

Plan mot diskriminering och kränkande behandling på Magnolians förskola

Planen gäller från 2022-09-01

Planen ska revideras senast 2023-08-31

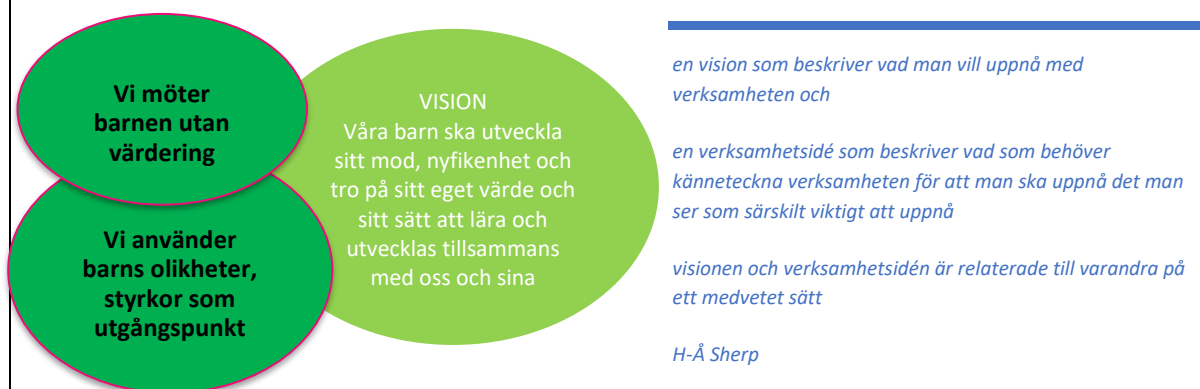
Ansvariga för planen: Camilla Mårtensson, Rektor

Innehåll

1. Vår vision
2. Delaktighet
3. Utvärdering
4. Främjande insatser
5. Kartläggning
6. Förebyggande åtgärder
7. Rutiner för akuta situationer

1. Vår vision

Utdrag av vår pedagogiska helhetsidé.



Dessa talar om hur vi ska arbeta för att våra barn ska utvecklas och vara delaktiga i sitt lärande och vara en demokratisk medborgare och vår MÅLBILD.

Alla barn ska kunna delta i all verksamhet på likvärdiga villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Detta gäller alla delar av förskolans verksamhet till exempel vid de planerade undervisningstillfällena, utevistelse, utflykter, i den fria leken, utvecklingssamtalen men också i det pedagogiska materialet.

Alla som arbetar på Magnolians förskola ska medvetet arbeta för att förskolan har en trygg miljö och att inget barn ska bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. Alla som arbetar på Magnolians förskola ska arbeta utifrån barnens arbetsteorier och utifrån barnens styrkor. All personal ska arbeta med ett förhållningssätt som är Normkreativt och på så möjliggör för barnen att utvidga sitt perspektiv, inkludera och få vara som sig själv kopplat till de sju diskrimineringsgrunderna som finns i planen.

2. Delaktighet

Barnens delaktighet

Vid läsårets start tillsammans med personal och kompisar arbeta med Planen mot diskriminering och kränkande behandling. Tillsammans med personalen och sina kompisar påverka och få ta del en undervisning som är planerad utifrån de styrdokument som finns för förskolan gällande Likvärdig utbildning och Värdegrund som står för allas lika värde.

Barnen ska tillsammans med personalen arbeta fram en barnplan där de sju diskrimineringsgrunderna finns med, utifrån barnens ålder och mognad (se bilaga 3).

Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavare är delaktiga genom att Planen mot diskriminering och kränkande behandling informeras om, skickas ut på remiss till ett urval vårdnadshavare och visas på vårdnadshavarmöte. Planen tas upp vid introduktionssamtal och/eller utvecklingssamtal samt på kommunens hemsida. Vårdnadshavarna får ta del av den genom barnens undervisning och den dokumentation som finns

på förskolan och i Abbum. Finns även som bifogat dokument i Abbum samt i fysisk form på förskolan. Vi är lyhörda för vårdnadshavarnas tankar och funderingar som berör barnens vistelse på förskolan.

En gång per läsår genomförs en enkätundersökning för vårdnadshavarna.

Personalens delaktighet

Planen mot diskriminering och kränkande behandling är en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete och utvärderas kontinuerligt av rektor och alla arbetslag.

Planen är en naturlig del i den dagliga undervisningen och utbildning. Då vi har planen som en del i vårt förhållningsätt och vår professionalitet. All personal som är anställd på Magnolians förskola får introduktion i den pedagogiska helhetsidén och målbild. Vilka ligger grund i vårt systematiska kvalitetsarbete.

Alla medarbetare arbetar aktivt med Planen mot diskriminering och kränkande behandling vid alla utbildningstillfällen. Rektor ansvarar för att arbetet och innehållet i Planen behandlas på APT för all personal.

Förankring av planen

Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras årligen i juni. Planen förankras i arbetslagen och ska genomsyra förskolans utbildning och undervisning. Vidare sker förankring hos barnen genom det dagliga arbetet. Förankring och möjlighet till påverkan för vårdnadshavare sker kontinuerligt.

GRUPP	NÄR	HUR	ANSVARIG
Barn	I det dagliga arbetet.	Genom att barnen uppmuntras att respektera våra sju diskrimineringsgrunder.	Pedagoger
Personal	I planering av pedagogisk verksamhet.	Genom att Planen mot diskriminering och kränkande behandling är grunden för hur arbetet planeras för att undvika diskriminering och kränkande behandling.	Pedagoger
	I utvärdering och vid revidering av planen.	Planen utvärderas årligen av respektive arbetslag och följs upp kontinuerligt i det systematiska kvalitetsarbetet.	Pedagoger
Vårdnadshavare	På vårdnadshavarmöte	Planen informeras och visas på ett vårdnadshavarmöte och vid introduktionssamtal och/eller utvecklingssamtal. Aktuell plan finns på hemsidan, Abbum samt på förskolan.	Rektor och pedagoger

	Genom insyn i det dagliga arbetet	- Vårdnadshavare har möjlighet att besöka förskolans verksamhet. - Information delges löpande på Abbum och via dokumentation inne på förskolans olika miljöer.	Pedagoger Pedagoger
--	-----------------------------------	---	----------------------------

3. Utvärdering

Hur har förra årets plan utvärderats?

Planen mot diskriminering och kränkande behandling har genomsyrat utbildningen genom verksamhetens prioriterade mål. Den har även utvärderats i arbetslagen genom vårt systematiska kvalitetsarbete, utvecklingsdagar och APT. Även det prioriterade målet ur läroplanen utvärderas.

Delaktiga i utvärderingen av förra årets plan

Arbetslagen och rektor har reflekterat och analyserat arbetet med Planen mot diskriminering och kränkande behandling. Barnen är delaktiga genom samtal kring undervisningen. Vårdnadshavarna har haft möjlighet att delta i en enkät.

Vad blev resultatet av utvärderingen?

Utvärderingarna visade att vi behöver fortsätta arbeta tillsammans med barnen för att göra planen mer konkret för barnen. Vidare ser man i underlagen att planen är ett verktyg för personalen i sin undervisning och att det är en utmaning ibland att arbeta med att involvera barnen i de olika sju diskrimineringsgrunderna och göra dom "greppbara" för alla barn. Dock är det tydligt att vår plan mot diskriminering och kränkande behandling ett material som är lika självklart som läroplanen.

Utvärderingarna visar att vi ska fortsätta vårt arbete tillsammans med barnen så att planen är lika självklar för dom som för oss. Att barnen ska kunna ge exempel på hur man menar kring de olika grunderna som vi ska arbeta för att få en likabehandling.

Vidare ser vi i utvärdering att vi behöver informera vårdnadshavare mer gällande vår plan och hur vi erbjuder undervisning för att vidga barns perspektiv gällande de sju diskrimineringsgrunderna.

Kollegiala samtal mellan personalen är fortsatt viktiga samt att inhämta ny kunskap kring att arbeta inkluderande och undervisa så att alla barn kan lyckas oavsett förutsättningar. Vad är likvärdigt? För vems skull? Hur vet vi att vi inte värderar? Hur lyfter och visar vi på olikheter som styrka utan att det ska bli något som blir olikt nu, men inte innan vi tog med det i undervisningen?

Årets plan ska utvärderas senast

2023-06-30

Så här ska årets plan utvärderas

Planen utvärderas i arbetslagen.

Rektor presenterar resultatet av utvärderingen vid läsårets start för personalen. Som grund för utvärderingen används observationer, dokumentationer och enkäter. Observationerna sker genom att risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i förhållande till målen identifieras.

Rektor ansvarar för att utvärderingen sker kopplat till de prioriterade målen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas är

Rektor med personal.

4. Främjande insatser

Främja likabehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna

Främjande arbete innebär synliggöra och lyfta fram sådana faktorer som förstärker de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår från förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingarna och mänskliga rättigheter. Det främjande arbetet är en del av vårt dagliga arbete, våra rutiner, vårt förhållningssätt och vårt bemötande.

Områden som berörs av denna insats

- ☒ Kön
- ☒ Könsidentitet eller könsuttryck
- ☒ Etnisk tillhörighet
- ☒ Religion eller annan trosuppfattning
- ☒ Funktionsnedsättning
- ☒ Sexuell läggning
- ☒ Ålder

Arbetet på förskolan görs genom att *se över inne och utemiljö* så att inga dolda utrymmen används på ett sätt där barn känner sig otrygga. Barnen på förskolan går *trygghetsvandringar* med de vuxna så att områden även kan upptäckas utifrån ett barns perspektiv. Vi arbetar för att det ska finnas *insyn i utrymmen* så som skötrum, lekrum och andra utrymmen där barn leker. Alla som arbetar i förskolan står för en *positiv livssyn* och arbetar med att lära ut att acceptera och respektera att *alla människor är olika*. Vi bemöter alla med att *se och uppmuntra individens förmågor och styrkor*. Vi arbetar med att *lyssna till barns åsikter* och ger dem möjlighet att *uttrycka sig på olika vis*. Pedagogerna har det *kompetenta barnet i fokus* genom att tro på barnens förmåga och självständighet.

Mål och uppföljning

Barnen ska få kännedom om de sju diskrimineringsgrunderna.

Målsättningen är att:

- Främja allas lika värde.
- Vara ett konkret verktyg i förskolans arbete med att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Uppföljning sker kontinuerligt på Abbum och i arbetslagen. Det kontinuerligt arbete innebär att värdegrundsarbetet och normkreativt förhållningssätt ska genomsyra varje pedagogisk planering i förskolans arbete.

På utvecklingsdagarna ska tid avsättas till skolverkets värdegrundsarbete (bilaga 2).

I utvecklingssamtalen ska värdegrundsarbetet lyftas.

Åtgärder för att nå målen

Vi arbetar med de sju diskrimineringsgrunderna på barnens nivå på ett varierat sätt genom värdegrundsarbetet som utgår från skolverkets material (se bilaga 2). Arbetsmaterialet används i personalgrupp men även som ett aktivt stöd i barngruppen för att barns perspektivet kring värdegrundsarbetet ska få vara i fokus. Den utgår även från diskrimineringsombudsmannens material kring aktiva åtgärder (se bilaga 1).

De grundläggande värden som förskolan vilar på utgår från skollagens kapitel 1, §5 kring mänskliga rättigheter men också i läroplanens inledningskapitel kring förskolans värdegrund och uppdrag. De innefattar begreppen: människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet.

Vid olika större beslut inom arbetslag eller inom utbildningen görs en barnkonsekvensanalys aktuell mall finns tillgänglig på Ögat.

Barnen arbetar tillsammans med pedagogerna i likabehandlingsarbetet genom ett värdegrundsarbete där planen mot diskriminering och kränkande behandling genomarbetas och utmynnas i en plan för barnen.

Våra barn ska uppleva att vår undervisning och utbildningen bygger på barnens olikheter och styrkor och att man som barn känner sig trygga när dom vistas på förskolan.

Frågor vi som arbetar på Magnolians förskola ska planera och följa upp utifrån vår pedagogiska helhetsidé?

Är det så att undervisningen bygger på barnens styrkor? Upplever barnen att vi låter dom få vara som dom är och utveckla sin personlighet? Hur upplever barnen vår undervisning kring planen mot diskriminering och kränkande behandling? Är den en del i undervisningen så barnen upplever sig trygga?

Ansvariga för insatsen

Rector och pedagoger.

Tidpunkt för när insatsen ska vara klar

Arbetet är en pågående process under hela läsåret.

5. Kartläggning

Kartläggningsmetoder

Kontinuerlig kartläggningen har genomförts av pedagoger utifrån materialet "Aktiva Åtgärder" Undersök – Analysera – Åtgärda – Följ upp och utvärdera (se bilaga 1).

Resultatet av kartläggningen har delgivits till rektor, som varit ansvarig för att åtgärder utifrån kartläggningen har satts in.

Områden som berörs i kartläggningen

- ☒ Kränkande behandling
- ☒ Kön
- ☒ Könsidentitet eller könsuttryck
- ☒ Etnisk tillhörighet
- ☒ Religion eller annan trosuppfattning
- ☒ Funktionsnedsättning
- ☒ Sexuell läggning
- ☒ Ålder

Hur har barn och föräldrar gjorts delaktiga i kartläggningen?

Barnen har varit delaktiga vid genomförandet av trygghetsvandringar, i utvecklingssamtalen samt i undervisningssituationer. Vårdnadshavarna har varit delaktiga genom enkätundersökning, utvecklingssamtal samt information via Abbum.

Hur har personalen gjorts delaktiga i kartläggningen?

Arbetslagen och rektor har reflekterat och analyserat arbetet med Planen mot diskriminering och kränkande behandling och genom enkätundersökning.

Resultat och analys av kartläggningen

Resultaten visar att arbetet med Kön och Könsöverskridande identitet eller uttryck är det som upplevs ha de största utmaningarna i undervisningen. Det område som upplevs ha minst utmaningar är att arbetet med Religion eller annan trosuppfattning följt av funktionsnedsättning. Här kan vi se en skillnad från föregående år, då Religion var den grund som var svårast att arbeta med.

6. Förebyggande åtgärder

Förstärkt fokus på lika/olika samt genus i lärmiljöer

Områden som berörs av denna insats

- ☒ Kränkande behandling
- ☒ Kön
- ☒ Könsidentitet eller könsuttryck
- ☒ Etnisk tillhörighet
- ☒ Religion eller annan trosuppfattning
- ☒ Funktionsnedsättning
- ☒ Sexuell läggning
- ☒ Ålder

Personalen ansvarar för att förstärka dessa områden i förskolans lärmiljöer t.ex. genom att köpa in böcker som belyser dessa områden.

Mål och uppföljning

Målet är att synliggöra lika/olika på ett naturligt sätt i förskolans miljö.

Uppföljning på arbetslagsplaneringarna.

Åtgärder

- Använda litteratur/ media som belyser dessa områden
- Uppmuntra könsöverskridande lekar
- Skriva ut samtalsbilder att sätta upp på väggarna.

Det förebyggande arbetet utgår från en aktuell kartläggning av verksamheten och syftar till att avvärja sådana faktorer som riskerar att leda till diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Pedagoger är lyhörda och uppmärksammar situationer genom att ge feedback på positiva beteenden direkt till barnen och genom att pedagogerna fungerar som verktyg till barn som hamnar i konfliktsituationer. Pedagogerna arbetar medvetet med affektsmitta samt med feedback till varandra och aktivt med de tre P:na privat, personlig och professionell. Pedagogerna arbetar för att skapa goda relationer med alla de möter på förskolan, på så sätt skapas goda förebilder för barnen.

Motivering till vald åtgärd

Kartläggningen visar att vi i vår lärmiljö kan bli bättre på att synliggöra olikheter och lyfta upp styrkan med dessa.

Ansvariga för insatsen

Personalen

Tidpunkt för när förebyggande åtgärd ska vara klar

Vårterminen 2023

7. Rutiner för akuta situationer

Policy

Det ska råda nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling på förskolan.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

I den dagliga verksamheten med barnen ska personalen vara uppmärksam på om det finns barn eller vuxna som utsätter andra barn för någon form av kränkningar. Det är personalens skyldighet att agera när man upptäcker kränkning, och att säkerställa att man har möjlighet att upptäcka dem, genom det systematiska kvalitetsarbetet, dagligen och i samtal med barnen. Vi involverar barnen efter ålder och mognad och vi lyssnar på deras upplevelser.

Vi ställer också frågor till vårdnadshavarna, både i den dagliga verksamheten och vid utvecklingssamtalet, om vad barnet ger för bild av förskolan hemma. Detta i syfte att få reda på hur barnet och vårdnadshavarna upplever som tryggt respektive otryggt i förskolan.

Under höstterminen genomförs en enkätundersökning för vårdnadshavarna.

Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

Vårdnadshavare uppmanas att i första hand vända sig till personalen på barnets avdelning och i andra hand till rektorn på förskolan.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

Förskolan följer Östra Göinge kommuns rutin för arbetet med diskriminering och kränkande behandling. Blanketterna som används finns på Intranätet (Ögat). Detta innebär följande:

ÅTGÄRD	NÄR SKA DET VARA KLART	ANSVARIG
1. Pedagog informerar rektor som anmäler misstanke om kränkning till huvudman.	Snarast efter kännedom	Pedagog som fått kännedom om händelsen.
2. Samtal sker med både den utsatte och den som utsatts för att kartlägga vad som hänt och för att få eventuella kränkningar att upphöra. Hänsyn tas till de berörda ålder. Samtal sker även med berörda vårdnadshavare.	Snarast efter anmälan	Pedagog som fått kännedom om händelsen. Vid behov stöttar rektor med utredningsarbetet.
3. Hela arbetslaget kartlägger nuläget på avdelningen, detta bör ske på individ-, grupp- och organisationsnivå.	Snarast efter anmälan	Arbetslag med ledning av arbetslagsledare.
4. Vid de tillfällen som kartläggningen visar att diskriminering, trakasserier eller kränkningar har skett: Samtal och beslut i arbetslaget om vilka åtgärder som krävs på individ-, grupp-	Snarast efter det att utredningen är färdigställd.	Rektor tillsammans med arbetslag.

och organisationsnivå. Vårdnadshavarna informeras gällande åtgärderna. Vid behov kontaktas även centrala barn och elevhälsan.		
5. Uppföljning av åtgärderna genom ny kartläggning.	Inom två månader från det inträffade	Rektor

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Förskolan följer Östra Göinge kommuns rutin för arbetet med diskriminering och kränkande behandling. Blanketterna som används finns på Intranätet (Ögat). Detta innebär följande:

ÅTGÄRD	NÄR SKA DET VARA KLART	ANSVARIG
1. Pedagog informerar rektor som anmäler misstanke om kränkning till huvudman.	Snarast efter kännedom	Pedagog som fått kännedom om händelsen.
2. Samtal sker med både den utsatte och den som utsatts för att kartlägga vad som hänt och för att få eventuella kränkningar att upphöra. Hänsyn tas till barnets ålder. Samtal sker även med berörda vårdnadshavare.	Snarast efter anmälan	Rektor.
3. Hela arbetslaget kartlägger nuläget på avdelningen, detta bör ske på individ-, grupp- och organisationsnivå.	Snarast efter anmälan	Arbetslag med ledning av arbetslagsledare och rektor.
4. Vid de tillfällen som kartläggningen visar att diskriminering, trakasserier eller kränkningar har skett: Samtal och beslut i arbetslaget om vilka åtgärder som krävs på individ-, grupp- och organisationsnivå. Vårdnadshavarna informeras gällande åtgärderna. Vid behov kontaktas även centrala barn och elevhälsan. Rektor kontaktar HR.	Snarast efter det att utredningen är färdigställd.	Rektor tillsammans med arbetslag.
5. Uppföljning av åtgärderna genom ny kartläggning.	Inom två månader från det inträffade	Rektor

Rutiner för uppföljning

Tidsplan preciseras ovan. Anmälan, utredning och uppföljningar sker på avsedda blanketter som finns på intranätet (Ögat).

Rutiner för dokumentation

Tidsplan preciseras ovan. Anmälan, utredning och uppföljningar sker på avsedda blanketter som finns på intranätet (Ögat).

Vem är ansvarig?

Rektor

Begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna 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 missgynnas 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 en elev 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.

Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder.

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).

Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "bosniska" egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad "blatte", "mongo", "fjolla", "hora", eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

Repressalier

Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier

- * En flicka går före en pojke i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en stor majoritet pojkar på förskolan. [diskriminering]
- * När barnen leker på gården berättar Peter för sin förskollärare Gunilla att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker att den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Gunilla säger skrattande "Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima". Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [trakasserier på grund av kön]

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från "det normala".

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

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 till förskolan 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 för att hon bär klänning. [diskriminering och trakasserier]

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

* En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp.

[diskriminering]

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

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans dagbarnvårdare säger "Usch, vilket trams! Ska du bli en sådan där bibelfanatiker?" [trakasserier]

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

Funktionsnedsättning

Med funktionshinder menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

DO använder sig av Handisams beteckning funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

* Anna som har ADHD får inte börja på samma förskola som sin storebror. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Anna ska börja på en annan förskola. Där finns det andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om denna. [diskriminering]

* 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 "Snubbelfot". Personalen har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning

* 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. [trakasserier]

* Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjeträd. 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. [diskriminering]

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan.

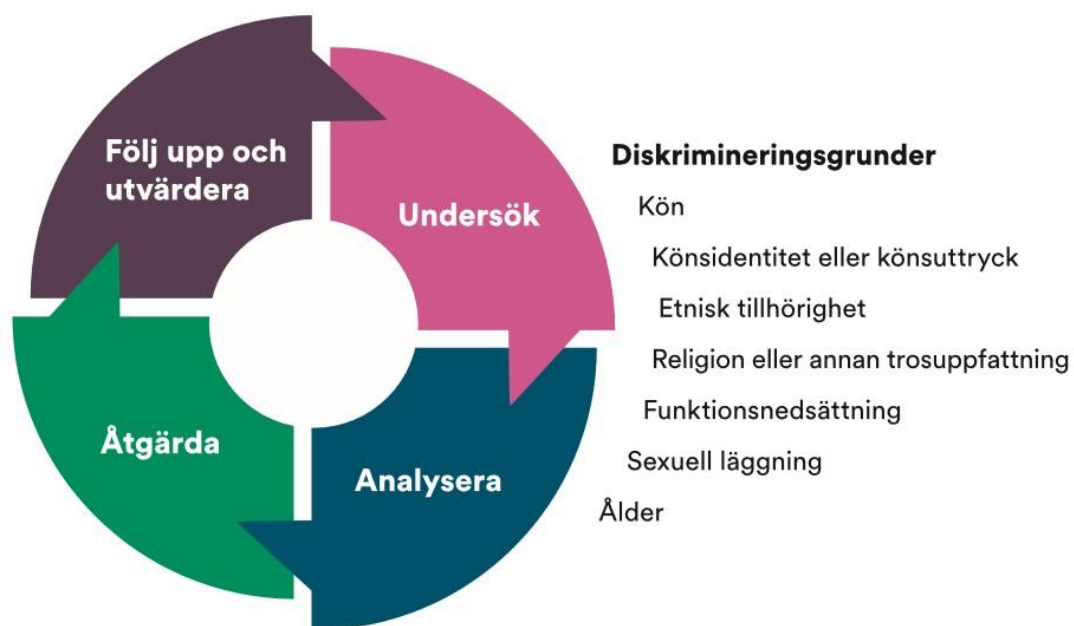
Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Exempel på händelse som kan vara trakasserier:

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. [trakasserier]

Bilaga 1

Aktiva åtgärder



<https://www.do.se/framja-och-atgarda/forskolan-och-skolans-ansvar/>

Bilaga 2

Skolverket.se (september 2019)

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/arbeta-med-skolans-vardegrund>

Värdegrundsarbete:



Lära om: barn och elever utvecklar kunskaper **om** mänskliga rättigheter och demokrati i arbetet med värdegrunden. Till exempel kunskaper om hur demokrati fungerar.

Lära för: barn och elever utvecklar förmågor som behövs **för** att aktivt kunna medverka i demokratin. Till exempel att öva en källkritisk förmåga.

Lära genom: Värdegrundsarbetet sker också **genom** de demokratiska arbetsformer som ska råda i verksamheterna. Till exempel genom att arbeta med trygghet och trivsel i verksamheten.

Bilaga 3

Stödstrukturer för att arbeta fram BARNENS plan för diskriminering och trakasserier.

Syfte: Att tillsammans med barnen illustrera så konkret som möjligt de olika grunderna nedan. Detta för att ha ett material till planen som kan vara till hjälp i arbetet tillsammans med barnen oavsett ålder.

Utgå från de 7 diskrimineringsgrunderna när ni pratar med barnen och fotograferar;

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Tanken nu är att ni i arbetslaget, planmötet/veckomötet ska resonera och titta på er barngrupp och fotografera tillfällen som tydliggör de olika diskrimineringsgrunderna. Ge även gärna skriftliga exempel på hur ni bemött och arbetat tillsammans med barngruppen.

Spara i K-mappen efter hand under PLANER/Plan för diskriminering och trakasserier/BARNENS.

Några stödfrågor som kan användas när ni ska illustrerar/ta foto:

- Vad ser ni i barngruppens lek som visar olika exempel på grunderna?
- Vad tycker barnen är kön tex?
- Vad vill barnen fotografera som visar tex. funktionsnedsättning?
- Vad finns det för material på avdelningarna/hemvisterna som kan förtydliga grunderna?
- Hur ser olika familjer ut?

Ni har säkert fler sätt att fånga de på och det är fritt fram att vara kreativ tillsammans med barnen😊