



Foto: Daniel Heed/Svenska Röda Korset

# Svenska Röda Korsets policy mot diskriminering och för inkludering

Beslutat av styrelsen  
15 februari 2019

## INLEDNING

Denna policy ger uttryck för Svenska Röda Korsets grundläggande positioner och agerande i frågor som rör diskriminering och inkludering.

Svenska Röda Korset skall vara en välkomnande och medmänsklig organisation, som är fri från alla former av diskriminering, rasism, intolerans och andra avhumaniserade åsikter. Vi behandlar alla vi möter med respekt och värdighet utifrån grundläggande mänskliga rättigheter, organisationens grundprinciper, vår stadga och vår uppförandekod. Att vara en organisation som är fri från alla former av diskriminering, rasism, intolerans och andra avhumaniserade åsikter innebär också att vi behöver säkerställa att Svenska Röda Korset är en inkluderande organisation där alla ges möjlighet att delta på lika villkor. För att kunna bedriva arbete på ett relevant, effektivt och inkluderande sätt utan diskriminering, krävs med andra ord att verksamheterna inom Svenska Röda Korset planeras, genomförs och utvärderas med ett genus- och mångfaldsperspektiv samt att de även drivs och genomförs av personer med olika bakgrund.

Denna policy gäller för alla förtroendevalda, frivilliga, anställda, delegater, praktikanter, studerande, konsulter, arvodererade eller andra som har åtagit sig uppdrag för, eller på annat sätt representerar, Svenska Röda Korset i Sverige och/eller utomlands. I denna policy benämns dessa som rödakorsare. Policyn gäller också för de internationella samarbeten Svenska Röda Korset har med andra nationella föreningar och andra delar av rödakors- och rödahalvmånerörelsen.

Svenska Röda Korset ska säkerställa att alla parter är informerade om förekomsten av denna policy och dess konsekvenser.

## POLICYÅTAGANDEN

- Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering, rasism, intolerans och andra avhumaniserade åsikter inom vår organisation;
- Svenska Röda Korsets verksamheter bedrivs så att ingen diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, ursprung, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller annan bakgrund.
- Svenska Röda Korsets ska systematiskt integrera ett genus- och mångfaldsperspektiv i alla verksamheter där människors olika behov och förmåga synliggörs när insatser planeras, genomförs och utvärderas.
- Människor med olika kön, bakgrund, ålder och erfarenhet skall rådfrågas och inkluderas i planering, genomförande och utvärdering av Svenska Röda Korsets insatser och verksamheter.

## BAKGRUND

Utvecklingen i dagens samhälle är komplex. Det finns ett starkt stöd för öppenhet och inkludering men samtidigt ser vi också ett polariserat och hårdnande samhällsklimat där diskriminering och rasism visar sig tydligt. Därför är det viktigt att Svenska Röda Korset står upp för människors lika värde och aktivt arbetar för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och rasism.

Svenska Röda Korsets grundsyn är att alla människor oavsett nationalitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, samhällsställning, politisk åsikt, kön, könsidentitet eller uttryck, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder har lika värde och ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Vi vet att rasism och diskriminering är faktorer som kan förstärka utsatthet samt påverka en människas fysiska och psykiska hälsa negativt.

Det är viktigt att bekämpa öppen och dold rasism och diskriminering inom den egna organisationen. Uttrycken för detta kan se olika ut. Det kan handla om en ovilja att hjälpa eller fördomar om en specifik grupp, om ett politiskt engagemang i sammanhang som direkt eller indirekt motarbetar Svenska Röda Korsets uppdrag och värderingar, eller om att vi inte är välkommande och inkluderande.

## TILLÄMPNING AV POLICYN

Det övergripande ansvaret för att organisationen lever upp till policyn ligger på Svenska Röda Korsets styrelse och ledningsgrupp. Kretsstyrelserna och regionråden har ansvaret för att verksamheten på lokal nivå bedrivs i linje med policyn. Respektive verksamhetsansvarig är ansvarig för att det finns relevanta rutiner och uppföljning på plats för att säkerställa efterlevnad av policyn. Alla rödakorsare har ett personligt ansvar att själva agera i enlighet med denna policy samt uppmärksamma och agera vid fall av överträdelse mot policyn.

Alla rödakorsare måste ha kunskap om och tillämpa våra värderingar och grundprinciper så att de blir ett verktyg i vardagen. Alla rödakorsare behöver förstå vilka politiska sammanhang och åsikter som inte är kompatibla med våra grundprinciper och organisationens arbete. Svenska Röda Korset behöver ha en lokal handlingskraft när ett samhälle påverkas av till exempelvis hat eller våldsbejakande extremism och veta hur den reguljära verksamheten ska bedrivas och vilken beredskap som ska finnas hos kretsen.

Som del av grundprincipen om opartiskhet slås också fast att vi ska arbeta för att förhindra och lindra lidande på ett icke-diskriminerande sätt. Detta medför självklart att alla former av diskriminering är förbjudna, men också att våra insatser måste bygga på kunskap om de individer som insatserna är menade att rikta sig till, samt planeras och genomförs med hänsyn till människors olika förutsättningar, behov, förmåga och motståndskraft. Det är också centralt att verksamheter planeras och genomförs av personer med olika bakgrund.

Alla människor har varierande sårbarheter och utsatthet för risker, förutsättningar, behov, förmåga, motståndskraft och prioriteringar. Dessa är ofta sammanvävda och påverkas av ett flertal olika sociala bakgrundsfaktorer som t.ex. ålder, funktionsvariation, sexuell läggning, socio-ekonomisk status och roll i samhälleliga strukturer, etnisk tillhörighet inklusive migranter och minoritetsgrupper, trosuppfattning och språk. För att säkerställa att Svenska Röda Korsets insatser och verksamheter när de mest utsatta, är adekvata, relevanta och effektiva, ska dessa konsekvent utgå ifrån behovsanalyser som innehåller ett genus- och mångfaldsperspektiv. Insatser som bygger på människors egna prioriteringar, önskemål och delaktighet ger större effekt och bidrar säkerhet, trygghet, tillgänglighet och främjar icke-diskriminering.

Förutom att systematiskt integrera ett genus och mångfaldsperspektiv där människors olika behov och förmåga synliggörs när insatser planeras, genomförs och utvärderas, ska Svenska Röda Korset samla in, efterfråga, använda och publicera information/statistik där kön, ålder och funktionsvariation särredovisas.

Genom att tillämpa ett genus- och mångfaldsperspektiv är det möjligt att minska ojämställdhet, diskriminering, risker, sårbarhet samt utsatthet för genusbaserat våld. Det främjar dessutom en förbättrad genus- och mångfaldskomposition på alla nivåer av organisationen (styrelse, ledning, anställda och frivilliga).

Om man upptäcker någon form av diskriminering ska dessa omedelbart påtalas och hanteras. Man kan bland annat anonymt anmäla till whistleblower-funktionen. Misstankar som man inte vill rapportera till någon ordförande, frivilligledare eller chef, ska rapporteras till Claimdesk på mailadress [redcross@claimdesk.pwc.se](mailto:redcross@claimdesk.pwc.se) eller per brev till Claimdesk, PricewaterhouseCoopers AB, 113 97 Stockholm.

Stöd för tillämpning av denna policy finns utvecklade i bland annat GS- riktlinje för genus och mångfald.

## DEFINITIONER

**Mångfald** inom Svenska Röda Korset innebär acceptans och respekt för människors alla typer av olikheter. Det innebär en öppen och bejakande kultur inom alla områden och på alla nivåer i organisationen. Vidare innebär det en blandning av människor med olika kön, ålder, bakgrund, tillhörigheter, erfarenheter, kunskaper och personligheter.

**Genus** är ett annat ord för socialt kön. Det är socialt tilldelade stereotypa egenskaper och roller som normativt definierar manlighet, kvinnlighet eller personer med annan könsidentitet i olika åldrar. Det belyser en ojämfälld och diskriminerande fördelning av, och tillgång till möjligheter, resurser och makt mellan kvinnor, män eller personer med annan könsidentitet. Genus är djupt rotat på olika nivåer av samhället och kulturen men är föränderlig över tid.

**Tillgänglighet** innebär att verksamheter är tillgängliga för alla utan diskriminering. Det inkluderar tillgång till information och fysisk tillgänglighet som bland annat omfattar anpassning av lokaler.

## REFERENSER

[Beredskap att hantera främlingsfientliga handlingar](#): webb-kurs och skrift

[Hur kan jag som rödakorsare hantera främlingsfientliga kommentarer och handlingar](#): folder

[Säkerhetsguiden](#): Introduktion och självskattningsformulär

[Väldsbejakande extremism](#): Information och verktyg

[Position kring rasism och diskriminering](#)

IFRC, Strategic Framework on gender and diversity issues, 2013–2020

IFRC, Minimum Standards for Protection, Gender and Inclusion in Emergency Programming – Incorporating Disability and Diversity, 2018

IFRC, Community engagement & accountability commitments and minimum actions, 2018

IFRC, policy on prevention and response to sexual exploitation and abuse, 2018