

# Umeå kommun

Granskning av förebyggande arbete  
mot diskriminering av HBTQ-personer



Building a better  
working world

## Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b> .....	<b>1</b>
<b>Sammanfattande bedömning och rekommendationer</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Revisionskriterier</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Kommunens styrning</b> .....	<b>5</b>
3.1. Uppdragsplan 2016-2018 Inre kvalitet .....	5
3.2. Jämställdhetsplan 2015-2018.....	6
3.3. Värdegrund .....	6
3.4. Övrigt .....	6
<b>4. HBTQ-arbetet i arbetsgivarskapet</b> .....	<b>7</b>
4.1. Policy samt handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling .....	7
4.2. Arbetsmiljöarbetet .....	7
4.3. Utbildning .....	8
4.4. Uppföljning .....	8
<b>5. HBTQ i kommunikation och information</b> .....	<b>9</b>
<b>6. HBTQ-arbetet inom individ- och familjeomsorg</b> .....	<b>9</b>
6.1. Enkätundersökningar .....	9
6.2. Förebyggande och främjande arbete.....	10
<b>7. HBTQ-arbetet inom skolan</b> .....	<b>10</b>
7.1. Enkätundersökningar .....	10
7.2. Kompetensutveckling .....	12
7.3. Skolornas förebyggande och främjande arbete .....	13
7.4. Inkomna rapporter om kränkande behandling .....	14
<b>8. HBTQ inom Ungdomshälsan</b> .....	<b>14</b>
<b>9. Svar på revisionsfrågor</b> .....	<b>15</b>
<b>Källförteckning</b> .....	<b>18</b>

## Sammanfattande bedömning och rekommendationer

EY har på uppdrag av kommunens revisorer granskat hur Umeå kommun säkerställer att HBTQ-personer inte diskrimineras samt om det förebyggande och främjande arbetet är ändamålsenligt. Granskningen belyser Umeå kommuns roll som arbetsgivare samt som utförare av socialtjänst och utbildningsanordnare.

Ur ett arbetsgivarperspektiv visar granskningen att stort fokus i det förebyggande arbetet ligger på ett generellt arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Medarbetarenkäten tyder på att kränkningar förekommer i högre grad från brukare än från chefer och arbetskamrater. Det har inte inkommit någon anmälan om kränkande behandling eller diskriminering till följd av sexuell läggning eller könsidentitet och kommunen har därför aldrig gjort några utredningar kopplade till dessa diskrimineringsgrunder.

När det gäller insatser specifika för HBTQ-frågor ingår en föreläsning om HBTQ och diskriminering i den obligatoriska chefsutbildningen för alla nya chefer. Föregående års ledardag innehöll en föreläsning för samtliga chefer om normer och värderingar ur ett transperspektiv. I det förebyggande arbetet för att motverka diskriminering är värdegrundsarbetet centralt. Alla chefer uppmanas diskutera värdegrund och kommunens handlingsplan mot diskriminering med sina medarbetare. Detta är ingen engångsaktivitet utan en kontinuerlig dialog om människosyn och förhållningssätt.

I kommunens kommunikationsarbete finns ett vägledningsmaterial till kommunikatörer som främjar inkludering av HBTQ-personer i kommunens informationsmaterial. Arbetet följs årligen upp stickprovsvis. Kommunikationsenheten är inte inblandad i allt material som produceras i kommunen, däremot arbetar en majoritet av kommunikatörerna ute i verksamheter där de både producerar material och kan handleda vid behov.

Inom individ- och familjeomsorgen skedde HBTQ-utbildningar för chefer senast 2012. Ett förebyggande arbete med att se över verksamheternas informationsmaterial och utredningsmetodik utifrån ett HBTQ-perspektiv har vidtagits sedan dess. För nya familjehem ingår HBTQ-frågor i introduktionsutbildningen. Individ- och familjenämnden har belyst ett behov av kunskap om jämställdhet och HBTQ i basutbildningen, utvecklad kunskap för de som arbetar med hedersproblematik och våld i nära relationer samt fortbildning i genus och makt för chefer. Vi delar den bedömningen. Vid tidpunkten för granskningen har dessa utbildningar inte skett och vår rekommendation är att individ- och familjenämnden följer upp att så sker.

Inom skolan har kompetensutveckling i HBTQ-frågor skett vid ett flertal tillfällen de senaste åren för både rektorer, lärare, studie- och yrkesvägledare och elever. Fokus i arbetet är att förebygga diskriminering och kränkande behandling. Särskilt intensivt är arbetet inom för- och grundskola, där centrala elevhälsan stöttar strategiskt, operativt och uppföljande. Ett stort antal anmälningar om diskriminering och kränkande behandling inkommer varje år, men en mycket liten del av dem har koppling till sexuell läggning och könsidentitet. Elevenkäterna tyder dock på ett stort mörkertal men fördjupar sig inte i vilka diskrimineringsgrunder eleverna upplever. Alla fyra skolor i vårt urval kan återge någon form av lokala främjande insatser, till exempel normkritisk översyn av litteratur, temadagar eller teaterbesök med fokus på normer. Vår bedömning är att arbetet är ändamålsenligt.

Sexuell läggning och könsidentitet är relativt nya diskrimineringsgrunder och det finns generellt ett stort kunskapsbehov avseende HBTQ-frågor. Det är därför positivt att det uppmärksammas inom den kommungemensamma chefsutbildningen samt inom skolan och individ- och familjeomsorgen. Vi bedömer att HBTQ bör ges större uppmärksamhet i kommunens förebyggande arbete för en god arbetsmiljö och mot kränkande behandling. Vi bedömer att det bör beaktas på ett mer aktivt sätt inom samtliga enheter i individ- och familjeomsorg.

**Med utgångspunkt i granskningen rekommenderar vi att:**

- ▶ Kommunstyrelsen säkerställer ett aktivt värdegrundsarbete.
- ▶ Kommunstyrelsen säkerställer att alla enhetschefer bidrar till att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling.
- ▶ Individ- och familjenämnden följer upp att kompetensutveckling i HBTQ-frågor sker enligt nämndens uppdragsplan samt att HBTQ-perspektiv omfattas i övrig utbildning.

# 1. Inledning

## 1.1. Bakgrund

Undersökningar från Folkhälsoinstitutet (2005) och Ungdomsstyrelsen (2010) visar att den psykiska ohälsan är nära dubbelt så hög bland homo- och bisexuella som bland heterosexuella, bland annat till följd av diskriminering, trakasserier, hot och våld.

Diskrimineringslagen ska 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. Lagen reglerar arbetsgivares skyldigheter. Arbetsgivaren har ansvar för att individer inte diskrimineras eller missgynnas på arbetsplatsen. De ska arbeta aktivt för att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, genomföra förebyggande insatser samt utreda och vidta åtgärder när någon medarbetare upplever diskriminering eller trakasserier.

Diskrimineringslagen reglerar också vilka skyldigheter huvudmän har som bedriver utbildningsverksamhet. De ska främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt vidta åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier. Även skollagen ställer krav på att varje verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete mot kränkande behandling och att en förebyggande plan ska upprättas årligen.

Många unga HBTQ-personer utsätts för trakasserier, hot och våld från den egna familjen. Socialtjänstlagen gör gällande att socialnämnden ska verka för att barn och unga växer upp under trygga och goda förhållanden samt bedriva förebyggande arbete för att förhindra att barn och unga far illa. Den som utsatts för brott ska få stöd och hjälp. RFSL:s attitydundersökning (2013) visar dock att HBTQ-personer i hög grad misstror socialtjänsten.

## 1.2. Syfte och revisionsfrågor

Syftet är att granska hur Umeå kommun säkerställer att HBTQ-personer inte diskrimineras samt granska om det förebyggande och främjande arbetet är ändamålsenligt.

Följande frågor besvaras:

- ▶ Vilken styrning och uppföljning sker av kommunens arbete mot diskriminering?
- ▶ Vilken kompetensutveckling i HBTQ-frågor har skett bland chefer i kommunen?
- ▶ Hur beaktas HBTQ-frågor i kontakten med medborgarna t.ex. i kommunikations-/informationsarbetet?
- ▶ Vilka förebyggande och främjande insatser vidtas för att kommunens arbetstagare inte ska utsättas för diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen?
- ▶ Hur många utredningar har kommunen genomfört i situationer där arbetstagare upplever sig ha blivit utsatta för trakasserier eller diskriminering kopplade till sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck? Vilka åtgärder vidtog?
- ▶ Vilken kompetensutveckling i HBTQ-frågor har skett bland skolpersonal?
- ▶ Vilka förebyggande och främjande insatser vidtas i grund- och gymnasieskolor?
- ▶ Hur många rapporter om kränkande behandling med koppling till sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck har kommit skolenämnderna till handa?
- ▶ Vilken kompetensutveckling i HBTQ-frågor har skett bland personal i individ- och familjeomsorg som arbetar med stöd till barn och unga?
- ▶ Vilka förebyggande och främjande insatser vidtas inom individ- och familjeomsorg?

### 1.3. Ansvariga nämnder/styrelser

Granskningen omfattar kommunen som arbetsgivare samt förebyggande och främjande arbete i grund- och gymnasieskola samt individ- och familjeomsorg riktad mot barn och unga. Ansvariga nämnder är kommunstyrelsen, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt individ- och familjenämnden.

### 1.4. Metod

Granskningen består av dokumentanalys och intervjuer. Intervjuer har genomförts med:

- ▶ Personaldirektör, personalstrateg, enhetschef för arbetsmiljö och hälsa, förhandlare
- ▶ Kommunikatör
- ▶ Utbildningsdirektör
- ▶ Jämlikhetsutvecklare med inriktning mot likabehandling
- ▶ Enhetschef för elevhälsa i för- och grundskola
- ▶ Rektor på Hagaskolan, Hedlundaskolan, Midgårdskolan och Storsjöskolan
- ▶ Verksamhetschef individ- och familjeomsorg (unga)
- ▶ Enhetschef och två medarbetare från enheten barn och unga med funktionsnedsättningar.
- ▶ Planeringssekreterare inom enheten för stöd och utveckling

Information har också inhämtats via mailkonversation med verksamhetschef för landstingets ungdomshälsa.

Rapporten är sakgranskad av intervjuade, vilket innebär att de fakta som rapporten hänvisar till är kvalitetssäkrade av de som granskats. Slutsatserna och revisionsbedömningarna ansvarar EY för.

## 2. Revisionskriterier

### 2.1. Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen ska 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. Lagen reglerar arbetsgivares skyldigheter. Arbetsgivaren har ansvar för att individer inte diskrimineras eller missgynnas på arbetsplatsen. De ska arbeta aktivt för att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, genomföra förebyggande insatser samt utreda och vidta åtgärder när någon medarbetare upplever diskriminering eller trakasserier.

Diskrimineringslagen reglerar också vilka skyldigheter huvudmän har som bedriver utbildningsverksamhet. De ska främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt vidta åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier.

### 2.2. Skollagen

Enligt skollagen är huvudmannen ansvarig för att varje särskild verksamhet bedriver ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever. Varje år ska det upprättas en plan med åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling.

Personal som fått kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med verksamheten är skyldig

att anmäla detta till rektorn. Rektorn är i sin tur skyldig att anmäla vidare till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna och vidta skäliga åtgärder.

### **2.3. Socialtjänstlagen**

Socialtjänstlagen gör gällande att socialnämnden ska verka för att barn och unga växer upp under trygga och goda förhållanden samt bedriva förebyggande arbete för att förhindra att barn och unga far illa. Till socialnämndens uppgifter hör också att verka för att den som utsatts för brott ska få stöd och hjälp, med särskilt beaktande av barn som utsatts för brott och kvinnor som utsatts för våld eller övergrepp av närstående.

### **2.4. Föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)**

Den 31 mars trädde arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö i kraft. Med föreskriften skärps kraven på att arbetsgivare ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Föreskriften innehåller ett särskilt avsnitt om kränkande särbehandling, vilket definieras som handlingar riktade mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Arbetsgivaren ska enligt föreskriften klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten samt vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras, där ska framgå vem som tar emot information om att kränkande behandling förekommer, vad som händer med information, vad mottagaren ska göra samt hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för samtliga arbetstagare.

## **3. Kommunens styrning**

### **3.1. Uppdragsplan 2016-2018 Inre kvalitet**

Individ- och familjenämnden har sedan januari 2015 en beredningsgrupp för jämställdhets- och HBTQ-frågor som ansvarar för att föreslå målsättningar och resultatmål. Individ- och familjenämnden har i sin nuvarande uppdragsplan för inre kvalitet konstaterat att det finns behov av kompetensutveckling inom området hedersproblematik och våld i nära relationer. Information och kunskap om jämställdhets- och HBTQ-frågor ska läggas in som en del i basutbildningen. Alla chefer ska genomgå en kunskapshöjande utbildning i genuskunskap utifrån ett maktperspektiv, HBTQ-kunskap och hur detta hänger ihop med barn avseende boende, vårdnad och umgänge.

För- och grundskolenämndens uppdragsplan för 2016 anger *trygghet* som ett målområde och inom detta finns ett mål som lyder: *"I samarbete mellan barn och elever, föräldrar och personal ska personalen i vardagarbetet tydligt visa att nolltolerans råder mot all diskriminering och annan kränkande behandling. Alla förskolor och grundskolor ska arbeta efter en väl förankrad likabehandlingsplan för att förebygga och förhindra diskriminering."*

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har i sin uppdragsplan för 2016 valt ut ett fokusområde för gymnasieskolan som är: *"Kompetenshöjning för personal inom skolan för att motverka alla former av kränkande behandling, diskriminering och exkludering på grund av sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck."*

De intervjuade rektorerna är väl medvetna om nämndens särskilda fokus på ett normkritiskt perspektiv, men menar att diskrimineringslagen i sig utgör tydliga riktlinjer och krav på verksamheten.

Nämnderna följer upp uppdragsplanen i samband med årsredovisning. Aktuella insatser och händelser av särskild betydelse återges löpande som informationspunkter.

### 3.2. Jämställdhetsplan 2015-2018

Kommunen har en jämställdhetsplan som antogs av personalutskottet 2015-08-26. Planen är framtagen utifrån de krav som diskrimineringslagen ställer på arbetsgivare. Ett av målen handlar om frihet från trakasserier där arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen ska *”vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan uppfattning eller för sexuella trakasserier.”*

För att uppnå målet ska följande åtgärder vidtas: förebygga kränkningar och trakasserier genom att öka medvetenhet och kunskap, ansvariga chefer ska informera i sin arbetsgrupp och hålla regelbunden dialog i frågor om normer, värderingar och förhållningssätt. Om någon medarbetare signalerar eller anmäler upplevelse av kränkning eller trakasserier ska närmaste chef agera omedelbart. Därutöver ska avsnitt om förebyggande av kränkningar och trakasserier ingå i det interna ledarutvecklingsprogrammet och utbildning av nya skyddsombud och i introduktionen av nyanställda ska information om förebyggande av kränkningar och trakasserier ingå. Ansvar vilar på samtliga chefer och medarbetare, samt på personalfunktionen.

### 3.3. Värdegrund

Allt arbete i organisationen ska utgå från en kommungemensam plattform som består av en vision, verksamhetsidé och värdegrund. Den gemensamma värdegrunden är:

- ▶ Medborgarfokus – vi skapar värde för dem vi är till för.
- ▶ Öppenhet – vi är tillgängliga, tydliga och lyssnar med omtanke.
- ▶ Tillit – vi har förtroende för varandra och vår förmåga att möta utmaningar.
- ▶ Ständiga förbättringar – vi utvecklas positivt genom ständiga förbättringar och förnyelse.

Värdegrundsarbetet uppges ha hög prioritet för stadsdirektören och dennes ledningsgrupp. Cheferna har ett tydligt uppdrag att arbeta med värdegrundfrågor och på intranätet finns verktyg för detta, bland annat ett dialogmaterial som kan användas på arbetsplatsträffar.

Flera intervjuade beskriver värdegrundsarbetet på arbetsplatserna i positiva ordalag. Cheferna leder samtalen med stöd av det material som finns. Alla medarbetare deltar i diskussioner som uppges utmana föreställningar och stimulera en större tolerans för olikheter. Detta är dock inte ett arbete som blir färdigt utan frågorna måste lyftas löpande enligt intervjuade.

### 3.4. Övrigt

Under 2015 lyfte Vänsterpartiet en motion om att Umeå kommun bör utarbeta en HBTQ-policy. Den föreslagna policyn hade tre övergripande målsättningar: synliggörande, kompetens och bemötande. Vid yttranden från nämnderna, lyfte bland andra för- och grundskolenämnden att ett strategiskt arbete med HBTQ-frågor inte bör ligga som ett enskilt dokument utan arbetas in i ordinarie styr- och ledningssystem så att arbetet sker



systematiskt och kontinuerligt i alla verksamheter. Kulturnämnden lyfte riskerna med att skapa en särskild policy skild från kommunens övriga styrdokument, då den riskerar att få en begränsad effekt ute i verksamheterna. Kommunfullmäktige beslutade att avslå motionen.

## **4. HBTQ-arbetet i arbetsgivarskapet**

### **4.1. Policy samt handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling**

Personalfunktionen har antagit en policy och handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling. Policyn säger att Umeå kommun ska arbeta målinriktat och verka för att aktiva åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering på dessa grunder. Vidare ska kommunen verka för en ömsesidig, öppen och rak kommunikation. Ett särskilt ansvar vilar på ledningsfunktionen, som ansvarar för att utveckla arbetsmiljön, samt att i ett tidigt skede agera, så att diskriminering och kränkande särbehandling inte uppstår. I verksamheten ska det finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler. Om tecken på diskriminering eller kränkande särbehandling visar sig ska åtgärder snarast vidtas och följas upp.

I anslutning till policyn finns en handlingsplan i syfte att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling och underlätta utredning genom att ha rutiner för detta. Huvudregeln ska vara en skyndsam, diskret och konfidentiell handläggning.

Enligt handlingsplanen är det chefer som ansvarar för att motverka kränkande särbehandling och diskriminering samt kraftfullt lösa de problem som uppstår. Samtliga anställda ansvarar för att tillsammans skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat, och en vardaglig hövlighet på arbetsplatsen. Den som upptäcker tendenser till kränkande särbehandling eller diskriminering ska ta upp detta med närmaste chef, alternativt fackligt ombud. Handlingsplanen innehåller också anvisningar till chefer för utredning, bedömning och åtgärder vid anmälan av diskriminering och kränkande särbehandling.

Som en förebyggande insats ska alla som är verksamma inom kommunen informeras om policyn och handlingsplanen. Policyn säger att detta ska göras regelbundet av närmaste chef på arbetsplatsträffen men det är okänt i vilken grad det sker. För arbetsplatsträffar finns också ett dialogmaterial i syfte att få en dialog om hur kränkningar kan uppstå, vad man som medarbetare kan uppleva kränkande, hur man har det på arbetsplatsen, hur man vill ha det och hur man ska behålla det som är bra. Materialet innehåller nio fiktiva situationer att diskutera tillsammans i grupp samt en instruktion med förslag på tillvägagångssätt.

Det förebyggande arbetet ska utgå från medarbetarenkäten (se nedan) och de utvecklingsområden som identifieras där.

Policyn ska ses över under 2016 till följd av arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.

### **4.2. Arbetsmiljöarbetet**

Enligt personaldirektören innebär den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö ett förstärkt fokus på arbete mot kränkande behandling. Detta är en del i arbetsmiljöarbetet och det har i hög grad tagit sin utgångspunkt i kommunens värdegrundsarbete och ska så göra även framöver.

Personalfunktionen har träffat alla chefer med anledning av den nya föreskriften om arbetsmiljö. De förväntningar och krav som ställs på arbetsgivare har diskuterats vid mötena.

Mötena har letts av personalkonsulter som utbildats i innebörden av den nya föreskriften. Det kommer att ske en förstärkning av arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud.

Umeå kommun har ett systemstöd, Lisa, för registrering och uppföljning av arbetsskador, tillbud och arbetsmiljöbrister.

### 4.3. Utbildning

Personalfunktionen har utvecklat en modell för att följa upp hur cheferna arbetar med arbetsgivarfrågor. Den bygger på att cheferna gör en självskattning och har en fördjupad dialog med en personalkonsult. Modellen kommer börja tillämpas inom kort. Den väntas bl.a. ge en ökad kunskap om inom vilka områden chefer behöver mer kunskap och kan ligga till grund för riktade insatser för chefsgrupper.

Den obligatoriska chefsutbildningen för nya chefer innehåller ett pass där kommunens jämställdhetsstrateg pratar om HBTQ-frågor och diskriminering. Årligen arrangeras ledardagar dit alla chefer bjuds in. Under föregående år innehöll programmet ett föredrag med Sara Lund som talade om normer och värderingar utifrån sina erfarenheter som transvestit.

För cirka fyra år sedan genomfördes utbildningar för chefer och fackliga företrädare i samarbete med RFSL om HBTQ-frågor. Bland de intervjuade finns chefer som deltog i denna utbildning som berättar att de tyckte att den var bra. Den resulterade bland annat i att individ- och familjeomsorgen såg över sitt informationsmaterial (se nedan).

### 4.4. Uppföljning

Vart annat år genomförs en medarbetarundersökning där ett av områdena handlar om diskriminering. Det senaste resultatet är från 2014 och några för granskningen relevanta resultat är:

	Ja	Nej	Bortfall
56. På min arbetsplats har chefer och medarbetare tydligt tagit ställning mot alla former av kränkande särbehandling	85,5 %	6,9 %	7,6 %
57. Jag har under det senaste året blivit utsatt för kränkande särbehandling av min chef eller mina arbetskamrater	5,2 %	92,2 %	2,6 %
57b. Jag har fått det stöd jag behövt av min arbetsgivare	36,8 %	46,6 %	16,5 %
58. Jag har under det senaste året blivit utsatt för kränkningar från brukare	14,4 %	83,7 %	1,9 %
58b. Jag har fått det stöd jag behövt av min arbetsgivare	67,1 %	16,8 %	16,1 %
62. Jag vet vart jag kan vända mig om jag skulle bli utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier eller hot och våld	83,8 %	14,3 %	1,9 %
63. På min arbetsplats har det förekommit kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hot eller våld under det senaste året	17,6 %	70 %	12,4 %

Det förekommer anmälningar från medarbetare som upplever att de varit utsatta för kränkande behandling. Det har dock inte varit några anmälningar som har handlat om kränkningar till följd av sexuell läggning eller könsidentitet och det har därför inte gjorts några utredningar kopplade till dessa diskrimineringsgrunder.

## 5. HBTQ i kommunikation och information

En av kommunens kommunikatörer har utarbetat riktlinjer och en checklista för jämlik kommunikation i text och bild. Checklistan riktar sig i första hand till kommunikatörer men är tillgänglig för andra anställda i kommunen.

I checklistan finns flera punkter som främjar HBTQ, till exempel:

- Spegla vårt samhälles mångfald och ha en bred representation av olika grupper i text och bild. Inkludera människor med till exempel olika etnicitet, sexuell läggning och funktionsnedsättning, låt de synas och komma till tals.
- Undvik könsbestämda pronomen då kön inte spelar någon roll för din text. Du kan istället använda direkt tilltal (du-tilltal), skriva ut båda könen, skriva om till plural, upprepa substantivet, använda hen eller omformulera din mening helt.
- Välj ord med ambitionen att uttrycka dig så jämlikt och inkluderande som möjligt. Skriv till exempel invånare i stället för medborgare, partner i stället för make, fru eller pojkvän, talesperson i stället för talesman.

Varje år gör en av kommunikatörerna en stickprovsundersökning för att granska hur väl kommunens publikationer lever upp till riktlinjerna. Denne beskriver att kommunen har blivit bra på att ha en jämställd representation av kvinnor och män i bildmaterial men att det är en utmaning att synliggöra en bred representation vad gäller till exempel sexuell läggning i bild. Kommunikatören beskriver att de senaste åren har stickproven visat positiva resultat, framförallt när det gäller skriftligt material. Stickproven visar bland annat att könsbestämda ord inte används i onödan (till exempel förälder istället för mamma/pappa).

Två kommunikatörer har genomgått en heldagsutbildning i jämlik kommunikation och har i sin tur genomfört interna utbildningar för övriga kommunikatörer. Kommunikationsenheten är inte inblandad i allt material som produceras i kommunen, däremot arbetar en majoritet av kommunikatörerna ute i verksamheter där de både producerar material och kan handleda vid behov.

## 6. HBTQ-arbetet inom individ- och familjeomsorg

### 6.1. Enkätundersökningar

Vartannat år genomför kommunen UNGA-enkäten som riktar sig till alla ungdomar mellan 13 och 18 år som går i högstadiet och gymnasiet. I undersökningen ställs frågor om ungas hälsa men den fyller också en demokratisk funktion genom att ge dem möjlighet att uttrycka hur de upplever skola och vardag utifrån många olika perspektiv.

I 2014 års enkät tog ett tredje könsalternativ för första gången med i undersökningen. Cirka 5500 elever besvarade enkäten varav ungefär 200 uppgav *annan könstillhörighet*. Enkätsvaren visar att elever med annan könstillhörighet generellt sett mår mycket sämre än andra killar och tjejer. På frågan om hur de generellt sett har mått de senaste 12 månaderna var det 17 % som anger att de mått dåligt eller mycket dåligt, jämfört med 13 % av flickorna och 4 % av pojkarna. Bland resultaten finns bland annat:

- ▶ Fler anser att man inte lär sig något i skolan, är missnöjda med sina skolresultat och skolkar. Färre upplever att de har möjlighet att påverka i skolan.
- ▶ Fler känner sig otrygga i skolan, i hemmet, i sitt bostadsområde och på nätet.
- ▶ Färre deltar i fritidsaktiviteter och fler saknar möjlighet att bestämma över sin fritid.

- ▶ Fler upplever att de saknar någon som bryr sig om dem, att de aldrig får beröm för sådant de gör och att de inte litar på någon.
- ▶ Var fjärde är missnöjd med sin kropp. Lika hög andel av flickorna är missnöjda, jämfört med var tionde pojke.
- ▶ I lägre grad än flickorna men högre grad än pojkarna har de ofta upplevt stress eller är trötta. Fler har huvudvärk och svårt att somna.
- ▶ Fler hoppar ofta över skollunchen och middagen, äter godis och dricker läsk varje dag, röker och snusar varje dag och dricker alkohol varje vecka.

Resultatet av undersökningen diskuterades mycket inom verksamheten barn och unga. Betydelsen av att se och lyssna på varje ungdom var en av de slutsatser som drogs.

I 2016 års enkätundersökning svarade drygt hälften så många att de har annan könsidentitet. Resultaten särredovisas inte längre i rapporten men i de generella slutsatserna konstateras att unga med annan könsidentitet fortfarande generellt sett mår sämre än andra.

## **6.2. Förebyggande och främjande arbete**

Arbetet inom individ- och familjeomsorg beskrivs i hög grad bygga på att se och stödja varje individ utifrån den denne är och vill vara. Det innebär en öppenhet både för HBTQ och för andra perspektiv som är viktiga för den enskilde.

Cheferna inom individ- och familjeomsorg deltog i den chefsutbildning som genomfördes i samarbete med RFSL år 2012. I Individ- och familjenämndens uppdragsplan och budget 2016 är ett av de särskilda uppdrag som listas att information till familjehem i HBTQ- och jämställdhetsfrågor ska säkerställas. Idag finns sådant information i den utbildning som nya familjehem genomgår, men det ska förstärkas. Förvaltningen planerar också en särskild utbildning om HBTQ för redan befintliga familjehem.

De tidigare utbildningarna har resulterat i en översyn av allt informationsmaterial i samarbete med en kommunikatör. Ett antal bilder och beskrivningar som byggde på stereotypa uppfattningar om hur en familj ser ut ändrades. Familjecentralernas informationsmaterial har sett över och mer neutrala begrepp har införts som att prata om närstående istället för könsbestämda anhöriga. Enheterna har också gjort en översyn av den utredningsmetodik som används, BBIC (barns behov i centrum), för att se över hur frågorna som ställs är formulerade utifrån ett HBTQ perspektiv. Arbetet uppges ha varit effektivt och ökat medvetenheten i verksamheten.

Inom korttidsboenden har många av brukarna olika former av funktionsnedsättningar, vilket gör att arbetet mot diskriminering i hög grad fokuserat på den diskrimineringsgrunden. Intervjupersonerna beskriver att frågor om sexualitet och intimitet kan vara svåra för personalen att hantera, oavsett sexuell läggning. Framöver planeras därför en generell utbildning i sex- och samlevnad för all personal. Konkreta insatser på HBTQ-området har bara skett i situationer där det funnits brukare som själva varit öppna med sin sexualitet och velat ha hjälp att till exempel besöka en särskild klubb, varefter personalen diskuterat sinsemellan eller fått vägledning utifrån.

## **7. HBTQ-arbetet inom skolan**

### **7.1. Enkätundersökningar**

Kommunen genomför elev- och föräldraenkäter vartannat år från förskolan upp till årskurs 9 samt en årlig elevenkät på gymnasiet. Elevenkäten frågar bland annat om eleven har blivit

utsatt för kränkande behandling eller hot, från andra elever eller från någon lärare eller annan vuxen i skolan. En jämförelse över tid visar att resultaten överlag har förbättrats successivt sedan 2009. Följande resultat gäller för årskurs 7-9 sammanvägt:

<b>Andel som utsatts för kränkande behandling av annan elev</b>	<b>2015</b>	<b>2013</b>	<b>2011</b>	<b>2009</b>
... en gång under året	13,3	15,8	15,6	18,3
... flera gånger under året	9,5	10,4	11,9	10,9
Andel av dem som valde att berätta för en vuxen <sup>1</sup>	37	37,5	41,4	27,3
<b>Andel som utsatts för kränkande behandling av lärare<sup>2</sup></b>	<b>2015</b>	<b>2013</b>	<b>2011</b>	<b>2009</b>
... en gång under året	3,6	8,2	10	10,2
... flera gånger under året	2,1	6,6	5,9	4,4
Andel av dem som valde att berätta för en vuxen <sup>1</sup>	34,5	37,5	41,4	27,3
<b>Andel som blivit hotad av annan elev och känt sig rädd</b>	<b>2015</b>	<b>2013</b>	<b>2011</b>	<b>2009</b>
... en gång under året	3,6	2,8	4,2	6,2
... flera gånger under året	2,1	2,1	3	3,2
Andel av dem som valde att berätta för en vuxen <sup>1</sup>	47,3	43,3	47,4	41,1
<b>Andel som blivit hotad av lärare och känt sig rädd<sup>2</sup></b>	<b>2015</b>	<b>2013</b>	<b>2011</b>	<b>2009</b>
... en gång under året	2,2	1,4	2,1	2,4
... flera gånger under året	1,3	1,7	3	3,1
Andel av dem som valde att berätta för en vuxen <sup>1</sup>	34,7	43,3	47,4	41,1

2015 valde utbildningskontoret att för första gången använda ett tredje könsalternativt, *annat*, i enkäten. 68 elever (2,4 %) har uppgett annan könstillhörighet. Nedan presenteras resultaten för ett urval av frågor som är relevanta för denna granskning:

<b>Fråga</b>	<b>Flicka</b>	<b>Pojke</b>	<b>Annan</b>
Andel som är missnöjda med sin skola	1,4	1,9	20,6
Andel som aldrig eller bara ibland trivs i skolan	16,9	12,6	42,6
Andel som aldrig eller bara ibland känner sig trygg i skolan	7,1	5	42,6
Har utsatts för kränkande behandling av elever	25,9	18,4	47,1
Har utsatts för kränkande behandling av vuxen	12,5	9,8	39,7
Har blivit hotad av annan elev och känt sig rädd	4,5	6,1	25
Har blivit hotad av vuxen och känt sig rädd	2,3	3,8	22,1

De elever som har angivit annan könsidentitet har genomgående avvikande resultat på enkätfrågorna. Det gäller även frågor som rör till exempel tillgång till information om kursplaner, deltagande i modersmålsundervisning, lärarnas förmåga att variera undervisningen, tillgång till dator som arbetsredskap eller möjlighet till ämnesöverskridande uppgifter. Utbildningsdirektören beskriver i intervju att förvaltningen har beaktat möjligheten att alla enkätsvar inte är sanningsenliga. Hon menar att det är viktigt att visa eleverna att

<sup>1</sup> 2009-2013 var frågan gemensam oavsett om det var en elev eller vuxen som utförde kränkningen/hotet.

<sup>2</sup> 2009 och 2011 ställdes frågan separat för lärare och för annan personal, 2013 och 2015 är resultaten sammanslagna. Andelen som kränkts eller hotats av övrig personal var genomgående lägre i tidigare enkäter.

resultaten tas på allvar för att även eleverna ska ta enkäten på allvar. Arbetet utgår därför från de resultat som har inkommit. Samma gäller hanteringen av UNGA-enkäten.

Gymnasieskolans elevenkät för 2016 visar att eleverna generellt sett känner sig trygga. Enkäten ställer värderingsfrågor där eleven på skala 1-6 ska beskriva hur väl de instämmer i påståendet. 94,3 % av eleverna känner sig trygga både i sin klass och i skolan, en liten minskning mot föregående år. 74,6 % av eleverna känner att de kan vända sig till någon vuxen i skolan om de skulle vara utsatta för kränkning och diskriminering, även det en minskning från 2015 års 82,4 %. Elevenkäten för gymnasiet ställer inte lika specifika frågor om kränkningar som i enkäten för grundskolan. I resultatet av Unga16 kan för gymnasieskolorna utläsas följande resultat:

Fråga	Dragon	Forslunda	Fridhem	Midgård
Andel som känner sig otrygga i skolan	2,7	2,6	5,4	3,8
Andel som utsatts för kränkande/nedvärderande behandling det senaste året (inte bara i skolan)	23,4	36	29,3	36,6
... varav kränkningen utfördes av annan elev	48,3	33,3	48,1	33,1
... varav kränkningen utfördes av skolpersonal	15,7	7,4	18,5	12,7
... varav kränkningen utfördes av annan person	37,9	51,9	37	57,5
... varav kränkningen hade samband med sexuell läggning eller könsöverskridande identitet	7,8	22,2	22,2	9
Andel som uppfattar att skolan har tagit ställning mot alla former av kränkande behandling	46,4	66,7	36,6	65

Resultaten av enkätundersökningarna används i det systematiska kvalitetsarbetet. Varje enskild skola använder sig av sitt eget resultat för att upprätta en handlingsplan inför kommande år. På övergripande nivå identifierar utbildningskontoret gemensamma utvecklingsområden och använder enkäterna som grund för prioritering av särskilda insatser.

## 7.2. Kompetensutveckling

Utbildningsdirektören beskriver att likabehandlings- och värdegrundsarbete varit högt prioriterat sedan implementeringen av den nya skollagen 2011. Inledningsvis var arbetet inriktat på att kompetensutveckla skolledare kring skolans nya ansvar för arbetet med kränkningar och diskriminering. Under 2013-2014 avsatte kommunfullmäktige sociala investeringsmedel som bland annat användes till insatser riktade mot hela personalen kring skolans förebyggande och främjande insatser.

Under 2011-2013 skedde också mycket kompetensutveckling genom projekt Normstorm i Umeåregionen, där många kurser och aktiviteter riktades mot skolan. Bland annat gick många skolledare en kurs i genus och makt, alla studie- och yrkesvägledare utbildades i genus och normkunskaper och många pedagoger i både förskola och grundskola utbildades i normkritisk pedagogik. Projektet omfattade också många aktiviteter för elever.

I augusti varje år arrangerar utbildningskontoret upptaktsdagar för all skolpersonal. Under 2014 och 2015 har upptaktsdagarna för grund- och gymnasieskolans personal bland annat innehållit en föreläsning i normkritiskt förhållningssätt, med anledning av resultaten i Unga14-enkäten. Ett par av de intervjuade rektorerna beskriver att föreläsningen har föranlett fortsatta samtal kring HBTQ-frågor och normkritik på skolan. En av rektorerna beskriver att lärarna i sin tur har försökt lyfta frågor om samlevnad och genus med eleverna.

Rektorerna lyfter också fram Skolverkets fortbildningstillfälle kring sex och samlevnad som en lyckad kompetensutveckling. En rektor beskriver att det finns en önskan om mer

utbildning men att det på grund av tidsbrist varit svårt. Tiden för kompetensutveckling är begränsad och i många fall måste kompetensutveckling inom lärarnas ämnesområden prioriteras. Vid ett särskilt fall där en elev genomgick ett könsbyte fick personalen särskild utbildning från RFSL för att i sin tur kunna stötta eleven på ett bra sätt.

En rektor lyfter fram värdet av kompetensutvecklingen som sker vid arbetet med lika-behandlingsplanen. Samtal kring planen med eleverna kräver att lärarna är pålästa kring exempelvis diskrimineringsgrunderna för att kunna svara på elevernas frågor och möjliggöra diskussioner i klassrummet. Inom för- och grundskolans elevhälsa arbetar en jämlikhetsutvecklare med fokus på likabehandlingsarbetet. Hon arbetar på både organisations-, grupp- och individnivå, till exempel genom konsultation och handledning av personal samt genom att arrangera utbildningar i främjande och förebyggande metoder. Det är jämlikhetsutvecklaren som hanterar de anmälningar som förskolor och grundskolor upprättar vid fall av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Hon sammanställer rapporter till nämnd och erbjuder stöd till rektorer i hur de kan hantera uppkomna situationer. Jämlikhetsutvecklaren arrangerar också ett nätverk för att skolor och förskolor som vill utbyta erfarenheter med andra i sitt arbete. Intresset har ökat kontinuerligt och nätverket omfattar nu både pedagoger, elevhälsopersonal och rektorer.

### **7.3. Skolornas förebyggande och främjande arbete**

Elevhälsan har arbetat aktivt med att alla skolor ska ha likabehandlingsplaner med mål kopplade till diskrimineringsgrunderna. Under de senaste åren har arbetet främst varit inriktat mot förskolor eftersom kunskapen där inte varit lika utbredd som i skolan. Jämlikhetsutvecklaren med ansvar för likabehandlingsfrågor stöttar och konsulterar skolorna i arbetet, men har inte någon kontrollerande funktion. Istället är det områdescheferna som följer upp skolornas arbete genom regelbundna möten med rektorerna i sitt område.

Resultatet av skolenkäten används som underlag för att upprätta likabehandlingsplanen, ofta tillsammans med egna enkäter, trygghetsvandringar eller en översikt av föregående års incidenter. Ett vanligt förfarande på skolorna är att genomföra en egen trygghetsenkät för att kartlägga vilka utvecklingsområden som finns på skolan. De intervjuade rektorerna beskriver att kränkande behandling och trakasserier huvudsakligen äger rum i anslutning till raster och i korridorerna mellan lektioner. Flera skolor har därför ökat vuxennärvaron på rasterna. En rektor berättar att skolan anställt en särskild resurspedagog som skall finnas i skolans korridorer för att skapa god stämning, öka tryggheten och skapa goda relationer till eleverna. Sedan resurspedagogen tillträdde har färre incidenter inträffat. Den extra resursen kan också avlasta lärarna genom att hantera många av de incidenter som uppkommer.

Några av skolornas främjande och förebyggande aktiviteter är direkt kopplade till HBTQ-frågan, medan andra aktiviteter berör flera diskrimineringsgrunder. Exempel på åtgärder som skolorna genomdrivit har varit synliggörande och samtal kring olika familjekonstellationer samt en utmaning av heteronormen i samlevnadsundervisningen. Därutöver har skolbibliotekens utbud av litteratur granskats och inventerats. En av de intervjuade beskriver att skolan tillsammans med biblioteket har tagit fram en särskild "regnbågshylla". Ytterligare aktiviteter utgörs av en visning av teaterföreställningen "Kärleken är fri" med efterhörande diskussion, som berörde ämnen kring rättigheten att älska vem man vill och maskulinitetsnormer. Särskilda temadagar och temaveckor kring framförallt likabehandling har anordnats på flera skolor. Flera rektorer lyfter också fram ett särskilt arbete med att motverka kränkningar i elevernas språkbruk.

En av rektorerna beskriver att skolan gjort ett strategiskt val att låta Elevhälsan ansvara för en del av aktiviteterna som utförts. Detta för att minska sårbarheten och inte göra arbetet beroende av en särskild lärares intresse.

Även fritidshemmen uppmärksammar HBTQ frågor. Ett exempel som kommer fram i intervjuerna är att inbjudan har gått ut till aktiviteter som vänt sig till de som har sin könsidentitet som flicka och därmed inte bara vänt sig till de som har ett biologiskt kön som flicka.

#### **7.4. Inkomna rapporter om kränkande behandling**

När en elev har utsatts för kränkande behandling ska händelsen anmälas till rektor. Rektor ska genom ett digitalt formulär anmäla händelsen vidare till förvaltningen. I formuläret ingår frågor som kopplar varje händelse till diskrimineringsgrund men också till åldersgrupp, om eleven återkommande utsatts och i vilket sammanhang kränkningen skedde. Kommunens jämlikhetsutvecklare tar emot alla inkomna rapporter för förskola och grundskola och ansvarar för att hålla nämnden informerade. Hon erbjuder också stöd till rektorerna i de fall då rektorerna upplever att en situation är svår att hantera. Hon har nyligen vidareutvecklat anmälningsformuläret för att underlätta arbetet för pedagoger och rektorer och har också arbetat fram ett stödmaterial som ska göra det lättare att dokumentera och utreda händelser.

För läsåret 2013-2014 inkom för grundskolan 934 anmälningar och för läsåret 2014-2015 inkom 854 anmälningar. Antalet anmälningar av trakasserier eller diskriminering kopplat till könsidentitet ökade från 1 till 4 och antalet anmälningar av trakasserier eller diskriminering kopplat till sexuell läggning ökade från 6 till 7. Fördelningen per diskrimineringsgrund bör tas med försiktighet eftersom den i hög grad beror på förkunskaperna hos den som fyller i blanketten. Antalet anmälningar med funktionsnedsättning som bakgrund ökade till exempel kraftigt under året, troligen på grund av större medvetenhet hos lärarna kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som ADHD.

Flest incidenter anmäls under låg- och mellanstadiet. Jämlikhetsutvecklaren problematiserar statistiken och menar att kränkningar kan bli mer subtila och elevernas benägenhet att söka stöd hos vuxna är lägre. Det är också svårt att avgöra om det minskade antalet anmälningar beror på att det främjande och förebyggandet arbetet har varit framgångsrikt eller om skolorna anmäler incidenter i lägre grad.

För- och grundskolenämnden behandlar årsvis en statistisk sammanställning av antalet inkomna anmälningar. Löpande rapportering sker vid särskilt utmärkande händelser, till exempel om någon anmälan också blivit föremål för kritik av skolinspektionen.

För gymnasieskolan går inkomna rapporter via nämndsekreterare direkt till nämnden. Under 2013-2014 och 2014-2015 inkom inga rapporter med koppling till sexuell läggning eller könsidentitet.

## **8. HBTQ inom Ungdomshälsan**

Ungdomshälsan drivs av Västerbottens läns landsting och stöttar många ungdomar som bor i Umeå kommun. Under 2016 har Ungdomshälsan genomgått landstingets HBTQ-diplomering. Diplomeringen omfattar utbildningar för att höja personalens kompetens inom normkritik. Den innebär också praktiska insatser som att Ungdomshälsan granskat sina broschyrer, sitt utåtriktade arbete och sin hemsida för att alla ska känna sig välkomna och inkluderade. Flera av landstingets verksamheter kommer att HBTQ-diplomeras den närmaste tiden inom ramen för Hälsa 2020, ett projekt med målet att Västerbottens läns landsting ska ha världens bästa hälsa och världens friskaste befolkning.

Ungdomshälsan arbetar aktivt med ett neutralt och inkluderande bemötande gentemot alla ungdomar oavsett sexualitet och könsidentitet. Ungdomshälsans slogan är "Kom som du är", vilket också fungerar som en utgångspunkt i mötet med ungdomarna. Det finns en särskild drop-in tid för HBTQ-ungdomar men de är också välkomna på övriga tider. Bakgrunden är att



det finns studier som tyder på att HBTQ-personer mer sällan söker vård än andra, och därför ser de en poäng i att ha en särskild tid för just denna målgrupp.

Ungdomshälsan följer upp sitt arbete med HBTQ-ungdomar på arbetsplatsträffar. Det finns en specifik kontaktperson på arbetsplatsen för arbetet med HBTQ-frågor. Personalen kommer att fortsätta utbilda sig och fördjupa sig i ämnet. Planerade aktiviteter i framtiden är exempelvis fortsatt deltagande i Pride-paraden i Umeå och studiecirkel utifrån litteratur eller artiklar.

## 9. Svar på revisionsfrågor

Syftet är att granska hur Umeå kommun säkerställer att HBTQ-personer inte diskrimineras samt granska om det förebyggande och främjande arbetet är ändamålsenligt.

Fråga	Svar
<i>Vilken styrning och uppföljning sker av kommunens arbete mot diskriminering?</i>	<p>I augusti 2015 antog personalutskottet en jämställdhetsplan utifrån de krav som diskrimineringslagen ställer på arbetsgivare. I planen framgår att kommunen ska förebygga kränkningar och trakasserier genom att ansvariga chefer ska informera i sin arbetsgrupp och hålla regelbunden dialog i frågor om normer, värderingar och förhållningssätt. Planen beskriver också hur chefer i kommunen ska arbeta med att förebygga kränkningar och trakasserier. Ansvaret vilar på samtliga chefer och medarbetare samt på personalfunktionen.</p> <p>Kommunstyrelsens personalutskott följer upp arbetet genom resultatet av medarbetarenkäten samt genom uppföljning av uppdragsplaner vid års- och delårsbokslut. Representanter från personalfunktionen deltar löpande vid utskottets sammanträden och informerar om aktuella frågor.</p> <p>För- och grundskolenämnden har <i>trygghet</i> som ett målområde, vilket bland annat innebär att nolltolerans råder mot all diskriminering och annan kränkande behandling. Alla skolor ska ha likabehandlingsplaner för att förebygga och förhindra diskriminering. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden betonar i sin uppdragsplan för inre kvalitet att kompetenshöjning för att motverka alla former av kränkande behandling, diskriminering och exkludering på grund av sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck ska ske.</p> <p>Utbildningsnämnderna följer upp arbetet genom elevenkäten och genom att löpande ta emot rapporter om inkomna anmälningar om kränkande behandling. Uppdragsplaner följs upp årsvis.</p> <p>I individ- och familjenämndens uppdragsplan framgår att information och kunskap om jämställdhets- och HBTQ-frågor ska läggas in som en del i basutbildningen. Alla chefer ska genomgå en utbildning i genuskunskap utifrån ett maktperspektiv, HBTQ-kunskap och hur detta hänger ihop med barn avseende boende, vårdnad och umgänge.</p>

	<p>En särskild beredningsgrupp i individ- och familjenämnden ansvarar för att föreslå resultatmått i jämställdhets- och HBTQ-frågor i uppdragsplanen. Nämnden följer upp uppdragsplanen i samband med årsbokslut.</p>
<p><i>Vilken kompetensutveckling i HBTQ-frågor har skett bland chefer i kommunen?</i></p>	<p>Den obligatoriska chefsutbildningen för nya chefer innehåller ett pass om två timmar som handlar om diskriminering och HBTQ-frågor.</p> <p>Under föregående års ledardag, dit samtliga chefer är inbjudna, ingick ett föredrag med Sara Lund om normer och livet som transvestit.</p> <p>För cirka fyra år sedan genomfördes HBTQ-utbildningar för samtliga chefer och fackliga företrädare i samarbete med RFSL.</p>
<p><i>Hur beaktas HBTQ-frågor i kontakten med medborgarna t.ex. i kommunikations/informationsarbetet?</i></p>	<p>Kommunen har riktlinjer och en checklista för jämlik kommunikation. Checklistan innehåller flera exempel på vad kommunikatorerna ska tänka på för att göra text och bild mer jämlika och representera bredare grupper, bland annat ur ett HBTQ-perspektiv.</p> <p>Kommunens informationsmaterial granskas årligen stickprovsvis för att utvärdera hur jämlik kommunikationen är.</p>
<p><i>Vilka förebyggande och främjande insatser vidtas för att kommunens arbetstagare inte ska utsättas för diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen?</i></p>	<p>Personalfunktionen har tagit fram en handlingsplan för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Handlingsplanen ska förankras hos alla anställda på APT. För APT finns också ett dialogmaterial med diskussionsövningar som ska underlätta för arbetsgrupperna att diskutera vad andra kan uppfatta som kränkande och hur gruppen kan skapa ett positivt arbetsklimat. Ingen uppföljning görs av hur välanvänt materialet är.</p>
<p><i>Hur många utredningar har kommunen genomfört i situationer där arbetstagare upplever sig ha blivit utsatta för trakasserier eller diskriminering kopplade till sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck? Vilka åtgärder vidtogs?</i></p>	<p>Inga sådana utredningar har genomförts. Det förekommer anmälningar från medarbetare som upplever att de utsatts för kränkande behandling, men inga har haft koppling till sexuell läggning eller könsidentitet.</p> <p>Enligt medarbetarenkäten vet 83,8 % av medarbetarna vart de kan vända sig om de blir utsatta för diskriminering eller kränkande behandling. 17,6 % uppger att det har förekommit kränkande särbehandling, hot eller våld på deras arbetsplats det senaste året.</p>
<p><i>Vilken kompetensutveckling i HBTQ-frågor har skett bland skolpersonal?</i></p>	<p>En mängd olika kompetensutvecklingsinsatser har genomförts kring arbetet med diskriminering och kränkande behandling sedan den nya läroplanen infördes 2011. Många medarbetare genomgick kompetensutveckling i genusfrågor inom projekt Normstorm som drevs av Umeåregionen 2011-2013.</p> <p>Det senaste året har en föreläsning i normkritiskt förhållningssätt ägt rum på upptaktsdagen för all skolpersonal. Inom grundskolan finns ett nätverk kring</p>

	likabehandlingsarbete där nyckelpersoner från alla skolor deltar i kompetensutveckling.
<i>Vilka förebyggande och främjande insatser vidtas i grund- och gymnasieskolor?</i>	<p>Elevhälsan har arbetat aktivt med att alla skolor ska ha likabehandlingsplaner med mål kopplade till diskrimineringsgrunderna. En jämlikhetsutvecklare med ansvar för likabehandlingsfrågor stöttar och konsulterar skolorna i arbetet, både ur strategiskt och operativt perspektiv samt vid konkreta fall.</p> <p>Skolorna planerar själva sitt arbete utifrån resultat av elevenkäten, egna enkäter, föregående års rapporter, m.m. Konkreta insatser specifika för HBTQ-området är att se över utbudet av litteratur i skolorna, både i syfte att gallra ut sådant som förmedlar negativa stereotyper och för att lyfta fram litteratur med HBTQ-tema, att ordna temadagar kring likabehandling, se en teaterföreställning om rätten att älska vem man vill samt att öka vuxennärvaron i skolan under raster.</p>
<i>Hur många rapporter om kränkande behandling med koppling till sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck har kommit skollnämnderna till handa?</i>	För läsåret 2013-2014 inkom till för- och grundskole- nämnden 1 rapport kopplad till könsidentitet och 6 rapporter kopplade till sexuell läggning. För 2014-2015 inkom 4 rapporter kopplade till könsidentitet och 7 rapporter kopplade till sexuell läggning. Till gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden inkom under dessa år inga rapporter med koppling till könsidentitet eller sexuell läggning.
<i>Vilken kompetensutveckling i HBTQ-frågor har skett bland personal i individ- och familjeomsorg som arbetar med stöd till barn och unga?</i>	Ingen särskild utbildning i HBTQ-frågor har skett för personalen sedan 2012, då en chefsutbildning genomfördes. Alla nya familjehem genomgår en utbildning där det finns ett avsnitt om HBTQ-frågor. Två utbildningar är i planeringsstadiet: en utbildning om HBTQ för redan befintliga familjehem samt en utbildning i sex- och samlevnad för all personal på korttidsboenden.
<i>Vilka förebyggande och främjande insatser vidtas inom individ- och familjeomsorg?</i>	<p>Individ- och familjeomsorgen har sett över allt sitt informationsmaterial i samarbete med kommunikationsavdelningen. Avsikten har varit att revidera bilder och texter som förmedlar en stereotyp bild av familjen.</p> <p>Enheterna har också gjort en översyn av den utredningsmetodik som används för att säkerställa att frågorna är väl formulerade ur ett HBTQ-perspektiv.</p>

Umeå 2016-09-28

Nina Högberg

Lena Joelsson

## **Källförteckning**

*Checklista för jämlik kommunikation, kommunikationsavdelningen.*

*Dialogmaterial kränkande särbehandling, personalfunktionen*

*Elevenkäten, resultat för åren 2011-2016, utbildningskontoret.*

*Elevhälsans statistikredovisning till nämnden för anmälan om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, elevhälsa för- och grundskola.*

*Incidentrapport/Anmälan om diskriminering och kränkande behandling, mallar för för- och grundskola.*

*Jämställdhetsplan 2015-2018*

*Likabehandlingsplan, för Hagaskolan, Hedlundaskolan, Midgårdskolan, Storsjöskolan.*

*Medarbetarenkät 2014*

*Motion 3/2015 – Umeå behöver en HBTQ-policy, KS-2014/00041.*

*Policy samt handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling, personalfunktionen 2011.*

*Strategi för jämställdhetsarbete*

*Unga 14 – Hur mår ungdomarna? samt Unga 16 – Hur mår tonåringarna i Umeå?*

*Uppdragsplaner och budget för 2016 för kommunstyrelsen, Individ- och familjenämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.*