

Amnestys mangfolds- og inkluderingsstrategi 2024-2030

Innledning

Amnesty International samler mennesker over hele verden for å verne om menneskerettighetene og bekjempe urett. For å lede an i kampen for en verden fri for diskriminering med troverdighet og legitimitet er det viktig at vi har rom for alle mennesker, uansett bakgrunn, i vår egen organisasjon.

Som verdens største menneskerettighetsorganisasjon har vi et spesielt ansvar for at alle skal kunne bidra til godt menneskerettighetsarbeid. Alle skal derfor ha like muligheter til å delta fullt ut i våre aktiviteter og beslutningsprosesser, med samme forutsetninger for å øve innflytelse.

Alle skal også oppleve tilhørighet hos oss. Det betyr at ingen skal bli diskriminert, ekskludert eller kjenne på utenforskap. Amnesty i Norge har alltid vektlagt å være en tilgjengelig og inkluderende organisasjon. Samtidig erkjenner vi at vi kan bli enda bedre på mangfold og inkludering.

Denne mangfolds- og inkluderingsstrategien gir en oversikt over langsiktige mål for hvor Amnesty i Norge ønsker å være i 2030. Utviklingen vi ønsker å se må derfor skje suksessivt i de kommende årene, og på bakgrunn av konkrete tiltak.

I tillegg til de konkrete tiltakene må vi samtidig jobbe for å oppnå økt bevissthet og kunnskap hos ansatte og medlemmer - en prosess som vil kreve en innsats fra hver og en av oss. Vi vil måtte granske oss selv grundig og identifisere og styre våre egne holdninger og fordommer, oppførsel, språkbruk og samhandling.

Amnesty i Norge har et svært godt utgangspunkt for å oppnå økt mangfold og inkludering. Det er stor vilje og et ønske om å bli bedre på dette blant både styre, ledelse, ansatte og frivillige. Vi har også mange arenaer og møteplasser vi kan benytte til godt og effektivt mangfolds- og inkluderingsarbeid.

Om strategien

Mangfolds- og inkluderingsstrategien er basert på Amnestys visjon og verdier. Den skal ligge til grunn for fremtidige handlings- og virksomhetsplaner i Amnesty i Norge, inkludert en egen aktivismestrategi for den frivillige Amnesty-bevegelsen.

Strategien fordrer arbeid med alle deler av organisasjonen, på alle nivåer - fra hvordan vi leder og gjennomfører kampanjer og påvirkningsarbeid til hvordan vi bygger internkultur, utdanner, mobiliserer og kommuniserer. Strategien skal være et tydelig styringsverktøy, og inneholder derfor også en egen ansvarfordeling.

Strategien er i tråd med Norges likestillings- og diskrimineringslov fra 2018 og skal styrke Amnestys aktivitets- og redegjøringsplikt, gjeldende fra 2020. I tillegg inngår strategien som

en del av den internasjonale Amnesty-bevegelsens løft for økt mangfold og inkludering: *Anti-racism, Diversity & Inclusion: Changing ourselves to change the world.*

Mangfold i Amnesty:

Amnesty Norge skal være en organisasjon som har god representasjon av samfunnets mangfold på alle nivåer i organisasjonen og gjenspeiler befolkningen på best mulig måte.

Amnesty anerkjenner at mangfold er mer enn bare synlige forskjeller og vi er opptatt av å inkludere og verdsetter både de synlige og usynlige ulikhetene som folk bringer med seg.

Ved å ha et bredt spekter av perspektiver og erfaringer representert i organisasjonen vår, blir vi bedre i stand til å forstå og adressere ulike menneskerettighetsutfordringer.

Inkludering i Amnesty:

Er du ikke bevisst inkluderende, er du ubevisst ekskluderende.

I Amnesty betyr inkludering å sikre like muligheter for alle. Vi er forpliktet til å skape et miljø der alle kan delta på lik linje.

Vi skal sørge for at hver enkelt person skal føle seg inkludert og respektert, og ha muligheten til å bidra til vårt arbeid.

MÅL OG TILTAK

Målsetting 1:

I 2030 har Amnesty International i Norge en god representasjon av samfunnets mangfold på alle nivåer i organisasjonen.

Intensjon:

Amnesty i Norge ønsker å speile det mangfoldige, inkluderende og rettferdige samfunnet vi kjemper for. Vi ønsker en organisasjon som er sammensatt av mennesker med ulike bakgrunner, synspunkter, erfaringer og opplevelser. Vi tror at en slik bred representasjon både blant ledere, ansatte og frivillige vil sikre at vi tenker og jobber på andre og bedre måter – som igjen vil resultere i mer effektivt menneskerettighetsarbeid og bedre resultater. Vi tror at om vi ikke får til dette, så risikerer vi å tape ressurser, kompetanse og legitimitet.

Delmål:

- Amnesty i Norge har en mangfoldig og bredt sammensatt gruppe frivillige og aktivister
- Amnesty i Norge har et mangfoldig og bredt sammensatt styre

- Amnesty i Norge har en mangfoldig og bredt sammensatt ansattgruppe
- Amnesty i Norge har prosedyrer og tiltak som hindrer diskriminering og likestilling i ansettelsesprosesser og forfremmelser
- Amnesty i Norge har en mangfoldig og bredt sammensatt ledergruppe, og sikter mot at halvparten av ledergruppen skal ha en synlig eller usynlig minoritetsmarkør

Tiltak:

- Jobbe aktivt og strategisk for å tiltrekke oss mennesker med ulike minoritetsmarkører til alle ledd i organisasjonen. Dette inkluderer å jobbe målrettet inn mot miljøer og grupper som vi spesielt ønsker å tiltrekke oss søkere fra.
- Enes om prioriterte målgrupper vi vil jobbe spesielt for å få inn i organisasjonen, og sørge for åpenhet og tydelighet rundt prioriteringene.
- Jobbe aktivt for å øke andelen styremedlemmer med minoritetsbakgrunn, blant annet ved å endre valgkomiteens instruks.
- Utvikle gode metoder for å bruke ARP-rapportering til å gjennomføre god kartlegging av ansattgruppen i Amnesty og gjøre tydelige prioriteringer på hvilke samfunnsgrupper vi ønsker flere søkere fra.
- Styrke rekrutteringsmetodene og -prosessene våre med mål om å øke mangfoldet blant søkere.
- Styrke intervju- og utvelgelsesrutinene våre med mål om å sikre at alle søkere får lik anledning til å få jobben.
- Lage rutiner som sørger for at vi tilbyr praksisplasser til et bredt mangfold av mennesker.
- Jobbe aktivt for å gjøre det kjent at Amnesty har et godt arbeidsmiljø der mangfold ikke bare er selvsagt, men sett på som en styrke og et ønske.
- Sikre at alle ansatte, praktikanter og frivillige har like muligheter for karriereutvikling i Amnesty.
- Sørge for et klart mangfoldsfokus i rekruttering av aktivister og til frivillige verv

Målsetting 2:

I 2030 er Amnesty International i Norge en organisasjon der både formelle og uformelle strukturer og vår kultur sikrer bevisst inkludering på alle nivåer.

Intensjon:

Amnesty i Norge mener at inkludering er avgjørende for et godt arbeidsmiljø og en god organisasjonskultur. Vi ønsker å være en organisasjon der alle mennesker har like muligheter,

med en kultur som er tillitsfull, åpen, imøtekommende og respektfull. Alle mennesker i organisasjonen skal kjenne seg trygge på at deres tanker og perspektiver i ulike saker er forventet, etterspurt og velkomment. For å få til dette har vi nødvendig kompetanse, rutiner og opplæring om mangfold og inkludering på alle nivåer i organisasjonen.

Delmål:

- Amnesty i Norge har tydelige retningslinjer, rutiner og regler som sikrer likestilling, likeverd og inkludering og som håndterer avvik.
- Amnesty i Norge har gode velkomstrutiner som gjør at alle kjenner seg velkommen.
- Amnesty i Norge sørger for at alle frivillige og ansatte kjenner til og etterlever våre holdninger og forventninger vi har til hvordan vi møter hverandre med åpenhet og respekt.
- Amnesty i Norge er en samfunnsaktør med en bevisst og tydelig rolle i spørsmål som handler om mangfold og inkludering.
- Amnesty i Norge har bevisst og tydelig styre og ledergruppe med oppdatert kompetanse på mangfolds- og inkluderingsarbeid.
- Amnesty i Norge sørger for at vi fjerner og motarbeider uformelle maktstrukturer som forhindrer en likestilt og inkluderende organisasjon.
- Amnesty i Norge sørger for at fysiske fasiliteter vi benytter til arbeidsplasser, aktiviteter eller arrangementer er universelt utformet.

Tiltak:

- Tilegne oss nødvendig kunnskap for å skape en inkluderende kultur for alle og gjennomføre tiltak i tråd med denne kunnskapen.
- Øke og vedlikeholde kunnskapen om hvilke utfordringer ulike minoriteter møter, og gi alle ansatte nødvendig opplæring og verktøy for å kunne møte hverandre med åpenhet og respekt. Dette skal skje fra introduksjon og gjennom hele ansattforholdet, inkludert gjennomføring av menneskerettighetsundervisning som Human Right Dialogue eller lignende.
- Styrke bevisstheten om språk og normer som finnes i vår organisasjon og jobbe aktivt for at alle ansatte og frivillige er opplært i inkluderende språkbruk.
- Sikre at alle styringsdokumenter i organisasjonen er samstemte og i tråd med mangfolds- og inkluderingsstrategien.
- Sikre nødvendig kunnskap og kompetanse om mangfold og inkludering blant styremedlemmer.

- Styret har oppfølging av mangfold- og inkluderingsstrategien som fast agendapunkt på et av årets styremøter.

Målsetting 3:

I 2030 har Amnesty International Norge sørget for at mangfold og inkludering er en integrert del av utformingen av både ekstern og intern kommunikasjon.

Intensjon:

Amnesty i Norge er bevisste på at vi som en viktig samfunnsaktør har definisjonsmakt. Derfor ønsker å vi å ha ekstern og intern kommunikasjon som er lett tilgjengelig, inkluderende og representativ, og som ikke fremmer ubevisste fordommer og bias. Dette krever bevissthet knyttet til språk og ordvalg og det fordrer at vi bruker bilder og illustrasjoner som synliggjør et bredt mangfold av mennesker. Dersom alle skal oppleve seg velkommen i Amnesty, må de også se igjen «seg selv» i sosiale medier, på nettsider, i materiell og på samlinger og aktiviteter.

Delmål:

- Amnesty i Norge sikrer at våre politiske standpunkter, kampanjer og ekstern kommunikasjon er forankret hos gruppene vi jobber for og med.
- Amnesty i Norge har en mangfoldig og representativ bruk av bilder og et inkluderende språk i all ekstern kommunikasjon.
- Amnesty i Norge har gjennomgått og forbedret universell utforming på våre digitale flater.
- Amnesty i Norge sikrer at alle arrangementer og aktiviteter i regi av organisasjonen bruker et språk som gjør at alle føler seg velkommen.

Tiltak:

- Øke bevissthet om bildebruk og språk på alle plattformer og ha rutiner som sørger for at dette blir ivaretatt
- Sikre mangfold og inkludering i all vår kommunikasjon, og at vi ikke bidrar til diskriminering, bekreftelse av fordommer, forskjellsbehandling eller rasisme
- Benytte oss av et mangfoldig utvalg av talspersoner og ha en plan for hvem som uttaler seg om hvilke saker
- Utvikle rutiner for involvering av aktuelle interessenter i utforming av våre politiske standpunkter, kampanjer og ekstern kommunikasjon

- Øke kompetansen om, og ha gode rutiner for, universell utforming i digitale flater
- Sørge for god variasjon i ressurspersoner vi benytter oss av og miljøer vi samarbeider med i ulike sammenhenger
- Gjennomføre en mangfolds- og inkluderingsanalyse av styringsdokumenter og gjøre nødvendige forbedringer
- Gi ansatte og frivillige opplæring i inkluderende språk og adferd.
- Sørge for god velkomst og onboarding til styret, inkludert en form for fadderordning med et erfarent styremedlem.

ANSVAR

Strategien er en overordnet strategi for hele organisasjonen, og inkluderer både ansatte og aktivister. Mangfold og inkludering er både noe hver enkelt må bidra til på et individnivå og ledere har et mer overordnet ansvar for.

Alle tilknyttet Amnesty i Norge:

- Gjøre seg kjent med og stå bak Amnestys grunnleggende prinsipper, verdier og målsettingene i denne strategien
- Følge relevante regler og retningslinjer, og ta ansvar for at egne holdninger er i tråd med disse.
- Ha kjennskap til og forståelse for hva organisasjonen krever av den enkelte i sin rolle.
- Ha kjennskap til systemer, rutiner og tiltak som er på plass for å forhindre diskriminering, rasisme og utenforskap.
- Behandle hverandre med verdighet og respekt.
- Rapportere diskriminering, trakassering, mobbing og eventuell annen uverdigg og urettferdig behandling

Styret:

- Vedta mangfolds- og inkluderingsstrategien og tilse at mål og tiltak blir fulgt opp og gjennomført.
- Ha eierskap til og følge med på fremdriften til mangfolds- og inkluderingsarbeidet i Amnesty i Norge.

Generalsekretær:

- Ha overordnet ansvar for alt fra gjennomføring av strategien til at vi følger aktuelle regelverk.

Ledergruppen og mellomledere:

- Være gode rollemodeller og foregangspersoner når det kommer til språk, holdninger og kulturbygging
- Identifisere mangfolds- og inkluderingsutfordringer på sine ansvarsområder og finne

Løsninger på disse.

- Sørge for at mangfold og inkludering er ivaretatt i egen avdelings strategier, planer og plandokument
- Sørge for at deres ansatte har fått kunnskap om og opplæring i våre forventninger om hvordan vi møter hverandre og hvordan vi er en mangfoldig og inkluderende organisasjon.
- Sørge for å ha tilstrekkelig kompetanse på ledelse av en mangfoldig gruppe ansatte
- Sørge for kunnskap om rekruttering og hvordan tenke mangfoldig i rekrutteringsprosesser.
- Sørge for at alle ansatte og frivillige kjenner til rutiner for varsling.
- Lede med fokus på inkludering, likestilling, likeverd og mangfold.

Ansatte:

- Kjenne til Amnesty's mangfolds- og inkluderingsstrategi og handlingsplaner knyttet til denne.
- Gjennomføre kurs og opplæring knyttet til mangfolds- og inkluderingsarbeid i både onboarding og gjennom tiden som ansatt.
- Bruke sin egen kompetanse til å sikre mangfold og inkludering internt i organisasjonen og spesielt innenfor sine arbeidsområder

HR:

- Sørge for opplæring og introduksjon til inkludering og mangfold både for ledere, mellomledere og andre ansatte
- Kartlegge og rapportere status for Amnesty i Norge sitt mangfolds- og inkluderingsarbeid, blant annet gjennom ARP
- Sørge for at organisasjonen følger alt lovverk for å hindre diskriminering og forskjellsbehandling.
- Følge opp mangfolds- og inkluderingsstrategien og sørge for at tiltak blir gjennomført.
- Sørge for gode rekrutteringsrutiner, rutiner for intervju, intervjuguider, onboardingprosessen etc.
- Sørge for at mangfolds- og inkluderingsarbeidet blir kontinuerlig evaluert og korrigert i tråd med tiltak.
- Sørge for at aktuelle styringsdokumenter er oppdatert og i tråd med aktuelt mangfolds-, likestilling- og inkluderingsregelverk.
- Håndtere eventuelle varsel og saker som omhandler mangfold og inkludering.
- Sikre universell utforming