



UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

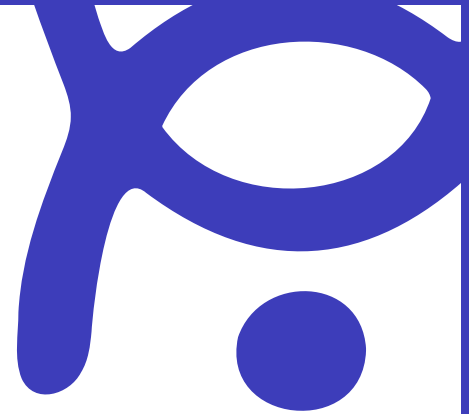
Checklista för diskriminerande strukturer inom ungdomsverksamhet

För enskilda ungdomsarbetare

Utvärderingsverktyg

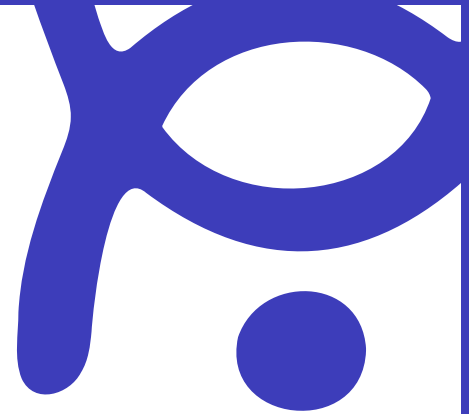


Presentation av materialet



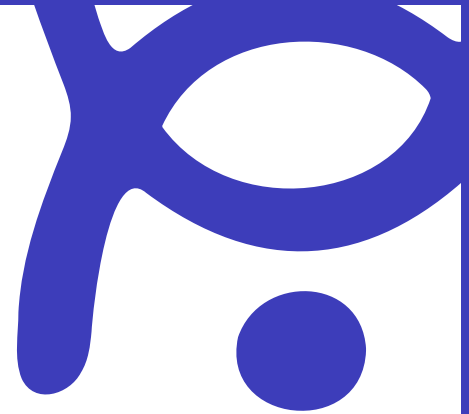
- *Checklista för diskriminerande strukturer* är ett utvärderingsverktyg som hjälper till att identifiera diskriminerande strukturer och verksamhetsmodeller inom ungdomsverksamheten.
- Materialet kan användas för att identifiera utvecklings- och kompetensbehov samt för att planera och genomföra åtgärder som främjar likabehandling.
- Checklistan består av två delar: den första lämpar sig för arbetsgemenskapen eller organisationens ledning, och den här andra delen är avsedd för **enskilda medarbetare för självvärdering av den egna verksamheten**.
- Checklistan för enskilda medarbetare innehåller **fem avsnitt**: 1. Verksamhetsmodeller och praxis, 2. Utveckling av verksamhet och kompetens, 3. Tillgänglighet, 4. Kommunikation och material samt 5. Bemötande av unga.
- Materialet har tagits fram inom ramen för Ungdomssektorns kompetenscenter för likabehandling under åren 2025–2026.

Diskriminerande strukturer



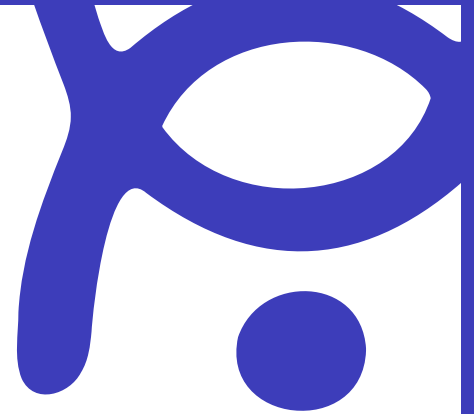
- Med diskriminerande strukturer avses praxis som bygger på befintliga strukturer och institutioner och som behandlar människor ojämlikt. Diskriminerande strukturer kan också synas i hur attityder och fördomar påverkar etablerade arbetssätt och verksamhetsmodeller.
- Diskriminerande strukturer inom ungdomsverksamheten kan vara svåra att upptäcka i vardagen. Det är ändå ungdomsarbetarnas och de organisationers ansvar som ordnar ungdomsverksamhet att se till att alla unga har lika möjligheter att delta och bli bemötta på ett likvärdigt sätt.
- En enskild ungdomsarbetare kan sällan påverka allt. Det här materialet hjälper dig att identifiera sådana diskriminerande strukturer som påverkar hur likabehandlingen förverkligas och som du själv har möjlighet att påverka.

Användning av materialet 1/2



- Den här checklistan för enskilda arbetstagare innehåller **fem avsnitt**. Varje avsnitt innehåller 7–8 påståenden som du bedömer utifrån nuläget. Under vissa påståenden finns exempel som stöd för bedömningen.
- Påståendena bedöms enligt en trafikljusmodell:
 - **Grön:** Påståendet stämmer.
 - **Gul:** Påståendet stämmer delvis.
 - **Röd:** Påståendet stämmer inte.

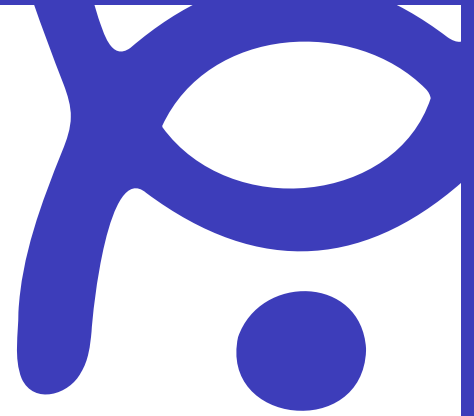
Användning av materialet 2/2



- Efter varje avsnitt kan du fundera på dina observationer med hjälp av följande frågor:
 - Vad fungerar redan bra?
 - Vad kunde jag ännu utveckla?
 - Vad kan jag göra för att utvecklas?
- Du kan återkomma till materialet efter att du har genomfört åtgärder. Då kan du bedöma vilka effekter åtgärder har haft och identifiera nya utvecklingsområden.



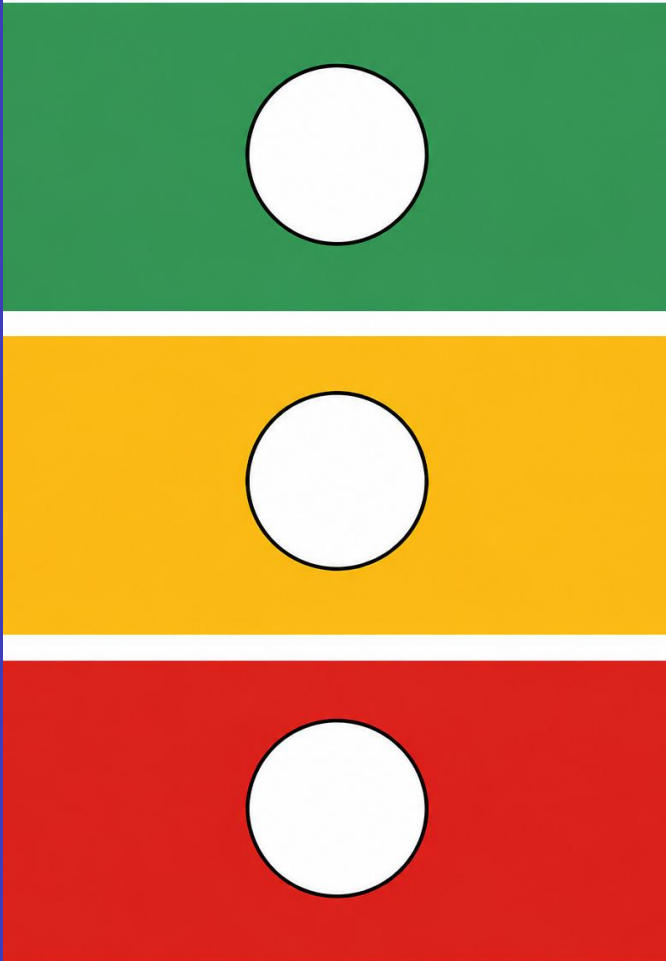
Verksamhetsmodeller och praxis

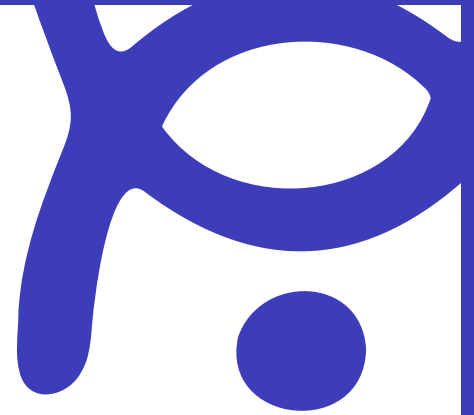


I vår verksamhet har vi gemensamma spelregler som förpliktar till likabehandling, till exempel principer för tryggare rum.

Exempel:

- Jag ser till att också unga deltar i utformningen av de gemensamma spelreglerna.

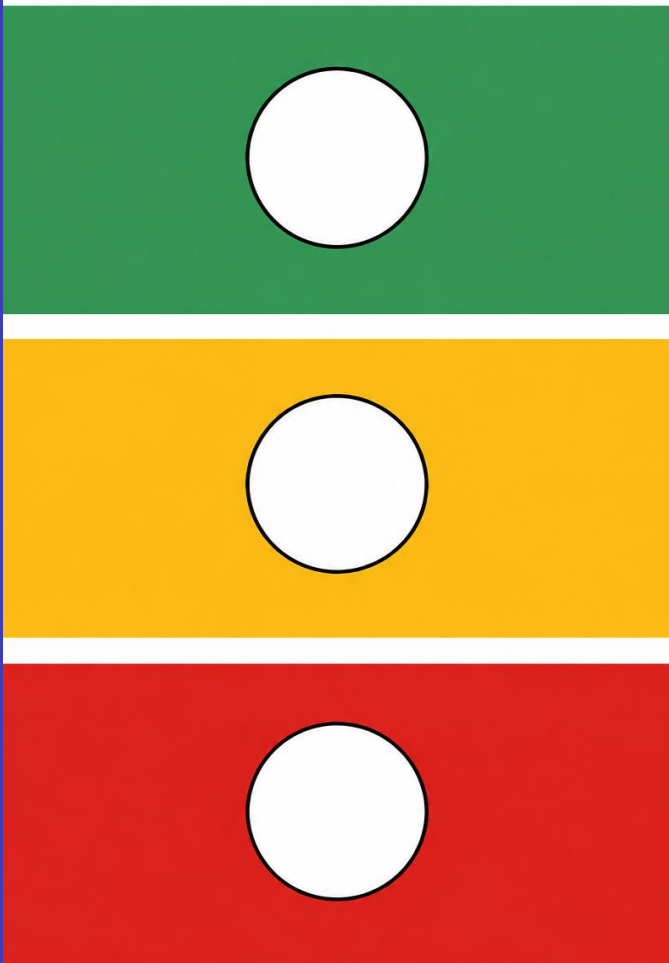




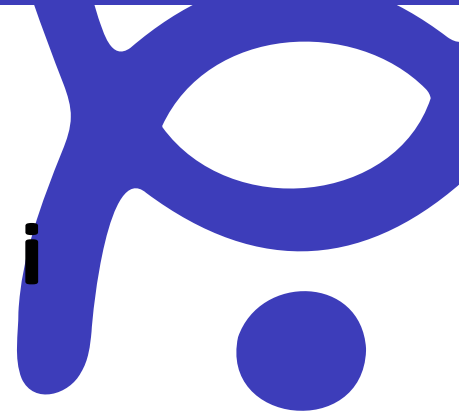
**Jag ser till att både andra
medarbetare och unga förbinder
sig att följa de gemensamt
överenskomna spelreglerna.**

Exempel:

- Jag ser till att unga vet hur de ska agera om någon bryter mot de gemensamt överenskomna spelreglerna.

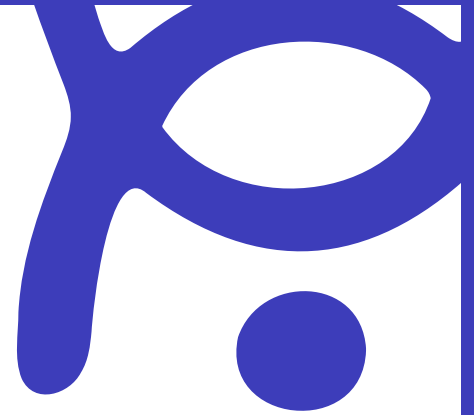


Jag ingriper alltid och konsekvent i diskriminering och rasism mellan unga.



Exempel:

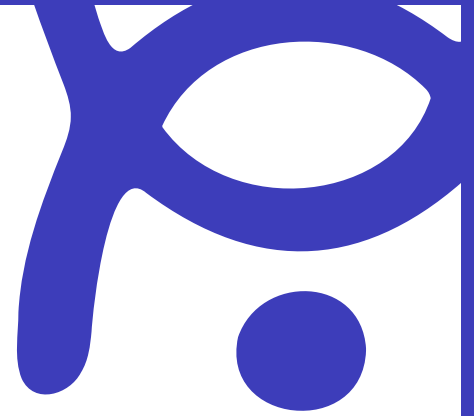
- Jag ingriper i diskriminering även när den framställs som ett "skämt".
- Jag ingriper också i diskriminerande beteende när det inte är avsiktligt.
- Jag ingriper i diskriminering och rasism även när ingen person som tillhör den utsatta gruppen är närvarande.



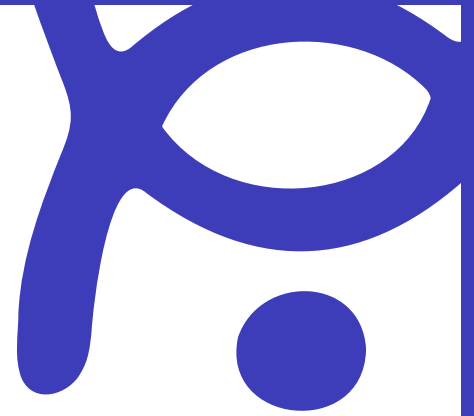
Jag känner igen olika former av diskriminering och rasism och vet hur jag kan ingripa i dem i praktiken.

Exempel:

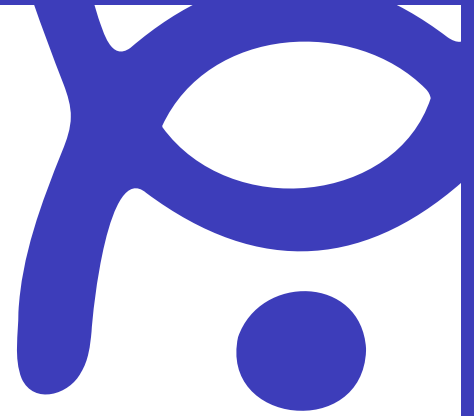
- Jag känner igen och kan bemöta bland annat diskriminering på flera grunder, trakasserier, hatretorik och mikroaggressioner.



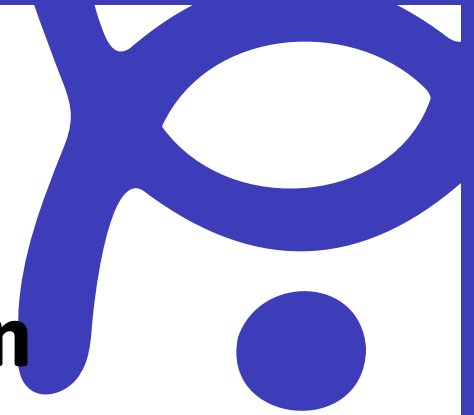
**Jag vet när diskriminering eller
rasism uppfyller rekvisiten för ett
brott.**



Jag är vid behov beredd att ingripa i diskriminerande beteende även hos andra vuxna, till exempel en kollega eller en vårdnadshavare.



**Jag ser till att
diskrimineringssituationer följs
upp och bearbetas i efterhand
tillsammans med de berörda
parterna.**



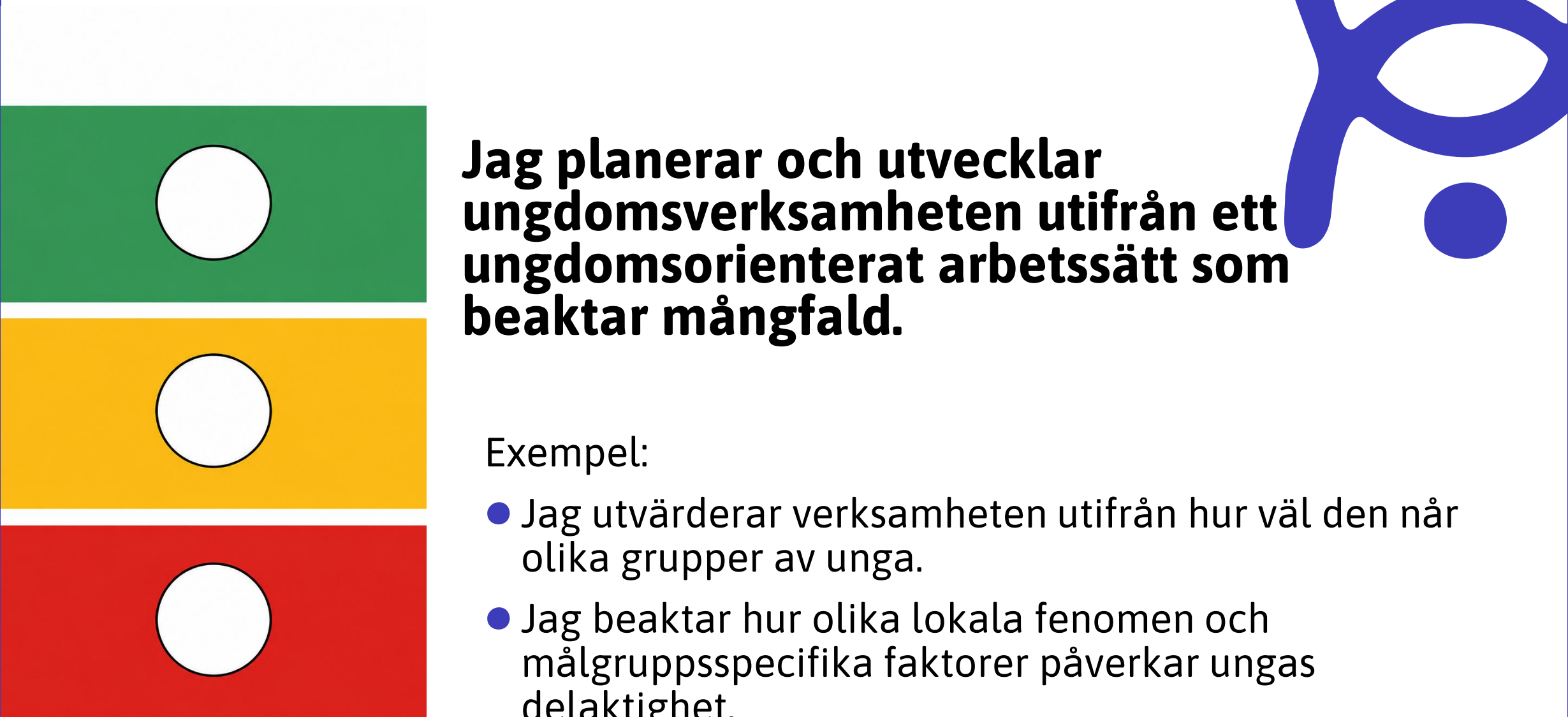
**Jag bidrar till en öppen och
uppmuntrande samtalskultur i min
arbetsgemenskap.**

Exempel:

- Jag är beredd att ge och ta emot konstruktiv feedback.
- Jag accepterar att både jag själv och andra människor är under utveckling.



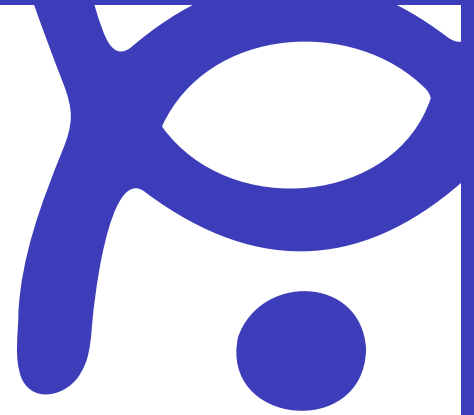
Utveckling av verksamhet och kompetens



Jag planerar och utvecklar ungdomsverksamheten utifrån ett ungdomsorienterat arbetssätt som beaktar mångfald.

Exempel:

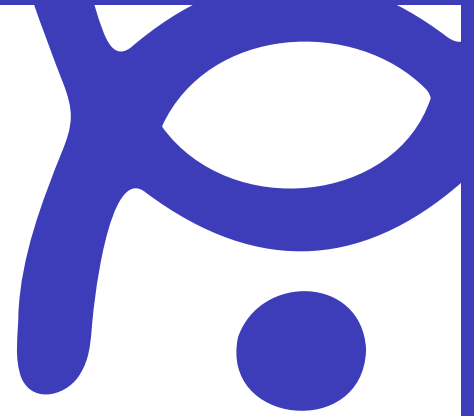
- Jag utvärderar verksamheten utifrån hur väl den når olika grupper av unga.
- Jag beaktar hur olika lokala fenomen och målgruppsspecifika faktorer påverkar ungas delaktighet.



Jag ser till att unga erbjuds verksamhet i flera olika former.

Exempel:

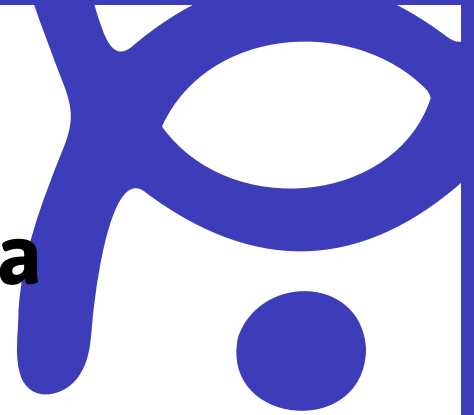
- Jag är medveten om min egen roll i att främja delaktigheten hos unga med olika bakgrund, förutsättningar och funktionsförmåga.



**Jag ser till att
ungdomsverksamheten riktar sig
till flera olika målgrupper.**

Exempel:

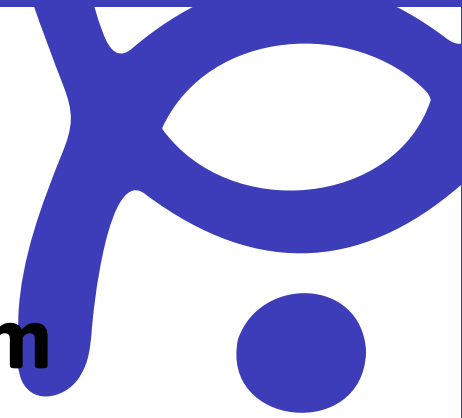
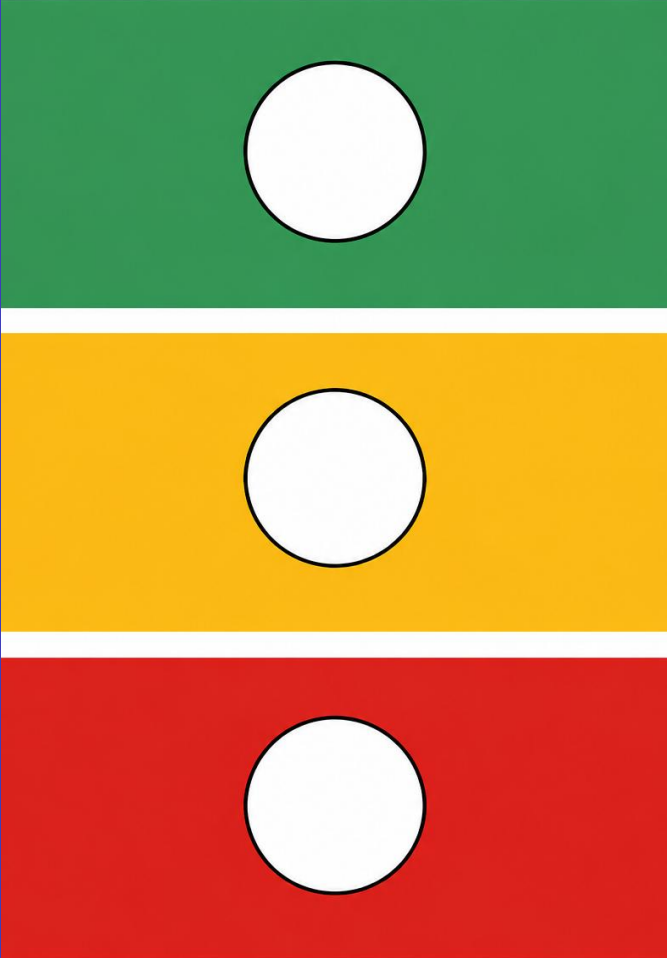
- Jag är medveten om betydelsen av min egen roll när det gäller att nå olika grupper av unga och främja deras delaktighet.



Jag ger unga möjlighet att påverka vilken typ av verksamhet som ordnas för dem.

Exempel:

- Jag erbjuder unga flera olika sätt att framföra sina åsikter och synpunkter.
- Jag beaktar i planeringen också unga som ännu inte deltar i verksamheten.

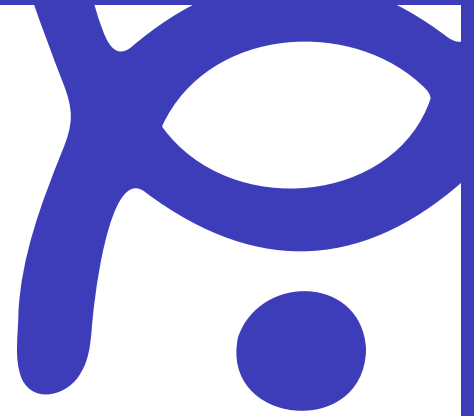


Jag kan identifiera normer i min verksamhetsmiljö och utmana dem vid behov.

Norm = Ett sätt att tänka eller agera som uppfattas som allmänt eller " normalt ". Normer innehåller antaganden om människor och grupper av människor och påverkar hur människor bemöts och behandlas.

Exempel:

- Om jag upptäcker strukturer eller verksamhetssätt som motverkar likabehandling tar jag upp dem med min chef.



Jag följer upp och utvärderar hur likabehandlande mina egna arbetssätt är i olika situationer.

Exempel:

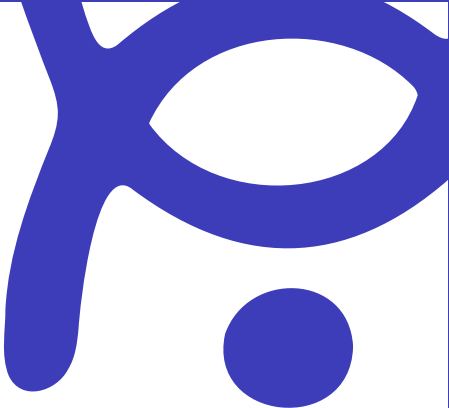
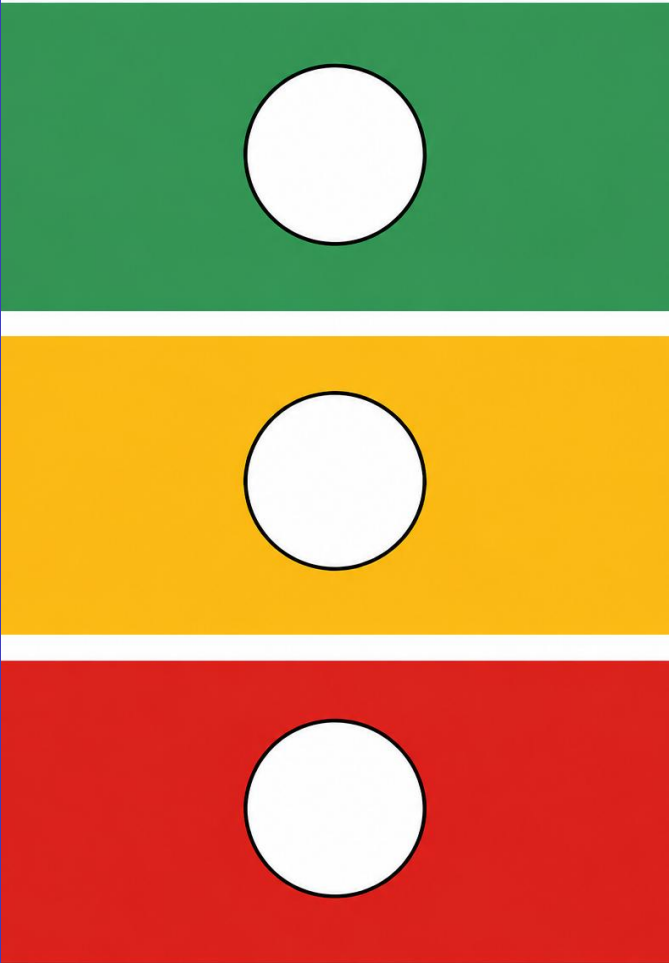
- Jag strävar aktivt efter att identifiera mina egna antaganden och fördomar och att vid behov ifrågasätta dem.



Jag är beredd att förändra mina arbetssätt om jag upptäcker att de är diskriminerande eller leder till att unga behandlas ojämlikt.

Exempel:

- Om jag får konstruktiv feedback från unga eller från min arbetsgemenskap tar jag emot den öppet och uppskattande.



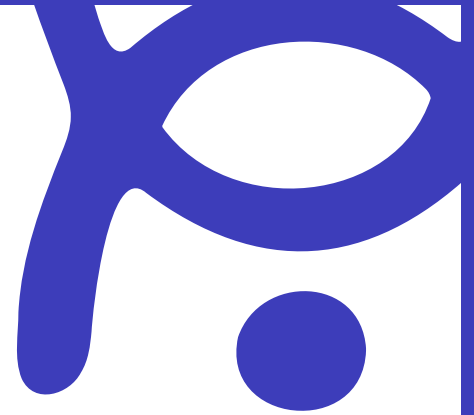
Jag utvecklar aktivt min kompetens inom likabehandling genom att delta i utbildningar om temat.

Exempel:

- Jag förstår att kompetens inom likabehandling behöver underhållas och utvecklas på samma sätt som annan yrkeskompetens.



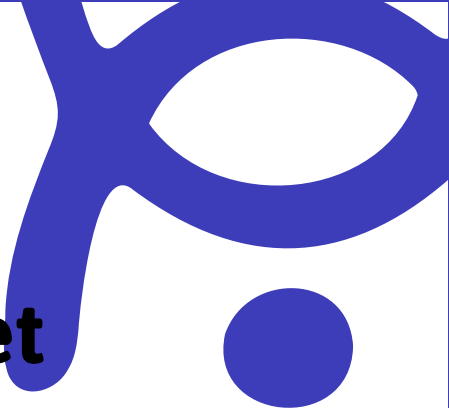
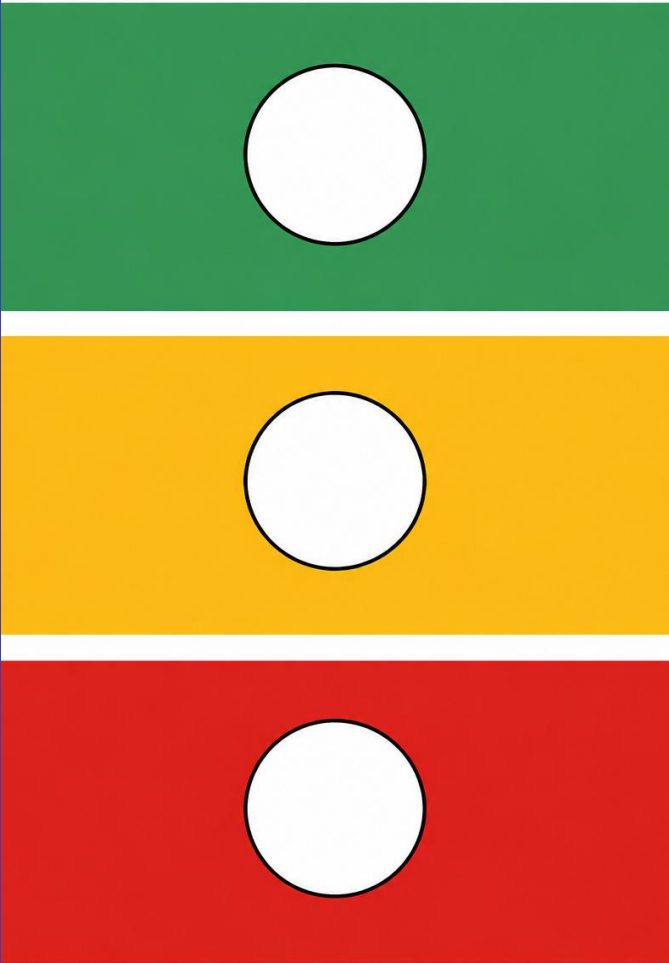
Tillgänglighet



Jag bedömer de fysiska verksamhetsutrymmenas tillgänglighet ur ett brett perspektiv med hänsyn till olika användares behov.

Exempel:

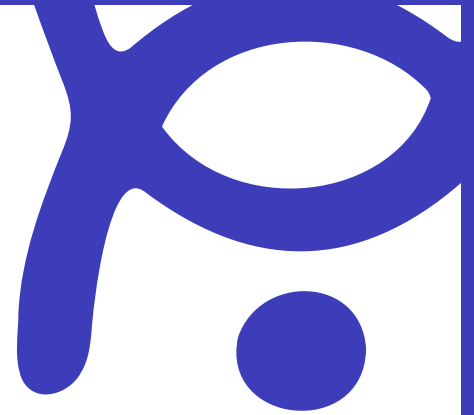
- Jag bedömer lokalerna utifrån hur det fungerar att ta sig till dem, vistas i dem och delta i den verksamhet som ordnas där.



Jag informerar unga öppet och tydligt om lokalernas tillgänglighet och om förutsättningarna för att delta i verksamheten.

Exempel:

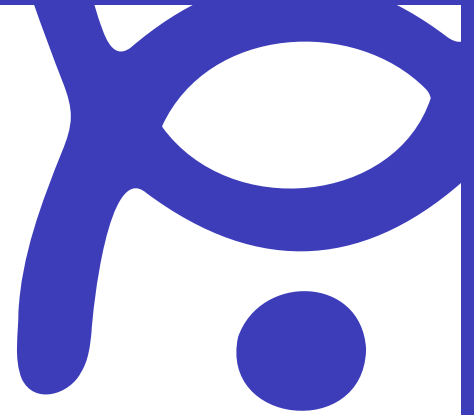
- Om unga har frågor om tillgänglighet som jag inte själv kan besvara vet jag vart jag kan hänvisa dem för att få rätt information.



**Jag säkerställer att unga har
möjlighet att få rimliga
anpassningar som stöder deras
deltagande.**

Exempel:

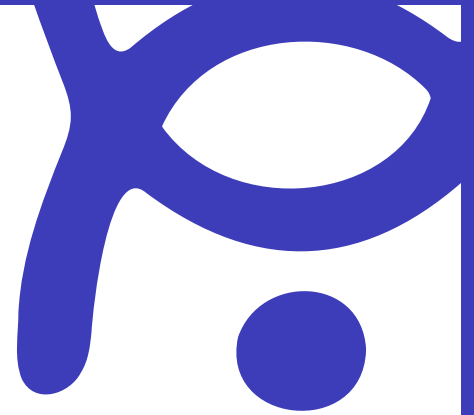
- Jag ser till att ansvaret för att genomföra rimliga Anpassningar i första hand ligger hos arbetstagarna och organisationen, inte hos den unga själv.
- Jag förstår att Anpassningar som görs för vissa användare också kan underlätta deltagandet för andra unga.



Jag erbjuder unga flera olika sätt att delta i verksamheten.

Exempel:

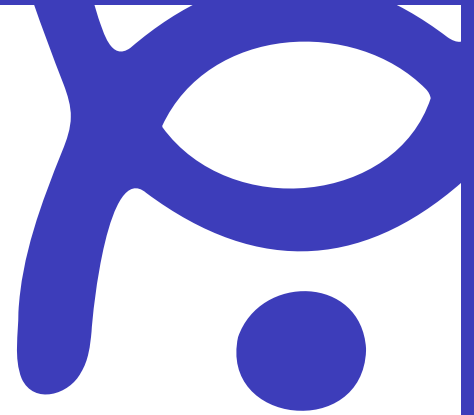
- Jag ser till att varje ung person har möjlighet att delta (eller avstå från att delta) på det sätt som passar hen bäst.
- När jag planerar verksamhet funderar jag redan på förhand på alternativa sätt att delta.



Jag beaktar olika sensoriska behov samt utmaningar med koncentration och informationsbearbetning när jag planerar och genomför verksamhet.

Exempel:

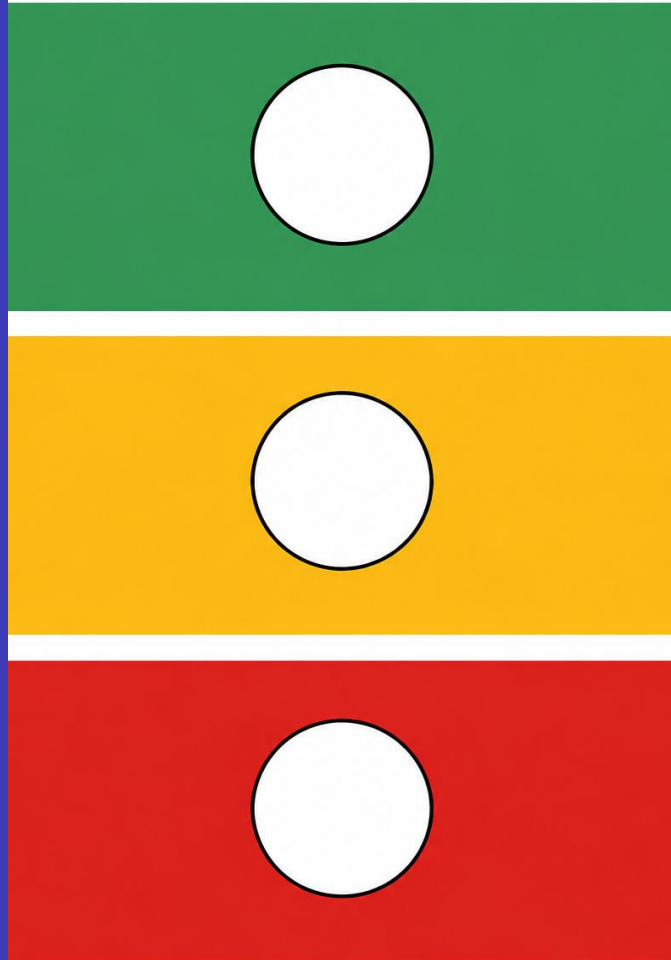
- Om verksamheten innehåller instruktioner ser jag till att de finns tillgängliga i flera olika format.

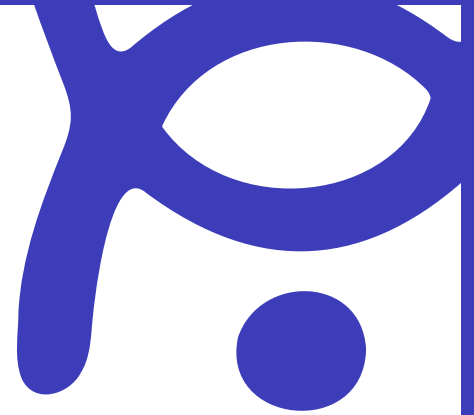


Jag bedömer lokalerna och verksamheten ur ett sensoriskt tillgänglighetsperspektiv.

Exempel:

- Det finns ett separat lugnt utrymme där unga kan dra sig tillbaka vid behov.

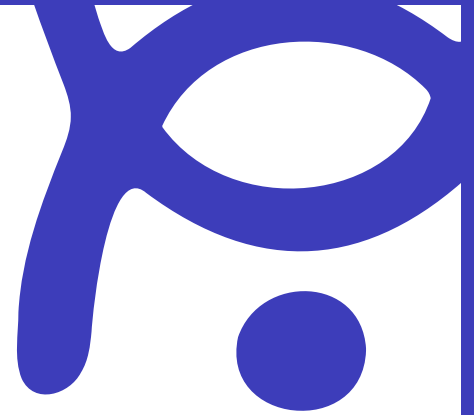




Jag tar hänsyn till skillnader i ungas och familjers ekonomiska situation när jag planerar verksamheten.

Exempel:

- Den verksamhet jag planerar är avgiftsfri.
- Om verksamheten av motiverade skäl kostar pengar, ser jag till att unga också har möjlighet att delta i avgiftsfri verksamhet.



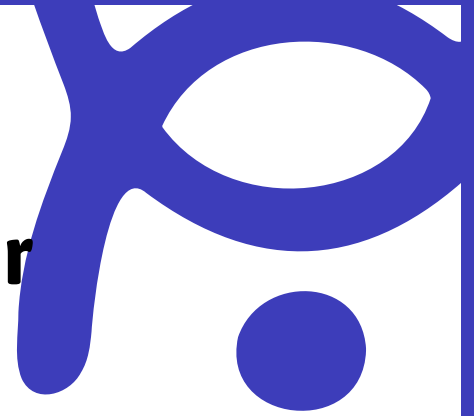
Jag tar upp frågor om tillgänglighet på ett öppet och respektfullt sätt med unga.

Exempel:

- Jag förhåller mig neutralt till hjälpmedel som unga använder.
- Jag undviker att göra antaganden om ungas behov av stöd. I stället diskuterar jag frågan öppet med den unga eller hens vårdnadshavare.
- Jag kan förklara för andra unga varför vissa unga behöver rimliga anpassningar, på ett sakkunnigt och respektfullt sätt.



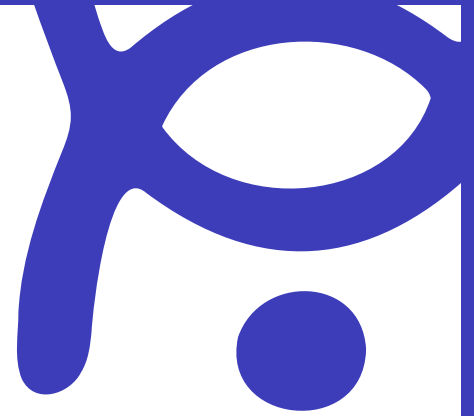
Kommunikation och material



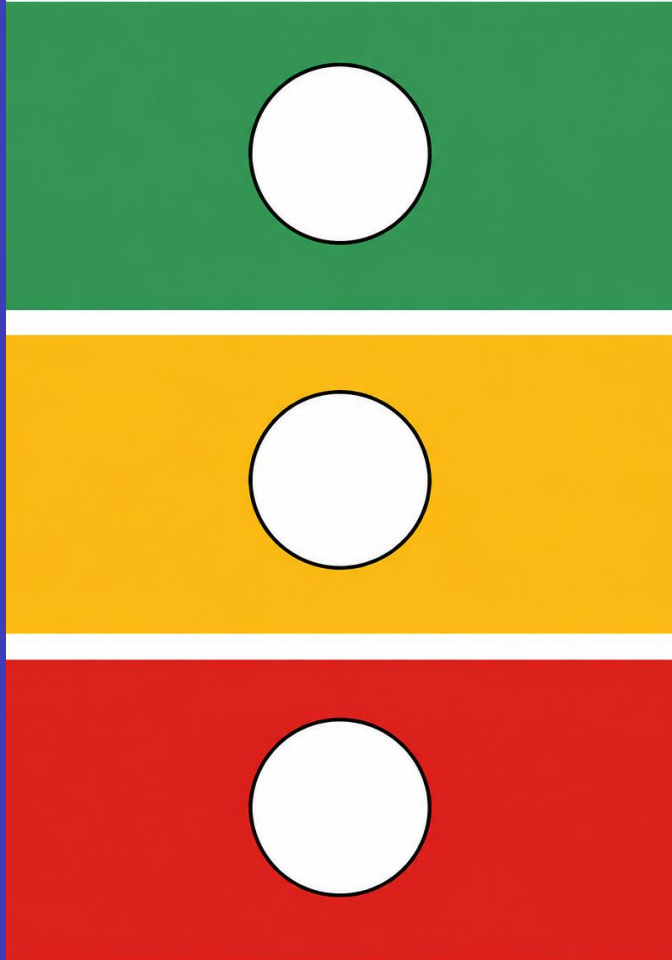
**Jag ser till att alla unga som deltar
i verksamheten känner till
verksamhetens viktigaste
värderingar och principer.**

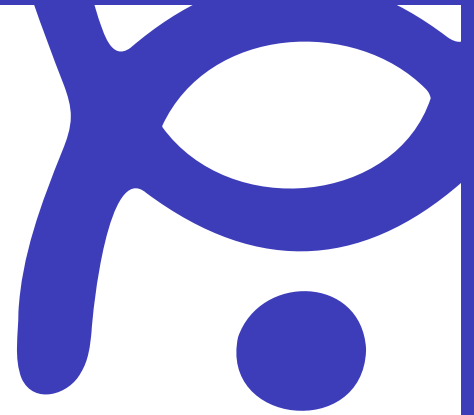
Exempel:

- De gemensamt framtagna principerna för tryggare rum finns synliga och går regelbundet igenom tillsammans.



Jag ser till att också unga utanför verksamheten får information om verksamheten och dess viktigaste värderingar.

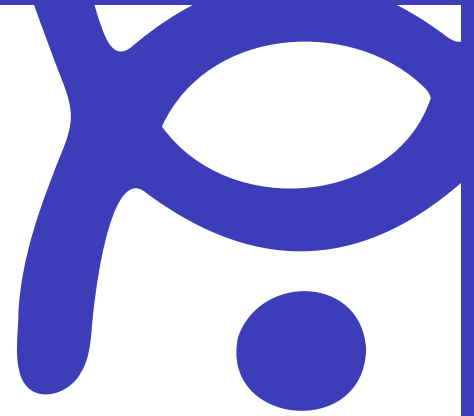




Jag använder tydliga ord och uttryck som är lätta att förstå.

Exempel:

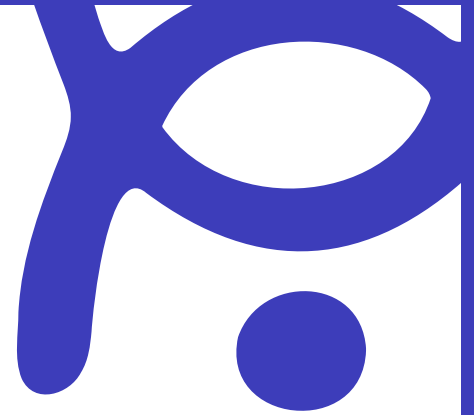
- Jag förklarar svåra eller mindre kända ord på ett sätt som unga förstår.



Jag använder ett respektfullt språk som tar hänsyn till mångfald när jag pratar med unga och andra arbetstagare.

Exempel:

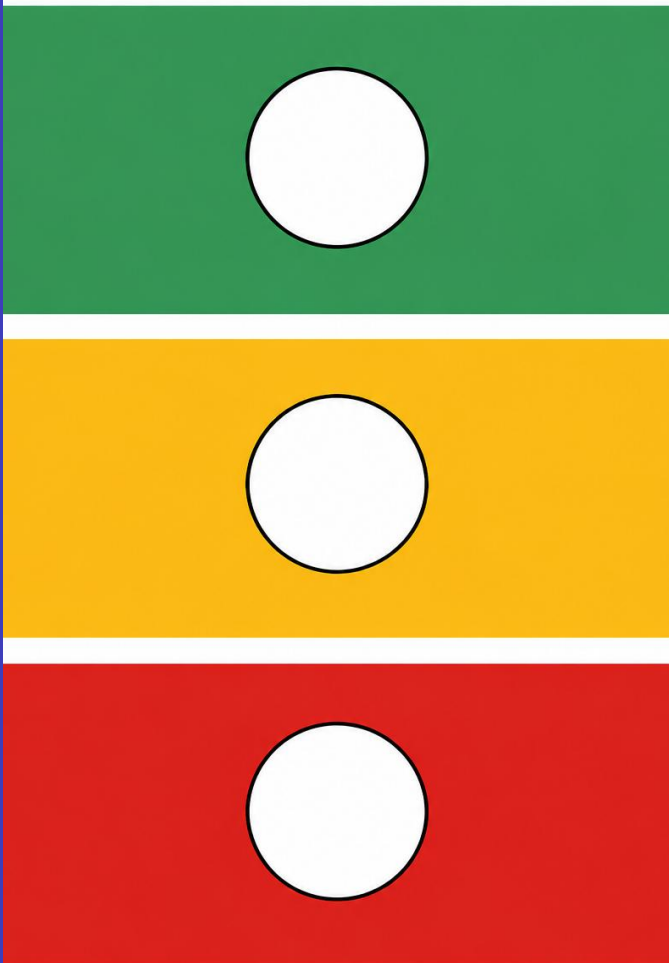
- Jag undviker att göra antaganden om kön när jag talar om unga och andra vuxna. I stället talar jag till exempel om partner eller närstående.
- Jag använder de ord och definitioner som unga själva använder om sig själva.



**Jag upprätthåller nolltolerans
mot diskriminerande, rasistiskt
och nedlåtande språkbruk i
verksamheten.**

Exempel:

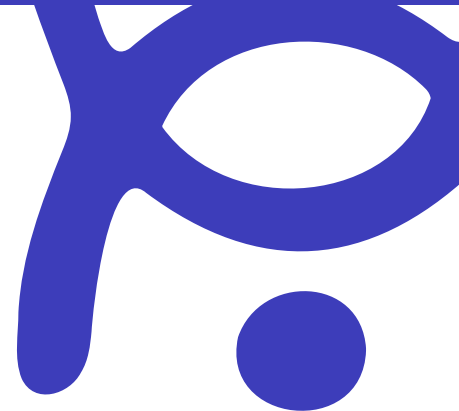
- Jag förväntar mig ett respektfullt språk som tar hänsyn till mångfald, både av mina kollegor och av de unga som deltar i verksamheten.

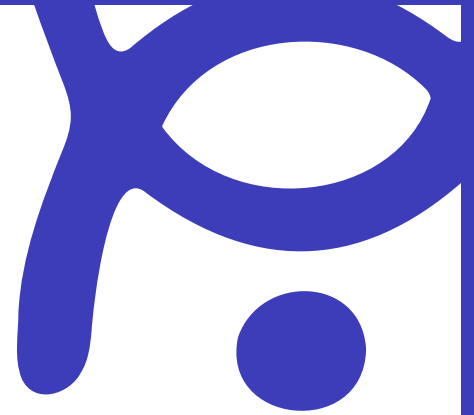


Jag ser till att likabehandling och mångfald är en synlig och naturlig del av den dagliga verksamheten.

Exempel:

- Jag ser till att bilderna och materialen som används i verksamheten speglar mångfald.





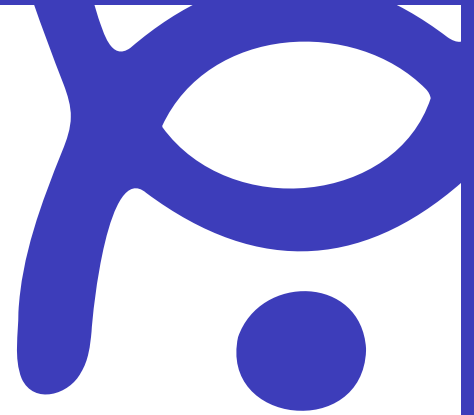
**Jag tar upp frågor om
likabehandling på sätt som är
intressanta och begripliga för
unga.**

Exempel:

- Jag använder material som tagits fram av projekt och sakkunnigorganisationer som arbetar för likabehandling.
- Jag tar stöd i aktuella temadagar och kampanjer som handlar om likabehandling när jag tar upp ämnet.



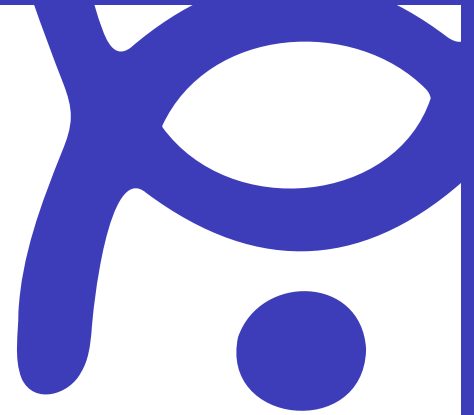
Bemötande av unga



Jag bidrar till att skapa trygga miljöer där alla unga känner sig hörda och förstådda.

Exempel:

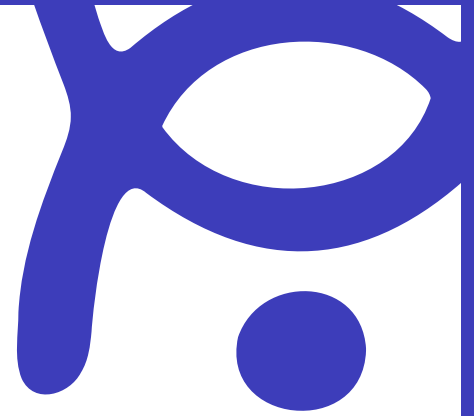
- Unga berättar öppet för mig om sina åsikter och tankar.
- De unga vågar ge feedback på min eller organisationens verksamhet.



Jag för öppna samtal med unga om frågor som är viktiga och aktuella för dem.

Exempel:

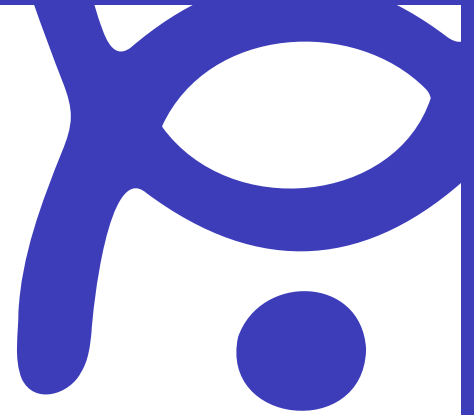
- Jag är intresserad av sådant som påverkar ungas liv.
- Jag söker aktivt information om aktuella (ungdoms)fenomen.



**Jag visar genom mitt eget
agerande vilket beteende som är
tillåtet och acceptabelt.**

Exempel:

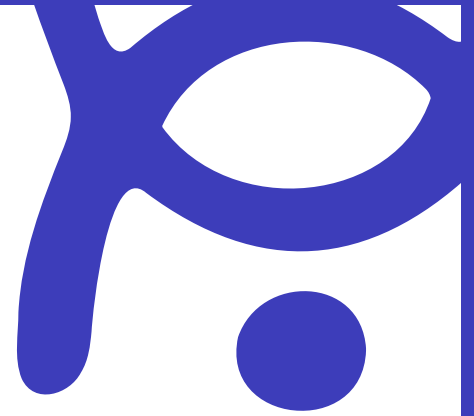
- Tillsammans med unga övar jag på respektfulla möten och på att känna igen egna fördomar, på sätt som intresserar dem.



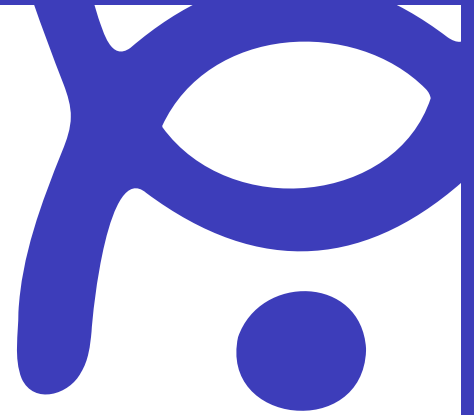
Jag bemöter alla unga på samma sätt, om det inte finns motiverade skäl att göra annorlunda.

Exempel:

- Jag försöker känna igen mina egna antaganden och fördomar och hur de påverkar mötet med unga.
- Om jag märker att jag bemöter unga på olika sätt funderar jag på om det beror på den ungas egna önskemål eller på mina egna, medvetna eller omedvetna, antaganden.



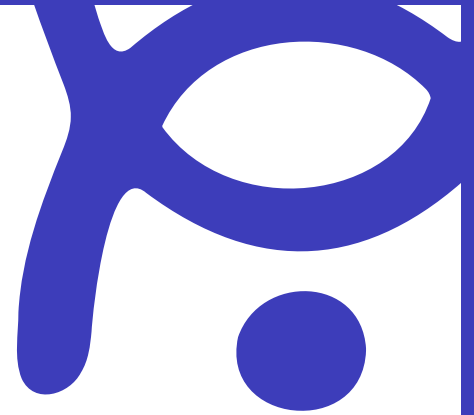
**Jag ingriper i störande
beteende hos alla unga på
samma sätt och utifrån
samma grunder.**



Jag kan ge unga det stöd de behöver.

Exempel:

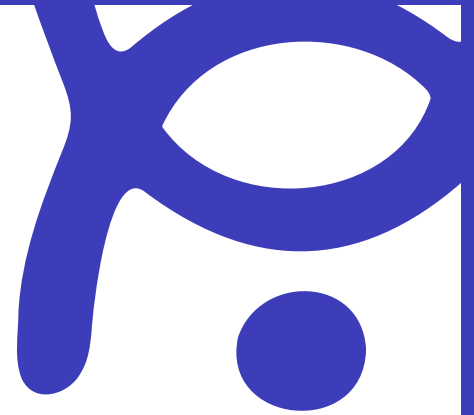
- Jag erbjuder stöd till alla unga utifrån samma grunder.
- Om en ung person behöver stöd utanför ungdomsverksamheten vet jag hur jag kan hänvisa hen till rätt stöd.



Jag känner igen utmaningar som kan vara kopplade till ungas olika bakgrunder, erfarenheter och livssituationer.

Exempel:

- Jag känner igen hur diskriminering och eventuella trauman kan påverka ungas självkänsla och beteende, och jag tar hänsyn till det i mötet med dem.
- Jag känner igen hur internaliserade fördomar kan påverka ungas självkänsla och välmående.

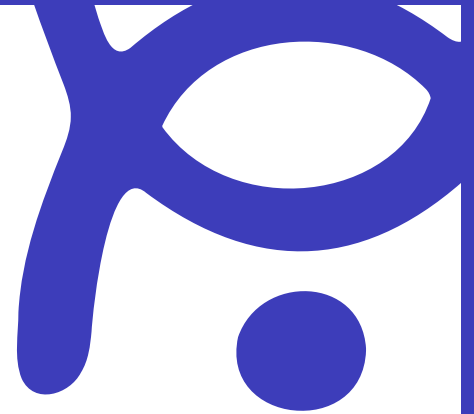


Jag bemöter unga på sätt som stärker deras identitet och självkänsla.

Exempel:

- Genom mitt eget agerande bidrar jag till miljöer där mångfald ses som en styrka.
- Jag respekterar ungas rätt att själva definiera vem de är.

Tips och länkar



- [Antirasism i ungdomsarbete -handboken](#) (Fredsfostran)
- [Antirasism i ungdomsarbete -arbetsboken](#) (Fredsfostran)
- [Kartläggningsblanketter och checklistor för att bedöma tillgänglighet](#) (Invalidförbundet)
- [Verksamhetsmodell för att ingripa i hatretorik](#) (Helsingfors stad)

Material på finska:

- [Hyvät käytänteet rasisminvastaisessa työssä](#) (Kuntaliitto)
- [Häirintä nuorisoalan järjestötoiminnassa](#) (Allianssi ry)
- [Palvelujen saavutettavuuden kartoittaminen](#) (Invalidiliitto)
- [Rasismiin puuttuminen nuorten vapaa-ajalla -videot](#) (Uudenmaan elinvoimakeskus / Etelä-Suomen Etno)
- [Vinkkejä ammattilaisille: lasten, nuorten ja perheiden yhdenvertainen kohtaaminen](#) (Lasten, nuorten ja perheiden osallisuuden koordinaatio)
- [Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisen opas](#) (Nuorisoseurat & Kansalaisfoorumi)