

Guide för utarbetande av principer för en tryggare lokal

Med en tryggare lokal avses i denna guide psykosocial trygghet och välbefinnande.

Senast uppdaterad: 5.10.2021

Helsinki



Inledning

- Denna guide belyser principerna för tryggare lokaler och deras betydelse för att främja jämställdhet och likabehandling.
- Guiden syftar främst till att förse läsaren med verktyg för att utarbeta principer för en tryggare lokal i sin egen servicehelhet eller enhet.
- Guiden innehåller några metoder för att utforma principerna, men vi uppmuntrar alla som är intresserade av principerna att också vara kreativa i utarbetandet av sin egen process.
- Guiden har utarbetats vid stadskansliets enhet för delaktighet och rådgivning som en del av verkställandet av stadens likabehandlingsplan för tjänster 2021. Informatikern Samu Eeves tidigare presentationer om ämnet (centrumbiblioteket Ode, kultur- och fritidssektorn) har utnyttjats vid utarbetandet av guiden.
- Om du har frågor om guiden eller om principerna för tryggare lokaler, kan du kontakta stadskansliets enhet för delaktighet och rådgivning: tuija.mustajarvi@hel.fi

Innehåll

Guiden består av fyra olika helheter:

1. **Teori (BILDERNA 4–17)**
2. **Utarbetande av principer för personalen (BILDERNA 18–31)**
3. **Utarbetande av principer med klienter (BILDERNA 32–43)**
4. **Bilagor: verkstads- och enkätsmallar (BILDERNA 44–72)**



PRINCIPER FÖR EN TRYGGARE LOKAL: TEORI

Principer för en tryggare lokal har införts sedan 1970-talet i synnerhet i kvinno- och minoritetsrörelser som systematiskt och medvetet ville göras mer gemenskapliga och tryggare. I synnerhet hade sexuella minoriteter och könsminoriteter under 1970-talet inga lokaler där de kunde samlas tryggt och utan rädsla för diskriminering.

I Finland har principerna för en tryggare lokal blivit vanligare i synnerhet under de senaste tio åren. Principerna används i olika aktiviteter, till exempel inom hobby- och föreningsverksamhet.

I sammanhanget för tryggare lokaler avses med trygghet **den sociala dimensionen av säkerheten**, det vill säga människornas sociala attityder och interaktion.

Syftet med principerna är att alla personer att känna sig välkomna oavsett deras personliga egenskaper (kön, etniskt ursprung, sexuell läggning, funktionsförmåga, språk, klass eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person).

Principerna för en tryggare lokal beskrivs med sådana ord som kan verka självklara för några.

För många är diskriminering och rädsla för diskriminering dock vardagliga upplevelser.

För några kan principerna för en tryggare lokal vara nyckeln till att överhuvudtaget vara närvarande eller delta i verksamheten.

Principerna synliggör **värderingar och verksamhetssätt** som bygger på **likabehandling**.

Med hjälp av dessa visar vi att vi förbinder oss till att vidta **aktiva åtgärder** för att förebygga diskriminering.

Principerna för en tryggare lokal innebär **gemensamt överenskomna** metoder, praxis och verksamhetssätt som möjliggör och stöder människornas delaktighet, likabehandling och psykiska hälsa.

Det är fråga om principer för en **tryggare lokal**, inte principer för en **trygg lokal**.

Med principerna bygger vi **proaktivt** tryggare lokaler där man inte behöver vara rädd för diskriminering.

Vi kan dock inte alltid garantera att diskriminering inte nödvändigtvis förekommer i våra tjänster.

Därför har vi principer för en tryggare lokal.

Genom vårt beteende och ord bildar vi en dimension av det utrymme som vi delar med andra.

Allas vår verksamhet påverkar hur tryggt ett utrymme är för våra medmänniskor.

Vi alla svarar för vårt eget beteende.

Varje användare av utrymmet **förbinder sig till** principerna, varför de alltid bör utarbetas tillsammans.

Detta garanterar **delat ansvar** för principerna.

Principerna är inte oföränderliga eller eviga.
Världen runt omkring oss förändras hela tiden och med förändringen:

** hittar vi nya ord för att beskriva saker mer jämlikt*

** förstår vi att våra gamla verksamhetssätt var problematiska*

** tar vår uppfattning av likabehandling och trygghet nya intryck och så utvecklas den.*

Principerna bör granskas med jämna mellanrum så att de fortsätter att tillgodose människornas behov och får alla att känna sig välkomna.

När det gäller tjänster, kan två slags principer utarbetas.

För det första rekommenderas att principer utarbetas för **personalens egen användning** och för ömsesidig verksamhet.

Syftet med dessa principer är att utveckla arbetsgemenskapens egen verksamhetskultur och välbefinnande i arbetet. **Att utarbeta principer innebär inte att arbetsgemenskapen har ett problem.**

Utarbetandet av principer för personalen stöder **principerna för en tryggare lokal för klienter**, vilka utarbetas tillsammans med klienterna. Dessa principer är främst avsedda för att anvisa klienterna att agera i lokalen genom att följa gemensamt överenskomna principer.

Principerna för personalen kan ha två olika nivåer:

1. Gemensamma principer för hela sektorn eller servicehelheten som skulle användas vid alla öppna tillställningar för personalen, vid sammanträden eller på arbetshälsodagar.

För att utarbeta principerna lönar det sig att involvera så många som möjligt, men inte alla kan nödvändigtvis nås, och principerna kan vara mycket allmänna.

2. Arbetsgemenskapens egna principer. Dessa principer är avsedda för den egna arbetsgemenskapen med vilken man arbetar dagligen. Hela arbetsgemenskapen måste involveras i utarbetandet av principerna. Denna guide ger verktygen för att utarbeta arbetsgemenskapens egna principer.

Principerna kan vara mycket detaljerade.

Processen spelar nyckelrollen i utarbetandet och genomförandet av principerna för en tryggare lokal, inte slutresultatet. Detta gäller i synnerhet vid utarbetandet av arbetsgemenskapens egna principer.

I processen diskuterar vi typer av interaktionssituationer där vi mår bra och blir sedda och hörda.

Vi funderar över sätt att främja likabehandling genom vår verksamhet och vårt beteende.

Det är precis processen för att utarbeta principerna som får oss att tänka, bedöma och lägga märke till saker som vi kan ha missat tidigare.

På grund av processens betydelse bör principerna för en tryggare lokal inte kopieras från annat håll.

Utan processen hittar vi inga insikter eller gör observationer tillsammans.

De principer som kopierats från annat håll **saknar också ägarskap**, och de ökar inte engagemanget på samma sätt som egna principer.

Delaktighet är nyckeln till utformningen av trygga lokaler.

Principerna för en tryggare lokal lämpar sig för **stadens olika tjänster**: skolor, kulturtjänster, hälsostationer, servicehus, idrottsanläggningar, ungdomsgårdar – var som helst.

De kan också tillämpas vid **tillställningar**.

Principerna kan skräddarsys för alla tjänster, och i **utarbetandet av dem kan man beakta serviceverksamhetens särskilda egenskaper** och klientel.

Eftersom lokalerna och verksamheten i museer och skolor skiljer sig åt, skiljer sig också de eventuella principerna för museerna och skolorna åt.

Vi arbetar och delar olika slags lokaler med andra människor.
Vi träffas inte alltid och nödvändigtvis fysiskt, eftersom **allt fler möten sker på webben.**

Principerna för personalen bör beakta nya verksamhetsformer.

Detta är dock särskilt viktigt för de tjänster som huvudsakligen erbjuds på webben. **En digital miljö**, i synnerhet olika diskussionsplattformar, **kräver sina egna principer** som beaktar till exempel praxis för moderering och blockering.

Vid utformning av tryggare rum för digitala plattformar, till exempel distansevenemang eller Discord, är det särskilt viktigt att klä följande saker i ord:

*På vilka grunder kan konversationer eller meddelanden raderas?
På vilka grunder kan konversatörer hindras från att delta i tjänsten?
Vem är moderator för konversationen och vem kan jag kontakta om jag upplever att konversationen är osaklig eller diskriminerande?
Hur länge kan blockeringen gälla?*

Observera att staden har riktlinjer för moderering av kommunikation i sociala medier. Fråga om dem hos kommunikationsavdelningen för din sektor.

UTARBETANDE AV PRINCIPER FÖR EN TRYGGARE LOKAL FÖR PERSONALEN

Utarbetande av principer för personalen 1/13

PÅMINNELSE OM FÖREGÅENDE AVSNITT:

Principerna för personalen kan ha två olika nivåer:

1. Gemensamma principer för hela sektorn eller servicehelheten som skulle användas vid alla öppna tillställningar för personalen, vid sammanträden eller på arbetshälsodagar.

För att utarbeta principerna lönar det sig att involvera så många som möjligt, men inte alla kan nödvändigtvis nås, och principerna kan vara mycket allmänna.

2. Arbetsgemenskapens egna principer. Dessa principer är avsedda för den egna arbetsgemenskapen med vilken man arbetar dagligen. Hela arbetsgemenskapen måste involveras i utarbetandet av principerna.

Principerna kan vara mycket detaljerade.

Detta avsnitt ger verktygen för att utarbeta arbetsgemenskapens egna principer.

Utarbetande av principer för personalen 2/13

Helsingfors stad har olika verktyg för att främja personalens välbefinnande och likabehandling.

Att utarbeta principer för en tryggare lokal är **ett sätt** att främja personalens icke-diskriminering och psykiska trygghet.

Bekanta dig också med andra centrala verktyg som Helsingfors använder för att främja en arbetskultur där man tar upp frågor, ingriper och agerar:

[Sopuisasti Stadissa](#) och [Etiska principer](#).

Ni kan använda ovannämnda verktyg för att utarbeta principer för en tryggare lokal.

Utarbetande av principer för personalen 3/13

För att utarbeta principerna för personalen lönar det sig att inrätta en **arbetsgrupp bestående av minst tre personer.**

Medarbetare i **olika uppgifter** bör vara **representerade** i sammansättningen, inklusive ledningen.

Så här åstadkommer man många viktiga saker, som att **engagera hela arbetsgemenskapen** i utarbetandet av principerna. Likaså säkerställer man att processen för utarbetandet inte identifierar någon specifik person.

Utarbetande av principer för personalen 4/13

Arbetsgruppen **svarar för att utforma processen** för utarbetandet av principerna för en tryggare lokal.

Dessutom ska arbetsgruppen **regelbundet informera** arbetsgemenskapen om processens framskridande.

Arbetsgruppen **utarbetar principerna** baserat på olika verkstäder och diskussioner.

Arbetsgruppen **fattar inte beslut om principerna**, utan en sammanställd lista över principerna behandlas och godkänns tillsammans.

Utarbetande av principer för personalen 5/13

Arbetsgruppen kan engagera personalen med olika metoder, till exempel **enkäter** och **verkstäder**.

Syftet med metoderna är att **generera idéer**, **diskutera** utmanande situationer och utveckla verksamhetssätt för att stärka ömsesidig interaktion och känslan av gemenskap.

Vid utarbetandet av principerna för personalen är det en **prioritet att man tar upp frågor** och **att människorna under processen upplever att de verkligen blir hörda**. Därför rekommenderas att arbetsgruppen anordnar en verkstad för att utarbeta principerna.

En enkät är också ett bra tillskott till verkstaden, men den möjliggör inte diskussion.

Utarbetande av principer för personalen 6/13

Även om man i verkstaden beskriver eventuella problem och utmaningar, bör verkstaden vara **lösningsorienterad**.

I verkstaden fokuserar man på att uttrycka sina egna tankar och önskemål om **hur man i framtiden kan arbeta** i den egna arbetsgemenskapen för att främja välbefinnande i arbetet och känslan av gemenskap.

Dessutom behöver man inte fokusera på den exakt nuvarande arbetsgemenskapen i verkstaden.

Vid tillställningen kan medarbetarna uppmuntras att fundera över hurdana problemsituationer de har stött på eller bevittnat tidigare.

När du anordnar en verkstad för personalen, **ska du beakta följande saker:**

- ✓ Hela arbetsgemenskapen, inklusive ledningen, bör delta i verkstaden.

För att garantera delat ansvar måste största delen av medarbetarna delta i verkstaden.

- ✓ Anordna verkstaden i samband med en arbetshälsodag eller något annat överenskommet tillfälle (teammöte).

Så här **underlättar du din arbetsgemenskaps deltagande** i verkstaden.

- ✓ Anordna fler verkstäder om arbetsgemenskapen är större.

En verkstad bör ha upp till 20 personer så att frågor kan diskuteras öppet och så blir alla hörda.

- ✓ Öppna verkstaden med en **lätt, mild och varm övning**. Vi kan alltid lära oss något nytt av varandra.

- ✓ Om möjligt, **bjud in en utomstående som facilitator för verkstaden**.

Om detta inte är möjligt, planera en metod för dig själv och för arbetsgruppen för att påverka innehållet (till exempel ett separat möte). OBS! Medlemmarna i arbetsgruppen kan inte delta i diskussionen om de leder verkstaden.

Utarbetande av principer för personalen 8/13

I verkstaden utarbetas inte nödvändigtvis **den slutliga versionen** av principerna för en tryggare lokal.

En enhetlig helhet kommer att sammanställas av verkstadens resultat. Arbetsgruppen svarar för att sammanställa helheten.

Arbetsgruppen bör i första hand använda verkstadens resultat och därför inte skriva nya saker under sammanställningsfasen.

Arbetsgruppen kan redigera texternas formuleringar och stil så att de **bildar en enhetlig helhet.**

Utarbetande av principer för personalen 9/13

En gemensam diskussion av **arbetsgruppens helhet** hålls med alla medarbetare.

Arbetsgruppen kan till exempel skicka den första versionen för kommentering via e-post innan den slutliga versionen behandlas.

De slutliga principerna godkänns tillsammans.

Arbetsgruppen själv har inte befogenhet att fatta beslut om arbetsgruppens gemensamma principer för en tryggare lokal.

Om arbetsgemenskapen inte är nöjd med principerna, så fortsätter processen för att utveckla dem tills hela arbetsgemenskapen kan godkänna dem.

Chefen för arbetsgemenskapen ska stödja processen, men kan inte förplikta arbetsgemenskapen att godkänna principerna.

De godkända principerna ska finnas synliga i arbetsgemenskapens lokaler.

De kan skrivas ut på papper och visas i arbetsgemenskapens lokaler.

De kan publiceras på intranätet eller i Teams.

Varje ny medarbetare introduceras i arbetsgemenskapens principer om en tryggare lokal.

Var och en av oss svarar för att se till att alla mår bra på arbetsplatsen.

De utarbetade principerna behandlas regelbundet:

I början av året påminner vi varandra att **vi har utvecklat dessa principer tillsammans** och att var och en av oss har förbundit sig att genomföra dem.

Vi kanske inser att principerna inte längre motsvarar alla våra behov eller att vi har upptäckt nya utmaningar.

Därför lönar det sig att regelbundet **förnya** principerna så att vi fortsätter att uppleva dem som relevanta och våra egna.

Insikter och tips för utarbetandet av principerna:

Fundera över om principerna ska skrivas i antingen jag- eller vi-format.

Principerna gäller varje medlem i arbetsgemenskapen, och var och en av oss har möjlighet att påverka de andras upplevelser genom vår interaktion.

Principerna dikteras inte av någon annan, en utomstående eller en chef, utan de är praxis för verksamhet och interaktion som jag/vi följer.

Undvik förbud (= vi gör inte det här eller det där).

I stället för att förbjuda saker i principerna för en tryggare lokal bör man lyfta fram hur vi vill att vår arbetsgemenskap beter sig i utmanande situationer eller hur vi genom vårt beteende kan göra en lokal tryggare för alla.

Arbetsgemenskapen själv får besluta om principernas form och omfattning.

Arbetsgemenskapens principer kan vara mycket detaljerade, men också mer allmänna vid behov.

Utarbetande av principer för personalen 13/13

Som vi redan nämnde i början ger denna guide verktyg för att utarbeta principer för det egna teamet eller för en liten arbetsgemenskap.

Om du vill utarbeta gemensamma principer för hela sektorn eller servicehelheten, **som till exempel kan användas vid sektorns alla sammanträden eller andra tillställningar för personalen**, kan du tillämpa följande avsnitt vid utarbetandet av principerna (principer för en tryggare lokal för klienterna).

I detta avsnitt finns bättre metoder för att nå ett större antal människor.

Du kan också tillämpa allt som du lär dig av denna guide.

**UTARBETANDE AV
PRINCIPER FÖR EN
TRYGGARE LOKAL**

FÖR KLIENTER

Utarbetande av principer för klienter 1/11

En tjänst beslutar självständigt hur processen utarbetas efter de egna resurserna.

Man bör ta **minst en månad** för att utarbeta principerna, men **inte längre** än tre månader.

Processens olika faser:

- Plan för utarbetande av principerna
- Engagemang av klienter genom olika metoder
 - Insamling och genomgång av material
- Utarbetande av principerna utifrån materialet
 - Layout och publicering av principerna
 - Kommunikation under hela processen

Utarbetande av principer för klienter 2/11

För att utarbeta principerna för klienterna lönar det sig att inrätta en **arbetsgrupp bestående av minst två personer.**

Så här svarar inte bara en person för utarbetandet av principerna.

I början fastställer arbetsgruppen resurserna och tidtabellen.
De tillgängliga resurserna avgör till stor del den typ av process som används för att engagera klienterna.

Utarbetande av principer för klienter 3/11

Klienterna kan engageras med hjälp av olika metoder i utarbetandet av principerna för en tryggare lokal.

Fundera över **hur du får största möjliga** mängden klientrespons.

Om resurserna tillåter det, **tillämpa minst två olika metoder.**

Du kan till exempel anordna verkstäder, diskussionsmöten, enkäter eller snabbintervjuer.

Beakta klienteletts behov i utarbetandet av principerna och anpassa processerna till deras behov.

Utarbetande av principer för klienter 4/11

Metoderna bör hållas så enkla och tillgängliga som möjligt.

Avsikten är inte att ta reda på människornas allmänna upplevelser av trygghet och diskriminering inom tjänsterna.

I stället är syftet att ta reda på vilken typ av interaktion och beteende vi kan tillämpa för att få människorna att känna sig välkomna i lokalen.

Utarbetande av principer för klienter 5/11

Syftet med en snabbintervju är att få klientens insikter så snabbt och enkelt som möjligt.

Snabbintervjuer ger också insikter från de klienter som inte nödvändigtvis skulle aktivt delta i enkäter eller verkstäder.

Reservera en till två timmar på två dagar under vilka du intervjuar så många klienter som kommer till servicelokalen som möjligt.

Berätta mycket kort varför du gör intervjun och **ställ en fråga**.
Anteckna svaret.

Utarbetande av principer för klienter 6/11

Du kan ordna en enkät antingen elektroniskt eller så att man fyller i den på papper vid en klientpunkt och lämnar in den i en responslåda eller liknande.

Om enkäten ordnas elektroniskt, fundera över hur ni kan dela enkäten i stor utsträckning.

Håll enkäten så kort som möjligt.

Verkstäder eller diskussionsmöten är den mest interaktiva metoden för att få klientrespons.

Denna metod är särskilt lämplig för grupper där människorna känner varandra, till exempel hobbygrupper eller skolklasser.

Man kan också anordna tillställningar så att deltagarna inte känner varandra: **en öppen inbjudan till alla användare av lokalen.**

Ett meddelande till klienterna i början av processen.

Berätta vad det är fråga om.

Förklara principerna för en tryggare lokal.

Betona klienternas roll i processen.

Berätta om de olika metoderna och tidtabellen.

När principerna är klara, kom ihåg att kommunicera om de färdiga principerna **för en tryggare lokal.**

Fundera över var och hur de färdiga principerna för en tryggare lokal är synliga i klientlokalerna.

Verkställande av principerna och kommunikation om dem är en väsentlig del av processen.

Nämns principerna i samband med varje tillställning?
Visas principerna till exempel på hemsidan?

Insikter och tips för utarbetandet av principerna:

Håll principerna så kortfattade som möjligt så att klienterna kan läsa dem snabbt.

Klienternas insikter kan inte nödvändigtvis utnyttjas direkt i sammanställningen av principerna, vilket innebär att du måste formulera och sammanfatta resultaten av de olika metoderna till en kortfattad helhet.

Om det är fråga om samma och bestående klientgrupp, till exempel en hobbygrupp, kan principerna vara mer detaljerade.

Du kan också **engagera arbetsgemenskapen för att utarbeta principerna för klienterna**: arbetsgemenskapen har säkert värdefulla insikter.

Utarbetande av principer för klienter 11/11

Använd **tydligast möjliga språk** när du formulerar principerna.

Fundera över om ni vill anteckna principerna i **du- eller jag-form**: tilltalar personalen klienten (*beaktar* andra klienter) eller förbinder sig klienten själv till något när hen använder tjänsten (*jag beaktar* andra klienter med mitt beteende)?

Uppmuntra klienterna att ge respons.

Principerna kan vid behov ändras utifrån responsen.

Sträva efter att i principerna inkludera informationen om personen som kan kontaktas om principerna inte följs.

BILAGA 1: Verkstad för personalen

I denna bilaga finns en guide för att anordna en verkstad för medarbetare. Verkstaden kan anpassas till de egna behoven, och den behöver inte följa anvisningarna. Avsikten är att man får inspiration av anvisningarna – ni kan anordna en verkstad helt efter era behov för att utarbeta principerna. Ni kan också förenkla verkstaden: den innehåller många faser så att användarna kan anpassa dem efter sina behov. Ni kan också använda denna verkstadsram för att gemensamt reflektera över principerna med tanke på klientarbetet.

BILAGA 1: Verkstad för personalen 1/12

Verkstadens struktur (ca 2,5 timmar) 1/2

Verktyg: post-it-lappar, pennor och ett blädderblock eller en skärm där alla kan se vad facilitatorn skriver.

Dela in deltagarna i grupper på ungefär 4–5 personer. Det är lättare att föra samtal i mindre grupper.

Det lönar sig att inleda verkstaden med en liten uppvärmningsövning (detta är särskilt viktigt om deltagarna inte känner varandra). /10 minuter

Presentera principerna för en tryggare lokal, det vill säga teorin. Du kan dra nytta av bilderna i början av denna Powerpoint, men använd ditt eget perspektiv i verkstaden för att berätta varför det enligt din mening är viktigt att utarbeta principerna. /15 minuter

I verkstadsdelen kan du först be deltagarna fundera över **utmaningar och problem** och skriva ner dem på post-it-lappar. Hurdana situationer kan ha fått människor att känna sig otrygga eller utanför i sociala interaktioner? Du kan be deltagarna dela med sig av sina egna tankar och även fundera över varför personer som tillhör en minoritet kan känna sig otrygga i sociala interaktioner. Med andra ord behöver deltagarna inte nödvändigtvis skriva ner de utmaningar som de personligen har upplevt. /5 minuter, [bild 50](#)

BILAGA 1: Verkstad för personalen 2/12

Samla in de problem som en grupp har identifierat och dela dem med en annan grupp. Med andra ord behandlar grupperna inte sina egna problem. Sträva efter att dela upp utmaningarna så att grupperna inte ser vilken grups utmaningar de får. Du kan alternativt samla in alla utmaningar, blanda dem och sedan ge varje grupp samma antal antecknade utmaningar. Utmaningen med den senare metoden är att deltagarna kan få behandla sådana utmaningar som de själva har skrivit. Avsikten är dock att ta itu med de utmaningar som andra har identifierat. /5 minuter

Be deltagarna läsa högt alla utmaningar i sina egna grupper. När gruppen har läst igenom alla post-it-lappar, så inleds diskussionen. Be grupperna diskutera varför en person kan ha upplevt att en situation var utmanande: har andra eventuellt själva stött på liknande utmaningar eller hur kändes det att läsa igenom dem? Understryk att grupperna **inte diskuterar** om det som skrivs är ett verkligt problem. /20 minuter, bild 51

BILAGA 1: Verkstad för personalen 3/12

Efter diskussionen kan du be deltagarna självständigt skriva ner på post-it-lapparna hurdana verksamhetssätt som skulle kunna tillämpas för att ta itu med dessa identifierade utmaningar. Vad vill vi att människorna gör i de situationer som vi precis diskuterade? Hurdana principer behöver vi och vilka saker behöver vi beskriva så att lokalen verkligen är jämlik, fri från diskriminering och tryggare för alla? Ge deltagarna gott om tid att fundera självständigt. Uppmuntra deltagarna att skriva ner alla sina tankar även om de inte är helt finslipade/10 minuter, [bild 52](#).

PAUS: 10 MINUTER

(dela upp bildkorten under pausen: Dixit-korten till exempel till olika grupper)

BILAGA 1: Verkstad för personalen 4/12

Verkstadens struktur (ca 2,5 timmar) 2/2

Efter en självständig tankestund ska du be deltagarna presentera sina egna principer – anvisa deltagarna så att var och en läser högt sina egna principer och att andra inte kommenterar eller avbryter den andra personen utan fokuserar på att lyssna. Uppmuntra dock lyssnarna att samtidigt skriva ner nya principer på post-it-lapparna om de får inspiration av det som de hör. Var och en får presentera sina lösningar/principer i tur och ordning (dock inte de saker som de skrivit ner samtidigt som de lyssnar på andra). /10 minuter, [bild 54](#)

Dela in deltagarna efter nummer i nya grupper på 4–5 personer. /5 minuter

Be deltagarna i de nya grupperna välja ett bildkort som de anser beskriva en tryggare och mer jämlik lokal. Kom ihåg att bilderna bör vara så abstrakta som möjligt. /2 minuter, [bild 55](#)

BILAGA 1: Verkstad för personalen 5/12

Be deltagarna välja 4–5 principer/idéer av sina egna: om de vill få stöd för valet, be dem välja en praktisk, en revolutionerande, en enkel och en nödvändig princip (du kan ändra adjektiv som du vill). De nya grupperna presenterar de principer som de valt samt förklarar varför de valt sina kort och hur de anser att de hänger ihop med verkstadens tema. Anvisa deltagarna att nu ska grupperna välja gemensamt överenskomna principer som enligt allas mening bör ingå i slutresultatet. Be alla välja en skrivare för sin grupp som antecknar gruppens principer. Deltagarna kan ha liknande principer: fundera över en gemensam formulering som passar alla. Detta är den fas där grupperna börjar sammanställa alla sina idéer till de principer som de vill införa. Detta är den mest krävande delen. /30 minuter, bild 56

I den sista fasen ska du be varje grupp berätta om de principer som grupperna har kommit överens om och som de vill ingå i arbetsgemenskapens principer. Skriv ner principerna på blädderblocket eller någon annanstans där deltagarna kan se dem. /15 minuter

Berätta om fortsättningen och hur principerna kommer att bearbetas utifrån verkstaden. /5 minuter

REFLEKTERA SJÄLVSTÄNDIGT I 5 MINUTER

- Hurdana interaktionssituationer kan få/har fått dig att känna dig otrygg eller ovälkommen på jobbet på din nuvarande eller tidigare arbetsplats?
- Har du bevittnat situationer där en annan person har känt sig otrygg, ovälkommen eller på annat sätt obekväm på jobbet på din nuvarande eller tidigare arbetsplats? Hurdana situationer?
- Vilken typ av interaktion eller socialt beteende i arbetsgemenskapen får du uppleva lokalen otrygg?
- I hurdana situationer kan särskilt en person som tillhör en minoritet känna sig otrygg?

**Skriv ner så många konkreta situationer som möjligt.
Nämn inte eller på annat sätt skriv identifierbara saker.**

SKRIV NER ETT EXEMPEL PER POST-IT-LAPP.

UTMANINGARNA ÅTERVINNS

Läs igenom de utmaningar ni fått i grupperna och diskutera dem i 20 minuter:

- Varför tror er grupp att detta har orsakat otrygghet?
- Hur kunde ni ha ingripit i situationen om ni hade stött på samma scenario?
- Hur skulle man enligt er mening ha kunnat undvika en sådan situation?

För en öppen och livlig diskussion, men skriv inte ner något ännu.

BESKRIV TRYGGHET

Fundera självständigt i 10 minuter igen och skriv ner på post-it-lappar dina tankar om vad som skulle göra en lokal och interaktionen i arbetsgemenskapen sådan som människorna skulle uppleva som sin egen och trygg.

- Hur skulle dina kollegor kunna agera i en interaktionssituation så att alla har möjlighet att uttrycka sina egna åsikter till exempel vid sammanträden?
- Hur kan du själv bidra till att alla i din arbetsgemenskap känner sig välkomna och bekväma?
- Vilken typ av stöd skulle du behöva från dina kollegor till exempel i utmanande situationer med klienter?
- Med vilka ord skulle du beskriva en tryggare lokal?

SKRIV NER EN TANKE PER POST-IT-LAPP.

PAUS: 10 MINUTER

LÅT OSS HÄMTA INSPIRATION FRÅN VARANDRAS TANKAR

Presentera dina tankar för gruppen – de andra avbryter dig inte eller kommenterar däremellan.

De andra lyssnar på dig och hämtar inspiration.
Detta innebär att medan du delar med dig av dina idéer och tankar, så skriver de andra ner nya idéer utifrån dina ord.



BILAGA 1: verkstad för personalen 11/12

Välj ett Dixit-kort som enligt din mening återspeglar en tryggare lokal i arbetsgemenskapen.

(Kort kan lånas på biblioteket.)

Helsinki

UTVECKLING AV PRINCIPERNA

Var och en ska presentera sina tankar om trygghet i sin grupp.
Berätta om det Dixit-kort du valt och varför du anser att det beskriver en tryggare lokal i arbetsgemenskapen.

Välj också fyra eller fem av dina tankar som du vill presentera för de andra.

Uppgiften är nu att grupperna diskuterar och fattar tillsammans beslut om gruppens principer.

Ni kan dra nytta av tidigare diskussioner när ni utarbetar principerna.

Skriv ner på post-it-lapparna de principer som ni vill ha som principer för er arbetsgemenskap.

Se till att alla i er grupp är överens om principen. Om någon inte är överens, ska ni fråga varför och låta personen uttrycka sin åsikt och bli hörd.

BILAGA 2: Verkstad med klienterna

I denna bilaga finns en guide för att anordna en verkstad för klienter. Verkstaden kan anpassas till de egna behoven, och den behöver inte följa anvisningarna. Avsikten är att man får inspiration av anvisningarna – ni kan anordna en helt unik verkstad som beaktar behoven hos ert klientel. Denna verkstad kan anordnas såväl för ungdomar över 15 år som för vuxna.

BILAGA 2: Verkstad med klienter 1/3

Verkstadens struktur (ca 1,5 timmar)

Verktyg: post-it-lappar, pennor och ett blädderblock eller en skärm där alla kan se vad facilitatorn skriver. En verkstad bör ha upp till 20 personer så att frågor kan diskuteras öppet och så blir alla hörda.

Dela in deltagarna i grupper på ungefär 4–5 personer. Det är lättare att föra samtal i mindre grupper.

Öppna verkstaden med en lätt, mild och varm övning. Detta är särskilt viktigt om deltagarna inte känner varandra. /10 minuter

Presentera principerna för en tryggare lokal, det vill säga teorin. Du kan dra nytta av bilderna i början av denna Powerpoint, men använd ditt eget perspektiv i verkstaden för att berätta varför det enligt din mening är viktigt att utarbeta principerna. Håll dock teoridelen så kortfattad som möjligt. /10 minuter

BILAGA 2: Verkstad med klienter 2/3

Be deltagarna först fundera självständigt över **hurdan enligt deras mening är en mer jämlik och tryggare lokal där alla blir sedda och hörda precis som de är**. Uppmuntra dem att fantisera och drömma om en plats där var och en är välkommen. Hur ser den ut enligt deras mening? Be dem skriva ner sina tankar på post-it-lappar. /5 minuter

Be deltagarna frivilligt dela med sig av sina drömmar om en tryggare tjänst. Anteckna dem så att deltagarna kan se dem. Du behöver inte säga uttrycka dina drömmar högt, men be deltagarna dock behålla alla sina post-it-lappar och samla in dem själv. Här ska deltagarna beskriva målet, det som vår verkstad strävar efter. /10 minuter

Be deltagarna nu fundera självständigt över **hur var och en genom sitt beteende och sin interaktion kan bidra till att uppnå dessa drömmar**. Hur önskar du att den andra besökaren agerar i våra gemensamma lokaler som tillhör oss alla? Be dem skriva ner sina tankar på post-it-lappar. /5 minuter

BILAGA 2: Verkstad med klienter 3/3

Be deltagarna nu att diskutera i grupperna. Alla uttrycker sina egna tankar högt och diskuterar dem i grupperna. Be dem tillsammans anteckna centrala höjdpunkter. /15 minuter

I den sista fasen ska du be varje grupp berätta om de principer som grupperna har kommit överens om och som de vill ha med i arbetsgemenskapens principer. Skriv ner principerna på blädderblocket eller någon annanstans där deltagarna kan se dem. /15 minuter

Berätta om fortsättningen och hur principerna kommer att bearbetas utifrån verkstaden. /5 minuter

BILAGA 3:

Enkät till klienter

Frågeformulär

Vi utarbetar principer för en tryggare lokal, och syftet med dem är att få alla att känna sig välkomna i vår tjänst. Med trygghet menar vi hur vi som människor påverkar andras upplevelser genom våra handlingar.

Vi vill skapa principerna för en tryggare lokal tillsammans med våra klienter. I denna enkät kan du berätta hur du tror att vi kan öka känslan av trygghet i vår tjänst och hurdana principer vi kan använda för att säkerställa att tjänsten verkligen är icke-diskriminerande och jämlik. Det tar ungefär 10 minuter att svara på enkäten.

Med hjälp av dina insikter bygger vi en stad där alla blir sedda och hörda precis som de är.

BILAGA 3: Enkät till klienter 2/2

- 1) Vilka saker enligt din mening kan påverka människor så att de inte känner sig välkomna eller trygga när de använder en tjänst?
- 2) Med hurdana verksamhetssätt och med hurdan interaktion kan klienterna göra serviceupplevelsen jämlik och trygg för alla?
- 3) Med hurdana verksamhetssätt och med hurdan interaktion kan personalen göra serviceupplevelsen jämlik och trygg för alla?

BILAGA 4: Eventuella frågor för snabbenkäten

Precis som namnet avslöjar är en snabbenkät en snabb enkät. Denna ger insikter från personer som inte nödvändigtvis har tid att delta i verkstäder eller svara på enkäter. Reservera en till två timmar på två dagar under vilka du intervjuar så många klienter som kommer till servicelokalen som möjligt. Berätta mycket kort varför du gör intervjun och ställ en fråga. Anteckna svaret och sammanställ alla svar. Här är förslag på eventuella frågor som du kan ställa till klienten.

BILAGA 4: Eventuella frågor för en snabbenkät 1/1

- Vilka saker kan påverka människornas upplevelse av trygghet enligt din mening?
- Med hurdant beteende kan klienterna påverka att serviceupplevelsen blir icke-diskriminerande?
- Med hurdana verksamhetssätt och med hurdan interaktion kan personalen påverka att serviceupplevelsen blir icke-diskriminerande för alla?
- Vilken typ av stöd önskar personalen om det förekommer diskriminering i tjänsten?
- Hurdana interaktionssituationer kan få dig känna dig ovälkommen i tjänsten?
- Hurdant mänskligt beteende får dig att inte vilja använda tjänsten?
- Vet du vem som du ska kontakta om du bevittnar diskriminering i denna lokal?

BILAGA 5: Exempel på principer för en tryggare lokal

Det är förståeligt att man kanske inte kan starta från första början. Här är några exempel på olika aktörers principer för en tryggare lokal som kan utnyttjas i utarbetandet av de egna principerna. Kopiera dem dock inte direkt, utan försök att utveckla dina egna principer.

BILAGA 5: Tecken på principer för en tryggare lokal 1/6

Odes principer för en tryggare lokal/klientlokaler

Likabehandling

Alla har rätt att vistas i biblioteket. Att bara vara i biblioteket utan konkret mål är tillåtet och även önskvärt. Rasism och diskriminering har ingen plats i biblioteket, kom ihåg detta också när du pratar.

Respekt

Bete dig så att alla kan trivas. Var och en får besöka biblioteket i fred. De rum som kan bokas finns till för lite större tillställningar.

Trivsel

Ode är vårt gemensamma vardagsrum. Var och en är ansvarig för att lokalerna är trivsamma och snygga samt för sitt eget beteende. Vi ingriper vid osakligt beteende.

Löfte

Personalen är här för din skull. Vi är ansvariga för säkerheten i Ode – berätta för oss om någonting bekymrar dig.

BILAGA 5: Tecken på principer för en tryggare lokal 2/6

Principerna för en tryggare lokal för nätverket för mänskliga rättigheter

Att bli hörd, sedd och förstådd

Alla får utrymme för att formulera sina egna tankar och synpunkter. Vi ger utrymme för funderingar. Vi fokuserar på att lyssna och vara där för dig. Vi uppmuntrar, sporrar och respekterar varandra. Alla har också rätt att följa samtal i tysthet och dra sig tillbaka från samtalet.

En konstruktiv och mild atmosfär

Alla är välkomna till nätverket för mänskliga rättigheter oavsett arbetsuppgifter och tidigare erfarenheter. Varje deltagare är lika värdefull. Tillsammans bildar vi en accepterande och öppen atmosfär.

BILAGA 5: Tecken på principer för en tryggare lokal 3/6

Mångfald och självdefinition

Alla får definiera sig själva. Vi gör inga antaganden om varandras identitet eller bakgrund. För oss innebär mångfald bland annat sexualitetens, kropparnas, könens, etnicitetens och funktionsförmågans mångfald.

Ansvar för eget och andras beteende

Alla har rätt till psykisk och fysisk okränkbarhet. Var och en av oss har en skyldighet att ingripa i olämpligheter, fysiska och verbala trakasserier och diskriminering eller berätta om detta till organisatörerna.

BILAGA 5: Tecken på principer för en tryggare lokal 4/6

Principerna för en tryggare lokal för THL:s Jämställdhetsdagar

Målet är att alla kan delta tryggt i Jämställdhetsdagarna som sig själva utan rädsla för till exempel olämpligt bemötande eller trakasserier. Ett tryggt socialt utrymme definieras av mänsklig interaktion, och varje deltagare i Jämställdhetsdagarna svarar för den.

BILAGA 5: Tecken på principer för en tryggare lokal 5/6

Vid evenemanget följs principerna nedan:

- Se till att alla som vill blir hörda och delaktiga i samtalet.
- Respektera andras upplevelser och självdefinition.
- Var öppen och lyssna. Gör inga antaganden om andras upplevelser, tankar, livssituation eller identitet.
- Generalisera inte att din upplevelse gäller andra.
- Stör ingen verbalt eller genom att röra eller stirra på dem. Sluta eller ändra ditt beteende om någon ber dig göra det.
- Använd inte kränkande, personliga ord mot andra som är närvarande vid eller frånvarande från evenemanget. Du kan debattera saker och ha olika åsikter utan att kränka andra som person.
- Om du behöver hjälp eller stöd vid problemsituationer, be ordföranden, organisatörerna eller andra deltagare om det.

Ordföranden och organisatörerna för evenemanget svarar i slutändan för evenemangets trygghet, och du kan be dem om hjälp för att lösa situationerna. En person som bryter mot principerna kan avlägsnas från lokalen, om inte hen efter en varning rättar till sitt beteende.

Allianssi ry:s principer för en tryggare lokal

Allianssis verksamhet och evenemang följer principerna för en tryggare lokal. Målen för öppen interaktion, inläring och möten förverkligas bättre när alla bemöts som sig själva, och ingen behöver vara rädd för diskriminering eller trakasserier. Därför ber vi alla som deltar i Allianssis verksamhet och evenemang att följa principerna nedan.

Principerna för en tryggare lokal:

- **Var öppen.** Bemöt nya ämnen och människor fördomsfritt, se varje ny sak och situation som en möjlighet att lära dig och utvecklas.
- **Respektera.** Ge andra utrymme, uppmärksamma dina ordval och beakta mångfalden av deltagarna i evenemanget.
- **Anta inte.** Respektera allas rätt till självdefinition och gör inga antaganden om till exempel andras kön, bakgrund eller familjeförhållanden.
- **Ingrip.** Om du bevittnar trakasserier eller annat olämpligt bemötande, förbli inte en åskådare.
- **Uppmuntra.** Ta också ansvar för andra deltagares upplevelse. Lyssna och uppmuntra.
- **Koppla av.** Det är tillåtet att missta sig och ställa frågor.