

Knack knack– Får jag komma in?

En handbok om jämlik föreningsverksamhet för
idrotts- och ungdomsföreningar



Knack knack - Får jag komma in?

En handbok om jämlik föreningsverksamhet för idrotts- och ungdomsföreningar

Delegationen för etniska relationer, Förbundet för mänskliga rättigheter,
Liikkukaa rf, Sexuellt likaberättigande Seta rf., Inrikesministeriet,
Finlands Idrott,
Finlands Ungdomssamarbete rf. och Handikappforum rf.

Utgivare: Inrikesministeriet

Copyright: Inrikesministeriet

Delegationen för etniska relationer, Förbundet för mänskliga rättigheter, Liikkukaa rf, Sexuellt likaberättigande Seta rf., Inrikesministeriet, Finlands Idrott, Finlands Ungdomssamarbete rf. och Handikappforum rf

Inrikesministeriets publikationer 22/2012

ISBN 978-952-491-750-6 (häftad)

ISBN 978-952-491-751-3 (PDF)

ISSN 1236-2840

Omslagets layout: Grafismo

Tryck: Kopijyvä Oy, 2012



Denna publikation är en del av projektet YES – Likabehandling på första plats, som finansieras av Gemenskapsprogrammet för sysselsättning och social solidaritet – PROGRESS (2007–2013).

YES – Likabehandling på första plats är ett samarbetsprojekt mellan förvaltningen, myndigheter samt organ och föreningar som representerar grupper som riskerar att utsättas för diskriminering. Målet är att främja icke-diskriminering och jämlika möjligheter. Projektet genomförs av inrikesministeriet, justitieministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, försvarsmaktens huvudstab samt Sametinget och organisationer och delegationer som företräder grupper som riskerar att utsättas för diskriminering. Mer information finns på www.yhdenvertaisuus.fi

Följande har deltagit i utarbetandet av handboken: delegationen för etniska relationer, Förbundet för mänskliga rättigheter rf, Liikkukaa ry, SETA – Sexuellt lika-berättigande rf, inrikesministeriet, Finlands Idrott rf, Finlands Ungdomssamarbete Allians rf och Handikappforum rf.

De åsikter som framförs i publikationen är skribentens egna och Europeiska kommissionen ansvarar inte för användningen av publikationens innehåll. Innehållet i denna publikation representerar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens ståndpunkter och åsikter.

Bilder: Mari Ahokoivu

Likabehandlingslogo: Hahmo Design Oy

Innehåll

VILKET?

Vilket syfte har handboken?	4
-----------------------------	---

VAD?

1. Vad menas med likabehandling och diskriminering?	5
1.1 Vad har likabehandling och icke-diskriminering att göra med föreningsverksamhet?	6
1.2 Exempel på likabehandling inom föreningsverksamheten	7

VARFÖR?

2. Varför ska man främja likabehandling i föreningar?	9
2.1 Så att vi representerar dem som vi tror vi representerar	10
2.2 Så att flera vill vara med	10
2.3 Så att vår förening är välfungerande	10
2.4 Så att vår förenings image och ekonomi vilar på en stabil värdegrund	11
2.5 Så att alla kan vara stolta över sin förening	11
2.6. Så att vår föreningsverksamhet är etiskt riktig	11

HUR?

3. Hur likabehandling främjas administrativt	12
3.1 Steg för steg	13
3.2 Förutsättningarna för att främja likabehandling i föreningsverksamheten	14
4. Hur likabehandling främjas i verksamheten	16
4.1 Kommunikation	16
4.2 Värkning av medlemmar och frivilliga	17
4.3 Utbildning av medlemmarna	18
4.4 Tillgänglighet	19
4.5 Ordnande av evenemang	20
4.6 Val av styrelsemedlemmar	21
4.7 Personalpolitik	22
5. Hur diskriminering bekämpas i föreningen	24

MER INFORMATION

6. Mer information om likabehandling	26
--------------------------------------	----

Vilket syfte har handboken?

Alla ungdomar ska ha lika möjligheter att delta i den idrotts- och ungdomsverksamhet de vill. Denna handbok handlar om hur din förening kan göra detta möjligt!

Den här handboken ger idrotts- och ungdomsföreningar konkreta redskap för att främja möjligheterna till en jämställd fritid där alla behandlas lika. Handboken riktar sig till föreningarnas förtroendevalda och funktionärer. Handboken fokuserar på hur förtroendevalda och funktionärer genom sina beslut kan påverka likabehandlingen inom föreningsstrukturen och föreningens gemensamma praxis.

Föreningarnas förtroendevalda och funktionärer har en nyckelposition i hur pass likabehandlande föreningens grundverksamhet är. Vid sidan av enskilda ansträngningar av frivilliga eller anställda för att främja likabehandling behövs en föreningsstruktur som stöder likabehandling och icke-diskriminering. En enskild frivillig kan göra mycket för att främja likabehandling, till exempel genom att ingripa i mobbning och diskriminering, men detta garanterar emellertid inte att övriga föreningsaktörer kan göra likadant.

Syftet med handboken är att främja en föreningskultur där var och en har möjlighet att själv välja vilka fritidsintressen eller -aktiviteter han eller hon deltar i: Känner sig exempelvis de lokala ungdomarna med romsk bakgrund välkomna i ungdomsföreningens verksamhet? Har föreningen ett sådant rykte och förmedlar den ett sådant budskap att en familj med två mammor vågar skicka sitt ivriga barn att spela fotboll i föreningen i fråga utan att vara rädd för diskriminering?

Tänk på att man inte behöver åstadkomma likabehandling över en natt. Likabehandling främjas steg för steg. Det viktiga är att alla aktörer i föreningen på alla verksamhetsnivåer är med och att de engagerar sig i att främja likabehandling redan från början.



1. Vad innebär likabehandling och diskriminering?

Med begreppet **likabehandling** menas att alla människor är lika mycket värda oavsett kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionshinder, hälsotillstånd, sexuell läggning eller andra personliga omständigheter. Med jämställdhet syftar man i allmänhet endast på jämställdheten mellan män och kvinnor. *I den här handboken används termen likabehandling och den omfattar även jämställdhet mellan könen.*

Med diskriminering menas att människor behandlas ojämlikt på grund av att de hör till en viss grupp, till exempel bekänner sig till en viss religion eller hör till en sexuell minoritet. Diskriminering kan bestå av en enskild handling eller vara en följd av

orättvis praxis eller orättvisa bestämmelser. Med indirekt diskriminering menas att en skenbart neutral behandling eller praxis leder till diskriminerande slutresultat.

Mer information om begreppen i samband med likabehandling och diskriminering: www.yhdenvertaisuus.fi

1.1 Vad har likabehandling och icke-diskriminering att göra med föreningsverksamhet?

Likabehandling är en viktig värdering som styr samhället. Föreningar påverkar för sin del vilka principer som styr samhället och hur såväl individer som olika befolkningsgrupper deltar eller har möjlighet att delta och påverka i vårt samhälle.

Föreningar står inte utanför lagstiftningen om likabehandling och diskriminering. Idrotts- och ungdomsföreningarnas verksamhet styrs både av idrottslagen och ungdomslagen som båda framhäver vikten av att främja likabehandling och jämlikhet samt att stödja den kulturella mångfalden.

Förbudet mot diskriminering i lagarna om likabehandling och jämställdhet mellan kvinnor och män gäller även föreningen

- a) som arbetsgivare
- b) när föreningen sköter ett offentligt uppdrag eller tillhandahåller någon form av service.

Därutöver finansieras föreningar av många offentliga aktörer som kräver att den verksamhet de finansierar är likabehandlande och icke-diskriminerande.

LAGSTIFTNINGEN OM FÖRENINGSVERSAMHET

Ungdomslagens (72/2006) utgångspunkter är likställdhet, jämlikhet, kulturell mångfald och internationalism. Utifrån dessa principer bedrivs ett ungdomsarbete som stöder de ungas utveckling och ett aktivt medborgarskap.

Idrottslagens (1054/1998) syfte är att med hjälp av motion och idrott främja jämlikhet och tolerans samt stödja kulturell mångfald och en hållbar utveckling av miljön.

Enligt lagen om likabehandling (21/2004) får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Enligt lagen ska den som låter utföra ett arbete eller ordnar utbildning vid behov vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionshinder ska få tillträde till arbete eller utbildning samt för att denne ska klara av sitt arbete. Lagen om likabehandling tillåter dessutom en positiv särbehandling som syftar till att uppnå faktisk likabehandling.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) förbjuder diskriminering på grund av kön. Lagen fastslår arbetsgivarens skyldigheter för att främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet. Lagen kan även anses skydda könsminoriteter.

1.2 Exempel på likabehandling inom föreningsverksamheten

En likabehandlande och icke-diskriminerande föreningsverksamhet består inte bara av nedskrivna principer, utan även av praktiska handlingar:

Ett likadant bemötande garanterar inte alltid likabehandling

Förening N bemöter alla som deltar i föreningens verksamhet på samma sätt. Sådan verksamhet kallas formell likabehandling. Ett likadant bemötande garanterar emellertid inte alltid att likabehandling uppnås. Ojämlighet kan avlägsnas med aktiva åtgärder genom vilka man eftersträvar en faktisk likabehandling.

Det är fråga om främjande av faktisk likabehandling när idrottsföreningar till exempel väljer att använda sådana lokaler där man kan erbjuda medlemmarna omklädningsrum som tryggar integriteten. Det finns många grupper, som till exempel könsminoriteter (trans- och intersexuella, transgenderpersoner och transvestiter, se www.yhdenvertaisuus.fi) och romer, för vilka detta kan vara en förutsättning för att delta i idrottsaktiviteter. Också många andra kan uppleva att dessa omklädningsrum är nödvändiga för dem.

Möjligheterna att delta beträffande personer som riskerar att utsättas för diskriminering kan förbättras

Naturföreningen O för ungdomar har lagt märke till att varken unga invandrare eller funktionshindrade i regionen deltar i föreningens verksamhet. I detta fall kan föreningen ta fram åtgärder genom vilka den stöder till exempel unga funktionshindrades deltagande genom att en allmän assistent deltar i verksamheten. För att få med fler unga invandrare kan föreningen samarbeta med invandrarorganisationer i regionen för att nå ut med informationen om sin verksamhet på en bredare front.

Likabehandling och rekrytering till föreningen

Förening P vill anställa en person vars kompetens och erfarenhet motsvarar föreningens personalbehov. Den mest kvalificerade sökanden är synskadad och föreningen har ingen tidigare erfarenhet av att beakta en funktionshindrad i arbetsgemenskapen eller att anpassa arbetsmiljön. Enligt lagen om likabehandling ska den som låter utföra ett arbete vid behov vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionshinder ska få tillträde till arbetet samt för att denne ska klara av sitt arbete. Vid bedömningen av vad som är skäligt beaktas i synnerhet kostnaderna för åtgärderna, den ekonomiska ställningen för den som låter utföra arbetet samt möjligheterna att få stöd av offentliga medel eller annat stöd för åtgärderna. Föreningen kan få ekonomiskt stöd för att sysselsätta en funktionshindrad samt för att skaffa hjälpmedel som underlättar arbetet, till exempel skärmläsningsprogram. Om det visar sig att personen inte med rimliga anpassningsåtgärder kan utföra de grundläggande arbetsuppgifterna förpliktar personens eventuella for-

mella behörighet inte föreningen att anställa honom eller henne.

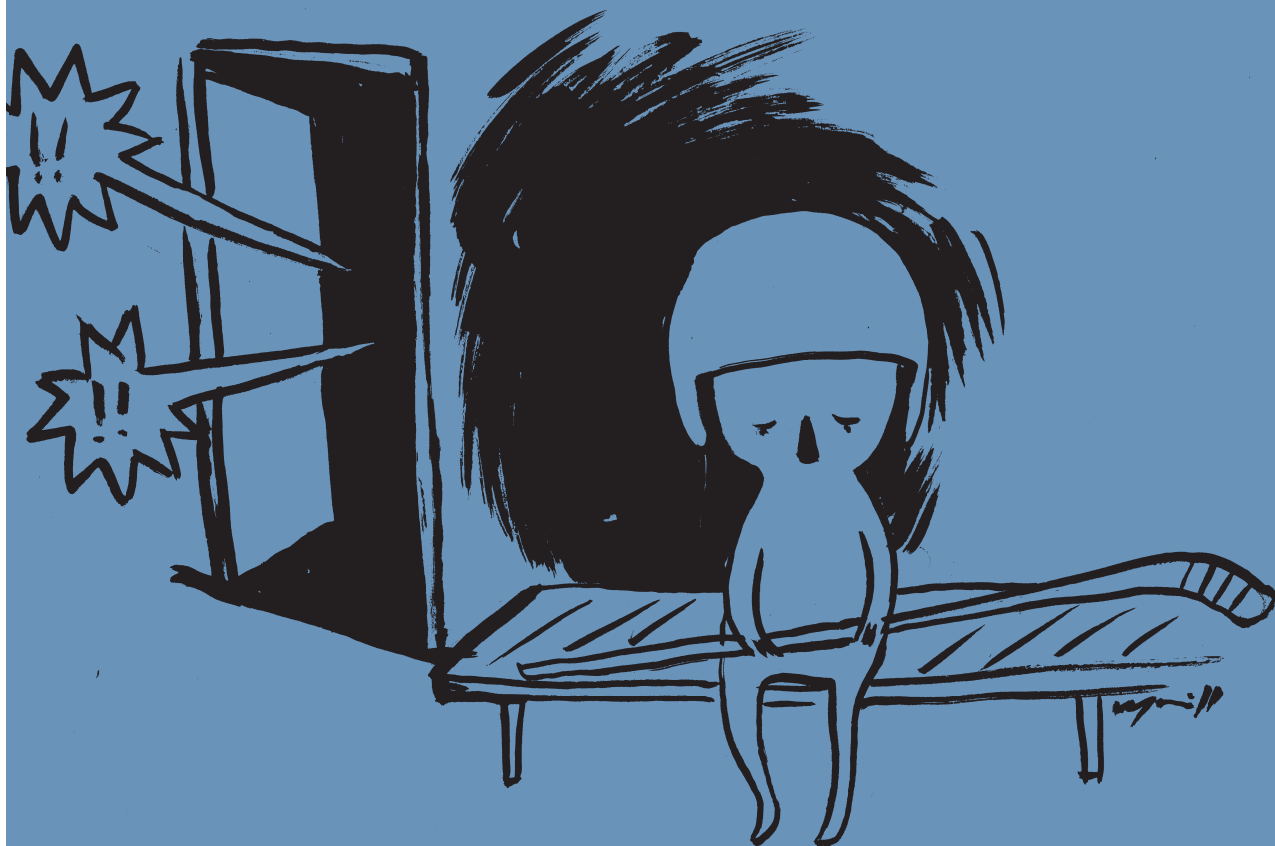
Mer information: Guiden Funktionshinder kvittar.

Hos oss finns ingen diskriminering eller gör det?

I många föreningar finns olika principer för likabehandlande och icke-diskriminerande bemötande. Till exempel har ideal och mål för Rent Spel tagits fram för idrottsföreningar. Utan gemensamma principer och handlingsmodeller för icke-diskriminering kan diskriminering vara svårt att upptäcka och det kan därmed vara svårt att ingripa i den. Finns det tydliga handlingsmodeller för ingripandet? Eller identifieras diskriminering i synnerhet när den lurar i föreningens struktur eller i den allmänna stämningen?

Enligt lagen om likabehandling gäller förbudet mot diskriminering: direkt och indirekt diskriminering, trakasserier samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Med trakasserier avses uppsåtlig eller faktisk kränkning av en persons eller människogrups värdighet så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas. Exempel på trakasserier i föreningsverksamhet är nedläggande skällsord och ringaktning på grund av kön. Vem som helst kan utsättas för trakasserier och offret behöver inte själv höra till den grupp som trakasserier rikas mot. Till exempel kan skämt om sexuell läggning uppfattas som trakasserier trots att åhöraren inte själv hör till den sexuella minoriteten. Föreningen ska se till att det råder en sådan stämning att även minoriteter känner sig välkomna med som jämlikar.





2. Varför ska man främja likabehandling i föreningar?

I föregående kapitel presenterades de skyldigheter som föreningar har enligt lag att främja likabehandling. Därutöver finns det även andra orsaker till varför föreningar ska främja likabehandling i sin verksamhet: föreningarna kan dra nytta av likabehandling och för vissa föreningar kan de etiska grunderna i sig själva vara en fullgod anledning att främja likabehandling.

2.1 Så att vi representerar dem som vi tror vi representerar

Många föreningsnamn hänvisar till regionen där föreningen är verksam. Till exempel är det naturligt att en förening vid namn Pihtijoki Bollklubb är en förening som samlar bollsportsintresserade i hela Pihtijoki-regionen. För att kunna göra detta måste föreningen beakta att det inom föreningens verksamhetsområde bor människor som har olika behov och utgångspunkter.

Redan definitionen av ett allmännyttigt samfund i 22 § i inkomstskattelagen kräver att "dess verksamhet inte enbart gäller begränsade personkategorier". Ju bredare förening det är fråga om, desto mer varierande är dess potentiella aktörs- och målgrupp.

2.2 Så att flera vill vara med

Föreningar strävar efter att få fler medlemmar och frivilliga. Samtidigt som de gamla och väletablerade sponsorerna och aktiva personerna inom föreningen blir äldre är det svårt att få ungdomar att engagera sig i en långvarig verksamhet baserad på medlemskap. Det är konkurrens om medlemmarna och deras tid och föreningarna har inte råd att framstå som slutna och ovilliga att ta emot människor av alla slag.

2.3 Så att vår förening är välfungerande

För att fungera behöver en förening många slags kunnande. Nedsatt rörlighet, annat funktionshinder eller bristande kunskaper i finska och svenska kan visserligen utesluta frivilliga eller anställda från vissa uppgifter i föreningen, men samma människa kan vara mycket begåvad och skicklig inom många andra områden. En rullstolsbunden pappa till en fotbollsjunior kan exempelvis vara guld värd för en fotbollsförening på grund av sin organisationsförmåga. Likaså kan en ryskspråkig medlem locka andra ryskspråkiga aktörer i regionen. Det lönar sig inte att ställa högre språkkrav än vad deltagandet i verksamheten verkligen kräver. Man ska inte heller anta att invandrare pratar dålig svenska eller finska. Både den frivilliga och anställda personalens trivsel och engagemang ökar när man får vara sig själv i föreningen utan att behöva dölja en del av sin identitet.

2.4 Så att vår förenings image och ekonomi vilar på en stabil värdegrund

Likabehandling handlar även om trovärdighet och bilden utåt. Härigenom är föreningens profilering i arbetet mot diskriminering och med att främja likabehandling också en ekonomisk fråga, eftersom de myndigheter som fördelar finansieringen för egen del har förbundet sig till dessa värderingar. Föreningar har också sina egna bestämmelser och värderingar, och för att förverkliga dem i en verksamhetsmiljö under förändring krävs andra slags handlingsmodeller än för till exempel tjugo år sedan. Likabehandling innebär föreningsverksamhet som är genuint rättvis för alla, vilket ligger i allas intresse och inte bara i vissa grupper.

2.5 Så att alla kan vara stolta över sin förening

Föreningens verksamhet är mer intressant, trovärdig och effektiv när värderingar, stadgar och verksamhet går hand i hand och alla kan vara uppriktigt stolta över sin förening, dess värderingar och arbete. En förening som tillämpar likabehandling i sin verksamhet kan endast av denna orsak vara attraktiv och ge tillräcklig anledning för frivilliga att komma med i just denna förenings verksamhet.

2.6. Så att vår föreningsverksamhet är etiskt riktig

Likabehandling och icke-diskriminering i sig själva är värderingar som anses vara etiskt riktiga och skapa en hållbar värdegrund och ett hållbart innehåll för medborgarsamhällets verksamhet. Det är ett värde i sig själv om man i föreningen anser att människor är jämlika och aktivt arbetar enligt denna princip.



3. Hur likabehandling främjas administrativt

3.1 Steg för steg

Likabehandling och icke-diskriminering främjas steg för steg:

steg: Deltagande och engagemang bland medlemmar och frivilliga

Precis som i all annan utveckling inom föreningen är det viktigt att medlemmarna och de frivilliga deltar i arbetet med att utveckla en likabehandlande föreningsverksamhet. Föreningens styrelse ska kunna motivera varför man vill främja likabehandling och icke-diskriminering och på så sätt skapa en gemensam förståelse för föreningens nya handlingsmodeller. Dessa motiveringar räknas upp i föregående kapitel av handboken.

steg: kartläggning av nuläget

Ett av de första stegen för att främja likabehandling och icke-diskriminering är att granska hur dessa frågor genomförs i den egna föreningsverksamheten för tillfället. Efter kartläggningen av nuläget vet man inom vilka av föreningsverksamhetens delområden åtgärder i synnerhet behövs. Kartläggningen av nuläget kan enkelt genomföras med en webbenkät riktad till medlemmar, frivilliga och anställda. Exempel på mallar för kartläggning av nuläget: www.yhdenvertaisuus.fi

steg: fatta beslut om mål och åtgärder som främjar likabehandling

I enkäten för att kartlägga nuläget kan man fråga medlemmarna och de anställda om med vilka åtgärder det skulle vara möjligt att främja likabehandling inom den egna föreningsverksamheten. Man kan även tillsätta en särskild arbetsgrupp som består av medlemmar, frivilliga, styrelsemedlemmar och anställda och som har till uppgift att fundera över vilka mål och åtgärder man bör ställa upp och vidta för att främja likabehandling. Föreningens styrelse fattar slutligen ett beslut om föreningens gemensamma handlingsmodeller för att uppnå en likabehandlande och icke-diskriminerande föreningsverksamhet. Styrelsen har till uppgift att engagera, uppmuntra och styra föreningens olika aktörer för att göra de gemensamma handlingsmodellerna till en del av hela föreningens verksamhet och att se till att åtgärderna för att främja likabehandling skrivs in i de årliga verksamhetsplanerna.

Det finns flera sätt och metoder för att främja likabehandling. Åtgärderna bör dimensioneras enligt den egna organisationens behov: en ungdomsförenings lokalav-

delning eller ett idrottslag behöver inte nödvändigtvis en omfattande likabehandlingsplan, utan det kan räcka med endast en fördomsfri inställning och en minneslista för hur man vid evenemang beaktar till exempel tillgänglighet. I riksomfattande föreningar kan man med hjälp av en likabehandlingsplan effektivt och tvärgående utveckla och förankra handlingsmodeller för likabehandling inom hela föreningen. En handbok i likabehandlingsplanering finns på: www.yhdenvertaisuus.fi.

steg: information och verkställande

Det är mycket viktigt att informera föreningens samtliga aktörer om gemensamma handlingsmodeller. Handlingsmodellerna kan till exempel lanseras i samband med ett gemensamt föreningsevenemang, som till exempel ett årsmöte eller en utbildning, eller bifogas medlemsbrevet o.s.v. Föreningens styrelse ska vara beredd att främja likabehandling även i ekonomisk planering.

steg: uppföljning

Hur likabehandlingen förverkligas och de gemensamma åtgärderna genomförs ska utvärderas regelbundet. Styrelsen svarar för uppföljningen. Uppföljningen kan genomföras på olika sätt, till exempel med hjälp av medlemsenkäter, verksamhetsberättelser eller separata uppföljningsenkäter.

steg: Uppdatering och nya mål

Främjandet av likabehandling är en långsiktig verksamhet. När man har fått ordning på ett område märker man att det fortfarande kan finnas utrymme för förbättring. Målen och åtgärderna för en likabehandlande och icke-diskriminerande föreningsverksamhet ska också uppdateras. Dessutom bör man ställa upp nya mål som ytterligare ökar idrotts- och ungdomsföreningens öppenhet.

3.2 Förutsättningarna för att främja likabehandling i föreningsverksamheten

Det är viktigt att föreningens anställda, medlemmar och frivilliga har förbundit sig att främja likabehandling och att de får stöd i detta åtagande. För att utvecklingsarbetet inom organisationen ska vara möjligt ska föreningen dessutom som organisation förbinda sig att främja likabehandling och uppfylla vissa förbehåll.

● Samförstånd kring föreningens verksamhetsidé och grundläggande uppgift

Det går inte att främja likabehandling utan en gemensam förståelse av föreningens grundläggande uppgift och ett engagemang för de gemensamma värderingarna. Likabehandling och jämställdhet är mycket populära värderingar i föreningsstrategier, men föreningens värderingar gör inte att verksamheten automatiskt är öppen för alla. Få föreningar har underrättat sina medlemmar om hur dessa värderingar tillämpas i praktiken.

- **Omfattande möjligheter för medlemmar och anställda att påverka**

Möjligheter att påverka i olika skeden av utvecklingen ökar medlemmarnas och de anställdas engagemang att främja likabehandling. Mer om detta finns i kapitel 4. Hur likabehandling främjas i verksamheten.

- **Stöd av innovativitet, risktagning och kreativitet**

Vad gäller främjandet av likabehandling kan det vara problematiskt om föreningen siktar på att endast uppfylla de lagstadgade minimikraven. Att främja likabehandling innebär framför allt att vara en föregångare och skapa och införa nya handlingsmodeller.

- **Öppenhet i informationsflödet samt en öppen och livlig interaktion**

I främjandet av likabehandling kan man stöta på situationer med tråkiga händelser i samband med föreningens verksamhet. Kartläggningen av nuläget kan blotta till exempel fall av trakasserier som aldrig hade uppdragats annars. Att kunna medge dessa negativa händelser inom föreningen eller utåt säger mycket om föreningens öppenhet. Utan en öppen interaktion kommer faktiska missförhållanden aldrig att uppdragas och utan att öppet medge att dessa missförhållanden förekommer kan de inte framgångsrikt redas ut.

- **En positiv inställning till förändring**

Att främja likabehandling kan innebära en del farhågor. Detta kan komma fram i exempelvis tankar som "vad får jag säga i fortsättningen" eller "vad får jag göra i fortsättningen". Det är en utmaning att omvandla farhågor till en positiv inställning. Det är viktigt att föra fram att det i främjandet av likabehandling inte är fråga om att övervaka, anklaga eller främja enbart vissa minoritetsgruppers rättigheter. Det ligger i allas intresse att främja likabehandling.

- **Individernas kunskaper, färdigheter och attityder blir ett gemensamt kunnande**

Det krävs många slags kunnande för att främja likabehandling: det behövs rätt slags kunskaper och färdigheter att hantera olika situationer samt en attityd som respekterar mångfalden. En människa kan inte göra en förening likabehandlande. Därför är det viktigt att föreningen har metoder för att sprida det individuella kunnandet så att det blir en del av hela föreningens kunnande. En bra metod är att se till att alla kan ta del av informationen om föreningens likabehandlingsverksamhet, till exempel i form av en likabehandlingsplan.

4. Hur likabehandling främjas i verksamheten

4.1 Kommunikation

- När vårt budskap ut till tillräckligt många?
- Kan vi informera om vår verksamhet på andra sätt?
- Kan människor enkelt ta till sig vår information?
- Är vår kommunikation tillgänglig för alla?
- Använder vi ett icke-diskriminerande språk i vår kommunikation?

Främjandet av likabehandling handlar i det närmaste om kommunikation och öppenhet. En bristande kommunikation kan orsaka en känsla av ojämlikhet och därför är det viktigt att se till att informationen når ut till alla dem som behöver den i sitt arbete och i sin verksamhet. I kommunikation kan man skilja mellan föreningens interna och externa kommunikation. Föreningens interna kommunikation är likabehandlande när den är öppen och når alla anställda och medlemmar.

I synnerhet via den externa kommunikationen är det viktigt att förmedla ett positivt budskap om föreningens likabehandling och icke-diskriminering. Om föreningen har en strategi eller riktlinjer för kommunikationen är det viktigt att dessa beaktar likabehandling.

Det är bra att använda olika kommunikationsmetoder på ett mångsidigt sätt, eftersom olika människor nås bäst med olika slags metoder. Föreningens traditionella kommunikationsspråk och -metoder kan vara ett hinder för vissa att få jämlik information om föreningens verksamhet. Ett lättläst eller åtminstone ett tydligt språk underlättar kommunikationen med väldigt många människor. I synnerhet vissa grupper av funktionshindrade och språkliga minoriteter har nytta av detta. Mer information om lättläst språk: www.selkokeskus.fi.

Webbaserad kommunikation kan nå ut till andra människor än traditionell media. Till exempel ökade rekrytering via Internet märkbart andelen frivilliga ungdomar inom en viss storstads föreningsfält. Eftersom många, i synnerhet äldre, inte är särskilt aktiva Internetanvändare ska man likväl inte försumma mer traditionella kommunikationsmetoder.

En kommunikation som är tillgänglig för alla beror på kommunikationens innehåll och kommunikationskanalen. Att kommunikationens innehåll är tillgängligt för alla innebär att man använder ett så tydligt och lättförståeligt språk som möjligt. Att

kommunikationskanalen är tillgänglig för alla innebär bland annat att synskadade kan läsa föreningens webbplats med hjälp av ett skärmläsningsprogram. Exempelvis bör dokument i form av bilder, som till exempel pdf-filer på webbplatsen, även finnas tillgängliga i textformat. Videomaterial bör vara textat eller så bör videoinnehållet finnas tillgängligt i textformat. Mer information om kommunikation som är tillgänglig för alla fås till exempel via nätverket Design for All.

Språket som används inom kommunikationen bör stärka budskapet om likabehandling. I kommunikationsspråket kan antaganden förekomma om bland annat mottagarens sexuella läggning, familjebakgrund, etnicitet, nationalitet, funktionsförmåga och kön. Till exempel i brev som skickas hem till ungdomar ska man inte automatiskt hänvisa till mamma och pappa, utan använda bredare termer som vårdnadshavare eller familj.

4.2 Värkning av medlemmar och frivilliga

- Värvar vi medlemmar aktivt?
- Har vi funderat över vilka hinder det finns för att komma med i vår verksamhet?
- Samarbetar vi med föreningar som representerar dem som riskerar att utsättas för diskriminering?
- Erbjuder vi olika slags uppgifter och möjligheter att delta i verksamheten?
- Är vår föreningsimage fränstötande eller inbjudande?
- För vem finns vi till?

I en förening duger det inte att tänka att det räcker med att bara konstatera att "vi är öppen för alla". Via exempelvis invandrarnas och de sexuella minoriteternas egna föreningar kan man aktivt närma sig dem och bjuda in dem att delta i verksamheten. Samtidigt får föreningen information om eventuella hinder för deltagandet som hittills har stått i vägen för att dessa personer ska komma med. Samarbetsnätverk bestående av olika föreningar kan också bättre uppfylla en medlems eller frivilligs behov än en enskild förening.

Det finns många former av frivilligverksamhet inom föreningar: förvaltningsarbete, matsservering, talkoarbete, att regelbundet leda någon verksamhet eller delta i den. I denna helhet finns det utrymme för ett brett spektrum av mänsklig mångfald.

Den identitet och image som formats av föreningens historia kan oavsiktligt begränsa att nya aktörer från vissa invånargrupper kommer med. Föreningarnas namn kan också innehålla ideologiska och historiska ekon. Istället för att byta ut sitt traditionella namn kan en förening genom en kommunikation som stöder likabehandling berätta att verksamheten inte är avsedd endast för exempelvis kristna eller industriarbetare.

Föreningarna bör granska sin verksamhet öppet och fundera över vilka slags människor föreningen finns till för och vad föreningen ger dem: vilken slags information

och utbildning och vilket slags stöd erbjuds medlemmar och frivilliga inom föreningens verksamhetsområde. Om dessa delområden av verksamheten är i skick är det lättare för alla som bor i området och som är intresserade av föreningens verksamhet att komma med.

4.3 Utbildning av medlemmarna

- Erbjuder vi utbildning om likabehandling för alla?
- Kan vi styra utbildningen om likabehandling enligt behov?
- Känner vi till vad utbildningen om likabehandling bör innehålla?
- Motsvarar innehållet i vår utbildning föreningsverksamhetens vardag?

Utbildning för medlemmarna om likabehandling är mycket viktigt för att likabehandlingen ska få fäste i varje skikt av föreningens verksamhet. Det räcker inte att bara de förtroendevalda eller till exempel tränarna förstår vad likabehandling handlar om, om likabehandling inte ligger till grund för föreningens övriga medlemmars verksamhet.

Den utbildning om likabehandling som föreningen eller någon annan part tillhandahåller för medlemmarna ska bestå av vissa grundläggande element. Utbildningens innehåll ska anknyta till föreningens grundverksamhet och bör beakta medlemmarnas olika uppgifter och åldrar. Målet med och innehållet i utbildning som riktar sig till de förtroendevalda bör anknyta till de uppgifter som utförs i deras position såsom hur man främjar likabehandling som arbetsgivare. Utbildning för ordinarie medlemmar kan däremot fokusera på till exempel ett likabehandlande klimat eller språkbruk och hur man kan uppnå ett sådant klimat tillsammans. Även utbildningsmetoder såsom föreläsningar, övningar och funktionalitetsgraden ska väljas med tanke på målgruppens behov.

Utbildningen ska innehålla information om hur likabehandling främjas rent konkret i föreningen. Dessutom ska man tillhandahålla information om diskriminering och olika diskrimineringsgrunder. I utbildningen ska varje diskrimineringsgrund beaktas utan antaganden om hur den överensstämmer med medlemmarna: exempelvis ska likabehandling av sexuella minoriteter (homosexuella, lesbiska och bisexuella) tas upp oavsett om man tror att det finns personer i föreningen som hör till denna minoritet eller inte. Utöver informationen ska utbildningen ge praktisk beredskap till exempel för att ingripa vid osakligt språkbruk eller skällsord. I utbildningen kan man även gå igenom attitydrelaterade övningar med hjälp av metoderna för global fostran. Om föreningen har en likabehandlingsplan eller andra verktyg för att trygga en likabehandlande verksamhet är det bra att använda dessa i utbildningen. Mer information om metoderna för global fostran: www.keks.fi och www.globaalikasvatus.fi

Utbildningar där deltagarna har möjlighet till en aktiv interaktion ger ofta de bästa

resultaten. Även det informella lärande som sker i föreningen främjar förankringen av målen med utbildningen om likabehandling. Det är viktigt att budskapen i utbildningen och det informella lärandet går hand i hand: om man i utbildningen om likabehandling pratar om vikten av social tillgänglighet, måste detta budskap även synas i verksamheten.

4.4 Tillgänglighet

- Har vi uppmärksammat den fysiska tillgängligheten?
- Vet vi vad social tillgänglighet innebär och hur den kan främjas?

Fysisk tillgänglighet garanterar att var och en oavsett kön, ålder, hälsotillstånd, funktionshinder och funktionsförmåga har möjlighet att arbeta tillsammans och med andra. Människor får inte på grund av strukturella hinder delas in i aktiva och passiva, i deltagare och åskådare. Tillgänglighet möjliggörs av: 1) användning av personliga hjälpmedel (t.ex. ledhund, rullstol, hörapparat); 2) utnyttjande av olika egenskaper i omgivningen och handlingsmodeller (t.ex. teleslinga, belysning, hiss); samt 3) hjälp från andra (t.ex. assistent, tolk, guide).

Få idrotts- och ungdomsföreningar har möjlighet att själva låta bygga de lokaler de använder. Detta befriar dem emellertid inte från ansvaret att sträva efter att välja lokaler som är tillgängliga för alla. För idrottsföreningar innebär detta en kartläggning av lokalernas tillgänglighet, till exempel att lokalerna är öppna för alla i samband med idrottsevenemang som arrangeras. Ungdomsföreningarna ska göra en kartläggning över tillgängligheten av de lokaler föreningen använder redan innan den första funktionshindrade personen kommer med i verksamheten. I varje fall är främjandet av tillgängligheten en klok investering för framtiden. Det påstås ofta att tillgänglighet blir en dyr historia, men även en omgivning med hinder skapar direkta och indirekta kostnader för användarna och samhället. Alla drar nytta av tillgänglighet, men det finns människor för vilka tillgänglighet är en nödvändighet för att kunna realisera möjligheterna för ett jämlikt deltagande. I slutet av handboken finns flera länkar till sidor med mer information om fysisk tillgänglighet och tillgänglighetskartläggningar.

Social tillgänglighet handlar om andan i föreningen. När en förening är socialt tillgänglig kan var och en tryggt vara sig själv utan rädsla för diskriminering. De som deltar i verksamheten får arbeta och påverka utifrån sina egna utgångspunkter samtidigt som människans integritet respekteras. Till exempel vill inte personer som hör till en minoritet i allmänhet profilera sig som representant för enbart denna grupp. Alla aktörer på alla nivåer i föreningen bär ansvaret för den sociala tillgängligheten. Föreningsmedlemmarnas, de frivilligas och de anställdas attityder påverkar i hög grad hur den sociala tillgängligheten i föreningens vardag uppnås. Diskriminering är inte en fråga om åsikter: ingen kan motivera sitt diskriminerande beteende med sin egen övertygelse eller åsikt. Sätt att främja den sociala tillgängligheten inom förenings-

verksamheten är regler för en icke-diskriminerande verksamhet som stammar från föreningens egna värderingar och bearbetas tillsammans samt att förklara föreningen som ett område fritt från diskriminering. Mer information om kampanjen Område fritt från diskriminering: www.yhdenvertaisuus.fi

Kapitel 4.1 i handboken behandlar kommunikation som är tillgänglig för alla.

4.5 Ordnande av evenemang

- **Tänker vi på att alla ska kunna delta på samma sätt i våra evenemang?**
- **Vad kan vi ta hänsyn till när vi ordnar evenemang?**

Idrotts- och ungdomsförningarnas verksamhet sägs ofta vara öppen för alla. Föreningsverksamhetens öppenhet eller avsaknaden av den kommer oftast fram när man ordnar evenemang. Det är viktigt att kunna granska den egna föreningsverksamheten kritiskt och identifiera eventuella normativa förfaringssätt till exempel när evenemang ordnas.

Normativa förfaringssätt vid ordnandet av evenemang innebär att man tror att alla kan delta på samma sätt i evenemanget. Man ska dock försäkra sig om evenemangets och platsens fysiska och sociala tillgänglighet. Vid ett utbildningsevenemang kan till exempel en PowerPoint-presentation med visualiseringseffekter försvåra inlärningsmöjligheterna för en synskadad person. Om man inte kan ta sig till platsen för evenemanget med rullstol, utesluter detta konkret en viss grupp av människor.

Exemplen nedan visar hur likabehandling och tillgänglighet kan beaktas när man ordnar evenemang:

- **Information om evenemanget:** Tänk på att redan i informationskedet berätta om lokalen för evenemanget är tillgänglig för alla. Tillgängligheten kan nämnas med en särskild fras om hinderlöshet där det framgår till exempel om man kan röra sig med rullstol i lokalen, inklusive toaletten, och om det finns en allmän assistent att tillgå.
- **Deltagarnas behov:** Kartlägg deltagarnas behov redan i anmälningsskedet. Du kan använda följande fras: "Vänligen meddela dina individuella behov (t.ex. behov av tolkning, specialdieter) på förhand".
- **Teleslinga:** Om det finns en teleslinga i lokalen, se till att alla använder mikrofon när de pratar.
- **Visuella effekter:** Det är bra om allt som visas visuellt under evenemanget, t.ex. PowerPoint-presentationer, också berättas muntligt. Detta är speciellt viktigt när synskadade deltar i evenemanget. Material som skickas till deltagarna på förhand eller i efterhand i form av textdokument (Word, rtf) är läsbara med hjälp av bland annat skärmläsningsprogram.
- **Kön:** Om man av någon anledning måste känna till deltagarnas kön (t.ex. för in-kvartering), ska man beakta mångfalden av kön och låta deltagarna själva formu-

lera sitt svar. Till exempel kan det på anmälningsblanketten stå: Kön:

- **Språk:** Beroende på evenemangets målgrupp bör man överväga huruvida det behövs tolkar. Berätta på förhand på vilka språk evenemanget ordnas och för vilka språk eventuell tolkning ordnas. Skicka eventuellt material för evenemanget till tolkarna på förhand. I början av evenemanget kan man separat komma överens om vilka språk det är möjligt att använda under evenemanget (t.ex. svenska, finska, engelska).
- **Funktionalitet:** När funktionella delar eller evenemang planeras ska man beakta hur människor med annan funktionsförmåga kan delta i aktiviteterna under evenemanget. Övningar som är tillgängliga för alla: www.keks.fi/ideoitajaharjoitteita
- **Tyst rum:** Vid evenemang som håller på länge kan någon deltagare behöva ett avskilt och tyst rum till exempel för en bönestund. Information om att det finns ett tyst rum kan ges före evenemanget och deltagarna kan också ombes att på förhand berätta om andra behov eller önskemål.
- **Personliga assistenter:** Vid avgiftsbelagda evenemang uppbärs i regel ingen deltagaravgift av en personlig assistent som en deltagare behöver. Assistentens specialbehov (specialdiet etc.) ska också beaktas.
- **Anda:** Utöver den fysiska tillgängligheten ska man se till att evenemanget hålls i en anda som respekterar mångfalden. Man kan exempelvis informera om evenemanget som ett område fritt från diskriminering och sätta upp skyltar med texten Område fritt från diskriminering på själva platsen för evenemanget. Mer information: www.yhdenvertaisuus.fi
- **Kostnadsposter:** Det är skäl att på förhand vara beredd på tillgänglighet och därför beakta eventuella kostnadsposter redan när evenemanget planeras.

Andra minneslistor för att garantera evenemangets tillgänglighet: Webbplatsen Kultur för alla

4.6 Val av styrelsemedlemmar

- **Hur förvissas vi oss om att man i valet av styrelsemedlemmar till vår förening tillämpar likabehandling?**

Föreningens verksamhet styrs lätt av "normalitetsprincipen" eller ett antagande om majoritetsbefolkningen. I varje förening finns människor med olika funktionsförmåga, personliga egenskaper och bakgrund. Föreningens styrelse bör vara lika brokig som dess medlemmar.

Det är inte nödvändigt att känna till hur många av medlemmarna i föreningen som hör till en viss minoritet för att medlemmarnas olika behov ska kunna beaktas. Ingen behöver heller föra fram sina egna egenskaper om man inte själv vill. Det är således inte nödvändigt att tillämpa kvoter för olika egenskaper när föreningens styrelse väljs. Däremot är det skäl att granska om det i styrelsens verksamhet finns trösklar

som begränsar de jämlika möjligheterna att vara styrelsemedlem. Dessa trösklar kan vara nedvärderande attityder från styrelsemedlemmarnas sida gentemot ungas eller äldres förmåga att sitta med i styrelsen, att alltid hålla möten inom samma och inom ett visst geografiskt område, styrelsemedlemmarnas fördomar mot sexuella minoriteter, invandrare, kvinnor eller män, mötesplatsernas och möteshandlingarnas otillgänglighet o.s.v.

I föreningen är det möjligt att engagera många medlemmar att ställa upp i styrelsevalet till exempel med hjälp av en klausul i stil med följande: "Förslag till styrelsemedlemmar från olika håll i vår förenings verksamhetsområde, i olika åldrar, av olika kön samt personer som hör till en språklig, kulturell eller annan minoritet önskas". Jämställdheten mellan könen kan främjas genom att valutskottet ber medlemmarna nominera både kvinnliga och manliga kandidater till styrelsevalet så att valutskottet kan komma med ett jämlikt utgångsförslag om styrelseplatserna. När styrelsemedlemmarna väljs kan man till det eventuella valutskottets regler foga en punkt om man i fråga om två jämnstarka sökanden kan tillämpa positiv särbehandling som urvalsgrund: då väljs den kandidat som representerar en grupp som är i minoritet i styrelsen (t.ex. en man till en kvinnodominerad styrelse eller en person som hör till en etnisk minoritet till en styrelse där majoriteten hör till majoritetsbefolkningen).

4.7 Personalpolitik

- När vår rekrytering ut till alla potentiella arbetstagare?
- Begränsar kön, ålder eller någon annan faktor hurudana arbetsuppgifter en person i föreningen är lämpad för?
- Utnyttjar vi hela det sammantagna kunnandet bland dem som arbetar i vår förening?
- Har vår personal jämlika möjligheter vad gäller lön, deltagande i personalutbildning och att avancera i karriären?

Lagstiftningen innebär vissa förpliktelser för en förening vad gäller personalpolitiken. Föreningens styrelse har ett stort ansvar för genomförandet av personalpolitiken. Likabehandling ska beaktas i alla beslut som fattas om personalen och verksamhetens jämlikhet ska bedömas i till exempel ledning, rekrytering, avlöning, personalutbildning, avancemang i karriären och arbetsplatsorientering. Det är viktigt att alla känner till föreningens personalpolitiska dokument och vem som svarar för personalärenden.

Det är viktigt att beakta likabehandling vid rekrytering. På grund av fördomar har i synnerhet personer som riskerar att utsättas för diskriminering svårt att få tillgång till arbete. Exempelvis ungdomar och äldre personer kan erfara ett deras kunnande inte värdesätts när de söker arbete. När man rekryterar arbetskraft kan samma typ av likabehandlingsklausuler användas som när man söker styrelsemedlemmar (se

punkt 4.6). Om man vid rekryteringen vill använda positiv särbehandling i fråga om jämnstarka sökande ska detta på förhand skrivas in i föreningens officiella personalpolitiska dokument. Därutöver är det viktigt att se till att rekryteringsprocessen i sig själv inte diskriminerar någon. Exempelvis är det en bra idé att ordna intervjuerna på en plats som är tillgänglig för rullstolsbundna och hörselskadade.

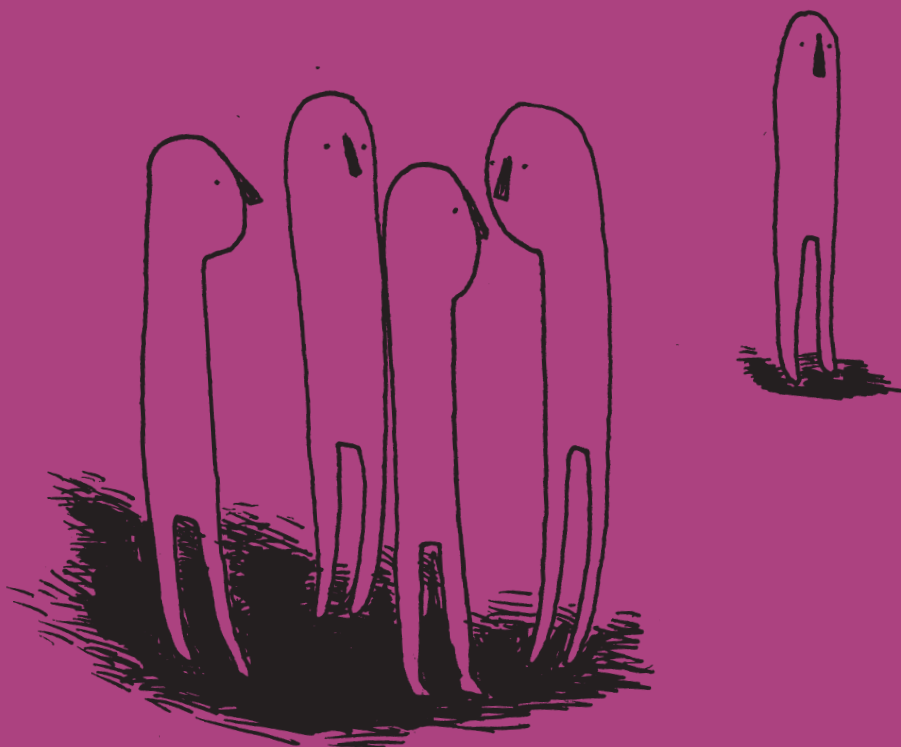
Det är bra om föreningens personalpolitik utgår från att personalen redan i sin nuvarande form är brokig så att personalpolitiken inte styrs av "normalitetsprincipen". Det finns olika familjeformer, en mångfald av kön och människor med olika funktionsförmåga. Det är viktigt att identifiera mångsidigheten för att föreningen ska kunna förvissa sig om att tillgång till utbildning och avancemang i karriären är möjliga på samma sätt för var och en av de anställda oavsett bakgrund och personliga egenskaper. Praxis vid arbetsplatsorientering och tillgång till utbildning, tjänstetillsättning och avancemang i karriären ska vara genomskinlig och välmotiverad så att var och en känner att de blir bemötta på lika villkor.

Mer information om positiv särbehandling samt likabehandling i arbetslivet:

Mångfald och olikhet – nycklar till framgång och styrka, ANM, www.yhdenvertaisuus.fi/kirjasto

Föreningar som regelbundet har över trettio anställda, ska utarbeta en jämställdhetsplan om jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen: <http://www.tasa-arvo.fi/sv/framjande/arbetsplatsen/planering>

Trots att det i nuläget endast är obligatoriskt för myndigheter att utarbeta en likabehandlingsplan, kan en sådan vara ett personalpolitiskt verktyg även för föreningar: http://www.yhdenvertaisuus.fi/vad_da_equality_fi/likabehandlingsplanering



5. Hur diskriminering bekämpas i föreningen

- Identifierar vi diskriminering i vår förening?
- Vad gör vi om vi lägger märke till eller misstänker diskriminering?
- Varför behöver vi spelregler mot diskriminering?

Ikke-diskriminering är en princip som varje arbetsgivare ska förbinda sig till enligt lagen. En förening är inte bara en arbetsgivare utan principen om ikke-diskriminering gäller även föreningens medlemmar och frivilliga.

Diskriminering är särbehandling på grund av någon orsak som hänför sig till den person. Det är inte alltid enkelt att identifiera diskriminering. Det är viktigt att tillsammans med föreningens anställda, medlemmar och frivilliga gå igenom vad som är och vad som inte är diskriminering. Diskriminering är till exempel förödmjukande befallningar, verbala eller fysiska hot, sexuella anspelningar och oförskämt prat samt utfrysning. Sakliga beslut och anvisningar om arbetet eller föreningsverksam-

heten och arbetsfördelningen samt gemensam hantering av arbetets eller föreningens och gemenskapens problem är inte i sig diskriminering och osakligt bemötande trots att de väcker osäkerhet, vånda eller andra negativa känslor.

Det är inte heller fråga om trakasserier om en person ges en motiverad anmärkning eller ett motiverat straff eller om beslut fattas om att hänvisa en person för bedömning av arbetsförmåga efter att detta har diskuterats med honom eller henne. Mer information om diskriminering och osakligt bemötande på arbetsplatsen: <http://www.tyosuojelu.fi/se/osakligtbemotande>

Man ska alltid ingripa i diskriminering oavsett situation. Man ska alltid se allvarligt på alla anmälningar och misstankar om diskriminering. Det är viktigt att man genast löser situationen mellan parterna och att varje part blir hörd och inte skuldbeläggs. Såväl en anställd som en medlem/frivillig i föreningen kan själv råka ut för diskriminering, bevittna diskriminering, göra sig skyldig till diskriminering, vara en stödperson i händelse av diskriminering eller ta emot en anmälan om konstaterad eller misstänkt diskriminering i föreningen. Om till exempel en anställd själv råkar ut för diskriminering ska man i första hand ta upp frågan med den som eventuellt gjort sig skyldig till diskriminering. Om situationen inte kan lösas ska den anställda som råkat ut för diskrimineringen anmäla ärendet till sin chef eller, om denne är en av parterna i ärendet, till dennes chef. Om denna väg inte är möjlig kan misstanken om diskriminering föras vidare till den förtroendevalda på arbetsplatsen, arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsmyndigheten. Om en medlem eller frivillig i föreningen råkar ut för diskriminering ska han eller hon förfara på samma sätt som en anställd, d.v.s. ta upp ärendet med den som eventuellt gjort sig skyldig till diskrimineringen. Om situationen inte kan lösas kan han eller hon vända sig till de ledande förtroendevalda eller till en anställd. De ledande förtroendevalda och de anställdas uppgift är att behandla ärendet och vid behov föra det vidare.

Ett bra sätt att sammanställa handlingsprinciperna för icke-diskriminering är att skapa gemensamma spelregler. Dessa spelregler bör grunda sig på en öppen diskussion var det är möjligt att fastställa riskerna och lämpliga modeller för att hantera dem med tanke på den ifrågavarande föreningens verksamhetsmiljö och -kultur. En öppen diskussion ökar också det gemensamma engagemanget för reglerna. I synnerhet när man arbetar med ungdomar förutsätter gemensamma spelregler en trygg och förtroelig anda. Det är viktigt att de vuxna aktörerna är närvarande och lyssnar på de unga.

Grunden för diskussionen bör vara en ideal icke-diskriminerande situation där alla aktörer har samma förståelse av begreppets innebörd. I diskussionen kan man gå igenom till exempel var de godtagbara gränserna för humor går, fördomar man känner till, utmaningar i samband med teamwork och samarbete, samarbete med intressentgrupper och hur föreningens värderingar realiseras i vardagen. Därutöver kan man bedöma vilka slutsatser man på basis av de närvarande kan dra om föreningens grad av mångfald. De gemensamma spelreglerna bör vara offentliga så att de även kan förmedlas till nya medlemmar, frivilliga och anställda i föreningen, till exempel som en del av orienteringen.

6. Mer information om likabehandling

Information från myndigheterna om likabehandling:

Webbplatsen Yhdenvertaisuus.fi

Handbok i likabehandlingsplanering

Syrjinnän vastainen käsikirja/Handbok mot diskriminering (Timo Makkonen, IOM, 2003, på finska)

Mångfald och olikhet – nycklar till framgång och styrka. God praxis för mångfaldsledning

Minoritetsombudsmannens byrå

Jämställdhetsombudsmannens byrå

Information från föreningar om likabehandling:

Finlands Idrott rf:s handböcker om Rent Spel för idrottsverksamhet

Finlands Ungdomssamarbete Allians rf:s webbplats om likabehandling i ungdomsarbete

FRK:s Helsingfors och Nylands distrikts Program för mångfald och likställdhet

Tillgänglighetsprojektet

Blanketter och minneslistor för tillgänglighetskartläggning

Synskadades Centralförbund: Uppgifter om hur synskadade får information

Testanvisningar för webbplatser och -tjänster för synskadade

Finska Hörselförbundets webbplats Kuulokynnys (på finska) Information om tillgängliga verksamhetsmiljöer från hörselskadades synpunkt

Papunet: Tillgänglighet på webben/Saavutettavuus verkkopalveluissa, självstudiematerial (på finska)

Selkokeskus och information om lättläst språk

Muu, mikä? Sukupuolivähemmistönuorten visio 2020 / Framtiden enligt ungdomar som hör till könsminoriteter (pdf, på finska)

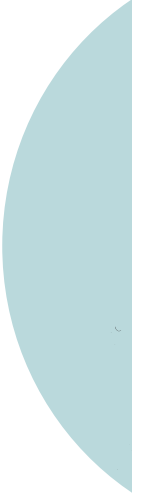
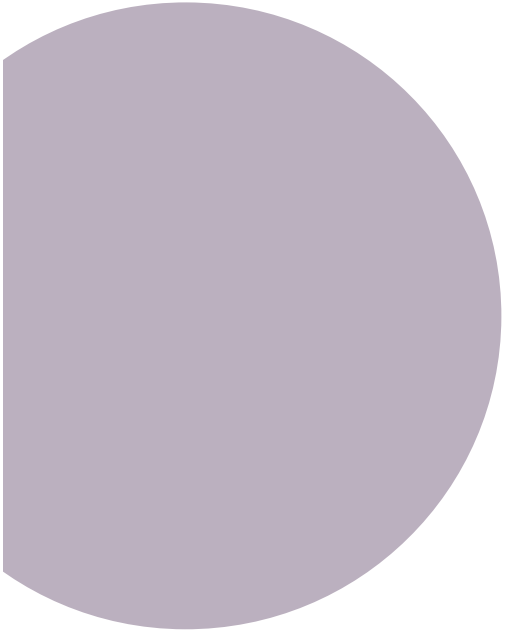
Rakkaus on rakkautta! Kärlek är kärlek! Broschyr för ungdomar om sexuell läggning och mångfalden av kön (tvåspråkig, pdf)

Broschyren Mångfald ryms i skolan. Tips för hbt-sensitiv undervisning (pdf)

Andra källor:

Webbplatsen Kultur för alla: information och verktyg för främjande av tillgängligheten till kulturtjänster och främjandet av kunnandet mellan kulturer

Ändra dig. Lagg dig i. Handbok om likabehandling för läroanstalter



2

