

## Checklista – att tänka normmedvetet:

- Benämna alla med deras namn, undvik orden tjejer och killar
- Ha alltid syfte och mål med varje tema/arbete/uppgift/grupp klart för dig: Varför gör vi detta? Kan alla vara med? Gör vi alltid på samma sätt och bör vi i så fall testa fler sätt?
- Förutsätt inte att det finns ett enhetligt vi i personalgruppen eller andra grupper. Prata därför inte i termer av "vi" och "dom" Prata istället om olika individer med olika bakgrund, religion, familj osv.
- Olika – lika. Använd ordet olika ofta så blir det en självklarhet. Bekräfta att vi är olika på utsidan och lever våra liv olika men på insidan är vi alla lika – vi har alla känslor och blir ledsna om vi känner oss särbehandlade oberoende om det beror på glasögon, kön, hårfärg, religion, språk osv.
- Problematisera normen och de begränsningar den leder till istället för att titta på det som avviker från normen.
- Tänk på att inte befästa normer och föreställningar. Istället för att prata om hur tex män och kvinnor är kan du prata om förväntningar på och föreställningar om flickor och pojkar.
- Förutsätt att den du talar om finns i rummet
- Att ha högt i tak är inte detsamma som att acceptera att personer eller grupper kränks. Agera alltid! Säg ifrån! Tänk på att du är med och sätter normen.
- Låt alla komma till tals, ett jämt fördelat talutrymme är av största vikt och ett tecken på att du som chef/medarbetare tycker att alla är lika intressanta.
- Fundera igenom hur du hanterar att kunder, medarbetare och andra har olika funktionsförmåga och olika sociala-, kulturella- och ekonomiska förhållanden.
- Ta reda på vilka ord och uttryck du använder, men även vad du inte säger och inte gör! Vilka normer förmedlar du?

- Se över er arbetsmiljö – vilka bilder har ni på väggarna? Finns det en mångfald av förebilder när det gäller kön, ålder, etnicitet, hudfärg, funktionalitet, kärlek, familjebilder, religion? Undvik förstås kränkande bilder.
- Vilka normer finns i det material ni använder internt och externt? Speglar det en mångfald eller är vissa perspektiv och sätt att vara dominerande?
- Hur uppfattar andra ert företag eller organisation? Går det att göra något för att fler ska känna sig inkluderade?
- Hur kan medarbetarna känna att de kan ha ett kritiskt förhållningsätt till normer?
- Hur gör ni för att alla ska ha kunskap om likabehandling, jämställdhet och normkritik?

### **Normkritiskt perspektiv, några lästips:**

**BRYT** ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet,

Forum för levande historia och RFSL ungdom (2011)

**Ge ditt barn 100 möjligheter istället för 2** Kristina Henkel och Marie Tomicic (2009)

**Vad är queer?** Fanny Ambjörnsson (2006)

**Troubling education:** queer activism and anti-oppressive pedagogy, Kumashiro (2002)

**Hetero** Sandra Dahlén (2006)

**Lika värde, lika villkor?** Love Nordenmark och Maria Rosén 2008

Film och metodmaterial: **Så kan det vara – regnbågsfamiljer i förskolan** RFSL