

Till: Styrelsen
Från: Sekretariatet
Datum: 2021-01-22
Punkt: 3.1 Generalsekreterarens rapport

RAPPORT

1. Budget/Ekonomi

Ekonomiavdelning har inte färdigställt bokslut för 2020, men preliminärt årsresultat kommer att bli betydligt bättre än -7 Msek (mot budget 2020 på -9,9 Msek). Minskade kostnader beror i hög grad på att planerad verksamhet har ställts om på grund av covid-19.

AIS rapporterar att ekonomin för organisationen har stabiliserats och covid-19 verkar inte ha påverkat sektionernas fundraisingarbete i den utsträckning som inledningsvis befarades. Intäkter för 2020 landade på £69,5 miljoner (£67 miljoner 2019), samtidigt som verksamhetskostnaderna har minskat med 10 % jämfört med 2019. Detta har främst skett genom personalminskningar. Utgående reserver för AIS ligger på £22,7 miljoner - reserven täcker nu tre månaders kostnader, istället för enbart en månad som var fallet i början av 2019.

2. Arbetsmiljöfrågor/HR-frågor

KFO, Amnestys Sveriges tidigare arbetsgivarorganisation, har gått samman med IDEA och bildat Fremia [främja]. Fremia företräder kooperativa och värderingsstyrda företag, idéburen välfärd och civilsamhällets organisationer. Den nya organisationen trädde i kraft vid årsskiftet 2020/2021 och samlar 5600 medlemsföretag med 150 000 anställda. Avtalsförhandling har också avslutats och nytt kollektivavtal har tecknats för perioden 2020-2023. Löneavtalet innehåller ett lägsta utrymme på 2,9 % för 2020, 2021 sker däremot ingen lönerrevision.

En s.k. pulsmätning (kortare medarbetarundersökning) genomfördes under oktober för Amnestys medarbetare. Svarefrekvensen var 75 % (80 personer). Amnesty Employee Index är ett sammanvägt index som mäter ledarskap, teameffektivitet, psykosocial arbetsmiljö och engagemang. 2020 var resultatet 60 (jmf 67 år 2019). Det är ett resultat som behöver förbättras - över 69 på skalan räknas som ett bra resultat. eNPS (Employee net promotor score) svarar på frågan: "På en skala från 1-10, hur troligt är det att du skulle rekommendera Amnesty som arbetsgivare till en bekant?"¹ Resultatet 2020 är -37 (jmf -25 år 2019) vilket är extremt lågt. Extern benchmark från oktober 2020 är 12.

3. Jämlikhetsrapportering

I pulsundersökningen ställdes ett antal frågor kring upplevelse av jämlikhet på arbetsplatsen. 21 % (jmr 19 % år 2019) av de som har svarat uppger att de anser att kulturen på arbetsplatsen innebär en risk för att de själva ska drabbas av kränkningar, diskriminering och trakasserier. 13 % (jmr 18 % år 2019) uppger att de har upplevt någon form av

¹eNPS räknas fram genom följande formel: Ambassadörer-Kritiker/ Svarande x 100=eNPS. Möjligt svar är -100 → +100. Ambassadörer är alla som har svarat 9-10, kritiker alla som har svarat 1-6. Personer som svarat 7-8 anses vara passiva och räknas inte.

kränkning eller trakasserier på jobbet de senaste 6 månaderna, varav knappt hälften (45 %) uppger att detta utfördes av en kollega. Övriga fall handlar om kränkningar/trakasserier från utomstående (ex på sociala medier, personer på stan, under telefonsamtal).

Anna Adeniji har under 2020 genomfört ett antal obligatoriska utbildningspass riktat till alla medarbetare kring 1) rasism, postkolonialism och vithetsnormer, 2) organisationskultur och normer och 3) intersektionalitet. Det fjärde utbildningspasset kommer att genomföras under januari 2021 - temat blir Black Lives Matter-rörelsen.

4. Media

Amnesty Sverige har löpande stor synlighet på nyhetsplats och har under december och januari kommenterat en rad olika frågor, bla krisen i Nagorno-Karabach och vårt arbete för att införa en Human Rights Due Diligence-lagstiftning (HRDD) och arbetet mot vaccinations-nationalism via People's vaccine alliance (PVA). Arbetet för att förhindra att dödsstraffet mot Ahmadreza Djalali verkställs har också getts stort medialt utrymme

Under v. 50-51 fick också kring anklagelser om rasism på Amnesty stort utrymme i media, bland annat genom att medarbetare/fd medarbetare berättade om sina upplevelser av att arbeta på Amnesty. Ett stort antal artiklar/inslag handlade också om Anna Lindenfors avgång.

Ipsos organisationsindex

Ipsos organisationsindex mäter årligen kännedom och attityder i Sverige till ideella organisation och intresseorganisationer. 2020 års mätning gjordes i november 2020 (brukar göras på våren). Vi ser en ökad kännedom för Amnesty vilket är positivt men framförallt en tydlig ökning av de som är mycket positiva. (ökat från 22% 2019 till 25% 2020) samt en tydlig ökning av de som har mycket stort förtroende. (ökat från 16% 2019 till 19.8% 2020)

Från 2020 har vi lagt till en ny egen fråga - inställningen till mänskliga rättigheter. Här finns då inget jämförelsetal från tidigare år men vi kan nu följa det framöver. Denna fråga är direkt kopplad till mål 1.5 i vår verksamhetsplan "Amnesty Sverige bidrar till ökad andel människor i Sverige som är positivt inställda till mänskliga rättigheter/Amnestys rättighetsfrågor". Drygt sex av tio (64%) uppger att en har en mycket positiv inställning till mänskliga rättigheter. Totalt uppger nästan 9 av 10 (88 %) att en har en mycket eller ganska positiv inställning till mänskliga rättigheter.

5. Intressanta/viktiga möten som GS deltagit i

Tf GS har träffat regionrådet/hälso- och sjukvårdsnämndens ordförande i Gävleborg för att diskutera rättighet till vård som inte kan anstå för utsatta EU-medborgare. Detta givet ett principiellt viktigt fall, där en bulgarisk kvinna fakturerats över 200 tkr efter en komplicerad graviditet och ett akut kejsarsnitt.

6. Kampanjer, utslag/resultat

Amnesty Sverige har arbetat tillsammans med övriga aktörer i CONCORD Sverige för att införa en HRDD-lagstiftning i Sverige. I den gemensamma kampanjen - "Visa handlingskraft!" har vi tillsammans förmått 41 svenska företag, bl.a. IKEA, Electrolux och Coop, samt 60 svenska civilsamhällesorganisationer att ställa sig bakom förslaget. I

skrivande stund har 21 070 personer skrivit på uppöppet, som överlämnas till handelsminister Anna Hallberg 22 januari.

Genom att utfärda en blyxtaktion, lyckades Amnesty förhindra att dödsstraffet mot Ahmadreza Djaliali verkställdes i december. Iranska myndigheter hade själva uppgett en deadline i början av december för när dödsstraffet skulle verkställas - denna deadline har sedan flyttats fram i flera omgångar.

7. Rapport från Amnesty International

Dr Agnes Callamard tillträder som ny internationell generalsekreterare för Amnesty International i slutet av mars 2021. Dr Callamard är sedan 2016 FN:s särskilda rapportör för utomrättsliga och godtyckliga avrättningar och Director of the Global Freedom of Expression Project på Columbia University. Hon arbetade för Amnesty under åren 1995-2001, bl.a. som chef för den dåvarande generalsekreterarens kansli. Samtidigt lämnar Julie Verhaar, för närvarande tillförordnad internationell generalsekreterare och tidigare biträdande GS, organisationen. AIS kommer att inleda rekryteringen av en ny biträdande generalsekreterare.

AIS har under sommaren 2020 gjort en genomlysning av AIS utifrån ett jämlikhets-, mångfalds- och inkluderingsperspektiv. Detta resulterade i publiceringen av en rapport i oktober. Coalition Leadership Team (CLT) och internationella styrelsen (IB) också tillsatt en Racial Equality, Diversity and Inclusion Group (REDIG) och arbetar nu för att fram en övergripande vision, strategi och detaljerade handlingsplaner, som kommer att löpa över flera år.

8. Avvikelser som styrelsen behöver känna till

Budgeten fastslogs slutgiltigt 12 januari och presenteras till styrelsen 6 februari, vilket är en försening mot plan. Detta beror delvis på att MBL-förhandlingar om ny organisation har försenats.