

Till: Styrelsen
Från: Sekretariatet
Datum: 2021-05-28
Punkt: 3.4 T1-rapport verksamhet och ekonomi

RAPPORT

TERTIALRAPPORT 2021

Övergripande kommentarer

Covid-19 fortsätter att påverka verksamheten och Amnesty Sverige som arbetsplats. Sekretariatet fortsätter att anpassa både aktiviteter och arbetssätt och planerar samtidigt för höstens verksamhet. Covid-19 till trots ser Amnesty Sverige fina resultat på flera områden under kvartal 1.

Signifikanta resultat

- Amnesty Sverige har fortsatt att arbeta aktivt för Ahmadreza Djalali, exempelvis genom öppet brev till Ann Linde och Stefan Löfven. UD ändrade sin inställning och kräver nu att Ahmadreza bör släppas fri för att få den vård han behöver (tidigare har svenska regeringen enbart krävt att han ska få tillgång till rättvis rättegång.) Detta är en stor seger för bl.a. Amnesty Sverige efter långt och ensträget arbete.
- Aktionerna avseende migrantarbetares rättigheter i Qatar lanserades 22 mars och fick bra spridning i sociala medier samt har hittills resulterat i 2500 underskrifter. Svenska fotbollsförbundet har i sin dialog med FIFA framfört Amnesty Internationals krav.
- Amnesty International och Sverige för UNHCR tilldelades i mars 27,9 miljoner kronor av Svenska PostkodLotteriet till ett gemensamt projekt för att stärka skyddet för flyktingar från Venezuela så att de inte utsätts för sexuellt och könsbaserat våld
- Amnesty Sveriges insamlingsplattform för s.k. peer-peer-fundraising, där aktivister och allmänhet kan starta egna insamlingar till förmån för Amnesty Sverige, har lanserats. (<https://min-insamling.amnesty.se/>)

Avvikelser från planen

- Flera AIS-rapporter och annat material (exempelvis avseende VM i Qatar) har försenats, vilket har påverkat Amnesty Sverige. Flera planerade insatser har fått skjutas upp till hösten.
- Utvärderingen av Digital disruptors 2020 har ännu inte startat. Detta kommer med sannolikhet innebära förseningar för när Amnesty Sverige kan lansera Digital disruptors 2021.
- Ledarskapsprogrammet för aktivister har genomförts digitalt och ställs in i höst.
- Under första tertialen har vi inte haft en projektledare för jämlikhetsarbetet. Jämlikhetsstrateg rekryterades under perioden men börjar inte förrän i augusti. Det har inneburit att vissa saker inte har blivit gjorda och en del arbeten har blivit försenade.
- CRM är ännu inte helt funktionellt utifrån ställda krav. Det finns risk att viktig information inte registreras då det är oklart vad som ska föras in per automatik och vad som kan föras in manuellt av medlemservice.

Lärdomar

- Krisen med Navalnyj visar hur beroende svenska sektionen är av hur AIS hanterar en kris.



- Under 2020 gjordes en översyn av det globala biståndet och rapporten kom i mars 2021. Den visar att biståndet minskar risken för människorättskränkningar för personer utsatta för risk och förbättrar målgruppens mentala och fysiska hälsa
- "Rätten till bostad" som fråga väcker stort intresse hos redan engagerade "Också människa-grupper" som ser stor potential i att kunna prata om rätten till bostad generellt. Det är lyckosamt att vidareutveckla detta arbete eftersom det redan finns mycket kunskap i organisationen.
- Kommunikativt ser vi att frågor som kopplar an till Sverige ofta går väldigt bra. Sekretariatet kan konstatera att när Amnesty Sverige erbjuder ett sätt att agera mitt i en kris så får vi god respons. Likaså när Amnesty Sverige tar ställning i brännheta frågor, såsom situationen i Tigray eller våld mot kvinnor. I sociala medier bör sekretariatet fortsätta arbetet med att utveckla Instagram för att fortsätta nå ut till fler unga personer, samt se över arbetet i andra kanaler såsom Youtube.
- Sekretariatet har gjort en utvärdering av den gemensamma kompetensutvecklingen som inom ramen för det gemensamma jämlikhetsarbetet. Slutsatser kommer att användas för att planera och utveckla gemensamma och riktade kompetensinsatser under hösten 2021.
- Enligt Amnesty Sveriges taktiska prioriteringar så fokuserar vi på färre och längre kampanjer i år. Det ger möjlighet att justera budskap, kanalval och målgrupp medan kampanjer pågår, för bättre resultat. Det kan innebära en risk då sektionen blir mer beroende av att dessa kampanjer lyckas.

Om Amnestys tertialrapportering

Syftet med tertialrapportering:

- Att följa upp verksamhetsresultat
- Att synliggöra behov av åtgärder eller nya prioriteringar
- Att bidra till lärande och erfarenhetsutbyte inom sektionen

Amnestys tertialrapport fokuserar på två olika sorters resultat - aktiviteter och effekter. I tertialrapporten används indikatorer som mått. Alla delmål är skattade enligt trafikljusmodellen och mäter mot taktisk prioritering för verksamhetsåret enligt nedanstående:

GENOMFÖRANDE	EFFEKT
<p>GRÖN: Vi har genomfört majoriteten av planerade aktiviteter under perioden och arbetet har i stort sett gått enligt plan.</p> <p>GUL: Vi har gjort en del större förändringar i planeringen. För vissa planerade aktiviteter har vi utvecklat alternativa lösningar och andra har vi fått ställa in.</p> <p>RÖD: Vi har ställt in många planerade aktiviteter och gjort omfattande förändringar i ursprunglig plan för perioden.</p>	<p>GRÖN: Vi bör kunna uppnå planerad effekt för verksamhetsåret, utifrån vad vi hittills har kunnat åstadkomma.</p> <p>GUL: Vi kommer till viss del kunna uppnå planerad effekt för verksamhetsåret, utifrån vad vi hittills har kunnat åstadkomma.</p> <p>RÖD: Vi ser stora svårigheter att uppnå planerad effekt för verksamhetsåret, utifrån vad vi hittills har kunnat åstadkomma.</p>



1. ÄNDAMÅL

Amnesty Sverige skapar förändring för människors rättigheter i Sverige och internationellt

1.1 Amnesty Sverige bidrar till att stärka yttrande-, mötes- och föreningsfrihet globalt

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

RESULTAT

Utifrån de taktiska prioriteringar som är satta svarar MR-teamet upp mot målen med vårt arbete och arbetssätt idag, som främst är reaktivt. Men det finns möjlighet att få ännu högre verkningshöjd här om vi också kan vara mer organiserade och proaktiva.

Fonden:

Under mål ett i den globala strategin har Amnestyfonden bidragit till att stötta totalt 31 fall under första tertialen. Detta är fler än de tre senaste åren under samma period där snittet legat på 22. Ökningen beror främst på eskaleringen av hot mot människorättsförsvarare i Afghanistan.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Utöver aktionsfallen finns inte så stora möjligheter för (löpande) organiserad aktivism inom 1.1 området, utan mer fokuserade kampanjer som Ban the Scan. Detta var något vi visste om vid planeringen, men hoppas kan utökas under året.

Fonden:

Trots krisen i Myanmar har väldigt få ärenden kommit från Amnestys team som arbetar gentemot landet. Förfrågningar har snarare kommit från andra organisationer.

Den allt svårare situationen för mr-försvarare i Afghanistan gör att många tvingas lämna landet. Det är mycket problematiskt då det leder till att arbetet för mänskliga rättigheter i landet försvagas.

En stor risk är datasäkerhet och kommunikation vilket försvårar arbetet med ansökningar från vissa länder. Inom biståndet, men även andra avdelningar, hanteras mycket känslig information. Det är viktigt att det finns gemensamma rutiner och brandväggar för att i den mån det går undvika att informationen kommer i fel händer.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Vi ser att detta MR-team och denna prioritering verkligen behövdes, vi får mycket gjort i de nya bredare taktiska prioriteringarna än 2020. Vi har under perioden skapat tydlig koppling mellan våra reaktiva satsningar och vårt långsiktiga arbete med aktionsfall. Vi behöver fortsätta utveckla detta arbete, och skapa mer tydlighet internt om dessa kopplingar. Vi ser en möjlighet att knyta IAR-rådet och nätverket närmare MR-teamet under T2 när teamet får mer personella resurser.

Tech-frågan är ganska ny för oss i den svenska sektionen men också där har vi tagit stora kliv framåt. Amnesty har tagit en tydlig position och nästa steg är att bygga allianser med andra aktörer som delar vår syn på dessa frågor. En lärdom är att det svenska perspektivet 'smyger in' i arbetet, exemplifierat genom ansiktsigenkänningsteknik, medan MR-teamets huvudfokus ligger på det internationella arbetet.



Att vi systematiskt tar hem material från AIS och översätter det till svenska hemsidan är värdefullt för synlighet och vi blir mer relevanta och aktuella. Det leder till att fler personer hittar till oss när de söker på sina frågor och får upp amensty.se som träff. Vi önskar dock att våra frågor kunde få mer synlighet i organisationens sociala kanaler.

MR-temat är populärt i riksdagsgruppen, vi får ut mycket på temat genom våra vädjandebrev. Många av våra aktionsfall berör frågor inom detta område, det är även ett populärt tema bland aktivistgrupper. Simultant jobbar vi med att bredda typen av fall med andra MR-frågor ur ett intersektionellt perspektiv för att kunna erbjuda andra former av fall till aktivister.

Den omfattande kritik som följt av Navalnyj-fallet har gjort att vi i dagsläget är lite bakbundna och har svårt att vara proaktiva rörande Ryssland. Samtidigt är frågan aktuell och vi borde kanske göra mer. Detta visar på att vi är en stor organisation (vi är lite mer passiva än AIS eftersom det är svårt att samla alla berörda och ta beslut som ger ett kraftfullt och brett agerande. Möte med UD är dock boklagt om Navalnyj/Ryssland).

Fonden:

Relief team måste informera mer om biståndet och hur det kan användas som ett komplement till utrednings- och kampanjarbete. Under 2020 anordnades webinarer för regionkontor men tyvärr var Asien den enda som inte genomfördes.

Det finns stor kompetens kring Myanmar och Afghanistan på den svenska sektionen men lite utbyte har skett mellan biståndet och sektionen i dessa frågor. Det vore bra att titta på hur vi kan stärka samarbetet när dessa kriser uppstår, t ex extern kommunikation och påverkansarbete.

Under 2020 gjordes en översyn av det globala biståndet och rapporten kom i mars 2021. Den visar att biståndet minskar risken för människorättskränkningar för personer utsatta för risk och förbättrar mental och fysisk hälsa. Det ger solidaritet och förtroende vilket stärker individer i sitt arbete för mänskliga rättigheter. Den breda variationen av stödinsatser gör att stödet kan anpassas till olika kontexter och situationer. Översynen visar också på utmaningar gällande planering, uppföljning och utvärdering, vilka dels påverkar möjligheter till utvecklings och förbättring, dels möjligheterna att kommunicera biståndets positiva effekter. Under året kommer relief team arbeta med att utveckla arbetet utifrån rekommendationerna och slutsatserna.

1.2 Amnesty Sverige bidrar till att stärka jämlikhet och motverka diskriminering

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

RESULTAT

ESK och Jämlikhet

Våren har varit ett avvecklande samt ett försiktigt påbörjande. Från aktivistperspektivet har vi inga synliga resultat men däremot relationsbyggande och ett aktivt deltagande för grupper gällande tankar om fortsättningen för Också människa, vilket ledde till ett granskningsarbete av kommuners kartläggning av/ samt förebyggande arbete mot hemlöshet. En början till gemensamt fokusområde gällande samers rättigheter har också inletts med Amnesty Sápmi i form av en lyckad workshop. Hur andra nordiska sektioner arbetar med frågan kan kopplas på, inklusive klimatfrågan.

Kvinnors och HBTQI-personer rättigheter:

Reaktivt arbete har genomförts kopplat till SRHR och HBTQI-frågor via nätverken, men till viss del också i aktionsform. Detta har bland annat innefattat arbete i relation till aborträtten i dominikanska, utvecklad diskrimineringslag i Japan, Turkiets utträde ur istanbulkonventionen. Vi har också bedrivit strategi-, planering- och



organiseringarbete i relation till frågan om vård och stöd för personer som utsatts för sexualbrott och till frågan om en ny könstillhörighet. Utåtriktat arbete planeras under sommaren kopplat till könstillhörighetsfrågan, framförallt i samband med pride-firandet samt World Pride, och under hösten kommer fokus ligga på personer som utsatts för sexualbrott.

Fonden:

Antalet ansökningar är ungefär lika många som under samma period föregående år. Vi kan också se att många av de mr-försvare och andra personer som fått stöd under 1.1 i grunden kämpar mot diskriminering och för ekonomiska och sociala rättigheter som ofta är ett resultat av ojämlikhet. Kategoriseringen görs av författarna av ansökningarna. Detta betyder att få ärenden under detta mål inte nödvändigtvis betyder dåligt resultat utan måste sammanvägas med 1.1.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

ESK och Jämlikhet

Avslutande av Också människa, vad händer med frågan? Utåt sett så framstår det fortfarande som att vi jobbar med frågan men internt är stödet enbart reaktivt förutom det förarbete som gjordes kopplat till hemlöshet. Det är få grupper som jobbar med frågan, men de som har lyckats har gått in fullt ut i frågan och är helt självgående. Det är svårare för nya att ta sig an den och det finns en risk att frågan försvinner helt från agendan.

Kvinnors och HBTQI-personer rättigheter:

HBTQI-frågor har prioriterats upp i relation till hur prioriteringen i VP såg ut. Detta har dock gjorts utifrån stort behov och identifierat mervärde samt resulterat i nära samarbete med RFSL. Rollfördelning mellan teamet och MR-rådet har skapat en försenad process inför kommande arbete om vård och stöd inom Time for Change. Detta har lett till att arbetet inte har kunnat genomföras såsom teamet planerat och vi i nuläget befinner oss i en situation där vi är väldigt osäkra på om vi kommer att kunna bedriva arbetet enligt plan. Detta kommer ha stor påverkan på förändringspotentialen och grindbeslut är planerat till den 3 juni.

Fonden:

Relaterat till Amnestys arbete mot kafalaset i MENA-regionen har biståndet fått förfrågningar om stöd för repatriering av migrantarbetare. Bakgrunden är att många förlorat sina arbeten på grund av konsekvenserna av covid-19. Andra sitter i förvar efter det att de velat lämna arbetsgivaren på grund av dåliga arbetsförhållanden, obetalda löner och misshandel. Stöd har förmedlats via org och via Amnesty regionkontor. Det finns en risk att biståndet åtar sig det som egentligen är hemländernas ansvar. Samtliga är kvinnor som är oerhört utsatta och har varit under lång tid. I ett ärende har några personer suttit i förvar i över 18 månader. Vissa är sjuka och några har även barn med sig. Detta motiverar att vi ändå går in med bistånd. I samtliga fall sker repatrieringen parallellt med intensivt påverkansarbete både gentemot värdland och hemland gällande ansvarsfrågan vilket är en förutsättning för stöd samt att det inte offentliggörs att Amnesty täckt kostnaderna.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

ESK och Jämlikhet

Rätten till bostad, nytt område som väcker stort intresse hos redan engagerade "Också människa-grupper" ser stor potential i att kunna prata om rätten till bostad fullt ut. Finns mycket kunskap redan kring frågan.

Att genom aktivt deltagande och när vi låter grupper få styra deras egna intresse kommer nya arbetssätt och delvis områden fram som t.ex arbetet kring hemlöshet. Lättare att stödja grupperns arbete när de själva varit med och satt agendan och till viss del även utformningen.



Samers rättigheter väcker stort intresse, finns mycket potential i att utveckla det här arbetet genom nära samarbete med Amnesty Sápmi och se hur deras arbetssätt kan knoppas av och växa. Det finns även fortsatt stor potential att bygga starkare och bredare relationer i civilsamhället i Sápmi. Pandemin har satt käppar i hjulet för fysiska möten, men vi har deltagit i ett antal digitala arrangemang med bred medverkan från samiska aktörer. Här finns mycket att bygga vidare på.

Det finns stor entusiasm bland civil- och forskarsamhället inför att Amnesty ska ta sig an bostadsfrågan. Rättighetsperspektivet saknas i hög grad i rådande diskurs, där kan Amnesty bidra. Vi har haft kontakter med såväl enskilda forskare som med aktörer som Stadsmissionen, HGF och Räddningsmissionen som alla välkomnar Amnestys engagemang och samarbete kring konkret politisk påverkan. Här finns stor potential för koalitionsbygge, inte minst inför valet 2022.

Mötet med den polis som arbetar med rasprofileringsfrågor inom NOA var mycket konstruktivt, och kan leda till praktiska resultat både i fråga om ansvarsutkrävande för polistrakasserier och bättre redskap för att kartlägga ordningsvaksfrågor. En viktig lärdom från detta möte är att det ibland kan vara värt att lägga tid på att hitta rätt person inom relevant myndighet eller organisation, för att verklig förändring ska kunna uppnås.

Kvinnors och HBTQI-personer rättigheter:

Genomslag FR och sociala medier är fortsatt stort för dessa två områden. Uppdraget för MR-rådet för kvinnors rättigheter behöver utvecklas, förtydligas och specificeras ytterligare. Detta behövs både i relation till MR-teamet samt till andra grupper såsom kampanjråd, kvinnorrättsgrupper, rekryteringsutskott osv. Nuvarande otydlighet har skapat förvirring för både rådet och teamet. Samarbetet med RFSL har varit mycket gynnsamt för Amnesty som organisation vad gäller både kunskapshöjning, närhet till rättighetsbärare samt

Fonden:

Vi kan nog förvänta oss fler ansökningar där dilemmat kring statens ansvar och mr-bistånd kan uppstå i samband med att Amnestys arbete med ekonomisk, sociala och kulturella rättigheter ökar. Att ge enskilda stöd till personer i utsatta situationer behöver dock inte betyda att Amnestys främsta roll som påverkansorganisation ifrågasätts. Tvärtom visar den översyn vi som det globala biståndet genomförde 2020 att biståndet snarare stärker Amnestys trovärdighet.

“Relief increases Amnesty’s credibility. Some interviewees thought that no relief assistance would compromise Amnesty’s credibility. This point is particularly true when an Amnesty case faces trouble. Put it bluntly, if Amnesty didn’t act to support this person, then it would be seen as an extractive, uncaring organisation. This perception would damage Amnesty’s relationship with partners affecting its reputation for broader work. Arguably, the same applies to relief assistance to organisations, in that it helps to build mutual trust and stronger relationships.”¹

1.3 Amnesty Sverige bidrar till att främja och skydda flyktingar och migranternas rättigheter samt öka respekten för människor ”on the move”

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

RESULTAT

Aktionen 3. Qatar lanserades 22 mars och fick bra spridning i sociala medier samt resulterade i 2500 underskrifter. Amnestys kritik mot de pågående MR-kränkningarna i Qatar har fått extra stor uppmärksamhet under perioden med stor spridning i riksmidier och nischad media. Arbetet riktat mot individer har fungerat bra utifrån att vi har kontakt med många och utreder många ärenden. Det är svårt att mäta ett konkret resultat eftersom åtgärderna varierar.

¹ Drammis, Z. Amnesty International Global Human Rights Relief Program, Strategic Review, January 202.



Exempel på ageranden är att hänvisa till andra organisationer som kan ge juridisk hjälp, hänvisning till organisation som kan bistå i hemlandet, att vi ger juridiska råd/information i enskilda ärenden eller bistår med landinformation.

Fonden:

Under perioden har två rättshjälpsärenden iniberats vilket är positivt då det visar på att de instanser dit anmälan lämnats gjort samma bedömning, d v s att fallen är viktiga att pröva utifrån ny bevisning eller i högre instans. Tyvärr har de stöd till tortyrskadeutredningar som rapporterats under perioden ej lett till att fallen fått positiva utslag. Under 2020 ökade antalet förfrågningar och utifrån antalet ansökningar under första tertialen kan vi anta att antalet ansökningar är högt även i år.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Mycket AIS-material, kopplat till 3. Qatar- aktionen, kom sent, och visst material som vi hade tänkt att bygga kommunikationen i sociala medier kring (och också kampanjen kring) kom aldrig, bl.a. VAR-videorna. Planeringen för vårt budskap i sociala medier sattes utefter när vi skulle få visst material av AIS, vilket resulterade i att våra kollegor på sociala medier tog fram ett eget kommunikationskoncept. Vi fick hursomhelst aktionscirkuläret i tid och detta gjorde det möjligt att kunna planera mycket, göra aktionen till agerasidan, osv.

Fonden:

Handläggningen av asylansökningar tar mycket tid i anspråk, både för Amnestyfonden och för Madelaine och Ellinor som arbetar med flyktingar och migranter. Det positiva är att de sökandes ombud får förutom ekonomisk ersättning för arbetet många gånger juridiskt stöd i processen genom vårt samarbete med flykting och migration. Hemarbete på grund av covid-19 gör att hanteringen av handlingar blir komplicerad. Ökad arbetsbelastning för support. Risken är att handläggning drar ut på tiden.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

3. Qatar - sammanställning

- Vi har haft bra synlighet och påverkan (bra mediaspridning och synlighet i media, samt påverkan på SvFF) Får vi med oss fundraising, sociala medier och aktivism blir vi ännu starkare!
- Vi har kunnat testa fundraising-annonser, sociala medier-koncept och annat som vi nu kan skruva på under kampanjen.
- Det är givande att ha möten med fler sektioner som planerade samma kampanj, och som låg längre fram i planerandet. Detta gjorde det möjligt för oss att ställa frågor tidigt i processen. Bra med relationsbygge med andra sektioner.
- Möten med olika aktörer (SvFF, Byggnads, SEFF, Svenskafans.com osv) samt synligheten i media har gett oss en rejäl grund att stå på inför kommande planering och genomförande av kampanjen.
- Hittills satsningen gett bra resultat, men det kan komma att bli svårare att påverka SvFF om de går vidare till VM. Då kommer vi att ställa krav direkt på SvFF så att de inte påverkar mänskliga rättigheter negativt under deras vistelse i Qatar.

Fonden:

Många av de stöd vars effekter man kan härleda till detta mål redovisas i 1.2 till exempel kvinnors rättigheter och HBTQI personer. Där har den på regionkontoret som utfärdat ansökan inte primärt bedömt det som stöd till migranter utan det är ytterligare en dimension eller omöjligt att särskilja då intersektionellt perspektiv måste appliceras på den diskriminering och kränkning de utsatts för.



1.4 Amnesty Sverige bidrar till att stärka ansvarsutkrävandet av aktörer (statliga, icke-statliga, kommersiella) som kränker mänskliga rättigheter internationellt/globalt

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

RESULTAT

Amnesty Sverige har fortsatt att arbeta aktivt för Ahmadreza Djalali, exempelvis genom öppet brev till Linde och Löfven med KI och KVU. Flera aktivistgrupper har fått in insändare om Ahmadreza, bland annat fick sex grupper i Stockholm med en insändare i DN. UDs ändrade inställning: Ahmadreza bör släppas fri för att få den vård han behöver. Detta är en stor seger för oss efter långt och enträget arbete.

- **HREDD:** Vår svenska utrikeshandelsminister tog emot namninsamlingen på cirka 21,000 namn inom Visa handlingskraft i januari 2021 och meddelade att regeringen står bakom EUs initiativ om en HREDD lagstiftning. Inför omröstning i EU parlamentets plenum i mars publicerade svenska sektionen en debattartikel med Fair Trade Sverige samt gjorde en Twitter aktion till alla svenska EU parlamentariker med budskapet att rösta för en EU HREDD lagstiftning. Över 65% av de svenska MEP:arna röstade för, och totalt 72% inom EU parlamentet.
- **Exploatering av Sápmi:** Vi har tillsammans med MR-team 1.2, Amnesty Sápmi och ABG Stockholm startat upp ett arbete med fokus på statliga bolag och ev exploatering av Sápmi.
- **Etiska batterier:** Under T1 har vi översatt och publicerat en svensk översättning av *Powering change* principerna om etiska och 'gröna' batterier på den svenska hemsidan. Ulrika och Anisa har både skickat ut principerna till 24 olika intressenter (inklusive forskningsinstitut/högare utbildningar, myndigheter och branschorganisationer), samt vi har presenterat dem för ett antal aktörer, inklusive svenska miljöinstitutet (IVL) och TCO Development.

Fonden:

Inga ärenden har beslutats under perioden men handläggning pågår i två ärenden kopplade till företagsansvar och urfolk i centralamerika.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Planeringsprocessen för en kampanjaccelerator på Ordningsvaksprojektet under våren blev uppskjuten på grund av en konsultation med AIS som drog ut på tiden. FFG granskning är uppskjuten till höst 2021 eller vinter/vår 2022 pga försenad AIS uppdateringsrapport om kobolt. Till följd av detta har Amnesty Sverige lagt mer resurser på de två prioriteringar som gäller etiska batterier/hållbar energiomställning samt statliga bolag och exploatering av sápmi.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

MR-teamet för företagsansvar ser samarbetet mellan Amnesty Sápmi och ABG som en framgångssaga vad gäller både omvärldsanalys, samarbete och aktivt deltagande. Vad som dock har blivit tydligt under våren är att processen har tagit längre tid, kräver mer resurser samt är betydligt svårare att planera/tidsätta än vad vi från början tänkt. Att på ett kvalitativt sätt kunna arbeta tillsammans med rättighetsbärare, med aktivt deltagande, uppdaterad omvärldsanalys och tydligt mervärde utan att ha en uträknad plan för processen från början tar tid, men är absolut någonting vi ser att Amnesty bör göra mer framåt. Frågan är hur vi kan resurssätta detta arbete när vi lägger vår årsplanering.

Företagsansvar är ju ingen rättighetsfråga i sig självt vilket innebär att de frågor som teamet hanterar alltid handlar om andra rättighetsområden: markrätt, icke-diskriminering, klimat etc. Vi ser fortsatt att kontext och framing i relation till företagsansvar är avgörande för att frågan ska intressera såväl allmänhet som rörelsen. Vi ser att vi framåt behöver lägga mer fokus på själva rättighetsområdet och/eller problematiken snarare än på företagen som aktör. Vi tror att detta gäller såväl intern som extern kommunikation/framing.



1.5 Amnesty Sverige bidrar till ökad andel människor i Sverige som är positivt inställda till MR/Amnestys rättighetsfrågor

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

Indikatorer	T1 2021		
		April 2021	Dec 2020
Ökat antal följare i sociala medier (14)			
	Facebook	95 162 (+867)	94 295
	Instagram	29 200 (+4200)	25 000
	Twitter	14 902	14 912
Ökat antal besökare på webben (14)		T1 - 2021	T1 - 2020
	Unika sidvisningar amnesty.se	575 894	458 428

RESULTAT

Skolverkamheten

Amnesty skola har under 2021 valt att fokusera på människorättsområdet diskriminering.

- Under T1 har ett nytt elevmaterial om diskriminering arbetats som ska finnas tillgängligt digitalt på Amnestys [elevportal](#). Materialet formuleras även på lätt svenska och görs tillgängligt via ljudfiler. Färdigt material finns på elevportalen aug 2021.
- Under T1 planerades Amnestys årliga uppstartskonferens för lärare på våra samarbetskolor och programmet är klart. Konferensens tema är att utbilda om diskriminering med fokus på rasism.
- En ny samarbetskola har tillkommit under T1 - inom Skola för mänskliga rättigheter ingår nu 37 samarbetskolor.
- Landets skolor har skickat in intresseanmälningar om att få besök av höstens turné av A-day. Vi räknar med att genomföra A-day för 50-60 gymnasieskolor under hösten.

MR-dagarna

Amnesty är sedan 2020 en av huvudarrangörerna till MR-dagarna. MR-dagarna genomfördes i år 19-21 april under helt digitala former. Amnesty medverkade med två panelsamtal och ett miniseminarium. Vi bemannade även en digital monter där besökaren kunde interagera med filmer, quiz och fylla i kontaktformulär. Våra seminarier besöktes av mellan 30 och drygt 100 besökare. Alla organisationer upplevde ett lägre besökarantal och mindre interaktion i år jämfört med när konferensen sker IRL.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Mediamässigt visade krisen med Navalnyj oss hur beroende vi som sektion ofta är av hur AIS hanterar en kris. Svaren på varför vi valt att dra tillbaka benämningen av honom som samvetsfånge var inte särskilt tillfredsställande och kom alldeles för sent, vi fick många frågor från media vad det var som hade hänt - egentligen. Grunden för krishantering är att du måste veta vad som hänt för att sedan kunna välja hur du ska svara, i det här fallet visste vi inte det i sektionen. Men vi hanterade det trots allt väl utifrån förutsättningarna. Det är också naivt att tro att beslutet att inte längre kalla honom för samvetsfånge skulle varit enkom "internt", som en delförklaring löd. Det finns inget "internt" i en sådan viktig fråga. Vid första fråga från en journalist, på sociala medier, från en medlem etc så blir ju givetvis svaret vi ger externt.



UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Vi ser att frågor som kopplar an till Sverige ofta går väldigt bra. Vi ser också att när vi erbjuder ett sätt att agera mitt i en kris (eller under pågående snackis) går det som bäst. Likaså när vi tar ställning i brännheta frågor, såsom situationen i Tigray eller våld mot kvinnor. I sociala medier bör vi fortsätta arbetet med att utveckla Instagram för att fortsätta nå ut till fler unga personer, samt se över vårt arbete på andra kanaler såsom Youtube.

Ekonomiska nyckeltal

Ekonomiska nyckeltal avseende sektionens uppdrag för ändamål.

	T1 2021	T1 2020
Bidra till finansiering AIS (Nyckeltal 6, tertial)	18 509 052 kr	13 033 858 kr
MR Internationellt (CC 2452-53, 2353, 2062-63) + 50% cc 2131-33 + 50% CC 2461-63	1 465 985 kr	1 172 767 kr
MR I Sverige (CC 2351-52) + 50% cc 2131-33 + 50% CC 2461-63	1 291 372 kr	1 254 136 kr
Bygga rörelsen i Sverige (CC 1912,1913 och 1953)	1 333 089 kr	1 528 317 kr



2. FINANSIERING & MOBILISERING

Personer som vill skapa förändring för mänskliga rättigheter väljer att engagera sig i Amnesty Sverige.

2.1 Ökat förtroende för/positivt inställda till Amnesty

GENOMFÖRANDE	EFFEKT
--------------	--------

2.1 Ökat förtroende för/positivt inställda till Amnesty delar samma textinnehåll som 1.5 Amnesty Sverige bidrar till ökad andel människor i Sverige som är positivt inställda till MR/Amnestys rättighetsfrågor.

2.2. Öka insamlade medel till x kronor 31 dec 2021

GENOMFÖRANDE	EFFEKT
--------------	--------

Indikatorer	T1 2021	T1 2020
Insamlade medel nya medlemmar och månadsgivare (nyckeltal 7)	180 495 kr	265 120 kr
Insamlade medel engångsgivare (nyckeltal 7)	726 147 kr	865 424 kr
Ökning intäkter från spontangåvor/engångsgåvor (Måltal: x procent ökning 2021)	-16 %	
Insamlade medel befintliga medlemmar och givare (nyckeltal 7)	34 302 711 kr	33 928 123 kr
Insamlade medel testamenten (nyckeltal 7)	1 859 661 kr	1 496 044 kr
Insamlade medel fonder och stiftelser exkl restricted (nyckeltal 7)	15 000 000 kr	15 000 000 kr
Insamlade medel fonder och stiftelser restricted global ändamål (nyckeltal 7)	0 kr	285 112 kr
Insamlade medel övrig fundraising (nyckeltal 7)	199 191 kr	773 220 kr

RESULTAT

Nya medlemmar och månadsgivare under budget. Främsta orsaken är att vi ligger under i F2F-kanalen. Det är den kanal som drabbas mest av Covid-19. Vi har medvetet valt att ha ett mindre team då vi ändå inte kan arbeta som vanligt. Då har vi mer resurser till hösten och hoppas kunna ta igen och kompensera, under förutsättning att vi då har ett normalläge utan restriktioner. Vi jobbar också för att kompensera i andra kanaler - framförallt digitalt.

Intäkter från spontangåvor ligger lite under budget. Främst två orsaker:

- 1) Förra året hade vi en större fundraisingkampanj i samband med 8 mars, medan vi i år fokuserar på större kampanjer i sommar och höst.
- 2) Gåvor som ges kopplat till aktioner är beroende av aktioner som når ut och får många att agera. Under T1 har vi haft aktioner som nått ut i lite mindre utsträckning än under T1 2020. Vi har inte haft någon aktion under perioden som fått uppseendeväckande stor organisk spridning (t ex George Floyd och Ahmadreza Djalali under 2020).



Intäkter från befintliga medlemmar och givare ligger strax under budget (98%) och strax över 2020 (101%)

Testamenten ligger kraftigt under budget men detta beror helt på en optimistisk periodisering med för mycket intäkter i början av året. Ärendena tar fortsatt längre handläggningstid hos framförallt Skatteverket. Prognosen i nuläget att vi landar på budget för året.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Enligt taktisk prioritering så fokuserar vi på färre och längre kampanjer i år. Det ger möjlighet att justera budskap, kanalval och målgrupp medan kampanjer pågår, för bättre resultat. Det kan innebära en risk då vi blir mer beroende av att dessa kampanjer lyckas. Second Hand-butikerna har varit fortsatt stängda under hela perioden. Osäkert läge inför resten av året.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Vi utarbetar en mer effektiv Always-On annonsering digitalt och utvecklar nya potentiella sätt att få in gåvor utöver gåvokorten i och med Pride och december-kampanjen. Gåvokorten har varit en större satsning tidigare år men har visat sig inte ge önskade resultat. Egen plattform för insamling är klar att lansera.

<https://www.amnesty.se/stod-vart-arbete/starta-en-egen-insamling/>

Stor möjlighet för medlemsrörelsen brett att bidra till insamlingen.

Insamlingsavdelningen vill jobba vidare med aktivistgrupper för att engagera flera av dem i insamlingen.

2.3 Ökad grad av öronmärkta medel till ändamål i Sverige

GENOMFÖRANDE	EFFEKT
--------------	--------

Indikatorer	T1 2021	T1 2020
Beviljade medel i kronor totalt (nyckeltal 7)	8 mkr	0 mkr
Antal projekt samt medel beviljade/finansierade på 1 år	-	-
Antal projekt samt medel beviljade/finansierade på 2 år	8 mkr	0 mkr
Antal projekt samt medel beviljade/finansierade på 3 år	-	-

RESULTAT

Amnesty International och Sverige för UNHCR tilldelades i mars 27,9 miljoner kronor av Svenska PostkodLotteriet till ett gemensamt projekt för att stärka skyddet för flyktingar från Venezuela så att de inte utsätts för sexuellt och könsbaserat våld. Projektet genomförs med ett aktivt deltagande av flyktingar och migranter, civilsamhället, myndigheter, lokala samhällstjänster och värdländer. Amnestys del är ca 8 miljoner.

2.4 Antal medlemmar och givare 31 dec 2021

GENOMFÖRANDE	EFFEKT
--------------	--------



Indikatorer	T1 2021	T1 2020
Antal nya medlemmar/månadsgivare	1 058	1 518
Antal nya spontangivare/engångsgivare	3619	3 821
Attrition medlemmar/månadsgivare (Måltal: 6 % 2021, 5 % 2022)	n.a se nedan.	

RESULTAT

se kommentar mål 2.2

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

se kommentar mål 2.2

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

se kommentar mål 2.2

2.5 Ökat engagemang i tid (bredd och djup)	
GENOMFÖRANDE	EFFEKT

Indikatorer	T1 2021	T1 2020
Antal supportere (Måltal: 200 000 individer per 31 december 2021)	78 396	63 296

RESULTAT

Antal unika supportere för T1 (personer som agerat minst 1 gång) landar på 78 936 (samma period förra året 63 296). Vi vet dock att den siffran säkerligen är för hög, då vi dubbelräknar personer från webb och sms-nätverket Alert fortfarande. Detta bör lösa sig när dessa system integrerats i CRM.

Vi ligger i fas vad gäller. årsmålet och har arbetat upp ett system som synkar med vår externa kommunikation, vårt fundraisingarbete och vårt påverkansarbete via aktioner.

Genom CRM skapar vi förutsättningar för att kunna utveckla våra aktivist- och supporterresor. Det möjliggör också ett mer datadrivet och insiktsbaserat samt samordnat arbetssätt, både med befintliga supportere/aktivister och potentiella supportere/aktivister.

Vi har tagit fram en handbok och tillhörande workshop för att kompetensutveckla lokala ledare med ansvar för rekrytering i ämnet jämlik rekrytering. Vi har genomfört ett utbildningspass under våren där nya och gamla organiserade aktivister som ansvarar för det lokala rekryteringsarbetet har deltagit. Syftet har varit att uppmuntra dem att påbörja det här arbetet i sina lokala verksamheter.

Vi har tillsatt ett aktivistdrivet jämlikhetsråd för skapa ledare i rörelsen som tillsammans med oss kan integrera arbetet ut i rörelsen. Syftet är att bygga en plats för dialog, inflytande och mötesplats i processen för att bli en mer jämlik organisation.



Inom ramen för ledarskapsprogrammet höll vi ett utbildningspass om antirasistiskt ledarskap och under samma pass höll jämlikhetsrådet ett dialogsamtal om jämlikhetspolicyn.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Inga stora avvikelser. Vi har inte haft någon aktion under perioden som fått uppseendeväckande stor organisk spridning (t ex George Floyd och Ahmadreza Djalali under 2020). Detta kan förklaras med att de kampanjer och prioriteringar som kommit från AIS inte varit stora "snackisar" i Sverige vid tidpunkten. Inga fysiska underskrifter har samlats in av aktivister under T1 på grund av pandemin.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Vi fortsätter utveckla system för att automatisera vår uppföljning, under T1 har vi bland annat tagit fram ett nytt system för att kunna registrera underskrifter som kommer in via TF och F2F. Vi håller också på att se över våra utbildningar och verktyg som riktar sig till aktiviströrelsen för att se om de behövs göras några justeringar för att nå ambitionerna i kapacitetsbyggande i verksamhetsplanen. Vi utvecklar arbetet med aktivt deltagande för organiserade aktivister i den operativa planeringen och genomförandet av verksamhetsplanen genom människorättsteamet, tex i planering och utformning av påverkansaktiviteter inklusive kampanjer.

2.6 Ökad innovationskraft inom fundraising och engagemang

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

RESULTAT

Egen insamlings- plattform klar att lansera. <https://www.amnesty.se/stod-vart-arbete/starta-en-egen-insamling/>
Finns stor möjlighet för medlemsrörelsen brett att bidra till insamlingen.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Arbete med utveckling av digital lösning för uppgradering pågår.



3. RESURSER & VÄRDERINGAR

**Amnestys verksamhet genomsyras av jämlikhet
och våra resurser används effektivt och ändamålsenligt.**

3.1 Människor – oavsett social identitet - som engagerar sig ideellt i Amnesty har möjlighet att fördjupa sitt inflytande i Amnesty Sverige

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

RESULTAT

Vi har under första tertialen fortsatt utvecklat vårt arbete med att inkludera aktivister främst med fokus på vårt arbete i MR-teamen. Aktivister har varit med i en rad processer med fokus på våra prioriterade områden. Gäller exempelvis områden som samers rättigheter, rätten till bostad och inom flykting och migration. Första tertialen har också präglats av planering av process för framtagandet av Amnesty Sveriges verksamhetsstrategi. Den inleds till hösten efter General Assembly.

Angående Digital disruptors så är planen att i slutet på året börja fundera kring nästa steg och hur vi skapar fler möjligheter för att engagera aktivister i detta arbete, detta ligger dock först i T3. En utvärdering av 2020:s projekt är dock kvar att göra.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Den avvikelse som bör nämnas är att vi inte kommit igång med utvärderingen av Digital disruptors 2020, detta på grund av att vi behövt prioritera upp andra delar i verksamheten. Planen är att kunna göra detta i T2.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Viktigt med återkoppling, det vill säga vad görs/resulterar det inflytande vi bjuder in till. Workshopen på årsmötet med tema medlemsinflytande gav också en hel del viktiga och intressanta medskick kopplat till medlemsdialoger. Mer om detta i tertial 2.

3.2 Anställda känner sig trygga samt känner att de får samma respekt och tillit, oavsett social identitet, plats i organisationen eller anställningstid.

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

Indikatorer	T1 2021
Antal incidenter	4
Personalomsättning	14,63%
Sjukfrånvaro	4,35%



RESULTAT

Eftersom två viktiga indikatorer inte kan rapporteras varje tertiäl har vi inte tillräckligt underlag i T1 att kunna göra en gedigen bedömning i relation till målet. På aktivitetsnivå har vi rört oss framåt som går att förvänta för en första tertiälrapportering.

Antal incidenter är svårt att analysera för sig. Om incidenter rapporteras i samma takt under hela året kommer antal incidenter att öka. Vi uppmanar alla till att uppmärksamma oacceptabla beteenden för att ha vetskap om vad som händer på vår arbetsplats och för att få stopp på dessa betetenden. Vi håller på att ta fram nya riktlinjer och rutiner för hanteringen av incidenter, efter den utredning vi gjorde med hjälp av Kitimbwa Sabuni.

Både personalomsättning och sjukfrånvaron har minskat markant under första perioden av året. Covid19 är en stor bidragande faktor till framförallt sjukfrånvaron, då de flesta av våra anställda har haft möjlighet att arbeta hemifrån. Vi har minskat anställningstakten inom F2F och Telefundraising samtidigt som flertalet av våra anställda har arbetat hemifrån, vilket troligen har inneburit att några har arbetat hemifrån även vid lättare sjukdomar. Dessutom har många isolerat sig under denna period och inte träffat så många människor, vilket minskar risken att bli smittad av förkylningar, influensa etc.

För perioden har vi gjort en utvärdering av den gemensamma kompetensutvecklingen, vilket kan vara intressant för styrelsen att få en sammanfattning av även om det ligger utanför indikatorerna. Under perioden har vi avslutat två större kompetensutvecklingssatsningar. Den enda inleddes redan hösten 2019, vilket var en föreläsningsserie med Anna Adeniji: Rasism, postkolonialism & vithertsnormet, Organisationskultur & normer, Intersektionalitet, Black lives matter, 2019-2021. Den andra var en workshopserie Devrim Mavi ansvarade för och ofta höll i och där fokus var rasism: 1. Uppvaknande, 2. Vad är rasism, vad är fördomar?, 3. Min historia, jag väljer min väg och 4. Jag ser min egen roll i att skapa trygga platser, vi stöttar varandra och agerar mot rasism, 2020-2021. Annas sista föreläsning hölls under T1 och en del grupper avslutade sina workshoppar under T1. Under perioden har vi även lyssnat på och samtalat med Robin Hjalmarsson om transfobi. Alla dessa tillfällen har varit obligatoriska.

Syftet med den gemensamma kompetensutvecklingen inom jämlikhet är att förflytta arbetsgruppen tillsammans, att bygga ett gemensamt språk kring jämlikhetsarbetet, att skapa ett engagemang och en gemenskap, och därmed en ökad trygghet. Nu har vi precis gjort en utvärdering av den satsningen, vilket kan vara intressant för styrelsen att ta del av även om det inte följer några indikatorer. 44 personer svarade, vilket är en mycket låg svarsfrekvens. Vi hade förstås önskat oss fler svar och får vara lite försiktiga när vi drar slutsatser. I genomsnitt hamnar svaren relativt högt. På frågorna om kompetensutvecklingen har gett mig ny kunskap och nya insikter och om den har bidragit till egen självreflektion ligger genomsnittet på 4,6 resp 4,8 av max 6. På de frågor som handlar om i fall kompetensutvecklingen har bidragit till att jag har ändrat mitt beteende och en större trygghet för mig på arbetsplatsen är svaren 3,7 respektive 3,4 (fortfarande av 6 möjliga). Att svaren ligger lägre här är inget konstigt, eftersom vi vet från beteendeforskning att ett förändrat beteende hänger mer ihop med vilka konsekvenser ett beteende får, både positiva och negativa, än input i form av kunskap. På den sista frågan ville vi främst titta på hur icke-normativa grupper uppfattar arbetsplatsens trygghet i relation till kompetensutvecklingen. Det finns två grupper som svarar lägre än genomsnittet genomgående och det är 1. de som delvis deltagit i kompetensutvecklingen, vilket förstås är helt i sin ordning, och 2: de som inte definierar sig som vita. En övergripande slutsats är att kompetensutvecklingen har bidragit till en ökad kunskap och en ökad självreflektion, och mer så i vissa grupper, vilket är i sig bra. Däremot har den inte ändrat beteendet i lika hög utsträckning och den har inte ökad tryggheten för de som rasifieras på arbetsplatsen. Nu ska vi planera för hur vi tränar i ett nytt beteende och att ge återkoppling på beteende.

Under perioden har vi även ordnat två workshops för anställda och praktikanter som har eller riskerar att utsättas för rasism på arbetsplatsen. Fokus är självomsorg, att få dela med sig av erfarenheter i en grupp där det finns en gemensam förståelse för utmaningar. Vi vet att de har varit uppskattade men vi har inte gjort en utvärdering. Detta görs efter de två tillfällen som är inplanerade under hösten.



AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Det finns en stor risk kopplad till utredningen som nu görs av Baker & McKenzie. Det är en utmaning i att kommunicera kring jämlikhetsarbetet och skapa förståelse för att vi rör oss framåt samtidigt som kollegor utsätts för rasism och upplever diskriminering. Utredningen som kommer att presenteras under nästa tertiäl riskerar att öka på den svårigheten.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Vi har fått bra medskick i utvärderingen av den gemensamma kompetensutvecklingen som vi drar lärdom av och utvecklar framöver:

- utveckla frågor för att fånga upp och reflektera efter föreläsningarna
- säkerställa att chefer följer upp sina medarbetare så att alla faktiskt deltar i kompetensutvecklingen
- det finns en önskan att träffas, reflektera och lära sig över grupp- och avdelningsgränserna
- vikten av att träna
- viktigt att gå vidare och lära mer om andra diskrimineringsgrunder också

Framöver kommer kompetensutvecklingen även vara mer individanpassad utifrån behov och funktion. Det rapporteras dock under 3.3. Vi kommer att fortsätta med gemensamma föreläsningar men vi lägger större vikt vid behov, roll och på hur vi omsätter kunskap i praktik dvs tränar på nytt beteende.

3.3 Anställda har rätt kompetens och förutsättningar för att nå verksamhetens mål

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

RESULTAT

Jämlikhet: Under detta mål tittar vi på den mer riktade kompetensutveckling utifrån behov och funktion. Det kan vara helt individanpassat men också kompetensutveckling kopplad till grupperns behov och funktion. Vi har idag inga bra rutiner för att följa upp antal, samtidigt är det snarare kvalitet än kvantitet som är relevant. Därför kommer denna tertiälrapport snarare redovisa exempel på riktad kompetensutveckling än antal.

Vi har även i denna uppföljning gjort en bedömning av hur grupper ligger till i förändringsmodellen ADKAR (A=awareness, D=desire, K=knowledge, A=ability och R=reinforcement). Uppföljningen har gjorts övergripande med tanke på att området jämlikhet är stort. Det ger dock en bild av var vi befinner oss i rörelsen mot integrering. Individer befinner sig på olika ställen i ADKAR, men när tillräckligt många i en grupp (kritisk massa) är på en nivå bedöms gruppen på den nivån, även om vissa personer är längre fram och andra längre bak. Det är sen upp till varje chef att sätta in insatser för att förflytta individerna framåt. Svårt att se något resultat för tertiälerna, men vi kan se några viktiga tecken att vi är på rätt väg:

Vi kan se följande, men som mer är en nulägesanalys än att det just har skett under rapporteringsperioden:

- Alla grupper har ett pågående samtal kring jämlikhet. Under perioden har det varit olika intensivt.
- Flera grupper tar ansvar för sin egen utveckling genom att ha ett pågående utvecklingsarbete i gruppen, antingen reflektion eller i att träna i handling, och arbetar aktivt med sina egna handlingsplaner. Några grupper arbetar löpande med ett förbättringsarbete i den löpande verksamheten utifrån ett jämlikhetsperspektiv.
- Flera grupper har en kritisk massa av anställda som antingen är på väg in i A=ability eller har tagit klivet dit. Eftersom området är brett är detta bedömt främst utifrån rasism och intersektionalitet.
- Fler chefer värderar kompetens inom jämlikhet högre än tidigare både genom att värdera det vid rekrytering men också genom att lyfta upp den kompetens som finns internt.



AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Under första tertialen har vi inte haft en projektledare för jämlikhetsarbetet. Jämlikhetsstrateg rekryterades under perioden men börjar inte förrän i augusti. Det har inneburit att vissa saker inte har blivit gjorda och en del arbeten har blivit försenade. Det som främst blivit lidande är att utmana grupper som behöver komma vidare i arbetet. Vi har inte heller kunnat stötta grupperna i sina handlingsplaner för att synka dem med den nya verksamhetsplanen så att de vet vilka mål de sätter in sina insatser till. Tack vare att så många grupper tar ett eget ansvar för att driva arbetet själva förflyttar vi oss framåt.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Nästa tertial och framåt kommer arbetet att handla om att ge chefer verktyg för att följa sina medarbetares förändringsresa och att utmana och stötta avdelningar och grupper att ta steget vidare i ADKAR. Vidare behöver vi jobba mer med att hitta rutiner för att säkerställa ett jämlikhetsperspektiv i allt vi gör. Det är många anställda och chefer som tar ett eget ansvar men under perioden och i relation till hur långt vi har kommit ser vi också tillfällen där perspektivet har tappats.

3.4 Ett rekryterings-, organiserings- och mobiliseringsarbete som främjar jämlikhet

GENOMFÖRANDE

EFFEKT

RESULTAT

En prioriterad del i vårt jämlikhetsarbete har varit kampanj och aktivism. Under våren har vi jobbat med tre områden där vi tittar på verksamheten ur ett intersektionellt perspektiv. Fokus har varit kampanjen Skriv för frihet 2020, vårt Ledarskapsprogram sam aktionsteamets arbete (den sista kommer rapporteras om i T2). Lärdomarna från Skriv för frihet har under våren samlas upp i ett gemensamt verktyg med syfte att säkra dessa perspektiv i vårt projektorienterade kampanjarbete. Det vill säga detta ska avspeglar sig i allt från projektbeställning, projektplan och utvärdering. En bredare implementering av detta siktar vi in oss på till hösten.

Vårt ledarskapsprogram har lyft jämlikhet och inkluderande ledarskap även tidigare, Under våren har vi dock fördjupat oss kring antirasistiskt ledarskap. Detta trots att programmet i sin helhet fått dra ner på ambitionsnivån i relation till Covid-19. Ett fortsatt arbete för att stärka de lokala rekryteringsutskotten har fortgått, det var ju även en prioriterad fråga i 2020 är planering. Detta görs ju främst genom utbildning av aktivister och stöd i det löpande arbetet på distriktsnivå.

Vi har tagit fram en handbok och tillhörande workshop för att kompetensutveckla lokala ledare med ansvar för rekrytering i ämnet jämlik rekrytering. Vi har genomfört ett utbildningspass under våren där nya och gamla organiserade aktivister som ansvarar för det lokala rekryteringsarbetet har deltagit. Syftet har varit att uppmuntra dem att påbörja det här arbetet i sina lokala verksamheter.

Vi har tillsatt ett aktivistdrivet jämlikhetsråd för skapa ledare i rörelsen som tillsammans med oss kan integrera arbetet ut i rörelsen. Syftet är att bygga en plats för dialog, inflytande och mötesplats i processen för att bli en mer jämlik organisation. Jämlikhetsrådet har deltagit på workshop för ledare, för att samla på sig infon och medskick från rörelsen i sitt arbete för att skapa en mötesplats för det här arbetet.



AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Planen kring genomförande av ledarskapsprogrammet har behövt revideras. På grund av pandemin har programmet inte kunna genomföra träffar utifrån plan utan istället byggt på ett digitalt föreläsningsupplägg. Men där vi ändå kunnat lyfta in jämlikhetsarbetet på ett bra sätt.

UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Lärdomarna ligger i vad som följde av den workshop rörande intersektionell analys vi gjorde och vad som lyfts vidare i det mer systematiska kampanjarbetet. Det vill säga, för att vi ska få ett bredare genomslag måste dessa perspektiv in i våra rutiner och det får inte bli en för personbunden kompetens.

3.5 En ändamålsenlig stöd- och serviceorganisation samt IT-miljö som skapar förutsättningar för att nå verksamhetens mål	
GENOMFÖRANDE IT	EFFEKT IT
SUPPORT/EKONOMI	SUPPORT/EKONOMI
HR	HR

RESULTAT

Det kan konstateras att det nya CRM fungerar ännu inte fullt ut för verksamheten. Dock återstår ett antal funktionaliteter som fanns i det tidigare Anlara och som behövs även i ett nyläge. Vad gäller ekonomi finns inget att rapportera ännu.

AVVIKELSER OCH IDENTIFIERADE RISKER

Support

- CRM är ännu inte helt funktionellt utifrån ställda krav. Det finns risk att viktig information inte registreras då det är oklart vad som ska föras in per automatik och vad som kan föras in manuellt av medlemservice.
- Oklar ansvarsfördelning mellan verksamhetsansvariga, systemansvariga samt leverantören. Denna otydlighet kan leda till sämre kvalitet i det fortsatta utvecklingsarbetet.

IT

- En risk föreligger gällande on / off boarding av personal. Behov finns att tydliggöra rutiner när personal börjar och avslutar sin tjänst. Detta behöver göras i samarbete med HR. Särskild vikt bör läggas på när ett konto skall avslutas. Det är ur ett säkerhetsmässigt perspektiv viktigt att konton avslutas i rätt tid och inte blir liggandes. Detta underlättar även för planering av återkallande av utlämnad utrustning samt för hantering av licenser.
- Elavbrottet påverkade flera system som normalt har batteribackup (UPS). I detta fall fungerade inte batteribackupen som tänkt.

Ekonomi

- Inget att rapportera.



UTVECKLING OCH LÄRDOMAR

Support/IT

- Vid framtagande av ett nytt system bör inför en upphandling en tydlig kravspec tas fram utifrån vad som ska levereras av upphandlad leverantör. Kravspecen ska tas fram i nära samarbete med samtliga intressenter för systemet. Leverans kan inte klarmarkeras förrän kraven är uppfyllda om inte beställaren beslutar annorlunda.
- Inför uppsättningen av ett nytt system bör leverantören involvera strategiskt viktiga användare av systemet som stödjer leverantören i att kartlägga dagens arbetsprocess samt ta fram önskvärda förändringar i ett nytt system.
- Innan ett system går i skarp drift bör en tydlig testperiod vara genomförd med godkända testmoment för i vart fall identifierat strategiskt viktiga moment.. Detta för att undvika brister som kan få allvarliga konsekvenser i systemets funktionalitet i skarp drift.
- En internt förvaltningsorganisation bör vara beslutad och väl förstådd av berörda roller inför införandet av ett nytt system.
- Vid installation av batteribackup skall funktionen alltid testa fullt ut innan driftsättning i produktion. En rutin för verifikation av backupfunktioner framtages.

Ekonomi

- Inget att rapportera.

Ekonomiska nyckeltal

Ekonomiska nyckeltal redovisas för Ändamål under Mål 1 och för intäkter under mål 2 Här nedan redovisas de mer övergripande ekonomiska nyckeltalen.

Resultat	(Tkr)	Utf T1	Bud T1	Fg år T1
- Intäkter				
- Kostnader				
I relation till budget samt till tidigare år, samt som underlag för långsiktig prognos. (Nyckeltal 1, tertial/årsbasis)				
	Intäkter	52 491	56 027	50 842
	Kostnader	46 838	46 826	46 466
	Resultat	5 653	9 201	4 376

Soliditet (Följs upp på tertialbasis av ledningsgrupp. Avvikelse rapporteras till styrelsen.)	Inga avvikelser att rapportera
Kassalikviditet = Omsättningstillgångar exkl. varulager och pågående arbeten ÷ Kortfristiga skulder (Följs upp regelbundet av ledningsgrupp. Avvikelse rapporteras till styrelsen.)	Inga avvikelser att rapportera

Bilaga: Ekonomisk uppföljning april 2021.