



MÅNGFALD I AMNESTY 2009 – 2016: EN STRATEGI, FYRA MÅL OCH 34 ÅTGÄRDER



Innehållsförteckning

Inledning – Växa med mångfald.....	3
Definition – Vad är mångfald för Amnesty?.....	4
Mångfaldspolicy – antagen av årsmötet 2005.....	4
Mångfald på olika nivåer.....	4
Kategoriseringsfällan.....	6
Jämställdhetsperspektiv och intersektionalitet.....	6
Styr- och bakgrundsdokument	7
Nulägesanalys.....	7
Sverige idag och i framtiden.....	7
Mångfald i Sverige.....	7
Trender.....	7
Amnesty idag och i framtiden.....	8
Mångfald i Amnesty.....	8
Vilka är vi?.....	8
Varumärket Amnesty: Profil, image och identitet.....	9
Framtidens Amnesty.....	9
Analys.....	10
Fyra målområden	11
Målområde 1: Ett tillgängligt Amnesty.....	11
Målområde 2: Mångfaldskompetens	11
Målområde 3: Representation – vilka är vi?.....	11
Målområde 4: Ledning och styrning	11
Utvärdering, uppföljning och revidering.....	12
Från ord till handling – Åtgärder 2009-10.....	12
Målområde 1: Ett tillgängligt Amnesty.....	12
Målområde 2: Mångfaldskompetens	13
Målområde 3: Representation: Vilka är vi?.....	14
Målområde 4: Ledning och styrning.....	14
Bilagor.....	15



Inledning – Växa med mångfald

Amnesty vill växa med mångfald. Organisationen vill ta tillvara det intresse, engagemang och resurser som finns hos individer och grupper som är intresserade av mänskliga rättigheter, men som inte är med i Amnesty idag. Denna strategi ska fungera som en långsiktig vägvisare för framtida operativa beslut för hur detta ska bli verklighet. Strategin pekar ut **fyra målområden** och ger förslag på målsättningar och åtgärder inom var och en av dessa områden. Målområdena är **Ett tillgängligt Amnesty - Mångfaldskompetens – Representation – Ledning och styrning**.

Strategin har tagits fram i projektform under perioden januari – november 2008. Arbetets har letts av en projektgrupp bestående av anställda på sekretariatet och har skett i dialog med medlemmar, förtroendevalda, aktivister och externa aktörer, såsom andra frivilligorganisationer. Strategin innehåller förslag till åtgärder 2009 – 10.

Bakgrund och förutsättningar

Enligt instruktion från generalsekreteraren (februari 2008) ska fokus i strategin ligga på Amnesty som **medlemsorganisation**. Vidare ska ett **jämställdhetsperspektiv** genomsyra Amnestys mångfaldsarbete och därmed beaktas och synliggöras i strategin. Strategin ska kompletteras med en **handlingsplan och budget** för mångfaldsarbetet 2009-10, samt en **engelsk sammanfattning**.

Enligt ett styrelsebeslut från 2006 ska Amnestys mångfaldsarbete i första hand vara ett *medel* för att öka organisationens tillväxt, trovärdighet och relevans. Mångfaldspolicyn anger att mångfaldsarbetet även kan vara ett *mål* sig, (*"alla som ställer sig bakom vårt arbete för mänskliga rättigheter ska känna sig välkomna som anställda, frivilliga, praktikanter, medlemmar och aktivister"*). Mångfaldsarbetet kan alltså fungera som både mål och medel. Då styrelsens instruktion till sekretariatet betonade vikten av att i första hand se mångfaldsarbetet som ett *medel* har detta varit vägledande för strategigruppens arbete.

För övriga förutsättningar och riktlinjer för strategin, se **bilaga 1**

Definition – Vad är mångfald för Amnesty?

Begreppet mångfald förklaras i Amnestys mångfaldspolicy.

Mångfaldspolicy – antagen av årsmötet 2005

Ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv ska genomsyra all verksamhet inom svenska sektionen av Amnesty International. Det innebär att:

- Svenska Amnesty ska präglas av mångfald avseende färdigheter, erfarenheter, kunskap och personligheter.
- Vi ska ha en öppen och bejakande kultur inom alla områden och på alla nivåer i organisationen.
- Alla som ställer sig bakom vårt arbete för mänskliga rättigheter ska känna sig välkomna som anställda, frivilliga, praktikanter, medlemmar och aktivister.



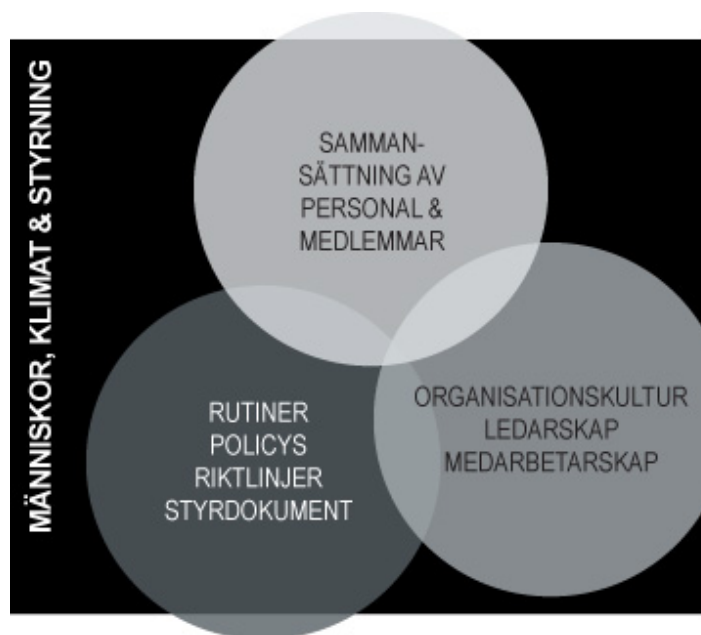
- Alla ska ha samma formella och informella rättigheter och möjligheter.
- Inga former av negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, utbildning, social bakgrund, religion, sexuell läggning eller funktionshinder ska förekomma.
- För att uppnå detta ska ett målmedvetet arbete bedrivas, såväl bland anställda som bland aktivister.
- Arbetet med mångfald ska vara synligt och överskådligt för sektionens medlemmar.

En kortfattad definition som används i denna strategi är:

Mångfald för Amnesty är att ta tillvara människors olikheter för att nå vår vision, nämligen en värld där varje människa åtnjuter alla de rättigheter som ingår i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

Mångfald på olika nivåer

Mångfald i Amnesty handlar inte bara om *representation* av människor (medlemmar, anställda & förtroendevalda) på olika nivåer i organisationen, utan också om den interna *organisationskulturen*, samt *styrning, ledning och prioriteringar*. Detta kan illustreras med följande bild

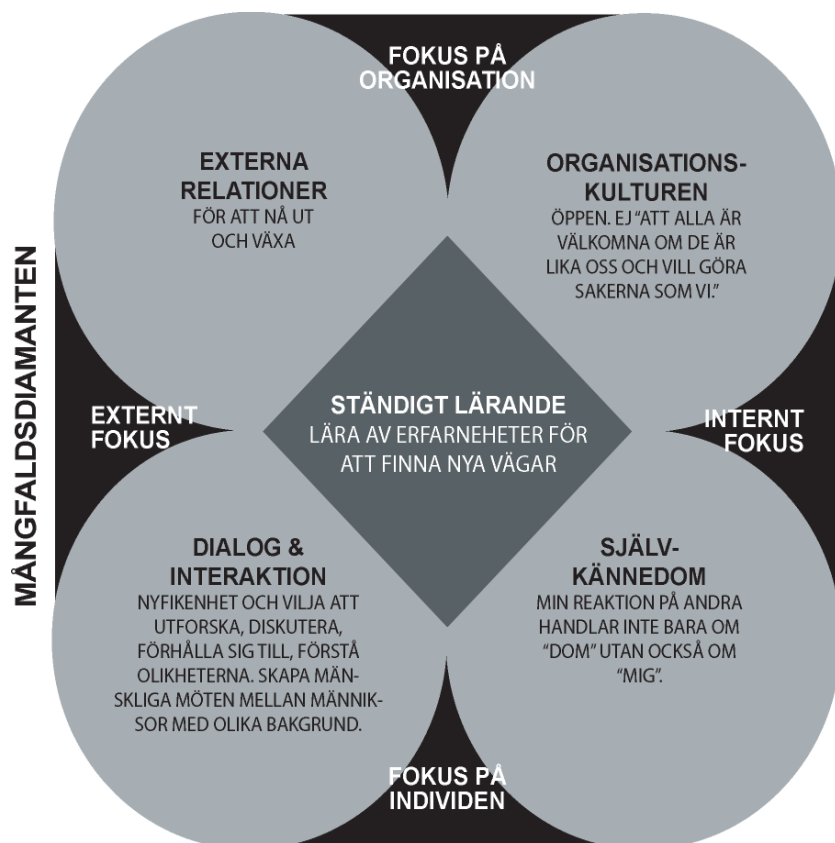


Figur 1: Människor, klimat och styrning¹

Strategins förslag till åtgärder berör en eller flera av dessa nivåer/dimensioner.



Ytterligare ett sätt att illustrera olika dimensioner i mångfaldsarbetet är den så kallade "mångfaldsdiamanten", där vi tittar på relationen mellan "externt" och "internt" och relationen mellan "organisation" och "individ".



Figur 2: Mångfaldsdiamanten²

Mångfaldsdiamanten visar att det inte räcker med att jobba med mångfaldsfrågan på en nivå, utan man måste ha ett helhetsperspektiv och förmåga att jobba på flera nivåer samtidigt.

I strategin läggs fokus först på "interna åtgärder" (organisatoriska och individuella), då denna beredskap är nödvändig för att organisationen ska klara att möta den mångfald som finns i det svenska samhället idag och i framtiden. Det innebär i praktiken att många av de åtgärder som genomförs först (2009/10) syftar till att öka mångfalden bland organisationens *aktiva* medlemmar, förtroendevalda och anställda. I ett längre perspektiv ökar insatserna som kan hänföras till "externt fokus", t ex medlemsvärning och extern kommunikation. Parallellt med arbete för ökad tillgänglighet och aktiva åtgärder för att öka mångfalden bland organisationens aktiva medlemmar, testas och utvecklas metoder att öka mångfalden i Amnesty's medlemskår.



Kategoriseringsfällan

Att dela in människor i grupper utifrån olika egenskaper innebär alltid en risk. I samma ögonblick som detta görs bidrar man till just det man vill undvika – att ge människor en etikett utifrån grupptillhörighet, t ex "man", "kvinna", "invandrare", "homosexuell", "muslim", "person med funktionsnedsättning", "ung", "gammal" osv. Detta brukar kallas "kategoriseringsfällan" och är en stor utmaning i allt arbete för ökad mångfald. Detta ska dock ställas emot alternativet att *inte* kartlägga organisationen utifrån olika parametrar. Det skulle leda till att man inte vet om och hur olika strukturer påverkar medlemskap och engagemang i Amnesty. Därför kartläggs vissa egenskaper hos Amnestys medlemmar³.

Följande egenskaper kartläggs:

Kön, Ålder, Utbildningsnivå, Bakgrund (svensk – utländsk), Bostadsort (t ex storstad – landsbygd), Sysselsättning, Inkomst

Jämställdhetsperspektiv och intersektionalitet

Jämställdhetsintegrering är en metod för att uppnå ökad jämställdhet - av alla medarbetare, på alla nivåer och i alla situationer. Delar av denna metod har använts som inspiration till denna strategi, t ex att inte bara mäta mångfald utifrån "representation". Jämställdhetsintegrering är den metod som ska användas för att säkerställa att Amnestys arbete genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

Ofta sammanfaller flera av de olikheter vi talar om inom mångfaldsarbetet hos en och samma individ. T ex kan en individ vara kvinna, ha en funktionsnedsättning och ha utländsk bakgrund. Hon riskerar då att drabbas av strukturell diskriminering på grund av en eller flera av sina egenskaper. Detta brukar kallas intersektionalitet och vill synliggöra hur olika maktordningar är sammanflätade på olika nivåer. Människor har alltid ett kön. Oavsett om en person är homosexuell eller heterosexuell, har en funktionsnedsättning eller inte, är född i Sverige eller i Uganda har kön betydelse för personens position och möjlighet till inflytande. Ofta samverkar denna egenskap med en eller flera andra egenskaper. Eftersom ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra Amnestys arbete, inklusive mångfaldsarbetet, bör frågan om kön alltid beaktas när olika egenskaper kartläggs och diskuteras utifrån ett mångfaldsperspektiv.

Styr- och bakgrundsdokument

Det viktigaste styrdokumentet för denna strategi är Amnestys mångfaldspolicy. Vidare har processen gått hand i hand med framtagandet av den ungdomsstrategi som styrelsen beslutade om i september 2008. Sektionens strategier inom "kampanj", "aktivism", "fundraising" och "utbildning" är också viktiga underlag. För omvärldsanalys och strategisk inriktning har hänsyn tagits till det utkast till *International Strategic Plan 2010 – 2016* som presenterades av ISP-kommittén i september 2008⁴, samt styrelsens kommentarer till denna (okt 2008). För en förteckning över styrdokument och andra bakgrundsdokument, se **bilaga 2**.



Nulägesanalys

Sverige idag och i framtiden

Mångfald i Sverige⁵

- Var sjätte person mellan 20-64 år är född utomlands.
- 5-10 % av befolkningen i Sverige är bi- eller homosexuella.
- En svensk man tjänar i genomsnitt 4300 kronor mer i månaden än en svensk kvinna.
- Ca 20 % av befolkningen uppger att de har något funktionshinder eller funktionsnedsättning.
- Mer än var fjärde invånare i Stockholm är född utomlands eller av två föräldrar som är födda utomlands.
- Cirka 25 procent av den vuxna befolkningen har inte den läsförmåga som kan förväntas efter årskurs 9

Precis som de flesta av världens länder befinner sig Sverige i en förändringsprocess. En av de stora förändringarna under de senaste decennierna är den demografiska kartan. Vid sekelskiftet 1900 var mindre än en procent av den svenska befolkningen född utomlands. År 2000 hade den andelen stigit till ca 11 procent⁶. 2007 ca 13 procent och kommer enligt SCB:s prognos att ligga på ca 18 procent år 2050. Om man även ser till personer med föräldrar födda utomlands är siffran ännu högre. Årskiftet 2006/07 hade drygt 17 procent av den svenska befolkningen s k "utländsk bakgrund"⁷. Även denna andel kommer att öka i framtiden, man räknar med att utrikesfödda kommer att stå för ca hälften av befolkningsökningen fram till 2050.

Trender

En trend är en långsiktig förändring i samhället. Nedan beskrivs några trender som har betydelse för Amnesty's utveckling som frivilligorganisation⁸. Den svenska befolkningen kommer i framtiden att kännetecknas av en växande andel äldre människor och en minskande andel unga människor. En annan tydlig trend är att stora kommuner växer ifrån små kommuner. Vidare kommer jämställdheten mellan kvinnor och män öka. Många människor kommer i framtiden mer än i dag växla mellan olika identiteter – ena dagen människorättsaktivist, nästa dag företagsledare, därefter småbarnsförälder eller arrangör av queerklubb. När mångfalden i samhället ökar kommer människor förvänta sig ett individuellt bemötande – det blir svårare att använda masskommunikation för att förmedla sitt budskap. Skillnader och klyftor mellan de som har och de som inte har kommer att öka – det gäller ekonomi, kultur, utbildning, inflytande och tillgång till information. När det gäller politiskt engagemang kommer det ha mer av projektkaraktär i framtiden – ena veckan engagerar man sig för munkarna i Burma, nästa vecka för torsken i Östersjön. Man ser inte medlemskap i ett politiskt parti eller en frivillig organisation som ett långsiktigt åtagande – om ens nödvändigt för sitt engagemang. Fler vill kunna göra en praktiskt insats *utan* att vara medlemmar. Mötesplatser flyttar från föreningslokalen – till puben eller nätet.



Amnesty idag och i framtiden

Mångfald i Amnesty

- 61 procent av medlemmarna är kvinnor, 39 procent är män
- 76 procent av gruppsekreterarna är kvinnor, 24 procent är män
- 11 procent av medlemmarna har utländsk bakgrund, jämfört med 17 procent för befolkningen som helhet
- 74 procent av medlemmarna har eftergymnasial utbildning, jämfört med 24 procent för befolkningen som helhet
- 50 procent av de aktiva medlemmarna anser att Amnestys idag präglas av stor mångfald
- 91 procent av de aktiva medlemmarna anser att arbetet för ökad mångfald är viktigt eller mycket viktigt.

Vilka är vi?

Amnesty har ca 74000 medlemmar⁹. Av dessa räknas ca 1500 personer som "aktiva medlemmar"¹⁰. Amnestys medlemmar utgör ca 0,8 procent av den svenska befolkningen och knappt 3 procent av dessa är alltså aktiva medlemmar.

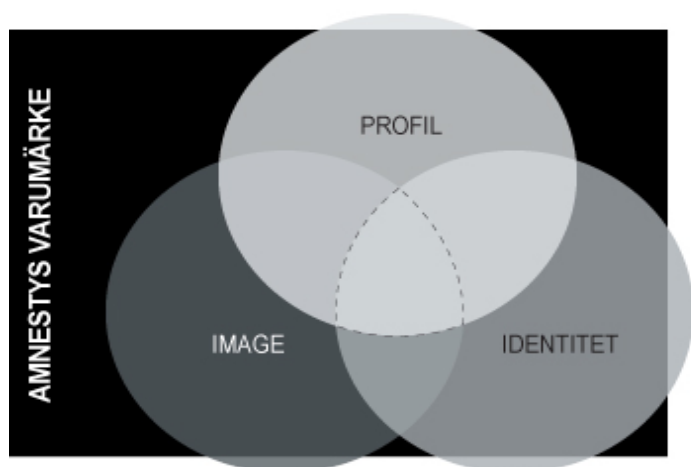
Amnesty avviker från befolkningen som helhet inom flera områden. Tydligast är detta när det gäller **utbildning, kön och bakgrund** (svensk/utländsk).

När det gäller kön och bakgrund pekar det mesta på att vi har en större likriktning i gruppen "aktiva medlemmar" än i gruppen "medlemmar & givare"¹¹. När det gäller utbildning ser vi ingen större skillnad mellan grupperna, men det är på denna punkt Amnesty skiljer sig mest från befolkningen i helhet: 74 procent av Amnestys medlemmar har eftergymnasial utbildning, jämfört med 34 procent för befolkningen som helhet.

Mer information finns i **bilaga 3: Kartläggning – Amnesty ur ett mångfaldsperspektiv**.

Varumärket Amnesty: Profil, image och identitet

Amnestys varumärke påverkas av organisationens *profil, image och identitet*. *Profil* är den önskade bild organisationen vill att varumärket Amnesty International ska signalera. Amnesty vill vara en organisation som befriar människor från orättvisor. Amnesty är en trovärdig, oberoende och opartisk organisation. Amnesty vill uppröra, presentera fakta och uppmåna till handling¹². *Image* är hur varumärket verkligen uppfattas av omvärlden. *Identitet* är den självbild som människor inom rörelsen har. Detta kan beskrivas med tre cirklar som skär varandra i olika utsträckning. Målet är att cirklarnas gemensamma yta ska vara så stor som möjligt och idealet är att de tre med tiden smälter ihop till en gemensam cirkel. En analys av Amnestys profil, image och identitet finns under rubriken "Analys" nedan.



Figur 3: Image, Profil & Identitet

Framtidens Amnesty

Två viktiga förändringsprocesser inom Amnesty är arbetet med "full spectrum" och "One Amnesty". "Full spectrum" innebär bl a att Amnesty idag och i framtiden vill vidga sitt åtagande och öka sina insatser när det gäller s k ESK-rättigheter¹³. "One Amnesty" är en intern process där man bl a vill förtydliga Amnestys globala identitet¹⁴ ("profil"). Båda dessa processer påverkar organisationens profil, image och identitet. En gemensam nämnare är att man vill öppna upp Amnestys arbete för fler och öka mångfalden inom organisationen.

I förslaget till handlingsplan (ISP) 2010 – 2016 utvecklas dessa tankar och rättighetsbäraren ("the rights-holder") sätts i fokus. Enligt förslaget ska Amnesty i framtiden arbeta för att stärka individen – rättighetsbäraren. Detta ska enligt förslaget ske tillsammans med den globala människorättsrörelsen. Amnesty ska i framtiden arbeta *med* - inte som tidigare mest *för* - individer¹⁵.

Med utgångspunkt i aktuell ISP (2004 – 2010) görs en analys av Amnesty idag och i framtiden¹⁶. Till styrkorna räknas organisationens rykte, lokala och globala närvaro, samt förmåga att föra samman perspektiv från olika discipliner och metoder (forskning, kampanj & utbildning). Till svagheterna räknas Amnestys roll i det civila samhället och relation till andra MR-aktörer. Amnesty växer visserligen – men inte med mångfald. Förutom att organisationen framförallt växer i väst, reflekterar medlemskåren inte den demografiska mångfalden i de samhällen man verkar i.

Analys

Mångfald finns som perspektiv och mål i handlingsplaner och strategier – Amnesty vill vara en organisation som präglas av stor mångfald. Det finns få undersökningar som ger svar på om organisationen verkligen uppfattas så, men tre fokusgruppsundersökningar (våren 2008) med unga människor (16-30 år) visar att Amnesty uppfattas som *en mycket heterogen organisation, där vem som helst kan bli medlem så länge ett grundintresse för mänskliga rättigheter finns*¹⁷. Däremot anser många *inom* rörelsen att Amnesty *inte* är en organisation som präglas av stor mångfald¹⁸. Detta beror säkert på att de med inblick i organisationen ser en viss homogenitet i den grupp eller sammanhang de verkar i – inte på att man inte *vill* mångfald. Detta ger att önskad profil stämmer överens med uppfattad image när det gäller mångfald, men att upplevd identitet inte gör det. Slutsatsen är att "mångfaldsutmaningen" för Amnesty inte i första hand handlar om att förmedla en annan bild av organisationen utåt än vad man gör idag. Däremot behöver organisationen internt stärka identiteten som en organisation som präglas



av mångfald. Detta görs genom att involvera människor och grupper som är frånvarande eller underrepresenterade i organisationen och genom att föra en aktiv dialog kring mångfaldsfrågorna på alla nivåer i organisationen.

Flera av de trender som vi har observerat pekar på att förutsättningarna för medlemskap och engagemang i ideella organisationer kommer att förändras i framtiden. T ex minskar medlemskapets betydelse som ställningstagande och intresset för förtroendeuppdrag avtar – det är redan idag en utmaning att hitta ”rätt” personer till t ex distriktstyrelser och andra oavlönade förtroendeuppdrag. För en organisation som Amnesty, med en ganska traditionell föreningsuppbyggnad, där medlemskap och förtroendeuppdrag utgör basen i organisationen får detta förstås konsekvenser. Denna strategi föreslår att vi parallellt med att utveckla och förbättra vår existerande organisation, ska ha beredskap och flexibilitet att anpassa oss till dessa förändringar i vår omvärld. T ex föreslås aktiva åtgärder för att öka andelen aktiva medlemmar med utländsk bakgrund, samtidigt som det ska utvecklas metoder att engagera personer som väljer att inte vara medlemmar i Amnesty. När det gäller olika målgruppers förväntan att bli individuellt bemötta ligger en utmaning i att paketera och kommunicera vårt budskap på olika sätt till olika målgrupper.

Arbetet med ESK-frågor och ”full spectrum” kan leda till att nya grupper söker sig till och engagerar sig i Amnesty. Samverkan och samarbete med andra aktörer kommer att vara en viktig väg framåt – både när det gäller att utveckla metoder för vårt kampanjarbete och aktivism och när det gäller att involvera nya målgrupper i arbetet för mänskliga rättigheter. En stor utmaning ligger i att nå grupper som idag saknas eller är kraftigt underrepresenterade i organisationen - för att nå dessa grupper behövs det broar mellan dessa grupper och organisationen. Dessa broar utgörs lämpligen av individer från respektive grupp, med stort intresse, engagemang och kunskap om Amnesty och arbete för mänskliga rättigheter. Riktad aktivistrekrytering och ledarskapsutveckling är två åtgärder för att skaffa dessa broar. Sektionens förutsättningar att bedriva mångfaldsarbete utvecklas ytterligare i en s k SWOT-analys, där styrkor, svagheter, möjligheter och hot finns identifierade. Se **bilaga 4**.

Med utgångspunkt i denna nulägesanalys och modellerna i figur 1 & 2 (”Människor, klimat & styrning” och ”Mångfaldsdiamanten”) föreslår strategin fyra målområden för mångfaldsarbetet. Dessa målområden presenteras nedan och utgör också indelningen för de föreslagna åtgärderna.

Fyra målområden

Målområde 1: Ett tillgängligt Amnesty

Mål: Amnesty ska vara tillgängligt för alla som vill bidra till arbetet för mänskliga rättigheter och som ställer sig bakom Amnestys vision och åtagande.

Målområde 2: Mångfaldskompetens

Mål: Alla som är aktiva inom Amnesty ska känna till och förstå organisationens mångfalds-policy.

Aktiva medlemmar ska utveckla sin förmåga att hantera mångfald. Aktiva medlemmar ska ges möjlighet att reflektera över normer och värderingar i Amnesty.



Målområde 3: Representation – vilka är vi?

Mål: Amnesty ska vara medveten om hur medlemskåren ser ut och i vilken utsträckning den skiljer sig från den svenska befolkningen. Om strategiskt viktiga grupper¹⁹ är under-representerade ska vi jobba för att öka dessa gruppers representation/närvaro i organisationen.

Under perioden ska andelen ur följande grupper öka²⁰:

Aktiva medlemmar och förtroendevalda	Personer med utländsk bakgrund Män
Medlemmar	Personer med utländsk bakgrund

Målområde 4: Ledning och styrning

Mål: Riktlinjer, policies, etappmål och andra styrdokument ska ha ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ett mångfaldsperspektiv ska finnas med vid större organisationsförändringar och annan organisationsutveckling. Sektionsstyrelsen har via generalsekretären det yttersta ansvaret för att mångfaldsperspektivet genomsyrar organisationens ledning och styrning. Det ska alltid finnas en operativt ansvarig person för genomförande och uppföljning av denna strategi. Därutöver har varje medarbetare, aktiv medlem och förtroendevald på lokal nivå ansvar för att bedriva verksamhet med ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Utvärdering, uppföljning och revidering

Mål: Att årligen göra en uppföljning och utvärdering av strategin

Löpande uppföljning kommer att ske i samband med ordinarie verksamhetsuppföljning och målstyrning, framförallt uppföljning av etappmål och nyckeltal, samt sekretariatets rapporter till styrelsen. En större utvärdering av sektionens mångfaldsarbete 2009 – 10 ska ske våren 2011 inför verksamhetsplanering 2012-13.



Från ord till handling – Åtgärder 2009-10

Målområde 1: Ett tillgängligt Amnesty

Amnesty ska vara tillgängligt för alla som vill bidra till arbetet för mänskliga rättigheter och som ställer sig bakom Amnestys vision och åtagande

Åtgärd	Ansvarig	Genomförande
Tillhandahålla basinformation ²¹ på lättläst svenska, engelska, teckenspråk, andra språk?	AC 2	Vår 2009
Sammanfattning av Amnesty Press på lättläst svenska, ett uppslag per nummer	AC 2	Vår 2010
Tillgänglighetstesta www.amnesty.se	AC 2	Vår 2009
Tillgänglighetsanpassning av www.amnesty.se	AC 2	Vår 2009
Tillgänglighetsanpassning av lokaler i Stockholm, Göteborg, Malmö	AC 3	Vår 2009
Översyn av övriga lokaler där Amnesty-verksamhet bedrivs	LG	Vår 2010
Metodutveckling: Göra aktioner och kampanjer tillgängliga för fler	AC 1	2009-10
Öka Amnestys synlighet på nya arenor	AC 2	2009-10
Föra in åtgärder inom målområdet i Etappmål och budget 2010/11	LG	Höst 2009



Målområde 2: Mångfaldskompetens

Alla som är aktiva inom Amnesty ska känna till och förstå organisationens mångfaldspolicy.

Åtgärd	Ansvarig	Genomförande
Information om mångfaldsstrategin till aktiva medlemmar, t ex via Insats, tema "Mångfald".	LG	Vår 2009
Information om det interna mångfaldsarbetet i Amnesty Press	LG	2009
Kompetensutvecklande insatser för ca 10 av organisationens nyckelpersoner (förtroendevalda &, aktiva medlemmar)	LG	2009
Mångfaldsworkshop på aktivistseminarium 2009, Fokus på konkreta metoder.	AC 1	Höst 2009
Mångfaldsworkshop på årsmöte 2009 Fokus på konkreta metoder	AC 1	Vår 2009
Mångfaldsworkshop på distriktsmöten, Fokus på konkreta metoder, minst 5 st	AC 1	2009
Produktion och uppdatering av "Mångfaldsmanual för aktiva medlemmar", fokus på konkreta metoder	AC 1	Vår 2009
Distribution av "Mångfaldsmanual för aktiva medlemmar"	AC 1	Vår 2009
Integration av "Mångfaldsmanual" i "Aktivisthandboken"	AC 1	Vår 2009
Uppdatering av mångfaldsinformation mångfald på Medlemssidorna (www.amnesty.se/mangfald)	AC 1	Löpande
Ta fram underlag till "månadens fråga"	AC 1	
Genomföra "Månadens fråga" - om mångfald på Medlemssidorna	AC 1	2009
Nätverk: erfarenhetsutbyte med andra organisationer	LG	Löpande
Föra in åtgärder inom målområdet i Etappmål och budget 2010/11	LG	Höst 2009



Målområde 3: Representation: Vilka är vi?

Amnesty ska vara medveten om hur vår medlemskår ser ut och i vilken utsträckning vi skiljer oss från den svenska befolkningen. Om strategiskt viktiga grupper är underrepresenterade ska vi jobba för att öka dessa gruppers representation/närvaro i organisationen.

Enligt denna strategi ska vi under 2009/10 öka antalet aktiva medlemmar med utländsk bakgrund.

Åtgärd	Ansvarig/ Utför	Genomförande
Riktad rekrytering av unga aktiva medlemmar med utländsk bakgrund	AC 1	2009-10
Ledarskapsprogram för aktiva medlemmar med utländsk bakgrund	AC 1	2009-10
Kartläggning av personal ²² .	AC 3	Höst 2009
Kartläggning av medlemmar	AC 2	Höst 2009
Kartläggning av aktiva medlemmar	AC 1	Höst 2009
Kartläggning av förtroendevalda	LG	Höst 2009
Utveckla metoder för att rekrytera fler medlemmar med utländsk bakgrund	AC 2	2009-10
Föra in åtgärder inom målområdet i Etappmål och budget 2010/11	LG	Höst 2009

Målområde 4: Ledning och styrning

Riktlinjer, policies, etappmål och andra styrdokument ska ha ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Åtgärd	Ansvarig	Genomförande
Fastställa och implementera policy, riktlinjer och rutiner för mångfaldsrekrytering	LG	Vår 2009
Chefsutbildning: Att leda mångfald	GS/LG	Vår 2009
Föra in åtgärder inom målområdet i Etappmål och budget 2010/11	LG/AC 2	Höst 2009



Bilagor

Bilaga 1

Mot en mångfaldsstrategi – förutsättningar och riktlinjer

Bilaga 2

Källor, styrdokument och bakgrundsdocument

Bilaga 3

Kartläggning - Amnesty ur ett mångfaldsperspektiv

Bilaga 4

SWOT-analys

Bilaga 5

Kartläggning för Mångfald
PM 2008-10-25 inklusive DO:s direktiv för kartläggning av etnisk tillhörighet

- ¹ Efter Fägerlind, Mångfald i praktiken, s 12
- ² Efter Berthoud & Greene: A multi-faceted look at diversity: Why Outreach is not enough, s 3
- ³ Självklart ska denna kartläggning göras med största respekt för medlemmars integritet. Information på individnivå används aldrig i detta arbete. Amnesty följer PUL (Personuppgiftslagen) och DO:s rekommendation för statistisk kartläggning av etnisk bakgrund.
- ⁴ "The (external) World We See" i "The Next ISP 2010-2016: Consultation Pack Two" (AI Index: ORG 72/005/2008 ISP PACK TWO)
- ⁵ Källor: Nutek, RFSU, Annorlunda Arbetsliv, Stockholm stad (USK), Handikappombudsmannen och Centrum för Lättläst
- ⁶ De flesta utrikes födda kommer från Finland, Jugoslavien och Irak (årsskiftet 2005/06), Statistisk årsbok 2007, s. 74
- ⁷ Med utländsk bakgrund menas enligt SCB "utrikesfödd eller inrikesfödd med två utrikesfödda föräldrar"
- ⁸ Dessa trender är ett urval av tänkbara trender som vi har stött på i våra samtal med andra organisationer, omvärldsanalyser och öppna källor, t ex Statistiska centralbyrån. En viktigt källa har varit en omvärldsanalys genomförd av Kairos Future på uppdrag av Sensus studieförbund 2007 (Trendwatch – Omvärldsanalys för Sensus studieförbund, 2007)
- ⁹ 31/10 - 08
- ¹⁰ Detta är en uppskattning av hur många som är aktiva inom Amnesty på ett organiserat sätt, t ex förtroendevalda, medlemmar i grupper, specialgrupper etc. Utöver dessa finns ett okänt antal personer som gör aktiva handlingar för mänskliga rättigheter, s k "aktivism". Amnestys definition av aktivism är: "att utföra en handling av, med eller för människor i linje med våra mål" (*Activism is the taking of an action by, with and for people in support of our goals*). Aktivism kan alltså utföras av personer som inte är medlemmar i Amnesty.
- ¹¹ Män, aktiva medlemmar: 24% (mars 2008), Män, Medlemmar & givare: 39% (mars 2008)
Utländsk bakgrund, aktiva medlemmar: 8%, Utländsk bakgrund, Medlemmar & Givare: 11% . OBS Detta är en uppskattning utifrån två olika SCB-undersökningar på vår medlemskår. För ytterligare information, se "Kartläggning – Amnesty ur ett mångfaldsperspektiv".
- ¹² Make more Impact – Global Identity Toolkit, s. 4
- ¹³ ESK-rättigheter = Ekonomiska, Sociala och Kulturella rättigheter.
- ¹⁴ Processen kring *One Amnesty* handlar även om organisation och ekonomi och tar t ex fasta på det faktum att en stor del av Amnestys resurser genereras och spenderas i väst.
- ¹⁵ Eftersom förslaget till ny ISP är just ett förslag drar strategin inte några långtgående slutsatser kring dessa tankar, men då det är ett dokument som just nu diskuteras i rörelsen beaktas dessa tankegångar i diskussionen om framtidens Amnesty i strategin.
- ¹⁶ ISP 2010 – 2016, Consultation Pack 2
- ¹⁷ Ungdomsbarometern: Om engagemang inom mänskliga rättigheter drivkrafter, hinder och synen på aktivism - Fokusgruppsundersökning för Amnesty våren 2008, s 5.
- ¹⁸ Attitydundersökning bland aktiva medlemmar, förtroendevalda och personal, april 2008.
- ¹⁹ En *strategisk viktig grupp* definieras som en grupp som bidrar till organisationens trovärdighet, tillväxt eller kompetens, dvs vars närvaro och bidrag är ett medel för att utveckla Amnesty som organisation.
- ²⁰ Ytterligare en viktig grupp som har diskuterats är dagens och framtidens pensionärer. Antalet personer över 65 år kommer att fördubblas fram till år 2030 och de kommer att vara rikare, friskare och ha mer tid för rekreation/fritid än dagens pensionärer. 40-talisterna är den första tonårsgenerationen, den första universitetsgenerationen, den första TV-generationen – bilden av pensionärerna kommer att förändras radikalt. Generationen är inte underrepresenterad bland Amnestys medlemmar/aktiva medlemmar idag, men gruppen är ändå viktig att relatera till i framtida strategiarbete och medlemsrekrytering. Detta bör tas i beaktande när strategin utvärderas och eventuellt revideras våren 2011.
- ²¹ Basinformation svarar på frågorna Vad är Amnesty? Hur blir man medlem? Hur blir jag aktiv medlem? Information om att arbetsspråket generellt sätt är svenska, samt hänvisning till mer information på respektive språk på www.amnesty.org
- ²² Kartläggning ska ske enligt PM 2008-10-25 "Kartläggning för mångfald", bilaga 5