

INKLUDDERA OCH AGERA

Handledning

Att arbeta med mångfald och inkludering



Vi vill vara en organisation som speglar
samhället som det ser ut på de platser där vi
finns. Detta gör oss trovärdiga och relevanta.
Det för oss närmare och ger oss kunskap att
bättre svara på olika sorters utsatthet.

Ur strategisk inriktning

Tänk på att målgruppen för Röda Korsets
stöd idag kan vara morgondagens frivilliga.

Hej rödakorsare,

Du håller nu i din hand ett material kring mångfald och inkludering. Det är ett handledningsmaterial med tillhörande arbetshäfte. Ett material som du tillsammans med dina kollegor i kretsen kan arbeta utifrån. Vad Svenska Röda Korset måste göra är att tydliggöra de problem som gör att inte alla, oavsett etnisk tillhörighet, kulturell tillhörighet, kön, ålder har samma rätt och möjligheter till att engagera sig inom organisationen. Synliggöra problem när det gäller att medlemmar med annan etnisk bakgrund, kön, ålder är underrepresenterade bland de förtroendevalda. Få fler medlemmar med olika etniska bakgrunder att bli aktiva i kretsarna och att på sikt få en bättre fördelning mellan könen. Att på sikt sänka medelåldern bland förtroendevalda och se till att Svenska Röda Korsets arbete med mångfald fortsätter utvecklas utifrån organisationens grundprinciper.

Mångfald

Det finns olika sätt att se på mångfald. Mångfald kan innebära allt ifrån kön till etnicitet, det inkluderar faktorer som ålder, religion, funktionsvariation och sexualitet. Mångfald kan även ses som att människor är olika utifrån deras egna olika personligheter, värderingar, bakgrunder och kompetenser. Ett aktivt mångfaldsarbete handlar om att värdesätta de olika erfarenheter vi får utifrån att vi alla är olika och ser olika ut.

Mångfald är inte något en person tillför. Mångfald är det vi alla är tillsammans.

Mångfald inom Svenska Röda Korset innebär en kultur av inkluderande och ömsesidigt lärande av varandras olikheter. För Svenska Röda Korset handlar mångfald även om trovärdighet, att vi lever rörelsens värderingar och grundprinciper. Kvalitén i arbetet vi utför och det bemötande människor får när de oavsett anledning kommer i kontakt med Svenska Röda Korset. Viktigt att Svenska Röda Korset är en organisation som tar tillvara på olikheter. Att rörelsen speglar det samhället organisationen verkar i på alla plan ifrån förtroendevalda till frivilliga och anställda.

Mångfalden inom Svenska Röda Korset är något vi hela tiden måste bejaka, en ständig process organisationen hela tiden bör reflektera kring. Materialet du nu håller i din hand kan användas som ett underlag eller ett verktyg för att lyfta mångfaldsarbetet i din krets.

Svenska Röda Korsets syfte är att:

- öka den etniska mångfalden och integrationen inom organisationen.
- medlemmarnas etniska, kulturella sammansättning avspeglas proportionellt bland de förtroendevalda i Svenska Röda Korset i de miljöer där vi verkar.
- få mer informerade förtroendevalda i Svenska Röda Korset när det gäller etnisk, kulturell och åldersmässig mångfald.



Mångfaldsarbetet i kretsen

Svenska Röda Korset på krets nivå utgörs allt oftast av en organisation där de flesta frivilliga delar samma etnicitet, ålder, kulturell bakgrund och syn på hur det lokala arbetet bör bedrivas. Då utmaningarna i samhället ständigt inte bara ökar utan även blir mer komplexa är det samma utveckling Svenska Röda Korset måste följa. Det är viktigt att vi är många för att kunna påverka, göra en större skillnad. Det är också

viktigt med en blandad förtroendemannakår så att så många människor som möjligt kan identifiera sig med Röda Korset. För att möta framtiden och framtidens behov behöver vi bli fler medlemmar genom att hitta former och verktyg för att attrahera nya förtroendevalda. Att medlemskåren och specifikt de förtroendevalda bättre speglar samhället vi verkar i sett till ålder, kön, etnicitet och kulturell bakgrund.

Bland samtliga förtroendevalda på krets nivå är snittåldern 68 år. För kvinnor är snittåldern 68 år och för män 67 år. Den yngsta kvinnan är 22 år och den äldsta är 95 år. Den yngsta mannen är 22 år och den äldsta mannen är 90 år.

Röda Korsets medlemskår på 132 676 medlemmar består av 72 % kvinnor och 28 % män (210 okänt/annat kön).

Jämställdhet

Jämställdhet inom Svenska Röda Korset står för jämlikhet mellan könen. De två vanligaste sätten att förstå och arbeta för jämställdhet är dels den biologiska utgångspunkten där kvinnor och män betraktas som olika och varandras motsatser men båda könen kvaliteter skall behandlas lika. Det andra sättet är vad vi kallar genus som handlar om att könet är en social konstruktion som är i ständig förändring.

Att vad som kan anses vara manligt eller kvinnligt egentligen är socialt skapade konstruktioner som inte behöver ha något att göra med det biologiska könet. Sociala konstruktioner som vanligtvis värdesätter det manliga över det kvinnliga. För att upprätthålla rödakors- och rödahalvmånereörelsens humanitära mandat – att förhindra mänskligt lidande utan diskriminering så är det av yttersta vikt att Svenska Röda Korsets verksamheter gynnar kvinnor och män rättvist. I enlighet med deras olika behov och genom deltagande

och genom lika representation inom föreningens alla delar. För Svenska Röda Korset innebär jämställdhet att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställa att det inte förekommer någon könsdiskriminering vid fördelning av resurser, förmåner eller vad gäller tillgänglighet till olika verksamheter. För att uppnå jämställdhet använder Svenska Röda Korset ett genus perspektiv, vilket hjälper oss att analysera och förstå en situation utifrån kvinnors och mäns olika villkor, behov och perspektiv. Vad som anses kvinnligt respektive manligt har olika betydelser beroende på var vi är och när. Det är också i ständig förändring. Genom att ifrågasätta vad som egentligen är manligt respektive kvinnligt kan vi bättre förstå vårt eget förhållningssätt till det biologiska könet och den sociala konstruktionen av det.

Gruppen förtroendevalda utgörs idag av 6 268 personer där 5 233 är kvinnor och 1 007 är män.

Bland förtroendevalda på krets nivå är snittåldern 68.

Av förtroendevalda är

- ordförande, 76 % kvinnor (576 st) och 24 % män (183 st)
(Total 759 ordföranden i landet)
- sekreterare, 92 % kvinnor (637 st) och 8 % män (53 st)
(Total 690 sekreterare i landet)
- kassörer, 78 % kvinnor (609 st) och 22 % män (170 st)
(Total 779 kassörer i landet)



Bemötande och stereotyper

Även om Svenska Röda Korset ska vara en öppen och inkluderande organisation är det inte alltid det ser så ut. Ibland är det tydligt att vissa är mer representerade än andra i våra led och en del inte representerade alls. En norm som inkluderar allt ifrån ålder och kön till etnicitet. Bakomliggande faktorer bakom denna norm kan vara allt ifrån vårt eget bemötande till bilden av Svenska Röda Korset som direkt eller indirekt förmedlas. Finns det till exempel en norm för vad vi gör för att förstärka eller förminska denna och var ligger makten till förändring?

Bemöter vi människor olika som på ett eller annat sätt kommer i kontakt med Svenska Röda Korset? Kan en viss typ

av bemötande göra att alla individer inte känner sig välkomna eller känner att de inte passar in i rörelsen? Existerar en viss typ av stereotyp kring hur Svenska Röda Korset är eller uppfattas? En ökad förståelse för en förutfattad mening eller felaktig bild av organisationen gör det lättare att antingen bredda stereotypen eller motverka den felaktiga bilden.

Alla som kommer i kontakt med Svenska Röda Korset ska vara trygga i att bemötandet är fritt från förutfattade meningar, intolerans eller diskriminering. Svenska Röda Korset är en välkomnande och mänsklig organisation, där alla människor, utan åtskillnad, ska få stöd och kunna bidra med sitt engagemang.

En organisation eller rörelse bedöms oftast utifrån dess företrädare. För många personer är det de första intrycket som består.

Normer styr hur vi är mot varandra, det är som en uppsättning överenskommelser som vi skapat tillsammans mer eller mindre medvetet.

Målgruppsinvolvering

Hur blir vi fler rödakorsare som gör verksamhet? Hur speglar vi kretsen i vår kommun? Svenska Röda Korset vill vara en organisation som speglar samhället som det ser ut på de platser där vi finns. Det ger oss kunskap, gör oss relevanta och trovärdiga, ökar vår förmåga att möta olika sorters utsatthet. Det ger oss också möjlighet att bli fler rödakorsare med olika erfarenheter som kan göra mer.

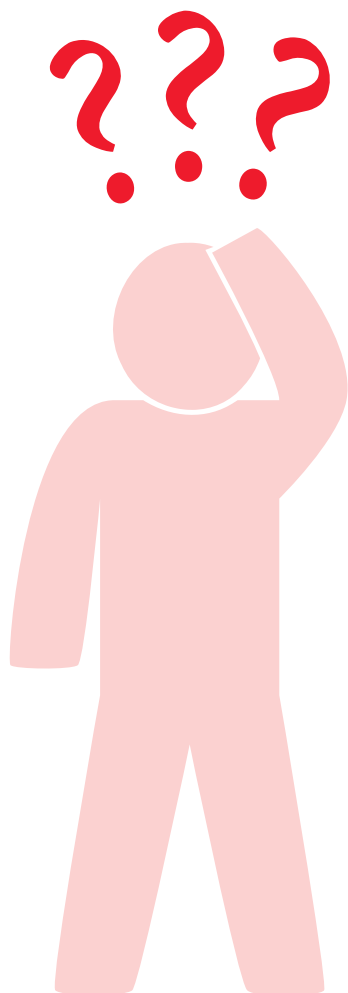
Genom att spegla samhället så som det ser ut där vi är verksamma påverkar rörelsen även samhällsutvecklingen positivt. En aktiv målgruppsinvolvering i ett samhälle i förändring leder till att våra verksamheter förändras och anpassas för att fortsätta vara relevanta och meningsfulla.

... stimulera människor att medverka i föreningens arbete utan diskriminering av något slag, som etnisk eller social bakgrund, kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, språk eller politisk uppfattning...

Ur stadgarna

Social hållbarhet

Ett socialt hållbart samhälle är motståndskraftigt, men samtidigt förändringsbenäget. I ett socialt hållbart samhälle lever människor ett gott liv med god hälsa, utan orättvisa skillnader. Samhället kännetecknas av hög respekt och tolerans där människors lika värde står i centrum. Detta kräver att människor känner tillit och förtroende och till varandra samt är delaktiga i samhällsutvecklingen. Svenska Röda Korset är en organisation som verkar för social hållbarhet lokalt, nationellt och internationellt. En inkluderande organisation baserad på mångfald, jämställdhet och samverkan.



Vi reder ut begreppen

Ibland kan det vara svårt att hålla reda på alla begrepp och uttryck som finns för att underlätta ert mångfaldsarbete i kretsen. Genom en ökad förståelse för de olika begreppen och uttrycken blir det lättare att sätta fingret på vilka utmaningar man i kretsen står inför samt vilka kunskaper som redan finns.

Mångfald

Mångfald handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter skapas av vilket kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder vi har samt olika förhållanden däremellan. Men också bland annat av vilken utbildning vi har, familjeförhållanden, socioekonomisk bakgrund, våra värderingar, intressen, erfarenheter. I begreppet mångfald ingår tanken att vi alla är unika och att vi kan komplettera och berika varandra med olika

perspektiv och kunskaper som gagnar helheten.

Likabehandling

Ordet likabehandling kan användas för att beskriva arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Likabehandling betyder inte att alla alltid ska behandlas lika. På grund av bland annat diskriminering och andra ojämlika strukturer har vi olika förutsättningar när vi interagerar i samhället. Därför behöver vi ibland behandla olika för att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

Integration

Med integration menas den process som människor från andra kulturer genomgår för att anpassa sig till majoritetssamhället till exempel, när en människa kommer från ett annat land till Sverige. I motsats till assimilation, där minoriteter helt överger sin gamla kultur, sina traditioner

och sitt språk, handlar integration om att få en plats i samhället och samtidigt kunna behålla sin kulturella identitet. För att integration ska fungera krävs att även majoritetsbefolkningen anpassar sig till minoriteterna, t.ex. genom att tillåta andra religioner, traditioner och seder.

Inkludering

Alla människors rätt till delaktighet på likvärdiga villkor. Att arbeta med inkludering inom en organisation handlar om att förändra exkluderande kulturer genom att medvetandegöra normer och hur det påverkar vårt beteende.

Jämlikhet

Jämlikhet utgår ifrån alla människors lika värde. Att alla människor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.

Jämställdhet

Jämlikhet mellan kvinnor och män, det vill säga att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet.

Diskriminering

Diskriminering innebär förenklat att en grupp eller en individ särbehandlas eller missgynnas och att missgynnandet har samband med grunderna för diskriminering i diskrimineringslagen, det vill säga kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Normer

En norm brukar beteckna det ”normala”, ofta uttalat godtagbara beteendet (oskrivna regler och förväntningar) som gäller inom en grupp, i en viss situation eller i samhället i stort. Det som faller inom normen ses ofta som normalt och önskvärt medan det som faller utanför normen anses avvikande, konstigt eller till och med förkastligt. Normer är ofta kopplade till maktstrukturer i samhället där de som tillhör normen gynnas genom ökade möjligheter och förutsättningar att sätta agendan och forma samhället och sina egna liv.

Intersektionalitet – Normsamverkan

Begreppet intersektionalitet används för att visa hur normer samverkar och förstärker eller försvagar varandra. En människa har inte bara ett kön utan också en ålder, en etnicitet, en funktionsvariation, en sexualitet och så vidare. Kring de olika kategorierna finns normer som påverkar ens möjligheter och handlingsutrymme i olika sammanhang. I situationer spelar alltså olika normer olika roll, för samma person. En heterosexuell man som är född utanför Sverige har kanske andra erfarenheter av exempelvis diskriminering än en homosexuell man som är född i Sverige.

Genus

Genus är det socialt och kulturellt konstruerade könet, som baserar sig på föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt. Vad som är betraktas som kvinnligt och manligt skiljer sig både inom och mellan kulturer och förändras under tidens gång.

Kön

Begreppet kön kan delas in i fyra olika delar:

Biologiskt kön: Bestäms utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer. Biologiskt kön fastställs efter hur den fysiska kroppen ser ut.

Juridisk kön: Det kön som står registrerat i folkbokföringen, pass eller legitimation.

Ens juridiska kön syns också i den näst sista siffran i svenska personnummer. I Sverige finns bara två juridiska kön: man eller kvinna. Alla som föds tilldelas ett

juridiskt kön baserat på ens biologiska kön.

Könsidentitet/mentalt kön: Det kön en person känner sig som, alltså det kön som en själv upplever sig tillhöra. Bara personen själv kan avgöra detta och var och en har rätt att bestämma vilken könsidentitet en identifierar sig som. Exempel på könsidentiteter är kvinna, ickebinär, man, queer, med flera.

Könsuttryck: Hur en person uttrycker sitt kön. Det görs till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyr, smink, socialt beteende och röst.

Sexualitet

Ett begrepp som ofta används för att klassa människor utifrån vem de blir kär i och/eller attraherade av. I svensk lagstiftning används begreppet ”sexuell läggning” och innefattar hetro-, homo- och bisexualitet. En person kan definiera sin egen sexuella läggning som något annat, exempelvis som asexuell.

Religion eller annan trosuppfattning

Begreppet annan trosuppfattning innebär något annat än religion men är begränsat till en åskådning som har sin grund i, eller samband med, en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Funktionshinder

Funktionshinder är den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Exempel på begränsningar är svårigheter att klara

sig själv i det dagliga livet och bristande delaktighet i arbetslivet, i sociala relationer, i fritids- och kulturaktiviteter, i utbildning och i demokratiska processer. Det handlar om bristande tillgänglighet i omgivningen, inte funktionsnedsättningen i sig. Funktionshinder bör inte användas om personer (som i funktionshindrad) utan i stället om de begränsningar i omgivningen som uppstår till följd av samhällets brist på anpassningar av miljön till människors olika funktionsförmågor. En möjlighet är till exempel att tala om ”funktionshindrande” miljöer eller processer. Då sätter man frågan om varför miljön saknar tillgänglighet i fokus istället för funktionsnedsättningen. Begreppet funktionshinder ersattes med funktionsnedsättning i diskrimineringslagen.

Funktionsnedsättning

Begreppet funktionsnedsättning beskriver en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Funktionsnedsättningen kan vara av bestående eller övergående natur och uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Funktionsnedsättningar kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera. I diskrimineringslagen används begreppet funktionsnedsättning. Funktionsvariation kan även användas och kan upplevas som mera neutralt, då det betonar att alla människor fungerar på olika sätt utan värdering kring vad som är bättre eller sämre.

Tillgänglighet

För att personer med olika funktionsvariationer ska kunna delta på lika villkor i samhället och arbetslivet är det viktigt att dessa görs tillgängligt. Det innebär att bland annat information, lokaler och verksamheter anpassas så att alla kan ta del av dem, oavsett funktionsvariation.

Röda Korsets sju grundprinciper – vår kompass i vardagen

Som organisation ställs vi dagligen inför vägval och frågor som kräver eftertanke men också förmåga att fatta väl avvägda beslut. Grundprinciperna är vårt främsta verktyg och vår kompass. Utifrån grundprinciperna sätter vi våra mål och prioriteringar. De ger vägledning för hur vi arbetar, hur vi förhåller oss i olika frågor samt hur vi organiserar arbetet.

Samtliga rödakors- och rödahalvmåneföreningar arbetar efter sju gemensamma grundprinciper.

Dessa är:



Humanitet

Allt Röda Korset gör syftar till att förhindra och lindra mänskligt lidande. Vårt mål är att skydda människors liv och hälsa, skapa respekt för människovärdet och verka för fred.

Opartiskhet

Röda Korset diskriminerar ingen oavsett religion, politisk övertygelse, kön eller etnisk tillhörighet. Den som behöver hjälp ska få det och den som har störst behov av hjälp ska prioriteras.

Neutralitet

Röda Korset väljer aldrig sida i konflikter men tar alltid ställning för den enskilda människan som drabbas.

Självständighet

Röda Korset kan samarbeta med regeringar, myndigheter och andra aktörer då det gynnar människor i utsatta situationer. Samarbetet får dock inte innebära att vi ger upp vår självständighet och integritet.

Frivillighet

Röda Korset är en katastroforganisation som bygger på frivillighet och som inte drivs av egen vinning. Att engagera sig i Röda Korset är frivilligt – att ta emot hjälp från Röda Korset är också frivilligt.

Enhet

I varje land ska det finnas en enda nationell rödakors- eller rödahalvmåneförening. Den ska vara öppen för alla och omfatta hela landet.

Universalitet

Tillsammans bildar alla de nationella rödakors- och rödahalvmåneföreningarna världens största mänskliga skyddsnät.



SLUTORD


Det är ingen som hävdar att det är lätt att arbeta med mångfald, det är heller inte ett arbete som går skyndsamt. Men det är ett arbete som kan vara både spännande och utmanande och framför allt roligt om det sker på rätt sätt. Ett aktivt mångfaldstänk ska inte ses som något tvång, tvärtom är det något som enbart kan gynna organisationen då rörelsen kommer att behövas i många år till. Röda Korset behöver bli den rörelse alla både kan engagera sig i samt identifiera sig med.

Det viktigaste arbetet som görs är det arbete som sker lokalt, det är där skillnaden måste göras. Det är här beredskapen inför framtida utmaningar byggs upp. Arbetet börjar med att vi börjar att arbeta med oss själva där vi befinner oss utifrån de förutsättningar vi har.

Vi hoppas detta materialet har varit givande och kanske bidragit till både nya insikter och kunskaper. Det är med nya perspektiv arbetet för en bättre och mer human värld kan börja.

Lycka till

Föreningsenheten 2018



Värdighet & Respekt

Behandla alla med respekt och värdighet. Svenska Röda Korset har nolltolerans mot alla former av diskriminering och trakasserier. Det innebär att du som representant för Svenska Röda Korset ska behandla alla människor med respekt och inte särbehandla eller diskriminera någon enskild person eller grupp på grund av etnisk eller social bakgrund, kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, språk eller politisk uppfattning. Ingen rödakorsare får utsätta andra för sexuella trakasserier. Om du misstänker att en allvarlig överträdelse har skett av lagar, uppförandekoden eller andra regler har du möjlighet

att påtala detta genom så kallad whistleblowing. Din identitet kommer att vara konfidentiell. Du kan göra en anmälan och känna dig trygg i förvisningen att Svenska Röda Korset vill att problem ska lyftas fram och lösas. Du behöver inte frukta någon diskriminering för att du har rapporterat om överträdelser eller misstänkta överträdelser.

Misstankar av detta slag, som du inte vill rapportera till någon ordförande, kollega, frivilligledare eller chef, ska rapporteras till Claimdesk på mailadress redcross@claimdesk.pwc.se eller per brev till **Claimdesk, PricewaterhouseCoopers AB, 113 97 Stockholm**