

## **BILAGA 2 – Källor, styrdokument och bakgrundsdocument**

Källor - Styrdokument - Interna rapporter – Material från andra sektioner – Undersökningar och statistik

### **Källor**

A multi-faceted look at diversity – why outreach is not enough, Heather Berthoud & Robert D. Greene, The Journal of volunteer administration (2001)

De borde vara mer engagerade – Om betydelsen av nätverk och identitet för svenskfödda och utlandsfödda Amnestymedlemmar. Anna Nilsson. Magisteruppsats. Uppsala universitet (2007)

Det civila samhället ur en genusperspektiv – kvinnors och mäns motiv för sitt frivilligarbete. Anna Olsson (Nilsson), C-uppsats, Uppsala universitet (2002)

En sfär av mänskliga rättigheter – om mångfald och (o)likheter i svenska Amnesty. Helena Gunnervall. Magisteruppsats, Linköpings universitet (2006)

Mänskliga rättigheter i Försäkringskassan – en policy, fyra mål och 53 åtgärder. Försäkringskassa (2007)  
Personer med utländsk bakgrund – riktlinjer för redovisning i statistiken. SCB (2002)

Stora utbildningsskillnader mellan invandrargrupper. SCB, Välfärd Nr 4 (2006)

Trendwatch – Omvärldsanalys för Sensus studieförbund, Kairos Future (2007)

Vad betyder mångfald på svenska? Katarina Bjärvall. Rapport från en konferens och ett forskarsamtal. Rådet för arbetslivsforskning, ESF-rådet, Integrationsverket. (2000)

### **Styrdokument**

#### **Mångfaldspolicy, antagen av årsmötet 2005.**

Mångfaldspolicyn är riktlinjer och förhållningssätt för svenska sektionens arbete med mångfaldsfrågor.

#### **Styrelsebeslut, september 2006**

Beslut om framtagande av en mångfaldsstrategi.

#### **Vision för svenska Amnesty med ny generalsekreterare (2007-02-26)**

Mångfald nämns som ett av fyra prioriterade områden i en skrivelse om "styrelsens uppdrag till sektionens nya generalsekreterare".

#### **Handlingsplan 2004-10**

Mångfaldsfrågor berörs under följande rubriker i Handlingsplanen:

##### 4. Organisatoriska mål

##### 4.3 Organisatoriska mål – Växa:

*Den svenska sektionen av Amnesty ska tillhandahålla information på andra språk än svenska för att på detta sätt bredda mångfalden och göra Amnesty tillgängligt för fler grupper.*

##### 5. Etappmål för 2007-2008

##### 5.7 Ett aktivt och synligt Amnesty med mångfald

##### 5.7.4 Våra aktiviteter ska genomföras med ett mångfaldsperspektiv enligt sektionens mångfaldspolicy

##### 5.8 Växa med mångfald

##### 5.8.5 Vi ska växa med ett mångfaldsperspektiv enligt sektionens mångfaldspolicy

#### **Sektionens etappmål 2008 med målstyrningsbilaga (utdrag)**

##### **5.7 Ett aktivt och synligt Amnesty med mångfald**

### Målstyrning

5.7.4: Vi ska sträva efter att nå fler grupper i samhället än vi gör idag med vårt utåtriktade arbete genom att

- ta fram en strategi för vårt framtida mångfaldsarbete,
- årligen ordna utbildningar i mångfald och jämställdhet på alla nivåer i organisationen, samt
- ta fram introduktionsmaterial på lätt svenska samt lägga ut på vår externa hemsida information om Amnesty på lätt svenska samt strategiskt valda främmande språk.

Rapportering: Tertiälvis, årsvis sammanfattning.

Ansvarig: Sekretariatet

## **5.8 Växa med mångfald**

### Målstyrning

5.8.3: Vi ska sträva efter att rekrytera aktiva medlemmar från fler grupper i samhället än vi vanligen vänder oss till. Målstyrning för att mäta aktivismen formuleras i november 2007.

5.8.5: Vi ska ta fram mer kunskap om hur vår stödjande medlemskår ser ut, för att veta vilka insatser som kan göras för att bli mer attraktiva för olika grupper i samhället. Vi ska vid periodens slut genomföra en medlemsundersökning utifrån samma parametrar som användes i medlemsundersökningen 2006 och analysera ev. förändringar i medlemskåren.

### **Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007, antagen 25 mars 2007**

Behandlar sekretariatets jämställdhets- och mångfaldsarbete.

## **Interna rapporter**

### **Mångfald och jämställdhet inom svenska sektionen av Amnesty International, utredning på uppdrag av svenska sektionens styrelse, Lisa Moraeus m fl (2005)**

Utredningen fokuserar på Amnesty som aktivistorganisation. Kartläggning av kön och etnicitet hos Amnestys aktiva medlemmar genom enkätundersökning. Rapporten ligger som underlag för den Mångfaldspolicy som årsmötet beslutade 2005.

Författarna påpekar att det inte räcker med att titta på siffror för att slå fast om en organisation präglas av mångfald eller ej. Lika viktigt är det att titta på hur vi värderar egenskaper och erfarenheter i organisationen och hur makt och inflytande fördelas.

Utredningen pekar på att det finns en positiv inställning till mångfaldsarbete bland de aktiva medlemmar som har deltagit i undersökningen, men att man saknar verktyg för att öka mångfalden i den egna gruppen/distriktet. Det råder också en osäkerhet kring vad målet för mångfaldsarbetet är. Författarna kopplar också ihop mångfaldsfrågorna med rekrytering av nya medlemmar och konstaterar att många grupper och distrikt saknar strategier för medlemsrekrytering överhuvudtaget.

Utredningen föreslår en lång lista med rekommendationer och idéer för det fortsatta arbetet med mångfald och jämställdhet i svenska Amnesty, bl a att upprätta en Mångfaldspolicy (antogs sedermera av årsmötet 2005), utbilda styrelse och personal i mångfalds- och jämställdhetsfrågor, upprätta en årlig mångfaldsplan, kommunicera ut mångfaldsarbetet till medlemmarna, att personal och chefer årligen utbildas i mångfalds- och jämställdhetsfrågor mm.

### **Kartläggning av arbetet med jämställdhet och mångfald på svenska Amnestys sekretariat. Gabriella Nilsson Fägerlind (2005)**

Rapporten lägger fokus på en kartläggning av sekretariatets arbete med jämställdhet och mångfald. Den handlar alltså mycket om Amnesty som *arbetsplats* men innehåller även förslag som är relevanta för hur Amnesty som *medlemsorganisation* kan jobba med mångfaldsfrågor i framtiden.

Ett avsnitt handlar om organisationskultur och berättar att denna kan delas in i en *synlig*, en *skrivnen* och en *osynlig* del. När det gäller mångfaldsarbetet gäller det att analysera vad i den osynliga delen som stödjer mångfaldsarbetet och vad som hindrar det. Den osynliga delen av organisationskulturen i svenska Amnesty

sades bli vara (utan att värdera om de är bra/dåliga): Akademisk arbetsplats, kritiskt tänkande, god människosyn, gott klimat, alla accepterar inte en hierarkisk kultur ("vi jobbar ju mot diktaturer"), vissa håller inne med åsikter pga av att de inte är politiskt korrekta i organisationen, olika värdering av olika tjänster/områden (status, betydelse) – olika synliga, olik uppmärksamhet.

Efter intervjuer med personalen om i vilket utsträckning de *upplevde* att det var stor mångfald i personalgruppen konstaterades att de flesta tycker att personalgruppen är *homogen* snarare än *heterogen*. Både män och kvinnor finns representerade, olika åldersgrupper och olika sexuell läggning, men känslan är att de flesta är svensk medelklass, de flesta är välutbildade, många har småbarn, det finns ingen med synliga funktionshinder och det är få som har utländsk bakgrund.

Flera av de intervjuade påpekade att det blir väldigt märkligt när *"vi är en organisation som säger att alla är lika mycket värda och alla ska få vara med/välkomna, men när det väl kommer till kritan är vi väldigt lika"*.

När det gäller *möjligheter* med mångfaldarbete framkom i intervjuerna bl a följande:

*Amnesty är behov av fler språk och mer kulturkunskap, liksom nya kontaktytor, kunskaper och erfarenheter. Det skulle bli en roligare arbetsplats med mer mångfald. Vi skulle kunna sprida MR-kunskaper bredare i samhället. Det ger samhällsnytta om arbetsplatsen speglar samhället. Vi upplevs av vissa som en icke mångfaldig organisation och för att komma ifrån detta behövs en större mångfald i personalgruppen. Vi jobbar med MR och då är det inte bra att upplevas som elitistisk/akademisk. Det är en demokratisk fråga att öka mångfalden.*

Rapporten ger förslag till fortsatt arbete med mångfaldsfrågor (fortfarande med *sekretariatet* som utgångspunkt):

- Identifiera och kommunicera de gemensamma, grundläggande värderingarna för sekretariatet som arbetsplats.
- Sätta realistiska mål i relation till organisationens resurser
- Diskutera vilka olikheter som är ok och inte, dvs för vilka olikheter är organisationskulturen inkluderande?
- Jobba med föreställningen om att det finns en motsättning mellan ökad mångfald och professionalism (*"Jobbet kräver exakthet, innehåller mycket juridik, det kräver att vi har 500 källor". Alla har en längtan till mångfald, men det finns en rädsla för att "dom" inte ska göra rätt"*).
- Tydligare ledar- och chefsskap
- Identifiera på vilket sätt ett aktivt jämställdhets- och mångfaldarbete ger verksamhetsmässiga fördelar. Detta understryker att mångfaldarbete inte bara är ett mål i sig, utan också ett medel för att bättre och mer effektivt nå organisationens resultatmål.
- Ta fram fakta när det gäller sammansättningen bland grupper ni (Amnesty) rekryterar bland (kön, ålder, etnisk bakgrund), tillväxtpotential för nya medlemmar i olika grupper, liksom kostnader för att vända sig till andra grupper.
- Analysera maktstrukturer i det dagliga arbetet, t ex möten, diskussioner, beslutsfattande (vem får komma till tals, finns det mönster, används härskartekniker etc)
- Analysera rekryteringsprocessen och ev revidera Rekryteringspolicy
- Jobba vidare med Amnestys *definition av mångfald*.
- Utvidga policyn för sexuella trakasserier till att inkludera trakasserier pga av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- Revidera jämställdhets/mångfaldsplan. Inkludera även sexuell läggning.

## **Material från andra sektioner/Internationella sekretariatet**

### **Amnesty UK: Diversity research project – report (2005)**

Innehåller en genomgång av minoritetsgrupper i UK och förslag till åtgärder och slutsatser för fortsatt mångfaldsarbete. Relevant för oss är bl a:

- Det har hittills visat sig vara lättare att rekrytera medlemmar ur "den vita medelklassen", mycket beroende på att denna grupp är dominerande i Amnesty UK idag och att det är lättare att rekrytera "sådana som vi själva".
- Varje minoritetsgrupp ("community") har sina behov och uppfattningar. Det är svårt att innefatta alla

- minoritetsgrupper i en strategi.
- Att implementera mångfald i organisationen är ett långsiktigt arbete och investeringar i mångfald ger resultat först på långsikt.
- Rapporten föreslår att satsa på "the Indian community", dvs människor med indisk bakgrund som ett första steg.
- Identifiera viktig media/kommunikationskanaler för olika grupper och skapa permanenta nätverk, t ex med intresseorganisationer.
- Identifiera och uppvakta kändisar från olika grupper och få dem att fungera som ambassadörer för Amnesty
- Använd bilder som skildrar mångfald bland Amnestymedlemmar
- Riktade volontärs- och praktikprogram mot olika grupper
- Utbilda personal och volontärer i mångfaldarbete
- Utbilda Amnesty ledare/talare ("speakers") så att de framgångsrikt kan kommunicera med olika grupper

## Undersökningar och statistisk

### Organisationsindex 2005 (TEMO/Synovate)

- Kvinnor anger oftare än män att man kan tänka sig att arbeta aktivt för Amnesty.
- Ungdomar (16-29 år) uppger oftare än andra att man kan tänka sig arbeta aktivt eller på annat sätt stödja Amnesty, dock ej ekonomiskt.
- Personer 30-44 år uppger oftare än andra att man kan tänka sig att skänka pengar.
- Personer över 60 år uppger oftare än andra att man varken kan tänka sig att skänka eller bli medlem.
- Ju längre utbildning man har, desto oftare är man beredd att skänka pengar och att aktivt arbeta för Amnesty.

### Organisationsindex 2007 (TEMO/Synovate)

Undersökningen har även gjorts 2003 och 2005.

#### Kännedom

- 82 procent av samtliga uppger att de känner till Amnesty International.
- Ytterligare 12 procent uppger att man hört talas om organisationen.
- 5 procent uppger att man aldrig har hört talas om Amnesty International

#### Några tydliga skillnader:

Personer 30-44 år, de med högre utbildning, boende i Stockholm, Göteborg och Malmö, gifta, de som tjänar mer än 350 tkr/år samt de som röstade (m), (fp) eller (v) i valet 2006 känner oftare än andra grupper till Amnesty International.

Personer 16-29 år, personer med högst grundskole- eller gymnasieutbildning, ensamstående samt de med en hushållsinkomst lägre än 150 tkr/år uppger i högre utsträckning än andra att man aldrig har hört talas om Amnesty.

Kännedomen om Amnesty International har minskat något, från 86 till 82 procent, sedan förra årets mätning. Andelen som uppger att de aldrig har hört talas om Amnesty har stigit från 3 till 5 procent.

Kännedomen om Amnesty International är högre än genomsnittet för samtliga organisationer som ingår i Organisationsindex 2007 (82 mot 66 procent).

#### Organisationens verksamhet

Personer med högre utbildning och personer med en hushållsinkomst över 600 tkr/år uppger oftare än andra att verksamheten är mycket eller ganska viktig.

Män, personer äldre än 60 år samt personer med högst grundskoleutbildning uppger oftare än andra att verksamheten är mycket eller ganska oviktig.

#### Uppfattning om organisationen

##### Några tydliga skillnader:

Personer med högre utbildning och personer med en hushållsinkomst över 600tkr/år uppger oftare än andra att de har en mycket eller ganska positiv uppfattning om Amnesty International. Män och personer med en hushållsinkomst lägre än 150 tkr/år uppger i högre grad än andra att de har en mycket eller ganska negativ uppfattning om Amnesty International.

## Mångfaldsrapporter medlemsregister/SCB

Varje tertiäl jämför vi vår medlemsdatabas med svenska folket genom att samköra ett antal nycklar. Detta ger oss en bild av hur väl olika grupper i den svenska befolkningen finns "representerade" som våra medlemmar. De grupper vi mäter är:

- Befolkningen 20-64 år efter sysselsättning
- Befolkningen 25-64 år efter utbildningsnivå
- Befolkningen 20+ år efter förvärvsinkomst
- Familjer 20+ år efter familjetyp
- Befolkning efter svensk/utländsk bakgrund

Statistiken baserar sig på s k "postnummerschabloner", dvs den är inte framtagen på individnivå vilket gör att uppgifterna inte är faktiska. Däremot kan det vara intressant att följa förändringar över tiden.

Den senaste rapporten (tertiäl 2, 2008) ger följande bild:

*Utbildning* - Vi är underrepresenterade i grupperna som har gymnasial utbildning eller mindre. Vi är överrepresenterade i grupperna som har högskole- och universitetetsutbildning.

*Sysselsättning* - Våra medlemmar är förvärvsarbetande / arbetslösa i samma utsträckning som befolkningen i stort. Däremot har vi en högre andel av människor som studerar än befolkningen i övrigt.

*Inkomst* - Vi är överrepresenterade i grupperna som tjänar 300.000 kr / år och mer. Vi är underrepresenterade i grupperna som tjänar 100 – 300.000 kr / år. Vi är överrepresenterade i gruppen som tjänar 1 – 99.000 kr / år (studenter?)

*Familj* - Vi är underrepresenterade i gruppen "Gift/sambo utan barn 0-17 år"  
Vi är överrepresenterade i gruppen "Ensamstående utan barn 0-17 år" (studenter?)

### *Född i Sverige/utomlands*

Vi är något överrepresenterade i gruppen "född utomlands". Denna siffra sjönk under 2007, dvs vår överrepresentation i gruppen "födda utomlands" minskade under 2007 och närmare sig än mer befolkningen i övrigt.

## Medlemsstatistik, SCB, augusti 2008

För att komplettera "postnummerstatistiken" gjordes i augusti 2008 en körning av Amnestys medlemsregister mot det befolkningsregistret. Denna statistik visar sig att vår medlemskår skiljer sig mer från befolkningen i övrigt än vad tidigare rapporter har visast.

T ex trodde vi att **45%** av våra medlemmar hade någon form av eftergymnasial utbildning, jämfört med **34%** (2005) för hela befolkningen. De nya siffrorna visar att hela **78%** av våra medlemmar/givare har någon form av eftergymnasial utbildning, vi har alltså en stor överrepresentation när det gäller eftergymnasial utbildning.

När det gäller inkomst trodde vi tidigare att **23%** av våra medlemmar har en årsinkost över 300.000 kronor, jämförd med **18%** (2005) för hela befolkningen. De nya siffrorna visar att **34%** av våra medlemmar tjänar över 300.000 kr.

När det gäller utländsk bakgrund trodde vi att vår medlemskår såg ut som befolkningen i övrigt (ca **16-17%** med utländsk bakgrund), men i själva verket har bara ca **11%** av våra medlemmar utländsk bakgrund, jämfört med ca **17%** för hela befolkningen.

Sammanfattningsvis kan vi säga att de nya siffrorna inte förändrar bilden av våra medlemmar på något avgörande sätt, förutom att vi inte kan säga att vi har lika stor representation av personer med utländsk bakgrund som befolkningen i övrigt. När det gäller utbildning och inkomst visar de nya siffrorna att vi skiljer oss mycket tydligare från befolkningen i övrigt, än vad de gamla siffrorna visar.

## Om engagemang och mänskliga rättigheter – drivkrafter, hinder och synen på aktivism. Fokusgruppsundersökning på uppdrag av Amnesty, Ungdomsbarometern mars 2008.

Vad tycker du om mångfalden i Amnesty? Attitydundersökning bland aktiva medlemmar, förtroendevalda och persona, maj 2008