

# 2017

## HÅLLBARHETSRAPPORT



**1 300**  
**TON**  
TEXTILIER TILL  
ÅTERVINNING

**65**  
**LOKALA**  
HÅLLBARHETS-  
TRÄFFAR

**144**  
**TUSEN**  
KOPPAR KRAV-  
MÄRKT KAFFE

 **RödaKorset**

**Svenska Röda Korset Hållbarhetsrapport 2017**

**Redaktör:** Erica Lindblom Röda Korset **Foto:** Benoit Matsha-Carpentier / IFRC/ Röda Korset, Catalina Martin-Chico/IFRC, Joi Grinde, Kanadensiska Röda Korset, Lars-Eje Lyrefeldt, Michael Drost-Hansen / IFRC, Olle Hallberg, Petter Carlberg, Portable Network Graphics. **Övriga bilder:** Röda Korset. **Form och produktion:** Oxenstierna & Partners i samarbete med Svenska Röda Korset. **Tryck:** Åtta45, Stockholm, 2017. **Upplaga:** 300 ex.

**Omslagsbild** Benjamin Suomela/Finska Röda Korset. Röda Korset stödjer ett socialt projekt i Nord Korea för att odla grönsaker i växthus året runt. Grönsakerna delas ut till behövande och säljs där inkomsterna används till att bygga fler.



# 2017

## Om den här rapporten

Denna hållbarhetsrapport omfattar Svenska Röda Korset (802002-8711) och är upprättad enligt kraven i årsredovisningslagen (ÅRL).

Rapporten är framtagen enligt Global Reporting Initiatives (GRI:s) standard C4 (Core).

För att enkelt navigera i rapporten är den uppdelad i tre övergripande delar: de olika dimensionerna av hållbarhet — ekologisk hållbarhet, social hållbarhet och ekonomisk hållbarhet.

## INNEHÅLL

### OM RÖDA KORSET

- 6 Våra grundprinciper

### HÅLLBARHET FÖR RÖDA KORSET

- 7 Vad är hållbarhet för Röda Korset?
- 8 Milstolpar i vårt hållbarhetsarbete
- 9 Styrning
- 10 Våra viktigaste hållbarhetsfrågor
- 11 Agenda 2030
- 12 Hållbarhet i ett Röda Kors

### EKOLOGISK HÅLLBARHET

- 13 Hållbara katastrofinsatser
- 16 Textilåtervinning
- 17 Miljöansvar

### SOCIAL HÅLLBARHET

- 19 Arbetsmiljö och säkerhet
- 20 Mångfald och delaktighet
- 22 Flyktingkrisen i Bangladesh
- 23 Ledarskap och lärande

### EKONOMISK HÅLLBARHET

- 25 Anti-korruption
- 25 Organisatorisk effektivitet
- 26 Etiskt ansvar

### 27 Revisorns yttrande

### 28 GRI Index



Om Röda Korset s. 5



Hållbarhet för Röda Korset s. 7



Ekologisk hållbarhet s. 14



Social hållbarhet s. 18



Ekonomisk Hållbarhet s. 24



## Vårt unika uppdrag är hållbart i sig

Röda Korset är världens största humanitära nätverk. Vi finns i 191 länder och har som mål att förhindra och lindra mänskligt lidande, oavsett vem det drabbar och hur det än uppstår. Röda Korset är Sveriges största humanitära organisation med ca 830 lokalföreningar runt om i landet. Röda Korsets kärna är den sociala hållbarheten: att förhindra och lindra mänskligt lidande bland annat genom att bidra till motståndskraftiga samhällen och människor, som har beredskap att agera vid kriser och katastrofer.

Vi på Röda Korset vill vara framgångsrika om 150 år också. Att vi tar ansvar för ett hållbart samhälle är en helt naturlig följd av det humanitära uppdraget att förhindra och lindra mänskligt lidande. Vi ser tydligt hur allt hänger ihop. Vår arbetsplats är världens kriser och katastrofer och vi ser sambanden mellan miljöförstöring, klimatförändringar, ökad fattigdom, ökad migration, hälsorisker och ökade risker för krig och konflikter om knappa resurser.

Det är våra val och hur vi agerar som påverkar hur vår miljö och omgivning kommer att utveckla sig. För oss handlar det om hur vi bedriver vår verksamhet. Hur kan vi minimera negativa effekter på miljön i våra katastrofinsatser? Hur säkerställer vi att vi är en öppen organisation där alla känner sig välkomna och där vi tar vara på den mångfald som finns i samhället? Hur hanterar vi våra resurser?

Inom hållbarhet gör vi mängder av saker

**” Vi på Röda Korset vill vara framgångsrika om 150 år också.**

och vi har mängder kvar att göra. Vi blir aldrig klara, men vi vill hela tiden bli bättre. Arbetet drivs på alla nivåer i organisationen från stora beslut, resolutioner och policys ner till våra lokalföreningars sophertering. Jag är glad att vi nu sammanställer vår första hållbarhetsredovisning där vi kan ge er en bild av det viktiga hållbarhetsarbete vi gör.

Anna Ernestam  
ff generalsekreterare





# Världens främsta katastroforganisation

Röda Korset finns på plats före, under och efter katastrofer för att hjälpa utsatta människor och stärka samhällens motståndskraft. Svenska Röda Korset är en av 191 nationella föreningar i en världsomspännande rörelse.

## Vårt uppdrag

Att förhindra och lindra mänskligt lidande, skydda liv och hälsa och säkerställa respekten för varje människas värdighet.

## Vår vision

Ingen ska lämnas ensam i en katastrof.

## Våra mål 2016–2019

- Röda Korset når människor i akut kris och nöd, på ett effektivt sätt som möter behoven.
- Röda Korset bidrar effektivt till att stärka människors och samhällens motståndskraft mot kriser samt deras återhämtningsförmåga efteråt.
- Röda Korset bidrar effektivt till att minska riskerna för att människor och samhällen ska drabbas av kriser och katastrofer.

## Hur arbetar vi för att nå målen?

- Vi agerar som handlingskraftiga medmänniskor i en samlad organisation.
- Vi förhindrar och lindrar lidande för människor som drabbas av kriser och katastrofer, i Sverige och internationellt.
- Vi stärker människors och samhällens motståndskraft mot kriser liksom deras återhämtningsförmåga efteråt.
- Vi arbetar målinriktat för att minska riskerna för att människor och samhällen ska utsättas för kriser och katastrofer.
- Vi bedriver påverkansarbete för att förhindra och lindra mänskligt lidande och för att internationell rätt ska respekteras.

## SÄRSKILDA KOMPETENSOMRÅDEN

Svenska Röda Korset har särskild kompetens inom:



### Vatten och sanitet

Vi är en av Sveriges ledande experter inom området vatten och sanitet i humanitära kriser. Det finns stor kompetens inom organisationen och kapacitet att agera snabbt med stöd vid en kris.



### Genus och mångfald

För att hjälpen ska vara relevant måste vi ta hänsyn till människors olika förutsättningar, behov och kapacitet. Genus och mångfald är centrala nyckelbegrepp för oss. Det finns stor expertis inom organisationen kring frågan.



### Uppföljning och lärande

När målgrupper deltar i planering, uppföljning och utvärdering av insatser ökar kvaliteten och verksamheten förbättras. Vi har bred kompetens inom området och utgör ett viktigt stöd till rödakorsföreningar i andra länder.

# SJU VIKTIGA GRUNDPRINCIPER

Oavsett var i världen vi arbetar gör vi det utifrån Röda Korsets grundprinciper. De ger oss vägledning i vårt arbete i allt från lokala dilemman till avvägningar vid stora internationella katastrofer.

## HUMANITET

Röda Korset arbetar för att förhindra och lindra mänskligt lidande, skydda liv och hälsa och säkerställa respekt för varje människas värde.

## OPARTISKHET

Röda Korset hjälper nödställda oavsett nationalitet, etnicitet, religion, samhällsställning eller politiska åsikter.

## NEUTRALITET

Röda Korset väljer inte sida i fientligheter eller kontroverser av politiskt, etniskt, religiöst eller ideologiskt slag.

## SJÄLVSTÄNDIGHET

Röda Korset agerar självständigt, även när nationella föreningar har en stödjande roll till sina regeringar inom det humanitära området.

## FRIVILLIGHET

Röda Korset är en frivillig katastroforganisation utan eget vinstsyfte.

## ENHET

I varje land kan det endast finnas en nationell förening. Den ska vara öppen för alla och dess humanitära verksamhet ska omfatta hela landet.

## UNIVERSALITET

Röda Korsets nationella föreningar är jämlika och har samma ansvar och skyldigheter att bistå varandra.





För sex år sedan gick Carin Bengtsson (t.v.) in i väggen. Vägen tillbaka till yrkeslivet går via Mötesplatsen i Östersund, där hon bl a sorterar kläder tillsammans med Lena Karlsson, ansvarig för skänkta kläder på mötesplatsen.

## Vad är hållbarhet för Röda Korset?

Att Röda Korset tar ansvar för och bidrar till utvecklingen av ett hållbart samhälle är en självklarhet. På lång sikt ser vi klimat- och miljömedvetenhet, utvecklingsarbete och katastrofförebyggande verksamhet som olika delar av en helhet. Röda Korset vill föregå med gott exempel genom vårt sätt att bedriva verksamheter och genom att se till att hållbarhet alltid är en del av våra insatser.

Hållbar utveckling handlar om att tillgodose dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov. Det handlar om:

### Ekologisk hållbarhet

Att långsiktigt bevara våra vattens, vår jords och våra ekosystems produktionsförmåga.

### Social hållbarhet

Att bygga ett långsiktigt och dynamiskt samhälle där grundläggande mänskliga behov uppfylls.

### Ekonomisk hållbarhet

Att hushålla med resurser på lång sikt.

Den ekologiska hållbarheten ses ofta som en förutsättning för såväl social som ekonomisk hållbarhet. Den sociala hållbarheten ligger i sin tur till grund för att en ekonomisk hållbarhet är möjlig.

Vi arbetar systematiskt med att säkerställa att Röda Korsets verksamheter i Sverige och internationellt inte leder till miljöproblem, sociala eller ekonomiska utmaningar. Som organisation vill vi utvecklas hållbart för att vara lika framgångsrika i framtiden som idag. Röda Korset arbetar också med globala utvecklingsfrågor och för att förbättra människors levnadsvillkor. En del av vårt internationella arbete handlar om

att stärka lokalsamhällenas förmåga att anpassa sig till och klara återkommande eller långvariga katastrofer och kriser, eller större socioekonomiska förändringar. Genom volontärer och lokalt engagemang skapar vi goda förutsättningar för effektiva och långsiktiga insatser.

# Milstolpar i vårt hållbarhetsarbete

Detta är vår första hållbarhetsredovisning, men de senaste åren har vi åstadkommit mycket inom hållbarhet.

**2010**

→ **Hållbarhetspolicy**

**2012**

→ **Klädpolicy**

**2013**

→ **Handlingsplan** Hållbar utveckling

**2014**

→ **Väsentlighetsanalys**

→ **Handlingsplan** Genus och Mångfald

**2015**

→ **Första** klimatsammanställningen

→ **Lansering** anti-korruptionsutbildning till alla anställda

**2016**

→ **Tillägg om fossila** bränslen i vår placeringspolicy

→ **Återvinning** med Smart Recycling till våra kontor

→ **Övergång** till grön el på våra kontor

→ **Enbart ekologiska** och fair trade-fikaprodukter på våra kontor (kaffe, te, frukt)

→ **Checklista** för hållbarhetsarbete i lokalföreningar

→ **Uppdaterade** reseriktlinjer och inköpshandbok



# Styrning

Röda Korset har i dag en policy och en handlingsplan för hållbar utveckling som ligger till grund för verksamhetens hållbarhetsarbete. Policyn antogs 2010 och anger färdriktningen för vårt hållbarhetsarbete. Handlingsplanen är ett ramverk för hur vi lägger upp hållbarhetsarbetet. I verksamhetsplanen sätts mål och bestäms aktiviteter som ska realiseras i Röda Korsets verksamheter:

➔ Svenska Röda Korsets långsiktiga vision för arbetet med hållbar utveckling är att främja en ekonomisk, ekologisk och social utveckling, där samspelet mellan miljön och människan är i fokus. Det innebär en ständig process av utvärdering, fortbildning och förbättringsaktiviteter för att vi ska kunna utvecklas.

**Röda Korset** har en whistle-blowing-funktion. Vid misstanke att en allvarlig överträdelse har skett av lagar, uppförandekoden eller andra regler kan anställda, frivilliga, medlemmar och förtroendevalda påtala detta anonymt genom denna funktion.

## Hållbarhet är integrerat i de övergripande strategier som styr Röda Korsets arbete:

### RÖDA KORSET STRATEGISKA INRIKTNING 2016–2019

Den strategiska inriktningen 2016–2019 beslutades på Röda Korsets riksstämman 2015. Där tas hållbar utveckling upp som en del av hur vi ska arbeta och en förutsättning för att vi ska lyckas:

➔ Att Svenska Röda Korset tar ansvar för och bidrar till utvecklingen av ett hållbart samhälle är en självklarhet. Det är en naturlig del av vårt uppdrag att förhindra och lindra mänskligt lidande. Som nationell förening vill vi föregå med gott exempel inom hållbarhetsområdet. Detta innebär att våra verksamheter är hållbara ur ekologisk, social och ekonomisk synvinkel och att vi följer upp och berättar om våra resultat. Det betyder också att vi som organisation måste utvecklas hållbart. Vi vill vara lika framgångsrika 2019 som de kommande 150 åren.

### RÖDA KORSET HUMANITÄRA STRATEGI 2016–2019

Den humanitära strategin utgör vägledning för de anställda i stödet till frivilliga och systerföreningar att genomföra den strategiska inriktningen i Sverige och i världen:

➔ Fortsätta stödja långsiktiga riskreducerande klimatanpassningsprogram i våra partnerskapsländer.

➔ Göra Svenska Röda Korsets humanitära insatser mer klimatsmarta och långsiktigt hållbara.

➔ Genomföra en analys av hur vi själva bidrar till miljö- och klimatpåverkan för att veta att vi jobbar med rätt insatser samt förbättra uppföljningen av dessa.

➔ Fokusera på hållbarheten i Svenska Röda Korsets second hand-verksamhet.

➔ Ta fram enkla verktyg (checklistor, utbildningsmaterial, upphandlingsunderlag), analysera och följa upp alla verksamheter för att få in hållbarhet i vardagen inom hela Svenska Röda Korset.

### VERKSAMHETSPLAN FÖR 2017

Vår verksamhetsplan för 2017 beslutades av styrelsen på hösten 2016. Där är hållbarhet ett av åtta övergripande mål. Kopplat till målet finns specifika delmål och tillhörande indikatorer uppdelat på ekologisk hållbarhet, social hållbarhet och ekonomisk hållbarhet:

➔ **Mål:**

Svenska Röda Korset är en mer hållbar organisation ekologiskt, socialt och ekonomiskt

➔ **Målet** innebär att vi ska verka för att hållbarhet ur alla aspekter ska genomsyra Svenska Röda Korsets alla verksamheter på alla plan. Detta innebär att våra verksamheter ska vara hållbara ur ekologisk, social och ekonomisk synvinkel. Det betyder också att vi som organisation måste utvecklas hållbart. Hållbarheten drivs till stor del integrerat i all vår verksamhet men för att förstärka detta och lyckas långsiktigt finns några områden där vi kraftsamlar. Ökad kunskap och medvetenhet om hållbarhet inom hela Svenska Röda Korset, minskad klimatpåverkan, ledarskapsutveckling och mångfaldsarbete, att driva frågorna inom rörelsen samt ett effektivt stöd.

## Hållbarhet i rödakors- och rödahalvmånerörelsen internationellt

Vid internationella rödakors- och rödahalvmånefederationens generalförsamling 2007 togs klimatförändringar upp som en av de stora globala utmaningarna för mänskligheten. En resolution antogs under mötet som understryker att rödakors- och rödahalvmånerörelsen ska arbeta med klimatförändringarnas effekter i sitt katastrofärbete såväl som arbeta för att väcka

medvetenhet om klimatförändringarnas förödande konsekvenser för mänskligheten samt deras orsaker. Generalförsamlingen uttalade i sin resolution stöd för FN:s arbete med att stoppa klimatförändringarna på global nivå.

Svenska Röda Korset har arbetat med hållbarhet på olika sätt under flera år och har en drivande roll i hållbarhetsarbetet internationellt. Under 2017 modererade vi tre så kallade *engagement sessions* online på temat hållbar-

het och under generalförsamlingens möte i Turkiet höll vi en större workshop på temat. Syftet med dessa var framförallt att utforska hur vi kan samarbeta i de här frågorna. Vi är överens i rörelsen om att vi måste bidra till hållbar utveckling och FN:s globala mål och att vi måste bedriva vår verksamhet på ett hållbart sätt, genom att bland annat minska negativ miljöpåverkan och ta ansvar för våra volontärer och andra resurser.





# Agenda 2030 – FN:s globala mål för hållbar utveckling

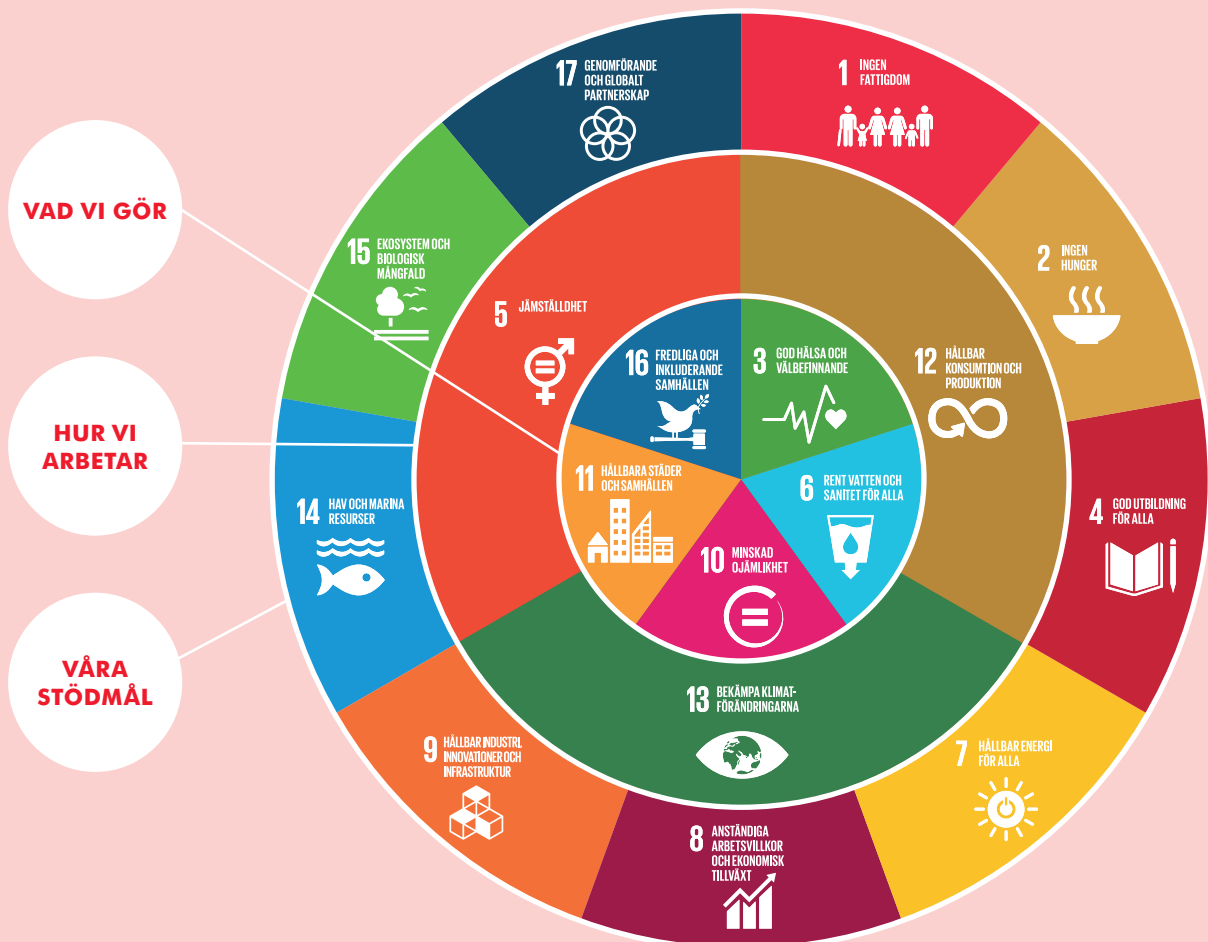
Agenda 2030, dess 17 mål och 169 delmål antogs av FN:s generalförsamling 2015. De ersätter de tidigare millenniemålen och ska uppfyllas inom 15 år. FN:s 193 medlemsländer står bakom målen. 2017 gjordes en kartläggning av hur Röda Korsets verksamhet bidrar till uppfyllandet av de globala målen för hållbar utveckling.

Det mesta av Röda Korsets arbete och våra verksamheter bidrar till målen på något sätt, men vår verksamhet definieras alltid utifrån de humanitära behoven och de globala målen och dess delmål kommer inte direkt att styra vad vi gör. Att kartlägga vår verksamhet mot målen är en del av vår omvärldsbevakning och handlar

om att förstå Röda Korset i en större kontext, hur vi kan agera som en hållbar organisation och hur vi samverkar med andra kring detta. De globala målen med sina delmål är ett gemensamt sätt att kategorisera och konkretisera vad vi alla måste göra för att bidra till en mer hållbar värld.

## Svenska Röda korsets arbete kartläggs mot de globala målen i tre dimensioner:

- ➔ **VAD vi gör** – De här målen bidrar Röda Korsets nationella och internationella arbete direkt till
  - ➔ **HUR vi arbetar** – De här målen bidrar vi även till via vårt sätt att bedriva verksamhet
  - ➔ **Våra stödmål** – Våra verksamheter och vårt uppdrag ska ta hänsyn till dessa mål så att de inte motverkas.
- Vi har markerat de olika avsnitten i vår hållbarhetsredovisning med logotyper för de globala målen, så att det är enkelt att se vad som bidrar till vilka mål.





## Hållbarhet i ett Röda Kors

Röda Korset består av hundratals lokalföreningar runtom i landet. Det är där vår verksamhet till största delen sker och utmaningen för oss är därför att sprida hållbarhetstänket brett i landet. 2016 startades Hållbarhet i Ett Röda Kors – ett projekt som ska säkerhetsställa att Röda Korset är en hållbar organisation som tar ansvar och föregår med gott exempel i hur vi driver verksamhet.

**” Röda Korset kan självklart påverka för en hållbar utveckling utifrån den direkta verksamheten. Vi gör det redan idag och vi kan bli ännu bättre.**

– rödakorsare från lokal second hand



Under 2016 togs ett arbetsmaterial fram – en checklista för hållbarhet som kretsar kan utgå ifrån i sitt arbete, uppdelad enligt olika hållbarhetsteman och med kriterier för grundnivå och fortsättning. I början av 2017 fick regionråden i uppdrag att utse hållbarhetsambassadörer, med uppgift är att inspirera, engagera och stötta lokalföreningar i deras hållbarhetsarbete. Tio ambassadörer rekryterades, lika många kvinnor som män med olika bakgrund och i åldrarna 20–70 år. Det som förenade dem var engagemanget för att vår organisation ska göras redo för en omställning mot det hållbara. Under året

har ambassadörerna gett stöd till lokalföreningar i sina regioner, både till dem som tidigare arbetat med hållbarhet och dem som är nya på området. Det praktiska arbetet har utgått från det framtagna arbetsmaterialet och checklistan och inleddes med en workshop där lokalföreningarnas styrelser, second hand-verksamhet och frivilliga deltog. Gemensamt utvärderades lokalföreningens hållbarhetsarbete och en handlingsplan med förbättringar togs fram. Under 2018 fortsätter hållbarhetsambassadörernas arbete, med att följa upp handlingsplanerna och utbilda nya kretsar.



## 13 lokal-föreningar

har jobbat aktivt med hållbarhet under året.



## 8 lokal-föreningar

har workshops inbokade nästa år.



## 65

informationsträffar har hållits.

” Det var fantastiskt bra att få en helhetsbild över hela kretsen. Jag vill arbeta mer med arbetsmiljön!

– verksamhetschef i second hand

” Hållbarhet är att ta vara på de resurser som finns.

– frivillig i krets

[▶ KLIKA HÄR FÖR ATT SE FILM](#)

Ett arbetsmaterial tog fram under 2016 – en checklista för kretsar att utgå ifrån, uppdelad enligt olika hållbarhetsteman och med kriterier för grundnivå och fortsättning.

Hållbarhet	Hållbarhetstema	Hållbarhetsaspekt	Grundnivå
EKOLOGISK	Klimat	Energianvändning	Hållbara reseriktlinjer.
	Ekosystem	Inköp	Medvetna inköp av kaffe, te, socker, mjölk och frukt. Ha Fairtrade-material synligt.
	Resurser	Återvinning	Sopsorteringsstation samt rutiner för detta. Agerar i enlighet med Klädpolicyen.
SOCIAL	Mänskliga rättigheter	Röda Korsets idé	Synliggörande av grundprinciperna. Rödakorskunskap för alla.
		Mångfald och genus	Kännedom om både mångfalds- och genuspolicyen.
		Demokrati	Alla kommer till tals. Möt människor med öppenhet och respekt. Välj riksstämmoombud.
	Arbetsmiljö	Ledarskap	Kännedom om Ledarhandboken.
		Lärande och kompetens	Säkerställa att rödakorsare har rätt kompetens för sitt uppdrag.
Säkerhet	Kännedom om "Var försiktig" – Säkerhetsguiden, självbedömningsformulär och incidentrapportering.		
EKONOMISK	Etiskt	Arbetsgivaransvar	Följa de lagar som finns kring fysisk och psykosocial arbetsmiljö.
		Antikorrupcion	Kännedom om Uppförandekoden.
	Långsiktig finansiering	Etisk placering	Se över vilken bank kretsen har och ställa krav på hållbarhet och etiskt ansvarstagande.
		Insamling	Använda årsapellen och insamlingsriktlinjerna.
Redovisning och Uppföljning	Skapa rutiner för ekonomihantering. Gör ekonomisk sammanställning (EKS) och kretsens verksamhetsuppföljning (KVU).		



# EKOLOGISK HÅLLBARHET

**EKOLOGISK HÅLLBARHET** handlar om att långsiktigt bevara våra vattens, vår jords och våra ekosystems produktionsförmåga. För Röda Korset innebär det att vi tar klimatansvar, upprätthåller och inte underminerar ekosystemet och förbrukar och tar vara på materiella resurser för att skapa en långsiktigt hållbar varukedja. Detta gör vi genom att tänka mer långsiktigt i våra katastrofinsatser, att hantera textilier och kläder som en värdefull resurs, att resa och konsumera klimatsmart samt att välja rättvise- och miljömärkta produkter.

Ekologisk hållbarhet är en förutsättning

för den sociala och ekonomiska hållbarheten. Utan fungerande ekosystem och ett balanserat klimat kan människan inte leva på jorden. Det finns tydliga samband mellan miljöförstöring och klimatförändringar, ökad fattigdom, människor på flykt samt ökade risker för konflikter om knappa resurser. Det krävs en storskalig omställning inom flera sektorer för att förhindra ett katastrofscenario och för att ställa om till en hållbar utveckling. Att aktivt arbeta för fungerande ekosystem och minskad klimatpåverkan är att aktivt arbeta för alla människors möjlighet att leva, idag och i framtiden.

## VAD VILL VI UPPNÅ OCH HUR VISAR VI RESULTAT?

- ➔ Vi jobbar aktivt för att våra katastrofinsatser både lindrar akut nöd och förhindrar framtida lidande genom att vara långsiktigt hållbara.
- ➔ Vi utvecklar ständigt vår återbruksmodell genom att ta ansvar för en hållbar hantering av både textilier och andra varor som hanteras inom ramen för vår second hand-verksamhet
- ➔ Vi verkar för klimatsmarta val och konsumtion av rättvise- och miljömärkt för att ha så liten negativ miljöpåverkan som möjligt.

### Våra mål:



**Textilåtervinning** – Alla kretsar inom Svenska Röda Korset som bedriver second hand-försäljning ska använda sig av Röda Korsets återvinningsmodell



**Utsläpp av växthusgaser** – Minskat koldioxidutsläpp i förhållande till antal anställda (ton CO<sub>2</sub>/anställd) med 10 % jämfört med föregående år





## Hållbara katastrofinsatser

Svenska Röda Korset leder sedan 2012 ett arbete inom Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationen (IFRC) för att begränsa humanitära hjälpinsatsernas negativa miljöpåverkan. Projektet heter Green Response och i arbetsgruppen ingår förutom Svenska Röda Korset även systerföreningarna i Kanada och Australien. Syftet med Green Response är att ta fram riktlinjer för att identifiera och minska eventuella negativa effekter på miljön som en katastrofinsats kan ha. Huvudsyftet med en katastrofinsats är och förblir att rädda liv, lindra lidande och behålla eller återställa mänsklig värdighet. Som en del i detta syfte finns också ansvaret att undvika eller minska potentiell negativ inverkan på miljön och de ekosystem som människor är beroende av för sitt långsiktiga välbefinnande och sin utveckling. I värsta fall kan en hjälpinsats efter en naturkatastrof lägga grunden till en annan katastrof i framtiden. För att undvika detta innehåller arbetet med riktlinjerna idéer kring hur den drabbade befolkningen ska involveras mer i hjälparbetet. Hjälpinsatserna bör också ta hänsyn till koldioxidutsläpp för flygtransporter och användandet av plast. Människor är beroende av den omgivande miljön och naturens resurser

där de bor. Att i större utsträckning implementera Green Response vid varje insats sparar på resurser och skapar på så sätt bättre möjligheter för återhämtning och motståndskraft i samhället efter en katastrof. Det är också ett sätt att säkerställa ett större ansvar från organisationen för de människor man hjälper och landet man verkar i. Under 2017 har ett arbete påbörjats med att göra Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationens (IFRC:s) logistikkedja mer hållbar. Arbetet har också påbörjats inom det tematiska området "Shelter and Settlement" – det vill säga tak över huvudet och bebyggelse/bosättning.

Röda Korset ger stöd till den katastrofinsats i Bangladesh, Cox's Bazar som den stora flyktingströmmen av människor som började fly våldsamheter i Myanmar i slutet av augusti 2017 gett upphov till. Huvudsyftet med katastrofinsatsen är som alltid i Röda Korsets arbete att rädda liv, lindra lidande och behålla eller återställa mänsklig värdighet. Som en del i detta syfte finns också ansvaret att undvika eller minska potentiellt negativ inverkan på miljön. För första gången kunde man med Svenska Röda Korsets hjälp integrera en miljöexpert i katastrofteamet som arbetar på plats

i Bangladesh. Syftet med detta är att kunna identifiera eventuella negativa effekter på miljön som resultat av katastrofinsatsen och kunna ge råd och rekommendationer för att kunna minska eventuella negativa effekter så långt som är praktiskt genomförbart.

Svenska Röda Korset ingår sedan hösten 2016 i ett samverkansprojekt mellan svenska myndigheter, forskningsinstitut, näringsliv och humanitära aktörer inom internationellt kris- och katastrofarbete. Projektet bygger på behovsbilden som identifierats av Svenska Röda Korsets erfarenheter från internationellt katastrofarbete där bristen på hållbara sanitetslösningar är en stor utmaning. Syftet med projektet är att bidra till att uppfylla de globala hållbarhetsmålen genom att skapa en plattform för samverkan mellan företag, forskning och humanitära aktörer för att tillsammans identifiera och utveckla hållbara tekniska lösningar inom vatten- och sanitetsområdet. Under 2017, har ett arbete påbörjats med att ta fram en prototyp av en teknik för rening av latrinavfall som först kommer att testas i en svensk miljö innan den kan godkännas som en lämplig lösning för en internationell katastrofinsats.



Morgonmöte i byn Bolomin, Sierra Leone, där invånarna intervjuats om hur miljön påverkats under arbetet mot ebola. Mannen i förgrunden är Daniel F K James, en av medlemmarna i Green Response-teamet.

## Textilåtervinning

De gåvor vi får in till second hand-butikerna ska i första hand säljas lokalt i butiken för att kunna ge ekonomiska intäkter till den lokala kretsen. Enligt den klädpolicy Röda Korset tog fram 2012 ska vi även ta ansvar för de gåvor vi inte kan sälja i butikerna. Sedan 2013 skickar vi kläder, textilier, väskor och skor som vi inte kan sälja eller återbruka till en återvinningspartner. På så sätt tar vi ansvar för miljön samt att vi får betalt för något vi annars skulle betala för att göra oss av med. Detta är alltså både en miljömässig och ekonomisk vinst, för Röda Korset och samhället.

Textilåtervinningen driver vi centralt i tjänstemannaorganisationen, men det praktiska arbetet sker ute i våra lokalföreningar. Den lokala föreningen levererar de kläder de inte kan sälja till en av våra 16 depåer i landet. Under 2017 har vi öppnat en ny depå i Norrköping, där det saknats depå för området tidigare och en depå flyttades från Arvika till Forshaga.

Röda Korset samarbetar sedan i februari 2016 med Soex Group som är en ledande aktör inom Europa för återvinning av textilier. 2017 tog vi även in Texaid som en andra mottagare av textilier, vilket gör att vi kan återvinna större volymer. Under året skickade vi över 1 300 ton (1 200 ton 2016) textilier till Texaid och Soex. Av alla textilier som vi exporterade till deras anläggningar återvanns närmare 95 procent. Det återvunna materialet användes till exempel som isoleringsmaterial i bilar eller till nya textilfibrer.

Vi har som mål att alla lokalföreningar som bedriver second hand-verksamhet ska använda sig av vår återvinningsmodell. Än är vi inte där, men antalet lokalföreningar som levererade kläder till depå under 2017 var 162 st, jämfört med 112 st 2016. Det är över hälften av lokalföreningarna och en ökning med 45 %.



Lastning av textilier till återvinning vid en av våra depåer.



Vår second hand-butik på Hornsgatan i Stockholm.



Textilier som ska återvinnas packas i säckar gjorda av 50 % återvunnet material. Säckarna återvinnas sedan som plast hos Soex Group och Texaid.

13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA



12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



162

lokalföreningar inom Svenska Röda Korset som bedriver second hand-försäljning använder sig av Röda Korsets återvinningsmodell

### Återvunna textilier

ÅR	KG
2013	666 590
2014	1 049 110
2015	1 209 389
2016	1 199 860
2017	1 314 146

► [KLICKA HÄR FÖR ATT SE FILM](#)



## Miljöansvar

### Krav vid inköp och upphandling

Miljöanpassad upphandling och inköp har lyfts fram som ett betydelsefullt styrmedel i arbetet mot hållbarare konsumtions- och produktionsmönster. Genom att ställa miljökrav vid inköp och upphandling kan organisationer minska sin egen miljöpåverkan samtidigt som marknaden får en tydlig signal att miljöanpassning är ett kundkrav.

2016 uppdaterade vi våra reseriktlinjer och vår inköps-handbok med ett tydligare hållbarhetsperspektiv, samtidigt som vi uppdaterade vår utrustning för att kunna ha möten digitalt eller via telefon på alla våra kontor. Under 2017 har ett stort arbete pågått med att informera och utbilda alla medarbetare kring detta.

På våra kontor har vi avtal med grön el och köper bara in ekologisk eller fair trade-certifierad frukt och fika. 2017 blev Svanen-märkta Samhall vår nya städleverantör. Vi har avtal med Smart Recycling och under 2017 återvann vi 22,5 ton.

### Utsläpp av växthusgaser

De senaste tre åren har vi mätt vår klimatpåverkan i koldioxidutsläpp genom att sammanställa våra resor, vår energianvändning och vår

pappersförbrukning. Flygresor internationellt utgör den allra största delen av vårt klimatavtryck. När vi flyger utrikes gör vi det oftast för att vårt uppdrag kräver det, för att arbeta i humanitära katastrofer. Vi måste ha personal på plats och många flyg går inte välja bort. Därför blir en naturlig strategi för att ta större klimatansvar att framförallt fortsätta att minska vårt inrikesflyg genom att välja andra, mer miljövänliga transportmedel eller att ha möten via till exempel Skype istället.

I verksamhetsplanen för 2017 satte vi ett mål att vårt koldioxidutsläpp per anställd ska ha minskat med 10 % sedan 2015. Med implementeringen av våra nya reseriktlinjer ser vi att vi delvis är på väg åt rätt håll – andelen utsläpp från inrikesflyg har minskat från 16 % 2015 till 13 % 2017 och antalet tågresor har ökat. Att ändra invanda mötes- och resmönster kräver tid och kraft och detta är något vi arbetar kontinuerligt med inom organisationen.

Att vi inte lyckas minska vårt koldioxidutsläpp beror främst på att vi under 2017 gjort många internationella resor. Detta påverkas mycket av vad som händer i världen och var vi måste vara – men genom att se över resvanor vill vi göra stora förändringar även här framöver.

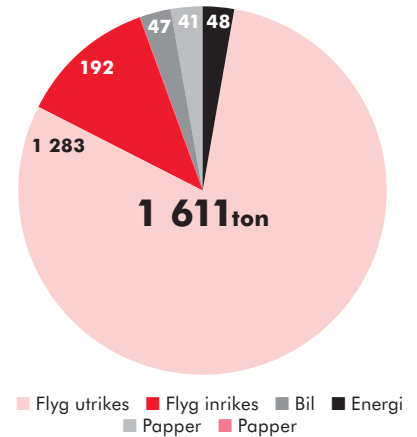
13 BEKÄMPA KLIMAT-FÖRÄNDRINGARNA



3,9

Koldioxid i förhållande till antal anställda (ton CO<sub>2</sub>/anställd)

### Röda Korsets utsläpp av koldioxidekvivalenter 2017 (CO<sub>2</sub>e (ton))



Fairtrade-fika på vårt kontor i Stockholm.





# SOCIAL HÅLLBARHET

**SOCIAL HÅLLBARHET** handlar om att bygga ett långsiktigt och dynamiskt samhälle där grundläggande mänskliga behov uppfylls. Mycket av det vi gör i våra verksamheter bidrar till social hållbarhet. Röda Korset spelar en stor roll idag när den sociala utsattheten blir allt större. Våra mötesplatser är öppna för alla. De besöks varje dag av människor som annars skulle varit isolerade. Vi informerar om asylsökandes och nyanländas rättigheter. Vi ger stöd åt ensamma människor och erbjuder social verksamhet, språkträning, läxhjälp, cykel- och simkurser. Genom vårt föreningsarbete och vår volontärverksamhet attraherar vi intresserade till fortsatt föreningsengagemang, möjligheter att påverka och sociala aktiviteter för att hjälpa andra.

Att som organisation arbeta med den sociala hållbarheten innebär för oss att vi har en trivsam både fysisk och psykosocial arbetsmiljö, att vi satsar på ledarskap och föreningsdemokrati, att vi har ett väl fungerande säkerhetsarbete, tar vårt arbetsgivaransvar samt arbetar aktivt med frågor som rör genus och mångfald. Röda Korset strävar efter att genom sitt arbete öka respekten för den internationella humanitära rätten och de mänskliga rättigheterna. Vi ska vara en aktör som varken diskriminerar eller exkluderar – en öppen, inkluderande och transparent organisation som välkomnar alla som är intresserade och står bakom våra grundprinciper. En organisation där det är enkelt att engagera sig och som håller över tid.

## VAD VILL VI UPPNÅ OCH HUR VISAR VI RESULTAT?

- Vi skapar förutsättningar för ett framgångsrikt ledarskap och en säker och god arbetsmiljö för frivilliga, förtroendevalda och anställda.
- Vi driver fortsatt föreningsdemokrati genom att underlätta och inspirera till ökat deltagande, större insyn, större möjligheter att påverka och mindre hierarki.
- Vi utvecklar metoder för det vi gör och lär av våra och andras framgångar och misstag.

### Våra mål:



**Ledarskap** – Fler individer inom organisationen ska nås av någon sorts ledarutveckling



**Säkerhet** – Alla anställda och frivilliga ska ha tagit del av utbildningsmaterialet Stay Safe



**Mångfald** – Spegling av mångfalden på de platser där vi bedriver verksamhet

## Arbetsmiljö och säkerhet

Röda Korset har som ambition att vara en hälsofrämjande arbetsplats som tillvaratar medarbetarnas engagemang och möjliggör för medarbetare att vara hållbara över tid. En god arbetsmiljö ger skydd mot ohälsa och olycksfall och skapar förutsättningar för arbetsglädje, gemenskap och personlig utveckling.

Arbetslivet blir alltmer intensivt, förändringstakten är hög och vi förväntas anpassa oss till nya förutsättningar och krav på att ständigt utvecklas och lära nytt. Inom Röda korset har vi också medarbetare som på olika sätt möter utsatta människor och har arbetsuppgifter eller befinner sig i situationer som kan vara starkt psykiskt påfrestande. Allt det här förutsätter ett systematiskt arbetssätt med tydliga riktlinjer och rutiner inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, men också stöd till både ledare och medarbetare för att utveckla förhållningssätt och bli hållbara som chefer och medarbetare. I vårt arbete med detta följer vi Röda Korsets riktlinjer för arbetsmiljö och gör uppföljningar i form av medarbetarundersökningar.

Under 2017 har vi arbetat mycket med rutiner och att systematisera arbetsmiljöarbetet. Vi har genomfört arbetsmiljökommittémöten, arbetsmiljöutbildningar för chefer och arbetsmiljöronder på alla kontor.

Med vårt säkerhetsarbete vill vi uppnå faktisk och upplevd säkerhet och trygghet för såväl anställda som de frivilliga och de som deltar i våra verksamheter. Säkerhetstänket ska vara en naturlig del i arbetet, våra verk-

samheter ska fungera även i krissituationer och vi ska kunna hantera allvarliga händelser inom eller mot vår egen organisation. Som arbetsgivare har vi ett ansvar för säkerheten för våra anställda och ute i våra lokalföreningar är det kretsstyrelsen som har det ansvaret.

Vårt nationella säkerhetsarbete består av fyra delar: omvärldsbevakning, säkerhetsutbildning, analys av hotbilder i samhället, samt uppföljning av incidenter. Under 2017 har detta arbete varit intensivt i samband med vårt generella fokus under året på beredskap och vår förmåga att agera i kriser och katastrofer i Sverige. Vi har haft säkerhetsgenomgångar samt utbildningar på flera platser, både på våra kontor och ute i kretsar för ökad medvetenhet kring säkerhet och vi har påbörjat arbetet med att ta fram en ny säkerhetsutbildning.

Vårt internationella säkerhetsarbete planeras och drivs sedan 2017 enligt vårt nya International Security Framework som antogs i maj. Under året har vi uppdaterat våra delegatutbildningar och säkerhetsgenomgångar enligt det nya ramverket. Ofta arbetar vi på platser och i situationer där säkerhetsrisken är hög – vi jobbar hela tiden med balansgången vad gäller säkerheten på plats och behovet av personal.

Vi har som mål att alla Röda Korsare ska nås av vår e-utbildning i säkerhet, Stay Safe. Under 2017 har den ingått i introduktionen för frivilliga vilket betyder att alla nya frivilliga gått kursen. Alla delegater måste gå kursen innan de får åka ut på uppdrag. Av våra anställda i Sverige totalt har 35 % gått kursen hittills.



### Antal individer

som nåtts av utbildningsmaterialet Stay Safe: Alla nya frivilliga, alla utlandsdelegater och anställda som reser utomlands i tjänsten (35% av våra anställda totalt).



Vi har som mål att alla Röda Korsare ska nås av vår e-utbildning i säkerhet, Stay Safe.



## Mångfald och delaktighet

Röda Korset och våra lokalföreningar arbetar kontinuerligt med att främja målgruppernas egenmakt genom att involvera målgruppen att identifiera behov, planera, genomföra och följa upp aktiviteter. Lokalföreningarna planerar i stor utsträckning olika aktiviteter och event tillsammans med målgruppen för att stärka deras självkänsla och öka engagemanget. Våra kompisgrupper för ensamkommande unga är ett bra exempel – där ingår att målgruppen deltar i planeringen av verksamheten. Upplägg diskuteras gemensamt och målgruppen får komma med förslag till aktiviteter där allt från organisation, planering, inköp, annonsering och genomförande görs i samverkan. Detta upplägg används av de allra flesta lokalföreningar då det ger mycket för målgruppen att ha makt att påverka vad de vill göra. Några personer har till exempel fått praktikplatser i våra second hand-verksamheter. Egenmakt ger självkänsla och förbättrar möjligheterna att hitta arbete, bostad och nya vänner.

Röda Korset har en mångfaldspolicy sedan 2003, en genuspolicy sedan 2005 och en handlingsplan för genus och mångfald som vi arbetar efter sedan 2013. Det är viktigt att alla rödakorsare känner till vad detta innebär i det praktiska arbetet och att mångfald och genus har fler dimensioner och är mer komplext än att bara titta på etnicitet och kön.

### Mångfald

För oss handlar mångfald om att alla människor utifrån sina förutsättningar och drivkrafter ska ha samma möjligheter att engagera sig och inkluderas i det svenska samhället. Mångfald handlar också om att hitta rätt kompetens och medarbetare vid rekrytering, något som Röda Korset arbetar aktivt med. Vi är övertygade om att mångfald är en avgörande faktor för att vi ska kunna fortsätta vara en relevant aktör i lokalsamhället.

Vi har som mål att spegla mångfalden på de platser där vi bedriver verksamhet. En indikator på det är antalet utomnordiskt födda. Om man ser till Sverige som helhet var antalet med utländsk bakgrund<sup>1</sup> 2,3 miljoner, vilket uppgår till 23 % av befolkningen (2016). Bland Röda Korsets anställda hade 23 % utländsk bakgrund 2017. Hos våra 30 000 frivilliga och förtroendevalda har vi svårare att ta fram den här siffran, då SCB gör den här mätningen åt företag och organisationer baserat på personnummer (anonymt). Vi uppskattar att vi har mer kvar att göra när det gäller framförallt förtroendevalda i fråga om både etnisk mångfald samt fördelningen efter ålder och kön. Att öka mångfalden och i högre grad spegla Sveriges befolkning i landets lokala kretsar är ett prioriterat område i Röda Korsets strategiska inriktning.

Vi som arbetar på Röda Korset <sup>2</sup>			
	Heltid	Deltid	TOTALT
Kvinna	262	47	309
Man	98	7	105
<b>TOTALT</b>	<b>360</b>	<b>54</b>	<b>414</b>
	Tillsvidare	Visstidsanställd	TOTALT
Kvinna	255	54	309
Man	91	14	105
<b>TOTALT</b>	<b>349</b>	<b>68</b>	<b>414</b>
Göteborg	177	2	19
Skärholmen	15	11	26
Malmö	41	8	49
Stockholm	226	28	254
Skövde	13	3	16
Uppsala	7	3	10
Göteborg	10	1	11
Umeå	6	4	10
Skellefteå	7	1	8
Utland (delegat)	4	7	11
<b>TOTALT</b>	<b>346</b>	<b>68</b>	<b>414</b>

10 MINSKAD OJÄMLIKHET



5 JÄMSTÄLLDHET



### Genus och jämställdhet

Röda Korsets grundsyn är att kvinnor och män har lika värde och ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.

Genus är ett av Röda Korsets spetskompetensområden. Vårt mål är att säkerställa att samtliga verksamhetsprogram gynnar kvinnor och män rättvist, i enlighet med deras olika behov och genom deltagande och lika representation inom föreningens olika delar. Män, kvinnor, pojkar och flickor har olika utsatthet, olika behov, olika risker, olika sätt att hantera situationer, men samma rättigheter. Praktiskt innebär det att män och kvinnor ska ha lika möjligheter att delta i våra verksamheter, ingen könsdiskriminering förekommer vid fördelning av resurser och förmåner och att vi följer upp vårt arbete med statistik och data för att säkerställa detta.

Bland våra anställda finns fler kvinnor än män. Det betyder inte automatiskt att vi uppnått mer jämställdhet än andra organisationer. Precis som statistiken ser ut för Sverige som helhet så kan vi se att vi till exempel har en något högre andel kvinnor som arbetar deltid. Detta är ett komplext samhällsproblem som hänger ihop med till exempel vem som tar ut föräldraledighet och tar hand om barn och är något som vi, precis som resten av samhället, måste fortsätta att arbeta med.



65 %

av våra chefer är kvinnor



23 %

av våra anställda har utländsk bakgrund

<sup>1</sup> Enligt SCB:s definition utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar

<sup>2</sup> Antal anställda vid utgången av 2017, här inkluderar vi även tjänstlediga/föräldralediga, inkluderar ej sekonderade delegater som inte arbetar inom Svenska Röda Korsets organisationsstruktur, ej heller timavlönade (t.ex. värvare på enheten direktdialog) eller arvoderade frivilliga.



### Nolltolerans mot diskriminering och trakasserier

Svenska Röda Korset har nolltolerans mot alla former av diskriminering och trakasserier. Alla rödakorsare och de som möter rödakorsare ska känna sig helt trygga – på våra mötesplatser, i våra verksamheter, och i samverkan med andra anställda, frivilliga, medlemmar och förtro-

devalda. Vi har tydliga regler och rutiner för kränkande särbehandling inklusive sexuella trakasserier.

Vår nolltolerans innebär att representanter för 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 utsetta andra för sexuella trakasserier, vilket uttrycks i Röda Korsets uppförandekod.

### Det praktiska arbetet – checklistor för att säkerställa genus och mångfald

Det är viktigt för oss som organisation att ha policies för genus och mångfald som alla inom organisationen känner till. Det är viktigt att vi har en handlingsplan och tydliga mål som vi arbetar utifrån. Ibland behövs också ännu mer praktiska hjälpmedel för att vägleda arbetet för vår personal och våra volontärer. 2017 tog Röda Korset fram två viktiga hjälpmedel vad gäller genus och mångfald.

För att kunna ge ett bra stöd i en

krissituation måste Röda Korsets och Röda Halvmånens personal och frivilliga alltid ta hänsyn till genus och mångfald i sitt arbete. Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationen (IFRC) har därför tagit fram *Minimum standard commitments to gender and diversity in emergency programming* som är en slags checklista att arbeta efter. Arbetet bedöms enligt fyra fokusområden: delaktighet, tillgänglighet, säkerhet och värdighet.

Baserat på federationens checklista har Röda Korset i Sverige under året även tagit fram en checklista för att säkerställa ett genus- och mångfaldsperspektiv i våra lokala

verksamheter. Våra lokalföreningar kan använda checklistan både som vägledning i uppstart av en verksamhet och för regelbunden uppföljning. Den är uppdelad enligt samma fyra fokusområden som federationens checklista. Implementeringen av checklistan i lokalföreningarnas verksamhet fortsätter under 2018.





Kvinna i flyktinglägret Cox's Bazar.

## Flyktingkrisen i Bangladesh

Under senare delen av 2017 flydde över 600 000 människor från Rakhine i Myanmar till Cox's Bazar i Bangladesh, där världens största flyktingläger vuxit fram på bara några månader. Majoriteten är kvinnor och barn och deras utsatthet är stor.

Kriser och katastrofer innebär ökad risk för våld, sexuella övergrepp och trafficking. I en nödsituation så påverkar kön, ålder, ekonomisk situation, etnicitet, sexualitet och funktionshinder människors behov, utsatthet och möjlighet att agera. Redan tidigt i insatsen i flyktinglägret etablerade Röda Korset kvinnotält – en frizon för kvinnor att diskutera och dela sina erfarenheter. Många kvinnor i lägret sa att de kände sig otrygga och rädda, till exempel för att gå på lägrets toaletter och använda duscharna. Röda Korset har sett till att män och kvinnor separeras vid utdelningsplatserna, så att kvinnor varken ska riskera att trängas undan eller behöva oroa sig för att bli sexuellt trakasserade. I kön får äldre kvinnor, de med små barn och personer med funktionshinder företräde. Efter önskemål från kvinnor i flyktinglägret har vi också tagit fram ett särskilt självständighetskit som vi delar ut. I det finns bland annat tvättbara bindor, klädombyten och en solcellsdriven ficklampa.

Hela tiden används checklisten för att säkerställa att ett genus- och mångfaldsperspektiv finns för allt arbete som görs i lägret. Till exempel har Röda Korsets fältsjukhus

bedömts vad gäller bland annat tillgänglighet och säkerhet. Det kan handla om att alla ska kunna ta sig till sjukhuset och att det finns lås på latrinerna.



Röda Korsets kvinnotält.

## Ledarskap och lärande

Ledare är varje organisations nyckelpersoner. För att framgångsrikt bedriva verksamhet krävs ett kompetent och handlingskraftigt ledarskap. En god ledare ska vara idébärande av organisationens grundläggande värderingar. För oss gäller det bland annat Röda Korsets grundprinciper och vår uppförandekod. Det goda ledarskapet ska vara tydligt och ledande, lyssnande och förstående samt motiverande. Ledarens utveckling stärks via utbildning, stöd och nätverk. Det är viktigt att identifiera och rekrytera personer med ledarkompetens samt möjliggöra ett hållbart ledarskap.

Vi har en ny organisation sedan 1 januari 2017 och som en konsekvens av organisationsöversynen är närmare hälften av alla chefer nya i sina chefsroller. En del har bytt enhet, några är helt nya som chefer och ytterligare ett antal har chefserfarenhet men är rekryterade externt. För att bli en effektiv organisation har det krävts fokus på ledarskap och organisationskultur. Under året har vi reviderat vår uppförandekod samt tagit fram en ledarprofil.

2017 har vi också tagit fram en utbildning för kretsstyrelser som genomförts under hösten. Den har också utvärderats av både deltagare och utbildare. Den håller god nivå och kommer att ingå i vår föreningsenhets stödutbud

2018. Ett arbete har påbörjats med att göra om övrigt stödmaterial och andra dokument som vänder sig till förtroendevalda. Filmer och föreningsutvecklingsmaterial har tagits fram och kommer successivt att presenteras för lokalföreningarna under våren.

### Utbildning och kompetensutveckling

Utbildning och karriärutveckling för anställda är nödvändigt för att ge nya kunskaper, färdigheter och kompetens till organisationen. Röda Korset har riktlinjer för kompetensutveckling som täcker vad som gäller för omfattning och avgränsningar, ansvar och kostnadskontroll för kompetensutveckling.

Våra förtroendevalda (ordförande, lokala styrelser och valberedningar) erbjuds utbildning i föreningskunskap, rekrytering, ledarskap och mångfald. Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationen har ett stort utbud av e-utbildningar som finns tillgängliga för anställda, delegater, förtroendevalda och frivilliga. Eftersom Första hjälpen är en stor del av Svenska Röda Korsets arbete hålls dessa utbildningar också regelbundet även för alla rödakorsare.



## 46

nya ordföranden har utbildats



## 27

lokala styrelser (ca 100 personer) har utbildats under året.



## 16

chefer gick en intern utbildning och tre en extern



## 39

förtroendevalda i våra lokalföreningar har gått kursen Ideellt ledarskap



Första hjälpen är en stor del av Svenska Röda Korsets arbete.





# EKONOMISK HÅLLBARHET

**EKONOMISK HÅLLBARHET** handlar om hur vi hanterar våra resurser på lång sikt. Det innebär för Röda Korset att vi jobbar med vår interna, organisatoriska effektivitet, vi tar etiskt och långsiktigt ansvarstagande gällande vårt kapital, våra investeringar och våra insamlings- och donationsvägar samt arbetar aktivt mot korruption. Ekonomiska resurser är en förutsättning för att kunna utföra vårt uppdrag. Det är viktigt att vi använder de ekonomiska medlen på ett ansvarsfullt sätt men även att vi har hållbara insamlingsmetoder och samarbeten som säkerställer en långsiktig finansiering.

Människors förtroende för Svenska Röda Korset är helt avgörande för vår möjlighet att bedriva verksamhet, vårt främsta kapital: utan det skulle vi inte ha möjlighet att arbeta dag efter dag i världens alla konflikter och katastrofer. Vi har idag återhämtat oss efter den nedgång som skedde runt 2009–2010. Det märktes inte minst under hösten 2015 i och med det enorma gensvar vi fick i samband med flyktingkrisen. Att vi gör rätt saker på rätt sätt och är transparenta med vad vi gör är det som bygger förtroendet för oss. Vi jobbar hela tiden för att människor ska välja just Röda Korset för sitt engagemang.

## VAD VILL VI UPPNÅ OCH HUR VISAR VI RESULTAT?

- ➔ Vi driver kostnadseffektivitet och transparens genom att utveckla arbetet med uppföljning och utvärdering av våra verksamheter
- ➔ Vi har en ansvarsfull förvaltning av Röda Korsets kapital.
- ➔ Vi säkerställer att långsiktigt hållbar finansiering och ökat förtroende planeras och rapporteras under dessa specifika mål.

### Våra mål:



**Anti-korruption** – Alla medarbetare ska ha genomgått utbildning i organisationens policy och rutiner avseende anti-korruption



**Kostnadseffektivitet** – Minskad kostnad per medarbetare med 5 % jämfört med 2016

Vi utvecklar kontinuerligt nya sätt att finansiera våra verksamheter. Detta för att vi ska kunna vara en neutral, opartisk och handlingskraftig organisation. Vi får stöd och resurser från en rad olika källor och hur vi allokerar dessa resurser och säkerställer att finansieringen används för det avsedda ändamålet kan du läsa mer om i vår årsredovisning och verksamhetsberättelse.



## Anti-korruption

Korruption är en realitet och något som Röda Korset alltid måste förhålla sig till. I många av de länder vi är verksamma i är korruptionsrisken hög. I samtliga korruptionsfall vidtar Röda Korset åtgärder i dialog med Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationen eller berörd nationell rödakors- eller rödahalvmåneförening. Även andra berörda parter och bidragsgivare vidtalas, exempelvis Sida och Radiohjälp. Om vi får kännedom om korruption behöver det inte leda till att ett samarbete med ett land avslutas, även om incidenten alltid ska rapporteras och hanteras. Ett samarbete kan ibland bli vilande om ett korruptionsärende pågår under lång tid. Under 2017 har korruption eller misstanke om korruption uppdagats i Liberia, Guinea och Sierra Leone i relation till ebolainsatsen samt i Madagaskar, Ukraina, Sudan och Myanmar.

För alla våra internationella program och partners görs en riskbedömning där korruption är en del. På grund av den generellt höga risken kring detta i våra internationella program förutsätter vi högsta korruptionsrisk med tillhö-

rande kontrollåtgärder tills motsatsen är bevisad. Det är upp till varje partner att komma in med begäran att vi ska lätta på kontrollen och därmed påkalla en bedömning. När vi ingår bilaterala samarbeten gör vi även en bedömning av partners egna interna kontrollfunktioner och vilka utökade kontrollåtgärder Svenska Röda Korset behöver sätta in.

Även nationellt har Röda Korset rutiner för intern kontroll för att förebygga och fånga upp misstankor om oegentligheter både inom tjänstepersonsorganisationen och kretsarna. 2017 har tre incidenter i den lokala kretsorganisationen lett till polisanmälan gentemot individer som missbrukat sin förtroendeställning.

Röda Korset har en anti-korruptionspolicy som en del av vår uppförandekod, vilken omfattar alla anställda, frivilliga och förtroendevalda. Enligt Röda Korsets uppförandekod ska alla former av korruption motverkas. Det innebär att det är förbjudet att ge eller ta emot mutor i form av pengar, gåvor, tjänster eller andra förmåner. Begreppet innefattar även bestickning, favorisering, nepotism, förskingring, ut-



## 65 %

av våra anställda har genomgått utbildning i organisationens policy och rutiner avseende anti-korruption

pressning, svindleri och jäv. Det är heller inte tillåtet att ge gåvor eller förmåner till enskilda personer eller grupper i utbyte mot tjänster. Vad detta faktiskt innebär, när någonting räknas som en muta till exempel, finns utförligt beskrivet i uppförandekoden.

Vid misstanke om korruption eller bedrägeri kan anställda, frivilliga, medlemmar och förtroendevalda anmäla detta anonymt genom Röda Korsets whistle-blowing-funktion.

På grund av korruptionsriskerna i våra insatser utomlands får all personal på vår internationella avdelning speciell utbildning kring detta. Men vi har som mål att alla våra anställda ska ha gått vår e-kurs i anti-korruption. 2017 hade 65 % av våra anställda gått kursen.

## Organisatorisk effektivitet – att vi gör rätt saker

### Finansiering

Finansiering är grundläggande för Röda Korsets förmåga att fortleva och kunna fördela resurser till sina olika intressenter, nu och i framtiden. Finansiering är nyckeln till att behålla sin konkurrenskraft och återspeglar operativ effektivitet. I vår årsredovisning redovisar vi hur vi hanterat våra pengar under 2017.

Det är viktigt för oss att vara kostnadseffektiva. 2017 hade vi som mål att minska våra kostnader per anställd med 5 % jämfört med året innan. Vår kostnad per anställd uppgick till 435 000 kr 2017, vilket är en minskning med 4,4 %.

### Samhällsinvestering

Röda Korset finns på plats före, under och efter katastrofer och kriser. Vår samhällsinvestering – de (indirekta) effekterna av våra insatser i lokalsamhällena där vi är verksamma – är främst resultatet av vårt förebyggande och återuppbyggande arbete. Exempel på det förebyggande arbete vi gör är Första Hjälp-ut-

bildningar, utbildningsinsatser i samband med sjukdomsutbrott och epidemier och uppbyggnad av den lokala krisberedskapen runt om i Sverige.

### Effektiva program

Det är viktigt för oss på Röda Korset att utvärdera effektiviteten i vår programverksamhet och kommunicera detta så att det är tydligt för intressenter vad vi står för och kan bidra med.

Hur vi följer upp och utvärderar vår verksamhet ger viktiga insikter om Röda Korsets förmåga att fastställa kvaliteten och effektiviteten i sina program och mäta effekten av sina program/insatser. Mycket av vår finansiering kommer med rapporteringskrav men det handlar också om hur vi följer upp vår verksamhet internt och hur vi sedan kommunicerar det resultatet externt.

All vår verksamhet finns inlagd i vårt planering- och uppföljningsverktyg, uppdelat på insatser och insatsområden kopplade till våra enheter och avdelningar. Varje kvartal följer



## 435 000 kr

Kostnad per medarbetare minus verksamhetsbidrag till lokala verksamheter och löner

vi upp och rapporterar internt hur verksamheten går i verktyget och i samband med dessa kvartalsuppföljningar görs även en finansiell uppföljning och en uppföljning mot våra övergripande mål. Detta sammanställs sedan till en rapport till Röda Korsets styrelse.

Vi utvärderar kontinuerligt effekten av vårt arbete i Sverige och resten av världen och sammanställer en gång per år en effektrapport som finns att ta del av på vår hemsida. Mycket information om vårt arbete under det gångna året finns också att läsa i vår årsredovisning och verksamhetsberättelse. Att göra en hållbarhetsredovisning är ytterligare ett sätt för oss att kommunicera hur vi arbetar och vara ännu mer transparenta.



## Etiskt ansvar – att vi gör på rätt sätt

### Ansvarsfulla investeringar

Röda Korsets kapitalförvaltning sker i enlighet med vår placeringspolicy. Policyn ses över kontinuerligt och innehåller etiska placeringsregler och restriktioner. För oss är det av stor betydelse att uppnå en jämn och förutsägbar utdelning av medel från finansiella investeringar. Men god avkastning, låga kostnader och välfungerande administration och kontrollsystem är inte tillräckligt. Det krävs att avkastningen skapas på ett sätt som inte står i strid med våra grundläggande värderingar.

I de etiska riktlinjerna i vår placeringspolicy ingår att kapitalförvaltare ska ta miljöhan- syn och socialt ansvar. Det innebär att utöver lagstiftning följa internationella normer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption. De internationella normerna

baseras på FN:s deklARATIONER och konventioner och deras relevans för företag sammanfattas exempelvis i FN:s Global Compact. Röda Korset ska undvika att investera i företag som upprepat eller medvetet bryter mot dessa normer.

2016 gjorde vi ett viktigt tillägg i vår placeringspolicy om att Svenska Röda Korset ska undvika att investera i företag vars huvudverksamhet är utvinning av fossila bränslen.

### Etisk insamling

Vi söker finansiering från en mängd olika källor. Dessa medel ska alltid komma från etiska källor och får inte äventyra Röda Korsets oberoende. Vi har riktlinjer för insamling och tackar exempelvis nej till gåvor där vi inte kan tillgodose givarens önskemål på ändamåls-

bestämning och ibland till gåvor på grund av etiska skäl. Vi tackar nej om det är givarens avsikt att använda sitt bidrag för personlig vinning i form av marknadsföring och publicitet som inte överenskommit i avtal.

### Marknadskommunikation

Marknadskommunikation är den kommunikation vi gör för att generera medel. Den får till exempel inte vara integritetsinträngande eller försöka påverka utsatta grupper, till exempel barn.

Förutom att vi följer nationell och internationell lag kring detta så finns Röda Korsets riktlinjer för insamling där det regleras hur vi kommunicerar med givare, vilka kanaler vi använder oss av, hur text och bild i sådan kommunikation ska hanteras och vilka regler vi har för samarbeten samt annonsering och media.



Zozan Hussein värvar för Röda Korset i Göteborg.



# Revisorns yttrande

Till riksstämman i Svenska Röda Korsets centralstyrelse, org.nr 802002-8711

Denna hållbarhetsrapport omfattar Svenska Röda Korset och är upprättad enligt kraven i årsredovisningslagen (ÅRL). Rapporten är framtagen enligt Global Reporting Initiatives (GRI:s) standard C4 (Core).

För att enkelt navigera i rapporten är den uppdelad i tre övergripande delar: de olika dimensionerna av hållbarhet — ekologisk hållbarhet, social hållbarhet och ekonomisk hållbarhet.

## Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

## Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att min granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

## Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm 13 april 2018

Tomas Lönnström  
Auktoriserad revisor  
Ernst & Young

## GRI Index

## ORGANISATIONEN

GRI 102-1 Organisationens namn.	Svenska Röda Korset, 802002-8711
GRI 102-2 De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna.	Årsredovisning sid. 1
GRI 102-3 Lokalisering av organisationens huvudkontor.	Stockholm, Sverige
GRI 102-4 Länder som organisationen är verksam i.	Årsredovisning sid. 1–4
GRI 102-5 Ägarstruktur och företagsform	Årsredovisning sid. 22
GRI 102-6 Marknader som organisationen är verksam i samt målgrupper organisationen vänder sig till	Årsredovisning sid. 1
GRI 102-7 Organisationens storlek.	Årsredovisning sid. 1–2
GRI 102-8 Organisationens anställda – uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön	Hållbarhetsredovisning sid. 19
GRI 102-9 Organisationens leverantörskedja	Hållbarhetsredovisning sid. 9
GRI 102-10 Väsentliga förändringar under redovisningsperioden.	Årsredovisning sid. 4–5
GRI 102-11 Beskrivning av om och hur organisationen följer Försiktighetsprincipen	Årsredovisning sid. 26, Hållbarhetsredovisning sid. 3,6, 13,17,23
GRI 102-12 Externa initiativ som organisationen stödjer.	Årsredovisning sid. 12,22, Hållbarhetsredovisning sid. 10
GRI 102-13 Medlemskap i organisationer och/eller nationella/internationella lobbyorganisationer.	Årsredovisning sid. 1–2

## STRATEGI OCH ANALYS

GRI 102-14 Uttalande från ledningen.	Hållbarhetsredovisning sid. 3
GRI 102-15 Viktiga risker och möjligheter	Årsredovisning, sid. 5

## ETIK OCH INTEGRITET

GRI 102-16 Organisationens värderingar och principer.	Hållbarhetsredovisning sid. 3–4
GRI 102-17 Riktlinjer för etiska frågor	Hållbarhetsredovisning sid. 3,4,25

## STYRNING

GRI 102-18 Redogörelse för organisationens styrning	Årsredovisning sid. 22–26
GRI 102-19 Delegationsordning	Årsredovisning sid. 22–26
GRI 102-20 Ledningsansvar vad gäller hållbarhetsfrågor	Årsredovisning sid. 28, Hållbarhetsredovisning sid. 8
GRI 102-21 Konsultation med intressenter vad gäller hållbarhetsfrågor	Hållbarhetsredovisning sid. 9
GRI 102-22 Styrelsens sammansättning	Årsredovisning sid. 29-30
GRI 102-23 Styrelsens ordförande	Årsredovisning sid. 29
GRI 102-24 Förslag till och tillsättning av styrelsen	Årsredovisning sid. 22
GRI 102-25 Intressekonflikter	Årsredovisning sid. 27-28
GRI 102-26 Styrelsens ansvar i strategi- och värdegrundsfrågor	Årsredovisning sid. 27-28
GRI 102-27 Styrelsens kunskap om hållbarhetsfrågor	Årsredovisning sid. 26, Hållbarhetsredovisning sid. 8
GRI 102-28 Utvärdering av styrelsens arbete	Årsredovisning sid. 26, 27, 28
GRI 102-29 Styrelsens ansvar i identifiering och hantering av ekonomisk, ekologisk och social påverkan	Årsredovisning sid. 27, Hållbarhetsredovisning sid. 8
GRI 102-30 Riskhanteringsprocesser	Årsredovisning sid. 27-28
GRI 102-31 Styrelsens genomgång av hållbarhetsfrågor	Årsredovisning sid. 26, Hållbarhetsredovisning sid. 8
GRI 102-32 Styrelsens roll i hållbarhetsredovisningen	Årsredovisning sid. 26, Hållbarhetsredovisning sid. 8
GRI 102-33 Kommunikation av kritiska angelägenheter	Årsredovisning sid. 27-28
GRI 102-34 Antal kritiska angelägenheter	Årsredovisning sid. 27-28
GRI 102-35 Ersättning – löner och arvoden	Årsredovisning, sid. 15,25
GRI 102-36 Riktlinjer och processer för ersättning	Årsredovisning, sid. 25
GRI 102-37 Intressenters involvering i ersättning	Årsredovisning, sid. 25
GRI 102-38 Årlig ersättning	Årsredovisning, sid. 15,25
GRI 102-39 Procentökning årlig ersättning	Årsredovisning, sid. 15,25

**KOMMUNIKATION MED INTRESSENER**

GRI 102-40 Intressentgrupper som organisationen har kontakt med.	Hållbarhetsredovisning sid. 9
GRI 102-41 Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	Årsredovisning, sid. 5,15,25
GRI 102-42 Princip för identifiering och urval av intressenter.	Hållbarhetsredovisning sid. 9
GRI 102-43 Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter.	Hållbarhetsredovisning sid. 9
GRI 102-44 Viktiga områden och frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter.	Hållbarhetsredovisning sid. 9

**RAPPORTERING**

GRI 102-45 Enheter som inkluderas i organisationens finansiella rapporter.	Svenska Röda Korset, 802002-8711
GRI 102-46 Beskrivning av processen för att definiera redovisningens innehåll och aspektavgränsningar.	Hållbarhetsredovisning sid. 9
GRI 102-47 Redogörelse för samtliga aspekter som redovisas.	Hållbarhetsredovisning sid. 9
GRI 102-48 Redovisa effekten av eventuella revideringar av information som ingår i tidigare redovisningar och skälen till sådana revideringar.	Inga revideringar har skett under 2017
GRI 102-49 Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller omfattning och aspekternas avgränsningar.	Inga väsentliga förändringar under 2017
GRI 102-50 Redovisningsperiod.	Verksamhetsåret 2017
GRI 102-51 Datum för publicering av den senaste redovisningen.	-
GRI 102-52 Redovisningscykel.	Årligen
GRI 102-53 Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll.	Åsa Ander, asa.ander@redcross.se
GRI 102-54 Rapportering enligt GRI	Hållbarhetsredovisning sid.2
GRI 102-55 Innehållsförteckning enligt GRI	Hållbarhetsredovisning sid. 27-28
GRI 102-56 Redogörelse för organisationens policy och tillvägagångssätt för externt bestyrande av redovisningen.	Hållbarhetsredovisning sid. 26

**SÄRSKILDA STANDARDUPPLYSNINGAR****MILJÖ****Utsläpp**

GRI 305-1 (Scope 1) Direkta utsläpp av växthusgaser	Hållbarhetsredovisning sid. 16
GRI 305-2 (Scope 2) Indirekta utsläpp av växthusgaser– energi	Hållbarhetsredovisning sid. 16
GRI 305-3 (Scope 3) Andra indirekta utsläpp av växthusgaser	Hållbarhetsredovisning sid. 16
GRI 305-4 Utsläpp av växthusgaser – intensitet	Hållbarhetsredovisning sid. 16
GRI 305-5 Utsläpp av växthusgaser – minskning	Hållbarhetsredovisning sid. 16
GRI 103-1 Beskrivning av väsentlighetsaspekten och dess avgränsningar	Hållbarhetsredovisning sid. 8,9,13,16
GRI 103-2 Styrning	Hållbarhetsredovisning sid. 8,9,13,16

**SOCIALT****Mångfald**

GRI 405-1 Mångfald i styrelsen och bland anställda	Hållbarhetsredovisning sid. 19
GRI 103-1 Beskrivning av väsentlighetsaspekten och dess avgränsningar	Hållbarhetsredovisning sid. 8,9,17,19
GRI 103-2 Styrning	Hållbarhetsredovisning sid. 8,9,17,19

**EKONOMI****Anti-korruption**

GRI 205-1 Verksamheter som utvärderats för korruptionsrisk	Hållbarhetsredovisning sid. 24
GRI 205-2 Kommunikation och utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan av korruption	Hållbarhetsredovisning sid. 24
GRI 205-3 Bekräftade incidenter och vidtagna åtgärder	Årsredovisning 5, hållbarhetsredovisning sid. 24
GRI 103-1 Beskrivning av väsentlighetsaspekten och dess avgränsningar	Hållbarhetsredovisning sid. 8,9,23,24
GRI 103-2 Styrning	Hållbarhetsredovisning sid. 8,9,23,24

**Indirekt ekonomisk påverkan**

GRI 203-2 Relevant indirekt ekonomisk påverkan	Hållbarhetsredovisning sid. 24-25
GRI 103-1 Beskrivning av väsentlighetsaspekten och dess avgränsningar	Hållbarhetsredovisning sid. 8,9,23,24,25
GRI 103-2 Styrning	Hållbarhetsredovisning sid. 8,9,23,24,25



# TACK FÖR ERT STÖD!

**ICA**



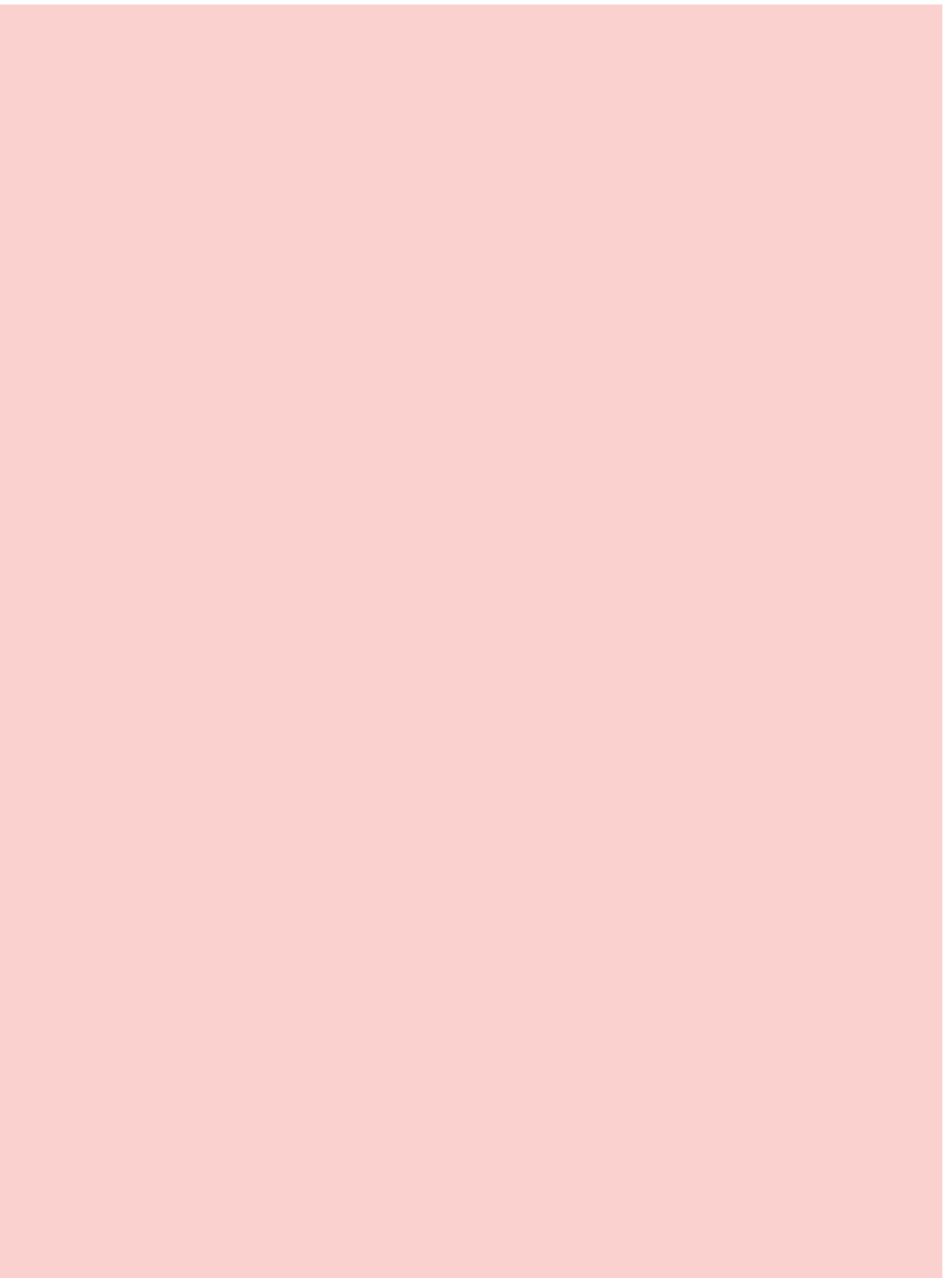
**Swedavia  
Airports**

**H&M FOUNDATION**

Arlanda Express | Bokningsbolaget | BR | Canon | Danone | Efva Attling | Euroflorist | Hertz  
Humanfonden | innocent | JM | KFX HR-partner | Krafringen | Linklaters | Preem | Ramlösa | SJ  
Skanska | Toyota Material Handling | Veidekke | Viking Line | Wallenius Lines

**Tack till Röda Korsets katastrofpartners som ställer upp med  
engagemang och kunnande vid samhällskriser i Sverige.**

Arlanda | Hertz | Landvetter Airport | Preem | Radisson Hotell | SJ | Svensk Krisledning





**Svenska Röda Korset** Box 17563, Hornsgatan 54, 118 91 Stockholm.  
Telefon: 08-452 46 00. E-post: [info@redcross.se](mailto:info@redcross.se). Facebook: [facebook.com/rodakorset](https://facebook.com/rodakorset). Twitter: [twitter.com/rodakorset](https://twitter.com/rodakorset)

