

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

---

NÄCKROSENS FÖRSKOLA 2021/2022

PLANEN GÄLLER FRÅN: 20210401

## Innehåll

Inledning.....	3
Utvärdering av förra årets plan mot kränkande behandling.....	3
Utvärdering av förra årets plan mot diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier.....	4
Barnkonventionen.....	4
Delaktighet och samverkan.....	5
Struktur och uppföljning för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.....	6
Plan mot diskriminering.....	6
Definitioner av begrepp.....	6
Diskriminering.....	6
Direkt diskriminering.....	7
Indirekt diskriminering.....	7
Diskrimineringsgrunder.....	7
Kön.....	7
Könsöverskridande identitet eller uttryck.....	7
Etnisk tillhörighet.....	7
Religion eller annan trosuppfattning.....	7
Funktionsnedsättning.....	8
Sexuell läggning.....	8
Ålder.....	8
Kartläggning och analys.....	8
Var är vi, vart ska vi och hur gör vi?.....	9
Följa upp och utvärdera.....	12
<b>Anvisning:</b> .....	12
Rutin då ett barn anser sig utsatt för kränkande behandling, trakasserier och/eller diskriminering av vuxen eller av annat barn.....	14
Anmälan till rektor.....	14
Anmälan till huvudman.....	14
Utredning och åtgärder.....	14
Plan mot kränkande behandling.....	15
Trakasserier och kränkande behandling.....	15
Trakasserier.....	15
Sexuella trakasserier.....	15
Kränkande behandling.....	15
Repressalier.....	16

Kartläggning och analys.....	17
Följa upp och utvärdera .....	18
<b>Anvisning:</b> .....	18
Rutin då ett barn anser sig utsatt för kränkande behandling, trakasserier och/eller diskriminering av vuxen eller av annat barn.....	19
Anmälan till rektor.....	19
Anmälan till huvudman .....	19
Utredning och åtgärder .....	19
Bilagor.....	20
Stödfrågor till kartläggningen kring diskrimineringsgrunderna .....	20
Diskriminering på grund av kön.....	20
Exempel att diskutera med koppling till kön.....	20
Diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller könsuttryck .....	21
Exempel att diskutera med koppling till könsöverskridande identitet eller könsuttryck .....	21
Diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning. ....	22
Exempel att diskutera med koppling till religion eller annan trosuppfattning .....	22
Diskriminering på grund av etisk tillhörighet. ....	22
Exempel att diskutera med koppling till etisk tillhörighet .....	23
Diskriminering på grund av sexuell läggning. ....	23
Exempel att diskutera med koppling till sexuell läggning .....	23
Diskriminering på grund av ålder. ....	24
Exempel att diskutera med koppling till ålder .....	24
Diskriminering på grund av funktionsnedsättningar.....	24
Exempel att diskutera med koppling till funktionsnedsättningar .....	25
Diskriminering på grund av sexuella trakasserier. ....	25
Repressalier .....	25
Stödfrågor till kartläggningen kring kränkande behandling.....	26
Exempel att diskutera med koppling till kränkande behandling.....	26
Definitioner av metoder.....	28
Trygghetssamtal .....	28
Trygghetsvandringar.....	28
Trygghetsobservationer .....	29
Definitioner av begrepp .....	30
Främjande arbete .....	30
Förebyggande arbete .....	30

Åtgärdande arbete .....	31
Ordlista hämtad från Folkhälsomyndigheten (2015) .....	31

## Inledning

Varje förskola ska årligen upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling (Skollagen kap 6). Vår plan består av två delar, det vill säga ”Plan mot diskriminering” och ”Plan mot kränkande behandling”. Planen inleds med utvärdering av förra årets planer.

”Plan mot diskriminering” utgår ifrån diskrimineringslagen samt utifrån Diskrimineringsombudsmannens (DO) material ”Lika rättigheter i förskolan” (2015). I denna plan dokumenteras arbetet mot diskriminering genom att varje diskrimineringsgrund undersöks och analyseras. Utifrån analysen drar förskolan slutsatser om vilka risker det finns för diskriminering och hur förskolan ska arbeta konkret för att avvärja de risker och problem som uppmärksammas vid kartläggningen. Detta är förskolans förebyggande arbete. För att främja lika rättigheter i verksamheten behöver förskolan kontinuerligt arbeta med allas lika värde (se ”Definitioner av begrepp” under bilagor).

”Plan mot kränkande behandling” bygger på Skollagen kapitel 6. Här kartlägger och analyserar förskolan vilka risker och hinder det finns kopplat till kränkande behandling. Förskolan beskriver konkret hur den ska arbeta förebyggande och främjande.

## Utvärdering av förra årets plan mot kränkande behandling

Stödfrågorna för utvärderingen är hämtade från DOs ”Lika rättigheter i förskola” (2015). Gå igenom samtliga insatser och åtgärder:

- Genomfördes åtgärderna? Om svaret är ja: Är ni nöjda med resultaten eller borde något ha gjorts annorlunda? Om svaret är nej: Varför inte? Vad behöver förbättras? Hur?

Utvärdering av förra årets plan mot kränkande  
behandling:

## Utvärdering av förra årets plan mot diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier

Stödfrågorna för utvärderingen är hämtade från DOs ”Lika rättigheter i förskola” (2015). Gå igenom samtliga insatser och åtgärder:

- Genomfördes åtgärderna? Om svaret är ja: Är ni nöjda med resultaten eller borde något ha gjorts annorlunda? Om svaret är nej: Varför inte? Vad behöver förbättras? Hur?

### Utvärdering av förra årets plan mot diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier:

Kartläggning av ute- och innemiljön vid skyddsronder.

Pedagoger håller god uppsikt över alla platser där barn leker, både inne och ute.

Det finns alltid minst en pedagog i närheten av barnen.

Pedagogerna håller en daglig dialog med vårdnadshavare och barn, samt bemöter dem med respekt för funderingar och frågor.

Aktivt närvarande pedagoger som handleder och reflekterar tillsammans med barnen, ställer öppna frågor vid konflikter och samspel mellan barnen.

---

4

## Barnkonventionen

Barnkonventionen är från och med första januari 2020 lag i Sverige. Tanken med konventionen är att skapa ett samhälle som respekterar barnen i alla sammanhang. Konventionen ska också stärka barns roll både i familjen och i samhället i stort. Kapitel 6 i skollagen, Åtgärder mot kränkande behandling, grundar sig bland annat på barnkonventionens artiklar 2, 3, 6, 12, 19 och 28 (DOs ”Lika rättigheter i förskolan”, 2015).

**Artikel 2:** Alla barn har lika värde och lika rättigheter. Inget barn ska diskrimineras. Det innebär bland annat att barn inte får diskrimineras på grund av exempelvis härkomst, funktionsnedsättning eller religion. Vidare får barn inte diskrimineras i förhållande till vuxna eller andra barn.

**Artikel 3:** Barnets bästa ska komma i främsta rummet, i alla situationer där åtgärderna på något sätt påverkar barn. Det gäller till exempel barnets utbildning, välfärd och hälsa.

**Artikel 6:** Handlar om att skapa en miljö för barnet som ger bästa tänkbara möjligheter till överlevnad och utveckling.

**Artikel 12:** Handlar om barnets rätt att uttrycka sina åsikter i alla frågor som gäller barnet.

**Artikel 19:** Alla barn har rätt att skyddas mot fysiskt eller psykiskt våld, utnyttjande och vanvård när de är i föräldrarnas, andra vårdnadshavares eller annan persons vård. Samhället ska ha olika sociala program för att ge barnet och den som har hand om barnet stöd, liksom på andra sätt arbeta förebyggande.

**Artikel 28:** Alla länder som skrivit under barnkonventionen ska verka för ordning i skolan, utan att kränka barn och elevers värdighet (Kort version av Barnkonventionen).

## Delaktighet och samverkan

Anvisning: Enligt skollagen (2010:800) ska en plan mot kränkande behandling upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen i den verksamhet som planen gäller för. Beskriv i denna del hur barnen har varit delaktiga i arbetet kring diskriminering och kränkande behandling. Metoder som kan användas är exempelvis trygghetssamtal, trygghetsobservationer och trygghetsvandringar samt Barnråd (se bilaga för definitioner).

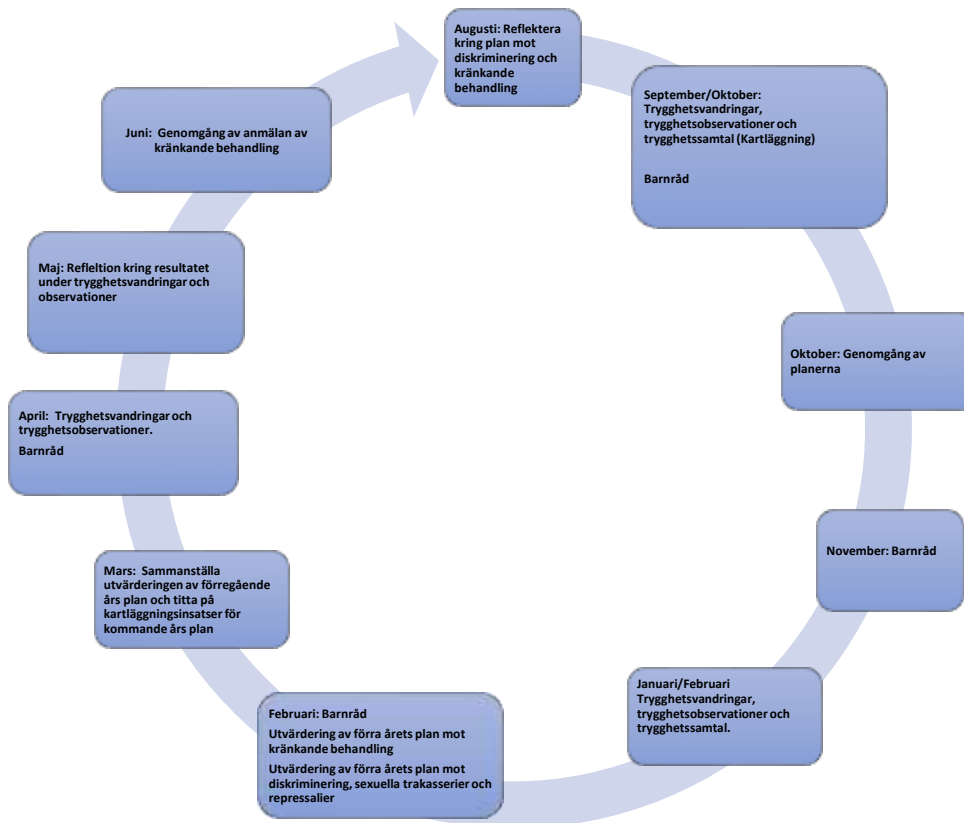
Enligt DO deltar både personal, barn och vårdnadshavare i utformning och i arbetet med planen. Beskriv hur personal och vårdnadshavare har varit delaktiga i arbetet kring diskriminering och kränkande behandling. Metoder som kan användas för personalen är exempelvis samtal på arbetslagsplanering, arbetsplatsträff, medarbetarenkät och medarbetarsamtal. Metoder som kan användas för vårdnadshavare är föräldraråd, föräldraenkät, drop-in, utvecklingssamtal och kontinuerlig information och dialog i den dagliga verksamheten.

**Barnen:** Barnråd, trygghetsvandringar och trygghetssamtal

**Personal:** Apt, utvecklingsdagar, medarbetarenkäter och medarbetarsamtal

**Vårdnadshavare:** "Tyck till låda" föräldraenkäter, utvecklingssamtal, daglig dialog.

## Struktur och uppföljning för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling



## Plan mot diskriminering

### Definitioner av begrepp

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla barn i förskolan ska ha samma rättigheter – flickor som pojkar och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Alla barn har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling.

### Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder.

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

### Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn behandlas sämre än andra barn och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till en förskola med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.

### Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

### Diskrimineringsgrunder

Följande avsnitt inklusive underrubriker är direktciterat från Diskrimineringsombudsmannen (DO) för korrekta definitioner av diskrimineringsgrunderna.

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

#### Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

---

7

#### Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

#### Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

#### Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.



Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

#### Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

#### Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

#### Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

## Kartläggning och analys

**Anvisning:** Följande kartläggning ska visa var och när det finns risk för diskriminering. Förskolan diskuterar (se bilaga med Stödfrågor), analyserar och skriver sedan ner vilka risker och hinder det finns kopplat till diskrimineringsgrunderna samt sexuella trakasserier och repressalier. Motivera de metoder som har valts för att ta reda på vilka former av diskriminering, sexuella trakasserier eller repressalier som förekommer. Metoder kan exempelvis vara diskussioner i arbetslaget, i verksamheten samt i form av observationer.

<b>Diskrimineringsgrund</b>	<b>Kartläggning och analys</b>
<b>Kön</b>	Vi behandlar alla barn lika oavsett kön. En medvetenhet kring frågan finns i den vardagliga utbildningen, exempelvis vi räknar inte pojkar och flickor. Ett annat exempel är att barnen är välkomna att klä sig utifrån sitt önskemål utan det finns stereotypa schablonbilder om hur vi ska klä oss utifrån kön.
<b>Könsöverskridande identitet eller uttryck</b>	Vi respekterar könsöverskridande identitet eller uttryck. Exempelvis använder vi inte begreppen pojke eller flicka utan benämner barnen vid namn. Vi har en liten utmaning i att använda begreppet hen istället för han eller hon men vi tränar.
<b>Etnisk tillhörighet</b>	Vi särbehandlar inte barn/personal/vårdnadshavare utifrån hudfärg eller nationellt ursprung. För oss är alla barn/personal/vårdnadshavare lika mycket värda.
<b>Religion eller annan trosuppfattning</b>	Vi pratar inte om olika religioner eller olika trosuppfattningar. Vi lyfter olika högtider som vi firar exempelvis julafton, midsommar, födelsedagar. Då vi har olika religioner på förskolan behöver vi bli bättre på att uppmärksamma andra barns högtider. Detta är utvecklingsområde som vi kommer att arbeta med.
<b>Funktionsnedsättning</b>	Vi anpassar utbildningen på förskolan så utifrån barnens behov och förutsättningar. Ett arbete där att varje individ ska känna att hen kan bli sitt bästa jag i vardagen pågår kontinuerligt.
<b>Sexuell läggning</b>	Vi uppmuntrar barnen att vara sitt rätta <b>JAG</b> oavsett sexuell läggning.
<b>Ålder</b>	Vi uppmuntrar barnen att ta sig an olika utmaningar i vardagen oavsett ålder dock behöver vi bli bättre på att i högre utsträckning arbeta med coachande förhållningssätt dvs. låta barnen att undersöka om olika lösningar till olika utmaningar oavsett ålder.
<b>Sexuella trakasserier</b>	Vi respekterar allas sexuell läggning och har inte erfarenhet av diskriminering pga. sexuell läggning på förskolan.
<b>Repressalier</b>	Vi behandlar alla barn med respekt och någon dålig behandling eller bestraffning förekommer inte i utbildningen.

## Var är vi, vart ska vi och hur gör vi?

**Anvisning:** Utifrån tidigare diskussion skriver arbetslaget ner vilka risker och hinder det finns kopplat till diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och repressalier. Även målsättning, åtgärder och vem som är ansvarig samt tiden diskuteras och skrivs ner.

**Exempel:**

Var är vi (risk och hinder)?: Det finns en risk att de religioner och trosuppfattningar som dominerar (ex kristendom och islam) är de religioner som förskolan arbetar mest med, med konsekvens att andra religioner och trosuppfattningar inte lyfts och arbetas med.

Vart ska vi? (målsättning): Olika religioner och trosuppfattningar ska uppmärksammas på förskolan.

Hur gör vi? (åtgärd): Beställa en mångkulturell almanacka till varje avdelning. Utifrån vilken olika religion och trosuppfattningar lyfts och arbetas med på avdelningen.

Ansvarig: En eller flera från avdelningen ser över vilka kulturer som representeras på avdelningen och ansvarar för att dessa lyfts under året.

Diskrimineringsgrund	Var är vi (risk och hinder)?	Vart ska vi (målsättning)?	Hur gör vi (åtgärd)?	Ansvarig	Tidsplan (uppföljning)
<b>Kön</b>	Vi behandlar alla barn lika oavsett kön	Alla ska känna att de får vara sitt <b>jag</b> oavsett kön	Uppmuntra barnen att vara sitt eget <b>jag</b> på flera olika sätt	Personal rektor	Kontinuerligt, året om
<b>Könsöverskridande identitet eller uttryck</b>	Vi respekterar allas könsöverskridande identitet eller uttryck	Alla ska känna sig trygga oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck	Vi lyfter upp kontinuerligt olika dilemman för att stärka den gemensamma grunden i frågan. Begreppet "hen" övar vi på.	Personal Rektor	Kontinuerligt, året om
<b>Etnisk tillhörighet</b>	Vi bemöter alla i omgivningen med respekt oavsett etnisk tillhörighet	Alla ska känna sig välkomna hos oss oavsett etnisk tillhörighet	Vi introducerar i vår lärmiljö olika etniska bakgrunder genom att ha olika dockor, reflekterar med barnen kring olikheterna och verkar för allas lika värden. Vi använder Polyglutt.	Personal	Kontinuerligt, året om
<b>Religion eller annan trosuppfattning</b>	Det finns en risk att vi inte lyfter olika högtider som kan vara kopplade till barns religion	Barnens ska känna att deras högtider är viktiga	Vi tar fram olika material som vi kan reflektera med barnen om olika religioner och trosuppfattningar	Personal	Kontinuerligt, året om
<b>Funktionsnedsättning</b>	Vi anpassar förskolans utbildning efter barnens behov. Det finns en risk barn emellan t.ex. fula begrepp	Alla ska känna att de lyckas i vardagen	Kommunicera med barnen om olikheter, likheter allas lika värde oavsett funktionsnedsättning	Personal	Kontinuerligt, året om

<b>Sexuell läggning</b>	Vi bemöter alla likadant oavsett sexuell läggning	Alla ska känna att de är välkomna till förskolan oavsett sexuell läggning	Kontinuerligt reflektera med barnen om olika familjer t.ex. Regnbogs familjer		
<b>Ålder</b>	Det finns en risk att vi inte ger barnen utrymme till att pröva svårare utmaningar	Barnen ska vara trygga i att ta sig an olika utmaningar om det inte överskrider deras säkerhet oavsett ålder	Vi låter barnen utforska, uttrycka sig samt ger dem redskap, exempelvis: lära gå vagn, dockvagn ifall barnen behöver stöd att lära sig gå. Utvecklar barnens språkförråd genom högläsning, upprepning av ord.	Personal	Kontinuerligt, åter om
<b>Sexuella trakasserier</b>	Vi respekterar allas sexuell läggning och har inte erfarenhet av diskriminering pga. detta på förskolan	Alla ska känna trygghet i att vara den man är på förskolan	Kontinuerliga reflektioner för att stärka den gemensamma grunder i frågan	Personal Rektor	Kontinuerligt, året om
<b>Repressalier</b>	Någon dålig behandling eller bestraffning förekommer inte på förskolan.	En gemensam grund, som alla kan stå på ska finnas på förskolan	Vi arbetar med den gemensamma grunden inom barnsyn, förhållningssätt osv.	Rektor Personal	Kontinuerligt, året om

## Följa upp och utvärdera

**Anvisning:** Följ upp och utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts (DOs ”Aktiva åtgärder i förskola och skola”, 2019).

Diskrimineringsgrund	Följa upp och utvärdera
<i>Kön</i>	
<i>Könsöverskridande identitet eller uttryck</i>	
<i>Etnisk tillhörighet</i>	
<i>Religion eller annan trosuppfattning</i>	
<i>Funktionsnedsättning</i>	
<i>Sexuell läggning</i>	
<i>Ålder</i>	
<i>Sexuella trakasserier</i>	
<i>Repressalier</i>	

## Rutin då ett barn anser sig utsatt för kränkande behandling, trakasserier och/eller diskriminering av vuxen eller av annat barn

### Anmälan till rektor

Genom att pedagogerna är lyhörda och observanta i verksamheten kan kränkningar upptäckas tidigt. I personalens samtal med barnen tas barnens upplevelser på allvar. De vuxna uppmuntrar alltid barnet att berätta om ett annat barn utsätter hen för kränkande behandling och/eller diskriminering.

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn (Skollag 2008: kap 6). Skyldigheten att anmäla gäller oberoende av hur personalen får reda på kränkningen. Det kan till exempel handla om att ett barn eller en elev berättar om en kränkning för någon i personalen eller att hen själv ser eller hör något som kan vara en kränkning (Skolverket, 2020). Ett barn eller en elev kan till exempel bli utsatt för kränkande behandling av någon i personalen eller av flera andra barn i verksamheten (Skolverket, 2020).

Enligt Östra Göinge kommuns riktlinjer för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling görs anmälan skriftligen, samma dag eller dagen efter.

### Anmälan till huvudman

En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen (Skollag 2008: kap 6).

---

14

### Utredning och åtgärder

Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden (Skollag 2008: kap 6). Nämnden i Östra Göinges kommun har delegerat till rektor att skyndsamt utreda varje anmälning. Varje rektor ska upprätta en skriftlig instruktion där det tydligt ska framgå vad som ska ingå i en första utredning och vem som gör vad.

## Plan mot kränkande behandling

Följande stycke är hämtat från Skolverket (2020) samt från Skollagen (2010: kap 6).

Det som är gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Enligt diskrimineringslagen är diskriminering förenklat att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns värdighet.

Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar, bitas)
- Verbala (nedsättande ord, öknamn, svordomar, hot)
- Psykosociala (grimaser, alla går när man kommer, utfrysning)
- Texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier)

## Trakasserier och kränkande behandling

Kommande definitioner av begrepp är direktcitrat från DO för korrekta definitioner.

### Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara en lärare som hånar en elev för att hon bär huvudduk.

### Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

### Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. Kränkande behandling kan till exempel vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden eller slag och sparkar. Kränkningarna kan även bestå av utfrysning eller hot (Skolverket, 2020).



## Repressalier

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

Exempel på repressalier är handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för någon som anmält eller påtalat diskriminering. Det kan också vara handlingar som försämrar hens villkor eller förhållanden till exempel på arbetsplatsen eller utbildningen.

Förbudet mot repressalier gäller inom samma områden som förbudet mot diskriminering, till exempel på arbetsplatsen, i skolan, på sjukhuset och på banken.

## Kartläggning och analys

**Anvisning till kartläggning och analys:** Arbetslaget diskuterar (se bilaga med diskussionsfrågor) och skriver ner vilka kränkningar som har uppmärksamats. Arbetslaget motiverar de metoder som har valts för att ta reda på vilka kränkningar som förekommer. Metoder kan exempelvis vara: Trygghetsvandringar, trygghetssamtal och trygghetsobservationer, diskussioner i arbetslagen och i verksamheten samt tidigare anmälningar av kränkningar. Definitioner av metoderna finns som bilaga.

**Kartläggning och analys:** Observera zonerna, var kan förekomma en kränkning? Närvarande pedagoger, nolltolerans mot all sorts kränkning. Ta det på allvar och prata med barngruppen samt vid behov skriva en handlingsplan för pedagogerna att följa upp. Diskutera kontinuerligt om var går gränsen för en anmälan.

**Anvisning:** Utifrån kartläggning och analys ovan skriver arbetslaget ner vilka risker och hinder det finns kopplat till kränkande behandling. Även målsättning, åtgärder och vem som är ansvarig samt tiden diskuteras och skrivs ner på följande sida.

### Exempel:

Var är vi (risk och hinder)?: Det finns en risk att det förekommer kränkande behandling på förskolans toaletter med konsekvens att barnen blir utsatta för kränkande behandling.

Vart ska vi (målsättning)?: Samtliga barn ska kunna känna sig trygga med att gå på toaletten.

Hur gör vi? (åtgärd): Arbetslaget pratar om integritet och respekt på toaletten tillsammans med barngruppen. Personalen försöker, i den mån det går, att följa med barnen på toaletten.

Ansvarig: Arbetslaget

Var är vi (risk och hinder)?	Vart ska vi (mål-sättning)?	Hur gör vi (åtgärd)?	Ansvarig	Tidsplan (uppföljning)
Observera lärmiljöer	Noll tolerans, inga lärmiljöer som underlättar för att en kränkning skulle kunna ske	Delar upp barnen i små grupper och vara närvarande	Personal	I vardagen
Utomhusmiljöer	Alla barn är allas barn	Kartlägga trygga/otrygga zoner för barn, rotera och se alla barn, säkra på tillsyn	Personal	I vardagen
Lov/sammanslagningar	Se alla barn	Tydlig verksamhet inomhus/utomhus Tydlig organisation	Personal Rektor	Under loven
Arbeta med Normer och Värden	En gemensam grund som all personal står för i arbetet med Normer och Värden	Vi reflekterar utifrån dilemman om barnsyn, förhållningssätt osv.	Rektor Personal	Kontinuerligt Året om
				18

## Följa upp och utvärdera

**Anvisning:** Följ upp och utvärdera arbetet med undersökningen, analysen och åtgärderna. Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts (DOs "Aktiva åtgärder i förskola och skola", 2019).

Kränkande behandling	Följa upp och utvärdera


## Rutin då ett barn anser sig utsatt för kränkande behandling, trakasserier och/eller diskriminering av vuxen eller av annat barn

### Anmälan till rektor

Genom att pedagogerna är lyhörda och observanta i verksamheten kan kränkningar upptäckas tidigt. I personalens samtal med barnen tas barnens upplevelser på allvar. De vuxna uppmuntrar alltid barnet att berätta om ett annat barn utsätter hen för kränkande behandling och/eller diskriminering.

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn (Skollag 2008: kap 6). Skyldigheten att anmäla gäller oberoende av hur personalen får reda på kränkningen. Det kan till exempel handla om att ett barn eller en elev berättar om en kränkning för någon i personalen eller att hen själv ser eller hör något som kan vara en kränkning (Skolverket, 2019). Ett barn eller en elev kan till exempel bli utsatt för kränkande behandling av någon i personalen eller av flera andra barn i verksamheten (Skolverket, 2019).

Enligt Östra Göinge kommuns riktlinjer för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling görs anmälan skriftligen, samma dag eller dagen efter.

### Anmälan till huvudman

En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen (Skollag 2008: kap 6).

### Utredning och åtgärder

Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden (Skollag 2008: kap 6). Nämnden i Östra Göinges kommun har delegerat till rektor att skyndsamt utreda varje anmälning. Varje rektor ska upprätta en skriftlig instruktion där det tydligt ska framgå vad som ska ingå i en första utredning och vem som gör vad.

## Bilagor

### Stödfrågor till kartläggningen kring diskrimineringsgrunderna

Diskriminering på grund av kön

Diskutera om det förekommer eventuella risker utifrån kön. Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen. Diskussionsfrågorna bygger på DOs material ”Lika rättigheter i förskolan” (2015).

- Ger vi flickor och pojkar lika stort inflytande i verksamheten? Ger vi barn lika stort utrymme i verksamheten oavsett kön?
- Hur arbetar vi med frågor som rör genus? Belyser vi olika teman utifrån ett genusperspektiv?
- Finns det könsmönster i hur arbetsuppgifter fördelas? Vilka föreställningar förmedlar vi om hur flickor och pojkar är och ska vara?
- Hur avspglas kön i lokaler och i material? Vilka bilder/affischer sitter uppe? Hur ser dockor och utklädningskläder ut?
- Har vi i personalen tillräckligt med kunskap för att kunna arbeta med dessa frågor på ett professionellt sätt?

Exempel att diskutera med koppling till kön

Följande exempel är hämtade ur Dos material ”Lika rättigheter i förskolan” (2015):

På avdelningen har pedagogerna observerat att det mest är flickor som leker i ”dockrummet” medan pojkarna leker i byggrummet. I samtal med barnen har både flickor och pojkar uttryckt att de gärna skulle vara mer i båda utrymmena. Enskilda barn berättar att de inte får delta i vissa lekar på grund av att det är flicka respektive pojke.

- Hur kan arbetslaget arbeta för att möjliggöra att både flickor och pojkar leker/deltar i samtliga rum och lekar på förskolan?

Diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller könsuttryck

Diskutera om det förekommer eventuella risker utifrån könöverskridande identitet eller könsuttryck. Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen. Diskussionsfrågorna bygger på Dos material "Lika rättigheter i förskolan" (2015).

- Tillåter vi att det enskilda barnet får möjlighet att utveckla sin identitet och känna trygghet i den oavsett sitt biologiska kön?

- Förekommer det att vi arbetar i könsuppdelade grupper, vad är då mål och syfte med det? Diskutera också konsekvenser av detta. Finns det risk för att vi förstärker rådande

tvåkönsnormer (se definition av begrepp i bilaga)? Ger vi alla barn det de behöver? Kan enskilda barn komma i kläm?

- Kan det vara så att vi delar upp förskolans toaletter i flick- respektive pojktoalett? Kan det finnas risk att det upplevs som missgynnande och kränkande? Vad kan det finnas för fördel med könsneutrala toaletter?

- Har vi i personalen tillräckligt med kunskap för att kunna arbeta med dessa frågor på ett professionellt sätt?

Exempel att diskutera med koppling till könsöverskridande identitet eller könsuttryck  
Följande exempel är hämtade ur DOs material "Lika rättigheter i förskolan" (2015):

21

På morgonen ber Kims föräldrar om ett enskilt samtal med en pedagog och berättar att Kim tycker att det är fint att bära klänning. Tills sin födelsedag önskade han sig en klänning, vilket han också fick. Hemma är klänningen hans favoritplagg som han även vill bära på förskolan – men han vågar inte eftersom han är rädd för att bli retad.

- Hur kan vi som pedagoger svara Kims föräldrar?

- Hur kan vi i arbetslaget arbeta för att Kim ska kunna känna att han kan komma till förskolan med klänning?

Sedan ett år tillbaka markerar Erik, 5 år, tydligt att hon helst vill vara flicka och kallas hon och henne. Föräldrarna har gått med på hennes önskemål att bära klänning. En dag är Erik ledsen när pappa kommer för att hämta henne. Hon berättar att hon inte fick följa med på utflykt eftersom hon vägrade att ta på sig ett par byxor. Pappa frågar personalen varför Erik skulle byta till byxor och får svaret: "Det får vara någon måtta med tramset." Pappan blir också uppmanad att i fortsättningen klä Erik i "riktiga kläder" eftersom några barn har börjat reta henne eftersom hon bär klänning.

- Hur tänker ni i arbetslaget kring situationen ovan? Hur kan arbetslaget arbeta för att Erik ska kunna utveckla sin identitet och känna trygghet i den oavsett sitt biologiska kön?

Diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning.

Diskutera om det förekommer eventuella risker utifrån religion eller annan trosuppfattning.

Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen.

Diskussionsfrågorna bygger på Dos material "Lika rättigheter i förskolan" (2015).

- Hur behandlar vi olika etniska grupper, kulturer och religioner i verksamheten? Sker det på ett likvärdigt sätt? Finns det risk att "svenska" traditioner och kristendomen framställs som norm?
- Ger vi barnen kunskap om religionsfrihet och vad det innebär? Inklusivt rätten att inte tro på någon gud?
- Tillämpar vi i personalen ett normkritiskt förhållningssätt i vårt arbete? Så att barnen kan utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa föreställningar om människor som praktiserar en viss religion?
- Hur kan barn i verksamheten bli illa behandlade på sätt som har samband med religion och trosuppfattning? Av vem kan de bli illa behandlade? Är barn med särskild tro särskilt utsatta?
- Har vi i personalen kunskap om när olika religiösa högtider firas i de religioner som finns representerade bland barnen?

Exempel att diskutera med koppling till religion eller annan trosuppfattning

Följande exempel är hämtade ur Dos material "Lika rättigheter i förskolan" (2015):

Salima blir ledsen eftersom några av de andra barnen brukar skratta åt hennes mamma som bär huvudduk när hon kommer och hämtar henne. En av barnskötarna tröstar Salima men vidtar inga andra åtgärder.

- Hur kan vi i arbetarlaget arbeta för att Salima och hennes mamma inte ska bli illa behandlade på förskolan?

Diskriminering på grund av etisk tillhörighet.

Diskutera om det förekommer eventuella risker utifrån etisk tillhörighet. Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen. Diskussionsfrågorna bygger på Dos material "Lika rättigheter i förskolan" (2015).

- Kan visst material – böcker, affischer med mera – uppfattas som kränkande utifrån etnisk tillhörighet? Hur synliggör vi olika etniska grupper och kulturer i undervisningen?
- Förekommer det främlingsfientliga eller rasistiska företeelser eller handlingar i verksamheten? Finns det vissa etniska grupper som är särskilt utsatta?
- Skapar vi i personalen förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa föreställningar av olika etniska grupper?

- Hur hjälper vi i personalen barnen att känna stolthet över sig själva och sin etiska tillhörighet? Hur uppmärksammar vi barnens flerspråkighet på ett positivt sätt? Hur stödjer vi barnen i utvecklingen av deras modersmål? Hur främjar vi i personalen barns utveckling av kulturell identitet och användning av minoritetsspråket?

- Har vi i personalen tillräckligt med kunskap för att kunna arbeta med dessa frågor på ett professionellt sätt?

Exempel att diskutera med koppling till etisk tillhörighet

Följande exempel är hämtade ur DOs material "Lika rättigheter i förskolan" (2015):

En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig.

- Hur hade du/ni agerat om detta vore er kollega?

Diskriminering på grund av sexuell läggning.

Diskutera om det förekommer eventuella risker utifrån sexuell läggning. Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen. Diskussionsfrågorna bygger på DOs material "Lika rättigheter i förskolan" (2015).

- Behandlar vi frågor som rör homo-, bi- och heterosexuallitet på lika villkor? Synliggör vi olika familjekonstellationer på ett självklart sätt oavsett vårdnadshavarnas sexuella läggning?

- Har vi böcker på förskolan som handlar om regnbågsfamiljer? (Regnbågsfamilj: En familj där en eller flera av föräldrarna är hbtq-personer, se bilaga för definition)

- Präglas vår verksamhet av heteronormen? Är vår utgångspunkt att människor är heterosexuella? Om Kajsa och Mustafa fattar tycke för varandra, spekuleras det då kring att de skulle vara ett blivande par?

- Förekommer det homofobisk hållning i vår verksamhet? Hur arbetar vi för att motverka homofobi?

- Har vi i personalen tillräckligt med kunskap för att kunna arbeta med dessa frågor på ett professionellt sätt?

Exempel att diskutera med koppling till sexuell läggning

Följande exempel är hämtade ur DOs material "Lika rättigheter i förskolan" (2015):

Det har gått bra på förskolan tills James äldre bror kommer på besök. Några av barnen har hört när deras storasyskon i negativa ordalag kallat James bror för bög. Nu får James inte vara med och leka eftersom han har en "äcklig" storebror. Eftersom en av de vuxna på förskolan hör ordväxlingen utan att reagera känner James att han inte har någon att vända sig till.



- Hur kan vi i arbetslaget arbeta för att motverka denna typen av attityder samt att se till att James inte blir illa behandlad?

Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjetråd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit ”den andra tantens” namn.

- Hur kan vi i arbetslaget arbeta för att olika typer av familjekonstellationer synliggörs på ett självklart sätt oavsett vårdnadshavarnas sexuella läggning?

Diskriminering på grund av ålder.

Diskutera om det förekommer eventuella risker utifrån ålder. Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen. Diskussionsfrågorna bygger på från DOs material ”Lika rättigheter i förskolan” (2015).

- Finns det risk för att våra förväntningar kring barnens mognad och funktionsförmåga i en viss ålder styr planeringen på bekostnad av barns individuella förutsättningar?
- Förekommer det att äldre barn på osakliga grunder ges förmåner som de yngre inte får?
- Sker det kränkningar mellan barnen som bygger på ålder i vår verksamhet?
- Finns det osynliga åldershierarkier i vår verksamhet? Hur uttrycker de sig i förskolans vardag? Hur upprätthålls de av anställda och barn?
- Har vi i personalen tillräckligt med kunskap för att kunna arbeta med dessa frågor på ett professionellt sätt?

Exempel att diskutera med koppling till ålder

Följande exempel är hämtade ur DOs material ”Lika rättigheter i förskolan” (2015):

Malte är den enda sexåringen som går kvar i förskolan och inte har börjat i förskoleklass. Det är hans föräldrar som valt det. De andra barnen retar honom ofta för det.

Agnes pappa är mycket äldre än de andra barnens pappor. Agnes blir sårad när de andra barnen skämtar om det. Hon har sagt ifrån att hon blir ledsen men de fortsätter i alla fall.

- Hur kan vi i arbetslaget arbeta för att det inte ska ske kränkningar mellan barnen som bygger på ålder?

Diskriminering på grund av funktionsnedsättningar.

Diskutera om det förekommer eventuella risker utifrån funktionsnedsättningar. Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen. Diskussionsfrågorna bygger på DOs material ”Lika rättigheter i förskolan” (2015).

- Är vår förskolemiljö tillgänglig för alla barn? Hur skapar vi en pedagogisk tillgänglighet för alla barn? Är verksamheten utformad så att alla barn kan delta i de olika aktiviteterna utifrån sina individuella förutsättningar och sin funktionsförmåga? Beakta den pedagogiska, den sociala och den fysiska tillgängligheten.
- Finns det rutiner för hur vi på förskolan tar emot barn med funktionsnedsättningar?
- Har vi rutiner och arbetssätt som är införda för att underlätta för barn med funktionsnedsättning – men som samtidigt bidrar till ökat utanförskap?
- Är barn med en viss typ av funktionsnedsättning särskilt utsatta? Hur bemöter vi anhöriga med funktionsnedsättningar?
- Har vi i personalen tillräckligt med kunskap för att kunna arbeta med dessa frågor på ett professionellt sätt?

Exempel att diskutera med koppling till funktionsnedsättningar

Följande exempel är hämtade ur DOs material ”Lika rättigheter i förskolan” (2015):

David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta David och kallar honom ”Snubbefot”. Personalen har hört att han har blivit retad men har inte vidtagit några åtgärder.

- Hur arbetar vi i arbetslaget för att se till att barn med funktionsnedsättningar inte blir illa behandlade?

---

25

Diskriminering på grund av sexuella trakasserier.

Diskutera om det förekommer eventuella risker utifrån sexuella trakasserier. Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen. Diskussionsfrågorna bygger på DOs material ”Lika rättigheter i förskolan” (2015).

- Kan det finnas risk att barn blir utsatta för sexuella trakasserier i vår verksamhet? Om ja, var kan det förekomma och av vem?
- Är vi vuxna uppmärksamma på och agerar i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidighet och intresse, exempelvis vid doktorslek?
- Har vi i personalen tillräckligt med kunskap för att kunna arbeta med dessa frågor på ett professionellt sätt?

Repressalier

”Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan negativ behandling på grund av att barnet eller föräldern har anmält förskolan för diskriminering eller berättat att det förekommer trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när ett barn medverkar som till exempel vittne i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling” (DOs Lika rättigheter i förskolan, 2015).

- Kan det finnas risk att ett barn utsätts för straff eller annan negativ behandling på grund av att barnet eller föräldern har berättat och/eller anmält att det förekommer diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling?
- Har vi i personalen tillräckligt med kunskap för att kunna arbeta med dessa frågor på ett professionellt sätt?

## Stödfrågor till kartläggningen kring kränkande behandling

Diskutera om det förekommer kränkande behandling i verksamheten. Nedanstående frågeställningar kan användas som stöd för kartläggningen. Diskussionsfrågorna bygger på DOs material "Lika rättigheter i förskolan" (2015).

- Hur arbetar vi för att förskolan ska vara en trygg plats för alla barn? Vilka plaster upplever barnen som otrygga? Tänk på inne- och utemiljöns olika utrymmen.
- Hur arbetar vi för att möjliggöra att alla barn är inkluderade i barngruppen? Om det förekommer att ett barn blir utfrys av andra barn hur hanterar vi i personalen det då? Finns det någon hierarki vad det gäller barns popularitet?
- Hur arbetar vi för att bygga upp en gemenskap i barngruppen?
- Hur arbetar vi för att stärka barns självkänsla och självförtroende?
- Finns vi i personalen närvarande när barnen har fri lek? Är tillräckligt många vuxna ute på gården?
- Om det förekommer återkommande konflikter och bråk bland vissa barn hur hanterar vi vuxna det? Finns det svårigheter i att hantera konflikter? Kan vi i personalen behöva stöd i att utveckla vår förmåga att hantera konflikter?
- Har alla barn förtroende för förskolans personal? Vänder sig barnen spontant till oss vuxna för att få hjälp vid konflikter och bråk?
- Hur hanterar vi känslor? Är vissa mer accepterande än andra? Hur stödjer vi barnen i att förstå känslor?
- Finns det en jargong bland barn, vårdnadshavare eller personal som kan upplevas som nedsättande eller respektlös?
- Förekommer det att ett barn blir kränkt eller orättvist behandlad av någon i personalen? Hur gör vi när vi får signaler om att en kollega kränkt ett barn?

## Exempel att diskutera med koppling till kränkande behandling

Följande exempel och reflektionsfrågor är hämtade ur boken "Hissad och dissad – om relationsarbete i förskolan" av Margareta Öhman (2008).

*Exempel 1:* Det är samling klockan 9, för då har alla barn hunnit komma. Pedagogerna menar att det är viktigt att samlingen är en fredad stund som inte störs eller avbryts. Därför stänger man dörren och den som kommer därefter får vänta utanför tills samlingen är klar. Sedan Sonias mamma blev arbetslös tar de oftast sovmorgon, och det innebär att Sonia och hennes mamma kommer till förskolan efter klockan nio, mitt i samlingen, och får vänta i tamburen. Sonia ser lite slokörad ut när dörren äntligen öppnas, hennes mamma verkar stressad och vill fort iväg och pedagogerna är irriterade över att hon inte kommer i tid eller ringer och meddelar att hon är sen. De tolkar Sonias mammas beteende som att hon inte bryr sig om deras regler.

*Reflektionsfrågor:* Hur kan det kännas att vara Sonia och komma till en stängd dörr? Är det möjligt att Sonia känner sig kränkt av att inte få vara med på samlingen?

*Exempel 2:* Hon stannar vid grinden och iakttar tyst det som sker på förskolans gård. Edmund står för sig själv. De andra pojkarna står vid cyklarna. Edmund tittar på. Nyss sprang han fram och försökte komma med i leken, men de andra pojkarna ignorerade hans förslag. Pedagogerna står i en klunga vid gungorna. Inte heller de tyckts se att Edmund inte lyckas komma med i leken. Hon suckar. Det är tredje gången som hon ser att hennes son står utanför. Ska hon ta upp det igen med hans pedagoger? De säger att det är för att han är ny på förskolan. Att det löser sig med tiden. Men det är nu flera månader sedan han började. Hur länge ska han vara ”ny”? Hur länge ska han vara ensam? Hur lång tid är dessa månader för en femåring – en evighet?

*Reflektionsfrågor:* Hur är det att vara Edmund? Hur upplever han sin tillvaro i förskolan? Hur ser han på sina resurser och vilka handlingsalternativ uppfattar han att han har? Hur upplever han pojkarnas avvisande?

*Exempel 3:* Vilma och Ebba leker i familjevrån. De är mammor åt sina dockbebisar och nu lagar de barnmat åt dem. Det ska mosas och kokas och passeras. Sonia kommer tyst in i rummet. Vilma och Ebba negligerar henne. Hon sätter sig tyst på en stol vid väggen. ”Får jag titta på er när ni leker?” Vilma och Ebba ser menande på varandra. Ebba suckar. ”Men stör oss inte, för då får du gå igen”. Sonia lovar att inte störa. Hon iakttar noga de två flickornas lek. Utanför går pedagogen Lisbeth förbi och noterar att de tre flickorna leker i familjevrån.

*Reflektionsfrågor:* Hur förhåller sig pedagogerna till detta? När är det läge att ingripa och när är det bäst att låta barnen själva reda ut och förhandla lekens villkor? När är en uteslutning ett sätt att skydda en skör lek och när blir det ett etablerat socialt mönster? Hur kan man som pedagog visa barn till rätta utan att det uppfattas som kränkande?

## Definitioner av metoder

### Trygghetssamtal

En del av kartläggningen kan utgöras av regelbundna planerade samtal med barn, enskilda eller i grupp. Syftet är att få information om stämningen i barngrupperna och på förskolan och om händelser som av barnen upplevs som trakasserier och kränkande behandling. Det är också viktigt att fånga upp barns upplevelse av diskriminering, det vill säga om de känner sig orättvist behandlade i verksamheten och om det i så fall finns ett samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder (DOs Lika rättigheter i förskolan, 2015).

Exempel på samtalsfrågor:

- Hur känns det när du är på förskolan?
- Var tycker du om att vara på förskolan?
- Var tycker du inte om att vara?
- Vem tycker du om att leka med?
- Om du är ledsen på förskolan vem pratar du med då?

### Trygghetsvandringar

På en del förskolor genomförs trygghetsvandringar för att kartlägga förskolans inom- och utomhusmiljö. Känns förskolan trygg och säker? Överallt? Tänk även på situationer där kränkningar lätt uppstår. Koppla ett tydligt diskrimineringsperspektiv till arbetet, till exempel genom att identifiera platser där trakasserier har förekommit (DOs ”Lika rättigheter i förskolan”, 2015).

Förslag på tillvägagångssätt vid trygghetsvandringar: Barnen får två skyltar var. En som är röd med en ledsen gubbe och en skylt som är grön med en glad gubbe. Därefter kan barngruppen gå runt i mindre grupper både i inne och utemiljön. Tillsammans stannar gruppen upp på olika plaster och pedagogen frågar barnen hur det känns att vara på denna plats. Barnen får då hålla upp den skylten som representerar känslan för platen. Pedagogen antecknar hur många gröna respektive röda gubbar som varje plats får och tar en bild för att dokumentera.

Vid ett senare tillfälle kan pedagogerna samla barngruppen och tittar på bilder över platserna och reflektera över vilka som fått flest röda gubbar i verksamheten. Tillsammans kan man samtala om varför det inte känns bra att vara på just dessa platser. Även på Barnrådet kan man lyfta diskussionen tillsammans med barnen kring gemensamma utrymmen inomhus samt på gården.

### Trygghetsobservationer

Punkter att utgå från vid observation:

- Vilken typ av kränkningar förekommer?
- På vilka plaster sker kränkningarna? Ute, inne, i vilka rum?
- Vem blir utsatt för kränkningar och av vem/vilka?

## Definitioner av begrepp

Arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling sker i kombination av tre delar: främjande arbete, förebyggande arbete och åtgärdande arbete. Följande definitioner och exempel är hämtade från DOs "Lika rättigheter i förskolan" (2015).

### Främjande arbete

- handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten.
- utgår från förskolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna.
- riktas till alla barn och bedrivs kontinuerligt utan förekommande anledning.

Exempel på främjande arbete: Kompetensutveckling kring varje specifik diskrimineringsgrund för både barn och personal.

---

30

### Förebyggande arbete

- syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i vår verksamhet.
- utgår ifrån konkreta risker och problem som har upptäckts vid kartläggningen av situationen i förskolan.

Exempel på förebyggande arbete: Det ska alltid finnas nolltolerans mot nedvärderande språkbruk och jargong. Om kartläggningen visar att det ändå förekommer – tydliggör förskolans nolltolerans. Markera att det inte är okej att använda skällsord. Ha tät kontakt med föräldrarna när ett barn talar nedsättande i relation till exempelvis sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.

Diskutera även de anställdas sätt att uttrycka sig och om det kan uppfattas som kränkande. Resonera i personalgruppen och tillsammans med barnen kring hur språkbruket och i synnerhet kränkande jargong är kopplade till rådande normer och värderingar.

### Åtgärdande arbete

- handlar om att agera när ett barn kan ha utsatts för trakasserier eller kränkande behandling.
- ska vara väl förberett. Det ska finnas rutiner för akuta åtgärder som är väl kända i verksamheten. Anställda och vårdnadshavare ska veta vad de ska göra när de får kännedom om att ett barn kan vara utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Barnen ska lära sig att de kan vända sig till en vuxen när något har hänt.

### Ordlista hämtad från Folkhälsomyndigheten (2015)

**Cisperson:** Cis är latin för ”på samma sida”. Cisperson är en person vars könsidentitet och könsuttryck stämmer överens med det kön man tilldelades vid födelsen.

**Female to Male (FtM):** På svenska ”kvinna till man”. Ett vanligt sätt att klargöra både vilket biologiskt kön personen har eller hade samt vilket kön personen känner sig som eller anser sig ha. I detta fall gäller det någon som fötts som biologisk kvinna som numera är man.

**Hbtq:** En förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera.

**icke-binär:** En person som identifierar sig som mellan eller bortom könsuppdelningen i kvinna eller man. Ibland används ”icke-binär” som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen.

**Intergender:** Intergenderperson, liksom icke-binär person, identifierar sig som mellan eller bortom könsuppdelningen i kvinna eller man. Intergender kan ibland också användas som paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen.

**Juridiskt kön:** Det kön som står registrerat i folkbokföringen samt i passet och ibland på ens legitimation. Personens juridiska kön framgår också av personnumrets näst sista siffra.

**Könsidentitet:** Det eller de kön en person känner sig som. Somliga känner sig inte som något kön alls.

**Könskorrigering:** Den medicinska, sociala och juridiska process som transsexuella och vissa andra transpersoner kan gå igenom. Könskorrigering innebär att man ändrar sin kropp med hjälp av hormoner och/eller operationer så att den bättre stämmer överens med ens könsidentitet. Man kan också ändra kroppen med hjälp av bland annat röstträning och hårborttagning.

**Könsuttryck:** Hur man uttrycker sig i fråga om kön. En persons könsuttryck kan stämma överens med könsidentiteten, men det behöver inte vara så.



**Male to Female (MtF):** På svenska ”man till kvinna”. Ett vanligt sätt att klargöra både vilket biologiskt kön personen har eller hade samt vilket kön personen känner sig som eller anser sig ha. I detta fall gäller det någon som fötts som biologisk man som numera är kvinna.