

Bilaga 1: Statistik

Informationen är inhämtad genom medlemsregister och en enkät som besvarats av 94 Amnestygrupper. Bland dessa finns både ungdomsgrupper och andra arbetsgrupper.

1. Förtroendeposter inom svenska sektionen

Förtroendepost:	Antal personer:	Andel män:	Andel utländsk-klingande namn:
Gruppsekreterare arbetsgrupper	207	23%	2%
Gruppsekreterare ungdomsgrupper	37	13%	11%
Gruppsekreterare specialgrupper (även undergrupper till specialgrupper)	24	33%	0%
Samordnare (räknat på personer och ej på uppdrag)	62	45%	10%
Distriktsombuden	28	21%	4%
Styrelsemedlemmar svenska styrelsen	10	40%	10%
Valberedningens ledamöter	6	33%	0%
Granskningskommitténs ledamöter	4	50%	0%
Ledamöterna i AIK	7	43%	29%

Alla medlemmar	57 000	37%	-
Aktiva medlemmar	660*	27%	8%

* Amnesty har ca 2000-3000 aktiva medlemmar. Dessa siffror speglar bara de grupper som lämnat in namnlistor med enkäten som vi skickade ut.

2. Präglas gruppen av mångfald beträffande kön och etnicitet?

Grupperna har svarat fritt, utan på förhand givna svarsalternativ och utan att vi definierat mångfald eller etnicitet. Vi har kategoriserat svaren och anger här grupper som gett ett klart och tydligt svar gällande om de anser att gruppen präglas av mångfald både beträffande kön och etnicitet, endast beträffande kön och endast beträffande etnicitet.

	Antal	Procent
82 grupper svarar generellt på om gruppen präglas av mångfald:		
Gruppen präglas av mångfald	12	15%
Gruppen präglas endast delvis av mångfald	29	35%
Gruppen präglas inte av mångfald	41	50%
Summa	82	100%
80 grupper säger specifikt något om mångfald avseende kön :		
Gruppen präglas av mångfald avseende kön	30	38%
Gruppen präglas endast delvis av mångfald avseende kön	3	4%
Gruppen präglas inte av mångfald avseende kön	47	59%
Summa	80	100%

73 grupper säger specifikt något om mångfald avseende etnicitet :		
Gruppen präglas av mångfald avseende etnicitet	16	22%
Gruppen präglas endast delvis av mångfald avseende etnicitet	1	1%
Gruppen präglas inte av mångfald avseende etnicitet	56	77%
Summa	73	100%

Grupper som har angett andra aspekter på mångfald inom gruppen:
8 grupper säger att gruppen präglas av mångfald avseende ålder
7 grupper säger att gruppen inte präglas av mångfald avseende ålder
En grupp säger att gruppen präglas av mångfald avseende akademisk bakgrund
En grupp säger att gruppen inte präglas av mångfald avseende akademisk bakgrund
En grupp säger att gruppen inte präglas av mångfald avseende yrke

3. Hur många medlemmar har utländsk bakgrund?

Denna fråga har vi inte ställt. En del grupper har ändå i svaret på frågan "Präglas gruppen av mångfald avseende kön och etnicitet?" angett gruppens sammansättning i siffror. Vi anger dessa siffror här. Vi vet inte hur grupperna har definierat utländsk bakgrund.

48 grupper har angett gruppens etniska sammansättning i siffror. Det sammanlagda antalet medlemmar i dessa grupper är 464.

	Antal	Procent
Antal medlemmar med svensk bakgrund	424	91%
Antal medlemmar med utländsk bakgrund	40	9%
Summa	464	100%

24 grupper anger att alla medlemmar i gruppen har svensk bakgrund. Det är 50% av de grupper som i siffror anger gruppens etniska sammansättning.

Vi har även utifrån de grupper som lämnat namnlistor räknat personer med utländsk-klingande namn. Se vår rapport för närmare diskussion kring metoden. Uppgifterna är från de 71 grupper som lämnat kompletta namnlistor med sin enkät. Totalt antal medlemmar i dessa grupper är 683.

	Antal	Procent
Antal medlemmar med svensk-klingande namn	626	92%
Antal medlemmar med utländsk-klingande namn	57	8%
Summa	683	100%

I 36 av grupperna fanns endast svensk-klingande namn. Det är 51% procent av de grupper som lämnat in namnlistor.

4. Hur många medlemmar är män respektive kvinnor?

Den här informationen har vi fått genom de namnlistor vi fått in, samt från de grupper som inte har lämnat in en namnlista men däremot angett gruppens könssammansättning i siffror. Det är sammanlagt 85 grupper. Det sammanlagda medlemsantalet i dessa grupper är 801.

	Antal	Procent
Män	216	27%
Kvinnor	582	73%
Summa	801	100%
Antal grupper med både män och kvinnor	70	82%
Antal grupper med endast kvinnor	15	18%
Summa	85	100%

5. Gruppernas vanligaste rekryteringssätt

Grupperna har resonerat fritt kring hur de rekryter, utan att vi angett svarsalternativ. Många grupper har angett flera rekryteringsalternativ.

	Antal
Distriktet/lokalavdelningen	34
Personliga kontakter	33
Utåtriktade aktiviteter	31
Ingen aktiv rekrytering av medlemmar	16
Information på skolor	12

Några andra rekryteringssätt som grupper har angett:

Sekretariatet, sektionen (5 grupper)
Hemsidan (4 grupper)
Internt inom Amnesty (4 grupper)
Passiva medlemmar (3 grupper)

6. Rekryteringssätt hos grupper som anger att de präglas av mångfald

Vanligaste rekryteringssätt bland de 12 grupper som klart anger att gruppen präglas av mångfald både beträffande etnicitet och kön:

	Antal
Distriktet lokalavdelningen	6
Personliga kontakter	4
Utåtriktade aktiviteter	3
Information på skolor	3
Ingen aktiv rekrytering av nya medlemmar	0

Vanligaste rekryteringssätt bland de 41 grupper som klart anger att gruppen inte präglas av mångfald beträffande etnicitet och kön:

	Antal
Distriktet/lokalavdelningen	16
Personliga kontakter	15
Utåtriktade aktiviteter	14
Ingen aktiv rekrytering av nya medlemmar	10
Information på skolor	5

7. Finns det vissa grupper av människor som är särskilt svåra att rekrytera som medlemmar?

Grupperna har resonerat fritt utan på förhand angivna svarsalternativ. Här anger vi de vanligaste svaren. Många grupper har angett flera alternativ.

	Antal
Män, killar	25
Unga	17
Personer med karriär och/eller familj	10
Invandrare	9

Bilaga 2: Intervju- och enkätfrågor

Intervjufrågor till distriktsombud

1. Sitter du med i distriktsstyrelsen?
2. Har ni diskuterat mångfald och jämställdhet i distriktsstyrelsen?
3. Hur tror du att styrelsens sammansättning med avseende på t.ex kön och etnisk bakgrund påverkar arbetet i styrelsen?
4. Kan du uppskatta hur många aktiva i ditt distrikt som är män respektive hur många som har invandrabakgrund?
5. Tror du att kvinnor och män respektive "etniska svenskar" och personer med invandrabakgrund har samma möjligheter att påverka och få förtroendeposter i ditt distrikt?
6. Tror du mäns aktiva medlemskap skiljer sig från kvinnors?
7. Har Ni någon rekryteringspolicy/plan för aktiva medlemmar?
8. Om ja, innehåller den något om rekrytering av underrepresenterade grupper?
9. Om nej, har ni diskuterat mångfald i samband med rekryteringsfrågor?
10. Vilka kontaktnät använder ni för att informera/rekrytera till Amnesty?
(vilka skolor, organisationer, asylgrupper, invandrarföreningar, tillställningar etc?)
11. Är homogenitet ett problem för Amnesty?

Intervjufrågor till gruppsekreterare

1. Har ni någonsin diskuterat mångfald och jämställdhet i er grupp?
2. Tror du att kvinnor och män resp. svenskar och personer med annan etnisk bakgrund har samma möjligheter att påverka och få förtroendeposter inom Amnesty?
3. Tror du att kön resp. etnisk bakgrund påverkar vilka frågor/områden man arbetar för inom organisationen och hur man gör det?
4. Kan Amnesty vinna något som organisation på att få större mångfald? Vad? Kan vi förlora något? Vad?
5. På vilket sätt skulle vi kunna göra ett bättre arbete för mänskliga rättigheter genom att få större mångfald i organisationen?
6. Anser du att en MR-rörelse som svenska Amnesty bör spegla det svenska samhällets mångfald? Om ja, varför? Om nej, varför?
7. Har du några konkreta förslag på hur vi skulle kunna arbeta för att få större mångfald inom Amnesty?

Enkät till arbetsgrupper & ungdomsgrupper

1. Ert gruppnummer och ort:			
2. Hur länge har gruppen funnits? (sätt X)			
Mindre än 1 år:	1-3 år:	över 3år:	över 10 år:
3. Hur länge har du varit gruppsekreterare?			
Mindre än 1 år:	1-3 år:	över 3år:	över 10 år:
4. Hur rekryteras nya medlemmar till gruppen?			
5. Finns det vissa grupper av människor som du tycker är svårare att värva till gruppen, få att stanna i gruppen <i>eller</i> informera om Amnesty? Om <i>nej</i> , hoppa till fråga 7. Om <i>ja</i> , vilka?			



6. Varför är dessa grupper svårare att värva/få att stanna kvar/ informera?

7. Är ni en grupp som består av mångfald med avseende på kön och/eller etnisk bakgrund?

8. Påverkar detta gruppens arbete? I så fall, hur?

Tack för din medverkan!

Glöm inte att bifoga grupplista där namn, ålder och kön tydligt framgår. Maila till mangfaldsgruppen@hotmail.com med kompletteringar eller frågor.



amnesty

Bilaga 3: Motion och årsmötesbeslut

1. Årsmötesbeslut 2003

Beslut

att uppdra åt styrelsen

- att införa ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv, som skall genomsyra hela den svenska sektionens organisation och verksamhet,
- att tillsätta en uppdragsgrupp för att utreda hur vi aktivt ska arbeta med jämställdhet och mångfald inom sektionen samt
- att i arbetet med sektionens medlemsvärningsstrategi låta mångfald och jämställdhet vara ett klart utsatt mål.

2. Motionen som ledde till beslutet

Motion till svenska sektionen av Amnesty Internationals årsmöte 2003

Svenska sektionen av Amnesty International förespråkar principen om "allas lika rättigheter och möjligheter oavsett ras, kön, religion, sexuell läggning, social, etnisk eller kulturell tillhörighet". Svenska sektionen av Amnesty International motsätter sig alla former av rasism och diskriminering och har vid flera tillfällen kritiserat stater och deras organ när de kränker denna fundamentala princip.

Det finns idag en lagförslagsprocess för ett utvidgat skydd mot diskriminering där även diskriminering utanför arbetslivet och högskolan blir straffbar. Samtidigt ser vi ett hårdare samhällsklimat både i Sverige och i Europa där främlingsfientliga krafter, rasistiska och särskilt islamofobiska diskurser fått ett allt större utrymme i den allmänna debatten och där vissa individers rättigheter på grund av deras etniska, kulturella eller religiösa tillhörighet inte brar tummas på utan även fräntas dem. Vi ser även hur strukturer och värderingar i samhället fortlever och upprätthåller en ordning där individer och grupper på grund av ras, kön, religion, social, etnisk eller kulturell tillhörighet inte i realiteten åtnjuter lika rättigheter och möjligheter.

För att öka trovärdigheten i den kritik som svenska sektionen riktar mot andra aktörer måste svenska sektionen se över sin interna policy när det gäller mångfald och jämställdhets/genus-frågor. Detta inte minst med tanke på det utvidgade åtagandet och den kommande Kvinnokampanjen. Vi måste uppmärksamma oss själva på att inte aktivt eftersträva att öka mångfalden och jämställdheten inom organisationen är även det en form av diskriminering och bidrar inte på något sätt till att skapa ett samhälle där allas mänskliga rättigheter är respekterade.

Kvinnorättsgruppen i Lund föreslår således att årsmötet antar följande motion:

"Ett mångfalds och jämställdhets/genus- perspektiv skall genomsyra hela den svenska sektionen organisation och all dess verksamhet. Som ett led i detta skall sekretariatet, på uppdrag av styrelsen och i samråd med den kompetens som finns i sektionen, upprätta både mångfald och jämställdhetsplaner för hela sektionen. Fundraisingteamet skall i uppdrag från styrelsen och i samråd med kompetens i sektionen lägga fram en medlemsvärningsstrategi där mångfald, även i fråga om kön, är ett klart utsatt mål för sektionens medlemssammansättning och däribland de aktiva medlemmarna.

Bilaga 4: Styrelsens beslut angående Gender Action Plan

1. Utdrag från uppdragsgruppens förslag, juni 2004

"Det finns dock fyra områden som vi inte anser att vi kan eller bör ansvara för, men som vi ändå tycker är viktiga att arbeta med.

1. Jämställdhet på arbetsplatsen. GAP poängterar betydelsen av att titta på hur jämställdheten ser ut bland de anställda. Vi tycker av flera skäl inte att vår grupp är lämplig för det uppdraget. Istället föreslår vi att en utomstående konsult, med särskild kompetens i genusfrågor inom organisationer, intervjuar de anställda bl.a. med avseende på arbetsbelastning och arbetsrelaterad sjukdom, ev. ofrivillig deltid, arbetsledning och organisation, beslutsprocesser, kompetensutveckling och övriga arbetsmiljörelaterade faktorer, ur ett genusperspektiv. Vi skulle gärna se att detta sker under hösten, så att resultatet kan integreras i mångfaldsgruppens arbete.

2. Vår externa information. Hur ser vårt språkbruk och vårt bildurval ut på våra hemsidor, i våra pressnotiser och i Amnesty Press m.m.? Hur gestaltas offer? Vilka begrepp och termer används? Vi föreslår att sekretariatet tittar på detta och tar fram riktlinjer för genussensitivt språkbruk och bildmaterial.

3. Flyktingarbete. Hur arbetar vi med kvinnliga resp. manliga flyktingars rättigheter? Vi föreslår att sekretariatet tittar på detta.

4. Sektionens arbete för kvinnors mänskliga rättigheter. Hur är arbetet för kvinnors mänskliga rättigheter organiserat inom sektionen? Hur har det förändrats av SVAW? Hur kommer det att se ut efter SVAW? Får grupperna det stöd och de resurser som de behöver? Dessa och andra relaterade frågor tycker vi är viktiga. Vi tycker dock att de bör ingå i den utvärdering som kampanjteamet gör efter SVAW."

2. Styrelsens beslut, oktober 2004

Styrelsen uppdrog åt sekretariatet att arbeta fram ett beslutsunderlag utifrån ovanstående fyra punkter. I oktober 2004 beslutade styrelsen enligt följande förslag från sekretariatet:

"1. Vad gäller jämställdhet på arbetsplatsen föreslår sekretariatet att kostnader för en sådan kartläggning läggs in i budgeten 2005. Några resurser att påbörja ett sådant arbete redan under hösten 2004 bedömer vi inte finns.

2. Även detta område anser vi kräver en extern genomlysning. Vårt förslag skulle vara att kontakta några journalist- eller mediautbildningar för att undersöka om ett sådant uppdrag skulle kunna vara lämpligt som projekt- eller examensarbete under 2005.

3. Vi anser inte att sekretariatet har möjlighet att prioritera detta under 2005.

4. Ingår som en del i utvärderingen av SVAW-kampanjen som påbörjas 2005.

Generellt är vår bedömning att vi även 2005 behöver en extra personalförstärkning knuten till kampanjen Stoppa våldet mot kvinnor! och GAP, i synnerhet som en utvärdering av kampanjen är en nödvändig förutsättning för ett fortsatt jämställdhetsarbete inom sektionen."

Bilaga 5: Lagar som reglerar mångfald och jämställdhet inom arbetslivet

Tillsyn av lagarna görs av de olika ombudsmännen (JämO, DO, HomO och HO). Dessa lagar berör inte aktivister.

1. Jämställdhetslagen (1991:433)

Denna lag ska främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Arbetsgivare skall verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Enligt jämställdhetslagen måste arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivaren är bland annat förpliktigad att vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Löneskillnader ska kartläggas och analyseras årligen. Varje år ska en jämställdhetsplan upprättas. Denna ska bland annat innehålla en redogörelse för de åtgärder som arbetsgivaren avser att genomföra under det kommande året. Lagen förbjuder direkt såväl som indirekt diskriminering samt trakasserier. Förbuden mot könsdiskriminering gäller till exempel när arbetsgivaren beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga och när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet.

2. Lagen om förbud mot diskriminering (2002:307)

Denna lag ska motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har sitt ursprung i ett EU-direktiv och kompletterar lagar om förbud mot diskriminering i arbetslivet genom att även gälla på andra områden såsom tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder. Lagen förbjuder direkt såväl som indirekt diskriminering samt trakasserier och instruktioner att diskriminera (se nedan).

3. Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130) samt lag om ändring av lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet (2003: 308).

Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Denna lag omfattar även praktikanter och frivilliga på sekretariatet.

Förbudet mot gäller både mot direkt och indirekt diskriminering:

Direkt diskriminering – arbetsgivaren får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation

Indirekt diskriminering – arbetsgivaren får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Förbudet gäller även mot trakasserier och instruktioner att diskriminera. Förbuden mot diskriminering gäller till exempel när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju, beslutar om praktik, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor, säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare samt när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. En arbetssökande som inte blivit anställd har rätt att från arbetsgivaren få ut meriter från den person som fått jobbet. Bevisbördan om att diskriminering inte förekommit ligger på arbetsgivaren.

Enligt denna lag måste arbetsgivaren bland annat bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Enligt DO, ombudsmannen mot etnisk diskriminering, måste arbetsgivaren genomföra aktiva åtgärder, arbeta planmässigt samt sätta klara och mätbara mål.

4. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133) samt lag om ändring av lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (2003:310)

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Lagen omfattar även praktikanter och frivilliga på sekretariatet.

Lagen förbjuder direkt såväl som indirekt diskriminering samt trakasserier och instruktioner om diskriminering. Förbuden mot diskriminering gäller till exempel när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju, beslutar om praktik, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor, säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare samt när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. En arbetssökande som inte blivit anställd har rätt att från arbetsgivaren få ut meriter från den person som fått jobbet. Bevisbördan om att diskriminering inte förekommit ligger på arbetsgivaren.

5. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132) samt lag om ändring av lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (2003:309)

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Lagen omfattar även praktikanter och frivilliga på sekretariatet.

Lagen förbjuder såväl direkt som indirekt diskriminering samt trakasserier och instruktioner att diskriminera. Förbuden mot diskriminering gäller till exempel när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju, beslutar om praktik, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor, säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare samt när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. En arbetssökande som inte blivit anställd har rätt att från arbetsgivaren få ut meriter från den person som fått jobbet.

Lagen talar också om stöd- och anpassningsåtgärder. En arbetsgivare kan vara skyldig att ge människor med funktionshinder liknande förutsättningar som andra på arbetsplatsen. Det kan handla om att ta bort trösklar på kontoret för en rullstolsburen person, att förstärka belysningen för en synskadad person eller att erbjuda en person med reumatism flexibel arbetstid. Detta gäller när arbetsgivaren anställer, befordrar eller vid utbildning för befordran. Om en anställd har en hörselskada och arbetsgivaren genomför en sådan utbildning i en lokal utan hörselslinga, kan det alltså vara ett exempel på diskriminering. Bevisbördan om att diskriminering inte förekommit ligger på arbetsgivaren.