

# **Mångfald och inkludering**

**Perspektivundersökning**



**Svenska Röda Korset**

**Resultat och insikter av enkät  
som genomfördes i december 2022.**

# Innehållsförteckning

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Inledning .....                                      | 3  |
| Om undersökningen .....                              | 4  |
| Viktigaste insikter .....                            | 5  |
| Demografi .....                                      | 6  |
| Vilka perspektiv saknas på Röda Korset .....         | 8  |
| Inkludering.....                                     | 9  |
| Jämlika möjligheter .....                            | 10 |
| Inkluderande organisation .....                      | 11 |
| Diskriminering och kränkningar .....                 | 12 |
| Rapportering av diskriminering och kränkningar ..... | 14 |
| Ledarskap .....                                      | 15 |
| Rekommendationer från The Social Few .....           | 16 |
| Slutord.....                                         | 17 |



Foto: Marie Sparréus

# Inledning

Svenska Röda Korset (SRK) 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.

En mångfald av rödakorsare med olika bakgrunder ger oss handlingskraft och bidrar till att främja större engagemang, innovation och delaktighet i vårt uppdrag. Vi ska vara en inkluderande organisation fri från diskriminering och kränkande särbehandling i alla dess former.

Under perioden 2021–2023 genomförs en särskild satsning kring ett antal föreningsutvecklingskliv som stöttar genomförandet av nuvarande strategiska inriktning. Satsningen omfattar

bland annat utveckling kopplat till engagemang och frivillighet där mångfald och inkludering är ett viktigt fokusområde. Även inom tjänstepersonsorganisationen är arbetet med mångfald och inkludering lika aktuellt.

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

Med rapporten som grund kommer vi i en inkluderande process arbeta fram en handlingsplan med initiativ för vårt fortsatta arbete kring likabehandling, mångfald och inkludering.

Åsa Alexandrow  
Avdelningschef HR

Anki Carlson  
Biträdande Avdelningschef  
Nationella avdelningen

# Om undersökningen

Perspektivundersökningen 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.

I rapporten redovisas grupperna tjänstepersoner, kretsanställda, frivilliga och förtroendevalda separat, där det är möjligt. I andra sammanhang redovisar vi dessa grupper sammanslagna som frivilligorganisationen (kretsanställda, frivilliga och förtroendevalda) och tjänstepersonsorganisationen (anställda i SRK centralt). Tabeller och grafik för grupper under 30 respondenter redovisas inte i rapporten av anonymitetsskäl.

## Totalt 44 frågor ställdes i enkäten



## Fördelning av respondenter



# Viktigaste insikter

- **En övervägande majoritet av alla respondenter är stolta** över att vara engagerade i eller arbeta på Röda Korset och är även ambassadörer för organisationen genom att de skulle rekommendera Röda Korset till en vän som vill engagera sig i en inkluderande organisation.

- **Demografin i organisationen ser väldigt olika ut i olika delar av organisationen.**

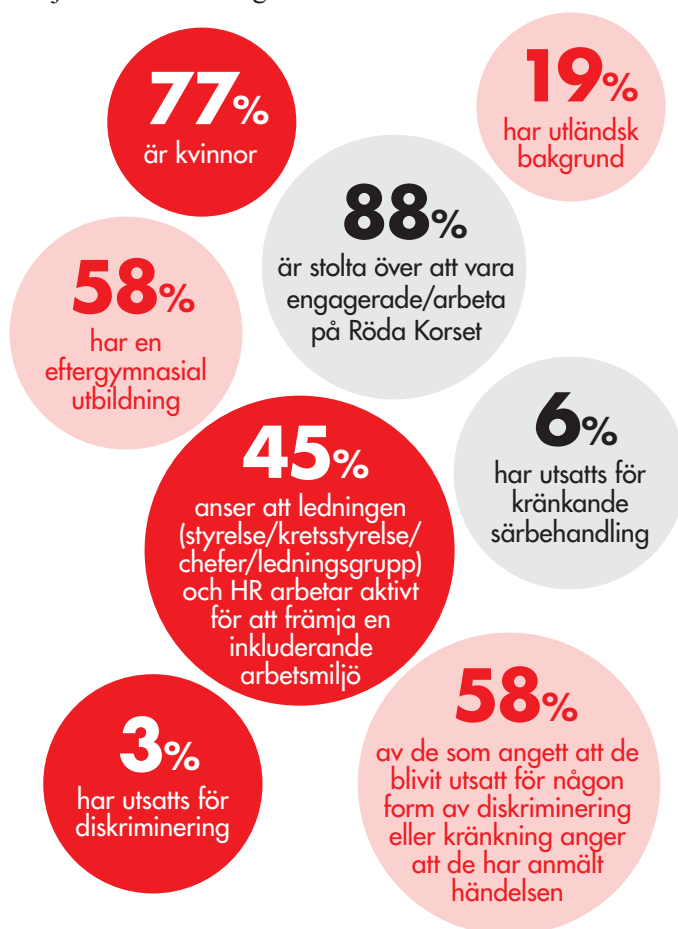
Bland frivilliga och förtroendevalda är majoriteten av respondenterna kvinnor, 65 år eller äldre och har svensk bakgrund. I tjänstepersonsorganisationen finns en större mångfald och en stor grupp yngre personer med utländsk bakgrund. En ojämн fördelning av ålder och etnisk bakgrund i olika delar av organisationen kan skapa polariseringar mellan grupper.

- **Utmaningar med inkludering.** Det verkar finnas en normkultur på Röda Korset, det vill säga en kultur med begränsande strukturer och hinder som gör det svårt för de som avviker från normen att känna sig inkluderade och vara stolta över att jobba på/vara engagerad i Röda Korset. Yngre kvinnor (i åldern 18–35 år) med utländsk bakgrund och personer med ett långvarigt nedsatt hälsotillstånd, funktionsvariation eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är de som i lägre grad upplever att de är inkluderade och är mindre stolta att vara engagerad/arbета på Röda Korset. Ju mer homogen en grupp är desto bättre tycks upplevelsen av stolthet och inkludering i gruppen vara.

- **Rasism, nedsättande ord, mikro-aggressioner\*, jargong, skämt och kränkande språkbruk är den vanligaste formen av kränkning.** Totalt har 11 procent av samtliga respondenter utsatts för detta under de senaste 12 månaderna. Anställda medarbetare är de som främst upplever diskriminering och kränkningar. Det är vanligast att utsättas av en kollega.

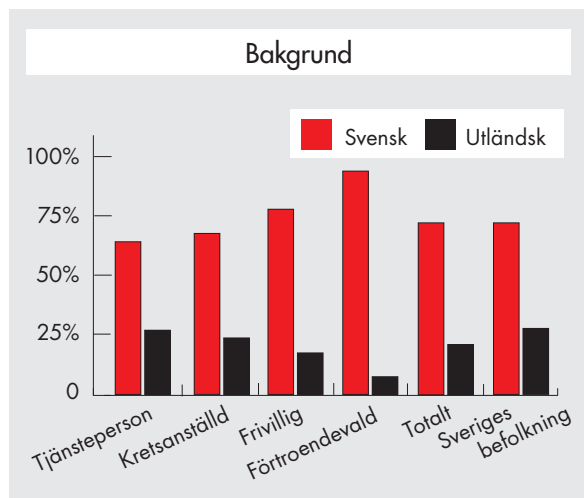
- **Anmälningssgraden av kränkningar och diskriminering är låg.** Endast drygt hälften av de som upplevt en incident kopplat till diskriminering och kränkningar har uppgett att de har anmält detta. Av de som har anmält uppger endast hälften att de tycker att ärendet har hanterats på ett tillfredsställande sätt. Av de som inte har anmält anges orsaker som bristande förtroende för hur processen hanteras, avsaknad av tillit till chef, HR eller styrelse/ordförande samt rädsla för repressalier.

- **Brist på aktiva åtgärder.** Det finns ett samband mellan att inte känna sig stolt och ha övervägt att lämna organisationen med upplevelsen av att ledning och HR inte arbetar aktivt för att främja en inkluderande arbetsmiljö eller för att förebygga upplevelser av kränkande eller ojämlık behandling.

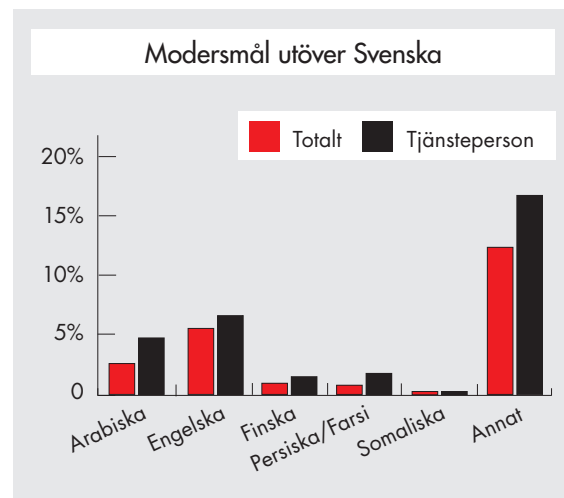


\*Mikroaggression är ett subtilt nedvärderande beteende i ord, handling eller förhållningssätt som riktar sig till personer som diskrimineras. Det är ofta förklätt som humor eller komplimanger men uppfattas ofta som hotfullt, kränkande eller avståndstagande av de personer som utsätts.

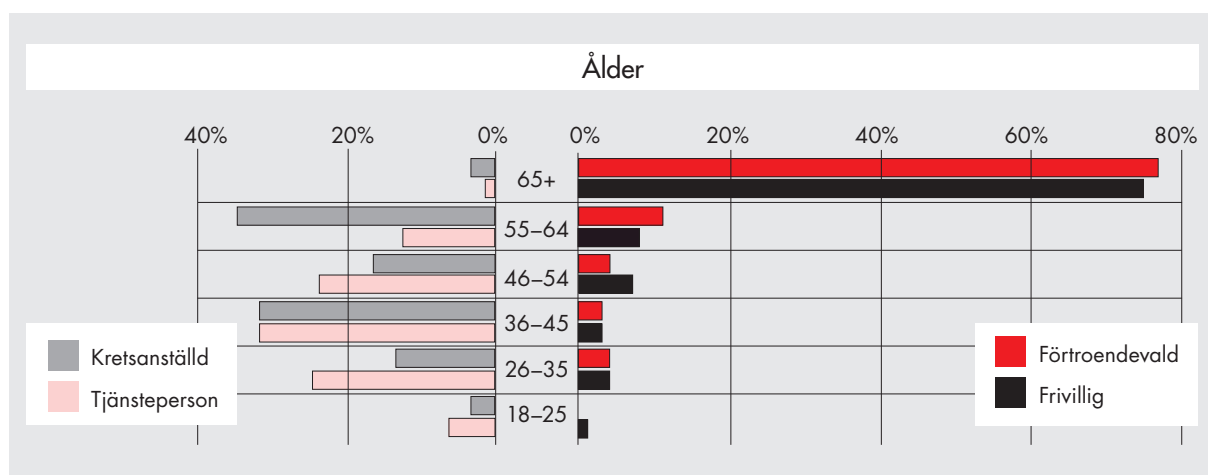
# Demografi



Utländsk bakgrund – utrikes- och inrikesfödda med två utrikes födda föräldrar. Data från SCB 2022 Invånare med utländsk bakgrund i arbetsför ålder (20–69 år): 27%, 65+: 15%, 0–29 år: 29%. Cirka 8% av respondenterna har valt annan situation eller att inte alls svara på frågan, därav summerar totalen inte upp till 100%.



Modersmål, språk du först blev exponerad till i hemmet och inte nödvändigtvis språk du talar flytande. 75% av alla respondenter har svenska som modersmål.

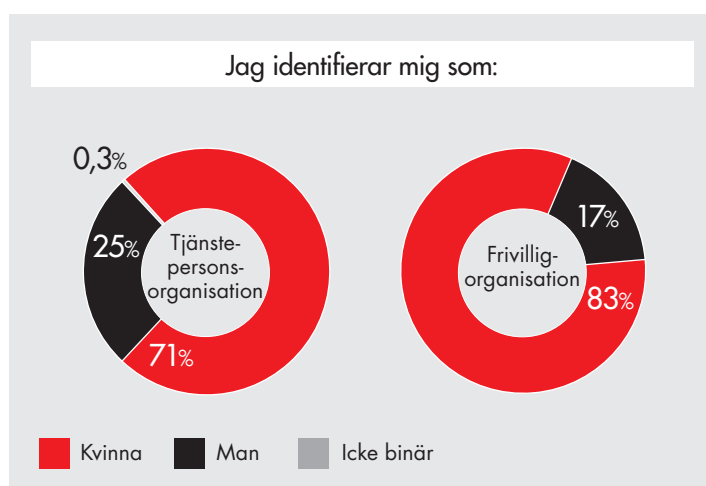


**76%**

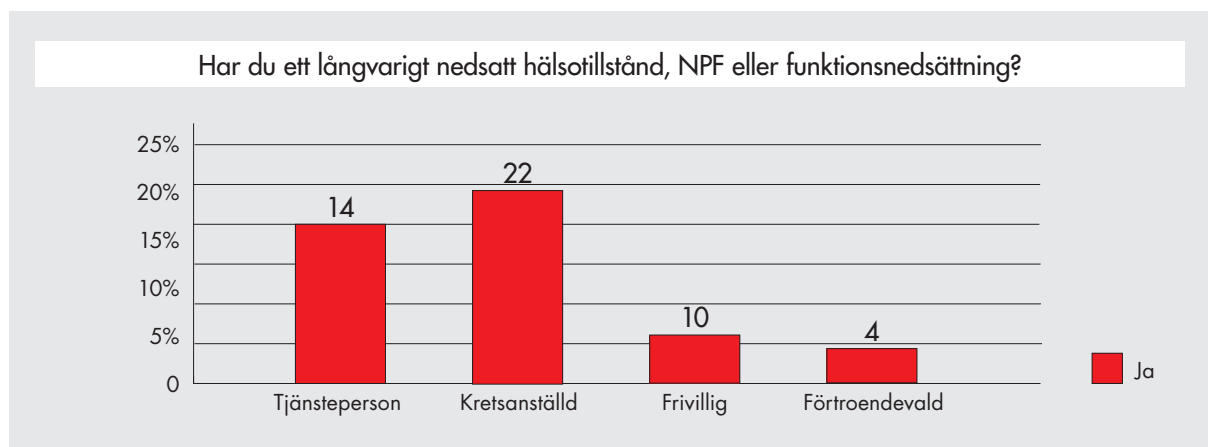
av frivilliga och förtroendevalda är 65 år eller äldre.

**55%**

av de som är anställda i tjänstepersons-organisationen är åldersgruppen 26–45 år.



# Demografi fortsättning



## Fakta

**Svensk bakgrund** – inrikes födda med en eller två inrikes födda föräldrar.

**Utländsk bakgrund** – utrikes födda och inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.

Med ett **långvarigt nedsatt hälsotillstånd** menar vi sjukdom eller diagnos som kan påverka ditt liv, din vardag eller ditt arbete.

**NPF** (Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar) är ett samlingsnamn för många olika tillstånd eller diagnoser. Några är adhd, autismspektrumtillstånd (AST) och Tourettes syndrom.

12%

av alla respondenter har angett att de har **ett långvarigt nedsatt hälsotillstånd, NPF eller funktionsnedsättning**.

60%

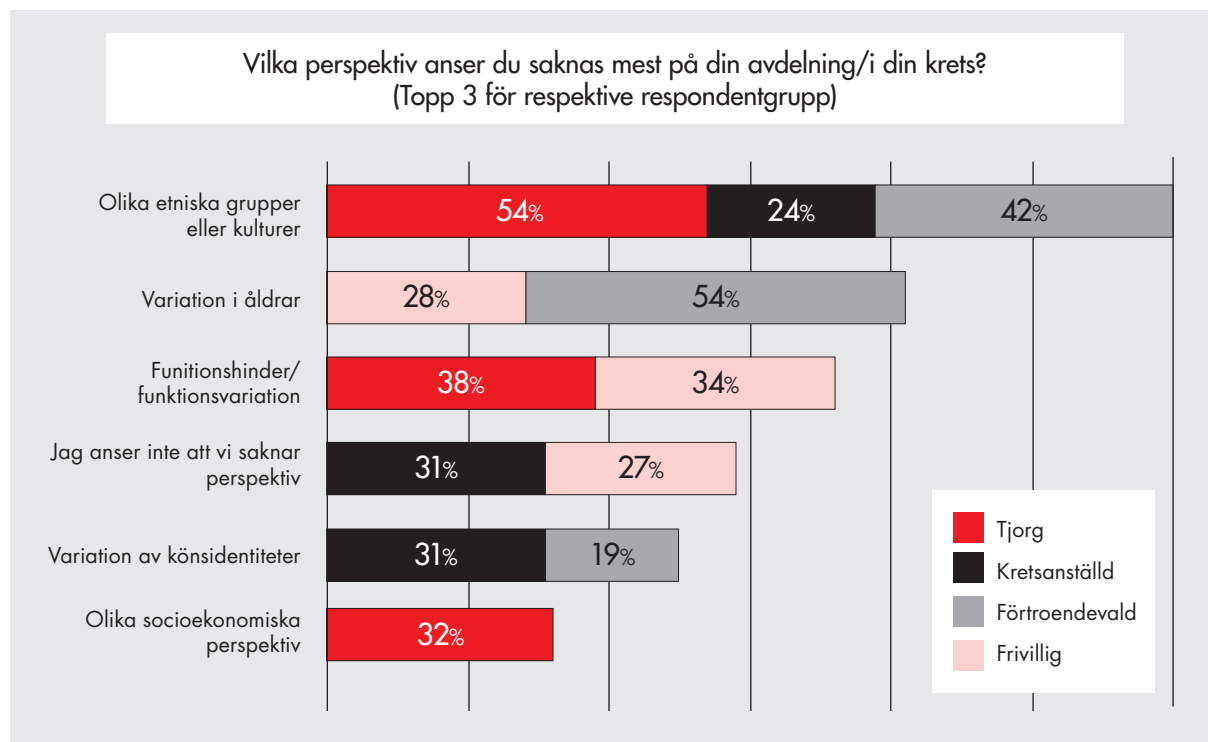
av dessa har en fysisk nedsättning.

Anställda i krets är den grupp som har högst andel respondenter med ett långvarigt nedsatt hälsotillstånd, NPF eller funktionsnedsättning (22%).

## Insikter

- Demografin ser olika ut i olika delar av organisationen. Bland frivilliga och förtroendevalda är majoriteten av respondenterna kvinnor, 65 år eller äldre och har svensk bakgrund. I tjänstepersonsorganisationen finns en större mångfald, med fler yngre, fler män och fler med utländsk bakgrund.
- 77% av alla respondenter är kvinnor.
- De vanligaste språken efter svenska är engelska, arabiska, spanska, franska, finska och persiska. Av fritextsvaren kan vi se att vi har cirka 40 olika språk representerade i hela organisationen.
- 58% av alla respondenter har en eftergymnasial utbildning (Fil.kand, Magister eller Doktorsexamen). I tjänstepersonsorganisationen har 80% av respondenterna eftergymnasial utbildning.

# Vilka perspektiv saknas på Röda Korset?



Tabellen visar de tre perspektiv som flest respondenter för respektive grupp har angett som ett perspektiv som de saknar.

# Inkludering

På frågan om vad som är viktigt för att kalla en organisation inkluderande anses att vara respekterad oavsett bakgrund som det viktigaste. I princip anses det lika viktigt att olika åsikter är välkomna, att det är ok att göra misstag, att kunna vara sig själv, att organisationen speglar den mångfald som finns i samhället och att organisationen aktivt arbetar med mångfaldsfrågor.

**88%**

av alla respondenter är stolta över att vara engagerade/arbeta på Röda Korset.

**2,5%**

av alla respondenter är inte stolta.

**9,5%**

resterande, känner sig osäkra/väljer att inte svara.

**De som är mindre stolta är yngre respondenter med utländsk bakgrund och respondenter med ett långvarigt nedsatt hälsotillstånd, NPF eller funktionsnedsättning.**

**80%**

av respondenterna med utländsk bakgrund känner sig stolta.

**83%**

av respondenterna med ett långvarigt nedsatt hälsotillstånd, NPF eller funktionsnedsättning känner sig stolta.

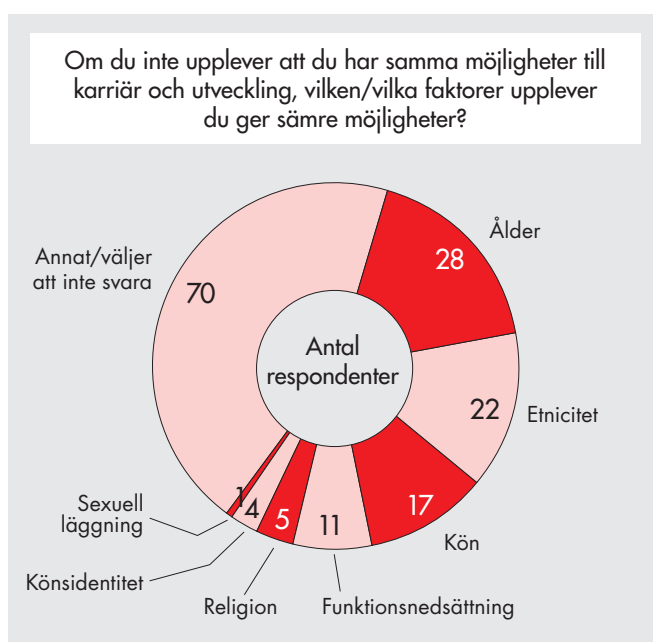
**20%**

av alla respondenter uppger att arbetsplatsen inte är anpassad för olika fysiska/psykiska funktionshinder.

## Insikter

- Generellt känner sig anställda i tjänstepersonsorganisationen mindre stolta än övriga respondenter.
- Respondenter som tillhör en underrepresenterad grupp (yngre, utländsk bakgrund och långvarigt hälsotillstånd, NPF eller funktionsvariation) känner mindre stolthet att vara engagerade/arbeta på Röda Korset och känner sig i lägre grad inkluderade.
- Undantaget är män som trots att de är underrepresenterade i alla delar av organisationen upplever en hög grad av stolthet och inkludering.
- Ju mer homogen en grupp är desto bättre tycks upplevelsen av stolthet och inkludering i gruppen vara.
- Via öppna kommentarer och intervjuer lägger respondenterna stor vikt vid att information och kommunikation ska anpassas för att inkludera alla målgrupper, exempelvis för de som inte pratar svenska.
- Fysisk tillgänglighet är den främsta anledning som respondenterna lyfter om varför arbetsplatsen inte möter allas behov. Det handlar till exempel om tunga dörrar, toaletter som inte är handikappanpassade och många trappor.

# Jämlika möjligheter



Den vanligaste faktorn som anges för att inte ha samma möjligheter till utveckling är 'annat'. Den näst vanligaste anledningen som anges är ålder. Det framgår dock inte om det handlar om låg eller hög ålder som ger sämre möjligheter, eller både och.

**16%**

av alla respondenter upplever inte att de har jämlika möjligheter som andra på Röda Korset när det kommer till karriär och kompetensutveckling.

**28%**

I tjänstepersons-organisationen.

## Insikter

■ Män, förtroendevalda, ledare, åldersgruppen 65+, respondenter med svensk bakgrund och frivilliga upplever i hög grad att de har lika möjligheter

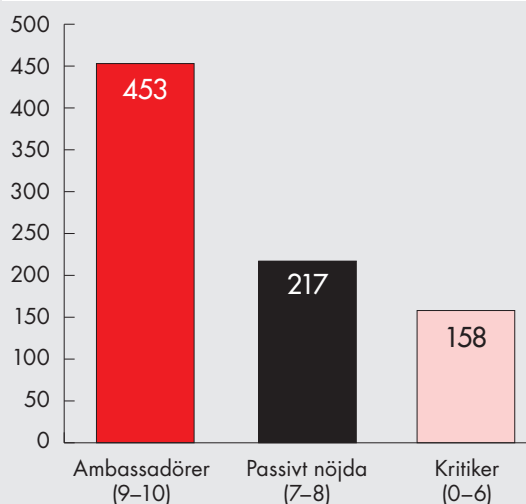
(medelvärde 8,5–8,9 på de tre frågorna ovan).  
 ■ Respondenter med utländsk bakgrund, åldersgruppen 18–25 år och respondenter med NPF-diagnos upp-

lever i något lägre grad att de har lika möjligheter (medelvärde 7,5–7,8 på de tre frågorna ovan).

# Inkluderande organisation

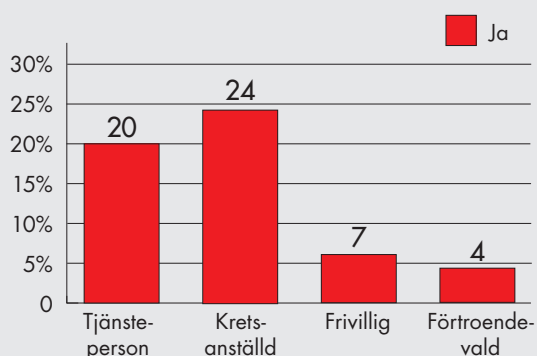
Skulle du rekommendera Röda Korset som en arbetsgivare/eller organisation att arbeta för/engagera sig i till en vän som vill engagera sig i en inkluderande organisation?

(0–10 där 10 är att du rekommenderar starkt)

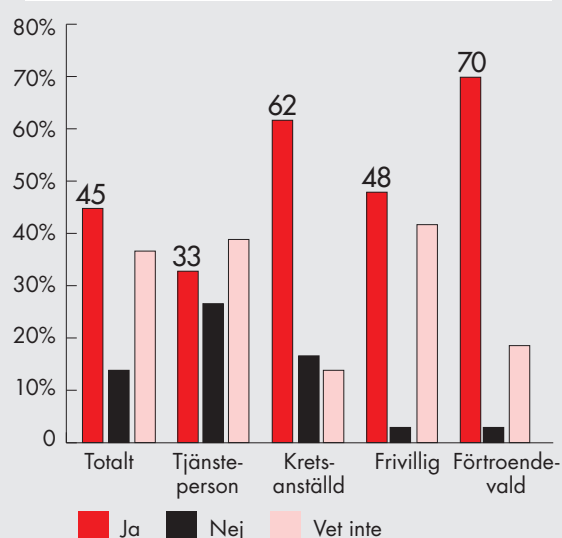


Skalan bygger på Net Promotor Score (NPS) som är ett vedertaget sätt för att mäta/utvärdera kund/medarbetar-nöjdheter. Vi har valt att redovisa de faktiska värdena istället för NPS-värdet, då NPS-värdet kräver en större förståelse för hur skalan är uppbyggd. NPS-värdet för SRK är 36 som betraktas som ett mycket bra värde (0–20 bra, 20–50 mycket bra, över 50 utmärkt).

Har du de senaste 12 månaderna åtminstone en gång seriöst funderat på att lämna ditt jobb/frivillig eller förtroendeuppdrag på Röda Korset för att du har känt dig orättvist behandlad, inte inkluderad och/eller inte respekterad?



Anser du att ledningen (styrelse/kretsstyrelse/chefer/ledningsgrupp) och HR arbetar aktivt för att främja en inkluderande arbetsmiljö?



**13%**

av alla respondenter har de senaste 12 månaderna åtminstone en gång seriöst funderat på att lämna sitt uppdrag på Röda Korset för att de har känt sig orättvist behandlade, inte inkluderade och/eller inte respekterade.

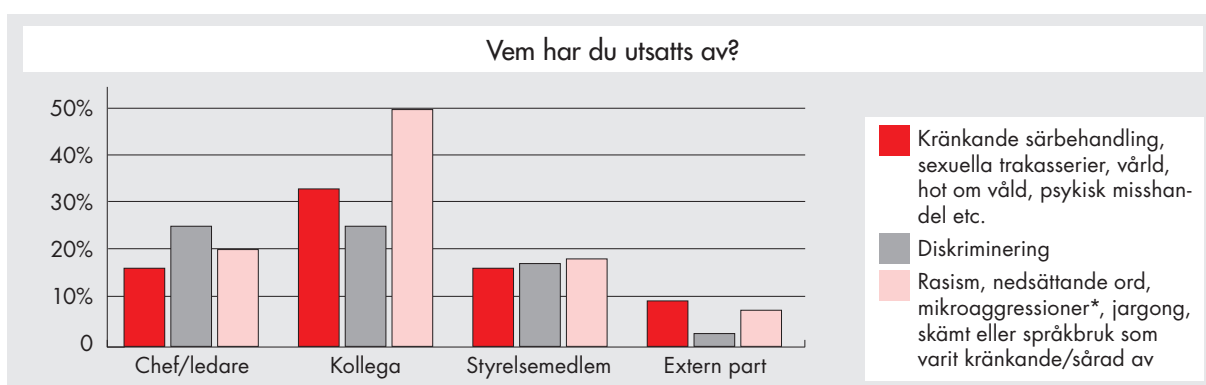
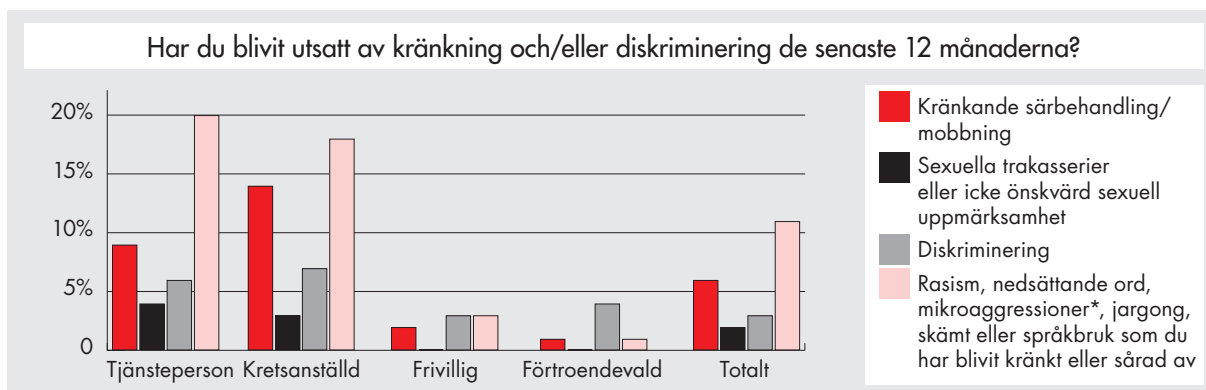
**33%**

av alla respondenter med ett långvarigt nedsatt hälsotillstånd, NPF eller funktionsnedsättning.

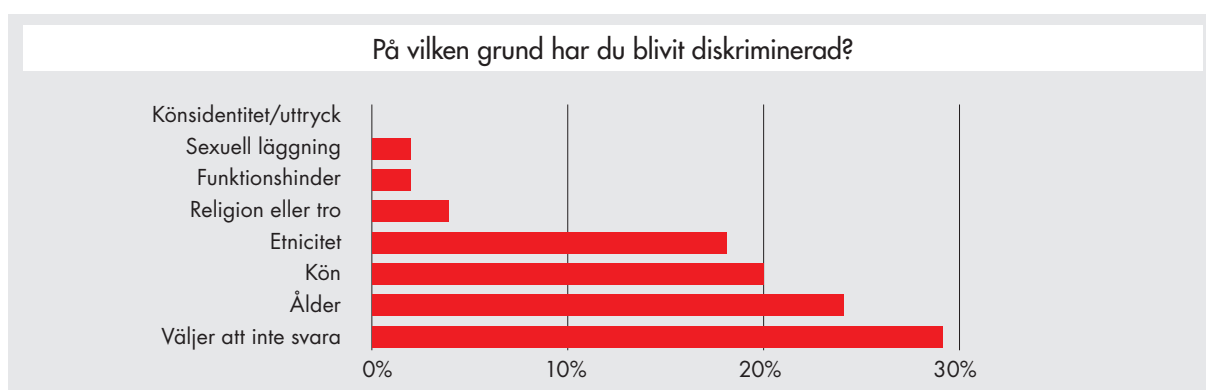
## Insikter

- Förtroendevalda och frivilliga respondenter som identifierar sig som ledare och respondenter med svensk bakgrund är i högre utsträckning ambassadörer.
- Den högsta andelen kritiker finns i tjänstepersonsorganisationen.

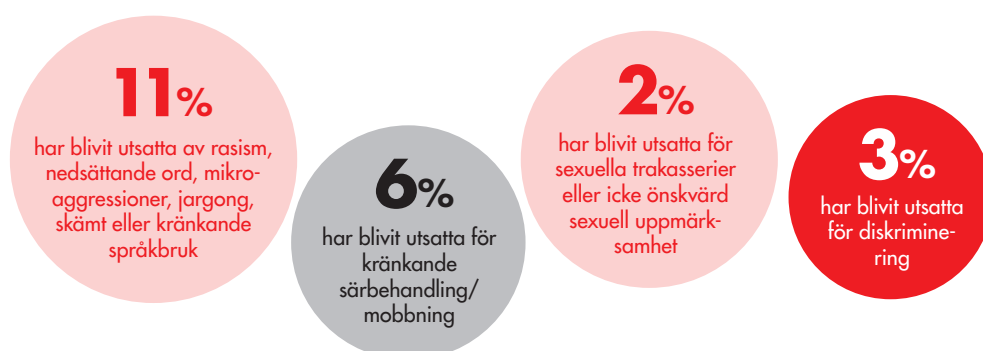
# Diskriminering och kränkningar



\*Mikroaggression är ett subtilt nedvärderande beteende i ord, handling eller förhållningssätt som riktar sig till personer som diskrimineras. Det är ofta förklämt som humor eller komplimanger men uppfattas ofta som hotfullt, kränkande eller avståndstagande av de personer som utsätts.



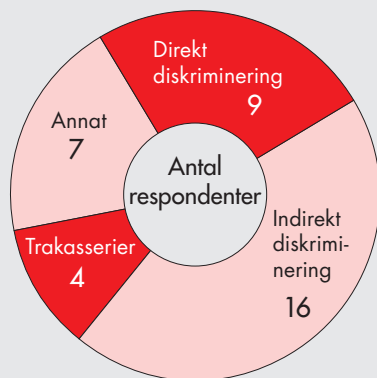
Totalt antal respondenter: 27.



# Diskriminering och kränkningar

## fortsättning

På vilket sätt har du blivit diskriminerad?



### Fakta

**Direkt diskriminering** är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

**Indirekt diskriminering** är när det finns en regel eller en rutin på arbetsplatsen som framstår som neutral, men som i praktiken missgynnar personer om tillhör en viss grupp.

**Bristande tillgänglighet** är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna

### Insikter

- Det är framförallt anställda medarbetare som upplever diskriminering och kränkningar.
- Det är vanligast att bli utsatt av en kollega.
- Rasism, nedsättande ord, mikroaggressioner, jargong, skämt och kränkande språkbruk är den vanligaste formen av kränkning.
- Ålder är den vanligaste diskrimineringsgrunden, följt av kön och etnicitet.
- Respondenter som identifierar sig som kvinnor, särskilt yngre med utländsk bakgrund, rapporterar högsta nivåer av kränkande särbehandling och diskriminering.
- Respondenter i åldern 18–35 år som identifierar sig som kvinnor är överrepresenterade bland de som upplevt sexuella trakasserier eller oönskad uppmärksamhet, främst från allmänheten eller externa parter.
- Respondenter som identifierar sig som kvinnor (särskilt yngre med utländsk bakgrund) rapporterar högsta nivåer av kränkande särbehandling och diskriminering, främst från kollegor.
- Ungefär hälften av de som blivit utsatta av diskriminering uppger att de har blivit utsatta för indirekt diskriminering.

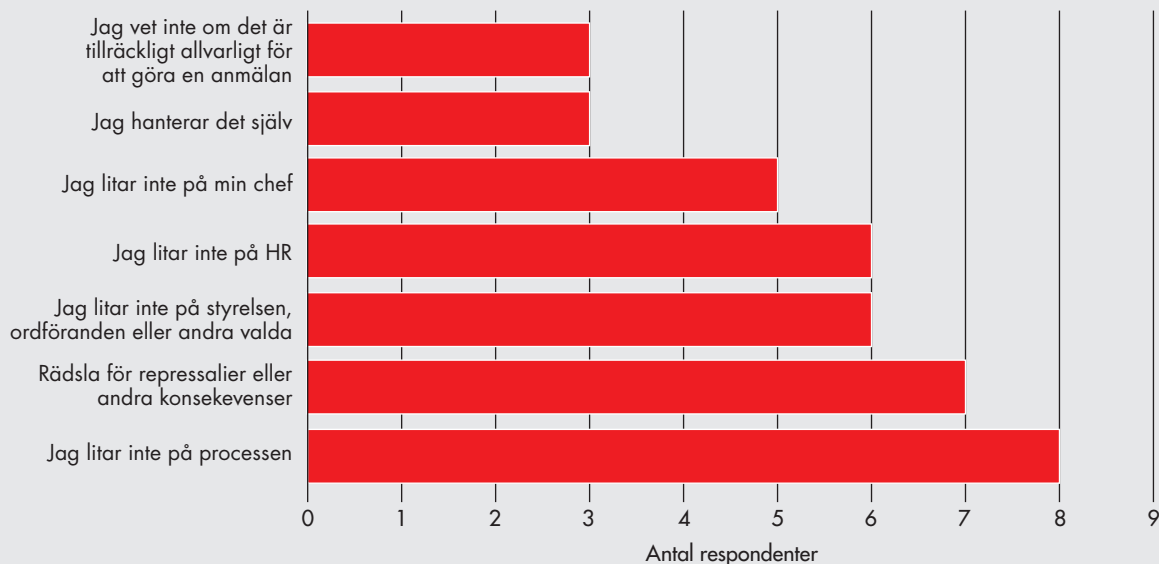
# Rapportering av diskriminering och kränkningar

**58%**

av de som angett att de blivit utsatt för någon form av diskriminering eller kränkning anger att de har anmält händelsen.

Knappt hälften av de som anmält anger att det hanterades på ett tillfredsställande sätt.

## Varför valde du att inte rapportera incidenten?



## Insikter

- Endast drygt hälften av de som upplevt en incident kopplat till diskriminering och kränkningar har uppgett att de har anmält detta.
- Av de som har gjort anmälningar uppger endast hälften att de tycker att ärendet har hanterats på ett tillfredsställande sätt.
- Av de som inte har anmält anges orsaker som bristande förtroende för hur processen hanteras, avsaknad av tillit till chef, HR eller styrelse/ordförande samt rädsla för repressalier.

# Ledarskap

## Insikter

- Respondenter med ledarposition skattar sig själva högt i påståendet ”jag jobbar aktivt för att alla medarbetare/frivilliga ska känna sig inkluderade och upplever lika möjligheter för utveckling och karriär” (3,8 i snitt på en skala 1–4 där 4 = håller väldigt mycket med). Samtliga respondents upplevelse är inte lika positiv som ledarnas självskattning. Endast 45% anser att ledningen (styrelse/kretsstyrelse/chefer/ledningsgrupp) och HR arbetar aktivt för att främja en inkluderande arbetsmiljö (42% har svarat vet inte/valt att inte svara och 13% har svarat nej).
- Det finns ett samband mellan att inte känna sig stolt och ha övervägt att lämna organisationen med upplevelsen av att ledning och HR inte arbetar aktivt för att främja en inkluderande arbetsmiljö eller för att förebygga upplevelser av kränkande eller ojämlik behandling.

# Rekommendationer från The Social Few

## 1. Psykologisk trygghet och tillit

Organisationen behöver arbeta med att skapa psykologisk trygghet för samtliga medarbetare, inte minst de som i högre utsträckning funderat på att lämna pga brist på förtroende för ledarskapet samt för organisationen i stort.

Vi rekommenderar att ni arbetar med att:

- Etablera gemensamma förväntningar kring era inkluderingsmål samt hur ledningen och organisationen i stort kommer att arbeta för att uppnå dem.
- Våga prata om det ni ännu inte lyckas med och som ni nu kommer att göra på annat sätt. Var öppen för input från medarbetare.
- Skapa en perspektivrik ESG grupp som får ansvar att representera medarbetare kring frågor som rör jämlikhet, inkludering och diskriminering och som är med och sätter öppna och transparenta kommunikationsstrukturer.

## 2. Ledarskap

Det finns en diskrepans mellan hur ledare uppfattar sitt ledarskap och hur medarbetare uppfattar det ledarskap de blir exponerade för. Respondenter som svarar att de är chefer och ledare svarar också generellt sett att de utövar inkluderande ledarskap, någonting medarbetare inte helt och hållet håller med om. Här ser vi ett tydligt behov av inte enbart ledarskapsutbildning men även -förankring. För det behöver ni:

- Enas om vilket ledarskap ni på SRK utövar. Vi rekommenderar inkluderande ledarskap som lägger fokus på engagemang, mod, kulturell intelligens/ödmjukhet, nyfikenhet, medvetenhet kring fördomar samt samarbete.

- Sätta tydliga förväntningar på det ledarskap SRK väljer att utöva, gärna i kombination med kvantitativa mål.
- Utveckla en successionstrategi – för hur ni på relativt lång sikt (inom fem år) skapar en hög perspektivtätthet bland beslutsfattare på SRK. Detta med syftet att utveckla organisationens kollektiva kulturella intelligens och förståelse för olikheter.
- Högre chefsomsättning de kommande 3–5 åren. Detta för att möta de behov som kommer med en snabb utveckling av den svenska demografin.

## 3. Relevanta KPIer och målsättning

Svenska Röda Korset är i behov av agerbara KPI:er och mål. Representationsmål är viktiga men mål som är kopplade till handling är desto viktigare. Den största utmaningen på SRK ligger inte i representationen utan i oförmågan att ta del av samt inkludera de perspektiv som ligger utanför den ram som i största utsträckning finns representerade i organisationen. För att SRK ska ha agerbara KPI:er och mål ska de vara kopplade till det ni behöver jobba mest med – inkludering.

Våra korrelationsanalyser visar att den vanligaste anledningen till att man inte är stolt över att arbeta på SRK och/eller att man seröst funderat på att lämna organisationen är upplevelsen av att ledare inte arbetar aktivt för att främja en inkluderande arbetsmiljö eller för att förebygga upplevelser av kränkande eller ojämlik behandling. Vår rekommendation är att ni sätter KPI:er kopplade till denna upplevelse. Det gör målen mer relevanta och därmed enklare att sätta strategier kring samt agera på.

# Slutord

Med denna rapport som grund kommer vi i en inkluderande process arbeta fram en handlingsplan med initiativ för vårt fortsatta arbete kring likabehandling, mångfald och inkludering. 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. En kultur av mod och handlingskraft där de som bevittnar händelser inte låter det passera. Vi behöver också bli bättre på att hantera incidenter och skapa tillit till våra processer. Vi tror att ett aktivt inkluderande ledarskap kommer att vara avgörande för att uppnå förändring.

---

Stockholm den 14 april 2023

Åsa Alexandrow  
Avdelningschef HR

Anki Carlsson  
Biträdande avdelningschef,  
Nationella avdelningen

