

Till: Styrelsen
Från: Sekretariatet
Datum: 4 mars 2011

Förtydligande om verksamhets- och budgetmötet

Bakgrund

Traditionen att anordna ett budgetmöte i sektionen sträcker sig tillbaka till 1980-talet och bottnar i att det fram tills dess var årsmötet som antog budgeten för sektionen. Genom att inrätta ett budgetmöte där representanter för distrikten skulle inbjudas ville man försäkra sig om att styrelsen förankrade sitt budgetförslag i organisationen. Det ursprungliga direktivet för budgetmötet var relativt detaljerat vad gäller utformning och innehåll.

Under en följd av år minskade intresset för budgetmötet vilket fick styrelsen att vända sig till årsmötet 2005 med ett förslag om ett mer öppet direktiv för budgetmötet enligt följande:

att ge styrelsen i uppdrag att årligen anordna ett budgetmöte med syftet att ge grupper och distrikt demokratiskt inflytande i budgetprocessen, samt att förankra styrelsens förslag till budget, samt

att härmed återkalla alla tidigare årsmötesbeslut rörande budgetmötets utformning och innehåll.

(Årsmötesbeslut 60:2005)

Notera att årsmötesbeslutet fortfarande innebär att ett färdigt budgetförslag från styrelsen ska presenteras på budgetmötet.

Förändringen av budgetmötet

Efter några år av ökat deltagande på budgetmötet, bl a i samband med att redovisningsfrågan debatterades, sjönk deltagarantalet återigen i slutet av 2000-talet, vilket föranledde sekretariatet att i mars 2010 föreslå styrelsen att flytta budgetmötet från slutet av oktober/början av november till september, då mötet med distriktsombuden också hålls. En konsekvens av att flytta tidpunkten för budgetmötet på detta sätt är att det i september inte finns ett färdigt budgetförslag att ta ställning till, utan mötet måste istället fokusera på vad man vill att budgeten för det kommande året ska innehålla i form av verksamhet. Sekretariatets förslag var att kalla mötet för ett "verksamhets- och budgetmöte" och den främsta anledningen till att ha kvar termen "budgetmöte" var att vi enligt årsmötesbeslutet 2005 ska anordna ett sådant.

Från sekretariatets sida ser vi det som mycket positivt att medlemmarna kommer in i ett tidigare skede i planeringsprocessen och kan vara med och diskutera och komma med förslag på verksamhet.

Konsekvenser för Granskningskommittén (GK)

När styrelsen i mars 2010 beslutade att anta sekretariatets förslag om ett förändrat budgetmöte stod i GK:s dåvarande direktiv att de skulle

skriftligen rapportera om sin verksamhet, sina iakttagelser och slutsatser till årsmötet avseende det föregående verksamhetsåret och till budgetmötet såvitt avser sektionen, avseende det innevarande räkenskapsårets första och andra tertial.

Sekretariatets förslag var att GK skulle bjudas in att delta på verksamhets- och budgetmötet i september, men som tidigare lämna en rapport baserat på årets två första tertial i november, men att styrelsen då skulle vara mottagare av rapporten, inte budgetmötet. Detta för att det i september vid verksamhets- och budgetmötet inte finns någon andra tertialrapport. Den kommer först på novembermötet.

GK valde istället att föreslå årsmötet att förändra direktiven till följande lydelse:

skriftligen rapportera om sina iakttagelser och slutsatser för det innevarande räkenskapsårets första sex månader till budgetmötet samt avge rapport till årsmötet avseende det föregående verksamhetsåret. (Ur årsmötesbeslut 52:2010)

Verksamhets- och budgetmötet 2010

Preliminär dagordning för årsmötet i Göteborg 2011

Fredag 6 maj

13.00 - 15.00 Registrering

14.00 - 14.45 Nybörjarmöte, Distrikombudsmöte och eventuella samordningsmöten

15.00 - 15.45 INLEDNING

1. Välkomna till årsmötet
2. Mötet öppnas av sektionens ordförande
3. Upprättande av röstlängd
4. Val av funktionärer
 - två ordförande
 - två sekreterare
 - två justerare
 - rösträknare
5. Fastställande av dagordning
6. Fråga om mötet utlysts stadgeenligt
7. Fråga om mötet ska vara offentligt
8. Genomgång av arbetsordningen
9. Godkännande av arbetsordningen
10. Meddelande om tidpunkt för nomineringsstopp

15.45 - 17.45 AMNESTYÅRET 2010

11. Styrelsens verksamhetsberättelse och bokslut
12. Generalsekreterarens rapport
13. Rapport från ungdomsrådet
14. Granskningskommitténs rapport avseende sektionen
15. Revisorernas berättelse avseende sektionen
16. Frågestund med sektionens styrelse
17. Fråga om ansvarsfrihet för sektionens styrelse
18. Amnestyfondens verksamhetsberättelse och bokslut
19. Granskningskommitténs rapport avseende Amnestyfonden
20. Revisorernas berättelse avseende Amnestyfonden
21. Frågestund med Amnestyfondens styrelse
22. Fråga om ansvarsfrihet för Amnestyfondens styrelse

17.45 - 18.00 FÖRBEREDELSE

23. Beslut om sent inkomna motioner
24. Styrelsens förslag till beredningsgrupper
25. Val av funktionärer till beredningsgrupperna - ordförande, rapportör

18.15 - 19.15 MANIFESTATION

19.30 - 20.30 MIDDAG

20.30 Samkväm med presentation av nominerade

Lördag 7 maj

8.30 - 9.00 Registrering

9.00 - 10.30 SEMINARIER

10.45 - 12.00 BEREDNING AV MOTIONER OCH FÖRSLAG

12.00 - 13.00 LUNCH

13.00 - 15.00 BEREDNING forts.

15.00 - 15.30 ANFÖRANDE

15.30 - 17.00 VAL

26. Valberedningens förslag och presentation av nominerade till val

27. Val av ordförande

28. Val av kassör

29. Val av styrelse för sektionen

30. Val av styrelse för Amnestyfonden

31. Val av auktoriserad revisor för sektionen och Amnestyfonden

32. Val av granskningskommitté

33. Val av valberedning

17.00 - 18.15 SEMINARIER

18.30 Transport till festlokal

19.00 - 21.00 MIDDAG

21.00 - FEST

Söndag 8 maj

9.00 - 12.00 BESLUT

34. Motioner och förslag

35. Avgifternas storlek

12.00 - 13.00 LUNCH

13.00 -14.30 SEMINARIER

14.30 - 15.00 ANFÖRANDE

15.00 - 15.30 AVSLUTNING

36. Tid och plats för årsmötet 2012

37. Övriga frågor

38. Mötet avslutas av sektionens ordförande

Till: Styrelsen
Från: Sekretariatet
Datum: 11 mars 2011

Förslag på beredningsgrupper samt förslag på svar till inkomna motioner till årsmötet 2011

Vid motionsstopp 25 februari hade nedanstående 18 motioner inkommit till årsmötet 2011. Sekretariatet föreslår att årsmötet arbetar i tre beredningsgrupper enligt följande indelning:

1. Policy

- 1.1 Motion om erkännande av folkmord på kurder
- 1.2 Motion om bombning av kurder i Turkiet med kemiska vapen 2008
- 1.3 Motion om kurdernas grundläggande politiska & kulturella rättigheter
- 1.4 Motion om tortyr i turkiska fängelser
- 1.5 Motion om dödsstraffet i Iran
- 1.6 *Förslag från styrelsen om tillsättning av uppdragsgrupp som utreder demokratin inom Amnesty*

2. Kampanjer & arbetsmetoder

- 2.1 Motion om stöd till samordningar och specialgrupper
- 2.2 Motion om arbetet för samvetsfångar
- 2.3 Motion om att utöka kontakten mellan sekretariatet och medlemmarna
- 2.4 Motion om förstärkning i kontakten mellan sekretariatet och de lokala grupperna
- 2.5 Motion om att stärka grupperna inom Amnesty
- 2.6 Motion om utveckling av de lokala grupperna
- 2.7 Motion om information om tillfälliga lokala arrangemang
- 2.8 Motion om avskaffandet av termen aktivister

3. Organisation & ekonomi

- 3.1 Motion om tillgång till interna data
- 3.2 Motion om tolkning på årsmöten
- 3.3 GK:s direktiv
- 3.4 Motion om ändring av medlemsdefinitionen i distriktens standardstadgar
- 3.5 Motion om att söka statliga bidrag för att utöka Amnestys avgiftsfria kurser
- 3.6 *Förslag från styrelsen om resolution till ICM om statliga medel*
- 3.7 *Förslag från styrelsen om medlemsavgifterna 2012*

1.1 Motion om erkännande av folkmord på kurder

Bakgrund

Under år 1988 bombades irakiska Kurdistan med kemiska vapen som dödade tusentals kurder. Den 16 mars 1988 attackerades staden Halabja med kemiska vapen av diktatorn Saddam Hussein, på direkt order av Saddams släkting Ali Kimyawe. De ansvariga erkände sina brott och straffades.

Under massakern dödades drygt 5 000 civila kurder och 10 000 skadades svårt - både barn, vuxna och gamla. På grund av dessa kemiska vapen de blev utsatta för, lider många fortfarande av skadorna. Kurdistans regering skickar dem till sjukhus i Europa regelbundet, för att behandla deras svåra sjukdomar och skador.

Den irakiska högsta brottmålsdomstolen erkände Halabjamassakern som folkmord den 1 mars 2010. Massakern fördömdes också som ett brott mot mänskligheten av det kanadensiska parlamentet men folkmordet är hittills inte erkänt av den svenska regeringen.

I Sverige finns det många kurdiska invandrare som blev utsatta för kemiska vapen och de lider fortfarande i sviterna av detta.

Förslag

att Amnesty begär att svenska regeringen erkänner massakern i Halabja som folkmord,

att Amnesty uppmärksammar detta brutala folkmord, så att det inte upprepas igen.

Mahde Shawane

Förslag på styrelsens yttrande

Bombningen av Halabja 1988, var ett fruktansvärt illdåd som kraftfullt fördömdes av Amnesty då det skedde och vi har under årens lopp gång på gång krävt att de ansvariga ska ställas till svars. Rättegången mot Iraks förre ledare, Saddam Hussein, kritiserades på många punkter av Amnesty, en av de allvarligaste punkterna var att massakern i Halabja aldrig togs upp i rättegången. Han dömdes till döden och avrättades utan att ställas till svars för detta brott, vilket ledde till att de tusentals som dödades, deras anhöriga och de som överlevde men har svåra skador, berövades rättvisa och upprättelse.

Efter avrättningen av Saddam Hussein har andra personer, däribland Ali Hassan al-Majeed, (också kallad "kemiske Ali") dömts till döden och avrättats (2010) anklagad för brott mot mänskligheten och folkmord för sin roll i bland annat Halabjamassakern.

Amnesty driver aldrig frågan om att regeringar ska erkänna folkmord eller andra specifika brottsrubriceringar. Vårt primära fokus är att uppmärksamma brott mot mänskliga rättigheter och kräva ett stopp för straffrihet så att de skyldiga verkligen ställs till svars. När det gäller denna specifika händelse väcktes inte ens åtal mot Saddam Hussein. Massakern har aldrig prövats i internationell domstol, därför finns det heller ingen folkrättslig rubricering av själva brottet.

Styrelsen anser motionen besvarad.

1.2 Motion om bombning av kurder i Turkiet med kemiska vapen 2008

Bakgrund

Under år 2008 blev de kurder från Turkiet som fanns i irakiska Kurdistans berg, på gränsen till turkiska Kurdistan, utsatta för kemiska vapen. Många kurder brändes och deras lik togs till Turkiska sjukhus. Många filmer publicerades på nätet (YouTube och Facebook) men filmerna blev fort raderade, och ingen vet hur Turkiet lyckades med att radera dessa filmer.

Människorätsorganisationer är skyldiga att försöka att sätta stopp för liknande brutala attacker med massförstörelsevapen. Det kemiska vapen som Turkiet använde vid attackerna av kurderna, är ett stort hot mot förverkligandet av mänskliga rättigheterna i hela världen. För att Turkiet ska sluta använda liknande vapen, måste människorätsorganisationer reagera fort och avslöja dessa attacker

Förslag

att Amnesty begär att Svenska Regeringen genom EU sätter press på Turkiet avseende deras brott mot mänskliga rättigheter gentemot olika folkgrupper i irakiska Kurdistan,

att Amnesty begär en utredning av massakern på kurderna 2008 på gränsen mellan Kurdistans berg och turkiska Kurdistans berg för att avslöja den verkliga historien,

att Amnesty belyser och informerar om detta brutala folkmord, så att det inte upprepas igen.

Mahde Shawane

Förslag på styrelsens yttrande

Den snart 30-åriga väpnade konflikten mellan den turkiska staten och PKK har skördat tiotusentals liv, de allra flesta civila och miljoner kurder har tvingats bort från sina byar av den turkiska militären. Under konflikten har Amnesty publicerat omfattande rapporter som skarpt har kritiserat de allvarliga övergrepp som begåtts mot kurderna, det överväld som använts från den turkiska militärens sida men också de urskillningslösa attacker som utförts av PKK mot civila mål.

Sekretariatet har varit i kontakt med vårt internationella sekretariat (IS) i London för att få deras bedömning av uppgifterna om att Turkiet skulle ha använt kemiska vapen i attacker i norra Irak. Området där PKK har sina baser är otillgängligt och även mycket glest befolkat och Amnesty har inte haft tillräde till detta område. Landexperter från IS har dock gjort ett stort antal utredningsresor till andra delar av norra Irak under de senaste åren.

Inte vid något tillfälle har det framförts några uppgifter om att Turkiet skulle ha använt kemiska vapen i samband med sina attacker mot PKK-baser i norra Irak. Med tanke på de fruktansvärda kemiska attacker som den kurdiska befolkningen i norra Irak utsattes för under Saddam Husseins tid vid makten anser experterna i London att det är märkligt att uppgifter om användning av kemiska vapen inte har förts fram i de möten och samtal som Amnesty har haft med kurder i norra Irak - om uppgifterna visar sig stämma.

Amnesty har däremot fått obekräftade uppgifter om att PKK-soldater som dödsats i strider i Turkiet under 2010 har haft skador som kan komma från kemiska vapen. Enligt den information Amnesty har fått pågår för närvarande en utredning. Amnesty bevakar händelseutvecklingen i detta ärende.

Amnestys svenska sektion har löpande kontakt med regeringen via utrikesdepartementet vad gäller situationen i olika länder avseende brott mot mänskliga rättigheter och förser berörda tjänstemän med rapporter och uttalanden.

Eftersom uppgifterna i motionen om användning av kemiska vapen i norra Irak inte kan bekräftas av vårt huvudkontor i London anser styrelsen att motionen bör avslås.

1.3 Motion om kurdernas grundläggande politiska och kulturella rättigheter

Bakgrund

Kurderna i Turkiet överstiger 30 miljoner, men hittills har de saknat grundläggande mänskliga rättigheter. Kurderna i Turkiet har inte rätt att studera på sitt modersmål. Fram till år 1991 blev kurder bötfällda om de talade kurdiska och hittills finns det inga skolor i Turkiet som undervisar på kurdiska eller lär ut det kurdiska språket.

Förslag

att Amnesty begär att svenska regeringen genom EU sätter press på Turkiet och kräver alla etniska grupper ska få studera på sina modersmål,

att Amnesty sätter fokus på skolsituationen i Turkiet,

att Amnesty sätter fokus på kurdernas rätt att studera sitt modersmål i Turkiet,

att Amnesty uppmanar andra människorättsorganisationer att starta skolor i Turkiet där man undervisar på kurdiska,

att Amnesty hårt och regelbundet kritiserar skolsituationen i Turkiet, tills alla har rätt att studera på sitt modersmål.

Mahde Shawane

Förslag på styrelsens yttrande

Motionären tar upp en mycket viktig fråga, de allvarliga övergrepp som den kurdiska minoriteten utsatts för i Turkiet under mycket lång tid. Dessa övergrepp har också tagits upp i Amnestys rapportering.

De ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna är ett relativt nytt arbetsområde för Amnesty. I vår globala kampanj, Fattigdom - en rättighetsfråga, har Amnesty inriktat sig på två områden; rätten till hälsa - med kampanjen mot mödradödlighet och rätten till bostad - med kampanjer mot tvångsvräkningar och situationen i slumområden. Rätten till utbildning på sitt modersmål och rätten att inte utsättas för diskriminering på grund av etnicitet är grundläggande mänskliga rättigheter men har i detta skede inte tagits upp i Amnestys globala kampanj.

Beslutsprocessen inom "One Amnesty" innebär att vi inom den internationella rörelsen har en gemensam handlingsplan som är beslutad på vårt internationella rådsmöte, vi har gemensamma globala prioriteringar och mål. Detta innebär att vi inom den svenska sektionen inte själva kan fatta beslut om att bedriva ett arbete gällande utbildning för kurder i Turkiet.

Däremot har Amnesty International genomfört ett 10-årigt internationellt MR-utbildningsprogram "The Rights Education Action programme" (REAP) med Norge som initiativtagare. Programmet genomfördes av Amnesty International i Israel, Malaysia, Marocko, Polen, Ryssland, Slovenien, Sydafrika, Thailand och Turkiet. Nyckelpersoner på olika områden utbildades, som i sin tur skulle påverka/utbilda större grupper inom sina samhällen. Projektet avslutades 2009/2010.

Under perioden 2006-2008 var svenska sektionen partner i ett projekt tillsammans med den turkiska sektionen. Projektet utbildade lärare som verkade i turkiska fängelser främst gällande kvinnors rättigheter.

Och under perioden 2010-2011 är svenska sektionen återigen partner i ett projekt tillsammans med turkiska sektionen. Syftet med det nuvarande projektet är att utbilda lärare på grundskole- och gymnasienivå samt även imamer (inkl kvinnliga religiösa ledare). Också denna gång ligger fokus främst på kvinnors rättigheter.

Styrelsen föreslår att motionen avslås.

1.4 Motion om tortyr i turkiska fängelser

Bakgrund

Under hundratals år har kurderna i Turkiet blivit utsatta till våld, tortyr och misshandel av de turkiska myndigheterna. Kurderna i Turkiet har inte rätt att fira sina högtider, som kurdernas nyår Newroz t.ex. Varje år vid firandet av denna dag, blir kurderna hårt misshandlade av de turkiska polisstyrkorna. Många av kurderna har blivit fängslade och torterade. Det finns mängder av bevis på det i många internationella människorättsorganisationers utredningar, exempelvis Human Rights Watch.

Förslag

att Amnesty sätter fokus på tortyren i Turkiets fängelser,

att Amnesty hårt och regelbundet kritiserar Turkiet för misshandeln och tortyren som pågår i turkiska fängelser, tills det att den upphör.

Mahde Shawane

Förslag på styrelsens yttrande

Arbetet mot tortyr är en av Amnestys hörnstenar och det gäller också vårt engagemang vad gäller människorättssituationen i Turkiet. Situationen i turkiska fängelser och den tortyr som förekommer har skarpt kritiserats av Amnesty i en mängd rapporter och aktioner under många år. Under 2010 var Turkiet föremål för FN:s tortyrkommittés granskning och med anledning av detta publicerade Amnesty en 15-sidig rapport "Turkey: Briefing to the Committee against Torture".

Styrelsen anser motionen besvarad.

1.5 Motion om dödsstraffet i Iran

Bakgrund

Under de senaste 40 åren har många etniska grupper, framför allt kurder i Iran, avrättats. De har avrättats både i hemlighet och genom offentliga avrättningar. Trots all press som den iranska regeringen blivit utsatt för, har det inte påverkat landets strafflagstiftning. Bilderna på de kurder som hängdes offentligt i Iran har publicerats för att skrämja kurder och andra etniska grupper i landet. Bara under januari månad 2011 avrättades drygt 75 kurder i hemlighet i Iran.

Förslag

att Amnesty begär att svenska regeringen genom EU sätter press på Iran när det gäller att bekämpa Irans kränkningar av mänskliga rättigheter gentemot olika folkgrupper i landet,

att Amnesty uppmärksammar det brutala dödsstraffet och den tortyr av etniska minoriteter som sker i Iran,

att Amnesty hårt och regelbundet kritiserar dödsstraffet i Iran.

Mahde Shawane

Förslag på styrelsens yttrande

Situationen för de mänskliga rättigheterna i Iran är oerhört alarmerande, både vad gäller den omfattande användningen av dödsstraffet men också förtryck riktat mot olika etniska grupper, diskriminering mot kvinnor, godtyckliga gripanden och fängslanden, utbredd tortyr och allvarliga inskränkningar i yttrande- och mötesfriheten. På grund av det allvarliga människorättsläget har Amnesty under flera år haft en mycket omfattande rapportering av övergreppen. Antalet utfärdade blixtktioner om Iran är också mycket högt. Av cirka 300 blixtktioner förra året var 68 riktade mot Iran (långt mer än något annat land), 18 av dessa rörde

specifikt dödsstraffet. Under årets två första månader 2011 har Amnesty utfärdat 18 blyxtaktioner om Iran, åtta av dessa rör dödsstraffet (den här siffran kan uppdateras).

Amnesty förser löpande den svenska regeringen samt olika organ inom EU med information om situationen i Iran och sedan 1998 har EU särskilda riktlinjer vad gäller arbetet mot dödsstraffet. Detta innebär att EU bedriver ett arbete för ett totalt avskaffande av dödsstraffet i världen men även har agerat för enskilda individer som dömts till döden i bland annat Iran.

Styrelsens anser motionen besvarad.

2.1 Motion om stöd till samordningar och specialgrupper

Bakgrund

Enligt medlemssidornas förteckningar har svenska sektionen av Amnesty International nu 148 lokala grupper och 41 ungdomsgrupper. Minst 37 kommuner med över 25 000 invånare har ingen lokal Amnestygrupp. Många av dessa kommuner har tidigare haft en lokal grupp. Avsaknaden av lokal grupp torde bland annat innebära att det är svårt för lärare på högstadiet och gymnasiet att hitta personer som kan delta i undervisningen om mänskliga rättigheter genom att berätta om det praktiska arbetet och om aktuella problem.

Sektionens grupper arbetar med 11 landprogram (LP). Inom tio av dessa LP finns också aktionsfall. För alla LP finns samordnare. Det finns också samordnare för 12 länder eller områden som inte omfattas av LP. Där är antalet aktionsfall så fåtaliga att man kan ifrågasätta vad som finns att samordna.

För särskilda problemområden arbetar också 12 specialgrupper. Det finns några lokala grupper som är helt inriktade på dessa områden. Specialgrupperna kan också vara en viktig tillgång vid utformningen av aktioner och kampanjer. Det förutsätter dock att medlemmarna har erforderlig kompetens och praktisk erfarenhet.

Väl fungerande samordningar och specialgrupper torde ha stor betydelse för att lokala grupper och ungdomsgrupper ska fungera på bästa möjliga sätt – och för att de ska överleva och kanske också bidra till att det startas nya grupper i den egna regionen. Det förefaller dock som om resurserna och ambitionsnivån är mycket varierande inom denna viktiga del av verksamheten. Det finns samordningar och specialgrupper som inte förmår att leva upp till de mål som har fastställts för verksamheten. I en del grupper får man en bristande kontinuitet eftersom genomströmningen av medlemmar är alltför stor.

En möjlig åtgärd för att stabilisera det här systemet skulle vara att öka sekretariatets resurser för stöd till samordnare och specialgrupper. För närvarande är kontakten med samordningar och specialgrupper knuten till en enda tjänst, vars innehavare också ansvarar för alla aktionsfall. Som en av flera viktiga åtgärder för att stärka gruppernas verksamhet borde det övervägas att antingen utöka sekretariatspersonalen med ytterligare en anställd eller att göra en omfördelning av resurserna, så att de här arbetsuppgifterna fördelas på två personer.

Förslag

att årsmötet uppdrar åt styrelsen att snarast förstärka sekretariatets resurser då det gäller personal som arbetar med stöd till samordningar och specialgrupper samt med administrationen av aktionsfall.

Bo Lindblom
Grupp 168, Laholm

Förslag på styrelsens yttrande:

Sekretariatets stöd till samordningar och specialgrupper består av olika delar. För nya samordnare ges en introduktion, när så är möjligt direkt med handläggaren på sekretariatet följt av ganska tät kontakt under en inskolningsperiod. Vidareutbildning ges en gång om året. Handläggaren försöker då och då när det är möjligt att delta i möten som Stockholmsbaserade samordningar har. I övrigt sker den mesta kontakten per mejl och telefon.

Samordnare och i något mindre grad specialgrupper, får information veckovis med uppdatering från de s k cc-email från IS. Tätare kontakt hålls när en aktion kommer och samordningen/specialgruppen behöver stöd i arbetet med att ta fram aktionscirkulär. Kontakten med både samordnare och specialgrupper sker mest per mejl.

Det bör också framhållas att en person visserligen är ansvarig för den löpande kontakten och stödet till samordnare och specialgrupper men att flera tjänstemän ger grupperna stöd. Detta gäller exempelvis till Kvinnorätts- och ESK -gruppen samt till ABG.

Styrelsen har förståelse för motionärens krav men anser att detta är en operativ fråga som det är generalsekreterarens uppdrag att lösa inom ramen för budget och övrig verksamhet.

Styrelsen föreslår att motionen avslås.

2.2 Motion om arbetet för samvetsfångar

Bakgrund

- Vi välkomnar utvidgningen av Amnesty Internationals åtagande och de kampanjer och aktioner som den har möjliggjort.
- Vi erkänner och respekterar att det breda åtagandet kräver prioriteringar med hänsyn till begränsade centrala resurser.
- Vi vill emellertid hävda att arbetet i lokala grupper och deras långsiktiga engagemang för enskilda fall är av stor betydelse för Amnesty Internationals fortsatta utveckling.
- Vi anser att det är mycket viktigt att grupperna inte bara utnyttjas för att samtidigt göra samma förutbestämda saker inom ramen för centralt styrda kampanjer och aktioner, utan att de också ges fortsatta möjligheter till ett självständigt och långsiktigt arbete för enskilda drabbade.
- Vi har noterat att det i ett land med över 2000 politiska fångar bara anses möjligt att adoptera 16 fall åt gången, motsvarande 0,7 procent, detta under den antagna förutsättningen att grupperna kräver uppdateringar minst en gång om året från de centralt verksamma utredarna.
- Vi noterar vidare att i det aktuella fallet alla nödvändiga uppgifter finns tillgängliga på hemsidor, som också de centrala utredarna förlitar sig på och som är tillgängliga för alla grupper som har och kan hantera en dator.
- Vi har upplevt att ett nätverk av erfarna landsamordnare i betydande omfattning kan komplettera de insatser som görs av centrala utredare, särskilt då det gäller uppdateringar och tillkommande information både om de enskilda fångarna och om det allmänna läget i det berörda landet.
- Vi är väl underrättade om den teori som innebär att de 0,7 procenten av de dokumenterade fallen skulle utgöra ett "emblematiskt" urval, där var och en av de utvalda symboliserar ett hundratal andra. Inte minst med hänsyn till de svåra förhållandena i fångelserna anser vi emellertid att det är av yttersta vikt att största möjliga antal samvetsfångar tas upp i regelbundna brev till ansvariga myndigheter. Skulle det möjligen råda osäkerhet om fångens status som samvetsfånge, kan man återuppliva systemet med undersökningsfall (*investigation cases*) och nöja sig med förfrågningar till myndigheterna. Amnesty International grundades inte för arbete med ett litet urval emblematiska fall utan för stöd till "de glömda fångarna". En adoption kan vara av avgörande betydelse såväl för fången och de närmaste anhöriga som för den organisation eller gruppering som fången tillhör.

Vi föreslår att årsmötet beslutar

att verka för en omprövning av systemet med ett fåtal emblematiska fall som fördelas till ett stort antal grupper, detta med syftet att få en betydligt större representation av de redan väl dokumenterade fallen,

att verka för en utveckling av de nätverk med frivilliga samordnare i olika sektioner som kan komplettera vad som görs av de centrala utredarna,

att i olika sammanhang stödja och uppmuntra användningen av datorkommunikation, både inom sektionen och mellan sektionerna,

att ge grupperna ökade möjligheter till ett självständigt och långsiktigt arbete för enskilda fall inom olika delar av åtagandet.

Bo Lindblom (Burmamasamordnare)

Motionen antagen av distrikt 3 (Södra Halland), samt grupp 102 (Malmö), grupp 160 (Lund), grupp 178 (Strömsund), grupp 195 (Göteborg), grupp 233 (Sjöbo), och grupp 276 (Lerum)

Förslag på styrelsens yttrande:

Det finns idag totalt 237 aktionsfall i Individuals At Risk basen (IAR-basen), av vilka 220 är aktiva (i en del aktionsfall berörs flera individer). De andra är fall som avslutats relativt nyligen eller är vilande i avvaktan på mer information. Aktiviteterna för fallen varierar stort mellan sektionerna, det är för det mesta de större västsektionerna som lägger ut aktionsfall till arbetsgrupper. Övriga arbetar med dem genom aktioner på webben, via olika typer av publikationer osv. På ganska många av aktionsfallen är det ett fåtal grupper som arbetar med dem.

Det nya systemet med IAR-basen är ett stort steg framåt i arbetet för aktionsfall då de uppdateras betydligt mer frekvent än tidigare. Det finns också mycket större möjlighet för handläggare att följa aktionsfall och uppmärksamma IAR-teamet och utredare på när uppdateringar inte sker. Uppdateringar kräver research och ju fler fall som finns i basen desto mer resurser måste läggas på det som då måste tas från annat arbete. Det finns ett mål att ha ca 500 fall i basen vilket IS bedömer vara ett rimligt antal för att rörelsen ska kunna agera effektivt. Hela arbetet med IAR tillskapades just för att Amnestyrörelsen som helhet ska ha bättre kontroll över de individfall man arbetar med samt att detta arbete sker på effektivt och etiskt vis. Vi ställer oss därför tveksamma till en ökning av antalet fall utöver de 500 som IS för närvarande har satt som mål.

När det gäller nätverk för landsamordnare, som inte är landprogram, är det inte något som kan institutionaliseras från IS utan det måste drivas av samordnarna själva. Ett bra exempel är Burma, som inte är något landprogram internationellt men där samordnarna tog initiativ till samarbete då många gamla aktionsfall skulle läggas ner och drev igenom en gemensam maillista som sköts av IS. Ska samordnarna driva ett eget utredningsarbete som ska komplettera IS-utredarnas måste man ha i åtanke att det då kommer att kräva resurser från IS för att kontrollera informationen samt att arbetet måste samordnas. Självklart kan samordnarna söka information och förmedla till grupper men de måste då vara tydliga med att det inte är Amnestyinformation.

När grupper får ett aktionsfall förväntas de ta egna initiativ och arbeta självständigt med fallet utifrån den information de får. Samordnarna uppmuntras från sekretariatet att ta initiativ till gemensamma aktiviteter för grupper som har fall i samma land. Likaså gäller det grupper som arbetar med samma fall. Dessa grupper får också information om grupper i andra sektioner som arbetar med fallet och förses med kontaktinformation.

Styrelsens förslag avslag på första att-satsen och anser att-sats 2-4 besvarade.

2.3 Motion om att utöka kontakten mellan sekretariatet och medlemmarna

Bakgrund

Amnesty har över 86 000 medlemmar i Sverige, och antalet medlemmar ökar varje år. Väldigt många av medlemmarna är passiva. Det krävs starkare kontakt mellan sekretariatet och dess medlemmar. Kontakten kunde förstärkas via e-post som skickas minst en gång i kvartalet, med information om Amnestys pågående och avslutade aktiviteter. Det brevet behöver endast vara några sidor som i korthet sammanfattar Amnestys arbete. Dessutom kunde lokala grupper på samma vis bjuda in passiva medlemmar som bor i samma stad. På så sätt kan samarbetet mellan Amnesty och dess medlemmar förstärkas.

Förslag

att Amnesty anställer mer personal vars uppgift är att hålla stark kontakt med medlemmar,

att Amnestys sekretariat erbjuder de grupper som vill att hålla rekryteringsträffar (max en gång om året) ett ekonomiskt bidrag.

Mahde Shawane

Sekretariatets kommentar

Sekretariatets stöd till grupper idag utgår ifrån sektionens plan för 2010-2011 och sektionensportföljen "Utveckla och stödja aktivismen". Mål två i den lyder "Att genom ett kompetent ledarskap, aktiva stödåtgärder och ökad kunskapspridning nå ökad aktivitet som ligger i linje med organisationens mål och prioriteringar och som präglas av kvalitet och långsiktighet." Aktiviteter kopplade till målet är t.ex. årliga nationella rekryteringsträffar som grupper kan anmäla sig till, grundutbildningar för nyblivna aktiva medlemmar, projektledarutbildningen, kampanjutbildningar och det ettåriga ledarskapsprogrammet. Inom ramen för nationella aktivitetsdagar tar sekretariatet fram lättanvänt material i syfte att öka möjligheten att delta i det prioriterade påverkansarbetet hos grupper och strukturer som saknar möjligheten att göra detta själva. Ett delmål (indikator) för målet är att antalet arbetsgrupper inte ska minska. Andra aktiviteter i syfte att stärka de

lokala strukturerna är t.ex. distriktsombudsmötet, aktivistseminariet samt besök hos lokala strukturer. Varje månad skickas också Insats ut till alla grupper och i dem återkopplas resultaten från de kampanjer som grupper deltagit i. En särskild satsning sker också på att stötta unga aktiva och att öka antalet unga personer bland de aktiva medlemmarna (mål 4).

Förslag på styrelsens yttrande

Vi välkomnar motionärens idé om att stärka kontakten med Amnestys medlemmar. Sekretariatet arbetar aktivt med att stärka relationerna med alla medlemmar. Förutom fem nummer av AmnestyPress får alla medlemmar en gång om året Amnesty Återkopplar, ett nyhetsblad om aktiviteter och resultat från året innan. Alla nya medlemmar får ett välkomstpaket som innehåller information om Amnesty, mänskliga rättigheter och vårt arbetssätt. Dessutom blir nya medlemmar på autogiro uppringda strax efter de tecknat sitt medlemskap för att hälsa dem välkomna till organisationen och besvara eventuella frågor de har. I slutet av 2010 lanserades ett e-postprogram och Amnesty har nu möjlighet att kontinuerligt kommunicera med de medlemmar som så önskar via e-post. I mars 2011 har ca 15 000 medlemmar givit sitt medgivande till att Amnesty kommunicerar med dem via e-post (enligt marknadsföringslagen och etiska riktlinjer krävs ett aktivt medgivande). Dessa medlemmar har under perioden december 2010 - mars 2011 fått e-post ca varannan vecka med framförallt aktioner och vädjanden men även inbjudningar till rekryteringsmöten och kurser. Under 2011 kommer en strategi tas fram för e-postkommunikationen och i den kommer man även att titta på hur vi kan infoga grupperns möjligheter att kommunicera med medlemmar lokalt.

Budgeten för rekryteringsträffarna innehåller flygblad och affischer utöver det personella stöd och stöd i form av kommunikation som sekretariatet tillhandahåller. För de större orterna finns det också budget för hyra av lokal och grundutbildning. Inom ramen för det aktivitetsbidrag som grupper kan ansöka om ryms även kostnader för eventuella utlägg i samband med rekryteringsevenemang. Avslutningsvis vill vi understryka att det är mycket svårt att skapa strukturer på platser där aktivism saknas om initiativet och ansvaret därtill inte kommer från redan lokalt förankrade aktivister. Därför uppmantras aktiva medlemmar inom och utanför befintliga strukturer att dra nytta av det stöd som tillhandahålls från sekretariatet och själva starta nya grupper.

Styrelsen anser motionen besvarad.

2.4 Motion om förstärkning i kontakten mellan sekretariatet och lokala grupper

Bakgrund

Amnesty har många bra och aktiva grupper i Sverige. Det krävs starkare kontakt mellan Amnestys sekretariat och dessa grupper, för att öka gruppernas aktiviteter.

En bra idé vore om någon från sekretariatet besökte varje grupp minst en gång i halvåret.

Amnesty bör anställa ny personal som har telefonkontakt med varje grupp minst en gång i månaden. Under telefonsamtalen kan grupperna berätta om sina aktiviteter och personalen kan ge råd och tips samt information om andra gruppernas aktiviteter.

Förslag

att Amnesty utser personal som regelbundet besöker Amnestys grupper i Sverige,

att Amnesty utser personal som håller stark kontakt med grupper och talar i telefon med dem varje månad,

att Amnesty anställer ny personal som tar hand om Amnestys nya aktiviteter.

Mahde Shawane

Förslag på styrelsens yttrande

Sekretariatets stöd till grupper idag utgår ifrån sektionens plan för 2010-2011 och sektionensportföljen "Utveckla och stödja aktivismen". Mål två i den lyder "Att genom ett kompetent ledarskap, aktiva stödåtgärder och ökad kunskapsspridning nå ökad aktivitet som ligger i linje med organisationens mål och prioriteringar och som präglas av kvalitet och långsiktighet." Aktiviteter kopplade till målet är t.ex. årliga nationella rekryteringsträffar som grupper kan anmäla sig till, grundutbildningar för nyblivna aktiva medlemmar, projektledarutbildningen, kampanjutbildningar och det ettåriga ledarskapsprogrammet.

Vi har redan idag flera rutiner för hur gruppernas åsikter ska komma till sin rätt genom t.ex. ungdomsrådet

och det kampanjråd som har till uppgift att kommentera framtagandet av nya kampanjkoncept och material. Fem personer på sekretariatet är anställda lokalt och nationellt för att fungera som kontaktpersoner för de lokala grupperna. I kampanjrådet sitter grupprepresentanter från olika orter och olika funktioner. Årligen sammankallas distriktsombuden till möten i syfte att stödja de lokala strukturerna.

Vi avsätter idag stora resurser i syfte att underlätta för aktivister att träffas. Att agera i motionärens riktning och avsätta besökstid för personalen skulle innebära att 5 personer gjorde cirka 370 besök hos grupper på ett år samt ringde cirka 42 samtal till grupper per vecka. Sekretariatets personal arbetar i dagsläget mycket helger och kvällar och att ytterligare utöka detta arbete skulle innebära en orimlig belastning. Vi delar motionärens vilja att stärka kommunikationen inom Amnesty men ser inte att behovet av ökad kontinuerlig kontakt med lokala grupper existerar. I de fall distrikt kontaktar personalen för stöd kommer vi gärna på besök vid exempelvis distriktsmöten och eventuella frågor besvaras per telefon och mail. I svenska sektionens verksamhetsplan 2010-2011 anges att "sekretariatspersonal ska delta på minst tio lokala Amnestymöten årligen" vilket också görs. För att ytterligare öka förståelsen för det arbete som sektionen bedriver får alla grupper Insats, det interna medlemsbladet, månadsvis.

Vi anser att det arbete med avseende på kontakt mellan grupper och sekretariat som det finns behov av redan görs.

Styrelsen föreslår årsmötet att avslå motionen.

2.5 Motion om att stärka grupperna inom Amnesty

Bakgrund

Antalet passiva medlemmar och årsomsättningen har en ökande trend.

Sekretariatet blir starkare. Antalet grupper minskar. Sedan 1986, då antalet grupper låg på topp med 332 stycken, har antalet successivt minskat till 183 stycken år 2009, dvs en minskning med 45%!

Vi upplever minskningen av antalet grupper som organisationens akilleshäla och anser därför att andan inom organisationen för att stödja och stärka grupperna behöver lyftas upp till en högre nivå.

Vi efterlyser, som ett led i detta, ett antal "krokar", som kan fånga upp ickemedlemmar och passiva medlemmar och göra dem aktiva. Vi anger nedan två exempel, men tror att en brainstorming med erfarna medlemmar kan ge en betydligt längre och bättre lista.

Två exempel på hur grupperna kan stärkas är:

- Vid annonsering av Amnesty i lokala tidningar eller via affischer kan mailadress till någon i den aktuella gruppen anges för kontakt, förutsatt att någon person i gruppen accepterar detta.
- Vid telefonsamtal till passiva medlemmar beträffande förfrågan om större ekonomiska bidrag kan man samtidigt fråga om medlemmen vill bli aktiv i aktuell grupp.

Vi anser vidare att kommunikationen mellan grupper och det som sker från centralt håll (inklusive lokalkontoren i Göteborg och Malmö) behöver bli tydligare, för att stärka grupperna.

Exempel på vad som sker utan gruppernas vetskap kan vara att:

- Temadagar arrangeras på gymnasier utan att den lokala gruppen informeras.

För kännedom kan nämnas att vårt distrikt under ett antal år bedrivit ett mycket aktivt skolinformationsprogram på många av distriktets olika skolformer. När gymnasier då kontaktas, utan att ha föregåtts av en dialog med den lokala gruppen, åstadkommes en demotiverande effekt.

- Aktiva gruppmedlemmar möts hemma på torget av centralt utsända rekryterare, som försöker värva dem.

Vi anser att de lokala grupperna alltid skall vara informerade om de aktiviteter, som från centralt håll arrangeras inom gruppernas geografiska område.

Vi föreslår årsmötet besluta:

att en ökning av antalet grupper skall vara ett övergripande mål inom sektionen,

att styrelsen får i uppdrag att ta fram ett program för hur grupperna kan stärkas och stödjas,

att styrelsen åtgärdar så att rutiner finns som säkerställer att grupperna informeras och blir tillfrågade om de vill vara med att planera/genomföra centralt initierade aktiviteter inom deras geografiska område.

Distrikt Bohuslän, Agne Svanberg

Sekretariatets kommentar:

Sekretariatets stöd till grupper idag utgår ifrån sektionens plan för 2010-2011 och sektionens portföljen

"Utveckla och stödja aktivismen". Mål två i den lyder "Att genom ett kompetent ledarskap, aktiva stödåtgärder och ökad kunskapsspridning nå ökad aktivitet som ligger i linje med organisationens mål och prioriteringar och som präglas av kvalitet och långsiktighet." Aktiviteter kopplade till målet är t.ex. årliga nationella rekryteringsträffar som grupper kan anmäla sig till, grundutbildningar för nyblivna aktiva medlemmar, projektledarutbildningen, kampanjutbildningar och det ettåriga ledarskapsprogrammet. Inom ramen för nationella aktivitetsdagar tar sekretariatet fram lättanvänt material i syfte att öka möjligheten att delta i det prioriterade påverkansarbetet hos grupper och strukturer som saknar möjligheten att göra detta själva. Ett delmål (indikator) för målet är att antalet arbetsgrupper inte ska minska. Andra aktiviteter i syfte att stärka de lokala strukturerna är t.ex. distriktsombudsmötet, aktivistseminariet samt besök hos lokala strukturer. En särskild satsning sker också på att stötta unga aktiva och att öka antalet unga personer bland de aktiva medlemmarna (mål 4).

Hur ser det ut idag?

Amnesty har idag fler än 86000 medlemmar och det finns en stor potential i att engagera medlemmarna i större utsträckning. Antalet arbetsgrupper ökade under året från 143 till 145. Under 2010 steg även antalet ungdomsgrupper från 33 till 39. Antalet nya grupper är det högsta sedan 2005. Utöver arbetsgrupperna engagerar sig människor i andra lokala strukturer som till exempel i förvars- och transitgrupper och kampanjgrupper. Många väljer också att bli landsamordnare eller att delta i en specialgrupp.

Samtliga utbildningar för aktiva medlemmar syftar till att stärka grupperna och leda till aktivitet för att uppnå Amnestys mål. Under året skedde 187 utåtriktade aktiviteter. Värt att nämna är att tre av aktiviteterna var dagligen öppna valstugor i Göteborg och Stockholm den 27/8-17/9 samt i Malmö 30/8-17/9. Tre av aktiviteterna var också medverkan på festivaler som varade mellan två-sju dagar.

Precis som motionären påpekar finns det idag brister i kommunikationen mellan de lokala grupperna och medlemsvärvare för face-to-face. Inför kommande säsong har vi nu byggt in detta i arbetet och vi ska arbeta med större framförhållning än vi tidigare har gjort. Vi kommer att kunna lägga ett schema med två veckors framförhållning och grupperna på orten kommer att informeras. I de städer där vi har permanenta värvningsgrupper kommer det också att finnas ett färdigt kit med sammanställd information om vad de lokala grupperna gör så att värvarna har möjlighet att informera om detta. I de städer som vi besöker någon enstaka gång kommer informationen ges muntligt. Aktivister får också gärna informera oss om kommande aktiviteter där vi kan finnas på plats med värvare. Vi kommer även att systematisera bättre framförhållning gällande skolsamarbeten inom ramen för Angeläget. Berört Distriktsombud kommer i förväg informeras om samarbete med gymnasieskola inom distriktet.

Framtida planer?

För att ytterligare stärka den aktiva medlemskåren kommer vi under 2011 pröva att ytterligare skapa möjligheter att agera aktivt i mindre skala. Genom att arbeta strategiskt med mobilisering via sociala medier och annan teknik kan vi möta de önskemål om tidsbegränsade aktiviteter som många yngre medlemmar efterfrågar. Som ett exempel har telemarketingavdelningen börjat erbjuda medlemmar att agera även via telefon. Medlemmar tillfrågas om att skriva under veckans värdande vilket har gjort att namnunderskrifterna har mer än dubblats. SMS-aktivismen ökar också, generellt kan vi se en ökad aktivism och vi fortsätter att arbeta med att öka den på olika plan, inte bara i form av gruppstrukturen.

Förslag på styrelsens yttrande

Vi välkomnar motionärens idé om att öka synligheten av att bli aktiv i vår externa marknadsföring, så som annonsering, foldrar och i samtal med medlemmar. Sekretariatet har inga centralt initierade temadagar på skolor och mot bakgrund av det nya arbetet gentemot skolor i enlighet med antagen utbildningsstrategi kommer detta med största sannolikhet inte att ske fortsättningsvis heller.

- Att öka aktivismen är ett övergripande mål för sektionen och att öka antalet unga aktiva, men inte specifikt att öka antalet arbetsgrupper.

- Idag finns redan en plan för hur aktiviststrukturerna ska stödjäs.

- En rutin för att informera grupper har tagits fram i face-to-face-verksamheten.

Avslutningsvis vill vi understryka att det är mycket svårt att skapa strukturer på platser där aktivism saknas om initiativet och ansvaret därtill inte kommer från redan lokalt förankrade aktivister. Därför uppmantras aktiva medlemmar inom och utanför befintliga strukturer att dra nytta av det stöd som tillhandahålls från sekretariatet och själva starta nya grupper.

Styrelsen föreslår avslag på de två första att-satserna och anser den tredje att-satsen besvarad.

2.6 Motion om information om tillfälliga lokala arrangemang

Bakgrund

Face-to-face-kampanjerna är tydligen framgångsrika, vilket naturligtvis är alldeles utmärkt. Det vore dock bra om de som engageras kände till eventuella lokala Amnestygrupper och kunde hänvisa till dem där så är lämpligt. Likaså vore det bra om ortens grupper i god tid fick veta när en aktion är på gång.

I de fall representanter för Amnesty är engagerade i olika sammanhang, som t.ex. då Lise Berg höll föredrag i "Tankarnas trädgård" i Örebro, skulle det också vara bra med information till lokala grupper. Det kan ju finnas möjlighet till olika typer av samverkan.

Årsmötet föreslås besluta

att de som engageras i face-to-face får information om vilka lokala grupper som finns,

att grupperna informeras om lokala face-to-face-aktioner samt om eventuella besök på orten av representanter för centrala Amnesty.

GRUPP 59, Örebro
Anita Danielsson

Förslag på styrelsens yttrande

Styrelsen är medveten om att förekommit brister i informationen både till face-to-face-rekryterare om lokala grupper samt till lokala grupper när face-to-face har åkt till andra orter. Inför årets verksamhet har sekretariatet därför vidtagit extra åtgärder för att förbättra informationen, bland annat har nya strukturer skapats för kontakten mellan koordinatörer och distriktsamordnare/gruppsekreterare. Face-to-face kommer att arbeta för större framförhållning när det gäller schemalaggningen, och en gång per vecka har koordinatörerna i uppgift att kontakta orter där man kommer att befinna sig om två veckor. I städer där Amnesty har permanenta värvningsgrupper (Sthlm/Göteborg/Malmö-Skåne och Uppsala) kommer rekryterarna även ha en informationssida i sin pärm om vilka lokala grupper som finns, och vem de kan kontakta om det är någon som undrar hur man kan engagera sig lokalt. Face-to-face-verksamheten ser också gärna utbyte av information, om det är så att ett distrikt eller grupp kommer att ordna ett lokalt arrangemang och det passar att face-to-face är med får de väldigt gärna kontakta projektledaren eller någon av koordinatörerna för face-to-face.

I den mån det är möjligt informerar sekretariatet om besök på lokala orter via de tillgängliga informationskanlerna.

Styrelsen anser motionen besvarad.

2.7 Motion om utveckling av de lokala grupperna

Bakgrund

Vi har under flera år kunnat notera en glädjande tillväxt av medlemstalet i svenska Amnesty, till stor del beroende på centralt initierade ansträngningar. Tyvärr motsvaras inte denna framgång av en lika positiv utveckling då det gäller antalet lokala grupper, i varje fall inte på orter utanför de tre storstadsområdena. I många kommuner där det tidigare funnits en aktiv Amnestygrupp saknar vi nu representation. I andra mindre kommuner kämpar grupper med alltför få medlemmar för att hålla verksamheten vid liv. Vi föreslår att sektionen satsar på en utveckling av de lokala grupperna, i första hand genom att ta reda på vad de nuvarande grupperna anser sig behöva för att kunna utvecklas och bidra till att det startas nya grupper i närområdet.

Vi föreslår att årsmötet beslutar

att tillsätta en utredningsgrupp av intresserade medlemmar med uppgift att undersöka vad grupperna anser sig behöva för ökad tillväxt och avknoppning,

att denna utredningsgrupp ges resurser att kontakta ett brett urval av nuvarande grupper för att få en bild av deras förhållanden och önskemål,

att utredningsgruppen också får till uppgift att se över vilket material (affischer, häften, banderoller, filmer, osv) som tidigare producerats för gruppernas verksamhet men som nu saknas, och vilket nytt material som kan tillföras, bland annat lättlästa redovisningar av det nuvarande åtagandet och de insatser som grupperna

kan göra inom olika områden,

att gruppen ges uppgiften att redovisa sina rön och förslag vid årsmötet 2012.

Bo Lindblom

Motionen antagen av grupp 168, Laholm

Sekretariatets kommentar:

Sektionens stöd till grupper idag utgår ifrån sektionens plan för 2010-2011 och sektionensportföljen "Utveckla och stödja aktivismen". Mål två i den lyder "Att genom ett kompetent ledarskap, aktiva stödåtgärder och ökad kunskapsspridning nå ökad aktivitet som ligger i linje med organisationens mål och prioriteringar och som präglas av kvalitet och långsiktighet." Aktiviteter kopplade till målet är t.ex. årliga nationella rekryteringsträffar som grupper kan anmäla sig till, grundutbildningar för nyblivna aktiva medlemmar, projektledarutbildningen, kampanjutbildningar och det ettåriga ledarskapsprogrammet. Inom ramen för nationella aktivitetsdagar tar sekretariatet fram lättanvänt material i syfte att öka möjligheten att delta i det prioriterade påverkansarbetet hos grupper och strukturer som saknar möjligheten att göra detta själva. Ett delmål (indikator) för målet är att antalet arbetsgrupper inte ska minska. Andra aktiviteter i syfte att stärka de lokala strukturerna är t.ex. distriktsombudsmötet, aktivistseminariet samt besök hos lokala strukturer. En särskild satsning sker också på att stötta unga aktiva och att öka antalet unga personer bland de aktiva medlemmarna (mål 4).

Hur ser det ut idag?

Amnesty är i dag fler än 86000 medlemmar och det finns en stor potential i att engagera medlemmarna i större utsträckning. Antalet arbetsgrupper ökade under året från 143 till 145. Under 2010 steg även antalet ungdomsgrupper från 33 till 39. Antalet nya grupper är det högsta sedan 2005. Utöver arbetsgrupperna engagerar sig människor i andra lokala strukturer som till exempel i försvars- och transitgrupper och kampanjgrupper. Många väljer också att bli landsamordnare eller delta i en specialgrupp.

Samtliga utbildningar för aktiva medlemmar syftar till att stärka grupperna och leda till aktivitet för att uppnå Amnestys mål. Under året skedde 187 utåtriktade aktiviteter. Värt att nämna är att tre av aktiviteterna var dagligen öppna valstugor i Göteborg och Stockholm den 27/8-17/9 samt i Malmö 30/8-17/9. Tre av aktiviteterna var också medverkan på festivaler som varade mellan två-sju dagar.

Gällande framtagandet av material som ska användas av aktivister har flera olika grupper och strukturer tillfrågats vid vägval. Dessutom finns det som alltid möjlighet att framföra sin åsikt till sekretariatet angående vilket material som grupperna vill ha. Ibland inkommer enstaka förslag som inte förverkligas, men majoriteten av dagens materialutbud har producerats utifrån aktivisters önskemål, exempelvis de nya skrammelbanden (a.k.a. fröken sverige-band), mössor, t-shirts, ballonger, diverse foldrar med mera.

Framtida planer?

Utifrån analyser som gjorts i framtagandet av ungdoms- och mångfaldsstrategin har det framkommit att unga människor vill engagera sig på andra sätt än i vad vi inom Amnesty kallar långsiktiga strukturer. För att ytterligare stärka den aktiva medlemskåren kommer vi under 2011 pröva att ytterligare skapa möjligheter att agera aktivt i mindre skala. Genom att arbeta strategiskt med mobilisering via sociala medier och annan teknik kan vi möta de önskemål om tidsbegränsade aktiviteter som många yngre medlemmar efterfrågar. Som ett exempel har telemarketingavdelningen börjat erbjuda medlemmar att agera även via telefon. Medlemmar tillfrågas om att skriva under veckans vädjande vilket har gjort att namnunderskrifterna har mer än dubblats. SMS aktivismen ökar också, generellt kan vi se en ökad aktivism och vi fortsätter att arbeta med att öka aktivismen på olika plan, inte bara i form av gruppstrukturen.

Förslag på styrelsens yttrande

Vi välkomnar motionärens vilja att öka sektionens förståelse för vad grupperna inom Amnesty behöver för att kunna agera på ett effektivt sätt. Vi har redan idag flera rutiner för hur gruppernas åsikter ska komma till sin rätt genom t.ex. ungdomsrådet och det kampanjråd som har till uppgift att kommentera framtagandet av nya kampanjkoncept och material. I kampanjrådet sitter grupprepresentanter från olika orter och olika funktioner. Årligen sammankallas distriktsombuden till möten i syfte att stödja de lokala strukturerna.

Fem personer på sekretariatet är anställda lokalt och nationellt för att fungera som kontaktpersoner för de lokala grupperna. De och i viss mån även annan personal finns tillgängliga för idéutbyte och önskemål angående gruppernas behov.

Styrelsen föreslår att motionen avslås.

2.8 Motion om avskaffandet av termen aktivister

Bakgrund

Många medlemmar reagerar negativt på termen "aktivister". Ordet är negativt laddat för oss. Det ger obehagliga associationer till en våldsamhet som vi inte känner oss hemma med. Jämför SAOL:s definition: "aktivism uppfattning eller rörelse som förespråkar aktivt ingripande t.ex. i krig".

Årsmötet föreslås besluta

att ordet "aktivist" inte längre används som beteckning för aktiva Amnestymedlemmar. Man kan t.ex. i stället återgå till "aktiva medlemmar".

GRUPP 59, Örebro

Förslag på styrelsens yttrande

Att vara en aktivist inom Amnesty betyder att man engagerar sig och gör en handling till förmån för våra mål. Om man använder termen "aktiv medlem" signalerar detta att det också finns passiva medlemmar. Att bli medlem i Amnesty är en aktiv handling och vi anser därför inte att begreppet "passiv medlem" passar.

En viktig aspekt är att det finns vissa delar i sektionen där man kan agera som icke medlem och då kan vi inte heller använda oss av termen "aktiv medlem". Termen aktivist innefattar personer som gör en aktiv handling för Amnesty och mänskliga rättigheter, oavsett om de är medlemmar eller inte.

Vi anser också att SAOL:s definition är positiv, alltså betecknandet av en aktiv handling och ett aktivt ingripande eftersom Amnesty är en organisation som förespråkar just aktivt ingripande till exempel när en människa har fångsats för sina åsikters skull, då ska vi som organisation agera.

Termerna aktivist (activist) och aktivism (activism) är väl förankrade internationellt inom Amnesty och användandet av dessa termer underlättar kommunikationen.

Styrelsen föreslår årsmötet att avslå motionen.

3.1 Motion om tillgång till interna data

Bakgrund

Amnesty International har en mera genomförd demokratisk struktur än de flesta jämförbara organisationer. Det finns dock brister. Avsaknaden av tillgänglig statistik och av översikter gällande interna förhållanden gör det svårt för medlemmar och grupper att bedöma effekten av beslutade prioriteringar. I Amnestys årsrapport finns uppgifter om antalet sektioner, samt om så kallade strukturer och förberedda strukturer, men ingenting om det aktuella antalet medlemmar, vilket kan ha betydelse för antalet delegater till Internationella rådsrådet, ICM. Inte heller finns någon redovisning av delegaternas antal och fördelning vid det senaste rådsrådet. Båda dessa uppgifter kunde med fördel redovisas på den interna hemsidan. Där borde också finnas en översikt av det internationella sekretariatets struktur med antalet avdelningar och hur många anställda (och eventuella frivilliga) som de sysselsätter. Här behövs inga personnamn, bara befattningar och uppgift om vakanser. Sådana här översikter av strukturen ger en god bild av de gällande prioriteringarnas effekt, vilket har stor betydelse för den eftersträlvade transparensen.

Förslag

att årsmötet uppdrar åt styrelsen att verka för att uppgifter om sektionernas storlek, delegaternas fördelning vid rådsrådet och den aktuella strukturen och arbetsfördelningen vid internationella sekretariatet görs tillgängliga för intresserade medlemmar på den interna hemsidan.

Bo Lindblom

Motionen antagen av distrikt 3 (Södra Halland), samt av gr 5 (Ronneby), gr 167 (Stockholm), gr 178 (Strömsund), gr 195 (Göteborg), gr 232 (Helsingborg), gr 233 (Sjöbo), gr 276 (Lerum), gr 286 (Kalmar).

Förslag på styrelsens yttrande

I linje med Amnestys strävan att vara en öppen och transparent organisation föreslår styrelsen att årsmötet tillstyrker motionen.

3.2 Motion om tolkning på årsmöten

Bakgrund

Den i vissa kretsar spridda uppfattningen om att alla svenskar talar och förstår det engelska språket hävdar jag med bestämdhet inte står i överensstämmelse med det faktiska förhållandet. De som hävdar motsatsen vill jag påstå är ganska verklighetsfrämmande och denna min uppfattning delas av många språkforskare. Härförleden hörde jag ett inslag från det uppskattade radioprogrammet "Språket" där professorn Lars Gunnar Andersson framhöll att svenskarnas kunskaper i engelska var klart överskattade.

De elever som lämnat skolan efter högstadiet eller gymnasiet och därefter börjar arbeta där inslag av det engelska språket är obefintligt, eller mycket ringa, kommer efter några år att ha tappat bort det mesta av vad de tillägnat sig. Använder man dessutom fritid och semestertid till att utnyttja vår underbara natur och tar del av den svenska fjällvärlden ges inte många tillfällen till träning av sina i skolan tillägnade engelska kunskaper.

De som tycker att skoltiden har varit mycket ansträngande och anser sig ha rätten att ta ett sabbatsår från skolan, resa ut i världen och förverkliga sig själv får däremot rika möjligheter att låta sin skolengelska rota sig lite djupare. Åker man dessutom i övrigt flitigt utomlands förstärks naturligtvis detta förhållande.

För de generationer som växte upp på trettio, fyrtio o femtiotalet, som jag själv, där arbete och försörjning, utan inslag av engelska språket, var en ledstjärna är kunskaperna sådana att man knappast kan hävda att de talar och förstår i en djupare bemärkelse.

Att förstå ett främmande språk är inte lätt om man vill finna de nyanser som är så viktiga.

En känd svensk företagare gjorde bort sig kapitalt, inför hela det amerikanska folket, när han på sin skolengelska skulle be om ursäkt för oljekatastrofen i Mexikanska Golfen.

Vi fick under höstens Wikileaks-uppståndelse uppleva att inte ens diplomater, medvetet eller omedvetet i offentlighetens ljus, förstår varandra och nu senast kommer uppgiften om att inte ens världssamfundets främste företrädare, generalsekreteraren Ban Ki Moon, behärskar engelska språket.

Tyvärr kan jag konstatera att uppfattningen om svenskarnas goda språkkunskaper delas av Amnestys sekretariat vilket har lett till att årsmöten oftast har ett eller flera föredrag på engelska språket där sannerligen inte alla talar någon Oxford-engelska. Till och med vid aktivistseminarium med svensk föredragshållare och enbart svenska deltagare har detta skett på engelska.

Vid årsmötet i Västerås 2008 beslutades att styrelsen skulle utreda och föreslå hur anförande på främmande språk på årsmöten skulle göras tillgängligt för alla deltagare.

Efter intensivt funderande hade man så till årsmötet funderat färdigt och ordnat så fiffigt att de som önskade fick tillfälle att krypa in i en hörna där framförandet framviskandes skulle göras tillgängligt för språkidoterna.

Är det någon som tror att detta förfaringssätt skulle locka några skaror?

Vid årsmötet 2010 fanns tre huvudanförande på engelska språket varav ett skedde av personer från Sierra Leone, ett av en iransk kvinna samt ett av en representant från sekretariatet i London den senare med ett språk som mest hade passat i en sportradiosändning och var obegriplig för alla de som oartigt nog i förtid lämnade lokalen.

Med stöd av ovanstående föreslår jag därför att 2011 års årsmöte beslutar:

att på årsmöten skall anföranden på främmande språk simultantolkas till svenska och,

att om detta inte är möjligt skall anförandet vara översatt och utskrivet på svenska och tillgängligt för årsmötesdeltagarna innan anförandet framförs.

Det sista alternativet kan anses som mycket lätt uppfyllbart med tanke på de utomordentliga språkkunskaper som sekretariatet uppenbarligen anser sig ha.

*Alf Petersson
Medlem i Amnesty*

Förslag på styrelsens yttrande 1

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att det är mycket viktigt att årsmötet är inkluderande och tillgängligt för alla medlemmar och att ingen ska känna sig hindrad att delta eller förstå. Styrelsen strävar samtidigt efter att kunna erbjuda ett så brett och intressant årsmötesprogram som möjligt med möjlighet till fortbildning i olika MR-frågor. Det innebär att vi ofta bjuder in gäster från det internationella sekretariatet som besitter specialkunskaper inom sina områden eller pågående/kommande kampanjer. Gäster från andra sektioner, förra året och i år t.ex. från vår samarbetssektion i Sierra Leone, är ett "inslag" på årsmötet som ökat i takt med utvecklingen genom Ett Amnesty. Utmaningen ligger i att kunna kombinera ett mångsidigt program med internationella gäster och samtidigt göra det möjligt för alla årsmötesdeltagare att kunna delta fullt ut.

Idag är alltid minst ett seminarium per tillfälle på svenska och liksom vid förra årets årsmöte är det i år enbart vid de två anförandena som inga andra alternativ erbjuds. Att införa simultantolkning vore en ytterst kostsam lösning för att komma tillrätta med det problem som motionären beskriver. Simultantolkning kräver förutom inköp av en avancerad utrustning och en eller flera avlönade tolkar även särskilt anpassade lokaler. Styrelsen vill istället föreslå en billigare och mer genomförbar variant med sk konferenstolkar som översätter anföranden "bit för bit" och då står längst fram bredvid den inbjudne talaren.

Styrelsen föreslår därmed att ordet "simultantolkas" i den första att-satsen ändras till enbart "tolkas" så att lydelsen blir:

att på årsmöten skall anföranden på främmande språk tolkas till svenska, och

Styrelsen ser den andra att-satsen som svår genomförbar då många föredragshållare pratar direkt från hjärtat eller/och kan sina ämnen så bra att de inte förbereder något skriftligt dokument. Istället tror styrelsen att det är tillräckligt med en uppmaning till arrangörerna att be de inbjudna gästerna att inkomma med en skriftlig version av sitt föredrag som lämnas till översättning före årsmötet, i de fall då det är möjligt. Styrelsen föreslår därför årsmötet att avstyrka den andra att-satsen.

Förslag på styrelsens yttrande 2

Styrelsen delar motionärens uppfattning om att det är mycket viktigt att årsmötet är inkluderande och tillgängligt för alla medlemmar och att ingen ska känna sig hindrad att delta eller förstå. Styrelsen strävar samtidigt efter att kunna erbjuda ett så brett och intressant årsmötesprogram som möjligt med möjlighet till fortbildning i olika MR-frågor. Det innebär att vi ofta bjuder in gäster från det internationella sekretariatet som besitter specialkunskaper inom sina områden eller pågående/kommande kampanjer. Gäster från andra sektioner, förra året och i år t.ex. från vår samarbetssektion i Sierra Leone är ett "inslag" på årsmötet som ökat i takt med utvecklingen genom Ett Amnesty. Utmaningen ligger i att kunna kombinera ett mångsidigt program med internationella gäster och samtidigt göra det möjligt för alla årsmötesdeltagare att kunna delta fullt ut.

Idag är alltid minst ett seminarium per tillfälle på svenska och liksom vid förra årets årsmöte är det i år enbart vid de två anförandena som inga andra alternativ erbjuds. Att införa simultantolkning vore en ytterst kostsam lösning för att komma tillrätta med det problem som motionären beskriver. Simultantolkning kräver förutom inköp av en avancerad utrustning och en eller flera avlönade tolkar även särskilt anpassade lokaler.

Förra året övervägde arrangörerna att istället erbjuda konferenstolkning framme vid presidiet, dvs en tolk som översätter föredrag "bit för bit". Detta alternativ avfärdades dock då seminarierna och anförandena genom sådan tolkning skulle förlora så pass mycket i tid, att lite tid skulle återstå för den inbjudna gästen att tala på. Man ansåg också att årsmötet riskerade "tappa fart" och att åhörarna därmed skulle få svårare att följa med och då troligen tappa intresse. Vidare skulle tolkning framme vid presidiet kräva en professionell tolk som med sannolikhet skulle behöva avlönas. Det försök som gjordes förra året med att erbjuda individuell tolkning ser styrelsen som ett bra sätt att lösa problemet och kringgå ovannämnda problem.

Styrelsen ser den andra att-satsen som svår genomförbar då många föredragshållare pratar direkt från hjärtat eller/och kan sina ämnen så bra att de inte förbereder något skriftligt dokument. Istället tror styrelsen att det är tillräckligt med en uppmaning till arrangörerna att be de inbjudna gästerna att inkomma med en skriftlig version av sitt föredrag som lämnas till översättning före årsmötet, i de fall då det är möjligt.

Styrelsen föreslår att motionen avslås.

3.3 Motion om uppdatering av Granskningskommitténs direktiv

Granskningskommitténs direktiv

Granskningskommittén ska följa upp och för medlemmarna redovisa Svenska sektionens och Svenska Amnestyfondens ekonomi och förvaltning genom att:

- granska att verksamheten bedrivs i enlighet med Amnestys stadgar, med intentioner och mål i handlingsplanen, med årsmötesbeslut och med övriga beslut som är styrande för verksamhetens inriktning
- granska att verksamheten löpande utvärderas och rapporteras till berörda
- granska utfallet av och eventuella avvikelser i sektionens och fondens budget, dess orsaker och det resultat dessa har för svenska Amnesty
- granska att verksamheten bedrivs i ändamålsenliga former och med ändamålsenliga rutiner
- granska att berörda delar av sektionen erhåller relevant information om verksamheten och den ekonomiska utvecklingen
- skriftligen och löpande rapportera om sina iakttagelser och slutsatser till respektive styrelse
- skriftligen rapportera om sina iakttagelser och slutsatser för det innevarande räkenskapsårets första sex månader till verksamhetsmötet hösten innevarande verksamhetsår samt rapport till årsmötet avseende det föregående verksamhetsåret.

Dessutom ska Granskningskommittén utföra särskilda granskningar eller utredningar på uppdrag av årsmöte eller verksamhetsmöte.

Granskningskommittén

Sekretariatets kommentar

Se underlaget om budget- och verksamhetsmötet. Sekretariatet föreslår att styrelsen kontakter granskningskommittén för att be dem dra tillbaka sin motion eftersom den verkar vara baserad på ett missförstånd som förhoppningsvis kan klaras upp i och med det ovannämnda underlaget. Av den anledningen har sekretariatet heller inte kontaktat GK för att be dem justera sin motion så att den passar in i ramen för hur en motion ska ställas upp, med förslag till beslut etc.

3.4 Motion om ändring av medlemsdefinitionen i distriktens standardstadgar

Bakgrund

Nya standardstadgar för samtliga distrikt antogs av sektionsstyrelsen 2010-01-24. Dessa standardstadgar ersatte distriktens tidigare stadgar och kan endast ändras av sektionsstyrelsen.

Till Göteborgsdistriktets årsmöte 2011-02-24 inkom en motion från grupp 27 som var kritisk mot den snäva medlemsdefinitionen i de nya stadgarna. Som följd av detta gav Göteborgsdistriktets årsmöte i ett enhälligt beslut Göteborgs distriktsstyrelse i uppdrag att skriva en motion till Svenska sektionens årsmöte om att ändra medlemsdefinitionen i standardstadgarna.

Problem med den nya medlemsdefinitionen

I Göteborgsdistriktets tidigare stadgar definierades medlemmar i distriktet som de medlemmar i Svenska sektionen av Amnesty International som är bosatta i distriktet. Liknande medlemsdefinitioner har även exempelvis Stockholmsdistriktet tidigare haft. Den nya medlemsdefinitionen i standardstadgarna, i den version som antagits av sektionsstyrelsen 2011-02-18, lyder istället:

§ 3 Medlemmar

Medlem i distriktet är alla aktiva medlemmar i distriktets grupper och ungdomsgrupper, samt alla som är verksamma inom de grupper/funktioner på distriktsnivå som tillsatts av distriktsstyrelsen eller distriktets årsmötet. Medlem i distriktet ska även vara medlem i den svenska sektionen av Amnesty International.

Vi anser att denna nya medlemsdefinition har ett flertal svagheter:

1. Eftersom rösträtten på distriktens årsmöten är knuten till medlemskapet innebär denna medlemsdefinition demokratiska problem. Definitionen täcker inte in så kallade "enskilda aktivister" eller andra Amnestymedlemmar som inte är med i någon grupp och inte har utsetts av styrelsen eller årsmötet. Dessa personer står alltså nu utan inflytande i distriktet. Vi tycker också att det är olämpligt att det över huvud taget finns en koppling mellan styrelsens aktiviteter och definitionen av medlemskap.

2. I definitionen av medlemskap talas det om "aktiva" medlemmar. Det definieras dock aldrig vad detta betyder, eller vem som skall avgöra vem som är "aktiv". Detta "aktiva" gör därför definitionen mer otydlig och öppnar för godtycke. Eftersom en av stadgarnas viktigaste funktioner är att vara ett entydigt och klart

regelverk för oklara situationer eller konflikter är denna otydlighet speciellt olämplig.

3. Slutligen anser vi att det är problematiskt att sektionstyrelsen valt att på detta sätt tydligare skilja på medlemskap i Svenska sektionen av Amnesty International och medlemskap i det lokala distriktet. Vi anser att distriktet i praktiken är delar av Svenska sektionen, och inte separata föreningar. Denna koppling mellan sektionen och distriktet visas bland annat av att det uttryckligen står i distriktets standardstadgar att de är en del av sektionen, att sektionen bestämmer över distriktets stadgar och att det inte är möjligt att vara medlem i ett distrikt utan att vara medlem i sektionen. Vi finner det också troligt att det stora flertalet aktiva i distriktet ser sig själva som aktiva inom Amnesty International, och inte skiljer detta medlemskap från medlemskapet i distriktet.

Årsmötet föreslås därför besluta:

att § 3 i standardstadgarna för distrikt ändras till:

"Medlem i distriktet är var och en inom distriktets geografiska upptagningsområde som är medlem i Svenska sektionen av Amnesty International."

- Göteborgs distriktsstyrelse

Förslag på styrelsens yttrande:

Det finns skäl till att medlemsdefinitionen i distriktsstadgarna ser ut som den gör och den frågan diskuterades redan i början av processen med "redovisningsfrågan". I det första förslaget som dåvarande kassören lyfte på budgetmötet 2006 fanns idén att det bara skulle finnas en juridisk person inom svenska Amnesty, d v s svenska sektionen. Grupper, distrikt och andra enheter skulle vara rena arbetsstrukturer inom denna juridiska person, utan formella krav på egna stadgar, styrelser etc. Nu blev det inte så utan det bestämdes att grupper/enheter själva skulle få bestämma om de ville vara egna juridiska personer i form av ideella föreningar. När det gäller distriktet har vi beslutat att de ska vara fristående ideella föreningar med egen styrelse. Distriktet är dock främst en "arbetsnivå", som det står i dokumentet "Distriktets roll och uppdrag", d v s en nivå för de medlemmar som arbetar aktivt med Amnestys frågor på lokal nivå. De är då naturligt medlemmar i distriktet.

Det är viktigt att komma ihåg att svenska sektionen är en egen juridisk person skild från andra ideella Amnestyföreningar i Sverige och det är enbart i svenska sektionen man blir medlem när man betalar sin medlemsavgift i Amnesty. Vi anser inte att vi automatiskt ska "tvångsansluta" medlemmar till andra ideella Amnestyföreningar i Sverige och att det skulle få ganska långtgående konsekvenser inom flera områden om vi gjorde det. Hur hanterar man personer som vill gå ur föreningen distriktet men vill vara kvar i föreningen sektionen? Och ännu svårare, hur hanterar man personer som vill gå ur föreningen sektionen men vara kvar i föreningen distriktet? Är de fortfarande att betrakta som Amnestymedlemmar? Vem skulle ansvara för vad i relation till den enskilde medlemmen om alla medlemmar skulle vara medlemmar i två olika Amnestyföreningar? Och hur förklarar vi att den ena föreningen har 90-konto och den andra inte? Vi tror att majoriteten av medlemmarna skulle tycka det var mycket förvirrande och svårt att förstå varför man automatiskt ska ha ett dubbelt medlemskap i Amnesty utan att vara aktiv i föreningen distriktet. Om man som enskild Amnestymedlem aktivt söker medlemskap i föreningen distriktet bör man rimligen anses som aktiv i distriktet och också beviljas medlemskap där.

Styrelsen föreslår att motionen avslås.

3.5 Motion om att utöka Amnestys avgiftsfria kurser genom statliga bidrag

Bakgrund

Amnesty är en oberoende organisation som inte tar emot bidrag från staten. Samtidigt har Amnesty många värdefulla kurser, som behövs för att utbilda alla individer. Amnesty kanske inte kan finansiera alla dessa kurser, utan måste ta ut en avgift. Amnesty bör söka statligt bidrag för att kunna utöka sina avgiftsfria kurser. Men för att Amnesty inte ska bli påverkade och inte bli beroende av dessa bidrag, skall det göras en notering om att kurserna bara är avgiftsfria tillsvidare och när som helst kan komma att kosta igen.

Förslag

att Amnesty ska utöka sina avgiftsfria kurser,

att Amnesty söker statliga bidrag för att finansiera sina värdefulla kurser.

Mahde Shawane

Sekretariatets kommentar:

Då styrelsen lägger ett förslag i motsatt riktning kan styrelsen välja om detta yttrande ska innehålla samma argument som i styrelsens resolution eller om vi enbart ska hänvisa till den.

Till: Styrelsen
Från: Sekretariatet
Datum: 4 mars 2011

Medlemsavgifter 2012 – förslag från styrelsen

Bakgrund

Medlemsavgifterna i svenska Amnesty har sedan 1998 varit 240 kr/år för helbetalande och 160 kr/år för delbetalande. Sedan 2001 har sektionen medvetet satsat på att få så många medlemmar som möjligt över till autogiro. Ett medlemskap via autogiro kostar 20 kr/mån, eller 240 kr/år, och är en relativt låg "tröskel" för att komma in i organisationen. De flesta medlemmar betalar dock mer än 20 kr/mån på autogiro och bidrar på så sätt även till sektionens gåvointäkter via autogiro. En överväldigande majoritet av sektionens medlemmar betalar idag sin avgift via autogiro.

Den delbetalande avgiften omfattar efter beslut på årsmötet 2005 enbart personer under 20 år och är ett alternativ för unga som inte har möjlighet att betala via autogiro.

Mot bakgrund av den framgångsrika satsningen på medlemskap via autogiro och beslutet om delbetalande avgift från årsmötet 2005, föreslår styrelsen att medlemsavgifterna kvarstår oförändrade för år 2012.

Förslag till beslut

Styrelsen föreslår årsmötet besluta

att den helbetalande medlemsavgiften hålls oförändrad till 240 kronor per år för 2012, samt

att den delbetalande medlemsavgiften hålls oförändrad till 160 kronor per år för 2012 och omfattar personer under 20 år.

Till: Styrelsen
Från: Strategigrupp ett
Datum: 4 mars 2011

Tillsättande av uppdragsgrupp som utreder demokratin inom Amnesty – förslag från styrelsen

Bakgrund

Frågan om hur Amnestys demokratiska system ska se ut har följt organisationen under många år. Det har genomförts en demokratiutredning senast för tio år sedan och medlemmar har också sedan dess kommit med motioner till årsmötet med förslag på förbättringar. Men detta har inte resulterat i att några större förändringar faktiskt genomförts.

På förra årsmötet diskuterade vi visionen om Amnesty 2016. I detta dokument sägs det bland annat att vi år 2016 ska ha utvecklat och stärkt aktiviteten och det demokratiska deltagandet inom sektionens långsiktiga medlemsstrukturer. Under det senaste året har styrelsen vid flera tillfällen diskuterat organisationens demokrati. Vår uppfattning är att det finns en del utmaningar i det nuvarande systemet:

- Vi har en direktdemokrati, vilket kan innebära ett legitimitetsproblem i en så pass stor organisation eftersom det är mycket liten andel som deltar i demokratin.
- Det finns en risk för kupper på årsmötet i och med att de röstande är de som själva valt att komma
- Vi har ett oklart ansvarsutkrävande i och med att vi har många nya deltagare på varje årsmöte. Detta leder även till en bristande kontinuitet i beslutsfattandet.
- Vi har ett system med gruppöstning som inte anpassats efter att organisationen fått en rad nya sätt att vara aktivist och som även gör att en del årsmötesdeltagare känner sig bundna av sin grupps åsikter medan andra inte gör det

Frågan om gruppöstningen är också något som vi i styrelsen har i uppdrag att se över, enligt ett tidigare årsmötesbeslut.

Detta är komplicerade frågor och det är inte självklart hur vi går vidare med dem. Styrelsen har vid sina diskussioner kommit fram till att vi inte anser att det är möjligt att till 2011 års årsmöte lägga fram ett färdigt förslag på förändringar som kan utveckla demokratin. Däremot menar vi att det är viktigt att vi tar tag i frågan för att till ett kommande årsmöte kunna återkomma med konkreta förslag på hur vi förbättrar vår demokrati.

För att komma vidare menar styrelsen att det behövs mer information. Vi kan till exempel behöva veta mer om vad Amnestys medlemmar tycker om frågan, hur andra organisationers system fungerar, hur andra sektioner löst frågorna och vi vill gärna konsultera forskare och experter. I slutänden menar vi att vi genom att få fram rätt information gör det möjligt att komma med bra, väl underbyggda förslag på hur vår demokrati ska kunna utvecklas. I detta inkluderar vi även frågan om gruppöstningen, som styrelsen alltså sedan tidigare har på sitt bord.

Vårt förslag är därför att styrelsen tillsätter en uppdragsgrupp bestående av några engagerade personer ur medlemskåren eller andra personer med rätt kompetens. Vi föreslår också att styrelsen får i uppdrag att återrapportera vid nästa årsmöte, 2012.

Förslag till beslut

Sektionsstyrelsen föreslår årsmötet

att ge styrelsen i uppdrag att tillsätta en uppdragsgrupp för att utreda hur vi kan utveckla och stärka det demokratiska deltagandet inom sektionen i enlighet med visionen i Svenska Amnesty 2016,

att styrelsen återrapporterar till årsmötet 2012.

Till: Styrelsen
Från: Sekretariatet
Datum: 16 mars 2011

Förslag från styrelsen om uppdaterade riktlinjer för diskrimineringsombuden

Bakgrund

Vid årsmötet i Västerås 2008 fattades beslut om att införa två diskrimineringsombud med främsta uppgift att finnas till hands för att ta emot eventuella klagomål om diskriminering eller annan kränkande behandling vid sektionens årsmöte och aktivistseminarium. Diskrimineringsombuden kunde i mån av tid även delta vid andra arrangemang sektionen genomförde. Det fastslogs också att det var styrelsens uppgift att tillsätta dessa för en period av ett år i taget. Enligt riktlinjerna skulle diskrimineringsombudens verksamhet utvärderas efter ett år vilket gjordes till styrelsens junimöte 2010.

På styrelsens marsmöte beslutades om rutiner i fall av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling i medlemsorganisationen Amnesty International svenska sektionen. Det är styrelsens uppfattning att dessa rutiner är så pass omfattande att de täcker in flera av de aspekter som tidigare föll under diskrimineringsombudens uppdrag. Diskrimineringsombuden har hittills inte haft något fall rapporterat till sig, men styrelsen anser att deras uppgift vid årsmötena är av stor vikt, inte minst som en signal till medlemmarna och årsmötesdeltagarna om att styrelsen eftersträvar ett öppet och inkluderande mötesklimat och inte tolererar diskriminering.

Styrelsen vill därför föreslå att diskrimineringsombuden behålls vid årsmöten med oförändrad uppgift men att övriga delar i deras uppdrag stryks, då dessa omfattas av de antagna rutinerna för fall av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Vi vill även föreslå att diskrimineringsombuden betraktas som årsmötesfunktionärer och därmed väljs av årsmötet vid samma tillfälle som övriga funktionärer väljs. Som en följd av det föreslår styrelsen en stadgeändring av paragraf 7.5 så att även diskrimineringsombud skrivs in som en funktionärskategori som alltid ska finnas med på årsmötesdagordningen.

Diskrimineringsombudens riktlinjer

Styrelsens förslag till uppdatering av diskrimineringsombuden riktlinjer är markerade med genomstrykning för sådant som föreslås att strykas och i fetstil för tillägg.

Riktlinjer för diskrimineringsombud

Syftet med diskrimineringsombud inom svenska Amnesty är att främja ett arbetsklimat inom organisationen som är fritt från diskriminering och kränkningar. Syftet är också att visa att Amnesty tar upplevelser av kränkningar på allvar och inte tolererar diskriminering och kränkningar inom organisationen.

Diskrimineringsombuden

- 1. **väljs vid och ska delta vid sektionens aktivistseminarium och årsmöte***
- 2. kan i mån av tid delta i andra medlemsmöten i sektionen om de blir inbjudna*
- 3. har som uppgift att bidra till ett inkluderande mötesklimat och att klargöra att diskriminering och kränkande behandling inte tolereras inom Amnesty*
- 4. ska bidra till konfliktlösning i enskilda fall och i särskilt svåra fall lyfta frågan till sektionens styrelse*
- 5. ska kunna svara på frågor från olika delar av rörelsen kring diskrimineringsfrågor och konfliktlösning och bidra som rådgivare vid behov*
- 6. ska under det första året dokumentera sitt arbete och rapportera till styrelsen om sina erfarenheter av diskriminering och kränkningar inom rörelsen*

En utvärdering bör göras som visar både på hur ombuden kunnat genomföra sitt uppdrag, vilken nytta de kunnat göra för rörelsen och vilket behov de uppfyllt. Utifrån utvärderingen kan styrelsen föreslå åtgärder som ytterligare kan bidra till den inkluderande och demokratiska organisation vi vill ha.

Tillsättning av diskrimineringsombud

*Vi föreslår att två diskrimineringsombud utses av styrelsen på en period av ett år. Kandidaterna ska ha kunskap om och erfarenhet av frågor kring antidiskriminering och konfliktlösning och tillsättningen **valet av dem vid årsmötet** ska sträva efter en jämn könsfördelning och etnisk mångfald.*

Stadgeändring

Följande är ett utdrag av sektionens stadgar § 7.5. Föreslagen förändring är markerad i fetstil och med genomstrykning.

*7.5 Förslag till årsmötets dagordning upprättas av styrelsen. Följande ärenden skall alltid finnas upptagna:
- val av funktionärer: a) två ordförande, b) minst två sekreterare, c) två justerare och d) minst två rösträknare
och e) två **diskrimineringsombud***

Förslag

Styrelsen föreslår årsmötet besluta

att anta de uppdaterade riktlinjerna för diskrimineringsombuden,

att ändra stadgarnas paragraf 7.5 enligt ovan.

Till: Styrelsen
Från: Sekretariatet
Datum: 11 mars 2011

Nulägesrapport aktiva och vilande distrikt

I vår rapport om vilande distrikt har vi velat ge en nulägesrapport om verksamheten i samtliga distrikt. Vi har disponerat rapporten enligt följande:

1. Nulägesbeskrivning av verksamheten och stödet till distrikten
2. Vilande distrikt
3. Stödåtgärder
4. Slutsatser

Detta underlag utgår främst från punkterna i styrdokumentet "Distriktens roll och uppdrag i svenska sektionen av Amnesty International". Syftet med styrdokumentet är att tydliggöra distriktens uppdrag och funktion, men också att visa på vilka förväntningar svenska sektionen har på distrikten. Punkterna nedan beskriver distriktens funktion i förhållande till övriga grupper och medlemmar.

- Initiativ till egen verksamhet
- Samordning / samarbete
- Utbildning och stöd
- Gemenskap, sammanhållning och tillhörighet
- Medlemsutveckling

Vi anser att dessa faktorer är de viktigaste för att verksamheten i grupper och distrikt ska fungera och utvecklas. Om de funktioner som täcks in av punkterna inte finns på plats får det stora negativa konsekvenser för aktivismen på både kort och lång sikt. Organisatoriskt finns det många olika möjligheter att strukturera arbetet, och vår sammanställning fokuserar snarare på funktionalitet än på hur verksamheten formellt är organiserad. Det bör dock tydliggöras att de distrikt/orter som byggt in långsiktiga strukturer/rutiner i sin verksamhet generellt visar en klart starkare utveckling än övriga.

1. Nulägesbeskrivning av distrikten:

Skåne-Blekinge

Distriktet är i dagsläget att betrakta som vilande, men det bör tydliggöras att både Lund och Malmö har egna fungerande samordnade strukturer, och att en del av det övriga distriktets funktioner upprätthålls via distriktskontoret i Malmö. Det finns också ett visst samarbete mellan grupperna utanför Malmö och Lund. Ungdomsarbetet har förbättrats kraftigt de senaste åren, främst till följd av ett genomtänkt arbete via distriktskontoret.

Stöd: Prioritet bör läggas på att samordna verksamheten utanför Lund och Malmö så att grupperna får de stöd att utvecklas som de behöver. Ett förslag som finns är att distriktskontoret tillsammans med representanter från Lund och Malmöstyrelsen har ett övergripande ansvar för hela distriktet/regionen. En annan stödåtgärd är att det kommer att genomföras en aktivistworkshop i distriktet i syfte att hjälpa grupperna att hitta former för sitt arbete. En regional kampanjutbildning för de som inte deltagit i den nationella kampanjutbildningen kommer att äga rum i syfte att engagera fler grupper i kampanjer.

Halland

Grupperna har till stor del ett fungerande samarbete och välfungerande grupper. Det har en starkt inarbetad verksamhet där aktivisterna har tydliga roller och funktioner. Önskvärt är att ha större deltagande på kampanjutbildningar och andra utbildningar för att öka initiativen till att utveckla nya former av verksamhet samt en större medlemsutveckling.

Stöd: För att utveckla ny verksamhet och att upprätthålla den befintliga verksamheten är en stödåtgärd är att fortsätta medverka i de nationella rekryteringsträffarna samt deltagande på aktivistseminariet.

Jönköping

Ingen formaliserad kontakt mellan grupperna. Det har under lång tid saknats en drivande kraft. Det finns potential att initiera samarbete mellan grupperna.

Stöd: Distriktet var representerat på distriktsombudsmötet i höstas i syfte att initiera mer samarbete mellan grupperna. En framtida åtgärd är att hålla en aktivistworkshop i syfte att hjälpa grupperna att hitta former för sitt arbete och att sätta upp mål för sin verksamhet. En annan stödåtgärd är att fortsätta verka för att distriktet ska arrangera rekryteringsträffar.

Kalmar/Kronoberg

Grupperna har funnits länge och fungerar bra. Tar egna initiativ till aktivism samt deltar vid vissa tillfällen på nationella kampanjer. De har dock potential att åstadkomma mer i distriktet, de har svårigheter med rekrytering samt deltar sällan i utbildningar som ledarskapsprogrammet med mera.

Stöd: Ett separat möte har hållits under årsmötet med samtal om deras möjligheter att utvecklas. Kommande stödåtgärder är att aktivistsamordnaren ska delta på distriktsmötet i april, fortsätta verka för att de ska ha nationella rekryteringsträffar samt öka deras deltagande i våra utbildningar.

Östergötland

Ett distrikt med svag utveckling men initiativ har gjorts att starta nya grupper och grupperna i distriktet har gemensamt deltagit i kampanjer.

Stöd: Aktivistsamordnaren besökte distriktsstyrelsen i våras. Fortsatta stödåtgärder är att verka för nationella rekryteringsträffar samt deltagande i utbildningar.

Skaraborg

Distriktet är vilande i formell mening men det finns verksamhet och ett samarbete mellan grupperna. De genomförde bland annat ett rekryteringsmöte i höstas (2010) tillsammans. Här finns en påbörjad kontakt mellan grupperna och distriktet har bra förutsättningar. Fokus ligger inte på att de ska formalisera en organisation utan att de ska börja skapa aktiviteter och samarbeta aktivt grupper emellan.

Stöd: Kontinuerligt stöd finns, deltagande i ledarskapsprogrammet. Andra stödåtgärder är att de ska fortsätta delta i de nationella rekryteringsträffarna.

Bohuslän-Norra Älvsborg

I distriktet finns överlag starka grupper. De har distriktsmöten och en viss kontakt mellan grupperna. Vissa grupper är mycket aktiva och är bland annat ute på skolor och föreläser, har ordnat seminarier och deltar ofta i aktivitetsdagarna. De finns potential i distriktet att ha en livaktigare aktivism och ett större deltagande i utbildningar och aktiviteter.

Stöd: Kontinuerligt arbete med att få deltagare till ledarskapsutbildningen och våra andra utbildningar. En annan stödåtgärd är en regional kampanjutbildning (på distriktskontoret i Göteborg) för de som inte deltagit i den nationella kampanjutbildningen

Göteborg

Ett distrikt som fungerar i de allra flesta aspekter. Göteborg befinner sig mycket långt före de andra i landet när det gäller ett organiserat kampanjarbete. De har också en väldigt bra rekrytering. Distriktet tar också en hel del egna initiativ till aktiviteter. Stort deltagarantal på nationella utbildningar.

Stöd: Kontinuerligt stöd främst från distriktskontoret. Många deltagare i ledarskapsprogrammet. Stor representation på kampanjutbildningar med mera. Det erbjuds även ett regionalt kampanjinformationsmöte för de som inte deltagit i den nationella kampanjutbildningen.

Värmland-Dalsland

På det stora hela fungerar distriktet och grupperna bra, de har förutsättningarna att utveckla verksamheten. Samarbeten är ofta initiativ som kommer från distriktsstyrelsen. Grupperna har en fungerade kontakt, de har distriktsmöten och grupperna samarbetar i samband med evenemang.

Stöd: Kommande stödåtgärder är att fortsätta verka för deltagande i nationella rekryteringsträffar samt deltagande på distriktsombudsmöten.

Örebro

Distriktet är vilande i formell mening men finns en viss kontakt mellan grupperna i distriktet, distriktsmöten har hållits men de har liten verksamhet. Det behövs åtgärder för att utveckla medlemsrekrytering och samarbetet mellan grupperna. Något som kan utvecklas utifrån vissa grupper då det finns en stor vilja att arbeta mycket med utåtriktade aktiviteter och att samarbeta grupperna emellan. Det finns också en ambition att starta nya grupper, både en arbetsgrupp och en ungdomsgrupp. Vi har en förhoppning och ambition om att distriktet inom en snar snar framtid kan återuppta sin verksamhet.

Stöd: Deltog på höstens (2010) distriktsombudsmöte. Fortsatt verka för deltagande på distriktsombudsmöten. Deltar i projektledarutbildningen.

Mälardalen

I distriktet finns det en samordnande funktion. Grupperna har distriktsmöten samt ibland gemensamma utbildningar, de har även aktiviteter tillsammans och deltar på kampanjutbildningar. Ungdomsarbetet skulle behöva utvecklas samt medlemsrekryteringen.

Stöd: Får kontinuerligt stöd bland annat genom besök från sekretariatet. Fortsatt stödåtgärd är att utveckla rekryteringen, där nationella rekryteringsträffar är ett verktyg.

Stockholm

Distriktet i Stockholm fungerar bra och tar egna initiativ. Det finns en väl fungerande styrelse och många funktioner är på plats. Ungdomsgrupperna ökar. Möjligen kan samarbetet mellan grupperna förbättras.

Stöd: En anställd på sekretariatet. Bra stöd och utveckling till ungdomsgrupper där man på ett genomtänkt sätt arbetat gentemot skolor (som också är fallet i Göteborg). Ett förslag som skulle kunna vara en stödåtgärd är att starta informella aktivisträffar i syfte att öka aktivismen samt samarbetet mellan grupperna. Fortsätta med återkommande rekryteringsmöten som har fungerat väldigt bra. Fortsätta verka för deltagande i utbildningar.

Uppsala

Distriktet har ett fungerande arbetssätt. Distriktet deltar ofta i utbildningar och i de flesta aktivitetsdagar. De har haft rekryteringsmöten som har fungerat bra, de har också tydliga funktioner inom distriktet som en funktion som arbetar med medlemsutveckling samt ett informatörsnätverk under uppbyggnad. Dock har medlemsrekryteringsarbetet minskat något.

Stöd: Har hög närvaro på våra utbildningar, många deltagare i ledarskapsprogrammet, arrangerar också ofta själva utbildningar. Aktivistsamordnaren har besökt distriktet kontinuerligt och även träffat styrelsen flera gånger. Föremål för mycket stöd. En stödåtgärd som finns är att de likt Stockholm har gemensamma aktivitetsträffar, där medlemmar från olika grupper deltar i syftet att skapa aktivitet.

Gästrikland - Dalarna

Distriktet har en fungerande verksamhet med funktioner på plats som återkommande distriktsmöten och en vana att arbeta tillsammans när det är relevant. Behöver arbeta mer aktivt med rekrytering.

Stöd: Aktivistsamordnaren har deltagit på distriktsmöte och höll bland annat ett pass om rekrytering. En av grupperna deltog i rekryteringsmötet i september. Kommande stödåtgärd är att fortsätta att arbeta för att fler grupper har rekryteringsmöten.

Södra Norrland

Distriktet består av grupper som är stabila och arrangerar aktiviteter men kan utveckla verksamheten genom medlemsutveckling och rekrytering.

Stöd: Fortsätta att arbeta för att grupperna arbetar aktivt med rekrytering, till exempel genom nationella rekryteringsträffar. Aktivistsamordnaren ska besöka distriktsmötet nu i vår för att hålla i en aktivistworkshop i syfte att hjälpa grupperna att hitta former för sitt arbete. Fortsätta arbeta för

närvarande vid distriktsombudsmötet.

Västerbotten

Distriktet befinner sig i en återuppbyggnadsfas med fungerande bas för aktivism. Finns aktiva grupper som deltar i utbildningar och kampanjarbete. Primärt arbetar distriktet med att bilda en ny grupp utanför universitetet samt att ge löpande stöd till en grupp under bildande. Distriktet behöver hitta medlemmar att samarbeta med.

Stöd: Deltagit i ledarskapsprogrammet och har löpande stöd från sekretariatet. Kommande stödåtgärder är att arbeta med medlemsrekrytering som att fortsätta arbeta för att de ska ha återkommande rekryteringsmöten.

Norrbotten

Ett distrikt där det i stort sett inte finns någon verksamhet, aktiviteter sker men det är långt mellan gångerna. Det finns en kontaktperson i distriktet.

Stöd: Om det visas intresse för att starta en arbetsgrupp bör sekretariat ge dom stöd i att utveckla verksamheten.

Gotland

Distriktet har i dagsläget två bra fungerande grupper som samarbetar. Deltagit på utbildningar och Almedalsveckan är en viktig aktivitet då de har mycket kontakt med sekretariatet.

Stöd: Att fortsatt involvera grupperna i Almedalsveckan samt kontinuerligt ge stöd till den nya gruppen.

2. Vilande distrikt

Vilande distrikt, i betydelsen att de saknar ett formaliserat ansvarstagande för verksamheten är: Skåne/Blekinge, Jönköping, Skaraborg, Örebro, Norrbotten och Gotland.

Det är dock viktigt att poängtera att det i vissa av dessa distrikt finns en fungerande verksamhet trots att de inte uppfyller de formella krav som sektionen ställer på sina distrikt.

3. Stödåtgärder

För att öka aktivismen och stödja distrikt och grupper har vi en mängd utarbetade åtgärder och utbildningar. Vi erbjuder distrikten och dess grupper många tillfällen att utveckla sin verksamhet, som aktivistseminariet, nationella kampanjutbildningar, ledarskapsprogrammet och projektledarutbildningen, nationella rekryteringsträffar och distriktsmöten. För att ytterligare ge stöd till distrikten ska vi under kommande år ha ett distriktsmöte under årsmötet, något som vi även har haft under tidigare år.

I syfte att stärka och stödja distrikt gör vi också besök hos lokala strukturer och en kommande stödåtgärd för att motverka att strukturer och arbetsgrupper läggs ner är att erbjuda regionala aktivistworkshops för att hjälpa grupperna att hitta former för sitt arbete och att sätta upp mål för sin verksamhet. Ett annat verktyg för att stödja aktivismen och distrikten är Insats, vårt interna utskick till aktiva medlemmar.

Flera distrikt har även aktivitetsmöten för alla grupper i syfte att öka aktivismen och samarbetet mellan grupper. De två distrikten Göteborg och Skåne-Blekinge har även egna kampanjutbildningar för att engagera fler grupper i de nationella kampanjerna, vilket kan utvecklas vidare i flera distrikt.

Vad sekretariatet kan göra är att erbjuda och fortsätta verka för ett högt deltagande av distrikten för att bygga upp och stödja verksamheten. Vi ser också att det i vissa distrikt kan det erbjudas specifikt riktade workshops och stöd eftersom utvecklingen/problemen ibland har lokalt unika faktorer.

4. Slutsatser

Vi vill avslutningsvis betona några aspekter som genomgående tenderar att vara avgörande om distrikten uppvisar en positiv eller negativ trend i sin verksamhet:

Funktionalisering

Utan fungerande strukturer med tydliga funktioner är det svårt att bedriva långsiktig verksamhet. Det finns en tydlig skillnad mellan de distrikt eller orter som arbetar helt "spontant" och de som har funktionaliserat en struktur för sitt arbete. Däremot finns det en skillnad mellan funktionalitet och formell organisation. För att samarbeta och tillsammans skapa verksamhet krävs inte alltid en organisation enligt formalia, ett exempel på detta är Skåne-Blekinge distriktet.

Isolering = avveckling

En annan viktig aspekt vi vill belysa är sambandet mellan isolering och frånvaro av utveckling (i förlängningen avveckling). De grupper som inte har någon kontakt eller samarbete med sina distrikt eller med sektionen, som inte deltar i nationella kampanjutbildningar, träffar, ledarskapsutbildningar eller liknande visar ytterst sällan en positiv utveckling och därför behöver vi fortsätta att erbjuda verktyg och stödåtgärder för att förhindra att strukturer avvecklas. Frånvaron av levande kontakter och lågt deltagande i utbildningar, är huvudförklaringen till den mycket stora minskning av antalet grupper som vi sett i svagt fungerande distrikt de senaste åren.

Extern och intern rekrytering

Avslutningsvis vill vi också betona vikten av en fungerande och genomtänkt rekrytering av nya medlemmar (extern rekrytering) och ett systematiskt arbete med intern mobilisering och medlemsutveckling (intern rekrytering). De distrikt som visar svagast utveckling har ofta svag medlemsrekrytering och samma verksamhet i åratal och saknar funktioner som riktar initiativ mot enskilda medlemmar i syfte att utveckla ny verksamhet och nya strukturer. Det är viktigt att det erbjuds stödåtgärder och verktyg för distriktsstyrelser och distriktsombud som distriktsmöten, ledarskaps- och projektledarutbildning och nationella rekryteringsträffar för att de ska få fortsatt stöd i att arbeta med rekrytering och medlemsutveckling.

Till: Styrelsen
Från: Sekretariatet
Datum: 4 mars 2011

Rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling i medlemsorganisationen Amnesty International

Bakgrund

Styrelsens fattade den 13 november följande beslut per capsulam:

att uppdra åt sekretariatet att till februarimötet 2011 ta fram förslag på riktlinjer som reglerar hur vi hanterar diskriminering, upplevd diskriminering och kränkande behandling i medlemsorganisationen. Rutinerna bör inkludera förslag om "whistleblower"-funktion, ansvarsfördelning mellan styrelse och sekretariat samt diskrimineringsombudens framtida roll,

att se över existerande riktlinjer gällande vad aktiva medlemmar får uttrycka och inte uttrycka i Amnestys namn, i relation till vårt åtagande, och återkomma till styrelsen med en rapport eller förslag till beslut.

Bakgrunden till beslutet var ett fall av upplevd diskriminering i samband med ett Amnestymöte i Göteborg under hösten 2010.

Sekretariatet har i det nedanstående valt att förtydliga vilka rutiner som bör gälla i den händelse diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling förekommer inom medlemsorganisationen Amnesty International. För Amnesty som arbetsgivare och de anställda inom Amnesty gäller andra lagar och riktlinjer.

På styrelsens februarimöte presenterades ett förslag till rutiner vid fall av diskriminering samt ett förslag om att ta fram en uppförandekod innehållande bland annat funktioner för s k whistle blowing. Sekretariatet gavs i uppgift att återkomma med förslag till uppförandekod och funktion för "whistle blowing" till styrelsens decembermöte. Sekretariatet gavs vidare i uppgift att återkomma till styrelsens marsmöte med ett uppdaterat förslag om rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling och i det ta hänsyn till de synpunkter som framkommit under styrelsens diskussion. Diskrimineringsombudens roll skulle fortsatt diskuteras av styrelsen.

Inledning

Amnesty Internationals stadgar ger tydligt uttryck för organisationens vision, åtagande och grundläggande värderingar:

1. VISION OCH ÅTAGANDE

Amnesty Internationals vision är en värld där varje människa åtnjuter alla de mänskliga rättigheter som ingår i FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och andra internationella normer för mänskliga rättigheter. I sin strävan att uppnå denna vision åtager sig Amnesty International att utreda och agera för att förhindra och göra slut på allvarliga kränkningar av dessa rättigheter.

2. GRUNDLÄGGANDE VÄRDERINGAR

Amnesty International bildar ett globalt samfund av människorättsförsvare som arbetar enligt principerna internationell solidaritet, effektivt agerande för drabbade individer, global täckning, de mänskliga rättigheternas allmängiltighet och odelbarhet, opartiskhet och oberoende samt demokrati och ömsesidig respekt.

För att uppnå vår vision och fullgöra vårt åtagande krävs att vi har ett samarbetsklimat i organisationen som kännetecknas av förtroende, tillit och respekt.

I en öppen medlemsorganisation med över 86 000 medlemmar finns dock alltid risk att situationer uppstår där människor betar sig i strid med organisationens grundläggande värderingar. Vi måste därför ständigt vara beredda att agera snabbt, effektivt och förtroendefullt om någon utsätts eller upplever sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

Rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling

1. Fysiska aktiviteter anordnade av sektionen eller av annan juridisk person inom svenska Amnesty.

Om en medlem inom svenska sektionen *under eller i anslutning till aktiviteter anordnade av sektionen* betar sig på ett sådant sätt mot en annan medlem eller en grupp medlemmar att det upplevs eller det kan upplevas som eller anses vara fråga om diskriminering eller trakasserier eller annan kränkande behandling, betar sig på ett sådant sätt mot en annan medlem eller en grupp medlemmar att det upplevs eller kan upplevas som eller anses vara fråga om diskriminering eller trakasserier eller annan kränkande behandling, ska vi som organisation omedelbart agera genom att

1. informera oss om händelsen och vilka som varit inblandade,
2. tala med de inblandade om vad som hänt och höra både den/de som upplevt att hon/han/de blivit diskriminerade, trakasserade eller på annat sätt kränkta (A) och den/de som påstås diskriminera, trakassera eller på annat sätt kränka (B),
3. höra med B om hon/han/de förstår att beteendet uppfattats som diskriminerande, trakasserande eller på annat sätt kränkande, informera om Amnestys värderingar och fråga om B trots detta står fast vid sitt beteende,
4. höra med A vad som skulle behövas för att personen ska känna att den fått upprättelse,
5. om B, trots informationen om Amnestys ståndpunkt, vidhåller sitt beteende, som en yttersta åtgärd föreslå styrelsen att utesluta B som medlem. B har då möjlighet enligt stadgarna att överklaga detta beslut vid nästkommande årsmöte.
6. dokumentera och följa upp anmälda händelser och hantering. Uppföljning ska ske inom en månad.

Ansvarig för punkterna 1-4 och 6 är den sekretariatsanställda som ansvarar för det aktuella arrangemanget. Ansvarig för punkt 5 är generalsekreteraren.

I det fall den ansvarige för aktiviteten betar sig på ett sådant sätt mot en annan medlem eller en grupp medlemmar att det upplevs eller kan upplevas som eller anses vara fråga om diskriminering eller trakasserier eller annan kränkande behandling ska anmälan göras till berörd avdelningschef eller till generalsekreteraren. Denne ansvarar för att åtgärder enligt 1-4 och 6 vidtas.

Om en medlem i svenska sektionen *under eller i anslutning till aktiviteter anordnade av en annan juridisk person inom svenska Amnesty* (t ex redovisningsgrupp eller distrikt) betar sig på ett sådant sätt mot en annan medlem eller en grupp medlemmar att det upplevs eller kan upplevas eller anses vara frågan om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling, ska vi som organisation omedelbart agera på samma sätt som ovan. Skillnaden är den att medlemmarna, om de inte har möjlighet att lösa situationen själva, då ska vända sig till grupp- och distriktsansvarige på sekretariatet.

2. Online-aktiviteter anordnade av sektionen eller av annan juridisk person inom svenska Amnesty

När det gäller publicering av kommentarer på Amnesty.se och andra officiella Amnestyforum på webben där även andra än medlemmar befinner sig (som t ex Facebook, Twitter och YouTube) finns det särskilda uppföranderegler i kombination med respektive webbplattforms villkor och riktlinjer. Exempelvis för publicering på Amnesty Sveriges Facebooksida gäller följande:

Amnesty förbehåller sig rätten att radera inlägg och kommentarer med följande innehåll från Amnestys sida:

- Uttalanden som strider mot svensk lag, inklusive lagen (1998:112) om ansvar för elektroniska anslagstavlor,

- Inlägg och kommentarer som inte har koppling till Amnestys verksamhet,

- Inlägg med ovärdat språk och stötande formuleringar,

- Inlägg om reklam och länkar med koder för personlig vinning.

Användare som lägger upp inlägg och kommentarer med sådant innehåll på Amnesty sida riskerar att blockeras från pagan.

Inlägg och kommentarer med olagligt innehåll kan komma att bli föremål för polisanmälan.

Meddela gärna Amnesty om olämpligt innehåll på pagan genom att skicka ett mail till socialamedier@amnesty.se.

I händelse av att en medlem gör en anmälan om upplevd diskriminering eller trakasserier eller annan kränkande behandling av en annan medlem på Amnesty.se och andra officiella Amnestyforum på webben, ska reglerna ovan under 1-6 tillämpas. Ansvarig i första hand är de som ansvarar för sociala medier på sekretariatet.

Diskrimineringsombudens roll

Diskrimineringsombudens roll har definierats av årsmötet (se årsmötesbeslut 37: 2008) och gäller i första hand större möten som årsmötet och aktivistseminariet. De kan enligt riktlinjerna även konsulteras i andra frågor, men bör av resursskäl inte tyngas med arbetsuppgifter som kan hanteras av sekretariatet.

Diskrimineringsombudens riktlinjer föreslås därför, i enlighet med styrelsens önskemål, uppdateras i ett förslag till årsmötet. I förslaget begränsas diskrimineringsombudens uppdrag till att omfatta enbart årsmötet samt att dessa utses vid och av årsmötet, och endast för tiden av själva mötet. (Se underlaget om styrelsens förslag till årsmötet.)

Styrelsens roll

I styrelsens arbetsordning står följande:

29. Konflikt- och krishantering inom organisationen

Generalsekreteraren ansvarar inför ordföranden för hanteringen av konflikter inom sekretariatet och mellan medlemmar och sekretariat, i det senare fallet i samråd med styrelsen om konflikten är av allvarig karaktär.

Styrelsen ansvarar för att lösa konflikter mellan medlemmar eller medlemsstrukturer.

Konflikter och allvarigare kritik inom styrelsen ska diskuteras med ordförande eller vice ordförande och därefter behandlas av styrelsen.

Detta bör förstås som att styrelsen ska vara med och hantera frågor som rör allvariga konflikter mellan medlemmar eller medlemsstrukturer i organisationen och i synnerhet frågor som sekretariatet eller diskrimineringsombuden inte lyckats lösa.

Förslag till beslut

att anta/godkänna de beskrivna rutinerna för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i medlemsorganisationen Amnesty International,

att uppdra åt styrelsen att lägga ett förslag till årsmötet om förändrat uppdrag för diskrimineringsombuden,

att uppdra åt sekretariatet att efter årsmötet uppdatera dessa rutiner i enlighet med årsmötets beslut om diskrimineringsombudens roll.

Till: Styrelsen
Från: SG 2
Datum: 8 mars 2011

Plan för svenska sektionens arbete med abortfrågan fram till ICM 2013

Bakgrund

Årsmötet 2009 beslutade att uppdra åt styrelsen att till årsmötet 2010 återkomma med en konkret plan för hur frågan om laglig, säker och tillgänglig abort för alla kvinnor kan drivas inför ICM 2011. På septembermötet 2009 antogs en plan för detta arbete. I december 2010 beslutade styrelsen att inte lägga fram en resolution till ICM 2011 utan att istället, i samråd med abortnätverket, uppdatera och utveckla planen för hur vi arbetar med abortfrågan fram till ICM 2013 och återkomma till styrelsen för beslut senast till marsmötet 2011. Idéer inhämtades genom ett telefonmöte med nätverket i februari. Därefter har planen tagits fram i samråd med Karin Tomczak, AIK-medlem och sammankallande i abortnätverket.

Klargörande av roller

Styrelsen ansvarar för att planen följs och uppdateras. För att avlasta styrelsen och för att säkerställa kompetens i frågan, har styrelsen uppdragit åt AIK att utföra stora delar av det praktiska arbetet med planen. AIK förväntas knyta till sig de kompetenser de har behov av och kan delegera konkreta arbetsuppgifter, som exempelvis författandet av texter till nyhetsbrevet, till intresserade och kunniga aktivister. I praktiken har detta skett genom att man knutit till sig ett nätverk av intresserade personer - "abortnätverket". AIK förväntas också omvärldsbevaka samt komma med förslag på hur sektionens arbete med abortfrågan kan utvecklas och stärkas.

AIK har en kontaktperson i styrelsen. Denna person bevakar arbetet, sköter kontakterna med och fungerar som bollplank till AIK, uppdaterar abortplanen om behov finns samt lyfter ev. principiella frågor till övriga styrelsen för diskussion eller beslut.

Upplägg av och principer bakom nyhetsbrevet

Under 2010 har AIK genom "abortnätverket" skickat ett antal nyhetsbrev till alla sektioner med globala nyheter inom området abort och SRHR. Detta arbete har bidragit till att hålla abortfrågan på agendan och öka kunskaperna om SRHR och abort. De kommande två åren bör nyhetsbrevet mer tydligt användas för strategiskt lobbyarbete, samtidigt som det ska vara ett nyhetsfokuserat utskick. Principen bakom lobbyarbetet bör vara "show, don't tell"- exempelvis genom att visa på vilka effekter en restriktiv abortlagstiftning har på kvinnors mänskliga rättigheter. Inriktningen bör vara att hålla sig till informativa och "objektiva" texter. Ett exempel är att det kan vara mer verkningsfullt ur ett opinionsbildande perspektiv att låta ett budskap framgå genom en intervju med t.ex. sjukvårdspersonal än att skriva en rent argumenterande text. Nyhetsbrevet ska framförallt vara externt och inte internt (AI) orienterat. Det är viktigt med global relevans och att nyhetsbrevet inte bara speglar den europeiska eller västerländska kontexten. I takt med att vi kopplar in andra sektioner i vårt arbete är det tänkbart att de på olika sätt medverkar i nyhetsbrevet.

Det bör övervägas om nyhetsbrevet eller en sammanfattning av det ska skickas ut på fler språk än engelska.

Det är viktigt att styrelsens kontaktperson prioriterar att läsa igenom och godkänna förslaget till nyhetsbrev så snart som möjligt så att inte nyhetsvärdet förloras.

Eftersom nyhetsbrevet är ett långsiktigt åtagande är det viktigt att rutinerna för arbetet och principerna bakom sammanfattas i ett direktiv, så att informationen kan överföras vid behov. AIK tar själva fram direktivet.

Kommentarer kring innehållet i planen

På decembermötet diskuterade styrelsen att det nu är dags att koppla in andra intresserade sektioner på ett mer tydligt sätt i arbetet, för att försöka bygga så mycket stöd som möjligt. Detta är grundtanken bakom den nya planen. Planen är översiktlig och då mer av arbetet de närmaste två åren kommer handla om att bygga allianser kan inte alla delar av arbetet förutses redan nu. Alliansbyggandet bör utgå från den kartläggning vi redan har kring vilka sektioner som ställer sig positiva eller försiktigt positiva till att utvidga AI:s policy.

Vi föreslår att startpunkten för att komma igång ordentligt med det internationella samarbetet blir att svenska sektionen står värd för en intern "strategikonferens" där representanter för olika sektioner träffas med syfte att göra en gemensam handlingsplan inför ICM 2013. Förmodligen blir det nödvändigt att ekonomiska medel avsätts som stöd till delegater från mindre sektioner, eftersom det är flera mindre sektioner som stödjer oss och det är viktigt att de kan delta. Utrymme bör också finnas för att bjuda in spännande gäster om så krävs för att väcka intresse, men fokus är inte i första hand kunskapsinhämtande kring SRHR och abort utan alliansbyggande. Förslagsvis sker mötet en heldag, lunch – till lunch, men planeringen bör ske i samråd med andra intresserade sektioner, med särskilt fokus på hur upplägget påverkar de mindre sektionernas möjlighet att delta. Mötet behöver inte nödvändigtvis ske på svensk mark. Externa experter och "stakeholders" bör vara delaktiga.

Förslag till beslut:

att tills vidare utse Sofia Halth som styrelsens kontaktperson,

att tills vidare anta nedanstående plan för svenska sektionens arbete med abort fram till ICM 2013. Planen ska ses som ett utgångsdokument och kan revideras löpande i samråd med Sofia Halth.

När (ungefärliga hållpunkter)	Vad	Vem
April 2011	Mejlutskick. Kontakt med den grupp av sektioner som vi vet har en positiv inställning, för att initiera kontakter och efterfråga idéer och tankar för det fortsatta arbetet. Chairs Forum. Anna sonderar terrängen hos intresserade ordförande. Direktiv för nyhetsbrev tas fram.	AIK bereder Ordförande AIK
Juni 2011	Nyhetsbrev ICM-planering Vi bör utnyttja möjligheten att använda ICM ännu mer strategiskt i år, bland annat genom att läsa in oss på var de olika sektionerna står i frågan samt ta med oss vårt "position paper" för att dela ut och diskutera kring.	AIK Delegationen
Augusti 2011	ICM. Nytt möte för intresserade.	Delegationen
September 2011	Nyhetsbrev	AIK
Oktober 2011	Inbjudan till internationellt strategimöte Budgetering för mötet	AIK bereder/styrelsen skickar formell förfrågan Sekretariatet

December 2011	Nyhetsbrev	AIK
Februari/mars 2012	Internationellt strategimöte	Styrelsen/AIK/Sekretariatet
Mars/april 2012	Chairs forum Directors forum Kontakter. Nyhetsbrev	Ordförande GS AIK
Juni 2012	Nyhetsbrev	AIK
September 2012	Nyhetsbrev	AIK
Hösten 2012	ICM – förberedelser Målet är att detta ska ske tillsammans med ett antal andra sektioner, oavsett om resolution läggs fram eller ej.	AIK/Styrelsen
December 2012	Nyhetsbrev	AIK
Våren 2013	ICM – förberedelser Målet är att detta ska ske tillsammans med ett antal andra sektioner, oavsett om resolution läggs fram eller ej.	AIK/ abortnätverket
Maj 2013	Årsmötet Ev. resolution. Annan återkoppling till årsmötet	Styrelsen
Augusti 2013	ICM	Delegationen

**AMNESTY
INTERNATIONAL**



AGENDA

CHAIRS FORUM MEETING 2011 8-10 APRIL LONDON, UNITED KINGDOM

AMNESTY INTERNATIONAL MEMBERS ONLY

AI Index: ORG 41/003/2011

To: All sections and structures
From: Organization Liaison Unit (OLU)
Date: 09 February 2011

Amnesty International
International Secretariat (IS)
Peter Benenson House
1 Easton Street
London WC1X 0DW
United Kingdom

SUMMARY

This is the agenda for the Chairs Forum Meeting (CFM) which will be held at the Park Inn Heathrow Hotel at Heathrow, London, United Kingdom in April 2011.

DISTRIBUTION

This is an internal document which is being sent to all sections and structures

RECOMMENDED ACTIONS

Please ensure this document is brought to the attention of the Chair and Director of your section or structure

Dear Chairs

We are pleased to share with you the draft agenda for the 2011 Chairs Forum Meeting (CFM) which will take place from 7-10 April 2011, near Heathrow, London England. This agenda has been designed by the Chairs Forum Steering Committee (CFSC) in collaboration with the International Council Meeting (ICM) and CFM Chair, Janet MacLean, the International Executive Committee (IEC) and of course, incorporating wherever possible your feedback and commentary on previous CFMs and areas of concern.

You will note that on Thursday 7 April, there will be an all-day induction session for new Chairs being offered by the International Secretariat (IS). More information about this will follow. The CFM itself will begin on the morning of Friday 8 April.

We have endeavoured to build a meeting agenda that will address your needs as Chairs, while at the same time helping the movement move forward with decisions taken at the 2009 ICM, and looking forward to the 2011 ICM. While we are together we will engage in several human rights activism opportunities, and will celebrate Amnesty International (AI) at 50. This is a milestone anniversary for a movement made up of volunteer members!

As we did last year, we will soon circulate some information designed to help you prepare for the 2011 CFM. We hope you will take every opportunity to consult with your members, and prepare with your Directors for the upcoming meeting.

Please feel free to share with us any comments you may have regarding the draft agenda. We very much look forward to seeing you at Heathrow.

With warm regards from the CFSC
Gina Hill
CFSC Chair

A note from the IEC

As we prepare for the next CFM in April our main message is very simple: a lot has been achieved since the 2009 ICM, but we need to do a lot more to maximize AI's impact. The IEC is committed to helping you prepare effectively for debate and discussion on the main topics on our collective agenda.

We have already circulated a package of ICM resolutions (produced with the hard work of our taskforces) on governance, *One Financial Amnesty*, diversity and gender-mainstreaming, and related topics. In all these areas we are making proposals that make sense independently and collectively, that will enable AI to become a well-integrated movement with the right governance and management arrangements to grow and deliver for impact.

We expect that after the CFM you will feel well-informed about the developments that have taken place in the last nine months; you will feel confident that you have been able to engage with the *One Amnesty* strategic agenda, highlighting both points of agreement and areas of concern. For those of you submitting your own ICM resolutions we hope you will feel confident that you have had some time to explain them to AI's global leaders.

Above all, we expect to be clear about the work we need to do in preparing for a successful ICM in August, and we will all be committed to making it a special event that truly reinforces AI's role as a movement of people committed to maximizing our collective impact for human rights. To that end, we encourage you to start sharing your thoughts on secchair and on the Chairs Interactive Forum (CiF) and look forward to a very interesting and productive CFM.



Introduction

The main theme of the 2011 CFM is '*shaping the systems for human rights impact*'.

The aims of the meeting are to:

- Explore how AI balances prioritization and flexibility
- Prepare for supporting growth through One Financial Amnesty
- Move toward consensus on the governance systems needed for One Amnesty.

Sessions

To assist with your planning and preparation for the meeting many sessions on the agenda are numbered and identified as either:

- **(C)** *Consultation* – discuss issues and provide feedback and input to the IEC, IS and CFSC
- **(D)** *Decision* – take a formal decision
- **(I)** *Information* – receive information, updates or reports
- **(W)** *Capacity Building* – discuss, share information/ knowledge and develop action ideas

Papers

Participants are asked to bring their own copies of their papers to the meeting as OLU regrets it is unable to provide them on-site. Please see the papers list below.

All available papers and presentations can be downloaded via the Amnesty International intranet site at: <https://intranet.amnesty.org/wiki/display/CHFOR/2011>.



Papers List (to be finalized one month prior to the CFM)

Index Number	Title	Agenda session
Required		
ORG 52/003/2003	Decision 30 – CF Terms of Reference (ToR)	1
ORG 52/003/2005	Decision 24 – Role of the Chairs Forum (CF)	1
ORG 41/007/2007	CF Standing Orders	1
ORG 41/011/2010	CFSC ToRs As Agreed at June 2010 CF	1, 6

Index Number	Title	Agenda session
Background		
ORG 52/003/2009	Decisions of the 2009 ICM	3,10, 13, 16, 17
POL 50/012/2009	Global Priority Statement (GPS) 2010-11: Transition into the new Integrated Strategic Plan (ISP)	18
POL 50/002/2010	AI's ISP 2010-2016	18
	CFSC Bulletin #2: September-December 2011	6



CHAIRS FORUM MEETING AGENDA

Thursday 7 April				
Time	#	Session	People	For
09:30-17:30		Capacity Building for New Chairs For new chairs only	IS	W
19:00		Reception with IEC/SG/SLT		
20:00		Dinner		

Day 1 – Friday 8 April				
Time	#	Session	People	For
09:00	1	Welcome <ul style="list-style-type: none"> ▪ Introductions (new Chairs, international members, IEC, IS staff, etc.) ▪ Welcome from CFSC ▪ Welcome from IEC ▪ Agenda overview ▪ Appointment of election officer/ tellers 	CFM Chair, IEC Chair, CFSC Chair	I
09:45	2	Secretary General (SG) Address	SG	I
10:15	3	Reporting/ Decision-making: interim International Nominations Committee (iINC) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentation of recommendations from iINC ▪ Questions for clarification 	CFM Chair, iINC Chair	D
11:00		Break		
11:30	4	Setting the Context <ul style="list-style-type: none"> ▪ AI @ 50 ▪ Human Rights Concerns 	IS, External guests	I/W
13:00		Lunch		
14:30	5	Emerging Human Rights Issues How AI deals with emerging human rights issues	CFM Chair, IEC Strategy Committee	C
16:00		Break		
16:30	6	CFSC Report of Activities	CFM Chair, CFSC Chair	I
17:00	7	Introduction of CFSC Candidates	CFM Chair, Elections Officer	I/D
		End of interpretation		
17:30	8	Meet the CFSC Candidates	CFM Chair	I/D
18:30-19:30	9	Regional Meetings <ul style="list-style-type: none"> ▪ Focus on sub-regional/regional growth strategies ▪ Chairs to report back via secchair 		C
End of Day 1				
20:00		Dinner		



Day 2: 9 April – SATURDAY				
Time	#	Session	People	For
09:00	10	Growing One Financial Amnesty <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentation of where we are in this conversation: changing assessment system in order to achieve growth. ▪ Table conversations and report back <i>Outcome: Chairs share their perspectives</i>	CFM Chair, International Treasurer	I/C
10:30		Break		
11:00	11	What have we been up to? <i>Questions for IEC and SG (40 mins)</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ If you send your questions to OLU in advance the SG/IEC will have more time for a substantive answer. ▪ Questions from the floor (depending on time) 	CFM Chair, IEC, SG	
		<i>Questions for Sections & Structures (40 mins)</i> Come prepared to address the following: <ul style="list-style-type: none"> ▪ What can my section/structure contribute the most to the whole AI movement? ▪ How do you prioritize ISP and GPS goals when you create your section/structure plans? ▪ Describe your section/structure's strategy for dealing with emerging human rights issues ▪ How do you adjust your finances to incorporate working on emerging human rights issues? ▪ How does your section/structure define membership? ▪ Describe one significant success that has occurred in increasing diversity among your membership or leadership as a result of your diversity/ gender mainstreaming programme ▪ What changes has your section/structure taken in governance as a result of global governance changes? ▪ How have you and your board enabled other board members to participate in AI's global governance? ▪ How is your section/structure using the anniversary of AI@50 to increase growth? ▪ Describe one learning your section/structure can share with the movement regarding managing growth ▪ What changes does AI need to make in the light of the popular uprising for human rights and justice in Egypt, Tunisia and others? 		
12:20	12	What's on our mind going into the ICM? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sections/structures to share 	CFM Chair	
13:00		Lunch/ CFSC Elections		



14:30	13	Governance Consultation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plenary presentation of roles and responsibilities: (particularly what is different and what is meant by consultation, decides, consults) ▪ Questions for clarification ▪ In small groups: initial positions and areas of concern identified. ▪ Report back to large group from tables 	CFM Chair, GGT, IEC	I/C
16:00		Break		
16:15	14	Capacity Building Sessions <i>Workshop topics to be decided pending outcome of consultation with Chairs. Consultation deadline 26/02</i>	CFSC, IS	W
17:30		Break		
17:45 19:00		Capacity Building Sessions <i>Workshop topics to be decided pending outcome of consultation with Chairs. Consultation deadline 26/02</i>	CFSC, IS	W
End of Day 2				
20:00		Dinner	CFSC	

Day 3: 10 April – SUNDAY				
Time	#	Session	People	For
09:00	15	Election Results	CFM Chair	I
09:15	16	Decision-making: iINC	CFM Chair, iINC	D
09:45	17	Formal agreements Presentation and questions on: <ul style="list-style-type: none"> • Licensing agreements: between sections and AI Ltd. • Minimum operating standards for sections <i>Purpose: To update and explain why they are necessary</i>	CFM Chair, GGT	I
10:30		Break		
11:00	18	How do we prioritize our work? Broad based discussion on how we develop/change priorities, build the GPS and adjust to changes in external world.	SG, IEC	I/C
13:00		Lunch		
14:30	19	The Integrated Agenda <ul style="list-style-type: none"> • The integrated agenda: revisited. • How this CFM has contributed to it. • How we move from here to the ICM 	CFM Chair, IEC Chair	
15:00	20	Closing <ul style="list-style-type: none"> • Summary of Meeting • Appreciations • Close of Meeting 	CFM Chair, CFSC Chair	
End of meeting				



**AMNESTY
INTERNATIONAL**



IEC KEY MESSAGES TO THE 2011 CHAIRS FORUM MEETING

**8-10 APRIL
LONDON, UK**

AMNESTY INTERNATIONAL MEMBERS ONLY

AI Index: ORG 41/004/2011

To: All sections and structures
From: International Executive Committee (IEC)
Date: 16 February 2011

Amnesty International
International Secretariat (IS)
Peter Benenson House
1 Easton Street
London WC1X 0DW
United Kingdom

SUMMARY

In this document the IEC outlines the development and progress of *One Amnesty* and the IEC's key messages to, and expected outcomes from, the Chairs Forum Meeting (CFM) 2011

DISTRIBUTION

This is an internal document which is being sent to all sections and structures

RECOMMENDED ACTIONS

Please ensure this document is brought to the attention of the Chair and Director of your section or structure

INTRODUCTION

This is the annual update from the International Executive Committee (IEC) to the Chairs Forum Meeting (CFM). We are summarizing the substantial progress made towards *One Amnesty* since we last met, highlighting some of the challenges that lie ahead of us, and outlining the path from the CFM to the International Council Meeting (ICM). Our main message is very simple – a lot has been achieved since the 2009 ICM, but a lot more needs to be done to maximize AI's impact.

As usual, we are writing this paper several weeks before the CFM so that you all have time to share and discuss it with board colleagues. Because a lot of key processes are in development, we will provide further factual updates in person at the CFM itself, but we hope that this document, together with the ICM resolutions package, will help you to prepare effectively for debate and discussion on the main topics on our collective agenda. And once again, we encourage you to share your thoughts on secchair and on the Chairs Interactive Forum (CiF) in advance of the meeting.

THE DEVELOPMENT OF *ONE AMNESTY*

The IEC is pleased to report that there has been a lot of progress in the development of *One Amnesty* since the June 2010 CFM. The main developments over the last nine months include:

- **The arrival of the new Secretary General, Salil Shetty.** Salil started as AI's Secretary General (SG) on 1st July 2010, and many of you will remember that he spoke at the 2010 CFM just a few days before this official start. The IEC asked him to concentrate on three main priorities:
 - i) Strengthening International Secretariat (IS) operations,
 - ii) Developing AI's growth strategy, and
 - iii) Developing a global management team.

Since starting, he has indeed focused on these areas, while at the same time achieving a high international media profile, and carrying out a "mini world tour" to four continents, during which he met many Chairs and Directors. As we describe below, he has already taken major steps on growth, connecting up the IS and section operations, overhauling many aspects of IS operations, and reviewing AI's distribution mechanisms.

- **The Growth Strategy.** The IEC approved a new *Growth Strategy 2011-15: Growing AI for impact* at its December meeting.¹ The strategy aims to grow AI to five million members by 2015, with more than a quarter of these members coming from the global South.

¹ See AI Growth Strategy (2011-15): Growing AI for impact (ORG 30/001/2011). There is also an Executive Summary (ORG 30/002/2011) and a Questions and Answers document (ORG 30/003/2011).



Its five goals include diverse approaches for the BRICS countries (Brazil, India, Russia, China, and South Africa); for sections and structures in the South that are strategically placed to grow further; for regional and international initiatives in other parts of the South, particularly in Africa; for key sections in the North to expand significantly (raising both their income and their memberships); and to further develop other strong sections. Identifying opportunities for impact and local relevance will be crucial to this strategy, and AI will need to reach out to many partners, rights-holders and social groups in many new ways.

Already this *Growth Strategy* is linked to two big new initiatives. Firstly, the IEC has approved plans to establish big **AI presences in Brazil and India** starting with national offices, media and fundraising activities, and building on these to create activism, membership and, ultimately, vibrant autonomous sections. Secondly, the IEC is working closely with **five key northern sections** (France, Germany, Italy, Japan and the USA) to provide assistance in developing their own national growth plans. We aim to have signed memoranda of understanding with all five sections in the next few months.

- **IS operations and global management.** In the last nine months, there have been substantial changes to strengthen the operations of the IS, especially in the areas of finance, information technology, corporate legal and human resources. At the IEC's request, the SG has also started a major consultation on "*Moving Closer to the Ground.*" Ultimately, this is likely to lead to many more AI staff being located outside London, so that much research, campaigning and media work will be carried out closer to the places where we want it to have an impact. This shift will be linked to building up AI 'hubs' in key cities around the world, which can service AI entities and the wider human rights communities in their world regions. Our plans for offices in Brazil and India fit in with the BRICS strategy and with this model.

At the time of writing, the SG is finalizing his plans for the Global Management Team. This permanent arrangement will link national Directors and the Senior Leadership team at the IS in a collective team that will have joint oversight of key projects. It will help to break down the silos between the IS and national staff and activists, and it will help us to really deploy our resources in the most efficient and effective ways.

In December – following the approval of the *Growth Strategy* and as part of the overall *One Financial Amnesty* process – the IEC directed the SG to develop a new system for distributing AI's funds. This will replace the International Mobilization Trust and the Fundraising Investment Fund as well as the other systems we now have in place. We will update you on this re-design process at the CFM and we will make sure that all stakeholders can contribute to the process.

Many of you will also know that the Amnesty International Language Resource Centre (AILRC) started operations at the beginning of 2011, led by its new Director Begonia Águeda. The creation of the AILRC will lead to important improvements in the language support we offer to many AI entities.



- **Building a global governance community.** The IEC is continuing to strengthen its relations with section and structure leaders. We have recently issued a new DVD you can use at board and other meetings to outline our thinking on *One Amnesty*;² we are planning to visit about two dozen AGMs in the next few months; we are experimenting with Skype calls to several section board meetings; we are seeking to appoint international representatives to some section and structure boards;³ and we are continuing to work closely with a few Chairs whose boards are facing exceptional governance challenges. We are also regularly inviting four chairs to attend each quarterly IEC meeting so that in a two-year cycle about half of all Chairs will have the chance to interact with the IEC at one of our meetings. We hope that all of these steps will strengthen the opportunities for board members to represent the international movement to their national members, as well as vice versa.

- **One Financial Amnesty.** At the 2009 ICM we agreed to allocate a bigger share of AI's resources to supporting growth and increasing AI's impact in the global South. Since then, the IEC has led and supervised several related processes to create the *One Financial Amnesty* we need to deliver on these commitments. Financial systems have been strengthened; new guidelines, policies and systems are being implemented to enable AI to track its income and expenditure across the whole movement; proposals for a new assessment system, based on very detailed modeling, are almost ready; and the IEC have asked the SG to review all of AI's diverse distribution systems. Together, these changes will enable AI to make a much bigger impact for human rights.

- **Strengthening AI's democracy.** At last year's CFM we agreed terms of reference for an Interim International Nominations Committee (iINC) and for an international membership election system. Both of these are now fully operational. The iINC held its first meeting in November and is now working on identifying strong candidates within AI who could stand for election to the IEC, and on finding strong candidates from outside AI who could be co-opted to the IEC. The website for the election of international membership representatives has gone live and we are working with the ICM Preparatory Committee to make sure that these new representatives are well-prepared for their role and participation at the ICM.

We are also ensuring that the plans for new AI presences in Brazil and India include programmes for building the appropriate governance capacity in each country so that the AI entities can become self-governing in due course.

² For details of how to download this DVD see email sent to secchair on 11 February 2011, '*IEC and SG Video 2011*'

³ See: (ORG 41/002/2011) '*International Representative on section/ structure Boards: Terms of Reference*'

- **Implementing the youth strategy.** A new International Youth Advice and Action Body (IYAAB) was established in September 2010, and a new International Youth Strategy was agreed in December 2010.⁴ The IYAAB will focus on both advice and implementation of the new strategy.
- **Developing proposals for the ICM.** Most of you will have seen the ICM resolutions that the IEC has prepared on governance, *One Financial Amnesty*, diversity and gender mainstreaming, and related topics. Our taskforces in all these areas have worked hard to produce proposals that make sense independently and collectively. The IEC believes that we now have a clear package of proposals for the ICM that will enable AI to become a well-integrated movement with the right governance and management arrangements to grow for impact and to deliver for impact.

OUTCOMES FROM THE CFM

We look forward to meeting section and structure chairs at the CFM near London's Heathrow Airport. We hope that, by the end of the meeting, we will have used our time together for both formal and informal exchanges of views and ideas and that:

- You will feel well-informed about the many developments that have taken place in the last nine months, understanding both their impact and their rationale;
- You will feel confident that you have been able to engage with the *One Amnesty* strategic agenda, highlighting both points of agreement and areas of concern;
- Those of you submitting your own ICM resolutions will feel confident that you have had some time to explain them to AI's global leaders;
- You will understand the IEC's thinking on how to link AI's overall strategies to its operational priorities, achieving the right balance between the roles of governance and management;
- We will all be clear about the work we need to do in preparing for a successful ICM in August, and we will all be committed to making it a special event that truly reinforces AI's role as a movement of people committed to maximizing our collective impact for human rights.

Last year, we invited you to consider the question: "What is my role as a joint leader of the global AI movement?" as you prepared for the CFM. This year, we suggest you also consider the question "What can my section/ structure contribute the most to the whole AI movement?"

The International Executive Committee
February 2011

⁴ See: (ACT 76/001/2011) '*AI International Youth Strategy 2010-2016*'



A letter to all AI members and staff from the International Executive Committee.

Dear AI members and staff,

Many of you will be aware of some media coverage since 18th February 2011 about payments made by Amnesty International at the end of 2009 to the former AI Secretary General, Irene Khan, and the former AI Executive Deputy Secretary General, Kate Gilmore. The reports of these payments, and the fact that many of you learnt about them first from the media rather than from your elected representatives, have understandably caused considerable anger and puzzlement within AI.

I am therefore writing to you on behalf of the International Executive Committee (IEC) to explain fully the reasons behind these payments. In doing so, I want to apologise unreservedly for the considerable upset this decision has caused and for the adverse impact it has had on Amnesty International just at a time when momentous events are taking place in North Africa and the Middle East. In retrospect we should have taken a more proactive approach in warning our leaders around the world about this issue.

We want to explain how this situation arose. So much is in the public domain already and so much has been said in criticism of Amnesty International that we believe that we need to do this now both to demonstrate Amnesty International's commitment to transparency and accountability, and to win back the trust of all those whose support we rely upon. You, our members and staff, need to know and understand why these payments were made.

We hope that in explaining how the payments came about, we will help you to understand the actions of the IEC, and to understand that our intention was and is always to put the interests of AI and its work above all other considerations.

In the middle of 2008, the IEC began to consider whether it would wish to offer Irene Khan a third term as Secretary General, which was due to end on 31 December 2009. The IEC discussed the matter at length and came to the conclusion that, despite Irene's many achievements, it was the right time to have a change of AI leadership. In mid-December 2008, we said to Irene "We recognise the considerable and impressive changes you have achieved, and the strong, decisive leadership you provide. Nonetheless, we believe that it is in the overall interests of AI that no one leader – how ever good they are – stays in office for too long, and that two terms is an appropriate time for any one person to lead AI."

Irene Khan did not agree with this IEC decision and argued strongly to the IEC that we had reached the wrong conclusion.

In December 2008, we were, therefore, faced with three options:

- (a) **To change our decision in the light of new information or arguments.** Although we listened carefully to Irene's reasoning, we decided that this would not be right for AI.
- (b) **To dismiss Irene Khan from the post of Secretary General.** Under UK employment law any employee who has been in post for a long period (Irene Khan had been in post for seven years by early 2009) has substantial employment rights. In practice, this means that even though an employee is on a "fixed term contract", he or she cannot simply be told to leave at the end of the contract without compensation. The only way to end a period of employment after such a length of time is to issue a dismissal notice (or to make the post redundant, which was never an option because AI must have a Secretary General).
- (c) **To reach a confidential agreement with Irene Khan** in which we would agree with her that she would leave at the end of 2009 and in which we would pay compensation for loss of employment and in respect of any employment rights under UK law that might not have been observed.

Following extensive discussions within the IEC, after taking considerable expert advice from lawyers, and after detailed discussions with board members who had dealt with similar situations in other organisations, the IEC chose option (c).

We did this with great reluctance but we believed that option (b), the formal dismissal of Irene Khan, would have done enormous damage to the operations and reputation of AI, and could (in our judgement) have led to substantial legal arguments and financial risks. It could also have damaged the reputation of Irene Khan. It would have made it very difficult indeed for the International Secretariat to function effectively, and it would therefore have had a major adverse effect on the overall work of AI for human rights.

This was not an easy decision for the IEC to take, and it was one that required a lot of soul-searching by all involved, but it was clear to us that it was the "least worst option" available to the IEC, and we continue to believe that it was the right choice at the time.

Throughout this process, the IEC received legal advice from a highly-regarded London law firm, and worked closely with a lawyer with extensive experience in the not-for-profit sector. The nature of the settlement reached with Irene Khan, including the level of compensation, was in line with other organisations in similar circumstances in the UK.

Irene Khan was paid £533,103 by Amnesty International in the year to 31st March 2010. The breakdown of this figure is as follows:

Salary, pension and overtime payments for 1 April – 31 December 2009:	£168,731
Backdated salary increase from 1 March 2008 – 31 March 2009:	£58,933
Pension payments, time off in lieu, and other back pay items:	£59,014
Bonuses for 2006 – 2009 (£5,000 per year, unpaid in previous years)	£20,000
Relocation and housing allowances	£34,728
Termination related payment:	£191,697
Total:	£533,103

From this information, it is clear that the substantial majority reflected contractual entitlements, and 36% (equivalent to approximately one year's salary) was related to the termination of her contract. We were advised that this sort of payment is in line with payments made by other organisations in similar circumstances in the UK, and it does not reflect fault on either side.

Following the agreement for Irene Khan to depart at the end of 31st December 2009, the IEC decided in the second half of 2009 that it would be appropriate for Kate Gilmore to depart at the same time. We reached this conclusion because Irene Khan and Kate Gilmore worked together very closely as a team, and the arguments for a change of SG that we presented in December 2008 were also a strong basis for seeking a change of Executive Deputy Secretary General. We therefore asked Irene Khan to negotiate a departure package for Kate Gilmore which would include paying her to the end of her existing contract (31st December 2010) and some additional compensation. An agreement in these terms was reached, and Kate Gilmore left AI in mid-December 2009. Payments to Kate Gilmore totalled £325,244, but as with Irene Khan the largest part of this was for contractual salary and pension entitlements. The breakdown of this figure is as follows:

Salary and pension for 1 April - 31 December 2009	£85,982
Holiday and time off in lieu payments	£65,620
Payment of salary and pension 1 January - 31 December 2010 in lieu of notice	£113,987
Termination related payment	£59,655
Total:	£325,244

When we appointed the current SG, we were clear that we were seeking the best candidate globally to act as Secretary General, and that we needed to offer an internationally competitive salary for the post. The IEC researched salaries paid to chief executives in the not-for-profit sector globally, secured external advice and agreed a salary which is benchmarked against equivalent posts in comparable organisations. In order to ensure transparency, and in accordance with normal UK statutory reporting requirements, information on all staff earning over £60,000 per year is published in the annual accounts of AI Ltd. The current SG's salary is £192,800 (with an additional £7,800 housing allowance) per year which is lower than the heads of other major comparable global human rights organisations.

As we hope will be clear from this letter, the IEC's overriding concern throughout has been to minimize harm to AI when making difficult decisions about the employment of our most senior staff. In making such decisions, the IEC had to balance our responsibilities to AI's beneficiaries, to AI's staff, and to AI's members and donors. In an ideal world, these would all be fully aligned, but in practice this is not always the case, and we have therefore had to make some hard choices. I cannot emphasise too strongly that as AI members and volunteers ourselves we know how hard it is to raise funds for AI and we would never sanction the spending of any AI funds without very good reasons.

There has not yet been time for us to absorb all the lessons learnt from the events of recent days, but some points are already clear and several lessons have already been implemented.

- In recruiting and appointing the new SG, we made sure that his contract and terms and conditions were drawn up with expert legal advice, no confidentiality agreement was signed, that his salary was suitably benchmarked against appropriate posts in other organisations, as described above, and there is no salary review for the first two years. We have also established a stronger performance management system for him with clear objectives and reviews. We have already held two review sessions with him, in early September and in early January.
- In future, we will need to be as sensitive to the interests, needs and concerns of AI members as we are to the demands of external media, and we will need to make sure that our internal communications strategies reflect this reality.
- In future, IECs will be able to look back on the movement's reactions to recent events and will almost certainly conclude that it is not appropriate for the IEC to enter into confidential agreements of this nature in future.

We are committed to continuing our programme of increasing the transparency of IEC operations and the strengthening of AI's governance systems. Although much of this concerns sections leaders rather than other members and staff, you should be aware of the following. Last year we changed the structure of AI Ltd (the main legal entity responsible for the operations of the International Secretariat) so that we, the elected representatives of the AI movement, are the directors of AI Ltd. We now regularly invite section chairs from all parts of AI to our quarterly meetings; we have started to engage in dialogue directly with section boards through conference calls; and we report rapidly and fully on

the outcomes of our regular meetings. My writing this letter to you directly on behalf of the IEC is another example of this commitment to transparency.

As your elected board – tasked with leading the AI movement – we have, in collaboration with other AI leaders, made a substantial amount of progress in recent years in helping to shape AI into the sort of organization and movement that the world needs in the 21st century. Together with AI's Secretary General Salil Shetty and his senior leadership team at the International Secretariat and the leaders of our sections and structures throughout the world we are now able to build upon this work, leading AI to increase the impact of our work, achieving real change for human rights across the world.

With best wishes,

Peter Pack
IEC Chair

INTERNAL – not for further circulation or publication

Q&A relating to the settlement with Irene Khan, former Secretary General

Why was it necessary to negotiate a settlement with Irene Khan when she came to the end of her contract?

In accordance with UK employment law, any person in continuous employment for over one year has certain employment rights if their employment is not to be continued. They also have contractual rights that must be honoured.

Why was the movement told that Irene Khan had departed amicably at the end of her term when that appears not to have been the case?

The decision was taken at the time to communicate an amicable departure so as not to disrupt the organisation's human rights work and other activities planned for the year. Amnesty International is now weathering the effects of this decision for which we apologise. The IEC commits to an open disclosure of facts in the future as a result of this experience.

Why did the IEC not inform section directors and members about the payments when the financial report for 2009 was issued?

The accounts of AI Ltd, which included the payments to Irene Khan and Kate Gilmore, were sent to all sections in the Weekly Mailing 49/2010 (FIN 40/012/2010: Amnesty International Limited - Report and financial statements for the year ended 31 March 2010. Publication date: 23 December 2010). The IEC regrets that it did not give sections warning about the possibility of these accounts leading to questions.

What is the breakdown of the total settlement figure? And how much is this in relation to Irene Khan's annual salary?

Irene Khan was paid £533,103 by Amnesty International in the year to 31 March 2010. The breakdown of this figure is as follows:

Salary, pension and overtime payments for 1 April – 31 December 2009:	£168,731
Backdated salary increase from 1 March 2008 – 31 March 2009:	£58,933
Pension payments, time off in lieu, and other back pay items:	£59,014
Bonuses for 2006 – 2009 (£5000 per year, unpaid in previous years)	£20,000
Relocation and housing allowances	£34,728
Termination related payment:	£191,697
Total:	£533,103

From this information, it is clear that the substantial majority of this was for contractual reasons, and 36% (equivalent to approximately one year's salary) was related to the termination of her contract. This sort of payment is not uncommon for heads of organisations in the UK and it does not reflect fault on either side.

INTERNAL – not for further circulation or publication

The information we received thus far focuses on Irene Khan. What was the arrangement with Kate Gilmore?

Following the agreement for Irene Khan to depart at the end of 2009, the IEC decided, in the second half of 2009, that it be appropriate for Kate Gilmore, Executive Deputy Secretary General, to depart at the same time. She still had a year to run on her contract and was compensated for that in accordance with her contractual and legal entitlements.

What legal advice was taken through the process?

Legal advice was taken throughout the process and informed the decision which the IEC took.

Who were the directors of AI Ltd at the time of the settlement?

The directors of AI Ltd were the senior leadership team at that time. Since then the practice has changed; after Irene Khan's departure the IEC became the directors of AI Ltd.

Is it true that Irene Khan and Kate Gilmore were directors of AI Limited and that this was the body that Irene worked for?

Irene Khan was employed by AI Ltd. Today, the elected IEC members are the directors of AI Ltd., and the chair of the IEC is the chair of the board of directors of AI Ltd.

Who made the decision about the settlement?

The IEC elected in August 2007 that served until August 2009 was:

Pietro Antonioli, Lillian Gonçalves, Levent Korkut, Soledad García Muñoz, Christine Pamp, Peter Pack (chair), Deborah Smith, David Stamps (international treasurer), Vanushi Rajanayagam Walters.

In addition, the IEC co-opted two non-voting members from September 2008 to August 2009: Imran Riffat and Tjalling Tiemstra.

The IEC elected in August 2009 and serving today are:

Pietro Antonioli, Euntae Go, Louis Mendy, Christine Pamp, Peter Pack (chair), Guadalupe Rivas, Bernard Sintobin (international treasurer), Julio Torales, Vanushi Rajanayagam Walters.

The IEC renewed the cooption of Tjalling Tiemstra in August 2009 and he remains co-opted until August 2011.

How have you ensured that this will not be repeated with the current Secretary General?

By ensuring that his contract and terms and conditions were drawn up with appropriate legal advice, and by establishing a stronger performance management system with clear objectives and reviews. There is no bonus included, no salary review for the first two years and no confidentiality agreement was signed. The total salary and benefits package was itself determined after undertaking a careful benchmarking exercise with comparable organisations.

What is the current Secretary General's salary? How did you reach the decision that Salil Shetty's salary is comparable to similar chief executives?

INTERNAL – not for further circulation or publication

When we appointed the current Secretary General, we were clear that we were seeking the best candidate globally to act as Secretary General, and that we needed to offer an internationally competitive salary for the post. The IEC researched salaries paid to chief executives in the not-for-profit sector globally and agreed a salary which is benchmarked against equivalent posts in comparable organisations. The current Secretary General's salary is £192,800 (with an additional £7,800 housing allowance) per year which is lower than the heads of other major global human rights organisations that we can compare ourselves with.

What will Amnesty do differently as a result of this?

In recruiting and appointing Salil Shetty, we made sure that his contract and terms and conditions were drawn up with expert legal advice, and that his salary was suitably benchmarked against appropriate posts in other organisations, as described above. We have also established a stronger performance management system for him with clear objectives and regular reviews. We have already held two review sessions with him, in September and in January.

What is the average salary for the senior leadership team?

The average salary for the senior leadership team, excluding the Secretary General, is £88,838. It can be calculated from the accounts. Again, the senior leadership team's salaries are much lower than equivalent posts in comparable organisations.

What percentage of the total salaries do the IS senior leadership team represent?

The total of the senior leadership team's salaries, including the Secretary General, as a percent of total salary is 3.8%.

What is the ratio between the lowest and highest salaries in the IS?

The ratio is 1:7.5

What are the salaries and benefits of IEC members?

IEC members are reimbursed for expenses only. This is public information and was made available at the last ICM.

In future, we will need to be more sensitive to the interests, needs and concerns of Amnesty International members as we are to the demands of external media, and we will need to make sure that our internal communications strategies reflect this reality.

International Executive Committee

\ends

Irene Khan's statement

Following the leak to the media in mid-February 2011, Amnesty put out several different statements about the financial settlement it made with me on my departure in December 2009. It did not consult with me prior to making any of those statements. The inaccurate nature of some of that information was directly responsible for the sensational and damaging media headlines. I said nothing because I did not wish to feed the media controversy. However, as the letter of 24 February from the Peter Pack, Amnesty's IEC Chair, continues to leave some ambiguities, I feel compelled to set the record straight.

- Contrary to what is implied in Peter's letter, I did not ask for a third term as Secretary General. AI has no standard terms or length of term for the Secretary General. The longest serving Secretary General stayed for 14 years, the shortest resigned after 5 years over a dispute with the then IEC Chair.
- Peter fails to clarify that my key concern was the appropriate length of time for an effective transition. AI's past experience shows that a smooth transition from one SG to another requires at least 24 months. The IEC wanted the transition to occur in just 12 months. This was a particularly risky proposition as AI was in the midst of a massive organizational change process. So, I asked the IEC to consider extending the end date of my contract by 6 - 12 months period for operational reasons. The IEC refused.
- Peter also fails to mention that this was not only my suggestion but also that of the International Management Team. Several IMT section directors and Chairs wrote to the IEC urging them to reconsider the end date of my contract. The IEC refused.
- Peter's letter is totally silent on the grievances which I asserted against the IEC. I believe the IEC's decision and the process they followed in relation to my contract was discriminatory, unfair and breached my procedural and substantive rights as an employee of AI Limited. The final settlement included compensation for withdrawing my claims.
- Peter's financial breakdown does not give my salary figure. From 2005 to 2008 my salary was £120,000. The 2007 review of all IS staff salaries, conducted by an independent agency and benchmarked against other INGOs, also reviewed the salary of the SG on exactly the same basis. In April 2009 my salary was set by the IEC at £169,400 p.a. according to that scale and backdated like all other IS staff to 1 April 2008.
- Peter's repeated references to the "confidential" nature of my employment contract are misleading. My contracts of employment in 2001 and 2005 were similar to all IS employee contracts and contained no confidentiality clause. The confidentiality clause was inserted by the IEC in the "compromise agreement" I had to sign with the IEC in 2009.
- I have a very different understanding from Peter as to why the IEC decided to offer me a financial settlement. When the dispute broke out in early 2009, I was ready to resign and walk out. The IEC wanted me to resign, but did not want me to leave the organization before August 2009. During the negotiations it became clear to me that this was not because of operational reasons but because they were afraid that if I left before the ICM in August, the dispute would become widely known in the movement, and could jeopardise the re-election chances of several IEC members. Hence, the IEC offered a negotiated financial settlement on the following terms and insisted that it be under a confidential "compromise agreement": if I agreed to resign and leave Amnesty after ICM 2009, I would be given a severance pay of some 12 months, my salary would be increased in line with the salary review which had been approved and backdated to 1 April 2008. If I resigned and left AI before 2009 ICM I would not receive this payment, and not even payment in lieu on notice. The IEC further informed me that the alternative was a formal dismissal procedure.

My options were: a) resign and go to court to get my compensation from Amnesty International; or b) be subjected to a humiliating dismissal process; or c) accept the negotiated financial settlement. I took the negotiated settlement.

When there is a dispute between a Board and a section director, the IEC steps in, but when there is a dispute between the IEC and the SG, where does the SG go? There is no recourse within Amnesty.

In 2006 - 2007, AI was headed by a woman IEC Chair, led by a woman Secretary General and supported by a woman Executive Deputy Secretary General - all of different ethnicities and from different regions of the world. It took AI forty five years to achieve that level of organizational diversity and gender empowerment. Following the elections at ICM 2007 it took the IEC just two years to remove all three women leaders. What conclusion should one draw from these developments about AI's commitment to equality, diversity and gender, or to the accountability of its governing bodies?

Irene