

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Planen gäller från 2022-08-30

Planen ska revideras senast 2023-06-30

Ansvariga för planen: Rektor på Lille Mats förskola

Innehåll

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

1. Vår vision

På Lille Mats förskola ska alla barn och vuxna känna sig trygga och bli respekterade för den de är, oavsett kön, könsidentitet (vad du själv känner dig som och hur du identifierar dig) eller könsuttryck (har att göra med hur du klär dig eller har med utseende att göra), etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. På vår förskola ska alla vara sitt bästa jag i vardagen och ingen bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Föräldrarna ska känna tillit och förtroende när de lämnar sina barn på förskolan.

2. Delaktighet

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. Nedan följer hur barnen har varit delaktiga i arbetet kring diskriminering och kränkande behandling. Metoder som kan användas är exempelvis trygghetssamtal, trygghetsobservationer och trygghetsvandringar samt Barnråd.

Enligt DO deltar både personal, barn och vårdnadshavare i utformning och i arbetet med planen. Nedan följer 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.

Barnens delaktighet

- I förskoleverksamheten är barnen delaktiga i olika former av värdegrundsarbete, t.ex. genom sagor, berättelser och i samtal. Genom olika reflektioner samt övningar uppmuntras barnen att reagera på det som inte upplevs som ok för de. Arbetet med Normer och Värden pågår i vardagen där etiska regler som råder i vårt samhälle är i fokus
- Gemensamma trivselregler utformas av barnen tillsammans med personal
- Trygghetssamtal, trygghetsobservationer och trygghetsvandringar utförs minst en gång per år
- Barnsamråd, två gånger per termin. På barnsamrådet uppmuntras barnen att reflektera samt vara med i beslutsamma processer som t.ex. vilket pedagogiskt

material ska vi använda i verksamheten, utforma lärmiljöer tillsammans med personalen och dylikt

Vårdnadshavares delaktighet

- Information om revidering av planen lämnas varje höst, genom att den anslås i hallen alt läggs ut på digital plattform. Synpunkter, förslag och idéer kan lämnas till personal.
- Planen finns även att hitta på Östra Göinge kommuns hemsida.
- Föräldraenkät
- Frågor som är kopplade till planen kan tas upp på utvecklingssamtal och föräldraträffen.
- Vi sätter upp tyck till lådor i tamburen där vårdnadshavare kan lämna anonyma åsikter, tips eller idéer kring verksamheten och det arbete som pågår.

Personalens delaktighet

- Den reviderade planen finns i personalens egna intranät under *Handlingsplaner*
- Diskussioner sker inplanerade i det systematiska kvalitetsarbetet och utvärderas kontinuerligt av rektorn och medarbetare. Planen finns med på varje kulturteams dag där personalen planerar mer i detalj hur arbetet med planen genomförs.
- En genomgång kring de olika diskrimineringsgrunderna genomförs kontinuerligt för att ha en gemensam grund i uppfattningen om de olika begreppen t.ex. vad innebär kränkande behandling för oss, vad innebär repressalier osv.
- Case, fall lyfts upp på APT-n för en diskussion
- Rektor ansvarar för att arbetet sker i linje med planen och att planinnehållet behandlas vid olika forum för all personal.

Förankring av planen

- Tillsammans med barnen arbetar vi på förskolan aktivt med värdegrunden och allas lika värde. Barnen uppmuntras att behandla varandra med respekt genom att lyssna på varandra och låta alla uttrycka sig på sitt sätt.
- I det dagliga arbetet uppmuntras barnen att berätta när det inte känns bra för de. Detta i form att säga Stopp till sina gruppkamrater och att vända sig till personalen
- När planen revideras läggs den upp på förskolans hemsida, på digital plattform, samt finns i personalens egna intranät under *Handlingsplaner*.
- Planen finns med som ett ämne på planeringsdagar, för att säkerhetsställa att all personal känner till planen och arbetar aktivt med den i det dagliga arbetet.
- Vid nyanställning ansvarar rektor för att informera om planens innehåll och rutiner.

GRUPP	NÄR	HUR	ANSVARIG
Barn	I det dagliga arbetet.	Genom att aktivt erbjuda alla barn att lära sig att behandla alla med respekt. Genom att	Pedagoger

		barnen uppmuntras att reagera på saker som inte känns ok.	
Personal	I planering av pedagogisk verksamhet på planerings- samt utvecklingsdagar. Vid individuella samt arbetslagsplaneringar. I utvärdering och vid revidering av planen.	Genom att planen är grunden för hur arbetet planeras för att undvika diskriminering och kränkande. behandling. Planen utvärderas av respektive arbetslag varje år. Planen revideras av förskolan varje år.	Pedagoger Pedagoger
Vårdnadshavare	På föräldraträff. Genom insyn i det dagliga arbetet	Planen redovisas på föräldraträff. Resultat av utvärdering presenteras på föräldraträff. Vårdnadshavare bjuds in till att besöka förskolans vardag. Information delges löpande på Abbum	Pedagoger Pedagoger Pedagoger

3. Utvärdering

1. Utvärdering och uppföljning

Hur har förra årets plan utvärderats?

- Under planeringsdagar och vid det systematiska kvalitetsarbetet utvärderas del planen för underlag till nästkommande arbete
- Planen utvärderas på planeringsdagen i juni varje år
- Resultat och effekter av genomförda insatser/åtgärder diskuteras på planeringsdagar
- Vårdnadshavare delges resultaten av utvärderingen och erbjuds att delta av utvärderingen genom att lägga sina synpunkter i tyck till lådan.
- Det genomförs en föräldraenkät som blir en del av vår utvärdering hur vårt tidigare arbete fortlöpt
- Minst en gång per år genomförs en trivselenkät med barnen

I föregående års utvärdering framkom att arbetet med högtider behöver bli mer mångfacetterat för att därigenom uppmärksamma olika kulturella förutsättningar och traditioner. Detta mål sätts för att det bidrar till förskolans arbete med att motverka diskriminering och ökar barns kunskaper om olika kulturer. Av denna anledning sätter

förskolan gemensamt in åtgärder för att utveckla hela förskolans arbete med det området. Insatsen kommer bestå av att arbetsområdet planerades om till att utgå från en mångkulturell almanacka, utvecklingspedagogerna redovisar nulägesanalys av arbetslagens planeringar och genomför stödinsatser för att öka variationen inom varje arbetslags planering och arbetslagens specifika kontext. I de arbetslag som saknade barn med annat modersmål än svenska sker samarbete mellan avdelningarna.

På nästa sida finns en matris över planerade åtgärder kopplat till förväntad effekt.

ÅTGÄRDER / MÅL	GENOMFÖRANDE	FÖRVÄNTAD EFFEKT
Pedagogisk planering utifrån mångkulturell almanacka <u>MÅL: Uppmärksamma olika kulturella förutsättningar och traditioner</u>	Undervisning planeras med andra inslag än tidigare. De nya inslagen täcker in ett större område än tidigare.	Positiv effekt. Arbetslaget märker ett större engagemang hos barngruppen genom att barnen visar ett större intresse och berättar mer levande om sina egna kulturella bakgrunden. Barn visar intresse genom att ställa frågor om olika kulturer. Vårdnadshavare får insyn i verksamheten i högre utsträckning genom att delta vid olika kulturella sammankomst.

Delaktiga i utvärderingen av förra årets plan

Rektor, personal, vårdnadshavare och barn.

Vad blev resultatet av utvärderingen?

Årets plan ska utvärderas senast

2023-06-30

Ansvarig för att årets plan utvärderas är

Rektor för Lille Mats Förskola

4. Främjande insatser

Främja likabehandling utifrån diskrimineringsgrunderna

Främjande arbetssätt utifrån utvärderingarna:

Eventuella problem- och riskområden som identifieras ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Kartläggningen omfattar inte bara förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och organisationsnivå. Rutiner ses därför över för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering

Områden som berörs av denna insats

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

Diskriminerings-grund	Var är vi (risk och hinder)?	Vart ska vi (mål-sättning)?	Hur gör vi (åtgärd)?	Ansvarig	Tidsplan (uppföljning)
Kön	Vi behandlar alla barn lika oavsett kön	Alla ska känna att de får vara sitt jag oavsett kön	Uppmuntra barnen att vara sitt eget jag på flera olika sätt	Personal Rektor	Kontinuerligt, året om
	Vi utgår från genusperspektivet i våra lärmiljöer. –	Lärmiljöer är tydligt utformade utifrån genustänket	Personalen reflekterar kring lärmiljöerna på pedagogiska planeringar	Personal	Kontinuerligt året om
	Viktigt att tänka på vårt förhållningssätt, hur vi bemöter flickor/pojkar med röstläge, kommentarer mm.	I vårt förhållningssätt bemöter vi flickor/pojkar på samma sätt med röstläge, kommentarer mm.		Personal	I vardagen
Könsöverskridande identitet eller uttryck	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	Personal Rektor	Kontinuerligt, året om
	Vi pratar med barnen om hur familjer kan se olika ut, mamma-mamma-barn, mm.	Barnen känner till och förstår att familjer kan se olika ut, mamma-	Detta lyfts med barnen vid en spontan samt styrd undervisning	Personal	Kontinuerligt, året om

		mamma-barn mm			
Etnisk tillhörighet	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	Koninjuerli-gt, året om
Religion eller annan trosuppfattning	Vi behöver utveckla rutiner för att uppmärksamma de olika religioner i vår närhet bland barn såväl som vuxna Vi har ett öppet och nyfiket förhållningssätt Vi samlar kunskap från vårdnadshavare, personal och barn.	Barnen ska ha kännedom om att det finns olika religioner Få kunskap om olika religioner och trosuppfattningar Kunna använda denna kunskap i undervisningen	Vid olika tillfällen lyfter vi upp detta på såsom spontant samt styrd undervisning I vårt förhållningssätt ska vi visa tydligt att vi är nyfikna på olika religioner	Personal Personal Personal	Kontinuerli-gt, året om I vardagen Kontinuerligt
Funktionsnedsättning	Vi anpassar förskolans utbildning efter barnens behov. Det finns en risk barn emellan	Alla ska känna att de lyckas i vardagen	Kommunicera med barnen om olikheter, likheter allas lika värde oavsett funktionsnedsättning	Personal	Kontinuerli-gt, året om

	t.ex. fula begrepp När det är aktuellt upprättas en rutin för det aktuella behovet tillsammans med specialpedagog . Vi tänker på att ha en förskolemiljö som är tillgänglig för alla barn. Alla barn får förutsättningar att lyckas och uppleva sig vara en tillgång i gruppen. Det gäller utformande av fysisk miljö såväl som personalens förhållningssätt	Alla barn ska bemötas utifrån sina behov och förutsättningar Alla barn ska utvecklas i den pedagogiska miljön Alla barn ska känna tillhörighet i gruppen	Specialpedagog och rektor/personal utarbetar tydliga rutiner för att erbjuda alla barn att vara sitt bästa jag i vardagen Kontinuerligt planera/ändra förskolans miljöer Kontinuerligt reflektera kring förutsättningar i barngrupperna	Personal Rektor Personal Personal Rektor	Vid behov Åter om Året om
Sexuell läggning	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	Personal	Året om
Ålder	Det finns en risk att vi inte ger barnen utrymme till	Barnen ska vara trygga i att ta sig an olika	Vi introducerar och gör materialet tillgängligt i våra lek och lärmiljöer	Personal	Kontinuerligt, åter om

	att pröva svårare utmaningar	utmaningar om det inte överskrider deras säkerhet oavsett ålder	så att barnen blir självständiga och känner att de lyckas 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.		
Sexuella trakasserier	Vi respekterar allas sexuell läggning och har inte erfarenhet av diskriminering -g 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
Repressalier	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

Mål och uppföljning

Mål

- Barnen ska känna till att det finns olika religioner och ska ha kännedom om religionsfrihet

- Vårdnadshavare ska med förtroende kunna skicka sina barn till förskolan förvissade om att barnen inte blir ensidigt påverkade för den ena eller andra religiösa åskådningen

Kartläggningen genomförs i början av varje termin samt inför planeringsdagarna på höstterminen och vårterminen. Varje arbetslag ansvarar för att göra en kartläggning,

Kartläggningen ligger till grund för organisationsförslaget inför kommande verksamhetsår och att underlaget samverkas med all personal.

Kartläggningen är tydligt kopplad till barnens dagliga verksamheter och tar utgångspunkt i vanligt förekommande situationer på förskolan.

Uppföljning:

- Arbetslagen följer upp planen kontinuerligt på utvecklingsdagar (kulturteamsdagar)
- Arbetslagen planerar näst kommande arbete utifrån kontinuerliga uppföljningar

Åtgärder för att nå målen

- Vi uppmärksammar fester och traditioner som är knutna till de stora världsreligionerna.
- I de fall där vi känner till att det finns familjer som praktiserar en religion, konsulterar vi vårdnadshavarna för att få råd om vilka fester och traditioner som är lämpliga att uppmärksamma
- Vi köper en mångreligiös almanacka till varje arbetslag.

Arbetet med kartläggningen planeras i respektive arbetslagsarbete. Utvecklingspedagoger stöttar arbetslagen.

Ansvariga för insatsen

All personal har ansvar för att bidra aktivt med inslag till kartläggningen och uppmärksamma utvecklingsområden.

Arbetslagsledare ansvarar för att kartläggning tidsmässigt planeras in samt att den genomförs inom tidsramen.

Rektor ansvarar för att kartläggningsunderlag behandlas som ett underlag inför kommande års organisationsförslag och samverkar det med all personal.

Tidpunkt för när insatsen ska vara klar

Åtgärderna utförs löpande under läsåret.

5. Kartläggning

Kartläggningsmetoder

Kartläggningen har genomförts av pedagoger i förskolans utbildning. Resultatet av kartläggningen har kommunicerats med rektor och rektor har varit ansvarig för att åtgärder utifrån kartläggningen har satts in.

Områden som berörs i kartläggningen

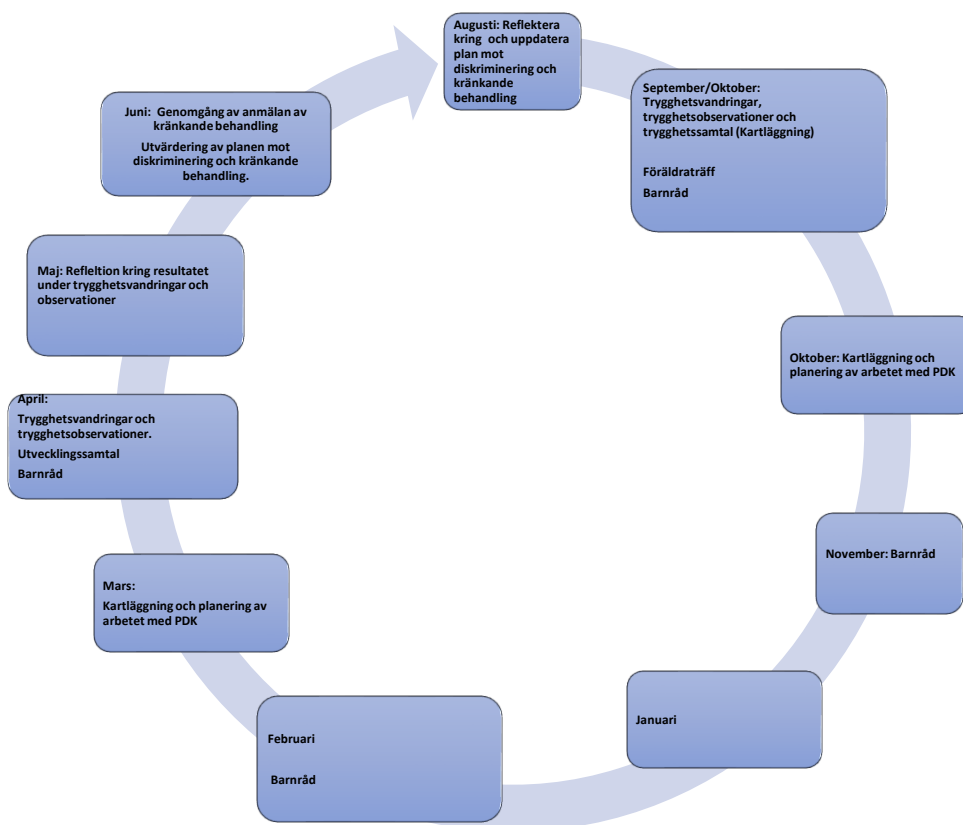
- ☒ Kränkande behandling
- ☒ Kön
- ☒ Könsidentitet eller könsuttryck
- ☒ Etnisk tillhörighet
- ☒ Religion eller annan trosuppfattning
- ☒ Funktionsnedsättning
- ☒ Sexuell läggning
- ☒ Ålder

Hur har barn och föräldrar gjorts delaktiga i kartläggningen?

- Barnen har varit delaktiga i planerade pedagogiska samtal med pedagoger.
- Barnen har även uppmuntras att spontant uppmärksamma saker som de anser är fel där sedan pedagog kan avgöra om det är kopplat till planens arbete.
- I den styrda undervisningen är värdegrundsarbete en stående punkt varje vecka.
- Barnsamråd, två gånger per termin
- Trygghetvandringar med de äldre barnen
- Föräldrar erbjuds att vara delaktiga genom att lägga förslag, tankar och idéer i vår tyck till låda.

Hur har personalen gjorts delaktiga i kartläggningen

- Pedagogerna genomför kartläggning och diskuterar på långa måndagar
- Personalen är delaktiga genom kartläggning, arbetslagsarbete och på gemensamma planeringsdagar för all personal.



Resultat och analys av kartläggningen

Vi har lyft en del barns högtider och visat intresse och nyfikenhet för dessa. Vi tänker att arbete med högtider behöver bli bredare och inkludera högtider från flera olika religioner.

6. Förebyggande åtgärder

Uppmärksamma flera högtider.

Barnen får förståelse för varandras kulturer och religioner.

Områden som berörs av denna insats

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

Rektor ansvarar för att lyfta arbetet vid olika forum. Personalen ansvarar för att kartlägga vilka olika kulturer som finns samt inhämtar grundläggande kunskap kring de olika kulturena.

Mål

Barn och personal har förståelse för flera högtider ev. de som representeras i barngruppen

Uppföljning

- Vi följer upp detta arbete på utvecklingsdagar, avdelningsreflektioner, långa måndagar

Ansvar

Ansvarig för detta arbete är hela förskolan.

- Rektor ansvarar för att lyfta målen vid olika sammanträffande kontinuerligt
- Personalen ansvarar för att uppmärksamma högtider genom att reflektera och förbereda inför olika högtider samt att belysa det i barngruppen
- Barnen ansvarar utifrån sin förmåga för att ha ett aktivt värdegrundsarbete gentemot sina kamrater

Åtgärder

- Vi planerar de högtider som finns representerade i barngruppen samt andra kulturers högtider vid behov.
- Vi inhämtar kunskap om olika högtider av vårdnadshavaren, sociala medier

Motivering till vald åtgärd

Kartläggningen har visat att under föregående verksamhetsår uppmärksammades de svenska traditioner. I våra barngrupper har vi flera olika etniciteter och religioner och pga. detta behöver vi lyfta flera olika högtider

Ansvariga för insatsen

Rektorn ansvarar för att lyfta dessa ovannämnda områden med personal, reflektera och följa upp. Personal planera för att belysa de olika högtider/kulturer som finns i barngrupperna samt övriga högtider vid behov.

Tidpunkt för när förebyggande åtgärd ska vara klar

Juni 2023

7. Rutiner för akuta situationer

Policy

Det råder nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling på förskolan.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Förskolan följer Östra Göinge kommuns rutin för arbetet med diskriminering och kränkande behandling. För att tidigt upptäcka diskriminering och kränkande behandling sker utvärdering av verksamhetens arbete fortlöpande enligt de punkter som beskrivits i planen tidigare.

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- och organisationsnivå. Vårdnadshavarna informeras gällande åtgärderna. Vid behov kontaktas även centrala barn och elevhälsan.	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 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 kontakter 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).

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 diskrimineringsskyddet. 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]