

Plan för jämsställdhet och likabehandling 2025-2028

Borgå ungdomstjänster

**NUORTEN
PORVOO
DE UNGAS
BORGÅ**



Innehåll

<u>Inledning</u>	03
<u>Grunder</u>	04
<u>Arbetet och bakgrunden till planen för jämställdhet och likabehandling</u>	05
<u>Begrepp</u>	06
<u>Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling inom ungdomstjänsterna</u>	13
<u>Kontakt och kommunikation</u>	
<u>Verksamhet</u>	
<u>Växelverkan</u>	
<u>Lokaler</u>	
<u>Samarbete</u>	
<u>Arbetstagarnas kompetens</u>	
<u>Uppföljning</u>	
<u>Mål och uppföljning för åren 2025-2028 – tabeller</u>	19
<u>Källor</u>	25



Inledning

Det här är planen för jämlikhet och likställdhet för Borgå stads ungdomstjänster för åren 2025–2028. Planen gäller främjande av jämlikhet och likställdhet mellan serviceanvändarna inom ungdomstjänsternas tjänster och verksamhet.

Planen för jämlikhet och likställdhet 2025–2028 är en plan som skapats av arbetsgemenskapen och vars mål och åtgärder stöder likabehandling som en del av ungdomstjänsternas vardag och dagliga verksamhet. Processen för hur man planerade jämlikhet och likställdhet har skett under åren 2023–2024 i samarbete med Institutet för Fredsfostran rf.

Planen har beretts i enlighet med målen i de lagar som styr ungdomsarbetet och den innehåller en bedömning av nuläget, mål för främjande av likabehandling och utvecklingsåtgärder för att uppnå målen samt att uppföljningen av genomförandet säkerställs.

Syftet med att främja likställdhet är att säkerställa att alla människor är genuint jämlika och att den ojämlikhet som beror på diskriminering minskas i samhället. Inom ungdomsarbetet innebär detta att varje ungdom har möjlighet att delta i aktiviteter som intresserar hen. I ungdomsarbetet förbinder man sig till att verksamhetsformerna är inkluderande och säkra, att verksamheten är öppen och uppskattande och att det är lätt att komma med i den. Verksamheten bygger på interaktion, samhörighet och gemensamma erfarenheter som stöder den ungas växande och delaktighet.

Likställdhet är en central princip i ungdomsarbetet, eftersom den lägger grunden för goda mänskliga relationer, samhällelig delaktighet och ett aktivt medborgarskap. I ungdomsarbetet är främjandet av likställdhet både en värdebaserad och en lagstiftningsbaserad skyldighet. Det planmässiga arbetet för att stärka likställdhet stöder mångsidigt deltagarnas rättigheter och ger ungdomsarbetarna metoder för att identifiera, förebygga och ingripa i diskriminering. Planen för jämställdhet och likabehandling fungerar som ett praktiskt verktyg för att uppnå dessa mål.



Grunder

Ungdomsarbetets uppdrag är att skapa unga likställda möjligheter till att delta, utvecklas, uppleva och förverkliga olika kunskaper och verksamhet. I planen NUPS, Nuoristyön perussuunitelma, beskrivs Borgå ungdomsarbets arbetsformer och deras genomförandesätt samt värderingarna och dokumenten, riktlinjerna och föreskrifterna som styr ungdomsarbetet. Den konkreta verksamheten och riktlinjerna för ungdomstjänsterna i Borgå har beskrivits i grundplanen för ungdomsarbetet.

De ungas Borgå – Grundplan för ungdomsarbetet i Borgå

I ungdomstjänsternas verksamhet beaktas också spetsarna i Borgå stads strategi: den populäraste hemstaden, bäst även i vardagen, ett pulserande stadsliv och klimatinsatsernas stad. Målet med ungdomsarbetet är att tjänsterna ska skapa möjligheter för unga att uppleva Borgå som Drömmarnas Borgå – en stad som erbjuder många möjligheter.

I grundplanen för ungdomsarbetet uttrycks de verksamhetsprinciper och värderingar som ungdomsarbetet bygger på. De centrala värdena är likställdhet, delaktighet, trygghet, upplevelser och frivillighet. Likställdhet ses som ett viktigt värde i ungdomsarbetet, men det är ingen självklarhet att det förverkligas. Det räcker inte att bara förbinda sig till principen, utan det krävs aktiva åtgärder för att uppnå den. Alla unga har inte lika möjligheter att delta och påverka, vilket syns såväl i ungdomsarbetet som i samhället i stort.

Främjandet av likställdhet kräver en föregripande verksamhetskultur som tar hänsyn till de ungas olika livssituationer, utgångspunkter och behov. Jämlik behandling innebär inte automatiskt att likställdhet uppnås, eftersom verkliga hinder kan vara förknippade med strukturer och praxis som kräver medvetenhet och förändring. Yrkesverksamma inom ungdomsarbetet förutsätts ha förmåga att identifiera diskriminerande verksamhetsmodeller samt bedöma och motivera sina lösningar med tanke på likställdhet.

Källa: <https://rauhankasvatus.fi/kaikki-mukana/>



Arbetet och bakgrunden till planen för jämställdhet och likabehandling

Kartläggning av nuläget

Planen jämlikhet och likställdhet för tjänsterna 2025–2028 bygger på den kartläggning av nuläget som genomfördes i processens inledningsskede och vars syfte var att identifiera nuläget för likställdhet samt identifiera centrala utvecklingsobjekt med anknytning till likställdhet inom ungdomstjänsternas verksamhet.

I bedömningen granskades nuläget i fråga om likställdhet, särskilt ur perspektivet för grupper som riskerar diskriminering. Syftet var att utreda om personer med olika bakgrund har likställda möjligheter att delta i verksamheten och hur likställdheten av personer med olika bakgrund kan främjas.

Genomförande av mellanuppdrag

Arbetsgemenskapen delades in i fem grupper, som var och en fokuserade på att granska specifika frågor kring identiteter och egenskaper. Grupperna behandlade följande teman: 1) ursprung, medborgarskap och språk, 2) sexuell läggning, 3) religioner och övertygelser, 4) hälsotillstånd och funktionsnedsättning samt 5) kön och dess uttryck. För att bedömningen skulle lyckas krävdes att bedömarna hade en bred förståelse för de olika gruppernas specialfrågor. Bakgrundsinformation samlades utifrån personalens observationer, intervjuer med intressentgrupper och organisationer samt forskningsdata om ämnet.

Vid kartläggningen av nuläget strävade man efter att utreda hurdana attityder de som deltar i verksamheten har, identifieras grupper som är i sämre ställning än andra, finns det brister i vissa funktioner som försvårar likställdheten, saknar de anställda kompetens inom något delområde av likställdheten, anser man att vi behöver gemensamma spelregler eller överenskommen praxis till exempel för att ingripa i trakasserier, kommer vissa strukturella diskriminerande praxis fram i kartläggningarna, diskrimineras en viss grupp ungdomar, och deltar de i verksamheten eller inte?



Begrepp

Likställdhet

Med likställdhet eller likabehandling avses enligt diskrimineringslagen att alla människor är likvärdiga oavsett kön, ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikt, politisk eller facklig verksamhet, familjeförhållanden, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller annan orsak som har med personen att göra. Flera lagar och avtal har utarbetats för att främja och trygga likställdhet.

Likställdhet kan förstås på två sätt: som formell och som faktisk likställdhet. **Formell likställdhet** innebär att de som befinner sig i en liknande situation behandlas på samma sätt. Detta kan dock leda till ojämlikhet om man inte beaktar människors olika utgångspunkter och behov. **Faktisk jämlikhet** förutsätter i sin tur att vi identifierar den diskriminering som förekommer i samhället eller verksamheten och vidtar aktiva åtgärder för att eliminera den.

Likställdhet i ungdomsverksamheten

Ungdomslokalen kan i princip ses som öppen och jämlik för alla, men om tillgängligheten inte förverkligas är till exempel en rullstolsburen ung person i praktiken inte i samma ställning som andra.

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Jämställdhet

Jämlikhet jämsställs med jämställdhet. Med detta avses jämställdhet mellan könen, juridisk jämställdhet och ekonomisk jämställdhet. I den finländska lagstiftningen avses med jämställdhet jämställdheten mellan könen samt förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Tillgänglighet

Tillgänglighet refererar ofta till en icke-fysisk miljö. Till exempel ska tjänster, kommunikation och webbsidor genomföras så att de lämpar sig för alla. Tillgänglighet betyder också att det finns en atmosfär och attityder som tar hänsyn till människors mångfald.

Tillgänglighet i kommunikation, informationstillgång och tjänster innebär att användaren kan välja olika sätt att kommunicera eller ta del av information och tjänster. Till exempel bör information som tillhandahålls av offentliga instanser eller tjänsteproducenter vara tillgänglig via olika kanaler, till exempel i elektronisk och tryckt form. I elektroniska tjänster, såsom webbtjänster, ska man beakta att innehållet är tydligt och begripligt och kan läsas med skärmläsarhjälpmedel.

Social tillgänglighet har att göra med attityder, jämlikhet och icke-diskriminering. Positiva attityder till människors mångfald syns som uppskattande beteenden gentemot andra, till exempel i kundbetjäningen och i alla möten mellan människor.

Källa: [Invalidförbundet](#)

Fysiskt tillgänglighet

Fysisk tillgänglighet handlar om att ta hänsyn till människors mångfald vid planering, genomförande och underhåll av den byggda miljön. Tillgängliga miljöer tillsammans med tillgängliga tjänster, tillgängliga verktyg och begriplig information möjliggör en likställd delaktighet. Den fysiska tillgängligheten gör det möjligt för människor att smidigt delta i bland annat hobbyer. För en del av oss är en tillgänglig miljö nödvändig, men vi drar alla nytta av den. Till exempel blir det lättare att transportera gods, städa och underhålla lokalerna när det inte finns trösklar, trappor eller branta ramper.

Fysiskt tillgänglighet handlar inte bara om att det är lätt att röra sig. Den tar också hänsyn till saker som syn, hörsel, förståelse och kommunikation.

Källa: [Invalidförbundet](#)

Diskriminering

Diskriminering innebär en situation där en person i en liknande situation behandlas sämre än andra på grund av hans personliga egenskaper. Om en kundbetjäna till exempel vägrar att betjäna en person på grund av dennes etniska bakgrund är det fråga om lagstridig diskriminering.

Diskriminering kan vara **direkt** eller **indirekt**. Direkt diskriminering är när en person behandlas sämre än en annan person i en liknande situation på grund av någon av hans egenskaper. Indirekt diskriminering är i sin tur när en till synes neutral regel eller praxis missgynnar någon. Detta kan till exempel synas vid rekrytering, om det krävs att den arbetssökande har fullständiga kunskaper i finska, även om det inte är nödvändigt med tanke på arbetet.

Indirekt diskriminering kan också vara hinder i omgivningen, till exempel en situation där en rullstolsburen person inte kan ta sig till myndighetens verksamhetsställe. Enligt lagen ska arbetsgivare, myndigheter och tjänsteleverantörer göra rimliga anpassningar för att trygga likabehandlingen av personer med funktionsnedsättning. Om inga anpassningar görs är det fråga om diskriminering.

Också en diskriminerande anvisning eller befallning är lagstridig. Till exempel en chef som beordrar anställda att inte betjäna kunder med utländsk bakgrund gör sig skyldig till diskriminering oavsett om anvisningen genomförs i praktiken.

Diskriminering kan grunda sig på flera faktorer samtidigt. Detta kallas **multipel diskriminering**. Diskrimineringslagen omfattar även situationer där diskrimineringen grundar sig på kön, vilket övervakas av jämställdhetsombudsmannen. Dessutom förekommer multipel diskriminering där två eller flera faktorer som har med personen att göra tillsammans leder till diskriminering. Människor som tillhör minoritetsgrupper är ofta särskilt utsatta för sådan diskriminering. Till exempel kan en person med funktionsnedsättning som tillhör en etnisk minoritet möta diskriminering på grund av både sin funktionsnedsättning och bakgrund.

Källa: [Diskrimineringsombudsmannen](#) och [Nuorisoseurat](#)

Trakasserier

Trakasserier innebär upprepat och negativt tal eller hotfullt beteende mot personen. Det kan också vara sexuellt, då en persons rätt till mental eller fysisk integritet kränks genom oönskad, sexuellt tonad aktivitet. Trakasserier kan vara belastande, inte bara för offret utan även för utomstående som tvingas bevittna dem.

Trakasserier måste alltid åtgärdas. När arbetsgivaren får kännedom om saken är hen skyldig att vidta åtgärder. Om trakasserierna inte åtgärdas är det fråga om diskriminering enligt jämställdhetslagen. Vid olika evenemang kan man ingripa i trakasserier till exempel med hjälp av en trakasseriombedsman eller en jämlikhetsagent. De erbjuder råd och konfidentiellt stöd för att reda ut situationen.

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Rasism och rasifiering

Rasism kan ta sig uttryck på många olika sätt. Det kan vara medvetna och avsiktliga handlingar mellan individer eller grupper, men också oavsiktliga beteenden som bottnar i fördomar och rädsla och leder till att människor blir rasifierade. Rasism är inte begränsat till möten mellan människor, utan förekommer även i strukturer, till exempel i arbetslivet, inom utbildning och service, som diskriminerande verksamhetssätt och processer där organisationer och myndigheter direkt eller indirekt diskriminerar vissa grupper av människor.

Det handlar om ett system där politik, institutioner, kultur och normer upprätthåller rasifierade maktförhållanden. Rasism är en del av samhällets sociala, ekonomiska och politiska strukturer, och dess effekter syns i stor utsträckning. Det som bäst identifierar rasismens allvar och frekvens är de som själva utsätts för den, men även undersökningar har bevisat dess omfattning. Rasism kan ta sig uttryck i hatretorik, diskriminering, våld eller praxis som verkar neutrala men i själva verket utesluter en del människor. Dessa ska inte ses som enskilda fall, utan som en del av den strukturella diskrimineringen.

Rasifiering innebär en process där människor förknippas med hierarkier, antaganden och stereotyper kring t.ex. deras förmågor, kultur eller moral, baserat på deras hudfärg eller förmodade etniska bakgrund. Detta kan synas i vardagen genom att en person som är född i Finland blir utfrysad på grund av sitt utseende även i vardagliga möten. Rasifieringen bygger på uppfattningen att människor med vissa egenskaper uppfattas som väsentligen olika jämfört med majoritetsbefolkningen. Ofta motsvarar de stereotyper som förknippas med en icke-vit rasifierad person inte personens egen erfarenhet eller bild av sig själv.

Sådant tänkande leder i slutändan till en diskriminerande och rasistisk verksamhet där människor behandlas ojämnt, medvetet eller omedvetet. Det är framför allt en samhällsprocess som leder till att rasism uppstår och fortsätter.

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Mikroaggressioner

En mikroaggression är en avsiktig eller oavsiktig kommentar eller handling som förstärker och upprätthåller rasistiska eller på annat sätt diskriminerande stereotyper. Samtidigt är detta en form av andrafiering. Genom att till exempel berömma hur väl en person som rasifierats som icke-vit talar finska, visar den som kommenterar samtidigt att hen anser att en brun människa inte kan tala finska som modersmål. Frågor eller kommentarer som talaren upplever som harmlösa kan vara kränkande och anhopande för den som utsätts för dem.

Källa: [Diskrimineringsombudsmannen](#)

Vithetsnormen

Vithetsnormen syftar inte så mycket på hudfärg utan på osynliga sociala hierarkier och maktförhållanden, där västerländskhet och europeiskhet ses som en norm som definierar samhällsstrukturerna. Normativiteten kommer fram först när vi gör den synlig eller avviker från den.

Den moderna rasismen är ofta ett sätt att värdera olika kulturer. Även att även om vi inte medvetet agerar rasistiskt måste vi ta hänsyn till att vi lever i ett rasistiskt uppbyggt samhälle. Många barn och unga möter rasism i sin vardag, till exempel på grund av sitt namn eller utseende, om de avviker från vad finskhet vanligen definieras som. Eftersom rasismen ofta är strukturell kan vi utan att märka det agera utifrån fördomar eller felaktiga antaganden. Dessa tankemönster kan dock rivas.

Vårt samhälle bygger på vissa antaganden om hur en person i samhället är. I den västerländska kulturen är till exempel vithet, medelklass, heteronormativitet, hälsa och handikapplöshet de normer som samhället gynnar. Vardagen för dem som lever inom dessa normer, i privilegierad ställning, är ofta lättare eftersom strukturerna är utformade efter deras behov. De som står utanför normerna ställs däremot inför fler hinder och kan möta diskriminering eller rasism.

En granskning av den egna privilegierade ställningen hjälper till att förstå människor i svagare ställning, till exempel på grund av funktionsnedsättning eller hudfärg, och hur samhällsstrukturerna visar sig utanför vår egen privilegierade ställning. Samtidigt märker vi att privilegierna inte är entydiga. En person kan vara privilegierad i en sak, men i en annan vara i svagare ställning. Syftet med att fundera över privilegier är inte att skuldbelägga eller värdera, utan att identifiera ojämlikheter. Detta kan väcka starka och obehagliga känslor, och det är bra att stanna upp vid och fundera över vad känslorna säger oss.

Källa: [Rasism | Diskrimineringsombudsmannen](#) och [Nuorisoseurat](#)

Mångfald

Faktorer som definierar mångfald är till exempel ålder, kön, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, etnisk bakgrund, nationalitet, språk, religion, övertygelse eller sexuell läggning. Dessa är också diskrimineringsgrunder som anges i lagen, och enligt vilka människor inte får sättas i olik ställning som student, arbetstagare eller kund.

Mångfald innefattar dessutom människors utbildning, erfarenheter, färdigheter, sätt att arbeta, personlighet, ekonomiska situation, varierande livssituationer, arbetsförmåga samt värderingar.

Att ta hänsyn till mångfald innebär att vi identifierar verkligheten att människor skiljer sig från varandra på många sätt. Att stödja den innebär i sin tur att vi märker och motverkar exkluderande normer. Mångfald betyder inte att vi betonar olikhet, utan att vi strävar att skapa lika möjligheter för alla att delta.

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Mångfald i ungdomsverksamheten

De ungdomar som deltar i ungdomsverksamheten representerar olika bakgrunder, såsom religioner, identiteter och livssituationer. I ungdomsverksamheten deltar till exempel personer som tillhör olika trossamfund eller sexuella minoriteter. I en grupp som stöder mångfald tar man hänsyn till olika bakgrunder. I språkbruket försöker man undvika antaganden om kön, familj, religion eller andra bakgrunder samt stärka vars och ens rätt att definiera sin egen identitet. Att stärka mångfalden kan innebära att kompetens som de anställdas olika bakgrunder ger dem identifieras, tas i bruk och värderas som en del av arbetsgemenskapens verksamhet. .

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Inkluderande bemötande

Inkluderande bemötande är ett samspel där kunden eller individen bemöts öppet och respektfullt som den är. Inkluderande bemötande bygger bland annat på ett uppskattande sätt att tala, på att stärka en förtroendefull och trygg atmosfär och på att beakta kundens specialbehov.

Principer för tryggare rum

Principerna för tryggare rum syftar till att skapa en miljö där var och en kan delta och vara delaktig på ett öppet och tryggt sätt. De formuleras alltid efter verksamhetens och situationens behov. Det är viktigt att komma ihåg att deltagarnas bakgrund, identitet eller eventuella utmaningar inte nödvändigtvis syns utåt och att ingen är skyldig att berätta mer om sig själv än man vill. Därför är det viktigt att undvika stereotyper och ifrågasätta antaganden om till exempel kön, sexuell läggning, parförhållanden, åskådningar eller funktionsförmåga. Dessutom är det bra att föra fram att deltagarna har en förtrolig möjlighet att berätta för handledarna om till exempel inlärningsrelaterade eller andra personliga utmaningar, vilket stöder deras delaktighet.

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Positiv särbehandling

Formell likställdhet, det vill säga att alla behandlas lika i liknande situationer, räcker inte alltid till för faktiskt likställdhet. I praktiken kan likställdheten vara bristfällig, även om den ser ut att förverkligas. Då kan det vara nödvändigt att ta hänsyn till de särskilda behoven hos mer utsatta grupper för att uppnå faktiskt likställdhet. Detta kallas positiv särbehandling, som är ett aktivt främjande av likställdhet. Positiv särbehandling gör att vissa grupper som är underrepresenterade i verksamheten kan stödjas med särskilda åtgärder om de annars riskerar att hamna i en ojämlig ställning. Sådana åtgärder kan till exempel gälla personer med funktionsnedsättning, personer som tillhör sexuella eller könsminoriteter eller personer som tillhör språkliga minoriteter.

Positiv särbehandling ska vara motiverad och planmässig. Syftet är att i praktiken beakta egenskaperna hos de målgrupper som annars inte skulle kunna delta i verksamheten. På så sätt avvecklas etablerad praxis som endast gynnar en begränsad grupp. Positiv särbehandling är inte samma sak som favorisering, där privilegier ges till vissa grupper eller personer på ett sätt som diskriminerar andra.

Positiv särbehandling i ungdomsverksamheten

Även om verksamheten i princip skulle vara öppen för alla och alla kunde delta i evenemangen oberoende av bakgrund, garanterar detta inte alltid faktiskt likställdhet. Till exempel kan en ickebinär person eller en person med funktionsnedsättning möta hinder om arrangemangen för tillställningen, till exempel toaletterna, är utformade utan tillgänglighet eller för endast två kön. I sådana situationer behövs ytterligare arrangemang som tar större hänsyn till deltagarnas behov. Detta kallas positiv särbehandling och gör det också möjligt att ifrågasätta och ändra rådande normer.

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Intersektionalitet

Begreppet intersektionalitet syftar på att i ett samhälle som är uppbyggt enligt vissa normer och maktförhållanden påverkas individens liv, erfarenheter och förutsättningar av olika korsande egenskaper, såsom kön, ålder, etnisk bakgrund, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Intersektionalitet är en referensram som hjälper till att undersöka hur olika former av diskriminering kan påverka individens möjligheter att påverka och delta. Vi har alla egenskaper som korsar varandra och grupper som vi tillhör. Vissa egenskaper, som kön eller hudfärg, kan försätta oss i en sämre position än andra i en viss miljö, medan andra egenskaper kan ge oss privilegier i en annan kontext.

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Intersektionalitet i ungdomsverksamheten

Intersektionalitet kan ta sig uttryck i ungdomstjänster till exempel i en situation där en mörkhyad pojke som använder rullstol upplever utanförskap eller minoritetsstress både på grund av sin hudfärg och sin funktionsnedsättning. Upplevelsen kan uppstå genom att han är den enda icke-vita deltagaren i gruppen och samtidigt den enda som rör sig med rullstol.

Källa: [Nuorisoseurat](#)

Minoritetsstress

Med minoritetsstress avses den psykiska belastning som personer som tillhör en minoritet upplever som en följd av diskriminering eller hot om diskriminering. Diskriminering i samhället kan ge upphov till känslor av utanförskap, underlägsenhet och ständig press.

Sådan stress är ofta kopplad till vilka förväntningar eller antaganden som görs om deltagarna och till vem det faktiskt finns rum för i verksamheten. Rädsla, och ofta även upplevelsen av att bli mobbad eller diskriminerad, är en central orsak till minoritetsstress. Det är inte det att man är minoritet som orsakar belastningen, utan hur omgivningen och andra människor förhåller sig till minoriteterna.

Samtidigt är det bra att notera att nästan alla av oss har delar av identitet eller egenskaper som kan försätta oss i en svagare position, men också drag som ger privilegier. Därför är intersektionaliteten bunden till situationen: kombinationer av olika identiteter kan märkas på olika sätt i olika kontexter.

Könsminoriteter

Kön, könsidentitet eller könsuttryck hos personer som tillhör en könsminoritet skiljer sig ofta på något sätt från rådande könsnormer, eller så identifierar de sig inte med det kön som definieras vid födseln. Till könsminoriteten hör till exempel trans-, intersex- och ickebinära personer. Könsidentiteten baserar sig alltid på individens egen erfarenhet och självbestämning. Könsidentitet handlar om självdefiniering och egen erfarenhet.

Sexuella minoriteter

Sexuell läggning hos personer som tillhör sexuella minoriteter är något annat än hetero, det vill säga sexuellt intresse enbart för det motsatta könet. Till sexuella minoriteter hör bland annat homosexuella, lesbiska, bi- och pans sexuella. Hinder för likabehandling beror ofta på brist på information, ofrivilliga attityder och starka hetero-, köns- och relationsnormer som kan leda till diskriminering. Till exempel är antagandet att en persons partner är av olika kön ett sådant antagande som stiger från normer.

Könssensitivitet

Könssensitivitet är ett perspektiv som tar hänsyn till könsrelaterade normer och deras konsekvenser för både individen och samhället. Dess centrala mål är att identifiera varje deltagares unikheter och känslighet samt att upplösa verksamhetssätt som förstärker könsroller. Könssensitiv verksamhet innebär inte att man ignorerar eller avlägsnar kön, och den är inte heller begränsad till enbart könsminoriteter. Däremot stöder en könssensitiv fostran och tankemodell alla att vara sig själva, oavsett om de är flickor, pojkar eller representanter för andra kön.

Mångfaldiga relationer och familjer

Att identifiera olika familjeformer och relationer stärker många olika människors upplevelse av delaktighet. Att stödja mångfald kan i detta sammanhang innebära att till exempel bryta emot heteronormativitet eller kärnfamiljsantagande. När vi talar om familj kan vi använda det mer neutrala ordet "partner" i stället för att könsbestämt hänvisa till man eller hustru. Alla familjer har inte två föräldrar och föräldrarna eller vårdnadshavarna är inte nödvändigtvis mödrar eller fäder. Därför kan man använda uttryck som "föräldrar", "vuxna i familjen" eller "vårdnadshavare" som tar hänsyn till olika familjestrukturer.

Källa: [Nuorisoseurat](#)



Åtgärder för att främja jämlikhet och likställdhet i ungdomstjänsterna

Vid kartläggningen av nuläget identifierades som utvecklingsbehov bland annat att förbättra kommunikationens och informationens tillgänglighet, till exempel genom att öka flerspråkigheten och tydligheten i kommunikationen. Dessutom identifierades ett behov av att aktivare engagera ungdomar med varierande bakgrund i planeringen och genomförandet av verksamheten. Personalutbildning ansågs vara ett viktigt sätt att främja ett medvetet och kundorienterat bemötande, särskilt med tanke på jämlikhet, likställdhet och minoriteters särskilda behov. Samtidigt betonades behovet av att skapa enhetliga verksamhetsmodeller för att ingripa mot osakligt bemötande. Utifrån dessa iakttagelser fastställdes de mål som arbetet kring likställdhet strävar efter att uppnå.

Delområde:

Kontakt och kommunikation

Verksamhet

Växelverkan

Utrymmen

Samarbete

Arbetstagarnas kompetens



Kontakt och kommunikation

Kommunikationen är språkligt tillgänglig och tar hänsyn till de ungas mångfald. Vi utvecklar kommunikationens tillgänglighet i olika kommunikationskanaler. Vi lyfter fram samhällets mångfald genom normmedveten kommunikation som främjar delaktighet.

Genom tydlig och tillgänglig kommunikation strävar ungdomstjänsterna efter att så många ungdomar som möjligt ska få den information de behöver om de tjänster som erbjuds. Målet är att öka öppenheten i kommunikationen samt att stärka de ungas delaktighet och aktiva aktörskap. Målet stöder genomförandet av principerna om jämlikhet och tillgänglighet.

När det visuella innehållet speglar målgruppens mångfald tilltalar kommunikationen ett bredare perspektiv och förmedlar ett starkt budskap om jämlikhet. Det är viktigt att ungdomarna i kommunikationsmaterialet hittar identifierbara personer, berättelser och förebilder oberoende av bakgrund, kön, modersmål, sexuell läggning eller funktionsförmåga. När kommunikationen tar hänsyn till kundkretsens mångfald visar sig ungdomsarbetet genuint som en verksamhet för alla. Detta förstärker ungdomarnas upplevelse av att deras behov identifieras och att deras bakgrund bemöts med respekt.

Ett mångfaldigt visuellt material uppmuntrar unga att kritiskt granska stereotyper och att inse att deltagarna har mycket gemensamt trots skillnaderna i bakgrund. När olika kulturella bakgrunder, könsidentiteter och olikheter i funktionsförmågan syns på ett naturligt sätt i den vardagliga kommunikationen, minskar fördomarna och solidariteten mellan de unga stärks. Sådant visuellt innehåll stöder det pedagogiska målet att främja förståelsen för människor med olika utgångspunkter och bygga upp en mer kollektiv atmosfär.

Genom att använda flerkanalig och riktad kommunikation (t.ex. sociala medier, personlig kommunikation, tillgängliga webbsidor) strävar man efter att säkerställa att budskapet når även de ungdomar som annars inte skulle söka sig till tjänsterna. Genom kommunikation kan vi föra fram att ungdomstjänsterna erbjuder öppna och trygga lokaler för unga med respekt för mångfalden i bakgrund, identitet eller livssituation. En tillgänglig och mångfaldig kommunikation gör ungdomsarbetet mer jämlikt och stöder ungdomarnas upplevelse av att bli sedda och hörda.

Verksamhet

Ungdomarna planerar och genomför verksamheten. Verksamheten tar hänsyn till olika världsåskådningar.

Syftet med ungdomsarbetet är att ge de unga lika möjligheter att utvecklas, lära sig och delta som individer samt som en del av en gemenskap. De unga erbjuds olika redskap och lokaler för att genomföra verksamheten och delta. Genom att stärka delaktigheten i ungdomsarbetet strävar vi efter att främja de ungas påverkningsmöjligheter samt stödja de ungas uppväxt, självständighet, gemenskap och inläring av kunskaper och färdigheter i anknytning till dessa.

Att involvera de unga i planeringen och genomförandet av verksamheten är centralt för dess utveckling. I ungdomsarbetet strävar vi efter att stärka de ungas delaktighet och påverkningsmöjligheter i frågor som berör dem själva. Stöd för delaktighet ökar motivationen, upplevelsen av meningsfullhet och engagemanget i verksamheten. Samtidigt kan deltagandet stärka de ungas självkänsla och ge värdefulla erfarenheter av att påverka, vilket uppmuntrar till att vara aktiv även i framtiden.

**NUORTEN
PORVOO
DE UNGAS
BORGÅ**

Verksamhet som de unga själva planerat och genomfört svarar på de ungas behov och intressen. När de unga är med i planeringen upplevs verksamheten som betydelsefull och inspirerande. På så sätt strävar vi efter att säkerställa att utbudet genuint når ungdomar från olika bakgrunder. Genom att synliggöra olika världsåskådningar i verksamheten kan unga få möjlighet att möta andra på ett öppnare sätt och se över sina egna förutfattade meningar. När unga kommer i kontakt med olika bakgrunder kan det öka förståelsen och väcka uppskattning för olikheter. Ett sådant tillvägagångssätt kan bidra till att främja jämlikhet och minska diskriminerande attityder.

Genom planeringen och genomförandet av verksamheten har de unga möjlighet att utveckla sitt lärande och skaffa sig viktiga färdigheter för framtiden. Dessa färdigheter är till nytta såväl i studierna som i arbetslivet som i annat samhällsengagemang. Ungdomsarbetet blir genuint inkluderande och demokratiskt när de unga har möjlighet att planera och genomföra verksamheten. Ungdomsarbetet kan fungera som ett exempel på en gemenskap där man strävar efter att ta hänsyn till var och ens röst. Detta kan uppmuntra unga att se sig själva som aktiva aktörer även i det bredare samhället.

Inom ungdomstjänsterna utvecklas verksamhetssätt som stöder ungdomars aktiva deltagande och påverkningsmöjligheter i beslutsfattandet och planeringen av verksamheten. Detta innebär till exempel att vi tar hänsyn till de ungas synvinklar vid idéskapande och genomförande av evenemang eller att vi främjar kamratledarverksamheten. Ungdomstjänsterna kommunicerar om ungdomsfullmäktiges verksamhet tydligt och genom flera kanaler, och strävar efter att särskilt nå de ungdomar vars röst lätt uteblir i det gemensamma beslutsfattandet. Ungdomsfullmäktiges roll är att föra fram ungdomarnas åsikter i det kommunala beslutsfattandet, att delta i behandlingen av aktuella ärenden och att ta initiativ och ge ställningstaganden för de unga.

Växelveckan

Inom Borgå stads ungdomstjänster förbinder vi oss till principerna för tryggare rum i all verksamhet. Lokalerna och verksamheten är trygga och ungdomarna känner sig välkomna i dem.

Syftet med ungdomstjänsterna är att skapa rum och situationer där de unga känner sig välkomna, hörda och uppskattade. Verksamheten styrs av principerna för tryggare rum, med vars hjälp vi förebygger trakasserier, rasism och annan diskriminering samt främjar jämställdheten mellan könen. För personalen ordnas regelbundet utbildningar i teman som diskriminering, trakasserier och mångfald, och de anställda har beredskap att identifiera och ingripa i osakligt beteende på ett konstruktivt sätt och i rätt tid.

I varje ungdomslokal går man tillsammans med ungdomarna igenom spelreglerna för ett tryggare utrymme, som hålls synliga på alla nödvändiga språk. När ungdomarna upplever verksamheten som trygg deltar de mer aktivt och uttrycker sig friare utan rädsla för diskriminering, mobbning eller trakasserier. De unga uppmuntras att delta i planeringen och utvärderingen av verksamheten till exempel med hjälp av ungdomsråd och responsenkäter så att deras synpunkter och behov ska bli beaktade.

Ungdomstjänsterna främjar en fostrande och respektfull talkultur genom vilken de unga får färdigheter att bygga upp en trygg och jämlik gemenskap. Detta stöds genom handledda diskussioner, workshops och funktionella grupper där de unga övar på interaktions- och känslöfärdigheter. Dessutom beaktas de ungas mångsidiga behov, såsom språklig, kulturell och fysisk tillgänglighet, så att var och en kan uppleva att deras välbefinnande och rättigheter står i centrum för verksamheten. På så sätt stärker vi förtroendet för ungdomstjänsterna och sänker tröskeln för att söka stöd och hjälp även i eventuella problemsituationer.

**NUORTEN
PORVOO
DE UNGAS
BORGÅ**

Lokaler

Ungdomstjänsternas lokaler och utrustning är tillgängliga och lättillgängliga.

Inom Borgå stads ungdomstjänster är tillgängligheten till lokaler och utrustning en central del av förverkligandet av likställdhet. Målet är att alla unga ska ha lika möjligheter att delta i verksamheten oberoende av fysisk, social, ekonomisk eller kulturell bakgrund.

Tillgänglighet innebär att vi undanröjer fysiska, psykiska och sociala hinder som kan begränsa de ungas möjligheter att röra sig, delta och använda tjänsterna på ett säkert sätt. Tillgänglighet syftar i sin tur på användbarhet av information, kommunikation och tjänster samt på att sänka ekonomiska och kulturella hinder.

Vi strävar efter att göra ungdomstjänsternas lokaler så fysiskt tillgängliga som möjligt. Ingångarna är hinderfria även för rullstolsburna och barnvagnar, och i lokalerna finns könsneutrala, tillräckligt rymliga toaletter. Möbler som stolar och bord kan ställas in ergonomiskt för olika behov. Den tekniska tillgängligheten tryggas genom att erbjuda ungdomarna gratis Wi-Fi samt datorer för studier, jobbsökning och fritidsbruk.

Verksamheten är avgiftsfri eller förmånlig för att de ungas ekonomiska situation inte ska bli ett hinder för deltagande. I ungdomslokalerna finns möjlighet att låna utrustning som sportutrustning, instrument och IT-utrustning, vilket främjar lika möjligheter till deltagande.

Språklig och kulturell tillgänglighet uppmärksammas genom att tillhandahålla meddelanden, webbsidor och handlingsinstruktioner på flera språk, såsom finska, svenska och engelska. Lokalerna respekterar olika kulturella och religiösa bakgrunder, till exempel genom att ordna tysta utrymmen för ungdomar som behöver dem.

Social tillgänglighet stärks genom att erbjuda en trygg, icke-diskriminerande miljö där likabehandlingen syns både i reglerna och i personalens verksamhet. Man ingriper systematiskt i trakasserier och mobbning. Unga kan komma till lokalerna med låg tröskel utan anmälan eller förhandsplan, vilket sänker tröskeln för deltagande.

De unga uppmuntras att aktivt delta i utvecklingen av lokalerna. De unga kan påverka hurdana aktiviteter som ordnas och hurdana redskap som skaffas till lokalerna så att de motsvarar deras behov och önskemål. Genom dessa åtgärder främjas tillgängligheten av ungdomstjänsternas lokaler, utrustning och verksamhet.

Samarbete

Ungdomsarbetet stöder integrationen av inflyttade ungdomar. Den verksamhet vi ordnar främjar dialogen mellan kulturer och åskådningar.

Ungdomsarbetet stöder integrationen av inflyttade ungdomar genom att erbjuda trygga och platser där man med låg tröskel kan lära känna sina jämnåriga, lära sig finska eller svenska samt få information om tjänster och verksamhetsmöjligheter för de unga. Verksamheten tar hänsyn till de ungas individuella bakgrunder och behov och uppmuntrar dem att delta i gemensamma aktiviteter där de lär sig växelverkan, att fungera i grupp och hur de kan påverka.

Ungdomsarbetet främjar dialogen mellan kulturer och åskådningar genom att skapa tillfällen där ungdomar kan mötas och lära känna varandra. Detta sker till exempel vid mångkulturella evenemang, diskussionsgrupper och kreativa projekt som bygger på ömsesidig respekt och jämlikt deltagande. På så sätt stärks den ömsesidiga förståelsen, vilket minskar fördomar och stöder uppbyggandet av en jämlik, mångfaldig gemenskap.

**NUORTEN
PORVOO
DE UNGAS
BORGÅ**

Arbetslagarnas kompetens

Arbetslagarna har beredskap att främja likabehandling genom sin egen verksamhet.

De anställda har en central roll när det gäller att främja likabehandling och bygga upp en trygg verksamhetsmiljö. Personalen fungerar som gott exempel och ser till att alla unga kan delta i verksamheten på lika villkor, känner sig välkomna och blir bemötta som sig själva.

De anställda ser till att principerna för tryggare rum förverkligas i all verksamhet. Detta innebär bland annat tydliga regler för att förebygga diskriminering och trakasserier samt ett aktivt ingripande mot osakligt beteende. Tillgänglighet uppmärksammas genom fysisk, social och språklig tillgänglighet, så att de ungas olika bakgrunder och behov blir beaktade.

De anställda gör ordval som bidrar till en uppskattande atmosfär, möter varje ung person med respekt och skapar ett utrymme där alla känner sig välkomna och uppmuntras att delta. Kultursensitivitet och förståelse för olika bakgrunder är en del av de anställdas yrkeskunskaper, och kompetensen utvecklas genom kontinuerlig utbildning. Dessutom uppmuntras arbetslagarna att reflektera över sina egna verksamhetssätt och identifiera eventuella fördomar för att arbetet kring likställdhet ska vara genuint verkningsfullt.

De ungas delaktighet stärks genom att skapa möjligheter där de kan påverka planeringen av verksamheten och beslutsfattandet till exempel genom kamratledarverksamhet eller planering av evenemang. Arbetslagarna fungerar som stöd för de unga och möjliggör ett aktivt deltagande som en del av gemenskapen. Målet är också att säkerställa att arbetsgemenskapen är mångfaldig. En mångfaldig arbetsgemenskap når bättre olika kundgrupper och främjar kundnöjdheten. Genom dessa åtgärder främjas likabehandling i det dagliga ungdomsarbetet och bidrar till en miljö där den unga kan uppleva sig som en viktig del av samhället.

Kommunens ungdomsarbete erbjuder de unga pedagogisk handledning, verksamhetslokaler, hobbymöjligheter, informations- och rådgivningstjänster samt stöd till ungdomsföreningar och -grupper. Verksamheten omfattar idrott, kulturella och mångkulturella ungdomstjänster samt andra former som svarar på lokala behov. Ungdomsarbetet genomförs i skolor, på gatorna, på webben och i ungdomslokaler.

Målet är att stärka de ungas delaktighet, aktörskap och lokalidentitet genom att erbjuda jämlika, avgiftsfria eller förmånliga fritidsmöjligheter, såsom ungdomslokalverksamhet, utflykter, läger och evenemang. Verksamheten stöder kamratfärdigheter, gruppbildning och uppbyggnad av sociala relationer. Det mångkulturella arbetet och möten ökar växelverkan mellan kulturer, stärker samhörigheten och stöder integrationen.

Inom ungdomstjänsterna främjas likabehandling genom att flerspråkighet beaktas i all kommunikation och verksamhet. Handledarna stöder ungdomar med olika språklig bakgrund och ser till att informationen om verksamheten är tillgänglig på olika språk och på ett klart språk.

Inflyttade ungdomars delaktighet stärks genom att erbjuda möjligheter att delta i påverkan och beslutsfattande, till exempel i ungdomsfullmäktige, olika projekt och utvecklingsgrupper. I verksamheten bedrivs ett nära samarbete med skolor, organisationer och integrationstjänster, och det ordnas evenemang för familjer för att öka förståelsen för de möjligheter som ungdomsarbetet erbjuder.

Projektet "Integration through hobbies", som startade i april 2025, stöder integration av barn och unga med invandrarbakgrund samt social integration genom hobbyer. Med hjälp av projektet får ungdomar under 29 år handledning i att hitta meningsfulla hobbyer och fritidsaktiviteter som stärker gemenskapen och välbefinnandet.

Uppföljning

Ungdomstjänsternas plan för jämlikhet och likställdhet följs upp och åtgärderna genomförs av hela organisationen, dess förvaltning samt olika enheter. Genomförandet av åtgärderna följs upp årligen i samband med att verksamhetsplanen och verksamhetsberättelsen görs upp.

1. Enkäter och feedback

Kundenkäter för unga: Av de unga samlas regelbundet in respons om hur likabehandling förverkligas i tjänsterna och verksamheten.

Personalenkäter: Av ungdomsarbetarna samlas information om deras erfarenheter av att främja likabehandling samt om utvecklingsbehoven i planen.

Responslådor och anonyma enkäter: Möjlighet att ge respons med låg tröskel, även anonymt, så att alla unga kan föra fram sina åsikter på ett säkert sätt.

2. Uppföljningsmöten och rapportering

Regelbundna uppföljningsmöten: Ungdomstjänsternas anställda samlas regelbundet för att bedöma planens framskridande och eventuella utvecklingsbehov.

Årliga utvärderingsrapporter: Vi sammanställer årligen en rapport där vi bedömer hur väl målen har uppfyllts och vilka förändringar som behövs.

Utarbetande och uppföljning av åtgärderna: Enskilda åtgärder antecknas och vi följer upp hur de genomförs.

3. Delaktig uppföljning

Ungas delaktighet i bedömningen: De unga kan vara med och utvärdera planens förverkligande till exempel genom ungdomsfullmäktige eller olika workshops.

Gruppen eller arbetsgruppen för likställdhet: En arbetsgrupp tillsätts med ansvar för att följa upp och utveckla likställdheten tillsammans med de unga.

4. Statistik och analyser

Deltagarstatistik: Vi följer upp hur olika ungdomar (t.ex. representanter för olika kön, ungdomar med invandrarbakgrund, ungdomar med funktionsnedsättning) deltar i verksamheten och om det finns skillnader i deltagaraktiviteten.

Statistik över diskrimineringsfall: Vi registrera eventuella fall av trakasserier och diskriminering samt åtgärder för att förebygga och hantera dessa.

5. Extern utvärdering och peer review

Extern utvärdering: Likställdhetsplanen och dess förverkligande kan också bedömas av externa sakkunniga.

Peer review med andra ungdomstjänster: Likställdhetsåtgärder kan jämföras och utvecklas samarbete med andra städer eller organisationer.

Likställdhetsplanen gäller till slutet av 2028, varefter planen uppdateras vartannat år. På basis av uppföljningen kan vi utveckla nya åtgärder och reagera snabbt på de missförhållanden som framkommit.

DELOMRÅDEN	MÅL	ÅTGÄRDER	VERIFIERING	ANSVAR FÖR UPPFÖLJNING	TIDTABELL
Kontakt och kommunikation	Kommunikationen är språkligt tillgänglig och tar hänsyn till de ungas mångfald.	Webbplatsen Nuorten Porvoo förnyas för tre språk.	Webbplatsen Nuorten Porvoo finns på finska, svenska och engelska.	Ansvarar för kommunikationen koordinator för ungdomstjänster Ledningsteamet	2026
	Kommunikationskanalerna uppdateras regelbundet.	Kommunikationsanvisningarna uppdateras årligen. Vi använder oss mångsidigt av olika kommunikationskanaler och följer upp deras statistik. Vi ökar användningen av videoreklam.	Kommunikationskanalerna är uppdaterade.	Arbetsgruppen för sociala medier	2025
	I kommunikationen syns ungdomarnas mångfald och deras aktiva verksamhet i olika roller.	I kommunikationsmaterialet lyfts regelbundet fram mångfalden av kön, sexualitet, funktionsförmåga, hudfärg och kulturer. Regnbågsfärgerna är en del av ungdomstjänsternas framtoning och syns på klistermärken, T-shirts samt annat marknadsföringsmaterial tillsammans med andra färger.	Våra arbetssätt har förbättrat den sociala tillgängligheten, vilket gör att människor med olika bakgrund, förmågor och livssituationer känner sig välkomna och delaktiga.	Ledningsteamet Arbetsgruppen för sociala medier	2025–2028
	Vi förbättrar innehållets klarhet och begriplighet.	Vi ger vårdnadshavarna mångsidig grundläggande information om ungdomstjänsternas verksamhet målinriktat, på ett klart språk och/eller deras eget modersmål.	Vi utnyttjar program som granskar och lär ut för tydligare kommunikation.	Koordinatorn för ungdomstjänster med ansvar för kommunikation	2025–2028
	Vi beaktar grupper som inte har tillgång till e-tjänster.	Informationen finns även på papper. Information till specialgrupper sker via föreningar och organisationer.	Information har lagts fram i flera kanaler.	Ansvariga ungdomsarbetare Koordinatorer för ungdomstjänster	2027–2028
	Vi beaktar grupper som inte har tillgång till e-tjänster.	Informationen finns även på papper. Information till specialgrupper sker via föreningar och organisationer.	Information har lagts fram i flera kanaler.	Ansvariga ungdomsarbetare Koordinatorer för ungdomstjänster	2027–2028

DELOMRÅDEN	MÅL	ÅTGÄRDER	VERIFIERING	ANSVAR FÖR UPPFÖLJNING	TIDTABELL
Verksamhet	Ungdomarna planerar och genomför verksamheten. Verksamheten tar hänsyn till olika världsåskådningar.	Vi bygger upp en tydlig modell och kanaler genom vilka de unga kan föra fram sina idéer och genomföra verksamhet. De vuxna stöder de unga genom att ge dem ansvar för planeringen och genomförandet.	Vi utför systematiskt utvecklingsarbete för delaktighet, t.ex. genom att göra upp en årsklocka för delaktighet.	Delaktighetsarbetsgrupp Ansvariga ungdomsarbetare En ungdomsarbetare som den unga har berättat om sin idé för.	2026–2027
	Vi lyfter fram vilka roller och uppgifter ungdomar kan ha inom ungdomstjänsterna.	Vi skapar vägar för ungdomar att även ordna verksamheten de deltar i.	Vi har skapat en delaktighetsstig för ungdomar i det samhälleliga ungdomsarbetet, som bl.a. finns som affisch i ungdomslokalerna. T.ex. besökare – klubbledare – klubbledares handledare.	Ledande koordinator för ungdomsarbete Ansvariga ungdomsarbetare	2026
	Vi har metoder för att göra de ungas röst hörd.	Ungdomstjänsterna har en struktur för att samla in respons och förslag från ungdomar om verksamheten. Vi skapar också tydliga vägar för de unga att producera idéer och möjlighet för de anställda att reagera snabbt på de ungas idéer. Ungdomarnas förslag och synpunkter samlas in i vår verksamhet.	Verksamheten utvecklas utifrån responsen.	Delaktighetsarbetsgrupp Hela personalen	2027
	Vi identifierar att en del ungdomar har fler hinder för att delta och de behöver mer stöd för att kunna delta. Vi uppmuntrar alla ungdomar att delta i ungdomsfullmäktiges verksamhet.	Vi informerar mångsidigt och tydligt om ungdomsfullmäktiges verksamhet. Vid behov erbjuder vi stöd och anpassningar så att varje ungdom har en genuin möjlighet att delta och påverka utifrån sina egna utgångspunkter.	Informationskampanjen är genomförd	Chefen för ungdomstjänster Ungdomsarbetare med ansvar för ungdomsfullmäktigeverksamhet	2026

DELOMRÅDEN	MÅL	ÅTGÄRDER	VERIFIERING	ANSVAR FÖR UPPFÖLJNING	TIDTABELL
Växelverkan	Inom Borgå stads ungdomstjänster förbinder vi oss till principerna för tryggare rum i all verksamhet. Lokalerna och verksamheten är trygga och ungdomarna känner sig välkomna i dem.	Vi skapar principer för tryggare rum och praxis för ingripande som främjar respektfull interaktion. Vi ingriper i diskriminerande tal och hatretorik. Principerna innehåller riktlinjer för förebyggande av trakasserier och hur de behandlas.	Tydliga instruktioner har tagits fram för ungdomar i händelse av trakasserier eller osakligt bemötande. Principerna är en del av introduktionen och utbildningsplanen. De ungas upplevelse av verksamhetens trygghet och gemenskap stärks.	Chefer	2026
	Vi skapar och upprätthåller en pedagogisk talkultur som främjar likställdhet.	Vi ordnar en regelbundet återkommande utbildning.	Vi märker en förändring i verksamhetskulturen och sättet att tala. Vårt sätt att växelverka stöder delaktighet och positiv utveckling. Temat är en del av introduktionen.	Chefer Koordinator för ungdomstjänster	2028
	Sensitivitet i att möta ungdomar. De anställda skapar aktivt trygga situationer för växelverkan.	Hinder för deltagande identifieras och beaktas i planeringen av verksamheten.	De anställda har satt sig in i likställdhetsplanen och främjar dess mål genom sin egen verksamhet.	Hela personalen	2028

DELOMRÅDEN	MÅL	ÅTGÄRDER	VERIFIERING	ANSVAR FÖR UPPFÖLJNING	TIDTABELL
Lokaler	Ungdomstjänsternas lokaler är tillgängliga.	Vi gör presentationsvideor om lokalerna	Videorna visar lokalernas egenskaper och användningsändamål tydligare än tidigare.	Some-teamet	2025
	Lokalernas tillgänglighet kartläggs.	Tillgänglighetsuppgifterna om lokalerna delas i officiella kommunikationskanaler.	Tillgänglighetskartläggningar har gjorts och användarna känner till lokalernas tillgänglighet. Utifrån den erhållna informationen förbättras tillgängligheten till lokaler och tjänster.	Chefen för ungdomstjänster Koordinatorn för ungdomstjänster med ansvar för kommunikation	2026
	Ungdomslokalernas utrustning är tillgänglig och lättillgänglig.	Ungdomarna deltar i planeringen av utrustning i lokalerna, och vid upphandlingarna utnyttjas experternas kunskande.	Upphandlingar har gjorts utifrån erhållen information.	Gemensamma tjänster Ansvariga ungdomsarbetare	2028
	Vi främjar inklusivitet, förbättrar tillgängligheten och erbjuder ett tryggt utrymme för alla, oberoende av kön eller rörelseförmåga.	I ungdomslokalerna finns könsneutrala samt tillgängliga toaletter.	Könsneutrala samt tillgängliga toaletter är i bruk.	Ansvariga ungdomsarbetare	2025

DELOMRÅDEN	MÅL	ÅTGÄRDER	VERIFIERING	ANSVAR FÖR UPPFÖLJNING	TIDTABELL
Samarbete	Ungdomsarbetet stöder integrationen av inflyttade ungdomar. Unga med invandrabakgrund får en starkare upplevelse av delaktighet.	Vi ordnar tjänster för unga tillsammans med invandrartjänsterna och integrationscentralen.	Tjänsterna ordnas i samarbete. Vi har en årsklocka för mångkulturellt ungdomsarbete	Chefen för ungdomstjänster Koordinator för ungdomstjänster	2027
	Vi samarbetar med olika sammanslutningar och vårdnadshavare. Målet är att öka kännedomen om ungdomsarbete, information om tjänster samt öka de anställdas kunskande.	Vi kommer överens om samarbete med t.ex. skolor. Vi genomför riktad kommunikation för att nå ut till ungdomar. Vi samarbetar planmässigt med aktörer som stöder minoriteter.	Vi har regelbundet informerat om tjänsterna för att nå ungdomar och familjer med olika språk- och kulturbakgrund i den grundläggande utbildningen och på andra stadiet. Klasser i årskurs 2 är årligen inbjudna att bekanta sig med verksamheten.	Ledande ungdomsarbetskoordinatorer Ansvariga ungdomsarbetare Uppsökande ungdomsarbetare Verkstadscoacher	2027–2028
	Den verksamhet vi ordnar främjar dialogen mellan kulturer och åskådningar.	Årligen väljs kampanjer och temadagar som stöder likabehandling och mångfald	Vi deltar i årliga kampanjer och temadagar	Koordinatorer för ungdomstjänster	2025–2028
	Ungdomsarbetet främjar inflyttade ungdomars tillgång till ungdomsarbetets tjänster och gemenskaper.	Vi deltar i samarbetsgrupper (monikulttuurisuusfoorumi, maahanmuuttotoimikunta). Vi ordnar möjligheter för dem som integreras att bekanta sig med serviceutbudet i ungdomslokalerna.	Vi har deltagit i samarbetsgrupper och ordnat möjligheter för invandrare att bekanta sig med ungdomstjänsternas verksamhet.	Ungdomslokalerna Koordinator för ungdomstjänster	2026

DELOMRÅDEN	MÅL	ÅTGÄRDER	VERIFIERING	ANSVAR FÖR UPPFÖLJNING	TIDTABELL
Arbets- tagarnas kompetens	Arbetsgemenskapen är mer mångfaldig.	En mångfaldsklausul införs i rekryteringsannonserna	Alla rekryteringsannonser har en mångfaldsklausul	Chefen för ungdomstjänster	2025
	I arbetsgemenskapen finns det fler personer som de unga kan identifiera sig med.	Vi erbjuder ungdomar som tillhör minoriteter praktik- och sommarjobb samt möjligheter till arbetsprövning.	Ungdomstjänsterna har rekryterat ungdomar till olika uppgifter	Chefer Ansvariga ungdomsarbetare	2028
	Förnyande av introduktionen och genomgång med alla.	Staden har infört det elektroniska introduktionsprogrammet Intro. Ungdomstjänsterna för planen för jämlikhet och likställdhet med tillhörande bilagor till Intro	Materialet har förts till Intro.	Chefer	2026
	Arbetstagarna har beredskap att främja likabehandling genom sin egen verksamhet	Arbetstagarnas kunskaper i minoritetsfrågor utvecklas kontinuerligt. Vi ökar utbildningen om bland annat trans, köns mångfald, könsstereotyper, antirasism och funktionshinder.	De anställda har deltagit i utbildningarna. De anställda känner till likställdhetsplanen och främjar dess mål genom sin egen verksamhet.	Chefer	2028

Källor som använts i planen:

Invalidförbundet 2025. www.invalidiliitto.fi/esteettomyys

Jalonen, Riikka & Heinonen, Laura 2019. Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnittelun opas nuorisotyöhön. www.rauhankasvatus.fi/kaikki-mukana/

Järvinen, R. & Laaksonen, A. 2025. www.nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2021/12/Nuorisoseurat_OvetAukiKaikille-opas.pdf

Utbildningsstyrelsen 2025. www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu.

Institutet för Fredsfostran 2025. www.rauhankasvatus.fi/yhdenvertaisuusavain/

Minoritetsombudsmannen: www.vahemmistovaltuutettu.fi

Diskrimineringsombudsmannen 2025. www.yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/aineistoja

Justitieministeriet 2025. www.oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuus

Diskrimineringslagen. www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325#chp_1_sec_4