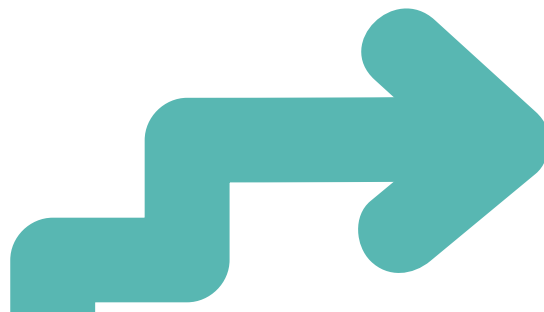


3. Praktiskt förändringsarbete

A. Internt arbetsklimat



Övning 1. Inkluderingsglasögonen

Informationsblad till deltagarna

Verktøget inkluderingsglasögonen är en hinderspaning för att på ett framgångsrikt sätt kunna arbeta med att skapa inkludering i praktiken. Det är ett verktyg som låter alla medarbetare vara delaktiga i att, utifrån ett intersektionellt perspektiv, synliggöra och förändra begränsande normer på arbetsplatsen.

Värdet och resultatet av det arbetet är att personer oavsett kön, hudfärg, ålder, klass, funktionalitet, sexuell läggning och religion kan känna sig trygga, nå sin fulla potential och utifrån sin kompetens bidra till företagets innovationskraft. Denna upplaga är särskilt framtagen för att fokusera på, och synliggöra normer som är kopplade till män och maskulinitet. Glasögonen fungerar som verktyg för att, inte minst på arbetsplatsen synliggöra de ofta tudelade effekterna av maskulinitetsnormer som gör att män generellt både gynnas och riskerar att drabbas av exkludering.

Ha gärna diskrimineringsgrunderna i åtanke när ni gör spaningen. Som vi kunde se i övningen "Ramarna" i den inspelade föreläsningen så skapas samhälleliga ideal kring manlighet genom att män förväntas distansera sig från en rad olika saker. Därbland femininitet och homosexualitet. Inte sällan förekommer även föreställningar om "svenskhet" och distansering från särskilda grupper av "andra" män, ofta när en talar om särskilda kulturer och religioner. Det gör att vi ofta kan förstå diskriminerande beteenden genom att förstå maskulinitet, och därför uppmanar vi er att ha ett särskilt fokus på maskulinitetsnormer när ni gör er individuella spaning.

Diskrimineringsgrunderna

- **Kön:** att någon har ett av de juridiska könen kvinna eller man.
- **Könsidentitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- **Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, språk eller annat liknande förhållande
- **Funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- **Ålder:** uppnådd levnadslängd.
- **Religion:** religion eller annan trosuppfattning.

FORMELLA SAMMANHANG

(Möten, e-post, teamarbete, konferenser, osv)

Följande frågor kan användas som underlag vid spaningen

- Vilka normer råder hos er som gällande talutrymme och makt? Får vissa mer eller mindre? Exempelvis möteskultur och mötesformer.
- Vilka personligheter och/eller egenskaper får fördelar eller premieras?
- Vilka härskartekniker förekommer (medvetet eller omedvetet)?
- Hur påverkar synliga/osynliga hierarkier arbetsklimatet och relationerna på arbetsplatsen?
- Vilka positiva normer bidrar till ett inkluderande arbetsklimat?

INFORMELLA SAMMANHANG

(Luncher, sociala aktiviteter, after work, fika, pauser, osv)

Följande frågor kan användas som underlag vid spaningen

- Hur ser gemenskapen ut hos er och vad innebär det att vara en del av gemenskapen?
- Hur är jargongen? Är samtalsämnen lika inkluderande för alla?
- Hur bemöter ni varandra i vardagen, internt och externt? Fikarummet, på aw:n, i korridorerna, osv.
- Vad skämtas det (och inte) om? Vilka stereotyper eller generaliseringar bygger skämtet på?
- Hur är det att börja som ny hos er? Hur lätt är det att bli "en i gänget" som ny kollega?
- Vilka sociala aktiviteter anordnas? Vilka har möjlighet att delta? Hur varierade är valen av aktivitet?
- Hur bjuder ni in till luncher, aw:n och andra sociala sammanhang? Bjuds alla in?
- Vilka positiva normer bidrar till ett inkluderande arbetsklimat?

Klipp ut: för att ha inkluderingsglasögonen som en påminnelse att tänka på eventuella hinder, jargonger och normer på arbetsplatsen.

