



Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö

Checklistor för diskrimineringslagens
sju diskrimineringsgrunder

Vi är varandras arbetsmiljö

Därför har vi alla ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla människor är och har rätt att vara på många olika sätt. Alla vinner på att stämningen är god på jobbet. En miljö där alla medarbetare känner sig inkluderade och kan vara sig själva skapar förutsättningar för trivsel och en attraktiv arbetsplats.

I detta dokument hittar du fem checklistor som tillsammans omfattar diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder. De kan användas tillsammans eller var för sig.



Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

I Unionen tror vi att allt alltid kan bli ännu bättre. Har du tips på hur våra checklistor kan utvecklas, hör gärna av dig till oss via vårt [kontaktformulär för arbetsmiljöfrågor](#).

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – kön

Vi är varandras arbetsmiljö. Därför har vi alla ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla människor är och har rätt att vara på många olika sätt. En miljö där alla medarbetare känner sig inkluderade och kan vara sig själva skapar förutsättningar för trivsel och en attraktiv arbetsplats.

Här är några tips på hur du kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö.

1. Säg gärna ”alla, oavsett kön” snarare än ”män och kvinnor” eftersom alla inte identifierar sig som kvinna eller man.
2. Undvik generaliserande föreställningar om kvinnligt och manligt eftersom de begränsar individers handlingsutrymme och möjlighet att vara sig själva på arbetsplatsen. Det sätt som kvinnor respektive män som grupp betar sig på säger inte per automatik något om hur en enskild individ är eller vill vara.
3. Finns det på din arbetsplats könsstereotypa föreställningar om vem som är bäst lämpad att ta hand om sjuka barn eller olika förväntningar om hur länge kvinnor respektive män bör vara föräldralediga? Uppmuntra då dina kollegor att bryta gamla invanda mönster, bjud exempelvis in till en inspirationsföreläsning om allt som man som förälder kan vinna på att våga vägra låta sig begränsas av mossiga könsroller.
4. Prata om vem som gör vad på arbetsplatsen – både formellt och informellt. Om det råder en ojämn könsfördelning inom ett visst yrke eller arbete kan ni resonera kring varför så är fallet. Diskutera även vem som ser till att det är snyggt i fikarummet, hjälper till med tunga lyft, vattnar blommor, eller hjälper till när datorn hängt sig. Könsbundna mönster som man kanske aldrig reflekterat över förut kan synliggöras och i förlängningen förändras tack vare gemensamma ögonöppnande diskussioner.



Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

5. Det är en självklarhet att arbetsmiljön ska vara fri från förnedrande eller pornografiska bilder. Om sådana ändå förekommer på arbetsplatsen, säg ifrån och lyft vid behov frågan med ditt arbetsmiljöombud eller din arbetsgivare.
6. Reflektera över vilka som fikar och lunchar med varandra på arbetsplatsen. Sker det sociala samspelet på arbetsplatsen könsuppdelat och vad kan det i så fall tänkas få för konsekvenser för arbetsmiljön? Vid behov bör frågan lyftas på lämpligt möte och ni i arbetsgruppen kan tillsammans komma överens om hur ni ska bryta invanda mönster.
7. Diskutera om alla medarbetare får samma talar- och handlingsutrymme och tas på lika stort allvar oavsett kön. Är det så att vissa kollegors upplevelser, idéer och åsikter tillmäts större betydelse än andras och kan det finnas ett samband med kön? Ett sätt att motverka detta är att lyssna aktivt, ge feedback och plats åt alla, oavsett kön.
8. Fundera på hur ert företag presenterar sig utåt, vilka människor syns i exempelvis broschyrer, platsannonser eller på webben. Hur nära normen för hur kvinnor respektive män förväntas vara befinner de sig? Finns en blandning av både män och kvinnor representerade? Påpeka gärna för den som är ansvarig om det finns förbättringsbehov.
9. Skratta inte med om det dras sexistiska eller könsnormativa skämt i fikarummet. Tala om att du inte uppskattar dessa. Det spelar ingen roll vilket kön skämtet handlar om eller om det finns en kollega av just det könet i rummet. En kränkande jargong är alltid skadlig för arbetsmiljön.
10. Kön får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller att utesluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera arbetsgivaren.
11. Förekommer härskartekniker, exempelvis osynliggörande eller förlöjligande, är det viktigt att säga ifrån och arbeta aktivt med bekräftarstrategier, som synliggörande och upphöjande.

Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som beter eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning

Vi är varandras arbetsmiljö. Därför har vi alla ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla människor är och har rätt att vara på många olika sätt. En miljö där alla medarbetare känner sig inkluderade och kan vara sig själva skapar förutsättningar för trivsel och en attraktiv arbetsplats.

Här är några tips på hur du kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö.

1. På en inkluderande arbetsplats möts nya kollegor med intresse och vänlighet. Tänk dock på att frågor om exempelvis ursprungsland eller religion visserligen kan bero på en positiv nyfikenhet men ändå kan skapa en känsla av att vara avvikande.
2. Tänk på att religion eller trosuppfattning kan vara något djupt personligt. Var därför respektfull oavsett vilken syn du själv har på religion.
3. Använd inte nedvärderande ord som har att göra med etnisk bakgrund eller tro. Är du osäker på om ett ord är nedsättande, välj då hellre ett annat.
4. Påståenden som ”folk från landet X är så härliga” har ofta ett välmenande syfte, men tänk på att det förstärker idén om att alla från samma land är likadana. Det reducerar människor till etniska eller kulturella stereotyper. Se individen istället!
5. Tänk på att personer med en viss etnisk tillhörighet eller tro inte kan hållas ansvariga för andra människors handlingar utförda i ett visst land eller i en viss religions namn.
6. Kom ihåg att ursprungsland och religion inte behöver hänga ihop. Att någon är född eller uppfostrad i en viss religion eller trosuppfattning innebär inte automatiskt att personen ifråga är praktiserande eller troende.



Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

7. Oavsett vem du är bör du ställa dig frågan hur enkelt det vore att berätta att du har en viss etnisk tillhörighet eller tro på din arbetsplats. Om svaret är att det inte skulle ses som en självklarhet bör du lyfta frågan med dina kollegor och komma överens om hur ni tillsammans ska främja möjligheten till öppenhet på jobbet.
8. Undvik i möjligaste mån att arrangera viktiga möten, konferenser eller sociala aktiviteter i samband med större religiösa högtider.
9. Fundera på hur ert företag presenterar sig utåt, vilka människor syns i exempelvis broschyrer, platsannonser eller på webben. Hur nära etnicitets- eller religionsnormen befinner de sig? Påpeka gärna för den som är ansvarig om det finns förbättringsbehov.
10. Skratta inte med om det dras främlingsfientliga skämt, eller nedsättande skämt om religion.
11. Etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller att utesluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera arbetsgivaren.

Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – funktionsnedsättning

Vi är varandras arbetsmiljö. Därför har vi alla ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla människor är och har rätt att vara på många olika sätt. En miljö där alla medarbetare känner sig inkluderade och kan vara sig själva skapar förutsättningar för trivsel och en attraktiv arbetsplats.

Här är några tips på hur du kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö.

1. Använd inte nedvärderande ord som har samband med funktionsnedsättning. Om du är osäker på om ett ord är nedsättande, välj då hellre ett annat. Tänk på att detta gäller både fysiska, psykiska och begåvningsmässiga funktionsnedsättningar.
2. Kom ihåg att en funktionsnedsättning inte definierar vem eller vad en människa är. Det är därför mer respektfullt att säga att en person har en funktionsnedsättning än att säga att någon är funktionshindrad.
3. Tänk på vilka antaganden och normer som förmedlas via vardagsspråket. Exempelvis är det bättre att använda ordet paus istället för bensträckare eftersom alla faktiskt inte kan sträcka på benen.
4. Oavsett om du har en funktionsnedsättning eller inte bör du ställa dig frågan hur enkelt det vore att berätta att du har en funktionsnedsättning på din arbetsplats. Om svaret är att det inte skulle ses som en självklarhet bör du lyfta frågan med dina kollegor och komma överens om hur ni tillsammans ska främja möjligheten till öppenhet på jobbet.
5. Tänk på att en arbetsplats som är tillgänglig för så många som möjligt, oavsett funktionsförmåga, är bra för alla och bidrar till en inkluderande arbetsmiljö.
6. Om ni planerar för konferenser och personalaktiviteter, tänk då på att dessa ska hållas i tillgängliga lokaler och arrangeras på ett sådant sätt så att alla kan delta på lika villkor. För mer information om tillgängliga möten och konferenser, se www.mfd.se



Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

7. Det är en självklarhet att den personliga integriteten ska respekteras men det är också viktigt att en kollegas funktionsnedsättning per automatik inte tabubeläggs. Fråga din kollega som har en funktionsnedsättning hur öppen hen vill vara med sin funktionsnedsättning och respektera svaret.
8. Fundera på hur ert företag presenterar sig utåt, vilka människor syns i exempelvis broschyrer, platsannonser eller på webben. Hur nära funktionsnormen befinner de sig? Påpeka gärna för den som är ansvarig om det finns förbättringsbehov.
9. Skratta inte med om det dras nedsättande skämt med koppling till funktionsnedsättning i fikarummet. Tala om att du inte uppskattar dessa. Det spelar ingen roll vilken funktionsnedsättning skämtet handlar om eller om det finns en kollega som har just funktionsnedsättningen ifråga. En kränkande jargong är alltid skadlig för arbetsmiljön.
10. Funktionsnedsättning får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller att utsluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera arbetsgivaren.

Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck

Vi är varandras arbetsmiljö. Därför har vi alla ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla människor är och har rätt att vara på många olika sätt. En miljö där alla medarbetare känner sig inkluderade och kan vara sig själva skapar förutsättningar för trivsel och en attraktiv arbetsplats.

Här är några tips på hur du kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö.

1. Säg gärna ”alla, oavsett kön” snarare än ”män och kvinnor”.
2. Raljera inte över ordet ”hen”. Hen är ett pronomen och ett viktigt ord för många människor som varken identifierar sig som kvinna eller man.
3. Använd inte nedvärderande ord om hbtqi-personer. Är du osäker på om ett ord är nedsättande, välj hellre ett annat.
4. Använd inte hbtqi-personer som allmän frågelåda. Är du nyfiken, kolla först om det är okej att fråga. Och ställ inte frågor som är så intima att du själv inte skulle vilja svara på dem.
5. Ofta tas det för givet att människor är heterosexuella, men egentligen kan du inte veta vilken sexuell läggning eller identitet en person har om inte personen ifråga själv har valt att berätta. Använd därför gärna könsneutrala ord som partner och sambo hellre än flickvän, pojkvän, maka eller make när du frågar om kollegors familjeförhållanden.
6. Oavsett vilken sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck du har bör du ställa dig frågan hur enkelt det vore att berätta att du är hbtqi-person på din arbetsplats. Om svaret är att det inte skulle ses som en självklarhet bör du lyfta frågan med dina kollegor om hur ni tillsammans skapar förutsättningar för öppenhet på jobbet.



Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

7. Säkerställ att toaletterna på arbetsplatsen är könsneutrala. Om ni har omklädningsrum och det finns behov av ett enskilt rum för ombyte, ordna det!
8. Skratta inte med om det dras hbtqi-fobiska skämt i fikarummet. Tala om att du inte uppskattar dessa. Det spelar ingen roll om någon på arbetsplatsen är (öppet) homo- eller bisexuell, queer eller har en transidentitet. En kränkande jargong är alltid skadlig för arbetsmiljön.
9. Sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller att utesluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera arbetsgivaren.
10. Det spelar ingen roll om någon på arbetsplatsen är (öppet) homo- eller bisexuell, queer eller har en transidentitet.

Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – ålder

Vi är varandras arbetsmiljö. Därför har vi alla ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla människor är och har rätt att vara på många olika sätt. En miljö där alla medarbetare känner sig inkluderade och kan vara sig själva skapar förutsättningar för trivsel och en attraktiv arbetsplats.

Här är några tips på hur du kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö.

1. Använd inte nedsättande ord som har samband med ålder. Är du osäker på om ett ord är nedsättande, välj då hellre ett annat.
2. Ofta ses det som något positivt eller en komplimang om man uppfattas som yngre än vad man är, medan det ses som negativt eller en förolämpning om man antas vara äldre än vad man är. Lyft gärna denna fråga vid fikabordet och resonera med dina kollegor om varför det förhåller sig så.
3. De kläder vi väljer att bära uttrycker en del om vilka vi är. Det är viktigt att vi respekterar varandra och inte har åsikter om vilken klädsel som är lämplig eller olämplig beroende på ålder.
4. Det kan vara helt ok att i verksamheten efterfråga ny kunskap och nya synsätt likväl som bred och djup erfarenhet. Dessa egenskaper behöver dock inte hänga ihop med en viss ålder.
5. Kom ihåg att bara för att en kollega har uppnått en viss ålder så innebär det inte nödvändigtvis att hen avser att gå i pension.
6. Fundera på hur ert företag presenterar sig utåt. Vilka människor syns i exempelvis broschyrer, platsannonser eller på webben? Hur nära åldersnormen befinner de sig? Påpeka gärna för den som är ansvarig om det finns förbättringsbehov.
7. Skratta inte med om det dras nedsättande åldersskämt i fikarummet. Tala om att du inte uppskattar dessa. Det spelar ingen roll vilken åldergrupp skämtet handlar om. En kränkande jargong är alltid skadlig för arbetsmiljön.
8. Ålder får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller att utesluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera arbetsgivaren.

Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till trivsel och inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef?

Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som betar eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.