

## Referat af BM6 den 29. oktober i Amnesty's lokaler på Frederiksgade 71, 1. sal i Aarhus

Til stede: Niels Andersen, Yurdal Cicek, Amalie Hallberg, Solveig Nisbeth Henriksen, Vibe Klarup (sekretariatet), Nete Kyndesen, Kristoffer Nilas Olsen, Mikala Satiya Rørbech, Erika Sloth, Erik Jenrich Sørensen (sekretariatet)

Afbud:

Gæst: Poul Danstrup Andersen (sekretariatet), pkt. 0-4. Liv Maria Baastrup Detlif (sekretariatet), pkt. 9 (online via MS Teams)

Ordstyrer: Solveig. Referent: Erik

### Dagsorden

### Diskussion

1. Godkendelse af dagsordenen

Dagsordenen blev godkendt som nedenfor.

2. Eventuelle meddelelser

Solveig har talt med det danske IB-medlem Nina Monrad Boel om arbejdet i IB, hvilket gav gode ideer til bestyrelsens internationale arbejde. Nina er inviteret med til et bestyrelsesmøde.

Solveig har haft møde med formanden for Læger Uden grænser, hvilke gav interessante perspektiver på bestyrelsesarbejdet.

Mikala og Vibe har holdt møde vedr. rapportering, hvor det blev aftalt, at sekretariatet udarbejder et notat til bestyrelsen vedr. CSR-rapportering, som går via bestyrelsens arbejdsgruppe på området (Erika, Yurdal og Mikala).

3. Økonomi

Oplægget til et budget for 2023 blev drøftet med henblik på vedtagelse på BM7.

4. Handleplan 2023-2024

Bestyrelsen drøftede et notat fra sekretariatet om tre forskellige dilemmaer i forbindelse med den kommende revision af den rullende handlingsplan:

- Skal Amnesty gennem alliancer og partnerskaber accelerere arbejdet med diskrimination i udsatte boligområder?
- Skal Amnesty DK arbejde med at få skrevet retsforfølgelse af krigsforbrydelser ind i straffeloven?
- Klimafokus, forsamlingsfrihed og menneskerettigheds-implikationerne af dansk energi- og sikkerhedspolitik

Emnerne bag dilemma 1) og 2) forventes fastholdt også efter BM6. Dilemma 3 er ikke sikkert pga. af manglende kompetencer i huset.

Dilemma 1: Skal Amnesty gennem alliancer og partnerskaber accelerere arbejdet med diskrimination i udsatte boligområder?

Bestyrelsens drøftelser mundede ud i en række bemærkninger:

- Det er vigtigt, at rettighedshavere inddrages fra starten af, og at de selv identificerer, hvad problemerne er.
- Det skal være meget klart, hvad det er for en forandring, vi vil skabe.
- Denne indsats kunne bidrage til at udvikle Amnesty's indsats for at blive en platform for aktivisme.
- Vores egen indsats for diversitet bliver vigtig her, da dansk afdeling fortsat er en meget hvis forsamling.

- Det er ikke givet, at vores arbejde skal basere sig på egen research, som er dyr at lave. Man kunne overveje at tage udgangspunkt i dokumentation, andre har lavet, og udvikle aktivisme omkring det.
- Det er endnu ikke udfoldet tilstrækkeligt, hvad Amnesty kan bidrage med, og hvor Amnesty tilføjer ekstra værdi
- Vi kunne skabe værdi ved at skabe relationer til andre grupperinger.
- Andre organisationer har haft vanskeligheder med at overføre en amerikansk intersektionel tilgang til en dansk kontekst. Denne type arbejde kan let blive for akademisk, så det er vigtigt at identificere, hvad dansk afdeling konkret kan gøre, som f.eks. at stå for en whistleblower ordning.
- Det er en vigtig dagsorden, men det skal gennemtænkes, hvordan Amnesty Danmark kan være konstruktive i stedet for at grave grøfter.

#### Dilemma 2: Skal Amnesty DK arbejde med at få skrevet retsforfølgelse af krigsforbrydelser ind i straffeloven?

Bestyrelsens drøftelser mundede ud i en række bemærkninger:

- Denne type arbejde er klassisk Amnesty-arbejde.
- Det er uklart, om en ændring af lovgivningen vil have nogen praktisk betydning, og hvorfor Justitsministeriet modsætter sig ændringen.
- Det er vigtigt at have den juridiske kompetence på sekretariatet.
- Det kunne overvejes at genaktivere deltagerne i den tidligere juristgruppe til dette emne.
- Det kunne overvejes, om en lovændring ville medføre, at potentielle krigsforbrydere mister muligheden for at søge asyl i Danmark?

Bestyrelsen roste, at sekretariatet har været meget synlige i medierne inden for denne type emner.

#### Dilemma 3: Klima

Bestyrelsens drøftelser mundede ud i en række bemærkninger:

- Det er vigtigt at agere der, hvor vi er stærkest, og at fokusere på at hjælpe og beskytte
- To af komponenterne i klimaindsatsen ligger allerede i handleplanen, nemlig menneskerettighedsudfordringerne og beskyttelsen af klimaaktivister. Det er kun den energi- og sikkerhedspolitiske dimension, der er ny. Lad os holde fast i det, der allerede ligger i planen.
- Der er gode muligheder i at mobilisere Amnesty Youth på beskyttelsen af klimaaktivister
- Narrativet omkring energikrisen er svagt beskrevet i oplægget. Vi har allerede en energikrise, hvor vi har investeret for lidt i alternative energiformer, og hvor systemet ikke hænger sammen.
- Civil ulydighed er en del af værktøjsskassen i forbindelse med klimaarbejdet, men i en dansk kontekst ville brugen hurtigt kunne give bagslag og skade vores troværdighed.
- Bestyrelsen ønsker en særskilt diskussion af civil ulydighed på et senere bestyrelsesmøde.

	<p>Det blev bemærket, at der med udfaldet af de forskellige dilemmaer er forbundet forskellige prioriteringer fsva. sekretariatets ressourcetræk, og at bestyrelsen ønsker at bliver inddraget i denne prioritering.</p>
<p>5. De prioriterede organisatoriske indsatser 2023-2024</p>	<p>Bestyrelsen drøftede et forslag fra sekretariatet om at halvere antallet af prioriterede organisatoriske indsatser i 2023 fra ti til de følgende fem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IT-sikkerhed og GDPR-organisation</li> <li>• Køn, diskrimination og antiracisme (KDAR)</li> <li>• Happy workplace</li> <li>• Aktivisme og kampagner, herunder menneskerettighedsundervisning (MRU)</li> <li>• Kommunikationsstrategi, herunder branding</li> </ul> <p>Bestyrelsen bifaldt den øgede fokusering og sekretariatets styrkede indsats for strammere planlægning og opfølgning, som ligger i forslaget.</p> <p>Bestyrelsen bemærkede, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Med fjernelsen af Restricted Giving fra de prioriterede organisatoriske indsatser er det vigtigt med ekstra fokus på Restricted Giving i forbindelse med prognoser og halvårsregnskaber.</li> <li>• De nævnte overordnede mål for Amnesty om at vokse, nå længere ud og at skabe forandring byttes rundt, da forandring er vigtigst og skal komme først</li> <li>• Det er vigtigt at tænke over hvem, der er sponsor på hvilke indsatser, så der ikke opstår flaskehalse.</li> <li>• MRU er fortsat en vigtig aktivitet for dansk afdeling</li> <li>• Det bør ikke være et kriterium for at prioritere en indsats, om den er tværgående. Prioriteringen bunder i, om en indsats er vigtig.</li> </ul> <p>Sekretariatet orienterede om, at den reviderede husaftale har været til afstemning blandt personalet, så såvel ledelsen som personalet har godkendt den.</p> <p>Sekretariatet fremsender til BM7 et endeligt oplæg til vedtagelse af de prioriterede organisatoriske indsatser for 2023.</p>
<p>6. CSO-huset</p>	<p>Sekretariatet orienterede om arbejdet for at skabe et fælles hus for danske civilsamfundsorganisationer, kaldet CSO-huset.</p>
<p>7. Bestyrelsens sammensætning</p>	<p>Bestyrelsen drøftede et oplæg om hvilke kompetencer, der bør være i bestyrelsen, og hvem man på denne baggrund ønsker at opfordre til at kandidere til bestyrelsesvalget på landsmødet i 2023.</p> <p>Solveig vurderede indledningsvis som bestyrelsesleder, at der for øjeblikket er en velfungerende bestyrelse, at bestyrelsesmedlemmerne er godt forberedte til møderne, og at alle tager ansvar og siger noget på møderne.</p> <p>Det blev under drøftelserne bemærket, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetencer inden for research, kampagne og advocacy er vigtige i en Amnesty sammenhæng.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er stor fokus på viden og erfaring, men et stort netværk kan også være vigtigt.</li> <li>• Det er ret snævert kun at fokusere på køn og etnicitet som diversitetsmarkører, f.eks. kan geografisk spredning også være vigtig.</li> <li>• I forbindelse med opstillingen af en ungdomsrepræsentant kunne youth-rådet inddrages.</li> </ul> <p>Bestyrelsen besluttede, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestyrelsesmedlemmerne melder inden BM7 ind til Solveig, hvis de kender potentielle kandidater.</li> <li>• Det samlede felt af mulige kandidater drøftes på BM7.</li> <li>• Teksten på hjemmesiden vedr. bestyrelsens arbejde skal revideres.</li> <li>• Bede sekretariatet om at vurdere, hvorvidt bestyrelsen med fordel kan kontakte youth-rådet.</li> </ul>
8. Vedtægtsændringer	<p>Bestyrelsen drøftede muligheden af at ændre suppleantposten til en ordinær post i bestyrelsen eller evt. at gøre suppleantposten to-årig.</p> <p>Bestyrelsen bad sekretariatet om at bistå med at udarbejde teksten til, hvordan vedtægtsændringsforslag for de to alternativer kunne se ud.</p>
9. Rapportering	<p>Rapporteringen blev slået sammen med en præsentation af teamleder Liv Maria Baastrup Detlifs tanker om aktivismen efter to måneder i jobbet.</p> <p>Blandt NGO'ere ser man en tendens til, at man går fra medlemsfællesskaber, der skaber forandring kollektivt, og til, at organisationerne forventes at levere materialer, som aktivisterne kan bruge. I stedet for f.eks. at slå sig sammen om at spise middag med ensomme, udgiver hovedkontoret en folder om, hvad man selv kan gøre for at undgå at blive ensom. Man trykker flyers i stedet for at trykke hænder.</p> <p>Det er udvikling, der også har påvirket Amnesty, og som vi skal have vendt. Vi skal bygge på de mennesker, vi er. Det er mennesker snarere end penge, der er den vigtigste ressource for aktivismen.</p> <p>Desværre har corona været rigtig hård for frivilligheden i Amnesty såvel som andre NGO'er. Der er kun 8-10 aktive lokalgrupper tilbage og cirka det samme antal youth-grupper på gymnasierne, efter at det i et par år pga. corona ikke var muligt at samle unge på skolen. Vi har otte aktive youth-grupper, men ingen af dem har lavet valgdebatter.</p> <p>Der har heller ikke været mange involverende handlemuligheder, fordi der ikke har været større kampagner udviklet sammen med aktivister de sidste par år, og når man har prøvet at lave aktiviteter, har der været et meget lavt fremmøde. Har her oplægsholderne heller ikke kunnet komme ud at holde oplæg.</p> <p>Den vigtigste opgave for Liv og teamet bliver nu at få organiseret fællesskaber på ny og gerne at tænke på tværs, så f.eks. oplægsholdere kan bidrage til at oprette nye grupper.</p>

Vi skal på sekretariatet finde balancen mellem Amnesty som planlægger og Amnesty som facilitator. Hvornår skal vi arrangere på forhånd, og hvornår skal man bede folk om selv at udvikle og at lave materialer.

Vi skal både arbejde med at organisere (organizing), hvor vi klæder aktivister på til selv at skabe resultater, og at mobilisere (mobilizing), hvor vi styrer, at mange personer aktionerer for den samme sag samtidig.

Hvordan bygger vi ressourcer til at være i stand til at skabe fælles forandring? Vi skaber forpligtende relationer, så man holder hinanden ansvarlige, når man ikke dukker op. Aktivisterne skal vide, hvor beslutningerne bliver taget.

Det vigtigste er handlemulighederne, og at vi kan sandsynliggøre, at handlingen leder til forandring.

Men vi skal ikke begrave vores brand. Vi har et godt brand med stærk troværdighed, som vi ikke må sætte over styr, fordi vi afgiver noget magt til aktivister.

Vi skal:

- Involvere og ikke kun inddrage
- Bygge lederskab hos rettighedshavere
- Tilbyde nok ressourcer og tilbud om handling
- Understøtte fokus på tematiske emner
- Støt kollektiv handling
- Understøtte erfaringsudveksling om metoder og læringer

Bestyrelsen spurgte ind til, om vi er organiserede godt nok til at genopfinde aktivismen, hvortil Liv svarede, at det ikke handler om at være et stort team, men om at være det rigtige team. Nu skal medarbejdere ringe rundt i stedet for at sende e-mails.

Vi skal have de otte youth-grupper til at fungere godt nu, før vi opretter en masse nye.

Vi har den fordel, at der er et rigtig godt samarbejde mellem policy, presse, aktivisme og kampagner i forhold til mange andre organisationer. Det er en kulturrejse, at vi vil skabe forandring gennem mennesker, men vi er godt på vej.

Hvis der ikke er kampagner, er der ikke noget at engagere sig i, men organiseringen er vigtig. Aktivismen skal være med fra start, når vi snakker om hvad for en forandring, vi vil skabe.

Liv mindede desuden om, at bestyrelsen selv består af frivillige ledere.

Bestyrelsen spurgte ind til, om det er mest engagerende at arbejde på Danmark eller internationalt, og hertil svarede Liv, at det vigtigste er, at man som aktivist kan se, at man er med til at skabe en reel forandring. Skriv for Liv er f.eks. rigtig godt med konkrete handlemuligheder,

	<p>og derudover kunne der årligt være én stor kampagne mere med handlemuligheder. Sekretariatet er ved at udvikle et årshjul, der også fortæller, hvornår aktivisterne bliver inddraget.</p> <p>Når vi skal identificere ledere, starter vi med at se på dem, der allerede er i bevægelsen. Desuden kan vi vælge tre tematiske fokusområder, hvor vi ser på hvilke andre bevægelser og alliancer, der er på de tre områder.</p> <p>Bestyrelsen kan selv bidrage til aktivismen ved f.eks. at deltage i demonstrationer og at være med til overrækkelse af underskrifter. Men det er vigtigt, at bestyrelsen selv melder ind med, hvad man ønsker at deltage i.</p>
10. Eventuelt	<p>Amnesty Sverige har meldt ud, at de af hensyn til klimaet ønsker, at Global Assembly fremover afholdes online. Bestyrelsen drøftede kort, om dette er demokratisk betænkeligt, da der er en kvalitet i at kunne mødes fysisk.</p> <p>Bestyrelsen drøftede kort dansk afdelings nystiftede mediepris til journalister og udtrykte ønske om, at bestyrelsen havde været orienteret inden offentliggørelsen af prisen.</p> <p>Amnesty Aarhus afholder Pub Quiz i ugen efter BM6.</p> <p>Bestyrelsen blev orienteret en kommende udmelding vedrørende fodbold og Qatar.</p>
11. Bestyrelsens tid	Punktet refereres ikke.