

Ett år efter Me Too



Nordiskt
samarbete

NIKK 

ETT ÅR EFTER ME TOO – INITIATIV OCH ÅTGÄRDER I DE NORDISKA OCH BALTISKA LÄNDERNA

Sammanställningen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, som är ett samarbetsorgan under Nordiska ministerrådet.

Text: Ida Måwe

Göteborg 2018

nikk.no, norden.org

OM SAMMANSTÄLLNINGEN

Denna sammanställning är framtagen på initiativ av det svenska ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet 2018. Sammanställningen lyfter initiativ och åtgärder som de nordiska och baltiska länderna tagit för att hantera och förebygga sexuella trakasserier efter Me Too-uppropen som inleddes hösten 2017. Det handlar om alltifrån skärpt lagstiftning och utökade uppdrag för ansvariga myndigheter till breda informationskampanjer. Sammanställningen är framtagen av NIKK (Nordisk information och kunskap om kön) och bygger på underlag från länderna samt kompletterande intervjuer med nyckelpersoner.

Sammanfattning

I Norden är det förbjudet med sexuella trakasserier, både på arbetsplatsen och i samhället i stort. När det gäller arbetslivet finns det flera lagar i varje land som reglerar detta. Det finns även straffrättslig lagstiftning som tydliggör att sexuella trakasserier är ett brott, som bör anmälas till polisen. Men lagarna är ibland otydliga och behöver kompletteras och utvecklas. Efter Me Too har flera länder, både i Norden och Baltikum, skärpt lagstiftning som gäller kränkningar, trakasserier och sexuellt våld mot kvinnor.

I Norden har arbetsgivaren ett ansvar att skapa en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier. I samband med Me Too har olika åtgärder vidtagits för att skärpa och utöka tillsynsmyndigheternas uppdrag. Syftet är att tillsynsmyndigheterna på så sätt ska kunna säkerställa att arbetsgivarna har kunskap om lagstiftningen och tar sitt ansvar. I flera länder har även den straffrättsliga kedjan diskuterats och åtgärder vidtagits för att stärka den juridiska uppföljningen av sexuella trakasserier.

För att sätta stopp för sexuella trakasserier räcker inte bara politisk vilja, besluten måste förankras och kränkningarna förebyggas och motverkas varje dag – på arbetsplatsen, i skolan och i det offentliga rummet. En förutsättning för detta är ett brett samarbete och dialog mellan olika samhällsinstitutioner och parter. I flera länder har det initierats breda informationskampanjer, både riktade till arbetsgivare och andra samhällsaktörer.

Behovet av kunskap är en röd tråd i arbetet mot sexuella trakasserier i Norden och Baltikum. För att förstå sexuella trakasserier krävs fördjupad kunskap om orsaker, maktstrukturer och kopplingen till könsrelaterat våld. Flera länder har initierat kartläggningar och utredningar för att samla in fakta och kunskap, vilket i sig skapar en grund för det fortsatta arbetet mot sexuella trakasserier i regionen.

Inledning

Under hösten 2017 spreds Me Too-kampanjen över världen. Kvinnor från olika branscher delade med sig av erfarenheter av sexuella trakasserier och gick samman i gemensamma upprop. Vittnesmålen fick stort utrymme i medierna och skapade debatt. Att sexuella trakasserier förekommer i arbetslivet och i samhället i stort är ingen nyhet, men Me Too visade på problemens omfattning. Me Too handlade om att bryta den tystnadskultur som råder kring sexuella trakasserier och få till stånd ett offentligt samtal om vad som kan göras för att stoppa den kränkande behandlingen. I efterföljande diskussioner har såväl politiker som civilsamhället deltagit, men även representanter från myndigheter och näringsliv. Förebyggande insatser, ansvarsfördelning och sanktionsmöjligheter är några av de frågor som berörts. I flera länder har Me Too hamnat på dagordningen för den nationella politiken, hit hör de nordiska och baltiska länderna. Det har resulterat i alltifrån ny lagstiftning till kartläggningar och utbildningsinsatser.

Arbetet mot sexuella trakasserier har även präglat det nordiska samarbetet. Under det svenska ordförandeskapet har Me Too varit prioriterat. En central fråga har varit att säkerställa att det finns strukturer på plats för att motverka övergreppen, både i länderna och i det nordiska samarbetet. Me Too har diskuterats på möten mellan nordiska statsministrar, jämställdhetsministrar, arbetsmarknadsministrar, kulturministrar och justitieministrar. Problemet har lyfts såväl i jämställdhetssamarbetet som i andra samarbetsområden och genererat initiativ och åtgärder.

Initiativ och åtgärder

Initiativ och åtgärderna som redovisas i denna kartläggning är indelade i följande fyra delar: ny och uppdaterad lagstiftning, uppdrag och organisering, krav på arbetsgivare samt kartläggning och kunskap.

Ny och uppdaterad lagstiftning

I Norden är det förbjudet med sexuella trakasserier, både på arbetsplatsen och i samhället i stort. När det gäller arbetslivet finns det flera lagar i varje land som reglerar detta. Det finns även straffrättslig lagstiftning som tydliggör att sexuella trakasserier är ett brott, som bör anmälas till polisen. Men lagarna är ibland otydliga och behöver kompletteras och utvecklas. Efter Me Too har flera länder, både i Norden och Baltikum, skärpt lagstiftning som gäller kränkningar, trakasserier och sexuellt våld mot kvinnor. Både Danmark och Sverige har skärpt sin lagstiftning när det gäller att förhindra sexuella trakasserier och kränkningar i den digitala världen. I Danmark har maxstraffet för att dela intima bilder utan samtycke höjts och bötessumman för oanständig exponering, exempelvis digital blottning har dubblats.

I Sverige infördes en ny samtyckeslag den 1 juli 2018, vilket innebär att en person som genomför ett samlag eller liknande sexuell handling med en person, som inte deltar frivilligt, kan dömas för våldtäkt. Vid bedömningen av om ett deltagande är frivilligt eller inte ska det särskilt beaktas om frivillighet har kommit till uttryck genom ord, handling eller på annat sätt. Den svenska regeringen har även gett i uppdrag till Brottsoffermyndigheten och Domstolsverket att sprida information och kunskap om gällande lagstiftning till relevanta målgrupper.

På Island har man, liksom i Sverige, ändrat sin lagstiftning rörande våldtäkt. Lagen trädde i kraft 13 april 2018 och likt den svenska lagen slår den fast att samlag eller liknande sexuell handling måste föregås av samtycke, annars är handlingen densamma som våldtäkt. Lagen föreskriver också att samtycke bygger på frivillighet, och därför inte kan ges som ett resultat av våld eller hot om våld eller annan olaglig påverkan.

Estland har ändrat i sin straffrättsliga lagstiftning och infört sexuella trakasserier som en egen brottskategori. I Lettland ses sexuella trakasserier juridiskt som en form av könsbaserat våld, och kan straffas först när effekten blivit fysiska skador eller tar sig uttryck som en form av stalkning. I januari 2018 stärktes stalkninglagstiftningen i Lettland, vilket innebär att exempelvis återkommande hot och förföljelse, idag kan få straffrättsliga påföljder.

I Danmark presenterades ett tillägg till lagen om likabehandling gällande arbetsvillkor i november 2018. Tillägget syftar till att öka ersättningsnivån för den som blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, liksom till att öka medvetenheten om vikten av en trygg arbetsplatskultur fri från trakasserier.

EXEMPEL FRÅN REGIONEN

Ny lag om sexuella trakasserier i Estland

År 2017 blev sexuella trakasserier straffbart i Estland. Lagändringen är en följd av implementeringen av Istanbulkonventionen. Syftet med lagen är att skapa ett bättre skydd för offren, förebygga problemet och att öka kunskapen.

– Den nya lagen har rönt stor uppmärksamhet bland medierna i Estland. Den tas upp både i förklarande artiklar om lagstiftningen och om särskilda fall när personer

anklagas för sexuella trakasserier, säger Anne Kruusement, rådgivare på justitiedepartementet i Estland.

Idag finns ingen statistik över hur utbrett det är med sexuella trakasserier i Estland. Statistiken visar att det totalt kommit in 25 anmälningar om sexuella trakasserier till polisen första året efter lagändringen. Att det är så få anmälningar tros bero på att lagen fortfarande är ny.

Danmark skärper rättskedjan mot kränkningar på nätet

Ett stort problem när det gäller kränkningar på nätet är att en så liten andel av fallen anmäls och går vidare till domstol. Det danska justitiedepartementet har därför vidtagit en rad olika åtgärder för att skärpa rättskedjan. Polisen har utbildats och rutiner, som ska gälla vid hantering av anmälningarna, har setts över. Exempelvis har initiativ tagits för att utveckla en digital plattform, som ska göra det enklare för offer att anmäla brotten och underlätta polisens hantering av ärendena.

Även lagarna har setts över för att motverka sexuella trakasserier på nätet. Maxstraffet för att dela intima bilder av andra utan samtycke har höjts, och bötessumman för oanständig exponering, exempelvis digital blottning, dubblats.

Att ta emot och dela intima bilder är vanligt bland unga personer. I Danmark visar studier att över hälften av alla mellan 15-30 år tagit emot nakenbilder. Många känner inte till att det faktiskt är olagligt att ta emot och dela intima bilder om det inte finns samtycke. I Danmark har regeringen därför satsat på flera olika informationskampanjer som riktar sig till unga. Det danska utbildningsdepartementet har i samarbete med ideella organisationer lanserat en kampanj med tio kända youtubers, som tar upp problemen kring att dela bilder. Det har även tagits fram filmer som skolorna kan använda för att involvera föräldrarna kring barnens beteende på nätet. Filmmaterialet innehåller även frågor, som kan användas i en efterföljande dialog mellan skolan och föräldrarna.

Uppdrag och organisering

I samband med Me Too har det diskuterats hur den juridiska uppföljningen av sexuella trakasserier kan stärkas och bli mer effektiv.

I Norge är det väldigt få fall gällande sexuella trakasserier som prövas i domstol. Idag finns det heller ingen annan instans där man kan få upprättelse rent juridiskt. Regeringen har därför lagt ett förslag om att den norska diskrimineringsnämnden, som idag prövar andra diskrimineringsärenden, även ska pröva fall som gäller förbud mot sexuella trakasserier enligt jämställdhets- och diskrimineringslagen. I nuläget prövas dessa fall i domstol på distriktsnivå. Förslaget innebär också att diskrimineringsnämnden får ett utvidgat uppdrag när det gäller beslut om skadestånd i samband med brott samt förebyggande arbete och vägledning. Huruvida förslaget går igenom avgörs under 2019.

I Norden har arbetsgivaren ett ansvar att skapa en arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier. I samband med Me Too har olika åtgärder vidtagits för att skärpa tillsynsmyndigheternas uppdrag, så att de kan säkerställa att arbetsgivarna tar sitt ansvar. I Danmark utvärderar arbetsmarknadsdepartementet hur det danska arbetsmiljöverket bättre ska förebygga och uppmärksamma sexuella trakasserier i arbetslivet. På Island har arbetsmiljömyndigheten vidtagit flera initiativ för att öka kunskapen och genomslaget för lagarna som gäller sexuella trakasserier, kränkningar och våld i arbetslivet.

I Sverige har Arbetsmiljöverket fått ett förtydligt jämställdhetsuppdrag, och utökade medel för att stärka arbetet mot sexuella trakasserier. Arbetsmiljöverket

kommer att kompetensutveckla de regionala skyddsombuden, så att de kan genomföra informations- och utbildningsinsatser på landets arbetsplatser. Arbetsmiljöverket ska även tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen ta fram en digital plattform för att ge stöd till arbetsgivarna för att förebygga och förhindra sexuella trakasserier.

EXEMPEL FRÅN REGIONEN

Digital plattform ska hjälpa arbetsgivare i Sverige

I en nordisk kontext ställer svensk lag höga krav på arbetsgivarens förebyggande arbete. Samtidigt visar mätningar att kunskapen om reglerna är låg ute på landets arbetsplatser. Nu ska Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket tillsammans ta fram en digital plattform som stödjer arbetsgivarna i att förebygga och förhindra sexuella trakasserier.

Tanken är att webbsidan ska täcka relevant information på området, både gällande lagstiftning och verktyg. Enligt den svenska diskrimineringslagen ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. När det gäller sexuella trakasserier ligger det på arbetsgivaren att aktivt undersöka om det förekommer på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra sexuella trakasserier.

Diskrimineringsombudsmannen hade redan innan Me Too påbörjat en kampanj som syftade till att öka kunskapen om aktiva åtgärder. Det var en tillsynsinsats som omfattade alla kommuner och landsting, och nådde cirka en miljon arbetstagare.

– När Me Too drog igång valde vi att utöka tillsynen till branscher som i massmedierna målades fram som särskilt drabbade av sexuella trakasserier. Det var arbetsplatser inom kultur, juridik och media. Att ha rutiner och riktlinjer på plats är en viktig förutsättning för att motverka sexuella trakasserier, säger Peter Wråke, chef för rättsenheten arbetsliv på DO.

Krav på arbetsgivare

För att sätta stopp för sexuella trakasserier räcker inte bara politisk vilja, besluten måste förankras och kränkningarna förebyggas och motverkas varje dag – på arbetsplatsen, i skolan och i det offentliga rummet. En förutsättning för detta är ett brett samarbete och dialog mellan olika samhällsinstitutioner och parter. Flera länder har genomfört kampanjer för att sätta press på arbetsgivarna och få dem att agera. I Finland har regeringen bestämt att alla företag måste rapportera in sitt jämställdhetsarbete. I Danmark har likabehandlingsministern och arbetsmarknadsministern gått ut med ett öppet brev till alla chefer, företag och offentliga institutioner, där de uppmanas se över sina riktlinjer för att motverka sexuella trakasserier och skapa en arbetsplatskultur fri från kränkande behandling. Ministerrarna har även hållit en hearing om sexuella trakasserier i arbetslivet tillsammans med sakkunniga på området.

På Island har representanter från arbetsmarknadens parter tillsammans med regeringen skrivit under en överenskommelse om att gemensamt ta krafttag mot sexuella trakasserier, mobbing och våld på jobbet. Jämställdhetsministern har även skickat ut ett brev till de statliga institutioner som ligger under departementet där de uppmanas att följa lagstiftningen på området.

Me Too-kampanjen startade med amerikanska skådespelare som delgav sina erfarenheter av sexuella trakasserier och övergrepp. Även i Norden har problemen i kulturbranschen fått stor uppmärksamhet, vilket lett till åtgärder. I Sverige har

regeringen tagit fram tio kulturpolitiska steg för att stärka arbetet för att förebygga och hantera sexuella trakasserier och övergrepp inom kultursektorn. I Danmark skickade jämställdhetsministern och kulturministern ut ett öppet brev till kulturbranschen och uppmanade arbetsgivarna att gå samman och vidta åtgärder mot sexuella trakasserier. Detta har lett till att branschen tagit fram etiska riktlinjer som bland annat kräver stopp för sexuella trakasserier. Även i Finland har regeringen gått ut med att de ska ta hårdare tag mot filmproduktioner som lyfter statligt stöd.

EXEMPEL FRÅN REGIONEN

Sveriges kulturpolitiska steg

För att på ett systematiskt sätt motverka diskriminering på arbetsplatser inom kultursektorn har den svenska regeringen utvecklat tio kulturpolitiska steg. Några av dessa är:

- Krav på att de svenska nationalscenerna ska rapportera till regeringen om hur de synliggör sitt arbete mot sexuella trakasserier.
- Ökat fokus på att motverka sexuella trakasserier i filmbranschen. Regeringen har beslutat att svenska Filminstitutet särskilt ska redovisa hur arbetet för att nå målen har bedrivits och uppnåtts.
- Effektiva sanktioner för de arbetsgivare som nonchalerar övergrepp på sin arbetsplats. Me Too visar att det kan finnas ytterligare behov av sanktioner mot arbetsgivare som inte lever upp till diskrimineringslagens skärpta krav. Regeringen har därför tillsatt en utredning.

Kulturdepartementet kommer föra dialog med de svenska nationalscenerna om möjligheten att göra utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering av personal i anslutning till föreställningar med barn.

Kartläggningar och kunskap

Behovet av kunskap är en röd tråd i arbetet mot sexuella trakasserier i Norden och Baltikum. I många länder har ett första steg varit att försöka kartlägga omfattning av sexuella trakasserier. På Island har regeringen tillsatt en arbetsgrupp som har i uppgift att utreda hur vanligt det är med sexuella trakasserier, könsbaserade trakasserier, våld och mobbing på isländska arbetsplatser. Arbetsgruppen ska även kartlägga vad arbetsgivarna gör för att åtgärda problemet. I Finland gör Institutet för hälsa och välfärd regelbundna mätningar av utvecklingen i samhället när det gäller jämställdhet, och förekomsten av sexuella trakasserier genom den så kallade "jämställdhetsbarometern". År 2017 visade den att kvinnor under 35 år är särskilt utsatta; mer än hälften i den gruppen hade erfarenheter av sexuella trakasserier under de senaste två åren.

Ett annat behov är att sprida kunskap till arbetsgivare och särskilda yrkesgrupper. I Finland har flera departement gått samman med arbetsmarknadens parter i en nationell kampanj och tagit fram en handledning för finska arbetsplatser. Handledningen "En trakasserifri arbetsplats" lyfter det förebyggande arbetet och tydliggör arbetsgivarnas och tillsynsmyndigheternas ansvar. I Norge har jämställdhets- och diskrimineringsombudet, i brett samarbete med arbetsmarknadens parter, lanserat en kampanj mot sexuella trakasserier i hotell- och restaurangbranschen. Kampanjen, som framförallt består av en handledning med sex enkla åtgärder för att hindra och åtgärda sexuella trakasserier, har fått stor spridning i hela det norska arbetslivet. I Litauen har man avsatt pengar till ideella organisationer i syfte

att ta fram praktiska rekommendationer för att förebygga sexuella trakasserier och utbilda relevanta målgrupper.

För att motverka sexuella trakasserier behövs fördjupad kunskap om orsaker, maktstrukturer och kopplingen till könsrelaterat våld. Vad får människor att kränka andra? Vilka strukturer är det som gör att män tar kvinnor på rumpan? Hur ser kopplingen ut till könsbaserat våld? På Island har regeringen tagit initiativ till en arbetsgrupp som ska undersöka behandlingsbehoven hos riskgrupper, personer som är eller riskerar att bli våldsamma i sina nära relationer. Arbetsgruppen ska även ge förslag på hur arbetet med att förebygga våld kan förbättras, vilket även gynnar det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

I Lettland ses sexuella trakasserier som en form av könsbaserat våld. Under den närmaste tiden kommer de nationella riktlinjerna gällande könsbaserat våld att utvärderas och revideras. Syftet är att kartlägga luckor och se om det exempelvis finns våld som inte synliggörs i dagens riktlinjer. Detta kan leda till nya samarbeten med berörda målgrupper. För att öka kunskapen om problemen med sexuella trakasserier i arbetslivet har lettiska diskrimineringsombudsmannen tagit fram informationsmaterial riktat till både arbetsgivare och arbetstagare.

I Sverige har regeringen beslutat att öka anslaget till de ideella kvinno- och tjejjourerna. De ökade medlen kommer att gå till stärkta insatser för kvinnor och flickor som utsatts för våld och insatser för att förebygga mäns våld mot kvinnor. Socialstyrelsen har även fått i uppdrag att erbjuda personal, främst inom socialtjänsten, utbildning om våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor. Utbildningen ska utgå ifrån behov som bland annat påtalats i Me Too-upprop från utsatta grupper som Socialtjänsten möter. I Danmark har justitiedepartementet satsat på att utbilda yrkesgruppen poliser så att de blir bättre på att hantera anmälningar av digitalt sexuellt våld. Satsningen är en del i den större danska insatsen mot kränkningar på nätet.

EXEMPEL FRÅN REGIONEN

Isländska arbetsmarknaden granskas

Hur vanligt är det med sexuella trakasserier, könsbaserade trakasserier, våld och mobbing på isländska arbetsplatser? Och hur hanterar arbetsgivarna problemen? På Island har det tillsatts en arbetsgrupp som ska kartlägga saken. Ásta Snorradóttir, ordförande i arbetsgruppen, menar att kartläggningen kommer att ske i flera steg. Under hösten 2018 genomförs två större undersökningar, en som riktar sig till arbetstagare och en som riktar sig till arbetsgivare.

– Den första går ut till cirka 5500 arbetstagare och ställer frågor om vilka erfarenheter de har av sexuella trakasserier, mobbing och våld på arbetet. Arbetstagarna svarar på om de själva varit offer, vittnen eller förövare. En särskild insats görs för att nå arbetstagare med migranterfarenheter, som får enkäten på engelska eller polska. Enkäten tar även upp frågor kring arbetsmiljön, säger Ásta Snorradóttir. Som uppföljning till enkätundersökningen görs djupintervjuer med arbetstagare som upplevt sexuella trakasserier i arbetslivet för att få ökad kunskap om de utsattas behov.

Den andra enkäten skickas ut till cirka 500 företag på Island, där arbetsgivarna får svara på hur de hanterar klagomål kring sexuella trakasserier, mobbing och våld. Vilka åtgärder vidtar dem och hur arbetar de förebyggande för att sådana kränkningar inte ska ske?

– Vi försöker helt enkelt få reda på vad som görs idag av arbetsgivarna. Ett tredje steg är att vi kommer samla en fokusgrupp med arbetsgivare där vi gräver djupare i

arbetsgivarnas behov. Vad är problemen de stöter på när det gäller till exempel förebyggande arbete? På så sätt hoppas vi att finna svar på hur deras utmaningar bättre kan bemötas, säger Åsta Snorradóttir.

Resultaten från undersökningarna och fokusgruppen ska fungera som ett underlag för Islands fortsatta arbete mot sexuella trakasserier, våld och mobbing i arbetslivet.

Norges kampanj tog avstamp i restaurangbranschen

Anställda inom hotell- och restaurangbranschen är en särskilt utsatt grupp för sexuella trakasserier. Därför har norska jämställdhets- och diskrimineringsombudet samarbetat med norska arbetsmiljöverket och parterna i branschen i kampanjen "Sammen setter vi strek for seksuell trakassering". Syftet med kampanjen var att ta fram en konkret handledning för hotell- och restaurangbranschen, med enkla åtgärder för att hindra och åtgärda sexuella trakasserier.

– Det här arbetet påbörjades redan innan Me Too i brett samarbete med både fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Sedan kom Me Too och intresset blev jättestort i hela arbetslivet. Nu håller vi kurser och föredrag så mycket vi hinner, säger Claus Jervell vid jämställdhets- och diskrimineringsombudet.

Kampanjen ska öka arbetsgivarnas kunskap om vad sexuella trakasserier är och höja medvetenheten om ansvaret de faktiskt har för att arbetstagarna inte ska utsättas. En annan viktig del är att öka arbetstagarnas kunskaper, både om vilka rättigheter de har och vad de ska göra om de utsätts. Enligt Claus Jervell är det viktigt att värdera riskerna och hur situationerna kan förebyggas.

– Är du en ung kvinna som arbetar sent och serverar alkohol är risken stor att du utsätts för sexuella trakasserier. Då kan arbetsgivaren sätta upp regler för hur sådana situationer hanteras. Steg ett kan exempelvis vara att hovmästaren säger till kunden och steg två att kunden kastas ut, säger han.

Claus Jervell menar att det är viktigt att arbetsgivarna har konkreta rutiner som de informerar om regelbundet så att de anställda vet vad som gäller.

På grund av det stora intresset består kampanjen idag av en generell vägledning för alla branscher i arbetslivet och en särskild del som går djupare in på hotell- och restaurangbranschen.

Skolsatsning i Finland

Ett sätt att motverka sexuella trakasserier i samhället är att börja i tidig ålder, redan i skolan. I Finland visar undersökningar att erfarenheter av sexuella trakasserier, kopplat till kön, blir vanligare när eleverna kommer upp i högstadiet. I åldersgruppen 14–15 år uppger 12 procent av pojkarna och 30 procent av flickorna att de varit utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året.

I samband med Me Too-debatten tog finska utbildningsstyrelsen fram en handledning, som tar upp hur sexuella trakasserier i skolan ska förebyggas och hanteras. Handledningen riktar sig till personal på skolor och förvaltning, men kan även vara användbar för elever och föräldrar. Den tar bland annat upp vad som gäller enligt lagen och läroplanen. Syftet är att öka medvetenheten och ge konkreta verktyg att bekämpa problemet.

