



Barn- och utbildningsförvaltningen  
Haidi Bäversten  
Epost: haidi.baversten@vasteras.se

Kopia till

Grundskolenämnden

### **Arbete för att hantera och motverka sexuella trakasserier - återrapport av uppdrag**

#### **Förslag till beslut**

1. Grundskolenämnden godkänner rapporten.
2. Grundskolenämnden ger barn- och utbildningsförvaltningen i uppdrag att arbeta vidare med de rekommendationer som anges i rapporten.
3. Uppdraget återrapporteras till nämnden under hösten 2018.

#### **Ärendebeskrivning**

Under hösten 2017 har förekomsten av kränkningar och trakasserier av sexuell natur fått stor uppmärksamhet bland annat genom ett upprop i sociala medier med hashtag #Metoo. Uppropet har fått ett omfattande gensvar genom att ett stort antal flickor och kvinnor har delat med sig av erfarenheter eller på annat sätt bekräftat en utbredd förekomst av sexuella trakasserier under bland annat hashtags som #tystiklassen, #ickegodkänt och #räckupphanden. Den bild av sexuella trakasserier som tonat fram har föranlett de pedagogiska nämnderna att befara att barn- och utbildningsförvaltningen behöver göra mer för att upptäcka, åtgärda och motverka sexuella trakasserier i verksamheterna.

Grundskolenämnden uppdrog i november 2017 åt förvaltningsdirektören att redovisa en lägesbild över sexuella trakasserier i förvaltningen, en översikt av vad som görs för att motverka trakasserier och hur det arbetet kan stärkas och utvecklas.

För uppdraget har förvaltningsdirektören bildat en arbetsgrupp med representanter från nämndenheten, förskolan, grundskolan, gymnasieskolan, vuxenutbildningen och beställarenheten samt förvaltningens HR-avdelning som arbetat fram en gemensam rapport för de pedagogiska nämndernas verksamhetsområden vilken härmed redovisas för grundskolenämnden.

#### **Bilaga**

Rapport – Sexuella trakasserier i de pedagogiska nämndernas verksamheter

2018-04-03

FSN 2017/00599

GSN 2016/03848

UAN 2017/01956

# Sexuella trakasserier i de pedagogiska nämndernas verksamheter

Lägesbild och utvecklingsförslag

Barn- och utbildningsförvaltningen  
721 87 Västerås  
021-39 00 00 • [www.vasteras.se](http://www.vasteras.se)

Haidi Bäversten  
[haidi.baversten@vasteras.se](mailto:haidi.baversten@vasteras.se)



VÄSTERÅS STAD

2018-04-03

**Innehållsförteckning**

1. Sammanfattning.....	3
2. Sexuella trakasserier i de pedagogiska nämndernas verksamheter - lägesbild och utvecklingsförslag.....	4
2.1. Inledning.....	4
2.2. Uppdraget.....	5
2.3. Uppdragets avgränsning, metod och rapportdisposition.....	5
3. Förskolan.....	7
3.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i förskolan.....	8
3.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?.....	10
3.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?.....	12
4. Ungdomsdialog O P E R A och sms-frågor.....	13
5. Grundskolan och grundsärskolan.....	15
5.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i grundskolan och grundsärskolan.....	16
5.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?.....	20
5.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?.....	22
6. Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan.....	24
6.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i gymnasieskolan och gymnasiesärskolan.....	25
6.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?.....	26
6.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?.....	26
7. Fritidsgårdar och fritidsklubbar.....	28
7.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier på fritidsgårdar och fritidsklubbar.....	28
7.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?.....	28
7.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?.....	30
8. Vuxenutbildningscentrum, Frimanska och Arenan.....	30
8.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i verksamheter som bedrivs av vuxenutbildningscentrum, Frimanska och Arenan.....	31
8.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?.....	31
8.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?.....	31
9. Förvaltningens HR-avdelning.....	32
9.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i förvaltningen.....	32
9.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?.....	33
9.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?.....	34
10. Sammanfattande diskussion.....	34
11. Bilagor.....	37

2018-04-03

## 1. Sammanfattning

De pedagogiska nämnderna har gett förvaltningsdirektören i uppdrag att presentera en lägesbild över sexuella trakasserier i förvaltningen, en översikt av vad som görs för att motverka trakasserier och hur det arbetet kan stärkas och utvecklas.

Förekomsten av sexuella trakasserier i de pedagogiska nämndernas verksamheter är osynlig om man söker i årliga enkätsvar, klagomål och anmälningar. En inte försumbar andel av chefer och medarbetare anser att det inte finns något mörkertal när det gäller anmälningar och att det inte heller råder någon tystnadskultur kring sexuella trakasserier. Det kan bero på en övertro på att den som utsätts kommer att ge sin utsatthet tillkänna vilket kan böttna i okunskap. Budskapet från elever vi pratat med är att det är vanligt förekommande i skolan och ett utbrett problem i sociala medier. Det anmäls inte därför att det är så vanligt eller för att man inte tror att det kommer att åtgärdas. Den sammantagna bedömningen är att det finns ett mörkertal och att det råder en tystnadskultur.

Budskapet till de pedagogiska nämnderna från ungdomarna som deltog i O P E R A var att sexuella trakasserier är ett problem som skolan måste hantera bättre än idag. Ungdomarna framförde att lärarna måste ta ett större ansvar, kränkande språkbruk är ett problem, elever har bristande respekt och att sociala media är en arena där kränkningar är vanliga.

Sexuella trakasserier har en tendens att individualiseras och bli ett problem för den utsatta individen snarare än ett problem som behöver åtgärdas på strukturell nivå. Kanske skulle det underlätta för barn, elever och medarbetare om det fanns en känd funktion som har till uppgift att slå larm om sexuella trakasserier i skolan.

I rapporten framkommer en mängd angelägna förslag för hur den redovisade verksamheten kan stärka och utveckla det förebyggande och åtgärdande arbetet. Mot bakgrund av vad vi sett vill vi lämna följande rekommendationer:

- Förbättra kunskapsunderlaget för sexuella trakasserier. Säkra att frågan ställs i återkommande enkäter, vid intervjuer/samtal och i fokusgrupper.
- Säkra att sexuella trakasserier systematiskt synliggörs och följs upp i värdegrundsarbetet

2018-04-03

- Åtgärda brister i likvärdigheten mellan förskolor, skolor, gymnasieskolor och arbetsplatser. Diskutera fram en gemensam basnivå som alla enheter behöver förhålla sig till
- Stärka kompetensen hos chefer och medarbetare för att upptäcka och agera mot vardagliga sexuella trakasserier
- Utredda en visseblåsarfunktion med uppgift att ta emot och fånga upp signaler om sexuella trakasserier i förvaltningen och se till att de blir utredda

## 2. Sexuella trakasserier i de pedagogiska nämndernas verksamheter - lägesbild och utvecklingsförslag

### 2.1. Inledning

GSN och UAN antog hösten 2016 nämndinitiativet "Krafttag mot sexuella trakasserier" som handlade om att förvaltningen ska säkerställa att det finns en beredskap för att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier. Förvaltningen har under 2017 för respektive pedagogisk nämnd redogjort för hur arbetet mot kränkande behandling bedrivs i grundskolan och gymnasieskolan. Samtliga skolor ska ha planer som beskriver åtgärder mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det förebyggande och åtgärdande arbetet ska årligen följas upp som en del av det systematiska kvalitetsarbetet.

Under hösten har förekomsten av kränkningar och trakasserier av sexuell natur fått stor uppmärksamhet bland annat genom ett upprop i sociala medier med hashtag<sup>1</sup> #Metoo. Uppropet har fått ett omfattande gensvar genom att ett stort antal flickor och kvinnor har delat med sig av erfarenheter eller på annat sätt bekräftat en utbredd förekomst av sexuella trakasserier under bland annat hashtags som #tystiklassen, #ickegodkänt och #räckupphanden. Den bild av sexuella trakasserier som tonat fram har föranlett de pedagogiska nämnderna att

---

<sup>1</sup> Hashtag (av engelskans tag, ung. märke, prislapp) är en klassificeringsmetod som innebär att man märker något med ett kategoriserande begrepp. Används bl a i sociala media med symbolen # före det man vill märka.

2018-04-03

befara att barn- och utbildningsförvaltningen behöver göra mer för att upptäcka, åtgärda och motverka förekomsten av sexuella trakasserier i verksamheterna.

Mot den bakgrunden har de pedagogiska nämnderna gett förvaltningsdirektören i uppdrag att ta fram en lägesbild över omfattningen av sexuella trakasserier, en översikt av vad som görs för att motverka trakasserierna samt att föreslå åtgärder för hur arbetet kan stärkas och utvecklas. Uppdraget gäller förvaltningens alla verksamheter som bedrivs för barn, elever och studerande vuxna. Uppdraget avser också att ur denna aspekt belysa arbetsmiljön för medarbetare i förvaltningen.

## 2.2. Uppdraget

För uppdraget har förvaltningen bildat en arbetsgrupp med representanter från nämndenheten, förskolan, grundskolan, gymnasieskolan, vuxenutbildningen och beställarenheten samt förvaltningens HR-avdelning. Arbetsgruppen har haft ca 10 veckor på sig att arbeta med uppdraget. Utifrån ovanstående uppdrag och givna förutsättningar kommer arbetsgruppens deltagare att för respektive nämnds verksamheter

- redovisa en **lägesbild** genom att studera årliga enkäter, klagomål, anmälningar
- undersöka om det finns ett ”**mörkertal**” – finns det en lägesbild som inte kan utläsas av det underlag vi har? Finns det en **tystnadskultur** kring sexuella trakasserier? Vi ställer frågorna till olika grupper.
- redovisa **vad som görs** inom respektive verksamhet för att motverka sexuella trakasserier
- redovisa **hur HR arbetar** för att motverka sexuella trakasserier
- redovisa hur förvaltningen arbetar för att förebygga sexuella trakasserier vid **beställning** och **uppföljning** för några av de verksamheter som utförs av **annan förvaltning eller annan aktör än kommunen**
- Föreslå hur det förebyggande och åtgärdande arbetet kan **stärkas och utvecklas**.

## 2.3. Uppdragets avgränsning, metod och rapportdisposition

Uppdraget är att rikta fokus mot kränkningar av sexuell natur – sexuella trakasserier. Det innebär att vi ska sikta på ett perspektiv bland en mängd perspektiv av oönskade beteenden. Ambitionen är att undvika att fokus hamnar på kränkningar i vid bemärkelse. Insatser däremot tar ofta sikte på att motverka kränkningar och trakasserier i en vidare bemärkelse, det vill säga även händelser

2018-04-03

som inte har sexuell natur. Kränkningar och trakasserier är till sin natur oftast komplexa och svåra eller omöjliga att orsaksbestämma.

Kränkningar av sexuell natur har olika benämningar beroende på vilken lagstiftning som är tillämplig. Begreppen som är aktuella i skolan har sina ursprung främst i skollagen som använder begreppet kränkande behandling och diskrimineringslagen som använder begreppen diskriminering och trakasserier utifrån sju angivna diskrimineringsgrunder. För medarbetare gäller främst arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen.

Vi har använt följande definitioner för sexuella trakasserier och tystnadskultur:

*”**Sexuella trakasserier** är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. För att betraktas som sexuella trakasserier i diskrimineringslagens bemärkelse krävs, förutom att uppträdandet ska vara av sexuell natur, ett missgynnande, ett oönskat beteende samt insikt hos den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. Förutom kommentarer och ord kan sexuella trakasserier vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar eller skickar bilder med sexuell innehåll. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar, anspelningar eller en jargong.”* (Källa: BUF: S Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling; DO; Skolverket).

***Tystnadskultur** enligt Kristina Östberg, leg. psykoterapeut i Uppsala: ”... tystnadskultur är att man inte säger till, det betyder inte att man accepterar det, man kan tycka att det är helt fel. Men om man säger till och är ensam att göra det då drabbas man själv. En tystnadskultur kan uppstå i alla miljöer. Den växer fram gradvis genom en normaliseringsprocess. Förövaren tillåts trycka ner sitt offer utan att gruppen reagerar – exempelvis genom kommentarer och fysiska närmanden. Det här kan fortgå så länge ingen i gruppen säger ifrån. Den omgivande gruppen har väldigt stor makt att säga till. När det gäller sexuella trakasserier har åskådarna väldigt stor makt. Det är egentligen inte deras problem, men säger de till kan personen inte ta makten”. Källa: <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/experten-om-tystnadskultur-handlar-om-makt>*

Det finns ett gott kunskapsunderlag i form av enkäter och undersökningar för det förebyggande och åtgärdande arbetet för hela området värdegrund, trygghet och studiero, det vill säga det vidare perspektivet. Däremot är det svårt att finna ett underlag som tar sikte på förekomsten av sexuella trakasserier. Vi har därför valt att ställa egna frågor riktade till elever och medarbetare i förvaltningen för att få en lägesbild, få svar på om det finns ett mörkertal och en tystnadskultur kring

2018-04-03

sexuella trakasserier och få förslag på vad som kan göras. Vi har också genomfört en så kallad O P E R A (samtalsmetod) med ett trettioal ungdomar med hjälp av UNIK Ungdomsdiallog samt ställt frågor till Ungdomsdiallogs sms-panel med ett stort antal barn och ungdomar i åldern 12-20 år. Dialogen och sms-svaren ger underlag till både grundskolans och gymnasieskolans avsnitt varför de redovisas i ett eget avsnitt.

Rapporten är upplagd så att varje verksamhetsområde som studerats har ett avsnitt. Respektive representant i arbetsgruppen redovisar vad som framkommit inom det verksamhetsområde som denne svarar för. Det innebär att en viss upprepning kan förekomma men det gör också att man kan välja att läsa om endast utvalda verksamheter. Definitioner av begrepp samt en förteckning över lagar och styrdokument för området återfinns i texterna men läggs också som bilaga till rapporten.

### 3. Förskolan

Skollagen, 6 kapitel, har som ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Plan mot kränkande behandling ska upprättas varje år där åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling ska dokumenteras. Förskolan har i uppdrag att föra ett målinriktat arbete mot kränkande behandling och även presentera hur arbetet med att upptäcka, anmäla, utreda och vidta åtgärder ska ske.

Enligt läroplanen för förskolan ska förskolan ”... uppmuntra och stärka barnens medkänsla och inlevelse i andra människors situation. Verksamheten ska präglas av omsorg om individens välbefinnande och utveckling. Inget barn ska i förskolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning hos någon anhörig eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Verksamheten ska syfta till att barnens förmåga till empati och omtanke om andra utvecklas, liksom öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadssätt.” (S. 4, Läroplan för förskolan Lpfö 98, reviderad 2016).

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering definieras i denna lag och där står att sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet och är därmed en form av diskriminering. All form av diskriminering är enligt denna lag förbjuden och förskolan är skyldig att



2018-04-03

utreda och vidta åtgärder. Förskolan ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och ska följa upp och utvärdera dessa riktlinjer och rutiner. Förskolan ska inom ramen för hela sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder vilket även innebär samarbete kring APL (arbetsplatsträff).

### 3.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i förskolan

#### Förskolechefer

##### Finns det ett mörkertal eller tror du som förskolechef att du får reda på allt som pågår?

29 av 34 tillfrågade förskolechefer har svarat. Svaren är indelade i ja, vet ej och nej. Ett svar gick inte att använda i resultatet. Resultatet visar att många svarade vet ej, även vissa av ja och nej-svaren var osäkra. Det märks att det finns en osäkerhet i svaren, innebär det att de inte har kunskap och/eller underlag för att göra bedömningen?

1. I undersökningen vill vi få fram om det finns ett mörkertal gällande detta. Tror du att du får reda på allt som pågår?

[Mer information](#)

● Ja	3
● Vet ej	10
● Nej	15



*”Enligt medarbetarna från de förskolor jag ansvarar för skulle jag få reda på om det är någonting som pågår. Vi upplever inte ett mörkertal eller tystnadskultur”.  
”Som förskolechef hoppas jag på det, men kan omöjligt veta. Vi arbetar för att ha en öppen kommunikation och ärliga relationer som bygger på tillit och förtroende. Jag har goda relationer till mina medarbetare, som jag tror är en bra grund för att i nästa led ha goda relationer till barn och föräldrar.*

*”Inte allt, då det finns attityder/uppfattningar om att det som sägs inte är illa menat.”*

##### Finns det en tystnadskultur gällande sexuella trakasserier inom förskolan?

Här fick förskolecheferna diskutera frågeställningen i respektive team. 6 av 6 tillfrågade team svarade. Svaren är indelade i ja, vet ej och nej, även om det är en glidande skala där ja och nej kan uttryckas med olika styrka.

2018-04-03

## 2. Finns det en tystnadskultur gällande sexuella trakasserier på förskolorna?

[Mer information](#)

● Ja	4
● Vet ej	1
● Nej	1



*”Det är naivt och tro att det inte finns en tystnadskultur. Det kan vara osäkerhet, man vet inte hur man ska kunna ta upp det eller man är osäker om man tänker rätt. Svårt eller lätt/ att prata om sexuella trakasserier är svårt beror mycket på vilken egen upplevelse och erfarenhet man har. Så det är nog väldigt olika för varje individ.”*

*”Svårt att veta. Vi vet inte om det förekommer sexuella trakasserier, vi TROR att det inte förkommer i så hög utsträckning eftersom vi har flest kvinnor. Det är inte svårt att prata om detta, det är viktigt att vi pratar om dessa frågor.”*

*”Det finns inte i förskolan. Vi pratar mycket om barns sexualitet eftersom det är naturligt i och med att vi stöttar barnen i sin utveckling och befinner oss alltid mycket nära dem fysiskt, till skillnad mot äldre barn som har en större frihet att röra sig utanför vuxnas uppsikt.”*

**Pedagoger**

**Ibland kan det finnas mörkertal eller tystnadskultur kring dessa frågor. Hur upplever du som pedagog att barn och vuxna kan prata om dessa saker? Upplever du att det finns en öppen kommunikation?**

Ett urval av svaren:

*”Där är det lite olika fortfarande, vissa pedagoger gör det utan problem medan andra behöver bli upplysta gällande vårt förhållningssätt och stöd.”*

*”Hos oss så upplever vi att vi kan prata öppet om detta.”*

*”Det finns en öppen kultur och kommunikation hos de allra flesta medarbetarna när det gäller barn men det finns också någon som kan tycka att det är svårt att hantera sexualitet eller kroppen till exempel. Tystnadskulturen finns säkert kring de här frågorna och kanske då särskilt i samband kring misstanke om kollegors och föräldrars inblandning.”*

2018-04-03

**Barnpiloter**

**Ibland kan det finnas mörkertal eller tystnadskultur kring dessa frågor. Hur upplever du som barnpilot att barn och vuxna kan prata om dessa saker?**

**Upplever du att det finns en öppen kommunikation?**

Ett urval av svaren:

*"På förskolan har vi en likabehandlingsplan, där detta ämne hålls levande genom samtal och reflektioner, samt revidering av planen."*

*"Både ja och nej. Vissa är öppna och vissa vill tysta det."*

*"Nej, just nu upplever jag inte en öppen kommunikation kring detta. Vårt mål är att lyfta detta och bli mer "vakna". Det finns absolut en tystnadskultur kring dessa frågor."*

**3.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?****Förskolechefer, pedagoger, dagbarnvårdare, barnpiloter**

I undersökningen deltog 29 förskolechefer, 5 pedagoger, 3 dagbarnvårdare och 6 barnpiloter.

Den gemensamma nämnaren som många förskolechefer lyfter fram är planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och det arbete som kontinuerligt görs med denna. Det benämns som ett främjande och förebyggande arbete och många arbetar för att planen ska vara levande i verksamheten och den diskuteras ofta. Den mynnar bland annat ut i förhållningssätt och arbetsmetoder.

Flertalet nämner att de inte arbetar systematiskt specifikt med sexuella trakasserier, men att de gärna vill göra det framöver.

Många nämner samtal, diskussioner och arbeten med teman av olika slag, både i arbetsgrupper och i barngrupp. Exempel då det sker är på APT (arbetsplatsträff), i barnhälsoteam, arbetsmiljöteam, barnhälsoplan, arbetsgrupper, trygghetsronder och integritetsövningar. Samtalen med barnen handlar bland annat om rätten till sin egen kropp och integritet men också att lära barnen att visa respekt för varandra, hur man är en bra kompis, bra och dåliga hemligheter samt att lära barnen att säga nej och stopp.

Pedagogerna nämner att de sätter ord på allt som sker, de skapar inflytande och delaktighet i dialogen med barnen. De arbetar mycket med kroppsspråk och dess innebörd. Böcker lånas med syfte att stärka barns självkänsla och integritet då lässtunder ger goda möjligheter att prata om bra och svåra saker.

2018-04-03

Barnpiloterna delger kollegor information och material som det sker samtal kring, de har även regelbundna nätverksträffar med Familjecentrum. Barnpiloterna pratar med barnen om "min kropp" genom sagor, lekar, drama, tv och korta filmer. De arbetar med att förtydliga barnens kroppssignaler och ansiktsuttryck.

Material som används på förskolorna är bland annat Stopp min kropp, Nätsmart, Liten och trygg, Barnen i kramdalen, Förskolebrevet, Kompisböckerna, värdegrundsmaterial samt material från Tre ska bli noll, Rädda barnen, Brottsoffermyndigheten och Barnkonventionen. Kompetensutveckling och reflektioner sker bl. a med stöd av material från Brottsoffermyndigheten, Barnombudsmannen och Skolverket.

Ett arbete med hur vikarier ska förhålla sig till barn i specifika situationer pågår i verksamheten. Vissa förskolor arbetar med detta men inte alla. Det handlar om vad som är viktigt för vikarier att veta, t.ex. att det är den ordinarie personalen eller väl kända vikarier som följer med på toaletten eller byter blöjor. Vikarierna får inte använda sin privata telefon då de är på förskolan. Det ska vara ordinarie och för barnen känd personal som öppnar och stänger både förskolan och avdelningen.

Ungefär hälften av de tillfrågade cheferna nämner att de har pedagoger som är utbildade barnpiloter. Barnpiloten utbildas i två steg. Antal utbildade piloter ser olika ut mellan förskolorna. Barnpilotens uppdrag är att våga se och agera när barn far illa eller riskerar att göra det. Piloten ska tänka förebyggande och arbeta för att pedagoger ska bli bättre på anmälningsskyldighet och orosanmälningar och upptäcka saker i tid. Det finns önskemål om att fler barnpiloter ska utbildas. Det ska finnas minst en barnpilot per arbetsplats, gärna fler. Barnpiloten är extra förberedd och uppmärksam på trakasserier eller övergrepp och vågar ta upp dessa frågor med kollegor. Denne finns som ett bollplank och stöttar och peppar sina kollegor och är den som har mer kunskap om vart man ska vända sig och hur processer och samarbete med olika institutioner ser ut, denne anmäler även händelser och pratar med berörda personer. Barnpiloterna är observanta på barns beteenden och berättelser som kan vara avvikande, de vågar ställa svåra frågor.

Idag finns en arbetsgrupp bland förskolecheferna, "Arbetsgruppen för barns integritet". Den består av sex förskolechefer, en chef per team. Gruppen har två syften. Det ena är att det ska finnas ett samlat stödjande material till hjälp för förskolecheferna att kunna bedriva det här arbetet på sin förskola, utifrån Förskolebrevet och andra metoder/verktyg. Det andra syftet är att för verksamheten ha gemensamma rutiner och riktlinjer kring vikarier och barns integritet, bland annat det som nämns i stycket ovan om vikarier, så att det inte skiljer sig mellan förskolorna. Detta arbete kommer att leda till ökad likvärdighet bland förskolorna.

2018-04-03

Få tar upp aspekten vuxen-vuxen. Där blir medarbetarundersökningen, medarbetarsamtal och andra samtal viktiga för att stärka vilket klimat som ska finnas. En nämner att gällande aspekten vuxen-vuxen har de i dagsläget inget underlag mer än att de vid terminsstart går igenom rutiner och vad som gäller om en medarbetare känner sig kränkt. Någon nämner att man skulle behöva prata mer om trakasserier samt tystnadskulturer och belysa vad det innebär. I förskolechefsteamens diskussion nämns klädpolicy, om det t.ex. vore bättre med arbetskläder som visar hur de är klädda på arbetet. En tanke som tas upp är att det ofta handlar om att man har en jargong och en humor som kan bli grov i vissa arbetslag och att det då är viktigt att man verkligen behöver känna sina kollegor för att kunna garantera att ingen blir kränkt.

### **3.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?**

#### **Förskolechefer, pedagoger, dagbarnvårdare, barnpiloter**

Det förebyggande arbetet kan förstärkas och utvecklas genom att få in arbetet med sexuella trakasserier systematiskt i det kontinuerliga värdegrundsarbetet, årshjulet och det systematiska kvalitetsarbetet och att det tas upp per systematik på t.ex. APT (arbetsplatsträff) eller ENSam (enhetssamverkan). Att det utvecklas rutiner, riktlinjer och förhållningssätt kring detta och att det finns ett gemensamt stödmaterial som ger mer kunskap och leder till en ökad likvärdighet. Det behövs mer kunskap inom detta område, därför behövs kontinuerlig fortbildning och vidareutbildning kring alla aspekter som har med sexuella trakasserier att göra. Om det förebyggande arbetet ska förstärkas och utvecklas genom att få in det systematiskt i exempelvis värdegrundsarbete och systematiskt kvalitetsarbete och olika arbetsgrupper så krävs det resurser i form av projektledare, utvecklingsledare eller utredare som håller ut och håller i detta arbete. Detta gäller alla aspekter; barn-barn, vuxen-barn, vuxen-vuxen. Arbetsgruppen för barns integritet genomför ett värdefullt arbete gällande detta men kan inom en framtid behöva ytterligare resurser som övergripande leder verksamheten. Resultatet leder till gemensamt arbetsmaterial, gemensamma riktlinjer och rutiner, samsyn samt ökad likvärdighet

Det är viktigt för alla, både barn och vuxna, att bli trygga i ämnet och att få till en kultur där man *vågar* och *kan* prata om sina upplevelser. Att man kan hålla det levande i personalgrupp och i samtal med barnen, prata öppet om det och regelbundet. Det har visat sig att barnpiloterna fyller en viktig funktion i verksamheten. Pedagoger behöver barnpiloter som stöttar dem att våga se och agera när barn far illa eller riskerar att göra det. Det behöver utbildas fler barnpiloter som är verksamma inom förskolorna. En kartläggning bör genomföras

2018-04-03

för att se hur antalet barnpiloter fördelar sig mellan förskolorna och som visar vilken utbildning de har. En önskan är att det blir fler utbildade barnpiloter och gärna flera på samma förskola.

Arbetsgruppen för barns integritet har påbörjat ett arbete med att ta fram riktlinjer, rutiner och ett gemensamt material för hela verksamheten. Detta kommer att leda till ökad likvärdighet och likvärdigt arbetssätt. Gruppen har för avsikt att framöver erbjuda föreläsningar och utbildningar samt köpa in material. Vår bedömning är att förstärkning och utveckling enligt ovan kan göras inom givna befintliga ramar för förskoleverksamheten.

#### 4. Ungdomsdialog O P E R A och sms-frågor

En kväll i mars samlades ett trettiotal ungdomar, varav ca 25% var killar och ca 75% var tjejer, i Växhuset för att delta i en ungdomsdialog. Syftet var att ungdomarna skulle ge förtroendevalda i pedagogiska nämndernas presidier en bild av sexuella trakasserier i Västerås skolor. För dialogen användes samtalsmetoden O P E R A som är en demokratisk metod där alla deltagare får ta plats och komma till tals. Under ledning av samordnaren för Ungdomsdialog diskuterade och redovisade ungdomarna sitt budskap till politikerna.

Vad behöver Västerås politiker känna till/veta om #metoo på Västerås skolor?  
och

Vad av detta behöver skolan göra något åt först?

Ungdomarnas svar:

LÄRARE	ORD	RESPEKT	NÄTET/SOCIALA MEDIER
Saknas debatt på skolorna	Den utsatte vågar inte säga ifrån	Blickar	hbtq-personer är mer utsatta
Större ansvarstagande av lärarna	Könsord, hora, bög vanligt	slippa utsättas för visslingar/tafsningar	kränkningar vanliga i sociala medier
Lärarna vet inte vad som sker	Vi behövr prata om vilka ord vi använder	Tafsningar	rykten sprids blixtnabbt
Allvarliga sexuella trakasserier sker dagligen	Yngre härmar äldre	Se barns och ungas utsatthet	Mycket skitsnack som blir sanningar
Rykten sprids		Kränkande fysiska handlingar - tafsningar	
		Öppen värdering av tjejer men även killar	
		Blickar, synar, glor	

Bilden som gavs var att sexuella trakasserier är en del av ungdomarnas vardag och man förhåller sig till den verkligheten på olika sätt. Lärarnas betydelse kan inte överskattas. Hur lärare agerar eller inte agerar får stor betydelse. Mycket sker där lärare inte är närvarande och de vet därför inte vad som sker. Det är vanligt förekommande med kränkande ord med sexuell anknytning. Bristande respekt för hur den som utsätts känner sig och påverkas. Många ungdomar ville framföra att sexuella trakasserier sker på nätet i spel eller i sociala medier. På nätet kan rykten

2018-04-03

spridas snabbt och lätt bli till sanningar.

Samtalen fortsatte efter O P E R A runt borden genom att politiker och tjänstemän ställde förberedda frågor som ungdomarna fick diskutera och besvara. Nedan redovisas några exempel ur de sammanställda svaren.

**Arbetar din skola med frågor som för #metoo, sexuella trakasserier?**

*-Ja, min skola har lyft frågan om sexuella trakasserier*

*-Nej, man pratar bara om mobbing, utfrysning och rasism*

*-Ja, på min skola arbetar man med MVP (våldsförebyggande arbete)*

**Vad tycker du att din skola ska göra för att motverka sexuella trakasserier?**

*-Ägna sexuella trakasserier mer uppmärksamhet. Inte skämta bort det. Se det ur barnens perspektiv. Vuxna ska ta sig tid och fokusera på det*

*-Prata om vilka konsekvenser det blir av sexuella trakasserier. Prata individuellt, inte i grupp, med dem som utsätter*

*-Skolorna ska ha utsedda vuxna som är lätt tillgängliga för samtal. Rapportera till föräldrarna*

**Vart/till vem skulle du vända dig om du var utsatt?**

*-Till rektorn, mentorn, here4U, kuratorn, elevcoachen, fritidsledaren*

*-Jag skulle vända mig till en familjemedlem. Inte till någon i skolan av rädsla för att inte tas på alvar.*

**Förekommer det sexuella trakasserier utan att vuxna känner till det? Ge exempel på vad.**

*-Ja, i massvis. Våga säga att sexuella trakasserier sker. Fatta att det är allvarligt.*

*-Jämföra och poängsätta flickors kroppar. Händer att även tjejer håller på så men det är ovanligare.*

*-Hot om ryktesspridning används som utpressning, t ex gör så här, gå med på det här – annars sprider jag rykten om dig!*

*-I idrottssalen kan någon sparka en boll på en som är menad att komma på privata ställen. Om idrottsläraren ens ser det så kan denne hantera det som en olyckshändelse eller lek. Men den som utsätts tar illa upp. Säger man till för mycket blir man utsatt för det.*

**Vad är sexuella trakasserier för dig?**

*-Kränkande ord, t ex att bli kallad bög. Man gör det till skoj men det är det inte.*

*-Blickar, man känner signalerna, könstecken, allt som får en att känna sig obekvämt*

2018-04-03

*-Ord och tafsningar. Tafsningsar sker också utanför skolan t ex på festivaler  
-Bilder som skickas till dig på nätet*

**SMS-FRÅGOR**

Förekommer det sexuella trakasserier, såsom uppropet #metoo beskriver det, på din skola?

<b>Kön</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Vet ej</b>
<i>Kille</i>	9	15	13
<i>Tjej</i>	35	24	37
<i>Ej uppge</i>			3
	44	39	53

Gör din skola något åt sexuella trakasserier?

<b>Kön</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Vet ej</b>
<i>Kille</i>	22	8	23
<i>Tjej</i>	37	36	39
<i>Ej uppge</i>	1	1	4
	60	45	66

Sms-frågorna har besvarats av ungdomar i åldern 13-20 år.

## 5. Grundskolan och grundsärskolan

Skollagen 6 kapitel har som ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Plan mot kränkande behandling ska upprättas varje år där åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling ska dokumenteras. Skolan har i uppdrag att föra ett målinriktat arbete mot kränkande behandling och även presentera hur arbetet med att upptäcka, anmäla, utreda och vidta åtgärder ska ske.

I läroplanen för grundskolan fastställs skolans värdegrund i människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet mellan människor. Skolans mål är att varje elev ska respektera andra människors egenvärde och integritet och ta avstånd från att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling och aktivt främja likabehandling.

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering definieras i denna lag och där står att sexuella trakasserier är ett uttryck för diskriminering. All natur som kränker någons värdighet och är därmed en form av diskriminering. All



2018-04-03

form av diskriminering är enligt denna lag förbjuden och skolan är skyldig att utreda och vidta åtgärder. Skolan ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och ska följa upp och utvärdera dessa riktlinjer och rutiner.

### **5.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i grundskolan och grundsärskolan**

Denna lägesbild bygger på svar från 47 st rektorer/enhetechefer, 23 st kuratorer/medarbetare i Inkluderingsteam, 43 ungdomar som besvarat frågor via sms samt en ungdomspanel med cirka 30 ungdomar som i workshopform arbetat med frågeställningar om sexuella trakasserier.

Frågor som ställdes till grundskolans rektorer/enhetschefer samt Inkluderingsteam:

1. I undersökningen vill vi få fram om det finns ett mörkertal gällande detta. Upplever du att det finns på just din skola?
2. I undersökningen vill vi få fram om det finns en tystnadskultur gällande detta. Upplever du att det finns på just din skola?
3. Vad görs idag på din skola för att motverka sexuella trakasserier gällande alla aspekter som nämnts ovan, i förebyggande syfte? (T.ex. planer, projekt, material, samtal, barnpiloter, annat)
4. Diskuteras dessa frågor systematiskt på något sätt i verksamheten, gällande alla aspekter som nämnts ovan (t.ex. på APT, klassråd, elevråd, föräldramöten)?
5. Hur kan det förebyggande arbetet förstärkas och utvecklas?
6. Annat

Av grundskolans rektorer/enhetschefer svarade 12 av 47 att man upplevde att det finns ett mörkertal på just sin skola gällande sexuella trakasserier samt 10 av 47 att man upplevde att det finns en tystnadskultur gällande sexuella trakasserier.

2018-04-03

1. I undersökningen vill vi få fram om det finns ett mörkertal gällande detta. Upplever du att det finns på just din skola?

[Mer information](#)

● Ja	12
● Nej	35



2. I undersökningen vill vi få fram om det finns ett tystnadskultur gällande detta. Upplever du att det finns på just din skola?

[Mer information](#)

● Ja	10
● Nej	37



Av Grundskolans kuratorer/medarbetare i Inkluderingsteam svarade 12 av 23 att man upplevde att det finns ett mörkertal på just sin skola gällande sexuella trakasserier samt 8 av 23 att man upplevde att det finns en tystnadskultur gällande sexuella trakasserier.

1. I undersökningen vill vi få fram om det finns ett mörkertal gällande detta. Upplever du att det finns på just din skola?

[Mer information](#)

● Ja	12
● Nej	11



2. I undersökningen vill vi få fram om det finns ett tystnadskultur gällande detta. Upplever du att det finns på just din skola?

[Mer information](#)

● Ja	8
● Nej	15



Ungdomsdialog har, via sms, svarat på frågan "Förekommer det sexuella trakasserier, såsom uppropet #Me too beskriver det, på skolan?" Vad gäller elever i grundskolan som svarat så är det 43 elever som svarat på frågan.

2018-04-03

	totalt	Kille	tjej	ej uppge	annat	totalt antal svarande killar	totalt antal svarande tjejer	totalt antal svarande annat/vet ej
<b>2002</b>								
nej	3	1	2	0	0			
ja	4	0	4	0	0			
vet ej	12	0	12	0	1	1	18	1
<b>2003</b>								
nej	8	3	5	0	0			
ja	4	1	3	0	0			
vet ej	3	3	0	0	0	7	8	
<b>2004</b>								
nej	1	0	1	0	0			
ja	1	0	1	0	0			
vet ej	6	2	2	0	2	2	4	2

47 ungdomar från grundskolan besvarade också frågan: **"Gör din skola något åt sexuella trakasserier?"**

<b>Åk 7-9</b>	
<b>Ja</b>	13
<b>Nej</b>	16
<b>Vet ej</b>	17

Ett svar var *"Eleverna berättar inte"*

Av svaren, från rektorer och kuratorer, framkommer att det upplevs finnas både ett mörkertal och tystnadskultur, även om de två målgrupperna som besvarat frågan upplever förekomsten i olika omfattning. Om andelen stämmer är det ett stort antal elever och medarbetare, kanske tusentals, som finns i verksamheter där det finns ett mörkertal och tystnadskultur vad gäller sexuella trakasserier. Mot bakgrund av vad som framkommit i dialogen med ungdomar förefaller det som om många sexuella trakasserier försiggår bakom ryggen på vuxna och att det inte tas på allvar när man berättar.

2018-04-03

I sms-frågorna har relativt få elever svarat, 43 högstadiel elever av 889 elever i åldern 12-20 år. 9 av 43 svarande angav att "Ja", det förekommer sexuella trakasserier, 12 av 43 svarar "Nej", det förekommer inte, medan en så stor andel som 21 av 43 svarar "Vet ej". Anmärkningsvärt är också att det endast är 27 % av de svaranden som är pojkar. I tidigare frågor till panelen för ungdomsdialog så brukar ungefär hälften av de svarande vara pojkar respektive flickor.

Andelen "ja" på frågan om det förekommer sexuella trakasserier på din skola överensstämmer i stort sett med andelen rektorer som svarat "ja" på frågan om det finns ett mörkertal. Elevernas svar på fråga två om skolan gör något åt sexuella trakasserier svarar knappt en tredjedel "ja" medan en tredjedel svarar "nej" och drygt en tredjedel "vet inte".

Svarsunderlaget är relativt litet, men om andelen "ja" återger en riktig bild av förekomsten av sexuella trakasserier och om andelen "nej" när det gäller om det görs något åt dem också överensstämmer med verkligheten, så är antalet stort, med tanke på att det i grundskolan vistas omkring 12 000 elever samt 1 500 medarbetare.

Rektorers/enhetschefer och kuratorer beskriver att det arbete som görs handlar om arbete för att, mellan elev – elev, förebygga, främja och åtgärda sexuella trakasserier. Det är inte många som nämner hur man arbetar med sexuella trakasserier vuxen-vuxen, eller vuxen-elev.

Om förekomsten av just sexuella trakasserier är mer utbredd än trakasserier i övrigt går inte att utläsa av svaren som inkommit.

Svaren antyder att arbetet med förebyggande och främjande arbetet inte är likvärdigt mellan våra skolor. Flera skolor nämner att de använder olika verktyg för att medvetandegöra och förebygga trakasserier så som MVP, Agera tillsammans, Stopp min kropp, m.m, medan andra skolor inte nämner några verktyg eller metoder alls.

Vi får anta att sexuella trakasserier förekommer även i grundskolan i Västerås. Vi får också anta att det också förekommer mellan elev-elev, mellan elev-vuxen och mellan vuxen-vuxen. Så beskrivs i alla fall förekomsten av sexuella trakasserier i andra sammanhang i Sverige. Det förekommer med allra största säkerhet mellan olika nivåer i skolan, mellan medarbetare-chef och chefer emellan.

2018-04-03

Alla grundskolor har en "Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling". I den finns alla diskrimineringsgrunder angivna liksom sexuella trakasserier. På så sätt omfattas sexuella trakasserier av det förebyggande och främjande arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I svaren framkommer att just ett medvetet arbete mot specifikt sexuella trakasserier är sällsynt. Det är också en stor merpart av de svarande rektorerna/enhetscheferna och kuratorerna som inte upplever att det finns ett mörkertal eller tystnadskultur. Kan hända beror det på okunskap eller så speglar det en bild som är sann? Ungdomsdialogen ger dock en annan bild av förekomsten av sexuella trakasserier (se ovan), vilket tyder på att vuxna inte ser och hör det som händer och/eller inte tar det på allvar.

I svaren nämns sexuella trakasserier och att det arbete som görs i främjande, förebyggande och åtgärdande syfte sker i samband med den vida bemärkelsen av kränkningar generellt. Inte särskilt ofta berättas om ett medvetet arbete mot kränkningar av sexuell natur. Så vad som görs specifikt mot sexuella trakasserier framkommer inte utan är en del av allt arbete mot trakasserier.

## 5.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?

Det som i princip alla lyfter som exempel på vad som görs är att arbetet genomförs enligt övrigt arbete mot kränkande behandling som beskrivs i enhetsplanen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I denna plan finns "sexuella trakasserier" med som en definition, så på det sättet så omfattas sexuella trakasserier av det förebyggande och främjande arbetet som en del av skolans ordinarie arbete. Det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är i princip uttalat som ett *generellt arbete mot diskriminering och kränkande behandling*. Det är ovanligt att man beskriver insatser i förebyggande syfte för att motverka just sexuella trakasserier.

Många beskriver att det förebyggande och främjande arbetet sker genom värdegrundsarbete, både generellt och med olika tema. Det förekommer också, på flera skolor, ett aktivt användande av olika verktyg som finns för skolor att nyttja så som till exempel "Stopp min kropp", "Machofabriken", "Mentors in Violence Prevention" (MVP), "Agera tillsammans", m.fl samt att skolan samverkar med tex Here4U-junior, svenska kyrkan, fritid och förebyggande. Flera skolor har använt "Lilla Aktuellt" som kunskapskälla kring sexuella trakasserier då #Metoo togs upp där i höstas.

Arbete i förebyggande och främjande syfte beskrivs också som att det sker kontinuerligt på skolan. Det kan vara, förutom de återkommande

2018-04-03

”värdegrundsveckorna”, i form samtal med elever om ”hur vi är mot varandra, språkbruk, normer, attityder”. Det finns upparbetade forum på många skolor för dialog om trakasserier, så som klassråd, elevråd, tjej- och killgrupper, etc. På många skolor förekommer också interna trivselenkäter i syfte att kartlägga trygghet och trivsel på skolan.

Många beskriver att det finns vuxna som har tydliga roller i arbetet med förebyggande arbete mot sexuella trakasserier så som barnpiloter, kuratorer, elevhälsoteamen, rastvärdar, trygghetsteam, etc.

Någon skola skriver också om Föräldracafé där ämnet diskriminering och trakasserier tas upp, liksom hur vi är mot varandra på nätet.

Under frågan ”Vad som görs idag för att motverka sexuella trakasserier” är det endast ett svar som tar upp hur vuxna är mot varandra. Då beskrivs att det finns en jargong vuxna emellan som är olämplig.

På frågan om dessa frågor diskuteras systematiskt beskrivs att det sällan förekommer systematiskt om man betänker just sexuella trakasserier, men däremot diskuteras/åtgärdas det på förekommen anledning. Planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling diskuteras och används mer systematiskt på APT, klassråd, elevråd, föräldraråd. Men svaren anger att det inte specifikt är i syfte att motverka just sexuella trakasserier, utan det är en del i det generella arbetet mot kränkningar. Några svarar också tydligt att *”just sexuella trakasserier diskuteras inte specifikt”* eller i stil med svar som lyder *”vi diskuterar alla aspekter av kränkningar”*.

Flera svarar att man vet om var man ska vända sig med uppgifter om det händer att någon utsätts för sexuella trakasserier och att man när det händer åtgärdar det som skett.

Det vanligaste svaret är att man svarar att det diskuteras på förekommen anledning, men inte systematiskt i förebyggande eller främjande syfte.

Det förefaller som om det finns ett stort antal elever och medarbetare som finns i verksamheter där ett mörkertal och tystnadskultur finns. Även om andelen som upplever att det finns mörkertal och tystnadskultur inte är stor är ändå antalet många då verksamheten är stor. Om det är en stor eller liten andel i förhållande till övriga Sverige låter sig inte avgöras. Men säkerligen finns hos alla svarande mer eller mindre utbredd omedveten inkompetens i frågan. Ser och hör jag

2018-04-03

signalerna? Elever vittnar (i samband med OPERA-dialogen) om att mycket händer när inte vuxna ser, när vuxna "gått runt hörnet", etc. Men det som kan upplevas som mest anmärkningsvärt är att väldigt få pratar om sexuella trakasserier vuxna emellan. Kan det bero på att det inte förekommer, att just där är mörkertalet och tystnadskulturen större än bland arbetet med elever och att det kan vara svårt att prata om och bearbeta? Eller är det en blandning av flera aspekter? Tar vi för givet att eftersom vi arbetar i en verksamhet som "ska respektera andra människors egenvärde och integritet och ta avstånd från att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling och aktivt främja likabehandling" att inte sexuella trakasserier förekommer? Att vi är goda förebilder och exemplariska i relationen och dialogen med varandra?

### **5.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?**

För att stärka och skapa en likvärdighet i arbetet med förebyggande, främjande och åtgärdande arbete mot sexuella trakasserier är följande exempel på utvecklingsområden.

Det finns ett behov av att öka medvetenheten och kunskapen om vad sexuella trakasserier är, lagstiftningarna kring detta och hur man arbetar med dessa frågor i vardagen, såväl i undervisningen som i att skapa en skolkultur fri från sexuella trakasserier. En kultur där det också finns mod att våga och kunna agera om något händer. Det gäller kompetensutveckling för såväl medarbetare som elever.

För medarbetarnas del kan föreläsningar med efterföljande diskussioner genomföras, liksom att sprida redan goda exempel på fungerande arbete mellan våra skolor.

För elevernas del kan till exempel kulturella inslag användas som underlag för fortsatt arbete. Men även föreläsare kan anlitas, beroende på ålder samt att mer systematiskt använda befintliga metoder och verktyg (Stopp min kropp, MVP, Agera tillsammans, m.fl.)

Det mest förekommande svaret på hur arbetet kan stärkas och utvecklas handlar om att systematisera arbetet mot sexuella trakasserier.

Det behöver göras i de samråds- och samverkansforum som redan existerar, såsom APT (Arbetsplatsträff), ENSam (Enhetssamverkan), Ledarforum, bufsam och grundsam (samverkan på förvaltningsnivå).

På elevnivå behöver frågan synliggöras och bearbetas systematiskt på klassråd, elevråd, tjej- och killgrupper, i värdegrundsarbetet samt genom att involvera

2018-04-03

eleverna i arbetet med planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i större utsträckning än vad som görs idag.

Vid föräldramöten som sker en gång per år kan frågan om trakasserier särskilt lyftas för att också involvera föräldrar i det viktiga arbetet mot trakasserier. Vid behov kan också andra forum för dialog med föräldrar skapas i både förebyggande, främjande och åtgärdande syfte.

I undervisningen, mötet mellan elev och lärare, kan ett mer medvetet arbete göras för att klimatet ska präglas av respekt av andra människors egenvärde, och att ingen utsätts för kränkande behandling.

I det systematiska arbetet med elevhälsan kan en större samverkan ske mellan EHT (Elevhälsoteam) och skolans övriga medarbetare i syfte att uppmärksamma, åtgärda och förebygga arbetet mot sexuella trakasserier. Frågan behöver också systematiskt bearbetas på EHT-tid samt vara föremål för främjande och förebyggande insatser.

Uppföljningar behöver göras när det gäller förekomsten av, insatser emot och effekter av insatserna för att säkerställa att utvecklingsarbetet ger effekt.

De metoder och verktyg som används av skolor behöver spridas och användas i större omfattning av fler skolor. Men också att öka samverkan med andra aktörer, Here4U-junior, fritidsgårdar, m.fl. som kan spela en viktig roll i förebyggande och främjande arbete.

Ledningens roll på skolan är viktig med att visa skolans inställning till sexuella trakasserier, sätta ämnet på agendan i de samverkans- och samrådsforum som finns.

Det mest värdefulla arbete som kan göras på skolan är det som sker i vardagen. Ett medvetet arbete i vårt bemötande av varandra. Där spelar alla vuxna på skolan en avgörande roll varje dag.

Men det kan behöva finnas funktioner som bevakar att frågan om sexuella trakasserier inte glöms bort. Det kan vara skolsköterska, kurator, Elevhälsoteam eller barnpiloter samt rektor.

I sex- och samlevnadsundervisningen se över hur det centrala innehållet bearbetas och säkerställa så att "frågor om identitet, jämställdhet, relationer, kärlek och ansvar"<sup>2</sup> behandlas i undervisningen. Även i detta sammanhang kan

---

<sup>2</sup> Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, 2017, sidan 160, 162 (Biologi-undervisningen)



2018-04-03

aktörer utanför skolan bidra till kunskap i frågan, såsom ungdomsmottagningen, sjukvården, polisen, m.fl.

Öka kunskapen om sexuella trakasserier även hos vikarieförmedlingen kan vara viktigt då det ofta är vikarier i tjänst på skolorna. Det kan också vara viktigt att skolan själv arbetar fram en rutin/instruktion som, för vikarier, studenter, etc, beskriver hur man agerar på skolan då man upptäcker trakasserier och kränkningar av olika slag.

## 6. Gymnasieskolan och gymnasiesärskolan

Skollagen 6 kapitel har som ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Plan mot kränkande behandling ska upprättas varje år där åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling ska dokumenteras. Skolan har i uppdrag att föra ett målinriktat arbete mot kränkande behandling och även presentera hur arbetet med att upptäcka, anmäla, utreda och vidta åtgärder ska ske.

I läroplanen för gymnasieskolan och gymnasiesärskolan fastställs skolans värdegrund i människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet mellan människor. Skolans mål är att varje elev ska respektera andra människors egenvärde och integritet och ta avstånd från att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling och aktivt främja likabehandling. Läraren ska öppet redovisa och tillsammans med eleverna analysera olika värderingar, uppfattningar och problemställningar samt klargöra skolans normer och regler.

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering definieras i denna lag och där står att sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet och är därmed en form av diskriminering. All form av diskriminering är enligt denna lag förbjuden och skolan är skyldig att utreda och vidta åtgärder. Skolan ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och ska följa upp och utvärdera dessa riktlinjer och rutiner. Skolan ska inom ramen för hela sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder vilket även innebär samarbete kring APL.

2018-04-03

## 6.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i gymnasieskolan och gymnasiesärskolan

### Elever

Eleverna beskriver det som att det inte är frekvent förekommande med sexuella trakasserier men att det sker. Framförallt verbala trakasserier mer sällan hot eller inviter till sex. Någon enstaka elev nämner våldtäkt. Någon påpekar att lärare kan titta på en tjej på ett sätt som uppfattas som obehagligt. Tjejer utsätts för objektifiering och killar diskuterar tjejers kroppar. Vad som pågår kan variera från skola till skola och från klass till klass. En del elever tror att det är mer förekommande på större skolor. Eleverna hänvisar till mognad, kultur och bakgrund t ex vilken grundskola eleverna har gått på tidigare. Några få menar att det inte förekommer sexuella trakasserier på skolan de går på.

Kommentarer kan ske direkt eller via sociala medier som "snapchat". Oönskade bilder kan förekomma sk "dickpics". Några elever beskriver även att blickar kan uppfattas som obehagliga och oönskade. Elever uppger att direkt tafsande är ovanligt men kan förekomma t ex i kön i matsalen.

HBTQ personer kan vara mer utsatta för trakasserier. Ord som "hora" och "bög" förekommer även i kompisgäng i skämtsam bemärkelse. Elever upplever att skolans personal inte alltid reagerar eller agerar på sådana kommentarer.

Elever berättar att man kan vända sig till personal, mentor, andra lärare eller personal inom EHT men att man inte alltid gör det. Ibland för rädslan att situationen ska förvärras, att inte bli tagen på allvar eller för att man skäms.

Framförallt vänder sig ungdomar till sina kamrater för stöd och hjälp, kanske även till sin familj. Elever tror att det finns en okunskap om vad en elev kan göra och att man ska reagera på sexuella trakasserier, det är inget man måste utstå.

Med bakgrund i vad eleverna berättar så kan vi konstatera att det finns ett mörkertal gällande sexuella trakasserier. Det förefaller som att sexuella trakasserier definieras på olika sätt bland elever, vad kan jag som elev reagera emot och vad måste jag som elev "utstå". En tystnadskultur finns gentemot vuxna i allmänhet och mot personal i skolan.

### Personal

Personal uppger att det finns ett mörkertal (13/21) och till viss del en tystnadskultur (9/21) gällande sexuella trakasserier bland elever men inte bland personal.

### Rektorer

Rektorer uppger att det finns ett mörkertal (8/13) och till viss del en tystnadskultur (5/13) gällande sexuella trakasserier bland elever men inte bland personal.

2018-04-03

## 6.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?

### Elever

Eleverna anser att skolan har uppmärksammat ämnet i alltför liten grad. Vissa lärare har tagit upp ämnet men det verkar inte som om lärarna har pratat ihop sig kring vad som ska diskuteras. Någon lärare har påpekat att det är allvarligt att anklaga någon andra har berättat om skolans nolltolerans mot sexuella trakasserier. Lärare uppfattas generellt som dåliga på att prata om ämnet. De elever som går på skolor som arbetar med MVP har tagit upp det arbetet som gällande att motverka sexuella trakasserier. Några elever nämner att lärare har varit i klasser där det förekommit sexuella trakasserier och pratat om förhållningssätt.

### Personal

Personal nämner i första hand skolornas plan mot diskriminering och kränkande behandling. De skolor som arbetar med MVP tar upp det som en metod att motverka sexuella trakasserier. Hälsosamtalen nämns som ett tillfälle där ämnet tas upp.

Ämnet lyfts på APT, skolkonferenser och föräldramöten men ser olika ut från skola till skola. Någon nämner skolans egna enkäter där det undersöks om läget på skolan, då gällande samtliga former av trakasserier och kränkningar. Någon nämner att skolan har en trygghetsgrupp.

### Rektorer

Rektorer nämner i första hand plan mot diskriminering och kränkande behandling. De skolor som arbetar med MVP tar upp det som en metod att motverka sexuella trakasserier. Samtal förs i klassrummet på mentorstid, APT och föräldramöten. Viktigt med introduktionen på skolan för att skapa trygghet och trivsel. Någon rektor nämner skolans egen enkät med frågor kring trygghet och trivsel som följs upp av individuella samtal. För övrigt nämns Here4U och övrigt arbete med värdegrundsfrågor.

## 6.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?

### Elever

Eleverna vill ha fler diskussioner kring ämnet. Förslag kommer upp om att ha en kurs i ämnet, framförallt medvetandegöra killar om vad som är sexuella trakasserier. Eleverna föreslår att affischer sätts upp och att det bjuds in föreläsare i ämnet till skolan.

Eleverna önskar att lärarna är mer tydliga i att agera mot sexuella trakasserier, ta det mer på allvar. Alla måste kunna känna sig trygga på skolan. Det ska vara tydligt vem man ska vända sig till och vad som händer när man berättar. Möjligheten

2018-04-03

borde finnas att anonymt få lämna in tips om vad som händer. Fler vuxna skulle röra sig runt i skolorna.

Alla elever som har erfarenhet av MVP anser att det ska fortsätta att bedrivas, alla bör gå redan i höstterminen i år 1.

**Personal**

Ämnet behöver behandlas på ett mer systematiskt sätt. Elevhälsoteam och lärare bör tillsammans arbeta med ämnet. Möjligheten att lyfta ämnet och knyta till kursmål nämns. Genom öppenhet och genom att levandegöra planen mot diskriminering och kränkande behandling på alla nivåer i skolan på ett systematiskt sätt. Det behöver bli tydligare vad sexuella trakasserier är och vart eleverna kan vända sig. Viktigt att ledningen är tydlig med skolans inställning. Fler nämner att arbetet pågår, dels genom MVP men även genom annat värdegrundsarbete. Några upplever inte att sexuella trakasserier förekommer och känner att de är så pass nära sina elever att arbetet inte behöver förstärkas.

**Rektorer**

Ämnet lyfts på mentorstid, klassråd, skolkonferenser och EHT möten men behöver bli mer systematiskt.

Skolan behöver mer kompetensutveckling i ämnet, även kring lagstiftning, och material att använda i elev- och personalgruppen. Skolan behöver bli bättre på att agera i tid och dokumentera det som sker. Öka samarbetet med MVP och organisationer som RFSU och RSFL nämns.

Lärare behöver bli mer involverade då det idag är främst personal inom EHT som driver frågan. Värdegrundsarbetet måste hållas levande och diskussionen måste fortgå.

Elever, personal och rektorer ser ett behov av kompetensutveckling. De pågående arbeten som sker genom MVP och HBTQ satsningen under förra läsåret måste fortgå. Kontinuerliga insatser måste till, t ex genom att knyta an till ämnet i pågående kurser. Personal måste få tid att tillsammans med eleverna arbeta med frågor kring sexuella trakasserier, men även frågor som rör trygghet och trivsel, demokrati och delaktighet, hälsa och normer. Befintlig arbetsgång på gymnasiet kring det främjande och förebyggande arbetet är uppbyggt kring dessa områden. Implementering och uppföljning av hur skolorna arbetar med arbetsgången pågår. Skolan måste ta reda på anledningen till att plan mot diskriminering och kränkande behandling inte nämns av elever, endast personal och rektorer. Samarbetet med en kommun fri från våld (MVP) samt tidigare samarbete med RFSU och andra organisationer som arbetar med dessa frågor är önskvärt. Skolor bör få möjlighet att använda sig av upparbetat material som finns digitalt såsom Värdegrunden.se och liknande. Möjligheten att anlita föreläsare, se

2018-04-03

skolföreställningar inom teater och film samt köpa in material att arbeta med. Vi måste få en likvärdig skola där samtliga våra gymnasieskolor får denna möjlighet. Ett utvecklingsområde är möjligheten till ökat samarbete med t ex Ungdomsmottagningen och polis.

## 7. Fritidsgårdar och fritidsklubbar

Styrningen av fritid och förebyggandes verksamhet sker huvudsakligen via den beställning som Grundskolenämnden årligen riktar till stadens förvaltning för stöd, fritid och entreprenad som ansvarar för verksamheten samt formuleringen i Handlingsplan för fritidsgårdsverksamheten 2015-2019, Tillämpningsföreskrifterna i skolverkets (allmänna råd) för öppen verksamhet för 10-12 åringar samt i Tillämpningsföreskrifterna skolverkets (allmänna råd) för öppen förskola. I beställning finns även inskrivet formuleringar kring trygghet, trivsel, jämställdhet och bemötande.

Under 2017 gjordes totalt 118 000 besök på fritidsgårdarna i Västerås. En uppskattning är att ungefär 10 % av stadens ungdomar deltar i fritidsgårdsverksamhet. Det är generellt fler pojkar än flickor som besöker fritidsgårdar.

### 7.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier på fritidsgårdar och fritidsklubbar

Frågan om det finns ett mörkertal och en tystnadskultur har ställts till fem ansvariga för fritidsgårdar och fritidsklubbar. Fyra av de fem ansvariga anser att det inte finns något mörkertal gällande förekomsten av sexuella trakasserier. Det som sker anmäls och rapporteras. En av de ansvariga anser att det finns ett mörkertal. På frågan om det finns en tystnadskultur svarade tre ansvariga att det finns en tystnadskultur och två ansåg att det inte finns.

För att få en mer tillförlitlig lägesbild skulle fler behöva tillfrågas och det har inte varit möjligt inom ramen för den här undersökningen. De ansvarigas svar visar ändå att det råder delade meningar om det finns ett mörkertal och om en tystnadskultur existerar.

### 7.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?

För att förebygga sexuella trakasserier har fritid och förebyggande verksamheterna en Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014-2016

2018-04-03

Handlingsplanen har mynnat ut i en rad kvantitativa och mätbara resultat i form av aktiviteter riktade till anställda. Det rör sig om en mängd föreläsningar, kunskaphöjande insatser, utbildningsdagar, kurser, deltagande på Pridefestivalen med mera.

Flera medarbetare har deltagit i lite längre processinriktade utbildningsinsatser. Några exempel på sådana är: Utbildning i våldsförebyggande (MVP), Kärleken är fri (hedersproblematik), normkritiska förändringspiloter, forskningscirklar, En kommun fri från våld, utbildningar i Machofabriken, samt högskolekurs anordnad av Ungdomsstyrelsen kring ungdomar, genus och våld.

Ett mätbart resultat av jämställdhetsintegrering är de verktyg, rutiner och checklistor som tagits fram. Några exempel på dessa är:

- Checklista för inkluderande kommunikation
- Verktygslåda med tips på litteratur, filmer och material
- Utvärderingsmall på fritidsgårdar och klubbar
- Utvärderingsmall för familjecentrum
- Självutvärderingsmall för chefer

Utbildning av medarbetare och en struktur för arbetet har gett resultat som bl a visar på att män ökat på vissa öppna förskolor och att tjejbesök ökat på fritidsgårdar.

Ett stort fokus läggs på att fritidsgård och 10-12-års verksamhet ska arbeta för att verksamheten ska vara trygg och trivsamt. Det innebär att personal är noga med att agera när kränkningar uppstår, samtala med berörda samt informera föräldrar och bjuda in barn, ungdom och förälder till samtal vid behov. I detta arbete samverkar ofta verksamheten med familjecentrums familjevägledare.

Satsningen på jämställdhetsintegrering har lett till att relevanta verktyg och checklistor finns med i ordinarie styrsystem och uppföljningarna som sker tertialvis. Det finns minst ett jämställdhetsombud på varje enhet. Utbildning genomförs av en fritidsledare per gård i ett så kallat TOT-koncept (training of trainers) där jämställdhetspiloterna ansvarar för kunskapsöverföring.

Det gemensamma fortsatta arbetet kommer ske genom arbetet med "En kommun fri från våld" och genom föräldrautbildningar att öka mäns deltagande i sina barns uppväxt. Könsuppdelad statistik redovisas utifrån antal besökare och analyseras i samband med bokslut.

Övriga insatser är att jämställdhetsfrågor kontinuerligt lyfts på personalmöten och när vi träffar våra timanställda, så fort vi ser något som inte är OK kontakter vi vårdnadshavare. Verksamheten har en plan mot kränkande särbehandling som ska uppdateras varje år.

2018-04-03

Verksamheten har ständigt diskussioner med ungdomarna om värdegrundsfrågor, språkbruk m.m. För ökad trygghet och upptäckt av missförhållanden finns personal i alla lokaler där barn och ungdomar vistas. Inga stängda ytor ska förekomma.

### **7.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?**

Genom att se över frågorna i brukarenkäten för fritidsgård och till Öppen verksamhet för 10-12 åringar. Överväga om ett tillägg med en direkt fråga om sexuella trakasserier i brukarenkäten kan ge mer information.

Genom att nå en ökad uthållighet i arbetet och ett stärkt ledarskap att hålla i arbetet för att förhindra sexuella trakasserier. Att personal alltid säger till och inte låter något passera med tystnad.

Förbättrad introduktion av nyanställda.

Verksamheten har precis genomarbetat sin gemensamma värdegrund. Det är viktigt att det blir ett levande dokument och att verksamheten ständigt pratar om vad som är okej och inte.

## **8. Vuxenutbildningscentrum, Frimanska och Arenan**

Med utgångspunkt från de nationella styrdokumenterna prioriterer den kommunala vuxenutbildningen kunskaps- och värdegrundsmålen. Vuxenutbildning (VUC) i Västerås ska möjliggöra goda studieresultat i en för vuxna anpassad studiemiljö som främjar jämställdhet och allas lika värden. Planer och handlingsprogram mot kränkande behandling ska finnas. Att eleverna ges möjlighet att ha inflytande över att ta ansvar för sin utbildning är viktiga mål för vuxenutbildningen i Västerås.

Det sägs oftast inget specifikt om sexuella trakasserier utan allmänt om kränkande behandling. VUC och Arenan följer Västerås stads stadgar och skollagen. Elevenkät skickas ut en gång per år.

Personal på VUC, Frimanska och Arenan har i medarbetarenkät 2016 svarat att ca 84 % vet vart de ska vända sig för att få stöd och hjälp om de blir utsatta för kränkande särbehandling.

2018-04-03

### **8.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i verksamheter som bedrivs av vuxenutbildningscentrum, Frimanska och Arenan**

En enkät gällande sexuella trakasserier har i februari i år skickats till chefer på Vuxenutbildningscentrum, Frimanska, Arenan och till de anordnare som dessa använder sig av. När det gäller anordnare/samarbetspartners, jobbar 83,3% mot VUC och 16,7% mot Arenan. Av de som svarat på enkäten är 83,3 % friskolor och resterande kommunal verksamhet.

Enligt den enkät som skickats ut till VUC, Arenan och deras anordnare visar övervägande svar att de tror att det finns ett mörkertal gällande sexuella trakasserier på arbetsplatserna/skolorna. De flesta uppger att de arbetar kontinuerligt med frågan.

### **8.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?**

Alla som svarat på enkäten meddelar att det löpande pågår arbete kring jämlikhet, värdegrund, kränkande behandling och likabehandling etc. Sexuella trakasserier ingår i detta och uttrycks inte alltid specifikt. Arbetsplatser/skolor uppger att de jobbar med att motverka sexuella trakasserier. Detta genom att det ingår i systematiskt arbetsmiljöarbete, medarbetarsamtal och medarbetarundersökningar samt i elevrådssammanhang. Det finns olika handlingsplaner där samtal, konferenser och seminarium förekommer.

En skola uppger att deras deltagare skriver under dokument på att motverka sexuella trakasserier. På den skolan tas ämnet upp löpande och föreläsare bjuds in.

De flesta talar ej enbart om sexuella trakasserier utan mer om likabehandlingsplaner som finns på de flesta skolor. Några skolor använder sig av trivselenkät, studeranderåd och psykosocial skyddsring. Vid misstanke om sexuella trakasserier ska agerande direkt ske tillsammans med HR.

De flesta har sexuella trakasserier som en stående punkt på dagordningen vid APT. Om så ej är fallet uppger resterande att de pratar om ämnet med jämna mellanrum. Fokus läggs på att ha en bra arbetsmiljö och inte alltid uttalat sexuella trakasserier.

### **8.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?**

När det kommer ny personal och nya elever kan dessa få tydligare information om vart man vänder sig om man blir utsatt. Frågan om just sexuella trakasserier behöver synliggöras mer då den lätt kan försvinna i diskussion om allmän



2018-04-03

mobbing och trakasserier. Ledningen ska visa stöd för de utsatta. Det är bra att fortsätta ha dialoger i arbetslag samt med elever. Chefer behöver utbildas i hur de ska observera och analysera. En ide är att bjuda in fler i aktörer i samhället, samverka med familj och skola.

Att hitta bra filmer för både personal och elever kan upplevas som svårt men film är ett bra verktyg. På arbetsplatserna behöver det finnas trygg och stark personal som kan och vill reagera.

Policies och rutiner gör ingen skillnad om de inte används och följs. Ett löpande arbete innebär att systematiskt arbeta med att förebygga sexuella trakasserier. Frågan "Förekommer/Hur arbetar ni med sexuella trakasserier?" kan ställas vid både upphandling av/med anordnare och på elevenkäten. På elevenkäten som görs en gång om året kan frågan ställas tydligare gällande om personer har kännedom var de vänder sig om de blir utsatta för sexuella trakasserier. Vid kvalitetskontroller som görs på skolor ska det vara tydligt att de frågor som ställs också rör sexuella trakasserier. På kvalitetsbesök som görs av VUC hos anordnare har det historiskt sett bara ställts frågor kring jämställdhet. Detta kan utvecklas så att det blir tydligare att det även gäller sexuella trakasserier.

En arbetsgrupp kan arbeta fram ett dokument som bas/grund om vad som ska finnas eller göras på varje arbetsplats/skola. Eftersom man arbetar olika med frågan sexuella trakasserier kan det vara bra att det finns dokument som visar vad som är obligatoriskt på en arbetsplats/skola. Detta för att säkerställa att alla har en bra grund/kunskap om sexuella trakasserier. Om arbetsplatsen/skolan väljer att arbeta mer med frågan är det välkommet. Vissa föreläsningar och utbildningar kan vara obligatoriska för hela arbetsplatser eller att det finns en person på varje arbetsplats som får vara ansvarig för att gå på kontinuerliga möten gällande sexuella trakasserier och sedan informera sin arbetsplats.

## 9. Förvaltningens HR-avdelning

### 9.1. Lägesbild över förekomsten av sexuella trakasserier i förvaltningen

I medarbetarundersökningen 2016 svarade 1 % (29 st) av medarbetarna inom barn- och utbildningsförvaltningen att de varit utsatta för sexuella trakasserier från arbetskamrat eller chef på arbetsplatsen de senaste 12 månaderna.

Motsvarande siffra för 2015 var 0 %. För såväl 2016 och 2015 valde 1 % av medarbetarna att inte svara på frågan. 2017 års medarbetarundersökning innehöll inga frågor om sexuella trakasserier.

Svarsfrekvensen påverkar hur tillförlitligt resultatet är. 2016 var svarsfrekvensen 72 % (2853 st), år 2015 var den 75 % (2819 st). Frågans känslighet kan innebära ett mörkertal. Vi vet inte om de medarbetare som valt att inte svara, skulle

2018-04-03

påverka resultatet i någon riktning om de hade svarat. Det vi således med säkerhet kan säga är att år 2016 uppgav 98 % att de *inte* varit utsatta för sexuella trakasserier det senaste året. Året innan, år 2015, var siffran 99 % av de svarande.

### **”Dold lägesbild”, finns det en tysthetskultur?**

De fackliga organisationerna som är representerade inom den förvaltningsövergripande samverkansgruppen BufSam har tillfrågats om deras uppfattning om förekomsten av sexuella trakasserier. Ingen av de fackliga representanterna upplever att de får in frågor eller anmälningar som rör sexuella trakasserier bland deras medlemmar. De fackliga representanterna resonerade vidare att det kan bero på en tystnadskultur utifrån att den enskilde medarbetaren inte vill se sig själv som offer, på liknande sätt som kan uppstå i mobbingsituationer, och kan därför ha svårt att erkänna för sig själv att man blivit utsatt för sexuella trakasserier.

HR-enheten har endast vid ett fåtal tillfällen under årens lopp haft ärenden med anledning av sexuella trakasserier. Medarbetarundersökningen 2016 visade dock att 29 personer upplevt sexuella trakasserier av kollega eller chef. Detta kan tyda på en tystnadskultur då man valt att inte rapportera detta vidare. Bilden av att det finns ett mörkertal och en tystnadskultur stärks också av det faktum att få ärenden som rör sexuella trakasserier anmäls till diskrimineringsombudsmannen och att inga fall av sexuella trakasserier har nått Arbetsdomstolen sedan i höstas då frågan fick en stor uppmärksamhet i media.

## **9.2. Vad görs idag för att motverka sexuella trakasserier?**

Alla arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen arbeta systematiskt med aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering på arbetsplatserna, däribland sexuella trakasserier. Samtliga arbetsgivare ska även enligt arbetsmiljölagstiftning tillhandahålla en god arbetsmiljö där inga kränkningar eller diskriminering accepteras. Det aktiva arbetet enligt diskrimineringslagen för att förhindra trakasserier och kränkningar sker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ute på varje arbetsplats.

Det finns en etablerad process i de fall sexuella trakasserier uppdagas och hanteras då i enlighet med de krav som ställs på oss som arbetsgivare.

På förvaltningen pågår arbete för att ta fram ett arbetsmiljöårshjul för APT, med bland annat tema om kränkande särbehandling och trakasserier. Temat innefattar material och genomgång i ämnet i syfte att sprida kännedom om vad bland annat sexuella trakasserier är och hur det kan förebyggas. APT-materialet är tänkt att kunna presenteras och arbeta med på arbetsplatsträffar som ett stöd i att

2018-04-03

fördjupa sig i olika teman. APT-årshjulet innehåller även tema om värdegrund, som är grundläggande i förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. På stadsledningsnivå genomförs under våren 2018 ett arbete för att revidera riktlinjen för kränkande särbehandling och diskriminering samt framtagande av en central rutin för hantering vid misstanke om trakasserier samt sexuella trakasserier.

### **9.3. Hur kan det förebyggande och åtgärdande arbetet stärkas och utvecklas?**

Vi ser behov av utbildning i diskrimineringslagen, däribland kraven på aktiva åtgärder som ställs på oss som arbetsgivare, och planerar att erbjuda detta på en HR Träffpunkt för förvaltningens samtliga chefer.

Inom Västerås stad finns även utbildningstjänsten Iknow vilket är en tjänst som finns tillgänglig att använda för att få till samtal och fördjupning i ämnet. Det är en samling korta filmer inom arbetsrättsområdet, däribland vad diskriminering och kränkande särbehandling är och hur det kan förhindras och förebyggas. Dessa filmer kan exempelvis visas på APT för att sätta fokus på frågan och skapa samtal om hur ett förebyggande arbete kan genomföras på arbetsplatsen.

## **10. Sammanfattande diskussion**

Förekomsten av sexuella trakasserier är i princip osynlig om man söker i årliga enkätsvar, anmälningar och klagomål. Uttalade frågor om sexuella trakasserier ställs sällan eller inte alls i de enkäter och undersökningar vi gör. Mycket få, om ens några, anmälningar och klagomål som inkommit under det gångna året går att koppla till kränkningar av sexuell natur.

När vi frågat barn och ungdomar, chefer och medarbetare om de anser att det finns en tystnadskultur kring ämnet och ett mörkertal för anmälningar så är svaren inte entydiga. Bland chefer finns det ett förhållandevis stort antal som inte anser att det finns ett mörkertal eller en tystnadskultur. Bland medarbetare, särskilt med kurativa funktioner, är bilden något mer nyanserad och en något större andel bedömer att det kan finnas ett mörkertal och en tystnadskultur. Bland eleverna svarar betydligt fler tjejer än killar ja på frågan om det förekommer sexuella trakasserier. I dialogen med ungdomar framkom otvetydigt att sexuella trakasserier är något som är vardagligt förekommande i skolan. Anledningen till varför ungdomar inte anmäler är att det är så vanligt förekommande och att man inte tror att det skulle göra någon skillnad. Budskapet till de pedagogiska nämnderna från ungdomarna som deltog i O P E R A var att sexuella trakasserier är ett problem som skolan måste hantera bättre än idag. Ungdomarna framförde

2018-04-03

att lärarna måste ta ett större ansvar, kränkande språkbruk är ett problem, elever har bristande respekt och att sociala media är en arena där kränkningar är vanliga. En betydande andel av eleverna har besvarat sms-frågorna med "vet ej". Vi skulle behöva fråga mer för att verkligen förstå vad det svaret står för men det är troligt att eleverna behöver mer kunskap om vad sexuella trakasserier är.

Inte heller ur ett HR-perspektiv syns sexuella trakasserier. Medarbetarenkäten har visat att ett fåtal upplevt sexuella trakasserier men inte anmält detta vidare. De fackliga organisationerna säger sig inte ha fått frågor eller anmälningar om sexuella trakasserier men är inte främmande för att det kan finnas ett mörkertal och en tystnadskultur kring ämnet.

Vi har noterat att när frågorna har diskuterats i grupper så är det lättare att komma fram till att det finns både ett mörkertal och en tystnadskultur än om frågorna besvarats individuellt utan möjlighet att diskutera frågorna med någon.

Sexuella trakasserier har en tendens att individualiseras och bli ett problem för den utsatta individen snarare än ett problem som behöver åtgärdas på strukturell nivå. Det är sannolikt så att det behövs både kunskaper och mod att definiera och få syn på sexuella trakasserier i våra verksamheter. Ökade kunskaper leder till insikter som ger en större förmåga att upptäcka och definiera förekomsten av sexuella trakasserier. Vi ser att chefer, medarbetare, barn, elever och studerande behöver genomföra en förflyttning uppåt i den så kallade kompetenstrappan där det första trappsteget är omedveten kompetens och det sista är omedvetet kompetent.



Källa: Kompetenstrappan, SKL

2018-04-03

Det är troligt att det finns både ett mörkertal för rapporteringen av sexuella trakasserier och att det råder en tystnadskultur. För att komma vidare behövs det ett fördjupat underlag som kan ge en säkrare lägesbild. Det behövs också en fördjupad studie av vilken typ av kompetenshöjning som behövs och var den skulle göra störst skillnad.

Verksamheterna har beskrivit det förebyggande arbetet som görs idag. Det finns en risk att arbetet mot specifikt sexuella trakasserier blir osynliggjort och inte lyfts fram på ett tydligt sätt. Skolorna och förskolorna lyfter fram arbetet som görs för att ta fram enhetsplaner mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, Fritidsgårdar och Fritidsklubbar lyfter fram Handlingsplan för jämställdhetsintegrering och HR-enheten lyfter fram det systematiska arbetsmiljöarbetet och ett kommande arbetsmiljöårshjul för APT. Ett förslag är att sexuella trakasserier får en egen rubrik i dessa plandokument.

Verksamheterna beskriver ett flertal metoder, modeller och koncept som används för att nå framgång i det omfattande värdegrundsarbetet. Flera har kommenterat att det finns risk för att det brister i likvärdigheten mellan enheter eftersom det inte finns någon fastställd basnivå som alla behöver förhålla sig till och försäkra sig om att man uppnått. Det är därför av största vikt att de metoder och koncept som används följs upp och utvärderas och att de mest framgångsrika arbetsmetoderna används och i vissa lägen åläggs verksamheterna att använda.

De 65 initiativtagarna i det nationella #metoo uppropet har överlämnat en lista till regeringen över förslag för att motverka sexuella trakasserier. Eftersom så få anmäler sexuella trakasserier är ett av förslagen att inrätta en nationell visselblåsarfunktion för landets skolor. Kanske skulle det underlätta för barn, elever och medarbetare att till en funktion, kanske utanför barn- och utbildningsförvaltningen, slå larm om sexuella trakasserier i Västerås skolor. Ett förslag är att utreda om det finns anledning att inrätta en kommunal visselblåsarfunktion i Västerås.

2018-04-03

## 11. Bilagor

### 11.1. Definitioner

- **Diskriminering** innebär att en elev missgynnas eller behandlas ofördelaktigt på grund av någon av diskrimineringsgrunderna: Kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder.

- **Trakasserier** är ett uppträdande som genom handlingar, beteenden eller bemötanden kränker någons värdighet och som har samband med någon av lagens diskrimineringsgrunder. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder.

- **Sexuella trakasserier** avser ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. För att betraktas som sexuella trakasserier i diskrimineringslagens bemärkelse krävs, förutom att uppträdandet ska vara av sexuell natur, ett missgynnande, ett oönskat beteende samt insikt hos den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande.

- "Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. För att betraktas som sexuella trakasserier i diskrimineringslagens bemärkelse krävs, förutom att uppträdandet ska vara av sexuell natur, ett missgynnande, ett oönskat beteende samt insikt hos den som trakasserat att beteendet upplevs som kränkande. Förutom kommentarer och ord kan sexuella trakasserier vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar eller skickar bilder med sexuellt innehåll. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar, anspelningar eller en jargong" Källa: Diskrimineringsombudsmannen

- **Tystnadskultur** i samband med sexuella trakasserier är enligt Kristina Östberg, leg psykoterapeut i Uppsala: "Tystnadskultur är att man inte säger till, det betyder inte att man accepterar det, man kan tycka att det är helt fel. Men om man säger till och är ensam att göra det så kan man drabbas själv. En tystnadskultur kan uppstå i alla miljöer. Den växer fram gradvis genom en normaliseringsprocess. Förövaren tillåts trycka ner sitt offer utan att gruppen reagerar – exempelvis genom kommentarer och fysiska närmanden. Det här kan fortgå så länge ingen i gruppen säger ifrån. Den omgivande gruppen har väldigt stor makt att säga till.

2018-04-03

*När det gäller sexuella trakasserier har åskådarna väldigt stor makt att bryta. Det är egentligen inte deras problem, men säger de till kan personen inte ta makten"*

Källa: <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/experten-om-tystnadskultur-handlar-om-makt>

- **Kränkande behandling** är ett uppträdande som kränker en persons värdighet och kan utföras av en eller flera personer. Handlingen kan vara synlig eller dold.
- **Mobbning** är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling mot någon där en eller flera personer medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga annan person skada och obehag.
- **Sexuellt ofredande** – är ett sexualbrott som ska anmälas till polisen. Sexualbrott är ett samlingsbegrepp i brottsbaken, kap 6 för brotten våldtäkt, grov våldtäkt, våldtäkt mot barn, sexuellt tvång, sexuellt utnyttjande, sexuellt ofredande, köp av sexuell tjänst, koppleri med flera. Ett sexualbrott är när du utsatts för en sexuell handling mot din vilja. Är du under 15 år kan en sexuell handling bedömas på särskilt sätt.

## 11.2. Lagar och styrdokument

**Skollag** – Anmäla, utreda och åtgärda kränkande behandling (Skolinspektionen utreder inte sexuella trakasserier – det gör DO)

**Diskrimineringslagen** – Som trakasserier räknas ett uppträdande som genom handlingar, beteenden eller bemötanden kränker någons värdighet och som har samband med någon av lagens diskrimineringsgrunder. Sexuella trakasserier avser ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. (Sexuell natur, ett missgynnande, ett oönskat beteende samt insikt hos den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande s 35 i Diskrimineringslagen – från princip till praktik)

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare och utbildningsanordnare inom ramen för sin verksamhet bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

**Arbetsmiljölagen** – för chefer och medarbetare gäller arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olyckor i arbetet och är skyldig att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling, enligt arbetsmiljölagen och föreskriften AFS 2015:4, organisatorisk och social arbetsmiljö.

2018-04-03

**Brottsbalken, kap 6** – sexualbrott ska anmälas till polisen. (Sexualbrott är ett samlingsbegrepp för brotten våldtäkt, grov våldtäkt, våldtäkt mot barn, sexuellt tvång, sexuellt utnyttjande, sexuellt ofredande, köp av sexuell tjänst, koppleri med flera).

**Övriga styrdokument av vikt i Västerås stad**

Jämställdhetsplan/policy, Riktlinje arbetsmiljö, Riktlinje kränkande särbehandling och diskriminering (genomgår f n en revidering)