



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 överensstämma 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, kunskaphöjning 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 förbundskansliet 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.