Utvecklingsförslag för organisationen:

En rådgivning som främjar likabehandling och jämställdhet

Granska er tjänst utifrån olika kundgruppers perspektiv. Denna uppgift lämpar sig som program för en utvecklingsdag. Ni kan använda privilegiehjulet som verktyg. Framstår tjänsten som likadan för en person i hjulets utkant som för en i dess centrum – var finns skillnaderna? Hur kan tjänsten utvecklas så att faktisk likabehandling förverkligas bättre?

Se över er kommunikation, era anvisningar, föreläsningsmaterial och det bildmaterial som syns i lokalerna. Är ordvalen sådana att de passar olika typer av kunder? Förstärks eller utmanas normer? Vilka människor syns på bilderna, är minoritetsgrupper representerade? Förutom den externa kommunikationen har även den interna kommunikationen betydelse för vilken verksamhetskultur som stärks genom åren.

Granska språket som används. Vilka språk använder era kunder? Till vilka språk vore det viktigast att översätta material, och om vilka ämnen först? Skulle det vara möjligt att använda (textade) videor i stället för text? Är språket som används tydligt? Klarspråk gynnar många kundgrupper.

Använd toaletterna effektivt. Toaletten är en utmärkt plats för att ge information på flera språk om grundläggande rättigheter och till exempel sexuell hälsa, och samtidigt berätta om organisationens värderingar och vilka ämnen man får prata om. Ta modell av Vigor-toaletterna!

Be aktivt om feedback och kundberättelser, särskilt från icke-födande föräldrar och olika minoritetsgrupper. Ni kan även beställa lärdomsprov som utreder dessa erfarenheter: hjälp forskaren att nå målgruppen. I synnerhet kritisk feedback är värdefull, även om den inte alltid är lätt att ta emot.

Medfinansieras av Europeiska unionen

Naisasialiitto Unioni

Utvecklingsförslag för organisationen:

En rådgivning som främjar likabehandling och jämställdhet

När ni utvecklar tjänster, fokusera särskilt på de kundgrupper som ni identifierar som mer behövande eller som de som får mindre stöd. Exempel på sådana grupper kan vara unga föräldrar, personer som behöver tolk, icke-födande föräldrar och kunder med missbruksbakgrund.

Ändra diskriminerande strukturer: börja använda blanketter som inte förutsätter föräldrarnas kön eller antal, och kommunicera om mödrarådgivningen som en vänterådgivning.

Information om kamratstöd och organisationer önskas uttryckligen från rådgivningen. Sträva efter att varje yrkesutövare har tillgång till en uppdaterad databank över det kamratstöd och de informationstjänster som organisationer och församlingar erbjuder för olika livssituationer.

Se till att personalen får utbildning i antirasism, bemötande av familjers mångfald, könsmångfald, kultursensitivitet och arbete med tolk. Hur beaktas dessa teman i introduktionen av nya medarbetare?

Rikta även blicken mot arbetsgemenskapen: Hur syns mångfald i arbetsgemenskapen och mår anställda med olika bakgrunder bra hos er? Välfärdsområdet ska ha en jämställdhets- och likabehandlingsplan ur arbetsgivarens perspektiv.

Finns det även en jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänsterna i välfärdsområdet? Är den konkret? Skulle ni kunna upprätta en sådan för den egna organisationen?

Medfinansieras av Europeiska unionen

Naisasialiitto Unioni