

Mångfald och jämställdhet

inom svenska sektionen av Amnesty International
utredning på uppdrag av svenska sektionens styrelse
1 mars 2005

Johan Bäck
Meriam Chatty
Sofia Halth
Carl-Axel Johansson
Lisa Moraeus, styrelsen
Anna Olsson, sekretariatet

Innehållsförteckning:

<u>1. INLEDNING</u>	3
<u>BAKGRUND</u>	3
<u>2. VAD INNEBÄR MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET?</u>	5
<u>MÅNGFALD INOM FRIVILLIGORGANISATIONER</u>	5
<u>MÅNGFALD INOM SVENSKA AMNESTY</u>	6
<u>3. AMNESTYS MEDLEMMAR & AKTIVISTER</u>	8
<u>HOMOGEN ORGANISATION?</u>	9
<u>REPRESENTATION & FÖRTROENDEPOSTER</u>	9
<u>VILJAN FINNS, MEN VERKTYGEN SAKNAS</u>	10
<u>AVSAKNAD AV MAKT- OCH DISKRIMINERINGSPEKTRIV</u>	11
<u>VAD ÄR MÅLET?</u>	11
<u>STRATEGIER FÖR REKRYTERING SAKNAS</u>	12
<u>ARBETE PÅ EGET LAND</u>	13
<u>4. AMNESTY SOM ARBETSGIVARE</u>	14
<u>KOMMENTARER OM JÄMSTÄLLDHETSPOLICY OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN</u>	14
<u>KOMMENTARER OM ARBETET MED MÅNGFALD</u>	15
<u>5. REKOMMENDATIONER OCH IDÉER</u>	17
<u>UTGÅNGSPUNKTER FÖR MÅNGFALDSARBETET</u>	17
<u>KONKRETA ÅTGÄRDER</u>	17
<u>ÖVRIGA REKOMMENDATIONER</u>	18
<u>6. SLUTORD</u>	20
<u>KÄLLOR</u>	21
<u>BILAGOR</u>	22

1. Inledning

Ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv ska prägla svenska sektionen av Amnesty International. Vi har sedan november 2003 på uppdrag av svenska Amnestys styrelse utrett hur vi ska arbeta för att nå dit.

Vi börjar med att sätta vårt arbete i ett sammanhang genom att beskriva arbetet med mångfald och jämställdhet inom svenska Amnesty, Amnesty International och andra frivilligorganisationer (kapitel 1). Vi för sedan en diskussion om vad mångfald och jämställdhet innebär och vad ett sådant perspektiv kan tillföra Amnesty (kapitel 2) för att sedan diskutera och analysera aktivistorganisationen Amnesty (kapitel 3). Vi har även mycket övergripande tittat på Amnesty som arbetsplats (kapitel 4). Slutligen presenterar vi förslag på hur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska införas (kapitel 5) samt några avslutande rader (kapitel 6).

På många sätt har det varit ett stort och svårgreppbart område att granska och vi har begränsat arbetet till den tid vi haft till vårt förfogande. Eftersom det saknas information om hur det ser ut med mångfald och jämställdhet inom svenska Amnesty har en viss kartläggning varit nödvändig. Detta har också krävts för att vårt arbete skulle överensstämma med riktlinjerna inför Gender Action Plan (se nedan under Bakgrund).

Vår kartläggning har fokuserat på Amnesty som aktivistorganisation. När det gäller Amnesty som arbetsgivare har vi begränsat oss till att se över dokument och handlingsplaner. Vår definition av mångfald har varit bred, men när det gäller kartläggning har vi begränsat oss till att titta på aspekterna kön och etnicitet.

Uppdragsgruppen har motiverat flera studenter att skriva uppsats om mångfald och jämställdhet med Amnesty som fokus. Ingen av dessa uppsatser har använts i den här rapporten eftersom de antingen inte är klara ännu eller visade sig ha en inriktning som inte gav oss någon information som vi kunde använda oss av. I slutet av vårterminen 2005 kommer flera uppsatser som undersöker mångfald inom Amnesty att avslutas. Förhoppningsvis kan de ansvariga för mångfald och jämställdhet i styrelsen sammanfatta dessa uppsatser och sprida dem till övriga i organisationen.

De personer som har ingått i gruppen är Johan Bäck, Meriam Chatty, Sofia Halth och Carl-Axel Johansson som alla är aktiva Amnestymedlemmar samt Anna Olsson från Amnestys sekretariat och Lisa Moraeus från sektionsstyrelsen. En stor mängd Amnestygrupper och aktivister har bidragit med enkäter, ställt upp på intervjuer samt lämnat synpunkter och förslag till gruppen. Vi har även under arbetets gång haft kontakt med personer både inom och utanför Amnesty som bidragit med perspektiv och kunskap. Vi har använt oss av facklitteratur och av dokument om mångfald från andra organisationer, men använder oss inte av löpande noter utan redovisar alla dessa källor sist i rapporten.

Bakgrund

På årsmötet i Härnösand maj 2003 beslutades att ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv skulle genomsyra svenska Amnestys verksamhet och att styrelsen skulle *"tillsätta en uppdragsgrupp för att utreda hur vi aktivt ska arbeta med jämställdhet och mångfald inom sektionen"*. I mars 2004 inledde Amnesty International den internationella kampanjen Stoppa våldet mot kvinnor. Som en del av kampanjen ska varje sektion se över sitt jämställdhetsarbete och göra en Gender Action Plan, GAP. I juni 2004 beslutade sektionsstyrelsen att GAP till vissa delar kan anses ingå i uppdragsgruppens uppdrag (för styrelsebeslutet se bilaga 4).

Vi har pratat med representanter från en rad olika Amnestysektioner för att se hur andra sektioner arbetar med GAP och med mångfald. Det samlade intrycket är att arbetet med mångfald och jämställdhet precis har börjat i de flesta sektioner, utom i USA där utvecklingen har hållit på länge men gått ganska långsamt. Amnesty i Flandern har gjort en undersökning om etnicitet inom Amnesty och arbetar med konkreta projektförslag utifrån den undersökningen. Italienska sektionen har som mål i sin handlingsplan att i rekryteringspolicyn för 2004-2005 speciellt inrikta sig på äldre personer och invandrare och har integrerat GAP i handlingsplanen. Man kommer att låta en konsult göra den Gender Audit som föreslås i GAP, och efter att ha varit i kontakt med vår grupp kommer man att diskutera om man även ska inkludera etnicitet i denna undersökning. Nederländska sektionen har fram till maj 2005 en anställd på 24 h/vecka för att aktivt rekrytera medlemmar med annan etnisk bakgrund än nederländsk. Man planerar att göra detta på två sätt: på gruppnivå och genom samarbete mellan Amnesty och invandrarorganisationer. Man kommer att göra pilotprojekt och sedan utvärdera. Norska sektionen har gjort en kartläggning beträffande kön, bland anställda, frivilliga på sekretariatet, styrelse, och aktiva medlemmar på olika nivåer. Sektionen i USA har haft en mångfaldsplan sedan 80-talet. Webbplatsen finns nu även på spanska. Man har dock svårt att nå ut till bland annat spansktalande grupper.

Många frivilligorganisationer i Sverige undersöker nu sina organisationer ur ett mångfaldsperspektiv. Uppdragsgruppen kontaktade flera organisationer för att se hur dessa arbetar med frågan. Två av de organisationer som kommit längst i arbetet är Svenska Röda Korset och Svenska Scoutförbundet. Röda Korset har tagit fram en mångfaldspolicy där både definitioner och mål för arbetet med mångfald presenteras. Denna policy vänder sig till samtliga inom organisationen för att aktivt motverka alla former av negativ särbehandling och diskriminering. Policyn ska omvandlas till en operativ plan för både anställda och medlemmar i organisationen, för att konkretisera vad arbetet skall leda till.

Svenska Scoutförbundet har under 2004 startat ett omfattande projekt som heter "Att vara öppen för alla". Projektet skall löpa över fem år. I arbetet med mångfald delar Scouterna in arbetet i två delar. Den första delen handlar om att se till att få nya medlemmar att känna sig hemma i organisationen. Den andra handlar om att inkludera nya grupper i organisationen; en typ av antidiskrimineringsarbete. De har valt detta tillvägagångssätt istället för att tala om mångfald som något som ska berika rörelsen, vilket de anser bygger på fördomar. Enligt deras utgångspunkt värderar man idag kunskap olika och målet med projektet blir därför att alla skall ha möjlighet att vara med i organisationen, oavsett vilken kunskap de besitter.

2. Vad innebär mångfald och jämställdhet?

Mångfald och jämställdhet är vida begrepp som kan ges olika innebörd beroende på kontext eller syfte. Vi har valt att här och framöver inkludera de båda begreppen i termen mångfald. Vi vill betona att detta inte innebär att jämställdhetsaspekten förminskas, utan tvärtom understryka att det ska ses som en viktig del av begreppet mångfald.

Mångfald är ett ord med positiv klang. Ofta hänvisar man till att vanligen exkluderade grupper kan bidra med kunskap, exempelvis kulturell kompetens och språk när det gäller etnisk mångfald. Även om detta i många fall kan vara sant finns det problem med den bilden. Genom att kategorisera personer och dela in dem i fack, riskerar man att förstärka bilden av "den andre" eller "den avvikande". Talet om specifika grupper kan riskera att förstärka uppdelningen av "vi" och "de andra". En viss bakgrund medför inte automatiskt en annorlunda syn på saker och ting, eller en specifik kompetens. Tillhörighet till en grupp är inte heller statisk – individer utvecklas och förändras över tid. Mångfald handlar inte bara om de positiva aspekterna med en mer heterogen organisation. Det handlar också om att skapa en kultur där man inte diskriminerar, segregerar eller exkluderar personer som i det rådande samhällsklimatet uppfattas som annorlunda.

Det är viktigt att inte begränsa diskussioner om mångfald och jämställdhet till kvantitet. Diskriminering av kvinnor kan förekomma i en organisation med många kvinnor och få män, likväl som i en organisation med det motsatta förhållandet. På samma sätt kan diskriminering självklart förekomma i en organisation där många av medlemmarna har utländsk bakgrund. Diskriminering handlar inte bara om rekrytering, det handlar också om vilka möjligheter, vilket bemötande och vilken makt olika individer får. Begreppet "glastak" används ofta inom jämställdhetsdebatten för att beskriva att det på vissa arbetsplatser finns ett osynligt tak. Det kan se ut som om kvinnor har samma möjligheter som män. Kvinnor släpps fram till vissa positioner, men kommer sedan inte längre. Det är ett exempel på hur det kan finnas osynliga barriärer som hindrar människor som avviker från oskrivna normer att få samma möjligheter som alla andra. Detta kan självklart gälla såväl på en arbetsplats som bland grupper av frivilliga.

Mångfald inom frivilligorganisationer

Det finns inte särskilt mycket forskning om mångfald inom frivilligorganisationer. Den som finns handlar främst om jämställdhet. Här har vi sammanfattat en del av den forskning som finns.

Forskningen tar upp två viktiga aspekter av frågan som det är viktigt att skilja på. Dels handlar det om antal personer från olika grupper (exempelvis män och kvinnor), dels om fördelning av arbetsuppgifter, makt, inflytande och möjligheter.

Forskarna Agneta Stark och Robert Hamrén har sammanställt en forskningsöversikt (Frivilligarbetets kön. Kvinnor, män och frivilligt arbete) som visar på stora skillnader mellan mäns och kvinnors frivilligarbete. Män ägnar sig i högre utsträckning åt utbildning, ledarskap och styrelseuppdrag, samt administration. Kvinnor arbetar i högre utsträckning med information, penninginsamling och direkta hjälpinsatser. Män har i högre utsträckning än kvinnor styrelseuppdrag.

Röda Korset är en organisation med fler kvinnor än män som medlemmar. I en studie från mitten av 90-talet, som återges i nr 6 och 7 av Röda Korsets skriftserie Medmänniska i en föränderlig värld, intervjuas män och kvinnor inom organisationen. Bilden som ges är den av en mycket könssegrigerad organisation, där kvinnorna kokar kaffe och männen sitter i

styrelserna. De manliga intervjupersonerna ger uttryck för många könsstereotypa uppfattningar om kvinnors kompetens och kapacitet, medan ett antal kvinnor säger sig vara missnöjda med den rådande ordningen och menar att de får göra basarbetet, medan männen bara vill styra och ställa. Trots att Röda Korset alltså är en organisation där kvinnorna är i majoritet, så visade undersökningen på en långt ifrån jämställd organisation.

Vad gäller etnisk mångfald så finns det en nyutkommen forskarantologi från Integrationspolitiska maktutredningens forskningsprogram: "Föreningsliv, makt och integration" som forskaren Bo Bengtsson varit redaktör för. Ett genomgående resultat i utredningen är att invandrare i mindre utsträckning än svenskar är representerade i "svenska" föreningar. Detta gäller både medlemskap och aktivitet och man talar om olika formella och informella spärrar för medlemskap och delaktighet. Det finns fortfarande relativt lite forskning om invandrades medlemskap och deltagande i traditionella svenska folkrörelser men den forskning som gjorts visar att invandrare är sämre representerade ju högre upp man kommer i dessa rörelser, det vill säga på olika förtroendeposter. Forskningen talar om tydliga inslag av så kallad etnifiering eller "rasifiering", det vill säga sociala processer där föreställningar om biologiska eller kulturella skillnader tillåts legitimera ojämlikhet.

Tendenser till "rasifiering" inom t.ex. fackföreningsrörelsen behandlas i "Den nya svenska arbetarklassen" av sociologerna Diana Mulinari och Anders Neergaard. Eftersom det ofta rör sig om en omedveten schablonisering är dessa mekanismer svårare att komma åt än öppen diskriminering. I sin doktorsavhandling skriver också sociologen Abbas Emami att flera av de medlemmar i iranska föreningar som han intervjuat tidigare gått med i "svenska" föreningar men sedan lämnat dessa. "Man hade varken känt sig hemma eller välkommen, utan främmande och dessutom chanslös vad karriärmöjligheter beträffar". Detta pekar således mot att diskriminering och "rasifiering" kan ha betydelse för det låga deltagandet i "svenska" föreningar.

Bo Bengtsson påpekar också att förekomsten av etniskt generaliserande exkludering, tillsammans med den sneda rekryteringen till ledarposter och förtroendeuppdrag, säkerligen också bidrar till de svårigheter att bygga koalitioner mellan invandrarorganisationerna och de traditionella folkrörelserna som forskningen kunnat påvisa. Det är också mycket intressant att konstatera att det finns stora skillnader mellan olika typer av föreningar. Tänkbara förklaringar handlar om hur organisationerna rekryterar nya medlemmar och vad för slags resurser (tid, pengar, transportmedel) som krävs för att kunna vara aktiv i en viss organisation.

Mångfald inom svenska Amnesty

Att införa ett nytt perspektiv som ska genomsyra all verksamhet är inte gjort i en handvändning. Det är viktigt att ha klart för sig vad målet är. Amnesty har mycket att vinna på att införa ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.

Mångfald för mänskliga rättigheter. Diskriminering och segregering är vanligt förekommande i Sverige. Alla arbetsgivare har lagstadgade skyldigheter att aktivt arbeta med jämställdhet och mångfald. Detta inkluderar självfallet också frivilligorganisationer, där såväl personal som praktikanter och frivilliga på arbetsplatsen berörs. Att arbeta aktivt med dessa frågor är särskilt viktigt för en människorättsorganisation som Amnesty. För att kunna kritisera omvärlden med bibehållen trovärdighet är det av yttersta vikt att vi själva efterlever samma principer. Vi måste granska oss själva för att se vilka värderingar och normer som styr vår organisation. Det är viktigt att frågan ses som den människorättsfråga det är.

Mångfald för att växa. Ett viktigt mål i vår nuvarande handlingsplan och med de närmsta årens arbete är att organisationen ska växa. Vi tror att vi kan uppnå tillväxt genom mångfald. Amnesty behöver nå ut till alla grupper i samhället. Vi ser ett medvetet mångfaldsarbete som ett viktigt verktyg i det arbetet.

För att vara en aktuell och relevant organisation för så många samhällsmedborgare som möjligt bör vår medlemskår och våra anställda så långt det är möjligt återspegla det omgivande samhället. Det kommer att förbättra vår rekrytering och det kommer att öka vår samlade kompetens. Ju bredare bakgrund våra medlemmar och våra anställda har, desto större blir vårt nätverk till det omgivande samhället. Det kan exempelvis handla om kontakter med vissa yrkesgrupper, ökade möjligheter till samarbeten med andra organisationer, nya perspektiv influerade av andra utbildningsinriktningar, förbättrade land- och språkkunskaper etc. På så vis når vi bättre ut med vårt budskap om mänskliga rättigheter.

Att växa som organisation behöver inte alltid betyda att öka antalet medlemmar. Det kan också innebära att växa genom att öka representationen bland grupper som Amnesty tidigare inte nått.

Vi föreslår att följande definition gäller som utgångspunkt för ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv inom svenska Amnesty:

Svenska Amnesty ska präglas av mångfald avseende värderingar, 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, stödmedlemmar eller aktiva medlemmar.

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.

3. Amnestys medlemmar & aktivister

För att få en bild av hur det ser ut med mångfalden bland aktivisterna har vi tittat på de två aspekterna kön och etnisk mångfald. Enkäter har skickats ut till alla arbetsgrupper och ungdomsgrupper i Sverige. Totalt har 94 grupper svarat. Det är nästan hälften av alla Amnestygrupper vilket jämfört med den vanliga svarsfrekvensen för enkäter till grupperna är högt. De flesta svarsalternativ i enkäterna har varit öppna. Flera olika frågor om mångfald har ställts. Den statistik vi fått ut finns i bilaga 1. Enkäten och intervjufrågorna finns i bilaga 2.

Med utgångspunkt i enkäterna och namnlistorna har tolv personer intervjuats. Dessa tolv personer har bestått av sex representanter för fem olika distrikt (fem distriktsombud och en medlemsansvarig), fyra gruppsekreterare samt svenska styrelsens mångfaldsansvariga och en representant för svenska valberedningen. Distriktsombuden representerar både landsbygd och storstad. Gruppsekreterarna representerar både landsbygd och storstad och deras grupper har olika sammansättning med avseende på kön och etnisk bakgrund. De hade dessutom svarat utförligt på enkäterna. Intervjuerna genomfördes via personliga möten, telefonsamtal eller e-post. Syftet med intervjuerna var att få en uppfattning om hur aktivister på olika nivåer i organisationen tänker kring och arbetar med mångfalds- och jämställdhetsfrågor.

I enkäten bad vi grupperna att skicka med namnlistor där kön och ålder tydligt framgick. På så sätt har vi kunnat få fram siffror på sammansättningen i gruppen beträffande kvinnor och män. Vi har även utifrån medlemmarnas namn försökt skapa oss en bild av hur många av medlemmarna som har annan etnisk bakgrund än svensk. Det kan tyckas att den metoden är tveksam eftersom vi inte låtit medlemmarna själva ange sin etniska bakgrund. Vi har dock använt samma metod som det diskriminerande samhället gör, eftersom människor diskrimineras just utifrån sitt namn i många situationer. Integrationsverkets rapport Integration 2003 visar att diskrimineringen i Sverige ökar ju mer annorlunda en person, eller den grupp personen tillhör, anses vara. Europabarometern angående rasism och främlingsfientlighet som görs varje år i samtliga EU-länder visar att utomeuropeiska invandrare är den grupp som främst diskrimineras, men även muslimska grupper inom Europa. Enligt en undersökning som Dagens Nyheter gjort, har en fjärdedel av dem som byter namn från utländsk-klingande till svensk-klingande angett diskriminering eller mobbing som orsak. Det är med denna vetskap som vi utifrån gruppmedlemmarnas namn valt ut de namn som vi tror skulle riskera att väljas bort i en anställningssituation, ansökan om bostad och så vidare. Endast personer där såväl förnamn som efternamn är utländsk-klingande har medräknats.

Den siffra vi får fram genom "namnmetoden" kan inte jämföras med det omgivande samhället, med tanke på metodens många felkällor. Däremot kan den hjälpa oss att se om andelen personer med utländsk-klingande namn är densamma i olika delar av organisationen, till exempel genom att jämföra personer på förtroendevalda poster och gruppmedlemmar.

Grupperna har också fått svara på frågan *Är ni en grupp som består av mångfald med avseende på kön och/eller etnisk bakgrund?* Uppdragsgruppen har inte valt någon definition på etnicitet, utan låtit gruppmedlemmarna själva definiera. Många grupper har angett siffror för gruppens etniska sammansättning. Inte heller dessa siffror går att jämföra med det omgivande samhället eftersom vi inte vet hur grupperna definierat etnicitet. Informationen är insamlad under 2004, t.o.m. oktober månads slut.

Vi vet inte om de grupper som svarat på enkäterna eller de 12 personer vi intervjuat är representativa för medlemmarna i svenska Amnesty. Det är viktigt att ha det i minnet när resultaten tolkas. Vi vet inte heller orsaken till att hälften av grupperna inte har svarat. Det finns en möjlighet att de som svarat gjort det på grund av ett större intresse för de frågeställningar som tas upp.

Vi har främst kunnat ta fram kvantitativa data. För en mer komplett bild bör man titta på hur olika medlemmar ser på sitt eget engagemang och sina egna möjligheter inom organisationen. I efterhand kan vi se att en bättre metod för enkätundersökningen hade varit att ställa fler frågor med fasta svarsalternativ. Ett så stort material, baserat på öppna frågor är naturligtvis känsligt för misstag eller feltolkningar.

Specialgrupperna saknas helt i undersökningen. Detta beror på att vi insåg för sent att de inte nåtts av våra utskick. De siffror som återfinns nedan berör alltså bara arbetsgrupper och ungdomsgrupper.

Homogen organisation?

Svenska Amnesty har 57 000 medlemmar i slutet av 2004. 63% av dessa är kvinnor och 37% är män. Utifrån namnlistorna som grupperna skickat med enkäten kan vi se att sammansättningen bland de aktiva medlemmarna är 73% kvinnor och 27% män.

När vi har använt namnmetoden har vi kommit fram till att cirka 8% av medlemmarna i de grupper som svarat på enkäten har ett "utländsk-klingande" namn (se metoddiskussionen ovan). Bland de grupper som spontant har angett hur många medlemmar i gruppen som har utländsk bakgrund är siffran 9%.

Endast 15% av grupperna anser att gruppen präglas av mångfald beträffande etnicitet och kön. 50% anser att gruppen inte präglas av mångfald alls. De övriga har varken svarat klart ja eller nej. Svaren är ofta resonerande och de grupper som anser att de har mångfald beträffande kön är fler än de som anser att de har mångfald beträffande etnicitet.

Ungefär hälften av grupperna består endast av personer med svensk bakgrund om vi går efter de grupper som själva angett hur många medlemmar i gruppen som har annan etnisk bakgrund än svensk. Detta sammanfaller nästan exakt med den siffra vi får fram om vi räknar de grupper som inte har några medlemmar med utländskt klingande namn (50% respektive 51%). I 18% av grupperna är alla medlemmar kvinnor.

Är Amnesty en homogen organisation eller ej? Det beror på vad man jämför med och vad man tittar på. Kanske blir svaret nej om man tittar på hela organisationen. Om man betänker att hälften av grupperna uppger att de endast består av personer med svensk bakgrund samt att en femtedel av grupperna endast består av kvinnor, blir bilden en annan. Samtidigt räcker det inte med att titta på siffror för att kunna säga något 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.

Representation & förtroendeposter

Andelen män på förtroendeposter är proportionellt sett låg när det gäller gruppsekreterare för ungdomsgrupper, jämfört med andelen män av de aktiva medlemmarna. Vad gäller gruppsekreterare för arbetsgrupper samt distriktsombud så är männen något lägre representerade i förhållande till sin andel av de aktiva medlemmarna.

När det gäller andra förtroendeuppdrag i organisationen är män proportionellt sett väsentligt bättre representerade än sin andel av de aktiva medlemmarna. Detta gäller samordnarna, specialgruppernas gruppsekreterare, sektionsstyrelsen, sektionens valberedning, ledamöterna i Amnestys Internationella Kommitté samt Granskningskommittén.

När det gäller personer med utländsk-klingande namn så utgör de ca 8% av de aktiva medlemmarna. De är väsentligt sämre representerade jämfört med sin andel av de aktiva medlemmarna vad gäller gruppsekreterare i arbetsgrupper och specialgrupper, distriktsombud, valberedning och Granskningskommittén. De är representerade i ungefär samma proportion till andelen bland de aktiva medlemmarna när det gäller gruppsekreterare i ungdomsgrupper, samordnare samt i sektionsstyrelsen. De är väsentligt bättre representerade i Amnestys Internationella Kommitté.

Ovanstående resultat avser att stimulera en diskussion och måste tolkas mycket försiktigt. Granskningskommittéen, valberedningen, styrelsen och AIK har mycket få medlemmar. Enskilda individer kan väga tungt i sammanräkningen. Det finns dock flera siffror som väcker funderingar. Jämfört med sin andel av de aktiva medlemmarna utgör personer med utländsk-klingande namn en mycket liten del av gruppsekreterare för arbetsgrupper och av distriktsombuden. De utgör däremot en större del av gruppsekreterarna för ungdomsgrupper.

Vi tycker också att det är intressant att de manliga gruppsekreterarna för ungdomsgrupper är så få, i förhållande till sin andel av de aktiva medlemmarna.

Slutligen noterar vi att även om dessa siffror bygger på ett litet underlag och kan variera mycket beroende på enskilda individer, så är männen vad gäller samtliga högre förtroendeposter bättre eller väsentligt bättre representerade än sin andel av de aktiva medlemmarna.

Viljan finns, men verktygen saknas

Såväl enkätsvaren som intervju svaren uttrycker en positiv inställning till mångfald. Argumenten är att det främjar arbetet, bidrar med kompetens, underlättar rekryteringen om vi når ut till nya grupper, ökar Amnestys trovärdighet etc. En person nämnde spontant att vi också har en plikt att verka för anti-diskriminering. Fyra av fem tillfrågade distrikt hade diskuterat mångfaldsfrågor och vilka grupper av aktivister som finns representerade i deras distrikt. Samtidigt finns det en frustration i distrikten över att inget händer och att man inte riktigt vet hur man ska gå till väga. Några typiska citat:

"Det är mycket snack och lite verkstad – det är symptomatiskt för Amnesty".

"Det finns helt klart ett engagemang i styrelsen att satsa på det här. Jag tror också att engagemanget finns i grupper. Men ingen vet riktigt hur det ska gå till".

"Män vill vi ha fler för att de är så få. Vi har inte preciserat riktigt vad vi tror att männen ska bidra med, det känns bara som om det skulle vara bra".

Det är uppenbart att aktivisterna saknar kunskap och verktyg för att kunna arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågorna mer aktivt.

Avsaknad av makt- och diskrimineringsperspektiv

Som redan nämnts så uttrycker såväl enkätsvaren som intervju svaren en mycket positiv inställning till mångfald. De flesta verkar dock endast ha en kvantitativ syn på mångfald. Mycket få av de intervjuade resonerar i termer av makt, möjligheter och diskriminering. Den absoluta majoriteten tror att såväl män som kvinnor, svenskar och personer med utländsk bakgrund, har samma möjligheter att synas och få förtroendeposter inom organisationen och att alla som vill få en plats i organisationen också får det idag. Citat:

"Skulle vi ha invandrare som ville engagera sig, skulle de få poster".

"Systemet en medlem: en röst tillämpas strikt i alla sammanhang, oavsett kön, ursprung eller ålder".

Flera av enkät- och intervju svaren uppvisar en relativt kategoriserande syn på personer med utländsk bakgrund, där dessa tänks representera "sin" grupp och ett "annorlunda" tänkande. Detta kan tolkas som att man anser att människor med annan etnisk bakgrund tillför något särskilt just *i kraft* av sin etnicitet och att detta är det viktigaste argumentet för att öka mångfalden i organisationen. När personer med utländsk bakgrund ses som en bestämd grupp, med vissa bestämda egenskaper, så blir resultatet ett slags "kvoteringstänkande" vilket exemplifieras med följande citat:

"Vi måste gå långsamt fram, så vi inte får överrepresentation – eftersom de är dåligt representerade i organisationen i övrigt".

Av intervjun med svenska valberedningen har vi fått intrycket att man till stor del har samma syn på mångfald.

Avsaknaden av ett makt- och diskrimineringsperspektiv blir ännu tydligare hos dem som i intervjuerna diskuterar vilken prioritet frågan har. Det framgår tydligt att många av de intervjuade ser mångfald som ett "extra" område som står i ett motsatsförhållande till andra (ofta "viktigare") saker. Ett par belysande citat lyder:

"Först dugliga, kompetenta människor, sedan mångfald".

"Man ska inte göra en höna av en fjäder. Detta är inte den viktigaste frågan just nu, vi har så mycket annat att jobba med".

Eftersom vi saknar studier av hur aktiva medlemmar ser på sina möjligheter inom organisationen är det svårt att bedöma huruvida män och kvinnor, svenskar och personer med utländsk bakgrund verkligen har samma möjligheter att få en plats i organisationen. Men vi vill påminna om att organisationen Amnesty inte är frikopplad från det övriga samhället och att forskning visar att flera andra organisationer har problem med bristande jämställdhet och diskriminering. Innan vi har analyserat oss själva i termer av makt och lika möjligheter, kan vi inte veta hur det ser ut just i vår organisation. Den insikten och kunskapen verkar saknas hos stora delar av organisationen.

Vad är målet?

Svaren visar också att det finns en förvirring kring vad som är mångfaldsarbetets mål. Är det ett visst antal representanter för olika "grupper" man eftersträvar, är det allas lika möjligheter som ska främjas eller är det verksamheten man bedriver som ska påverkas och förändras?

Ett problem med att tänka på mångfald enbart i kvantitativa termer är att det leder till svårlösta frågor. Ska exempelvis svenska styrelsen vara representativ jämfört med svenska folket, med de aktiva medlemmarna eller med stödmedlemmarna? Är 40% män i styrelsen lite eller mycket, med tanke på att männen utgör ca 50% av svenska befolkningen, men endast 37% av stödmedlemmarna och blott 27% av de aktiva medlemmarna? Det är i det sammanhanget värt att notera att valberedningens representant uttrycker att det är svårt att värva män till styrelsen, trots att männen alltså är överrepresenterade i styrelsen jämfört med sin andel av de aktiva medlemmarna i organisationen.

Strategier för rekrytering saknas

I enkäten ställde vi en öppen fråga angående rekrytering av nya medlemmar. Följande kanaler för att rekrytera nya medlemmar angavs av flest grupper:

- Distriktet/ lokalavdelningen (36%)
- Personliga kontakter (35%)
- Utåtriktade aktiviteter (skramling, föredrag, utställningar etc.) (33%)
- Information på skolor (14%)

Flera grupper menar att det är svårt att rekrytera nya medlemmar och att de nya medlemmarna ofta slutar efter en tid. Grupperna anger att det är särskilt svårt att värva män/killar (27%), unga personer (18%), personer som är upptagna med karriär/familj (11%) samt invandrare (10%). Ur svaren kan vi även utläsa att många grupper tycker att det är svårt att värva personer som upplevs som olika de själva, som i den grupp som svarar så här:

"Ungdomar är lite svårare att värva eftersom vår yngsta medlem är 40+"

Flera grupper resonerar även kring detta och menar att det är svårt att bryta homogenitet. En grupp med bara kvinnor har svårt att värva män, liksom en grupp med bara unga har svårt att värva äldre personer.

Några grupper menar att kampanjen *Stoppa våld mot kvinnor* kan vara ett hinder när det gäller att värva män. En grupp skriver:

"Män kanske upplever kvinnors rättigheter som nischade".

Det är värt att notera att 18% av grupperna svarar att de inte rekryterar nya medlemmar aktivt överhuvudtaget. Ingen av dessa grupper angav intressant nog att deras grupp präglas av mångfald.

Om vi reflekterar närmare kring gruppernas rekrytering ser vi att egna kontakter och egna aktiviteter är ett viktigt sätt att rekrytera nya medlemmar. Rekrytering genom personliga kontakter tenderar att förstärka den sammansättning som redan finns inom gruppen. Anna Olssons studie av Amnestyaktivister i Uppsala förstärker denna bild.

Representanterna för distrikten ger bilden att rekrytering inte är speciellt högt prioriterat och att ett mer aktivt rekryteringsarbete är ovanligt även på distriktsnivå. Endast ett distrikt hade en tydlig plan för sin rekrytering. Typiska kommentarer lyder:

"Vi är så glada för alla vi får".

"Vi är glada för de medlemmar som alls kommer".

Som tidigare nämndes har de intervjuade distriktsombuden i viss mån funderat över hur de skulle kunna rekrytera medlemmar ur fler grupper i samhället. Planerna har i dessa fall stannat på idéstadiet. Två distrikt hade planer på att försöka starta grupper i områden som de menade var invandrartäta, men i båda fallen kom andra arbetsuppgifter emellan.

Informationen om hur grupperna rekryterar väcker många intressanta funderingar och frågor. Särskilt intressant är det att samtliga de grupper som säger sig ha en grupp präglad av mångfald också har en aktiv rekrytering. Är det så att redan heterogena grupper har lättare att rekrytera nya medlemmar, på grund av att de når ut till fler grupper i samhället? Eller är det så att grupper som målmedvetet och aktivt rekryterar nya medlemmar i högre omfattning förnyar sin grupp och därmed får mer mångfald bland medlemmarna? Kan det vara så att grupper som inte har mångfald på sikt stagnerar och läggs ner, för att deras rekryteringsbas är för liten? Vi har inte svaret på de här frågorna, men vi tycker att resultatet understryker att rekrytering och mångfald är två frågor som är nära sammankopplade, samt av stor betydelse för organisationens framtid. Organisationen är inte automatiskt tillgänglig för alla människor bara för att vi inte säger nej till dem som aktivt söker upp oss. Ett målmedvetet arbete för mångfald måste inkludera att analysera var Amnesty syns, när vi syns samt vilka förväntningar vi har på de människor som vill arbeta i vår organisation.

Arbete på eget land

Flera av de intervjuade tar spontant upp förbudet mot arbete på eget land och det faktum att det inbegriper personer av utländsk härkomst som är bosatta i Sverige. Enligt deras erfarenheter har detta varit ett hinder för att få med personer med utländsk bakgrund i gruppen. De som har tagit upp frågan i intervjuerna har dessutom haft olika uppfattningar om vilka regler som gäller. På distriktsnivå har detta i två fall lett till att man gett upp att försöka nå ut till grupper med invandrarbakgrund. Det finns även uppfattningar om att människor med rötter i ett annat land går med i Amnesty med andra motiv än "svenskar" och att de helst vill arbeta endast med att förändra situationen i sitt hemland.

Vi anser att det är problematiskt om personer med utländsk bakgrund som vill arbeta inom Amnesty blir ifrågasatta gällande om de kan arbeta inom organisationen på samma villkor som andra. Därför är det viktigt att ha klara och tydliga regler för vad som gäller beträffande arbete på eget land, och att dessa kommuniceras ut till grupper och distrikt. Utan tydliga regler för grupper och distrikt att hänvisa till och stödja sig på tror vi att det finns stor risk för att medlemmar med utländsk bakgrund kan uppfatta dessa regler som diskriminerande.

4. Amnesty som arbetsgivare

Alla arbetsgivare har lagstadgade skyldigheter att aktivt arbeta med jämställdhet och mångfald. I bilaga 5 har vi samlat lagar som reglerar arbetsgivarens skyldigheter. Uppdragsgruppen har inte ansett det lämpligt eller tidsmässigt möjligt att göra en kartläggning av hur det ser ut på sekretariatet ur ett mångfaldsperspektiv. Styrelsen beslutade hösten 2004 att en konsult ska se över sekretariatet ur ett jämställdhetsperspektiv. Vi föreslår att denna konsult även tar upp etnisk mångfald.

För att få en helhetsförståelse och för att kunna ta fram övergripande rekommendationer har vi dock sett över de dokument och handlingsplaner som finns på sekretariatet och som relaterar till jämställdhet och etnisk mångfald. Vi har alltså inte kartlagt det arbete som faktiskt utförs eller intervjuat personal och ledning utan överläter detta åt konsulten.

Vi har bett sekretariatets personalansvariga om dokument med relevans för arbetet med mångfald och jämställdhet på sekretariatet. De dokument som vi funnit har relevans är följande:

Rekryteringspolicy Fastslår att mångfald i personalgruppen är ett mål, såväl kön som etnisk bakgrund tas upp.

Jämställdhetspolicy Tar upp jämställdhet. Innehåller generella visioner.

Jämställdhetsplan Tar upp jämställdhet och etnisk mångfald, men innehåller inga mätbara mål eller uppgifter om uppföljning. Är daterad 2001.

Sexuella trakasserier Tar upp jämställdhet.

Arbetsmiljöpolicy Nämner jämställdhet.

Kartläggning & handlingsplan Beskriver hur arbetsmiljöfrågor ska skötas. Nämner jämställdhet. Refererar till en handlingsplan med åtgärdsprogram, tidsplan samt olika ansvariga för respektive åtgärd i handlingsplanen. Enligt den personalansvariga finns ännu ingen sådan plan.

Kartläggning av löneskillnader Kartläggning görs för att se eventuella skillnader i lön mellan män och kvinnor.

Personalrapport 2004 Ger information om löner, nyanställningar m.m. samt redovisar resultat från den årliga arbetsmiljöenkäten. Eftersom denna inte är könsuppdelad ger rapporten mycket lite information om jämställdheten på sekretariatet.

Därutöver tas mångfalds- och jämställdhetsaspekter upp i sektionens verksamhetsplan och operativa plan.

Kommentarer om Jämställdhetspolicy och Jämställdhetsplan

Enligt jämställdhetslagen ska en arbetsgivare med mer än tio anställda årligen upprätta en jämställdhetsplan. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas med i

efterföljande års plan. Arbetsgivare och arbetstagare ska enligt lagen samverka för att motverka diskriminering.

För att kunna genomföra ett framgångsrikt jämställdhetsarbete förutsätts kunskap om jämställdhetslagen samt om den egna jämställdhetsplanens innehåll. Här ligger ett stort informationsansvar hos ledningen. Det är lämpligt att vid alla nyanställningar informera om vad jämställdhetslagen innebär och hur man arbetar med jämställdhetsfrågorna på arbetsplatsen. Redan anställd personal behöver också informeras.

Vi anser att fyra nyckelpunkter bör finnas i en jämställdhetsplan:

1. Kartläggning/ analys (hur ser det ut)
2. Konkret åtgärd (vad, hur, när, vem)
3. Mätbara mål
4. Utvärdering

Den plan som nu föreligger innehåller inga statistiska uppgifter eller någon beskrivning av nuläget. Den innehåller heller inga mätbara mål eller uppgifter om hur arbetet ska utvärderas. Planen upprättades 2001 och har sedan dess inte uppdaterats. Det finns ingen beskrivning av resultat eller åtgärder som följd av planen. Vi anser att jämställdhetsplanen snarast är att jämföra med en policy, eftersom den snarare beskriver ett kontinuerligt arbete eller en inställning, än konkreta åtgärder som kan följas upp, mätas och utvärderas. Målet att "uppmuntra och stödja män som vill vara föräldralediga" blir exempelvis intetsägande om det inte följs av statistik som visar hur det ser ut idag med uttag av föräldraledighet samt information om vilket mål man har. Årligen genomförs en arbetsmiljöenkät där man inte skiljer på män och kvinnor – något som lätt hade låtit sig göras.

Exempel på årlig statistik som saknas och som vi anser behövs för att kunna genomföra ett målmedvetet jämställdhetsarbete är:

- Statistik över antalet kvinnor och män på sekretariatet från år till år, gällande anställda, frivilliga och praktikanter.
- Statistik över föräldraledigheter och hur de tas ut av kvinnor resp. män.
- Statistik över sjukfrånvaro och utbrändhet.
- Statistik över hur kvinnor resp. män upplever stress, relationer till ledningen, makt och inflytande.
- Statistik över mäns och kvinnors resurser för och deltagande på utbildningar.

Kommentarer om arbetet med mångfald

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ställer ett antal krav på arbetsgivaren. Denna måste bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Enligt DO, ombudsmannen mot etnisk diskriminering, måste arbetsgivaren genomföra aktiva åtgärder, arbeta planmässigt samt sätta klara och mätbara mål. Denna lag omfattar även praktikanter och frivilliga. En mångfaldsplan är ett styrinstrument för det interna arbetet och bör beslutas om på samma sätt som andra måldokument, såsom handlingsplan, budget, jämställdhetsplan osv. Precis som när det gäller jämställdhetsplaner ska man årligen kunna redovisa vilka åtgärder som planerats och genomförts.

Etnisk mångfald tas upp i sekretariatets jämställdhetsplan och i rekryteringspolicyn, men någon mångfaldsplan finns inte även om arbetet med en sådan har inletts.

De synpunkter om statistik som vi framförde gällande jämställdhetsarbetet gäller även här. För att kunna se hur organisationen utvecklas är det viktigt att kunna jämföra från år till år. DO ger förslag på hur man på etiskt lämpliga sätt kan undersöka hur arbetsplatsen ser ut, både gällande statistik (etnisk bakgrund för anställda, frivilliga och praktikanter) och kvalitativa aspekter (makt, ansvar, möjligheter etc.). En metod för att få fram dylik information är genom de årliga arbetsmiljöenkäterna.

Lagen anger att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. De skall särskilt motverka alla former av diskriminering som avses i lagen. Detta förutsätter, precis som vi påpekade när det gäller jämställdhetsarbetet, kunskap om diskrimineringslagstiftningen och antidiskriminerings- och mångfaldsfrågor hos både ledning och personal.

Praktikanter och de som arbetar frivilligt på sekretariatet omfattas av flera av de lagar som reglerar arbetet med mångfald och jämställdhet (se bilaga 5), men det finns ingen information om dessa grupper och de omfattas idag inte av arbetsmiljöenkäten. Vi vill betona betydelsen av att praktikanter och frivilliga på sekretariatet omfattas av arbetet med mångfald och jämställdhet.

Vi har i det här avsnittet endast tittat på de dokument som säger något om arbetet med mångfald på sekretariatet. Vi har inte beskrivit det arbete som görs eller intervjuat de anställda för att ge deras bild av sin arbetsplats. En mer komplett bild kommer att kunna ges efter att en extern konsult har kartlagt arbetsplatsen. Vad gäller de dokument som vi har analyserat så ser vi att sekretariatet på flera områden inte lever upp till de krav som lagen ställer.

På årsmötet i Härnösand 2003 beslutades att svenska sektionen ska genomsyras av ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv. Det innebär inte bara att vi självklart ska leva upp till existerande lagar, utan också att vi ska gå ett steg längre och framstå som den förebild en människorättsorganisation bör vara.

5. Rekommendationer och idéer

Utgångspunkter för mångfaldsarbetet

Vi föreslår:

1. **ATT** följande utgångspunkter framöver gäller för mångfaldsarbetet
 1. För ett effektivt och tydligt arbete ska så få dokument som möjligt styra arbetet. Mångfald och jämställdhet ska behandlas tillsammans och samma måldokument ska gälla för aktivister som för anställda.
 2. Mål ska vara mätbara så långt det är möjligt.
 3. Mångfaldsarbetet ska kopplas till budgeten.
2. **ATT** styrelsen organiserar mångfaldsarbetet på följande sätt:
 - o En policy som beskriver vår vision och våra värderingar.
 - o Långsiktiga mål
 - o Årliga mångfaldsplaner

Dessa dokument ska vara gemensamma för hela rörelsen, alltså för såväl anställda som aktivister.

Policyn är långsiktig. Årsmötet beslutar om förändringar.

Långsiktiga mångfaldsmål föreslås av styrelsen inför varje ny handlingsplan. Dessa ska vara en separat del av handlingsplanen, men i övrigt behandlas som handlingsplanen, d.v.s. diskuteras och beslutas om på årsmötet. Medlemmarna har där möjlighet att påverka vilka de långsiktiga målen ska vara. (Inför årsmötet 2005 lägger styrelsen fram ett förslag som får komplettera den handlingsplan som beslutades om 2004.) Inför varje ny handlingsplan ska styrelsen redovisa för årsmötet hur väl man har nått upp till de tidigare målen.

En årlig mångfaldsplan utformas av sekretariatet. Denna bygger på de långsiktiga målen i handlingsplanen. Åtgärderna ska beröra såväl anställda som aktivister. Planen utvärderas (lagenligt) varje år och resultatet av utvärderingen presenteras för styrelsen, samt till hela rörelsen – exempelvis genom Grupptricket. Utvärderingen och den nya planen ska göras vid en tid på året som tillåter att styrelsen kan ta hänsyn till den i budgetarbetet.

3. **ATT** mångfaldsarbetet kommuniceras ut till medlemmarna på ett tydligt och överskådligt sätt.

Konkreta åtgärder

Vi föreslår:

4. **ATT** styrelsen och valberedningen utbildas i mångfalds- och jämställdhetsfrågor.
5. **ATT** en eller flera personer i styrelsen även fortsättningsvis är särskilt ansvariga för mångfald och jämställdhet.
6. **ATT** styrelsen formulerar skriftliga riktlinjer för valberedningen, som bland annat tydliggör hur mångfaldsarbetet bör bedrivas i valberedningen.

7. ATT sekretariatet ges i uppgift att ta fram mer information om de kvalitativa aspekterna av jämställdhet och etnisk mångfald bland de aktiva medlemmarna, exempelvis med hjälp av uppsatsstudenter.

8. ATT uppdraget för den konsult som ska tillsättas under 2005 utökas så att utredningen gäller både mångfalds- och jämställdhetsaspekter.

9. ATT styrelsen ser över reglerna om arbete på eget land för personer med utländsk bakgrund, gällande dels arbete i grupp och dels uppdrag som samordnare. Det är viktigt att reglerna är entydiga och enkla, för att de inte ska kunna uppfattas som diskriminerande.

10. ATT en utvärdering och översyn av det nya mångfaldsarbetet utförs våren 2007.

Övriga rekommendationer

Här har vi samlat ytterligare rekommendationer och idéer som formulerats under uppdragsgruppens arbete. Många av dem är mycket operativa och kan kanske lämnas som förslag till sekretariatet att arbeta vidare med.

11. ATT undersöka möjliga lösningar för att införa ett system med kodade praktik- och arbetsansökningar.

12. ATT personal och chefer årligen utbildas i mångfalds- och jämställdhetsfrågor.

13. ATT alla som handleder och rekryterar praktikanter inom Amnesty genomgår utbildning om mångfald och jämställdhet anpassad till detta uppdrag.

14. ATT någon eller några på sekretariatet, utöver ledningen, ges ett särskilt ansvar för att bevaka och arbeta med mångfaldsfrågor.

15. ATT lokaler som Amnesty använder för anställda och aktivister i möjligaste mån ska vara tillgängliga för personer med funktionshinder.

16. ATT ta fram ett material för rekrytering med mångfald, som stöd till distriktens och gruppernas arbete.

17. ATT en rekryteringskampanj för att värva aktiva medlemmar genomförs någon gång de närmsta åren. Kampanjen bör fokuseras på rekrytering med mångfald. Kampanjen bör följas upp med en konkret utvärdering för att se om fler aktiva medlemmar värvats eller inte, samt vilka metoder som fungerar och vilka som inte gör det. I anslutning till kampanjen bör ett nätverk av aktivister bildas, där alla de som är intresserade av att arbeta med de här frågorna kan utbyta idéer samt genomföra några inspirations- och utbildningsträffar.

18. ATT särskilt stötta uppstartande av engelskspråkiga grupper på de orter där det är möjligt under kommande verksamhetsår, samt se över utbildningsmöjligheter och informationskanaler för dessa grupper.

19. ATT minst två centrala utbildningar per år ska hållas på engelska.

20. ATT en ny typ av rekryteringsutbildning tas fram, där särskilt fokus på mångfald läggs, och att ett antal sådana utbildningar genomförs de närmaste åren.

21. ATT en informationskampanj/ skolkampanj särskilt riktad till ungdomar med utländsk bakgrund genomförs någon gång de närmaste åren.

22. ATT moment om mångfald ska ingå i ett antal av våra övriga medlemsutbildningar framöver. Av särskild vikt är det gällande gruppsekreterarutbildningar, styrelseutbildningar, distriktsombudsutbildningar och frivilligledarskapsprogrammet. Utbildningen ska inte begränsas till rekryteringsaspekter, utan också belysa makt- och diskrimineringsaspekter.

23. ATT distriktsombuden och distrikten får särskilt stöd och utbildning i att arbeta med dessa frågor.

24. ATT se över innehållet i handboken för aktiva medlemmar och komplettera med sådant material som hjälper grupperna i deras mångfalds- och jämställdhetsarbete.

6. Slutord

Vi anser att det är viktigt att styrelsen är drivande i mångfaldsarbetet. Vi vill åter påminna om beslutet från årsmötet i Härnösand (se bilaga 3). Årsmötets uppdrag till styrelsen i detta beslut är inte slutfört i och med uppdragsgruppens rapport. Att införa ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv är en fortgående process och det är viktigt att frågorna hålls levande. Årsmötesbeslutet slår även fast att mångfald och jämställdhet ska vara klart utsatta mål i en framtida medlemsvärningsstrategi. Detta arbete återstår.

Att kommunicera mångfalds- och jämställdhetsperspektivet till hela rörelsen är en viktig del av att införa ett nytt perspektiv. Arbetet med mångfald bör därför vara väl synligt. Eftersom perspektivet är ett årsmötesbeslut är det också viktigt att återrapportera till årsmötet om hur perspektivet hanteras. Vi har märkt ett stort intresse för frågorna inom rörelsen under arbetet med det här uppdraget och många vi talat med har efterlyst mer utbildning och diskussion. Det gäller såväl aktivister som styrelsemedlemmar och anställda.

Slutligen hoppas vi att denna rapport ska vara till nytta inte bara för styrelsen utan göras tillgänglig även för resten av rörelsen. Vi vill se den här rapporten som startskottet för svenska Amnesty's arbete med mångfald och jämställdhet och ser fram emot att ta del av det fortsatta arbetet.

Källor

Bengtsson, Bo; *Rasfördomar i svenska folkrörelser hindrar politisk integration*, DN-debatt 2004-11-11

Bengtsson, Bo (red); *Föreningsliv, makt och integration*, Ds (2004:49)

Björling, Bam, Solveig Persson & Ann Boman; *Framåtblickande kvinnor mitt i verkligheten*, Röda Korsets skriftserie Medmänniska i en föränderlig värld, nr 6, Svenska

Röda Korsets Centralstyrelse, Stockholm 1996

Brinkman, Örjan, Magnus Kirchoff & Sten Lindeberg; *De goda gärningarnas män*, Röda Korsets skriftserie Medmänniska i en föränderlig värld, nr 7, Svenska Röda Korsets Centralstyrelse, Stockholm 1997

Emami, Abbas; *Att organisera oenighet. En sociologisk studie av Iranska Riksförbundet och dess medlemsorganisationer*, Stockholm 2003

ILO-rapport: *Documenting Discrimination Against Migrant Workers in the Labour Market. A comparative study of four European countries*, 2000.

Integrationsverkets rapport *Integration 2003*, Stockholm 2003

Mulinari, Diana & Neergaard, Anders; *Den nya svenska arbetarklassen*, Stockholm 2004

Olsson, Anna; *Det civila samhället ur ett genusperspektiv: Kvinnors och mäns motiv för sitt frivilligarbete; en studie av Amnestyaktivister i Uppsala*, C-uppsats i statskunskap, Uppsala universitet 2002

de los Reyes, Paulina; *Mångfald och differentiering, Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*, Arbetslivsinstitutet 2001

Stark, Agneta & Hamrén, Robert *Frivilligarbetets kön. Kvinnor, män och frivilligt arbete*, Svenska Kommunförbundet, Stockholm 2000

Stenberg, Ewa; *Arbetsförmedlarnas tips: Välj något mer svenskklingande*, webbversionen av Dagens Nyheter 2004-09-06

Westin, Charles (red); *Mångfald som vision och praktik, Utvärdering av sex företag och organisationer*, Integrationsverket 2001

Hanström, Mia; *Kön spelar roll, Jämställdhet i praktiken, Handbok för att mäta och utveckla jämställdhet i organisationen*, Fritidsforums förlag 2003

Medlemsregistret på Amnestys sekretariat

Svenska Röda Korsets mångfaldsplan

Svenska Scoutrörelsens strategidokument om mångfald

Mångfaldsplan för Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer

DO: www.do.se

JämO: www.jamombud.se

HomO: www.homo.se

HO: www.ho.se

Bilagor

Bilaga 1: Statistik från enkäter och intervjuer

Bilaga 2: Enkätfrågor, intervjufrågor

Bilaga 3: Årsmötesbeslut och motion om ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv

Bilaga 4: Sektionsstyrelsens beslut angående Gender Action Plan

Bilaga 5: Lagtexter med relevans för mångfald och jämställdhet