

# Status for likestilling og ikke-diskriminering i Amnesty International i Norge (AIN)

Februar 2024

## Innledning

Alle arbeidsgivere i offentlige og private virksomheter med flere enn 50 ansatte er pliktige til å redegjøre for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i årsberetningen eller et annet offentlig tilgjengelig dokument. Rapporten skal inneholde en faktisk beskrivelse av tilstanden på likestillingsområdet, og identifisere tiltak for forbedring og kontinuerlig arbeid med likestilling og ikke-diskriminering.

Amnesty Internationals sentrale målsetting er å bidra til respekt og engasjement for alle menneskers rettigheter. Dette inkluderer også fokus på likestilling og arbeid mot alle former for diskriminering, noe som selvsagt gjelder minst like mye i egen organisasjon. AIN jobber kontinuerlig for å sørge for at vi er en av Norges aller beste arbeidsplasser – som inkluderer å jobbe hardt for å være gode på likestilling og ikke-diskriminering.

## Tilstand for kjønnslikestilling i Amnesty International i Norge

Under kommer en redegjørelse for følgende nøkkeltall:

- *kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)*
- *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn*

For Amnesty International i Norge er tallene ved utgangen av 2023 satt inn i tabellen nedenfor:

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid	
Oppgitt i antall		Oppgitt i antall				Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
69	24	12	1	17	0	16	7

Ved utgangen av 2023 hadde sekretariatet 93 kontoransatte med en kjønnsfordeling på 69 kvinner og 24 menn. Dette utgjør en total på 80,28 årsverk der 23 er deltidsansatte og 13 er midlertidig ansatte. 12 av de midlertidig ansatte er kvinner og 1 er mann, mens 16 av de deltidsansatte er kvinner og 7 er menn.

I løpet av 2023 var det én kvinne ved sekretariatet som var i studiepermisjon i 6 mnd. og én mann i 5 mnd. Det var 7 kvinner som tok ut foreldrepermisjon i 2023. Dette fordelte seg på i gjennomsnitt 17 uker pr. for kvinne.

Ved utgangen av 2023 bestod ledergruppen av 7 personer hvorav 4 var menn og 3 kvinner. Det var i tillegg 9 mellomledere, der en er mann og 8 er kvinner.

Amnesty har en skjev kjønnsfordeling blant våre ansatte. Ved utgangen av 2023 utgjorde andelen kvinner 74,2%. Sammenlignet med fjoråret er dette en økning på 1,7 prosentpoeng, da kvinneandelen ved utgangen av 2022 var på 72,5%. Vi jobber noe for å øke andelen menn ved nyansettelser, samtidig må vi anerkjenne at dette er et langsiktig arbeid. Amnesty opplever at en stor andel av søkerne til nye stillinger er kvinner, og opplever at dette også er en kjent problemstilling i sammenlignbare organisasjoner. Det å tiltrekke oss en mer variert søkergruppe er noe vi jobber strategisk og aktivt med, men det handler ikke bare om å tiltrekke seg menn. Vi ønsker generelt et større mangfold blant søkerne våre og skal gjennomføre flere tiltak inn mot ulike målgrupper i årene som kommer. Vi kommer til å oppsøke hjelp fra aktuelle fagmiljøer og mennesker med erfaringskompetanse for å få til bedre og mer mangfoldig rekruttering.

Det var 19 nyansatte i 2023. To av dem gikk fra midlertidig ansettelse til å bli fast ansatte (en mann og en kvinne). En er fast ansatt i en nyopprettet stilling (kvinne). 4 er ansatt i faste deltidsstillinger (tre kvinner og en mann), 4 er ansatt som vikarer (en mann og tre kvinner) og 8 var/er ansatt i prosjektstillinger (tre i treårige prosjektstillinger og 5 i kortsiktige prosjekter som nå er avsluttet – alle kvinner).

Amnesty har en relativt sett høy andel deltidsansatte. De fleste er ansatte som jobber med telemarketing. Dette er kveldsarbeid som foregår i ukedagene, og det er stillinger som ofte besettes av studenter som har dette som deltidsjobb, og det er ikke noe ønsket om å få utvidet arbeidet til fulle stillinger.

Vi har over flere år hatt en annen ansattgruppe, opplæringskoordinatorer, som har vært i større deltidsstillinger. Disse deltidsstillingene har vært fordelt i regionene, de har vært ansatt i 60-80% stilling, og de har uttrykt ønsket om fulle stillinger. Dette er vi glade for å ha løst i løpet av 2023, og vi har nå ingen i ufrivillige deltidsstillinger.

Amnesty har noe bruk av ansatte i midlertidige stillinger. Dette er enten ansatte som er inne som vikarer i forbindelse med permisjon eller lengre sykefravær eller i tidsbegrensede prosjekter. Midlertidige stillinger blir alltid diskutert med fagforeningen før vi velger å bruke det.

## **Tilstand for lønnsforskjeller og graden av ufrivillig deltid i Amnesty International i Norge**

I henhold til Aktivitets og Redegjørelses Plikten (ARP) skal virksomheter med mer enn 50 ansatte minimum annet hvert år kartlegge og gjøre rede for følgende:

- *lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)*
- *lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)*
- *kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)*
- *ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*

## **Lønnsforskjeller i Amnesty International i Norge**

Vi har gjennomført en lønnskartlegging nå, og har kartlagt kjønnsforskjellene på alle de ulike stillingsnivåene våre.

Lønnskartleggingen er gjennomgått med klubben, og konklusjonen er at det ikke er forskjeller i lønn basert på kjønn i Amnesty. De stedene vi ser en lønnsforskjell, så har dette gode forklaringer som

ikke handler om diskriminering verken basert på kjønn eller annet.

Vi legger ikke ved tallene fra lønnskartleggingen her, da vi har flere nivåer med færre enn fem menn i – noe som gjør at anonymiteten blir vanskelig å ivareta. Ansatte har imidlertid anledning til å få innsyn i snittlønnen for sin kategori ved etterspørsel.

Amnesty i Norge innførte lønssystemet vi bruker nå i 2022, og en av tingene vi satte stor pris på med den gjennomførte lønnskartleggingen nå, var å se at den har fungert som vi ønsket. Vi ser at det er lik lønn for like stillinger, og det var noe av målsettingen vår med systemet.

Lønssystemet vårt er et oversiktlig system med ulike stillingsnivåer med tilhørende lønsspenn, kompetansekrav og ansvarsområder. Lønningene til alle ansatte ble gjennomgått og alle innplassert og justert inn i kategoriene de passet inn i da vi innførte dette. Dette har resultert i at lønnsnivåene i de ulike gruppene er ganske jevne og vi opplever det som et system som bidrar til å hindre store forskjeller mellom kjønnene.

Der det er noen lønnsforskjeller å finne mellom medarbeidere på samme nivå, så handler dette ofte om det vi kaller «hot skills». Dette er stillinger der det er få kandidater med riktig kompetanse og dermed veldig vanskelig å finne ansatte som kan gjøre jobben og der vi derfor må tilby en noe høyere lønn enn det som er snittet i den kategorien stillingen ligger i.

Det er også verdt å merke seg at sekretariatets avdelingsledere tjener det samme og at det ikke er noe forskjell i lønn mellom menn og kvinner på det nivået.

Da vi innførte lønssystemet ble lønsspennet i hver enkelt stillingskategori bestemt med utgangspunkt i en lønnsammenligningsundersøkelse, Mercer. Amnesty bestemte da, i samarbeid med tillitsvalgte, at lønnsnivået vårt skulle være på eller over median av organisasjonene som deltok. Prinsippet er at Amnesty, som en organisasjon som er finansiert av innsamlede midler, ikke skal være lønnsledende – men likevel konkurransedyktig. Vi bestemte også at vi skal gjennomføre Mercer-undersøkelsen eller lignende lønnsammenligningsundersøkelser hvert fjerde til femte år. I disse årene vil det også bli sett på hvorvidt vi trenger å gjøre lønnsjusteringer.

I Amnesty sitt lønssystem er det stillingsbeskrivelsen til den enkelte som er førende for hvilken lønnskategori man havner i. Hvilken stillingskategori man havner i avhenger av kompleksiteten, autonomien og ansvaret i stillingen man har – som altså fremkommer av stillingsbeskrivelsen. Bakgrunnen til den enkelte ansatte, antall år med arbeid innenfor sitt felt, antall år i Amnesty eller hvor analytisk og kunnskapsrik den enkelte er, er altså underordnet kompleksitetsgraden i stillingsbeskrivelsen. Denne logikken er gjennomgående på tvers av fagområder og avdelinger.

Bakgrunnen for denne måten å tenke på er blant annet vår tro på å se på helheten i folk sin kompetanse og vårt ønske om et økt mangfold i hvem som søker seg til Amnesty.

### **Grad av ufrivillig deltid i Amnesty International i Norge**

Amnesty i Norge har hatt god oversikt over alle våre ansatte i deltidsstillinger og hvorvidt dette er en ønsket situasjon eller ikke.

Det har primært vært to grupper deltidsansatte i AIN; Telemarketing-medarbeidere og opplæringskoordinatorene. I sistnevnte gruppe har vi i en årrekke hatt ansatte som har gitt uttrykk

for at de ønsker fulltidsstillinger. Derfor er det veldig gledelig at vi mot slutten av 2023 klarte å finne løsninger på dette – og vi har nå ingen opplæringskoordinatorer som er i ufrivillig deltid.

Telemarketing-medarbeiderne er i all hovedsak studenter som har dette som en jobb ved siden av studiene eller lignende. Det er et arbeid som foregår kun på kveldstid, og som også ville vært belastende å gjøre i en 100% stilling – så dette er arbeid som har god grunn til å være deltidsarbeid.

Det er heller ikke noen av de ansatte Telemarketing-medarbeiderne som har uttrykt noe ønske om å ha dette som et heltidsarbeid – men det er viktig å presisere at det heller ikke er gjennomført noen anonym skriftlig undersøkelse for å sjekke dette i 2023.

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Denne delen av rapporten beskriver hvordan Amnesty International i Norge overholder aktivitetsplikten. Redegjørelsen inneholder en beskrivelse av hvordan arbeidet er nedfelt i planer og styrende dokumenter, hvordan arbeidet er strukturert, hvordan vi har funnet frem til risikoer, hindre, årsaker og tiltak, våre hovedutfordringer, resultatet av arbeid vi har iverksatt og planer for videre arbeid og tiltak.

### Status for Amnestys arbeid for likestilling og ikke-diskriminering pr 31.12.23

#### Planer og styrende dokumenter

Amnesty i Norge sitt arbeid med likestilling og diskriminering er nedfelt i flere planer og styrende dokumenter, samt at vi har vedtatt en mangfolds- og inkluderingsstrategi.

#### 1. Nasjonal strategi

En av Amnestys viktigste styringsdokumenter er vår nasjonale strategi. Den legger de overordnede føringene for hva vi skal jobbe med frem mot 2030. Nåværende nasjonale strategi ble vedtatt i april 2021, og varer frem til 2030. Denne strategien er vedtatt av Amnesty sitt Landsmøte.

Likestilling og ikke-diskriminering er inne i to av målsettingene:

**Målsetting 3** omhandler metode for arbeidet med det lokale menneskerettighetsarbeidet i medlemsorganisasjonen:

- Amnesty i Norge når nye målgrupper, og øker med dette mangfoldet i medlemsorganisasjonen.

**Målsetting 6** omhandler metode for administrasjonsarbeidet i sekretariatet:

- Amnesty i Norge jobber for å være en organisasjon som i størst mulig grad gjenspeiler samfunnets mangfold og sammensetning.

Arbeidet med begge disse målsetningene er godt i gang gjennom arbeidet med å utforme og beslutte en mangfolds- og inkluderingsstrategi.

#### 2. Mangfolds- og inkluderingsstrategi

Høsten 2023 vedtok styret til AIN en mangfolds- og inkluderingsstrategi. Denne strategien har mål og tiltak som handler om alle ledd i organisasjonen og jobber for et økt mangfold blant både aktivister,

ansatte og frivillige.

I arbeidet med strategien ble det gjennomført en stor kartlegging av mangfold og inkludering i organisasjonen som ble fremlagt i juni 2022. Kartleggingen dekker tre hovedområder; gjennomgang av styringsdokumenter og relevante retningslinjer, spørreundersøkelse blant aktivister og ansatte i sekretariatet og sammenligning med andre Amnesty-seksjoner som har kommet lengre i arbeidet på mangfold- og inkluderingsfeltet enn Amnesty i Norge.

Rapporten dannet et godt bilde av status for både likestillings-, antidiskriminerings-, og mangfoldsarbeidet i Amnesty, og førte til en del umiddelbare tiltak og endringer – samt at det dannet grunnlaget for noe av det videre arbeidet med strategien.

Det var en arbeidsgruppe som var ansvarlig for gjennomføringen av kartleggingen og noe av forarbeidet, før det ble satt ned en ny arbeidsgruppe som skulle utforme selve strategien. Denne arbeidsgruppen begynte arbeidet sitt tidlig i 2023. Arbeidsgruppen var bredt sammensatt, og vi hadde mye ulike erfaringskompetanse i gruppen. Den hadde representanter med ulike kjønn, alder, etnisitet, seksualitet, religion og kulturell bakgrunn. Den var også bredt sammensatt på tvers av avdelinger og roller i organisasjonen.

Gruppen brukte tid på å innhente enda mer informasjon, hadde samtaler med en bredde av organisasjonen som utdypet kunnskapen vi fikk gjennom kartleggingen som var gjennomført i 2022. Det ble spesielt lagt vekt på å snakke med representanter fra ulike minoritetsgrupper i organisasjonen og mennesker med ulike erfaringskompetanse som kunne gi nødvendig kunnskap der vi manglet den.

Ledergruppen var også tett på prosessen og med på strategisk tenkning og analyser av hva som er situasjonen i organisasjonen, diskusjoner rundt viktige mål og satsinger, samt hva som blir viktige prioriteringer.

Vi hadde også inne eksterne ressurser med stor kompetanse på feltet som bistod oss i arbeidet med å kartlegge status og komme med råd og innspill for veien videre.

Resultatet av et langt og grundig arbeid ble en ambisiøs Mangfolds- og inkluderingsstrategi som er tenkt å følge strategiperioden i Amnesty. Dette betyr at den skal gjennomføres frem mot 2030. Arbeidet med å iverksette strategien gjennom konkrete tiltak er godt i gang – og vi har mange og konkrete målsetninger som handler om dette arbeidet i årets handlingsplan. De konkrete tiltakene for 2024 er gjengitt under.

#### 4. Retningslinjer og tilhørende varslingsrutiner

Amnesty har etiske retningslinjer og Retningslinjer for håndtering av seksuell trakassering med tilhørende varslingsrutiner. Retningslinjene er tilgjengelige for alle ansatte via intranett, i personalhåndboken og informeres om til alle nyansatte.

#### 5. Personalhåndbok og lederhåndbok

Personalhåndboken har et eget kapittel om likestilling og mangfold hvor følgende står skrevet:

*AI Norge ønsker en inkluderende arbeidskultur, og erkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle og skal respekteres for sine individuelle evner. AI Norge aksepterer ingen form for*

*mobbing, trakassering eller diskriminering, for eksempel på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.*

*AI Norge skal tilby like arbeidsmuligheter og rettigheter, samt behandle alle ansatte rettferdig.*

*AI Norges grunnholdning er at likestilling og mangfold har direkte sammenheng med demokrati og grunnleggende menneskerettigheter. Likestilling og mangfold i AI Norge er avgjørende med hensyn til vår legitimitet som Norges største menneskerettighetsorganisasjon, og med tanke på kvaliteten på vårt arbeid.*

*AI Norge forplikter seg til å arbeide aktivt mot alle former for direkte og indirekte diskriminering innad i organisasjonen. Likestilling og mangfold skal være et fundamentalt og bevisst element i all virksomhet i organisasjonen.*

*Likestilling og mangfold er både et mål og en prosess som innebærer:*

*4. at AI Norge bevisst fremmer en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som virker inkluderende og rettferdig*

*5. at strategier, aktiviteter og motiverende tiltak utformes slik at det gir alle ansatte like store muligheter til å utnytte og utvikle sitt potensiale*

*6. en aktiv rekrutteringspolitikk som sikrer ansettelse av kvalifiserte medarbeidere og frivillige som samtidig gjenspeiler samfunnets mangfold og sammensetting*

*Dette gjenspeiles også i lederhåndboka.*

## **Likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

### Hvordan likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet er strukturert:

Dette arbeidet blir jobbet med i mange ledd i organisasjonen. Styret er opptatt av denne tematikken og blir informert om status for likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid på ulike måter. Den mest strukturerte gjennomgangen er gjennom den årlige redegjørelsen, men de blir i tillegg informert om status for dette feltet i form av at det blir oppdatert på tiltakene og satsingene vi har i handlingsplanen.

Ledergruppa har sterkt eierskap til likestilling og ikke-diskrimineringsarbeidet i organisasjonen. Det er gode systemer og rutiner for varsling, viktige retningslinjer og rutiner for håndtering av eventuelle saker som kommer inn via disse kanalene.

I tillegg har ledergruppen denne tematikken på agendaen jevnlig, med litt ulike innsteg - enda oftere nå som vi har en ambisiøs Mangfolds- og inkluderingsstrategi å gjennomføre. HR-sjefen har hovedansvaret for at det er fremdrift på arbeidet med å virkeliggjøre Mangfolds- og inkluderingsstrategien, selv om det er veldig mange ulike ledere og ansatte som alle har ansvar for å bidra til gjennomføring av spesifikke mål og tiltak.

Lederne i organisasjonen har også tett dialog med HR-sjef i aktuelle rekrutteringsprosesser i sine avdelinger, samt når det er anledning for medarbeidere til å utvikle seg inn i nye roller. Noe av det viktigste vi gjennomgår i disse samtalene er at vi forsøker å luke bort hinder som kan være

diskriminerende og at vi forsøker å sørge for inkluderende prosesser.

Vi har allerede nevnt medarbeidersamtalene som vi gjennomfører to ganger årlig hos oss. I disse samtalene er medarbeiderens ønsker om utvikling et stort tema. Dette gjelder både faglig og personlig vekst, men også muligheter for å utvikle seg inn i nye roller i organisasjonen. Disse ønskene og mulighetene forsøker vi å imøtekomme og vi ønsker også å veilede våre ansatte i retninger der vi ser de har talent.

Amnesty har også satt i gang et større arbeid med hva som skal være vår posisjon i rasisme og anti-diskrimineringsfeltet eksternt. Så nå jobber vi både internt og eksternt parallelt. I anledning dette arbeidet er det også satt ned en tematisk faggruppe som, sammen med ny politisk rådgiver på tematikken rasisme, jobber med å utvikle oss på rasismefeltet både eksternt og internt.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har månedlige møter hvor alt fra rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i virksomheten diskuteres jevnlig. Mye av dette omhandler likestilling og ikke-diskriminering og tillitsvalgte i Amnesty har både sterk kunnskap om dette og fokus på det, blant annet når det kommer til rekruttering, forfremmelser og muligheter som finnes for ansatte. Informasjon om nye stillinger og rekruttering er faste punkter på agendaen.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) møtes kvartalsvis og har også temaer som omhandler likestilling på agendaen.

#### Hvordan jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling?

Mye av dette arbeidet er delvis beskrevet allerede i ulike punkter over. Det skjer gjennom årlig medarbeiderundersøkelse, samarbeid med tillitsvalgte, AMU og at dette har stort fokus i ledelsen. I tillegg tematiserer vi deler av dette i Medarbeidersamtalene som gjennomføres ikke én, men 2 ganger i året i Amnesty.

I år har vi også jobbet ekstra med det, og har sett veldig grundig på oss selv og egen organisasjon i forbindelse med å lage Mangfolds- og inkluderingsstrategien.

Amnesty gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser hvor ett av parameterne det måles på er «Rettfærdighet». Innenfor denne parameteren undersøkes en del ulike ting, deriblant hvorvidt medarbeiderne opplever at medarbeidere blir rettfærdig behandlet uavhengig av alder, kulturell eller etnisk tilhørighet.

86% av de ansatte som besvarte medarbeiderundersøkelsen (94% av alle ansatte i AIN) svarte positivt på dette i 2023 (87% i 2022), noe som er et svært høyt tall. På spørsmålene som handlet direkte om diskriminering og likestilling var den positive svarprosenten enda høyere og lå stort sett rundt 100%. Neste medarbeiderundersøkelse vil gjennomføres i oktober/november 2024.

Vi har faste rutiner for å gjennomgå medarbeiderundersøkelsen nøye både på overordnet nivå og avdelingsvis. I disse gjennomgangene søker vi dypere forklaringer på resultat vi lurer på eller som vi ikke forstår – og har samtaler med ansatte i de ulike avdelingene, som resulterer i en felles bestemmelse om hvilke eventuelle tiltak som er nødvendig å sette i gang. Vi gjennomfører samme prosess på overordnet nivå også og lager tiltak for organisasjonen som helhet der vi ser det er nødvendig. I denne prosessen er vi også opptatt av hva vi gjør bra og skal fortsette med!

I de foregående årene har det i tillegg vært gjort omfattende kartleggingsarbeid i anledning arbeidet med Mangfolds- og inkluderingsstrategien. Dette arbeidet ble gjennomført av arbeidsgruppen som jobbet med strategien, og jevnlig diskutert i ledergruppen.

## **Hovedutfordringer i vår organisasjon**

I Amnesty er det mye som er bra, og så har vi forskjellige utfordringer som vi jobber med. De tre hovedmålsetningene vi har satt oss i Mangfolds- og inkluderingsstrategien er:

- I 2030 har AIN en god representasjon av samfunnets mangfold på alle nivåer i organisasjonen
- I 2030 er AIN en organisasjon der både formelle og uformelle strukturer og vår kultur sikrer bevisst inkludering på alle områder
- I 2030 har AIN sørget for at mangfold og inkludering er en integrert del av utformingen av både eksternt og intern kommunikasjon

Under disse ligger det en rekke delmål som vi vil jobbe med i årene frem mot 2030. Disse hovedmålene sier også noe om hva vi ser som hovedutfordringene i organisasjonen vår. Det er blant annet at vi opplever å mangle en del mangfold. Vi ønsker flere ansatte med funksjonsvariasjon, ulike etnisk og religiøs bakgrunn, flere menn for å nevne noen. Vi ønsker å være et arbeidssted med stor variasjon i både synlige og usynlige minoritetsmarkører fordi vi tror det vil styrke oss i arbeidet vårt for menneskerettigheter for alle.

For å få til dette trenger vi også at rammene og strukturene er gode. Vi vet at mye er på plass, men vi vet også at vi trenger å bli enda bedre på universell utforming i nye kontorlokaler vi har flyttet inn i, og jobber med å finne løsninger for det, som lar seg kombinere med byggets status som verneverdig.

Vi vet også at vi må jobbe med rekruttering og vi har et mål om at halve ledergruppen skal ha en synlig eller usynlig minoritetsmarkør, som er en radikal endring fra hvordan det er i dag når ingen har det.

Vi opplever at vi har gode rutiner for å sikre at det ikke blir diskriminert på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon, og vi er en arbeidsplass som tilrettelegger for livet utenfor jobben og gjør det lett å kombinere familieliv og arbeid. Det er stor fleksibilitet, gode muligheter for hjemmekontor og det er viktig for oss med god tilrettelegging. Vi har også gode rutiner for å sørge for at folk som er i permisjon eller sykemeldinger blir involvert og informert ved eventuelle muligheter for å søke stillinger etc.

Amnesty er et sted med stort fokus på og kunnskap om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gjennom menneskerettighetsarbeidet vårt. Det er også et område der vi har markert oss tydelig utad. Vi har derfor et godt utgangspunkt for å videreføre godt anti-diskrimineringsarbeid på dette feltet.

Som nevnt allerede, så jobber vi for å bli bedre på tilrettelegging for funksjonsvariasjon, og vi har en skeivfordeling mellom kjønnene i organisasjonen fordi vi har en stor overvekt av kvinnelige ansatte.



## Videre arbeid og tiltak

Som nevnt flere ganger, er dette arbeid vi bruker mye tid og krefter på nå, spesielt i arbeidet med å realisere Mangfolds- og inkluderingsstrategien.

Tiltakene vi er i gang med og som skal gjennomføres i 2024 er:

- Gjennomgå, utvikle og styrke vårt arbeid for rekruttering av ansatte til AIN med spesielt fokus på å få en mer mangfoldig søkergruppe og ansette mer mangfold.
- Styrke mangfoldskompetansen til alle rekrutterende ledere og sørge for gode verktøy og opplæring.
- Videreutvikle og sikre rutiner for bildebruk og språk i alle våre plattformer.
- Tilegne oss nødvendig kunnskap om hvilke utfordringer minoriteter møter, og kunnskapen vi trenger, for å sikre en inkluderende kultur for alle ansatte i organisasjonen.
- Gjennomføre nødvendige tiltak som sørger for at alle ansatte har nødvendig kompetanse og verktøy for å kunne realisere en inkluderende kultur.
- Styrke bevisstheten om språket og normene som finnes i vår organisasjon og hvilke språk og normer vi ønsker – og gi alle ansatte opplæring i dette.
- Utvikle og gjennomføre kurs i inkluderende språkbruk for alle ansatte.
- Jobbe for å sikre universell utforming på kontorlokalene våre.
- Øke kompetansen om universell utforming i digitale flater og gjennomføre nødvendige tiltak for å få dette på plass.
- Gjennomføre mangfolds- og inkluderingsanalyse av styringsdokumenter og gjøre nødvendige forbedringer.