

## CHECKLISTA FÖR EN INKLUDERANDE ARBETSPLATS — normmedvetenhet och mångfald i praktiken

- Förutsätt inte att det finns ett enhetligt vi i personalgruppen eller andra grupper. Prata därför inte om "vi" och "dom".
- Vi är olika – målet är inte att vi ska bli likadana. Mångfald berikar!
- Det är inte de som bryter mot normer som ska förändras utan det är arbetsplatsen som ska göra så att alla får känna sig självklara.
- Starka normer leder till diskriminering – för att arbeta förebyggande och främjande mot diskriminering behöver du titta på vilka begränsande normer som finns hos er.
- Problematisera normer och de begränsningar de leder till istället för att titta på det som avviker från normer.
- Tänk på att inte befästa normer och föreställningar - Istället för att prata om hur tex män och kvinnor är kan du prata om förväntningar och föreställningar.
- Förutsätt att den du talar om finns i rummet, då blir du automatiskt mer inkluderande i hur du uttrycker dig.
- Lägg problemet där det hör hemma! Undvik fallgropen "Hur ska vi stärka \*valfri grupp\*?" — istället för att förändra de normer som leder till diskriminering eller trakasserier eller att personer väljer bort yrken och aktiviteter.
- 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 viktiga.
- Ta reda på vilka ord och uttryck du använder, men även vad du inte säger och inte gör! Vem får vilka frågor? Vilka normer förmedlar du?
- Vilka normer finns i er kommunikation och de material ni använder internt och externt? Vilka bilder har ni på väggarna, i era material och

på webben? Speglar det en mångfald eller är vissa perspektiv och sätt att vara dominerande? Inkluderas olikheter på ett självklart sätt?

Försök att inkludera utan att markera!

- Representation är viktigt men undvik fallgropen att råka exotisera – representationen ska vara jämlik och inte framställa olikheter som "spännande" och "annorlunda".
- Benämna alla medarbetare med deras namn, undvik orden tjejer och killar.
- Hur uppfattar andra ert företag eller organisation? Människor gillar verksamheter de kan relatera till.
- Hur kommunicerar ni er värdegrund i praktiken?
- Hur gör ni för att alla medarbetare ska ha kunskap om inkludering, jämställdhet och normmedvetenhet?

Vill du veta mer om normmedvetenhet? Vi på Jämställt utbildar gärna din verksamhet om normmedvetenhet, inkludering och mångfald.

Hör av dig på [info@jamstallt.se](mailto:info@jamstallt.se) eller 073-685 445 4