

Bilaga 5

PM 20081025 - Kartläggning för mångfald

För följa upp och utveckla arbetet för ökad mångfald inom Amnesty behöver viss kartläggning av personal, förtroendevalda, "medlemmar & givare", samt "aktiva medlemmar" göras. Denna PM beskriver vilka egenskaper som bör/ska kartläggas i de olika grupperna, hur och när detta ska ske, samt vem som ansvarar för respektive information.

Personal

Kön, ålder, utbildning, anställningstid, hel-/deltid, löner (jfr Fägerlind 2005-12-06)

Utländsk bakgrund (ny), ev funktionshinder (ny) via arbetsmiljöenkät, obs frivilliga uppgifter, se riktlinjer från DO.

Dela in efter följande grupper:- chefer- t v anställda- visstidsanställda (inkl TM och F2F)

Metod: Arbetsmiljöenkät m fl

En gång per år.

Ansvarig: AC 3.

Utför: Personalhandläggare

Kartläggning: Medlemmar o givare

Kön, ålder, inkomst, familj, sysselsättning, utbildning, utländsk bakgrund, storstad/landsbygd

Metod: Körning av vårt medlemregister mot SCB:s befolkningsregister m fl.

Ansvarig: AC 2

Utför: Medlemregister

Kartläggning: Aktiva medlemmar - alla

Viktigt med att fastslå vad vi menar med "aktiva medlemmar". Idag de personer som finns på listor från grupper. Listor skickas in dec – feb och kan integreras med medlemsregistret en gång per år.

I detta fall kan samma statistik tas ut som för andra medlemmar och givare (dvs kön, ålder, inkomst, familj, sysselsättning, utbildning, etnisk bakgrund, storstad/landsbygd).

En gång per år (mars)

Ansvar: AC 1

Utför: Aktivistsamordnare/medlemsregister

Kartläggning: Aktiva medlemmar - förtroendeposter

Kön, ålder, utländsk bakgrund ("utländskt klingande namn")

Delas in i följande grupper:- Gruppsekreterare, arbetsgrupper- Gruppsekreterare, ungdomsgrupper- Gruppsekreterare specialgrupper- Samordnare- Distriktsombud- Sektionsstyrelse- Valberedning- Granskningskommitténs ledamöter- Ledamöter AIK

En gång per år (maj/juni)

Ansvar: AC 1

Viktig information från DO angående etnisk statistisk kartläggning av personal

En arbetsgivare som vill kartlägga sin personal utifrån etnisk tillhörighet måste göra det enligt bestämmelserna i Personuppgiftslagen (1998:204).

DO rekommenderar att arbetsgivare som vill kartlägga sin personal frågar de anställda själva. Det är väldigt viktigt att informera de anställda om varför kartläggningen görs. I vilket syfte ska den användas? Och varje individ ska ha möjlighet att definiera sin egen etnicitet samt ha möjlighet att avstå.

Det här anser DO är viktigt om organisationen vill kartlägga personalens etnicitet:

- Självidentifiering - varje individ angör själv sin identitet
- Anonymitet - enkäten ska kunna lämnas in anonymt
- Uttryckligt samtycke - varje individ ska ge sitt uttryckliga samtycke till medverkan
- Frivillighet – varje individ ska ha en möjlighet att avstå från medverkan
- Ange alltid syfte – Syftet med kartläggningen ska tydligt framgå. Vad ska statistiken användas till? Det ska varje individ veta för att kunna avgöra om de vill medverka eller inte.

(källa:DO)