



UNGDOMSSEKTORNS  
KOMPETENSCENTER  
FÖR LIKABEHANDLING

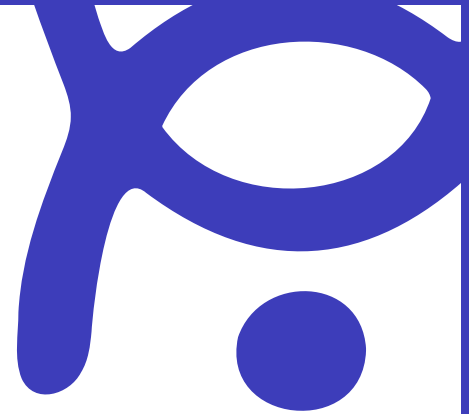
# Checklista för diskriminerande strukturer inom ungdomsverksamhet

För arbetsgemenskaper och  
organisationer

Utvärderingsverktyg

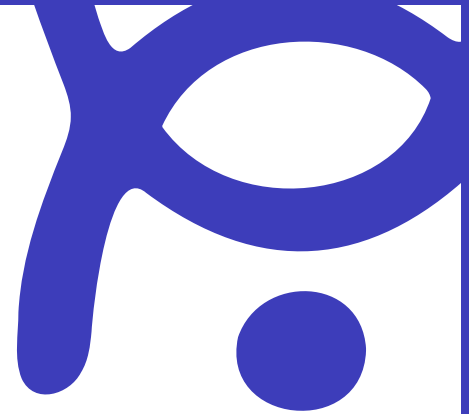


# Presentation av materialet



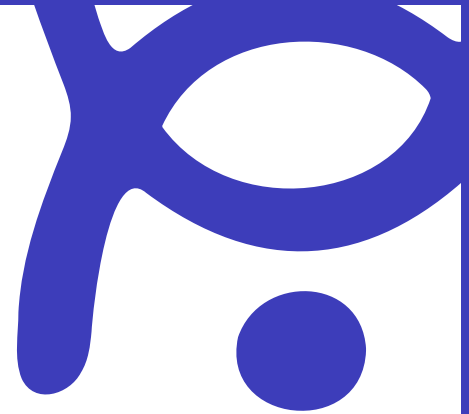
- *Checklista för diskriminerande strukturer* är ett utvärderingsverktyg som hjälper till att identifiera diskriminerande strukturer och verksamhetsmodeller inom ungdomsverksamheten.
- Materialet kan användas för att identifiera utvecklings- och kompetensbehov samt för att planera och genomföra åtgärder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

# Diskriminerande strukturer



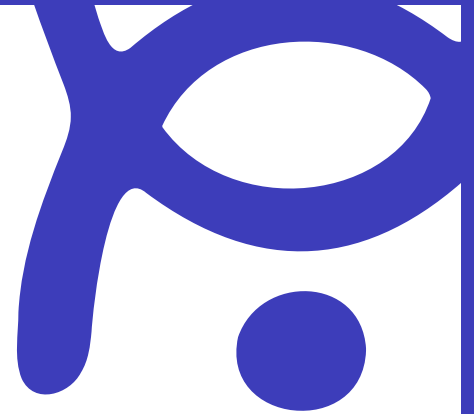
- Med diskriminerande strukturer avses praxis som bygger på befintliga strukturer och institutioner och som behandlar människor ojämlikt. Diskriminerande strukturer kan också synas i hur attityder och fördomar påverkar etablerade arbetssätt och verksamhetsmodeller.
- Diskriminerande strukturer inom ungdomsverksamheten 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.
- Det här materialet hjälper till att identifiera diskriminerande strukturer som påverkar både ungas och anställdas likabehandling.

# Användning av materialet 1/2



- Den här checklistan för arbetsgemenskapen innehåller **fyra avsnitt**. Varje avsnitt innehåller 6–10 påståenden som bedöms 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.

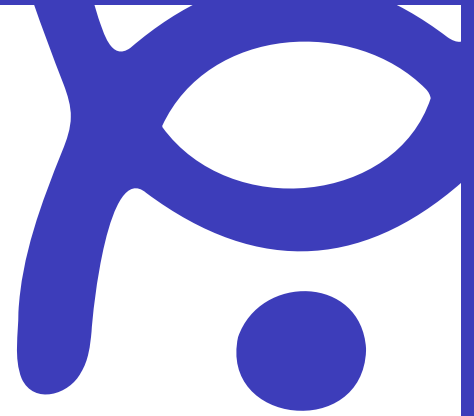
# Användning av materialet 2/2



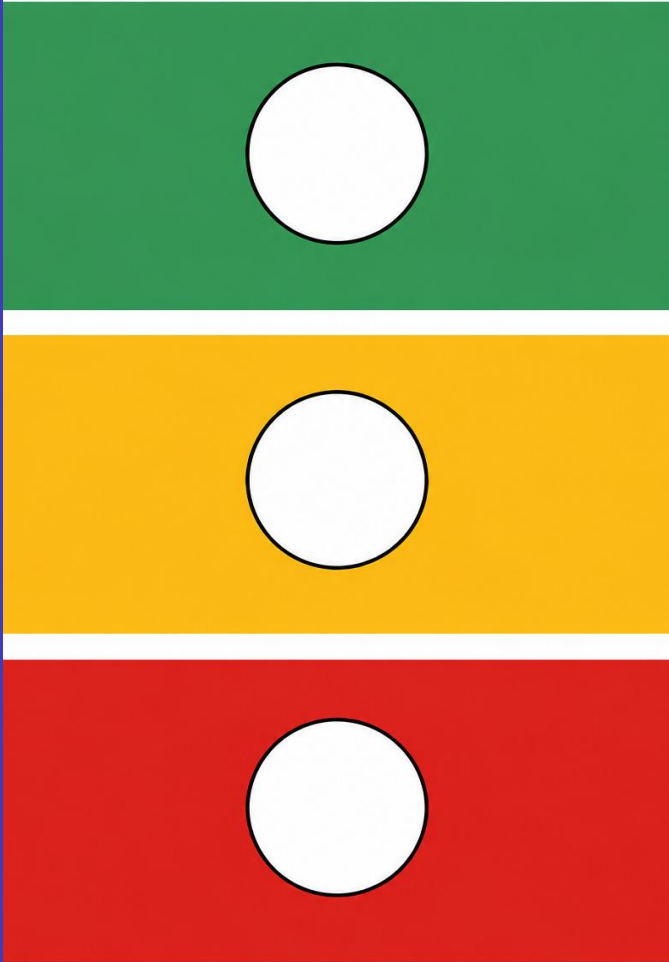
- Fundera på era observationer efter varje avsnitt med hjälp av följande frågor:
  - Vad fungerar redan bra?
  - Vilka utvecklingsområden identifierar vi?
  - Hur kan vi åtgärda de utvecklingsområden vi har identifierat?
- Ni kan återvända till materialet efter att ni har genomfört åtgärder och bedöma deras effekter samt identifiera eventuella nya utvecklingsområden.

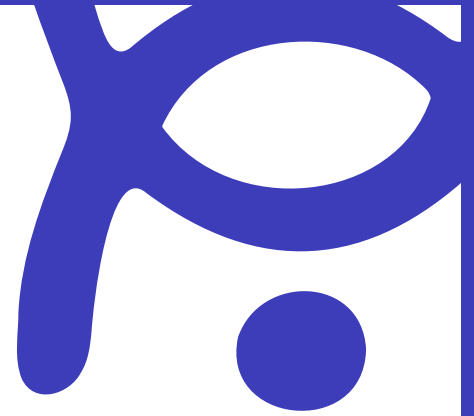


# Verksamhetsprinciper

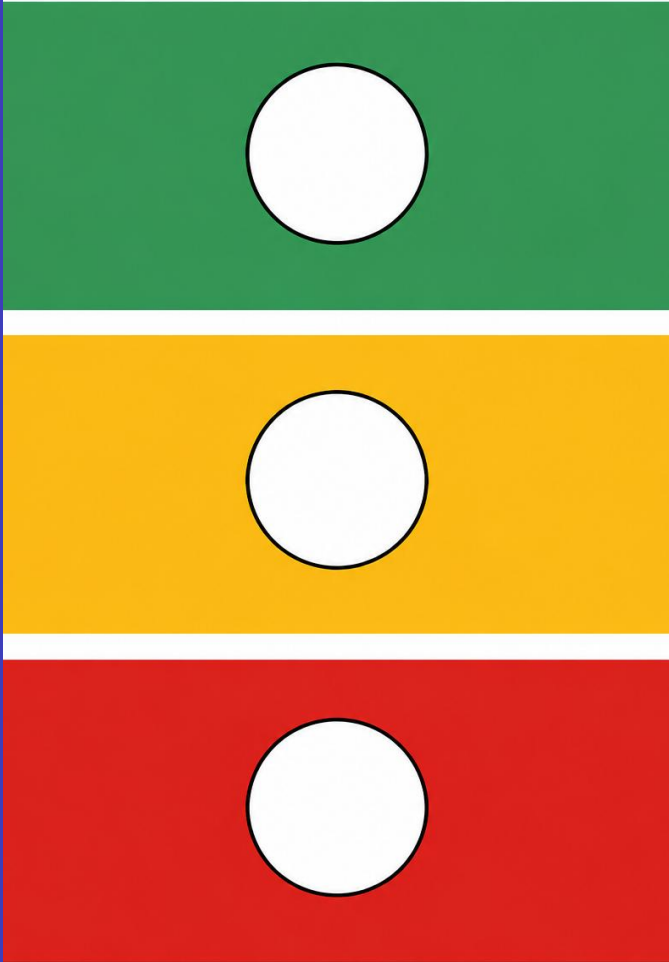


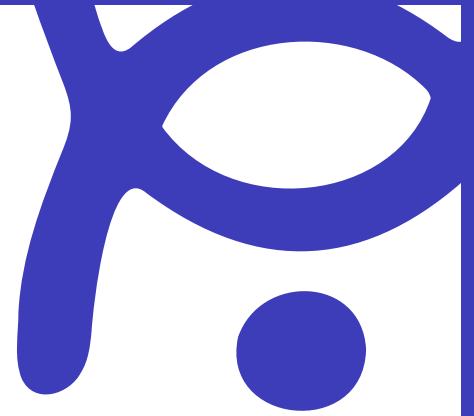
**Vi ser likabehandling som ett av  
de centrala värden som styr vår  
verksamhet.**





**Vi arbetar målmedvetet för att  
främja likabehandling.**

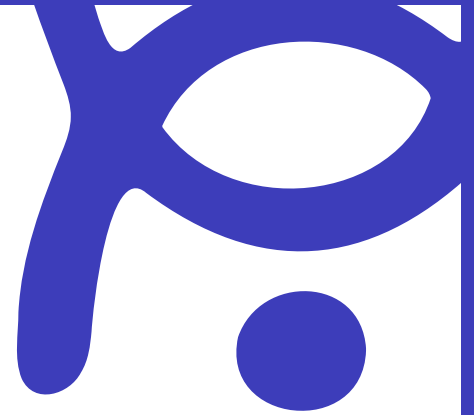




**Att främja likabehandling finns  
inskrivet i våra gemensamma  
verksamhetsprinciper.**

Exempel:

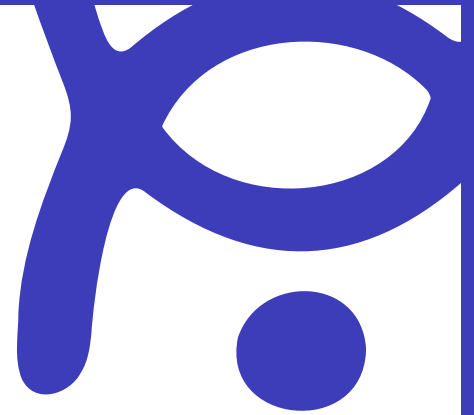
- Vi har tydliga riktlinjer för hur organisationens planer för likabehandling och jämställdhet omsätts i det praktiska ungdomsarbetet och i planeringen av verksamheten.



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

Exempel:

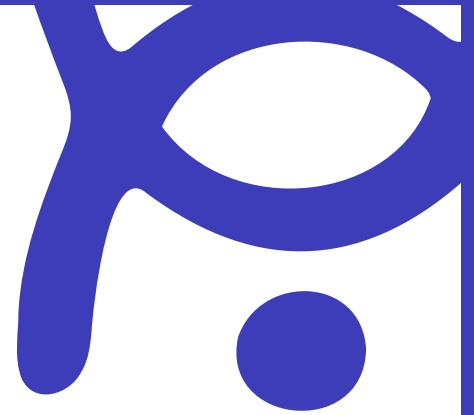
- När spelreglerna tas fram ser vi till att unga blir hörda och får möjlighet att vara delaktiga.
- Vid behov har vi tagit fram separata spelregler för olika verksamhetsformer.



**Vi uppdaterar regelbundet våra  
gemensamma  
verksamhetsprinciper och  
spelregler som främjar  
likabehandling.**

Exempel:

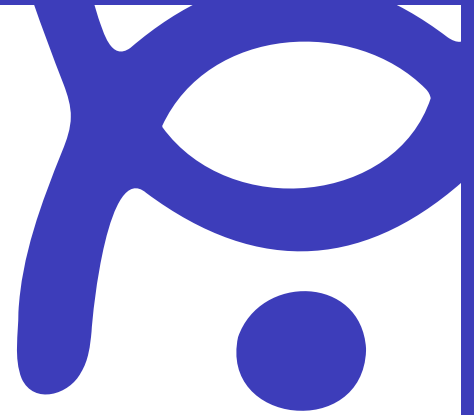
- Vi har gemensamt kommit överens om när uppdateringarna ska göras och vem som ansvarar för dem



**I all verksamhet för unga finns utsedda personer som unga kan kontakta om de upplever diskriminering, rasism eller trakasserier.**

Exempel:

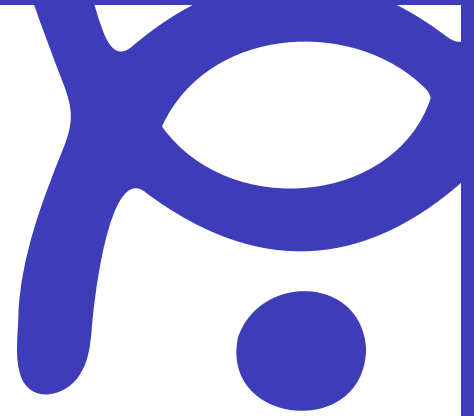
- Unga kan rapportera diskriminering både på plats och via exempelvis ett anonymt webbformulär.



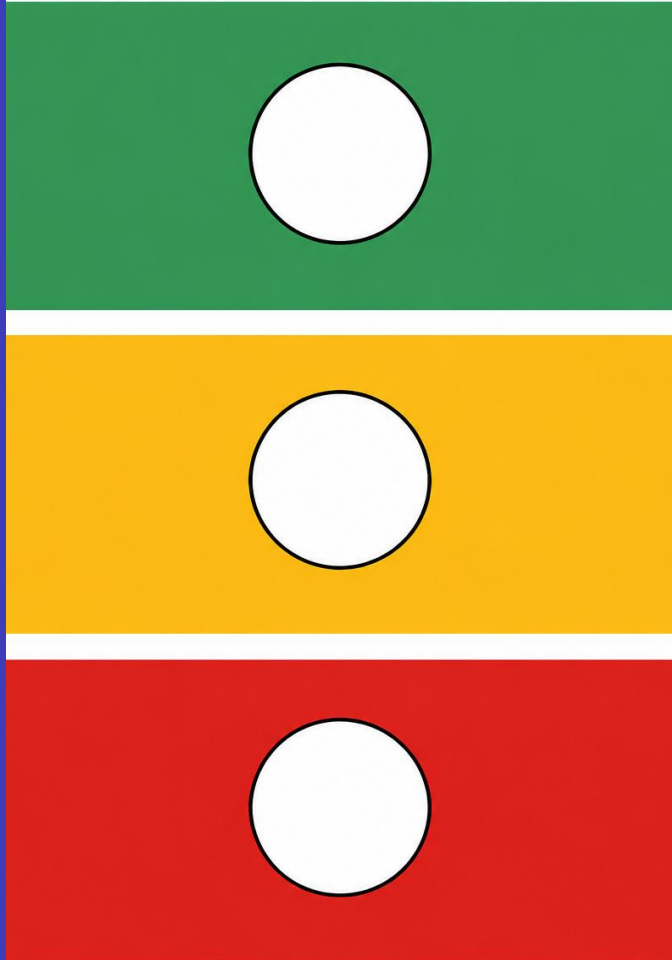
**Alla i vår arbetsgemenskap har en gemensam förståelse för hur vi arbetar för att främja likabehandling i praktiken.**

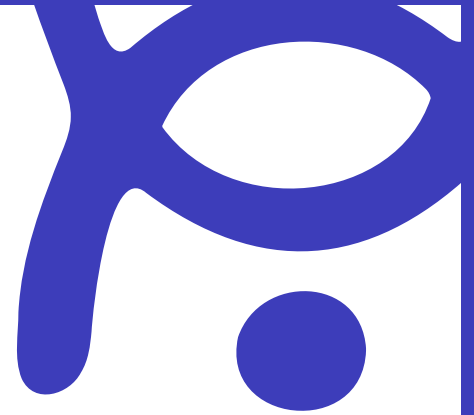
Exempel:

- Vi ser till att alla medarbetare förbinder sig till ett arbetssätt som främjar likabehandling.
- Vi har en gemensam förståelse för hur vi agerar om en ung person eller en medarbetare bryter mot våra gemensamma spelregler.



**Vi ger personalen möjlighet att  
tillsammans bearbeta utmanande  
situationer som de möter i sitt  
arbete.**

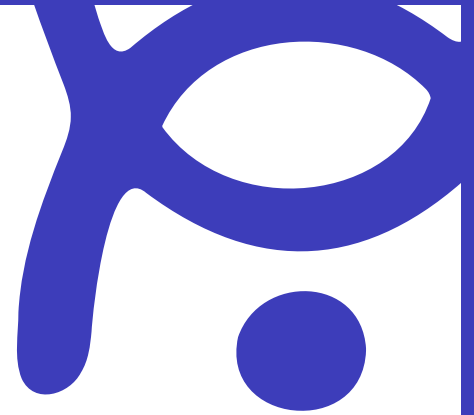




**Vid inskolningen av ny personal går vi igenom likabehandling, hur diskriminering och rasism kan förebyggas samt hur man ingriper vid diskriminering.**

Exempel:

- Vi ser till att ansvaret för att främja likabehandling bland unga delas av alla medarbetare.



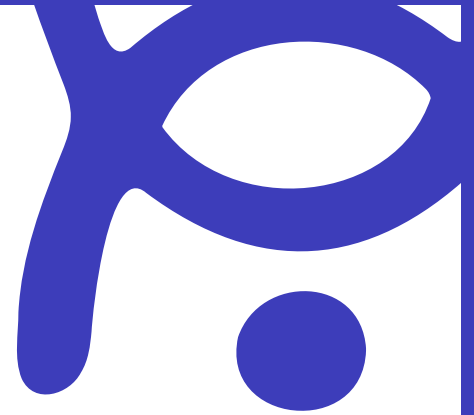
## **Vi värdesätter mångfald både bland unga och i arbetsgemenskapen.**

Exempel:

- Vi arbetar för att personalen på ett mångsidigt sätt speglar områdets eller målgruppens befolkning.
- Vi använder positiv särbehandling i rekryteringen när det är möjligt.
- Vi främjar likabehandling och icke-diskriminering i rekryteringen genom att erbjuda rimliga anpassningar och stöd som motsvarar individuella behov.



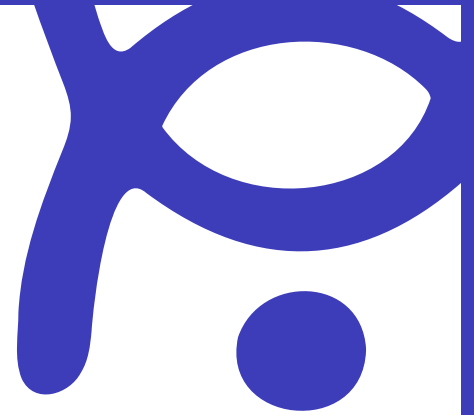
# Utveckling och utvärdering av verksamheten



## **Vi följer upp och utvärderar hur likabehandling förverkligas i vår verksamhet.**

Exempel:

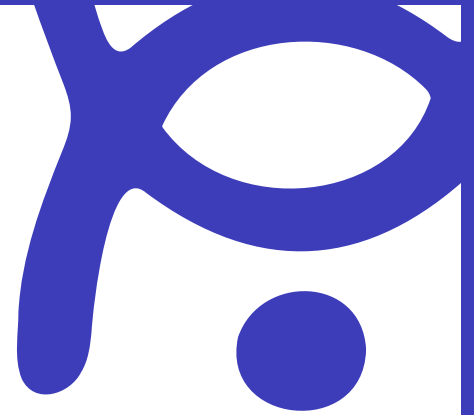
- Vi genomför regelbundet enkäter, utredningar och tillgänglighetstester med olika metoder.



## **Vi samlar in feedback från unga om vår verksamhet.**

Exempel:

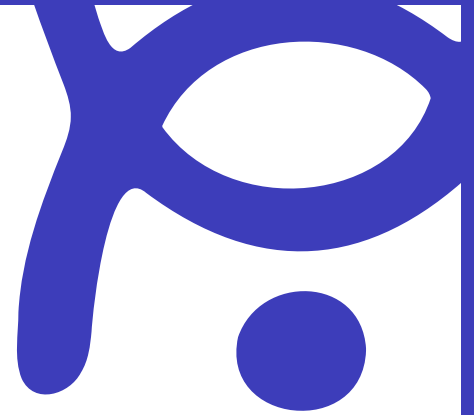
- Unga har en tydlig och lättillgänglig väg för att ge feedback.
- Vi genomför regelbundet enkäter som unga kan besvara anonymt.



## **Vi samlar in feedback från personalen om vår verksamhet.**

Exempel:

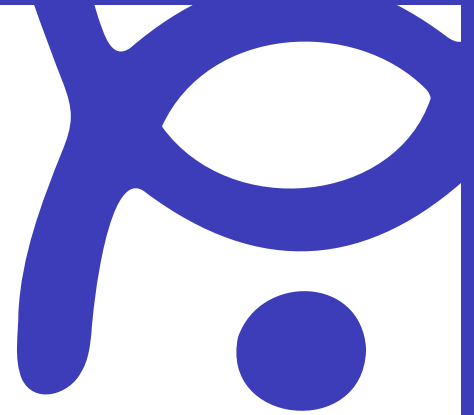
- Personalen har en tydlig och lättillgänglig väg för att ge feedback.
- Vi genomför regelbundet anonyma enkäter för personalen.



## **Vi utvecklar vår verksamhet utifrån regelbundna utredningar och den feedback vi får.**

Exempel:

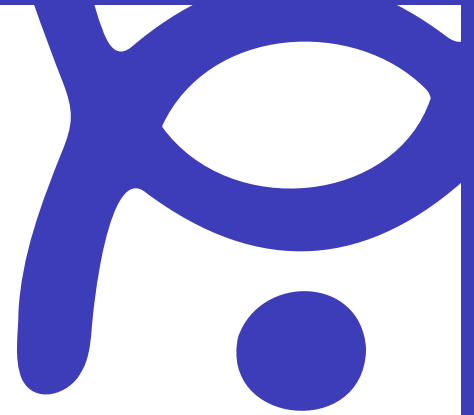
- I utvecklingsarbetet ser vi till att olika röster blir hörda och att olika målgrupper inkluderas.
- Vi använder aktuell kunskap i vårt utvecklingsarbete.
- Att utveckla och utvärdera våra verksamhetsprinciper och arbetssätt är en kontinuerlig process.



**Vi erbjuder unga olika och tillgängliga sätt att vara med och utveckla verksamheten.**

Exempel:

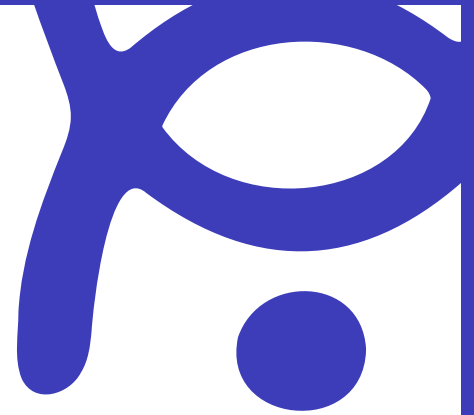
- Vi erbjuder möjligheter att påverka också för unga som inte deltar i verksamheten eller som sällan gör sina röster hörda.



## **Vi utvärderar systematiskt vilka unga vi når med vår verksamhet och vilka vi inte når.**

Exempel:

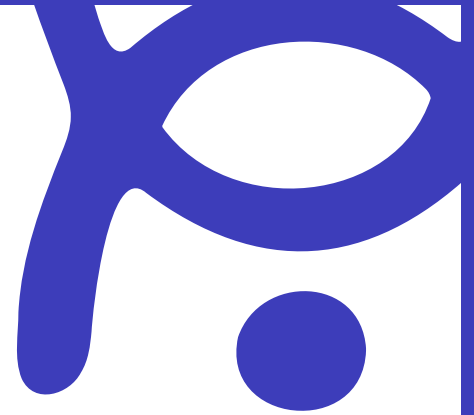
- Vi identifierar lokala fenomen och fenomen som berör olika målgrupper och som kan påverka ungas deltagande.
- Vi granskar också kritiskt hur ungdomsverksamhetens strukturer påverkar olika ungas möjligheter att delta.



## **Vi har definierat konkreta åtgärder för att nå unga med olika bakgrund och livssituationer.**

Exempel:

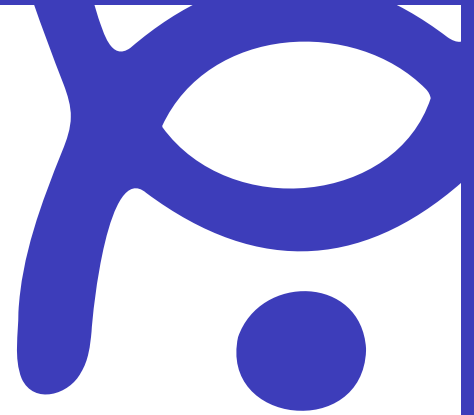
- Vi tar aktivt del av kunskap om likabehandling för att kunna identifiera och förebygga hinder för deltagande bland unga som tillhör minoriteter.



## Den ungdomsverksamhet vi ordnar är mångsidig.

Exempel:

- Vi ordnar verksamhet för unga i olika målgrupper och tar till exempel hänsyn till kulturell mångfald.



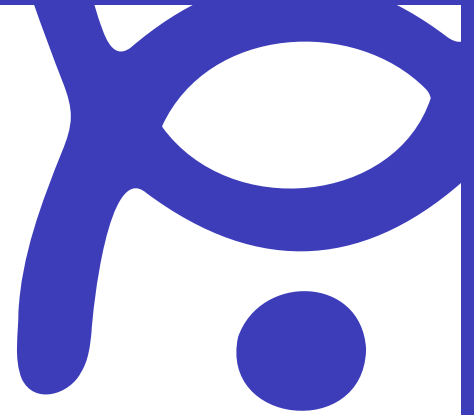
**Vi erbjuder aktivt våra  
medarbetare möjligheter att  
upprätthålla och utveckla sin  
kompetens inom likabehandling.**

Exempel:

- Hela personalen deltar i gemensamt överenskomna utbildningar om likabehandling.
- Personalen ges möjlighet att delta i andra (avgiftsfria) utbildningar om likabehandling.



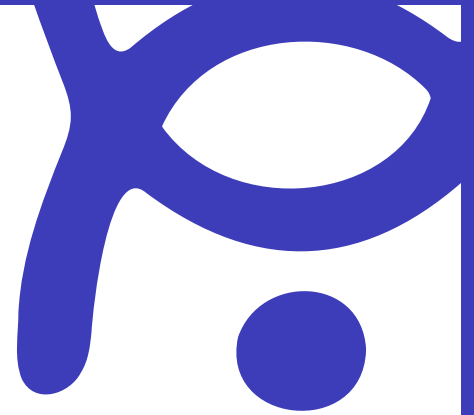
# Tillgänglighet



**I all ungdomsverksamhet tar vi hänsyn till att unga har olika bakgrund, förutsättningar och funktionsförmåga.**

Exempel:

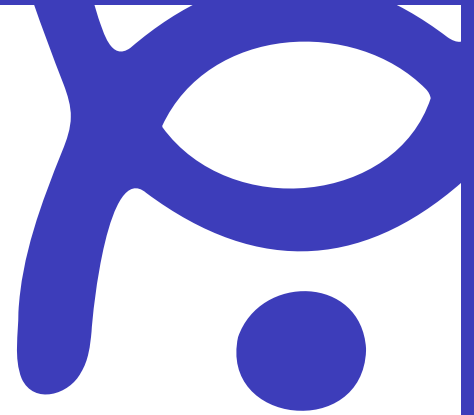
- Vi erbjuder unga olika sätt att delta och vara med i verksamheten.



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

Exempel:

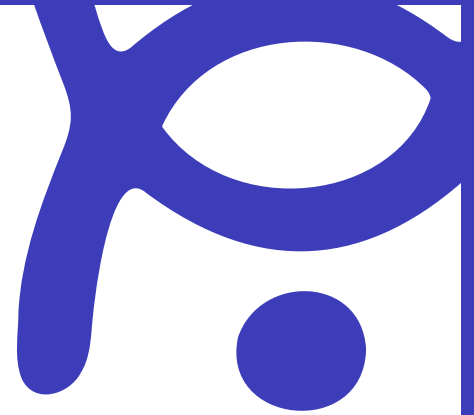
- Vi bedömer lokalerna utifrån hur det fungerar att ta sig dit, vistas där och delta i olika aktiviteter som ordnas i lokalerna.
- Vi använder sakkunnigas expertis eller material som tagits fram av sakkunnigorganisationer i bedömningen.
- En tillgänglighetskartläggning har genomförts i våra lokaler.



**Vi ser till att våra lokaler gör det möjligt för olika användare att delta i verksamheten.**

Exempel:

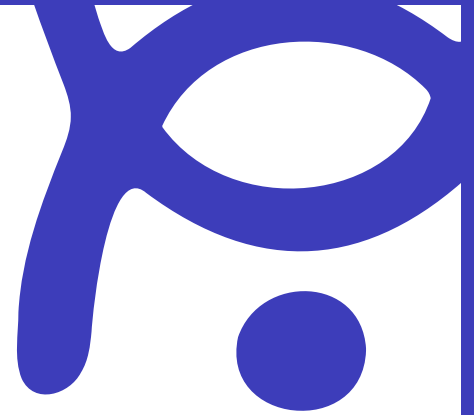
- Det är lätt att hitta till lokalerna och ta sig dit.
- Lokalerna är tillgängliga och lätta att använda också för unga som använder olika hjälpmedel.



## **Vi beaktar sensorisk tillgänglighet när vi bedömer våra lokaler.**

Exempel:

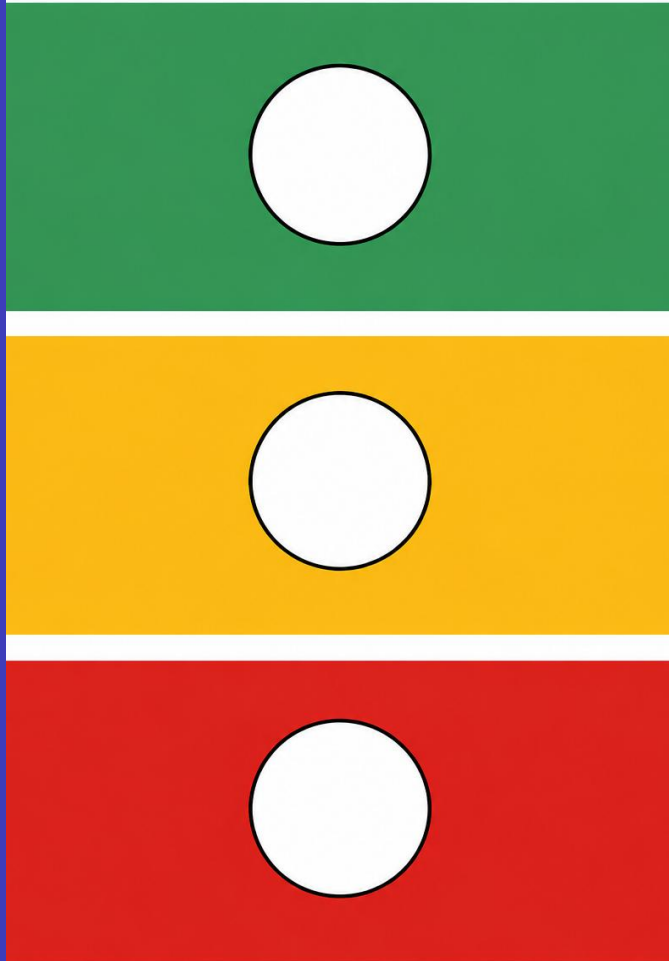
- Vi har ett lugnt utrymme där unga kan dra sig tillbaka vid behov, till exempel vid sensorisk överbelastning eller för att be.
- Våra lokaler är parfymfria.
- I belysningen tar vi hänsyn till ungas eventuella ljuskänslighet och synnedsettningar.

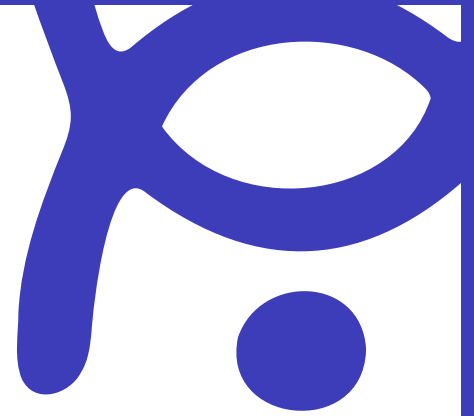


**Vi beaktar köns mångfald när vi utvärderar och utvecklar våra lokaler.**

Exempel:

- I våra lokaler finns könsneutrala toaletter.

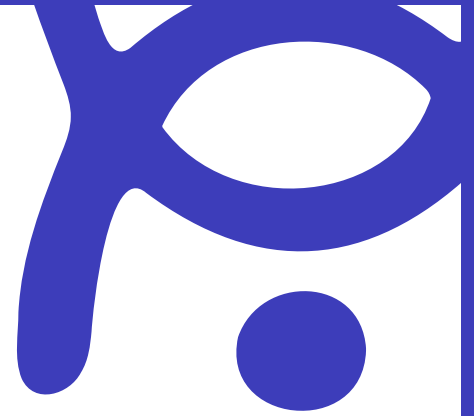




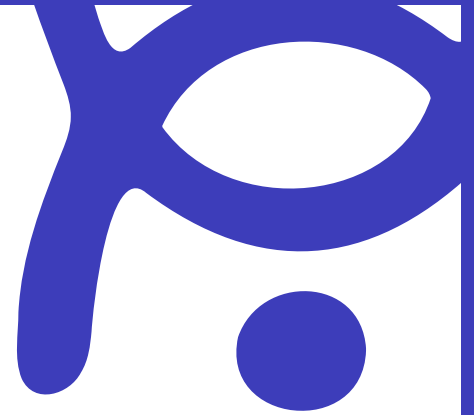
**Vi åtgärdar aktivt och systematiskt de brister i tillgängligheten som vi upptäcker.**

Exempel:

- Vi åtgärdar identifierade brister både på strukturell nivå och genom att vid behov erbjuda unga ändamålsenligt stöd och rimliga anpassningar.



**Tillgänglighet är ett centralt krav när vi bedömer om nya lokaler eller lokaler som erbjuds av externa aktörer lämpar sig för vår verksamhet.**



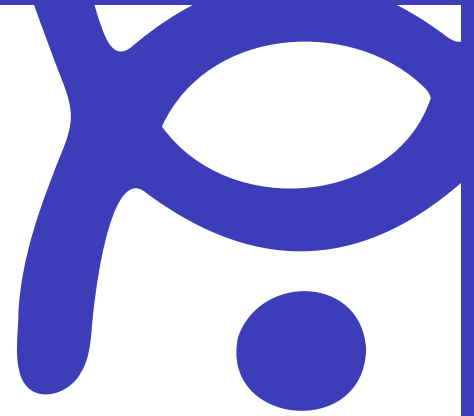
## **Vi ser till att den ungas eller familjens ekonomi inte hindrar deltagande i verksamheten.**

Exempel:

- Det är gratis att delta i den verksamhet vi ordnar.
- Om verksamheten av motiverade skäl kostar pengar erbjuder vi en tydlig väg för att ansöka om ekonomiskt stöd eller befrielse från avgiften.
- Om merparten av verksamheten är avgiftsbelagd ser vi till att det också finns avgiftsfri verksamhet för alla unga.



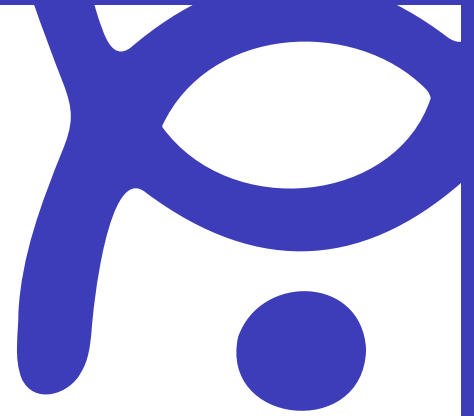
# Kommunikation



## **Likabehandling, icke-diskriminering och antirasism är en synlig del av vår kommunikation.**

Exempel:

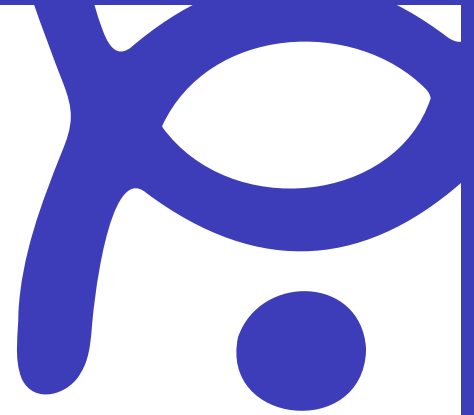
- Vi kommunicerar öppet och tydligt om våra gemensamma verksamhetsprinciper, till exempel principerna för tryggare rum, och om hur vi ingriper i störande beteende.



## **Vi kommunicerar om vår verksamhet genom flera olika kanaler.**

Exempel:

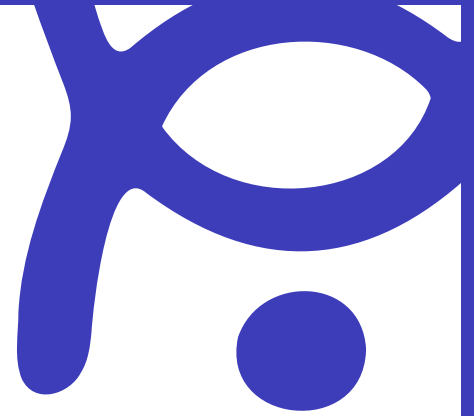
- Vi använder både digitala plattformar, till exempel sociala medier, och traditionella kanaler som tidningar och broschyrer.
- Vi prioriterar de kanaler som unga själva använder.



**Vi riktar särskilt vår kommunikation till de unga som vår verksamhet inte når i dag.**

Exempel:

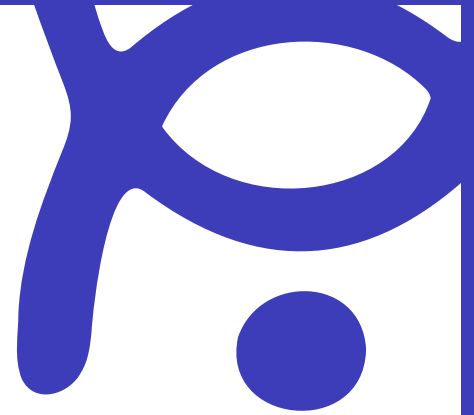
- Vi riktar kommunikation till olika minoritetsgrupper för att främja delaktigheten bland unga med olika bakgrund.
- Information om vår verksamhet finns tillgänglig på flera språk.



## **Vi informerar öppet om tillgängligheten i våra lokaler och i den verksamhet vi ordnar.**

Exempel:

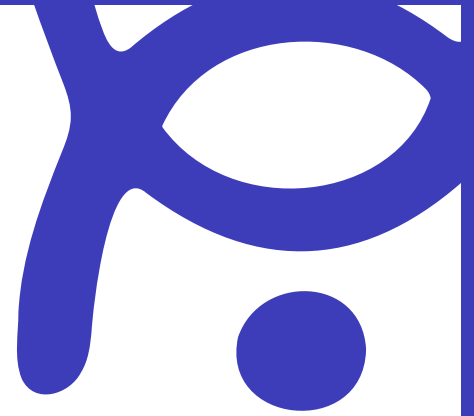
- Vi erbjuder mångsidig information på förhand om lokalerna, verksamhetens innehåll och vad deltagandet förutsätter.
- Vi berättar också om eventuella hinder så att unga kan framföra behov av anpassningar i förväg.
- Det finns en tydlig och lättillgänglig väg för att ställa frågor om tillgängligheten i våra lokaler och vår verksamhet.



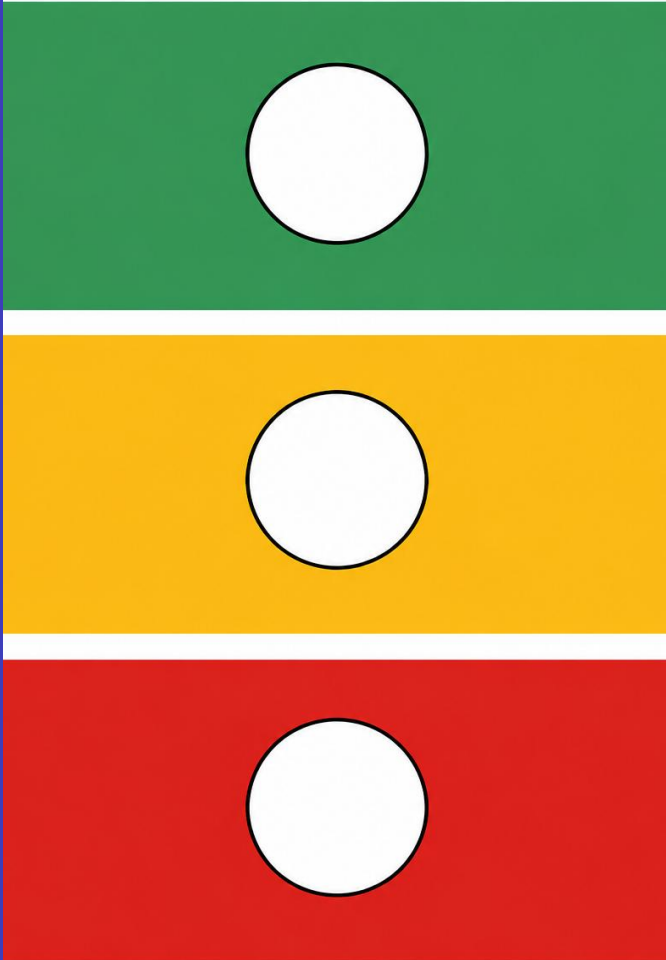
## Vi beaktar digital tillgänglighet i vår kommunikation.

Exempel:

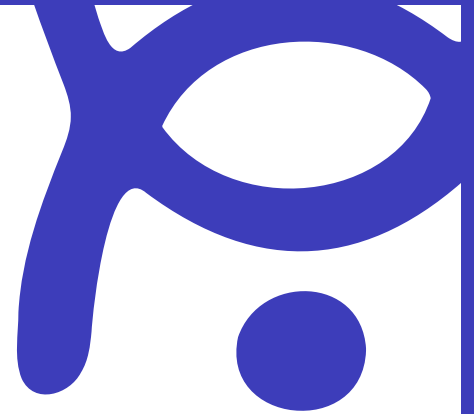
- Vi utvärderar regelbundet hur lätt vårt innehåll är att förstå och hitta.
- Information om vår verksamhet finns tillgänglig på lätt svenska.



**Bilderna vi använder i vår  
kommunikation speglar mångfald.**



# Tips och länkar



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

Material på finska:

- [Hyvät käytänteet rasisminvastaisessa työssä](#) (Kuntaliitto)
- [Palvelujen saavutettavuuden kartoittaminen](#) (Invalidiliitto)
- [Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu](#) (Nuorisoala ry)
- [Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisen opas](#) (Nuorisoseurat & Kansalaisfoorumi)