

INKLUDDERA OCH AGERA

Arbetshäfte

Att arbeta med mångfald och inkludering





INTRODUKTION

Syftet med detta arbetshäfte är att du/ni ska bli bättre på att arbeta med mångfald i er krets genom att reflektera och problematisera utifrån de olika områden som handledningen tar upp. Arbetet kan ske på egen hand men bäst sker det om det genomförs i grupp.

Försök att inte skynda dig igenom frågorna, låt de ta tid. Det handlar inte om att bli klar först, ha gärna uppförandekoden till hands, ibland finns det fler svar än ett och det kan behövas tid för eftertanke och reflektion. Börja gärna med att utgå ifrån de områden som är relevanta i din krets.

Lycka till!





Mångfaldsarbetet i kretsen

Att diskutera och reflektera över

- Vad betyder begreppet mångfald för mig/oss?
- Hur ser mångfalden (kön, ålder, erfarenhet, etnisk bakgrund) ut i vår krets?
- På vilka sätt är vi lika i kretsen?
- På vilka sätt är vi olika i kretsen?
- När finns det mångfald i en kretsstyrelse?
- Vilka kompetenser och egenskaper värderas högt i vår krets?
- Var går gränsen mellan att uppskatta varandras olikheter och att skapa utanförskap på grund av en förväntan på olikhet?

Jämställdhet

Diskutera och reflektera över

- Hur ser kretsen ut när det gäller kvinnor och mäns deltagande och möjligheter i kretsens arbete och verksamheter?
- Hur är könsfördelningen inom kretsen och varför ser den ut som den gör?
- Ses arbetet inom Svenska Röda Korset som antingen manligt eller kvinnligt, varför?
- Hur kan vi arbeta för att stärka jämställdheten mellan könen inom kretsen?
- Finns det fördelar med en jämnare fördelning mellan könen i kretsen?
Om ja, vilka, om nej varför inte?

Att fundera över

Vem har makt? De flesta föreningar använder sig av demokratiska beslutsprocesser ändå finns det alltid personer som har mer makt än andra. Vem har makten över dagordningen? Vem har makten över ordet?

Bemötande och stereotyper



Att reflektera och diskutera över

- Vad slår dig när du tänker på dina sociala roller?
- Hur tänker du att en typisk rödakorsare ser ut och betar sig? Hur påverkar det ditt sätt att bemöta de som ligger utanför denna norm?
- Hur tror jag bilden av Svenska Röda Korset ser ut i mitt lokalsamhälle?
- Exkluderar jag personer/grupper genom mitt beteende?
- Vilken typ av människor närmar jag mig helst?

Att fundera över

Vem är den självklara medlemmen – oftast talas det om att alla är välkomna i kretsen, men i varje sammanslutning finns det ofta en självklar medlem, någon vars plats aldrig ifrågasätts. Vem är normen i din krets?

Att fundera på!

Tänk över vilken jargong och språkbruk ni använder.

Målgruppsinvolvering

Hur kan vi i vår krets nå ut till människor i lokalsamhället och engagera nya frivilliga?

Läs och tänk efter först enskilt och kryssa JA eller NEJ, diskutera därefter nedanstående exempel gemensamt.

- | | JA | NEJ |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ Agerar vi på nya arenor (till exempel skolor, föreningar, företag) för att välkomna och bjuda in en större mångfald? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Bjuder vi in deltagare i verksamheter att bli nya frivilliga? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Frågar vi besökare på mötesplatsen om de vill bli rödakorsare? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Engagerar vi nya frivilliga när till exempel ett asylboende öppnar eller en kris drabbar lokalsamhället? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Är det lätt att hitta Röda Korset lokalt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Har vi en uppdaterad kommunhemsida? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Har vi en mötesplats i kommunen som är öppen och välkomnande för alla? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Syns vi i sociala medier? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Använder vi Röda Korsets rekryteringsdatabas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Är vi "öppna" för att ta emot nya intresserade som kanske är "annorlunda" än oss? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Har vi i kretsen en fungerande och aktiv valberedning? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ Annat? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Att fundera på!

Ökar medlemsantalet – många kretsar talar om hur svårt det är att rekrytera nya frivilliga och att människor med andra bakgrunder inte vill engagera sig. Men handlar det om bristande intresse eller att alla inte känner sig välkomna? Hur arbetar vi aktivt för att locka nya frivilliga? Vem representerar kretsen utåt? Var söker vi nya frivilliga?

Testa din attityd



Nu har du förhoppningsvis lite mer kunskaper kring mångfald och inkludering än vad du hade när du först började läsa detta material. Samtidigt är det viktigt att jag vågar ifrågasätta fördomar och värderingar, positiva som negativa. Syftet med den här övningen är att ha den som en utgångspunkt för ett samtal kring hur min bakgrund (erfarenhet, ålder, kön) påverkar hur jag ser på andra.

Vad är just min första tanke och om detta skulle ske i ett rödakorssammanhang.

Du ska för första gången träffa en kvinna som ni har blivit tipsade om som skulle passa in i kretsstyrelsen. När du öppnar dörren möter du en kvinna som bär hijab (muslimsk slöja).

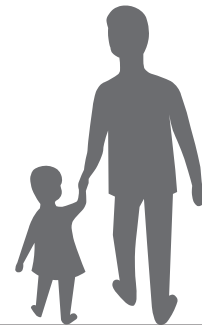
Vilken är din första tanke?

- Kan man verkligen ha någon med slöja i styrelsen?
 - Bra med lite mer mångfald i styrelsen
 - Vilken framåt invandrarkvinna!
 - Eget alternativ
-
-

Du får höra att den nyutträdde ledamoten i kretsstyrelsen som är en man i 30-årsåldern, har ett barn på två år.

Vilken är din första tanke?

- Kommer han att ha tid med oss, man vet aldrig med småbarnsföräldrar?
 - 30 år, vad vet han då om livet?
 - Kul med småbarnsföräldrar, hoppas han kan tillföra mycket?
 - Eget alternativ.
-
-



En ny verksamhetschef har anställts i din krets. Han talar svenska med tydlig brytning.

Vilken är din första tanke när du får höra om nyanställningen?

- Hur ska folk kunna förstå vad han säger?
 - Bra att vi får medarbetare som kan fler språk än svenska.
 - Undrar om han klarar av att skriva på korrekt svenska?
 - Eget alternativ.
-
-

Den nya kvinnan i styrelsen kommer till styrelsemötet med vad du uppfattar som utmanande klädsel (till exempel kort kjol eller djup uringning). En annan styrelseledamot vänder sig till henne och kommenterar hennes klädsel på ett nedsättande sätt.

Vad gör du?

- Ingenting. Hon får ju faktiskt skylla sig själv som går klädd sådär.
 - Säger till ledamoten som fällt kommentaren på skarpen att det inte är ett okej beteende inom Röda Korset.
 - Går fram till den nya ledamoten och försöker skämta bort situationen.
 - Eget alternativ.
-
-

En mörkhyad man kommer in till mötesplatsen för att få veta hur man kan bli frivillig. Mannen går fram till kassan, personen i kassan tittar upp och innan mannen hinner fråga säger denne att ”vi delar inte ut pengar”. Som ledamot i styrelsen och kollega till personen bakom kassan ser du detta.

Vad är din första tanke?

- Det är lätt hänt att det blir lite fel ibland. Jag tänkte precis samma sak när jag såg honom.
- Det där var inte ok. Jag måste prata med min kollega.
- Oj, hoppsan! Vi kanske behöver prata mer om människosyn och bemötande vid nästa styrelsemöte.
- Eget alternativ.



Grundprinciperna

Att diskutera och reflektera över

- Hur lever vi grundprinciperna i vår krets?
- Står alla i vår styrelse bakom våra grundprinciper?
- Har alla tagit del av uppförandekoden?
- Hur utgår vi ifrån grundprinciperna i vår verksamhet?
- Vad gör vi när någon inte följer våra grundprinciper?
- Hur introduceras nya i kretsen till grundprinciperna?

Mångfalden i praktiken

Att arbeta och tänka inkluderande är ibland lättare sagt än gjort, för alla situationer finns det inte alltid facit. Ibland kan det saknas verktyg eller perspektiv för att hantera en viss situation på rätt sätt. Nedan följer några exempel att diskutera kring hämtade ifrån vår egen verklighet. Några av exemplen är kopplade till berörd grundprincip. Försök gärna koppla resterande exempel till rätt grundprincip.

Inkludering

På ett möte i kretsen är det dags för fika. Blir det något gott? Det blir ”kaffe och hemgjorda negerbollar”.

Fråga: Ska du reagera, om så varför?

Kommentar

Att använda ett nid ord för chokladbollar är nedsättande och ett förlegat sätt att uttrycka sig på. Dags att ändra språkbruk!

Grundprincip

Vi agerar med stöd av principen om humanitet och vår idé att lindra och förhindra mänskligt lidande och skapa respekt för människovärdet.

Inkludering

Kretsarna diskuterar mångfald på ett samverkansrådsmöte. Vikten av att vara öppna för mångfald understryks – inte minst när det gäller styrelseledamöter. När diskussionen är avslutad reser sig en ordförande upp och säger ”oavsett, jag vill inte ha några svartingar i min krets”. Det blir tyst i lokalen.

Fråga: Hur reagerar du? Vad gör du?

Kommentar

Var tydlig med att detta inte är en okej kommentar i Röda Korset. Att agera på detta sätt är inte förenligt med Röda Korsets grundprinciper. Därför behöver diskussionen ständigt hållas levande i olika rödakorssammanhang för att denna situation aldrig ska uppstå.

Grundprincip?

Arbete med utsatta

Flera av er är engagerade i ett asylboende på orten. Du och några till från Röda Korset engagerar er på olika sätt i flyktingarnas situation. En kväll när du kommer hem och tittar igenom dagens post finner du ett handskrivet brev där det står: ”Vi vet var du bor, upphör med ditt svenskfientliga stöd”.

Fråga: Vad gör du?

Kommentar

Detta är ett direkt hot mot dig på grund av ditt frivilligengagemang. Det kan upplevas väldigt obehagligt att råka ut för en sådan situation och det är av yttersta vikt att reagera. Kontakta din frivilligledare/styrelse och berätta vad som hänt. Polisanmälan bör göras eftersom detta är ett uttalat hot mot dig personligen. Genom att skicka ett mail till incident@redcross.se får organisationen en möjlighet att hjälpa dig/er i den uppkomna situationen och säkerställa att du/ni får det stöd som behövs. Röda Korset har en Tjänsteman i Beredskap (TiB) som är jour dygnet runt, året runt och är ett journummer vid svåra kriser/händelser. Är det akut kan TiB nås på telefon 08-452 46 50.

Grundprincip?

Värderingar och grundprinciperna

På den lokala mötesplatsen finns det en frivillig som visar sig tillhöra en organisation vars ideologi står i motsats till Röda Korsets grundprinciper. Den frivillige gör en utmärkt insats och är mycket uppskattad av omgivningen. Hen har aldrig torgfört sina åsikter och ingen har någonting i övrigt att anmärka på medarbetaren. Att det överhuvudtaget kom till kretsstyrelsens kännedom om att hen var aktiv i organisationen var en ren slump, då någon hade uppmärksammat att hen fanns med på en bild i tidningen från ett möte. Sekreteraren anser att den frivillige inte bör få vara med i verksamheten på mötesplatsen eftersom det kan skada Röda Korsets anseende. Sekreteraren ifrågasätter även om den frivillige har rätt att vara medlem i Röda Korset.

Fråga: Hur hade detta kunnat undvikas?

Kommentar

Det viktigt att vara tydlig med vad Röda Korset står för redan vid rekrytering och introduktion. En ständigt återkommande diskussion kring våra värderingar och hur vi omsätter dessa i praktiken är nödvändig.

Grundprincip?

Diskriminering och inkludering

En kvinna med slöja vill vara frivillig på Röda Korsets mötesplats. Hon får inte uppdraget eftersom det anses att slöjan kan vara ett hinder i arbetet och att den kan skrämra bort kunder.

Fråga: Blir kvinnan utsatt för diskriminering?

Kommentar

Kvinnan blir utsatt för diskriminering. Detta eftersom hon inte får uppdraget på grund av att hon bär slöja.

Grundprincip

Opartiskhet säger att Röda Korset diskriminerar ingen oavsett religion, politisk övertygelse, kön eller etnisk tillhörighet.

SLUTSATS

Det är nu det riktiga arbetet börjar, tanken med detta material har varit att skapa nya perspektiv och öka medvetandet kring frågor om mångfald och inkludering.

Kanske har ni fått nya ingångar till kretsens arbete och ökade kunskaper.

Svenska Röda Korset kommer att behövas i många år till, tillsammans gör vi detta arbete möjligt.

Lite goda råd på vägen...

Alla inom kretsen bör vara införstådda med uppförandekoden.

Våga vara självkritiska, all förändring börjar med oss själva.

Kom ihåg att Svenska Röda Korset har en nolltolerans vad gäller rasism, diskriminering och annan intolerans. Det samma gäller alla former av trakasserier och sexuella trakasserier.

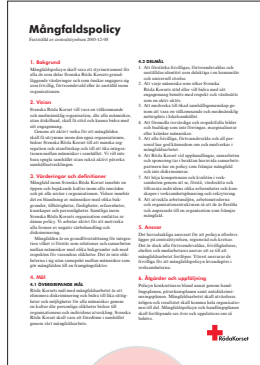
Skapa gärna en handlingsplan för mångfald, börja med att sätta upp enkla och mätbara mål exempelvis om 5 år ska x% vara kvinnor/män, x% annan etnisk eller kulturell bakgrund.

Misslyckande är enbart när man väljer att inte göra något alls, allt annat är möjligheter till förändring.

Vidare läsning...



<https://rednet.redcross.se/var-forening/Styrdokument/Policy/Uppforandekod/>



https://rednet.redcross.se/Documents/Mångfaldspolicy_170502.pdf



https://rednet.redcross.se/Documents/Genuspolicy_170502.pdf



https://rednet.redcross.se/Documents/Position%20gällande%20rasism_170502.pdf



<https://rednet.redcross.se/Documents/Verksamheter/Mångfald%20och%20delaktighet/Checklista%20genus%20och%20mångfald%20-%20Testversion8.pdf>



https://rednet.redcross.se/Documents/Var_forening/Kretsen_en_ideell_forening/Sakerhetsguide_var%20forsiktig_v5.pdf