

Inkluderande nätverk – frågor och svar

1. Vad är ett inkluderande nätverk?

Inkluderande nätverk samlar medarbetare som identifierar sig med en eller flera av diskrimineringsgrunderna* och som upplever minoritetsstress eller hinder för inkludering på Röda Korset. Nätverken syftar till att erbjuda:

- en **trygg miljö** där medlemmarna kan stötta varandra genom att dela erfarenheter och upplevelser
- ett forum för att diskutera **förbättringsåtgärder** för att öka inkluderingen och minska risken för diskriminering i organisationen.

**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.*

2. Varför ska Röda Korset ha inkluderande nätverk?

Vårt mål är att skapa en mer inkluderande organisation. Genom att etablera inkluderande nätverk där underrepresenterade grupper kan stötta varandra, hoppas vi kunna främja en inkluderande arbetsmiljö som är hälsosam för alla. Att erbjuda inkluderande nätverk hjälper oss att synliggöra och öka förståelsen för de utmaningar som underrepresenterade grupper möter inom Röda Korset.

3. I strategin står det att SRK ska uppmuntra till resursgrupper. Vad är skillnaden på en resursgrupp och ett inkluderande nätverk?

Resursgrupper eller Employee Resource Group (ERG) är det begrepp som ofta används internationellt och det som därför används i strategin. I samband med att vi arbetade fram ett förslag för hur vi vill jobba med resursgrupper inom Svenska Röda Korset lyssnade vi in olika perspektiv. Då landade begreppet resursgrupper inte så väl. Australiensiska Röda Korset använder inkluderande nätverk för sina ERGs. Vi tycker att det beskriver vad det handlar om på ett fint sätt, då vi har en förhoppning om att detta är en bra metod för att öka inkluderingen i organisationen.

4. Vilka inkluderande nätverk finns på Svenska Röda Korset?

I dagsläget finns inga etablerade inkluderande nätverk. Inkluderande nätverk kommer att vara självorganiserade och startas utifrån medarbetares upplevda behov.

Inom Rödakorsrörelsen finns ett globalt nätverk för kvinnliga ledare, [GLOW Red](#). GLOW Red grundades av en tidigare ordförande för Svenska Röda Korset och flera av våra medarbetare är medlemmar där.

5. Jag skulle vilja starta ett inkluderande nätverk. Hur gör jag?

För att starta ett inkluderande nätverk krävs minst tre medlemmar. Är ni en grupp som har pratat ihop er, skicka ett mejl med era tankar om vilken identifikationsgrund som nätverket samlar medlemmar på basis av till hr-service@redcross.se. Novin Mesbah, verksamhetsutvecklare Mångfald och inkludering, kommer att boka upp er för ett inledande möte för att ge stöd och råd för en uppstart.

Om du inte har en grupp, hör av dig ändå. Det kanske är fler som sitter med samma tanke och vi kan hjälpa till att föra er samman.

6. Hur gör jag för att gå med i ett inkluderande nätverk?

När ett nätverk är etablerat kommer information att läggas upp på Rednet. Där kommer det att finnas information om–vilka medarbetare som nätverket riktar sig till och vem som är kontaktperson. Hör av dig till

kontaktpersonen för att anmäla intresse och få information om när de träffas. Vi kommer också att informera om nya nätverk i våra nyhetsbrev.

7. Kan jag vara med i flera nätverk?

Nej. En medarbetare kan inte lägga mer än som mest 3 arbetstimmar per månad på nätverksarbetet. Därför rekommenderar vi att du väljer det nätverk som passar dig bäst så att du kan engagera dig fullt ut.

8. Jag vill vara med i ett nätverk, men vill inte att min chef eller HR ska veta om att jag är med. Hur gör jag?

Vi rekommenderar att du berättar för din chef om ditt deltagande. Detta är något som du gör på arbetstid och ni behöver kunna prata om vad du lägger din arbetstid på och komma överens om prioriteringar. Vi tycker också att det är viktigt att vi arbetar för en kultur av tillit där vi kan vara öppna med varandra.

HR kommer inte att ha något register över vilka som är medlemmar i ett nätverk. HR kommer bara ha kännedom om den eller de personer som är utsedda som kontaktpersoner.

9. Varför är nätverken inte öppna för frivilliga?

Inkluderande nätverk är något helt nytt för oss på Röda Korset. Vi tror på att införa nya arbetssätt stegvis och testa oss fram. Det främsta syftet med de inkluderande nätverken är att erbjuda trygga rum för medarbetare som upplever minoritetsstress, hinder för inkludering eller exkludering på Röda Korset. Vi tror att forumet inledningsvis kan erbjuda detta på ett bättre sätt om vi avgränsar det till anställda medarbetare i tjänstepersonsorganisationen. Nätverken kan komma att utökas till alla som är engagerade i Röda Korset framöver.

10. Jag tillhör själv inte en underrepresenterad grupp men vill stå upp för och stötta andra medarbetare som upplever hinder i arbetsmiljön? Hur kan jag engagera mig?

Vad roligt att du vill vara allierad. Allierad är en person som står upp för och stödjer en grupp i en viss fråga eller strävan, utan att själv representera en underrepresenterad grupp. Varje inkluderande nätverk bestämmer om de vill bjuda in och inkludera allierade. På Rednet kommer det att finnas information om de nätverk som finns och om de är öppna för allierade eller inte.

Du kan också engagera dig i frågan på andra sätt, tex genom att använda checklistan för inkluderande möten (se under Metoder och verktyg för mångfald och inkludering på Rednet), erbjuda dig att samtalsleda en workshop i inkluderande kultur eller var den som lyfter och påminner om saker som ni kommit överens om inom er enhet.

11. Vilka krav finns på ett inkluderande nätverk?

De inkluderande nätverken är i första hand till för dess medlemmar. Samtidigt är detta något som görs på arbetstid och som vi hoppas ska främja vår strävan att bli en mer inkluderande arbetsplats och organisation. Därför har vi tagit fram ett ramverk för inkluderande nätverk på SRK. De viktigaste kraven som vi ställer är att:

Nätverket agerar inkluderande och tillåter de individer som själv identifierar sig att tillhöra gruppen som nätverket samlar att delta, oavsett placeringsort.

Nätverket utser en kontaktperson

Kontaktpersonen har dialog med verksamhetsutvecklare för Mångfald och inkludering med viss regelbundenhet i syfte att vidarefördela ev. förbättringsförslag som kommit upp och hålla arbetsgivaren uppdaterad på hur nätverket fungerar (tex regelbundenhet i träffar, behov av stöd).