

Mångfaldsstrategi - Projektrapport 2
Nulägesanalys: Mångfaldsarbete i svenska Amnesty
2008-03-06/Andreas Drufva
kompletterad med SWOT-analys 080403

Denna rapport presenterar vilka existerande insatser och verktyg som finns tillgängliga för mångfaldsarbetet i svenska Amnesty, samt en SWOT-analys (styrkor, svagheter, möjligheter och hot).

A. Medlemsorganisationen

Statistik

Vi har möjlighet att ta fram statistik över våra medlemmar gällande ålder, kön och geografi. Med hjälp av SCB-nycklar som samkörs med vårt medlemsregister kan vi även få en schablonbild över medlemsbasen gällande inkomst, utbildning, sysselsättning, familjsituation, samt svensk/utländsk bakgrund.

Utbildning för medlemmar

Inom ramen för Amnestyakademin erbjuds flera utbildningar med anknytning till mångfald, t ex *Grundkurs om genus och mänskliga rättigheter*, *Olika religioners syn på HBT-frågor* och *Mänskliga rättigheter i skolan*.

Utbildning för styrelseledamöter

Styrelsen har utbildats i mångfaldsfrågor, senast vid sitt möte i september 2006.

Face-to-face (F2F)

Med rekryteringsverktyget F2F kan vi rikta värvningskampanjer mot olika målgrupper, t ex personer med utländsk bakgrund, unga, studerande osv.

Telemarketing (TM)

Med hjälp av TM kan vi göra t ex värvningskampanjer och undersökningar riktade mot olika målgrupper.

B. Sekretariatet

Jämställdhets- och mångfaldsgrupp

Arbetar med planering, genomförande och uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet på sekretariatet. Lena Wennerström leder gruppen.

Rekrytering

Vi har en "mångfaldsformulering" i alla våra platsannonser:

Arbetsplatsen passar alla medarbetare oavsett ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

och/eller

Amnesty jobbar aktivt med jämställdhet och mångfald. I vårt arbete vill vi ta tillvara människors olikheter, såsom kön, ålder, etnisk-/kulturell bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, utbildning, arbetslivserfarenhet med mera.

Personalutbildningar

Vi har löpande personalutbildningar som tar upp olika jämställdhets- och mångfaldsfrågor, senast i samband med den kartläggning som gjordes 2005/06.

C. Övrigt

Policies

Följande policies/riktlinjer tar upp mångfaldsarbetet i organisationen:

- Mångfaldspolicy
- Rekryteringspolicy*
- Jämställdhetspolicy
- Riktlinjer för valberedningen (förslag till årsmöte 2008)

Dokumentation

Tidigare dokumentation av mångfaldsarbetet i svenska sektionen finns sammanfattad i "Projektrapport 1" (080201). Här är de viktigaste dokumenten:

- Kartläggning av sekretariatet ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv
- Handlingsplan 2004-10 + etappmål 2008
- *Utredning: Mångfald och jämställdhet inom svenska sektionen av Amnesty International (fokus på aktiva medlemmar)*

SWOT-analys inför strategi för mångfald **Genomförd av mångfaldsstrategigruppen (MSG) 3 april 2008**

SWOT står för Strengths – Weaknesses – Opportunaties – Threats
(Styrkor – Svagheter – Möjligheter – Hot)

Varje avsnitt är sorterat i rubrikerna *Organisation – Resurs/ekonomi/kompetens – Attityd*.

STYRKOR

Organisation

Vi tar aktivt ställning för mångfald i vår mångfaldspolicy, rekryteringspolicy och andra styrdokument.

Vi har en tydlig och bra organisationsstruktur (*obs, återkommer som svaghet*).

Organisationsformer – det är lätt att engagera sig i Amnesty
(*åtminstone för vissa grupper, detta behöver vi problematisera lite, återkommer under svagheter*).

Existerande kanaler för intern kommunikation i rörelsen (Grupptricket, medlemssidorna, Amnesty Press mm) gör att vi kan kommunicera mångfaldsperspektivet internt på ett bra sätt.

Vi har en bra geografisk spridning över landet.

Resurs/ekonomi/kompetens

Växande resurser i form av ett ökande medlemsantal och därmed mer intäkter.

Kompetent och engagerad strategigrupp.

Vi har redan jobbat med mångfaldsfrågor inom Amnesty under flera år.

Vi vet redan en del om mångfalden i Amnesty tack vare tidigare rapporter och dokumenterat arbete.

Vi har idag vissa nyckeltal som följer upp mångfalden i vår medlemsorganisation, t ex medlemsstatistik.

Heltidsanställd mångfaldsstrateg under 2008.

Vårt varumärke är välkänt i alla grupper, även om vi är lite mer kända i vissa grupper än andra.

Hög mångfaldskompetens på sekretariatet.

Attityd

Förståelse och intresse för frågan hos våra medlemmar.

Frågan diskuteras "på alla nivåer" inom rörelsen.

Vårt åtagande och vision har en nära och tydlig koppling till mångfald.

Vi är en internationell organisation och mångfald är redan en del av vår identitet.

Vi arbetar för människors rättigheter i hela världen, mångfald bland de fall vi tar upp.

Starkt stöd för frågan i styrelsen och sekretariatets ledning.

SVAGHETER

Organisation

Extremt "svensk" frivilligorganisationskultur. Inte alltid lätt att förklara ur ett mångfaldsperspektiv.

Fast organisatorisk struktur som kan vara svåra att förändra.

Komplicerad och ganska "akademisk" organisation.

Våra representanter utåt signalerar idag inte mångfald (t ex gen.sekr, pressekreterare, ordförande).

Vår struktur består idag av ganska många små homogena grupper, t ex arbetsgrupper.

Befinner oss inte på de arenor (fysiska, virtuella och mediala) där "folk" är (t ex DN istället för Aftonbladet, Universitet istället för "gatan", "smala bloggar" istället för "breda bloggar").

Svårt att sätta upp bra och mätbara mål för vårt mångfaldsarbete.

Svårt att styra frivilliga krafter. Saknar medel att "tvinga" våra aktiva medlemmar att bidra till implementeringen av en strategi.

Svårt att hitta konkreta sätt att engagera sig för alla/vissa grupper.

Svagt ledarskap på olika nivåer i rörelsen.

Ekonomi/resurs/kompetens

Har inte alltid "tid" med mångfald. Vårt åtagande innebär också att mycket annat ska "hinna" med. (*obs, alla hade med denna svaghet i någon form=viktig!*)

Vår hemsida är idag inte tillgänglig för t ex synskadade.

Dåliga på att ta hand om / hälsa nya medlemmar välkomna.

"Först på plan". Finns inte så många goda exempel inom ideell sektor att förhålla sig till.

Brist på mångfald i strategigruppen.

Ingen mångfaldsstrateg efter 31 december 2008.

Attityd

Tror att vi redan är "mångfaldiga", vilket kan leda till en självgodhet och nonchalans för frågan.

Nonchalans inför svårigheterna och utmaningarna med ökad mångfald.

"Politisk korrekthet in absurdum", dvs det blir lågt i tak, medlemmar vågar inte uttala sig eller agera på grund av rädsla för att säga/handla "fel".

Vi blandar ibland ihop mångfald med en vilja att nå ut till "alla" grupper, även de som inte är intresserade av Amnestys arbete.

"Trivselberoende". Frivilligt arbete är beroende på en hög trivselfaktor. Mångfald och heterogena grupper kan upplevas som jobbigt och inte alltid som trivsamt.

Svårt att förändra homogena grupper på alla nivåer – vi drar med automatik till oss "samma sorts" människor.

Vi har pratat mångfald i flera år utan att riktigt ha "kommit loss". Av vissa medlemmar kan det upplevas som frustrerande och långsam process som inte når resultat.

Vi använder idag ett onödigt svårt och akademiskt språk, både internt och externt, vilket kan utestänga vissa grupper.

Vårt material och rapporter är ibland onödigt svårtillgängligt.

Negativa (verkliga eller upplevda) erfarenheter av att jobba med t ex invandrare (- *"Vi har ju försökt att inkludera invandrare, men de vill ju bara jobba på "eget land". Dessutom förstår de inte svenska...*). Kan leda till negativ inställning till mångfaldsarbete, *"det funkar ju ändå inte i praktiken"*.

Nedärvd kultur (*"så här har vi alltid gjort"* eller *"så här gör vi/gör vi inte"* i Amnesty).

MÖJLIGHETER

Organisation

Nya arbetsområden i och med ESK-kampanj ("Dignity") kan locka grupper som vi inte når idag.

One Amnesty-processen kan hjälpa oss att göra oss tillgängliga för nya grupper.

Hela Amnesty jobbar med samma frågor vilket gör att material görs tillgängligt på fler språk och kanske till flera grupper.

Större öppenhet för nya sätt att engagera sig och nya sätt att organisera arbetet på=passar fler olika grupper.

Nya nätverk, samarbeten och allianser kan ge nya möjligheter till ökad mångfald, t ex samarbete med fackföreningar och invandrarorganisationer.

Vi lyckas i större utsträckning än idag finnas "där folk finns", dvs även på arenor där vi inte finns idag.

Våra nya avdelningschefer brinner för mångfaldsfrågor och driver dessa frågor på sekretariatet och ut i organisationen.

Resurs/ekonomi/kompetens

Benchmarking – vi kan ta lärdom av hur andra organisationer har uppnått större mångfald.

Tekniska hjälpmedel, nya arenor. Med Internet kan vi lättare nå människor på arenor där vi inte finns idag, vi kan göra vårt arbete tillgängligt till t ex synskadade på ett sätt som inte har varit möjligt tidigare.

Lyckade pilotprojekt, om vi kan visa att vi kan värva/engagera personer ur nya grupper genom riktade satsningar banar detta vägen för ytterligare nya satsningar, t ex F2F i förort?

Forskning, kunskap och intresse för mångfaldsfrågor ökar i samhället i stort, något vi kan dra nytta av.

Lyckad integrations- och tillgänglighetspolitik gör att mångfalden i våra rekryteringsgrupper (t ex studenter) ökar.

Mångfaldsambassadörer, tex Adam Tensta.

Ökad mångfaldsmedvetenhet i rekrytering av anställda och val av förtroendevalda.

Amnesty växer och får mer resurser. Vi gör "allt" rätt vilket möjliggör ett fortsatt satsning på mångfald.

Särskilda medel avsätts för att utveckla vårt mångfaldsarbete.

(Personal-)resurser för mångfaldsarbete även 2009 och framåt.

Attityd

Konkreta exempel/"bevis" för att mångfald ökar tillväxt och effektivitet i ideella organisationer.

Ökad nyfikenhet på mångfald som ett relativt nytt fenomen.

Vi får fler ansikten utåt som signalerar mångfald. Möjligheten för detta ökar om vi har större mångfald bland våra aktiva medlemmar = bredare rekryteringsunderlag till t ex ordförande- och andra nyckelpositioner.

Synen på Amnesty (både intern och externt) som en "elitorganisation" är på väg att försvinna.

Ungdomsstrategiarbetet ger bra input och synergi med mångfaldsstrategiarbetet.

Mångfald blir allmän norm i samhället.

Ökad invandring/globalisering ger fler människor med internationella erfarenheter/intressen i Sverige.

Extern finansiering för mångfaldsarbete, möjlighet att söka pengar för specifika projekt.

Kritisk granskning av mångfald i ideell sektor. Någon, t ex Uppdrag granskning, pekar på stor homogenitet i svensk ideell sektor, något som kan fungera som en blåslampa för oss och andra ideella organisationer. Det blir "politiskt korrekt" att jobba för ökad mångfald.

Diskriminering och ökad rasism i Sverige bidrar till en "motståndsrörelse" som förespråkar ökad mångfald. Mångfald/diskriminering blir en viktig samhällsfråga.

Intresset för MR-frågor hos underrepresenterade grupper t ex "unga män med invandrabakgrund" ökar.

HOT

Organisation

Ingen driver frågan i Amnesty.

Omorganisationen. Mycket arbete med fokus på struktur och organisation, mindre fokus på mångfaldsfrågor.

"One Amnesty" går mer mot "mer reglering – mer centralisering" och de idéer/strategier som kommer från centralt håll tas inte på allvar av våra aktivister.

Resurs/ekonomi/kompetens

Sämre ekonomi, inga resurser till "lyx"

Inga (bra) verktyg för att jobba med dessa frågor

Ny styrelsen med nya prioriteringar. Andra frågor tar över agendan.

Vi orkar inte ända fram. Arbetet rinner ut i sanden p g a långa processer.

Medlemsvärning mot nya grupper visar sig var dyr och ineffektiv

Attityd

Svårigheter att prioritera i mångfaldsarbete. Vilka "olikheter" tycker vi är viktigast att få in i organisationen?

Synsättet "vi har viktigare saker vi måste ta itu med först". Oförmåga att se mångfaldsarbete som ett strategiskt utvecklingsarbete för att säkra vår organisations överlevnad och framgång på lång sikt.

Svårt att uppvisa snabba, konkreta resultat kan leda till att mångfaldsarbetet ifrågasätts.

Större segregation i samhället, svårare att locka vissa grupper

Frågan inte lika het i samhället och inte i Amnesty.

Det tar lång tid att nå/visa resultat, vilket gör att rörelsen tröttnar - *"vi har ju jobbat med mångfald i flera år nu, det händer ju ändå inget"*

Svårt att visa konkreta fördelar, "vinster", med mångfald

Synsättet att mångfald är ett självändamål som inte bidrar till att höja kvaliteten i verksamheten (*"det har ju inte gjorts något bättre"*)

Rasismen i svenska samhället ökar (fler Sverigedemokrater etc). Toleransen mot människor från t ex andra kulturer minskar.

Professionalismen inom Amnesty ökar, vilket kan verka exkluderande (*"det verkar som att man måste kunna så mycket och vara så professionell för att vara aktiv i Amnesty"*)

Maktstruktur i Amnesty – personer/grupper ser att de förlorar på att släppa in andra personer/grupper och kämpar emot.

Minoritet får dåligt rykte pga av att en person gör bort sig¹

¹ Kommentar: Personer från minoriteter får ofta representera hela "sin" grupp och blir inte bara bedömda som individer (t ex romer anses som tjuvaktiga p g a av att någon/några romer har begått brott. När någon ur majoriteten begår brott döms bara den individen, inte hela gruppen. Detta är naturligtvis djupt orättvist, men vanligt förekommande och därmed ett hot.