notified for new responses:

- info@regeneration2030.org
- Acting Secretary-General: ugne@regeneration2030.org
- Chair of the Board: chair@regeneration2030.org

When a new response to the form is listed, it is added as an agenda point to the next Secretariat Meeting. The Secretary-General thereafter informs the Chair of the Board about what steps will be taken in response to the complaint.

In case of violation

For those who do not follow our Equality Policy, ReGeneration 2030 reserves the right to conduct an internal investigation analogous to the formal complaints

procedure as described in the [ReGeneration 2030 Harassment and Conflict Resolution Policy](#) and, if necessary, exclude persons violating it from the movement (in accordance with the statutes of the organisation as listed by the Finnish government in the Board of Patents and Registry). If ReGeneration 2030 has good reason to believe that a person is acting against our Equality Policy, the person may be excluded from participation in any ReGeneration 2030 events.

Adopted: 12.07.2023

Last amended: 18.03.2024

ReGeneration 2030 Jämställdhetspolicy

Svensk översättning, ReGeneration 2030

Antagen: 12.07.2023, Senast ändrad: 03.08.2023

Bakgrund och mål

ReGeneration 2030 ska värna om och främja jämställdhet och mångfald inom alla våra verksamheter. Att arbeta för jämställdhet och mångfald innebär för ReGeneration 2030 att arbeta mot ett politiskt, socialt och ekonomiskt system som skapar orättvisa ojämlikheter och hierarkier. Som ReGeneration 2030 har vi en nolltoleranspolicy mot strukturellt inbäddad diskriminering på alla våra evenemang, inom alla våra strukturer och under alla aktiviteter. Detta inkluderar, men är inte begränsat till, diskrimineringsmönster av ableism, antisemitism, klassism, queerfobi (inklusive transfobi), rasism, sexism, diskriminering av Sinti och Romani och diskriminering av personer med neurodivergens, psykiska sjukdomar eller psykiska hälsoproblem. Vi är medvetna om att det att bryta mot normen ofta innebär att sätta sig själv i en utsatt position. Därför arbetar ReGeneration 2030 mot diskriminering genom att synliggöra rörelsens maktstrukturer och kontinuerligt reflektera över dem på ett kritiskt sätt.

Mer konkret syftar ReGeneration 2030 till att:

- Skapa välkomnande, tillgängliga miljöer och få alla i rörelsen att känna sig trygga, hörda och bekräftade;
- Använd transparent beslutsfattande som är lätt att förstå för alla medlemmar i rörelsen;
- Säkerställa individuell och kollektiv ansvarsskyldighet;
- Uppmuntra deltagare i alla våra verksamheter att aktivt kommunicera och lyfta frågor, problem eller förbättringsförslag inom rörelsen, oavsett nivå av kompetens eller erfarenhet;
- Ta itu med trakasserier och diskriminering, vilket omsätts i praktiken genom ReGeneration 2030:s [policy för trakasserier och konfliktlösning](#); och
- Utse en kontaktperson för varje aktivitet som ska ansvara för att samla in och ta hand om deltagarnas frågor, synpunkter och klagomål.

Genomförande

Strukturell integration

Vi kommunicerar ReGeneration 2030:s jämställdhetspolicy och dess innehåll till alla nya medlemmar i rörelsen, inklusive volontärer, sekretariat, styrelse och arbetsgrupper, som en del av deras onboarding. Dessutom kommer anställda och praktikanter att underteckna ett kontrakt som anger att de är medvetna om dessa riktlinjer. ReGeneration 2030:s sekretariat och styrelse granskar Jämställdhetspolicyen varje år och gör justeringar vid behov.

Kontaktperson & säkrare rymdbesättning

Under ReGeneration 2030:s evenemang och evenemangsplanering utses en kontaktperson. Denna kontaktperson, som är väl insatt i vår Jämställdhetspolicy, ansvarar för att säkerställa att Jämställdhetspolicyen implementeras och följs fullt ut under ReGeneration 2030:s evenemang och aktiviteter. Den utsedda kontaktpersonen är också ansvarig för att hantera och ta emot eventuella klagomål om ojämlikhet. Kontaktpersonen är också ansvarig för att hantera fall av mobbing, diskriminerande och sexuella trakasserier och har tystnadsplikt.

I linje med ReGeneration 2030:s [policy för trakasserier och konfliktlösning](#) utses dessutom en safer space crew vid alla våra evenemang, för att säkerställa tillgänglighet och stöd i händelse av diskriminering, konflikt eller trakasserier.

Blankett för anonyma klagomål

Ett formulär för anonyma klagomål finns tillgängligt via ReGeneration 2030:s webbplats inom en månad efter antagandet av denna policy. Platsen och syftet med formuläret för anonyma klagomål kommer att kommuniceras tydligt genom hela ReGeneration 2030:s arbete och vid evenemang och projekt. Formuläret ska vara öppet för alla typer av klagomål oberoende av allvarlighetsgrad.

Det anonyma klagomålsformuläret är tillgängligt via följande länk:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeMe4BlmtHxzgHwzoioNRMCe3yH8fbZOKCYH-3wljuxJBM10Q/viewform?usp=sf_link. Dess svar samlas anonymt i ett

google sheet på ReGeneration 2030-enheten. För att säkerställa att mer än en person går igenom varje klagomål kommer följande e-postadresser att meddelas om nya svar:

- info@regeneration2030.org
- Generalsekreterare: keira@regeneration2030.org
- Styrelseordförande: ugne@regeneration2030.org

När ett nytt svar på formuläret listas läggs det till som en punkt på dagordningen för nästa sekretariatsmöte. Sekreteraren informerar därefter styrelsens ordförande om vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av klagomålet.

I händelse av överträdelse

För de som inte följer vår Jämställdhetspolicy förbehåller sig ReGeneration 2030 rätten att genomföra en intern utredning analogt med det formella klagomålsförfarandet som beskrivs i ReGeneration 2030 Policy för trakasserier och konfliktlösning och, om nödvändigt, utesluta personer som bryter mot den från rörelsen (i enlighet med organisationens stadgar som listas av den finska regeringen i Patent- och registerstyrelsen). Om ReGeneration 2030 har goda skäl att tro att en person agerar i strid med vår Jämställdhetspolicy kan personen uteslutas från deltagande i ReGeneration 2030:s evenemang.