

Jämställdhetsguide

**Ett guide för skolpersonal kring långsiktigt
jämställdhetsarbete i skolan**



Bakgrund till materialet

Det här materialet är tänkt att användas i samband med den digitala utbildningen för att kunna arbeta med frågorna som lyfts tillsammans med kollegor.

Förhoppningen är att workshopmaterialet gör det lättare att fortsätta bedriva ett jämställdhetsarbete på din skola och tillsammans med dina kollegor.

Om projektet

Det här projektet görs i samarbete med Jämställdhetsmyndigheten, för att kunna bidra till det redan pågående arbete som bedrivs ute på skolorna kring jämställdhet och sexuella trakasserier. Det ämnar också till att öka kunskapen kring våld i ungas relationer och sexuellt våld.

Målet är att all personal inom skolan ska känna sig trygga och kompetenta när de arbetar med ett normmedvetet bemötande, att reagera och agera på sexuella trakasserier och att våga fråga om våldsutsatthet.

GENOMFÖRS MED BIDRAG FRÅN
JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETEN

Förändringscykeln - Nuläge

Den här modellen känner ni igen från passet "Jämställdhet del 2". Den är en bra utgångspunkt när det gäller att sätta igång ett långsiktigt jämställdhetsarbete på din skola.

Sätt er ner tillsammans och titta över de olika delarna utifrån er skola. Glöm inte att börja i "Nuläge" - utan kunskap och fakta om nuläget blir resterande planeringsarbete rätt tandlöst. Dessutom, se till att ni som leder arbetet känner att ni har tillräckligt med kunskap för att kunna leda den förändring ni vill se på skolan.

Viktiga saker att göra för att få koll på nuläget:

- Se pass 1 av jämställdhet och dela med den kunskapen till eleverna
- Övningen "Check your privilege"
- Övningen "Kulturspaning"
- Enkätundersökning "Skoltempen" och "Klasstempen"



Check your privilege

Vi pratade om "vad vattnar jag kulturen med?" och hur lätt det är att inte se sina egna privilegier utifrån normer. Den här övningen ska göras ensam och sedan diskuteras i helgrupp - för att få syn och insikt kring privilegier.

I varje steg ska ni skriva ned era svar.

Ni kommer inte behöva dela era svar med någon. Det här är en övning för er egen skull och vad ni svarar kommer kanske vara känsligt. Ni behöver alltså inte "komma ut" för gruppen gällande de identitetsdrag som inte är självklart synliga.

STEG 1

- När du ser på tv-serier, läser böcker eller kollar på film:
 - Kan du enkelt hitta fem karaktärer som delar identitetsdrag med dig gällande kön, kroppsform, ålder, hudfärg, etnicitet, eventuell trostillhörighet, sexuell läggning, funktionsvariation och/eller klasstillhörighet?
 - Är det en karaktär man tycker om? En person som ses som åtråvärd, smart, rolig eller har andra positiva egenskaper?
 - Är det en huvudperson, ett kärleksintresse eller vad har personen för roll?
 - Vad säger det om dina eventuella privilegier och hur påverkar det dig?

STEG 2

- Har du någon gång, eller hur många gånger har du klivit in i ett rum eller ett sammanhang där du känner att du sticker ut gällande kön, kroppsform, ålder, hudfärg, etnicitet, eventuell trostillhörighet, sexuell läggning, funktionsvariation, klasstillhörighet?
 - Exempel 1. Maja pluggade foto när hon var 19 år gammal. Hon var på en fotomässa och kollade på kameraobjektiv. Förutom sin vän bredvid sig så var alla där män i cirka 50-årsåldern. Maja och hennes vän stack ut både gällande kön och ålder. När ni själva var i en sån situation, om ni har varit det, hur kändes det? Om du inte har varit i någon sådan situation, vad säger det om dig?
 - Exempel 2. Karim har precis börjat plugga till högstadielärare i hem- och konsumentkunskap. Han är den enda mannen, den enda muslimen, den enda svarta personen när han kommer till sin första föreläsning på universitetet.
- Som du ser kan det se väldigt olika ut att sticka ut. Tänk efter och försök komma på så många tillfällen där du stuckit ut som möjligt.
 - I vilket avseende stack du ut?
 - Hur påverkade det dig?
 - Fick det några konsekvenser?

STEG 3

- Du ska nu föreställa dig en liknande situation. Har du någon gång klivit in i ett rum där du känner att du är den enda eller en av väldigt få med ditt identitetsdrag, men det är osynligt? Ingen annan visste om att du stack ut.
 - Var du orolig för att det skulle komma ut att du inte passade in?
 - Var du orolig att det skulle få någon konsekvens? Att någon skulle göra ett skämt på din bekostnad? Kanske nån till och med outade dig, drog ett skämt eller sa något klumpigt? Hur kändes det? Om du inte har varit i en sådan situation så föreställ er en. Hur skulle det kännas?

STEG 4

- Har du någon gång tillhört majoriteten i ett rum?
 - Har det hänt ofta? Mindre ofta?
 - Hur känns det? Reflekterade du över det? Eller tänkte du inte på det alls?

STEG 5 - GEMENSAM GRUPPDISKUSSION

- Hur kan vi använda dessa kunskaper/insikter om normer och privilegier konstruktivt i skolan?
- Hur kan vi förhålla oss till dessa insikter i arbetsgruppen på ett konstruktivt sätt? I klassen?

Varje dag så tillhör vi alla både normen och det normbrytande på olika sätt. I smått och stort. När du är en del av normen, då är det inte säkert att du ens märker det. Om du däremot inte tillhör normen, då kommer det antagligen vara något du tänker på, som kanske även innebär konsekvenser som är mer eller mindre obehagliga. Även om konsekvensen kanske bara är obekvämheter av att sticka ut i sig. Om du är van vid att inte tillhöra normen, men så befinner du dig i ett rum där du faktiskt är en del av normen så kanske du tänker "vad skönt, här kan jag slappna av". När man inte är en del av normen så är det inte säkert att man kan slappna av. I exemplet med fotomässan så kände sig Maja obekväm och hade plötsligt ett stort behov av att hävda sig och sin rätt att vara där. I exemplet med Karim kände han oro över att bli utsatt för rasism, men även för att få sin maskulinitet ifrågasatt. I andra situationer så vill man kanske gömma sig. Man är orolig för kommentarer, frågor, skämt. Det är minoritetsstress.

Om du vill läsa mer om minoritetsstress, se denna länk: levandehistoria.se - minoritetsstress

Se nuläget - Gör en kulturspaning

Nu när vi har dykt ner i normer, genus och intersektionalitet i de olika passen, gör en kulturspaning. Börja med att individuellt svara på följande frågor:

1. Hur ser du att ni bemöter varandra inom verksamheten? Hur hälsar ni t ex på varandra?
2. Hur ser makt och inflytande ut mellan människor?
3. Hur pratar ni om varandra och med varandra mellan olika grupper och avdelningar?
4. Hur samverkar ni och ger varandra stöd?
5. Hur skulle du beskriva jargongen och humorn?
6. Vad har ni för traditioner och ceremonier? Vilka syns i de traditionerna eller ceremonierna?
7. Vilka historier berättar ni för varandra om hur saker och ting är? Vad säger ni till de som kommer nya?
8. Vilka berättelser om olika myter och legender dominerar? Vad skickar de för signaler? Vilka är hjältarna?
9. Hur bidrar du till den kultur som finns?

Strukturella

Antalsmässig fördelning, representation, ceremonier, traditioner

Beteende

Handlingar, bemötande, uppträdande, känslouttryck

Verbala

Språk, jargong, humor, uttalade värderingar och normer

Materiella

Symboler, klädkod, fysiska objekt, arkitektur, estetik

Se nuläget - Gör en kulturspaning

Kulturspaningen görs först individuellt men det är även viktigt att dela med sig av sina insikter gemensamt. Så här kan man även lägga upp en kulturspaning med elever, exempelvis i klasserna eller tillsammans inom personalgrupperna.

Övning för att dela med sig av kulturspaningen:

1. Sätt upp fyra blädderblockbilder i rummet med de fyra kulturuttrycken (materiellt/strukturellt/beteende/verbalt)
2. Dela upp gruppen i mindre grupper och placera ut dem vid de fyra olika blädderblocken. Låt dem under ca 10 -12 minuter dela och skriva ner vad de sett och tänkt kring det kulturuttryck som står på blädderblocket.
3. Efter ca 10-12 min får grupperna rotera medurs och göra samma sak vid nästa blädderblock tills samtliga grupper fått reflektera kring samtliga kulturuttryck
4. Den grupp som står kvar vid respektive blädderblock får i uppgift att sammanfatta för övriga
5. Ställ frågor till de som lyssnar - reflektioner, förtydliganden etc.

Strukturella

Hur ser fördelningen ut? Vilka ceremonier/traditioner har vi? Vilka syns i dem?

Beteende

Handlingar, bemötande, uppträdande, känslouttryck

Materiella

Symboler, klädkod, fysiska objekt, arkitektur, estetik

Verbala

Språk, jargong, humor, uttalade värderingar och normer

Skoltempen

För att få syn på hur skolan upplevs och vilka grunder till diskriminering som är vanligast är det viktigt att göra en enkät för hela skolan. Kom ihåg att du lätt kan göra en egen enkät via ex. Google forms.

Dels möjliggör den här första enkäten en utgångspunkt som ni sedan kan jämföra med när jämställdhetsarbetet fortgått, dels öppnar den upp för möjligheter att ta in elevers perspektiv i arbetet framåt.

Glöm inte att också ställa frågan om könsidentitet i enkäten, för att se om vissa grupper är mer utsatta än andra.

Exempel-frågor att ställa:

1. Tycker du att sexuella trakasserier är ett problem på din skola?
2. Vet du vart du kan vända dig ifall du eller någon du känner blir utsatt för sexuella trakasserier?
3. Känner du dig trygg på följande ställen?
 - I klassrummen
 - På rasterna i skolan
 - På toaletterna
 - På väg till eller från skolan
4. Har du blivit behandlad eller blivit bemött på ett diskriminerande sätt på grund av:
 - Din könsidentitet (ex: tjej, kille eller annan)
 - Din sexuella läggning (ex: hetero, homo, bi. pan)
 - Ålder
 - Funktionsvariation
 - Religion
 - Att du rasifieras som icke-vit
 - Bakgrund
4. Känner du att du kan vara dig själv i skolan?
 - Alltid
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig

Klasstempen

När ni fått syn på kulturen i sin helhet på skolan, titta gärna även på mikronivå - det vill säga inom de olika klasserna.

Grupperas kultur kan variera stort, det kan bli lättare att se vilka klasser som sticker ut och att vad som anses kunna vara viktiga lösningar på de problem som eleverna ser i skolan/klassen.

Frågor att ställa:

1. Hur trivs du på skolan och i din klass?
2. Kan du beskriva stämningen i klassen?
3. Hur tror du att andra trivs i klassen?
4. Tror du att det finns skillnader i hur man trivs i klassen beroende på etnicitet, ålder, funktionsvariation eller sexuell läggning eller något annat? Varför tror du att det är så?
5. Finns det något du skulle vilja ändra på i klassen?
6. Vet du hur du går tillväga om du eller någon annan skulle bli utsatt för kränkande behandling?
7. Finns det något annat du skulle vilja säga eller berätta som kan vara viktigt för oss som arbetar med trivsel och trygghet på skolan?



Förändringscykeln - Forum för dialog

Den här delen fokuserar på att se till att skapa forum för dialog där det som kommit fram under nuläges-analysen kan delas öppet och tryggt. Som nämnt i delen om motstånd i den digitala utbildningen så väcker dessa frågor ofta mycket känslor, vilket gör att det är extra viktigt att ha funderat på innan hur dessa känslor kan bemötas och hanteras.

Därav kommer den här delen att kretsa kring hur vi kan skapa trygghet tillsammans, hantera motstånd, kontroversiella åsikter och bemötande.



Skapa trygghet i rummet

När vi pratar om så känsliga ämnen som jämställdhet så kan alla möjliga känslor väckas. Väldigt viktigt för att arbetet ska fungera, dels inom personalgruppen, men också med eleverna är att det finns trygghet.

Ni minns att vi diskuterade detta under del 2 av jämställdhetspasset, men här kommer frågorna som ni kan ta upp med varandra innan ni börjar arbeta med frågorna tillsammans - för att se till att ni etablerar en trygg miljö tillsammans.



Se till att vi sätter grundreglerna för hur vi pratar i klassrummet tillsammans med eleverna



Vad behöver vi för att kunna prata om svåra ämnen?

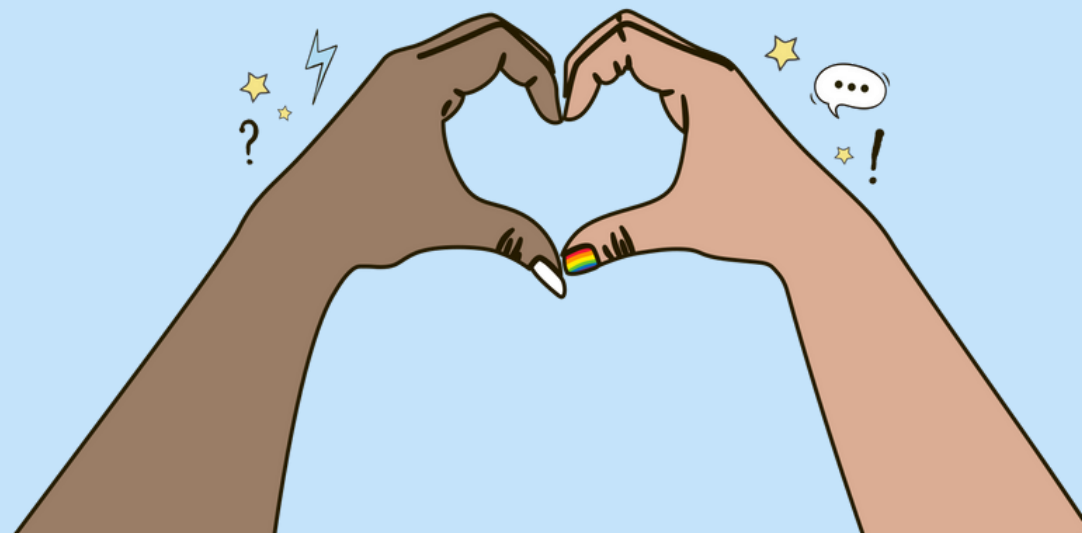


Hur bygger vi trygghet tillsammans i klassrummet?



Mer frågor att ställa för att fördjupa diskussionen:

- Hur kan vi göra om vi tycker olika?
- Vad innebär det att bemöta någon med respekt?
- Vad är det som gör att vi känner oss trygga? Vad innebär det att känna sig trygg?
- När känner jag mig lyssnad på och tagen på allvar?
- Vad behöver ni av mig som skolpersonal för att känna er lyssnade på?



Exempel på riktlinjer

När vi från jouren är på skolor för att hålla workshops, brukar vi om vi har tid diskutera riktlinjer tillsammans med eleverna och sätta dem gemensamt. Om det känns som att tiden inte finns brukar vi ta upp dessa exempel-riktlinjer för att förtydliga vilka spelregler som finns, för att diskussionen ska kunna fungera så bra som möjligt. Vi frågar alltid sedan om eleverna är med på de riktlinjer vi satt upp och om något behöver läggas till.

Vi delar dem här för att ge inspiration:

Respekt

För att vi ska kunna prata om tuffa grejer så behöver vi också visa respekt för varandra och mig som person som håller i lektionen, jag kommer även att visa respekt för er. Vi får tycka olika - men vi får inte säga kränkande saker till varandra eller trycka ner varandra. Allt det här är viktigt för att vi ska kunna ha ett så bra samtal som möjligt.

Inget privat

När vi säger att vi inte ska prata om något privat, så menar vi att berätta om sådant som har hänt en eller ens kompis, inför helklass. Jag som föreläsare kommer inte heller att dela med mig av något privat. Vill man prata om något privat är man självklart alltid välkommen att prata med mig efter lektionen eller på rasten.

Vi har den här regeln för att skydda er, ibland kan det kännas bra att berätta saker man varit med om men sedan kan det kännas jobbigt. Målet med den här lektionen är att prata om de här sakerna på en samhällsnivå.

Öppet samtal

Med öppet samtal så menar vi att det bara är att ställa alla frågor man kommer att tänka på. Målet med idag är att vi ska känna oss trygga med att våga diskutera och prata med varandra och vända och vrida på ämnet.

Frivilligheten - ingen ska heller tvingas till att prata eller svara på frågor.

Motstånd och kontroversiella frågor

Något av det viktigaste för att det ska fungera att möta motstånd är att vi pratat ihop oss inom kollegiet. Se till att ni samverkar med varandra och skapar gemensamma förhållningssätt. Här kommer olika frågor som kan diskuteras inom skollaget för att ni ska känna er redo i att bemöta motstånd och hantera det tillsammans.

Frågor att diskutera:

- Vilka uttryck för motstånd är vanligast i ditt klassrums- och skolsammanhang?
- I anslutning till vilka ämnen och frågor dyker motståndet och kontroversiella åsikter oftast upp?
- Hur brukar du och dina kollegor hantera kontroversiella yttringar? Vad brukar fungera bra respektive mindre bra?
- Var går gränserna för toleransen i ditt klassrum och på din skola?
- Vilket innehåll i din undervisning övar elever i tolerans och i att kunna diskutera frågor som väcker känslor?

*Frågor från Levande Historia - lärarhandledning Svåra frågor i klassrummet

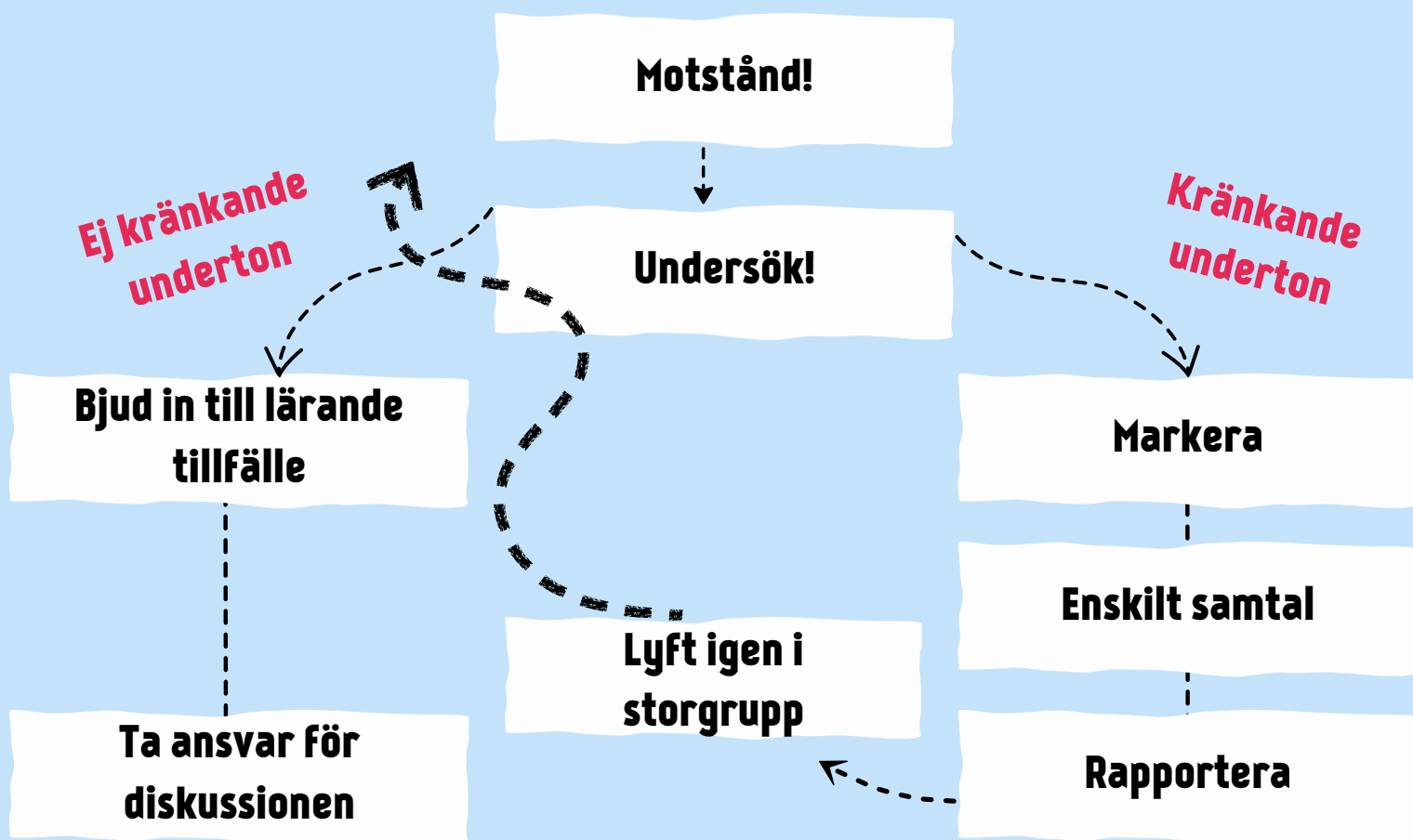


Motstånd och kontroversiella frågor

Motstånd är en naturlig reaktion på förändring, men det måste också kunna bemötas. Ni minns motståndets-modellen i del 2 av jämställdhetspasset, här diskuterade vi risker - dels med att inte bemöta motstånd, men också med att helt tysta ner det.

Använd er gärna av motståndets-modellen:

Motståndets-modellen



Hur kan jag undersöka?

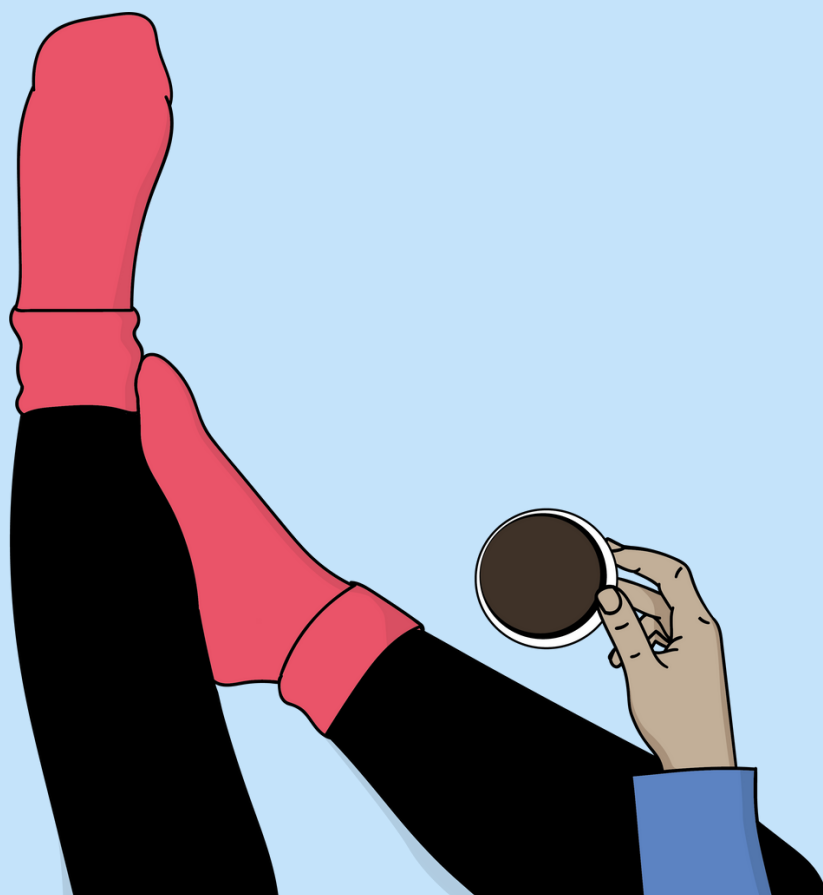
Precis som vi gått igenom under passet om motstånd och kontroversiella frågor - så är det viktigt att våga undersöka uttalanden som kan tolkas som kränkande och/eller aggressiva. Alla har rätt till en åsikt men som ledare är det också viktigt att inte godkänna kränkningar som utspelar sig framför en.

Kom ihåg att börja med att vara nyfiken och utforska uttalandet!

Öppna frågor som kan vara bra att ställa för att undersöka kan vara:

- Hur menar du nu? Kan du förklara mer?
- Jag förstår inte riktigt hur du menar, kan du förklara på ett annat sätt?
- Menar du att..?
- Det du säger är faktiskt fel. Det är nämligen så att... Hur tänker du kring det?
- Vad skulle hända om...?

*Frågor från Friends



Bemötande-modellen

Kom ihåg tipsen, ifall du bemöter kommentarer som har en kränkande underton. Det är väldigt viktigt att du som ledare visar att det inte är okej - dels för alla de andra i rummet men också för att etablera en kultur som är trygg i skolan.

Du kan anpassa den här bemötande-modellen efter vad som känns bäst för dig att säga, men den kan ge en bra grund att utgå ifrån när kränkande/trakasserier förekommer.

Kom ihåg att också prata med personen/personerna som du markerat mot efteråt och förklara varför du markerade.



Benämn: Säg vad som händer

"Just nu säger du något kränkande"

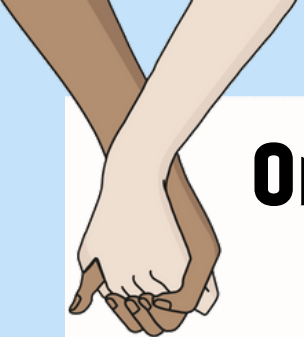


Bemöt: Säg vad du tycker

"Det är inte okej och det beteendet accepteras inte"

Beordra: Säg vad du vill ska hända

"Jag vill att du slutar med det på en gång"



Om jag som skolpersonal får kritik

Oftast sker våra handlanden helt omedvetet, men ibland gör eller säger vi något klumpigt som kan få stora konsekvenser hos någon annan.

Det är lätt hänt att vi reagerar negativt på feedbacken och väljer att inte lyssna. Men kom ihåg att det kan tolkas som ett gott tecken att personen kommer och berättar för dig. Det betyder antagligen att den känner att du kan ta emot feedback och att den har tillit till dig.

Så kom ihåg att:

1. Lyssna och bekräfta

Lyssna på personen och bekräfta att du hör dens upplevelse av ditt handlande.

2. Gå inte in i försvar

Det är så lätt att gå i försvar, men då slutar vi vara nyfikta och slutar lyssna på vad personen faktiskt säger.

3. Tacka för feedbacken

Fråga vad personen behöver för ni ska kunna gå vidare, om det finns andra saker som kan behövas tänka på i framtiden.

Förändringscykeln - fortsättning

När vi pratar om att planera och agera så kan vi fundera på vilka förutsättningar arbetet har för att kunna göra dessa saker. Var i organisationen hamnar arbetet?

De här stegen kräver att vi tidigare har tillräckligt med kunskap om jämställdhet, dels för att kunna leda arbetet och dels för att ha tillräckligt koll på vilket typ av arbete som behövs på skolan.

I de här stegen behöver vi istället fundera kring hur arbetet ska bedrivas, vilka strukturer vi har inom organisationen och ställa oss frågorna som leder arbetet framåt.



Samverkan mellan styr- & drivsidan

Som vi såg i passet kring jämställdhet del 2, tenderar arbete med jämställdhet att läggas på styr-sidan och därmed inte inkorporeras i alla organisationens delar.

Fundera över och diskutera:

- Hur brukar arbetet kring jämställdhet fördelas på vår skola? Vilka får ansvar?
- Vad brukar bli slutprodukten av jämställdhetsarbetet? Hamnar det oftast i uttalade värderingar (värdegrund, policy, mål) och hur ser vi då till att arbetet inkluderas och genomlevs i hela organisationen?
- Vilket utrymme finns för de olika delarna inom skolan, att föra dialog med varandra om arbetet?
- Finns det strukturer som möjliggör samarbete mellan de olika delarna av skolans personal?

Förändringsledning



Checklista - för en jämställd skola

- Känner ni att ni har tillräckligt med kunskap om normer, genus och intersektionalitet för att kunna arbeta normmedvetet? Om inte, hur kan ni se till så att ni får den kunskap och hjälp som behövs?
- Har ni granskat och tagit fram fakta om nuläget vad gäller jämställdhet och jämlikhet eller bristen på det i den egna skolan? Har ni använt lärar- och elevenkäter, intervjuer, observationer eller rundvandringar?
- Har ni granskat de material (ex: filmer, litteratur, kursmaterial) som används i skolan med en normmedveten analys och sett till att så många som möjligt blir representerade i det material skolan använder?
- Har ni utvecklat möjligheter för både skolpersonal och elever att bidra till jämställdhetsarbetet och dela med sig av sin kompetens? (Ni minns de tre grundläggande mänskliga behoven; Inkluderad, kompetent och i kontroll)
- Har ni pratat ihop er inom kollegiet så att ni är samordnade kring hur kontroversiella åsikter ska hanteras?
- Har ni ställt upp realistiska och mätbara mål tillsammans i samarbete med elever för vart ni vill nå i arbetet, såsom vilka konkreta förändringar ni vill se?
- Har ni gjort upp en realistisk tidtabell för arbetet och utsett ansvarspersoner och grupper för koordinerandet och genomförandet av de olika åtgärderna?
- Har ni sett till att arbetet når ut i hela organisationen och att alla kan bidra genom att ha tillsatt en planeringsgrupp/dialogmöten?
- Har ni under arbetets gång dokumenterat processer och resultat från arbetet, för att möjliggöra delande av ny kunskap och resultat av arbetet?
- Har ni tydligt skrivit in hur ni ska följa upp arbetet genom att undersöka om åtgärderna bidragit till att nå de uppställda målen i planen?
- Har ni sett till att rutiner kring sexuella trakasserier eller kränkningar finns tydligt för alla att ta del av, att alla vet vilket stöd som finns att få och att dessa rutiner genomförs av samtliga på skolan?

Trans och bemötande

"Kan vi inte bara vara människor, måste vi ha en massa olika begrepp"

Det är en fin tanke att vi alla bara ska få vara människor, men genom att uttala oss på det här sättet så förminskar vi transpersoners upplevelser.

Det osynliggör hur mycket könsidentitet faktiskt spelar roll i vårt samhälle - människor döms och behandlas olika beroende på hur en kategoriseras. Kom ihåg att transpersoner blir ofta felkönade med hen och sedda som ett tredje kön, även om de är binära män eller kvinnor.

Bra att tänka på är att ha försöka ha ett inkluderande språk när vi pratar:

Inkluderande språk

- Partner, förälder, vårdnadshavare – bra könsneutrala ord
- Kom ihåg att inte försöka anta någons könsidentitet (normmedvetenheten). Du vet inte om personen är binär eller inte, ifrågasätter sin könsidentitet eller inte. Du kan fråga, men respektera informationen personen vill ge och ställ dig själv frågan "Varför spelar den här informationen roll i den här situationen?"
- Alla fungerar olika, men du kan testa (om frågan känns relevant) att fråga: vad innebär det för dig?/vad innebär det för mig?/Ska jag tänka på något särskilt?"

Outa inte någon

- Anta inte att vårdnadshavare vet
- Fråga eleven (om den kommer ut under skolarbetet till exempel) och checka av om det finns några situationer som personen inte är "ute". Till exempel finns det situationer där personen inte vill använda sig av sitt namn eller pronomen
- Berätta inte för andra att personen är trans eller vad personens "dödnamn" (tidigare namn) är

Har du råkat tabbat dig?

- Har du råkat säga fel pronomen? Ta upp det själv med personen och be om ursäkt – men dröj inte kvar vid det
- Kommer du på ett misstag du gjort i efterhand? Ta upp det med dina kollegor och prata igenom hur en kan göra nästa gång, så lär vi oss tillsammans (men kom ihåg att inte outa någon)

Tips på mer att läsa från - "En crashcourse i könsidentitet"

Om du känner dig osäker kring olika begrepp och ord kan vi tipsa om att kolla upp de här sidorna som har olika begreppslistor och ger mer fakta och kunskap. Du förväntas inte kunna alla begrepp, så om en elev frågar vad något betyder kan ni kolla upp det tillsammans via de här länkarna:

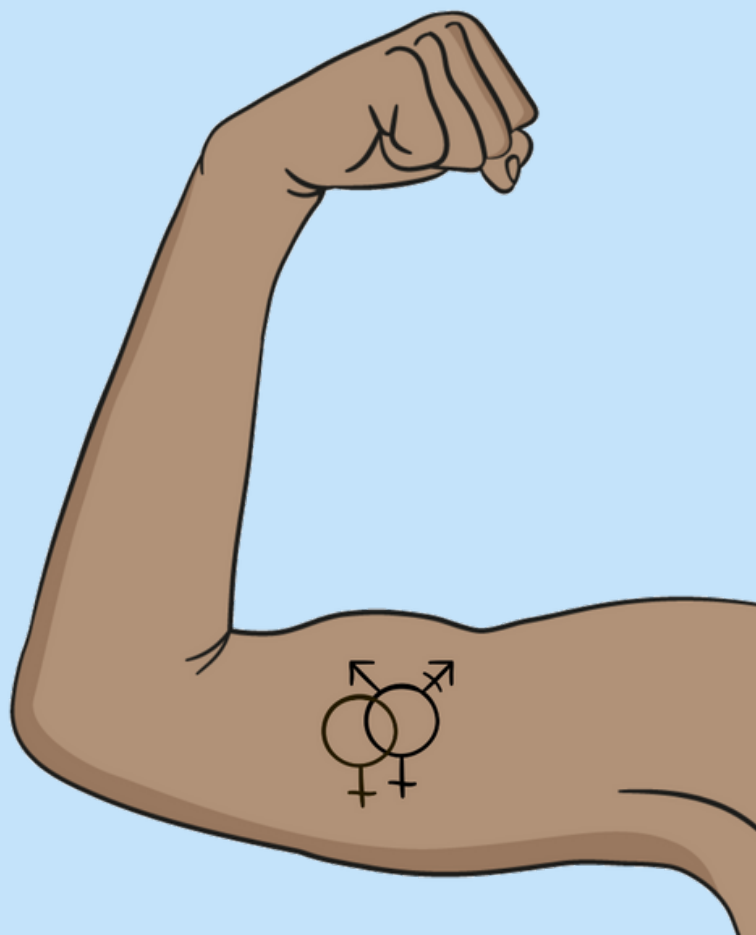
Begreppslista och mer information

Transammans: <https://transammans.se/vad-ar-trans/begrepp/>

Transformering: <https://transformering.se/>

Tips på litteratur att läsa sig vidare:

Trans - fakta, forskning och erfarenheter. Red. Edward Summanen och Matilda Wurm



Sexuella trakasserier

- Vad har ni för styrdokument kring sexuella trakasserier? Vilka rutiner finns kring rapportering? Har alla sett/har tillgång till dessa styrdokument?
- Hur involverar ni eleverna i arbetet mot sexuella trakasserier? De har kunskapen om var det sker och när.
- Finns det en tydlighet utåt till eleverna hur de kan rapportera om sexuella trakasserier och vilket stöd som finns att få?
- Hur tydliggör ni för elever hur arbetet mot sexuella trakasserierna sker på skolan? Hur visar ni vilka rutiner som finns på plats?
- Hur inkluderar ni sexuella trakasserier som sker digitalt, i det förebyggande arbetet?
- Har ni diskussioner tillsammans i kollegiet kring sexuella trakasserier och hur det ska bemötas? Om inte, hur kan ni se till att det sker? Så att skolpersonal inte lämnas ensamma i arbetet.
- Vad gör vi bra idag? Vad kan vi förbättra?



Sexuella trakasserier

Cases att diskutera tillsammans - Hur kan man göra?

Juckrörelser

I korridoren ser du att en av killarna i årskurs 3 på gymnasiet ställer sig bakom en av tjejerna i årskurs 1 och gör juckrörelser, varpå hans kompisgäng börjar skratta. Tjejen vänder sig och ser vad han gör men säger ingenting utan skrattar med. Hur hanterar du situationen?

"Dra upp tröjan!"

Några tjejer och en kille står och snackar. En av tjejerna vill att killen ska visa sina magrutor och de andra tjejerna hakar på och hetsar lite. Killen drar sig från att dra upp tröjan, men gör det till slut och får då beröm av tjejerna för sin vältränade kropp. Hur hanterar du situationen?

"Positiva" kommentarer

När du kommer in i ditt klassrum sitter de flesta eleverna redan där och hänger vid bänkarna. Du hör ett par av killarna prata om en av tjejerna i klassen, som sitter bredvid. "Så jävla grym rumpa alltså", "bästa rumpan på skolan lätt", m.m. Tjejen i fråga ler och hennes kompisar knuffar skämtsamt på henne och håller med killarna. Det här är inte första gången du uppmärksammar denna typ av "komplimanger" mot tjejen utan ser det snarare som en alltmer vanligt förekommande företeelse. Vad gör du?

Redovisningen

Under en redovisning på en historielektion i årskurs 3 på gymnasiet berättar en av eleverna som håller i redovisningen att personen de pratar om hade många "kärleksaffärer". En annan elev i klassrummet kommenterar då med att säga "precis som XX varje helg". Alla i klassen hör detta, inklusive XX, och några av dem börjar skratta. XX stirrar ner i bänken. Hur hanterar du situationen?

"Är du bög eller?"

På lunchen hör du en konversation om musik mellan ett gäng killar. Då en kille berättar att han ska gå på en konsert med Taylor Swift säger en annan i gänget "Vaddå, är du bög eller?" varpå flera av de andra killarna fnissar. Killen blir stött och svarar "Nej, va fan, lägg ner". Hur hanterar du situationen?

*Case skrivna av feministiska lärarstudenter och Uppsala Tjej- och Transjour