

## BILAGA 1 - Mot en mångfaldsstrategi - förutsättningar och riktlinjer

### Instruktion från generalsekreteraren till projektgruppen - Februari 2008

#### Bakgrund

Amnesty International har under flera år och på olika sätt lyft fram vikten av att arbeta med mångfald inom organisationen. Inom den svenska sektionen antog årsmötet 2005 en mångfaldspolicy (bilaga 1b) som innehåller riktlinjer för Amnesty ska arbeta med mångfaldsfrågor.

Styrelsen uppdrog i september 2006 sekretariatet att utforma en långsiktig strategi för sektionens mångfaldsarbete. Detta arbete kommer att göras i projektform jan – dec 2008.

#### Syfte

Strategin syftar till att höja kompetensen och medvetenheten kring mångfaldsfrågor inom svenska Amnesty och verka för att det övergripande målet för Amnestys mångfaldsarbete nås, nämligen att skapa en organisation med mötesplatser för alla människor, oavsett olikheter och där all ska ha samma förutsättningar. Amnestys mångfaldsarbete är inte ett *mål* i sig, utan i första hand ett *medel* för att öka organisationens tillväxt, trovärdighet och relevans.

#### Mål

Målet för projektet är att ta fram en strategi för implementering av de fem första riktlinjerna i mångfaldspolicyn. Strategin ska kompletteras med en handlingsplan och budget för mångfaldsarbetet 2009-10, samt en engelsk sammanfattning.

#### Förutsättningar

Strategin för Amnesty's mångfaldsarbete ska ha sin grund i Amnesty's mångfaldspolicy (bilaga 1). Mångfald inkluderar även andra kriterier än de som är uppräknade under riktlinje 5 (kön, etnisk tillhörighet, utbildning, social bakgrund, religion, sexuell läggning eller funktionshinder. Det kan handla om utbildningsbakgrund, bostadsort, stad-landsbygd etc.

Det är viktigt att skilja mellan Amnesty som *arbetsgivare* (rekrytering, personalsammansättning, arbetsplatsklimat etc) och Amnesty som *medlemsorganisation*. Fokus i strategin ska ligga på mångfald hos Amnesty som medlemsorganisation. Det innebär dock att strategin ska ta hänsyn till och utveckla ett individuellt förhållningssätt hos Amnestys personal, förtroendevalda och medlemmar enligt riktlinjerna 1 och 2 **och** ange ett organisatoriskt stöd. Inom medlemsorganisationen ska fokus ligga på s k "aktiva medlemmar" eller "nyckelfunktioner", t ex förtroendevalda, gruppsekreterare, valberedningar, deltagare i det frivilliga ledarskapsprogrammet m fl.

Mångfaldsarbete handlar om organisations- och verksamhetsutveckling – strategin ska därför ha koppling till handlingsplaner och övriga strategier inom Amnesty.

Ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra Amnesty's mångfaldsarbete och därmed beaktas och synliggöras i strategin.

## Utdrag ur styrelseprotokoll, september 2006

Utdrag ur styrelseprotokoll september 2006:

### § 52 Mångfaldsdiskussion

Anna Nilsson, Lisa Moareus och Sofia Karlsson föredrar punkten.

Anna Nilsson inleder med att presentera statistik som hon själv har sammanställt över den svenska sektionens aktiva medlemmar. Sammanfattningsvis konstateras att svenska Amnesty bland sina aktiva medlemmar har få personer med utländsk bakgrund, få män, samt få personer som saknar akademisk utbildning, om man jämför med befolkningen i stort.

Sofia Karlsson genomför därefter en diskussionsövning där styrelseledamöterna får ta ställning till olika påståenden inom mångfaldsområdet. Hela styrelsen enas slutligen om att arbeta med mångfald som ett medel för att öka organisationens tillväxt, trovärdighet och relevans, och inte som ett mål i sig.

Nedan följer några kommentarer och synpunkter från den efterföljande diskussionen:

Carl Söderbergh tackar för den klargörande övningen där det blev tydligt att styrelsen vill arbeta med mångfald som ett medel och inte som ett mål och tror att det innebär att det kommer att behövas extra resurser för externa arbetsinsatser eftersom sekretariatet saknar den nödvändiga kompetensen inom området.

Dan Grundin konstaterar att vi i och med detta ställningstagande framöver kommer att behöva vara mera uppmärksamma på grupper där vi är kraftigt underrepresenterade. En annan reflektion är att den aktiva medlemskåren har en större underrepresentation än medlems- och givarbasen i stort.

Sofia Karlsson tycker att styrelsen måste se underrepresentationen av vissa grupper bland de aktiva medlemmarna som en varningsklocka som indikerar att någonting är fel i organisationen.

### **Beslut**

att uppdras åt sekretariatet att utforma en långsiktig strategi för sektionens mångfaldsarbete,

att sekretariatet i utformandet av en mångfaldsstrategi beaktar följande:

- a) årsmötet beslutade i maj 2003 att mångfald ska vara ett perspektiv som ska genomsyra hela organisationens arbete,
- b) hur mångfaldsarbetet ska göras synligt i hela organisationen,
- c) vilka interna och externa studier som behöver göras för att få en komplett bild av hur det ser ut med mångfalden inom organisationen,
- d) möjligheten till mätbara mål för mångfaldsarbetet,

att strategin tillsammans med den tidigare antagna policyn ska utgöra ett grundläggande styrdokument för hela organisationens mångfaldsarbete,

att uppdras åt sekretariatet att i budgetarbetet för 2007 beakta att mångfaldsarbetet ska få kosta pengar, samt

att mångfald i första hand är ett medel för tillväxt, trovärdighet och relevans.