

People
Change
the World

Diakonia

Årsberättelse
2021





HÅLLBARHETS- RAPPORT

Allt Diakonias arbete syftar till att uppnå en rättvis, jämlik och hållbar värld. En värld där alla människor har samma tillgång till grundläggande rättigheter, resurser och möjligheter och där jämställdhet och jämlikhet råder.



Tillsammans med vår samarbetsorganisation Musasa jobbar vi mot sexuellt och könsbaserat våld i Zimbabwe. Beauty Rundogo är överlevare av sexuellt våld och bor på vårt skyddade boende. Foto: Anna Hugosson.

Hållbarhet i Diakonia

Hållbarhet utgör grunden i vårt långsiktiga utvecklingsarbete, humanitära insatser och i påverkan och mobilisering.

Tillsammans med våra samarbetsorganisationer världen över påverkar vi beslutsfattare och stärker rättighetsbärare – särskilt kvinnor och andra diskriminerade grupper – att själva ta sig ur fattigdom och förtryck.

Vi arbetar med humanitära insatser i områden där vi redan finns på plats för att säkerställa lokalkännedom. Vi prioriterar att synliggöra och främja kvinnors perspektiv och erfarenheter för att uppnå bästa resultat.

Grundorsakerna till fattigdom, våld och förtryck finns ofta i orättvisa globala politiska och ekonomiska strukturer. Därför bedriver vi ett

politiskt påverkansarbete även i Sverige och EU. Vi arbetar också för att engagera människor i Sverige att sprida kunskap om globalt utvecklingsarbete, vårt arbete i världen och våra övergripande frågor. Det är så vi tror att hållbar förändring är möjlig.

Diakonia arbetar för fredliga, motståndskraftiga samhällen som använder jordens resurser på ett hållbart sätt. I det ingår ett åtagande att arbeta med de globala klimatutmaningarna och ohållbar användning av naturens resurser. Vi behöver rättvisa lösningar som erkänner att det främst är de rika länderna som orsakar klimatkrisen och att konsekvenserna av klimatförändringar, miljöförstöring och våldsamma konflikter riskerar att förvärra ojämlikhet och fattigdom, i synnerhet i fattiga länder.

Om den här rapporten:

Diakonia redovisar sedan 2017 sitt hållbarhetsarbete enligt lagstiftningen för hållbarhetsrapportering.

Hållbarhetsredovisningen inspireras av Global Reporting Initiatives (GRI), ett ramverk för hållbarhetsrapportering. Redovisningen omfattar hela Diakonias verksamhet, både i Sverige och internationellt. Hållbarhetsrapporten har utarbetats av Diakonias ledningsgrupp och godkänts av styrelsen. Den är en del av årsberättelsen och omfattas av PWC:s granskning i enlighet med FAR:s rekommendation REVR 12. Rapporten läggs fram på årsmötet, som är Diakonias högsta beslutande organ. Denna rapport avser verksamhetsåret 2021.

Hållbarhetsarbetets tre huvudområden:



Ekonomiskt ansvar

Diakonias medel ska användas på bästa möjliga sätt. De ska bidra till en hållbar förändring för de människor vars rättigheter inte respekteras. Vi tar ansvar för de resurser som Diakonia tilldelas, presenterar resultaten öppet och välkomnar klagomål när vi brister i våra åtaganden så att vi kan förbättra oss.



Socialt ansvar

Diakonias verksamhet främjar de universellt erkända mänskliga rättigheterna, så att alla människor kan leva ett liv fritt från fattigdom och förtryck. Vi sätter människor vars rättigheter inte respekteras i fokus och utgår från deras behov i allt vårt arbete. Diakonia tar ansvar som arbetsgivare och främjar en inkluderande, hälsosam och säker arbetsplats som präglas av våra värderingar och känslan av att vara ett Diakonia.



Ansvar för miljön

Klimatförändringarna är ett hot mot människans överlevnad och slår hårdast mot fattiga länder. Därför samarbetar Diakonia med organisationer som verkar för en hållbar utveckling och klimaträttvisa, och främjar motståndskraft och anpassningsförmåga. Vi strävar också efter att minimera Diakonias eget negativa avtryck på miljön.

FN:s globala hållbarhetsmål i Agenda 2030

Diakonia stödjer och arbetar för att bidra till att FN:s 17 globala hållbarhetsmål i Agenda 2030 uppnås. Agenda 2030 förbättrar möjligheterna till en långsiktigt hållbar ekonomisk, social och miljömässig förändring och för att kräva att länders regeringar uppfyller sina åtaganden. De 17 globala hållbarhetsmålen är inriktade på att utrota alla former av fattigdom, bekämpa orättvisor och ojämlikheter, främja fred och rättvisa och motverka klimäförändringar. Samtidigt inkluderas alla, inte minst de mest utsatta, i samhällsutvecklingen. Som universellt antaget åtagande kan Agenda 2030 användas för att driva rättighetsbärares och samarbetsorganisationers krav framåt. Lokalt deltagande och engagemang är viktiga faktorer för att målen ska kunna nås. Diakonias arbete, som beskrivs i den globala strategin för 2021 och framåt, bidrar främst till de globala hållbarhetsmålen 1, 2, 5, 8, 10, 13, 16 och 17.



På grund av klimatförändringarna kunde Daw Shwe Sar i Myanmar inte längre driva sitt jordbruk. Med vår partner MBC fick hon kunskaper om hållbart jordbruk, och kan nu återigen försörja sin familj. Foto: Diakonia.

Så styr vi vårt hållbarhetsarbete

Diakonia har ett åtagande att säkerställa att vårt humanitära, utvecklings- och påverkansarbete bedrivs på ett öppet och ansvarsfullt sätt gentemot rättighetsbärande, samarbetsorganisationer, lokala samhällen och andra intressenter.

All verksamhet ska utgå från de två vägledande principerna: rättighetsbaserat arbete och Diakonias feministiska principer. Policyer och riktlinjer ger stöd och vägledning i det dagliga arbetet och organisationen strävar efter att stå till svars för dessa åtaganden. Sedan 2021 har dessa åtaganden och perspektiv också förstärkts i Diakonias avtal med samarbetsorganisationer. Utbildningar och kapacitetsuppbyggnad kring relevanta teman (till exempel antikorrupktion, internt kontrollsystem, skydd av barn samt förebyggande och skydd mot sexuella trakasserier, exploatering och övergrepp) är en del av Diakonias aktiviteter internt men även med våra samarbetsorganisationer.

Diakonia är certifierade enligt Core Humanitarian Standard (CHS), vilket garanterar att vi har gedigna system och processer där kvalitet och transparens är grundpelare.

Planering, uppföljning, utvärdering och lärande

Diakonias riktlinjer för planering, uppföljning, utvärdering och lärande är vårt viktigaste styrdokument för internkontroll. Vår styrning syftar till att säkerställa att medel används på rätt sätt och att vi uppnår förväntade resultat. Våra metoder ger oss förutsättningar att identifiera, integrera och anpassa vårt arbete utifrån de lärdomar vi gör. Vi kvalitetssäkrar alla processer för att de ska vara effektiva och ändamålsenliga. Det garanterar också en tillförlitlig redovisning och att lagar och förordningar följs.

För att följa upp organisationens åtaganden har Diakonia antagit flera ramverk, styrdokument och riktlinjer.

Område	Styrdokument
Övergripande policy och strategier	
	Diakonias stadgar
	Global policy
	Global strategi
	Global verksamhetsplan
	Delegationsordning
	Jämställdhetspolicy
	PMEL Handbok
	Humanitär policy
	Global riskbedömning
Ekonomiskt ansvar	
	Placeringspolicy
	Globalt ramverk för resursmobilisering
	Riktlinjer för upphandling
	Riktlinjer för finansiell och administrativ uppföljning
Socialt ansvar	
	Uppförandekod
	HR-policy
	Globala anställningsvillkor
	Riktlinjer för att motverka korrupktion
	Arbetsmiljöpolicy
	Policy för skydd av barn
	Policy samt riktlinjer för klagomål och incidenthantering
	Riktlinjer för transparens och ansvarstagande
	Policy för att motverka sexuella trakasserier och övergrepp
	Riktlinjer för användning av en feministisk grund i Diakonias jämställdhetsarbete
Miljöansvar	
	Miljöpolicy
	Genomförandeplan för miljöåtaganden

Så säkerställer vi etik, integritet och ansvarstagande i verksamheten

Vi har en uppförandekod

Syftet med Diakonias uppförandekod är att beskriva anställdas och externa konsulter ansvar i förhållande till de människor Diakonia arbetar för. Uppförandekoden ska ge Diakonias medarbetare en förståelse för hur de förväntas uppträda och vilka skyldigheter de har. Alla som representerar Diakonia ska uppträda enligt vår uppförandekod och gällande lagstiftning. Alla är också skyldiga att förhindra oegentligheter, som korruption, bedrägerier, sexuellt utnyttjande och övergrepp samt att se till att inga barn kommer till skada. Chefer på alla nivåer inom Diakonia har ansvar för att all personal känner till uppförandekodens innehåll och hur den ska tillämpas.

Vi arbetar med riskhantering

Syftet med Diakonias riskhantering är att på ett systematiskt sätt identifiera, analysera och hantera risker som kan förhindra organisationen från att uppnå sina mål. Varje år genomför styrelsen, ledningsgruppen, huvudkontoret, region- och landkontoren riskanalyser där både interna och externa faktorer vägs in. Diakonia använder COSO-modellen, ett globalt ramverk för riskanalys

och riskhantering, för att beräkna hur allvarlig en risk är för verksamheten.

Under 2021 var de allvarligaste riskerna på global nivå den negativa trenden med krympande demokratiskt utrymme i flera samarbetsländer och säkerhetsrisker som uppstått på grund av det. Även korruption och finansiella risker samt risker kopplade till Diakonias finansiella hållbarhet har klassats som allvarliga under föregående år.

Vi arbetar mot korruption

Diakonia har verksamhet i länder där risken för korruption är hög. Därför är det viktigt att vår verksamhet präglas av en hög professionell standard i kampen mot korruption. Korruption drabbar ytterst enskilda individer, särskilt kvinnor och barn, och är ett av de största hindren för utvecklingen mot en jämställd värld. Att nå FN:s globala hållbarhetsmål kommer inte att vara möjligt utan att bekämpa korruption i alla dess former, inklusive *Illicit Financial Flows* (IFFs), vilket är ett bredare begrepp som inkluderar korruption, skatteflykt och andra kriminella flöden. Vi är övertygade om att civilsamhället har en viktig roll i att övervaka, granska och motverka korruption

globalt. Det utgör därför en viktig del i vårt påverkansarbete, våra program och i vårt arbete med att stärka samarbetsorganisationer. Diakonia har som målsättning att stärka vår interna kapacitet för internkontroll med fokus på riskanalys och riskhantering samt att förebygga korruption. Vi har antagit principer och riktlinjer som utgör organisationens ramverk i antikorrupsionsarbetet. Det inkluderar interna utbildningar och arbete med både intern och extern granskning och uppföljning av såväl projekt som land- och regionkontor.

Klagomålsmekanism och incidenthantering

Klagomålsmekanismen är ett verktyg med definierade rutiner och beslutsprocesser inrättade av Diakonia. Den gör det möjligt för alla att på ett säkert sätt ge feedback och ta upp problem och rapportera brott mot Diakonias åtaganden. På så sätt kan vi ta itu med och lära av ärenden som har hanterats. En policy och riktlinjer som kontrollerar och reglerar arbetet med klagomål och incidenter uppdaterades och godkändes av Diakonias styrelse 2021.

Rapportering av brister gällande åtaganden kan ske på olika sätt, till exempel direkt till vår personal, i lokala klagomålsrapporteringsystem eller via ett visselblåsarssystem på Diakonias hemsida. Där finns också möjligheten att anmäla anonymt om någon så önskar. Ledningsgruppen på Diakonias huvudkontor informeras och uppdateras regelbundet om alla pågående ärenden i Diakonia och deltar i beslutsfattandet i varje ärende.

Under 2021 minskade antalet anmälda fall från tidigare år. Diakonia tog emot totalt 17 nya ärenden och hade en balans på 12 ärenden från 2020, totalt 29 ärenden. Av de 29 ärendena avsåg 22 partners och 7 Diakonias personal.

Diakonia avslutade 20 ärenden (15 partnerrelaterade och fem relaterade till personal) under 2021, trots begränsningar och förseningar i utredningsprocesser orsakade av covid-19-restriktioner. 5 av de 15 partnerrelaterade fallen resulterade i avslutat partnerskap på grund av oegentligheter. 7 av partnerärendena har flyttats till 2022 för slutbehandling.

När det gäller de sju personalrelaterade ärendena avslutades fem under 2021. I tre fall vidtogs disciplinära åtgärder, två ärenden frikändes och två ärenden skickas vidare till 2022 för slutförande.

Våra prioriterade områden

Diakonia har i samverkan med samarbetsorganisationer, rättighetsbärare och andra intressenter gjort en bedömning och urval av de hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för Diakonia. Analysen och bedömningen går igenom varje år för att se om något behöver justeras. De aspekter som har identifierats som mest väsentliga för Diakonias hållbarhetsarbete har grupperats i tre ansvarsområden: ekonomiska, miljömässiga och sociala.

Diakonias intressenter

Rättighetsbärare	Alla människor är rättighetsbärare. Men Diakonia arbetar för människor som inte får sina grundläggande mänskliga rättigheter tillgodosedda. Rättighetsbärarna är den viktigaste drivkraften i förändringsarbetet.
Samarbetsorganisationer	Icke-statliga organisationer som tillsammans med rättighetsbärare arbetar för en hållbar förändring. Det kan vara på lokal, nationell, regional och internationell nivå.
Huvudmän	Huvudmännen är Ekumeniakyrkan och Svenska Alliansmissionen. De tillsätter ledamöterna i Diakonias styrelse och ger Diakonia mandat och legitimitet.
Supportrar och volontärer i Sverige	Kan vara församlingar, ombud och enskilda individer i Sverige. De utgör grunden för vårt påverkansarbete i Sverige och ger stöd till det globala arbetet.
Nätverk och allianser	Plattformer där civilsamhället kan samordna sig, utbyta kunskaper och erfarenheter och arbeta gemensamt med påverkansfrågor. Plattformarna kan vara på lokal, nationell och global nivå.
Beslutsfattare och tjänstemän	Människor som arbetar på institutioner med maktställning som exempelvis myndigheter, departement och politiska partier. De har ansvar för att lagar och formella krav följs. Deras ställning och inflytande är avgörande för att skapa en rättvis, hållbar och jämlik värld.
Privata sektorn	Företag i alla storlekar som kan bidra till, eller motverka, en hållbar utveckling och respekt för mänskliga rättigheter.
Privata och institutionella givare	Institutioner, församlingar, företag och privatpersoner som bidrar till att finansiera Diakonias verksamhet.
Diakonias medarbetare	Alla Diakonias medarbetare världen över som bidrar till förändring i sina olika roller.
Leverantörer	Företag som förser Diakonia med varor och tjänster som behövs för att driva verksamheten. Hållbarhetsaspekten är ett viktigt kriterium när vi väljer leverantörer.
Medier	Redaktioner och enskilda journalister/reportrar som har möjlighet att sprida Diakonias budskap och påverka den allmänna opinionen.

Demonstrationer under internationella kvinnodagen 2021 i Colombia. Foto: Diakonia



EKONOMISKT ANSVAR

För Diakonia innefattar ekonomisk hållbarhet bland annat att följa lagar, att insamling och resursmobilisering genomförs etiskt och effektivt, att ekonomi och verksamhet sköts och följs upp transparent och korrekt samt att rutiner och kontrollmekanismer finns på plats och används.

Ekonomiskt resultat

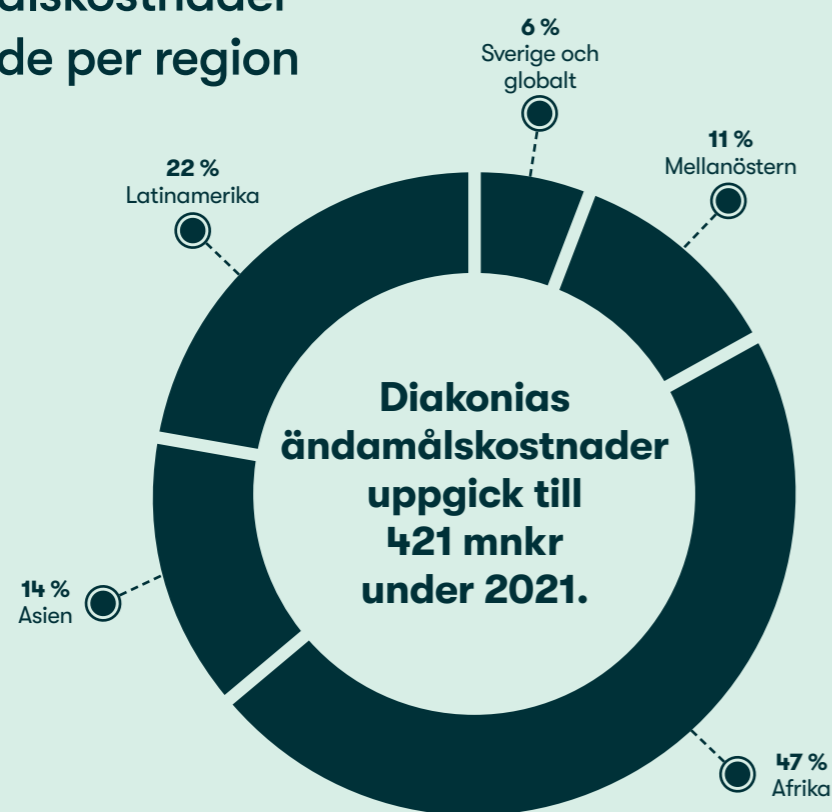
Diakonias ekonomiska resultat framgår av årsredovisningen, sida 28-45.

Socialt ansvarsfulla investeringar

Diakonias placeringspolicy betonar vikten av att väga in miljömässiga, sociala och etiska hänsyn i samband med investeringar. Diakonia tar aktivt

avstånd från och vägrar att investera i verksamhet som omfattar vapen, pornografi, alkohol, tobak och fossila energikällor. Dessutom arbetar Diakonia för att påverka företag och banker att ta ansvar och förbättra sitt arbete när det gäller till exempel mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöfrågor och korruption.

Ändamålskostnader fördelade per region



Finansiell hållbarhet

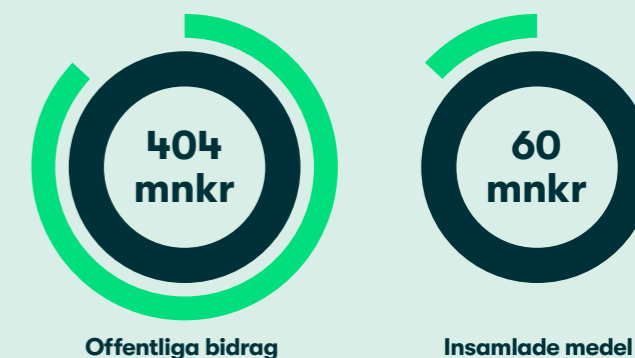
All resursmobilisering inom Diakonia ska i enlighet med organisationens övergripande etiska förhållningssätt bidra till prioriteringarna i den globala strategin och strategin för resursmobilisering. Arbetet ska utgå från lokala och regionala planer och prioriteringar, samt riktlinjerna för svensk insamling och kommunikation. Målen för Diakonias finansiella hållbarhet är en ökad grad av diversifiering av medel, samt ett förstärkt arbete med kostnadseffektivitet och riskmedvetenhet kring avtalshandlingar. Ett viktigt delmål inom ramen för detta arbete är att öka insamlingen av gåvor och donationer från privata givare. Under 2021-2023 gör Diakonia därför en extra satsning på resursmobilisering och att engagera privata och institutionella givare.

Upphandlingsrutiner

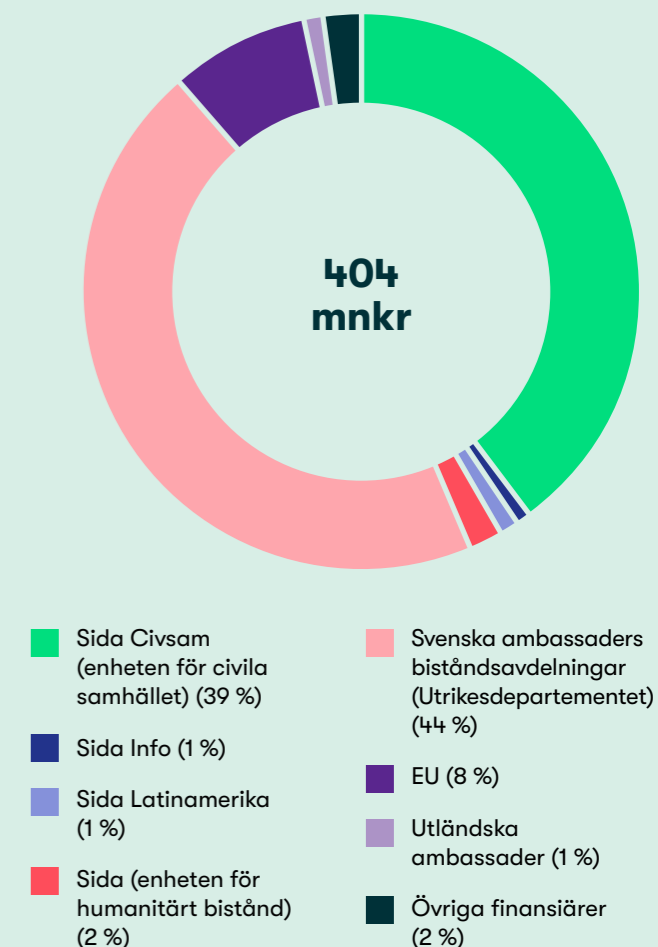
Diakonias riktlinjer för upphandling uppdaterades 2021. Riktlinjerna ska tillämpas vid alla inköp där Diakonias medel används för att betala för varor och konsulttjänster. Riktlinjerna hjälper Diakonias personal att se till att inköpen är så transparenta, rättvisa, miljövänliga och kostnadseffektiva som möjligt. Alla leverantörer ska följa Diakonias upphandlingsprinciper. Riktlinjerna för upphandling är kopplade till Diakonias arbete mot korruption. När en anställd tillämpar riktlinjerna fungerar det också som en försäkring mot oetiskt eller korrupt agerande i samband med förhandlingar eller köp av varor från leverantörer.

Diakonias upphandlingar ska göras med respekt för och skydd av mänskliga rättigheter enligt de konventioner som definieras i internationella arbetsstandarder i ILO (International Labour Organisation). Diakonia har fattat ett politiskt beslut om att alla insatser ska bygga på feministiska principer och bidra till jämställdhet. För upphandling innebär detta att tillämpa ett genusperspektiv på utformning, genomförande, uppföljning och utvärdering av upphandlingsprocesser. Hållbar användning av naturresurser och skydd av miljön är grundläggande för Diakonia. Vid upphandling, och varhelst det är motiverat, ska Diakonia i största möjliga utsträckning ta med miljöanpassade produkter och/eller tjänster vid formulering av kriterier och krav.

Diakonias intäkter fördelar sig enligt följande:



Fördelning offentliga medel:



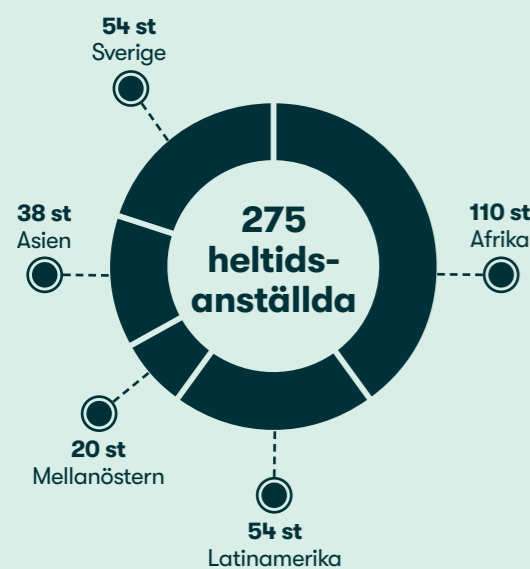
SOCIALT ANSVAR

För Diakonia innefattar socialt ansvar att all verksamhet genomsyras av ett rättighetsperspektiv och utgår från feministiska principer. Det ökar förutsättningarna för att komma åt strukturella orsaker till fattigdom och bidra till en jämlik värld. Diakonias humanitära arbete styrs av de humanitära principerna om humanitet, opartiskhet, neutralitet och oberoende.

Diakonia tror på människors förmåga att tillsammans åstadkomma positiv förändring. När vi går samman kan vi förändra världen. Vår personal är vår största tillgång och vi vill främja en kultur som präglas av våra grundvärderingar – solidaritet, rättvisa, mod, engagemang och ansvarstagande, och känslan av att vara ett Diakonia.

Diakonia som arbetsgivare – ett Diakonia.

Människor förändrar världen!



8

Anställda med svenskt utlandsavtal

214

Anställda med lokala avtal

Globalt har Diakonia 275 anställda. Majoriteten är lokalanställda i det land där de arbetar. Diakonia har huvudkontor i Sverige och ett fåtal svenskar i utlandstjänst.

Jämställdhet

Diakonias policy för jämställdhet antogs av styrelsen 2021. Vårt jämställdhetsarbete bygger på principen att alla människor, oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck ska ha makt, kunskap och resurser att bidra till att forma sitt eget liv och det samhälle de lever i. Vi vill motverka destruktiv maktutövning där vi verkar, samt se över våra egna metoder. Vårt mål är att arbeta i enlighet med feministiska principer för att identifiera och motverka patriarkala värderingar i vårt eget arbete, i religiös tradition och i samhället i stort.

Att kontinuerligt stärka Diakonias personals kapacitet att tillämpa feministiska principer, föra en konstruktiv dialog med samarbetsorganisationer och genomföra genusresponsiv budgetering är nyckeln till ett transformativt arbete för jämställdhet. Under 2021 togs viktiga steg framåt inom dessa områden.

Vi har till exempel arbetat för att vårt programarbete ska bygga på feministiska omvärlds- och maktanalyser och att vi ska vara en ännu bättre allierad till våra samarbetsorganisationer, inte minst till feministiska och andra jämställdhetsorganisationer. Diakonia stödjer specifika jämställdhetsprojekt och främjar jämställdhetsintegrering i alla andra projekt.

Diakonia har också verkat för att alla policybudskap och vårt påverkansarbete ska baseras på en feministisk genusanalys och syfta till att förbättra jämställdheten. Vi stödjer

jämställdhetsintegrering av partnerorganisationers påverkansarbete som syftar till att påverka policyer och institutioner som formar villkoren för människor som lever i fattigdom och förtryck.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön är ett gemensamt ansvar där vi alla bidrar till att Diakonia ska vara en inkluderande, hälsosam och säker arbetsplats som präglas av våra värderingar och känslan av att vara ett Diakonia. Alla medarbetare ska ges möjlighet att påverka sin arbetssituation och förväntas vara med och bidra till en god arbetsmiljö.

Chefer har delegerat arbetsmiljöansvar och arbetet ska organiseras så att fysisk, psykosocial och organisatorisk hälsa främjas. Diakonia bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete där vi undersöker, åtgärdar och följer upp arbetsmiljöfrågor. Det görs bland annat genom avdelningsspecifika arbetsmiljöplaner som tas fram i samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare och utgår från den globala medarbetarenkäten.

Diakonia vill främja god balans mellan arbete och privatliv och tillämpar förkortad arbetstid, friskvårdsbidrag, friskvårdstimme och ett förmånligt semesteravtal.

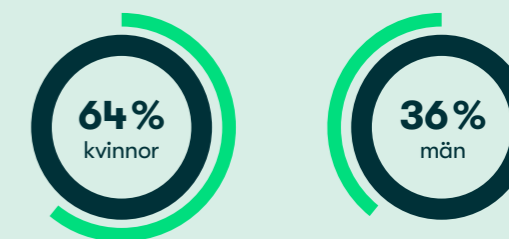
Ledarskap

Ett tydligt och inkluderande ledarskap är grunden för att skapa en hälsosam arbetsmiljö där vi tillsammans arbetar mot och uppnår våra gemensamma mål. Diakonia arbetar aktivt med att utveckla och implementera verktyg och processer som underlättar för chefer att leda och styra på ett likartat sätt. Ledarskapet på Diakonia ska präglas av våra grundvärderingar och bidra till en kultur med känslan av att vara ett Diakonia.

Kompetensförsörjning

Kompetent och engagerad personal är den viktigaste faktorn för att vi ska nå våra mål. Vi arbetar aktivt för att attrahera, behålla och utveckla vår personal genom att utveckla processerna inom kompetensförsörjningskedjan. Processerna utformas och utvecklas för att vara aktuella, användarvänliga och funktionella så att de kan vara ett stöd för chefer och medarbetare.

Kompetensutveckling är en viktig del av kompetensförsörjningskedjan. Diakonia har infört



Könsfördelningen bland Diakonias anställda 2021.

globala riktlinjer för kompetensutveckling och är medlem av ACTLearns plattform för e-lärande. Syftet är att stärka systematiskt lärande och förbättra spridning och utbyte av kunskap inom organisationen.

Mångfald, likabehandling och icke-diskriminering

På Diakonia anser vi att våra medarbetares olika perspektiv, erfarenheter och kompetenser är en tillgång. Vi arbetar aktivt för att vara en inkluderande arbetsplats som präglas av mångfald, där alla medarbetare ges möjlighet att påverka och bidra. Vår jämställdhetspolicy ger tydliga riktlinjer om att Diakonias personal ska karaktäriseras av mångfald inom kön, sexualitet, etnisk, religiös, social och kulturell bakgrund, inklusive funktionsvariationer. Detta är i linje med den feministiska och mänskliga rättighetsbaserade principen om icke-diskriminering. Vi ser framförallt att det berikar våra perspektiv och kapacitet som aktör i utvecklingsarbete. Våra anställningsvillkor, löner, rekryterings- och befordransprocesser ska vara fria från diskriminering. Samtal om attityder, erfarenheter och engagemang relaterade till feministiska principer och jämställdhet ska inkluderas i rekryterings-, introduktions-, befordran- och prestationsgranskningsprocesser. Diakonias policy för skydd mot sexuella trakasserier, exploatering och övergrepp, samt uppförandekoden återspeglar ytterligare åtaganden från Diakonia för att skydda personal och rättighetsinnehavare från könsbaserat våld och skadligt beteende. Mekanismen för klagomål och incidenthantering är ett viktigt verktyg för att hantera intrång och ställa ansvariga till svars.

Under 2021 påbörjades arbetet för att introducera en global rekryteringsprocess som

tillsammans med ett nytt rekryteringssystem ska hjälpa oss att främja mångfald, likabehandling och ickediskriminering. Under 2022 introduceras också en global lönepolicy där syftet är att bidra till likabehandling, mångfald och icke-diskriminering genom att samma tydliga kriterier för lönesättning ska gälla för alla medarbetare världen över.

Upplevelser av diskriminering undersöks och följs upp genom en global medarbetarenkät.

Diakonia har också ett incidenthanteringssystem där medarbetare kan rapportera upplevelser av diskriminering.

Sedan 2018 har Diakonia en rutin i Sverige för att årligen följa upp och utvärdera hur organisationen

Allmänt erkännande och förtroende

Diakonia arbetar utifrån principerna om ansvar och öppenhet och strävar efter att kommunicera tydligt och öppet. Målet är att det ska vara tydligt för supportrar, givare, myndigheter, samarbetsorganisationer, rättighetsbärare, personal och allmänhet vilka vi är, hur vi arbetar, hur de finansiella resurserna utnyttjas och hur resultaten uppnås.

arbetar med likabehandling. Arbetet tar sin utgångspunkt i den svenska diskrimineringslagen. Under 2022 ska möjligheten att införa likartad rutin i övriga verksamhetsländer ses över.

I Sverige arbetar Diakonia med årlig lönekartläggning för att undersöka och åtgärda osakliga skillnader i lön mellan män och kvinnor. Under 2022 ska vi se över möjligheten att införa likartad rutin i övriga verksamhetsländer.

Säkerhet

Diakonia verkar i länder och sammanhang där rutiner för säkerhet är avgörande för att verksamheten ska bedrivas ansvarsfullt och säkert med hänsyn till personal, samarbetsorganisationer och rättighetsbärare. I Diakonias globala medarbetarundersökning som gjordes 2019 pekades säkerhet ut som ett särskilt viktigt område att prioritera och utveckla. Under 2020 och 2021 arbetades ett globalt säkerhetsramverk fram som ska implementeras i alla Diakonias verksamhetsländer. Ramverket utgör en viktig del i Diakonias arbete för att öka personalens och samarbetsorganisationernas säkerhet. Exempel på säkerhetsrutiner är lokalt anpassade analyser och beredskapsplaner, digital säkerhetsutbildning, reseinstruktioner med riskanalys, incident-rapportering och uppförandekod.

ANSVAR FÖR MILJÖN

Diakonia anser att klimatkrisen är en global angelägenhet som påverkar alla människor utan undantag. Klimatförändringarna påverkar dock vissa grupper, inklusive de målgrupper som vi arbetar med, oproportionerligt mycket på grund av strukturella ojämlikheter.

Genom att implementera vår miljöpolicy och arbeta utifrån en långsiktig implementeringsplan tar Diakonia miljöansvar på våra kontor och genom våra program. Implementeringsplanen definierar globala mål, aktiviteter och indikatorer för att underlätta gemensam planering, genomförande, uppföljning och lärande inom området miljö och klimat. På alla våra kontor strävar vi efter att öka miljömedvetenheten och skapa hållbara lösningar för att leva som vi lär. Vi anser att vi har kommit en bit på väg under 2021, men har fortfarande många steg kvar för att nå våra mål.

Koldioxidavtryck från resor

Diakonia är en internationell organisation med verksamhet i 26 länder. Arbetet kräver resor både inom och mellan länder. Vid resor prioriteras transportmedel som har mindre miljöpåverkan. All personal rapporterar flygkilometer, så CO₂-utsläppen räknas utifrån det. Diakonia prioriterar minskning av utsläpp och ger stöd till samhällen att bygga upp sin motståndskraft snarare än att investera i koldioxidkompensationssystem. Under 2021 fortsatte coronapandemin att påverka Diakonias planering. Olika aktiviteter behövde planeras om, såsom större evenemang och fältbesök. Detta påverkade arbetet tillsammans med våra samarbetsorganisationer och rättighetsbärare negativt, särskilt när det gäller att höja människors röster och dela erfarenheter för att bekämpa klimatförändringar och miljöförstöring. Samtidigt har vi sett en positiv trend att ungdomars synlighet och betydelse har ökat hos våra rättighetsbärare då de i större utsträckning använder digitala utrymmen för att höja sina röster, bland annat mot klimatförändring.

Flygkilometer



Kommentar: 2021 var ytterligare ett exceptionellt år främst på grund av pandemin, med en minskning på 19 % av utsläppen från flygningar jämfört med föregående år och med 87 % jämfört med 2019. På längre sikt är en effekt av pandemin en positiv förändring i resvanor. De lokala besöken är nödvändiga för att bygga Ett Diakonia och för att ge det bästa stödet till samarbetsorganisationer och rättighetsbärare, men resor kan alltid optimeras genom en bättre planering och genom att använda sig av alternativa sätt att arbeta och kommunicera, som till exempel att ha digitala möten. Vår långsiktiga målsättning är att minska vårt koldioxidavtryck med 50 procent jämfört med 2019.

Pandemin har också tvingat oss, på ett positivt sätt, att hitta nya, mer klimatvänliga sätt att mötas och följa upp våra aktiviteter, till exempel genom användning av digitala lösningar. Detta har lett till ett minskat antal flygresor i alla regioner och länder. Vi konstaterar att pandemin även på längre sikt kommer att leda till förändrade resvanor. Samtidigt kan vi se att det även fortsättningsvis kommer att behövas fysiska möten för att säkerställa en långsiktig hållbarhet i vår verksamhet.

I Somalia hölls val 2021. Diakonia stöttade kampanjer för att sprida kunskap och öka deltagandet. Foto: Diakonia





Yen Saren deltar i Diakonias projekt i Kambodja för att stärka jordbrukares rätt till mat och mark. Foto: Chris Cusick

Diakonia började mäta antalet flygkilometer per anställd och år 2018. Statistiken från 2019 användes som baslinje då det var första året som mätmetoden användes under ett helt år. 2020 var ett onormalt år på grund av coronavirus-pandemin.

Positiv miljöpåverkan

Under 2021 såg vi viktiga framsteg inom detta område. Diakonia rekryterade en miljö- och klimatrådgivare för att stärka miljö- och klimatarbetet med fokus på programmen. Diakonias nya verktyg för miljöanalys och integrering färdigställdes, och utbildningar av personal på landkontoren har genomförts. Flera landkontor, bland annat i Kambodja och Somalia, har redan framgångsrikt börjat tillämpa detta verktyg i sina program, vilket stärker arbetet med att integrera miljö och klimatperspektiv i verksamheten. Diakonia har de senaste åren stöttat cirka 50 samarbetsorganisationer och projekt som fokuserar på miljö eller klimat. Diakonia och våra samarbetsorganisationer har i allt större utsträckning arbetat med

att bygga motståndskraft och arbetat med klimatanpassning i vårt utvecklingsarbete, och med katastrofriskminskning i humanitära insatser. Vi har varit aktiva i olika nätverk relaterade till klimatförändringsfrågan. Vi ingår i ACT Alliances nätverk för klimaträttvisa, nätverket för resiliens, CONCORDs arbetsgrupp för miljö och klimaträtt och GeMiNI (nätverket för jämställdhet och klimat). Vi arbetar ständigt med att utveckla vår kapacitet när det gäller klimatförändringar och dess effekter, både internt och bland partnerorganisationer. Exempel på insatser som vi stöttade under 2021 var att stärka kapaciteten för klimatsmarta och lokala jordbrukstekniker för både kvinnliga och manliga bönder. Detta bidrog till att de fick ökad kunskap, stärkt ekonomi och ökad livsmedelssäkerhet. Vi har också bidragit till att stärka lokalsamhällets kapacitet att minska risker och sårbarhet som uppstår vid katastrofer (exempelvis översvämningar, cykloner, jordskred och torka). Vi har även bidragit till att urfolksorganisationer stärkt miljö- och klimatperspektiv i sina krav för land- och markrättigheter.

Ny kunskap ger inkomst och självförtroende

I Bangladesh arbetar vi tillsammans med organisationen BARCIK (Bangladesh Resource Centre for Indigenous Knowledge) för att stärka människor genom utbildning. I områden som är särskilt drabbade av klimatförändringar, och där fattigdomen är utbredd, håller vi utbildningar i ekologiska odlingsmetoder, så att små samhällen ska stå bättre rustade.

Rafiza Begum är en av de som har deltagit i projektet. När Rafizas man blev kroniskt sjuk, hamnade familjen i en svår ekonomisk situation, eftersom mannens inkomst var familjens enda försörjning.

Rafiza kom i kontakt med projektet och fick utbildning i ekologiskt och hållbart jordbruk. Med sina nya kunskaper ökade hennes självförtroende. Eftersom familjen inte äger land, bestämde sig Rafiza för att hyra en större bit mark, för att på så vis kunna odla mer. Tack vare nya kunskaper om vilka grönsaker som har en större efterfrågan på marknaden, kunde hon ställa om sitt jordbruk. Hon och familjen lever nu på försäljningen av hennes grödor, och hon kan även betala för sin mans vård. Förutom att Rafizas inkomster har ökat drastiskt, kan hon också tillgodose familjens behov av näringsrik kost – och hennes barn blir inte sjuka lika ofta.

– Projektet har inte bara gett mig en försörjning, det har också hjälpt mig att få tillbaka mitt självförtroende. Nu är jag nöjd med mitt liv, och jag har kunskaper, erfarenhet och kompetens för att fortsätta växa.

Hon kan dessutom numera spara pengar varje månad, som hon planerar att använda för att ytterligare utöka sin jordbruksmark. Rätt information, utbildning och stöd kan skapa en stor förändring.



Foto: Diakonia

REVISORNS YTTRANDE

avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till årsmötet i Diakonia, org.nr 802017-3517

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2021 på sidorna 48-61 samt 64-65 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 den dag som framgår
av min elektroniska underskrift

Erik Albenius

Auktoriserad revisor



GRI innehållsindex

Nedan presenteras Diakonias redovisning i ett GRI-index enligt GRI standards i Global Reporting Initiatives riktlinjer GRI Core, samt Diakonias egna områden.

Organisationens profil		Sidanvisning
GRI 102-1	Organisationens namn	1, 5, 29
GRI 102-2	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna	4, 5, 6, 15-27, 29
GRI 102-3	Lokalisering av organisationens huvudkontor	8, 9, 34, 37
GRI 102-4	Antal länder som organisationen är verksam i	5, 8, 9, 37
GRI 102-5	Ägarstruktur och företagsform	5, 29, 34, 35, 36, 37
GRI 102-6	Marknaden som organisationen är verksam i samt målgrupper organisationen vänder sig till	5, 6, 8, 9, 11-13, 14-27, 29, 31-33, 34, 49
GRI 102-7	Organisationens storlek	4-6, 8-9, 29, 33, 54-55
GRI 102-8	Total personalstyrka uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön	34, 41, 45, 56-57
GRI 102-9	Organisationens leverantörskedja	53
GRI 102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	29-31
GRI 102-11	Beskrining av hur organisationen följer Försiktighetsprincipen	51-53
GRI 102-12	Extern utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklamationer, principer eller initiativ som organisationen stödjer	4, 29, 30, 34, 37, 50, 51
GRI 102-13	Medlemskap i organisationer och/eller nationella/internationella lobbyorganisationer	37
Strategi		
GRI 102-14	Uttalande från ledningen	2
Etik och integritet		
GRI 102-16	Organisationens värderingar, principer och normer, t ex uppförande kod och etiska aspekter	4-6, 29, 33-34, 48-51
Styrning		
GRI 102-18	Redogörelse för organisationens styrelse	35-37
Engagemang med intressenter		
GRI 102-40	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	53
GRI 102-41	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	45
GRI 102-42	Princip för identifiering och urval av intressenter	5-6, 29, 31-32, 51
GRI 102-43	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	5-7, 29, 31-32, 49, 51, 53
GRI 102-44	Viktiga områden och frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter	50-51, 53-60
Redovisningspraxis		
GRI 102-45	Enheter som inkluderas i organisationens finansiella rapport	37
GRI 102-46	Beskrivning av processen för att definiera redovisningens innehåll och aspektavgränsningar	49, 53
GRI 102-47	Redogörelse för samtliga aspekter som redovisas	33-34, 38-45, 53-61
GRI 102-48	Väsentliga förändringar som gjorts samt effekten av dessa	Inga förändringar
GRI 102-49	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod	Inga förändringar
GRI 102-50	Redovisningsperiod	49
GRI 102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	aug-21
GRI 102-52	Redovisningscykel	49
GRI 102-53	Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll	2
GRI 102-54	Förklaring om rapportering i enlighet med GRI-standarden	49
GRI 102-55	GRI innehållsindex	64-65
GRI 102-56	Redogörelse för tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen	62
Ekonomiska standarder		
GRI 201: Ekonomiskt resultat		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49, 54-55
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49, 54-55
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	38-45, 50, 54-55
GRI 201-4	Finansiellt stöd från den offentliga sektorn	43, 55

GRI 205: Anti-korruption		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-53
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-53
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-53
GRI 205-1	Antal insatser/program som blivit utvärderade för korruptionsrisk	49-53
GRI 205:2	Kommunikation och utbildning i organisationens policy och rutiner avseende anti-korruption	49-53
GRI 205-3	Bekräftade incidenter relaterade till korruption och vidtagna åtgärder	53
Miljömässiga standarder		
GHG utsläpp		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-50, 59-60
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-50, 59-60
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-50, 59-60
GRI 305-3	Andra indirekta (scope 3) utsläpp	59
Sociala standarder		
GRI 403: Arbetsmiljö och säkerhet		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-50, 56-57
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-50, 56-57
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-50, 56-57
GRI 403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentutredning	52-53, 58
GRI 404: Kompetensförsörjning		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-50, 56-57
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-50, 56-57
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-50, 56-57
GRI 404-2	Program för Kompetensförsörjning	57
GRI 405: Jämställdhet och mångfald		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-50, 56-57
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-50, 56-57
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-50, 56-57
GRI 405-1	Jämställdhet och mångfald i styrelse, ledning och anställda	57
Diakonias egna områden		
Socialt ansvarsfulla investeringar		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-50, 54
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-50, 54
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-50, 54
D 1	Socialt ansvarsfulla investeringar	54
Planering, uppföljning och lärande		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-50, 51
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-50, 51
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-50, 51
D 2	Planering, uppföljning och lärande	51
Allmänt erkännade och förtroende		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-50, 58
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-50, 58
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-50, 58
D 3	Allmänt erkännade och förtroende	58
Positiv påverkan på miljön		
GRI 103:1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning	49-50, 60
GRI 103:2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den	49-50, 60
GRI 103:3	Hur organisationen utvärderar hanteringen av frågan och hur resultatet av utvärderingen presenteras	49-50, 60
D 4	Positiv påverkan på miljön	60

Omslagsbild. 11-åriga Asma lever i ett flyktingläger i Libanon. I den utsatta miljön tvingas hon arbeta med att sälja näsdukar. Men varje förmiddag kommer hon och hennes tre syster till centret för barn, som Diakonias samarbetspartner Dar Al Amal driver. På centret får hon leka, undervisning och psykologiskt stöd.