

AMNESTY INTERNATIONAL DANMARK 2022

# BÆREDYGTIGHEDS- RAPPORTERING



Foto: © Ala Zemzmi

AMNESTY  
INTERNATIONAL





Det er vigtigt, at vi ikke kun stiller krav til virksomheder og investorer om at respektere menneskerettigheder, miljø og klima. Vi NGO'er bør også selv "walk the talk".

Vibe Klarup, generalsekretær  
Amnesty International Danmark

# FORORD

I Amnesty International Danmark er vi bevidste om det samfundsansvar, vi har. Vi ønsker gennem vores arbejde at drive en bæredygtig organisation med et kontinuerligt fokus på vores miljømæssige aftryk, på sociale og medarbejderforhold og på at sikre ansvarlig organisationsledelse.

Givet Amnestys formål er vi særligt forpligtede til at have fokus på risici i forhold til overholdelse af menneskerettighederne. Vi vurderer, at vi især skal udvise rettidig omhu i forhold til de dele af vores indsamlings- og påvirkningsarbejde, hvor vi arbejder tæt sammen med eksempelvis virksomheder, fonde og organisationer.

Vi kræver af vores tætte partnere, at de kan demonstrere, at de ikke krænker menneskerettighederne, alternativt at de arbejder aktivt med at bekæmpe negativ menneskerettigheds-påvirkning i deres forretning og forsyningskæder. Vi har samme krav til vores leverandører af varer og ydelser. Vi erkender samtidig, at det kan være vanskeligt at vurdere om, vores krav er opfyldt, da data ikke altid er fuldt tilgængelige, og at rapporteringssystemer ikke endnu er fuldt udviklede.

Vi er som NGO ikke forpligtet af lovgivning til at rapportere på vores samfundsansvar, men det er vigtigt for os, at vi ikke kun stiller krav til andre om at respektere menneskerettigheder, men at vi også selv arbejder aktivt med vores egne risici.

Nedenfor gennemgår vi for første gang de områder, hvor vi vurderer, vi skal være særligt opmærksomme, og hvordan vi har arbejdet med det i 2022.

Det er vores mål over de kommende år at udvikle ESG nøgletal, ligesom vi ønsker at udvikle en rapportering af menneskerettighedspåvirkning i Amnestys værdikæder.



## MILJØ OG KLIMAPÅVIRKNING

**Politik:** Vi vurderer, at vi særligt påvirker klimaet gennem vores rejseaktiviteter og gennem vores investeringer. Amnesty har derfor vedtaget en klimapolitik, som betyder, at vi som organisation forsøger at begrænse vores CO<sub>2</sub>-aftryk gennem regler for brug af offentlig trafik og minimering af flytrafik samt krav om hotelbookningspraksis og køb af fødevarer.

Amnestys internationale bestyrelse har i 2022 udviklet en politik for investering og placering af aktiver, som skal sikre, at vi ikke investerer i fossilt brændstof. Denne politik har bestyrelsen i Amnesty International Danmark tilsluttet sig.

Vi har indgået en aftale om placering af aktiver i Merkur Bank, som lever op til vores politik. Medarbejdere indgår i en virksomhedspensionsordning, som på samme vis lever op til disse standarder.

**Status:** Amnesty udledte i 2022 6,9 tons CO<sub>2</sub> fra produktionen af el og 6,1 tons CO<sub>2</sub> fra i alt 17 flyrejser tur/retur, i alt 13 tons CO<sub>2</sub>. Dette er et fald på 7 tons CO<sub>2</sub> i forhold til året før, hvilket både skyldes en lavere CO<sub>2</sub>-udledning i forbindelse med produktionen af el og færre lange flyrejser. Amnesty har en ikke-ubetydelig CO<sub>2</sub>-udledning i forbindelse med brugen af fjernvarme, men denne har ikke været mulig at beregne, da antal forbrugte kWh ikke oplyses af udlejer.

**Fokus i 2023:** Amnesty International Danmark arbejder på at skifte domicil og har i søgningen på nye lokaler indlagt krav til materialevalg, varmekilder og energiforbrug.

## SOCIALE & MEDARBEJDERFORHOLD

**Politik:** Amnesty vil være en tryk og sikker arbejdsplads, hvor medarbejdere trives og oplever, at der er nødvendigt fokus på deres sikkerhed i arbejdet med at beskytte menneskerettigheder. Vi ønsker også, at Amnesty som arbejdsplads er en mangfoldig kultur vurderet på køn, etnicitet og social baggrund.

Vi har i 2022 identificeret tre særlige risiko-områder, hvor vi har brug for at udvikle os.

## MEDARBEJDERNES SIKKERHED

**Politik:** Retningslinjer for medarbejdernes sikkerhed er beskrevet i en sikkerhedspolitik. Vi ved, at på verdensplan er civilsamfundsorganisationer og tænketanke blandt dem der i særlig høj grad udsættes for digitale angreb, og som også fysisk er under pres. Som følge af krigen i Ukraine har vores kolleger i nogle af de nærmeste nordiske og østeuropæiske Amnesty-kontorer oplevet et forhøjet trusselsbillede mod ansatte. I årets løb blev Amnesty forbudt i Rusland, og de seneste år har vores sektioner i Indien og Hongkong måtte lukke pga. pres fra myndighederne

**Status:** I lyset af denne udvikling har vi brug for at opdatere vores retningslinjer og styrke sikkerhedstræning af medarbejdere.

**Fokus i 2023:** Vi vil afholde en række sikkerhedsworkshop med bistand fra vores internationale sikkerhedsrådgiver og opdaterer på den baggrund retningslinjer for særligt rejser og digital adfærd.

## ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

**Politik:** Retningslinjerne for et godt arbejdsmiljø er beskrevet i organisationens generelle personalepolitik og i kommissorium for arbejdsmiljø-udvalget. Hvert andet år gennemføres en arbejdspladsvurdering for organisationens ansatte.

**Status:** Flere målinger har vist, at Amnesty har medarbejdere, som brænder for deres arbejde men er også i en akut risiko for at brænde ud. Det vil vi gerne gøre noget aktivt for at ændre. Vi har brug for, at alle medarbejdere oplever sig kompetente og klar til at handle, når menneskerettighedskriser rammer. Derfor har vi i 2022 efter en længere testperiode som den første NGO i Danmark indført fire-dages arbejdsuge for vores ca. 50 medarbejdere.

En fire-dages arbejdsuge handler om at skabe bedre rammer for bedre restitution. Medarbejderne skal håndtere alvorlige emner som tortur, dødsstraf, seksuel vold og krig. Det er opslidende, og vi risikerer, at kvaliteten og beredskabet daler, og at stress-sygemeldinger stiger. Derfor har vi nu en model, hvor vi har mulighed for at holde fri tre ud af fire fredage om måneden. For at sikre at vi fortsat kan nå vores arbejdsopgaver, har vi indført en række dogmer for måden, vi kan arbejde mere effektivt på, når vi er på arbejde. Vi har indført fast daglig fordybelsestid, samstemt arbejdstid og kortere og mere strukturerede møder.

**Fokus 2023:** Medarbejderne i Amnesty International Danmark har taget godt imod initiativet, og ledelsen vurderer, at effektiviteten er forblevet høj. Der er dog stadig mere at gøre for at sikre medarbejdernes trivsel, herunder kontinuerligt at have fokus på nødvendige prioriteringer af arbejdsindsatsen.

## KØN, DIVERSITET OG ANTIRACISME

**Politik:** I Amnesty International Danmark ønsker vi at være en mangfoldig arbejdsplads, der afspejler det samfund, vi er en del af. Alle skal føle sig trygge og en del af arbejdspladskulturen. Vi vil ikke acceptere nogen form for grænseoverskridende eller ekskluderende adfærd. I vores internationale strategi fra 2021 er et intersektionelt og antiracistisk perspektiv knæsat som intern politik for hele Amnesty-bevægelsen.

**Status:** I 2022 bad Amnesty International Danmark analysefirmaet Mangfoldighed.dk om at udføre en baseline-undersøgelse af medarbejderes og ledelsens mulige oplevelser med sexismen, racisme eller andre former for diskriminerende adfærd på arbejdspladsen. Analysen viste i alt syv oplevelser med diskriminerende adfærd blandt Amnestys faste medarbejdere og Amnestys timelønnede personer inden for de sidste 12 måneder.

Vi oplever derfor, at vi har et arbejde at gøre. Analysen viste også, at medarbejderne grundlæggende oplever at være på en sund og tryk arbejdsplads.

Analysen viste derudover, at vi kun i lille grad lever op til målsætninger om at være en mangfoldig organisation målt på repræsentation af forskellige køn, etniciteter og sociale baggrunde. Vi har i fælles workshops identificeret udfordringer med bias og privilegier i omgangen med hinanden og mulige forbedringer i vores rekrutterings-praksisser, som vi skal arbejde videre med.

**Fokus 2023:** Arbejdet med køn, diskrimination og antiracisme er nu forankret i bestyrelse, generalsekretariatet, HR og i vores politiske arbejde, og er derfor en bredt forankret prioritet, som skal uddybes med flere initiativer over de næste år.

## GOD ORGANISATIONSLEDELSE

**Politik:** Amnesty ønsker at være drevet ud fra principper om god organisationsledelse og har retningslinjer og politikker, som kan sikre kvalitet, gennemsigtighed og effektivitet i Amnestys arbejde.

**Status:** I 2022 har bestyrelsen igangsat en gennemgang af organisationens politikker, herunder en revurdering af eksisterende principper for finansiel forvaltning.

**Fokus 2023:** Amnesty vil fortsætte arbejdet med at gennemgå og eventuelt opdatere politikker og retningslinjer.

## MENNESKERETLIGE RISICI I VÆRDIKÆDEN

I vores værdikæde er der størst risiko for, at Amnesty International Danmark kan blive forbundet med krænkelse af grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Derfor foretager vi løbende screeninger af de aktører, vi samarbejder med. Vi har her et særligt fokus på vores strategiske partnerskaber og leverandører. Vi gennemgår her de største risici og negative indvirkninger, samt hvordan vi har søgt at håndtere de problemer, vi er stødt på i det forgangne år:

### Risici i vores samarbejde med Hummel A/S:

I 2022 indgik vi et strategisk samarbejde med Hummel A/S, der ønsker at bidrage til fremme af menneskerettigheder i forbindelse med sportsbegivenheder. Hummel har således i årets løb været en aktør i kritik af vilkår for migrantarbejdere under tilblivelsen af VM i Qatar, ligesom Hummel igennem flere år har støttet det afghanske kvindelandshold i fodbold – en aktivitet som er blevet aktualiseret af Talebans tilbagekomst og massive undertrykkelse af kvinder i landet.

Amnesty ønsker at skabe opmærksomhed om menneskerettighederne gennem fælles aktiviteter med Hummel. Hummel ønsker samtidig at understøtte Amnestys menneskerettighedsarbejde ved at indsamle penge til os. Hummel har i 2022 således designet en særlig tøjkollektion, hvor overskuddet gik til Amnesty. Derudover donerede Hummel et mindre beløb af virksomhedens online omsætning fra september til december 2022 til vores arbejde. Tekstilindustrien er dog en særlig risikofyldt branche. Det er derfor centralt i vores samarbejde med Hummel, at virksomheden har forpligtet sig til ”kontinuerligt at søge at forbedre målsætninger, due diligence processer og rapportering ift. ansvarlig virksomhedspraksis”.

I 2022 har dialogen særligt haft fokus på Hummels leverandørrelationer i Kina og den høje risiko for tvangsarbejde, som produktionen af især bomuld udgør i tekstilindustrien. I tilblivelsen af Amnesty og Hummels fælles tøjkollektion opstod der en konkret udfordring. Hoveddelen af tøjkollektionen var produceret i Tyrkiet, men den dertilhørende kasket var produceret i Kina. Med den generelle risiko for tvangsarbejde i Kina, vurderede Amnesty, at kasketten skulle tages ud af den fælles tøjproduktion. Episoden understreger vigtigheden af at involvere Amnesty og Hummels CSR-eksperter mere i processen, når en kollektion bliver udviklet for at sikre, at Amnestys retningslinjer på due diligence bliver fulgt.

Vi har i årets løb haft dialog med Hummel om deres arbejde med at kortlægge den del af deres kinesiske leverandørkæde, der ligger ud over leverandører i 1. led. Dette gøres for at undgå, at materialer med videre bliver hentet fra områder, hvor der forekommer tvangsarbejde. Hummel undersøger også mulighederne for sporing af bomuld, herunder Blockchain og DNA-sporing, som går ud over certifikater og transaktionsdokumentation.

Målet for Amnestys dialog med Hummel er i det hele taget at bidrage til, at Hummel kontinuerligt bliver bedre til at arbejde systematisk med due diligence og rapportering herom ikke kun i Kina men også i de andre lande, som Hummel er engageret i, herunder Tyrkiet.

### **Udfordringer med vores teleleverandør Telenor AS i Myanmar**

I Amnesty International Danmark har vi haft Telenor som vores teleleverandør siden 2018. Vi har generelt været tilfredse med Telenors produkter og services, men vi blev i begyndelsen af 2022 meget bekymrede over Telenors måde at afvikle sine aktiviteter i Myanmar på. Vi har forståelse for, at det er fyldt med dilemmaer for en virksomhed som Telenor at trække sig fra Myanmar. Men vi er bekymret over Telenors angivelige overlevering af persondata til en virksomhed med tætte bånd til militærdiktaturet i Myanmar i forbindelse med afviklingen af Telenors forretning i landet. Der er stor risiko for, at datamaterialet kan misbruges til for eksempel at overvåge og fængsle fredelige aktivister.

Vi henvendte os på den baggrund til Telenor med en opfordring til selskabet om at gennemføre en grundig due diligence screening for at sikre, at overleveringen af data ikke giver myndighederne mulighed for at bruge datamaterialet til at begå grove menneskerettigheds-overgreb på aktivister eller civile. Telenor har siden da valgt at indgå i dialog og mægling med 474 NGO'er i Myanmar repræsenteret af den hollandske NGO SOMO. Dette er sket efter, at SOMO i juli 2021 indgav en klage mod Telenor ved det norske nationale OECD kontaktpunkt (NCP) for overtrædelse af OECD's retningslinjer for multinationale selskaber. Det norske kontaktpunkt har valgt at acceptere klagen til videre behandling.

Vi er i Amnesty International Danmark fortsat kunde hos Telenor, men vi følger udviklingen så godt, som det er muligt for os, og vi er parate til at afsøge andre muligheder for teleleverandør, hvis vi senere vurderer, at Telenor ikke har leveret i forhold til sit ansvar for at overholde OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder og FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv (UNGP).

## **AMNESTY INTERNATIONAL DANMARK**

Gammel Torv 8, 5 sal  
1457 København K

Telefon: 33 45 65 65  
E-mail: [amnesty@amnesty.dk](mailto:amnesty@amnesty.dk)  
Web: [amnesty.dk](http://amnesty.dk)

CVR-nr. 21 53 94 14

**AMNESTY**  
**INTERNATIONAL**

