

# STRATEGI FÖR JÄMLIKHET 2019-2027

## ”VI ÄR FÖRÄNDRINGEN VI VILL SE I SAMHÄLLET”

## 1. INLEDNING

### 1.1. SYFTE MED STRATEGIN

Alla människors lika värde är grunden i Amnestys arbete. Över hela världen arbetar Amnesty för jämlikhet och mot orättvisor, genom att belysa kränkningar av mänskliga rättigheter och bedriva påverkansarbete. För att kunna arbeta för ett jämlikt samhälle på riktigt, krävs det också att vi tittar på vår egen organisation. Det har alltid varit viktigt för oss att vara en tillgänglig och inkluderande organisation, för alla. Vi vet dock att vi har utmaningar för att komma dit. Som världens största människorättsorganisation är det vårt ansvar att arbeta för alla människors lika värde, i världen men även inom vår egen organisation. Vi vill vara den förändring vi vill se i samhället.

Jämlikhetsstrategin ska på en övergripande nivå beskriva vart vi vill och vägen dit. Fokus ska ligga på de strategiska vägval som ska prägla vår verksamhet och innefatta förebyggande och främjande åtgärder. Målen i strategin är inte kvantifierade eller tidssatta utan ska ge riktning. Strategin ligger till grund för de fyraåriga verksamhetsplanerna och andra planeringsdokument där målsättningar sätts utifrån det som anses nödvändigt under respektive period. Det ger oss utrymme att prioritera vissa målsättningar under kortare/längre perioder beroende på behov.

Alla människor ska ha lika möjligheter inom Amnesty. Ingen ska diskrimineras eller exkluderas och alla ska ha samma förutsättningar att ha inflytande på organisationen. Ska vi nå dit krävs en insats av var och en. Det krävs att vi jobbar på alla nivåer inom organisationen: individ, grupp och struktur. Ofta kommer detta arbete innebära att vi måste rannsaka oss själva, våra attityder, vårt beteende och våra tankar. Vi måste fundera över vilket språk vi använder, vilka vi pratar med och ha en stor öppenhet för att vissa beteenden kan orsaka exkludering.

På årsmötet 2016 antog årsmötet En långsiktig riktning (till 2027). Ett av fokusområdena i denna är mångfald:

*“Amnesty i Sverige genomförs av att vara en tillgänglig och inkluderande organisation. Vi arbetar aktivt för att möjliggöra att alla som vill arbeta för mänskliga rättigheter ska vilja och kunna göra det i vår sektion.”*

Efter årsmötet 2016 har vi gått från att prata om mångfald till jämlikhet. Det tydliggör varför Amnesty arbetar med frågan, dvs utifrån mänskliga rättigheter. Styrelsen fick i uppdrag av årsmötet 2019 att ta fram en jämlikhetspolicy, som styrelsen sedan beslutade om på styrelsemötet i juni samma år. I policyn finns dessa fem grundpelare:

#### 1. ALLA MÄNNISKORS LIKA VÄRDE

Ingen i Amnesty ska diskrimineras eller exkluderas och alla ska ha samma förutsättningar att delta i och ha inflytande inom organisationen.

#### 2. VI SKA HA ETT INTERSEKTIONELLT PERSPEKTIV OCH UTGÅ IFRÅN MAKTANALYS

I våra analyser och i vårt arbete ska vi förhålla oss till hur samhällets strukturer och normer påverkar oss som organisation och olika gruppers maktförhållanden. Vi ska utgå ifrån de sju diskrimineringsgrunderna samt social bakgrund och ha ett intersektionellt perspektiv så att vi är medvetna om hur diskrimineringsgrunderna samverkar.

#### 3. VI SKA PRÄGLAS AV TILLGÄNGLIGHET, INKLUDERING OCH RESPEKT

Vi ska undanröja hinder för människor att engagera sig i organisationen och vi ska aktivt arbeta mot all form av diskriminering samt ifrågasätta och förändra föreställningar och normer som leder till diskriminering och exkludering.

#### 4. VI HAR ALLA ETT ANSVAR

Varje individ har ett ansvar att respektera och lyssna på andra, våga rannsaka sina egna privilegier i relation till andra. Varje individ har ett

skyldighet att följa styrdokument som tagits fram samt att agera när någon annan bryter mot dem. I organisationen ska det finnas en tydlighet vad gäller ansvar och ansvarsutkrävande.

## 5. VI SKA BEDRIVA ETT MÅLMEDVETET ARBETE

Vi ska jobba medvetet och effektivt genom att göra analyser, mäta, sätta in åtgärder samt följa upp arbetet. Genom ett målmedvetet arbete grundat i maktanalyser ska vi åtgärda skillnader som leder till ojämlikhet. Arbetet med jämlikhet ska vara synligt och lättillgängligt för alla inom Amnesty.

Med jämlikhet menas de sju diskrimineringsgrunderna som omfattas av den svenska lagens diskrimineringsförbud på grund av **kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder**. Vi väljer också att utgå ifrån **social bakgrund** både för att det definieras som

en viktig aspekt vad gäller diskriminering i internationella sammanhang men även för att vi finner det som en viktig aspekt att utgå ifrån. Utifrån visionen att *“Amnesty ska vara förändringen vi vill se i samhället”* har den största delen av det pågående arbetet byggts på att säkerställa jämlikhet inom organisationen.

Med ett intersektionellt perspektiv menar vi en medvetenhet om och ett synliggörande av samspelet mellan de olika diskrimineringsgrunderna och hur maktordningar skapas och upprätthålls. Detta är utgångspunkterna i allt arbete framöver.

## 1.2. ANSVAR OCH MANDAT

Strategin är till för organiserade aktivister och anställda. Nedan beskrivs - på en övergripande nivå - vilket ansvar var och en har samt hur en kan bidra till att främja jämlikheten i Amnesty Sverige. Ansvaret och ansvarsutkrävande konkretiseras för anställda inklusive chefer i andra dokument.

## ANSVAR FÖR JÄMLIKHET INOM SVENSKA AMNESTY

### ALLA I SEKTIONEN

- Stå bakom Amnestys grundläggande värderingar om alla människors lika värde och agera utifrån det.
- Följa relevanta riktlinjer och regler och ta ansvar för sitt agerande.
- Ha en överblick av strategins riktningar.
- Ha en förståelse för vad organisationen förväntar sig av en och sin roll.

### ANSTÄLLDA

- Vara insatt i strategin och ta ansvar för att verksamheten hen ansvarar för har ett jämlikhetsperspektiv.
- Ha god kompetens för att hantera ojämlikhet i organisationen och ge stöd till resten av organisationen.
- Identifiera problem utifrån ett jämlikhetsperspektiv och hitta lösningar.

### IDEELLA LEDARE OCH FÖRTROENDEVALDA (till exempel valberedning, gruppsekreterare, distriktsombud)

- Känna till strategin och ta ansvar för att verksamheten hen ansvarar för har ett jämlikhetsperspektiv.
- Identifiera problem utifrån ett jämlikhetsperspektiv och hitta lösningar.
- Bedriva ett jämlikt ledarskap.

### CHEFER

- Ansvarar för att strategin genomsyrar verksamheten och tydligt syns i prioriteringar.
- Följa upp medarbetare utifrån ett jämlikhetsperspektiv.
- Identifiera problem utifrån ett jämlikhetsperspektiv och hitta lösningar.
- Bedriva ett jämlikt ledarskap.

### GENERALSEKRETERAREN

- Ansvarar för implementeringen av strategin samt att eventuella revideringar görs.

### SEKTIONSSTYRELSEN

- Beslutar om strategin samt större revideringar.

## 1.3. STRATEGIPERIOD, PRIORITERINGAR OCH BEGRÄNSNINGAR

Tidsperioden för strategin är 2019-2027 och den har valts för att ligga i linje med Amnesty Sveriges långsiktiga riktning.

När konkreta planer sätts ska fokus för åtgärder alltid vara på de personer som är utsatta i organisationen. Genom att ständigt vara inlyssnande och fokusera på de utsatta kan organisationen göra bättre prioriteringar för att på så sätt undanröja strukturella hinder så att jämlikhet kan uppnås. Vilka de utsatta grupperna är kommer regelbundet att kartläggas genom insamling av data utifrån diskrimineringsgrunderna och social bakgrund i samband med medarbetarundersökningar. Mer omfattande kartläggningar görs inför längre planeringsperioder.

Det är viktigt att så många som möjligt är med och driver förändring. Därför kommer vi att arbeta med att motivera och inspirera samtidigt som vi klargör att detta är ett ofrånkomligt krav. Vi vill jobba både förebyggande och främjande men kommer självklart att agera snabbt när någon blir utsatt.

Under 2018 gjordes en gedigen kartläggning av jämlikheten/ojämlikheten i organisationen. Störst fokus lades på sekretariatet

***”Vi är den förändring vi vill se i samhället. Vi arbetar för förändringar i människors liv och börjar med oss själva. Alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och förutsättningar att delta i och ha inflytande över organisationen och känna samma trygghet och få samma respekt och tillit. Vi präglas av ANSVARSTAGANDE, MOD och ENGAGEMANG.”***

där intervjuer, observation och enkät användes som metoder. Till medlemmarna skickades det ut en enkät för att kartlägga utsatthet bland medlemskåren. Kartläggningen tydliggjorde att organisationen var en delad organisation med avseende på personers upplevelse av jämlikhet och inkludering samt erfarenhet av diskriminering i organisationen.

Som helhet visade organisationen relativt goda resultat men när det bröts ner på olika kategorier framstod en ytterst viktig företeelse, nämligen att organisationen präglas av olika verkligheter. Detta framgick tydligast i relation till diskrimineringsgrunderna ålder och etnisk tillhörighet. Det störande resultatet blev en väckarklocka för det pågående arbetet. För andra diskrimineringsgrunder såsom Könsoverskridande identitet eller uttryck, Religion och Funktionsvariationer saknades det underlag för att bestämt säga om människor som tillhör dessa grupper var utsatta eller ej. Kön och Sexuell läggning är inte grund för direkt utsatthet i organisationen. Kartläggningen ligger till grund för prioriteringar och strategiska val i denna strategi och resultatet av den syns under de olika prioriterade områdena.

Sekretariatet är på många sätt navet i rörelsen och anställda behöver ha god kompetens för att hantera ojämlikhet i organisationen och ge stöd till de organiserade aktivisterna.

## 2. VISION OCH MÅLSÄTTNINGAR

### 2.1. VISION OCH MÅL

Visionen för Amnesty i Sverige är att:

*Vi är den förändring vi vill se i samhället. Vi arbetar för förändringar i människors liv och börjar med oss själva. Alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och förutsättningar att delta i och ha inflytande över organisationen och känna samma trygghet och få samma respekt och tillit. Vi präglas av ANSVARSTAGANDE, MOD och ENGAGEMANG.*

- Med **ansvarstagande** menar vi att ta ansvar för våra handlingar, att följa de regler som finns och att ta ansvar för vår egen utveckling.
- Med **mod** menar vi att stå upp för våra egna och andras rättigheter och att säga ifrån när det behövs.
- Med **engagemang** menar vi att vi möter varandra med respekt och förtroende, lyssnar aktivt på varandra och ger varandra utrymme i dialogen.

För att nå visionen gör vi följande avsiktsförklaringar:

1. Alla i Amnesty i Sverige har ett engagemang för jämlikhet, en vilja att utveckla sig samt skyldighet att agera vid ojämlikhet
2. Amnesty i Sverige är en jämlik och inkluderande organisation och präglas av en inkluderande, trygg, respektfull och tillitsfull kultur
3. Ledare i Amnesty i Sverige agerar för jämlikhet
4. Amnesty i Sverige har en verksamhet som bygger på intersektionella analyser och som utmanar rådande diskriminerande strukturer
5. I Amnesty Sveriges rekryterings- och mobiliseringsarbete erkänner vi, värderar och respekterar människors olikheter oavsett social identitet.
6. Amnesty i Sverige bedriver ett målmedvetet arbete, har styrdokument som främjar jämlikhet och system för att säkerställa efterlevnad

# 3. PRIORITERADE OMRÅDEN

## 3.1. ENGAGEMANG FÖR OCH KUNSKAP OM JÄMLIKHET

### AVSIKTSFÖRKLARING:

Alla i Amnesty i Sverige har ett engagemang för jämlikhet, en vilja att utveckla sig samt skyldighet att agera vid ojämlikhet

### VARFÖR ÄR DET VIKTIGT?

För att vara en inkluderande organisation som bedriver en jämlik verksamhet krävs kunskap men också engagemang och intresse. Vi behöver ständigt lära oss mer, utmana oss själva och ha mod att säga ifrån. Vi behöver kunna se och identifiera ojämlikhet både på individnivå och strukturell nivå, ha mod att säga ifrån och rustas med metoder som hjälper oss. Detta innebär inte att vi anser att det endast är den utsattas uppgift att säga ifrån utan att vi strävar efter en organisation där alla har mod att stå upp för sig och sina kollegor och vänner.

### VAR STÅR VI IDAG?

Vi i Amnesty står upp för alla människors lika värde. Det måste vara tydligt för alla att detta är ett arbete som vi alla har en skyldighet att bidra till, att det inte är ett alternativ att stå utanför men att det också finns stöd att få, både för att utveckla sig själv och metoder för att ta sitt ansvar i att säga ifrån när ojämlikhet råder.

Bland oss är också kunskapsnivån kring frågor som rör jämlikhet olika. Några har hög kompetens och andra är nya på området. Vår uppgift kommer vara att skapa en miljö som ger alla i organisationen en möjlighet att utveckla sig.

### VI SKA:

1. Kontinuerligt jobba med att utveckla engagemanget, kompetensen och metoderna för jämlikhet.
2. Vi ska jobba både med att inspirera till ett ökat engagemang för jämlikhet och att tydliggöra vad som förväntas av var och en.
3. Ha nyckelpersoner i organisationen (ledare, förtroendevalda, anställda) med hög kompetens och metoder för jämlik.

## 3.2. EN INKLUDERANDE ORGANISATION

### AVSIKTSFÖRKLARING:

Amnesty i Sverige är en jämlik och inkluderande organisation och präglas av en inkluderande, trygg, respektfull och tillitsfull kultur.

### VARFÖR ÄR DET VIKTIGT?

Att människor är och känner sig inkluderade och att deras rättigheter respekteras är grundläggande för en god arbetsmiljö och organisationskultur, oavsett om det är en arbetsplats eller ett sammanhang för aktivister. Inkluderingen ska vara för alla, oavsett social identitet, på både individnivå och strukturell nivå. Konsekvenserna är inte bara att en individs rättigheter kränks. Det innebär också att vi riskerar att tappa i trovärdighet, resurser och kompetenser.

### VAR STÅR VI IDAG?

Vi ser att anställdas och aktivisters sociala identitet påverkar hur de trivs i organisationen. Majoriteten och normen upplever en bra kultur men har inte förstått att de som inte tillhör normen upplever organisationen som icke-inkluderande och ojämlik, att de inte kan vara sitt riktiga jag i organisationen och i mindre grad att de kan ge uttryck för sina åsikter utan oro för negativa konsekvenser. Detta leder till att de använder sig av olika typer av strategier för att undvika situationer som

skulle kunna leda till trakasserier eller exkludering. En sådan strategi är till exempel att undvika att äta gemensam lunch med sina kollegor. Vi måste se över våra beteenden, våra attityder, vårt språk, vilka vi pratar med och hur och vara medvetna om att en del beteenden kan vara exkluderande.

Människor i grupp skapar informella hierarkier och maktstrukturer som befäster och upprätthåller sig själva. I dessa strukturer har vissa människor mer och andra mindre makt och inflytande. Informella hierarkier riskerar att befästa ojämlika orättvisor och måste motverkas.

Oavsett position i organisationen har vi alla ett ansvar och en skyldighet att bidra till en jämlik, inkluderande, respektfull och tillitsfull organisation. Vi är var-

***Oavsett position i organisationen har vi alla ett ansvar och en skyldighet att bidra till en jämlik, inkluderande, respektfull och tillitsfull organisation. Vi är varandras arbetsmiljö, oavsett om det är en arbetsplats eller i aktivistsammanhang.***



andras arbetsmiljö, oavsett om det är en arbetsplats eller i aktivistsammanhang. I organisationen råder nolltolerans gällande trakasserier och kränkande särbehandling och alla har ett ansvar att säga ifrån eller föra vidare incidenter. Alla har även ett ansvar att uppmärksamma annat på mer strukturell nivå som kan resultera i ojämlik behandling.

#### **VI SKA:**

1. Ha tydliga värderingar och regler för jämlikhet som genomsyrar organisationen och en tydlighet vad som gäller om någon bryter mot dem.
2. Aktivt motverka informella hierarkier och maktstrukturer för att på så sätt främja en jämlik organisationskultur.
3. Vara en tillgänglig organisation utifrån diskrimineringsgrunderna samt social bakgrund (till exempel tillgängliga lokaler, tillgängligt och inkluderande språk).

### **3.3. ETT LEDARSKAP FÖR JÄMLIKHET**

#### **AVSIKTSFÖRKLARING:**

Ledare i Amnesty i Sverige agerar för jämlikhet

#### **VARFÖR ÄR DET VIKTIGT?**

Ledare är förebilder och kan genom ett gott beteende och attityder samt ett modigt agerande starkt bidra till en jämlik organisation. Det handlar om att vara lyhörd och inlyssnande, prestigelös och kunna ta emot kritik samt att snabbt kunna och våga sätta gränser och agera respektfullt när det behövs. Det är avgörande att ledare är de som driver förändring vad gäller beteende, attityder och kunskap. Ledare behöver också kunna identifiera bristande kompetens i jämlikhet i den verksamhet som den ansvarar för. Det är så vi bygger tillit till våra ledare.

#### **VAR STÅR VI IDAG?**

I Amnesty har vi många olika ledare. Ledare är allt från styrelseledamöter till gruppsekreteterare, från projektledare till generalsekretärer. Ansvarsnivån varierar beroende på vilken position en sitter på och därför kan ansvarsnivån vara otydlig för vissa ledare.

På samma sätt som vi har människor i organisationen med olika intresse och kompetens gäller det även ledare. Vi måste arbeta mer systematiskt med att stärka ledares kompetens, engagemang och agerande för jämlikhet.

#### **VI SKA:**

1. Kontinuerligt utveckla ledares kompetens, beteende och agerande för jämlikhet för att bygga tillit i organisationen.
2. Ha rutiner för uppföljning och rapportering kring ledarskapet.

### **3.4. ETT JÄMLIKT MÄNNISKORÄTTSSARBETE**

#### **AVSIKTSFÖRKLARING:**

Amnesty i Sverige har en verksamhet som bygger på intersektionella analyser och som utmanar rådande diskriminerande strukturer

#### **VARFÖR ÄR DET VIKTIGT?**

Vi ska vara en organisation för alla som står bakom våra värderingar och som vill engagera sig för mänskliga rättigheter. Då är det viktigt att vi i vår omvärldsbevakning, i våra människorättsanalyser och prioriteringar utgår utifrån ett intersektionellt perspektiv så att vi gör medvetna val utifrån ett jämlikhetsperspektiv. När det intersektionella perspektivet inte finns med riskerar vi att felprioritera, exkludera eller förstärka diskriminerande strukturer.

#### **VAR STÅR VI IDAG?**

I dagsläget görs inte systematiskt analyser utifrån ett intersektionellt perspektiv. Som organisation har vi ganska bra kunskap på kön som diskrimineringsgrund men det intersektionella perspektivet saknas ofta. Vidare kan vi anta att den verksamhet vi bedriver och de prioriteringar vi som organisation gör delvis återspeglar intresset hos de med störst inflytande. Förutom att det är viktigt att alla har samma förutsättningar att påverka organisationens prioriteringar är det ännu viktigare att vi utgår ifrån bra analyser och objektiva beslutsprocesser.

I mycket av vårt påverkansarbetet förlitar vi oss på att vi får bra analyser och underlag från det internationella sekretariatet. Där förekommer ibland brister.

Som organisation är vi inne i en resa som vi ibland kallar från "adoption" till "agency". I vårt arbete med individer så vi förut att vi "adopterade" samvetsfångar och arbetade "för" dem. Nu säkerställer vi att individer samtycker och att vi arbetar "med och för" individer. Vi arbetar närmare rättighetsbärare idag, de ska ha inflytande över vår verksamhet och vi ska även säkerställa att vi skapar förutsättningar för individers egenmakt. Att arbeta med ett 'med'-perspektiv och inflytande 'av' rättighetsbärare är förutsättningar för att säkerställa att vi inte själva lägger ord i andras mun i våra sakfrågor. Det arbetssättet stärker kvaliteten på och rättighetsperspektivet i våra analyser samt vår legitimitet som organisation. Det här är en viktig process som kräver fortsatt utveckling.

#### **VI SKA:**

1. Ha rutiner och kompetens för att analysera, planera, fatta beslut, genomföra, följa upp och utvärdera utifrån intersektionellt perspektiv.
2. Ha rutiner för att involvera rättighetsbärare i verksamheten.

3. Kontinuerligt ge feedback till det internationella sekretariatet om eventuella brister i intersektionella analyser.
4. Säkerställa att vi varken i vår breda externa kommunikation, i seminarier eller det politiska påverkansarbetet befäster diskriminerande och ojämlika strukturer.

## 3.5. MOBILISERING OCH REKRYTERING

### AVSIKTSFÖRKLARING:

I Amnesty Sveriges rekryterings- och mobiliseringsarbete erkänner vi, värderar och respekterar människors olikheter oavsett social identitet

### VARFÖR ÄR DET VIKTIGT?

Någon form av nyrekrytering sker i stort sätt hela tiden i Amnesty. Allt från att vi gör bred mobilisering av nya medlemmar, till rekrytering av aktivister och förtroendevalda, till anställningar. Diskriminering är inte bara olaglig, konsekvenserna är även fler än att en individs rättigheter kränks. Det innebär också att vi riskerar att tappa i trovärdighet, resurser och kompetenser. Vi blir en bättre människorättsorganisation och får bättre resultat om vi består av människor med olika kompetenser och erfarenheter.

### VAR VI STÅR IDAG?

Vi är en relativt homogen organisation vilket kan tyda på att vi rekryterar människor som ser ut som oss själva och att vi därmed exkluderar. Vi behöver se över allt från den breda mobiliseringen till anställningsförfaranden samt identifiera och motverka alla fallgropar som finns i en rekryteringsprocess. För att identifiera var vi exkluderar behöver vi undersöka: Vilka lockar vi med de frågor vi jobbar med? Vilka lockar vi med vår kommunikation? Hur ser våra annonser ut? Vilka kompetenser behöver vi för uppdraget respektive för organisationen? Vilka nätverk har vi? Hur går vi tillväga i våra intervjuer/möten med andra? Den viktigaste frågan av alla är: I vilka av dessa delar av en rekrytering, exkluderar vi några?

### VI SKA:

1. Kontinuerligt se över vanliga fallgropar i en rekrytering och säkerställa att vi har rutiner och kompetens för att inte hamna i dem.

2. Ha rutiner för ett icke-diskriminerande och icke-exkluderande rekryteringsarbete.
3. Kontinuerligt utbilda rekryteringsansvariga i ett jämlikt rekryteringsarbete.

## 3.6. JÄMLIK STYRNING, KVALITETSSÄKRING OCH ETT MÅLMEDVETET ARBETE

### AVSIKTSFÖRKLARING:

Amnesty i Sverige bedriver ett målmedvetet arbete, har styrdokument som främjar jämlikhet och ett system för att säkerställa efterlevnad

### VARFÖR ÄR DET VIKTIGT?

Det är viktigt att Policy för jämlikhet och Strategin för jämlikhet konkretiseras i verksamhetsplanering där tidssatta och kvantifierbara mål sätts. Det är viktigt att vi regelbundet gör analyser, mäter, sätter in åtgärder och följer upp arbetet. Styrdokumentet måste bidra till jämlikhet och det måste finnas tydliga rutiner för löpande rapportering för att möjliggöra effektiv styrning. Det är viktigt att var och en vet vad

som gäller och hur det följs upp och eventuella konsekvenser. Detta är viktigt för att förändra organisationen på en strukturell nivå.

### VAR STÅR VI IDAG?

Det råder oordning bland styrdokument och det är svårt att veta vilket som är aktuellt och var de finns. Få beslut idag fattas utifrån ett jämlikhetsperspektiv, vi har få mål utifrån jämlikhet och det råder bristande kvalitetssäkring. Det är inte heller helt tydligt vem som är ansvarig för vad.

### VI SKA:

1. Ha en tydlig ansvarslinje ("Line of Responsibility") kring jämlikhet med en tydlighet vad som förväntas av var och en, rutiner för rapportering och uppföljning samt tydlighet kring eventuella konsekvenser och metoder för kvalitetssäkring.
2. Ha styrdokument, handlingsplaner och riktlinjer för planering, genomförande, uppföljning som är samstämmiga, främjar jämlikhet och finnas tillgängliga på ett lättöverskådligt sätt.
3. Regelbundet mäta, sätta in åtgärder, följa upp och utvärdera arbetet för jämlikhet.
4. Ha informationen om arbetet för jämlikhet lättillgänglig.

***Vi är en relativt homogen organisation vilket kan tyda på att vi rekryterar människor som ser ut som oss själva och att vi därmed exkluderar. Vi behöver se över allt från den breda mobiliseringen till anställningsförfaranden samt identifiera och motverka alla fallgropar som finns i en rekryteringsprocess.***