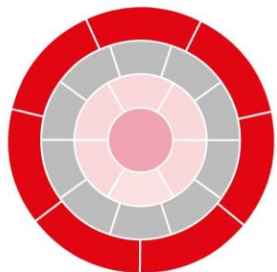


Rödakorsdialog Mångfald, inkludering

8 februari 2024

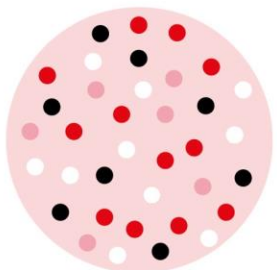
Mångfald, inkludering och rättvisa på Röda Korset

Delstrategi till Svenska Röda Korsets Strategiska inriktning för 2024–2030



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.

Vår vision

Röda Korset är en organisation där alla känner sig välkomna och inkluderade och där alla får bidra med sin fulla potential. Vi tillvaratar erfarenheter och olikheter för att främja större engagemang, delaktighet och framåttänkande i vårt uppdrag. Genom ett modigt och inkluderande ledarskap och aktiva åtgärder med fokus på mångfald, inkludering och rättvisa lever vi våra värderingar och grundprinciper.

Våra fem målområden:

- 1 Ökad mångfald
- 2 Antidiskriminering
- 3 Inkluderande kultur
- 4 Inkluderande ledarskap
- 5 Inkluderande kommunikation

→ Fler engagerade

Humanitet

Opportiskhet

Neutralitet

Självständighet

Frivillighet

Enhet

Universalitet

Mål 1

Ökad mångfald

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, förminskande kommentarer och jargong. Alla känner tillit och förtroende för att incidenter hanteras när de uppkommer.

Mål 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, förminskande kommentarer och jargong. Alla känner tillit och förtroende för att incidenter hanteras när de uppkommer.

Mål 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

Mål 4

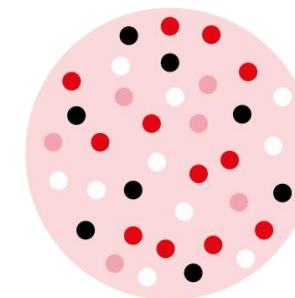
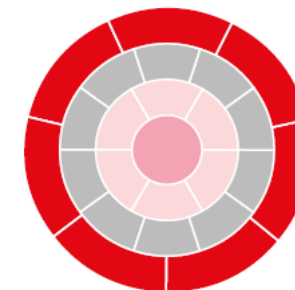
Inkluderande ledarskap

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.

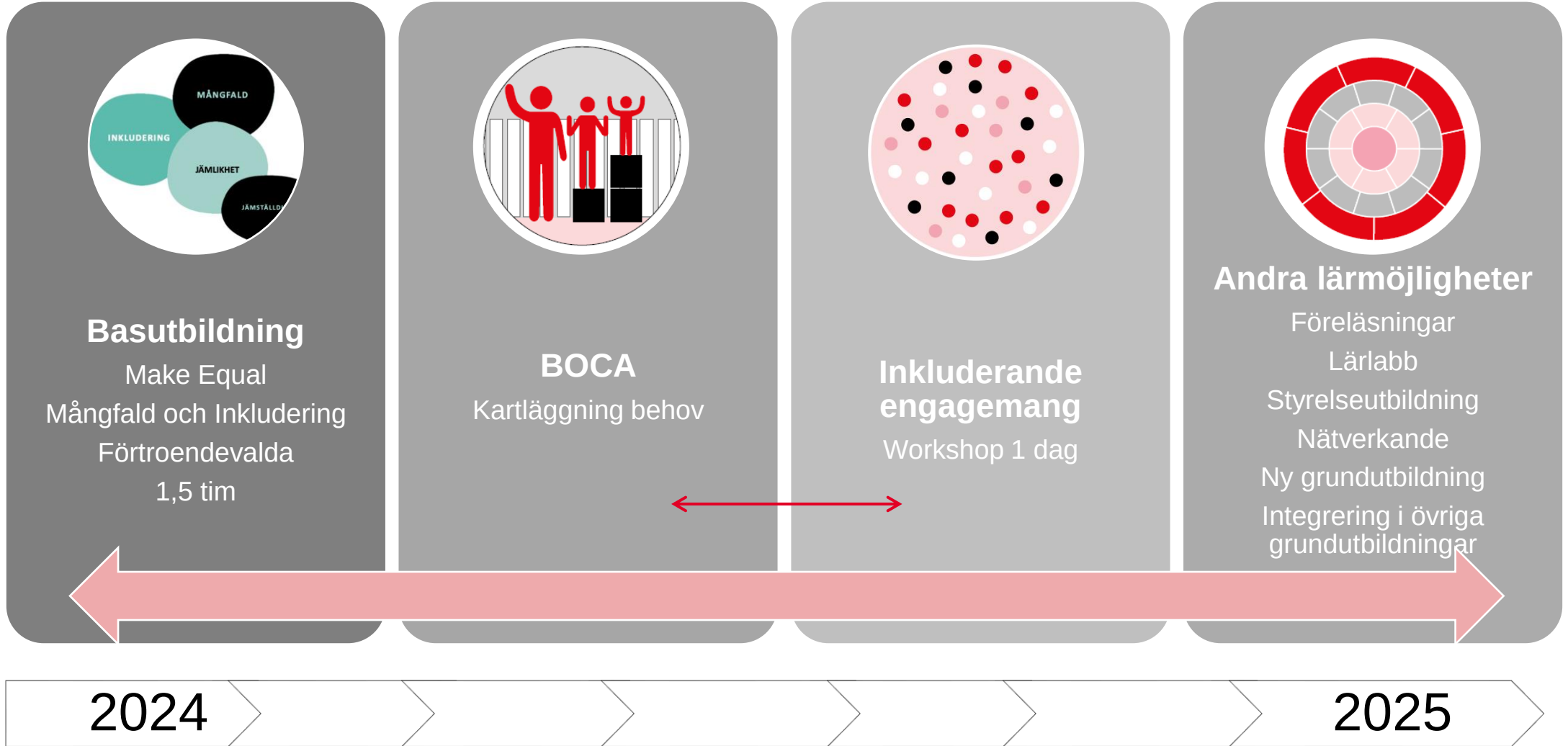
Mål 5

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.



Krets: Inkluderande engagemang 2024-25



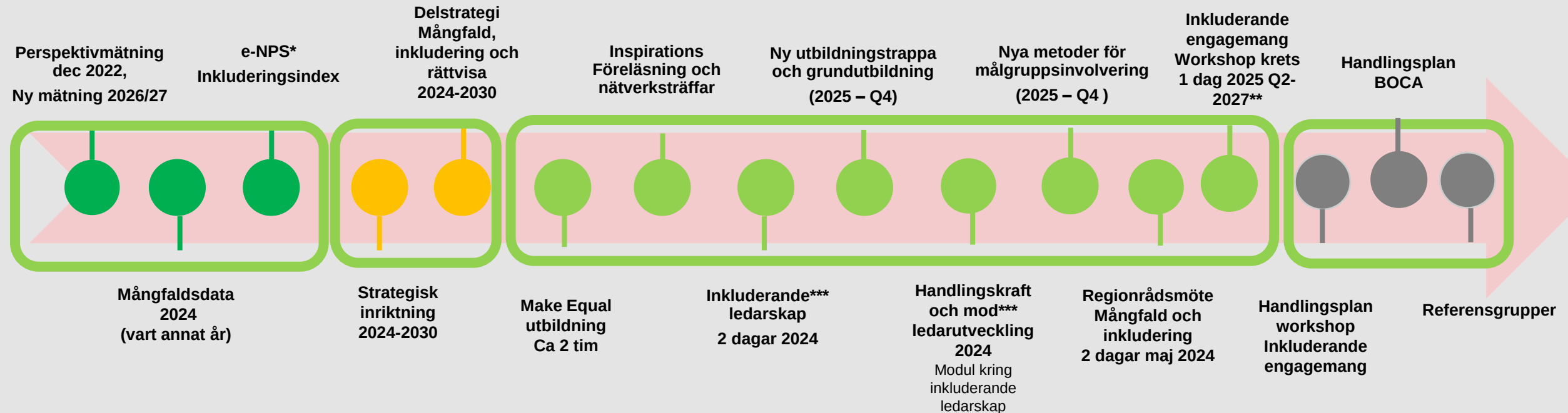
Aktivering fokusområde krets: Mångfald och inkludering samt Fler engagerade

Datadrivet...

Målinriktat...

Kompetenshöjande...

Kartläggning och uppföljning...



*eNPS (Employee Net Promoter Score) som är en metod som mäter hur villiga medarbetare/frivilliga/förtroendevald är att rekommendera sin arbetsplats/krets som inkluderande till andra. eNPS skala -100 till +100 (1-20 bra, 20-50 mycket bra, över 50 utmärkt). Resultatet i perspektivundersökningen 2022 var +36 för hela organisationen, mäts igen 2026/2027.

**Pilot februari/mars 2025, därefter ev. justering och utrollning, mål min 20 workshops 2025

***Chefer i krets och tjänstepersonorganisationen inbjudna.

Nya metoder för målgruppsinvolvering

Under 2025 kommer vi att hämta hem mer av IFRCs -Community Engagement and Accountability arbete (CEA) - precis på samma sätt som vi hämtat hem verktyget BOCA. Vi översätter CEA med Lokalsamhällets engagemang och ansvarsutkrävande. CEA går längre än att involvera målgruppen. Vi har översatt det så här:

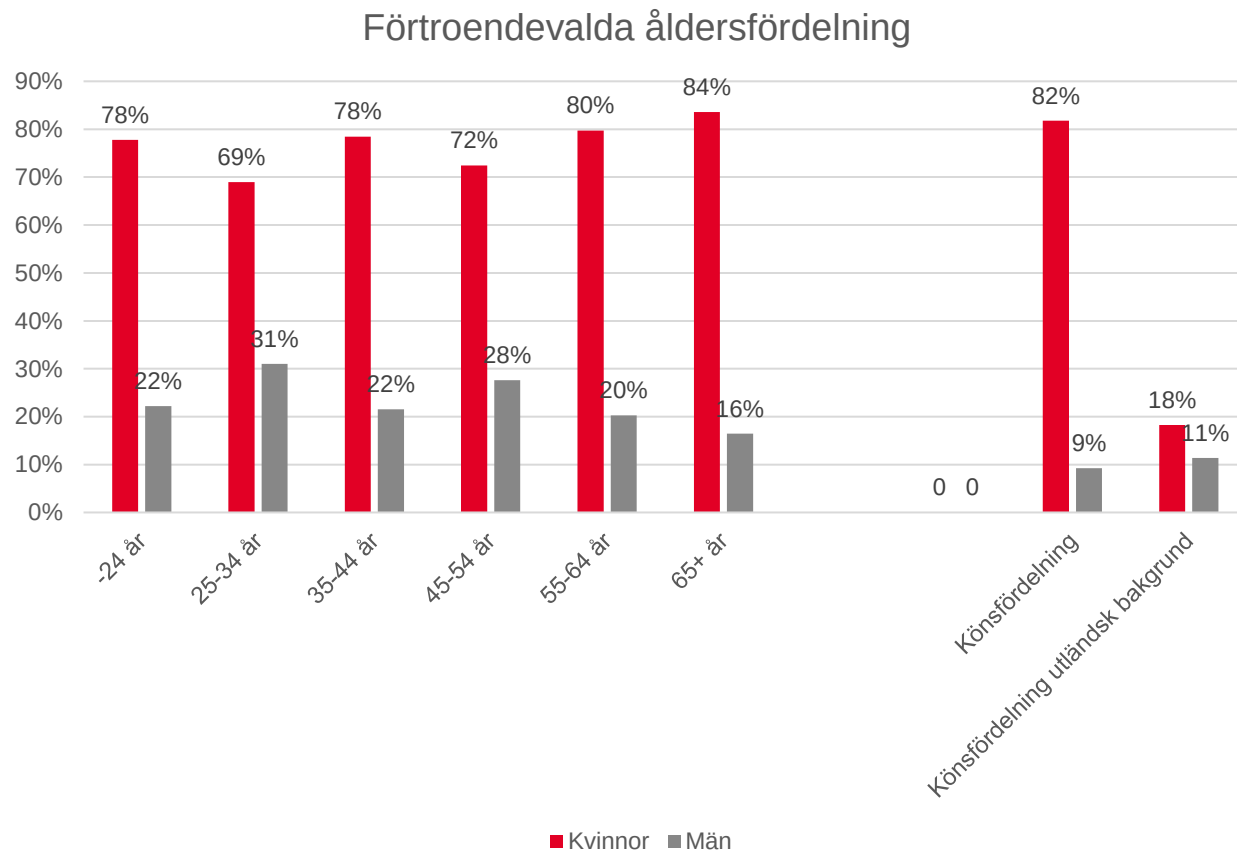
- I CEA ser man på hela lokalsamhället eftersom det inte bara är målgruppen som påverkas utan även de omkring. Så det är bredare än målgruppen.
- Lokalsamhällets deltagande samt ansvarsutkrävande är ett förhållningssätt som erkänner och värdesätter alla i lokalsamhället som jämlika partners, där deras olika behov, prioriteringar och förutsättningar styr allt vi gör.
- Vi uppnår detta genom att integrera meningsfullt deltagande, öppen och ärlig kommunikation samt mekanismer för att lyssna på och agera utifrån feedback i våra program och verksamheter.
- När vi pratar om lokalsamhället syftar vi på gruppen av människor som påverkas av Röda Korsets aktiviteter, program eller verksamheter – inklusive de som får stöd och de som inte får det.

I detta sammanhang betyder ansvarsutkrävande att Röda Korset inte bara engagerar lokalsamhället utan också är berett att stå till svars och redogöra för våra handlingar. Det handlar om att säkerställa att beslut och handlingar är transparenta och att ansvar tas när det behövs.

Vår plan

- Vi kommer att ta fram en riktlinje och verktyg för CEA i SRK. Mycket finns redan t ex inom programmet hållbara samhällen och programmet grundläggande behov så vi kommer att bygga på det. Det nya är att vi kommer att vara mer systematiska i den nationella verksamheten och integrera förhållningssättet i allt vi gör på sikt.
- Kretsar som är involverade i ovan nämnda program jobbar redan i denna riktning. Men det kommer att komma fler metoder och verktyg som introduceras under året. Det blir inga krav på utbildningar men det kommer att finnas material för att höja kompetensen. De anställda på Nationella avdelningen inom SRK kommer få utbildning så de kan föra ut budskapen och metoderna.

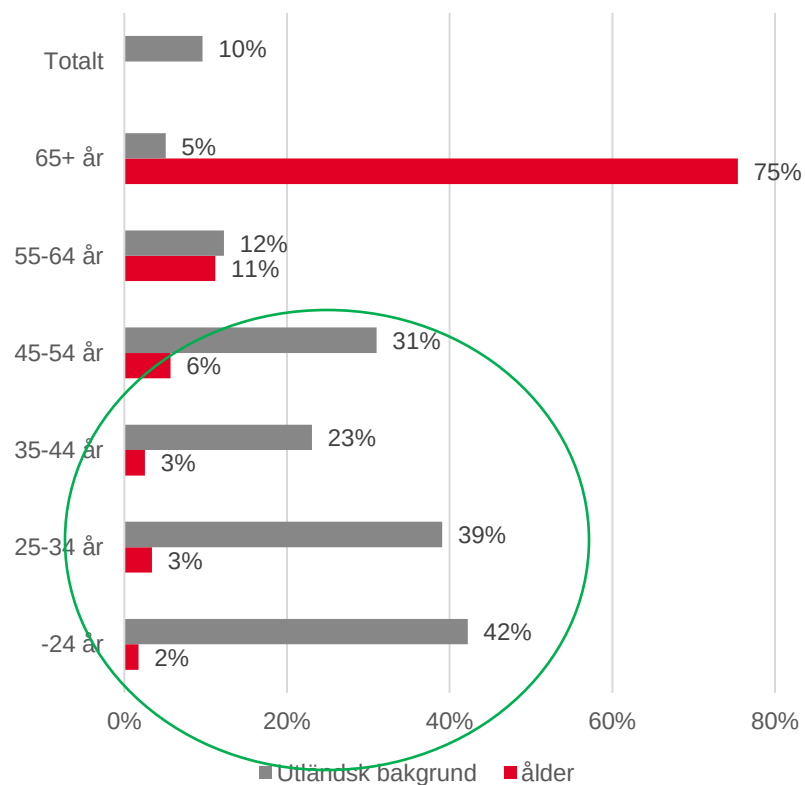
Förtroendevalda ålder- och könsfördelning



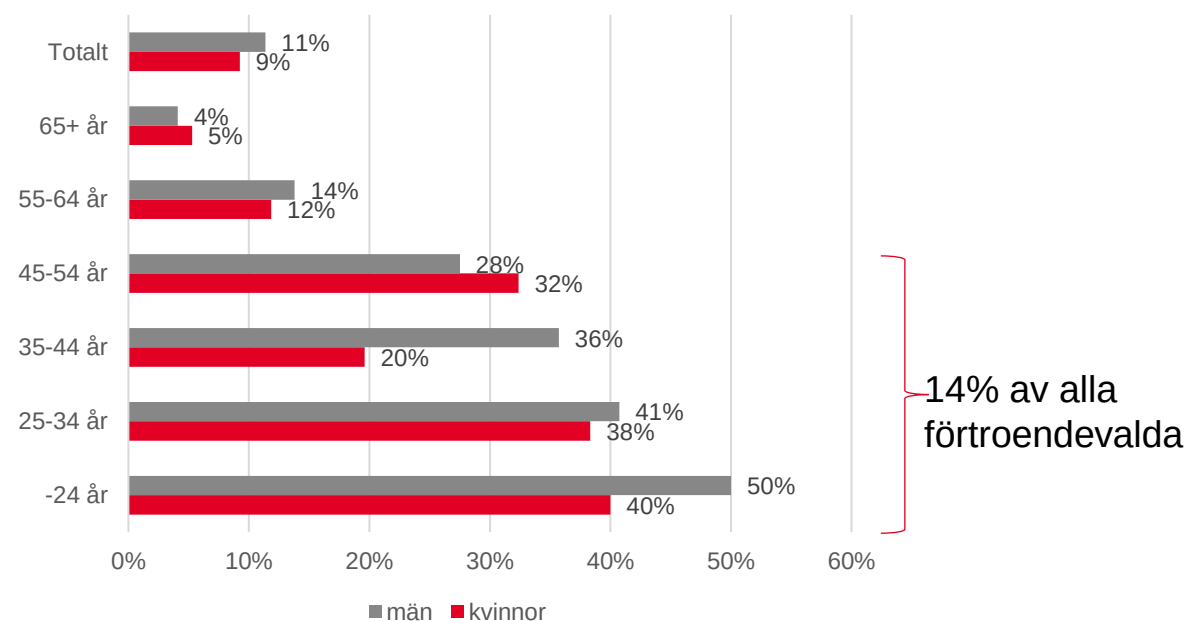
Baserat på totalt 2 556 förtroendevalda, data från SCB i juni 2024.
Utländsk bakgrund är utrikes födda och inrikes födda som har två utrikes födda föräldrar.

Utländsk bakgrund förtroendevalda

Utländsk bakgrund åldersgrupper



Utländsk bakgrund kön per åldersgrupp



14% av alla
förtroendevalda

Baserat på totalt 2 556 förtroendevalda, data från SCB i juni 2024.
Utländsk bakgrund är utrikes födda och inrikes födda som har två utrikes födda föräldrar.

Förtroendevalda och medlemmar

82% kvinnor
9% män

10% har utländsk bakgrund (30% riket)
3% har utomeuropeisk bakgrund (14% riket)

Ålder	
-24 år	2%
25-34 år	3%
35-44 år	3%
45-54 år	6%
55-64 år	11%
65+ år	75%

Baserat på totalt 2 556 förtroendevalda i rapport från SCB i juni 2024, siffror gällande riket från 2023.
Utländsk bakgrund är utrikes födda och inrikes födda som har två utrikes födda föräldrar.



71% kvinnor
29% män

13% har utländsk bakgrund (30% riket)
6% har utomeuropeisk bakgrund (14% riket)

Ålder	
-24 år	6%
25-34 år	6%
35-44 år	6%
45-54 år	8%
55-64 år	12%
65+ år	62%

Baserat på totalt 88 321 medlemmar i rapport från SCB i juni 2024, siffror gällande riket från 2023.
Utländsk bakgrund är utrikes födda och inrikes födda som har två utrikes födda föräldrar.

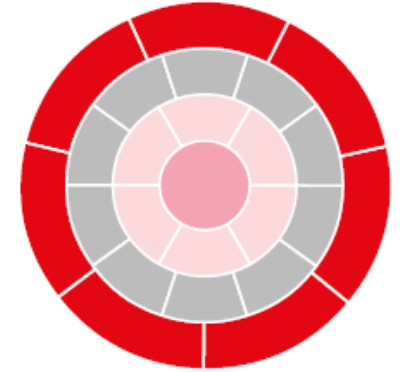
Resultat av workshop Rödakorsdialogen 5 grupper

Frågeställningar

- Vilka utmaningar och hinder ser vi med att göra de förflyttningar som behövs?
- Möjliga lösningar och goda exempel?
- Hur kan ni som förtroendevalda aktivt stötta i förflyttningen?



Utmaningar och hinder



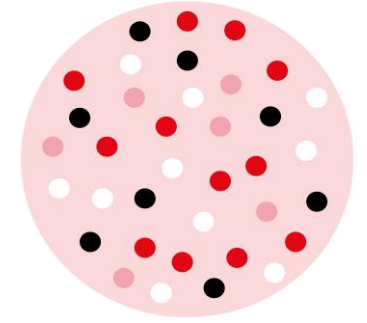
- "Så har det alltid varit" – fastnat i traditioner
 - Vi är för lika – vi som styr idag
 - Rädslor och bekvämlighet
 - Okunskap och fördomar
-
- Vi är ej närvarande i socioek eftersatta områden
 - Många engagerade har inte egen erfarenhet att arbeta
 - Kapacitet i kretsen att ta emot "nya" eller med andra perspektiv
 - Många verksamheter vi bedriver idag lockar inte "nya grupper", kvinnligt stuk
 - Föreningslivets krav
 - En får vara representativ för "mångfalden"
 - Alla har inte ekonomiska förutsättningar att delta eller tiden

Lösningar

- Ge mandat och makt, bygga underifrån där engagemanget finns – vad vill du bidra med?
- Nya verksamheter kommer leda till fler engagerade med mångfald
- Lita på människor
- Se alla som resurser, erbjuda engagemang för de som söker hjälpsökande
- Hjälpa till med föreningskunskap genom utbildning och mentorprogram, fadderskap
- Tydlig och lockande introduktion – ”smöra lite extra”
- Paketering av verksamheter, t ex stickgrupp kan diskutera miljöfrågan
- Ta in minst två av mångfald, ”aldrig ensam garanti” – blir snöbollseffekt
- Mångfaldsambassadörer
- Självvrannsakan – hur inkluderande är vi och hur representativa är vi?
- Öka kunskap, utbilda och nätverka
- Vara förebilder ”rolemodels”
- Leva och kravställa våra grundprinciper och värderingar
- Medlemsvård – söka bland och engagera medlemmar
- Våga ifrågasätta befintliga strukturer
- Fadderskap/mentorskap för nya
- Föra samtal med nya grupper vi vill värva
- Möjliggöra snabba beslut för att behålla engagemang när någon vill testa, ex bidrag
- Synlighet i olika kanaler och områden
- Våga fråga nya grupper, fokusera på vad de brinner för
- Fokusera på mångfaldsfrågor och inkludering i kretsarna arbete



Goda exempel



- Rednet – lägg goda exempel där.
- Nyblivna pensionärer från IT sektorn blir IT-volonärer
- Kombinera fotbollsklubb och läxhjälp i samarbete med andra föreningar
- Visa upp oss på arenor där vi inte finns, ex mässa med kommunen för att attrahera nya
- Praoelever och APL
- Samarbete med kommuner kring sommarjobb
- Kombinera prao med självstudier – intressanta e-kurser hos Röda Korset
- Krisberedskap – engagera branscher som t ex brandmän
- Mångfaldsveckan i Arvidsjaur – potential för vidare utveckling
- Öppna social verksamheter för grupper med olika perspektiv
- Samararbete med andra organisationer, föreningar och företag

Hur kan vi som förtroendevalda stötta

- Hjälpa, utmana och peppa kretsarna att släppa kontrollen och dela makt
- Utbilda, peppa och prata med valberedningen
- Jobba med den interna kulturen – börja hemma där du står
- Rannsaka oss själva kring vilka röster som hörs i beslutsfattandet
- Säga ifrån och ta de obehagliga samtalen
- Rotation, vi sitter för länge på samma funktion
- Stötta innovation och initiativ för verksamheter som kan locka nya
- Ta oss ut på ställen vi inte finns – fiska i nya vatten
- Kravställa vad som är en välfungerande förening
- Främja samverkan med RKUF
- Mål att bli kända för att vara den "bästa organisationen" att vara ny hos
- Bli mer ett vi – inte "hur trivs du hos oss", du är vi nu!