

# Inkluderande arbetssätt

**Studieliv och arbetsliv**

**Fakulteten för humaniora, psykologi och teologi**

**Åbo Akademi 29.8.2023**



**EKVALITA**

**Virve Savoila**

Föreläsare och projektarbetare, expert i jämställdhet och likabehandling





## EKVALITA

Ekvalitas team är experter på arbete med jämställdhet, likabehandling och inkludering.

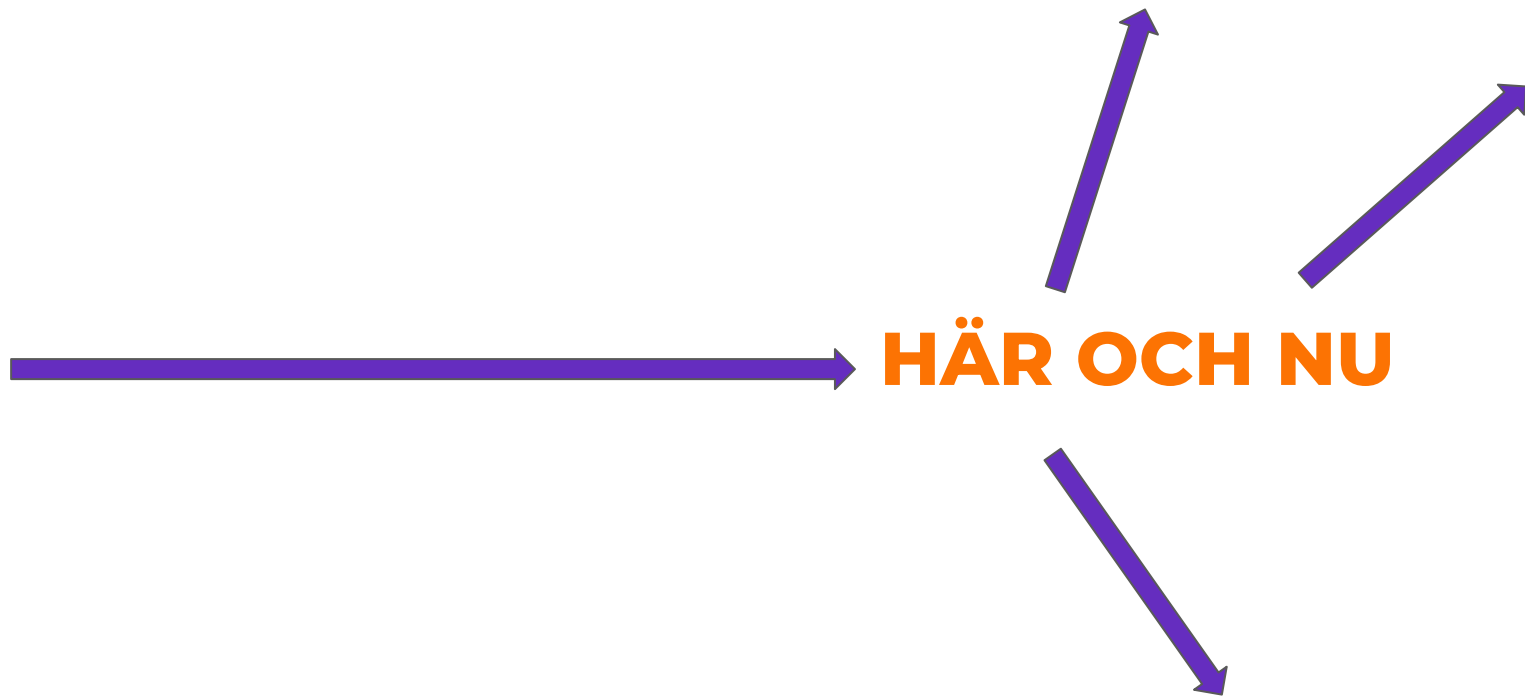
Vi jobbar normmedvetet sedan 2008.

Vi erbjuder: workshops, utbildningar och handledning för företag, myndigheter, organisationer och grupper

Vi producerar:  
texter, artiklar, blogginlägg, metod-  
och arbetsmaterial

# Principer om tryggare rum

- **Alla ges möjlighet att delta i programmet i lugn och ro samt få sin röst hörd. Vi lyssnar på varandra.**
- **Vi bemöter alla vänligt och med respekt. Vi strävar till att uttrycka oss sakligt.**
- **Vi tar människors mångfald i beaktande. Vi förstår att vi kan ha förutfattade meningar om andra människor. Vi är medvetna om att våra antaganden inte är sanningen och vi försöker därför låta bli att agera enligt våra förutfattade meningar.**
- **Vi accepterar inte någon form av trakasserier eller diskriminering.**
- **Vänd dig till xx om du upplever eller lägger märke till osakligt eller diskriminerande beteende. Du kan även ge respons i efterhand per e-post på adressen [info@ekvalita.fi](mailto:info@ekvalita.fi).**



# FYRA STEG TILL FÖRÄNDRING



**ATT SE**

## JÄMLIKHET

Jämlikhet är ett mål där **alla** har lika möjligheter att vara sig själv, känna sig respekterade och uppskattade i arbetsgemenskapen samt känna att hen kan utvecklas i sitt arbete. Detta kräver att vi tar tillvara allas resurser, kunskaper och erfarenheter.

## JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet (jämlikhet mellan könen) betyder att alla har lika rättigheter och möjligheter oberoende av **kön, könsidentitet eller könsuttryck** samt att makt och resurser fördelas jämlikt.

## LIKABEHANDLING

Likabehandling är en metod och betyder att alla, oberoende av **kön, könsidentitet, könsuttryck, ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning** eller någon annan omständighet har alla rätt till att **behandlas likvärdigt på studie- eller arbetsplatsen.**

## INKLUDERING

**Aktiva handlingar** för att inkludera olika typer av människor, erfarenheter eller sätt att förstå och uppfatta världen.

## MÅNGFALD

Ett **tillstånd eller ett faktum.** Olika egenskaper, identiteter och erfarenheter hos individer eller perspektiv och synsätt i en organisation.

Ett arbete där vi tar tillvara olikheter bland studerande i skolan/de anställda i organisationen

# Diskrimineringsgrunderna enligt lag



Kön, könsidentitet  
och könsuttryck



Ålder



Ursprung



Nationalitet



Språk



Religion eller annan  
trosuppfattning



Övertygelse  
eller åsikt



Politisk  
verksamhet



Fackförenings-  
verksamhet



Familjeförhållande



Hälsotillstånd



Funktions-  
nedsättning



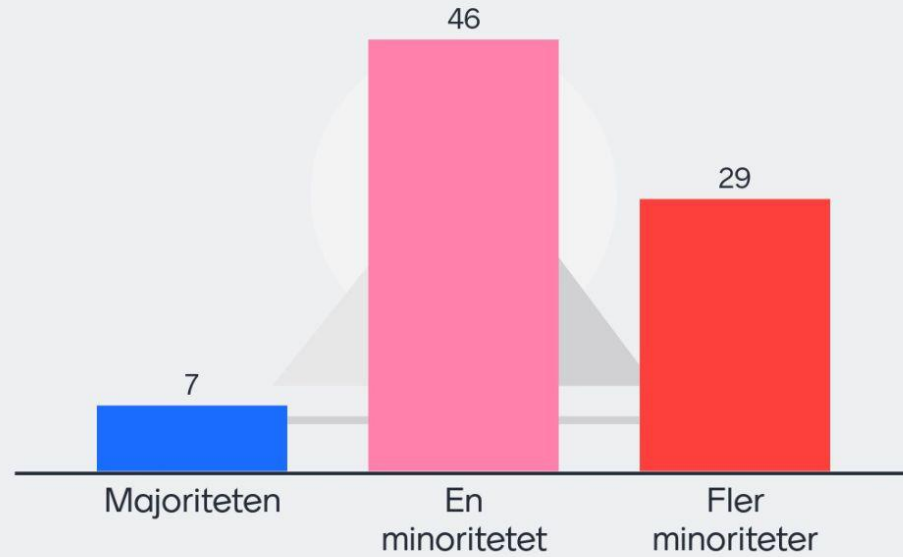
Sexuell läggning



Omständighet som  
gäller den enskilde  
som person

Tillhör jag en minoritet? Gå till [www.menti.com](https://www.menti.com) och mata in koden **3956 8908**.

# Jag tillhör





# Teflontestet

1. Till vilka identiteter/minoriteter identifierar du dig?

2. Hur ofta hamnar du i obekväma situationer, eller blir föremål för obekväm uppmärksamhet, på grund av följande egenskaper?

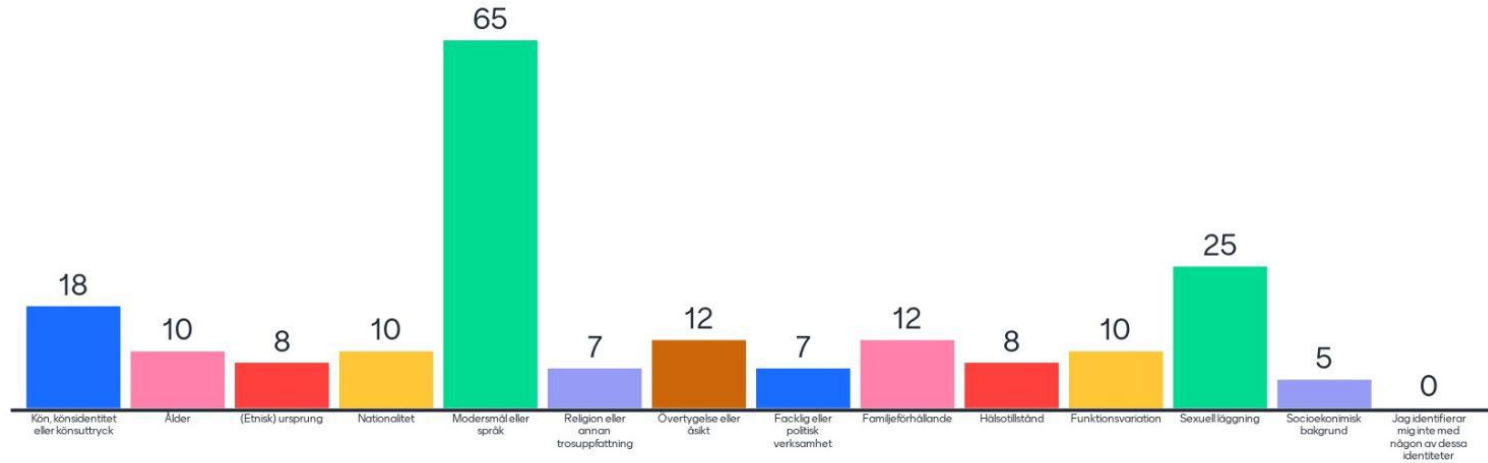


Ofta = 3p  
 Ibland = 2p  
 Sällan = 1p  
 Aldrig = 0p

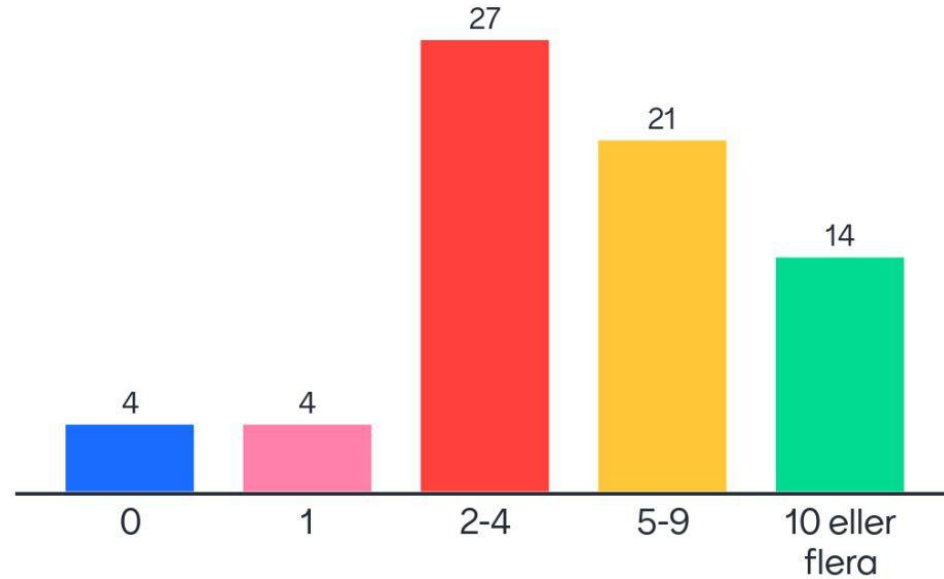


Gå till [www.menti.com](http://www.menti.com) och mata in koden **3956 8908**.

# Vilka minoriteter identifierar du dig med?



# Hur många poäng fick du?



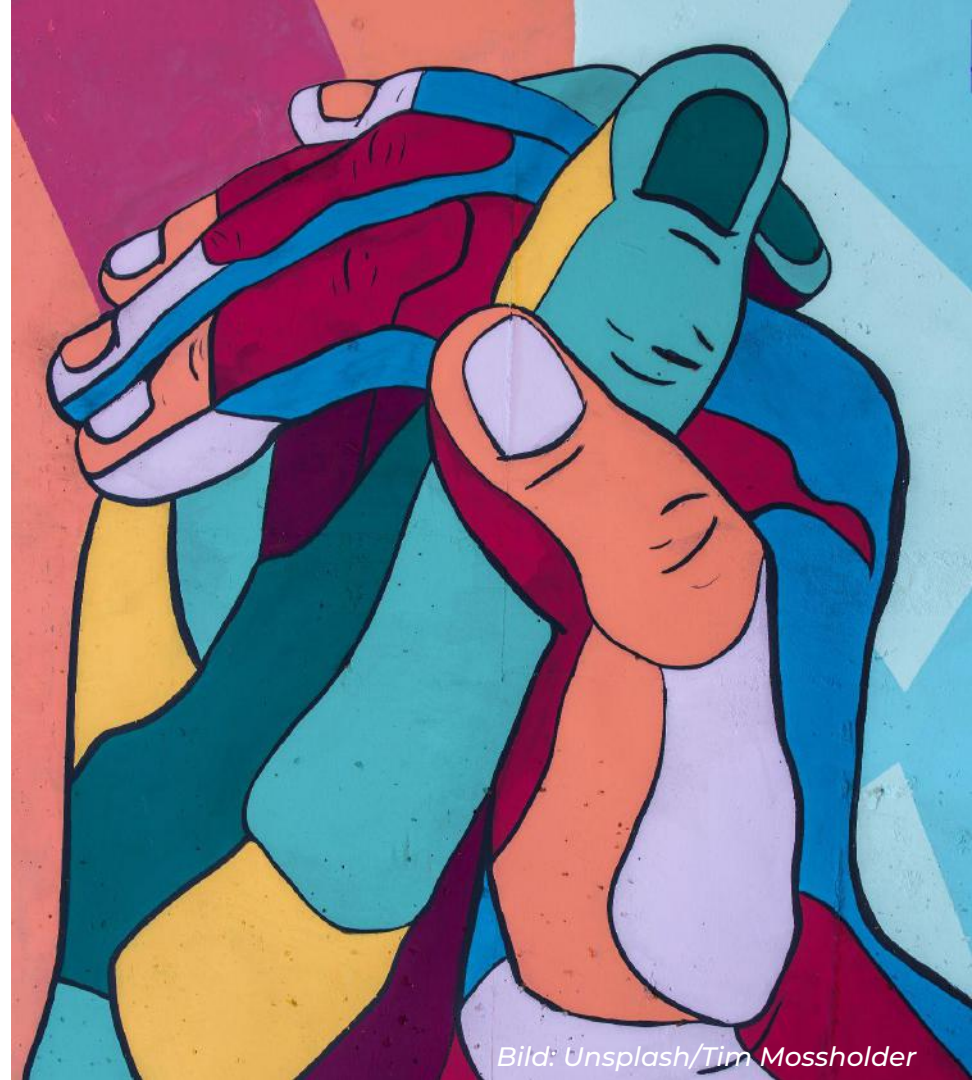
# Privilegium



- Ju lägre poäng, desto mer sällan blir en person kanske diskriminerad på grund av de listade egenskaperna och är därmed mer privilegierad.
- Ett högt antal poäng innebär att en person ofta eller åtminstone ibland utsätts för diskriminering. Detta är inte personens fel; diskrimineringen är strukturell.
- Att någon har en eller flera privilegier betyder inte att en inte skulle ha svårigheter i livet. Men däremot kan det innebära att en inte haft utmaningar exempelvis pga. sitt kön eller sin nationalitet.
- Privilegierade personer kan ha svårare att upptäcka diskriminering, begränsande och uteslutande handlingar i vardagen. Att upptäcka diskriminering kräver att vi **aktivt lär oss att se det.**

# MAKT OCH ANSVAR

**Om du är i en  
maktposition,  
var medveten  
om den**





# FÖRSTÅ

**Tids- och  
platsbundna**

**Normer**

**Oskrivna  
regler**

**Normer  
skapar makt**

**Både  
bra &  
dåliga**

**Konsekvenser**

# NORMER PRODUCERAS GENOM HANDLINGAR OCH PROCESSER

- Övergripande berättelser (organisations)kultur, tolkningar, branschen eller verksamhetsområdet - om hur något **är** och hur det **ska vara**
- Strukturer, rutiner, system
- Handlingar och icke-handlingar
- Att vara en del av en norm är att vara privilegierad

**Exkluderande  
och  
begränsande  
praktiker**

**Inkluderande  
och  
stärkande  
praktiker**



- Hurudana tankar hade du om ditt huvudämne då du sökte in? Vilka berättelser och normer finns om ditt huvudämne?
- Vilka konsekvenser kan dessa normer ha för enskilda eller grupper av studerande?



**Diskutera i  
smågrupper och  
skriv in åtminstone  
en reflektion på  
[www.menti.com](http://www.menti.com)  
3956 8908**

# Arbetslivet just nu

Projektbaserat

Arbete i team

Självledande

Säljande och  
innovation

Samarbete med  
personer från olika  
branscher/bakgrunder

Flextider och distansarbete

Uppkopplade överallt i  
världen

Brist på resurser

Intensiva  
arbetsperioder och  
högt tempo

# Social hållbarhet - normer och arbetsliv

Ett generationsskifte gällande förväntningar på arbetsplatskultur och -välmående.

- Mera diskussion kring psykosocial belastning
- Skifte till ett mera diskuterande ledarskap
- Arbetets betydelse för känslan av “sammanhang”

**Vilka förväntningar har du på kulturen inom ämnesföreningarnas verksamhet?**



<https://youtu.be/hDd3bzA7450>

# Mikroaggressioner

- **vardagliga små ord, handlingar och antaganden som förmedlar stereotypa antaganden om grupper av människor.** Dessa förknippas ofta med humor och artighet, men de som blir utsatta upplever det ofta som stötande och hotfullt.
- kan vara **avsiktliga eller oavsiktliga** - de kan ofta avses i välvilja. Se även vardagsrasism.
- mikroaggressioner kan också riktas mot personer som tillhör minoriteter **genom att ta avstånd** från dem. Det är så de blir osynliggjorda.

# Minoritetsstress

- **den extra bördan** (utöver den sk. "normala" bördan i livet) av att uppleva eller vara rädd för att uppleva diskriminering och rasism under en livstid.
- **långvarig intern och social press på grund av att tillhöra en minoritet.** T.ex. att behöva vara på sin vakt, beredd på att möta mobbning eller att bli ifrågasatt på grund av sin minoritetstillhörighet.
- kan leda till **psykisk eller fysisk sjukdom.** Biverkningar kan vara ökad stress, rastlöshet, sömnsvårigheter, depression och minskat förtroende för andra.

# Trakasserier

Trakasserier kopplat till sexualitet eller kön, vars syfte är eller som leder till en *kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.*



# Sexuella trakasserier

## Verbalt, icke-verbalt eller fysiskt oönskat beteende av sexuell karaktär

- Sexuellt antydande gester eller miner
- Sexualiserat prat och skämt, dubbeltydiga vitsar, kommentarer och frågor om kroppen, kläderna eller det intima privatlivet
- Sexualiserade telefonsamtal eller meddelanden, bilder och videor på sociala medier
- Fysisk beröring
- Förslag eller krav på sex eller sexuella handlingar

# Trakasserier baserade på kön

## Icke-önskat beteende som gäller könet, könsidentiteten eller uttryckandet av könet

- Nedvärderande prat om någon annans kön
- Mobbning baserad på eller kopplad till kön och könsstereotyper



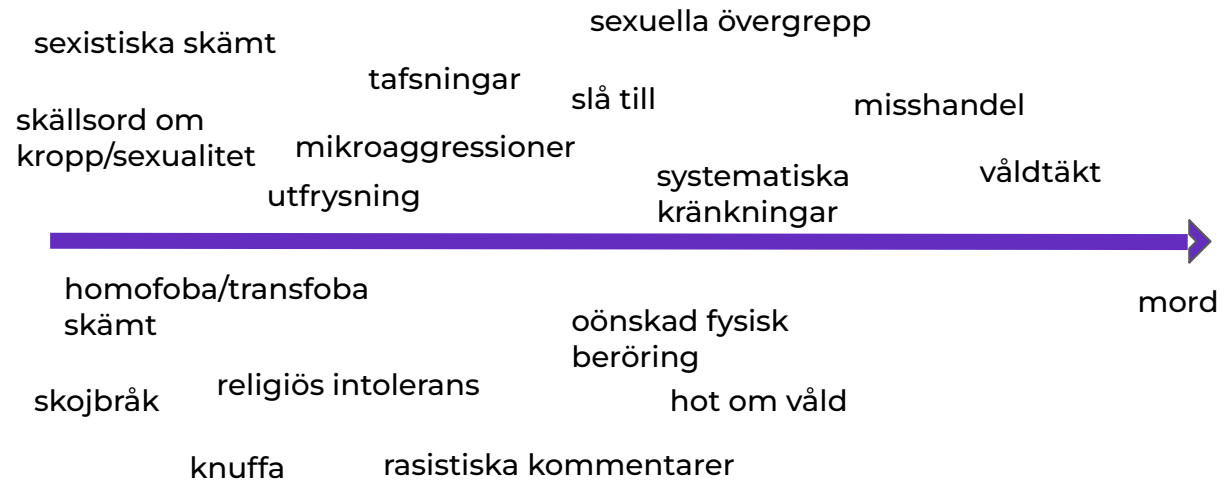
# Samtycke

Samtycke är en frivillig, tydlig och entusiastisk viljeyttring. Det betyder att en handling är ömsesidig mellan två eller fler personer, såsom samtycke till beröring, flirt eller sex. Enbart avsaknaden av ordet "nej" är inte tillräckligt för att säkerställa samtycke. Utgångspunkten är samtycke, inte frånvaron av ett förbud.



Bild: Tala med ditt barn om sexuella trakasserier/Hem och Skola och Ekvalita

# Hur våld normaliseras



# Subjektiv upplevelse

**ALLA,  
OBEROENDE  
AV KÖN, KAN  
BLI UTSATTA**

**DET ÄR  
ALDRIG DITT  
FEL OM DU  
BLIR UTSATT**

# VILJA

**Vill vi detta?**

**Är detta viktigt för oss?**

**Är detta viktigt för dig?**



# Vill vi alla faktiskt?



Plan för jämställdhet,  
likabehandling och  
tillgänglighet för studenter vid  
Åbo Akademi



OIKEUSMINISTERIÖ  
JUSTITIEMINISTERIET

Ny sexualbrottslag 1.1.2023

# INKLUDERING

- en handling eller ett tillstånd av att **inkludera eller göras till en del** av något, inom en grupp eller struktur
- inkludering på arbetsplatser och i klassrum = uppnåendet av en arbets- eller klassrumsmiljö där alla individer behandlas **rättvist och med respekt**, har likvärdig tillgång till möjligheter och resurser och kan bidra fullt ut till organisationens/sina egna studiers framgång. Var och en känner känner att det är tryggt att **vara sig själv** och **blir uppskattad**.
- *Räkna alltid med att alla typer av människor, även de som representerar olika minoriteter, finns på plats då du pratar.*

# Mål: inkluderande miljöer

Ett inkluderande ÅA där var och en har en känsla av att vara **värdesatt** och **respekterad**.

En plats som är trygg för var och en att utan rädsla för diskriminering eller trakasserier vara sig själv.

- Det kräver en känsla av respekt, rättvisa, bekräftelse eller känsla att höra till.
- föreläsningar, grupparbeten, studentaktiviteter

Det kräver att vi alla tar ansvar!

Vi måste alla vara **motiverade** att skapa en trygg miljö för alla.





**Att bryta normer och  
att ingripa kan kännas  
obekvämt.**

**Tillsammans har vi  
lättare att bidra till  
förändring än ensamma.**

**Förändring känns,  
annars är det inte  
fråga om förändring.**



# ATT GÖRA



# Vad om ...



# Vad om du ... ... är den som utsätter

## Förebygg.

*Läs av situationen.*

Om du skämtar eller ger en komplimang, var uppmärksam på den andras reaktion.

- Var hen tyst?
- Skrattade hen nervöst?
- Såg hen obekväm eller orolig ut?

Om du vill vidröra någon, se till att du har personens samtycke.

# Vad om du ... ... är den som utsätter

## Om det ändå händer?

### *Protestera inte.*

Om en person känner att du har gått över gränsen: försök inte försvara dina handlingar eller utmana den andra personens åsikter eller erfarenheter.

### *Sluta och be om ursäkt.*

Kom ihåg hur svårt det kan vara att ta upp den här typen av frågor och var respektfull mot personen som har haft modet att prata med dig direkt.

# Vad om du ...

... är den som utsätts eller ser någon bli utsatt?

## Trestegsmetoden

- Namnge handlingen,
- Kritisera handlingen (inte personen) och
- Säg vad du vill att ska hända härnäst.

Dessa steg måste inte göras i denna ordning, utan huvudpoängen är att stegen ska anpassas till **det som känns naturligt i situationen.**

# STÖD

## Studeraendes kontaktpersoner vid Utbildningsservice, Åbo Akademi

Koordinator **Jan Kraufvelin** (jan.kraufvelin@abo.fi, +358 505365886)

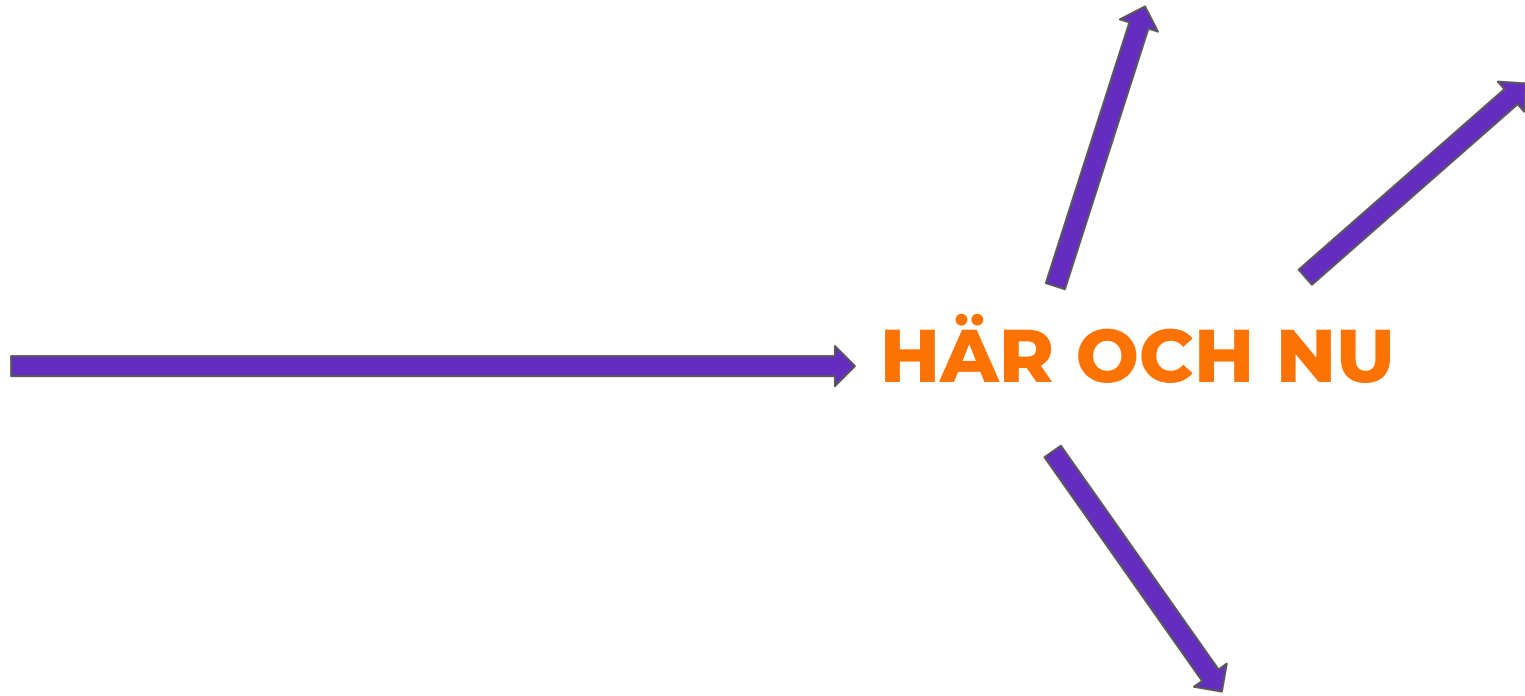
Koordinator **Anita Sundman** (anita.sundman@abo.fi, +358 505489505)

[www.abo.fi/studera-hos-oss/du-som-redan-studerar/ma-bra/stod-vid-trakasserier/](http://www.abo.fi/studera-hos-oss/du-som-redan-studerar/ma-bra/stod-vid-trakasserier/)

## Studeraendes trakasseriombud vid Studentkåren

Studentkårens studentombud **Petra Lindblad** och **Sandra Häggkvist**  
trakasseriombud@studentkaren.fi

[www.studentkaren.fi/studerande/radgivning/trakasseriombud/](http://www.studentkaren.fi/studerande/radgivning/trakasseriombud/)





# Vad tar jag med mig?

Gå in på **www.menti.com** och mata in koden **3956 8908** för att svara.

Tack!



*Bild: Pixabay*

# Vad tar jag med mig? Hur kommer jag att bidra till ett mer likvärdigt bemötande?

30 Responses



Vara mer uppmärksam

En mångfaldigare förståelse och medvetenhet om diskrimination.

Micoagression var ett nyttigt begrepp

Inget nytt, men bra

Möta andra med respekt och utan fördomar.

Var inkluderande och möt alla med ett öppet sinne! Väldigt konkret och fint illustrerat vilken diversitet det finns!

Det är inte okej att bli tafsad på i klubben

Att fortsätta lära mig om andra. Att försöka inkludera alla så bäst jag kan. Tack för presentationen!

ögonöppnande

Inget nytt för mig personligen men säkert väldigt bra för yngre personer

Vara mer uppmärksam för olika typer av orättvisor och diskriminering

Superintressant och givande föreläsning!

Vara mer medveten om fördomar som man har

Behandla alltid andra med respekt

behandla alla likvärdigt oberoende av vem de är, inte låta fördomar styra agerande

Alla kommer från olika förhållanden och man ska bemöta andra med respekt

Ska vara snäll

Möt andra med respekt

Försök att möta alla utan fördomar

Ett öppet

Ta med och respektera alla

Öppen dialog

Fortsätta bete mig respektfullt och uppdatera min kunskap om det är några nya obekanta termer etc

Bemöt alla med respekt

Det var bra!

Fortsätta bete mig respektfullt och uppdatera min kunskap om det är några nya obekanta termer etc

Folk har en absolut rätt att vara i fred och att inte bli störda eller trakasserade. Jag har aldrig brytt vad folk är, utom behandlar dom gott oavsett vad jag tycker om dem som person

Marxistiskt pjasas

Mycker oro. Jag vill respektera alla människor men jag vill inte ljuga. Jag tänker att ni försökte indoktrinera mig.

Tankeväckande

# TACK!



**Virve Savoila**  
virve@ekvalita.fi

