

Frågor och svar

Mångfald och inkludering – resultat perspektivundersökning december 2022

Bakgrund

Svenska Röda Korset har ett starkt fokus på att öka mångfalden och inkluderingen i organisationen. Vi ska vara en öppen och inkluderande organisation som inte gör åtskillnad mellan människor på grund av kön, könsidentitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, ursprung, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller annan bakgrund.

För att bättre förstå vårt nuläge och kunna göra relevanta insatser genomfördes en perspektivundersökning om mångfald och inkludering i december 2022. Undersökningen syftade till att kartlägga, analysera och förstå både styrkor och brister utifrån hur frivilliga, förtroendevalda och anställda uppfattar mångfald och inkludering inom organisationen.

Frågor och svar:

F: Varför har ni gjort en undersökning om inkludering och mångfald?

S: Svenska Röda Korset har ett starkt fokus på att öka mångfalden och inkluderingen i organisationen. Under perioden 2021-2023 genomförs en särskild satsning kring ett antal föreningsutvecklingskliv som stöttar genomförandet av nuvarande strategiska inriktning, Förening 2.0. Satsningen omfattar bland annat utveckling kopplat till engagemang och frivillighet där mångfald och inkludering är ett viktigt fokusområde. Vi hade också i tjänsteorganisationen ett uppdrag att öka mångfald och inkludering – som en följd av vårt hållbarhetsarbete. Vi slog ihop dessa två initiativ eftersom vi i bägge konstellationer avsåg göra någon typ av nulägesanalys. Parallellt sattes arbetet igång med förslag till ny strategisk inriktning där frågan om engagemang, mångfald och inkludering seglade upp som fokusområden som bedömdes som avgörande för strategin. För att bättre förstå vårt nuläge och identifiera möjliga insatser lät vi genomföra en perspektivundersökning i december 2022.

F: Hur har undersökningen genomförts?

S: Undersökningen genomfördes i form av en enkät som delades med frivilliga, förtroendevalda och anställda i 60 utvalda kretsar samt med medarbetare i tjänstepersonsorganisationen.

För att få en bredd geografiskt och demografiskt så har sex kretsar per region valts ut, två mindre, två mellan och två större kretsar sett till kretsens verksamhet och frivilliga. Med 10 regioner blir det totalt 60 kretsar som bjudits in att delta i undersökningen. Svar kom in från samtliga 10 regioner.

Enkätundersökningen kompletterades med ett tiotal kvalitativa intervjuer med respondenter från både tjänsteperson- och frivilligorganisationen. Totalt 44 frågor ställdes i enkäten. Områden som undersöktes var demografi, stolthet, inkludering, ledarskap, kränkande särbehandling, diskriminering och jämlika möjligheter.

I arbetet har vi tagit hjälp av en extern konsult, The Social Few, som arbetar med inkluderingsfrågor på ett datadrivet sätt. The Social Few har ansvarat för enkätundersökningen och gjort dataanalyserna.

F: Det är en relativt liten andel av alla frivilliga och förtroendevalda som har besvarat enkäten. Hur ser ni på resultatet utifrån detta?

S: Det stämmer att antalet respondenter från krets är relativt litet i förhållande till alla våra förtroendevalda, frivilliga och kretsanställda. Det är ändå en relativt stor grupp om 504 av totalt 894 respondenter som har uppgett att de är antingen frivillig, förtroendevald eller kretsanställd. Utöver det var det 42 respondenter som valde att inte uppge från vilken del av organisationen man tillhör. The Social Few har bedömt att underlaget utifrån antal respondenter har varit tillräckligt för att dra statistiskt säkerställda slutsatser, vilket gör den relevant att använda som utgångspunkt. Vi anser därför att underlaget är tillräckligt bra för att ge oss en vägledning kring hur mångfalden och inkluderingen ser ut och upplevs.

F: Vilka utmaningar finns när det kommer till SRKs mångfald- och inkluderingsarbete?

S: Rapporten visar på flera utmaningar, både med representation, inkludering, låg anmälingsgrad av kränkningar och diskriminering samt att ledningen inte upplevs arbeta tillräckligt aktivt med frågan.

Vi människor tenderar att tro att vi är inkluderande och fördomsfria. Särskilt när man jobbar i en humanitär organisation som i grunden handlar om att "göra gott" är det lätt att inte se sina egna fördomar, hur ens uppträdande uppfattas och vad det leder till. Det är tydligt att vi som organisation behöver göra en förflyttning, både i våra strukturer och hur vi agerar och betar oss gentemot varandra.

F: Rapporten visar inget om hur demografin ser ut när det kommer till socioekonomisk bakgrund, eller hur vi är fördelade geografiskt, såsom landsbygd, mindre städer vs storstäder. Det ställdes frågor om detta och skulle vara intressant att veta mer om. Finns relevant data?

S: The Social Few har inte lyft detta område specifikt i den sammanställning av data och insikter som de levererat till oss. Vi har inte heller specifikt frågat om socioekonomisk bakgrund i undersökningen. Det vi har ställt frågor om är bla utbildningsnivå, föräldrarnas utbildningsbakgrund och födelseland, vilket län man tillhör och om man är verksam i en storstadsregion, större stad, mindre stad eller landsbygdskommun. Från svaren kan vi utläsa att vi har en stor andel respondenter som är akademiker och som är verksamma i en storstadsregion eller större stad och att det sannolikt präglar normer, kultur och de perspektiv vi har med oss in i vårt engagemang.

F: Enligt rapporten har 27% av Sveriges befolkning utländsk bakgrund, 19% inom SRK totalt och 26% inom tjänstepersonsorganisationen. Vilken definition av utländsk bakgrund använder sig SRK av?

S: Vi använder SCBs definition: Svensk bakgrund – inrikes födda med en eller två inrikes födda föräldrar. Utländsk bakgrund – utrikes födda och inrikes födda med två utrikes födda föräldrar. Det var också utifrån denna uppdelning som frågorna ställdes i enkäten.

F: Hur ser ni på att drygt 11% av tillfrågade uppger att de utsatts för rasism, nedsättande ord eller kränkande språkbruk det senaste året?

S: Vi ser väldigt allvarligt på dessa resultat och fördömer starkt alla former av rasism, nedsättande ord eller kränkande språkbruk på vår arbetsplats eller någon annanstans. Det är oacceptabelt att någon av våra frivilliga, förtroendevalda och medarbetare har upplevt detta.

För oss är detta en påminnelse om att vi har mer arbete att göra för att skapa en arbetsplats som är fullständigt fri från kränkningar, rasism och diskriminering. Vi kommer att utvärdera våra befintliga policyer, rutiner och utbildningsprogram för att säkerställa att de är tillräckliga och effektiva för att förebygga och hantera dessa situationer.

F: Hur kommer det sig att anmälningsgraden bland de som känt sig kränkta eller diskriminerade är så pass låg? (58%)

S: Det kan finnas många olika skäl till varför anmälningar inte görs, såsom upplevd rädsla för repressalier, att man inte vet hur man ska gå till väga eller en brist på förtroende att anmälningar kommer att tas på allvar.

Vi är väldigt angelägna om att förstå orsakerna bakom varför man i vissa fall väljer att inte anmäla en händelse där man känt sig kränkt eller diskriminerad och kommer som ett första steg utvärdera våra befintliga anmälningsförfaranden och säkerställa att de är tydliga, tillgängliga och enkla att använda. Vi kommer också att säkerställa att våra medarbetare och frivilliga är medvetna om sina rättigheter och möjligheter att rapportera kränkande eller diskriminerande beteende, och att de känner sig trygga att göra så utan rädsla för negativa konsekvenser.

F: Mycket av det som presenteras i rapporten handlar om hur individen påverkas. Har enkäten lyckats identifiera strukturer eller hinder för inkludering?

S: Rapporten gav inga tydliga svar på detta, förutom insikten om att det verkar finnas en normkultur på Röda Korset. Som en del av det fortsatta arbetet kommer vi behöva analysera vissa av resultaten närmare för att identifiera och åtgärda eventuella exkluderande strukturer.

F: Kommer arbetet framåt och den nya strategiska inriktningen 2024-2030 även inkludera SRKs roll i den globala rörelsen? Hur kan SRK vara med och utmana koloniala strukturer och vår roll i dessa?

S: Vid rörelsens stadgeenliga möten förra året var frågan uppe om hur vi ska bli en rörelse fri från rasism och andra former av diskriminering. Denna diskussion aktualiserades av Black Lives Matters rörelsen där Röda Kors-rörelsen tydligt tog ställning. Flera representanter från SRK deltog i en digital workshop i anslutning till delegatrådet och den följer vi upp i den strategiska arbetsgruppen som jobbar med att ta fram en delstrategi om mångfald och inkludering.

SRK har tillsammans med Amerikanska Röda Korset, som ligger långt framme i dessa frågor, startat ett globalt nätverk där vi delar kunskap och erfarenheter via digitala möten varje månad. Vi har mycket att lära av våra systerföreningar, men också mycket att bidra med.

F: Hur har ni arbetat med representation och inkludering i arbetsgruppen som just nu arbetar med frågan.

S: Det finns flera olika grupper som arbetar med att driva mångfalds- och inkluderingsarbetet framåt. Dessa grupper har satts samman baserat på roll i organisationen, kompetens och intresse.

Dels har vi en strategisk arbetsgrupp som arbetar med att ta fram en delstrategi för mångfald och inkludering, då det har definierats som ett fokusområde i förslaget till ny strategisk inriktning. Denna grupp leds av en representant från styrelsen och består av en grupp förtroendevalda och medarbetare från tjänstepersonsorganisationen samt en representant från Ungdomsförbundet.

Vi har också en operativ arbetsgrupp som har arbetat med perspektivundersökningen och som nu arbetar med hur vi ska ta frågan vidare för att få fram en konkret handlingsplan. Den operativa arbetsgruppen är liten och består av en representant från NAT, en representant från HR och en projektledare. Till gruppen finns även en grupp medarbetare knutna till arbetet som är utvalda för att de besitter värdefull specialistkompetens och som kan bidra med råd, stöd och input utifrån egen kompetens och expertis inom området.

Dessutom har vi en referensgrupp med representanter från både tjänstepersonsorganisationen och från krets som har som roll att bidra med input och tycka till om arbetet. Som en del av den fortsatta handlingsplanen kommer vi att omdefiniera och bredda referensgruppen för att säkerställa en blandning av medarbetare och frivilliga som kan bidra med så många olika perspektiv som möjligt.

F: Hur kan Röda Korset bli bättre på mångfald och inkludering?

Vi har alla tankar och beteenden som är präglade av fördomar – stora som små, omedvetna och medvetna. Detta är något som vi på Svenska Röda Korset behöver vi fortsätta få syn på – bland annat genom att göra just den här typen av undersökningar – prata om och förändra.

Mångfald och inkludering uppstår inte av sig själv. Vi behöver därför arbeta aktivt med detta, för att få syn på det vi gör som är, eller uppfattas vara, exkluderande. Att få syn på sina fördomar och privilegier kräver kunskap och utrymme för samtal.

Det förslag som ligger för vår nya strategiska inriktning 2024–2030 tar också en större ansats att aktivt arbeta för ökad mångfald och inkludering inom hela organisationen.

Vi ser att vi behöver arbeta inom flera områden för att skapa en inkluderande och trygg kultur där vi blir mer varse hur vi uppträder och bemöter varandra och ha en nyfikenhet och ödmjukhet inför våra olikheter. Vi kommer att utvärdera våra befintliga rutiner och utbildningsprogram för att säkerställa att de är tillräckliga och effektiva för att skapa en öppen och inkluderande organisation. Vi tror att ett aktivt inkluderande ledarskap kommer att vara avgörande för att uppnå förändring.

F: Vad är nästa steg?

S: Med rapporten som grund och det förslag som ligger för vår nya strategiska inriktning, kommer vi i en inkluderande process arbeta fram en handlingsplan med initiativ för vårt fortsatta arbete kring likabehandling, mångfald och inkludering.

Det är viktigt att arbetet inte stannar vid strategier och planer, utan att de omvandlas till handlingar i vardagen. Där har vi alla ett gemensamt ansvar för att göra Röda Korset till en organisation där alla som skriver under på Röda Korsets grundprinciper kan känna sig välkomna!