

## Motion 1

Hej

Jag kräver omedelbar åtgärd och ansvarstagande för att säkerställa att alla medlemmar, oavsett etnisk bakgrund och könsidentitet, känner sig trygga och inkluderade i vår organisation.

Följande problem måste omedelbart åtgärdas:

1. **Rasism och femfobi** - jag har själv upplevt en oroande normalisering av rasism och femfobi bland de dominerande vita medlemmarna (på onsdagar och gjorde anmälan både till styrelsen och verksamhetschef). Detta har skapat en otrygg miljö för icke-vita och feminin-presenterade medlemmar.
2. **Ledarnas frånvaro** - De anställda som är ansvariga för att leda de två veckovisa middags kvällarna har inte varit närvarande tillräckligt ofta, vilket gör att minoritets medlemmar inte känner sig trygga eller inkluderade.
3. **Orealiserad aktiviteter** - Den person som anställdes förra året för att skapa fler aktiviteter för medlemmarna har inte levererat några konkreta resultat eller aktiviteter.
4. **Orimlig lönefördelning** - Organisationen spenderar stora summor av sin budget på löner till anställda vars arbetsuppgifter är antingen onödiga, oklara, eller dubbla. Detta innebär att skattepengar inte används för att stödja medlemmarna och skapa fler öppna kvällar eller mera aktiviteter för oss.
5. **Brist på transparens och ansvar** - Årsrapporten nämner inte vad dessa anställda har åstadkommit för att gynna medlemmarna, vilket är särskilt oroande då dessa pengar tillhandahålls i medlemmarnas namn. De flesta medlemmar vet inte vad dessa anställda gör och har inte träffat dem personligen. Dessutom är många av dessa anställda inte ens en del av den målgrupp som organisationen ska stödja.

Jag kräver att årsmötet omedelbart vidtar åtgärder för att säkerställa en trygg och inkluderande miljö för alla medlemmar, med särskilt fokus på att åtgärda de ovanstående problemen. Detta inkluderar men är inte begränsat till:

- Att skapa konkreta åtgärder för att motverka rasism och femfobia.
- Att säkerställa att anställda är närvarande och ansvariga för att stödja minoritet medlemmar.
- Att skapa en plan för att genomföra de aktiviteter som lovades förra året.

- Att omfördela resurser så att mer pengar går till aktiviteter för medlemmarna, inte till löner för redundanta tjänster.
- Att öka transparensen och ansvarstagandet för anställdas arbetsinsatser och deras påverkan på medlemmarna. Deras roll och vad de har gjort för medlemmar måste redovisas i årsrapporten.

Jag kräver att dessa åtgärder vidtas omedelbart för att säkerställa att organisationens resurser används på ett sätt som verkligen gynnar medlemmarna och uppfyller vårt gemensamma mål om inkludering och rättvisa.

Awash

## Styrelsens svar motion 1

Motionären lyfter i sin motion ett antal frågor som berör olika områden och styrelsen har därför valt att besvara motionen i två delar: punkt 1–2 och punkt 3–5.

### Punkt 1–2

Motionären lyfter i sin motion väldigt viktiga frågor om inkludering och en trygg miljö och Posithiva Gruppens (PG) styrelse vill understryka att man tar dessa frågor på största allvar. Personer som besöker PG:s verksamhet ska inte bara ska känna sig välkomna utan även trygga, respekterade och bekräftade. De senaste åren har organisationen därför tagit fram såväl en policy för inkludering som en uppförandekod mot trakasserier och annan kränkande behandling. Båda dessa dokument gäller alla som deltar i PG:s aktiviteter.

Inom PG:s verksamhet accepteras inga trakasserier eller annan kränkande behandling. Policyer och styrdokument är inte någon garant mot att till exempel rasism eller trakasserier förekommer i verksamheten, men de är verktyg både för att kunna arbeta förebyggande och för att kunna hantera situationer där människor kränker varandra.

Styrelsen ser varje år över såväl policyn för inkludering som uppförandekoden och följer upp arbetet med dessa. Styrelsen har, liksom motionären, identifierat ett behov av att arbeta ännu mer med frågor som rör inkludering och trygghet och att kunskapen inom organisationen när det gäller bland annat jämlikhet, jämställdhet, antirasism och diskriminering behöver öka. Verksamhetschefen har därför i uppdrag att fortsätta arbetet med inkludering och trygghet. Detta genom att fortbilda anställda och förtroendevalda för att dessa ska kunna arbeta aktivt med frågor som rör inkludering och hantera uppkomna situationer samt genom att anordna föreläsningar på dessa teman för medlemmar.

I den regelbundna kvällsverksamheten på onsdagar och fredagar arbetar en anställd person som då har ansvaret för kvällen. I undantagsfall, då till exempel en anställd varit sjukanmäld, har kvällsverksamheten enbart bemannats av volontärer och styrelse. År 2024 ökade antalet besökare i kvällsverksamheten med 15 %. Även tidigare år har antalet besökare ökat noterbart. Samtidigt har Folkhälsomyndigheten minskat PG:s beviljade medel med nära 17 % i en tid då inflationen har lett till ökade omkostnader. För styrelsen är det uppenbart att det hade varit värdefullt att kunna anställa ytterligare en person att arbeta i kvällsverksamheten, både för att hantera det praktiska kring mat och servering och för att bättre kunna uppmärksamma sådana situationer som motionären beskriver. I dagsläget är detta inte möjligt. Verksamhetschefen har dock, som nämnt ovan, i uppdrag att fortsätta arbetet med inkludering och trygghet utifrån de resurser organisationen har.

### Punkt 3–5

Att anordna kunskapshöjande insatser, såsom föreläsningar och webinarier, och sociala aktiviteter, såsom middagar, museibesök och internat, där personer som lever med hiv kan mötas och utbyta erfarenheter är kärnan i PG:s verksamhet. Motionären skriver i sin motion om aktiviteter för medlemmar och att aktiviteter inte arrangerats. Styrelsen är osäker på vad motionären syftar på då PG 2024 anordnade fler aktiviteter för i princip alla målgrupper än vad man blivit beviljade medel till från Folkhälsomyndigheten.

Styrelsen förstår att alla aktiviteter inte tilltalar alla och att PG därför behöver ha en bredd i utbudet. Styrelsen är medveten om att det finns utvecklingspotential och det högt ställda målet är att erbjuda en så pass stor variation i aktiviteter så att alla som lever med hiv ska känna att det finns något för dem. Alla som deltar på aktiviteter uppmanas att fylla i en utvärdering av aktiviteten och insikterna från utvärderingarna tas med i planeringen av kommande aktiviteter.

De olika kunskapsnätverken arbetar enligt en strukturerad modell med workshoppar, enkäter och projektgrupper bestående av personer ur målgruppen. När en workshop ska anordnas, en enkät publiceras eller när nya personer söks till projektgrupper annonseras det i PG:s olika kanaler, som digitala nyhetsbrev, hemsidan [posithivagruppen.se](http://posithivagruppen.se), tidningen Posithiva Nyheter och anslagstavlan i lokalen på Östermalmsgatan 5. Syftet är att alla insatser ska vara väl förankrade och utgå från målgruppens önskemål.

Flera delar av den sociala verksamheten har även tidigare på olika sätt arbetat med att ta in önskemål från målgruppen och nu pågår ett arbete för att formalisera detta arbete mer strukturerat – något som blivit möjligt sedan PG anställt en samordnare för de sociala aktiviteterna. Det är svårt att veta vilka tjänster motionären anser är "reduktanta", men det skulle inte kunna genomföras fler aktiviteter om antalet anställda går ner.

Motionären skriver också om budget och fördelningen av medel mellan löner och aktiviteter. Löner till anställda utgör, som hos alla arbetsgivare, en av de största utgifterna. Samtidigt är lönerna i civilsamhället (ideell sektor) generellt lägre än i privat och offentlig sektor. Styrelsens uppfattning är inte att PG sticker ut lönemässigt, varken jämfört med andra hivorganisationer eller andra civilsamhällesaktörer. Styrelsen är dock stolt och glad över att ha rekryterat kompetenta personer till PG och är mån om att dessa stannar kvar över tid. För detta krävs skäliga löner och god arbetsmiljö.

Styrelsen och verksamhetschefen diskuterar återkommande rekrytering och hur organisationen ska lyckas rekrytera personer som har relevant kunskap för varje tjänsteportfölj. I rekryteringar till PG är det alltid meriterande att leva med hiv vilket också framgår av PG:s jobbannonser. Men styrelsen har i samråd med verksamhetschefen beslutat att inte exklusivt rekrytera utifrån hivstatus, utom till tjänster där en person ska arbeta i separatistiska forum, som exempelvis på onsdagsmiddagarna. Samtliga kandidater

bedöms utefter sin kompetens, det vill säga formella meriter, praktisk erfarenhet och personliga egenskaper. Styrelsens inställning är att en sådan urvalsgrund är det mest gynnsamma för föreningens verksamhet. I enlighet med föreningens stadgar lever alla i styrelsen med hiv. Det är styrelsen som leder PG och som fattar de avgörande besluten vad gäller inriktning och utveckling av organisationen.

I verksamhetsberättelsen redogörs för hela organisationens verksamhet under verksamhetsåret, men det är inte kutym att i en verksamhetsberättelse redogöra för enskilda anställdas arbetsuppgifter. Under året får styrelsen, genom verksamhetschefen, regelbundna rapporter om arbetet på kansliet och samtliga anställdas uppdrag. Verksamhetschefen närvarar också på i princip samtliga styrelsemöten. Dessutom har alla ledamöter i styrelsen en eller två kontaktpersoner på kansliet som de har kontakt med för att få insyn i arbetet. Styrelsens uppfattning är att hela personalgruppen arbetar hårt och målmedvetet och verkligen anstränger sig för målgruppernas och organisationens bästa.

Styrelsen vill gärna att medlemmar ska känna att de kan följa det arbete som organisationen bedriver under hela året, inte minst det som är mer utåtriktat, som påverkansarbete och informationsinsatser. Vill man följa med i vad som händer på PG mer i realtid rekommenderar styrelsen PG:s sociala medier och hemsida.

Styrelsen vill avslutningsvis betona att hur PG:s medel fördelas inte bara redovisas i årsredovisning och verksamhetsberättelse, utan även utförligt till bidragsgivare som Folkhälsomyndigheten, Stockholms stad och Allmänna arvsfonden. Återrapporteringarna till dessa är offentliga handlingar som kan begäras ut av vem som helst.

Styrelsen föreslår därför årsmötet

*att*

anse de tre första att-satserna i motionen besvarade.

avslå den fjärde och femte att-satsen.