

# UPPFÖLJNING AV ÅRSMÖTES- BESLUT FRÅN 2023 OCH 2024

**ÅRSMÖTESHANDLINGAR**

ÅRSMÖTE 2025

**AMNESTY  
INTERNATIONAL**



## UPPFÖLJNING AV ÅRSMÖTEBESLUT FRÅN 2023 och 2024

Till årsmötet presenteras denna uppföljning av årsmötesbeslut så att årsmötet kan besluta om tidigare årsmötesbeslut ska stängas alternativt behållas öppna. Detta för att styrelsen ska kunna avgöra när den ska sluta att arbeta med ett visst beslut.

### De beslut som kan stängas är

- 1) beslut som har genomförts och återrapporterats till årsmötet
- 2) beslut som styrelsen inte har lyckats genomföra och där styrelsen bedömer att fortsatt arbete inte heller kommer att ge önskat resultat. Att årsmötet stänger ett beslut som inte är genomfört betyder formellt att årsmötet tar tillbaka sitt förra beslut.

**Bilaga 1:** Delrapport 2 om införandet av lokalföreningar.

**Bilaga 2:** Mekanism för konflikthantering och medling inom och mellan Amnesty Sveriges nationella förtroendeorgan - Underlag och vägledning.

## Uppföljning av årsmötesbeslut från 2023

### § 27. Förslag: Införande av lokalföreningar inom Amnesty Sverige

#### Årsmötet beslutar med kvalificerad majoritet

att ge sekretariatet i uppdrag att till styrelsens decembermöte 2023 presentera förslag på standardstadgar för lokalföreningar samt underlag för att fatta beslut om avveckling av vilande distrikt;

att ge sekretariatet i uppdrag att föra en dialog med samtliga redovisningsgrupper om deras behov och om framtida finansiering av deras verksamhet och återkomma med en rapport och i förekommande fall förslag till beslut till styrelsens marsmöte 2024, för styrelsen att lägga fram till årsmötet 2024;

att ge sekretariatet i uppdrag att till styrelsens marsmöte 2024 ta fram former för verksamheter som inte naturligt passar in i strukturen och återkomma med en rapport och i förekommande fall förslag till beslut till styrelsens marsmöte 2024, för styrelsen att lägga fram till årsmötet 2024;

att ge sekretariatet i uppdrag att tillse att distrikten får stöd att ombildas till lokalföreningar där det finns underlag för det, med målet att alla distrikt har ombildats eller avvecklats senast den 31 mars 2025;

att ge sekretariatet i uppdrag att rapportera arbetets fortskridande till styrelsens marsmöte 2024, marsmöte 2025, samt slutrapportera till styrelsens marsmöte 2026, för styrelsen att återrapportera till respektive årsmöte.

### **Styrelsens åtgärd**

att bifoga delrapport 2 till årsmöteshandlingarna inför årsmötet 2025.

att beslutet hålls öppet.

## **§31. Förslag: Fokus på kvinnor med funktionsnedsättning**

### **Årsmötet beslutar**

att ge sekretariatet i uppdrag att under 2023 sätta samman en arbetsgrupp med uppdrag att identifiera om och hur Amnesty Sverige kan arbeta med funktionsrättsfrågor med ett intersektionellt perspektiv.

### **Styrelsens åtgärd**

Styrelsen välkomnar motioner och förslag som rör Amnesty uppdrag som MR-organisation. Att Amnesty tidigare inte jobbat fördjupat med just funktionsrättsfrågor är en konsekvens av våra vägval i verksamhetsstrategin och en analys om var vi som organisation gör störst skillnad. Amnesty Sverige har dock en viktig roll i att inte enbart driva våra egna prioriterade frågor utan också alliera oss med andra organisationer i civilsamhället.

Sekretariatet har diskuterat frågan internt och varit i kontakt med motionärerna löpande sedan årsmötet fattade detta beslut. I februari 2024 träffade Katarina Bergehed, sakkunnig SRHR, kvinnors & hbtqi-personers rättigheter och Lina Gyllensten, Enhetschef Policy & Påverkan, representanter från två kvinnorrättsgrupper för att diskutera frågan och ta nästa steg för arbetsgruppen.

Från ett politiskt påverkanperspektiv är det till viss del utmanande att jobba med funktionsrättfrågan då sekretariatet inte har det nödvändiga underlaget (i form av egen fördjupad research). Sekretariatet har gått igenom vad Amnesty International (AIS) har gjort och publicerat i relation till personer - särskilt kvinnor - med funktionsnedsättning. Amnesty International (AIS) har i princip inte lyft frågan annat än kopplat till individfall (ex. dödsstraff och avrättningar i USA och Pakistan, i dessa fall har det dock rört sig om män) samt vid något enstaka tillfälle kopplat till myndigheternas nedslag mot demonstrationer under det senaste årtiondet. Inget utredningsarbete planeras heller i den svenska sektionen, detta till följd av begränsade resurser och ett större fokus på det globala arbetet.

Därmed saknas det förutsättningar för att bedriva påverkansarbete baserat på ett utredningsarbete från Amnesty. Det hindrar ju dock inte att den svenska sektionen, i de MR-frågor vi redan jobbar med, utvecklar vår intersektionella analys och på så sätt hittar ingångar för att fånga detta perspektiv. Det i sin tur skulle ju då också möjliggöra för våra lokalföreningar och grupper att sätta fokus på funktionsrätten.

Ett exempel, som gjordes tillsammans med motionären, är att vi i samband med vårt Pride-engagemang (lokalt) satte fokus på just funktionsrätten. Det blir därmed viktigt att vår aktivism och organisering fortsatt tar ansvar för allas inkludering, inte minst kvinnor med funktionsnedsättning. Vi vill också förstärka rättighetsbärares röster genom att arbeta samverkande med organisationer inom Sverige som har fokus på funktionsrätt. De har oftare mer kompetens och riktade resurser. En del av vår strategi inom civilsamhället är att arbeta kompletterande tillsammans för MR-frågor. Ett exempel på det kan vara att vi i våra kampanjer och vår opinionspåverkan involverar andra organisationer som stärker oss med funktionsrättsperspektivet.

En annan sida av denna fråga rör vårt eget arbete internt för att göra vår egen organisation mer tillgänglig för alla, oavsett funktionsförmåga. Det perspektivet fångas i vårt interna jämlikhetsarbete som har haft och kommer ha en hög prioritet även framåt. Som en del av detta arbete integrerar vi intersektionella analyser utifrån ett funktionsrättsperspektiv i våra projektbeställningar, checklistor och kompetenshöjande insatser. Genom att systematiskt identifiera och adressera hinder skapar vi bättre förutsättningar för att alla ska kunna delta på lika villkor.

Vi ser också denna kompetens som en central del av vårt MR-arbete. Genom att aktivt lyfta frågor om tillgänglighet och funktionsrätt i vår analys och strategi säkerställer vi att våra insatser inkluderar och stärker rättigheter för alla – oavsett funktionalitet, bakgrund och andra maktordningar. På så sätt bygger vi en organisation där jämlikhet inte bara är en ambition, utan en konkret del av vårt arbetssätt och vår kultur.

Styrelsen anser att frågan nu har utretts via olika konstellationer med sekretariatspersonal och motionärerna i fråga. Tillsammans har man tittat över möjligheterna för Amnesty Sverige att driva funktionsrättsfrågorna och dragit slutsatser, både ur ett påverkansperspektiv och ur ett mer internt organisationsperspektiv. Slutsatsen är att tillgängliggörandet av vårt interna arbete och kompetensen att göra intersektionella analyser på det befintliga MR-arbetet är nyckeln framåt.

### **Styrelsen föreslår därför årsmötet**

att beslutet stängs.

### **§33. Förslag: Utveckling av svenska Amnesty Internationals webbshop**

#### **Årsmötet beslutar**

att ge sekretariatet i uppdrag att upprätta en handlingsplan för utveckling av webbutikens grafiska utformning samt

att avsätta medel för genomförandet av handlingsplanen i samband med budgetprocessen för 2024 års budget.

#### **Styrelsens åtgärd**

En arbetsgrupp har tillsatts för att undersöka möjligheten att flytta webbutiken från den nuvarande egenbyggda lösningen till en extern plattform. Syftet är att undvika höga initiala utvecklingskostnader och säkerställa att betal lösningar och webbfunktioner hålls uppdaterade. Vi söker en lösning som kan integreras med amnesty.se, så att produkter kan köpas direkt via teman och kampanjer utan att beställaren nödvändigtvis behöver gå till en separat butikssida. Lösningen behöver även möjliggöra automatiserad hantering av beställningar, så att produkter kan skickas från rätt lager – exempelvis ett tryckeri vid materialbeställningar.

Vi inväntar nu besked från en leverantör om en lösning som både kan driva försäljningen och underlätta för aktivister. Vår ambition är att aktivister ska kunna beställa material för sina gruppaktiviteter genom samma plattform som webbutiken, vilket skapar en mer användarvänlig och effektiv struktur. Arbetet är pågående.

#### **Styrelsen föreslår årsmötet**

att beslutet hålls öppet fram tills årsmötet 2025.

### **Uppföljning av årsmötesbeslut från 2024**

#### **§ 25.1. Motion: Amnesty International ska stötta den nordiska modellen angående prostitution**

#### **Årsmötet beslutar**

att Amnesty Sverige tar upp denna fråga till Amnesty International Globala årsmöte för att Amnesty Internationals uppfattning angående prostitution ska förändras. Målet är då att policyn skulle ha följande utgångspunkter:

att Amnesty International Globalt publikt går ut med att de är för den nordiska modellen;

att Amnesty International ska uppmana länder att införa ett exitprogram för de utsatta inom prostitution;

att Amnestys policy om prostitution i stället fokuserar på de mänskliga rättigheter som de sexuellt exploaterade behöver och inte se dem som arbetare som behöver facklig hjälp;

att Amnestyarbetare får ny utbildning inom ämnet;

att nya policyn och utbildningen till personal ska diskuteras med experter och de mest utsatta för att policyn ska kunna skydda de exploaterade på bästa sätt

### **Styrelsens åtgärd**

Ledamöter i sektionstyrelsen har haft en dialog med motionären och AIS (Amnestys Internationella sekretariat) kring skrivningarna i motionen. Styrelsen har givit sekretariatet i uppdrag att inför Global Assembly 2026 ta fram ett förslag i enlighet med att-satserna i denna motion.

### **Styrelsen föreslår årsmötet**

att beslutet hålls öppet och redovisas till årsmötet 2027.

## **§ 25.2. Förslag: Mekanism för konflikthantering och medling i medlemsorganisationen**

### **Årsmötet beslutar**

att ge styrelsen i uppdrag att utforma en lösning för intern konflikthantering med utgångspunkt i ett externt expertstöd.

### **Styrelsens åtgärd**

Styrelsen har givit sekretariatet i uppdrag att ta fram underlag och vägledning för intern konflikthantering med utgångspunkt i ett externt expertstöd. Underlaget och vägledningen innehåller bland annat viktiga principer i konflikthantering, Amnestys Internationals konfliktlösningsprocess samt vilka verktyg och metoder som finns att tillgå vid en konflikthantering.

### **Styrelsen föreslår årsmötet**

att beslutet stängs.

### **§ 25.3. Motion: Angående digitalisering av valberedningens process**

#### **Årsmötet beslutar**

att sektionsstyrelsen med stöd av valberedningen tar fram ett digitalt verktyg för att hantera ansökningar anonymt;

att det digitala verktyget för att hantera ansökningarna ska utformas för att kunna arbeta kompetensbaserat och diskrimineringsfritt.

#### **Styrelsens åtgärd**

Ett digitalt verktyg, i överensstämmelse med att-satserna, finns på plats sedan hösten 2024.

#### **Styrelsen föreslår årsmötet**

att beslutet stängs.

### **§ 25.4. Motion: Angående övergång till att hålla årsmöte vart annat år**

#### **Årsmötet beslutar**

att sektionsstyrelsen får i uppdrag att ta fram ett förslag på om och i så fall hur Amnesty Sverige kan övergå till att ha årsmöte vartannat år samt en konsekvensanalys kring vad detta beslut skulle innebära.

#### **Styrelsens åtgärd**

Sekretariatet kommer på uppdrag av styrelsen påbörja en konsekvensanalys av en sådan förändring, detta med start under årsmötet 2025. En workshop kommer genomföras där vi tillsammans analyserar och lyfter för- och nackdelar med olika modeller kopplat till årsmötesintervall. En central del för denna analys är det utvecklingsarbete som vi gör rörande lokalföreningar med ambitionen att stärka medlemsengagemanget i organisationen. Det är viktigt att dessa delar hänger ihop. Analysen ligger sedan till grund för det fortsatta arbetet och återslagningen till årsmötet 2026.

#### **Styrelsen föreslår årsmötet**

att beslutet hålls öppet.

## **§ 25.5. Förslag: Ändringar i sektionens stadgar gällande lika röstetal**

### **Årsmötet beslutar**

att sektionens stadgar ändras i enlighet med denna omformulering:

9.5 Ordförandeval avgörs med absolut majoritet, det vill säga mer än hälften av avgivna röster. Övriga frågor avgörs med enkel majoritet. Om votering är begärd sker denna öppet. Vid personval kan sluten omröstning begäras. Vid lika röstetal avgör lotten.

att ändringen träder i kraft efter årsmötets avslutande.

### **Styrelsens åtgärd**

Ändringar i stadgan är gjorda och beslutet kräver inga ytterligare åtgärder från styrelsen.

### **Styrelsen föreslår årsmötet**

att beslutet stängs.

## **§ 25.6. Motion 4: Gratis medlemskap för alla gymnasieelever**

### **Årsmötet beslutar**

att medlemskap ska vara gratis för alla under 20, för att uppmuntra ungdomsaktivism.

### **Styrelsens åtgärd**

Medlemsavgiften ändrades från 2025 i enlighet med beslutet.

### **Styrelsen föreslår årsmötet**

att beslutet stängs.



## Bilaga 1. Delrapport 2 om införandet av lokalföreningar

Den här delrapporten utgör det underlag som på årsmötet 2023 beslutades skulle läggas fram på årsmötet 2025. Besluten som denna rapport svarar mot är följande tre delbeslut:

1. Styrelsen uppdrogs att delrapportera vid varje årsmöte fram till att förändringarna är genomförda och att slutrapportera senast till årsmötet 2026.
2. Styrelsen uppdrogs att det kommande året (efter årsmötet 2023) ta fram former för verksamheter som inte naturligt passar in i strukturen med lokalföreningar.
3. Styrelsens uppdrogs att föra en dialog med samtliga redovisningsgrupper om deras behov och om framtida finansiering av deras verksamhet och återkomma med en rapport och i förekommande fall förslag till beslut till årsmötet 2024.

### Bakgrund

Årsmötet 2023 uppdrog åt styrelsen att genomföra förslaget om lokalföreningar inom Amnesty Sverige samt att delrapportera vid varje årsmöte fram till att förändringarna är genomförda. Styrelsen ska slutrapportera senast till årsmötet 2026.

Syftet med att införa lokalföreningar var bland annat att underlätta för grupper och enskilda aktivister att organisera sig lokalt samt samordna sina aktiviteter, exempelvis när det gäller kampanjer och insamling. Lokalföreningarna ska skapa mötesplatser för gemenskap och samarbete mellan aktivister och grupper. Detta kan göra Amnesty mer synligt lokalt, vilket både stärker närvaron av våra frågor och sänker tröskeln för den som vill engagera sig hos oss.

Lokalföreningarna kan också vara en möjlig samarbetspart för andra aktörer på samma ort. Dessutom kan grupper inom lokalföreningarna samarbeta kring att rekrytera, organisera och utbilda medlemmar och aktivister. På så sätt är införandet av lokalföreningar ett led i att stärka det lokala ledarskapet i vår organisation. Slutligen kan lokalföreningarna på sikt också ansvara för att ta emot och fördela ekonomiska resurser, vilket ytterligare kan stärka det lokala självstyret. Denna delrapport redogör för de åtgärder som vidtagits sedan årsmötet 2024 och vad som är nästa steg i genomförandet av beslutet.

## Sedan årsmötet 2024

### Nya lokalföreningar

Efter bildandet av de första lokalföreningarna, som också ingick i pilotprojektet (Lokalförening Amnesty Lund, Lokalförening Amnesty Göteborg och Lokalförening södra Halland), har två nya lokalföreningar bildats Lokalförening Amnesty Kalmar-Öland och lokalförening Amnesty Växjö. I skrivandes stund förbereder även Uppsala distrikt att gå över till lokalförening, vilket är det sista kvarvarande distriktet.

### Nedlagda distrikt

På styrelsens decembermöte 2024 lades alla inaktiva och vilande distrikt ner och med det är det bara Uppsala distrikt som är kvar att omvandlas till lokalförening. Detta betyder att vid tidpunkten för årsmötet finns organisationsformen distrikt inte längre kvar i svenska sektionen av Amnesty.

### Ändring av stadgar

Under pilotprojektet blev det tydligt att det antal ledamöter som stod att finna i lokalföreningens stadgar var för högt och svårt för mindre lokalföreningar att nå upp till. För att antalet ledamöter inte skulle stå i vägen för att bilda lokalförening beslutade styrelsen på decembermötet att ändra antalet så att styrelsen består av ordförande samt minst tre övriga ledamöter.

### Ny organisationskarta

Arbetet med att göra plats för alla olika typer av grupper och verksamheter fortsätter i den organisationsöversyn som pågår sedan införandet av lokalföreningar. Förutom att göra alla verksamheter synliga och få en begriplig organisationskarta för nya intresserade samt befintliga aktivister är det ett sätt att hitta tydliga strukturer för inflytande och självbestämmande.

Det som saknas idag är en tydlig grundstruktur som är tänkt att vara den plattformen vi bygger vår ostoppbara rörelse utifrån. Om det inte finns en stabil grund att stå på och falla tillbaka mot är det svårt att låta nya verksamheter och riktningar att blomma ut.

### Former för verksamheter som inte passar in i lokalföreningsstrukturen

Arbetet med organisationskartan innefattar alltså alla olika verksamheter som inte klassas som en "vanlig" Amnestygrupp eller lokalförening. Här hittar vi Amnesty Sápmi, den nationella grupp som består av flykting- och migrationssamordnare (FMS) och förvarsbesökare, olika råd, folkrättsjuristerna (en grupp jurister som bistått sekretariatet med bland annat remissvar och texter till debattartiklar).

Vår styrka ligger i ett brett utbud där alla kan hitta sin plats och där mängden aktivister gör att vi också kan vara starka när vi behöver samla oss gemensamt.

För att vi på sekretariatet inte ska skapa en struktur eller karta som hämmar verksamheten utan tvärtom drar nytta av de krafter som redan finns är det ett arbete som kräver tid och eftertanke från alla parter och där vi ger oss själva rätten att testa och tänka om i vägen framåt.

### **Redovisningsgrupper**

På årsmötet 2023 beslutades det att inga fler redovisningsgrupper skulle bildas utan att de redovisningsgrupper som finns får fortsätta sin verksamhet som tidigare alt ombildas till lokalföreningar om viljan finns. Tanken med lokalföreningar är att även mindre grupper med egen insamling och tydlig lokal förankring kan bilda en lokalförening för att på så sätt fortsätta sin verksamhet men även öppna upp möjligheten för fler att ansluta sig genom bland annat lokalt medlemskap. Efter samtal med redovisningsgrupper, som rapporterades om inför årsmötet 2024, framkom det att behoven är väldigt varierande. Med detta i åtanke kommer vi inte att ta bort redovisningsgrupper som form, utan de som tycker formen passar sin grupp och har en stabil insamling kommer att kunna fortsätta med det. Andra grupper, vars insamling till den egna gruppen har stagnerat, har möjligheten att gå över till att bli sektionsgrupp och fortsätta med insamling men då direkt till sektionen.

### **Insamling fortsatt viktigt**

Vad gäller insamling på lokal nivå har intentionen med lokalföreningar varit att försöka samla insamlingen till färre enheter där lokalföreningen står i centrum för den lokala insamlingen. Detta för att stärka det gemensamma arbetet lokalt, där flera grupper är med och bidrar till det gemensamma arbetet. Men också tydligt för den som skänker pengar att det går till en gemensam lokal verksamhet.

Med detta sagt vill vi inte stoppa en idag fungerande lokal insamling som flertalet grupper har, så när det inte finns en lokalförening att "föra över" sin insamling till är tanken att de grupper som har en fungerande insamling fortsätter det arbetet. Trots att vi idag inte möjliggör nya grupper att bli s.k. redovisningsgrupper (egna juridiska person med möjlighet att samla in pengar till sin egen verksamhet) behöver vi mer än någonsin samla in pengar för att möta de internationella behov och krav på ekonomiskt bidrag. Detta är möjligt för alla grupper och verksamheter oavsett status genom att samla in pengar direkt till sektionen.

### **Stärka interndemokratin och demokratiska rum**

I den organisationsöversyn som pågår och formas vill vi även göra rum för fler demokratiska forum, då vi ser att det inte är tillräckligt med ett årsmöte utan där vi behöver fler tillfällen att diskutera organisatoriska frågor så väl som specifika MR-frågor. Forum där de som är intresserade kan vara med och driva organisationen framåt. Som ett led i detta bjuder vi in till en workshop på temat, på årsmötet 2025, för att få medlemmarnas tankar om hur det här skulle kunna göras.

**Bilaga 2. Mekanism för konflikthantering och medling inom och mellan Amnesty Sveriges nationella förtroendeorgan - Underlag och vägledning**

**Mekanism för konflikthantering  
och medling inom och mellan  
Amnesty Sveriges nationella  
förtroendeorgan  
Underlag och vägledning**

## 1. Bakgrund

Hösten 2023 gjorde Amnesty Sverige en genomlysning av verksamheten inom ramen för Amnesty Internationals Core standards. En uppföljning av alla sektioner görs vartannat år. I den genomgången identifierades en rad utvecklingsområden. Ett av dessa rör hur konflikthantering och medling hanteras i sektionen när en konflikt uppstår på nationell nivå i, eller mellan, organisationens olika förtroendeorgan. Konflikter på lokal nivå hanteras av gruppsekreterare eller lokalföreningens styrelse, vid behov med stöd av sekretariatet.

Det finns en otydlighet hur arbetsgången ser ut i dessa situationer, men också vem som har mandatet att leda arbetet för att lösa en konflikt/initiera medling. Sekretariatet har svårt att ta den här rollen då tjänstepersoner på sekretariatet jobbar på uppdrag av styrelsen och på så sätt inte kan vara en helt neutral part i en eventuell konflikt. Det finns därför ett behov av en oberoende mekanism för hantering av dessa situationer. Efter genomgång av hur andra organisationer (inklusive andra sektioner inom Amnesty-rörelsen och det internationella sekretariatet) arbetar med dessa situationer så gav årsmötet styrelsen i uppdrag att utforma en intern konflikthantering med utgångspunkt i ett externt expertstöd. Det här underlaget syftar till att vägleda oss i hanteringen av konflikter som uppstår inom och mellan Amnesty Sveriges nationella förtroendeorgan.

### Avgränsningar

Konflikter avser alltså inte brottsliga handlingar, såsom bedrägerier eller att läcka information som kan skada Amnesty.

## 2. Vad kan konflikter handla om?

Konflikter uppstår naturligt i organisationer och kan grunda sig i olika faktorer såsom:

- **Kommunikativa faktorer** – exempelvis brist på information, olika tolkningar av fakta eller felkommunikation.
- **Relationella faktorer** – såsom missuppfattningar, agerande i affekt eller negativa beteendemönster.
- **Strukturella faktorer** – exempelvis ojämn resursfördelning, ojämlikhet eller andra typer av maktförhållanden.
- **Värderings- och intressekonflikter** – skilda sätt att se på etik, ideologi eller prioriteringar.

### 3. Amnesty Sveriges värdegrund

Amnesty Sveriges [värdegrund](#) styr hur vi agerar och samarbetar samt ligger till grund för hur vi bemöter varandra och utformar vårt arbete med mänskliga rättigheter.

- **Tilltro och inkludering:** Vi strävar efter att skapa en trygg och inkluderande miljö där olika perspektiv får höras och respekteras.
- **Kraften i gemenskap:** Tillsammans bygger vi en gemenskap präglad av engagemang, glädje och mod, där vi lär av varandra, stöttar och ger varandra kraft för att kunna vara den förändring vi vill se i samhället.
- **Ansvar:** Alla individer bär ansvar för att vara medveten om sin norm-och maktposition och bidra till en konstruktiv dialog och ett lösningsorienterat sätt att hantera konflikter på.

Vi strävar efter att bygga gemenskap och stärka relationer med ökad förståelse genom dialog och reparation. Vi strävar efter att vara en organisation som ständigt lär och utvecklas, där vi lever som vi lär och själva är den förändring vi vill se i samhället. Genom att omfamna våra värderingar, lära av våra misstag och ständigt sträva efter förbättring, skapar vi tillsammans goda förutsättningar för oss själva och för varandra. Vi har ett reflekterande förhållningssätt där vi accepterar misslyckanden som en del av lärandeprocessen

### 4. Viktiga principer i konflikthantering

För att säkerställa en rättvis och effektiv konflikthantering följer Amnesty dessa principer:

- **Respekt och inkludering** – Lyssna aktivt och förstå andras perspektiv.
- **Transparens och konfidentialitet** – Skapa trygghet genom tydliga ramar.
- **Självreflektion** – Ifrågasätta egna antaganden och vara öppen för lärande.
- **Proaktivitet** – Agera tidigt för att undvika eskalering.
- **Ansvarstagande** – Alla involverade bidrar till att hitta lösningar.

Dessa principer återspeglar direkt vår värdegrund genom att säkerställa **inkluderande och respektfulla processer**, uppmuntra **aktivt deltagande i gemenskapen**, och kräva att alla tar **ansvar** för att bidra till en konstruktiv konflikthantering och lösning.

### 5. Amnesty Internationals konfliktlösningsprocess

Konflikthanteringen bygger på en femstegsmodell, som rör sig från informella till mer formella lösningar. Genom hela processen är vårt mål att upprätthålla **tilltro**

**och inkludering**, stärka **kraften i gemenskap**, och säkerställa **ansvarstagande**. Målet är att lösa konflikten i ett så tidigt skede för att minska risken för eskalering.

1. **Informell dialog**
  - Parterna försöker själva lösa konflikten genom direkt kommunikation.
  - Syftar till att förebygga eskalering och stärka relationer.
2. **Informellt stöd av tredje part**
  - Om en konflikt kvarstår eller förvärras kan en neutral tredje part (intern eller extern) bistå genom dialog, medling eller konfliktcoaching.
  - Fokus ligger fortfarande på frivillighet och relationella lösningar.
3. **Formella mekanismer**
  - Om informella försök misslyckas kan konflikten eskaleras till en formell process, exempelvis genom skiljeförfarande, ombudsmekanism eller intern utredning.
  - Användningen av formella metoder beror på konfliktens karaktär och befintliga policyer.
4. **Avslut och kommunikation**
  - När en konflikt löses informellt eller formellt bör detta kommuniceras på ett sätt som respekterar parternas integritet.
  - Tydlighet och transparens kring utfallet stärker förtroendet för processen.
5. **Uppföljning och övervakning**
  - En lättare uppföljning kan säkerställa att överenskommelser följs och att relationerna återställs på ett hållbart sätt.
  - Uppföljningen bör vara tidsbegränsad och anpassad efter situationen.

## 6. Verktyg och metoder för konflikthantering

Amnesty använder flera olika metoder för att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt:

- **Dialog:** Bygger relationer, skapar förståelse och lägger grunden för samarbete. Skillnad från debatt där syftet är att vinna.
- **Mediation (medling):** En neutral tredje part hjälper parterna att förstå varandra och nå en ömsesidig lösning.

- **Konfliktcoaching:** Stöd till individer för att stärka deras förmåga att hantera konflikter.
- **Reparerande metoder:** Fokus på att reparera relationer och stärka förståelse snarare än att straffa.

## 7. Implementering och stödresurser

För att säkerställa en tydlig och effektiv konflikthanteringsprocess har Amnesty etablerat följande stöd och resurser:

- **Utbildningar och kapacitetsbyggande**  
Amnesty erbjuder utbildningar för att stärka kunskaper om konflikthantering. Detta ingår som ett moment i introduktionen för nya förtroendevalda i våra nationella förtroendeorgan.
- **Resurspersoner konflikthantering**  
Internna stödpersoner på sekretariatet ger vägledning baserat på vår konfliktlösningsprocess.
- Om en konflikt uppstår, fyll i frågeformuläret som finns som en bilaga och mejla det till: [konflikthantering@amnesty.se](mailto:konflikthantering@amnesty.se)
- **Externt stöd**  
Vid behov av medling eller skiljeförfarande kan Amnesty ta hjälp och stöd av upphandlade experter på internationell nivå, i enlighet med steg 3 i konfliktlösningsprocessen.
- **Mer information**  
För mer information om konflikthantering, se: [Working with conflict — Amnesty International Leadership](#)



## Bilaga 1

### Formulär för att lyfta en pågående konflikt

#### Instruktion:

Det här formuläret är till för att du ska kunna lyfta en konflikt eller en svår situation som kvarstår efter steg 1 baserat på vår konfliktlösningsprocess, det vill säga när parterna inte har lyckats lösa konflikten själva. Informationen du lämnar kommer att hanteras konfidentiellt och med respekt. Mejla ifyllt formulär till

[konflikthantering@amnesty.se](mailto:konflikthantering@amnesty.se)

#### 1. Dina kontaktuppgifter (Valfritt)

- Namn:
- E-post:
- Telefon:

Om du vill vara anonym kan du lämna dessa fält tomma, men det begränsar möjligheterna att följa upp ärendet.)

#### 2. Vilka parter är involverade i konflikten?

- Beskriv vilka personer eller grupper som är delaktiga.

#### 3. Hur skulle du beskriva konflikten?

- Vad har hänt?
- När och var skedde detta?
- Hur länge har konflikten pågått?

#### 4. Hur påverkar konflikten dig och/eller ditt uppdrag?

- Emotionellt, socialt, i ditt engagemang, uppdrag, etc.

#### 5. Har du försökt lösa konflikten på egen hand?

- Ja / Nej
- Om ja, vilka steg har du tagit?

**6. Finns det någon tidigare hantering av konflikten?**

- Har någon i styrelsen, eller annan person varit involverad?
- Vad blev resultatet?

**7. Vad skulle du önska som en lösning eller nästa steg?**

- Medling, samtal, stöd, utbildning etc.

**8. Finns det något annat du vill tillägga?**