



EKVALITA

Inkluderande arbetssätt

Studieliv och arbetsliv

26.–27.8.2026

Åbo Akademi

Eerika Ströömi
Jämlikhetsexpert

Expert på jämställdhet, mångfald och inkludering

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

Vi erbjuder

workshops, utbildningar och
handledning för företag,
myndigheter, organisationer och
grupper

Vi producerar

texter, artiklar, blogginlägg, metod-
och arbetsmaterial



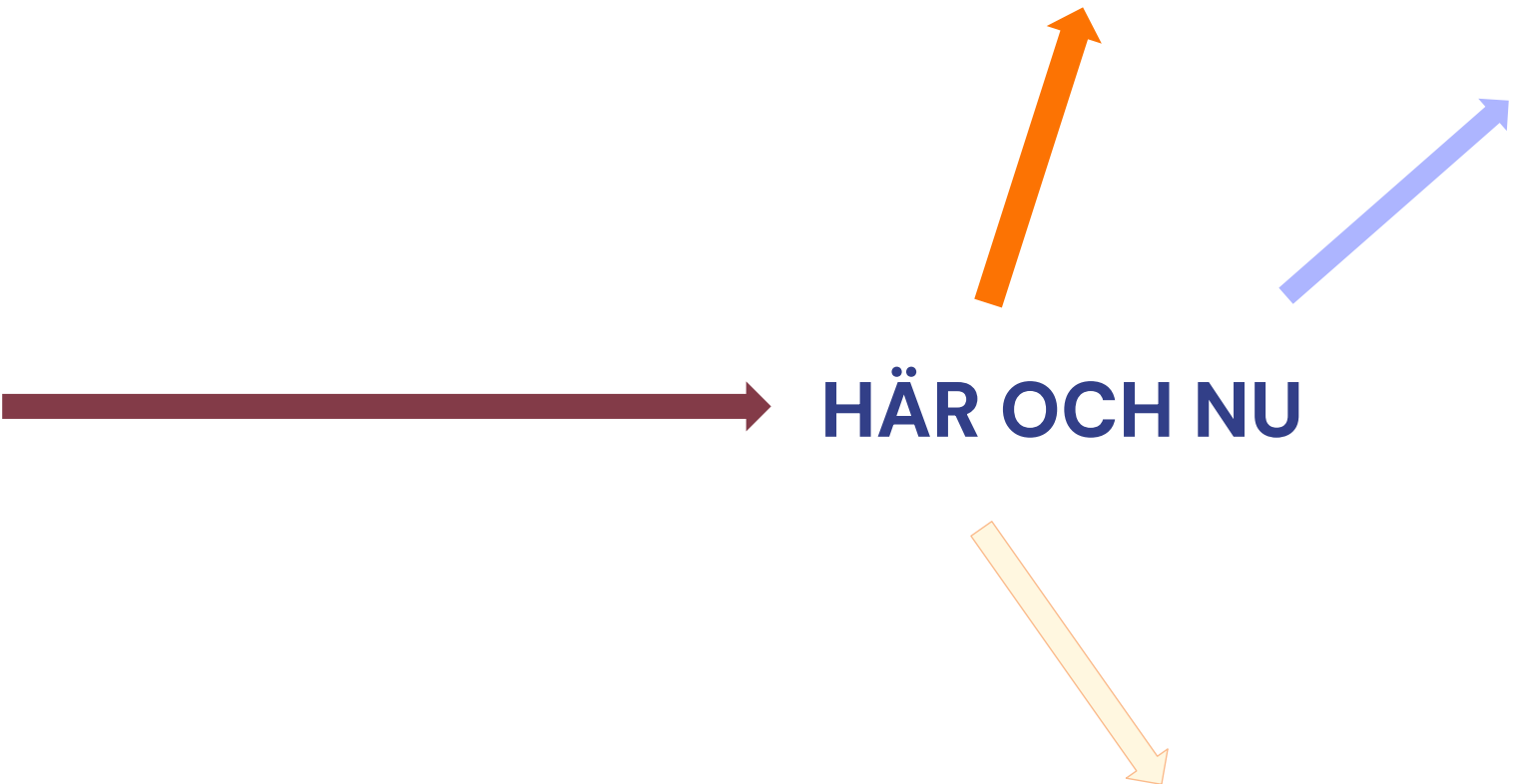
Principer för tryggare rum

- 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 Eerika 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.

Idag

- Här och nu
- Fyra steg till förändring
- Diskrimineringsgrunder
- Normer
- Mikroaggressioner
- Sexuella trakasserier
- Trakasserier baserade på kön
- Hur våld normaliseras
- Vill vi faktiskt detta?
- Samtycke
- Vad kan vi göra?
- Stöd & tips





Fyra steg till förändring

ATT SE



ATT FÖRSTÅ



ATT VILJA



ATT GÖRA





ATT SE

Bild: Unsplash

Diskrimineringsgrunder



Ålder



Ursprung



Nationalitet



Språk



Religion eller
övertygelse



Åsikt



Kön, könsidentitet
och könsuttryck



Politisk
verksamhet



Fackförenings-
verksamhet



Familje-
förhållande



Hälsotillstånd



Funktions-
nedsättning



Sexuell
läggning



Omständighet som
gäller den enskilda
som person



Neurodiversitet



Utbildningsnivå



Utseende



Arbetsbild



Periferi – centrum



Socioekonomisk
ställning



Teflontest

1. Hur ofta hamnar du i obekväma situationer, eller blir föremål för obekväms uppmärksamhet, på grund av följande egenskaper i ditt liv?

2. Hur ofta låter du bli att med avsikt nämna om följande egenskaper hos dig själv eftersom du misstänker att det kommer att leda till obekväma situationer eller obekväms uppmärksamhet?

Ofta = 3p

Ibland = 2p

Sällan = 1p

Aldrig = 0p



Ålder



Ursprung



Nationalitet



Språk



Åsikt



Politisk
verksamhet



Fackförenings-
verksamhet



Familje-
förhållande



Hälsotillstånd



Funktions-
nedsättning



Sexuell
läggning



Omständighet
som gäller den
enskilda som
person



Religion eller
övertygelse



Kön, könsidentitet
och könsuttryck

Gå till www.menti.com och mata in koden x

Vad synliggör testet?



Bild: Pixabay

- 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

Var medveten om
din maktposition



ATT FÖRSTÅ





Normer produceras genom handlingar och processer

- Övergripande berättelser om (organisations)kultur, 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

Hurdana tankar hade du om ditt huvudämne då du sökte in? Vilka berättelser och normer finns om ditt huvudämne?

Diskutera i smågrupper och skriv in åtminstone en reflektion på www.menti.com

Vilka konsekvenser kan dessa normer ha för enskilda eller grupper av studerande?

Mikroaggressioner

- Vardagliga ord, handlingar och antaganden som förmedlar stereotypa tankar 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.
- Mikroaggressioner kan också riktas mot personer som tillhör minoriteter genom att ta avstånd från dem. Det är så de blir osynliggjorda.



Bild: Skapa plats



Mikroaggressioner

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

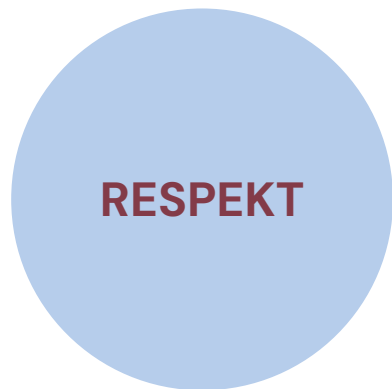
Trakasserier baserade på kön

Oönskat beteende som gäller könet, könsidentiteten eller uttryckandet av könet

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



Hur våld normaliseras



En trygg miljö utan trakasserier och våld



RESPEKT

ATT VILJA

Vill vi detta?



Är detta viktigt för oss?



Är detta viktigt för dig?

Vill alla faktiskt?



“Åbo Akademi arbetar för att främja och garantera likabehandling samt för att undanröja diskriminering. Arbetet för jämlikhet, lika möjligheter och likabehandling handlar om att skapa en studiemiljö som är fri från diskriminering och där mångfald respekteras.”

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

Jämställdhets-
lagen

Diskriminerings-
lagen

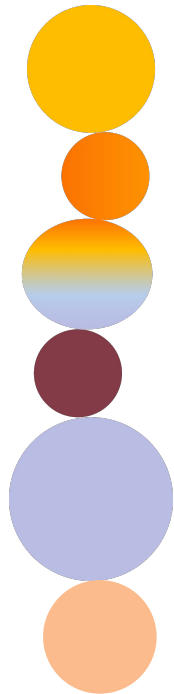
Sexualbrotts-
lagen

Arbetsavtals-
lagen



ATT GÖRA

Samtycke: BIFFEN



- **B**eror på situation – gäller inte alltid
- **I**nformationsbaserat – vid lögn eller vilseledning är det inte samtycke
- **F**rivilligt – det går inte att tvinga fram samtycke
- **F**öränderligt – alla har rätt att ändra sig
- **E**ntusiastiskt – ett "tja" är inte entusiastiskt
- **Nu** – gäller endast nu

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)**
- **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.

Vad kan vi göra?

1**Fundera över ditt eget beteende**

Ta ditt ansvar och respektera andras gränser

2**Prata alltid positivt om mångfald och ingrip i kränkande kommentarer**

Räkna alltid med att alla typer av människor, även de som tillhör olika minoriteter, finns på plats då du pratar

3**Lyssna och tro alltid på dem som berättar att de blivit utsatta**

Stöd personen genom att t.ex. tillsammans ta kontakt med trakasseriombuden

4**Gå inte med i trakasserier och våld**

Skämta inte om personers identiteter eller upplevelser av diskriminering

5**Bli inte ensam i svåra situationer**

Be om hjälp ifall du eller någon annan blir utsatt

Stöd

Studerandes kontaktpersoner vid Utbildningsservice, Åbo Akademi

- Koordinator **Jan Kraufvelin**
 - jan.kraufvelin@abo.fi, +358 505365886
- Koordinator **Anita Sundman**
 - anita.sundman@abo.fi, +358 505489505

Trakasseriombud vid Åbo Akademis Studentkår

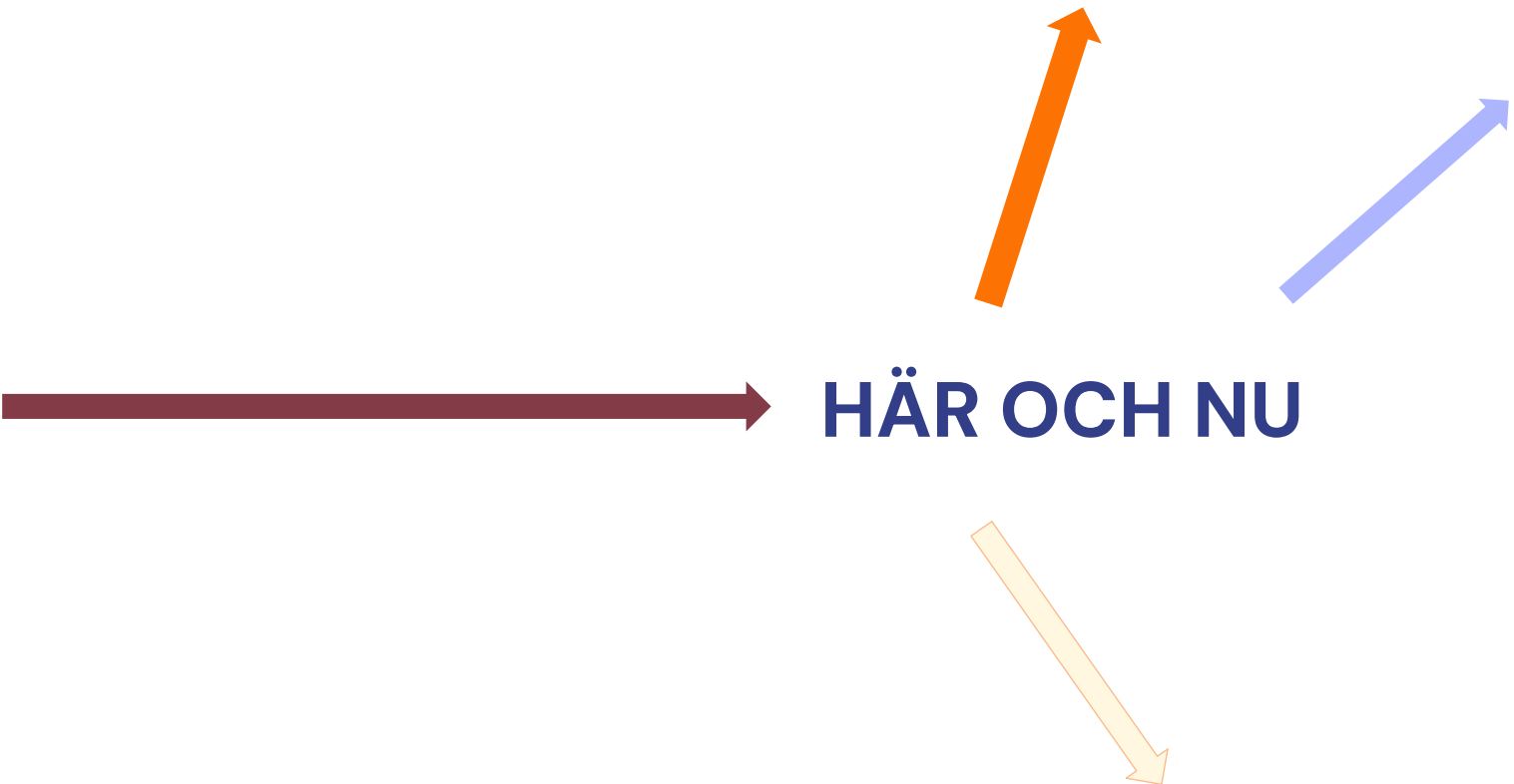
Johan Berg och Amanda Ehn är ÅAS trakasseriombud, de kan kontaktas via e-post på trakasseriombud@studentkaren.fi.

**Att utmana 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.**







EKVALITA

Tack!

Eerika Ströömi
eerika@ekvalita.fi

www.ekvalitaeducation.fi

EKVALITA
education