

Kongress 2021

23-24 & 29-31 oktober





Innehåll

PRAKTISK KONGRESSINFORMATION	5
FÖRBUNDSSTYRELSENS VERKSAMHETSRAPPORT 2019–2021	15
ÅRSREDOVISNING 2019	27
ÅRSREDOVISNING 2020	43
RAPPORTER	61
MÅL FÖR SAMHÄLLSFÖRÄNDRING 2021–2023	71
MOTIONER	83
PROPOSITIONER	97
FASTSTÄLLANDE AV MEDLEMSAVGIFT	131
VALBEREDNINGENS FÖRSLAG	135

Redaktör: Lars Jonsson

Bildredaktör: Rebecka Ekholm

Sättning och produktion: Pushing Buttons, www.pushingbutton.se.

Tryck: TMG Group, Stockholm 2021

Omslagsfoto och foto baksida: Tuggmotstånd. Bilderna är framtagna till RFSL:s av Arvsfonden finansierade projekt Regnbågsfamiljer i väntan.

Foto till vänster: Skellefteå Pride 2020



Praktisk kongress-information

Dagordning • 6

Arbetsordning för RFSL:s kongress • 7

Viktiga kongressbeslut • 9

Ordlista för kongressförhandlingar • 11

Till vänster: Noel Filén Hammarström är transperson och har varit elitspelare i basket. Bilden är framtagen inom RFSL:s projekt Idrott för alla kroppar, som avslutades under 2020.

Dagordning

1. Kongressens öppnande
2. Justering av ombudsförteckning
3. Val av mötesordförande och mötessekreterare
4. Val av två justeringspersoner och två rösträknare
5. Fråga om kongressen är stadgeenligt utlyst
6. Fastställande av föredragningslista
 - a. dagordning för kongressen
 - b. arbetsordning för kongressen
7. Val av kongressutskott
8. Redogörelse för förbundets verksamhet och ekonomi
 - a. ekonomisk berättelse
 - b. årsrapport 2019 och 2020 och förbundsstyrelsens verksamhetsrapport
 - c. rapporter till kongressen
9. Revisorernas berättelser
10. Fråga om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen
11. Motioner och propositioner
12. RFSL:s mål och inriktning
13. Avgifter
 - a. medlemsavgift
 - b. fördelning av intäkterna från medlemsavgiften
14. Val av förbundsstyrelse
 - a. fastställande av antal övriga ledamöter och ersättare
 - b. val av ordförande
 - c. val av vice ordförande
 - d. val av kassör
 - e. val av övriga ledamöter
 - f. val av ersättare
15. Övriga val
 - a. val av revisorer och revisorsersättare
 - b. val av valberedning
 - c. val av arbetsgrupper
16. Kongressens avslutande

Arbetsordning för RFSL:s kongress 2021

Förbundsstyrelsens förslag till beslut
att anta följande arbetsordning.

Bakgrund:

Kongressen är RFSL:s högsta beslutande organ. På grund av coronapandemin kommer kongressen 2021 ske helt digitalt. Den här arbetsordning reglerar mötet och kan också läsas som en guide för hur den digitala kongressen kommer att fungera.

Närvaro-, yttrande-, yrkande- och rösträtt

Alla medlemmar i RFSL har enligt stadgarna rätt att närvara vid kongressen samt att yttra sig i debatter och lägga fram förslag. För att kunna nyttja sin närvaro- och yrkanderätt krävs att medlem anmäler sig för att få tillgång och inlogg till VoteIT. Rösträtt tillkommer avdelningarnas ombud enligt i förväg anmäld ombudslista.

Kongressens mötesformer

Kongressen kommer fatta beslut synkront men yrkande kommer att kunna ske asynkront. Med synkrona beslut menas att alla ombud finns i ett gemensamt digitalt möte (plenium) i Zoom samtidigt och går igenom dagordningen under ledning av mötespresidiet. Beslut fattas samtidigt av ombuden i VoteIT. Med asynkront yrkande menas att ombuden kan lägga in yrkande i VoteIT även när det inte pågår ett gemensamt digitalt möte. Det är möjligt att lägga yrkande i en fråga ända till yrkandestoppet kl. 16.00 fredagen den 29 oktober 2021.

Röstlängd och byte av ombud

Fastställande av röstlängd sker genom registrering i VoteIT. För att ett ombud ska kunna rösta digitalt krävs personligt inlogg i kongresssystemet VoteIT. Upprop sker i början av varje dag när vi möts i plenium. Plenium är det gemensamma mötesrummet där kongressen debatterar och beslutar tillsammans. I år är plenium ett digitalt gemensamt möte i Zoom. För att ombuden ska kunna nyttja sin rösträtt måste man vara närvarande i plenium.

Samtalsforum

Under samtalsforum förbereds en del av de frågor som det ska beslutas om i plenum. Olika samtalsforum hålls för att, i modererad och gemensam form, låta alla ombud få möjlighet att diskutera de olika propositionerna och motionerna och ställa frågor. Varje samtalsforum leds av en samtalsvärd. Ombud, och övriga medlemmar i RFSL, har möjlighet att i samband med ett samtalsforum lägga fram, och argumentera för, nya yrkanden. Alla yrkande läggs i VoteIT. I samband med att kongressen öppnar meddelas även tiderna för samtalsforum och träffpunkter där möjlighet till att få hjälp att formulera sina yrkanden kommer att ges.

Yrkanden

Yrkanden, det vill säga förslag, ska i sitt innehåll ha anknytning till de propositioner och motioner som behandlas. Yrkanden skrivs in under förslag i VoteIT innan yrkandestoppet kl. 16.00 den 29 oktober 2021. Därefter kan inga nya yrkande läggas. Tilläggs- eller ändringsyrkanden direkt anknutna till yrkanden som redan finns kan däremot göras, i VoteIT, i plenium. Det är mötespresidiet som avgör om ett nytt yrkande i plenium är att betrakta som ett tilläggs- eller ändringsyrkande och därmed godkänns.

För den som har yrkat, det vill säga skrivit ett förslag i VoteIT, finns alltid möjlighet att dra tillbaka sitt yrkande. Vill någon annan med yrkanderätt lägga det förslaget istället behöver den skriva in det i VoteIT som sitt eget förslag.

Nomineringar

Nomineringsstopp för val av förtroendevalda beslutas av kongressen på förslag från mötespresidiet. Efter nomineringsstopp går det inte att nominera eller kandidera till förtroendeposter, om inte kongressen väljer att riva upp nomineringsstoppet.

Debatt i plenum

Under kongressen är plenum ett mötesrum i Zoom där kongressen diskuterar och fattar beslut. Ordet begärs genom VoteIT och i enlighet med mötespresidiets instruktion. Dubbla talarlistor kommer att föras. Det innebär att de som håller sitt första anförande i en debatt har företräde framför de som tidigare talat i debatten. Vid behandling av motioner har motionären rätt att inleda debatten. I övriga ärenden inleder förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsens föredragande kan beviljas förlängd talartid av presidiet.

Under debatterna i plenum gäller begränsad talartid för att säkerställa att tid för debatt för alla som önskar yttra sig ska finnas. Första gången du talar får du tre minuter på dig, och varje gång du därefter gör inlägg i samma ämne har du en minut på dig. Hur mycket debatttid varje dagordningspunkt får totalt fastställs av mötespresidiet.

Varje inlägg ska inledas med att den som har ordet säger sitt namn och vilken avdelning den är ombud i eller medlem.

Replik eller kontrareplik

Replik eller kontrareplik kommer inte användas under kongressen. Begär ordet i VoteIT igen om du vill svara på någons anförande.

Beslutsordning

Vid omröstning är förbundsstyrelsens förslag till beslut huvudförslag.

Beslut sker med omvänd acklamation i fall där det endast finns ett förslag till beslut. Att det enbart finns ett förslag till beslut medför att mötet får anta att det är få som är emot förslaget. Omvänd acklamation, även benämnd aktiv opposition, innebär att mötespresidiet frågar om det är "någon som är emot förslaget". De som är emot sätter då på sina mikrofoner.

Röstning sker i VoteIT när det finns flera förslag till beslut eller där röstetalen ska tas till protokollet. Alla omröstningar blir då slutna. Alla personval sker genom votering i VoteIT.

Beslut

Under kongressen fattas alla beslut i VoteIT förutom omvänd acklamation. Enkel majoritet gäller om inte stadgarna föreskriver annorlunda. I VoteIT benämns beslutformerna enligt följande (punkt 2- 5)

1. Omvänd acklamation

Vid endast ett förslag används omvänd acklamation.

2. Kombinerad enkel

Vid flera yrkanden som inte är motstående används kombinerad enkel med alternativen bifall/avslag/avstår.

3. Majoritetsomröstning

Vid två yrkanden som är motstående används majoritetsomröstning. Denna metod kan också användas i flera steg för att hantera en kontrapositionsvotering med fler än två förslag.

4. Dutt-omröstning

I en omröstning med fler alternativ än två kan dutt-omröstning användas. Den som röstar får då ett förutbestämt antal röster att lägga. Dutt-omröstning kan också användas för att prioritera eller komma ner i antal förslag på en punkt, som en uteslutningsmetod.

5. Skotsk STV (Single Transferable Vote).

I metoden beräknas först antalet mandat som behövs för att bli vald. Detta sker genom att dela antalet mandat i röstlängden med antalet ordinarie platser som ska tillsättas.

Steg 1: Kontrollera ifall alla platser blir tillsatta genom att addera ihop antalet förstahandsröster.

Steg 2: Ifall alla platser inte blir tillsatta och en kandidat får fler förstahandsröster än vad som krävs för att bli vald så fördelas de överskjutande mandaten proportionerligt efter andrahandsvalen på alla röstsedlar till de andra kandidaterna. Detta steg upprepas så länge någon kandidat har fler röster än vad som krävs för att bli vald.

Steg 3: Ifall alla platser fortfarande inte blir fyllda stryks den kandidat med minst antal förstahandsval, mandaten fördelas proportionerligt efter andrahandsvalen på alla röstsedlar till de andra kandidaterna och processen går tillbaka till steg 2. Undantaget ifall antalet återstående kandidater uppgår till antalet platser, i så fall avslutas rösträkningen och de återstående kandidaterna blir valda.

I alla omröstningar, förutom personval, öppnar kongressen upp för ytterligare debatt vid lika röstetal och en till omröstning. Om det fortfarande står lika vid den andra omröstningen avgörs beslut genom lottning.

Ombud kan reservera sig mot kongressens beslut. Reservation måste inlämnas skriftligt före kongressens avslutande.

Ordningsfråga

En ordningsfråga kan alltid begäras som rör kongressens praktiska arbetssätt eller beslutsgång i den fråga som för närvarande behandlas. Ordningsfråga begärs genom att en medlem skriver "ordningsfråga" i chatten i Zoom och kongresspresidiet kommer då att låta personen få ordet omedelbart.

Övrigt

Utöver vad som anges i denna arbetsordning har mötespresidiet mandat att leda kongressen på det sätt som de finner bäst och som förhåller sig till RFSL:s stadga och praxis.

Viktiga kongressbeslut

Vissa kongressbeslut som fattats har stor betydelse för RFSL:s fortsatta politiska verksamhet. En del av dessa speglas också i vårt principprogram. Här följer några beslut som har stor vikt för RFSL:s verksamhet.

Förändringar/uppdateringar av principprogram**1973**

Antagande av det första handlingsprogrammet vid kongressen i Borlänge.

1980

Omfattande revidering av handlingsprogrammet vid kongressen i Skövde.

1983

Första principprogrammet antogs vid kongressen i Stockholm. Uppdateringar genomfördes 1988, 1989 och 1992.

1997

Ett helt nytt principprogram antogs vid kongressen i Örebro.

2000

Kongressen i Västerås antog två nya kapitel i principprogrammet som gjorde det mer transinklusive.

2005

Ett helt nytt principprogram antogs vid kongressen i Sundsvall.

2012

Ett helt nytt principprogram antogs vid kongressen i Gävle.

Principbeslut under de senaste 20 åren**1997**

En person som blivit dömd för sexualbrott får inte representera RFSL i offentliga sammanhang.

1999

Varje människa har rätt att definiera sin könsidentitet och blir respekterad och erkänd av omvärlden som den en är.

1999

Varje människas rätt att själv definiera sin könstillhörighet ska vara vägledande vid könskvotering av förtroendeuppdrag, föreningsarrangemang enbart för det ena könet etc.

1999

Utbyte av kunskap och information mellan RFSL och transorganisationer behöver ske, så att fördo-

mar mellan transpersoner och homo- och bisexuella inte ska förekomma.

2001

Stadgarna reviderades i ändamålsparagrafen och målgruppen för RFSL definieras från då som "homosexuella, bisexuella och transpersoner".

2003

Vårdnad av ett barn ska kunna delas mellan fler än två personer.

2003

Alla myndiga medborgare ska ha rätt att själva få bestämma sin juridiska könstillhörighet.

2003

RFSL ska verka för en könsneutral namnlagstiftning.

2003

Kongressen bifaller enhälligt bildandet av ett ungdomsförbund.

2006

Från 1 januari 2008 ska alla medlemmar i RFSL betala lika mycket i medlemsavgift och förbundskansliet tar ansvar för medlemsregistret.

2006

Förbundsstyrelsen får rätt att utesluta enskilda medlemmar från avdelningarna.

2006

Avdelningarna måste följa av kongressen fattade beslut. Förbundsstyrelsen får förtydligat mandat att utesluta avdelningar.

2007

Förbundet antog normalstadgar för RFSL:s avdelningar.

2007

RFSL ändrade namn till RFSL. Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter.

2008

RFSL ska verka för att surrogatmödraskap ska tillåtas.

2010

RFSL ska arbeta politiskt för att utövande av fetischism eller BDSM inte ska ligga till grund för negativ särbehandling.

2012

RFSL antog ett nytt principprogram som fastslår att "Det övergripande syftet med RFSL:s verksamhet är att förbättra helhetssituationen för homosexuella, bisexuella, transpersoner och andra personer med queera uttryck och identiteter (hbtq-personer) i Sverige och internationellt".

2014

Nya stadgar antogs vid kongressen i Norrtälje som bl.a. ändrade i stadgarnas ändamålsparagraf och förde in att RFSL även ska arbeta med och för personer med queera uttryck och identiteter. Genom de nya stadgarna avskaffades också den hittills rådande könskvoteringen vid val av förbundsstyrelse.

2016

Vid kongressen i Malmö utökade RFSL sina ställningstaganden till att omfatta också områdena intersexpersoners rättigheter och funktisfrågor. Förbundsstyrelsen fick också i uppdrag att se över om intersexpersoner ska inkluderas som målgrupp för RFSL i förbundets stadgar.

2018

Vid kongressen i Skövde fattades beslut om reviderade stadgar. Ett första, av två nödvändiga, beslut om ändring i stadgarnas §1, om förbundets namn och ändamål, fattades om att RFSL ska vara en organisation som utifrån ett rättighetsperspektiv arbetar med och för även intersexpersoner. I de nya stadgarnas §1 slogs även fast att RFSL är en feministisk och antirasistisk organisation. Kongressen 2019 bekräftade dessa ändringar av stadgarnas §1 och de trädde därmed i kraft.

Ordlista för kongressförhandlingar

Ajournera	ta paus i mötet.
Arbetsordning	arbetsordningen är de regler vi beslutar ska gälla för kongressens möte.
Avslag	säga nej till ett förslag. Motsats: bifall.
Avstå	en kan avstå från att rösta i alla frågor där en är osäker eller inte vill stödja något av de aktuella yrkandena.
Begära ordet	ordet begärs genom VoteIT.
Beredningsutskott	kongressen brukar tillsätta en grupp som får till uppgift att hitta kompromisslösningar i frågor. Beredningsutskottet brukar få i uppdrag att återkomma med ett förslag som ombuden sedan får ta ställning till.
Bifall	säga ja till ett förslag. Motsats: avslag.
Bordlägga	skjuta upp behandlingen av en fråga till ett senare tillfälle.
Dagordning	lista över de frågor som ska behandlas under mötet. Kongressens dagordning är fastställd i stadgarna men kan kompletteras av kongressen.
Enhällighet	när kongressen vill föra till protokollet att alla ombud ställer sig bakom ett beslut kan frågan om enhällighet väckas. Vem som helst kan fråga om ett beslut är enhälligt som en ordningsfråga efter ett beslut har tagits. Förhandlingsordföranden frågar då ombuden om någon är emot beslutet. Om så är fallet är beslutet inte enhälligt. Viss försiktighet med att fråga om enhällighet tillråds.
Enkel majoritet	av de som har röstat får den del som är fler än hälften igenom sin vilja.
Justera röstlängden	att fastställa vilka närvarande personer som är kongressombud och därmed röstberättigade.
Justeringsperson	person som väljs av kongressen att granska och godkänna protokollet.
Jämkning	när två likartade förslag, av de som väckt förslagen, slås ihop med varandra.
Jäv	person med eget intresse i en viss fråga (som därför ofta avstår från att rösta.)
Kandidera	att ställa upp i ett val.
Kongressordförande	person som väljs av kongressen att leda förhandlingarna. Kongressordföranderna utgör en del av kongresspresidiet.

Kongresspresidium	kongressens ordförande och sekreterare, vilka har till uppgift att leda förhandlingarna, sköta röstlängden och dokumentera kongressens beslut i form av ett protokoll.
Kongressekreterare	person som väljs av kongressen att föra protokoll. Kongressekreteraren sköter även röstlängden. Kongressekreterarna utgör en del av kongresspresidiet.
Kontrapositionsvotering	används när det finns många olika förslag och det är komplicerat att ta beslut. De olika förslagen ställs två mot varandra tills bara två förslag återstår. De två kvarvarande förslagen ställs till sist mot varandra i en huvudvotering.
Lägga till handlingarna	innebär att frågan skrivs med i protokollet utan att vidare diskussion eller beslut tas i frågan. Ofta är det rapporter så som verksamhetsberättelse och ekonomisk berättelse som endast läggs till handlingarna.
Nominera	att föreslå en person till ett visst uppdrag.
Observatör	medlem som är med på kongressen men inte har rösträtt.
Ombud	medlem som är med på kongressen och har rösträtt.
Ordningsfråga	fråga som rör kongressens praktiska arbetssätt och alltså rör beslutsgången och inte direkt berör den sakfråga som just behandlas. Begäran om ordet i ordningsfråga bryter aktuell talarlista, varför försiktighet med att begära ordningsfråga bör iakttas. Särskild talarlista i den begärda ordningsfrågan upprättas. (Exempel på ordningsfrågor: begäran om streck i debatten och tidsbegränsning.)
Plenum	där kongressens förhandlingar äger rum då alla ombud är samlade och fattar beslut under ledning av kongresspresidiet. I år är plenum digitalt och sker i Zoom.
Praxis	hur en organisation brukar göra i vissa frågor men som inte är grundat i regler, exempelvis i stadgarna.
Propositionsordning	den procedur som kongressen väljer att använda för att klara ut vilka yrkanden som ska bifallas respektive avslås. Kongressordföranden ställer olika yrkanden mot varandra så att ombuden röstar på det eller de yrkanden som dessa vill stödja. Presidiet bör föreslå en propositionsordning som innebär att kongressen kan fatta klara och tydliga beslut som inte strider mot varandra.
Replik	svar på inlägg där en är direkt omnämnd. Bryter talarlistan.
Reservation	när en vill markera att en tar avstånd från ett beslut som kongressen har fastställt som en själv inte kan stå bakom, kan en få antecknat till protokollet att en inte stödde beslutet utan reserverar sig mot det. Reservation lämnas in skriftligt, gärna med en motivering, till kongresspresidiet. På samma sätt kan RFSL-medlemmar som saknar rösträtt anmäla en avvikande mening till protokollet.
Röstkort	det kort som varje ombud, under en fysiskt genomförd kongress, får vid kongressens inledning. Eftersom kongressen är digital i år tillämpas inte fysiska röstkort.
Röstlängd	förteckning över närvarande kongressombud.

Rösträknare	person som valts av kongressen att räkna röster.
Sakupplysning	att begära sakupplysning innebär att en ber om eller ger mer information för att bättre kunna förstå vad någon sagt. Får inte vara ett inlägg i debatten. Bryter talarlistan.
Samtalsforum	förberedande debatt kring ett avgränsat antal frågor som ska debatteras och fattas beslut om i plenum. Samtalsforumet leds av en samtalsvärd. Under samtalsforumen kan nya yrkanden läggas.
Sluten omröstning	att rösta utan att öppet uppge vad en röstar på. Sluten omröstning sker i VoteIT. Det går att begära sluten omröstning som en ordningsfråga.
Streck i debatten	om en tycker att en debatt drar ut på tiden och att inga nya argument tillförs, utan samma argument upprepas gång på gång, kan en begära streck i debatten. Kongressordföranden öppnar då upp en debatt om streck i debatten. Om sedan kongressen bifaller förslaget om streck får de som så önskar anmäla sig till talarlistan. De yrkanden som finns läses upp (justeras). Den som har något ytterligare yrkande måste lämna in detta. Därefter sätts streck. Då kan ingen längre anmäla sig till talarlistan. Inga nya yrkanden kan framföras. När talarlistan är avverkad går mötet till beslut.
Stryka sig	om en anmält sig på talarlistan och märker att de som talat före säger det som en själv tänkt säga kan/bör en stryka mig från talarlistan, alltså låta bli att göra något inlägg.
Talarlista	lista som förs över personer som vill prata om den aktuella frågan.
Tilläggsyrkande	att lägga till något till ett befintligt förslag.
Valutskott	kongressen brukar välja en grupp, ett valutskott, som får till uppgift att ta över valberedningens uppgift under själva kongressen och även förbereda val till ny valberedning.
Votering	om en inte är nöjd med kongressordförandens tolkning av kongressens mening i en omröstning begärs en votering. "Votering!" ropar en i så fall efter det att ordföranden förklarat hur hen uppfattat utfallet av försöksvoteringen, men innan mötesklubban har slagit i bordet. Votering genomförs i VoteIT.
Yrka	att föreslå någonting som ska behandlas under kongressen. Yrkanden lämnas in skriftligen i VoteIT.
Yrkande	förslag till beslut i en fråga. Kallas även att-sats. Yrkanden lämnas in skriftligen i VoteIT.
Ändringsyrkande	att ändra något i ett befintligt förslag.



mitt hjärta bubbla r

pe

my

hungrig

kär lek

du jag ett vi



Förbundsstyrelsens verksamhetsrapport 2019–2021

Om RFSL som organisation • 16

Större aktiviteter i RFSL 2019–2021 • 19

Förtroendevalda under mandatperioden • 20

Förbundsstyrelsens ansvar och arbete • 23

Till vänster: Bilden är framtagen till RFSL:s projekt
Regnbågsfamiljer i väntan. Foto: Tuggmotstånd.

Tillsammans med RFSL:s årsrapporter för 2019 och 2020, som ingår som kongresshandlingar, utgör denna verksamhetsrapport redogörelse för förbundets verksamhet.

Om RFSL som organisation

RFSL (Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter) finns och gör verksamhet runt om i hela landet. Kongressen är RFSL:s högsta beslutande organ och utgörs av ombud från förbundets alla avdelningar samt RFSL Ungdom. RFSL:s förbundsstyrelse väljs av RFSL:s kongress och ansvarar för organisationens arbete mellan kongresserna. RFSL:s förbundskansli arbetar på uppdrag av förbundsstyrelsen och ansvarar för att genomföra den verksamhet som kongressen beslutat är prioriterad under de kommande åren. RFSL:s kongress hålls vartannat år under hösten före oktober månads slut.

Antal avdelningar och medlemmar

Vid årsskiftet 2020/2021 hade RFSL 35 avdelningar. Antalet medlemmar var 5 011. Största avdelning är RFSL Stockholm, som hade 1 962 medlemmar. Av RFSL:s avdelningar bedriver 17 också Newcomers-verksamhet för asylsökande, papperslösa och nyanlända hbtqi-personer.

Avdelning	Antal medlemmar
RFSL Blekinge	25
RFSL Dalarna	102
RFSL Eskilstuna	37
RFSL Fyrbodal	29
RFSL Gotland	48
RFSL Gävleborg	68
RFSL Göteborg	506
RFSL Halland	34
RFSL Helsingborg	57
RFSL Hälsingland	21
RFSL Jämtland/Härjedalen	67
RFSL Jönköping	58

RFSL Kalmar	35
RFSL Katrineholm	4
RFSL Kristianstad	105
RFSL Kronoberg	39
RFSL Linköping	65
RFSL Luleå	99
RFSL Malmö	407
RFSL Norrköping	77
RFSL Nyköping	26
RFSL Piteå	35
RFSL Regnbågen	61
RFSL Roslagen	58
RFSL Sjuhärads	206
RFSL Skaraborg	53
RFSL Skellefteå	35
RFSL Stockholm	1962
RFSL Umeå	100
RFSL Uppsala	144
RFSL Värmland	81
RFSL Västernorrland	141
RFSL Västmanland	70
RFSL Örebro	151
TOTALT	5011

Verksamhetens mål och finansiering

På kongressen 2018 antogs måldokumentet *Mål för samhällsförändring 2018-2021* och *Ett större tillsammans - mål och inriktning 2018-2027*. Tillsammans definierar dessa båda måldokument vilka mål förbundet ska uppnå på både kortare och på lite längre sikt. Varje år på hösten antar förbundsstyrelsen också en verksamhetsplan och rambudget för kansliets verksamhet, som arbetats fram av förbundskansliet.

Kongressen definierar också tematiska områden som ska vara extra viktiga under perioden. Dessa

har varit: asyl och migration, trans- och intersexfrågor, en familjepolitik för alla och äldre frågor.

RFSL omsatte drygt 55 miljoner kronor 2019 och drygt 52 miljoner kronor 2020. (Prognosen för 2021 är på cirka 56 miljoner kronor.) RFSL har över tid växt i omsättning under de senaste åren. En stor del av RFSL:s omsättning består av projektmedel som söks för specifik verksamhet. Projekten finansierar gemensamt delar av ekonomi-hantering, kommunikation och ledning, men dessa delar täcks också av våra fria medel. Fria medel går även till avdelningsstöd och till förbundsstyrelsens arbete. RFSL:s fria medel utgörs av ett organisationsbidrag på drygt 4 miljoner kronor, av medlemsintäkter och av medel från Insamlingsstiftelsen. Fria medel kan även vissa år utgöras av avkastning från RFSL Utbildning AB under år som utbildningsbolaget har möjlighet att lämna utdelning av vinst till ägaren RFSL.

RFSL stöttar RFSL Ungdom ekonomiskt med ett bidrag till ungdomsförbundets verksamhet på 100 000 kronor per år, hjälper till med lokalkostnader och medlemsregister med mera.

Under andra halvåret 2021 flyttade RFSL, och RFSL Ungdom, från sina lokaler på Sveavägen/Saltmätargatan till mindre lokaler på Vasagatan i Stockholm. I de lokaler RFSL flyttade ifrån har RFSL Stockholm, RFSL Ungdom, Stockholm Pride och Gayradion, med flera, haft kontor i ända sedan 1987. RFSL Stockholm med alla medlemsverksamheter flyttade ut redan 2017 på grund av hyreshöjningar. 2021 skulle hyran höjas dramatiskt även för riksförbundet och RFSL Ungdom, som då valde att flytta till ett gemensamt kontorslösning med flera andra organisationer och företag på Posthuset nära Stockholms centralstation. Samtidigt har förbundskansli och förbundsstyrelse fortsatt anpassa sina arbetssätt till digitalt arbete på distans kombinerat med arbete i mindre och mer flexibel lokal till lägre kostnader.

Förbundskansli och verksamhetschef

Förbundskansliet arbetar med löpande verksamhet inom flera olika arbetsområden. Förbundskansliet har ett brett uppdrag att arbeta med stöd och verksamhet riktad till flera olika målgrupper: styrelse, avdelningar, medlemmar, hbtqi-communityt, asylsökande, brottsoffer, allmänhet, beslutsfattare, finansiärer, samarbetspartners, aktivister i andra länder med flera. Förbundskansliet är ett kunskapscentrum i hbtqi-frågor och arbetar med många frågor av varierande karaktär samt tillhandahåller egenproducerat informations- och utbildningsmaterial till enskilda, företag, myndigheter och medlemmar.

På förbundskansliet arbetar strax under 50 personer uppdelade på sex olika enheter:

- ekonomi och administration
- insamling och verksamhetsstöd
- internationell
- kommunikation
- nationell
- utbildning (RFSL Utbildning AB)

Enheterna är olika stora och har olika stor ekonomi. De sex personer som är enhetschefer utgör tillsammans en ledningsgrupp, som leds av en verksamhetschef. Verksamhetschefen arbetar på förbundsstyrelsens mandat, har verksamhetsansvar och personalansvar samt är chef och ledare för förbundskansliet. Sedan oktober 2019 är Pär Viktorsson Harrby verksamhetschef.

Under 2020 skedde en viss omorganisering av förbundskansliet. Bland förändringarna som gjordes fanns inrättande av en övergripande tjänst som samhällspolitiskt ansvarig, med uppgift att driva och samordna RFSL:s politiska påverkansarbete, och inrättande av en särskild enhet för insamling och verksamhetsstöd. Samtidigt avvecklades den tidigare medlemsenheten och personal som tillhört denna enhet övergick till andra enheter.

RFSL Utbildning AB

RFSL är ensam ägare till RFSL Utbildning AB (tidigare RFSL Media & Info AB), som bedriver förbundets utbildningsverksamhet. Formellt betyder det att våra utbildare är anställda av aktiebolaget, och att utbildningsverksamhetens ekonomi inte syns i RFSL:s ekonomiska rapporter. Arbetet på förbundskansliet sker dock helt integrerat mellan RFSL Förbundet och RFSL Utbildning AB. RFSL:s verksamhetschef Pär Viktorsson Harrby är VD för bolaget.

RFSL Utbildning AB har en styrelse som består av Alexandra Larsson (ordförande), Lars Jonsson (facklig representant), Deidre Palacios, Frida Sandegård och Helena Westin (fram till maj 2021). Josephine Bladh är, sedan andra kvartalet 2020, tf utbildningschef och leder som sådan utbildningsbolagets operativa verksamhet.

Anledningen till att RFSL placerat utbildningsverksamheten i ett aktiebolag är för att den måste finansiera sig själv genom egna intäkter från kunder och för att vi ska kunna göra vinst för ett starkare och mer oberoende RFSL. De år aktiebolaget går med vinst används denna till två saker: till att återinvestera i bolagets utveckling så att det kan växa och avkastningen därmed öka, och till att finansiera den ideella föreningens verksamhet

och i synnerhet sådant arbete som inte får statliga bidrag.

Utbildningsbolagets omsättning låg stabilt under ett antal år fram till 2020. Coronapandemin innebar en stor utmaning och omställning för utbildningsverksamheten. Att i princip alla utbildningsuppdrag sköts upp under våren 2020 ledde med ens till kraftigt minskade intäkter första halvåret 2020. Alla utbildare var under en period fram till hösten 2020 korttidspermitterade på 80 procent. Under tiden inleddes ett omfattande omställningsarbete mot att kunna genomföra alla utbildningar digitalt. Under årets tre sista månader tog försäljningen fart igen och från förluster tidigare under året kunde utvecklingen vändas till att verksamheten under det sista kvartalet åter gick med vinst. Bolaget omsatte nästan 11 miljoner kronor under 2019 och gav en avkastning till RFSL på 400 000 kr. Bolaget omsatte drygt 5 miljoner kronor under pandemiåret 2020, gjorde en förlust och kunde därmed inte ge någon avkastning till RFSL.

Arbetet med bolagets utveckling har framför allt handlat om digital omställning och utveckling av nya tjänster. RFSL Utbildning har numera en egen hemsida där de olika utbildningstjänsterna presenteras: www.rfslutbildning.se. De utbildningar som erbjuds är till största delen processinriktade och syftar till att bygga eller stärka upp det systematiska arbetet mot diskriminering. Den dominerande tjänsten är hbtqi-certifiering, som utvecklas i fyra modeller för att passa olika typer av verksamheter och organisationer av olika storlek. Fram till årsskiftet 2020/2021 hade RFSL certifierat 479 verksamheter runt om i landet. En ny digital plattform, Rainbow Academy, för lärande om inkludering och organisering inom hbtqi-communityt, lanserades under juni 2021: www.rainbowacademy.se.

RFSL:s Insamlingsstiftelse

RFSL äger och driver en egen insamlingsstiftelse, Insamlingsstiftelsen RFSL, med uppdrag att samla in fria medel till RFSL. Insamlingsstiftelsen RFSL innehar ett 90-konto via Svensk Insamlingskontroll och är medlem i Giva Sverige som verkar för att säkra etisk, transparent och professionell insamling av gåvor. Precis som RFSL Utbildning AB är det ett viktigt sätt att göra vår ekonomi mer stabil och mindre sårbar för förändringar i vår omvärld och politiska svängningar. Antalet månadsgivare växer och är den effektivaste formen av insamling som kräver minst administration och ger möjlighet för att RFSL att möta olika behov stabilt över tid. Vi tar även emot öronmärkta medel till vissa ändamål som våra givare brinner för. Med insamlingen kan RFSL stötta bland annat stötta hbtqi-organisatio-

ner i andra länder och ge stöd till asylsökande.

Under 2019 samlade insamlingsstiftelsen in ca 870 000 kr och under 2020 samlades närmare 1,5 miljoner in. Medlen kommer från månadsgivare, försäljning av flaggor, enskilda insamlingsinsatser och större och mindre donationer. Antalet månadsgivare var vid senaste årsskiftet 325 personer. Under 2020 hade insamlingsstiftelsen samarbete med tre företag: IKEA, Ben & Jerry's och Tinder. Förutsättningarna och formerna för insamling förändrades under coronapandemin, då insamling under fysiska mötesplatser, såsom Pridefestivaler, inte längre var möjlig.

Under 2019 delade Insamlingsstiftelsen ut 500 000 kr i stöd, medan stiftelsen 2020 delade ut 1,325 miljoner i stöd. Mottagare är både RFSL:s egna verksamheter (exempelvis RFSL Newcomers) och hbtqi-organisationer i andra länder, med flera.

Styrelsen för Insamlingsstiftelsen RFSL består av Johnny Kroneld Federley (ordförande), Helena Westin (vice ordförande), Maria Sjodin och Joachim Höggren, samt (som suppleanter) Lovise Haj Brade och Peter Sidlund Ponkala.

Samverkan med RFSL Ungdom

RFSL har ett ungdomsförbund, RFSL Ungdom, som är självständigt och har en bred verksamhet. Vi delar delvis medlemsbas, och har nära samverkan, framför allt i arbetet med politisk påverkan. RFSL Ungdom delar lokaler med RFSL. Beslut har tagits om ett nytt samverkansavtal mellan förbunden som under mandatperioden har börjat gälla.

RFSL är medlemsorganisation i:

- Arbetarnas bildningsförbund (ABF)
- Arbetsgivaralliansen
- Asylrättscentrum
- CAN - Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning
- CONCORD Sverige
- Effektfullt
- Flyktinggruppernas riksråd (FARR)
- Forum Syd
- Föreningen VoteIT
- Ideell Arena
- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA)
- Network of European LGBT Families Association (NELFA)
- Riksförbundet för sexuell upplysning (RFSU)
- Stockholm Pride
- Transgender Europe (TGEU)

Medlemskapet i ILGA World, och på europeisk nivå

i ILGA Europa, är av särskild vikt då det utgör en grund för RFSL:s internationella förankring och är ett betydelsefullt forum för nätverkande och påverkan i globala respektive europeiska hbtqi-frågor.

Extern representation

Förtroendevalda och tjänstemän deltar som representanter och experter för RFSL i ett stort antal nätverk, arbetsgrupper och samråd. Nedan anges de fall då personer varit invalda på specifika förtroendeuppdrag.

Nämnden mot diskriminering

RFSL har en plats som ledamot i styrelsen för den statliga myndigheten Nämnden mot diskriminering. Deidre Palacios har under mandatperioden varit RFSL:s representant i Nämnden mot diskriminering, med Lovise Haj Brade som sin personliga ersättare.

Större aktiviteter i RFSL 2019–2021

Kongress 2019

RFSL:s kongress 2019 ägde rum i Borås den 18- 20 oktober med ca 150 deltagare. På kongressen valdes Deidre Palacios till ny förbundsordförande och Frank Berglund till ny vice förbundsordförande. Tre nya styrdokument inom förbundet fastställdes av kongressen:

- Gemensamma regler för Newcomersverksamhet,
- Gemensamma regler för nationella medlemsnätverk, och
- en whistleblowerpolicy som gäller även för avdelningarna.

Kongressen fastställde även uppdaterade stadgar för RFSL, vilket innebar att RFSL blev en organisation som även jobbar för intersexpersoners rättigheter. Utläsningen av RFSL:s namn förändrades till Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter.

Digitalt forum 2020

I avsaknad av att, under coronapandemin, kunna hålla fysiska träffar för avdelningarna inom RFSL erbjöds under hösten 2020 RFSL Digital Forum. Detta bestod av 38 olika programpunkter, i form av bl.a. föreläsningar, samtal och kurser, som genomfördes på Google Hangout, Zoom och Facebook live.

Vårkonferens 2021

I stället för en vårkonferens i fysisk form, som coronapandemin omöjliggjorde, genomfördes en konferens för RFSL:s avdelningar i digitalt format i form av tre tvåtimmars Zoom-möten. Dessa hölls under kvällstid den 21 april, 20 maj och 17 juni. De tre kvällarna innehöll samtal om RFSL:s Framtidsprocess, arbete för ökad säkerhet och kvalitet, digitalisering inom RFSL och Pridesåsongen under 2021. Vård för de tre tillfällena var ståuppkomikern Therese Sandin.

Förtroendevalda under mandatperioden

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsens uppdrag och mandat beskrivs närmare under kommande delar av rapporten.

Den förbundsstyrelse som valdes vid kongressen 2019 har bestått av:

Deidre Palacios, förbundsordförande
Frank Berglund, vice förbundsordförande (avgick 210312)
Moa Björnemalm, förbundskassör
Peter Sidlund Ponkala, ledamot och tf vice förbundsordförande från 210327
Lovise Haj Brade, ledamot (avgick 210602)
Pär Brubäcken, ledamot
Andrés Esteche Carratte, ledamot (avgick 201230)
Pell Uno Larsson, ledamot
Madde Lundin, ledamot
Robin Nordh, 1:e ersättare
Morgan Grafström, 2:a ersättare

RFSL Ungdom utser en ledamot och en ersättare i RFSL:s förbundsstyrelse som inte väljs av RFSL:s kongress.

Mayson Joacimsbarn Persson har varit RFSL Ungdoms ledamot fram till 210505.

Elias Artur Fjellander har varit RFSL Ungdoms ledamot från 210505.

Jêran Rostam har varit RFSL Ungdoms ersättare under hela mandatperioden.

Förbundsstyrelsen har under mandatperioden haft 17 protokollförda möten, varav 9 har varit ordinarie möten: 191020, 191208, 200307, 200408, 200428, 200516, 200610, 200905, 201121, 201130, 201210, 210327, 210529, 210623, 210819, 210909, 210918. Därutöver har förbundsstyrelsen fattat ett antal beslut per capsulam i enstaka ärenden. Förbundsstyrelsens protokoll skickas, efter justering, ut på e-postlista för detta ändamål som når förbundsstyrelsen, förbundspersonalen, revisorerna, valberedningen och avdelningarna.

De 9 ordinarie mötena har hållits:

20 oktober 2019 – Quality Hotel Grand, Borås

Närvarande: Deidre Palacios, Frank Berglund, Lovise Haj Brade, Pär Brubäcken, Pell Uno Larsson, Madde Lundin, Peter Sidlund Ponkala, Robin Nordh, Jêran Rostam.

8 december 2019 – Ersta Konferens & Hotell, Stockholm

Närvarande: Deidre Palacios, Frank Berglund, Moa Björnemalm, Lovise Haj Brade, Pär Brubäcken, Andrés Esteche Carratte, Pell Uno Larsson, Madde Lundin, Peter Sidlund Ponkala, Morgan Grafström, Jêran Rostam.

7 mars 2020 – RFSL:s förbundskansli, Stockholm

Närvarande: Deidre Palacios, Frank Berglund, Lovise Haj Brade, Andrés Esteche Carratte, Pell Uno Larsson, Madde Lundin, Peter Sidlund Ponkala, Mayson Joacimsbarn Persson, Morgan Grafström, Jêran Rostam.

16 maj 2020 – digitalt över Zoom

Närvarande: Deidre Palacios, Frank Berglund, Lovise Haj Brade, Pär Brubäcken, Andrés Esteche Carratte, Pell Uno Larsson, Madde Lundin, Peter Sidlund Ponkala, Mayson Joacimsbarn Persson, Morgan Grafström, Jêran Rostam.

5 september 2020 – digitalt över Zoom

Närvarande: Deidre Palacios, Frank Berglund, Lovise Haj Brade, Pär Brubäcken, Andrés Esteche Carratte, Pell Uno Larsson, Peter Sidlund Ponkala, Morgan Grafström, Jêran Rostam.

21 november 2020 - digitalt över Zoom

Närvarande: Deidre Palacios, Frank Berglund, Lovise Haj Brade, Pär Brubäcken, Pell Uno Larsson, Peter Sidlund Ponkala, Jêran Rostam.

27 mars 2021 – digitalt över Zoom

Närvarande: Deidre Palacios, Moa Björnemalm, Lovise Haj Brade, Pär Brubäcken, Pell Uno Larsson, Peter Sidlund Ponkala, Robin Nordh, Jêran Rostam.

29 maj 2021 – digitalt över Zoom

Närvarande: Deidre Palacios, Moa Björnemalm, Lovise Haj Brade, Pär Brubäcken, Pell Uno Larsson, Peter Sidlund Ponkala, Elias Artur Fjellander, Jêran Rostam.

18 september 2021 – digitalt över Zoom

Närvarande: Deidre Palacios, Peter Sidlund Ponkala, Pell Uno Larsson, Pär Brubäcken, Morgan Grafström, Robin Nordh, Elias Artur Fjellander, Jêran Rostam

Verkställande utskottet (VU)

Förbundsstyrelsen har inom sig utsett ett verkställande utskott (VU). VU:s huvudsakliga uppgifter har varit att:

- ansvara för den löpande behandlingen av ärenden mellan förbundsstyrelsemötena. (Exempelvis politisk påverkan, kommunikation, ekonomi och styrning.)
- bereda ärenden inför förbundsstyrelsemöten.
- fatta beslut i ärenden som förbundsstyrelsen delegerat vidare till VU.

Förbundsstyrelsen utsåg vid sitt möte 191208 följande personer till verkställande utskott:

Deidre Palacios
Frank Berglund
Moa Björnemalm
Lovise Haj Brade

Peter Sidlund Ponkala adjungerades samtidigt till VU, utan rösträtt.

RFSL Ungdom utsåg Jêran Rostam som sin representant i VU.

Förbundsstyrelsen utsåg delvis nya personer att fungera som verkställande utskott vid sitt möte 200307.

Från 200307 bestod verkställande utskottet av följande personer:

Deidre Palacios
Frank Berglund
Lovise Haj Brade
Peter Sidlund Ponkala
Pell Uno Larsson, ersättare
Jêran Rostam kvarstod som representant för RFSL Ungdom

Under 2019, efter kongressen, hade VU två protokollförda möten. Under 2020 hade VU sju protokollförda möten och under 2021, fram till mars, ett protokollfört möte. Vid förbundsstyrelsens möte i mars 2021 beslöts det att ersätta VU med att förbundsstyrelsen istället håller månatliga möten. Detta i syfte att skapa ökad delaktighet hos alla ledamöter i styrelsens arbete. Även VU:s protokoll har, efter justering, skickats ut på e-postlista som når förbundsstyrelsen, förbundspersonalen, revisorerna, valberedningen och avdelningarna.

Arvoderingar

Under mandatperioden har följande personer inom förbundsstyrelsen erhållit arvoderingar:

- Deidre Palacios, förbundsordförande. Heltidsarvoderad under perioden.
- Frank Berglund, vice förbundsordförande. Halvtidsarvoderad fram till april 2021.

RFSL har valt att ha arvoderade företrädare då det anses behövas arbetstid för att ha möjlighet att genomföra uppdragen. Förbundsordförandes uppdrag, med stöd av vice förbundsordförande, är att:

- planera, leda och följa upp förbundsstyrelsens arbete och möten.
- leda verksamhetschefen i dennes arbete.
- leda RFSL:s politiska påverkansarbete.
- löpande involvera sakkunniga från kansli och förbundsstyrelse i sitt arbete.
- företräda och representera RFSL.

Storleken på och omfattningen av arvoderingarna regleras av ett arvoderingsreglemente. Arvoderingsreglementet uppdaterades på kongressen 2018. Enligt arvoderingsreglementet är storleken på förbundsordförandes arvode fastställt till 65 procent av en riksdagsledamots arvode. Enligt reglementet kan ytterligare en person i styrelsen arvoderas upp till 50 procent av förbundsordförandes arvode. Om särskilda omständigheter föreligger kan också annan person i styrelsen arvoderas för kortare period.

Valberedning

Valberedningen är utsedd att förbereda val till olika förtroendeposter inom RFSL. Valberedningens arbete regleras av en på kongressen 2018 fastställd arbetsordning.

RFSL:s kongress 2019 utsåg följande personer till valberedning:

Vanim Zetrés, sammankallande (avgick 201026)

Felix Lekare, tf sammankallande
Cihan Arikian
Johanna Eskman
Ruth Reid (avgick 201231)
Mubasher Saeed
Evelina Sandberg
Carita Widjeskog (avgick 201014)

Revisorer

RFSL:s revisorer är dels förtroendevalda lekmän och dels en auktoriserad revisor. All RFSL:s verksamhet, förvaltning och räkenskaper granskas av RFSL:s revisorer. Deras revisionsberättelse fastställs av kongressen och det är revisorerna som avger förslag till kongressen om att bevilja den avgående förbundsstyrelsen ansvarsfrihet eller inte.

Revisorernas roll är att granska och kvalitets-säkra det arbete som görs i förbundet. Arbetet är uppdelat på så sätt att föreningsrevisorerna följer förbundsstyrelsens arbete och den auktoriserade revisorn granskar främst skötseln av ekonomin. Båda parter säkerställer att beslut som fattats följs och har som roll att säkerställa att förbundets verksamhet håller sig inom gällande lagar och regler, samt inte bryter mot stadgar eller internt regelverk. Revisorernas arbete regleras av en på kongressen 2018 fastställd arbetsordning.

Vid kongressen 2019 valdes Allegretto till auktoriserad revisionsbyrå samt John Thornander och Ulrika Westerlund till ordinarie revisorer och Sören Juvas till ersättare.

Förbundsstyrelsens ansvar och arbete

Förbundsstyrelsen är RFSL:s högsta beslutande organ mellan kongresserna. Uppdraget innebär framför allt att:

- verka för förbundets långsiktiga utveckling och ekonomiska stabilitet.
- hålla kontakt med avdelningar och hbtqi-communityt i övrigt
- fatta beslut om sådant som har att göra med verksamhetens mål och inriktning.
- beakta strategiska, ideologiska och för förbundet principiella frågor

Styrelsens roll kan kortfattat sägas bestå av tre delar a) strategi, inriktning och navigering, b) kontroll samt c) kompetensresurs och möjliggörare. Områden som styrelsen har prioriterat är 1) RFSL och hbtq-rörelsen 2) styrning och ledning 3) politisk påverkan.

	1. Rörelsen	2. Styrning och ledning	3. Politisk påverkan
A. SÄTTA STRATEGI	Hur ska vi utvecklas som rörelse? Vart är vi på väg och hur kommer vi dit tillsammans?	Hur kan vi utveckla arbetet i förbundsstyrelsen och på kansliet? Vad är våra roller och vad vill vi framöver?	Vilket samhälle vill vi se? Vad vill vi förändra och hur tar vi oss dit?
B. FÖRDELA RESURSER	Hur samverkar vi ekonomiskt på lokal, regional och nationell nivå? Hur kan vi bli starkare tillsammans?	Vad ska vi använda våra medel till? Hur sammanför vi målsättningar och resurser?	Hur prioriterar vi och lägger vi upp arbetet?
C. KONTROLLERA	Går allting rätt till? Mår alla bra?	Går allting rätt till? Följer vi lagar och regler? Hur ser ekonomin ut?	Gör våra makthavare det de ska? Gör vi det vi ska?

1. Att utveckla RFSL och hbtqi-rörelsen

För att utveckla RFSL, stärka gemenskapen inom RFSL och och stärka hbtqi-rörelsen i Sverige så har vi gjort ett omfattande arbetet för att definiera och arbeta fram vision, mission och grundprinciper för RFSL. Under den processen har även andra hbtqi-organisationer lyssnats in och fått ge sin bild av utmaningar och möjligheter.

För att RFSL ska kunna möta omvärlden och framtidens utmaningar så behöver vi fortsätta att

stärka våra interna relationer och våra allianser, vi behöver skapa en gemensam bild över vårt uppdrag, vår vision och våra grundprinciper. Hur ska vi utvecklas som rörelse och hur kan vi komma dit tillsammans? Hur ser framtidens utmaningar ut och rustar vi oss för att möta dem?

Det här har förbundsstyrelsen arbetat med 2019–2021:

- Arbete med framtidsprocessen och vision, mission och grundprinciper.
- Arbete med kongressbeslut och uppdrag från kongressen 2019.
- Möten, workshops och konferenser med avdelningar.
- Deltagande på avdelningarnas årsmöten.
- Stärkta allianser med andra aktörer och hbtqi-organisationer.
- Stärka förbundets stöd till avdelningar.
- Arbete med kunskapsutjämning bland annat via Rainbow Academy.
- Hantering av pandemins konsekvenser för förbundets ekonomi och verksamhet.

Exempel på saker att arbeta med under nästa mandatperiod:

- Samverka mer i förbundet på olika nivåer med fokus på att stärka samarbetet.
- Arbeta för att stärka våra avdelningar.
- Stärka samverkan med allierade och andra hbtqi-organisationer.
- Stärka samverkan med internationella hbtqi-organisationer.
- Stärka och utveckla gemensamma mål.
- Stärka och utveckla RFSL interndemokrati.
- Förenkla våra interna styrdokument så att det blir enklare och roligare att leda och vara engagerad på alla nivåer.
- Fortsätta se över hur stöd, metoder och mötesplatser görs så att vi är överens om vad som ska prioriteras och utvecklas vidare.

2. Att styra och leda förbundet

Förbundsstyrelsen är högst ansvarig för hela RFSL. Det betyder både att vi fattar beslut mellan kongresser och att vi har ansvar för förbundets anställda och dess ekonomi. Förutom att ha en kontrollerande roll stakar vi ut vart vi är på väg, vilka mål vi ska sätta upp och hur vi finansierar det vi vill göra. Hur förbundet, RFSL Utbildning AB och Insamlingsstiftelsen ska utvecklas framöver och stärka varandra.

RFSL behöver fortsätta att utveckla det strategiska ledarskapet och våra långsiktiga mål. Hur vi arbetar med målsättningar och finansiering, så att vi blir mer strategiska och tydligare kopplar samman det vi vill göra med de förutsättningar vi har. Hur omvärlden förändras och vilken roll vill vi att RFSL har i framtiden.

RFSL behöver också fortsätta utveckla arbetet med kvalitet och säkerhet inom hela förbundet.

Det här har förbundsstyrelsen arbetat med 2019–2021:

- Stakat ut vision, mission och grundprinciper för RFSL.
- Förberett för kongress i oktober 2021, med propositioner, motioner och rapporter.
- Antagit handlingsplan för kvalitet och säkerhet.
- Stärkt interna rutiner.
- Antagit verksamhetsplan och budget.
- Utvecklat arbetet med måluppföljning.
- Arbetat fram stöd och rutiner för kvalitet och säkerhet inom hela förbundet.
- Föreslagit prioriterade områden för RFSL.

Exempel på saker att arbeta med under nästa mandatperiod:

- Fortsätta att stabilisera organisationen.
- Fortsätta staka ut riktning för RFSL och utforska RFSL:s roll i framtiden.
- Fortsätta utveckla hur vi arbetar med målsättningar och finansiering, så att vi blir mer strategiska och tydligare kopplar samman det vi vill göra med de förutsättningar vi har.
- Utveckla verksamheten i enlighet med vår vision och ändamålsparagraf.
- Utveckla RFSL:s roll och riktning genom systematiskt arbete med omvärldsanalys.
- Utveckla nya strategier för en ny omvärld.
- Säkerställa att RFSL Utbildning AB och Insamlingsstiftelsen växer, så att vår ekonomi blir stabilare, samtidigt som samarbetet med avdelningarna blir självklart och konstruktivt.
- Arbeta med ägardirektivet för utbildningsbolaget.

3. Att påverka och utveckla hbtqi-politiken

Det här arbetet handlar om att nå våra politiska mål för den samhällsförändring vi vill se och definiera hur vi tar oss dit. Allt politiskt påverkansarbete som RFSL bedriver på förbunds nivå utgår från den kunskap som finns och de behov som vi ser i verksamheten på lokal, regional och nationell nivå. Att vi är många medlemmar och avdelningar som gemensamt arbetar för hbtq-personers vardag och rättigheter gör oss till en stark röst som många lyssnar på. Alla politiska beslut som sätter inriktningen för vårt arbete fattas av kongressen.

Det här har förbundsstyrelsen arbetat med 2019–2021:

- Utvecklat hbtqi-politik i Sverige och i världen.
- Utvecklat en ny struktur för det politiska påverkansarbetet, med mer kansliresurser.
- Löpande medierhantering i en stor bredd av hbtqi-frågor.
- Löpande omvärldsbevakning och kunskapsstärkning i en stor bredd av hbtqi-frågor.
- Arrangerat ett stort antal seminarier under World Pride i Malmö/Köpenhamn 2021 och under Stockholm Pride 2020 och 2021 och under andra Pride-festivaler i landet.
- Löpande påverkansarbete bland annat för införande av en ny könstillhörighetslag, en moderniserad familjelagstiftning, en human asyllagstiftning, med mera.
- Dialog med de hbtq-strategiska myndigheterna om hur de kan lyfta och kvalitetssäkra sitt arbete.
- Möten med partiledare för alla riksdagspartier utom Sverigedemokraterna.
- Ett flertal möten med minister med ansvar för hbtq-frågor och även med andra ministrar i regeringen.
- Möten med riksdagsledamöter från alla partier utom Sverigedemokraterna.
- Lyft pandemins konsekvenser för hbtqi-personer för makthavare.
- Uppdaterat måldokumentet Mål för samhällsförändring.

Exempel på saker att arbeta med under nästa mandatperiod:

- Fortsätta stabilisera det löpande påverkansarbetet, så att vi kan bli mer effektiva och hållbara i arbetet.
- Fortsätta kompetensstärka på alla nivåer i organisationen, både i specifika sakfrågor och i hur påverkansarbete kan genomföras, så att vi kan arbeta mer gemensamt.
- Fortsätta att vara en stark röst för hbtqi-personers rättigheter både nationellt och internationellt.
- Arbeta med att stärka avdelningarnas påverkansarbete.
- Fortsätt lyfta de röster som inte annars hörs.
- Utveckla hbtqi-politiken.



Årsredovisning 2019

**Årsredovisning för RFSL, Riksförbundet för homosexuellas,
bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter.
Räkenskapsåret 2019.**

*Styrelsen för RFSL, Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas,
transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter får här-
med avge årsredovisning för räkenskapsåret 2019.*

Till vänster: Från Stockholm Pride 2019.
Foto: Katja Sandström.

Förvaltnings- berättelse

Allmänt om verksamheten

RFSL, Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter, är en intresseorganisation som grundades 1950 och arbetar för hbtqi-personers rättigheter i Sverige och världen.

I syfte att förbättra hbtqi-personers livsvillkor och rättigheter bedriver RFSL en mångsidig verksamhet. Förbundet arbetar bland annat med politisk påverkan, information och sociala verksamheter. Det kan röra sig om allt ifrån att uppvakta politiker och myndigheter till att ordna sociala aktiviteter för exempelvis nyanlända och asylsökande. RFSL bedriver även internationellt arbete för att påverka regelverk och förbättra för hbtqi-personer tillsammans med

partnerorganisationer i andra länder. Det finns en omfattande verksamhet för folkhälsoarbete och hivprevention, liksom utbildningsverksamhet och rådgivning och stöd till enskilda. Förbundet ger också stöd till och arbetar för en aktiv och välmående medlemsrörelse runt om i Sverige, med besök, rådgivning på distans samt konferenser och utbildningar för RFSL:s avdelningar.

Omsättningen landade 2019 på 55,4 miljoner kronor. På förbundskansliet fanns motsvarande 42 heltidstjänster. RFSL gjorde under året ett resultat på 147 316 kronor. Finansieringen fortsätter vara starkt projektberoende och fortsatt tillväxt av eget kapital, liksom utvecklad finansiering genom insamling och från utbildningstjänster, är mycket viktigt för en stabilare och mer oberoende ekonomisk situation för organisationen.

Väsentliga händelser inom verksamheten 2019

Organisation och verksamhet leds av förbundsstyrelsen mellan kongresserna, vilka hålls vartannat år. 2019 var det kongress, i Borås, som bland annat valde Deidre Palacios till ny förbundsordförande och Frank Berglund till vice förbundsordförande.

RFSL har mer uttalat börjat arbeta för intersexpersoners rättigheter.

En flerårig strategiprocess har initierats av kongressen, med översyn av vision, strategier och styrdokument.

De internationella programmen har fortsatt växa med fler partnerorganisationer i olika länder. RFSL har genomfört ett projekt för transinkluderande metoder i jämställdhetsarbete.

Hot och hat har varit närvarande i vårt arbete i en oroande grad och avdelningars lokaler i olika städer har vandaliserats.

Främjande av ändamål och effekt

- RFSL har stärkt hbtqi-personer runt om i Sverige, såväl som i våra partnerländer, genom våra lokala avdelningars verksamhet, utbildningar, kapacitetsstärkning och samverkan.
- RFSL har påverkat politik och samhällsdebatt genom att lyfta hbtqi-perspektiv och öka kunskapen om hbtqi-frågor i ett stort antal forum under året.

Flerårsöversikt (tkr)	2019	2018	2017	2016	2015
Verksamhetens intäkter	55 357	41 677	37 127	43 854	43 870
Resultat efter förändring ändamålsbestämda medel	147	-196	-24	157	1 332
Eget kapital	6 586	3 938	4 110	4 093	3 730
Balansomslutning	41 555	33 299	24 046	21 280	22 169
Soliditet (%)	16	12	17	19	17
Medelantalet anställda	42	41	43	46	39

Förändring av eget kapital	Balanserat resultat	Ändamåls- bestämda medel	Årets resultat
Belopp vid årets ingång	3 370 244	763 365	196 069
Disp av föreg. års resultat	-196 069		-196 069
Anv. ändamålsbest medel		-104 432	
Insamlade/erhållna medel		2 612 359	
Årets resultat			147 316
Belopp vid årets utgång	3 174 175	3 271 292	147 316

Föreningens resultat och ställning i övrigt framgår av efterföljande resultat- och balansräkning med tilläggssupplysningar.

Resultaträkning	Not	2019-01-01 2019-12-31	2018-01-01 2018-12-31
Verksamhetens intäkter			
Medlemsavgifter		373 573	517 236
Gåvor		1 051	5 745
Bidrag	2	48 086 381	37 430 961
Nettoomsättning		5 713 582	3 196 886
Övriga intäkter		1 182 639	525 985
Summa verksamhetens intäkter		55 357 226	41 676 813
Verksamhetens kostnader			
Övriga externa kostnader		-30 330 956	-23 592 261
Personalkostnader	3	-22 757 567	-19 728 533
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar		-9 640	-34 365
Verksamhetens resultat		-2 259 063	-1 678 346
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i koncernföretag		400 000	1 500 000
Räntekostnader och liknande resultatposter		-3 820	-3 795
Resultat efter finansiella poster		2 655 243	-182 141
Skatt på tidigare taxeringsår		0	9 696
Aktuell skatt		0	0
Resultat före förändring av ändamålsbestämda medel		2 655 243	-172 445
Utnyttjande av ändamålsbestämda medel		104 432	118 626
Avsättning ändamålsbestämda medel		-2 612 359	-142 250
Årets resultat		147 316	-196 069

Balansräkning	Not	2019-12-31	2018-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Inventarier och installationer	4	1 433	11 073
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andelar i koncernföretag	5, 6	100 000	100 000
Andra långfristiga fordringar			
Summa anläggningstillgångar		101 433	111 073
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		368 402	368 214
Fordringar hos koncernföretag		104 032	2 131 504
Övriga fordringar		76 111	1 608 530
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		1 064 297	972 286
		1 612 842	5 080 534
<i>Kassa och bank</i>		39 841 056	27 892 375
Summa omsättningstillgångar		41 453 898	32 972 909
SUMMA TILLGÅNGAR		41 555 331	33 083 982

Balansräkning	Not	2019-12-31	2018-12-31
Eget kapital och skulder			
Eget kapital			
Balanserat resultat		3 174 175	3 370 244
Ändamålsbestämda medel		3 265 088	763 365
Årets resultat		147 316	-196 069
Summa eget kapital		6 586 579	3 937 540
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		1 382 308	1 006 114
Övriga skulder		1 794 158	1 454 727
Skuld erhållna ej nyttjade bidrag		27 872 222	21 515 823
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		3 920 064	5 169 778
Summa kortfristiga skulder		34 968 752	29 146 442
Summa eget kapital och skulder		41 555 331	33 083 982

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Allmänna upplysningar

Från och med räkenskapsåret 2017 upprättas årsredovisningen med tillämpning av årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.

Övriga tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärden där inget annat anges.

Intäktsredovisning

Endast det inflöde av ekonomiska fördelar som förbundet erhållit eller kommer att erhålla för egen räkning redovisas som intäkt.

Intäkter värderas, om inget särskilt anges nedan, till verkliga värdet av det om erhållits eller kommer att erhållas.

Nedan beskrivs, för respektive intäktspost, när intäktsredovisning sker.

Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemskap i RFSL. Medlemsavgifter redovisas vid inbetalning från medlemmen och intäktsredovisas över den tidsperiod som avses.

Gåvor

Gåvor är exempelvis spontana inbetalningar från organisationer eller privatpersoner till RFSL Förbundets bankkonto, utan krav på återrapportering tillbaka. Gåvor redovisas som huvudregel som intäkt när de erhålls.

Bidrag

Bidrag redovisas som intäkt när villkoren för att erhålla bidraget har uppfyllts. Erhållna bidrag redovisas som skuld till dess villkoren för att erhålla bidraget uppfylls.

Bidrag som erhållits för att täcka kostnader redovisas samma räkenskapsår som den kostnad bidraget är avsett att täcka.

Nettoomsättning

Intäkt vid försäljning av varor redovisas normalt vid försäljningstillfället.

Övriga intäkter

Övriga intäkter består av externa konsultarvoden och övrig extern fakturering.

Intäkten redovisas till det belopp som blivit eller förväntas bli inbetalt.

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar enligt plan och eventuella nedskrivningar.

Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden med hänsyn till väsentligt restvärde. Följande avskrivningstider tillämpas:

Datorer:	3 år
Övriga inventarier:	5 år

Finansiella instrument

Finansiella instrument redovisas i enlighet med reglerna i K3 kapitel 11, vilket innebär att värdering sker utifrån anskaffningsvärde.

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar kundfordringar, övriga fordringar, leverantörsskulder, övriga skulder och koncernmellanhavanden. Instrumenten redovisas i balansräkningen när föreningen blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor.

Finansiella tillgångar tas bort från balansräkningen när rätten att erhålla kassaflöden från instrumentet har löpt ut eller överförs och föreningen har överfört i stort sett alla risker och förmåner som är förknippade med äganderätten.

Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelse har reglerats eller på annat sätt upphört.

Fordringar

Fordringar har upptagits till det belopp varmed de beräknas inflyta.

Skulder

Skulder har upptagits till det belopp varmed de beräknas utflyta.

Ersättning till anställda

Löpande ersättning till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnadsförs i takt med att de anställda utför tjänster.

Eftersom alla pensionsförpliktelser klassificerats som avgiftsbestämd redovisas en kostnad det år pensionen tjänas in.

Koncernförhållanden

Föreningen är moderförening, men med hänvisning till undantagsreglerna i årsredovisningslagen 7 kap 3§ upprättas ingen koncernredovisning.

Nyckeltalsdefinitioner

Resultat efter finansiella poster

Resultat efter finansiella intäkter och kostnader, men före extraordinära intäkter och kostnader.

Soliditet (%)

Justerat eget kapital (eget kapital och obeskattade reserver med avdrag för uppskjuten skatt) i procent av balansomsättning.

Not 2 Bidrag	2019	2018
Arvsfonden	2 994 628	0
Brottsoffermyndigheten	848 036	916 063
Folkhälsomyndigheten	6 973 869	7 409 475
Forum Syd	5 709 564	3 947 203
MUCF	6 920 782	5 834 510
Postkodsstiftelsen	1 803 827	2 135 479
Sida	16 870 988	14 456 688
Socialstyrelsen	2 305 407	1 999 832
Skolverket	1 171 000	0
Jämnställdhetsmyndigheten	1 047 415	0
Övriga bidragsgivare	1 440 865	731 711
Summa	48 086 381	37 430 961

Not 3 Anställda och personalkostnader	2019	2018
Medelantalet anställda	42	41

Not 4 Inventarier och installationer	2019-12-31	2018-12-31
Ingående anskaffningsvärden	329 953	329 953
Inköp	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	329 953	329 953
Ingående avskrivningar	–318 880	–284 515
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Omklassificeringar	0	0
Årets avskrivningar	–9 640	–34 365
Utgående ackumulerade avskrivningar	–328 520	–318 880
Utgående redovisat värde	1 433	11 073

Not 5 Andelar i koncernföretag	2019-12-31	2018-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden	100 000	100 000
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	100 000	100 000
Utgående redovisat värde	100 000	100 000

Not 6 Specifikation andelar i koncernföretag				
Namn	Kapitalandel	Rösträttsandel	Antal andelar	Bokfört värde
RFSL Media & Info AB	100%	100%	100	100 000
				100 000
Namn	Organisations-nummer	Säte	Eget kapital	Resultat
RFSL Media & Info AB	556689-4209	Stockholm	2 146 291	436 181

Not 7 Väsentliga händelser inom verksamheten efter räkenskapsåret

Coronapandemin har efter balansdagen haft stor påverkan på förbundets verksamhet. I stort innebär den negativa effekter för ekonomin, på grund av den stora osäkerheten i samhället och hos samarbetspartners, samtidigt som den också lett till nya

möjligheter genom statliga stöd, minskade aktivitetskostnader och krav på nya sätt att arbeta för att uppnå våra ändamål. Pandemin är pågående och effekterna går inte fullt ut att kvantifiera i dagsläget.



Deidre Palacios
Förbundsordförande



Frank Berglund
Vice förbundsordförande



Moa Björnemalm
Förbundskassör



Lovise Haj Brade



Pär Brubäcken



Andrés Esteche Caratte



Pell Uno Larsson



Madde Lundin



Peter Sidlund Ponkala



Mayson Joacimsbarn Persson

Vår granskningsrapport har lämnats den dag som framgår av digital signering.



Ulrika Westerlund
Verksamhetsrevisor



John Thornander
Verksamhetsrevisor

Vår revisionsberättelse har lämnats den dag som framgår av digital signering.

Allegretto Revision AB

Lars Erik Engberg
Auktoriserad revisor



Revisionsberättelse 2019

Revisionsberättelse • 38

Granskningsrapport • 40

Revisionsberättelse

Till kongressen i RFSL Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter, org.nr 802011-9353

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för RFSL Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter för räkenskapsåret 2019.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 2019-12-31 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att kongressen fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen

Det är styrelsen och verksamhetschefen som har ansvaret för den andra informationen. Den andra informationen består av Verksamhetsberättelse (men innefattar inte årsredovisningen och vår revisionsberättelse avseende denna).

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verksamhetschefens ansvar

Det är styrelsen och verksamhetschefen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen och verksamhetschefen ansvarar även för den interna kontroll som

de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen och verksamhetschefen för bedömningen av förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verksamhetschefen avser att likvidera förbundet, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfälskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av förbundets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.

- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verksamhetschefens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verksamhetschefen använder antagandet om fortsatt drift vid

upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett förbund inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verksamhetschefens förvaltning för RFSL Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter för räkenskapsåret 2019.

Vi tillstyrker att kongressen beviljar styrelsens ledamöter och verksamhetschefen ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verksamhetschefens ansvar

Styrelsen och verksamhetschefen som ansvarar för förbundets organisation och förvaltning.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verksamhetschefen i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för förbundets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm det datum som framgår av digital signering

Allegretto Revision AB

Lars Erik Engberg
Auktoriserad revisor

Gransknings- rapport 2019

Till kongressen i Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, tran- spersoners, queeras och intersex- personers rättigheter (RFSL):

Vi, av kongressen 2019 valda internrevisorer, har granskat årsredovisningen samt styrelsens förvaltning för år 2019.

Då RFSL har en auktoriserad firma som granskar ekonomin är vår roll som förtroendevalda revisorer i första hand att granska förbundsstyrelsens arbete på ett övergripande plan. Vi har under vårt arbete haft kontakt med de auktoriserade revisorerna och även haft delvis gemensamma möten tillsammans med dem och förbundsledningen.

För vår granskning har vi tagit del av förbundsstyrelsens handlingar, protokoll samt övriga dokument. Under inledningen av vår mandatperiod kontaktades vi av några enskilda medlemmar som hade synpunkter på bland annat händelser på kongressen. Vi bedömde att detta inte låg inom vårt mandat att hantera, men informerade medlemmarna om vilka andra möjligheter de hade om de ville gå vidare med sina synpunkter.

Vi hade ett första möte i november 2019 där vi fokuserade på att klargöra våra roller och planera arbetet framåt. Vi deltog också sedan i en programpunkt under styrelsens möte den 7 december 2019. Tillsammans med den auktoriserade revisorn berättade vi för den nyvalda styrelsen om vår roll och vårt arbete. Vi planerade sedan att ha ett möte med förbundsledningen i mars 2020, men detta kunde på grund av coronapandemin inte genomföras. Ett digitalt möte hölls istället i juni 2020. Också i detta möte deltog den auktoriserade revisorn, samt representanter för förbundsledningen, från såväl styrelsen som kansliet. Under detta möte, där vi hade ett enskilt möte med auktoriserade revisorn som inledning och sedan både gemensamt möte med styrelsens representanter och kansliledningen, och enskilda möten med båda dessa konstellationer, gick vi igenom en del utmaningar för organisationen. Bland annat konstaterades att den valda kassören inte varit närvarande i arbetet

men att arbetet ändå flutit på. Att protokollet ofta är sena konstaterades också. En hel del tid gick naturligtvis åt till att diskutera de förändrade förutsättningarna för arbetet i och med pandemin.

Vid flera tillfällen har vi uppmanats att komma med synpunkter gällande vad vi anser ska ingå i arvoderade förtroendevaldas "förmåner", vilka inte specificeras närmare i det dokument som tydliggör principerna för arvodering. Som tidigare arvoderade ordföranden har Sören och Ulrika bistått med information om att det tidigare inte ansetts att förtroendevalda arvoderade har semester och en viss arbetstid på samma sätt som anställda. Det har alltså tidigare bland annat inte förekommit uttag av flexövertid eller efterfrågats kompensation för övertid i pengar. Ledighet, som inte ska förväxlas med semester och som inte heller kan sparas, har tagits ut när det varit möjligt och ansvaret för att säkerställa en rimlig arbetsbelastning i kombination med tillräcklig närvaro för att leda organisationen ligger på den förtroendevalda själv. I begreppet "förmåner" har däremot alltid så vitt vi vet ansetts ingå ersättning för friskvård, läkarbesök och liknande. RFSL betalar naturligtvis också in sociala avgifter som för anställda och den förtroendevalda får därmed tjänstepensionspoäng.

Eftersom det vid något tillfälle också förekommit konflikter kring beslut om extra arvoderingar till redan arvoderade personer borde detta också förtydligas. Vad är det som får anses ingå i de arvoden som beslutas om av kongressen? I nuläget fastställer kongressen förbundsordförandens arvode, samt sätter en maxgräns för styrelsen vad gäller övriga arvoden. Vid några tillfällen har undantag gjorts - till exempel när någon styrelseledamot av verksamhetschef har ansetts vara bäst lämpad för att genomföra ett kortare uppdrag. Detta borde förtydligas så att risken för godtycke minskar och alla är insatta i vad som gäller.

Vi uppmanade verksamhetschefen att se över beslut på området arvoderingar och göra nödvändiga förtydliganden.

Vi vill särskilt konstatera att det är glädjande att 2019 uppvisar ett positivt resultat, speciellt med tanke på att 2020 blir ett svårt år på grund av coronapandemin.

Våra förslag på förbättringar

1. Protokollen från VU och FS skickas ut långt efter respektive möte. Genom digital justering borde processen kunna snabbas upp betydligt.
2. Att det förtydligas vad som ska anses ingå i "förmåner" som arvoderade förtroendevalda får, samt att arvodesprinciperna generellt förtydligas.

Vi föreslår att

- Kongressen fastställer årsredovisningen för 2019
- Kongressen beviljar förbundsstyrelsens ledamöter ansvarsfrihet

Underskrifter digitalt i december 2020

John Thornander

Ulrika Westerlund

Sören Juvas, ersättare



Årsredovisning 2020

**Årsredovisning för RFSL, Riksförbundet för homosexuellas,
bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter.
Räkenskapsåret 2020.**

*Styrelsen för RFSL, Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas,
transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter får här-
med avge årsredovisning för räkenskapsåret 2020.*

Till vänster: Preethi Huczowski är kassör i RFSL Jämt-
land/Härjedalen. Foto: Rebecka Ekholm.

Förvaltnings- berättelse

Allmänt om verksamheten

RFSL, Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter, grundades 1950 och är partipolitiskt och religiöst obundet.

I syfte att förbättra hbtqi-personers livsvillkor och rättigheter bedriver RFSL en mångsidig verksamhet. Förbundet arbetar bland annat med politisk påverkan, information och sociala verksamheter. Det kan röra sig om allt ifrån att uppvakta politiker och myndigheter till att ordna sociala aktiviteter för olika målgrupper inom hbtqi-communityt. RFSL bedriver även internationellt arbete för att påverka regelverk och förbättra för hbtqi-personer tillsammans med partnerorganisationer i andra länder. Det finns en omfattande verksamhet för folkhälsoarbete och hivprevention, liksom utbildningsverksamhet och rådgivning och stöd till enskilda. Förbundet ger också stöd till och arbetar för en aktiv och välmående medlemsrörelse runt om i Sverige, med besök, rådgivning på distans samt konferenser och utbildningar för RFSL:s avdelningar. Avdelningarna är fristående föreningar och egnajuridiska personer, som 2020 uppgick till 36 i antal.

Omsättningen landade 2020 på 53 miljoner kronor. På förbundskansliet fanns motsvarande 48 heltidstjänster. RFSL gjorde under året ett resultat på 583 889 kronor. Finansieringen fortsätter vara starkt projektberoende och fortsatt tillväxt av eget kapital, liksom utvecklad finansiering genom insamling och från utbildningstjänster, är mycket viktigt för en stabilare och mer oberoende ekonomisk situation för organisationen

Väsentliga händelser inom verksamheten 2020

Året har präglats starkt av pågående Corona-pandemi. Pandemin har inneburit omfattande omställning inom samtliga verksamheter, för ett digitalt baserat arbete. Den digitala omställningen har lett till positiv utveckling av arbetsmetoder men samtidigt starkt försvårat möjligheterna att arbeta med olika målgrupper samtidigt som hbtqi-personers utsatthet har ökat på många sätt. Inlednings-

vis rädde stora oklarheter kring hur RFSL skulle klara pandemin ekonomiskt, med mycket oro kring förlorade intäkter och behov av neddragningar. Hårt arbete för att säkra ekonomin, stöd från medlemmar och allierade, samt olika statliga satsningar har lett till att de ekonomiska farhågorna inte besannats.

Framtidsprocessen har fortsatt. Det är en flerårig strategiprocess som initierades av kongressen 2019, med översyn av vision, strategier och styrdokument.

Arbete för ökad kvalitet och säkerhet inom RFSL-verksamheter intensifierades efter misstänkta övergrepp i en lokalavdelning.

Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

Corona-pandemin fortsätter att påverka förutsättningarna för allt arbete.

Arbetet med att hantera konsekvenserna av misstänkta övergrepp i en lokalavdelning har fortsatt. De misstänkta övergreppen uppmärksammades medialt i början av 2021. RFSL påverkas starkt av händelserna och behöver arbeta med att återskapa förtroende. Arbetet för ökad kvalitet och säkerhet har sammanfattats i en omfattande långsiktig handlingsplan.

Främjande av ändamål och effekt

RFSL har stärkt hbtqi-personer runt om i Sverige, på global policynivå och i länder där vi har partnerorganisationer. Det har skett genom våra lokala avdelningars verksamhet, utbildningar, kapacitetsstärkning, projekt och samverkan med flera olika samarbetspartners. RFSL har påverkat politik och samhällsdebatt genom att lyfta hbtqi-perspektiv och öka kunskapen om hbtqi-frågor i ett stort antal forum under året.

Flerårsöversikt (tkr)	2020	2019	2018	2017
Verksamhetens intäkter	52 467	55 357	41 677	37 127
Resultat efter förändring ändamålsbestämde medel	584	147	-196	-24
Eget kapital	6 914	6 587	3 938	4 110
Balansomslutning	39 446	41 698	33 163	23 960
Soliditet (%)	17,5	15,8	11,9	17,2
Medelantalet anställda	48	42	41	43

Förändring av eget kapital	Andamåls- bestämde medel	Balanserat resultat	Årets resultat	Totalt
Belopp vid årets ingång	3 265 088	3 174 175	147 316	6 586 579
Insamlade/erhållna medel	300 560			300 560
Anv. ändamålsbest medel	-556 781			-556 781
Disp av föreg. års resultat		147 316	-147 316	0
Årets resultat			583 888	583 888
Belopp vid årets utgång	3 008 867	3 321 491	583 888	6 914 246

Föreningens resultat och ställning i övrigt framgår av efterföljande resultat- och balansräkning med noter.

Resultaträkning	Not	2020-01-01 2020-12-31	2019-01-01 2019-12-31
Verksamhetsintäkter			
Medlemsavgifter		490 053	373 573
Gåvor		0	1 051
Bidrag	2	49 510 354	48 086 381
Nettoomsättning		2 013 585	5 713 582
Övriga intäkter		453 174	1 182 640
		52 467 166	55 357 227
Rörelsens kostnader			
Personalkostnader	3	-23 227 619	-22 757 567
Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar		-1 433	-9 640
Övriga rörelsekostnader		-50	0
Övriga interna kostnader		-28 904 608	-30 330 956
		-52 133 710	-53 098 163
Verksamhetens resultat		333 456	2 259 064
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i koncernföretag		0	400 000
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		-5 569	-537
Räntekostnader och liknande resultatposter		-221	-3 283
		-5 790	396 180
Resultat efter finansiella poster		327 666	2 655 244
Ökning av ändamålsbestämda medel		-300 560	-2 612 359
Användning av ändamålsbestämda medel		556 782	104 432
Resultat före förändring av ändamålsbestämda medel		256 222	-2 507 927
Årets resultat		583 889	147 316

Balansräkning	Not	2020-12-31	2019-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Inventarier och installationer	4	0	1 433
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andelar i koncernföretag	5	100 000	100 000
Summa anläggningstillgångar		100 000	101 433
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		140 600	368 403
Fordringar hos koncernföretag		133 995	246 664
Övriga fordringar		75 349	76 111
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		2 616 078	1 064 297
		2 966 022	1 755 475
<i>Kassa och bank</i>		36 380 022	39 841 056
Summa omsättningstillgångar		39 346 044	41 596 531
SUMMA TILLGÅNGAR		39 446 044	41 697 964

Balansräkning	Not	2020-12-31	2019-12-31
Eget kapital och skulder			
Eget kapital			
Balanserat resultat		3 321 491	3 174 175
Ändamålsbestämda medel		3 008 866	3 265 088
Årets resultat		583 889	147 316
Summa eget kapital		6 914 246	6 586 579
Kortfristiga skulder			
Skulder till koncernföretag		84 645	142 633
Leverantörsskulder		1 914 402	1 393 039
Övriga skulder		2 467 038	1 794 158
Skuld erhållna ej nyttjade bidrag		23 740 506	27 872 223
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		4 325 207	3 909 332
Summa kortfristiga skulder		32 531 798	35 111 386
Summa eget kapital och skulder		39 446 044	41 697 964

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Allmänna upplysningar

Från och med räkenskapsåret 2017 upprättas årsredovisningen med tillämpning av årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Fordringar har upptagits till de belopp varmed de beräknas inflyta.

Övriga tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärden där inget annat anges.

Intäktsredovisning

Endast det inflöde av ekonomiska fördelar som förbundet erhållit eller kommer att erhålla för egen räkning redovisas som intäkt.

Intäkter värderas, om inget särskilt anges nedan, till verkliga värdet av det om erhållits eller kommer att erhållas.

Nedan beskrivs, för respektive intäktspost, när intäktsredovisning sker.

Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemskap i RFSL. Medlemsavgifter redovisas vid inbetalning från medlemmen och intäktsredovisas över den tidsperiod som avses.

Gåvor

Gåvor är exempelvis spontana inbetalningar från organisationer eller privatpersoner till RFSL Förbundets bankkonto, utan krav på återrapportering tillbaka. Gåvor redovisas som huvudregel som intäkt när de erhålls.

Bidrag

Bidrag redovisas som intäkt när villkoren för att erhålla bidraget har uppfyllts. Erhållna bidrag redovisas som skuld till dess villkoren för att erhålla bidraget uppfylls.

Bidrag som erhållits för att täcka kostnader redovisas samma räkenskapsår som den kostnad bidraget är avsett att täcka.

Nettoomsättning

Intäkt vid försäljning av varor redovisas normalt vid försäljningstillfället.

Övriga intäkter

Övriga intäkter består av externa konsultarvoden och övrig extern fakturering.

Intäkten redovisas till det belopp som blivit eller förväntas bli inbetalt.

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar enligt plan och eventuella nedskrivningar.

Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden med hänsyn till väsentligt restvärde. Följande avskrivningstider tillämpas:

Datorer:	3 år
Övriga inventarier:	5 år

Finansiella instrument

Finansiella instrument redovisas i enlighet med reglerna i K3 kapitel 11, vilket innebär att värdering sker utifrån anskaffningsvärde.

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar kundfordringar, övriga fordringar, leverantörsskulder, övriga skulder och koncernmellanhavanden. Instrumenten redovisas i balansräkningen när föreningen blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor.

Finansiella tillgångar tas bort från balansräkningen när rätten att erhålla kassaflöden från instrumentet har löpt ut eller överförs och föreningen har överfört i stort sett alla risker och förmåner som är förknippade med äganderätten.

Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelserna har reglerats eller på annat sätt upphört.

Fordringar

Fordringar har upptagits till det belopp varmed de beräknas inflyta.

Skulder

Skulder har upptagits till det belopp varmed de beräknas utflyta.

Ersättning till anställda

Löpande ersättning till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnadsförs i takt med att de anställda utför tjänster.

Eftersom alla pensionsförpliktelser klassificerats som avgiftsbestämd redovisas en kostnad det år pensionen tjänas in.

Koncernförhållanden

Föreningen är moderförening, men med hänvisning till undantagsreglerna i årsredovisningslagen 7 kap 3§ upprättas ingen koncernredovisning.

Nyckeltalsdefinitioner

Resultat efter finansiella poster

Resultat efter finansiella intäkter och kostnader, men före extraordinära intäkter och kostnader.

Soliditet (%)

Justerat eget kapital (eget kapital och obeskattade reserver med avdrag för uppskjuten skatt) i procent av balansomslutning.

Not 2 Bidrag	2020	2019
Arvsfonden	2 655 663	2 994 628
Brottsoffermyndigheten	848 233	848 036
Folkhälsomyndigheten	7 273 184	6 973 869
Forum Syd	4 594 071	5 709 564
MUCF	6 887 664	6 920 782
Postkodsstiftelsen	2 752 292	1 803 827
SIDA	16 161 203	16 870 988
Socialstyrelsen	6 940 906	2 305 407
Skolverket	0	1 171 000
Jämnställdhetsmyndigheten	187 218	1 047 415
Övriga bidragsgivare	1 209 920	1 440 865
Summa bidrag	49 510 354	48 086 381

Not 3 Anställda och personalkostnader	2020	2019
Medelantalet anställda	48	42

Not 4 Inventarier och installationer	2020-12-31	2019-12-31
Ingående anskaffningsvärden	329 953	329 953
Inköp	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	329 953	329 953
Ingående avskrivningar	-328 953	-318 880
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Omklassificeringar	0	0
Årets avskrivningar	-1 433	-9 640
Utgående ackumulerade avskrivningar	-329 953	-328 520
Utgående redovisat värde	0	1 433

Not 5 Andelar i koncernföretag	2020	2019
Ingående anskaffningsvärden	100 000	100 000
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	100 000	100 000
Utgående redovisat värde	100 000	100 000

Specifikation andelar i koncernföretag				
Namn	Kapitalandel	Rösträttsandel	Antalet andelar	
RFSL Utbildning AB	100%	100%	100	
Namn	Organisations-nummer	Säte	Eget kapital	Resultat
RFSL Utbildning AB	556689-4209	Stockholm	2 097 908	-48 383

RFSL
Org.nr 802011-9353

12 (13)

Stockholm den dag som framgår av digital signering

Deidre Palcios
Förbundsordförande

Peter Sidlund Ponkala
Tf vice förbundsordförande

Moa Björnemalm
Förbundskassör

Lovise Brade

Pär Brubäcken

Pell Uno Larsson

Madde Lundin

Morgan Grafström

Robin Nordh

Elias Artur Fjellander
RFSL Ungdom

Vi, förbundets verksamhetsrevisorer, har avlämnat vår granskningsrapport

Ulrika Westerlund
Verksamhetsrevisor

John Thornander
Verksamhetsrevisor

Vår revisionsberättelse har lämnats den dag som framgår av digital signering.

MOORE Allegretto AB

Lars Erik Engberg
Auktoriserad revisor

Följande handlingar har undertecknats den 9 juni 2021



ÅR Förbundet 2020 210527signering.pdf

(2405191 byte)
SHA-512: b6121088f2bc7b7afd70d1daade161262fe32
2eebc7a699a7a0e4c889230e45e7501e8c16e240e18f79
7a34144f3c7293d9bbcbce1906e16ce321d7b14cd104

Handlingarna är undertecknade av

2021-06-03 16:01:16 (CET)



Eleonora Deidre Palacios Teillier

deidre.palacios@rfsi.se 198108270367
31.208.186.96
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-05-28 15:20:15 (CET)



Peter C A Sidlund Ponkala

peter.sidlund.ponkala@rfsi.se 198010098955
80.217.142.90
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-05-29 10:29:26 (CET)



Moa Björnemalm

moa.bjornemalm@rfsi.se 199407261164
94.234.32.160
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-05-29 12:34:05 (CET)



Lovise Haj Zilstorff Brade

lovise.haj.brade@rfsi.se 198010151861
185.224.57.161
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-05-29 16:44:33 (CET)



Pär Valter Brubäcken

par.brubacken@rfsi.se 196911108618
95.155.208.6
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-05-28 15:16:04 (CET)



Uno Larsson

pell.uno.larsson@rfsi.se 194106107339
83.255.38.96
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-06-03 19:39:58 (CET)



Madelen Lundin

madde.lundin@rfsi.se 198112132900
188.148.196.41
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-06-03 16:17:36 (CET)



Lars Morgan Grafström

morgan.grafstrom@rfsi.se 197705307853
83.185.33.222
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-05-28 19:30:21 (CET)

**Robin Nord**

robin.nordh@rfsi.se 199502058754
92.199.140.191
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-06-03 16:28:38 (CET)

**Elias Artur Fjellander**

elias.artur.fjellander@rfsilungdom.se 200410017172
92.34.139.109
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-06-09 17:08:04 (CET)

**Ulrika Westerlund**

ulrika.westerlund@rfsi.se 197211210443
178.78.252.9
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-06-09 17:18:55 (CET)

**John Lennart Thornander**

john.thornander@rfsi.se 196607215073
178.30.84.135
Undertecknat med e-legitimation (BankID)

2021-06-03 23:01:47 (CET)

**Lars-Erik Engberg**

lars.erik.engberg@mooresweden.se 195803241073
213.80.18.201
Undertecknat med e-legitimation (BankID)



Undertecknandet intygas av Assently

**ÅR Förbundet 2020 210527signering**

Verifiera äktheten och integriteten av detta kvitto genom att skanna QR-koden till vänster.
Du kan också göra det genom att besöka <https://app.assently.com/case/verify>
SHA-512:
3af79833547bccc198bf57c55ba8c23dd02f2803dba6a260c8067e3aabf887797a1ce1c38954255d58ed69a5a83ba281cafd0d514072363bc74a117c0fd6e2b1

**Om detta kvitto**

Dokumentet är elektroniskt undertecknat genom e-signeringsplattformen Assently i enlighet med eIDAS, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 910/2014. En elektronisk underskrift får inte förvägras rättslig verkan eller giltighet som bevis vid rättsliga förfaranden enbart på grund av att underskriften har elektronisk form eller inte uppfyller kraven för kvalificerade elektroniska underskrifter. En kvalificerad elektronisk underskrift ska ha motsvarande rättsliga verkan som en handskriven underskrift. Assently tillhandahålls av Assently AB, org. nr. 556828-8442, Holländargatan 20, 111 60 Stockholm, Sverige.

Revisionsberättelse 2020

Revisionsberättelse • 56

Granskningsrapport • 58



Revisionsberättelse

Till kongressen i RFSL Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter, org.nr 802011-9353

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för RFSL Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter för räkenskapsåret 2020.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 2020-12-31 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att kongressen fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen

Det är styrelsen och verksamhetschefen som har ansvaret för den andra informationen. Den andra informationen består av Verksamhetsberättelse (men innefattar inte årsredovisningen och vår revisionsberättelse avseende denna).

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens och verksamhetschefens ansvar

Det är styrelsen och verksamhetschefen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen och verksamhetschefen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning

som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen och verksamhetschefen för bedömningen av förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verksamhetschefen avser att likvidera förbundet, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfälskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar vi oss en förståelse av den del av förbundets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.

- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verksamhetschefens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verksamhetschefen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det

finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett förbund inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verksamhetschefens förvaltning för RFSL Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter för räkenskapsåret 2020.

Vi tillstyrker att kongressen beviljar styrelsens ledamöter och verksamhetschefen ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verksamhetschefens ansvar

Styrelsen och verksamhetschefen som ansvarar för förbundets organisation och förvaltning.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verksamhetschefen i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti (2) för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för förbundets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm det datum som framgår av digital signering

MOORE Allegretto AB

Lars Erik Engberg
Auktoriserad revisor

Verification

Transaction ID	B1fQfDwcO-S1QXGPDqd
Document	RB RFSL 2020.pdf
Pages	2
Sent by	Lars Erik Engberg

Signing parties

Lars Erik Engberg	lars.erik.engberg@mooresweden.se	Action: Sign	Method: Swedish BankID
-------------------	----------------------------------	--------------	------------------------

Activity log

E-mail invitation sent to lars.erik.engberg@mooresweden.se
2021-06-04 10:21:58 CEST,

Clicked invitation link Lars Erik Engberg
Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/91.0.4472.77 Safari/537.36, 2021-06-04 10:22:53 CEST, IP address: 213.80.18.201

Document signed by Lars-Erik Engberg
Birth date: 24/03/1958, 2021-06-04 10:23:18 CEST,

Gransknings- rapport 2020

Till kongressen i Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, tran- spersoners, queeras och intersex- personers rättigheter (RFSL).

Vi, av kongressen 2019 valda internrevisorer, har granskat årsredovisningen samt styrelsens förvaltning för år 2020.

Då RFSL har en auktoriserad firma som granskar ekonomin är vår roll som förtroendevalda revisorer i första hand att granska förbundsstyrelsens arbete på ett övergripande plan. Vi har under vårt arbete haft kontakt med de auktoriserade revisorerna och även haft delvis gemensamma, digitala, möten tillsammans med dem och förbundsledningen.

För vår granskning har vi tagit del av förbundsstyrelsens handlingar, protokoll samt övriga dokument.

Som vi redogjorde för i rapporten för 2019 kunde planerade fysiska möten under våren 2020 inte genomföras på grund av pandemin. Denna situation fortsatte sedan under resten av 2020.

Vi har genomfört digitala möten med den auktoriserade revisorn i juni 2020, vilket nämndes i rapporten för 2019, samt i september 2020 och i juni 2021. Det sista nämnda mötet var ett slutrevisionsmöte för 2020. Utöver dessa möten har vi som förtroendevalda revisorer haft ett litet antal egna möten där vi stämt av aktuella frågor.

Några av de frågor som vi berörde i rapporten för 2019 fortsatte under 2020, och vi har bland annat återigen tillfrågats om vår syn på arvode- ringar av förtroendevalda och vad som ska anses ingå i förmåner och så vidare.

Att några av de utmaningar som berördes i rapporten för 2019 fortsatte under 2020 är inte överraskande. Året med pandemin har inneburit stora påfrestningar på organisationen och det har varit svårt att få tid till att arbeta med andra utmaningar än just de som uppkommit som ett resultat

av pandemin. Vi har stor förståelse för detta.

Vi har kunnat konstatera att den kongressvalda kassören fortsatt inte deltog i arbetet under 2020 – men återkom i arbetet under våren 2021. Trots detta verkar arbetet i förbundsstyrelsen ha flutit på också under 2020. Mot slutet av 2020 avgick en person ur förbundsstyrelsen och vi var i kontakt med både denne och förbundsordföranden för att få en bild av vad som föranledde avhoppet. Under 2021 har ytterligare ett par personer avgått ur styrelsen och vi har också här försökt få en uppfattning om vad som låg bakom dessa avgångar. Det är tydligt att det finns olika bilder av vad som hänt, men avhoppet har oavsett orsakerna till dem naturligtvis inneburit en ytterligare påfrestning på organisationen och styrelsens arbete.

Med anledning av händelserna hos RFSL Stockholm har vi under 2021 bland annat haft möten med RFSL Stockholms revisorer för att diskutera lämpliga åtgärder.

I rapporten för 2019 påpekade vi att protokol- len från förbundsstyrelsen och från VU ofta var sena. Under 2020 har vi kunnat konstatera att det fortfarande är problem och vi vill återigen påpeka att det är viktigt att protokollet skrivs och justeras i tid för att kunna skickas ut så att alla berörda kan ta del av beslut.

Bland annat på grund av pandemin har RFSL:s ekonomi utsatts för stora påfrestningar under året. Vi har noterat det mycket stora arbete som bedrivits på kansliet för att minimera skadeverkningarna och det är mycket glädjande att förbundet återigen gick med vinst, tack vare proaktiva beslut, samt möjlighet att ta del av statliga stödåtgärder. Detta är särskilt imponerande då det dessutom under delar av året inte funnits någon ordinarie ekonomi- chef på plats. RFSL:s ekonomi är mycket kom- plex och vi vill mycket starkt betona vikten av att fortsatt säkerställa att personal med rätt kompetens finns på plats för att hantera utmaningarna.

Våra förslag på förbättringar:

1. Vidta åtgärder för att möjliggöra ett snabbare utskick av protokollen.
2. Prioritera arbetet med att anställa en ny ekonomichef.

Vi föreslår att:

- Kongressen fastställer årsredovisningen för 2020
- Kongressen beviljar förbundsstyrelsens ledamöter ansvarsfrihet

Underskrifter digitalt i september 2021

John Thornander

Ulrika Westerlund

Sören Juvas, ersättare



Rapporter

Rapport 1: Digitala utbildningar • 62

Rapport 2: RFSL Newcomers • 66

Rapport 3: Medlemsnätverk • 68

Till vänster: Newcomers under Stockholm Pride 2019.

Rapport 1

Digitala utbildningar

Förbundsstyrelsens förslag till beslut att godkänna rapporten.

Rapporten läggs fram i enlighet med följande beslut från RFSL:s kongress 2019:

- att distansutbildningar riktade till engagerade i avdelningar genomförs regelbundet,
- att digitala utbildningar (t.ex. i form av videor) görs tillgängliga för engagerade i avdelningar, och
- att förbundet tar fram förslag till hur avdelningar kan få högre kunskap och stärkas i sitt arbete.

Digitala utbildningar/aktiviteter

Sedan föregående kongress oktober 2019 har digitala utbildningar och aktiviteter genomförts inom en rad olika områden. Efter att beslutet fattades drabbades världen av covid-19, vilket också gjort att den redan önskade utvecklingen om en ökad digitalisering påskyndats.

Här följer en sammanfattande beskrivning av digitala utbildningar, föreläsningar och andra relevanta aktiviteter som funnits tillgängliga för RFSL:s avdelningar under perioden.

Det mest omfattande som gjorts har varit arbetet inför att i juni 2021 lansera Rainbow academy. Det är RFSL:s digitala plattform för lärande om inkludering och organisering inom hbtqi-communityt. Rainbow Academy är till för medlemmar, anställda, aktivister eller förtroendevalda inom RFSL. Här kan en lära om RFSL som organisation och de områden som vi bedriver verksamhet inom. Läs mer på: www.rainbowacademy.se.

Vårkonferens arrangerades 2021 med olika teman, som RFSL:s framtidsprocess, styrelseutbildning, handlingsplan och säkerhet, engagemang i nätverk och kick-in inför Pridesäsongen. Ordförandeträffar har genomförts vid ett flertal tillfällen. Styrelseutbildning, kassörsutbildning, utbildning i digitala verktyg inför årsmöten och grundutbildning i att lära sig utbilda i hbtqi-frågor har också erbjudits. Det har även ordnats träff inför kongressen. Inom ramen för framtidsprocessen har det arrangerats framtidsworkshops och remissträffar om framtidsrapporten. Under World Pride arrangerades ett samtal om hbtqi-rörelsen i framtiden. Kurs i det nya medlemsregistret och medlemsvärningsdag har ordnats.

Utbildning i marknadsföring och storytelling och hemsideshjälp i WordPress har erbjudits. Tips har även delats om att delta i externa arrangemanget "Boost with Facebook" riktat till hbtqi-communityt och digital skivastuga för projektet hbtqi på Wikipedia.

När det gäller olika sakfrågor har avdelningarna också erbjudits utbildningar, träffar och haft möjlighet att ta del av en rad digitala samtal som arrangerats digitalt i olika sammanhang.

Filmen "Hat – hotet mot hållbara samhällen" har premiärvisats under Stockholm Pride, där RFSL:s avdelningars upplevelser speglas. Samtal har också ordnats om övergrepp inom hbtqi-communityt.

Digital kurs i Första hjälpen till psykisk hälsa har erbjudits både som helgkurs (2020) och kvällskurs i fyra delar både hösten 2020 och 2021.

Inom ramen för hivpreventionen har det arrangerats hivpreventionsträffar, distansutbildning i hivprevention och en föreläsning och workshop om Att leva med hiv idag. RFSL deltog också i en filmvisning och samtal om Hiv och mänskliga rättigheter i coronapandemins tid. Under 2021 arrangerades en träff för anställda inom RFSL och RFSL:s avdelningar som arbetar med hälsa. Avdelningarna har också erbjudits digitalt sex-quiz. Under Pride har erfarenheter av PreP lyfts och snuskbingo har ordnats.

Grundläggande utbildning om trans har genomförts. Digital workshop om könsbekräftande vård för ickebinära har sänts tillsammans med RFSL Göteborg. Inom ramen för påverkansarbetet har flera seminarier också sänts under bland annat Stockholm Pride och World Pride, med fokus på bland annat en ny könstillhörighetslag, den könsbekräftande vården och transbarns rättigheter. Även samtal om RFSL:s bok "100 fel i 'Om könets existens'" har sänts digitalt. Ämnet transexkluderande feminism har också lyfts under bl.a. World Pride.

Bi- och pansexuellas behov har uppmärksamats i en digital föreläsning.

En digital träff för personer med intersexvariationer har ordnats och fördjupning om intersex har erbjudits. Under Stockholm Pride har samtal arrangerats om intersex och hbtq - gemensamma kamper.

Inom ramen för idrottsprojektet har avdelningarna uppmuntrats att delta i konferensen Idrott och mångfald 2021. Ett webinarium om "Trans, normer och idrott - vägen framåt" har varit tillgängligt.

Inom ramen för projektet Regnbågsfamiljer i väntan har en rad digitala arrangemang genomförts. Regnbågsfamiljernas dag har uppmärksammats. Föreläsningar har arrangerats om bland annat familjejuridik, hbtqi och förskolan, makt och kontroll i hbtqi-personers nära relationer och transpersoners erfarenhet av att bära och föda barn. Föräldraförberedande träffar har genomförts. Samtalsträffar har arrangerats för icke-binära föräldrar och för icke-genetiska eller icke-bärande föräldrar. Även filmer som riktar sig till hbtqi-personer som väntar barn har skapats och delats med avdelningarna: <https://bliforälder.rfsl.se/>. Inom ramen för påverkansarbetet har ett flertal samtal genomförts om behovet av att förändra familjepolitiken.

Även RFSL:s seniorprojekt har stått för flertal digitala föreläsningar, t.ex. om att vara anhörig, om livsberättargrupper, om seniorboende för hbtqi-personer och om sex för hbtqi 60plus. Även samtalsträffar och mingel har arrangerats. Under Pride har samtal ordnats om bl.a. ensamhet och gemenskap, om relationer på äldre dar och en hbtqi-kompetent äldreomsorg.

Inom området asyl har en digital lansering av rapporten "Avslagsmotiveringar i hbtqi-asylärenden" arrangerats. RFSL:s arbete med asyl och migration har även uppmärksammats i samband med boksläpp från Asylkommissionen. RFSL:s avdelningar har gästats av vår asylrättsjurist, vilket t.ex. gjorts under Ulricehamn Pride med ett samtal om asylrätt och stereotypa avslag. Asylfrågor har också återkommande belysts under Stockholm Pride och World Pride om den framtida asylpolitiken och om asylprövningen för hbtqi-asylsökande. Även Newcomersdeltagares röster har lyfts digitalt under Pride.

Antirasism för aktivister har satts i fokus och en workshop i två delar om verktyg för att arbeta mot antirasism har genomförts. RFSL:s podd Q-studion inom ramen för "Projekt Q - Överlevnadsstrategier och verktyg för att hantera rasism i vardagen" hade digital releasefest för sin andra säsong. Studiecirkelmateriel inklusive filmer tillhörande Q-Studion säsong har publicerats och spridits.

Internationellt har ett antal samtal varit tillgängliga via RFSL:s Facebooksida, digitalt bland annat med fokus på hållbar utveckling för hbtqi-personer under pandemin och om att förbjuda omvändel-

seterapi och om motstånd mot antigenderrörelsen i Östeuropa. Under Stockholm Pride har global solidaritet varit i fokus för samtal.

Avdelningarna har kunnat vara med och uppmärksammat olika högtider genom t.ex. digitalt party för RFSL:s 70-årsfirande, RFSL vinter live och Förintelsens minnesdag (tillsammans med RFSL Västmanland).

Hur RFSL-avdelningarna kan stärkas – förslag ur Framtidsrapporten

Glappet mellan kansliet och avdelningarna

En del respondenter beskriver ett glapp mellan det professionella förbundskansliet å ena sidan och avdelningarna, som enligt vissa respondenter saknar motivation och enligt andra resurser. Det fanns även olika konkreta förslag på hur den interna samverkan skulle förbättras: intern kompetensutveckling om påverkansarbete, mer avdelningsstöd och att anställa koordinatörer för avdelningar/nationellt arbete. Något som särskilt har lyfts fram för samverkan har varit behovet av att träffa varandra och att kontaktinformationen till förbundskansliet måste vara mer tillgänglig för avdelningarna.

Att förbättra engagemanget

Även om frågan inte ställdes direkt i något skede av datainsamlingen kom det ändå in flera förslag på hur engagemanget ska förbättras. Ett återkommande svar var att erbjuda fler sätt att engagera sig på, till exempel i nätverk som är oberoende av geografisk ort. Att erbjuda fler former av engagemang, oberoende av geografiskt ort, är även något som står med i RFSL:s mål till 2027. Flera såg också utmaningar med att det kan upplevas som svårt att engagera sig i avdelningar, och argumenterade dels för mer utbildning inför förtroendeuppdrag, dels för att sänka trösklarna för att engagera sig i en lokal styrelse. Att stärka avdelningarnas ekonomi upplevs också som en utmaning som RFSL står inför inom detta område.

Att nå ut till potentiella engagerade

Ett intressant resultat som kom fram i enkäten var att de flesta av de aktiva hade engagerat sig i RFSL efter att de själva sökt upp avdelningarna. En möjlig tolkning är att förbundets engagemang är sårbart, eftersom det bygger på att personer hittar till RFSL snarare än att organisationen är en aktiv agent som når ut till personer som vill engagera sig.

Sammanfattning av behov

- Överbrygga det upplevda glappet mellan kansli och avdelningar.
- Utöka avdelningsstödet.
- Fler träffar mellan kansli och avdelningar.
- Tydlig kontaktinformation till kansliet för avdelningar.
- Mer utbildning inför förtroendeuppdrag.
- Intern kompetensutveckling om påverkansarbete.
- Nå ut mer aktivt till de som skulle kunna tänka sig att engagera sig. Majoriteten av de 63 respondenter som svarade på den långa enkäten uppgav att de hade engagerat sig genom att själva söka upp sin avdelning.
- Göra det enklare att engagera sig i avdelningar, eftersom många upplever att det är höga trösklar för att engagera sig.
- Förbättra avdelningarnas ekonomi.

Rapport 2

Rapport om RFSL Newcomers

Förbundsstyrelsens förslag till beslut att godkänna rapporten.

Kongressen 2019 beslutade att förbundsstyrelsen, tillsammans med avdelningar, skulle utvärdera hur de gemensamma reglerna för Newcomers-verksamhet påverkar avdelningarnas verksamhet. Detta uppdrag har förbundsstyrelsen genomfört med förbundskansliets hjälp. Arbetet har även inkluderat en nationell genomgång av Newcomers-verksamheten generellt för att ge uppslag till hur verksamheten kan utvecklas och säkerhet och kvalitet förbättras. Resultatet sammanfattas i denna rapport till kongressen.

Information har inhämtats genom dialog med representanter från de nio avdelningar som bedrev Newcomersverksamhet under våren 2021. Två anställda på förbundskansliet har intervjuat verksamheternas samordnare/projektledare, varav vissa varit anställda och andra styrelserepresentanter. I några fall har mötet genomförts med både en anställd samordnare och en styrelserepresentant. De avdelningar som deltagit är Göteborg, Luleå, Malmö, Piteå, Sjuhärad, Stockholm, Västernorrland, Västmanland och Örebro.

Nuläge

Newcomers organiseras på avdelningsnivå av styrelsen med ofta utsedd samordnare eller projektledare som har det övergripande ansvaret. På nationell nivå finns en asyljurist och en person som är sakkunnig inom asyl och migration samt föreningsutvecklare för Newcomers. Verksamheten kan förstås utifrån tre delar: en del utgörs av politiskt påverkansarbete, en annan av olika former av stödverksamhet riktad till gruppen asylsökande, en tredje av att Newcomers också är en mötesplats för medlemmar. Newcomers har ofta flytande gränser, exempelvis mellan social verksamhet och stödverksamhet, eller genom att projektledare arbetar delvis ideellt och delvis betalt, eller mot en liten arvodering. En del samordnare sitter också i den lokala styrelsen samtidigt som de är engagerade i Newcomers.

I målgruppen saknar många uppehållstillstånd/aktuella papper (papperslöshet), samt lever i

hemlöshet, alternativt under osäkra eller otrygga boendeförhållanden. Många bor långt bort från orten där Newcomersverksamheten finns. Flera har stora och akuta behov (kopplade till ekonomi, boende, stöd), många lider av psykisk ohälsa och trauma. Alla vill eller kan inte vara öppna med sin hbtqi-identitet/-erfarenhet. Det är vanligt att de som utsatts för våld inte vill göra anmälningar, exempelvis på grund av rädsla att det kan påverka asylprocessen negativt. När det gäller omvärlden kan asylboenden läggas ner eller flyttas (vilket gör att deltagarna försvinner). Extern finansiering är otillräcklig och/eller omfattar inte de behov som målgruppen har. Det stöd som finns (juridiskt och socialt) är ojämnt fördelat över landet. Även tillgången till vård (exempelvis traumastöd) är ojämnt fördelat över landet och bedömningen skiljer sig mellan regioner. Det finns administrativa system som är svårnavigerade och som kan försvåra etablering och engagemang (t.ex. arvodering av volontärer som fått asyl). Sverige bedriver även en restriktiv migrationspolitik och det är svårt för hbtqi-flyktingar att få en rättssäker asylutredning, exempelvis på grund av okunniga biträden och felbedömningar av specifika länder och regioner. Det leder till att många får avslag på sin asylansökan.

Risker som identifierats kopplade till Newcomersverksamheten omfattar att medlemmar kan genomföra suicidförsök eller suicid och att samordnare eller volontärer upplever oro för enskilda personer och/eller tar del av berättelser eller hot om suicid. Andra risker kan handla om att samordnare eller volontär utnyttjar en medlem eller överträder dennes gränser, eller att det uppstår gränslöshet mellan samordnare/volontärer och deltagare (exempelvis gällande praktiska saker som boende och ekonomi, men även relationellt, sexuellt eller emotionellt). En ytterligare risk är att asylsökande blir utsatta för hot, utpressning, rykesspridning eller våld av andra asylsökande inom Newcomersverksamheten. Eller att verksamheten utnyttjas av personer som själva inte är hbtqi-per-

soner. En risk som också är stor är att samordnare och volontärer blir sjuka av att engagera sig i eller arbeta med Newcomersverksamheten (utbrändhet). Hot som identifierats kopplade till Newcomersverksamheten omfattar att rasistiska, nationalistiska och hbtqi-fobiska grupper kan rikta hot och hat mot RFSL och/eller specifikt Newcomersverksamheten. Det kan exempelvis handla om konkreta hot eller hatiska budskap, sabotage/skadegörelse eller våld riktad mot medlemmar. Det kan också vara att målgruppen utsätts för rasistiskt eller hbtqi-fobiskt hot eller våld i sammanhang utanför RFSL. Ytterligare hot som identifierats är att personer utanför RFSL försöker använda Newcomers för att få tillgång till målgruppen och/eller utnyttjar målgruppen, eller försöker använda Newcomers för egna ändamål, exempelvis för att söka pengar till den egna verksamheten. En del av de utmaningar som Newcomersverksamheterna står inför är strukturella. Exempelvis saknar alla tillräcklig och långsiktig finansiering som omfattar de behov som målgruppen har. Arbetet bedrivs ofta ensamt, vilket både upplevs som belastande och även blir sårbart då det blir personberoende. Ofta saknas struktur och ansvarsfördelning, liksom stödfunktioner runtomkring samordnare och volontärer. I flera fall saknas även stöd, kunskap eller engagemang i avdelningen/styrelsen och det råder brist på volontärer samt finns svårigheter att rekrytera nya volontärer. Andra utmaningar kan handla om bristande kommunikation samt avsaknad av språkkompetens, allianser mellan deltagare, eller mellan deltagare och volontärer, samt förtroende och tillitsbrist bland deltagarna. Medlemmar kan även ha olika förväntningar på verksamheten, bland annat kopplat till hur andra avdelningar arbetar. Ibland kontaktas verksamheten också av deltagare från andra orter (i Sverige) eller i från andra delar av världen med stora behov av stöd som ej kan tillgodoses.

Gemensamma regler

De flesta samordnare använder de gemensamma reglerna som stöd i sitt arbete med Newcomers. Hur de använder reglerna varierar, exempelvis går en del samordnare igenom riktlinjerna på styrelsemötena. I andra fall används de ej aktivt men tas fram när en situation uppstår eller om det uppstår frågor. Överlag uppfattas riktlinjerna som ett viktigt stöd att hänvisa till och att de gör det möjligt att ta ställning och vara tydliga kring vad som gäller samt att förtydliga ansvar. De går att använda vid uppföljning med enskilda volontärer och t.ex. säga ifrån om en volontär har deltagare boende hemma hos sig. Några menar att det är svårt att säkerställa att alla deltagare tagit del av och förstått

riktlinjerna. Det finns exempel på att deltagarna uppfattat RFSL som en myndighet eller del av Migrationsverket, vilket visar att informationen inte nått fram. Några samordnare lyfter vikten av att hitta en bra balans mellan struktur och kontroll, det vill säga en hjälpande struktur som inte blir stjälpande eller byråkratisk. De behov av förändring av riktlinjerna som lyftes omfattade framförallt förtydliganden, exempelvis kring medmänskligt stöd och gränsen kring juridiskt stöd och tydlighet i förväntningar utifrån att avdelningarna gör olika (t.ex. vad gäller medlemsintyg).

Slutsats

Newcomersverksamheten gör ett fantastiskt och viktigt arbete, under tuffa förutsättningar och i relation till både stora behov som finns hos målgruppen och en begränsande samhällspolitik. Det är uppenbart att RFSL Newcomers bedriver en unik och livsviktig verksamhet och att engagemanget från och för asylsökande hbtqi-personer är stort. Det finns ett stort behov av stöd och rimligt planerad verksamhet, där förbundet har en viktig uppgift att möjliggöra bättre förutsättningar för en trygg Newcomersverksamhet, samt stötta i hållbart och långsiktigt engagemang kring frågor som rör asyl och asylsökande inom RFSL. I arbetet framöver behöver identifierade risker, hot och utmaningar ligga till grund för relevanta åtgärder. Viktiga frågor att ta med i fortsatt arbete är hur vi (förbund och avdelningar) kan göra det träffsäkert och hjälpsamt och inte riskera att fastna i policy eller administrativa krav, samt hur vi hittar en rimlig nivå och gör tillräckligt, när behov, risker och utmaningar är så stora. Gemensamt för båda frågorna är att hitta en balans för att inte kväva avdelningarnas redan hårt belastade verksamheter, och att hitta vägar att möjliggöra och stötta en rörlig verksamhet vars förutsättningar ofta förändras. Samtidigt behöver förbundet identifiera de krav (avseende exempelvis risker) som är centrala och som avdelningarna behöver leva upp till. När det gäller frågan om stöd är en viktig väg framåt är att skapa mötesplatser och strukturerad kontakt mellan avdelningarna/Newcomers-grupperna, samt mellan avdelningarna och förbundet. En annan är att stötta avdelningarna i att söka mer medel till Newcomersverksamheten. Centralt för både förbund och avdelningar är också att skapa former för att möjliggöra målgruppens inflytande och delaktighet i verksamheten, samt att tillvarata det stora engagemang som finns genom att tillgängliggöra fortsatt engagemang inom RFSL.

Rapport 3

Medlemsnätverk

Förbundsstyrelsens förslag till beslut att godkänna rapporten.

Under den senaste mandatperioden har förbundet drivit ett antal nätverk för medlemmar. Syftet med nätverken har varit att erbjuda sammanhang för organisering inom specifika frågor. Det planerades aktiviteter och evenemang i början av perioden, inför 2020. På grund av coronapandemin har dock den verksamhet som anordnats varit digital. Detta har gjort att medlemmar som deltagit i nätverkens digitala verksamhet har kunnat göra det oberoende av geografisk plats. Det digitala formatet har varit ett sätt att hålla igång verksamheten, men det har funnits ett tydligt behov av att ses fysiskt. I vissa fall har verksamhet anordnats utomhus, där socialt avstånd kunnat hållas för deltagarna.

Kongressen 2019 gav förbundsstyrelsen i uppdrag att redovisa en genomgång av arbetet i medlemsnätverken, samt utvärdera frågan om medlemskap för deltagare i medlemsnätverken.

Ägandeskap

Nätverken bedriver och planerar sin verksamhet själv. Fokus för de som planerar och leder verksamheten ligger på de frågor som nätverken arbetar med. Nätverken har ett självständigt förhållande till avdelningarna, vilket gör att de själv äger sin verksamhet samt de medel som nätverken förfogar över. I de fall man samarbetat med avdelningar har detta upplevts som positivt. I många fall har avdelningar svarat att de har liten eller ingen insyn i nätverkens verksamhet och ofta även liten eller ingen kontakt med dessa.

En erfarenhet från pandemin har varit att nätverksverksamheten kunnat ställa om tack vare den egna styrningen av verksamheten. Det har funnits ett perspektiv för projekt och varit lättare att planera om eftersom man själv ägt frågorna. I vissa fall har nätverken även kunnat söka egna resurser. I och med att verksamheten sker i hög utsträckning i egen regi, anordnas av volontärer inom nätverket samt med egna resurser är det att betrakta som att nätverken äger sin verksamhet själv.

Något som förbundsstyrelsen bör arbeta vidare med är relationen mellan medlemsnätverk och övrig medlemsverksamhet. Hur ser det inbördes förhållandet ut och hur kompletterar verksamhe-

terna varandra? Arbetet sker lämpligen parallellt med framtidsprocessen, då det i steg två kommer att fokusera på hur de olika sätten att engagera sig i RFSL ser ut och hur de tillsammans bildar ett sammanhängande pussel.

Verksamhet

Medlemsnätverken har under den gångna perioden haft återkommande verksamhet. Flera nätverk har under pandemin lyckats ställa om och fortsätta sin verksamhet, vilket är glädjande. Medlemsnätverken har kunnat ta ansvar för såväl planering som omställning av sin verksamhet och kunnat arbeta mot sina grupper. Verksamheterna har fyllt en viktig funktion för nätverkens deltagare och kompletterat det utbud som t.ex. förbundet och avdelningar anordnat. Många nätverk har pekat på att det fysiska mötet fyller en viktig social funktion som skapar trygghet och gemenskap. Detta har varit en utmaning under pandemin. Det har även på sina håll varit förhållandevis svårt att hitta volontärer, vilket gjort att verksamheten gått på lågvarv, eller till och med gjort ett uppehåll.

Seniornätverket

Seniornätverkets verksamhet har lyckats ha ett aktivt program under pandemin och anordnat verksamhet runt om i landet. I början av 2020 har verksamhet anordnats fysiskt på flera orter i landet. Därefter har digitala sammankomster och aktiviteter anordnats, såväl föreläsningar och seminarier som cafésammankomster. Nätverket har också arrangerat och deltagit i aktiviteter under Pride-festivaler, samt deltagit i panelsamtal under World Pride i Köpenhamn. Nätverket har fortsatt arbetet med att ge ut tidningen Seniorbladet. Medlemsantalet har ökat under perioden. Pandemin har lett till att många medlemmar känt sig isolerade och ensamma. För att motverka detta har nätverket genomfört en rundringning till nätverkets medlemmar för att följa upp hur medlemmarna mått.

RFSL Newcomers

RFSL Newcomers har anordnat mycket verksamhet under perioden, såväl digitalt som fysiskt

utomhus. Verksamheten har utvecklats under perioden genom att ha särskilt riktade utbildningsinsatser för att öka kompetensen hos volontärer inom olika frågor. På grund av pandemin har verksamhet anordnats digitalt.

Antirasistiska nätverket

Det antirasistiska nätverket har anordnat träffar innan pandemin, i form av workshopar och möten. Nätverket har under pandemin haft sporadiska träffar digitalt.

Funkisnätverket

Verksamheten har på grund av pandemin varit vilande. Nätverket har beviljats medel för träff men denna har inte anordnats.

Nätverket Stolta föräldrar

Nätverket har innan pandemin haft mycket verksamhet i form av cafékvällar, seminarier, föreläsningar, temakvällar, stöd till föräldrar och även återkommande informationskvällar. Detta har varit en uppskattad verksamhet som drivits främst i egen regi, med visst stöd från RFSL Stockholm. Under pandemin har nätverket inte haft några fysiska träffar. Det har däremot anordnats digitala aktiviteter, såsom videosamtal för gruppens medlemmar där dessa kunnat fortsätta nätverkets verksamhet, om än i begränsad skala. Stolta föräldrar har också deltagit i Pridefiranden.

Glesbygdsnätverket

Nätverket har under mandatperioden levererat input till framtidsprocessen. Det behövs ett forum för att diskutera hur vår verksamhet kan bli mer inkluderande och att vi ska kunna skapa mötesplatser för våra medlemmar och därigenom överbrygga de fysiska avstånden i Sverige. Frågor om ökad delaktighet har skickats med till framtidsprocessen.

Frågan om medlemskap för deltagande i medlemsnätverk

Flera av nätverken rapporterar att nätverksformen gör att de kan nå en större målgrupp, även personer som ännu inte är medlemmar i RFSL, samt knyta fler personer, t.ex. från andra organisationer, till

nätverkens verksamhet. Arbetet bidrar till att skapa en större förståelse för RFSL:s verksamhet och de frågor som vi driver. Det är ett sätt för personer att komma i kontakt med vår verksamhet inom olika frågor och kunna ta del av våra idéer och arbeta med våra frågor. Det är viktigt att medlemsnätverken kan fortsätta med sin externa verksamhet.

Det är också viktigt att verksamhet som anordnas i RFSL:s namn också ska följa RFSL:s värdegrund, stadgar och regler. Idag är de som leder nätverkens verksamhet RFSL-medlemmar och det bör fortsätta vara så för att på så sätt behålla kontakten med RFSL. Genom en sådan kontakt bidrar vi till att behålla den utåtriktade, kapacitetshöjande verksamheten samtidigt som vi säkerställer att den som ansvarar för verksamheten är medlem och omfattas av de regler som gäller i RFSL. Nätverken har under den gångna mandatperioden haft förbundsstyrelseledamöter som medlemmar och delarrangörer. Detta har varit bra, eftersom det även gett förbundsstyrelsen en inblick i hur arbetet bedrivits och involverats i arbetet.

En fråga i sammanhanget är dock om inte huvudregeln ska vara RFSL:s verksamhet bör fokusera på att vi ska kunna öka medlemsantalet. Det ska finnas utrymme för utåtriktad verksamhet, men verksamheten bör fokusera på att locka fler att bli intresserade av medlemskap i RFSL. Medlemskap skapar tydlighet i verksamheten och tydlighet i hur frågan om hur verksamheten i nätverken ska ordnas, vilket blir en kvalitetsfråga. Deltagarna vet vad som förväntas. Det förenklar också administration, t.ex. med att få ut information och att kommunicera med nätverkets medlemmar och kan därmed avlasta de medlemmar som leder arbetet.



Mål för samhällsförändring 2021–2023

RFSL:s vision och långsiktiga mål

- RFSL verkar för ett samhälle präglad av mångfald och respekt för människors olikheter där alla människor, oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsegenskaper, ska ha lika rättigheter och skyldigheter samt lika möjligheter att leva och verka.
- RFSL strävar efter ett demokratiskt samhälle med ett starkt civilsamhälle och där minoriteter har skydd mot diskriminering, hat och hot.
- RFSL:s politiska arbete syftar till att förbättra rättigheter, hälsa och livsvillkor för hbtqi-personer i Sverige och utomlands. Arbetet är avgörande för att de globala målen för hållbar utveckling ska uppnås och för att ingen ska lämnas utanför.

RFSL:s prioriterade områden under perioden 2021–2023 är:

- Trans- och intersexfrågor
- Asyl och migration
- Familjefrågor
- Äldre frågor
- Skydd för demokratin

Målområden

1. Sveriges nationella arbete för hbtqi-personers rättigheter
2. Sveriges internationella arbete för hbtqi-personers rättigheter
3. Asyl och migration
4. Hbtqi-personers hälsa
5. Demokrati, lika rättigheter och skydd mot diskriminering
6. En familjepolitik för alla
7. Våld, brott och straff
8. Utbildning, arbetsliv och fritid

1. Sveriges nationella arbete för hbtqi-personers rättigheter

1.1. Sveriges hbtqi-strategiska arbete

Mål för samhällsförändring:

- Att Sveriges "Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter" vidareutvecklas

för att innehålla framåtsyftande åtgärdsplaner och kopplas till adekvata resurser för både myndigheter och civilsamhälle att kunna arbeta framåt.

- Att Skatteverket, Justitieombudsmannen och Skolinspektionen utses till nya strategiska myndigheter på området utöver de redan existerande elva strategiska myndigheterna.
- Att en av myndigheterna får ett permanent samordnande ansvar och ett ansvar att följa upp handlingsplanen.
- Att statsbidraget till svenska hbtqi-organisationer höjs.
- Att öronmärkta medel ska finnas att söka för organisationer som organiserar trans- och intersexpersoner.
- Att möjligheten att ingå idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan hbtqi-organisationer och kommuner, regioner och stat förbättras.

1.2. Jämställdhet och feminism

Mål för samhällsförändring:

- Att Sveriges jämställdhetspolitiska mål ska inkludera alla som missgynnas på grund av kön. Målen bör formuleras om för att dels synliggöra kvinnor och män, flickor och pojkar och samtidigt inkludera alla, oavsett kön, könsidentitet/könsuttryck och könsegenskaper.
- Att regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor ska inkludera och synliggöra våld i hbtqi-personers nära relationer och vara transinkluderande.
- Att fler feministiska organisationer tar ställning för en transinkluderande och intersektionell feminism.

1.3. Mänskliga rättigheter och de globala målen för hållbar utveckling (Agenda 2030)

Mål för samhällsförändring:

- Att Sverige tar en ledande och solidarisk roll gällande frågor som rör hbtqi-personers rättigheter i planering, implementering och utveckling av de globala målen för hållbar utveckling och Agenda 2030.
- Att Sverige fortsätter att aktivt inkludera det civila samhället i nationella och globala proces-

ser gällande mänskliga rättigheter och de globala målen för hållbar utveckling.

- Att Sverige rapporterar om åtgärder rörande hbtqi inom ramen för rapporteringen till FN kring mänskliga rättigheter och hållbar utveckling.
- Att Sverige ska vidta åtgärder kring de MR-rekommendationer Sverige får från olika FN-instanter och andra länder gällande hbtqi-rättigheter.
- Att Sveriges arbete med hbtqi och de globala målen ska grundas på en intersektionell analys, samt på konsultationer med hbtqi-organisationer och andra företrädare för människor och grupper som annars riskerar att lämnas utanför.

2. Sveriges internationella arbete för hbtqi-personers rättigheter

Mål för samhällsförändring:

- Att Sverige fortsätter att ta en ledande roll i utvecklingen av hbtqi-rättigheter och representation i FN, EU, Europarådet och andra relevanta globala och regionala institutioner.
- Att Sverige ger rekommendationer till andra länder gällande hbtqi-rättigheter inom ramen för granskning i FN om mänskliga rättigheter.
- Att den feministiska utrikespolitiken ska utgå från en intersektionell och normkritisk analys. I den intersektionella analysen bör man även visa en medvetenhet kring postkoloniala maktstrukturer.
- Att Sida och utrikesdepartementet bör öka inkluderingen av hbtqi-personers rättigheter i relevanta styrdokument, såsom resultatstrategier och tematiska policies.
- Att Sveriges ekonomiska stöd till hbtqi-organisationer i globala syd och öst görs tillgängligt för olika former av organisering på lokal, regional och nationell nivå. Stödet ska vara långsiktigt för att säkerställa att organisationer ges möjlighet att utvecklas och upprätthålla sin verksamhet över tid.
- Att Sveriges stöd till hbtqi-organisationer i globala syd och öst baseras på en intersektionell analys och att prioriteringar ska styras av de behov som uttrycks av personer, grupper och organisationer som berörs
- Att Sverige även fortsatt är en stark röst och en viktig finansiär för det globala arbetet med SRHR, hivprevention och mänskliga rättigheter för nyckelgrupper gällande hiv.
- Att Sveriges biståndspolitik ska ha ett tydligt fokus på mänskliga rättigheter.

- Att det säkerställs att humanitärt bistånd även når hbtqi-personer.

3. Asyl och migration

3.1. Europeisk asyl- och migrationspolitik

Mål för samhällsförändring:

- Att säkra och legala vägar ska finnas till EU för att söka asyl.
- Att möjligheten för medlemsstater att bevilja humanitära visum i syfte att söka asyl ska tillämpas i praktiken. Sådana visum ska kunna sökas på ambassader och konsulat.
- Att EU:s familjeåterföreningsdirektiv ska ändras så att det ska vara tvingande för medlemsstaterna att tillåta familjeåterförening också när det gäller sambor, makar och registrerade partners av samma kön, även i fall då par inte kunnat leva tillsammans i hemlandet.
- Att Dublin-överföringar av hbtqi-asylsökande till länder där hbtqi-personers mänskliga rättigheter kränks, eller som juridiskt eller i praktiken inte erkänner sexuell läggning och könsidentitet som legitima asylskäl, stoppas.
- Att vapen eller gränshinder med avsikt att skada eller döda civila som vill passera en gräns inte ska vara tillåtet. Pushbacks, att fysiskt hindra personer från att försöka ta sig in i ett land, ska lagföras som brott mot internationell rätt.

3.2. Sveriges asyl- och migrationspolitik

Mål för samhällsförändring:

- Att hbtqi-personer inte ska avvisas eller utvisas till länder där hbtqi-personer förföljs.
- Att lagstiftningen ska vara utformad så att hbtqi-personer i praktiken har möjlighet till familjeåterförening även om de inte kunnat sammanbo i ursprungslandet.
- Att hbtqi-asylsökande vars skyddsbehov inte är tillfälligt, undantas från huvudregeln om tillfälliga uppehållstillstånd, och istället beviljas permanenta uppehållstillstånd.
- Att det ska finnas en reell möjlighet att få uppehållstillstånd på grund av särskilt ömmande omständigheter i utlänningslagen, både för barn och vuxna.
- Att en andel av antalet kvotflyktingar som väljs ut varje år, avsätts åt hbtqi-personer på flykt i behov av skydd och vidarebosättning.

3.3. Migrationsmyndigheternas arbete

Mål för samhällsförändring:

- Att migrationsmyndigheterna säkerställer att trovärdighets- och tillförlitlighetsbedömning

i hbtqi-asylärenden följer svensk och internationell rätt.

- Att Migrationsverket och migrationsdomstolarna har tillgång till hbtqi-specifik, uppdaterad och relevant landinformation om hbtqi-personers situation i olika länder.
- Att Migrationsverket och migrationsdomstolarna kontinuerligt utvärderar kvaliteten av prövningarna av hbtqi-asylärenden och säkerställer att trovärdighets- och tillförlitlighetsbedömningar inte baseras på otillåtna stereotypa föreställningar om hbtqi-personer.
- Att asylsökande hbtqi-personer tilldelas offentliga biträden och tolkar som har hbtqi-kompetens, samt att sökandes egna önskemål om specifika hbtqi-kompetenta biträden tillgodoses.
- Att Migrationsverket börjar föra statistik över antal beviljade respektive avslagna asylansökningar utifrån skyddsgrunderna sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck.
- Att Migrationsverkets personal som utreder, bedömer och beslutar i hbtqi-asylärenden har relevant hbtqi-utbildning samt att kompetensen regelbundet följs upp.
- Att migrationsdomstolarnas domare och nämndmän som bedömer och beslutar i hbtqi-asylärenden har relevant hbtqi-utbildning samt att kompetensen regelbundet följs upp.

3.4 Asylsökandes villkor

Mål för samhällsförändring:

- Att hbtqi-personer i asylprocess ska ha rätt till en trygg bostad. Det behöver finnas särskilda boenden för de hbtqi-personer som önskar.
- Att ebo-lagen, som innebär att asylsökande som väljer att bo i eget boende i vissa områden förlorar sin dagersättning, rivs upp.
- Att placering på könsuppdelade boenden eller förvar ska utgå från personens könsidentitet och önskemål.
- Att hbtqi-personer med nyutfärdade uppehållstillstånd ska ha rätt att kommunplaceras där det finns en RFSL-avdelning eller annan hbtqi-verksamhet.
- Att alla personer i asylprocess ska ges ett samordningsnummer och rätt att arbeta i Sverige.
- Att asylsökandes könsidentitet och namn alltid ska registreras baserat på självdefinition.
- Att personer i asylprocess, personer i papperslöshet och personer med tillfälliga eller nyutfärdade permanenta uppehållstillstånd ska ha samma rätt till vård som svenska medborgare.
- Att möjligheten till placering i förvar för personer i asylprocess och personer i papperslöshet ska avskaffas.

- Att den ekonomiska ersättningen till asylsökande höjs så att acceptabla levnadsvillkor kan uppnås.
- Att RFSL Newcomers verksamhet ska få tillräckligt ekonomiskt stöd på kommunal, regional och nationell nivå.

4. Hbtqi-personers hälsa

4.1. Sveriges folkhälsopolitik

Mål för samhällsförändring:

- Att en folkhälsolag inrättas för att säkerställa jämlik tillgång till rätten till hälsa över hela landet.
- Att specifika hälsofrämjande insatser för hbtqi-personer implementeras över hela landet.
- Att inkluderande och integritetssäkra jämlikhetsdata börjar föras för att kartlägga utsatthet, diskriminering och tillgången till sina rättigheter.
- Att frivilligorganisationers möjligheter att bidra till det preventiva arbetet säkerställs genom att tillräckliga medel för detta avsätts.

4.2. Jämlik vård

Mål för samhällsförändring:

- Att särskilda mottagningar för hbtqi-personer, eller specialutbildade mottagningar, inrättas där expertkunskaper finns om hbtqi-personers specifika behov (inom exempelvis ungdomsmottagning, psykiatri och psykoterapimottagningar, barn- och ungdomspsykiatri, gynekologi, sexuell hälsa, ätstörningar, beroende) beroende på behov hos målgruppen i regionen.
- Att examensbeskrivningarna i högskoleförordningen i relevanta utbildningar bör ändras för att inkludera kunskaper om hbtqi-personers levnadsvillkor, normkritik, makt och bemötande.
- Att vidareutbildning om hbtqi-personers levnadsvillkor, normkritik, makt och bemötande för redan yrkesverksam personal inom vård och omsorg ska prioriteras och resurser avsätts för detta.
- Att juridiskt kön inte ska påverka vilken vård som erbjuds. Vård ska ges efter kroppsliga behov.
- Att barn ska ha möjlighet att påverka sin egen vård i enlighet med patientlagen

4.3. Vården vid könsdysfori

Mål för samhällsförändring:

- Att den könsbegränsande vården ska utgå ifrån patientmakt och självbestämmande.
- Att alla som behöver könsbegränsande vård ska få det oavsett ålder, legal status, intersexvariation, transidentitet eller bostadsort.
- Att den könsbegränsande vården får tillräckliga resurser för att kunna möta vårdbehovet och för

att kunna korta köerna.

- Att Socialstyrelsens kunskapsstöd för vård av unga och vuxna med könsdysfori implementeras brett i hela Sverige för att säkerställa en likvärdig könsbekräftande vård i hela landet oavsett region, samt för att ge ungdomar och ickebinära tillgång till könsbekräftande vård oavsett var i landet en befinner sig.
- Att reformen om att göra vården vid könsdysfori till högspecialiserad vård utvärderas med avseende på kötider, resvägar och vårdens kvalitet och rivs upp om den visar på otillfredsställande resultat.
- Att transpersoners möjlighet att påbörja eller fortsätta könsbekräftande behandling som asylsökande eller som papperslös ska definieras som vård som inte kan anstå.

4.4. Vård vid intersexvariationer

Mål för samhällsförändring:

- Att medicinskt omotiverade kirurgiska ingrepp och behandlingar på intersexpersoner som inte har gett sitt eget samtycke ska förbjudas.
- Att Socialstyrelsens kunskapsstöd för vården för personer födda med intersexvariationer revideras, så att det görs en skarp avrådan från tidiga ingrepp.
- Att vårdpersonal ska få utbildning kring intersexfrågor med fokus på mänskliga rättigheter
- Att alla intersexpersoner ska ha full tillgång till sin egen medicinska historia.

4.5. Psykisk hälsa

Mål för samhällsförändring:

- Att samhällets insatser gällande psykisk ohälsa och suicidprevention har ett tydligt hbtqi-perspektiv och att riktade insatser mot särskilt utsatta grupper genomförs.
- Att regeringens strategi för suicidprevention ska ha ett uttalat hbtqi-perspektiv.
- Att det ska vara lätt för hbtqi-personer som behöver psykologisk eller psykiatrisk hjälp att kunna få kompetent vård.
- Att medel anslås till frivilligorganisationers långsiktiga arbete med psykisk hälsa och att motverka minoritetsstress.
- Att det finns trygga mötesplatser för hbtqi-personer med långsiktig finansiering, bland annat riktade till ungdomar, äldre, personer med normbrytande kognitiv funktionalitet, nyanlända, transpersoner, transungdomar och personer som lever med hiv med flera. Dessa kan arrangeras av frivilligorganisationer eller drivas kommunalt.

4.6. Alkohol och droger

Mål för samhällsförändring:

- Att hbtqi-relaterad problematik på alkohol- och drogområdet uppmärksammas och att särskilda insatser genomförs för att reducera riskbruk bland våra målgrupper.
- Att personer som söker stöd kring chemsex ska få adekvat hjälp.
- Att regeringens ANDTS-strategi har ett tydligare hbtqi-perspektiv. Att tillräckliga medel finns för att hbtqi-personers egna organisationer ska kunna arbeta med prevention direkt riktad till målgruppen ur ett holistiskt perspektiv.
- Att ämnen kring hbtqi-personer, riskbruk och prevention beforskas och att hbtqi-personers egna organisationer involveras i forskningen.

4.7. Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR)

Mål för samhällsförändring:

Att SRHR ska vara ett målområde för folkhälsopolitiken.

Att tillräckliga medel ska finnas för att hbtqi-personers egna organisationer ska kunna arbeta med sexuell hälsa direkt med målgruppen, särskilt riktad till lesbiska och bisexuella kvinnor och transpersoner.

Att Folkhälsomyndigheten regelbundet följer upp hur hbtqi-personer får tillgång till SRHR i Sverige.

4.8. Hiv/STI-prevention och hivpolitik

Mål för samhällsförändring:

- Att tillräckliga medel ska finnas för att nyckelgruppernas egna organisationer ska kunna utföra ett långsiktigt hivpreventivt arbete.
- Att möjligheten att få PrEP utskrivet ska förbättras för män som har sex med män, transpersoner och personer som har sex mot ersättning.
- Att hivtestning bör vara lättillgängligt. Det ska finnas mottagningar med särskild kompetens kring män som har sex med män och transpersoner i hela landet.
- Att Folkhälsomyndigheten får anslag för informationsinsatser och metodutveckling.
- Att regionerna åläggs att prioritera hivpreventiva åtgärder inom ramen för en folkhälsolag.
- Att män som har sex med män ska erbjudas vaccin mot hpv, på grund av den högre cancerrisken i gruppen.
- Att karenstiden för män som har sex med män att lämna blod sänks till tre månader.
- Att en utredning tillsätts för att utreda riskbeteenden och karenstider för blodgivning i en svensk kontext.

- Att smittskyddslagen gällande hiv ska uppdateras, så att informationsplikten gällande hiv och möjligheten till tvångsisolering av personer som lever med hiv avskaffas.
- Att Sverige för statistik över hivprevalensen bland transpersoner samt andra nyckelgrupper gällande hiv.
- Att Sverige för statistik över antal hivtester som utförs.

5. Demokrati, lika rättigheter och skydd mot diskriminering

5.1. Partier och organisationer med auktoritär och antidemokratisk inriktning

Mål för samhällsförändring:

- Att samarbeten i organiserad form i riksdagen, på regional eller på kommunal nivå inte ingås med politiska partier med auktoritär inriktning som underblåser rasism eller önskar motverka grundpelare för det demokratiska styrelseskicket, som rättsväsendets oberoende, fria och oberoende medier och ett starkt civilsamhälle.
- Att politiska initiativ att försämba hbtqi-personers rättigheter, motverka normkritisk kulturutövning, försvåra för Pride-firanden eller motverka utbildning i hbtqi-frågor tydligt ifrågasätts och motarbetas av samtliga demokratiska partier.
- Att tillstånd om allmän sammankomst för exempelvis nynazistiska rörelser inte får ges om det hotar andra demokratiska organisationer och samlingar.

5.2. Diskriminering.

Mål för samhällsförändring:

- Att möjligheterna för personer som blivit diskriminerade att få kompensation och upprättelse stärks.
- Att möjligheterna för personer som drabbats av felaktig myndighetsutövning att få upprättelse stärks genom exempelvis strategisk processföring.
- Att könsegenskaper inkluderas som en skyddad grund i diskrimineringslagstiftningen.
- Att det utreds hur BDSM-utövare, fetischister, asexuella och personer som lever i flersamma relationer, ska få skydd i diskrimineringslagstiftningen.
- Att utreda hur ett mer heltäckande diskrimineringsförbud skulle kunna införas, som förbjuder diskriminering på samtliga tänkbara områden, även gällande beslut fattade inom offentlig verksamhet och inte bara gällande bemötande inom offentlig verksamhet.

5.3. Diagnoser och stigmatisering

Mål för samhällsförändring:

- Att diagnoskoderna i de diagnosmanualer som används inom vården inte ska sjukdomsklassa identiteter och intersexvariationer.
- Att omklassificeringen av diagnoser inte ska försämba tillgången till vård och behandling för de som behöver det.
- Att de sjukdomsdiagnoser som strukits i Sverige gällande BDSM och fetischism bör tas bort även internationellt.
- Att barn som bryter mot normer kring kön inte ska sjukdomsklassas. Den nya diagnoskoden "Gender incongruence of Childhood" (GIC) bör avskaffas.
- Att de transpersoner som behöver hjälp av vården för att minska sin könsdysfori ska kunna få det utan att deras identitet sjukdomsklassas.

5.4. Hets- och hatbrottslagstiftningen

Mål för samhällsförändring:

- Att könsegenskaper (intersex) ska inkluderas i lagen om hets mot folkgrupp samt i straffskärpningsparagrafen i brottsbalken.

5.5. Juridiskt kön

Mål för samhällsförändring:

- Att könstillhörighetslagen (lagen om fastställelse av könstillhörighet i vissa fall) förändras så att alla, oavsett ålder, får rätt till fastställelse i önskat kön utan krav på medicinsk behandling, kirurgiska ingrepp, diagnos eller andra krav som till exempel en viss typ av utredning.
- Att intersexpersoner ska skyddas från oönskade ändringar av juridiskt kön.
- Att ändra juridiskt kön ska vara en enkel, administrativ process och grundas i en personlig självidentifikation.
- Att personer under 18 år ska kunna ändra juridiskt kön utan föräldrars medgivande.
- Att en person som ändrat juridiskt kön inte ska räknas som en helt ny juridisk person.
- Att Sverige ska införa ett tredje juridiskt kön, utöver man och kvinna, eller att personer inte ska behöva registrera juridiskt kön.
- Att svenska personnummer ska göras könsneutrala och att juridiskt kön ska registreras separat i folkbokföringen.
- Att personer med ett tredje juridiskt kön som flyttar till Sverige ska få detta erkänt.

5.6. Barns rättigheter

Mål för samhällsförändring:

- Att barnkonventionen i sin helhet ska efterlevas

i Sverige

- Att Sverige ratificerar det tredje tilläggsprotokollet till barnkonventionen så att svenska barn får rätt att klaga till FN om barnrättskränkningar.
- Att FN inför ett fjärde tilläggsprotokoll om att inkludera sexualitet, könsidentitet och könsuttryck samt könsegenskaper som grund för diskriminering i barnkonventionens andra artikel.
- Att Sveriges tolkning av begreppet förälder i barnkonventionen ändras till att innefatta alla vuxna som tar ett föräldraansvar för ett barn.
- Att statsbidraget till svenska ungdomsorganisationer ska höjas.
- Att myndigheten, politiker och yrkesverksamma ska få kompetenshöjning gällande barns rättigheter och behov.

5.7 Äldre hbtqi-personers rättigheter

Mål för samhällsförändring:

- Att Sveriges kommuner säkerställer att det finns trygga mötesplatser och forum för äldre hbtqi-personer runt om i Sverige – i synnerhet på mindre orter.
- Att initiativ för att motverka ofrivillig ensamhet för äldre hbtqi-personer initieras och får stöd.
- Att regeringen anslår medel som kommuner, föreningar och andra aktörer ska kunna ansöka om för att initiera och utveckla olika boendeformer för äldre hbtqi-personer.
- Att regeringen tillser att goda exempel och erfarenheter av olika boendeformer för äldre hbtqi-personer samlas in och sprids.
- Att Sveriges kommuner tillser att äldreomsorgen (både hemtjänst och äldreboenden) har ett hbtqi-perspektiv i verksamheten samt att ett skallkrav vid upphandlingar är att verksamheter har hbtqi-kompetens.
- Att äldreboenden eller avdelningar med hbtqi-inriktning inrättas i folkrika kommuner.
- Att regioner och kommuner säkerställer att det finns arbetstid och resurser för personal inom äldreomsorgen att utbildas och arbeta med bemötande och likabehandling.
- Att utbildningar för de yrkesgrupper som arbetar inom äldreomsorgen innehåller ett tydligt hbtqi-perspektiv.
- Att Sveriges kommuner tillhandahåller platser för breddad representation i pensionsråd och andra samrådsforum där pensionärer representeras. Exempelvis genom att bjuda in RFSL och andra rättighetsorganisationer för att tillvarata marginaliserade gruppers erfarenheter.

5.8. Rättigheter för personer med normbrytande funktionalitet

Mål för samhällsförändring:

- Att lagstiftning och praxis för att öka samhällets tillgänglighet och möjlighet till deltagande för personer med fysiska och kognitiva funktionsvariationer upprätthålls och utvecklas.
- Att LSS-lagstiftningen upprätthålls för att tillvarata rättigheter för personer med normbrytande funktionsvariationer.
- Att Sverige ska arbeta i enlighet med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar (Funktionsrättskonventionen).

6. En familjepolitik för alla

6.1. Leva ihop

Mål för samhällsförändring:

- Att lagstiftningen ses över för att garantera den juridiska tryggheten för personer som lever flersamt.
- Att Sverige arbetar för att alla hbtqi-familjer ska ha en reell rätt till fri rörlighet inom EU.
- Att Sverige möjliggör för alla utländska par, utan hemvist i Sverige, att ingå äktenskap i Sverige utan att rätten att ingå äktenskap behöver prövas mot rätten att ingå äktenskap enligt lagen där personen är medborgare eller har hemvist.

6.2. Föräldraskap

Mål för samhällsförändring:

- Att föräldrabalken ska vara könsneutral.
- Att föräldraskapspresumtion ska gälla alla gifta par.
- Att ett barn ska kunna ha fler än två juridiska föräldrar och vårdnadshavare.
- Att föräldrabalken inte ska ha särregleringar för samkönade par och par där någon ändrat sitt juridiska kön.
- Att föräldraskap inte ska kunna hävas om barnet kommit till genom heminsemination eller på klinik utomlands med okänd donator om föräldrarna inte är överens om detta.
- Att föräldraskap ska kunna fastställas på andra sätt än genom adoption för en förälder som varit med ända från planeringsstadiet i ett barns liv.
- Att barn (i största möjliga mån) ska kunna få kännedom om sitt genetiska ursprung utan att det automatiskt kopplas till juridiskt föräldraskap.
- Att ett barns umgängesrätt med alla sina viktiga vuxna ska kunna fastställas rättsligt.

6.3. Föräldraförsäkringen

Mål för samhällsförändring:

- Att alla personer som tar ett föräldraansvar för ett barn ska ha rätt att ta föräldraledigt och få ut föräldrapenning.
- Att föräldraförsäkringen inte ska baseras på de vuxnas inbördes relationer till varandra utan istället utformas efter vilka vuxna som tar föräldraansvar för ett barn.
- Att det är viktigt att säkerställa, i det fall föräldraförsäkringen blir helt individualiserad, att det fortsatt finns möjlighet för fler än två föräldrar att dela lika på föräldradagarna.
- Att en viss del av föräldradagarna ska kunna ges till någon som inte är sambo eller gift med en förälder, framför allt för att underlätta för ensamstående.

6.4 Förlösningssvården och föräldrastöd

Mål för samhällsförändring:

- Att föräldragrupper och liknande stödstrukturer till nyblivna föräldrar som tillhandahålls genom offentliga medel har ett inkluderande bemötande med hbtqi-kompetens.
- Att journalsystemen är anpassade för gravida oavsett kön.

6.5 Assisterad befruktning

Mål för samhällsförändring:

- Att regioner ska ha regelverk för assisterad befruktning som inte i praktiken diskriminerar hbtqi-personer.
- Att regelverket förenklas så att fler vårdgivare kan utföra assisterad befruktning.
- Att en person som önskar lagra könsceller före eller under könsbekräftande behandlingar ska ges rättighet och möjlighet att göra det, oavsett var i landet personen bor. Väntetiden för detta bör motsvara vårdgarantin.

6.6 Vårdgraviditet

Mål för samhällsförändring:

- Att en utredning tillsätts om hur altruistiskt vårdgraviditet ska kunna bli en juridiskt tryggt möjlig väg till familjebildning i Sverige och samtidigt säkerställa att vårdgraviditeter inte blir en verksamhet där människor kan utnyttjas.
- Att lagstiftning införs som reglerar hur föräldraskap och medborgarskap ska fastställas för barn som föds efter vårdgraviditet i utlandet.

6.7 Adoption

Mål för samhällsförändring:

- Att det tas fram särskilda regler för vad social-

nämnden ska utreda vid en närståendeoption, separata från internationella adoptioner.

- Att möjligheten till nationell adoption inte ska vara avhängigt föräldrarnas inbördes relationer eller gemensamma boende.
- Att en viktig vuxen i ett barns liv ska kunna adoptera barnet utan att de ursprungliga föräldrarna förlorar sitt föräldraskap, sk. third-parent adoption.
- Att RFSL ska utreda och förtydliga sitt ställningstagande kring transnationella adoptioner.

7. Våld, brott och straff

7.1. Polisen och kriminalvården

Mål för samhällsförändring:

- Att hela polismyndigheten genomgår en kompetenshöjning inom områdena hatbrott, hedersrelaterat våld och våld i nära relationer utifrån ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv.
- Att transpersoner ska kunna påbörja eller fullfölja könsbekräftande behandlingar även vid placering på institution.
- Att visitation och kroppsbesiktning måste utföras av personal vars könskategori är bekväm för personen som kontrolleras.
- Att vid placering på enkönade institutioner ska hänsyn tas till individens könsidentitet.

7.2. Brottsofferstöd

Mål för samhällsförändring:

- Att alla kvinnor, män och ickebinära som utsätts för våld i en nära relation ska få adekvat stöd i sin kommun.
- Att stödet till brottsoffer bör permanentas och utökas till ett flerårigt anslag för att säkerställa ett långsiktigt arbete för stödmottagningar, brottsofferjourer, kvinnojourer och liknande verksamhet.
- Att instanser som erbjuder stöd till brottsoffer ska ha hbtqi-kompetens.
- Att personer som utsatts för människohandel ska få möjlighet att stanna i Sverige efter genomgången rättegång.
- Att polisiära insatser mot människohandel intensifieras och prioriteras.
- Att personer i papperslöshet och utländska personer ska ha möjlighet att anmäla brott utan att riskera utvisning och att detta ska gälla även personer som erbjuder sex mot ersättning.
- Att våldsutsatta personer i papperslöshet ska ha rätt till skyddat boende och boendena ska få ekonomisk ersättning för detta på samma sätt som för folkbokförda personer.
- Att fler regioner ska ha mottagning för

personer utsatta för sexuella övergrepp, som tar emot kvinnor, män och ickebinära oavsett transexfarenhet.

7.3. Hedersrelaterat våld och förtryck

Mål för samhällsförändring:

- Att forskningsanslag anslås för att undersöka livsvillkoren för hbtqi-personer som lever i familjer med hedersnormer.
- Att utredningar och kartläggningar av hedersrelaterat våld och förtryck ska inkludera ett hbtqi-perspektiv.
- Att ett särskilt hedersbrott införs i svensk lagstiftning för att kunna lagföra systematiskt utfört våld och förtryck med hedersmotiv.

7.4. Hatbrott

Mål för samhällsförändring:

- Att regeringens strategi mot rasism och hatbrott ska ha ett tydligt hbtqi-perspektiv.
- Att mer tvärvetenskaplig forskning kring hatbrott genomförs.
- Att kunskapen om konsekvenser av hatbrott ökar hos verksamheter som erbjuder stöd till våldsutsatta.
- Att personer utsatta för hot och hat erbjuds ett kompetent stöd.
- Att en utredning tillsätts för att dels klargöra hur befintlig lagstiftning kan användas för att motverka omvändelseförsök och dels utreda om hur omvändelseförsök kan kriminaliseras i Sverige.

7.5. Sex mot ersättning

Mål för samhällsförändring:

- Att personer som har sex mot ersättning ska ha full tillgång till mänskliga rättigheter.
- Att arbetet för att minska våld och trakasserier mot personer som har sex mot ersättning intensifieras. Insatser för ökad säkerhet, skydd och tillgång till samhälleliga tjänster bör prioriteras.
- Att personer som befinner sig i en skyddslös eller på annat sätt utsatt situation exempelvis i form av beroendeställning till köparen, kraftig alkohol- eller drogpåverkan eller utsatthet för människohandel ska skyddas genom en lag om grovt sexköp i brottsbalken, samt andra insatser.
- Att en oberoende utvärdering och utredning av den svenska lagstiftningen kring sex mot ersättning tillsätts. Utredningen bör belysa hur lagstiftningen påverkar situationen för personer som erbjuder sex mot ersättning, huruvida lagen försätter dessa personer i utsatta och otrygga situationer, om lagen leder till hälsorisker och

ökad risk för våldsutsatthet samt om lagen försvårar arbetet med hiv-prevention och "harm reduction". Utredningens ska syfta till att förändra lagstiftningen så att den skyddar personer som erbjuder sex mot ersättning.

- Att det tillförs resurser för forskning kring sex mot ersättning i Sverige.
- Att samhället tar erfarenheter som organisationer som företräder personer som erbjuder sex mot ersättning och organisationer för personer som utsatts för människohandel förmedlar på allvar.
- Att samhället ska ge stöd till organisationer som företräder personer som erbjuder sex mot ersättning samt till organisationer för personer som utsatts för människohandel.
- Att organisationer som företräder personer som erbjuder sex mot ersättning samt till organisationer för personer som utsatts för människohandel bjuds in till möten och samtal där sex mot ersättning diskuteras, och att olika perspektiv får komma till tals i frågan.
- Att personer som erbjuder sex mot ersättning ska kunna samarbeta och stödja och skydda varandra.
- Att lagstiftningen rörande koppleri utreds och reformeras så att den kriminaliserar de som utnyttjar andra samtidigt som den skyddar personer som erbjuder sex mot ersättning.
- Att samhället utvecklar det sociala arbetet inom området och aktivt motverkar den sociala exkluderingen av personer som erbjuder sex mot ersättning.
- Att stödfunktioner för personer som erbjuder sex mot ersättning har hbtqi-kompetens och kan ta emot personer oavsett sexuell läggning och könsidentitet.
- Att personer som har sex mot ersättning i Sverige inte ska kunna utvisas eller vråkas från sina bostäder efter polisiära insatser inom ramen för sexköpslagstiftningen.

8. Utbildning, arbetsliv och fritid

8.1. Utbildning

Mål för samhällsförändring:

- Att examensbeskrivningarna för alla former av skolpersonal ändras till att inkludera kunskaper om hbtqi-personers levnadsvillkor, normkritik, makt och bemötande.
- Att alla människovärdande yrkes- och högskoleutbildningar, exempelvis inom hälso- och sjukvård och socialt arbete, inkluderar kunskap om hbtqi-personers livsvillkor, bemötande och normkritik.

- Att universitets- och högskoleutbildning för lärare i ämnet sexualitet, samtycke och relationer inkluderar ett hbtqi-perspektiv och kunskap om hbtqi-personers livsvillkor.
- Att Skolinspektionen får i uppdrag att genomföra en kartläggning av skolans undervisning i hbtqi-frågor, samt att en kartläggning görs av hbtqi-ungdomars situation i skolan.
- Att Skolverket, i samarbete med Socialstyrelsen, får i uppdrag att erbjuda elevhälsopersonal kompetenshöjning kring unga transpersoners livsvillkor och transvård.
- Att RFSU Ungdom ska ha tillräckliga resurser att kunna driva skolfrågor aktivt.

8.2. Forskning

Mål för samhällsförändring:

- Att ett universitetsbaserat forskningscentrum med fokus på hbtqi-forskning instiftas.
- Att ett myndighetsbaserat kunskapscentrum om hbtqi-personers livssituation inrättas.
- Att normkritisk forskning som bedrivs om hbtqi-personer och som inte bidrar till att heteronormativa föreställningar lever kvar ska ha god finansiering.
- Att hbtqi-perspektiv inkluderas i uppdragen när regering och myndigheter beställer forskning, kartläggningar och utvärderingar.

8.3. Arbetsliv

Mål för samhällsförändring:

- Att forskningsanslag anslås för att i en svensk kontext undersöka hur hbtqi-personer utifrån ett livsloppsperspektiv väljer yrke, etablerar sig på arbetsmarknaden och upplever sina arbetsplatser.
- Att fler arbetsplatser satsar på utbildningar inom hbtqi-frågor som ett led i det förebyggande arbetet mot diskriminering.
- Att myndigheter, regioner och kommuner säkerställer att det avsätts arbetstid och resurser för verksamheternas arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering.
- Att ett system med likabehandlingsombud införs på arbetsplatser som kan representera anställda kring arbetsgivares skyldighet att bedriva aktiva åtgärder för likabehandling.
- Att jämställdhetsarbetet inkluderar ett transperspektiv vad gäller att verka för minskad könssegregeringen på arbetsmarknaden, jämställd representation samt eliminering av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

8.4. Kultur, fritidsliv och det civila samhället

Mål för samhällsförändring:

Att statens stöd till det civila samhället blir mer långsiktigt än dagens ofta ettåriga projektbidrag.

- Att regioner och kommuner säkerställer att resurser finns för fritids- och mötesplatser för hbtqi-personer.
- Att alla hbtqi-personer ska kunna ha en fritid utformad som personen själv önskar, fri från diskriminering och kränkande behandling.
- Att alla hbtqi-personer som önskar delta i religiösa samfunds verksamhet ska ha möjlighet att göra det såväl som besökare och medlem som funktionär av olika slag på samma villkor som andra.
- Att regioner och kommuner stöttar lokala Pride-firanden och tar initiativ till att det flaggas med regnbågsflaggan från regionens eller kommunens sida under Pride.
- Att hbtqi-klubbar och mötesplatser ska bevaras och anses vara en viktig del av kulturen i våra städer.

8.5. Idrott

Mål för samhällsförändring:

- Att idrottsrörelsen aktivt ska arbeta för att idrottsutövande transpersoner ska ha samma möjlighet som cispersoner att delta i idrott.
- Att kommunala idrottsanläggningar och -arenor ska ha lokaler, inklusive omklädningsrum och toaletter, som är fullt tillgängliga för alla, inklusive trans- och intersexpersoner.
- Att alla ledare, utbildare, anställda och frivilliga inom idrottsrörelsen ska få utbildning kring hbtqi-frågor och hetero- och cismotivitet.
- Att maskulinitetsnormer, sexism, rasism, homofobi och transfobi inom lagssport aktivt motverkas av klubbar och förbund.
- Att verksamhetsbidrag till föreningar och klubbar som diskriminerar och motverkar hbtqi-personers möjligheter att delta i organiserad idrott ska dras in.
- Att idrottsförbunden ska uppmuntra distrikt och föreningar att bedriva idrott utan matcher och tävlingsmoment för att underlätta idrottande för transpersoner som genomgår könsbekräftande hormonbehandling.

VI
ATT
AGERAR
♂
♀

KRÄVER
REGERINGEN
NU, NU
NU



Motioner

Motion 1: Stärk barnrätten – dags för #Rösträtt16 • 84

Motion 2: Fysiskt medlemskort • 86

Motion 3: Differentierade kostnader för utställare på kongressen • 88

Motion 4: Slopa vinstintresset i hbtq-certifieringsprocessen • 90

Motion 5: Ny arbetsordning för valberedningen • 92

Motion 1

Stärk barnrätten – dags för #Rösträtt16

Motionär:

RFSL Ungdom

Yrkanden:

att RFSL tar ställning för att sänka rösträttsåldern till 16 år i alla allmänna val, och

att RFSL driver frågan om sänkt rösträttsålder politiskt.

Motivering

Unga är framtiden men vi är också nu

Trots det är 230 000 16- och 17-åringar exkluderade från att påverka sin egen framtid genom att delta i våra demokratiska val. Rösträtten är en av de absolut viktigaste byggstenarna i demokratiskt deltagande och påverkan. Över tid har rösträtten sänkts i Sverige, från 23 år till 21, och till sist vidare till 18. Men sedan 1975 har rösträtten varit densamma - nu är det dags att det ändras! Denna sänkning har redan gjorts i flera länder, bland annat i Österrike och Skottland. Dessutom är både Europaparlamentet och den svenska demokratiutredningen positivt inställda till att öppna upp val och omröstningar för unga från 16 år.

Varför är detta en fråga för RFSL?

Civilsamhället har och kommer alltid gå i täten för förändring och för en starkare demokrati - att inkludera flera unga i det demokratiska systemet är precis en sådan fråga. Det är redan många organi-

sationer som ställt sig bakom #Rösträtt16, bland annat LSU, Rädda Barnen och Flickaplattformen. Totalt rör det sig om organisationer med fler än 650 000 medlemmar. Även MUCF vill att rösträttsåldern på försök sänks till 16 år i kommunvalen under de kommande åren - ett första steg för att sedan kunna ändra åldersgränsen för riksdagsval. För mer information om sänkt rösträttsålder besök www.storredemokrati.nu

En viktig fråga för unga hbtqi-personer

Vi vet att unga hbtqi-personer har sämre livsvillkor och mindre makt över sina liv. Möjligheten att påverka samhället genom att kunna rösta redan vid 16 års ålder skulle öka hbtqi-ungdomars möjlighet att få inflytande över samhället och därmed också kunna påverka sina egna liv. RFSL Ungdom kämpar för detta. Nu vill vi få uppbackning av vårt vuxenförbund!

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att bifalla motionens första att-sats, och

att bifalla motionens andra att-sats.

RFSL Ungdom tar upp en viktig demokratisk fråga. Möjlighet att delta i demokratiska val är ett viktigt sätt att påverka samhällets utveckling. Ungdomar bidrar till samhället och förväntas följa lagar, men kan inte påverka hur dessa stiftas.

Det finns i dagsläget ingen majoritet i riksdagen för att sänka rösträttsåldern även om vissa partier motionerat i frågan. Frågan har dock lyfts i andra sammanhang. Demokratiberedningen har föreslagit att på försök låta ungdomar fyllda 16 år rösta i kommunala val och i folkomröstningar. I andra

länder i vårt närområde är rösträtt för ungdomar som fyllt 16 år redan verklighet. I Norge och Estland har rösträttsåldern sänkts i kommunval. I både Österrike och i Skottland (i egenskap av självstyre del av Storbritannien) tillåts 16-åringar att rösta i allmänna val. Då rösträtten för ungdomar sänkts har det visat sig att ungdomar deltagit och åldersgruppen har haft ett större valdeltagande än åldersgruppen 18-30 år.

Förbundsstyrelsen håller med om att sänkt rösträttsålder skulle stärka ungdomars möjligheter.

Motion 2

Fysiskt medlemskort

Motionär:

RFSL Malmö

Yrkande:

att RFSL:s kongress ger förbundet i uppdrag att utfärda ett fysiskt medlemskort till de medlemmar som så önskar.

Motivering

Inför årsmötet i RFSL Malmö 210328 inkom en motion från en enskild medlem, med önskan om att föreningen skulle återinföra fysiskt medlemskort.

Styrelsen besvarade motionen så här:

“Ett fysiskt medlemskort har länge efterfrågats, framför allt av våra äldre medlemmar. Eftersom det nya medlemssystemet (Salesforce) som nu införts av RFSL Förbundet i Stockholm verkar fungera allt bättre, skulle ett återinförande av medlemskort kanske kunna förverkligas. RFSL Malmö vill därför, om årsmötet så önskar, motionera till för-

bundskongressen 2021 att återinföra möjligheten för de som så önskar att få ett medlemskort hemskickat antingen som e-post eller som ett fysiskt kort per post. I väntan på denna åtgärd kan RFSL Malmö, om årsmötet så beslutar, på egen hand åta sig att skicka ett bevis på inbetald medlemsavgift per mejl till den som så önskar.”

Årsmötet beslutade bifalla styrelsens svar på motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att anse motionen besvarad.

Det finns redan idag ett sätt att få ett fysiskt bevis för sitt medlemskap i RFSL. Sedan bytet till först Kommed och sedan Salesforce har medlemmar erbjudits digitala medlemskort som såväl medlem som avdelningens medlemsadministratör kan ladda ner till t.ex. telefon eller skriva ut, för att få ett fysiskt bevis på medlemskap i RFSL. Förbundskansliet kommer se över hur denna process kan förenklas och hur vi bättre kan informera medlemmarna om denna möjlighet.

Bakgrunden till att fysiska medlemskort till alla medlemmar försvann för snart tio år sedan är

främst av tekniska och ekonomiska skäl, med till exempel höga krav på personella resurser med central administration och posthantering. När RFSL:s tidigare medlemssystem inte längre motsvarade de behov RFSL har ersattes både det och de fysiska medlemskorterna. Med nya modernare lösningar, och trots de fysiska medlemskortens låga nyttjandegrad, har det motionären lyfter ändå varit en återkommande fråga som väckts.

Motion 3

Differentierade kostnader för utställare på kongressen

Motionär:

Richard Brodd, RFSL Sjuhärad

Yrkande:

att kongressen beslutar att införa differentierade avgifter för utställare från och med nästa kongress.

Motivering

Vid föregående kongress var kostnaden för att ha informationsbord/utställning på RFSL-kongressen 15 000 kronor. Det är en hög kostnad för mindre organisationer/ideella föreningar. HBT-liberaler och andra organisationer har avstått från att vara utställare under ett antal kongresser på grund av detta. Tidigare var det en mycket lägre kostnad och ännu tidigare helt ut kostnad för att medverka.

Jag menar att RFSL bör ha en differentierad kostnad för utställare. Ideella föreningar bör betala

mindre än myndigheter och företag. Bland ideella föreningar är de ekonomiska förutsättningarna väldigt olika. Det finns många mindre HBT-QI-föreningar som inte får till exempel statsbidrag och därmed inte kan betala en så hög avgift. Jag tror att det blir mer inkluderande och mer jämlikt för alla, både små och stora, organisationer att delta på kongressen med avgifter som anpassas efter betalningsförmåga.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att bifalla motionen, och

att uppdra åt förbundsstyrelsen att inför nästa kongress ta fram en enkel modell för differentiering av kostnader för utställare.

RFSL:s kongress är vår organisations viktigaste demokratiska forum, där våra medlemmar har möjlighet att träffas för att diskutera frågor som rör vår och rörelsens framtid. Vi fattar gemensamt beslut om vilka vägval vår organisation ska göra och hur vi tillsammans bäst möter framtida utmaningar.

RFSL:s kongresser har också haft inslag av utställare som komplement till kongressprogrammet. Våra utställare har varit egna verksamheter, men också projekt och organisationer som RFSL samarbetar med. Det är positivt att våra samarbetspartners och oss närliggande organisationer vill engagera sig på våra kongresser, eftersom det visar på en nyfikenhet för våra medlemmar och våra frågor och att andra organisationer tycker det är viktigt att nå ut till våra medlemmar.

Kostnaden för att delta som utställare på kongresserna har av administrativa skäl varit ett enhetspris. RFSL har i enstaka fall förhandlat fram ett lägre pris för utställare som haft mindre ekono-

miska resurser och annars inte kunnat delta. Detta har gjorts då det setts som särskilt viktigt att dessa aktörer ska kunna medverka. Budgeten för kongresserna varierar från år till år. Därför är möjligheterna att erbjuda ett sänkt pris för våra utställare beroende av hur kongressens budget ser ut.

En differentiering av kostnaden för utställare skulle kunna möjliggöra för fler samarbetsorganisationer att medverka på RFSL:s kongresser. En enklare differentiering baserad på organisationstyp, storlek och ekonomi bör vara genomförbar utifrån att liknande överväganden redan görs idag. En differentierad prisnivå för utställare skulle dock kräva mer administrativa resurser för att genomföra kongressen. Därför är det viktigt att en modell för att införa differentierade priser för utställare bör vara så enkel som möjligt. En differentiering av prissättningen ska också förhålla sig till kongressens budget och kunna justeras utifrån denna.

Motion 4

Slopa RFSL:s vinstintresse i hbtq-certifieringsprocessen

Motionär:

Lars Hector, RFSL Malmö

Yrkande:

att RFSL arbetar fram en policy för hbtq-certifiering som ska drivas helt utan vinstintresse och till lägsta möjliga kostnad för den certifierade.

Motivering

För det avtagande i omfattning anlitate hbtq-certifieringsuppdrag som nu verkar att finnas i landet konstaterar jag att det beror på att kostnaden för dessa certifieringar är för höga! Från RFSL:s håll har man försvarat det höga priset med att det beror på att överskottet ska finansiera RFSL:s övriga verksamhet. Det kan i sig tyckas förtjänstfullt och vara en rimlig anledning. Men är det verkligen det? Min uppfattning är att RFSL:s kärnverksamhet ska finansieras från annat håll, lämpligast staten.

Hbtq-certifiering är synnerligen viktig i dagens samhälle, speciellt med tanke på att vi i vår frigörelsekamp, som jag för övrigt var med om att initiera redan 1970, har kommit så långt som vi har gjort under dessa år. Syftet med certifieringen ska vara att få kunskap och verktyg för att påbörja ett förändringsarbete kring rättighetsfrågor, likabe-

handling, bemötande och mänskliga rättigheter. Vi bör och ska inte se denna certifiering som ett sätt för RFSL att få inkomster för att finansiera sin övriga verksamhet. Det måste helt enkelt föreligga en nollbudget för certifieringsverksamheten. Det är inte rimligt att jag vid samtal med t.ex. polisens hatbrottsgrupp, eller med olika seniorboenden, ska bemötas, om än mycket vänligt, med: "Nej det är för dyrt, vi kan inte få in det i vår budget". Vid flera olika förfrågningar finner jag att det de facto är dyrt, även om det finns duktiga privata aktörer som också hbtq-certifierar till lägre pris. Som information kan nämnas att utbildningen genom RFSL genomförs i grupper, kostar för t.ex. 15-25 personer 125 000 kr och gäller i tre år.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsens förslag till beslut: att avslå motionen.

Det är viktigt att fler får ta del av våra utbildningar och den kunskap som vi i organisationen besitter, så motionen har en viktig ansats. RFSL ska naturligtvis göra det vi kan för att tillgängliggöra kunskap om våra frågor på olika sätt. Förbundsstyrelsens bedömning är dock att det inte är rätt väg att gå att genomföra hbtqi-certifiering till självkostnadspris.

En del av en vinstmarginal kan bidra till mer oberoende finansiering som blir allt viktigare i en orolig tid med hårdnande politiskt klimat. En vinstmarginal kan bli till fria medel för RFSL som vi själva får förfoga över, där vi själva kan avgöra hur vi bäst kan arbeta för hbtqi-personers rättigheter i Sverige och världen. Fria medel kan användas där det saknas tillräckliga möjligheter till finansiering, såsom det mesta av vårt arbete för asylsökandes rättigheter och juridiska stöd. Fria medel gör även att RFSL kan ha en avdelningsfond och stötta RFSL-verksamheter runt om i Sverige.

En vinstmarginal på utbildningar och certifieringar kan dessutom användas till att säkra en utbildningsverksamhet över tid. Den kan också göra att vi kan kundanpassa våra utbildningar. Att kundanpassa utbildningar är ett mer effektivt sätt att sprida kunskap, eftersom vi då kan möta kundernas föränderliga behov och på det viset anpassa både omfattning och pris för respektive utbildning.

Redan idag räcker de statliga bidragen inte till för att driva RFSL:s verksamheter, vilket gör att viktigt arbete ofta riskerar att läggas ned. Projektbaserade medel innebär dessutom alltid korta tidshorisonter och svårigheter att bedriva

ett långsiktigt arbete. Till det kommer ofta även uttryckliga krav från bidragsgivare att RFSL måste ha en egen försörjning av sin verksamhet. RFSL Utbildning AB och möjligheten att bedriva utbildningsverksamhet på kommersiella villkor gör det inte bara möjligt att finansiera vår utbildningsverksamhet (som över tid kan gå med vinst ett år och förlust ett annat), utan är en nyckel till ett starkare och mer oberoende RFSL.

RFSL sprider också kunskap och information om hbtqi-personers rättigheter på en mängd olika sätt, utöver hbtqi-certifieringen. Det sker inom projekt med offentlig finansiering, det sker volontärt och det sker slutligen också genom insatser från RFSL Utbildning AB som uppdragsgivare är villiga att betala för, så länge de är relevanta och håller hög kvalitet. Hbtqi-certifieringen är en specifik och gedigen insats med omfattande processledd utbildning med högt kvalificerade utbildare. Det finns även flera andra erbjudanden om utbildning, till lägre kostnad och utan certifieringens krav på uppdragsgivaren, för den som vill höja hbtqi-kompetensen och driva förändringsarbete i sin verksamhet. Det finns till exempel en helt digital grundkurs till en kostnad av max 395 kr per deltagare, som resulterar i ett personligt diplom. Dessutom pågår ett arbete med att utveckla hbtqi-certifieringen så att den ska kunna ske med olika upplägg och prisbild som anpassas bättre till olika typer av uppdragsgivare, och det är viktigt att RFSL Utbildning AB får arbeta vidare med och presentera detta arbete.

Motion 5

Ny arbetsordning för valberedningen

Observera att denna motion är inkommen efter motionsstopp och är därför ej behandlad av förbundsstyrelsen. Motionen kan bara behandlas av kongressen om kongressen fattar beslut om att behandla den.

Motionär:

RFSL:s valberedning

Yrkanden:

att anta ny arbetsordning för valberedningen,

att inom organisationen lyfta vikten av valberedningens funktion, samt förankra varför denna funktion finns i hela organisationen, och

att fram till kongressen 2023 diskutera hur val till förtroendeposter ska beredas och förankras.

Motivering

Under mandatperioden 2019–2021 har valberedningen arbetat utifrån den arbetsordning som antogs vid kongressen 2018. Efter medskick från föregående valberedning och med det omfattande arbete som genomförts under nuvarande mandatperiod har sittande valberedning valt att revidera denna arbetsordning. Detta för att belysa och ge goda förutsättningar för den viktiga funktion som en valberedning har i en organisation.

Det nya förslaget till arbetsordning innehåller förtydliganden kring valberedningens uppgift, inte minst vikten av en överlämning mellan sittande och nyvald beredningsgrupp i samband med

kongress. För att valberedningens arbete ska hålla god kvalitet och bibehålla sin transparens krävs överlämning och stöd från avgående valberedning till tillträdande, något som belyses i det nya förslaget till arbetsordning.

Nuvarande valberedning ser utifrån sin analys av vad som skett vid och inför tidigare kongresser behov av att diskutera hur medlemmarna vill att val till förtroendeposter i förbundet ska beredas och förankras samt tillhörande process. Detta för att skapa förståelse för valberedningens uppdrag och förtroende från kongressen, samt att valen bereds i den funktion och enligt den process som medlemmarna anser.

Arbetsordning för RFSL:s valberedning

1. Om styrdokumentet

1.1. Beslutad

Arbetsordningen för RFSL:s valberedning fastställdes av RFSL:s kongress oktober 2021.

1.2. Tidigare styrdokument

Denna arbetsordning ersätter tidigare arbetsordning som beslutades av RFSL:s kongress 2018.

1.3. Överordnade styrdokument

Stadgar för RFSL.

1.4. Underordnade styrdokument

Det finns inga underordnade styrdokument.

1.5. Syfte med styrdokumentet

Arbetsordningen för RFSL:s valberedning beskriver valberedningens uppdrag och arbete samt de förutsättningar som valberedningen ska ges för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

1.6. Berörda organisationer och personer

Arbetsordningen gäller för riksförbundets valberedning.

1.7. Delegationer i styrdokumentet

Det ges inga delegationer i arbetsordningen.

2. Bestämmelser

2.1. Sammansättning

Kongressen väljer en valberedning för kommande kongressperiod.
Kongressen beslutar om antal ledamöter.
Kongressen utser en av ledamöterna till sammankallande för valberedningen.
Valberedningens sammankallande ansvarar för att valberedningens arbete löper i enlighet med arbetsordningen för valberedningen samt att kalla till sammanträde.
Ifall valberedningens sammankallande blir onåbar under längre tid eller avgår

kan valberedningen inom sig tillförordna en ny sammankallande.

2.2. Uppgift

Valberedningen ansvarar för att presentera förslag på personer till de förtroendeposter som kongressen ska välja enligt gällande stadgar, förutom till valberedning.

Valberedningen ska förbereda förslag till presidium (kongressordförande samt sekreterare), beredningsutskott, justerare samt rösträknare vid kongressen.
Valberedningens uppgift är att vid kongress ställa sig till förfogande för val till valutskottet.

I uppdraget ingår även att genomföra en överlämning från den föregående till den nyvalda valberedningen.

2.3. Valberedningens arbete

Valberedningen ska i möjligaste mån vara representerad vid förbundsgemensamma arrangemang. Detta för att tillgodose en god förankring i organisationen och en kontinuerligt utvecklad organisations- och personkännedom.
Valberedningen bör aktivt söka efter personer, både inom och utom RFSL, till de förtroendeposter de har i uppgift att nominera till.

Valberedningen har en egen budget som fastställs av förbundsstyrelsen.

Valberedningen bör vara representerad vid minst två sammanträden i förbundsstyrelsen per år. Detta för att få en inblick i sittande styrelses arbetsklimat och samspel under hela mandatperioden.
Valberedningen ska i möjligaste mån samtala med varje förtroendevald för att skapa sig en uppfattning om personens erfarenheter av uppdraget och om personen vill och bör nomineras för ytterligare en mandatperiod.
Valberedningen ska även sträva efter att kontakta avdelningar, nätverk, RFSL Ungdom, medlemmar och personal för att skapa sig en uppfattning om hur de



förtroendevalda utfört sitt uppdrag. Valberedningen ska tillsändas förbundsstyrelsens samt utskottens protokoll direkt efter justering. Ledamöter i valberedningen bör skaffa sig sådan kännedom om uppdragen inom organisationen att de inför kongressen kan motivera sitt ställningstagande beträffande de föreslagna personerna till de olika uppdragen. I linje med detta ska valberedningen se till att den har eller tillägnar sig tillräcklig kompetens för uppdraget. Valberedningen ska genomgå valberedningsutbildning med tyngd på antidiskriminering och intersektionalitet. Tidigare valberedning bör göra en skriftlig eller muntlig överlämning av valberedningsarbetet till nyvald valberedning.

2.4. Nomineringstid

Alla medlemmar i RFSL kan förhandsnominera kandidater eller lämna namnförslag fram till tio veckor innan ordinarie kongress. Valberedningen kan förlänga nomineringstiden med ytterligare två veckor om så behövs.

2.5. Förhandsnomineringar och förslag

Förhandsnomineringar som tillsänds valberedningen ska innehålla namn, kontaktuppgifter samt uppdrag som personen nomineras till. Dessutom ska i förhandsnomineringen anges namn och avdelningstillhörighet på den som nominerat. Den nominerade ska vara tillfrågad och ställt sig positiv till förhandsnomineringen. Om personen inte tillfrågats kan namn och övriga uppgifter insändas som namnförslag till valberedningen. Medlemmar kan också nominera sig själva till förtroendeuppdrag inom RFSL. Valberedningen ska kontakta varje person som blivit nominerad samt förklara vad det föreslagna uppdraget innebär och vad som förväntas av den som tar på sig uppdraget. Inkomna namnförslag ska valberedningen se som idéförslag och därmed hantera efter eget önskemål.

Vid beredning av valen till förbundsstyrelsen ska valberedningen sträva efter en sammansättning utifrån en bredd av olika kompetenser samt säkerställa mångfald i enlighet med bestämmelserna i RFSL:s stadgar. Det övergripande målet för valberedningens arbete är att sträva efter att rätt person blir vald till rätt uppdrag. Valberedningens förslag till de olika förtroendeposterna ska sändas ut senast fyra veckor innan kongress. Valberedningen ska sammanställa kortare presentationer av sina förslag till förtroendeposter. Valberedningen ska även föredra en kort presentation av personerna i sitt förslag. Valberedningen ska samtidigt med sina egna förslag skicka ut information om övriga nominerade personer som önskar kandidera utanför valberedningens förslag. Dessa ska erbjudas att sammanställa en kortare presentation av sig själva som skickas ut tillsammans med valberedningens förslag. Valberedningen ska för kongressen föredra sitt förslag samt övriga förhandsnomineringar. Efter att valberedningen redogjort för sitt förslag till förtroendeposter, samt övrigt inkomna förhandsnomineringar, har valberedningen fullgjort sitt arbete i samband med kongress.

2.6. Valberedningens ansvar samt valbarhet

Varje enskild ledamot av valberedningen har ett ansvar för att valberedningens uppdrag fullföljs. Känslig information om enskilda personer, avdelningar och förbundskansli som framkommer genom valberedningens arbete ska behandlas konfidentiellt. Valberedningen ansvarar för att ta emot förhandsnomineringar till ny valberedning samt överlämna dessa till kongressens valutskott. Valberedningen ska stå till förfogande att utses till ledamot av valutskottet. Valutskottet bereder de val som sker under kongressen. Valutskottet presenterar även inkomna nomineringar till valberedning.



Propositioner

Proposition 1: Inriktning för det antirasistiska arbetet 2021–2023 • 98

Proposition 2: Vision, mission och grundprinciper • 102

Proposition 3: Ny uppförandekod • 106

Proposition 4: Volontärpolicy • 108

Proposition 5: Etiska riktlinjer för kvalificerade stödpersoner inom RFSL • 113

Proposition 6: Uppdatering av Gemensamma regler för RFSL:s

Newcomersverksamhet • 116

Proposition 7: Uppdatering av Gemensamma regler för ekonomisk ersättning till förbundets förtroendevalda • 120

Proposition 8: Arbetsgivarpolicy • 122

Proposition 9: Uppdatering av Gemensam whistle blower-policy • 124

Till vänster: I januari 2020 gjorde kronprinsessan Victoria och prins Daniel ett historiskt besök på RFSL. På bilden även RFSL Ungdoms förbundsordförande Jêran Rostam och RFSL:s förbundsordförande Deidre Palacios. Foto: Katja Sandström.

Proposition 1

Inriktning för det antirasistiska arbetet 2021–2023

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att anta Inriktning för det antirasistiska arbetet 2021–2023.

Inriktning för det antirasistiska arbetet 2021–2023

Inledning

Rasism är en struktur som genomsyrar alla samhällen och alla samhällsområden, där vithet privilegieras och andra missgynnas. Hur rasism tar sig uttryck kan skifta genom tid och rum men de bakomliggande mekanismerna är desamma. Rasismens konsekvenser är stora och inskränker människors liv och handlingsutrymme. Rasistiska strukturer är starka och måste belysas och motarbetas. Specifika former av rasism som drabbar särskilda grupper är bland annat antisemitism, afrofobi, islamofobi och romofobi men det finns många former av rasism. RFSL har beslutat att vara såväl en feministisk som en antirasistisk organisation och detta ställer krav på att vi kontinuerligt arbetar internt och externt med att bekämpa rasistiska och sexistiska strukturer.

Intersektionalitet är ett begrepp och ett analytiskt verktyg som används för att förstå hur olika normer och maktasymmetrier samspelar med varandra. Att utsättas för homofobi, bifobi och/eller transfobi och samtidigt utsättas för rasism kan få konsekvenser som skiljer sig från hur homo-, bi- och transfobi ser ut för personer som inte utsätts för rasism. RFSL:s arbete ska vara medvetet om att en individs position inom olika maktordningar har stor betydelse för möjligheten att utforma sitt liv och påverka sin omgivning och arbetar därför aktivt mot rasism och diskriminering.

Inriktning

RFSL ska bekämpa rasism inom och utanför organisationen och arbeta för att alla ska känna sig välkomna och respekterade inom organisationen

och ges samma rättigheter, förutsättningar och möjligheter att delta och påverka oavsett etnicitet, kultur, hudfärg, religion och ursprung. Bredden som finns inom hbtqi-rörelsen bör representeras i organisationens styrelser, medlemmar och personal såväl på ett nationellt plan som på ett lokalt. RFSL ska säkerställa att verksamheten som bedrivs, och det politiska påverkansarbete som utförs, ska vara gynnsamt för alla delar av hbtqi-communityt och att arbetet ska överensstämja med vår värdegrund gällande rasism och andra maktstrukturer. RFSL ska uppfattas som en relevant och intressant organisation för alla hbtqi-personer oavsett etnicitet, kultur, hudfärg, religion och ursprung. Det ska råda transparens inom organisationen - alla ska kunna hitta vägar till verkligt inflytande över, och förståelse av, organisationsstrukturen. RFSL ska vara en aktiv antirasistisk aktör mot rasism i Sverige och globalt.

Uppdraget

För RFSL handlar begreppet antirasism om att aktivt ta ställning mot rasism, att undersöka på vilket sätt rasism drabbar hbtqi-personer, på vilket sätt rasistiska strukturer präglar organisationen, hur rasism drabbar hbtqi-personer inom organisationen och communityt, och att aktivt förebygga och motverka rasism i alla dess former och uttryck. RFSL bör i arbetet undvika att använda medlemsgruppers arbetskraft utan ersättning och/eller verkligt inflytande i frågor som uppenbart berör medlemsgruppens minoritetsställning och underordning i organisationen.

RFSL ska kontinuerligt arbeta med att bekämpa rasistiska strukturer i organisationen genom att:

- kontinuerligt arbeta med åtgärder, metoder och strategier för att utveckla och implementera det antirasistiska arbetet i hela organisationen,
- avsätta resurser för att stärka det antirasistiska arbetet,
- regelbundet kartlägga och utvärdera den egna organisationen och verksamheten, ta fram statistik på hur rasism präglar organisationen och undersöka faktorer och strukturer som bidrar till underrepresentation,
- kontinuerligt använda metoder för att förbättra representativiteten inom organisationen,
- regelbundet genomföra internutbildningar för att stärka det antirasistiska arbetet och öka kompetensen,
- prioritera verksamhet som riktar sig till marginaliserade delar av communityt,
- erbjuda "safe spaces" och separatistiska rum för medlemmar som utsätts för rasism och uppmuntra enskilda medlemmar att hitta varandra, stärkas och få inflytande,
- regelbundet se över styrdokument, och
- utveckla rutiner för uppföljning.

Ansvarsfördelning och uppdrag

Alla som kommer till organisationen ska känna sig välkomna och få reella möjligheter att påverka och medverka. Bredden som finns inom hbtqi-rörelsen bör representeras i organisationens styrelser, medlemmar och personal såväl på ett nationellt plan som på ett lokalt. RFSL är en organisation med många avdelningar och olika verksamheter. Att hela organisationen är delaktig och tar ansvar för att integrera det antirasistiska arbetet, och inte bara se det som förbundsstyrelsens ansvar, är viktigt. Det löpande arbetet bör ske från alla delar av organisationen.

Förbundsstyrelsens ansvar

Förbundsstyrelsen har ett ansvar för att RFSL aktivt ska arbeta för att undanröja diskriminering och rasism i den egna organisationen.

Förbundsstyrelsen ansvarar för:

- Att förbundet tillhandahåller verktyg till avdelningar, såsom medlemsutbildning, kunskaps-höjning och integrerar antirasistiska metoder i avdelningshandboken.
- Att förbundet ger stöd och verktyg till avdelningar att skriva egna riktlinjer eller handlingsplaner där man inkluderar antirasism och intersektionalitet i avdelningarna.

- Att avdelningar och förbund använder den antirasistiska policyn i sitt arbete.
- Att upprätthålla visselblåsarfunktionen som medlemmar som upplevt rasism eller diskriminering och mobbning på grund av etnicitet, kultur eller rasistiska föreställningar och strukturer inom organisationen kan använda sig av. Den som upplever sig utsatt för rasism eller diskriminering ska alltid tas på allvar av organisationen såväl lokalt som nationellt.
- Att ordna så att det finns resurser att tillgå i det antirasistiska arbetet, till exempel i form av medel eller personal på förbundsstyrelsen som kan stötta det antirasistiska arbetet.
- Att RFSL ska utveckla en rekryteringspolicy och därmed använda sig av rekrytering som bidrar till en bredd av erfarenheter och kompetenser på arbetsplatsen.
- Att besluta om en handlingsplan för förbundets antirasistiska arbete och följa upp att avdelningarna har relevant och uppdaterat stöd för sina ansvarsområden.

Avdelningarnas och avdelningarnas externa verksamheters ansvar

Avdelningarna utgör den viktigaste aktören i arbetet med att rekrytera och ta hand om medlemmar. Avdelningarna ansvarar till stor del för att skapa en inkluderande organisation där många olika erfarenheter och kunskaper tas tillvara. Avdelningar och avdelningars externa verksamheter bör ta hjälp av förbundet, om de behöver, för att besluta om en handlingsplan eller aktivitetslista för sitt eget antirasistiska arbete. Avdelningar och avdelningars externa verksamheter gör detta utifrån sina respektive behov och resurser.

Avdelningarna och avdelningarnas externa verksamheter ansvarar för:

- Att motverka intern rasism och diskriminering.
- Att arbeta aktivt för att nå ut till olika målgrupper som potentiella medlemmar
- Att jobba med kunskapshöjning och att en levande diskussion om maktstrukturer utifrån ett antirasistiskt perspektiv förs.
- Att arbeta för att få en bred representation i styrelse, valberedning, medlemsgrupper och medlemsbasen.

Förtroendevaldas ansvar

Förtroendevalda åtar sig att i den mån de kan ansvara för:

- Att vara medvetna om och aktivt motarbeta de maktstrukturer som finns i organisationen.

- Att vara uppmärksamma på, och medvetna om, sin egen position och tillgång till makt i förhållande till andra.
- Att uppmärksamma om rasism eller diskriminering förekommer i föreningen.
- Att det finns en bred representation bland förtroendevalda.

Valberednings ansvar nationellt och lokalt

En valberednings arbete är avgörande när det gäller att skapa mångfald och representation. Valberedningen förbereder ett av de mest betydelsefulla besluten för organisationen: vilka personer som ska väljas att företräda den.

Valberedning i avdelningar och förbund är ansvariga för:

- Att använda sig av icke-diskriminerande urvalsprocesser i arbetet med att hitta förtroendevalda lokalt och nationellt.
- Att, i likhet med hela organisationen, använda sig av metoder och verktyg för att få kandidater och nominerade från grupper som är underrepresenterade.

Ansvar i kommunikationsarbete, medlemskontakter och gällande PR och varumärke

RFSL behöver ha strategier för hur kommunikationsarbetet ska ske på ett sådant sätt att den bild

vi förmedlar av vår politik och vår organisation överensstämmer med vår värdegrund gällande rasism och andra maktstrukturer.

I kommunikationsarbetet nationellt och lokalt ansvarar man för:

- Att motverka normer och stereotyper om vem som kan vara aktiv och vem som är en potentiell RFSL-medlem.
- Att fundera över vilka målgrupper som kan identifiera sig med eller tilltalas av den kommunikation som förmedlas.
- Att ett antirasistiskt perspektiv genomsyrar kommunikationsarbetet.

Förbundsordförande och vice förbundsordförandes ansvar

Förbundsordförande och vice förbundsordförande ska ha ett antirasistiskt perspektiv i planering och prioritering av förbundsstyrelsens arbete och i arbetsledning av förbundskansliets verksamhetschef. Förbundsordförande och vice förbundsordförande förmedlar RFSL:s politik utåt. Därför bör den politiska ledningen ha ett antirasistiskt perspektiv i problembeskrivningar, analyser och politiska förslag.

Proposition 2

Vision, mission och grundprinciper

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att kongressen antar förbundsstyrelsens förslag till ny vision

att kongressen antar förbundsstyrelsens förslag till nytt uppdrag (mission)

att kongressen antar förbundsstyrelsens förslag till nya grundprinciper, och

att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen att återkomma med ett eventuellt förslag till ändrad portalparagraf (§1) i stadgarna till kongressen 2023.

Förslag på vision, uppdrag och grundprinciper

Vision

En värld där alla hbtqi-personers mänskliga rättigheter respekteras och ingen lämnas utanför.

Uppdrag

- Vi samlar en demokratisk medlemsrörelse och agerar som en plattform för organisering. Vårt förbund bygger på ideellt engagemang, som ska vara enkelt, hållbart och utgå från individens egna förutsättningar.
- Vi arbetar intersektionellt och normkritiskt för att förändra maktordningar och föreställningar som leder till diskriminering.
- Vi arbetar lokalt, nationellt och globalt för att uppnå jämlikhet för alla hbtqi-personer genom politiskt påverkansarbete, förebyggande hälsoarbete, utbildning och samarbete med allierade organisationer.
- Vi samarbetar på alla nivåer och jobbar nära vår närmaste samarbetspartner, vårt ungdomsförbund RFSL Ungdom.
- Vi stöttar vårt community, och hbtqi-organisering, i landsbygder och i städer. Vi skapar trygga rum, stärker andra att agera och hjälper fler röster att höras. Vi ger stöd till utsatta hbtqi-personer.
- Vi står alltid upp för våra målgrupper och kämpar för jämlikhet, demokrati och det civila samhällets utrymme oavsett hur vindarna blåser.
- Vi är Sveriges viktigaste källa till kunskap om hbtqi-frågor och arbetar för sprida vår expertis till andra aktörer.

Grundprinciper

- RFSL utgår från varje individs rätt till självidentifikation för sin sexualitet och könsidentitet, rätt till sin kropp och fulla delaktighet i samhället.
- RFSL är en demokratisk organisation, som bygger på principer om medlemmarnas delaktighet, eget ägandeskap och ett lustdrivet, meningsfullt, engagemang.
- RFSL är en feministisk organisation.
- RFSL är en antirasistisk organisation.
- RFSL arbetar för att inkludera alla oavsett ålder och funktionsvariation.
- RFSL är religiöst och partipolitiskt obundet.

Motivering

Kongressen 2019 behandlade propositionen "Ett gemensamt RFSL" och beslutade:

- - att vi som förbund och rörelse lägger tid på att tillsammans ta reda på vart vi är på väg och hur vi vill samverka i organisationen,
- - att förbundsstyrelsen till kongressen 2021 presenterar ett väl förankrat förslag på ny långsiktig vision och strategi för RFSL och hbtq-rörelsen,
- - att uppdra till förbundsstyrelsen att arbeta fram nya styrdokument om hur vi organiserar oss till kongressen 2023,
- - att uppdra till förbundsstyrelsen att arbeta fram nya styrdokument om förbundets politik till kongressen 2023,
- - att förbundsstyrelsen arbetar i enlighet med bakgrundstexten i denna proposition, och
- - att arbetet görs i tät samverkan på plats runt om i landet hos avdelningar och andra relevanta aktörer, och att förankring ska kunna ske utan geografisk förflyttning för avdelningarna

Efter kongressens beslut inleddes ett arbete med det som kom att kallas Framtidsprocessen. En styrgrupp och projektledare på förbundskansliet tillsattes, och en plan för arbetet gjordes. Centralt är att processen involverat många: avdelningar, anställda, förtroendevalda, medlemmar, aktivister och allierade i hbtqi-rörelsen.

Ledorden genom processen har varit:

Gemenskap – att skapa gemenskap och värna om och stärka vårt community.

Öppenhet – att vi är öppna för nya idéer och transparenta.

Mod – att vi tar ställning och vågar ifrågasätta oss själva.

Inbjudande – att vi bjuder in alla att delta och aktivt bidra.

Två enkätundersökningar har genomförts. En kort enkät som spreds bland annat via sociala medier, och en längre enkät som spreds till förtroendevalda och anställda. Fem workshops har genomförts med främst anställda, aktiva och förtroendevalda inom RFSL. Resultat och analys av ovanstående presenteras i Framtidsrapporten (se kongresshandlingar). Rapporten har skickats ut till RFSL:s avdelningar och presenterats på RFSL:s vårkongress 2021. Avdelningarna har också erbjudits att gästas av rapportförfattaren. Dialog har också skett med strategiskt utvalda organisationer och ett panel-samtal arrangerades också under World Pride med fokus på hbtqi-rörelsen i framtiden.

Förslag på vision, mission och grundprinciper har utarbetats baserat på ovanstående underlag, och skickats på remiss till avdelningarna. Tyvärr var remisstiden kort, men ett antal avdelningar har kommit in med värdefulla synpunkter som fått genomslag i förbundsstyrelsens förslag.

Om förslaget till vision

“En värld” – Vi föreslår användningen av ordet “värld” (i stället för “samhälle”, som det står i RFSL:s nuvarande stadgar) eftersom vi på så sätt kan lyfta fram det internationella arbete RFSL utför. Att kommunicera mer kring RFSL:s arbete var också något som många respondenter i Framtidsrapporten efterfrågade. En annan fördel är att ordet “värld” visar att vår vision syftar på att alla hbtqi-personer ska ha det så bra som möjligt, oavsett var de befinner sig i världen.

“Hbtqi-personer” – Vi föreslår användning av “hbtqi-personer” istället för den gamla formuleringen

“oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könskaraktäristika”. Detta för att hålla visionen så kortfattad som möjlig, göra den engagerande och lätt att fastna i minnet. Det är i linje med de flesta organisationers visioner som vi undersökt i processen, till exempel “RFSL Ungdoms vision är en värld fylld av kärlek och respekt där alla hbtqi-ungdomar är, lever och uttrycker sig som de själva vill.” Det vann också gillande i remissvaren.

“Mänskliga rättigheter” – Vi synliggör att RFSL arbetar för att mänskliga rättigheter ska få fullt genomslag för alla hbtqi-personer såväl i Sverige som i hela världen. Vi gör också en referens till det rättighetsramverk som RFSL arbetar mycket för att utveckla tillsammans med vänner inom FN-systemet. Vi markerar också att RFSL är en rättighetsorganisation och att alla som är för hbtqi-personers rättigheter är välkomna hos oss. Det här uppskattades i intervjuprocessen med allierade organisationer, som tryckte på vikten av RFSL som stark rättighetsbärande organisation, och bland remissvarande avdelningar.

“Respekt” – Respekt innebär en “visad eller upplevd hög värdering” av något (SAOB). Acceptans eller tolerans är inte tillräckligt för oss; vi vill att hbtqi-personers lika värde ska vara en självklarhet. De särskilda behov som hbtqi-personer har eller utmaningar vi möter ska tas hänsyn till.

“Ingen lämnas utanför” – Att inte lämna någon utanför refererar till gemenskap och community som i Framtidsrapporten visat sig vara det som flest respondenter tyckte var det bästa med RFSL. Det omfattar också vikten av att arbeta för alla inom hbtqi-communityt.

RFSL har också arbetat för “leave no one behind”-principen inom de globala målen för hållbar utveckling enligt Agenda 2030 och använder den som ett verktyg för samhällsförändring. De globala målen är välkända och kan ge samarbetsmöjligheter för RFSL med nya vänner. Referensen till de globala målen kan också stärka RFSL:s position som en relevant samhällsaktör för olika målgrupper. Det bekräftades i intervjuerna med utvalda allierade organisationer och avdelningar lyfte fram att begreppet tarvar förklaring.

Om förslaget till uppdrag

Uppdraget konkretiserar hur RFSL ska arbeta för att uppnå visionen. ILGA, global paraplyorganisa-

tion och en av våra största samarbetspartners, har en mission som vi inspirerats av till struktur.

Ett hållbart medlemsengagemang är centralt, och något som särskilt lyfts i processen. I den fortsatta processen med styrdokument är det viktigt att fokusera på och konkretisera hållbarheten och engagemanget.

Intersektionalitet handlar om hur olika maktordningar, exempelvis rasism och ableism (utestängande på grund av funktionsvariation), samverkar och stärker varandra på ett komplext vis. Med normkritiskt menar vi att vi ifrågasätter de osynliga regler om hur personer ska agera, och hur dessa regler skapar maktskillnader mellan olika grupper. Dessa perspektiv är absolut nödvändiga för att RFSL ska kunna arbeta för alla hbtqi-personer och för att våra aktiva och anställda ska känna sig välkomna och trygga.

I uppdraget tydliggörs hur RFSL arbetar över hela världen med hbtqi-frågor. Även vikten av samarbete synliggörs här, något som i processen lyfts fram som både grundläggande viktigt och något att förbättra. Även samverkan inom organisationen på olika nivåer har tillförts efter remissönskemål från avdelningarna.

RFSL Ungdom är fortsatt vår viktigaste samarbetspartner.

RFSL lägger fortsatt stor vikt vid att stötta vårt community på olika sätt. Här har skrivningar om landsbygder och vikten av att skapa trygga rum lagts till efter önskemål i remiss- och intervjuprocessen. Vikten av att låta många röster inom communityt höras har lyfts och samtidigt har det efterfrågats en konkretisering i nästa steg av vilka röster vi menar.

Hbtqi-personers utsatthet och RFSL som motkraft mot de hbtqi-foba strömningar som växer runt om i världen är ett återkommande tema som kommit fram. Det civila samhällets krympande utrymme och vikten av att slå vakt om det har ett antal allierade organisationer lyft. Att stå upp för våra målgrupper även när det inte är opportunt var en skrivning som föreslogs i ett av avdelningarnas remissvar.

RFSL vill fortsätta vara den centrala kunskapskällan när det gäller hbtqi-personers mänskliga rättigheter i Sverige.

Om förslagen till grundprinciper

Rätten till självidentifikation förklarar vår grundläggande syn på människors sexualitet och könsidentitet. Den utgör grunden i hur RFSL arbetar med och bemöter vår målgrupp. Full delaktighet handlar om att verka för ett jämlikt demokratiskt deltagande för alla. Denna punkt har efter remissprocessen på avdelningarnas begäran placerats först för att den ansågs vara så grundläggande för vår organisation.

Vikten av att värna demokratin och medlemmarna inom RFSL finns också med bland grundprinciperna, där medlemmarnas delaktighet, ägandeskap och engagemang finns med. Det här sågs också av avdelningarna som en viktig grundläggande princip och flyttades upp.

Principerna om att RFSL är en feministisk, en antirasistisk samt en religiöst och partipolitiskt obunden organisation finns redan med i RFSL:s stadgar. Dessa principer är redan väl förankrade och grundläggande för RFSL:s arbete.

Att även lyfta RFSL:s arbete för människor oavsett funktionalitet och ålder är också grundläggande. Det speglar det aktiva arbete och ambitioner som RFSL visat genom t.ex. medlemsnätverk och projekt med specifikt funktis- respektive seniorperspektiv.

Inte minst betyder att benämningen av de ovanstående grundprinciperna att vi pekar ut RFSL:s vilja och ansvar att aktivt fortsätta arbeta med att leva dem.

Om förslag till fortsatt arbete

Med vision, uppdrag och grundprinciper som grund bör Framtidsprocessen fortsätta med samtal om hur vi ska arbeta tillsammans, vilka frågor RFSL ska driva och vad vi ska tycka. Samtliga nu gällande gemensamma styrdokument bör ses över från grunden. Fokus bör vara att förenkla, förtydliga och skapa gemensam riktning i arbetet utifrån dagens situation och vår vision. Och att hellre ha regler och mål som alla förstår och kan arbeta utifrån än att ha många olika regler och mål.

Förslag till ny struktur

RFSL:s stadgar (befintliga)	
Långsiktig vision, uppdrag och grundprinciper (nya 2021)	
Rörelsen (nytt 2023) • Ett starkare RFSL, strategi för organisation (ersätter Ett större RFSL 2023) Revideras till 2023 (inriktningsdokument): • Alkohol • Antidemokratiska organisationer • Antirasism • Förtroendevalda och personer i förtroendeposition • Internationellt arbete • Korruption • Nationella medlemsnätverk • RFSL Newcomers • Tillgänglighet • Upphandling • Visselblåsning • Barns deltagande i RFSL:s verksamhet med flera	Politisk påverkan (nytt 2023) • Politisk plattform (ersätter Mål för samhällsförändring + principprogrammet 2023) Revideras till 2023 • Tematiska politiska program (översikt, uppdateras vid behov) • Asyl & Migration • Civilsamhälle • Familj • Hiv och hälsa • Internationellt arbete med flera • Politiska ställningstaganden i enskilda frågor som inte täcks av principprogrammet eller mål för samhällsförändring.
Ingår inte i uppdraget: Dokument som antas av förbundsstyrelsen och kansliet: - Handlingsplaner och verksamhetsplan - Ekonomisk strategi och budget - Interna policys	

Proposition 3

Ny uppförandekod

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att anta RFSL:s uppförandekod,

att upphäva tidigare "Uppförandekod för förtroendevalda",

att uppdraga åt förbundsstyrelsen att utarbeta gemensamma rutiner för utdrag ur belastningsregister, och

att uppdraga åt förbundsstyrelsen att utarbeta gemensamma rutiner för att bekräfta att berörda läst igenom uppförandekoden.

Förbundsstyrelsens motivering

Förbundsstyrelsen har arbetat med en omfattande handlingsplan för säkerhet och kvalitet inom RFSL. Förbundsstyrelsen jobbar därmed med uppdateringar och förbättringar av styrdokument och rutiner. En av de insatserna är att förbättra

och förtydliga uppförandekoden. Detta är en del av pågående åtgärder för att säkerställa att RFSL upplevs som en trygg och säker miljö för stödsökande, medlemmar, volontärer, förtroendevalda, medarbetare, samarbetspartners och alla andra som besöker oss.

RFSL:s uppförandekod

Inledning

RFSL har en gemensam uppförandekod för alla förtroendevalda, medarbetare, volontärer och andra som representerar organisationen. Tillsammans bär vi RFSL:s värderingar och förtroende internt och externt. Det är hur vi beter oss mot varandra och mot alla vi möter i våra uppdrag som avgör vilken organisation RFSL är och uppfattas som.

När gäller uppförandekoden?

Uppförandekoden gäller så fort du är aktiv i ditt uppdrag eller din tjänst, dvs. på all arbetstid. Den gäller även i andra sammanhang och utanför arbetstid om du kan uppfattas representera RFSL, men inte i privata sammanhang som med familj och vänner. Uppförandekoden gäller även i sociala medier. Det är var och ens ansvar att alltid utgå från att vi kan uppfattas som representanter för RFSL, även när vi inte representerar organisationen formellt.

Detta åtar du dig:

1. Du förväntas bete dig korrekt och professionellt med respekt för alla du möter.

Vi respekterar allas integritet, oavsett exempelvis kön, könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, politisk åskådning, hälsa, hiv-status, socioekonomisk bakgrund, asylstatus och funktionsförmåga. Det är aldrig acceptabelt att framföra till exempel rasistiska åsikter eller "skämt", eller sådant som tyder på att du inte respekterar andras könsidentitet eller sexuella läggning. Självklart använder vi till exempel det pronomen och namn som andra säger att de vill använda. Du månar om att lyssna in våra målgruppers behov, förklarar hur RFSL fungerar och ger möjlighet till kontakt med andra ansvariga för att framföra synpunkter.

2. Du drar inte olämpliga fördelar av privilegier och förtroende som kan komma med ett uppdrag för RFSL.

Särskilt försiktiga är vi i mötet med målgrupper och personer som kan befinna sig i särskilt utsatta situationer och riskerar att vara i en beroendesituation till oss i våra uppdrag för att de behöver RFSL. Vi inleder inte sexuella eller romantiska relationer med någon som vi är i ansvarsposition gentemot, till exempel någon vi arbetar för att stötta i RFSL:s verksamhet.

3. Du tar ansvar för att ha förutsättningar att göra ditt uppdrag på ett tillfredsställande sätt.

RFSL kan förvänta sig att du själv tar ansvar för din lämplighet att utföra olika uppdrag, att du skaffar dig nödvändig kunskap och är beredd att visa tillräckliga kvalifikationer för att möta det som våra målgrupper kan kräva och förvänta sig av dig som förtroendevald, medarbetare, volontär eller som representant för organisationen på annat sätt. Mår du själv så pass dåligt att det går ut över deltagare och verksamhet så är det särskilt olämpligt att företräda RFSL i arbetet med andra som mår dåligt. Då är det viktigt att ta hjälp av och hänvisa till andra inom och utanför RFSL. Du som företräder RFSL ska få tillräckligt stöd av organisationen, i form av exempelvis utbildning, information och välfungerande kontakt med ansvariga i ledande positioner.

4. Du följer stadgar, kongressbeslut, gemensamma regler och policy.

Som förtroendevald, medarbetare, volontär eller på annat sätt representant för organisationen förväntas du handla i enlighet med fattade beslut inom organisationen, så som stadgar, kongressbeslut, gemensamma regler och policy. Genom att respektera och verkställa beslut blir RFSL en tydlig organisation som det går att lita på. Om du har en motsatt uppfattning än RFSL i någon politisk fråga är det

lämpligast att du avstår från att offentligt debattera denna fråga och överlåter det till annan representant från till exempel din avdelning. Det är självklart helt i sin ordning att inte dela alla de ställningstaganden som RFSL har i alla politiska frågor, men du kan inte i din roll som företrädare för RFSL driva en motsatt linje.

5. Om du vill driva en annan hållning (gäller ej anställda)

Vill du förändra organisationens hållning i någon fråga gör du detta genom påverkansarbete internt i organisationen. Du har självklart möjlighet att till exempel debattera sakfrågor i din avdelning, på konferenser, på förtroenderåd och genom kontakt med förbundsstyrelsen. Organisationens politiska linje förändras ytterst genom kongressbeslut.

6. Om någon inte följer uppförandekoden

Om någon inom RFSL beter sig olämpligt och bryter mot den här uppförandekoden är det var och ens ansvar att se till att informera ansvariga. Ansvariga kan vara ordförande, styrelseledamot, chef, volontärsamordnare eller andra med ledande uppdrag inom RFSL. Alla som är i ansvariga positioner har ett ansvar att agera. Om du inte får gehör i din avdelning vänder du dig till förbundet. Det finns även en visseblåsarpolicy att använda. Olämpligt beteende är självklart alla brottsliga handlingar såsom övergrepp och korruption, men kan också handla om att bryta mot uppförandekoden och inte bete sig så professionellt och etiskt som det kan förväntas av alla oss som företräder RFSL. Om du är osäker på om någon bryter uppförandekoden så kan du lyfta det med närmast ansvarig som får vägleda dig.

Brott mot uppförandekoden kan leda till att du blir fråntagen ditt uppdrag, eller din anställning, av din uppdrags- eller arbetsgivare. Du kan även uteslutas som medlem.

Proposition 4

Gemensamma regler för volontärverksamhet

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att anta Gemensamma regler för volontärverksamhet, och

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att förtydliga hur uppvisat utdrag ur belastningsregistret bedöms i relation till uppdraget

Motivering

Förbundsstyrelsen har arbetat med en omfattande handlingsplan för säkerhet och kvalitet inom RFSL och har genom förbundskansliet initierat ett arbete med att ta fram gemensamma regler för volontärer. En arbetsgrupp med företrädare från RFSL:s avdelningar har tagit fram underlag till denna proposition och även genomfört en enkät som samtliga avdelningar kunna besvara. Arbetsgruppen hade företrädare från RFSL Luleå och norra Norrbottens län, RFSL Malmö, RFSL Kalmar, RFSL Ungdom och RFSL Uppsala.

Volontärer och ideellt aktiva medlemmar är grundbulten i RFSL:s verksamhet runt om i Sverige. Vi behöver tillsammans säkra att alla får rätt förutsättningar att utföra sina uppdrag på bästa sätt och att de som vi möter och som RFSL finns till för får ett likvärdigt professionellt bemötande från alla RFSL:s företrädare. Vi ska ha en organisation där den som söker stöd och alla deltagare i våra verksamheter ska kunna känna tillit till att vi har ett systematiskt och väl fungerande arbete för säkerhet och kvalitet. Därför lägger förbundsstyrelsen nu fram denna proposition om gemensamma regler för volontärer till kongressen.

Målen i vårt arbete har varit att:

- Regelverket ska vara översiktligt och enkelt att ta till sig även utan förkunskaper.
- Regelverket ska komplettera andra regelverk som finns inom RFSL, såsom Uppförandekod,

Gemensamma regler för Newcomers-verksamhet och Etiska riktlinjer för kvalificerade stödpersoner, med mera).

- Regelverket ska tydliggöra hur RFSL arbetar professionellt med volontärer och förklara i vilka situationer reglerna gäller.
- Regelverket ska tydliggöra gemensamma minimikrav på volontärer och vilket stöd RFSL måste ge volontärer.
- Minimikraven ska säkra att RFSL möter särskilt utsatta individer och grupper som söker stöd hos RFSL på ett säkert sätt och med hög kvalitet. Det kan handla om krav på kompetens, utbildning, rutiner, handledning, personlig lämplighet mm.
- Arbetet ska bygga på vad som redan görs i olika RFSL-avdelningar, inom Newcomers och på förbundet.

Regelverket ska bidra till att RFSL är attraktivt för den som vill engagera sig volontärt, att volontären förstår ramarna för sitt uppdrag, uppfattar RFSL som en professionell aktör och förstår vilket stöd det finns att få som volontär.

Gemensamma regler för volontärverksamhet

Inledning

Volontärer och ideellt aktiva medlemmar är grundbulten i RFSL:s verksamhet runt om i Sverige. Vi har gemensamma regler inom RFSL för att ta hand om volontärerna på bästa sätt och skapa förutsättningar för en säker verksamhet med hög kvalitet. Dessa gemensamma regler riktar sig framför allt till ansvariga för volontärverksamhet inom RFSL:s avdelningar, nationella medlemsnätverk och på RFSL Förbundet. Varje volontär ska få anpassad genomgång av sitt uppdrag, förväntningar, stöd och regler inom RFSL.

Olika RFSL-avdelningar har helt olika förutsättningar, bland annat beroende på storlek och resurser. Arbetet med volontärer ska anpassas till varje avdelnings förutsättningar, men följa vissa minimikrav som vi är överens om inom RFSL. Ju mer avancerade uppdrag och ju mer kontakt med medlemmar och personer i utsatta situationer, desto mer stöd ska avdelningen och förbundet erbjuda och desto högre krav uppföljning och rapportering måste volontären följa och avdelningen kräva. Med volontärarbete menas många olika uppdrag som en person kan utföra inom RFSL. Uppdragen är oftast helt oavlönade men kan innebära kostnadsersättning, någon form av volontärsförmån eller arvodering.

Grundprinciper

Det bör vara en låg tröskel för att personer ska kunna engagera sig som volontär inom RFSL.

En person som vill bli volontär ska känna sig välkommen i det. Samtidigt måste personen ha rätt förutsättningar för att kunna utföra det volontärsuppdrag den får.

Innan en avdelning tar in volontärer bör avdelningen ha klart för sig vilket ansvar volontären kommer ha i sitt uppdrag och hur avdelningen kan se till att personen har rätt förutsättningar för att kunna ta det ansvaret.

Uppdraget

Ansvar, uppgifter och förväntan avseende omfattning av uppdraget ska vara tydligt för både avdelningen och volontären. I allt engagemang och även som volontär är det viktigt att värna om att det ska vara hållbara engagemang, genom att fundera över volontärernas arbetsmiljö, arbetsbörda, stress, tidsåtgång och

frekvens av insats. Volontärer ska känna att det är givande att ta på sig uppdrag och avdelningen bör se till att göra uppdragen attraktiva på olika vis. Det kan vara bra att fundera över hur uppdragen kan få balans mellan allvar och att ha roligt, att fundera över hur olika forum kan skapas för att ta hand om volontärerna, samt visa uppskattning för volontärens insats på lämpligt vis.

Beroende på uppdragets karaktär bör avdelningen ha någon eller några som volontärerna kan vända sig till med frågor och stöd kring uppdraget. För volontärer som har ett uppdrag över längre tid finns det anledning att fundera över vilken information som ska samlas in, och hur t.ex. ICE-kontakter kan samlas in och förvaras på ett tryggt sätt och hur vem ska agera i olika situationer.

Alla volontärer ska välkomnas i den större gemenskapen inom RFSL och få tillgång till gemensam information, oavsett var i landet man engagerar sig. Det är också viktigt att vi snabbt och smidigt kan kontakta alla volontärer. Därför ska volontärsuppdrag i regel dokumenteras i RFSL:s medlemsregister.

Ansvarsfördelning

Eftersom volontärsuppdrag kan ha väldigt olika karaktär beroende på uppdrag och ansvar som är förknippat med uppdraget, så ställs också olika krav både på avdelningen och volontären beroende på uppdragets karaktär.

Vid misstanke om brott

Vid misstanke om brott inom verksamheten skall alltid polisanmälan upprättas av avdelningen. Om den brottsutsatta är papperslös eller asylsökande kan den om den vill förbli anonym i polisanmälan. Avdelningen skall meddela förbundet via förbundsordförande och förbundets verksamhetschef inom 24 timmar efter att informationen nått avdelningen. Om den som är misstänkt finns i verksamheten ska den omedelbart fräntas sina arbetsuppgifter. Den som blivit utsatt ska omedelbart erbjudas samtalsstöd av professionell part. De berörda i sammanhanget ska informeras och ges stöd i form av samtal och handledning. Vid en fällande dom, eller om omständigheterna så kräver, lös arbetstagaren/volontären från anställningen/uppdraget.

Uppdragets karaktär	Mindre/enstaka uppdrag av praktisk karaktär (ex brygga kaffe, pynta, pridehjälp)	Uppdrag av enklare karaktär men som innehåller kontakt med medlemmar/besökare (ex cafévärd)	Uppdrag med eget ansvar för aktivitet och/eller kontakt med enskilda medlemmar/besökare	Uppdrag med ansvar för andra volontärer	Uppdrag med ansvar för eller kontakt med särskilt sårbara grupper/individer (ex newcomers, stödverksamhet, funkis, unga, hiv)
Stöd från avdelningen	Det ska finnas erfaren person på plats som är ansvarig.	Introduktion, t.ex. genom att gå bredvid eller att få en genomgång av uppgifterna. Bör arbeta två och två om möjligt	Introduktion, t.ex. genom att gå bredvid eller att få en genomgång av uppgifterna. Volontären ska kunna vända sig till annan person för att prata om och utvärdera situationer som uppstått eller kan uppstå.	Volontären ska kunna vända sig till någon annan i avdelningen eller någon på förbundet vid behov.	Volontären ska kunna vända sig till någon annan i avdelningen eller någon på förbundet vid behov. I största mån arbeta två och två.
Förkrav på volontär	Inga förkrav, men eventuellt ges en introduktion i uppgiften.	Grundläggande hbtqi-kunskap och bemötande, kan t.ex. tillgodoses genom att volontären går webutbildning i grundläggande hbtq-kunskap. Ha kännedom om uppförandekod och visuellblåsarpolicy. Visa utdrag ur belastningsregister. Vara medlem.	Grundläggande hbtqi-kunskap och bemötande, kan t.ex. tillgodoses genom att volontären går webutbildning i grundläggande hbtq-kunskap. Ha kännedom om uppförandekod och visuellblåsarpolicy. Ska ha erfarenhet och lämplighet för uppdraget. Ska ha, förståelse för maktförhållanden som kan föreligga gentemot medlemmar/besökare. Vara medlem.	Grundläggande hbtqi-kunskap och bemötande, kan tillgodoses genom att volontären går webutbildning i grundläggande hbtq-kunskap. Ha kännedom om uppförandekod och visuellblåsarpolicy. Ska ha erfarenhet och lämplighet för uppdraget. Ska ha, förståelse för maktförhållanden som kan föreligga gentemot medlemmar/besökare. Ska vara insatt i RFSLs regelverk. Vara medlem.	Grundläggande hbtqi-kunskap och bemötande, kan tillgodoses genom att volontären går webutbildning i grundläggande hbtq-kunskap. Ha kännedom om uppförandekod och visuellblåsarpolicy. Ska ha adekvat utbildning beroende på uppdrag. Ska ha erfarenhet och lämplighet för uppdraget. Ska ha, förståelse för maktförhållanden som kan föreligga gentemot medlemmar/besökare. Ska vara insatt i RFSLs regelverk, se även särskilda regelverk som exempelvis Nc eller individstöd. Vara medlem.
Förväntningar på volontären	Följer RFSLs värdegrund.	Följer RFSL:s värdegrund. Dyker upp för överenskommet uppdrag eller meddelar frånvaro.	Följer RFSL:s värdegrund. Att volontären självständigt sköter sitt uppdrag enligt rutin/styrdokument.	Följer RFSL:s värdegrund. Sköter självständigt sitt uppdrag och finns tillgänglig för andra volontärer enligt styrdokument/rutin. Söker hjälp från avdelning eller förbundet för att hantera svåra situationer.	Följer RFSL:s värdegrund. Sköter självständigt sitt uppdrag med stort ansvar och förståelse för individers situation. Följer styrdokument och rutiner. Söker hjälp från avdelning eller förbundet för att hantera svåra situationer.

Uppdragets karaktär	Mindre/enstaka uppdrag av praktisk karaktär (ex brygga kaffe, pynta, pridehjälp)	Uppdrag av enklare karaktär men som innehåller kontakt med medlemmar/besökare (ex cafévärd)	Uppdrag med eget ansvar för aktivitet och/eller kontakt med enskilda medlemmar/besökare	Uppdrag med ansvar för andra volontärer	Uppdrag med ansvar för eller kontakt med särskilt sårbara grupper/individer (ex newcomers, stödverksamhet, funkis, unga, hiv)
Förväntningar på avdelningen	Att vara tydlig med vad uppdraget innebär.	Ge en introduktion. Se till att volontären har kunskap eller får kunskap inför uppdraget. Ha rutin/kontaktväg för hur volontären kan få stöd i uppdraget. Kontrollera medlemskap.	Ge en introduktion. Se till att volontären har kunskap eller får kunskap inför uppdraget. Ha rutin/kontaktväg för hur volontären kan få stöd i uppdraget. Kontrollera medlemskap.	Ge en introduktion. Se till att volontären har kunskap eller får kunskap inför uppdraget. Ha rutin/kontaktväg för hur volontären kan få stöd i uppdraget. Kontrollera medlemskap.	Ge en introduktion. Se till att volontären har kunskap eller får kunskap inför uppdraget. Ha rutin för hur volontären kan få stöd i uppdraget. Se till att volontären får vidareutbildning och har möjlighet att lufta situationer med andra (t.ex. med andra volontärer med samma uppdrag eller kurator). Kontrollera medlemskap. Göra bakgrundskoll och referenstagningar som kan krävas för uppdraget (exempelvis tidigare uppdrag inom RFSL).
Dokumentation		Ansvarig ska dokumentera att volontären tagit del av uppförandekod och visat utdrag ur belastningsregistret.	Ansvarig ska dokumentera att volontären tagit del av uppförandekod och visat utdrag ur belastningsregistret.	Ansvarig ska dokumentera att volontären tagit del av uppförandekod och visat utdrag ur belastningsregistret. Och att volontär har fått introduktion, ev. utbildning och tagit del av rutin/styrdokument.	Ansvarig ska dokumentera att volontären tagit del av uppförandekod och visat utdrag ur belastningsregistret. Och att volontär har fått introduktion, har utbildning, har tagit del av rutin/styrdokument (t.ex. tystnadslöfte) och är införstådd i uppdragets förutsättningar.
Förväntningar på förbundet		Ge råd och stöd i svåra situationer som avdelningen stöter på. Tillhandahålla generell utbildning och information till volontärer och volontärsansvariga. Ge stöd i rutiner för dokumentation.	Ge råd och stöd i svåra situationer som avdelningen stöter på. Tillhandahålla generell utbildning och information till volontärer och volontärsansvariga. Ge stöd i rutiner för dokumentation.	Ge råd och stöd i svåra situationer som avdelningen stöter på. Tillhandahålla generell utbildning och information till volontärer och volontärsansvariga. Ge stöd i rutiner för dokumentation.	Ge råd och stöd i svåra situationer som avdelningen stöter på. Tillhandahålla generell utbildning och information till volontärer och volontärsansvariga. Ge stöd i rutiner för dokumentation. Ha gemensamma regler för olika funktioner. Ge råd och stöd i svåra situationer som avdelningen stöter på. Samordna nätverk för särskilda funktioner som finns hos avdelningar.

Checklista som stöd för avdelningen inför anlitande av volontär

- Har ni som avdelning funderat över volontäruppdragets karaktär och om det är ett uppdrag som avdelningen har kapacitet att stötta tillräckligt bra? (Se uppdragets karaktär i tabellen.)
- Har volontären rätt kunskaper? (Vilka utbildningar behöver volontären få?)
- Är volontären personligt lämpad? (Bemötande, hälsa?)
- Har volontären fått introduktion? (Exempelvis genomgång av uppgifter eller att gå bredvid.)
- Har volontären fått information om hur olika situationer ska hanteras? (Finns t.ex. krisplan att gå igenom? Känner volontären till visselblåsarpolicy?)
- Har volontären kvitterat att den tagit del av uppförandekod?
- Har volontären visat utdrag ur belastningsregistret?
- Är volontären medlem och är kontaktuppgifter i medlemsregistret aktuella?
- Behöver en överenskommelse skrivas på som dokumentation inför uppdraget? (Exempelvis uppdragets omfattning, förutsättningar, tystnadslöfte.)
- Hur säkerställer ni att uppdraget utförs på ett bra sätt? Hur följer ni upp volontärarbetet?
- Är det aktuellt med en försäkring som täcker volontärer?
- Hur håller ni kontakt med volontärer och hur kontaktar volontärer er? (Exempelvis kontaktperson/ansvarig hos avdelningen, uppdaterade uppgifter i medlemsregistret.)
- Hur tar ni hand om volontären så att det är ett hållbart engagemang och volontären känner att uppdraget är givande? (Exempelvis längden på uppdragets pass, tack-träffar för volontärer.)
- Har ni funderat på vilka situationer som skulle kunna uppstå i samband med uppdraget? Har ni någon hanteringsplan för olika scenarion? (Exempelvis rutin för att bemöta exkluderande kommentarer, krisplan, ICE-lista för volontärer.)
- Erhåller volontären någon ersättning i samband med uppdraget? (Ev. arvode, ev. kostnadsersättning.)

Uppgifter RFSL Förbundet

- Tillhandahålla generellt, grundläggande utbildning till nya volontärer (Exempelvis digital grundutbildning i hbtqi-frågor och vad RFSL-representanter ska tänka på.)
- Utbildning till avdelningars volontärsamordnare/ordförande/chef
- Tillhandahålla mallar för dokumentation och instruktioner kring gemensamma rutiner inom RFSL.
- Samordna nätverk för särskilda funktioner inom avdelningar.
- Nationellt nätverk för volontärer för erfarenhetsutbyte och kompetenshöjande insatser.
- Ge information till nya avdelningar/nya engagerade om regelverk och mallar och dela information regelbundet med alla volontärer och volontärsansvariga med påminnelser och nyheter.
- Regelbundet upplysa volontärer och volontärsansvariga om visselblåsarpolicy och uppförandekod.
- Ha en funktion för avdelningsstöd, som arbetar kapacitetsstärkande och som kan hjälpa till vid problem.
- En kontaktperson på förbundet som volontärsansvariga kan vända sig till
- Följa upp volontärverksamheten med avdelningens volontärsamordnare/ordförande/verksamhetschef.

Proposition 5

Etiska riktlinjer för kvalificerade stödpersoner inom RFSL

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att anta Etiska riktlinjer för kvalificerade stödpersoner inom RFSL som gäller som gemensamma regler för hela RFSL.

Förbundsstyrelsens motivering

Inom RFSL träffar vi varje dag olika människor som befinner sig i särskilt utsatta situationer. De som söker sig till oss för att få stöd ska kunna lita på att få ett respektfullt och professionellt bemötande oavsett vem de träffar. Som organisation ska vi alltid ha ett systematiskt arbete för att hålla hög kvalitet och säkerhet i våra verksamheter, för att ta hand om problem som kan uppstå på bästa sätt och för att lära och utvecklas och erbjuda ett så bra stöd som möjligt. RFSL består organisatoriskt av olika delar, med självständiga avdelningar som är egna föreningar och av det nationella förbundet. Vi behöver gemensamma regler för ett så effektivt arbete med säkerhet och kvalitet som möjligt, då vi sätter alla dem som RFSL finns till för främst och för att vi tillsammans ska stå för ett likvärdigt bemötande av dem som söker stöd.

“Etiska riktlinjer för kvalificerade stödpersoner inom RFSL” syftar till att tydliggöra gemensamma minimikrav inom RFSL för att bedriva kvalificerat individstöd i egen regi. Det är bara om dessa rikt-

linjer följs som kvalificerat individstöd får bedrivas. Kan vi inte leva upp till dem så ska vi hänvisa till andra aktörer eller vara tydliga med att det är andra typer av stöd vi kan erbjuda. När vi hänvisar till andra så behöver vi så långt det är möjligt kvalitetssäkra även dem och kolla upp om de arbetar på motsvarande sätt som enligt våra etiska riktlinjer.

Förslaget till etiska riktlinjer har tagits fram inom det nationella individstödsnätverket, med en arbetsgrupp av medarbetare från RFSL Stockholm, RFSL Örebro, RFSL Ungdom och RFSL Förbundet. Arbetet har utgått från Akademikerförbundets “Etik i socialt arbete - Etisk kod för socialarbetare”, vilken omarbetats och kompletterats utifrån vår organisation och våra förutsättningar. Benämningen “kvalificerade stödpersoner” används eftersom vi har olika utbildning och titlar inom RFSL. Med “kvalificerat” betonas att det gäller alla som är anställda specifikt för att ge stöd och har det som yrke, inte alla volontärer och anställda som någon gång möter individer. RFSL har andra regelverk för andra som möter särskilt utsatta individer.

Etiska riktlinjer för kvalificerade stödpersoner inom RFSL

I följande etiska riktlinjer anges hur anställda inom RFSL som bedriver kvalificerat individstöd bör uppfatta sitt etiska ansvar.

Med “kvalificerade stödpersoner” avses anställda inom RFSL, med relevant erfarenhet och kunskap, som är anställda för

att ge psykosocialt stödande insatser på individnivå. Dessa stödsatser kan ges i direktkontakt, telefon, mejl eller chatt till stödsökande personer som har behov av att lyfta frågeställningar, problem och tankar som de vill finna nya perspektiv på.

De etiska riktlinjerna syftar till att tydliggöra



gemensamma minimikrav inom RFSL för att bedriva kvalificerat individstöd i egen regi. Minimikraven ska säkra att RFSL möter särskilt utsatta individer och grupper som söker stöd hos RFSL på ett säkert sätt och med hög kvalitet. Det kan handla om krav på kompetens, utbildning, rutiner, handledning, personlig lämplighet med mera. Som anställd inom RFSL är det särskilt relevant att utgå från ett "harm reduction"-perspektiv och ta hänsyn till hur normer i olika sammanhang påverkar dennes handlingsätt. Det är bara om dessa riktlinjer följs som kvalificerat individstöd får bedrivas inom RFSL. Kan vi inte leva upp till dem så ska vi hänvisa till andra aktörer eller vara tydliga med att det är andra typer av stöd vi kan erbjuda. När vi hänvisar till andra så behöver vi så långt det är möjligt kvalitetssäkra även dem och kolla upp hbtqi-kompetens och om de arbetar på motsvarande sätt som enligt våra etiska riktlinjer. Viktiga förutsättningar för att bedriva ett etiskt medvetet arbete är att de kvalificerade stödpersonerna eftersträvar transparens i arbetet. Det innebär i praktiken att rådgöra andra professionellt verksamma vid behov, få tillgång till kompetensutveckling och yrkesmässig utveckling samt att systematisk och konsekvent arbeta för kvalitetssäkring av den egna verksamheten. Förutsättningar för detta ska skapas av de med arbetsgivaransvar som har verksamheter som bedriver stöd. En stödperson ska alltid veta var en kan vända sig med yrkesspecifika dilemman eller frågor samt vem som är ansvarig för arbetsmiljön och den yrkesmässiga utvecklingen. Regelbunden handledning av utbildad handledare krävs i alla stödverksamheter som hanterar frågor kring trauma, suicidrisk och barns utsatthet. Kvalificerade stödpersoner behöver ha möjlighet att regelbundet diskutera sitt arbete med minst en annan person som också har tystnadsplikt. Ensamarbete ska i största mån undvikas genom att arbetsgivaren organiserar arbetet för att möjliggöra kollegialt stöd i samråd med den anställda. Stödpersoner ska ha tillgång till kompetensutveckling och sträva efter att hitta och delta i nätverk för yrkesverksamma som arbetar inom samma eller

angränsande yrkesområden.

Dessa riktlinjer visar hur en kvalificerad stödperson bör handla för att nå bäst resultat för de stödsökande. Särskilt i situationer då dessa riktlinjer inte tycks ge något klart besked om hur en bör handla är det viktigt att ha en reflektion om sannolika konsekvenser av olika handlingsätt och att diskutera dessa med chef och/eller kollegor inom det kvalificerade individstödet. Om något inte fungerar inom RFSL eller om någon inte genomför uppdrag eller arbetsuppgifter på ett bra sätt så är det var och ens ansvar att uppmärksamma detta och informera närmaste chef som kan framföra kritik som berörd person kan bemöta. Var och en förväntas också ta kritik på allvar, även när det handlar om en själv, så att vi kan vara en lärande organisation.

Individstödet grunder

- Grundläggande värden för individstöd och för kvalificerade stödpersoner är mänskliga rättigheter och humanitet. Arbetet ska bidra till ett gott och värdigt liv för de stödsökande.
- Individstödet och de kvalificerade stödpersonernas yrkesroll ska grundas på beprövad erfarenhet, kunskap och forskning samt relevant erfarenhet och kunskap.
- Verksamheten utgår ifrån RFSL:s värdegrund och principer om alla människors lika värde.

Den kvalificerade stödpersonen

- Den kvalificerade stödpersonen ska i sitt arbete respektera varje människas lika värde.
- Den kvalificerade stödpersonen möter stödsökande och har yrkesmässigt ett särskilt ansvar gentemot personer och grupper i utsatta situationer.
- Den kvalificerade stödpersonen ska använda sin professionella ställning med ansvar och vara medveten om den egna kompetensens gränser.
- Den kvalificerade stödpersonen ska upprätthålla och utveckla sin kompetens inom individstödsarbete och eftersträva etisk medvetenhet och personlig mögnad.

- Den kvalificerade stödpersonen ska med regelbundenhet ta upp utmaningar i arbetet med kollegor och närmaste chef.

Den stödsökande

- Stödinsatser inom RFSL ges på frivillig grund och ska bygga på delaktighet och samförstånd med klientens bästa i fokus. Det innebär att den stödsökande bemöts med respekt, empatisk uppmärksamhet och vänlighet.
- De förväntningar som ställs på en stödsökande ska ha saklig grund. Syftet ska vara att bidra till en mer gynnsam situation för den stödsökande.
- Den kvalificerade stödpersonen ska respektera den stödsökandes personliga integritet och värna den enskildes självbestämmande i den mån det inte inskränker samma rätt för andra eller innebär att den stödsökandes liv sätts i fara. Detta kan handla om att det uppdagas att en stödsökande uttryckt suicidhot eller att det sker en pågående suicidhandling.
- Specifika åtgärder mot stödsökandes självbestämmande ska vidtas vid misstanke om att ett barn far illa på ett sätt som kan skada hälsa och utveckling. Den kvalificerade stödpersonen uppmuntras att söka information om och ta emot stöd för att förstå vilka åtgärder som kan behöva vidtas vid oro för ett barns välmående.
- Den kvalificerade stödpersonen ska informera den stödsökande om rättigheter och förväntningar samt klargöra de villkor och resurser som finns inom den aktuella verksamheten och i angränsande samhällsinstanser samt vara transparent med den egna kompetensens och verksamhetens gränser.
- Den kvalificerade stödpersonen ska informera klienten om verksamhetens rutiner för klagomål och, om det finns möjlighet, få kontakt med en annan stödperson om så önskas.
- Den kvalificerade stödpersonen får aldrig till egen eller andras fördel utnyttja den beroendeställning de stödsökande kan ha.

- Uppgifter om den stödsökande ska hanteras med stor varsamhet efter verksamhetsspecifika rutiner gällande tystnadsplikt.

Den kvalificerade stödpersonen i organisationen

- Den kvalificerade stödpersonen ska vara medveten om och ha en lojal inställning till verksamhetens grundläggande uppdrag och styrdokument som finns inom RFSL, däribland RFSL:s uppförandekod.
- Den kvalificerade stödpersonen ska visa respekt för verksamhetens ledning samt för kollegor och andra medarbetare i olika befattningar.
- Den kvalificerade stödpersonen ska motverka kränkande eller diskriminerande attityder och handlingar som kan komma till uttryck i verksamhetens arbetssätt eller i medarbetares eller stödsökandes agerande. Alla ska känna sig välkomna i verksamheten.
- Den kvalificerade stödpersonen ska medverka till att den egna verksamheten håller en hög kvalitet och kan utvecklas för att svara mot människors behov och förändrade samhällsförhållanden.
- Stödarbete inom RFSL ska alltid följa rutiner som utvecklats för verksamheten och som utvärderas regelbundet internt inom den egna verksamheten.
- Den kvalificerade stödpersonen ska bidra till att den egna arbetsplatsen är en inkluderande, respektfull och vänligt sinnad social miljö.

Samhälle

- Den kvalificerade stödpersonen ska ha en öppenhet inför och vilja till samverkan med andra organisationer och andra professioner.
- Den kvalificerade stödpersonen ska sträva efter att skapa förtroende för individstödsarbetet och för den kvalificerade stödpersonens professionella kompetens samt vara öppen för granskning av sin yrkesutövning.

Proposition 6

Uppdatering av gemensamma regler för RFSL:s Newco- mersverksamhet

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att anta uppdateringen av de gemensamma reglerna för RFSL:s Newcomersverksamhet.

Motivering

Förbundsstyrelsen har arbetat med en omfattande handlingsplan för säkerhet och kvalitet inom RFSL och förbundskansliet har genomfört en kartläggning av Newcomersverksamheten som vi bedriver runt om i landet. Förbundskansliet har intervjuat och fört samtal med företrädare för

avdelningar och lokala Newcomersgrupper. Ett resultat är bland annat nya lärdomar kring hur Gemensamma regler för RFSL:s Newcomersverksamhet fungerar och kan förbättras. Därför lägger förbundsstyrelsen nu fram förslag om ett uppdaterat regelverk.

Gemensamma regler för RFSL:s Newcomersverksamhet

1. Bestämmelser

RFSL Newcomers är RFSL:s nationella verksamhet för och med asylsökande, nyanlända och papperslösa hbtqi-personer. Verksamheten organiseras av RFSL:s avdelningar och stöttas nationellt. Alla medlemmar i RFSL Newcomers är medlemmar i RFSL förutsatt att de tecknat medlemskap.

1.1 RFSL Newcomers är en plats:

med sociala aktiviteter

En betydande del av verksamheten innebär att skapa sociala aktiviteter för målgruppen. Varje grupp utformar sin egen verksamhet utifrån målgruppens

behov och avdelningens egna resurser, allt från reguljära möten till idrottsutövning och språkundervisning.

som är identitets- och kapacitetsstärkande

För att stärka målgruppen och underlätta etableringen kan verksamheten innehålla inslag såsom information om hur det svenska samhället fungerar, arbetsplatsbesök, workshops eller att ta del av olika kulturaktiviteter. Målgruppen ska ges möjlighet att engagera sig i föreningsaktiviteter, såsom styrelsearbete, arbetsgrupper och Pride. Målet är att stärka hbtqi-identiteten och ge möjligheter till en tryggare grund i sig själv.

där målgruppen kan få medmänskligt stöd
Volontärer kan vara ett medmänskligt stöd för målgruppen. Stödet kan innebära att som volontär prata med deltagarna, hjälpa till att läsa en myndighetshandling, närvara vid myndighetskontakter eller under asylprocessens olika delar såsom under asylintervjun eller vid möte med biträdet. Det medmänskliga stödet ska inte förväxlas med den juridiska rådgivning som jurister erbjuder asylsökande där endast utbildade och praktiserande jurister ger juridiskt stöd eller juridisk rådgivning i det enskilda asylärendet. Detta för att inte riskera rätts-säkerheten för den enskilda personen. Det mänskliga stödet ska inte heller blandas ihop med terapeutiskt stöd som kan ges av kurator eller psykolog. Finns inte denna kompetens hos volontärer eller avdelning så är det mycket viktigt att hänvisa vidare till kvalificerad juridisk rådgivning eller terapeutiskt stöd hos förbundet eller annan adekvat aktör.

där endast utbildade jurister ger juridiskt stöd
Juridisk rådgivning ska endast ges av utbildade och praktiserande jurister. Med juridisk rådgivning avses i detta sammanhang alla former av muntliga eller skriftliga tips och råd inför att söka asyl och/eller inför asylutredningen hos Migrationsverket, överklaganden eller muntlig förhandling i migrationsdomstolen. Är du osäker på vad du kan säga eller inte till personen eller vad som kan utgöra juridisk rådgivning, kontakta RFSL:s förbundskansli (asylrättsjuristen) eller hänvisa personen till denne.

där endast utbildade och praktiserande kuratorer, terapeuter och psykologer ger kvalificerat samtalsstöd
Detta för att inte riskera hälsan för den enskilda personen. Finns inte denna kompetens hos volontärer eller avdelning hänvisa vidare till kvalificerad yrkesutövare.

där ekonomiskt stöd till målgruppen i form av mat, boende, resor eller dylikt kan ges
om verksamheten har resurser för det
Volontärer och anställda ansvarar inte för att bekosta målgruppens privata utgifter. För att värna relationen mellan medlemmar och Newcomersföreträdare och inte sätta medlemmar i en ännu mer sårbar position är ekonomiska transaktioner och exempelvis att köpa kaffe, mat eller presenter till medlemmar inte tillåtet.

där samhällsnyttig information om var och hur målgruppen kan söka boende ges
Volontärer ansvarar inte för att ordna boende till målgruppen då lösningen kan bli temporär eller sätta personen i en ännu mer sårbar situation. Hänvisa istället vidare till andra aktörer som ordnar med boenden. Finns det ett samarbete mellan verksamheten och en annan aktör kring boende kan ett avtal upprättas med tydliga bestämmelser och riktlinjer gällande boende. Vid framtagande av sådana avtal ska förbundskansliet kontaktas för råd och stöd.

där medlemmarnas integritet respekteras och hanteras varsamt
Används kommunikationsverktyg i kontakt med medlemmarna ska detta göras på ett integritetssäkert sätt, exempelvis som dolda mailkopior eller via krypterad plattform. Information om enstaka deltagare delas aldrig med utomstående. Ett undantag är att avdelningens behöriga företrädare, vid önskemål från medlem, kan utforma medlemsintyg till denne, där den information som anges är namn och tid för medlemskap i RFSL. Avdelningens behöriga företrädare kan även hjälpa till att ladda ned eller skriva ut medlemskort från medlemssidorna.



2. Ansvarsförelning

2.1 Avdelningar ansvarar för att:

- verksamheten drivs utifrån RFSL:s regler och policies.
- följa och förmedla verksamhetens gemensamma regler och förutsättningar.
- den som ansvarar för Newcomersverksamhet, är aktiv i verksamheten som anställd eller volontär eller bjuds in till kontakt med deltagare ska få utbildning och kvittera att den tagit del av viktiga regler och styrdokument.
- utforma innehållet av verksamheten och att det görs tillsammans med avdelningsstyrelsen, målgruppen, volontärer och eventuell samordnare.
- hantera incidenter och händelser inom verksamheten, alltid dokumentera och informera
- förbundsordförande och förbundets verksamhetschef vid allvarliga händelser, samt ta stöd från förbundet vid behov.
- hänvisa målgruppen till betrodda aktörer, exempelvis när det gäller juridiskt stöd, boende och hälsofrämjande åtgärder. Aktörerna ska kvalitetssäkras så långt det är möjligt, när det gäller exempelvis hbtqi-kompetens och arbete enligt etiska riktlinjer.
- verka för att målgruppen är en del av hela avdelningens verksamhet, bland annat genom att aktivt bjuda in dem till avdelningens aktiviteter, om möjligt inkludera dem i styrelsearbetet och tillgängliggöra verksamheten genom språklig anpassning.

2.2 Förbundsstyrelse och förbundskansli ansvarar för att:

sätta övergripande ramar för verksamheten och möjliggöra goda förutsättningar för att kunna bedriva verksamheten lokalt. erbjuda avdelningarna situationsanpassat stöd, riskbedömning och kunskap såsom hur de kan söka medel och driva verksamheten. arbeta för att minska de strukturella utmaningarna inom RFSL för att målgruppen ska kunna engagera sig mer.

erbjuda nationella mötesplatser för att stärka kapaciteten och för utveckling till lokala Newcomersgrupper samt för målgruppen.

arbeta med politisk påverkan, både nationellt och internationellt, kring asylsökande, nyanlända och papperslösa hbtqi-personers livsvillkor, förutsättningar och behov. arbeta med politisk påverkan genom kapacitetsstärkande insatser såsom kompetenshöjning av Migrationsverket, fortbildning för asyjlurister, nätverk med andra organisationer etc. samt samarbeta med organisationer som jobbar med liknande frågor.

2.3 Alla inom Newcomers/volontärer ansvarar för att:

följa och förmedla verksamhetens gemensamma regler och förutsättningar.

möta deltagarna med förståelse för den maktrelation som finns mellan volontär och medlem.

inte inleda privata relationer (exempelvis romantiska, sexuella eller vänskapliga) under tiden för sitt uppdrag inom Newcomers och i rollen som företrädare för RFSL. Detta gäller även för deltagare i andra avdelningars Newcomersgrupper. meddela ansvarig/samordnare om det är något som inte fungerar i verksamheten.

Om något brister

Om du som styrelseledamot, samordnare, volontär, anställd eller medlem får kännedom om att de gemensamma reglerna inte följs så är det viktigt att du kontaktar ansvarig för verksamheten. Avdelningens styrelse ska informeras, genom ordförande eller annan företrädare. Du kan också vända dig direkt till förbundet. Om du inte får gehör av ansvariga i din avdelning ska du vända dig direkt till förbundsordförande och förbundets verksamhetschef. Du kan använda RFSL:s gemensamma visselblåsar-funktion.

Vid misstanke om brott

Vid misstanke om brott inom verksamheten ska alltid polisanmälan upprättas av avdelningen. Om den brottsutsatta

är papperslös eller asylsökande kan den om den vill förbli anonym i polisanmälan. Avdelningen ska meddela förbundet via förbundsordförande och förbundets verksamhetschef inom 24 timmar efter att informationen nått avdelningen. Om den som är misstänkt finns i verksamheten ska den omedelbart fråntas sina arbetsuppgifter. Den som blivit utsatt ska omedelbart erbjudas samtalsstöd av professionell part. De berörda i sammanhanget ska införas och ges stöd i form av samtal och handledning. Vid fällande dom eller om omständigheterna så kräver, lös arbetstagaren/volontären från anställningen/uppdraget.

3. Om styrdokumentet

3.1. Beslutad

De gemensamma reglerna för RFSL:s Newcomersverksamhet fastställdes först av RFSL:s förbundsstyrelse i februari 2019 och därefter av RFSL:s kongress 18-20 oktober 2019. Reglerna har reviderats av RFSL:s kongress 23-31 oktober 2021.

3.2 Tidigare styrdokument

De gemensamma reglerna ersätter inga tidigare styrdokument.

3.3 Överordnade styrdokument

Stadgar för RFSL.

Principprogram för RFSL.

Gemensamma regler för personer med förtroendeposition och aktivister.

3.4 Underordnade styrdokument

Code of conduct för engagerade inom RFSL Newcomers, förslag på dokument att anta lokalt. Framtagen under workshops med avdelningars Newcomersgrupper samt uppdaterad av förbundsstyrelsen efter dialog med avdelningarna.

3.5 Syfte med styrdokumentet

Syftet med detta dokument är att tydliggöra vad RFSL:s Newcomersverksamhet innebär på lokal nivå samt hur ansvarsfördelningen ser ut mellan avdelningarna, förbundskansli och förbundsstyrelse.

3.6 Berörda organisationer och personer

De gemensamma reglerna gäller förbundet och avdelningarna samt engagerade inom RFSL Newcomers. Om en avdelnings externa verksamhet vill bedriva Newcomersverksamhet inom samma geografiska område som en avdelning finns och verkar, behöver avdelningens styrelse godkänna det. Det innebär exempelvis att planering av verksamhet och ansökan om medel behöver gå genom avdelningsstyrelsen.

3.7 Delegationer i styrdokumentet

Se ansvarsfördelning under punkt 3.

X

Proposition 7

Uppdatering av Gemensamma regler för ekonomisk ersättning till förbundets förtroendevalda

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att meningen ”Detta ska anses motsvara heltid.” i punkt 2.1 i Gemensamma regler för ekonomisk ersättning till förbundets förtroendevalda stryks.

Förbundsstyrelsens motivering

Bakgrund

Förbundets revisorer har levererat en rapport till förbundsstyrelsen där revisorerna uppmanar förbundsstyrelsen att förtydliga reglerna för arvodering av förbundets förtroendevalda. Rapporten slår fast att det i dagsläget kan uppstå frågetecken kring förmåner kopplade till en arvodering. De exempel som tas upp är flexledighet och semester. Revisorerna påpekar att detta inte är avsikten med de gemensamma reglerna och inte heller grundat i praxis.

Nuvarande regler för arvodering

RFSL har gemensamma regler för ekonomisk ersättning till förbundets förtroendevalda. I dessa slås fast att den ekonomiska ersättningen är ett arvode. Reglerna anger att förbundsordförandes arvode uppgår till 65 procent av en riksdagsledamots arvode. Arvodet ska motsvara heltid (2.1). Förbundsstyrelsen har även möjlighet att arvoda ytterligare en person i styrelsen, upp till 50 procent av förbundsordförandes arvode. Under särskilda omständigheter kan styrelsen kortvarigt även arvoda en annan person i styrelsen (2.3). Därutöver har förbundsstyrelseledamöter enligt reglerna rätt till ersättning (traktamente) för förlorad arbetsinkomst vid förbundsstyrelsemöten samt utskottsmöten (2.4).

I arvodet ingår inte sociala avgifter (2.5). Däremot ingår pension och sjukersättning i ersättningen samt andra förmåner (2.6). Revisorerna

anger i rapporten att praxis varit att förmåner inkluderat friskvård, läkarbesök och liknande.

Arbetsidsmått

Förbundsordförande får för sitt uppdrag ett arvode. Uppdragets ramar finns reglerade i olika dokument, såsom stadgar, arbetsordning och arbetsbeskrivning. Inga av dessa dokument anger ett tidsmått som grund för arvoderingen. Däremot anger de gemensamma reglerna att ersättningen ska ”motsvara heltid”. Detta innebär att de gemensamma reglernas lydelse kan tolkas som att en ordförandes arvodering ska förstås som heltidsarbete. Däremot anges ingen generell gräns för heltidsarbete, i t.ex. antal timmar.

Förbundsordförandes arbetsuppgifter finns beskrivna i en arbetsbeskrivning som slås fast av förbundsstyrelsen. I detta dokument anges vilka arbetsuppgifter en förbundsordförande förväntas genomföra inom ramen för sitt uppdrag. För andra arvoderade är det inte lika tydligt.

Pension och förmåner

Stycket ska förstås som att förbundet gör pensionsavsättningar till förtroendevalda som är arvoderade. Detta görs enligt samma modell som för anställda.

Förmåner ska i sammanhanget förstås som löneförmåner. Dessa förmåner kan vara av karaktären läkarbesök, friskvård, tjänstepension med mera. Förmåner inkluderar inte semesterersättning eller övertid.

Semesterledighet, semesterersättning och semesterlön regleras av semesterlag (1977:480) och kommer av en anställning. En förtroendevald kan vara ledig, men detta innebär att en arvoderad förtroendevald inte har rätt till semester utifrån en anställning.

Förtroendevald och arvode

En förtroendevald är inte anställd. En förtroendevald är en person som fått ett förtroende att genomföra ett uppdrag för en organisation. Ibland är förtroendeuppdrag arvoderade. Arvode är ersättning som betalas ut för ett visst uppdrag som en person får för att kunna sätta särskilt fokus på att genomföra en uppgift eller ett uppdrag. Det kan vara för att uppdraget är särskilt stort och/eller har krav på t.ex. oberoende.

RFSL betalar ut arvode för att vissa förtroendevalda som har sådana uppgifter som förväntas ta mer tid. För en förbundsordförande betyder arvodet att denna kan prioritera de uppgifter denna har inom RFSL. Det innebär också att personen kan prioritera bort arbetsuppgifter som antas vara konkurrerande eller inkräkta på möjligheten att genomföra uppdraget. En förtroendevald som blir arvoderad blir det per beslut på antingen kongressen (förbundsordförande) eller av förbundsstyrelsen (övriga arvoderade). Det upprättas inte något avtal och det är inte heller en anställning.

En förtroendevalds uppdrag regleras av uppdragets innehåll och omfattning samt vad den arvoderade kommit överens om med uppdragsgivaren. Det intressanta i sammanhanget är vad som ingår i uppdraget, snarare än hur många timmar personen ska ägna sig åt att vara förtroendevald. Ett uppdrag utformas efter de krav som uppstår i organisationen

och i omvärlden och kommer till sin natur vara ojämn. Det innebär dock inte att en förtroendevald slutar vara förtroendevald efter t.ex. kontorstid. Däremot måste förtroendevalda, och förbundsordförande i synnerhet, säkerställa att de kan vara lediga. Ledighet innebär dock inte semester, utan arrangeras då omständigheterna tillåter det.

Ett arbetstidsmätt för arvodering av förbundsordförande innebär att organisationen har två olika principer för arvodering av förtroendevalda. Reglerna ger nämligen inget arbetstidsmätt för övriga förtroendevalda. Det innebär att olika regler gäller för en förbundsordförande och t.ex. en vice förbundsordförande enligt gällande regler. Detta kan i sin tur innebära att organisationen kan hamna i konstiga gränsdragningar. Vad skulle hända om en förbundsordförande efter t.ex. 40 timmar skulle få slut på sina timmar? Den skulle knappast kunna hävda att den inte är i tjänst, eftersom ordförandeskapet inte är en anställning. Det är oklart vad en sådan ordning får för konsekvenser för organisationen, inte minst eftersom det inte finns någon liknande bestämmelse för en vice förbundsordförande (om den skulle vara arvoderad).

Principen bör vara att förtroendevalda, såväl förbundsordförande som övriga i styrelsen, kan arvoderas. Grunden för arvodering bör vara vilket uppdrag som ligger till grund för arvoderingen, inte hur många timmar en förtroendevald förväntas vara förtroendevald. Därför föreslås att lydelsen om att förbundsordförandes arvodering ska räknas som heltid strykas.

Nuvarande lydelse	Föreslagen lydelse
2.1 Arvodering av förbundsordförande Arvodet för förbundsordförande sätts till 65 procent av ett riksdagsarvode. Detta ska anses motsvara heltid. Förbundsordförande ska inte inneha bisysslor om de till sin verkan är förtroendskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande. Alla bisysslor ska meddelas förbundsstyrelsen som bedömer varje bisyssla individuellt. Förbundsstyrelsen kan därefter godkänna eller avslå begäran om att få bedriva bisyssla. Uppdrag som genererar inkomst och som kan härröras till uppdraget som förbundsordförande ska tillfalla RFSL.	2.1 Arvodering av förbundsordförande Arvodet för förbundsordförande sätts till 65 procent av ett riksdagsarvode. Förbundsordförande ska inte inneha bisysslor om de till sin verkan är förtroendskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande. Alla bisysslor ska meddelas förbundsstyrelsen som bedömer varje bisyssla individuellt. Förbundsstyrelsen kan därefter godkänna eller avslå begäran om att få bedriva bisyssla. Uppdrag som genererar inkomst och som kan härröras till uppdraget som förbundsordförande ska tillfalla RFSL.

Proposition 8

Arbetsgivarpolicy

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att anta arbetsgivarpolicy.

Motivering

Förbundsstyrelsen har arbetat med en omfattande handlingsplan för säkerhet och kvalitet inom RFSL. Förbundsstyrelsen jobbar därför med uppdateringar och förbättringar av styrdokument och rutiner. En del av detta handlar om att stärka förbundet och avdelningar som arbetsgivare. Detta genom att tydliggöra:

1. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagare och verksamhet inom RFSL.
2. Behovet av kompetens, kompetensutveckling och regelbunden uppföljning av den egna organisationen så att förutsättningarna för att skapa en kvalitetssäker verksamhet ökar.

Arbetsgivarpolicy

Tillsammans arbetar alla arbetsgivare inom RFSL för att:

3. RFSL ska göra största möjliga skillnad för målgrupper inom hbtqi-communityt.
4. RFSL ska ha en säker verksamhet av hög kvalitet.
5. RFSL ska vara en attraktiv arbetsplats som lockar och utvecklar rätt kompetenser.
6. RFSL ska ta ansvar för systematiskt arbete för god arbetsmiljö och mot diskriminering.
7. RFSL ska ha en arbetsplatskultur präglad av gemenskap, ansvarstagande, samarbete och öppenhet.

Arbetsgivaransvaret ligger alltid hos den juridiska person som har anställda. En juridisk person är ett företag, en verksamhet eller en organisation som har rättigheter och skyldigheter, precis som en fysisk person. Det innebär att de bland annat kan ingå avtal, ha anställd personal, ha skulder och även bli stämda i domstol. Inom RFSL handlar det i regel om en RFSL-avdelning eller om organisationer som ägs av avdelningar eller som avdelningar samarbetar i. Förutom att det handlar om RFSL Förbundet med sina underorganisationer (RFSL Utbildning AB och Insamlingsstiftelsen RFSL). Ytterst har styrelserna för respektive juridisk person arbetsgivaransvaret. Styrelsen kan ge uppgiften till chef/chefer på respektive kansli att sköta personalfrågor och arbetsledning för övrig personal och be om rapportering och uppföljning av ansvarig chef, men styrelsen kan aldrig delegera ansvaret.

Med arbetsgivaransvaret kommer en skyldighet att ha tillräcklig kunskap om arbetsgivarfrågor och för att det finns en organisation för utövande av ansvaret. Alla styrelser bör alltså säkra kunskap genom intern eller extern utbildning. Det kan finnas

styrelseledamöter som kan dela kunskap och det kan finnas chefer som kan utbilda styrelsen. RFSL Förbundet kan ordna utbildning och det finns utbildning av få via till exempel en arbetsgivarorganisation. Alla anställda inom RFSL ska omfattas av kollektivavtal (chefer med särskilda chefsavtal kan undantas). Ansvaret att teckna kollektivavtal ligger på styrelserna eller den som fått delegerat ansvar för detta. Med medlemskap i en arbetsgivarorganisation kommer anslutning till kollektivavtal. Det går även att teckna hängavtal direkt med en arbetstagarorganisation. Undantag från kravet om kollektivavtal kan göras för små arbetsgivare som inte har sådan verksamhet där det finns regelbundet anställda, men RFSL ska alltid leva upp till arbetstagarernas rättigheter enligt kollektivavtal.

Respektive arbetsgivare ansvarar för att ha alla styrdokument och rutiner på plats som kan krävas av en arbetsgivare. Inom RFSL bör alla arbetsgivare dela exempel på styrdokument och rutiner med varandra och ta hänsyn till behov av enhetligt arbete inom RFSL samtidigt som arbetet behöver utformas utifrån varje arbetsgivares egna förutsättningar. Det finns gemensamma regelverk inom RFSL som arbetsgivaren ansvarar för att alla anställda känner till och tillämpar. För att någon ska kunna anställas inom RFSL krävs uppvisande av utdrag från belastningsregistret eftersom det finns barn och unga och personer i särskilt utsatta situationer i RFSL:s verksamheter. Endast vissa typer av grova brott och sexualbrott syns på utdraget och RFSL får aldrig spara ett uppvisat utdrag. Alla arbetsgivare ska ha en rutin för detta och regelbundet dokumentera hur rutinen upprätthålls. RFSL Förbundet ska erbjuda förslag på rutin och vid behov hjälpa till med samlad rutin och samordning.

Proposition 9:

Uppdatering av Gemensam whistleblower-policy för hela förbundet

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att kongressen antar uppdaterade Gemensam whistleblower-policy för hela förbundet,

att policyn fortsatt gäller på avdelnings- och förbunds nivå, och

att förbundsstyrelsen får i uppdrag att utveckla på vilket sätt visselblåsare skyddas och vilka konsekvenser det får för arbets- och uppdragsgivare som utför repressalier.

Motivering

Förbundsstyrelsen har arbetat med en omfattande handlingsplan för säkerhet och kvalitet inom RFSL. Förbundsstyrelsen jobbar därmed med uppdateringar och förbättringar av styrdokument, inklusive whistleblower-policy. Denna policy behöver också uppdateras utifrån åtgärder och förändringar i rutiner som genomförts under mandatperioden.

RFSL har förstärkt visselblåsningsrutinerna genom en extern visselblåsarfunktion. Detta i form av en extern mottagnings- och utredningsfunktion som hanteras av en extern part, en advokatfirma med expertis. Detta är en del av pågående åtgärder för att säkerställa att RFSL upplevs som en trygg och säker miljö för stödsökande, medlemmar,

volontärer, förtroendevalda, medarbetare, samarbetspartners och alla andra som besöker oss.

Kongressen 2019 gav dessutom i uppdrag till förbundsstyrelsen att utvärdera visselblåsarpolicy och hur den fungerade. Under mandatperioden har policyn och rutiner varit föremål för återkommande samtal i förbundsstyrelsen, på förbundskansliet och med avdelningar och lokala Newcomers-grupper. Policyn har inte minst setts över utifrån lärdomar av krishantering och visselblåsarärenden under mandatperioden.

Det är mot denna bakgrund förbundsstyrelsen nu presenterar en proposition om uppdatering av whistleblower-policy.

De markerade texterna är föreslagna ändringar

Whistleblower-policy

1. Vad är visselblåsning?
2. Vad menas med missförhållanden?
3. Så här anmäler jag ett ärende
4. Skydd för visselblåsare
5. Så här hanteras ärendet
6. Ansvar för denna policy

Introduktion

RFSL har en hög standard av öppenhet, ärlighet och ansvar. Vi värnar om och är stolta över vårt anseende och en välfungerande verksamhet. Vi förväntar oss att medlemmar, förtroendevalda, medarbetare, samarbetspartners och andra som berörs av vår verksamhet påtalar eventuella farhågor om allvarliga brister i verksamheten och sådant som kan skada RFSL.

Rapporter från visselblåsare är en källa till ovärderlig information, som gör det möjligt för organisationer att fånga upp och åtgärda missförhållanden eller brott i ett tidigt skede. Den här policyn har som syfte att underlätta rapportering som kan leda till att RFSL upptäcker och kan åtgärda eventuella oegentligheter i verksamheten – och är i förlängningen en del i vår kvalitetssäkring och vårt säkerhetsarbete. Visselblåsaren ska kunna lita på att den interna processen för rapportering fungerar väl.

Policyn kompletterar viktiga styrdokument som RFSL:s antikorrupsionspolicy och innehåller riktlinjer som gäller såväl förbundets och avdelningars och avdelningars verksamheters personal som medlemmar, samarbetspartners och andra intressenter.

1. Vad är visselblåsning?

De aktiva i en verksamhet, och i synnerhet enskilda medarbetare som arbetar i verksamheten dagligen, är ofta de första att veta när något är allvarligt fel. En kultur av att blunda för allvarliga fel innebär att ingen slår larm och att ansvariga inte får chansen att agera innan verklig skada är skedd. Whistleblowing kan därför beskrivas som att kalla på ledningens uppmärksamhet kring potentiella allvarliga missförhållanden i verksamheten.

En person som utför whistleblowing kallas i policyn för visslare. En visslare behöver inte kunna bevisa de fel eller missförhållanden som den rapporterar om, men den behöver kunna uppvisa skäl till sin oro och god tro. Ett whistleblowing-ärende får inte blandas ihop med generella missnöjen som kan uppstå mellan personal och arbetsgivare, mellan medlemmar eller mellan personal. Det ersätter ej heller eventuella andra kontakter med, eller anmälningar till, instanser såsom myndigheter eller sjukvård. Om ett whistleblowing-ärende avfärdas som något annat än ett whistleblowing-ärende ska personen som har rapporterat missförhållandet informeras om det och ges möjlighet att vända sig till en annan instans i förbundet. Missförhållandet kan ändå komma att åtgärdas, men då inte som ett whistleblowing-ärende.

2. Vad menas med missförhållande?

Missförhållanden enligt denna policy innefattar olagligt eller otillåtet beteende och kan exempelvis omfatta följande:

- Olagligt agerande.
- Brott mot RFSL:s uppförandekod.
- Agerande som strider mot RFSL:s fastställda policys och riktlinjer eller skadlig underlåtenhet att genomföra dessa styrdokument.
- Oprofessionellt beteende som skadar RFSL.
- Felaktig redovisning eller revisionspraxis.
- Agerande som kan orsaka skada på person eller egendom.
- Allvarligt missbruk av makt eller förtroendeställning.
- Diskriminering, sexuella trakasserier och andra former av trakasserier.
- Jävig hantering av intressekonflikter.
- Mutor.
- Utpressning.

3. Så här anmäler jag ett ärende

Oavsett hur mycket eller lite du vet om ett ärende kan du alltid höra av dig om du är orolig för att något inte står rätt till. Den person du pratar med kommer att behöva ställa frågor för att kunna få en helhetsbild



av situationen. De ansvariga för att hantera och ta emot visselblåsningar är i första hand avdelningens ordförande tillsammans med chef/personalansvarig, och på förbundet nationellt förbundsordförande tillsammans med förbundets verksamhetschef.

Utöver de kontaktvägar som anges nedan finns våra förtroendevalda och auktoriserade revisorer, som har till uppgift att granska verksamheten och säkerställa att allt går rätt till. Revisorer finns både på avdelningsnivå och förbunds nivå.

För att rapportera med hänvisning till denna policy, använd ett av följande alternativ: För medlemmar, förtroendevalda och anställda:

1. Rapportera misstänkt eller faktiskt fall till närmaste styrelse eller styrelseordförande så nära händelsen i tid som möjligt. Om du är anställd rapporterar du till närmaste chef eller personalansvarig i styrelsen. Vid misstanke om brott inom verksamheten ska de som arbetar med avdelningsstöd på förbundskansliet, förbundsordförande eller förbundets verksamhetschef informeras inom 24 timmar.

2. Om du är obekvämd med att kontakta din närmaste styrelse, styrelseordförande, chef eller personalansvarig eller av annan anledning (t.ex. att missförhållandet involverar dem) inte vill rapportera dit, så rapporterar du till de som arbetar med avdelningsstöd på förbundskansliet, förbundsordförande eller förbundets verksamhetschef.

3. Om du är obekvämd med att kontakta någon inom organisationen kontakta den externa mottagnings- och utredningsfunktionen. Kontaktinformation hittas på hemsidan (rfsl.se) och avdelningssidan.

Observera att du alltid kan vända dig direkt till den externa mottagnings- och utredningsfunktionen.

För externa samarbetspartners:

1. Rapportera misstänkt eller faktiskt fall till din kontaktperson på RFSL så nära händelsen i tid som möjligt.
2. Om du är obekvämd med att kontakta din kontaktperson, eller av annan anledning inte vill rapportera dit, så rapporterar du till förbundets verksamhetschef eller till förbundsordförande.

3. Om du är obekvämd med att kontakta någon inom organisationen kontakta den externa mottagnings- och utredningsfunktionen. Kontaktinformation hittas på hemsidan (rfsl.se).

Observera att du alltid kan vända dig direkt till den externa mottagnings- och utredningsfunktionen.

4. Skydd för visselblåsare

Den som gör ett avslöjande eller tar upp ett problem enligt denna policy förväntas:

- Lämna informationen i god tro för RFSL:s bästa.
- Anse att det finns god grund för att farhågorna är sanna.
- Inte ha ett dolt uppsåt eller göra falska anklagelser.
- Inte söka någon personlig eller ekonomisk vinning.

Förutsatt ovan är en visslare en viktig tillgång för RFSL och alla RFSL:s intressenter och ska skyddas med de resurser organisationen har till buds.

Följande skydd för visselblåsare gäller:

- repressalier mot arbetstagare som slår larm är förbjudna från arbetsgivarens sida.
- förtroendevalda, volontärer och medlemmar som slår larm om missförhållanden har skydd mot repressalier från uppdragsgivaren/organisationen.
- personer som bistår vid rapporteringen och personer som har koppling till den rapporterade personen skyddas mot repressalier.

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält missförhållanden. Exempel på repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för någon som anmält eller påtalat missförhållanden.

Det kan också vara handlingar som försämrar hens villkor eller förhållanden till exempel på arbetsplatsen eller inom organisationen.

Såväl repressalier mot en visselblåsare, som visselblåsning på medvetet falska grunder, ska få konsekvenser. Det hanteras i så fall av ytterst ansvarig styrelse för respektive verksamhet eller av chef med delegerat ansvar.

Anonymitet

Du har rätt att rapportera anonymt eller att rapportera i eget namn. Personen som hanterar anmälan är skyldig att upplysa om rätten att vara anonym.

Du behöver vara inställd på att svara på följdfrågor från den som tar emot visselblåsningen, för att den ska kunna få en bild av vad som har hänt och kunna agera. Kontaktuppgifter uppskattas därför. Men om du vill vara anonym inför andra i organisationen, och i hantering och rapport är det givetvis möjligt.

5. Så här hanteras ärendet*Första bedömning*

RFSL kommer att agera på farhågor som rapporteras enligt denna policy. För att värna de inblandade individerna och de som misstänks för påstådda förseelser, kommer en inledande undersökning göras under sekretess för att avgöra om en större utredning är lämplig och i så fall vilken form den ska ta. Om det krävs omedelbara åtgärder för att stoppa eventuella oegentligheter och minimera skadan för RFSL eller utsatta individer så kommer de att vidtas innan någon utredning genomförs.

Om en avdelning behöver stöd i att upprätta en sådan process eller önskar att förbundet utför processen så ber avdelningen om det i samband med att ärendet rapporteras in.

Information om processen

Senast en vecka efter att ett visselblåsarärende uppmärksammas ska visslaren informeras om hur dennes ärende behandlas. Om ingen återkoppling sker bör visslaren kontakta verksamhetschef, förbundsordförande eller/och förbundets lekmannarevisorer och fråga.

Utredning och beslut om åtgärd

Om frågan behöver utredas närmare kommer den person som mottagit visselblåsningen, eller annan person som sett till sekretess och kompetens är lämpad, att göra en utredning och sammanställa en rapport. Ansvariga kan även ta beslut att anlita en extern professionell aktör som utredare.

Rapporten ska innehålla generella beskriv-

ningar av de missförhållanden som befaras ha skett eller föreligger, såvida inte det riskerar att röja identiteten på visselblåsare som önskar vara anonym eller personer som inte har agerat olämpligt.

Utredande part ska sträva efter att i så hög grad som möjligt utreda missförhållandet opartiskt, men samtidigt sträva efter att agera ombud för visslaren.

Utredningen avslutas med förslag på åtgärder.

Den som utreder och beslutar om åtgärd kan inte göra det helt själv. Dialog behöver föras med kollega eller chef/uppdragsgivare. Det gäller såväl medlemmar och anställda som förtroendevalda som hanterar ett visselblåsarärende.

Vidare information om hur utredning kan gå till, hur rapport kan se ut och hur ärenden kan hanteras, finns i bilaga till policyn.

Överklagan

Om du efter en utredning av ditt whistleblowing-ärende, som utförts i god tro av ansvarig person i organisationen, inte är nöjd med utredningens utfall vänder du dig till förbundsordförande, verksamhetschef eller förbundets lekmannarevisorer. Du kan även vända dig direkt till den externa mottagnings- och utredningsfunktionen. Kontaktinformation hittas på hemsidan (rfsl.se) och avdelningssidan.

Vid misstanke om brott

Vid misstanke om brott inom verksamheten skall alltid polisanmälan upprättas av närmast ansvarig chef eller styrelse. Om den brottsutsatta är papperslös eller asylsökande kan den om den vill förbli anonym i polisanmälan. Förbundsordförande och förbundets verksamhetschef ska informeras inom 24 timmar efter att information om misstanke om brott framkommit.

6. Ansvar för denna policy

Förbundsstyrelsen och verksamhetschefen på förbundskansliet ansvarar för att informera om denna policy och revideras vid behov. Att policyn efterlevs är ytterst verksamhetens styrelse ansvarig för.



Bilaga: Stöd till dig som tar emot ett ärende

Beslutas inte av kongressen. Uppdateras och revideras av förbundsstyrelsen.

Sammanställ en rapport med så mycket information som möjligt. Den bör fyllas på löpande och innehålla:

- Vad har hänt? Var har det hänt? Var så detaljerad som möjligt. När har det hänt?
- Vem var inblandad?
- Förväntas det hända igen och i så fall när och var?
- Vilka andra personer kan ha kunskap om det ovan nämnda eller kan ha tillgång till relevant information?
- Finns det någon dokumentation eller annat som kan tjäna som bevis?
- Finns det någon annan information som kan vara relevant eller användbar för utredningen eller på annat sätt?

Exempel på hur du kan lägga upp ett samtal med en person som du behöver mer information från:

Var noga med att anteckna samtidigt, har du inte möjlighet att anteckna när ni pratar kan det vara bra att vara två i rummet. Är samtalet på telefon är det viktigt att säga vilka som är i rummet. Det är viktigt att lyssna in personen som hör av sig och att inte ifrågasätta personens berättelse.

- Presentera dig
- Jag har hört att...
- Jag skulle vilja att du berättar om din version av det som har hänt
- Hur ser du på det som har hänt?
- Tack så mycket för att du delar med dig
- Jag kommer att återkomma när jag vet mer

Hantering av ärendet, åtgärder och stöd

Efter att du sammanställt informationen tar du ställning till hur situationen ska hanteras vidare. Du kan ta hjälp av följande frågor:

1. Ska du involvera någon mer i hanteringen? Väg för- och nackdelar med

att ta hand om situationen på egen hand respektive skydda sekretessen i ärendet.

2. Är det ett whistle blower-ärende (har oegentligheter begåtts?) eller är det en krishantering av annat slag som behöver fortgå?
3. Vilken typ av stöd behöver den som utsatts, respektive den som utsatt?
4. Vilket typ av stöd behöver avdelningen/styrelsen/personen som hantear frågan?
5. Vem eller vilka har ansvar för det fel som begåtts?
6. Vilken typ av åtgärder eller repressalier ska vidtas? På kort respektive lång sikt?
7. Vem ansvarar för att genomföra och informera om dessa?
8. Har alla involverade parter fått information om hanteringen?
9. Behöver du veta eller göra något mer för att kunna avsluta ärendet?

Om det är ett whistleblower-ärende kan t.ex. följande åtgärder vidtas:

- En internrevision initieras.
- Stöd erbjudas.
- Frågan hänvisas till auktoriserad revisor.
- Vidta disciplinära åtgärder.
- Hänskjuta frågan till brottsbekämpande myndigheter.

Den övergripande principen som RFSL kommer att arbeta utifrån är ytterst förenings och dess medlemmars bästa.

Stöd till den som utsatts för något:

- Få sin berättelse lyssnad till av ansvarig person som tar hand om ärendet.
- Kan hänvisas till hbtqi-kompetent stöd inom eller utanför organisationen.
- Kan eventuellt ta hjälp av terapeut som täcks av avdelningens eller förbundets försäkring.
- Ha dialog med andra medlemmar, förtroendevalda eller anställda i liknande situation.



Fastställande av medlemsavgift

Fastställande av medlemsavgift • 132

Fastställande av medlemsavgift

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att fastslå medlemsavgift för RFSL till 100 kr per år,

att fastslå att av medlemsavgiften om 100 kr utgör 50 kr en förbundsavgift,

att fastslå medlemsavgift för asylsökande, papperslösa eller andra med sämre ekonomiska förutsättningar till 50 kr och att 0 kr då utgår i förbundsavgift, och

att medlemmar under 26 år kan dubbelanslutas kostnadsfritt om de så önskar.

Bakgrund till förslaget

RFSL har som organisation en stor tillväxtpotential och ambitiösa mål för tillväxt. Alla behöver bidra till arbetet för att på bästa sätt nå målen för medlemskap, sett till såväl kvantitet som kvalitet. RFSL:s förbundsstyrelse föreslår ingen ändring men fortsätter arbetet med att tillgängliggöra RFSL för fler.

RFSL har sedan senaste kongressen aktivt arbetat för att förbättra förutsättningarna för ett ökat medlemsantal. Detta har skett genom ett flertal kampanjer och ett omfattande arbete med att byta medlemssystem. Nu finns möjligheter till flera betalsätt än tidigare. Den som blir medlem har även möjligheten att ge en gåva vid registreringen och vi har en form för kombinerat månadsgivande och medlemskap via autogiro; allt för att förenkla för medlemmen.

Genom att behålla medlemsavgiften på 100 kr per kalenderår bibehåller RFSL positionen som en tillgänglig medlemsorganisation. Vid en översyn av andra organisationer i RFSL:s närhet blir det tydligt att priset för medlemskapet i RFSL är lågt och endast en organisation har en lägre medlemsavgift.

Frågan som propositionen berör påverkar även RFSL:s viktiga organisationsbidrag från MUCF, vilket är RFSL största enskilda organisationsbidrag som möjliggör allt ifrån avdelningsstöd och arvodering av förtroendevalda till de delar av kärnverksamheten som inte är projektfinsansierad. Bidraget baseras på betalande medlemmar som är med i en aktiv avdelning vilket påminner om vikten av en hållbar organisation med många medlemmar.

Kongressen 2019 beslutade:

- att utreda möjligheten att ha olika kostnadsnivåer för medlemskapet inom förbundet, och att utreda möjligheten att medlemmar ska kunna delbetala sin medlemsavgift.

Förbundsstyrelsen har med hjälp av förbundskansliet utrett frågan. Med det nya medlemssystemet finns betydligt bättre betalningsmöjligheter än tidigare och dessutom kan den som vill bli medlem direkt anmäla att den också vill bli månadsgivare med valfritt belopp. Därmed finns det i praktiken en möjlighet att betala in olika avgift till RFSL. Utöver detta föreslår förbundsstyrelsen att asylsökande, papperslösa och andra med sämre ekonomiska förutsättningar ska kunna välja att betala en lägre medlemsavgift, men inte att det ska finnas något gratis medlemskap då det påverkar RFSL:s möjlighet till organisationsbidrag och riskerar att olika medlemmar kan få olika status inom organisationen.

Förbundsstyrelsen ser det inte som ekonomiskt, kommunikativt, arbetsmässigt och logistiskt försvarbart att ha olika medlemsavgifter inom RFSL utifrån olika avdelningar. Det skulle kräva mycket resurser och försvåra effektiv medlemsvärvning.

Angående att kunna delbetala medlemsavgiften så anser förbundsstyrelsen att det viktiga är att hålla fast vid en låg medlemsavgift. Att delbetala den låga medlemsavgiften skulle kräva orimliga investeringar i medlemssystemet och nya rutiner. Om någon även vill bli månadsgivare så kan hen på det sättet delbetala en "avgift" till RFSL.



Valberedningens förslag

Valberedningens förslag till förtroendevalda • 136

Om valberedningens arbetsprocess • 137

Valberedningens iakttagelser och analys • 139

Valberedningens förslag • 141

Övriga kandidater • 145

Valberedningens förslag till förtroendevalda

Förbundsstyrelse

Förbundsordförande

Jorge María Londoño, nyval (Stockholm)

Vice förbundsordförande

Peter Sidlund Ponkala, omval men nyval till posten (Stockholm)

Förbundskassör

Michał Budryk, nyval (Uppsala)

Ordinarie ledamöter

Pell-Uno Larsson, omval (Örebro)

Fredrik Engström, nyval (Göteborg)

Viktoria Nyström, nyval (Stockholm)

Kalle Röcklinger, nyval (Stockholm/Gotland)

Andrea Hormazabal, nyval (Stockholm)

Lea Larsson, nyval (Stockholm)

Ersättare

Linda Westerlund Snecker, nyval (Norrköping)

Verksamhetsrevisorer

Revisorer

Ulrika Westerlund, omval (Stockholm)

John Tornander, omval (Dalarna)

Revisorsersättare

Sören Juvas, omval (Dalarna)

Auktoriserad revisor

Moore Allegretto AB, omval

Om valberedningens arbetsprocess

Uppgift och förutsättningar

Enligt arbetsordningen är det valberedningens uppgift att ta fram förslag till ett antal förtroendeposter inom RFSL Förbundet.

Utgångspunkter och process

Valberedningen har i sitt arbete både utgått från Arbetsordningen för valberedningen, som antogs av kongressen 2018, och från principen om att en organisation och dess processer ska vara så transparenta som möjligt. Valberedningen ser transparens som väsentlig i en medlemsorganisation, där avdelningar och medlemmar ska kunna vara delaktiga. Valberedningen menar att öppenhet gynnar det demokratiska samtalet i avdelningar, på förbunds nivå och mellan dessa. Samtidigt har valberedningen sekretess gentemot nominerade och intervjuade personer. Sekretessen är både viktig och nödvändig för att personer ska kunna tala fritt och ge valberedningen information som kanske skulle vara känslig om den vore publik. Utifrån detta har valberedningen tittat på hur nomineringsprocessen kan göras så transparent som möjlig och valberedningen så tillgänglig som möjlig, samtidigt som den information valberedningen får ta del av genom samtal med individer stannar hos valberedningen.

Valberedningen har intervjuat personer i den avgående styrelsen och på kansliet för att skapa sig en god bild av hur arbetet fortlöper. Några personer har intervjuats flera gånger då valberedningen har haft behov av kompletterande information. Valberedningen har konstaterat att det i vissa fall har getts information till valberedningen som ibland har varit motstridig, med olika tyngdpunkt och perspektiv. I dessa fall har valberedningen i största möjliga mån försökt förstå vad som hänt, sållat bort affekt, och analyserat hur eventuella motstridigheter har påverkat föreningens verksamhet och effektivitet.

Valberedningen hade tidigt en avstämning med den föregående valberedningen kring hur de hade jobbat för att få en kontinuitet i verksamheten, och för att inte förlora viktig information.

För att skapa sig en bild av förbundsstyrelsen och dess arbete har valberedningen närvarat vid två av dess möten, samt haft ett antal individuella samtal med medlemmarna ur förbundsstyrelsen. Valberedningen har varit i kontakt med de personer som av olika anledningar har avgått från styrelseuppdraget under mandatperioden för att ge dem möjlighet att inkomma med information som kan vara relevant för valberedningsarbetet. Utöver samtal med förbundsstyrelsen så har valberedningen haft samtal med RFSL:s verksamhetschef (som fört ledningsgruppens talan) på kansliet för att få en bredare bild av styrelsens arbete och samverkan med denna väsentliga del av organisationen. Ledningsgruppen har också gett värdefulla synpunkter på vilka behov RFSL har som organisation i sin helhet. Valberedningen har haft som ambition att ta fäste vid de önskemål på organisationen som framkommit från avdelningarna.

När ledamöterna i valberedningen gick in i arbetet var vår ambition att nätverka, föra en öppen och kontinuerlig dialog med såväl avdelningar och kansli som övriga delar av organisationen samt delta vid nationella sammankomster och sitta med på ett flertal av förbundsstyrelsens möten. Delta vid nationella sammankomster och sitta med på ett flertal av förbundsstyrelsens möten. Pandemin har drabbat även valberedningen och försvårat möjligheterna att bedriva arbetet enligt ovan nämnda planering. För att bjuda in till dialog mellan valberedningen och avdelningarna skickades en enkät ut som sedan följdes upp med telefonsamtal till några av de som önskat återkoppling. Valberedningen är väl medvetna om att enkätformatet försvårar dialog och inte är tillgänglighetsanpassat för olika behov. Utifrån förutsättningarna med pandemin ansågs detta ändå vara en tillräckligt bra alternativ. Enkäten spreds via sociala medier, avdelningsbrev och mejl i hopp om att nå så många som möjligt.

Valberedningen har haft ungefär 20 träffar under mandatperioden, varav den första träffen var fysisk och resterande digitala på grund av pandemin. För att möjliggöra uppföljning och delaktighet för de som inte har närvarat vid

träffarna har valberedningen arbetat mycket med dokumentation och transparens. Valberedningen har försökt ha ett inlyssnande arbetsklimat både gentemot oss själva och förbundet. För att ha ett hållbart arbete har arbetsuppgifterna fördelats mellan valberedningens medlemmar utifrån ett jämlikhetsperspektiv.

Valberedningen har i sammansättningen av sitt slutliga förslag lagt vikt vid representationsbredd, korrekt kompetens/erfarenhet för uppdraget och en bra gruppammansättning. I enlighet med arbetsordningen har fokus varit att hitta rätt person till rätt uppdrag. I det slutliga förslaget presenterar vi en grupp som tillsammans har bred kompetens och kunskap grundad i en god representation av levda erfarenheter och perspektiv. Gruppen har goda förutsättningar att som team leda organisationen framåt.

Nomineringsprocessen

Ett av de centrala verktygen inom RFSL för att starta valprocessen är ett nomineringsförfarande. Nomineringsförfarandet har gått till på så sätt att medlemmar och avdelningar har nominerat personer direkt till valberedningen via ett nomineringsformulär. Det har varit centralt för valberedningens arbete och av stor vikt för den demokratiska processen att alla som önskat har kunnat nominera personer.

Samtidigt som organisationen har ett nomineringsförfarande kan personer lämna in namnförslag på personer man tycker valberedningen ska kontakta. Utöver detta kan valberedningen själv ta kontakt med personer de själva anser borde inneha någon förtroendeposition. RFSL har därmed tre olika vägar för nominering/förslag, samtidigt som valberedningen i slutänden kan välja att bortse från allt som inkommit av nomineringar och förslag och istället föreslå personer själva.

Formuläret för att nominera personer till förbundsstyrelsen var öppet mellan juni - 22 augusti 2021. Information om detta gick ut via mejl, avdelnings brev, hemsidan och sociala medier. De som nominerats eller de namnförslag som velat delta i valberedningens process fick som ett första urval svara på frågor gällande bland annat hur de ser RFSL:s utveckling de kommande åren, vad de vill och kan bidra med, hur de definierar ett

välfungerande ledarskap och hur de möjliggör det. Dessutom skickade de in sitt CV. Därefter kallade valberedningen ett antal personer till individuella intervjuer för att matcha rätt person till den kravspecifikation som tagits fram, valberedningens analys om förbundets behov och att förbundsstyrelsen ska vara en grupp som kan fokusera på de uppdrag de är valda till att genomföra och utifrån medlemmarnas förtroende. Valberedningens förslag till förtroendevalda offentliggörs 23 september.

Valberedningens sammansättning

På kongressen 2019 valdes en valberedning om åtta (8) ledamöter varav en sammankallande: Andy Zetreus, Felix Lekare, Cihan Arian, Johanna Eskman, Carita Widjeskog, Evelina Sandberg, Ruth Reid och Mubasher Saeed.

Under mandatperioden 2019 - 2021 har följande personer ur valberedningen avgått:

- 14 oktober 2020 - Carita Widjeskog
- 26 oktober 2020 - Andy Zetreus
- Vid årsskiftet 2020-2021 - Ruth Reid

Mubasher Saeed har under stora delar av 2021 inte haft möjlighet att delta i valberedningens arbete. Den valberedning som lämnar sitt förslag består därför av Felix Lekare (Sjuhärads), Cihan Arian (Malmö/Göteborg), Johanna Eskman (Gävleborg) och Evelina Sandberg (Piteå Älvdal).

Vid kongressen 2019 valdes Andy Zetreus till sammankallande och vid Andys avgång hanterades valet av ny sammankallande internt. Tillförordnad sammankallande blev Felix Lekare.

Förhandsnomineringar till ny valberedning och till valutskott

Enligt arbetsordningen för valberedningen ansvarar valberedningen för att samordna och samla in förhandsnomineringar till valutskott och ny valberedning. Valutskottet är de personer som har som uppgift att på kongressen föreslå en ny valberedning för nästkommande mandatperiod utifrån inkomna nomineringar, så att ansvaret inte hamnar formellt på den valberedning som arbetat inför kongressen. Valutskottet kan också få till uppgift att bereda andra val som det inte fanns beredda förslag till.

Valberedningens iakttagelser och analys

Förbundsstyrelsens roll

Förbundsstyrelsen har ett stort uppdrag. Valberedningen har också kunnat konstatera att organisationen är i en förändringsfas som mycket beror på att förbundet har vuxit. Det har varit mycket hög arbetsbelastning på flera personer, men i synnerhet har det varit framträdande gällande de arvoderade posterna i styrelsen. Ett förändringsarbete har påbörjats vars syfte är att hitta nya arbetssätt och arbetsmetoder för att skapa hållbara roller i en större organisation.

Analys av nuläget och framtiden

Kraven har gjort att föreningen som helhet kommit till en brytpunkt i hur den bäst styrs. Över tid har förbundsstyrelsen ofta försökt samla all specialkunskap inom olika områden för att säkerställa att beslut har en sund förankring i samhällsfrågor, samtidigt som rollerna inom förbundsstyrelsen kräver en säregen förmåga att kommunicera ut budskap nationellt, agera talesperson, fungera som organisationens egna pressekreterare, bedriva ett kontinuerlig påverkansarbete, träffa politiker, statsråd, myndighetschefer, skriva remissvar, agera konsult, och samtidigt vara processledare för att skapa nya hållbara arbetsformer och strukturer internt främst på nationell, men även på avdelningsnivå. Det är även styrelsen som bör bidra till, och moderera samtal om organisationens utveckling, definiera mål och fatta beslut om strategier för genomförande. Kort sagt ska styrelsen idag både bestämma vad som ska göras, varför, hur, och sedan också i flera fall själva göra det. Den är både styrande och operativ – ofta i en otydlig ansvarsfördelning med den anställda personalen på förbundskansliet som är en i flera avseenden självvullande professionell organisation.

Som själva beskrivningen antyder är detta en alldeles orimlig börda på den konstellation av ideellt verkssamma personer som väljs in i styrelsen. Om

man dessutom belyser att hela förbundsstyrelsen har grovt räknat en och en halv heltidsanställning delat på två personer är det inte konstigt att i takt med att organisationen vuxit i ambition och verksamhet så har ohälsan, utbrändheten och avhoppet ökat. Att det finns endast två personer som har det övervägande huvudansvaret och arbetsbördan för ledningen av förbundet innebär att det är en stark fördel om dessa två personer, som kommer jobba nära varandra, är väl samspelta.

Det finns ett behov av att förtydliga de roller som finns i förbundet, att avgränsa dem, utan att för den delen förlora kompetens eller ambition i verksamheten. Ett stort steg, men också det första steget, är att våga gå till en modell med en styrande styrelse, en som endast bestämmer vad som ska göras och hur (eller inom vilka ramar), och hitta själva utförandet inom organisationen på andra sätt, till exempel genom kansliet och engagerade medlemmar inom föreningen i andra grupperingar än styrelseformen. Kansliet har här en viktig roll, och mycket av hur behöver sättas på personer som arbetar professionellt med frågan. Styrelsen måste kunna vara styrorganet utan att direkt detaljstyra, varför det är viktigt med samarbetet mellan dessa två delar av organisationen.

I en organisation av den storlek som RFSL har nu så behöver styrelsens roll vara att leda, som högst ansvarig inom organisationen efter kongressen, för att under mandatperioden föra medlemmarnas talan utifrån kongressbeslut. Det vill säga, inte genom att själva arbeta operativt, utan genom att leda organisationen mot uppsatta mål, sätta ramar och skapa förutsättningar för det operativa arbetet som ska utföras samt möjliggöra ideella personers engagemang.

Utvecklingsområden för organisationen

Kongressen 2019 var händelserik. Då tidigare valberednings förslag inte bifölls i sin helhet av kon-

gressen och flera av ledamöterna kandiderade och valdes in på plats i Borås, skapade detta utmaningar för den nyvalda förbundsstyrelsen. Dessutom har mandatperioden präglats av covid-19 pandemin och dess effekter på RFSL som organisation. Situationen som drabbat Newcomers-verksamheten i Stockholm satte RFSL:s krishanteringsförmåga på prov, något som genomsyrat organisationen i alla led under 2021. Dessa utmaningar i kombination med att förbundsstyrelsen har drabbats av instabilitet under lång tid i form av stor rotation på ordföranden och interna problem. Vilket skapat en annan situation och förutsättningar för nuvarande förbundsstyrelse än den som de valdes till. Kraven har under mandatperioden mångdubblats både internt och externt.

De utvecklingsområden som valberedningen ser för förbundsstyrelsen är bland annat följande:

- Skapa en gemensam vision och målbild över vart RFSL är på väg.
- Skapa en gemensam bild över vad RFSL är och ska vara i framtiden.
- Skapa motivation, engagemang, gemenskap och arbetsglädje.
- Skapa en trygghet, ett förtroende och stabilitet i och för organisationen.
- Etablera en strategisk förbundsstyrelse som skapar goda förutsättningar för såväl avdelningar, medlemsgrupper, förbundskansli, bolag som stiftelse att verka och frodas.
- Foga samman medlemsrörelsen och de professionella delarna av RFSL.

Avväganden

Med anledning av de utvecklingsområden och iakttagelser som redogjorts för ovan ser valberedningen hur kraven på den kommande förbundsstyrelsen har ökat markant och förutsättningarna för förbundet att verka ändrats mycket sedan kongressen 2019. I och med covid-19 pandemin har samhället förändrats och det är nog få av oss som vet hur framtiden ser ut efteråt. Sverige är samtidigt på väg in i ett valår där rättigheterna för hbtqi-personer behöver försvaras och göra framsteg. Utrymmet för civilsamhällets organisationer krymper både lokalt, nationellt och internationellt,

vilket gör att RFSL behöver trygga sin finansiering för att fortsätta bedriva vår viktiga verksamhet.

RFSL har under en längre tid haft många fler ordföranden än vad som kan vara brukligt. Valberedningen ser därför att både organisationen och hbtqi-rörelsen påverkats av detta när förbundsstyrelsen ofta behövt hitta sina arbetsformer och lära känna varandra i stället för att helhjärtat kunna fokusera på uppdraget. Valberedningen bedömer att RFSL är i behov av en förbundsordförande som är en trygg och van ledare som kan skapa och förmedla en tydlig vision, målbild och strategi för hur dessa ska uppnås. Ordförande behöver också kunna ena organisationen och alla förbundets delar i den riktning som medlemmarna beslutar. Vidare behöver personen kunna leda RFSL genom en valrörelse och vara tydlig i sin kommunikation för att ge hbtqi-rörelsen och vår egen organisation goda förutsättningar även efter valet 2022.

Flera av kandidaterna som presenteras i valberedningens förslag har inte varit aktiva i avdelningarna eller andra delar av RFSL. Deras erfarenheter och kompetenser talar dock för att de förstår organisationens behov och framtid. Trots många nominerade och namnförslag som kommit valberedningen tillhanda har det varit procentuellt sett få personer som varit eller är aktiva i avdelningarna i närtid. Det har också varit få nominerade personer boende ovanför Gävleborg. Detta skapade utmaningar för valberedningen i att lägga fram ett förslag där det finns en god representation från avdelningarna och geografisk spridning. Förbundsstyrelsen må vara centrerad till framför allt södra mellan och södra Sverige sett till bostadsort, men flertalet har erfarenheter av att bo i andra delar av landet eller världen.

Det förslag som valberedningen presenterar för medlemmarna är en grupp personer som är vana ledare som sätter medlemmarnas intressen först. Valberedningen bedömer att det förslag som nu presenteras är en förbundsstyrelse som vill verka tillsammans med medlemsrörelsen och ge den goda förutsättningar via tydlighet, förtroende och öppenhet. Samtidigt som de kommer jobba för ett RFSL där både medlemsrörelsen och de professionella delarna samverkar och stärker varandra.

Valberedningens förslag

Storlek på styrelse

Det har framkommit flera mandatperioder i rad nu att det finns ett önskemål om att minska antalet ledamöter i styrelsen. Dessa önskemål kommer främst från själva styrelsen, och motiveringen som oftast anges är att en stor styrelse är tungrodd. Samtidigt innebär ett begränsat antal ledamöter en sårbarhet vid eventuella avhopp och/eller bortfall.

Valberedningen väljer att lyssna på de som arbetat med föreningens styrning mellan kongresser kring hur deras arbete bäst kan effektiviseras, och råder kongressen att i linje med tidigare mandatperioder fortsätta ha en mindre styrelse.

Valberedningen föreslår därför en styrelse på 3 kladda poster (ordförande, vice ordförande, kassör), 6 ordinarie ledamöter, 1 ersättare, 1 RFSL Ungdom representant, och 1 RFSL Ungdom ersättare. Detta är en styrelse på 10 ledamöter och 1+1 ersättare.

Valberedningens förslag till förbundsstyrelse

Nedan följer valberedningens förslag med presentationer av de kandidater som ingår i valberedningens förslag till kongressen 2021. Övriga kandidaters presentationer (alltså de som inte valts till förslaget) hittas under rubriken "övriga kandidater längre fram i texten.

Presentationerna här ger en sammanfattad bild av kandidaterna och är skrivna av valberedningen tillsammans med kandidaterna. Alla kandidater, oavsett om de ingår i valberedningens förslag eller inte, kommer ha möjlighet att presentera sig själva på kongressen utöver den presentation som valberedningen ger.

Förbundsordförande

Jorge María Londoño

(nyval), pronomen: den
27, Stockholm

Motivering

Valberedningen föreslår Jorge María Londoño till förbundsordförande för RFSL. Den arbetar idag som utvecklingsledare vid Myndigheten för

ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) med politiken för det civila samhället. En del av arbetet vid myndigheten har inneburit att leda regeringsuppdrag kring unga hbtqi-personers skola. Jorge María har omfattande kunskap och färdigheter om att leda nationella och internationella hbtqi-organisationer. Den har suttit i styrelsen för IGLYO (Intl. Gay, Lesbian, Bisexual, Trans, Queer and Intersex Youth & Student Organization). Genom det uppdraget har Jorge María företrätt unga hbtqi-personer i Europarådet. Idag är Jorge María en av två ordförande för TGEU – Transgender Europe.

Jorge María vill att RFSL modigt ska ingå och stötta allianser nationellt som internationellt för att motarbeta det krympande utrymmet för civilsamhället och hbtqi-rörelsen. Den vill förvalta RFSL:s roll i samhället samtidigt som den vill leda förbundet till att möta framtidens utmaningar. Jorge María ser att RFSL behöver stärka det politiska påverkansarbetet för att säkerställa rättigheter för alla hbtqi-personer nationellt som internationellt.

Jorge Marías ledarskap präglas av intersektionalitet, strategitänk och ideologi. Jorge María vill att förbundsstyrelsen ska förvalta medlemmarnas förtroende genom att följa upp att verksamheten genomförs i enlighet med medlemmarnas vilja som anges på kongressen och andra forum däremellan. Den ser att all makt som kan utövas ska formaliseras i syfte att förtydliga och förenkla. Jorge María vill skapa ett välfungerande samarbete i förbundet och arbetsklimat i förbundsstyrelsen med uppdraget och visionen i fokus. Den vill stötta kansliet i sin vidare resa mot professionalisering, och samtidigt representera förbundets röst externt.

RFSL kommer möta en framtid som innebär mycket höga förväntningar på det politiska ledarskapet. Jorge Marías ledarskap kommer att vara viktigt för att ena förbundet och medlemskapet framåt. Med sin erfarenhet från såväl barnrättsrörelsen som den internationella hbtqi-rörelsen ser valberedningen att den kommer skapa goda förutsättningar för detta.

*Vice förbundsordförande***Peter Sidlund Ponkala**

(omval, nyval på posten), pronomen: han
40, Stockholm

Motivering

Under den gångna mandatperioden har Peter visat på såväl mångsidighet som problemlösningss-förmåga, efter att ha tagit sig an rollen som både tillförordnad kassör och därefter vice förbundsordförande. Dessa erfarenheter i kombination med sina kompetenser och förankring i rörelsen ser valberedningen som goda förutsättningar för Peter som vice ordförande, där han kan komplettera och stötta ordförande på bästa sätt.

En aktiv medlemsrörelse på lokal nivå ser Peter som viktig för organisationen utifrån ett demokrati- och delaktighetsperspektiv. Som medlem ska det vara möjligt att engagera sig och påverka det som görs lokalt, med engagemang kan medlemsantalet också ökas. Det är en utmaning att hitta plattformar för att ta till vara på alla medlemmars engagemang.

Peter ser att utvecklingen av RFSL som organisation är viktig och avdelningarna ska kunna få stöd av förbundet i frågor som rör organiseringen. För att få en effektiv verksamhetsstyrning ser han att det bör finnas tydliga mål och hållbara förväntningar som tydligt kommuniceras ut. Inom styrelsearbete kan Peter använda sig av kunskaper som strateg, om strukturer, om verksamhets- och processutveckling. Dessutom har han jobbat som kommunikatör. Han vill se att avdelningarna engageras mer och att frågor diskuteras i hela organisationen. Valberedningen ser att Peter genom kunskap om verksamhets- och processutveckling kan bidra till styrelsens arbete i en förändringsfas. Med ett engagemang för en aktiv medlemsrörelse och tydlig kommunikation kommer han kunna bidra till förankringen i communityt.

*Förbundskassör***Michał Budryk**

(nyval), pronomen: han
33, Uppsala

Motivering

Michał är en forskare i företagsekonomi som disputerat vid Uppsala universitet, och som nu arbetar som business consultant. Michałs kompetenser i företagsekonomi, hans förmåga till abstrakt tänkande på hög nivå och förmågan att formulera mål och förmedla de på ett pedagogiskt sätt kommer vara avgörande för rollen som förbundskassör.

Michał har ledarskapserfarenhet i civilsamhällets

organisationer. Han har varit ordförande i doktorandföreningen vid sin institution i Uppsala samt suttit i institutionens styrelse och i valberedningen under prefektvalet. Sedan i våras sitter Michał som vice kassör i RFSL Uppsala samt i styrelsen för Stockholm Pride.

Han har internationell erfarenhet i olika länder där hbtqi-personer lever under förtryck och är intresserad av att arbeta mot populistiska krafter i solidaritet med internationella syskonorganisationer. Michał är en duktig skribent och känner sig trygg med kommunikationsarbete. Han vill gärna använda de kompetenserna i förbundsstyrelsens politiska påverkansarbete och kommunikationskampanjer vid sidan av ekonomiska frågor som förbundskassör. Han lägger en stor vikt på opinionsbildning genom att synas i den offentliga debatten, främst i medierna. Han är intresserad av att arbeta med att hitta bästa sätten att öka fria intäkter för frågor RFSL arbetar med men inte har offentlig finansiering för.

Valberedningen ser att Michałs färdigheter och erfarenheter lämpar sig till en viktig post som förbundskassör i RFSL.

*Ledamot***Fredrik Engström**

(nyval), pronomen: han
41, Göteborg

Motivering

Fredrik arbetar som advokat på sin egen byrå och har över 20 års erfarenhet av ideellt styrelsearbete. Med sin spetskompetens inom föreningsjuridik och ekonomi kommer Fredrik bidra i förbundsstyrelsens arbete med juridiska frågor som rör organisationen (exempelvis frågor kopplade till stadgar, styrdokument m.m.), arbetsrättsliga frågor, avtalsfrågor samt frågor som rör diskriminerings- och rättighetslagstiftning, samt ekonomiska frågor, såväl vad gäller redovisningsfrågor som ekonomistyrning. Han har också erfarenhet av arbete med lagstiftningsförslag och opinionsbildning.

Fredrik har tidigare suttit i styrelsen för LSU där han bland annat var ansvarig för den internationella verksamheten i Sydostasien och det politiska påverkansarbetet rörande statsbidragsfrågor. Han har varit revisor för Forum Syd, grundade Ung Media Sverige, satt i styrelsen för Sverok, och har varit ledamot i styrelsen för Göteborgs Rättighetscenter, som är en antidiskrimineringsbyrå och samarbetar med Diskrimineringsombudsmannen.

Fredrik bidrar till att skapa strukturer som får saker att fungera. Fredrik tror på diskussionsklimatet i styrelsen inte bara ska vara tillåtande och öppet

utan också fokuserat och uppdragscentrerat. Fredriks breda erfarenhet av strategiskt styrelsearbete och sina kunskaper i föreningsjuridik och strukturfrågor, sin långa styrelsevana och sin erfarenhet av strategisk ledning och arbete kommer gynna RFSL i ett stort utsträckning. Fredrik vill att RFSL:s roll i den politiska världen ska bli ännu större med fokus på normkritik och antirasism och att stå emot allt som inskränker mänskliga rättigheter.

Ledamot

Andrea Hormazabal

(nyval), pronomen: hon
44, Stockholm

Motivering

Andrea har ett brinnande intresse för barn och ungas jämlika livsvillkor. Hon har haft ledande positioner inom Röda Korset och Stockholms stad. Hennes nuvarande roll är som samordnare för barn och unga på Socialstyrelsen. Andrea har utbildningsbakgrund i beteendevetenskap med inriktning i sociologi och mänskliga rättigheter.

Andrea är en utvecklingsinriktad och driven person med stor erfarenhet av förändringsledning, projektstyrning och samverkansarbete. Andrea har sakkunskap inom mänskliga rättigheter, etablering, social ekonomi, folkbildning, prevention samt mångfalds-, och normkritiskt arbete. Hon är mycket insatt i civilsamhällsfrågor, offentlig sektor, partnerskap och extern finansiering. Hennes kompetenser i kvalitets-, budget-, arbetsmiljö- och personalansvar samt verksamhetsstyrning och analys kommer gynna arbetet i förbundsstyrelsen.

Andrea vill bidra i RFSL:s arbete genom bland annat ökad samverkan mellan privat, offentlig och civil sektor. Andrea vill även se hur RFSL:s arbete kan utvecklas för att nå föräldrar och vårdnadshavare i socioekonomiskt utsatta områden. Vidare vill hon även bidra till att RFSL blir en självklar partner för skolor i deras värdegrundsarbete. Internationellt ser Andrea att RFSL driver arbetet för att hbtqi-frågorna blir starkt sammankopplat med arbetet och implementeringen av Agenda 2030.

Ledamot

Pell Uno Larsson

(omval), pronomen: han
80, Örebro

Motivering

Kandiderar till ledamot. (Varit ledamot under den gångna mandatperioden.) För Pell Uno är de viktigaste frågorna att jobba för de kommande åren

hälsa för hbtqi-personer, utbildningsfrågor, nätverk för hbtqi-seniorer, stöd och utveckling av RFSL:s avdelningar och internationella frågor. Han anser att RFSL bör fortsätta med och stärka sitt politiska påverkansarbete gentemot regeringen, riksdagen, landsting och kommuner. I alla utbildningar för människovårdande yrken som drivs av universitet/högskola och gymnasium ska hbtqi-kunskap ingå.

De fokusområden som Pell Uno skulle vilja jobba med är en reviderad könstillhörighetslag, trans- och intersexfrågor, asyl- och migrationsfrågor, familjefrågor och äldreåldersfrågor. Han har under denna mandatperiod varit sammankallande för RFSL Senior.

Erfarenheter som Pell Uno har är dels från att vara politiskt aktiv och dels sitt arbetsliv, men även från RFSL:s förbundsstyrelse denna mandatperiod med arbete i team och grupper under ledning av förbundsordförande. I arbetet i styrelsen ser han att det är viktigt med bra kommunikation mellan alla medarbetare, förbundsstyrelsens ledamöter och avdelningar.

Ledamot

Viktoria Nyström

(nyval), pronomen: hon
46, Stockholm

Motivering

Viktoria är utbildad jurist och arbetar som advokat i egen firma. Efter sin notarietjänstgöring på dåvarande Länsrätten i Västerås har Viktoria arbetat med migrationsfrågor och mänskliga rättigheter i 20 år. I förbundsstyrelsen för RFSL vill Viktoria arbeta med frågor som rör utbildning och vill bidra i juridiska processer och påverkansarbete inom migration, skola, och transpersoners rättigheter.

Viktoria har i sitt arbete som advokat arbetat med mänskliga rättighetsfrågor inom EU och FN genom att lyfta orättvisor och kränkningar av de mänskliga rättigheterna till juridiska organ såsom Europadomstolen och CAT. Viktoria kommer att bidra i RFSL:s nationella och internationella påverkansarbete med sin långa erfarenhet av migrationsfrågor samt genom sin kontakt med målgruppen Newcomers som jurist. Viktoria har en bred erfarenhet inom civilsamhället och att stötta barn och vuxna i utsatta situationer. Hon har tagit många viktiga initiativ och gjort insatser för flyktingar både i Sverige och internationellt.

Viktoria har ett problemlösningsperspektiv när det gäller i att arbeta i en grupp och tror att starka strukturer leder till starka samarbeten där gruppen kan utvecklas tillsammans och nå bättre resultat på

ett roligare sätt. För Viktoria är det lika viktigt hur man når målet som målet i sig och hon tycker att RFSL som en medlemsorganisation har ansvar för att se till att medlemmarnas röst hörs på alla plan av rörelsen.

Ledamot

Kalle Röcklinger

(nyval), pronomen: hon
42, Stockholm/Gotland

Motivering

Kalle arbetar idag som sakkunnig i sexualupplysning på RFSU. Kalles fokusområden på jobbet är bland annat ungas sexualitet, skolan, myndighets-samverkan, pornografi, sex mot ersättning, sexuell våld, maskulinitet och samtycke/ömsesidighet. Kalle har tidigare arbetserfarenhet som förenings-utvecklare på RFSU, där hon arbetade med att stötta avdelningarnas initiativ och idéer. Det är en kompetens som efterfrågas i förbundsstyrelsen för RFSL. På sin fritid kollar Kalle på film och promenerar med sin hund Aki.

I RFSL vill Kalle arbeta med frågor som rör SRHR-frågor, samt med långsiktiga strategier för tryggare finansiering. I en allt mer högerpopulistisk och värdekonserverativ omvärld, tror Kalle på vikten av att stärka civilsamhällets förutsättningar för att kunna mobilisera skyddet för hbtqi-personers rättigheter, och hon vill stötta RFSL med att skapa utrymme för rörelsens utveckling. Avdelningarnas förutsättningar och möjligheter att driva frågor och skapa aktiviteter, till exempel i det lokala valarbetet 2022, har en central plats i Kalles framtida engagemang i RFSL.

Med sin analysförmåga och sitt strategiska tankesätt, tillsammans med sitt breda nätverk och kunskaper, ser valberedningen att Kalle har mycket goda förutsättningar att bidra till styrelsens arbete med sakfrågor och påverkansarbete.

Ledamot

Lea Larsson

(nyval), pronomen: hon/hen
40, Stockholm

Motivering

Lea är en certifierad normingenjör och föreläsare som jobbar med utbildningar, analyser och utveckling inom förändringsarbete, rättvisefrågor, inkludering, företagskultur hos diverse företag/myndigheter och föreningar. Leas expertområde är normförändring och inspiration till förändring. Genom åren har Lea haft flera egna företag, byggt

butiker, varit platschef och har senast jobbat som professionell talare och utbildare. Lea tror på sin förmåga i att motivera och engagera folk. Här senast har Lea varit drivkraften bakom kampanjen #våregentalan

Lea har varit en medlem i föreningen SMC (Sveriges Motorcyklister) sedan 15 år. Lea har arbetat med ekonomi och försäljning till största del inom fordonsindustrin som MC och bilsäljare och även inom transportsektorn. Idag spelar Lea trummor professionellt i ett etablerat hårdrocksband och har tidigare varit engagerad i Popkollo och även annan musikalisk ungdomsverksamhet inriktad mot tjejer och transpersoner.

Valberedningen ser att Lea kommer bidra i förbundsstyrelsens arbete med att belysa samhällsnormer som påverkar hbtqi-personer, och bedrivandet av sakfrågor med sina breda kompetenser inom förändringsarbete, omvärldsbevakning och kommunikativa förmågor.

Ersättare

Linda Westerlund Snecker

(nyval), pronomen: hon
38, Norrköping

Motivering

Linda är riksdagsledamot för Vänsterpartiet sedan 2014. Innan dess har hon suttit i partistyrelsen, varit Östergötlands distriktsordförande, och kommunstyrelseledamot i Norrköpings kommun. Hon är med andra ord väldigt grundad i föreningsrörelsen och i styrelsearbete. Hon beskriver sig själv som en doer och initiativtagare som både kan påbörja och avsluta projekt och idéer som gillar raka rör, tydliga beslut och arbetsordning.

Lindas hjärtefrågor är politik och lagstiftning, transpersoners rättigheter, hälso- och sjukvård, och familjefrågor. Hon har en god erfarenhet av hur politik fungerar, hur och var besluts tas och kan där antagligen komma med en god erfarenhet som kan hjälpa RFSL. Linda vill se ett RFSL som dels har den lokala förankringen och stöttningen som så många behöver, men också fungerar som en expertorganisation i politisk utveckling och påverkan. Hon ser också att RFSL kan bli en organisation som är "enkel att gå med i".

Valberedningen ser att Lindas kompetenser och kunskaper inom politik, påverkansarbete, samt organisering och folkrörelse kommer spela en viktig roll i förbundsstyrelsens förutsättningar för sitt strategiska och visionära arbete.

Övriga kandidater

Personer som nominerats men som inte är med i valberedningens förslag på förtroendevalda kan välja att kandidera utanför förslaget. Motiveringen har de själva skrivit och skickat till valberedningen.

Deidre Palacios

pronomen: hen, den
40, Stockholm

Kandiderar till förbundsordförande.

Motivering

Deidre Palacios kandiderar till förbundsordförande. Hen är 40 år, icke-binär, antirasist och feminist. Hen har erfarenhet av organisationsutveckling, strategiskt och transformativt ledarskap, omvärldsbevakning och påverkansarbete både nationellt och internationellt. Hen har en stark lojalitet till sakfrågorna och till uppdraget, en stark integritet, förmåga att driva ett strategiskt förändringsarbete och ett normkritiskt och värdebaserat ledarskap. Hen vill arbeta med transparens, struktur, innovation, målfokus och med en strategisk kommunikation som verktyg som driver organisationer och frågor framåt. Hen drivs av en inre övertygelse om att vi behöver och kan skapa ett mer rättvist samhälle, ett samhälle där mänskliga rättigheter respekteras till fullo. Hen vill driva en bred rörelse där ännu fler inkluderas. Alla rörelser har en egen röst, en äkta berättelse och en egen kraft, den vill hen att RFSL tydliggör och använder

sig av som ett verktyg för att förändring. Hen vill utveckla organisationens roll och möjligheter för att vara relevanta för våra medlemmar och resten av hbtq-communityt både nationellt och internationellt och också för att flytta fram våra positioner inom våra sakfrågor. Hen har kapacitet att hantera kriser, skapa trovärdighet för organisationer, vara en lyhörd och normkritisk ledare och att agera stärkande för organisationer i föränderlig omvärld.

Deidre vill att RFSL ska stå upp för ett starkt civilt samhälle, skapa visioner och verktyg för att förändra världen och vara framkant i utvecklingen av samhället. RFSL ska bli en nod och en samlade kraft för våra medlemmar men också för hbtqi-communityt i stort och en stark kraft för hbtqi-personers rättigheter, mänskliga rättigheter och demokrati både regionalt, nationellt och globalt. RFSL ska uppfattas som en relevant och viktig aktör och vi ska arbeta mot en bred målgrupp och bygga allianser både nationellt och internationellt. RFSL ska arbeta med strategiska frågor om vilka allianser som ska knytas för att stärka RFSL och hbtqi-rörelsen. RFSL ska fortsatt ska vara relevant och utforska den omvärld vi verkar i, i Sverige och i världen, och hur den kan komma att se ut i framtiden. RFSL bör jobba strategisk med omvärldsanalyser, kunskapsutveckling, policyutveckling, innovation och visioner och kartlägga utmaningar, möjligheter och vägval vår organisation ställs inför.

