

10 TIPS FÖR INKLUDERING

Frida.

OHLSSON SANDAHL

- 1 Säkerställ att alla ledare och chefer har kunskap kring normer och diskrimineringslagstiftning.
- 2 Ställ öppna frågor om hur människor lever för att undvika att personer känner sig tvingade att komma ut, exempelvis "hur ser din familj ut?", snarare än "vad heter din fru?".
- 3 Ha nolltolerans mot kränkande skämt. Särskilt viktigt för dig som har en ledar- eller chefsposition!
- 4 Turas om att leda möten, skriva minnesanteckningar och ordna med fika.
- 5 Använd begrepp som olika kön eller alla könsidentiteter i stället för kvinnor och män. Då blir språket mer (trans)inkluderande.
- 6 Ibland behöver en arbetsgivare statistik utifrån kön, exempelvis vid lönekartläggning. Om juridiskt kön används - ange det. Om det är möjligt är det bra att öppna upp för fler kön. Efterfråga könsidentitet i stället för juridiskt kön.
- 7 In- och utcheckning.
 - Börja alla möten med incheckning. Gör en runda för att samla ihop er inledningsvis: Hur är läget? Var är du nu? Vad har du för förväntningar på mötet?
 - Avsluta alla möten med utcheckning. Låt alla få möjligheten att säga hur de känner och om de vill lyfta något som behöver läggas till? Beroende på möte kan frågan vara mer eller mindre öppen.
- 8 Se över den interna och externa kommunikationen. Vilka representeras på bilder? Kan ert språk bli mer tillgängligt? Vilka kanaler används? Be alltid någon utanför gruppen läsa texter och se över material. På så sätt får ni externa ögon och märker vilka interna, eventuellt exkluderande, begrepp som används.
- 9 Säkerställ att det finns könsneutrala toaletter och omklädningsrum. Oftast finns det toalett med plats för rullstol. Kanske kan toaletterna kallas för lilla toaletten och stora toaletten?
- 10 En transperson förväntas ofta utbilda sin omgivning i transfrågor. Ställ inte efterforskande frågor om kön eller transformering. Öppna frågor är alltid en bra grundregel för att undvika att tvinga personer att komma ut. Att visa respekt och inkludera är alltid rätt.