

TRYGGARE TILLSAMMANS

— ATT SKAPA GEMENSAMMA SYNSÄTT FÖR TRYGGARE MÖTEN

Hej!

I Trygga Möten jobbar vi med att sprida kunskap om vad som är diskriminering och övergrepp. Du kan gå webbkursen eller vara med på en så kallad live-utbildning för att lära dig mer om ämnet.



Trygga Möten

Scoutererna började jobba med Trygga Möten 2005. Arbetet syftar till att stärka ledare i att reagera och agera när barn och unga far illa.

För att undvika att situationer där barn och unga kan bli utsatta för diskriminering och övergrepp är det bra att ha så bred kunskap som möjligt om var, vad och när något kan gå fel. En medvetenhet om vad som kan hända gör att många situationer överhuvudtaget inte uppstår. Som ett stöd för er verksamhet finns:

- Guiden som du läser nu och är tänkt att ni använder vid planering av verksamheten i ett långsiktigt perspektiv och i större sammanhang.
- En kort checklista i punktform som ni går igenom inför varje träff/träning/möte. Ni hittar den sist i det här dokumentet.

Börja med att läsa igenom detta material och gör övningarna tillsammans. I och med det så har ni tillsammans gemensamt skapat ett synsätt som gäller för er verksamhet.

I denna text kommer ni att få ökad kunskap om Trygga Möten och ett antal frågor att arbeta med tillsammans. Ta er tid att svara på frågorna, antingen i storgrupp eller i mindre grupper. Om ni väljer helgrupp se till att använda en metod där alla kommer till tals. Till exempel genom att gå laget runt så att alla får säga sitt

SÅ HÄR GÖR NI!

- Utse en ansvarig som har till uppgift att leda aktiviteten. Det är bra om hen läser igenom materialet innan.
- Dela in er i grupper, gärna som ni kommer att jobba framöver.
- Håll koll på tiden så att ni hinner med alla delar. Ni behöver minst 1,5 timmar. (Då är inte den sista delen, Steget vidare, inräknat.)
- Gör korta anteckningar i grupperna så att ni kan berätta för varandra vad ni kommit fram till.

LYCKA TILL!

DENNA GUIDE ÄR TÄNKT ANVÄNDAS VID:

- Planering av föreningens/kårens/gruppens verksamhet under ett år eller termin.
- Planering av ett specifikt arrangemang, som till exempel ett läger, en resa eller en tävling/cup/liknande.

Det är bra att göra om den långsiktiga/övergripande planeringen med jämna mellanrum. Till exempel vid terminsstart eller när konstellationen i ledargruppen ändrar sig. För att möta upp det som händer i gruppen är det viktigt att alla ledare/vuxna som har ansvar för gruppen även har samma utgångspunkt.

På så sätt kan man skapa fasta trygga ramar för dem man leder. När den långsiktiga/övergripande planeringen är gjord kan ni använda checklistan vid möten, kortare träffar och enskilda aktiviteter.

Det kommer alltid att finnas situationer och utmaningar som inte kan förutses. Därför kommer detta dokument inte att ge er specifika svar på hur ni ska agera. Ni kommer att få stor kunskap om vad ni behöver vara medvetna om och lära er mer om. Ni blir trygga i er förebyggande planering och ert kunskapsinhämtande. På så sätt kan ni se till att alla blir lika delaktiga på sina villkor.

Inom Trygga Möten jobbar vi med begreppet ”schysst kompis” för att göra barn och unga medvetna kring följande frågor:

- Vad innebär det att vara en schysst kompis?
- Hur gör vi för att skapa en schysst miljö där alla får vara med på sina villkor?
- Hur reagerar andra på mitt agerande/uttalande och hur reagerar jag på det som finns i min omgivning?

Stanna gärna upp här och prata igenom dessa frågor innan ni går vidare.

I de flesta fall är kunskap och respekt för varandras förutsättningar, traditioner, känslor och rättigheter helt avgörande för hur vi behandlar varandra. Att vara medveten om att man inte alltid förstår någon och deras handlingar i förhållande till sig själv är ett stort steg på vägen till respekt för sina medmänniskor.

TIPS! En enkel övning är att ni i små grupper eller individuellt får en matkasse och ett enkelt recept. Ni tillagar rätten i mindre grupper utan att se hur de andra gör. Sedan jämför ni resultatet för att se skillnader och likheter. Det kan räcka att duka fram fika för att se hur olika man gör samma sak.

Ni kommer nu att gå igenom de olika diskrimineringsgrunderna, olika typer av övergrepp, barnkonventionens fyra grundprinciper och härskartekniker. Ökad kunskap ger er större möjlighet att förebygga övergrepp och kränkningar och skapa en så trygg miljö som möjligt för er verksamhet.



DISKRIMINERING

Diskriminering är när man gör skillnad mellan olika människor, inte på grund av kunskap eller kvaliteter utan på grund av grundläggande egenskaper så som den diskriminerades identitet. Att göra skillnad på grund av egenskaper som anses medfödda, förvärvade eller ibland valda men så grundläggande för den kulturella identiteten att de bör skyddas, är diskriminering. I ordet diskriminering är det underförstått att det innebär något negativt för den som diskrimineras.

I Sverige handlar diskrimineringsgrunderna om egenskaper som till exempel kön, etnicitet, funktionsnedsättning, hudfärg, kroppsbyggnad, sexuell läggning och religion. Dessa finns med i sju diskrimineringsgrunder som beskrivs mer grundligt här nedanför. För att undvika diskriminering i er verksamhet så pratar ni igenom vad varje diskrimineringsgrund innebär för er. I varje stycke finns frågor att jobba med i grupp.

KÖN

Att ha ett lag eller grupper för enbart pojkar eller flickor är tillåtet. Däremot får man inte missgynna en grupp genom exempelvis mer pengar till utrustning, bättre träningstider och liknande. Alla har ett biologiskt kön som definieras utifrån yttre och inre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer. Alla har också ett juridiskt kön som står registrerat i folkbokföringen, i passet och på legitimationen. I Sverige så framgår det av personnumret vilket kön man tillhör. När man föds tilldelas man ett juridiskt kön som baseras på det biologiska könet. Förbudet mot könsdiskriminering gäller även den som har gjort, eller planerar att göra, en könskorrigering.

Delas deltagarna upp efter kön i er verksamhet? I så fall varför?

Har något kön fördelar i verksamheten?

Passar er verksamhet både pojkar och flickor?

Får alla individer, oavsett kön, lika mycket utrymme att komma till tals?

Har ni en övervägande del av något kön i verksamheten?

Är det olika i olika åldersgrupper?

Har ni märkt av något mönster i vilka som slutar från er verksamhet?

KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK

Med könsidentitet eller könsuttryck menar Diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av till exempel kläder och kroppsspråk. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck.

Var och en får själv definiera sin könstillhörighet och bestämma vilket pronomen man vill kallas. Med pronomen menar man det som man vill att andra säger när de pratar om en, såsom hen, hon, han och den.

Med könsidentitet eller ett könsuttryck menas i diskrimineringslagen personer som skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella. I lagen står att diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck är förbjuden.

Kan alla, oavsett könsidentitet och könsuttryck vara trygga och känna sig välkomna i er verksamhet?

Hur hanterar ni exempelvis omklädningsrum och övernattnings möjligheter?

Hur ser ni till att personer inte blir utpekade för deras könsuttryck eller personliga pronomen?

ETNISK TILLHÖRIGHET

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller liknande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter: samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Diskutera vilka olika etniska tillhörigheter som ni själva tycker att ni tillhör och varför?

Kan alla, oavsett etnisk tillhörighet, vara trygga och känna sig välkomna i er verksamhet?

Hur ser ni till att personer inte blir utpekade för sin etniska tillhörighet?

RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

Alla former av religiös tro eller trosuppfattningar är skyddade av diskrimineringslagen. Skyddet gäller däremot inte för politiska eller filosofiska åskådningar. Tänk på att det finns religiösa seder, uttryck och bruk som du kanske inte känner till. Var därför öppen för att lära dig mer! Att fråga innan man till exempel inför förbud för användandet av vissa kläder är en bra idé, så att ni inte utesluter folk genom detta.

Känner man sig välkommen i er förening både om man vill praktisera sin religion aktivt eller om man inte vill prata om man att tror eller inte?

Är det lika viktigt att få praktisera sin religion som att inte vilja prata om religion och trosuppfattning?

Hur gör ni om någon vill praktisera sin religion och ni inte har kunskaper om dess traditioner och religionens utövande?

Hur ser ni till att personer inte blir utpekade för sin religion eller trosuppfattning?

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Funktionsnedsättningar kan vara fysiska, psykiska och intellektuella. En del syns, som att någon sitter i rullstol. Andra är osynliga och ibland svåra att märka. Som att inte kunna koncentrera sig en längre stund eller att man har svårt att läsa. Nedsättningen är något en människa har, inte någon den är. Funktionsnedsättning, som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera, kan märkas mer eller mindre i olika situationer och miljöer.

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med funktionsnedsättning är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå.

Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering. Man är alltså även skyddad av lagen även om man har en mindre omfattande funktionsnedsättning. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.



TIPS! Kolla in LSU:s tillgänglighetsguide på lsu.se.

Är er verksamhet tillgänglig för alla, oavsett funktionsnedsättning?

Vad behöver ni göra för att verksamheten ska vara så tillgänglig som möjligt?

Hur ser ni till att personer inte blir utpekade för sin funktionsnedsättning?

SEXUELL LÄGGNING

Diskrimineringsgrunden sexuell läggning avser homosexualitet, heterosexualitet och bisexualitet. Alla som känner sig diskriminerade på grund av sin läggning omfattas av diskrimineringslagstiftningen.

Är klimatet i gruppen så tryggt att personer med annan sexuell läggning än majoritetens skulle våga berätta det?

Hur ser ni till att olika slags familjekonstellationer beaktas när ni tar fram texter som föräldrar ska fylla i?

Hur ser ni till att personer inte blir utpekade för en sexuell läggning som inte är norm i gruppen?

ÅLDER

Att vara ung eller gammal ska inte påverka hur man blir behandlad. Det finns undantag från regeln som gäller bland annat verksamheter som är avsedda för en viss åldersgrupp eller där en viss mognad krävs. Att en styrelseledamots åsikt nonchaleras på grund av dennes ålder är däremot diskriminering.

På vilket sätt delas deltagare upp efter ålder i er verksamhet? Varför sker en sådan uppdelning?

Har ni någon åldersgräns när det gäller något uppdrag i verksamheten? I så fall varför?

Hur representeras barn och ungdomar i ledningen inom er förening?

FORMULERA ER!

Nu ska ni formulera en kort text, 3-4 meningar, som välkomnar nya medlemmar. Titta tillbaka på anteckningarna som ni gjort när ni diskuterat diskrimineringsgrunderna. Målet är att alla, oavsett vilka de är, ska känna sig inkluderade. Ni har max fem minuter på er.

BARNKONVENTIONEN

Barnkonventionen antogs av FN 1998.

UNICEF beskriver dess innehåll så här:

FN:s konvention om barnets rättigheter, även kallad barnkonventionen, är ett rättsligt bindande dokument som innehåller bestämmelser om mänskliga rättigheter för barn. Dess bestämmelser formar en syn på barn som individer med egna, självständiga rättigheter. Barnkonventionen är uppdelad i 54 artiklar varav 41 artiklar är s.k. sakartiklar som fastställer rättigheter för barn. Enligt barnkonventionen har alla barn medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Barnkonventionen bygger på följande fyra grundläggande och vägledande principer”

De fyra grundprinciperna som är artikel 2, 3, 6 och 12 sammanfattar barnkonventionens intentioner.

- Artikel 2 Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras.
- Artikel 3 Barnets bästa ska alltid komma i första rummet vid alla beslut som rör barn.
- Artikel 6 Varje barn har rätt till att överleva och att utvecklas.
- Artikel 12 Barnet har rätt att uttrycka sin mening i alla frågor som berör det.

Det finns också ytterligare två artiklar i Barnkonventionen som är viktiga att nämna i det här sammanhanget:

- Artikel 19 Barn har rätt att skyddas mot alla former av fysiskt eller psykiskt våld, skada eller övergrepp, vanvård eller försumlig behandling, misshandel eller utnyttjande.
- Artikel 31 Varje barn har rätt till lek, vila och fritid på sina villkor.

Föreningslivet har ett stort ansvar! Inget barn ska behöva utstå kränkningar eller övergrepp på sin fritidsaktivitet.



Har ni tänkt på/använt barnkonventionen när ni planerar er verksamhet?

Vad som står i barnkonventionen är viktigast för barn i Sverige?

Är det samma sak som är viktigast för alla barn i världen?

På vilket sätt skulle barnkonventionen kunna vara ett stöd i er verksamhet.

ÖVERGREPP

Trygga Möten delar vanligtvis upp övergrepp i fyra kategorier. Fysiska övergrepp och/eller skador, vanvård/försummelse, känslomässiga/psykiska och sexuella övergrepp. Indelningen gör det lättare att förstå hur stor variation det kan vara när det gäller övergrepp. Men när någon blir utsatt drabbas hen ofta på mer än ett sätt. Ett barn som blir slaget blir till exempel ofta också skrämt. Psykiska övergrepp är inte ovanligt när barn blir utsatta för vanvård och så vidare. Oavsett vilken typ av övergrepp det än gäller är det viktigt att barnet får hjälp. Du som ledare kan göra en stor insats i att se till att hen får det. Socialtjänst och polis får sen avgöra exakt vad som hänt. Nu kommer en kort genomgång av de olika kategorierna.

FYSISKT ÖVERGREPP/SKADA

Att använda fysiskt våld mot barn är alltid ett övergrepp. Det gäller inte bara när någon medvetet slår ett barn. Att ta i för hårt, slita i, hålla fast någon kan också vara övergrepp.

EXEMPEL: misshandel, sparka, fasthållning.

När skulle det kunna hända att någon i er verksamhet blir utsatt för fysiskt våld?

Vad gör ni i er verksamhet om ni misstänker att någon är utsatt för fysiska övergrepp/skada i hemmet eller i någon annan verksamhet?

VANVÅRD/FÖRSUMMELSE

Om ett barn inte får tillräckligt med mat, nödvändig sjukvård, fungerande kläder, utbildning eller att inte få leka kan det handla om vanvård. Föräldrar försummar ofta inte sitt barn medvetet. Sjukdom, missbruk eller psykisk ohälsa kan vara exempel på orsaker till vanvården. Men det är viktigt att barnet/ familjen, får hjälp.

EXEMPEL: undernäring, bristande hygien, allt för hårda regler, ingen sjukvård.

Har ledarna i er verksamhet kunskap om hur man ska agera om man misstänker att någon är utsatt för vanvård/försummelse i hemmet?

Hur stöttar ni varandra i ledargruppen om någon upptäcker att ett barn är utsatt för vanvård?

KÄNSLOMÄSSIGA/PSYKISKA ÖVERGREPP

Att hota, skrämma, diskriminera, förlöjliga, isolera eller kontrollera ett barn mycket hårt är några exempel på psykisk misshandel. När barn utsätts för psykisk misshandel påverkar det bland annat självförtroendet och känslan av trygghet. Stress är också en vanlig reaktion som kan visa sig genom tex ont i magen eller svårt att sova.

EXEMPEL: nedsättande kommentarer, ständig kritik, skuldbeläggning, uteslutande.

Finns det risk att någon i er verksamhet skulle kunna drabbas av psykiska övergrepp?

När skulle ett sådant tillfälle kunna vara?

SEXUELLA ÖVERGREPP

Att barn utsätts för någon form av sexuell handling som det inte kan förstå eller ge sitt samtycke till är ett övergrepp. Det kan innebära allt från våldtäkt till handlingar utan fysisk kontakt med barnet, till exempel blottning eller att visa barnet porr. Även att påstridigt föreslå att träffas kan räknas som sexuella trakasserier oavsett de inblandades ålder.

EXEMPEL: våldtäkt, sexuellt ofredande, sexuella trakasserier, barnpornografi.

Finns det situationer i er verksamhet där det är ökad risk för att någon blir till exempel tafsad på?

Hur gör ni för att minska den risken?

MOBBNING

Mobbning är en form av övergrepp. Den vanligaste beskrivningen av mobbning är ”upprepade negativa handlingar mot någon annan”. Viktigt att komma ihåg är att en enskild kränkning, oavsett om den är fysisk eller psykisk, är för mycket. Undvik diskussioner kring om det är mobbning eller inte. Fokusera istället på att reagera mot alla former av kränkningar.

Händer det att någon som blir utsatt för mobbing i skolan även blir det i er verksamhet?

Har någon blivit mobbad i er verksamhet?

Hur skulle ni hantera detta om det uppstod?

HÄRSKARTEKNIKER

Kunskap om härskartekniker är en väg till att upptäcka många vanligtvis osynliga kränkningar, därför är det viktigt att förstå vilka de är och hur en kan arbeta mot dem. Man brukar prata om sju olika härskartekniker, kort om dem:

OSYNLIGGÖRANDE

Att bli osynliggjord kan innebära att någon blir ignorerad, att någons arbete inte uppmärksammas eller att någon annan tar åt sig äran för en annans idéer eller arbete. Andra exempel på osynliggörande är att inte lyssna när någon pratar, eller att inte hälsa.

Terry förklarar vilka säkerhets-föreskrifter som gäller under kommande läger.

Under tiden sitter Ann och Karim och visar varandra roliga bilder på Instagram. Då och då skrattar de till så att alla andra blir nyfikna på vad de gör.

FÖRLÖJLIGANDE

Ett vanligt sätt att förlöjliga någon på är att skratta åt dennas förslag eller göra sig rolig på hens bekostnad. Att förlöjliga innebär att någon med ord och gester försöker förminska en annan person.

Joni föreslår att man borde göra om gruppuppdelningen för att komma till rätta med den sexistiska jargongen bland vissa deltagare. Några av de äldre ledarna skrattar och säger till Joni att "om hen är för fin för grabbsnack borde hon nog vara med i kyrkokören istället".

UNDANHÅLLANDE AV INFORMATION

Exempelvis att beslut fattas eller förbereds när en person inte är närvarande, eller att inte få information i tid eller alls om aktiviteter/möten/något annat.

Det är ekonomimöte i föreningen. Kim har förberett sig för att försöka få lite mer pengar till 99-ornas tjejlager. Men det visar sig att de andra i ekonomiutskottet redan pratat ihop sig på en middag dagen innan. Själva mötet består bara av beslutsfattande och inga diskussioner. Några pengar till Kims grupp blir det inte.

OBJEKTIFIERING

Att endast bedöma någon utifrån dess utseende, eller att kommentera och diskutera någons utseende i irrelevanta sammanhang.

Sara har kommit på värsta grejen. Hon vill bygga en bastu bakom klubbhuset. Efter att ha gjort en ritning och kollat vad allt material skulle kosta gick hon till styrelsen med sitt förslag. De gillar idén men tycker att hon som är så liten och söt nog borde låta andra göra själva byggandet

PÅFÖRANDE AV SKULD OCH SKAM

Att få någon att känna skuld och/eller skam för en handling, egenskap, händelse eller situation, gör ofta att den personen anklagar sig själv för något hen inte kunnat råda över. Tex att någon skuldbeläggs för en kränkning eller ett övergrepp någon annan gjort mot hen.

När Janne stod i duschen smög tre tjejer in och tog kort på honom. Bilderna laddade de upp på nätet. Ledarna agerade och tjejerna tog bort bilderna och bad om ursäkt. Men nästan varje gång det varit träning skojar alla om att ingen får bjuda in tjejer när de duschar.

DUBBELBESTRAFFNING

Att någon hamnar i en situation där oavsett vad den väljer att göra eller säga så blir det fel.

Sanne är 10 år och ska åka på övernattnig för första gången. Alla är på plats och är förväntansfulla.. Sannes ledare säger att dom ska lägga sovsäcken separat så lämnas den direkt där dom ska sova. Men Sanne visste inte att man skulle ta med sovsäck, det hade inte stått på packlistan. Ledaren säger till henne att snabbt springa hem och hämta en sovsäck När hon kommer tillbaka har de andra satt sig i bilarna och väntar. Så fort något ska göras under övernattningen så säger ledaren att hen hoppas dom hinner nu när de blev så sena eftersom Sanne skulle hämta sovsäcken.

VÅLD OCH HOT OM VÅLD

Att utnyttja sin fysiska styrka mot någon för att få sin vilja igenom, eller att påpeka att den möjligheten finns.

TIPS! Jargong är vanligt inom många grupper. Ofta är de som ingår i en gruppering inte själva medvetna om hur de pratar med och framförallt till varandra. Hårda ord, elaka smeknamn, tonlägen, ironi, upprepningar, retsamheter är exempel på sådant som ingår i jargong. Det kan medföra att vissa känner sig utsatta eller utanför. Reflektera därför över om det faktiskt finns jargong i er grupp och vilka effekter den kan ha.

Två pojkar i 10 års ålder har just flyttat in i ett av lägergårdens rum. Då dyker 2 äldre killar upp och säger att de ska ha just det rummet. När 10-åringarna protesterar kliver en av de äldre fram och lutar sig hotfullt fram och säger: "Nu ska ni sticka, annars..."



ÖVNINGAR

FYRAHÖRNSÖVNING: En fyrahörnsövning innebär att man har tre påståenden som får varsin fysisk plats i rummet helst varsitt hörn. Ytterligare en plats får sitt hörn och representerar "valfritt annat". Alla deltagare står i mitten och ledaren läser det olika påståendena. När det är gjort så gör alla sitt val, passar inget av de påstående som finns så ställer man sig i det "valfria hörnet". Gör en provrunda först för att se om alla förstått innan ni drar igång de "riktiga" rundorna.

PROVRUNDA:

- 1, Blått är snyggast
- 2, Rött är snyggast
- 3, Gult är snyggast
- 4, Valfri färg

När alla valt så får deltagarna berätta varför de valt som de gjorde. Man får när som helst byta hörn. Det kan vara för att någon är så övertygande i sitt val att man vill byta eller att man själv kommer på något man inte tänkt på.

HUR TAR NI EMOT NYA I ER GRUPP?

- 1, Vi har en introduktionsplan för alla som kommer nya
- 2, Det blir som det blir, alla är välkomna
- 3, Alla som är nya får en fadder
- 4, Välj något annat som passar bättre

ÄR DET BRA OM NÅGON KOMMER MED NYA IDÉER?

- 1, Ja, självklart
- 2, Ja i vissa fall är det bra
- 3, Nej vi vill göra som vi alltid gjort
- 4, Välj något annat som passar bättre

ANVÄNDER NI JARGONGER I ER GRUPP?

- 1, Ja, det är så man känner sig inkluderad i gruppen
- 2, Ja men bara för att det alltid varit så
- 3, Nej, det är lätt att känna sig utanför då
- 4, Välj något annat som passar bättre

När ni nu gått igenom checklistan tillsammans så har ni bra förutsättningar för att tillsammans göra er verksamhet ännu bättre, tryggare och mer inkluderande.

STEGET VIDARE

Nu är det dags att tänka mer specifikt för just er verksamhet framåt. Planerar ni ett läger, en cup, en termin för barn och unga med ordinarie verksamhet eller föreningens styrelsearbete? Var och när finns det tillfällen i er verksamhet då ni behöver ha ett gemensamt synsätt för att skapa en Tryggare verksamhet? För att hjälpa er att komma igång med risktänkandet får ni nu exempel på situationer och metoder att hantera dem.

Att ta fram en karta och hitta platser där något kan inträffa är ett pedagogiskt och inspirerande sätt att förbereda sig. Finns det tillfällen då det uppstår risker på vissa platser? Att hitta dessa är viktigt för att undvika att situationer uppstår.

Med kartan eller ritningen framför er så markerar ni med ett kryss där till exempel en aktivitet ska äga rum. Markera med linjer där man går eller transporterar saker. Använd olika färger för att markera områden där det är många människor eller mycket "trafik". Då blir det lättare att se om det finns tillfällen och ställen som är kritiska på något sätt.

Eftersom det finns många olika risker behöver ni försöka förutse olika situationer.

Några exempel:

- En undanskymd korridor där inte många går kan vara ett ställe för mobbing eller att skrämmas.
- För mycket trängsel i en hall när alla kommer eller går gör att man lätt missar om någon blir knuffad eller trakasserad.
- En hårt trafikerad väg som går genom lägerområdet där alla måste passera är en risk.

Tänk igenom hur lokalerna som ni har tillgång till är. Vad kan hända där under er verksamhet? Är det till exempel grupper som kommer att mötas i omklädningsrummet? Kommer det då finnas risker för mobbing eller annan utsatthet? Är ni så många ledare så att ni kan vara tillräckligt många vuxna av olika kön för att ha koll på vad som händer i omklädningsrum?

Om ni planerar för en resa tillsammans med barn och unga. Behövs fickpengar? Vet ni om alla deltagare lever i en situation som gör att de kan ta med fickpengar? Är det jämna par i bussen? Får alla sitta där dom själva vill eller bestämmer ledarna det? Hur övernattar ni, i sovsal, i enkelrum eller dubbelrum? Hur påverkar det tryggheten?

Om ni har ett mer administrativt uppdrag titta på verksamhetsplanen eller uppdragsbeskrivningen för att hitta situationer som ni kanske har uppmärksammat tidigare i diskussionerna. Är det något som går att göra något åt? Får alla den information man behöver för uppdraget eller behöver man hitta andra vägar att kommunicera. Behöver någon tillgång till dator, internet eller annat för att kunna genomföra sitt uppdrag? Om man är till exempel dyslektiker kan man då hitta metoder för att underlätta i uppdraget?

AVSLUTANDE ORD

Genom att metodiskt gå igenom risker kan många situationer undvikas. Ta er därför tid att verkligen gå igenom er planerade verksamhet. På det sättet skapar ni trygga möten på riktigt!

Innan ni avslutar arbetet med den här guiden titta igenom era anteckningar ännu en gång så att ni är säkra på att allt kommit med i dokumentationen.

Tänk på detta arbete som ett stöd i er verksamhet som innebär förbättringar både för er och era deltagare.

**VI ÖNSKAR ER LYCKA TILL I ER FORTSATTA STRÄVAN EFTER EN FRITID FÖR BARN
DÄR INGA ÖVERGREPP SKER**

GRUPPKONTRAKT!

Gör ett gruppkontrakt kring vad som ska gälla och som alla ledare är överens om. Det gör det ännu tydligare vad som gäller för just er grupp. På så sätt blir det lättare att säga ifrån om man känner att någon bryter mot det som är bestämt.

Den som kommer ny måste också få en chans att vara med och påverka. Gruppkontraktet måste därför göras om så snart konstellationen eller förutsättningarna i gruppen ändras.



CHECKLISTA

Detta är en checklista som är tänkt att användas för en särskild och tydligt avgränsad aktivitet. Den är på så sätt ett komplement till *Tryggare tillsammans* för långsiktig planering som du hittar på Trygga Möten hemsida.

Du använder denna checklista för att så långt det är möjligt göra det bästa för att skapa en trygg miljö som är fri från övergrepp och kränkningar. Gå igenom punkt för punkt och checka av att allt är förberett.

CHECKLISTA TRYGGA MÖTEN-AKTIVITET

- ✓ Hur gör du/ni instruktionerna tydliga för alla som ska delta?
- ✓ Är platsen lämplig för just denna aktivitet?
- ✓ Finns det lösningar så att alla kan delta på sina villkor? (Tänk både fysiskt och psykiskt)
- ✓ Vilka risker finns för fysiska skador?
- ✓ Hur hanterar du/ni en situation där inte alla vill vara med?
- ✓ Vilka möjligheter har deltagarna att säga ifrån om de upplever något negativt?
- ✓ Finns det risk för att någon känner sig utanför, kränkt eller mobbad?
- ✓ Hur förberedda är du/ni för eventuella oväntade händelser?



Trygga Möten • TRYGGARE TILLSAMMANS

TRYGGARE TILLSAMMANS har tagits fram inom projektet Trygga Möten Överallt som pågick åren 2013 till 2016.

Materialet är en del av Scouternas verksamhet Trygga Möten.

Mer information kan du få på
<http://tryggamoten.scout.se/>

Trygga Möten Överallt genomfördes av Scouterna i samarbete med KFUM Sverige med stöd av Allmänna Arvsfonden.



Scouterna



Trygga Möten