

Mångfald, inkludering och rättvisa

**Delstrategi till Svenska Röda Korsets
Strategiska inriktning för 2024–2030**

Innehåll

| | |
|--|----------|
| 1. Inledning | 3 |
| 1.1 Viktiga ord i strategin | 4 |
| 1.2 Vår vision för mångfald, inkludering och rättvisa | 4 |
| 1.3 Varför arbetar Röda Korset med mångfald, inkludering och rättvisa? | 4 |
| 1.4 Nuläge | 5 |
| 1.5 Vi går från ord till handling | 5 |
| 2. Mål | 6 |
| 2.1 Ökad mångfald | 6 |
| 2.2 Antidiskriminering | 7 |
| 2.3 Inkluderande kultur | 7 |
| 2.4 Inkluderande ledarskap | 8 |
| 2.5 Inkluderande kommunikation | 8 |
| 3. Ansvar, styrning och genomförande | 9 |
| 3.1 Ansvar | 9 |
| 3.2 Styrning och uppföljning | 9 |
| 3.3 Genomförande av strategin | |
| 4. Ordlista | 9 |

1. Inledning

Denna delstrategi är ett resultat av att Svenska Röda Korsets strategiska inriktning för 2024–2030 lyfter mångfald och inkludering som ett fokusområde. Den tar även sin utgångspunkt i Röda Korsets grundprinciper och antidiskrimineringspolicy samt diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling.

Delstrategin är skriven för hela Svenska Röda Korset och ska vara styrande fram till 2030. Alla inom Röda Korset har ett ansvar för att strategin förverkligas.

Delstrategin för mångfald, inkludering och rättvisa har tagits fram av en arbetsgrupp utsedd av styrelsen med deltagare från både frivillig- och tjänstepersonsorganisationen.

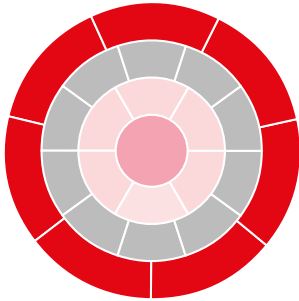
Mångfald och inkludering

Vi är en organisation som jobbar för mångfald och inkludering för att kunna agera utifrån lokala behov och skapa relevant verksamhet. Vi lever utifrån våra grundprinciper genom ett modigt ledarskap med fokus på mångfald, jämlikhet, jämställdhet och inkludering. Våra olika bakgrunder och erfarenheter ger oss trovärdighet och handlingskraft, och dessutom större engagemang, innovation och delaktighet i vårt uppdrag. Vi arbetar förebyggande och agerar tydligt i situationer där någon diskrimineras eller kränks inom vår organisation.

Genom att vi...

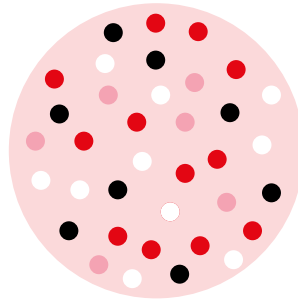
- säkerställer en ökad mångfald i vår organisation
- främjar en inkluderande kultur som påverkar hur vi rekryterar, utvecklar och behåller frivilliga, förtroendevalda och anställda
- gör våra målgrupper delaktiga i planerandet och genomförandet av våra verksamheter
- alltid kommunicerar på ett inkluderande sätt både internt och externt

1.1 Viktiga ord i strategin



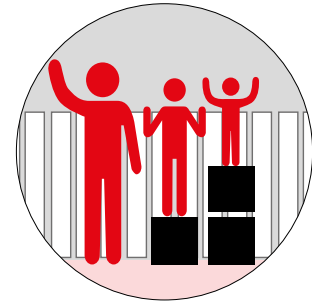
MÅNGFALD

Vi välkomnar och representerar en bredd av människor med olika bakgrund och perspektiv.



INKLUDERING

Vi har en kultur där individer känner samhörighet och där olikheter tillvaratas.



RÄTTVISA

Vi ger människor möjligheter att verka utifrån sina egna förutsättningar.

Utförlig definition och fler ord som används i strategin finns beskrivna i ordlistan längst bak i dokumentet.

1.2 Vår vision för mångfald, inkludering och rättvisa

- Röda Korset är en organisation där alla känner sig välkomna och inkluderade och där alla får bidra med sin fulla potential.
- Vi är världens främsta kris- och katastroforganisation som verkar både globalt och lokalt. Vi utgår från Röda Korsets sju grundprinciper i vårt arbete med mångfald, inkludering och rättvisa. För oss är det viktigt att vara en inkluderande organisation som tillvaratar människors erfarenheter och olikheter. Det främjar större engagemang, delaktighet och framåttänkande i vårt uppdrag.
- Genom ett modigt och inkluderande ledarskap och aktiva åtgärder med fokus på mångfald, inkludering och rättvisa säkerställer vi att hela organisationen manifesterar våra värderingar och grundprinciper.

1.3 Varför arbetar Röda Korset med mångfald, inkludering och rättvisa?

- Röda Korsets grundprinciper, humanitet, opartiskhet och enhet (Vi ger hjälp utan diskriminering och är öppna för alla) gör att mångfald och inkludering är en självklarhet.
- Vi utgår från alla människors lika värde och rättigheter. Alla har lika och rättvisa möjligheter att engagera sig i Röda Korset.
- Genom ett ökat fokus på mångfald, inkludering och rättvisa blir vår verksamhet mer relevant och innovativ. Vi blir bättre på det vi gör.
- Vi erkänner att vår samtid är postkolonial och att vi påverkas av vår historia. Det gör att vi behöver utmana koloniala och rasistiska tankemönster som är en del av vår samtid.
- Som arbetsgivare måste vi följa diskrimineringslagstiftningen och vi vill också vara en arbetsplats som attraherar och behåller kompetens.
- Det svenska samhället är under demografisk utveckling och vår relevans och framtid bygger på att vi är en attraktiv organisation som representerar mångfalden i det samhälle vi verkar i.

1.4 Nuläge

I december 2022 genomfördes en nulägesundersökning för att identifiera och förstå organisationens styrkor och brister vad gäller mångfald och inkludering. Undersökningen genomfördes som en enkät till frivilliga, förtroendevalda och anställda i 60 utvalda kretsar samt medarbetare i tjänstepersonsorganisationen. Enkäten följdes upp med kvalitativa intervjuer med ett tjugotal rödakorsare. Resultatet pekade på en rad utmaningar, när det gäller representation och inkludering samt en låg anmälningegrad av kränkningar och diskriminering. Många upplevde att organisationen inte arbetar tillräckligt aktivt med frågan, trots tidigare policyer och initiativ. Undersökningen har varit ett viktigt underlag till den här strategin.

1.5 Vi går från ord till handling

För Röda Korsets trovärdighet som organisation är det nödvändigt att mångfald, inkludering och rättvisa syns i praktisk handling. Vi visar vår handlingskraft genom att:

- arbeta normkritiskt utifrån ett intersektionellt perspektiv för att analysera normer och makt,
- höja kompetensen hos ledare, frivilliga och medarbetare om mångfald, inkludering och rättvisefrågor,
- arbeta datadrivet och målinriktat,
- utvärdera och följa upp så att strategin förverkligas i alla delar av Röda Korset.

2. Mål

Röda Korset har definierat fem målområden som visar vår handlingskraft och ska vara styrande för arbetet med mångfald, inkludering och rättvisa inom hela organisationen:



2.1 Ökad mångfald

Vi säkerställer representativitet genom en ökad mångfald av människor med olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv i vår organisation. Vi är medvetna om våra exkluderande strukturer som hindrar underrepresenterade grupper att engagera sig i Röda Korset. Alla rödakorsare känner samhörighet, delaktighet och engagemang med Röda Korset.

VI ÖKAR MÅNGFALDEN INOM RÖDA KORSET GENOM ATT:

- Utveckla metoder och verksamheter för att attrahera en bredare mångfald av personer som vill engagera sig i Röda Korset.
- Implementera en kontinuerlig mätning av mångfald i organisationen genom att använda mått och verktyg som t.ex. kvantitativa och kvalitativa undersökningar, medarbetarenkäter och dataanalys (jämlighetsdata). Målet är att öka effekten av organisationens mångfaldsarbete och kunna göra justeringar och förbättringar där det behövs.
- Skapa fördomsfria och kompetensbaserade rekryteringsprocesser där vi utmanar oss i hur vi värderar kompetens när vi väljer kvalificerade personer till styrelser, tjänstepersoner och frivilliga. Utvärdera och följ upp rekryteringsprocessen för att främja mångfald.
- Skapa en successionsstrategi för att öka mångfalden bland beslutsfattare, vilket främjar utvecklingen av organisationens kollektiva kulturella intelligens och förståelse för olikheter.
- Öka andelen personer med utländsk bakgrund i ledande positioner (styrelse, förtroendevalda, ledningsgrupp och anställda chefer) till 33%.
- Öka andelen personer med utländsk bakgrund i tjänstepersonsorganisationen till 33%. I övriga delar av organisationen ska vi spegla lokalsamhället.
- Öka andelen personer med utomeuropeisk bakgrund i tjänstepersonsorganisationen till 15%. I övriga delar av organisationen ska vi spegla lokalsamhället.
- Sträva efter att vi har en jämn könsfördelning inom intervallet 40–60% i hela organisationen.
- Öka antalet yngre förtroendevalda och frivilliga. 30% av våra förtroendevalda är under 40 år.
- Arbeta tillsammans med Röda Korsets Ungdomsförbund för att vidta åtgärder som fokuserar på övergången mellan Ungdomsförbundet och Svenska Röda Korset. 80% av medlemmarna i Ungdomsförbundet väljer att gå över till Svenska Röda Korset när de fyller 30 år.
- Öka kunskapen hos alla i organisationen om HBTQIA+, normer och HBTQIA+-personers livsvillkor samt främja förhållningssätt för ett inkluderande bemötande av HBTQIA+-personer.
- Säkra tillgängligheten till våra kontor, verksamheter, utbildningar och information för personer med funktionsnedsättning genom att genomföra nödvändiga anpassningar och tillhandahålla lämplig utrustning och teknik.

2.2 Antidiskriminering

Vi arbetar aktivt mot diskriminering, rasism, sexuella trakasserier och andra kränkande handlingar var de än förekommer i organisationen. Vi verkar för att alla rödakorsare har tillgång till lika möjligheter och behandlas jämlikt och rättvist. Vi har nolltolerans mot diskriminering, kränkningar, förlöjligande, förminsande kommentarer och jargong. Alla känner tillit och förtroende för att incidenter hanteras när de uppkommer.

VI ARBETAR FÖR ATT VARA EN DISKRIMINERINGSFRI ORGANISATION GENOM ATT:

- Utveckla och införa obligatoriska utbildningar för alla rödakorsare om mångfald och inkludering som innehåller delar om bla diskriminering, rasism, mikroaggressioner, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Dessa ska repeteras på regelbunden basis.
- Se över och förbättra rutiner för rapportering av diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling i syfte att öka anmälningsgraden. Rutinen ska bland annat inkludera information om vem som gör vad, vem som rapporterar och vem som har ansvar för att rapportera till ledningen och styrelsen liksom att återrapportera till den som har anmält incidenten.
- Information om hur Röda Korset arbetar med antidiskriminering ska ingå som en obligatorisk del av introduktionen för både frivilliga och anställda.
- Arbeta för att alla tar ett ansvar för att agera på diskriminering, kränkningar, förminsande kommentarer och jargong.
- Identifiera och implementera åtgärder för att skapa trygghet och tillit till processer.

2.3 Inkluderande kultur

Vi främjar en inkluderande kultur som tar tillvara fördelarna som mångfald innebär. Vi visar tilltro och respekt, tillåter och uppskattar olikheter, är öppna för olika perspektiv och delar med oss av kunskap och erfarenheter. Vi undanröjer exkluderande strukturer, inklusive språkliga barriärer. Alla rödakorsare känner sig respekterade och inkluderade.

VI FRÄMJAR EN INKLUDERANDE KULTUR GENOM ATT:

- Systematiskt mäta och utvärdera organisationens kultur med avseende på inkludering, samt att identifiera och åtgärda eventuella exkluderande strukturer och normer.
- Undanröja språkliga hinder för att säkerställa inkludering, till exempel i samband med rekrytering och obligatoriska utbildningar.
- Uppmuntra till att kulturen är accepterad för individer med olika livssituationer och livsåskådningar till exempel genom att erbjuda andaktsrum, uppmuntra till firande vid olika högtider och tillgänglighetsanpassade lokaler.
- Öka deltagandet i våra utbildningar genom att erbjuda digitala verktyg och teknik som möjliggör deltagande oavsett geografisk plats och tillgänglighet.
- Uppmuntra medarbetare och frivilliga att bilda resursgrupper. En resursgrupp samlar frivilliga och medarbetare med liknande erfarenheter eller bakgrund utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Syftet är att skapa en trygg plats för att diskutera erfarenheter, samtidigt som den ger en möjlighet att lyfta eventuella förslag och förbättringar för att öka inkluderingen i organisationen.

2.4 Inkluderande ledarskap

Vi utvecklar ett inkluderande ledarskap som lyssnar in perspektiv, ser individen, utmanar normer och har mod att förändra. Röda Korsets ledare, såväl frivilligledare, förtroendevalda som chefer, är förebilder och tar ansvar för att arbeta aktivt med mångfald och inkludering. Ledarskapet är avgörande för att alla ska känna sig respekterade och inkluderade.

VI UTVECKLAR ETT INKLUDERANDE LEDARSKAP GENOM ATT:

- Sätta tydliga och mätbara förväntningar på att alla som har en ledande roll inom Röda Korset ska utöva ett inkluderande ledarskap.
- Erbjud utbildning i mångfald, inkludering och rättvisa samt inkluderande ledarskap som en del av vårt obligatoriska utbildningsutbud för förtroendevalda, frivilligledare och chefer.
- Erbjud utbildning och resurser för att förtroendevalda, frivilligledare och chefer ska ha kunskap om hur man hanterar konflikter och agerar när de identifierar diskriminering eller olämpligt beteende.
- Förtroendevalda och chefer integrerar konkreta mål för mångfald och inkludering i handlingsplaner och verksamhetsplaner och jobbar aktivt med uppföljning.

2.5 Inkluderande kommunikation

Vi kommunicerar på ett inkluderande sätt både internt och externt och säkerställer att vi inte förstärker fördomar och normer. Vi skildrar människor med respekt, värdighet och på lika villkor i text och bild. Vi använder jämlikhet som utgångspunkt för hur vi ser och skildrar människor. Vi visar att alla har en plats och får göra sig hörda inom Röda Korset.

VI STÄRKER VÅR INKLUDERANDE KOMMUNIKATION GENOM ATT:

- Utföra en grundlig analys av behoven för inkluderande kommunikation internt och externt i Röda Korset.
- Säkerställa att kommunikationen på Röda Korsets webbplats och andra plattformar är lättförståelig och tillgänglig, genom att vi kommunicerar både på enkel svenska och på engelska.
- Vidga riktlinjer för etisk kommunikation och handbok för bilder till att även omfatta normkritisk kommunikation som inkluderar.
- Se till att alla tjänstepersoner har genomgått utbildning i inkluderande kommunikation. Säkerställa att det mest grundläggande om inkluderande kommunikation ingår i introduktionen till Röda Korset.
- Prioritera rekrytering av kommunikatörer som talar flera språk för att underlätta kommunikationen på olika språk när det är relevant.
- Säkerställa att våra kampanjer är inkluderande och talar till mångfalden i samhället. Involvera olika grupper i samhället i planeringen och genomförandet av kampanjerna.

3. Ansvar, styrning och genomförande

3.1 Ansvar

Alla rödakorsare har ett ansvar för att följa våra grundprinciper och vår uppförandekod. Alla bidrar till att skapa en organisation som präglas av inkludering, öppenhet och tillit till varandra. Ansvaret är lika stort oavsett om du är frivillig, förtroendevald, anställd eller chef. Det är också mycket viktigt att alla, oavsett roll och funktion, tar ansvar för att påtala eller säga ifrån när det sägs något problematiskt eller när vi misstänker eller upplever att diskriminering, trakasserier eller kränkningar förekommer. Förtroendevalda och chefer har ett särskilt ansvar för efterlevnad av strategin och för att strategin omvandlas till en handlingsplan som en del av den ordinarie verksamhetsplanen.

Ytterst ansvarig för strategin är Röda Korsets styrelse.

3.2 Styrning och uppföljning

Strategin följs upp som en del av Röda Korsets verksamhetsuppföljning, hållbarhetsrapportering, och kretsrapportering och på det sätt som styrelsen beslutar att den strategiska inriktningen ska följas upp.

Mätning och uppföljning i frivilligorganisationen

Vi använder kretsrapporten som verktyg för att samla in data från frivilligorganisationen regelbundet. I kretsrapporten frågar vi om:

- kretsarna har rutiner och uppföljning för att säkerställa ett stärkt arbete med inkludering och antidiskriminering.

Utöver detta hämtar vi in följande data:

- kön, ålder och boendeort på förtroendevalda och medlemmar från Redy.
- Utländsk bakgrund för förtroendevalda och medlemmar mäts vart annat år med stöd av data som köps av Statiska Centralbyrån (SCB).

Mätning och uppföljning i tjänstepersonsorganisation

Vi använder ett flertal olika metoder för att mäta och följa upp:

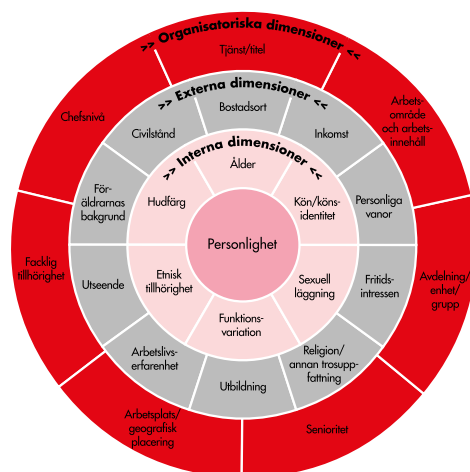
- Vi använder jämlikhetsdata som metod i enkäter för att genom självidentifiering kunna mäta strukturella skillnader mellan olika grupper och därigenom skapa förutsättningar för mer jämlikhet och inkludering.
- Kön och ålder är nyckeltal som vi själva tar fram data på årligen. Utländsk bakgrund mäts vart annat år med stöd av data som köps av Statiska Centralbyrån (SCB).
- Vi mäter engagemang och upplevelsen av inkludering regelbundet med hjälp av engagemangs- och inkluderingsindex i våra medarbetarundersökningar/pulsmätningar.
- Vi följer upp och rapporterar incidenter och visselblåsningsärenden i en rapport för trygghetsärenden. Rapporten syftar till att följa upp ärenden och säkra att hantering har skett enligt våra riktlinjer och rutiner samt att dra slutsatser för att kunna göra rätt typ av förebyggande arbete.
- Vi arbetar med aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering och på andra sätt arbeta för lika rättigheter och möjligheter.
- Vi genomför en uppföljande perspektivmätning med stöd av extern part i mitten av strategiperioden, och i slutet av strategiperioden.

3.3 Genomförande av strategin

Arbetet med mångfald, inkludering och rättvisa ska vara en del av ordinarie verksamhetsplaner.

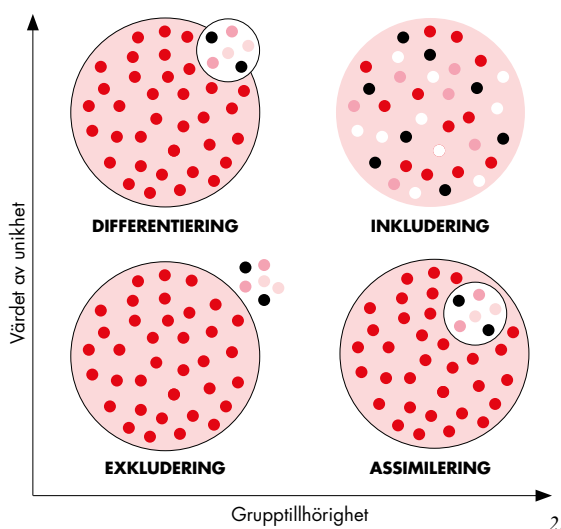
4. Ordlista

Mångfald innebär att det finns en blandning av olika egenskaper, erfarenheter och perspektiv hos individer inom organisationen. Egenskaper inkluderar bla kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, trosuppfattning, funktionsvariationer och språk. Med en mångfald av perspektiv menas olika individers sätt att uppfatta, analysera och att se på saker från olika synvinkel, baserat på både egenskaper och sådant som har format dem.



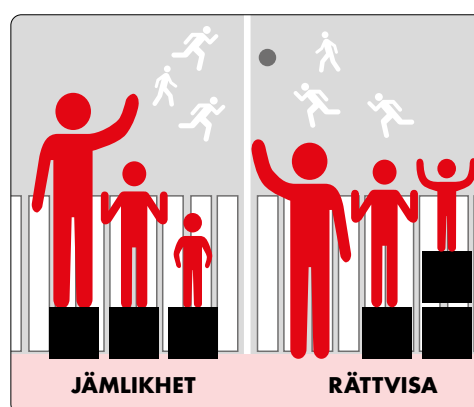
1)

Inkludering är de aktiva handlingar som en individ varje dag möts av – beteenden, bemötande, gruppnormer, ledarskap och strukturer - som resulterar i att individer kan vara sig själva och samtidigt uppleva tillhörighet och samhörighet. Individen behandlas som en i gemenskapen, värdesätts för sin unikheter och har möjlighet att bidra oavsett bakgrund och perspektiv. Inkludering innebär också att eliminera strukturella hinder och skapa förutsättningar för individer att känna sig välkomna, respekterade och inkluderade i organisationen.



2)

Rättvisa (faktisk jämlikhet, eng: equity) fokuserar på att tillhandahålla resurser och stöd i proportion till individuella behov och omständigheter. Det innebär att vissa individer eller grupper kan behöva mer resurser eller stöd för att uppnå samma nivå av deltagande och framgång som andra, med hänsyn tagen till deras unika utmaningar och omständigheter.



3)

1) Bilden är inspirerad av the Four layers of diversitys model som är skapad av Gardenswartz och Rowe.

Den syftar till att bredda synen på vad mångfald innebär inom organisationer.

2) Bilden är inspirerad av A Summary of the evidence on inclusive education och Mitt Livs stödmaterial för inkluderingsmätning.

3) Bilden bygger på en bild framtagen av konstnären Angus Maguire för Interaction Institute for Social Change.

Diskriminering är att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan, om missgynnandet har samband med någon faktor i diskrimineringslagstiftningen så som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi har även valt att ha med språk, i enlighet med Europarådets rekommendation.

Funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur.

HBTQIA+ är en inkluderande förkortning som representerar hela spektrumet av sexuella och könsidentiteter, inklusive homosexualitet, bisexualitet, transsexualitet, queeridentitet, intersexualitet, asexualitet och andra icke-normativa identiteter (representerade av ”+”-tecknet).

Intersektionalitet används för att förstå hur olika typer av diskriminering samverkar med hänsyn till kodningar som tex kön, klass, rasifiering, ålder och migrationsstatus för att nämna några. En intersektionell analys beaktar alltså inte bara en enskild identitet utan undersöker hur flera identiteter samverkar och påverkar varandra. Teorin betonar också vikten av att ta hänsyn till historiska och kulturella sammanhang, samt maktförhållanden, i analysen av dessa samverkande identiteter.

Jämlikhet är en princip eller ideal där alla individer i en organisation behandlas lika och ges samma möjligheter, rättigheter och resurser.

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Könsöverskridande identitet eller uttryck. Varje persons djupt individuella upplevelse av kön, som kanske eller kanske inte överensstämmer med det kön som de tilldelats vid födseln eller det kön som tillskrivs dem av samhället.

Normkritik kan användas för att ifrågasätta och arbeta mot normer som är exkluderande mot personer och grupper som bryter normen. Normer är oskrivna regler, idéer och ideal kring hur en förväntas vara, leva och se ut.

Postkolonialism är ett forskningsområde som analyserar konsekvenserna av kolonialism på samtiden. Den synliggör och problematiserar kunskapsbildning och ger en bredare historiebild. Postkolonial samtid används för att understryka att vi lever i ett samhälle och en värld där koloniala och rasistiska strukturer fortfarande påverkar oss.

Resursgrupp är en grupp som samlar frivilliga och medarbetare med liknande erfarenheter eller bakgrund utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Syftet är att skapa en trygg plats för att diskutera erfarenheter, samtidigt som den ger en möjlighet att lyfta eventuella förslag och förbättringar för att öka inkluderingen i organisationen.

Tillgänglighet innebär att verksamheter är tillgängliga för alla utan diskriminering. Det inkluderar tillgång till information och fysisk tillgänglighet som bland annat omfattar anpassning av lokaler.

Utländsk bakgrund är enligt statistiska centralbyråns definition – utrikes födda och inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.