

Plan mot diskriminering och kränkande behandling i Möllarps förskoleverksamhet

Planen gäller från 2023-08-31

Planen ska revideras senast 2024-06-30

Ansvarig för planen: Rektor på Möllarps 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 Möllarps förskola ska alla känna sig trygga och bli respekterade för det de är, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller köns uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

På vår förskola ska ingen bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.

Alla ska känna trygghet och glädje.

Vårdnadshavarna ska känna tillit och förtroende, när de lämnar sitt/sina barn på förskolan.

2. Delaktighet

Barnens delaktighet

På Möllarps förskola arbetar pedagoger kontinuerligt med barnen gällande normer, värden och allas lika värde. Barnen uppmuntras att behandla varandra med respekt genom att de lyssnar på varandra och låta alla få uttrycka sig på sitt eget sätt – alla är vi olika. Förskolans personal uppmuntrar barnen till att reagera på händelser som inte upplevs som okej för barnet. Utbildningen anpassas till barnens ålder och mognad.

Pedagogerna genomför barnobservationer utifrån ett barnperspektiv, barnintervjuer samt för dagliga samtal med barnen. Barnen utformar, tillsammans med pedagogerna, gemensamma trivseregler på sin avdelning.

Barnen går ”trygghetsvandringar”, under läsåret, tillsammans med pedagogerna i förskolemiljön (inom- och utomhus) för att kartlägga eventuella otrygga platser.

Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavarna är viktiga i förskolans arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling finns att läsa på förskolans digitala plattform (ABBUM) och på kommunens hemsida, vilket ger vårdnadshavarna möjlighet att komma med synpunkter.

Det finns möjlighet för vårdnadshavare att diskutera planen på ett VH-möte och på utvecklingssamtalet.

När planen utvärderas delges resultatet av utvärderingen till vårdnadshavarna.

Personalens delaktighet

Planen är en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete och utvärderas kontinuerligt av rektor och medarbetare. Planen är ett aktivt verktyg i förskolans utbildning. Vid utvärdering av planen deltar hela förskolans personal och arbetslagens slutsatser ligger till grund för det fortsatta arbetet. Rektor ansvarar för att arbetet sker i linje med planen och att planinnehållet behandlas på APT för all personal.

Förankring av planen

GRUPP	NÄR	HUR	ANSVARIG
Barn	I det dagliga arbetet.	Genom att barnen uppmuntras att reagera på saker som inte känns ok.	Pedagoger

Personal	I planering av pedagogisk verksamhet. 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 vårdnadshavarmöte Genom insyn i det dagliga arbetet	- Planen redovisas på vårdnadshavarmöte. Resultat av utvärdering presenteras på vårdnadshavarmöte - Vårdnadshavare bjuds in till att besöka förskolans vardag. - Information delges löpande på Abbum - Finns i sin helhet under rapporter i Abbum	Rektor Pedagoger Pedagoger Rektor

3. Utvärdering

Hur har förra årets plan utvärderats?

Planen utvärderas kontinuerligt i respektive arbetslag samt på en utvecklingsdag i slutet av läsåret. I vårdnadshavares utvärderingsenkät berörs vissa av dessa frågor.

ÅTGÄRDER / MÅL	GENOMFÖRANDE	EFFEKT
MÅL Allas lika värde	I dagliga samtal med barnen. I planerad undervisning utifrån uppkomna situationer. Vi är lyhörda för föräldrars synpunkter. Tagit fram gemensamma trivselregler tillsammans med barnen	Barnen påminner varandra. Alla barn får delta i leken. De bjuder in varandra. Föräldrarnas upplevelse är att barnen är trygga på förskolan
MÅL Inget barn ska bli utsatt för kränkning	Pedagoger som cirkulerat och haft uppsyn över de dolda utrymmena såväl inne som ute. Undervisning sker hela dagen vilket gör att fler barn samlas där undervisning sker.	Barnen har fått en ökad förståelse för konsekvenser av olika agerande och lärande sker istället för bråk. Barnen är trygga när vi är nära vilket vi märker när de kommer och berättar när något hänt.

Delaktiga i utvärderingen av förra årets plan

Arbetslagen har reflekterat och analyserat arbetet med PDK. Barn har varit delaktiga genom samtal, vardagssituationer, lek, undervisningstillfällen och dokumentationer. Vårdnadshavare har getts möjlighet att komma med synpunkter samt att de deltagit vid enkätundersökning på våren.

Vad blev resultatet av utvärderingen?

Utvärderingen av genomförda insatser har visat på god effekt i förhållande till målen. Insatserna har lett till att det pedagogiska arbetet i att motverka diskriminering och kränkande behandling har en större bredd i dag jämfört med tidigare. Vi kan bli ännu bättre på att involvera barnen i utvärderingsarbetet. Fortsätta utvecklingen av vår undervisning utomhus. Genom att vi gjort kartläggningmaterialet vid ett par tillfällen under året har det blivit tydligt för oss att vi kan utveckla vårt arbete med att synliggöra traditioner från andra kulturer.

Årets plan ska utvärderas senast

2024-06-30

Så här ska årets plan utvärderas

Planen utvärderas kontinuerligt av arbetslagen utifrån genomförda aktiviteter. En pedagog per avdelning ansvarar för att göra en sammanställning inför den årliga utvärderingen.

Som grund för utvärderingen används observationer och enkäter. Observationerna sker genom att risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i förhållande till målen identifieras. Detta sker såväl i det dagliga arbetet som vid varje planeringstillfälle. Som ytterligare underlag för utvärderingen används vårdnadshavarenkäten. Rektor ansvarar för att utvärderingen sker kopplat till målen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas är

Rektor

4. Främjande insatser

Namn

ALLAS LIKA VÄRDE

Områden som berörs av denna insats

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

Diskrimineringsgrund	Vad ska göras?	När?	Vem är ansvarig?	När och hur ska uppföljning ske?
Kön	Att vi personal är delaktiga och visar hur lekmaterial kan användas i de olika lärmiljöerna. Vi utgår från genusperspektivet i våra lärmiljöer. – Viktigt att tänka på vårt förhållningssätt, hur vi bemöter flickor/pojkar med röstläge, kommentarer mm. –	Vid pedagogisk planering och i förskolans vardag.	Personal	På arbetslagstid
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Vi ska prata med barnen om hur familjer kan se olika	Fortlöpande under läsåret	Personal	På arbetslagstid

	ut, mamma-mamma-barn, mm.			
Etnisk tillhörighet	Vi pratar med barnen om att vi kan se olika ut och att vi kommer från olika länder	Fortlöpande under läsåret	Personal	På arbetslagstid
Religion eller annan trosuppfattning	Vi tar tillvara och uppmärksammar 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. Uppmärksamma olika traditioner.	Fortlöpande under läsåret	Personal	På arbetslagstid
Funktionsnedsättning	Vi anpassar verksamheten utifrån varje barns behov. 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.	Fortlöpande	Personal	På arbetslagstid

	Alla barn får förutsättningar att lyckas och uppleva sig vara en tillgång i gruppen. Det gäller utformande av fysisk miljö såväl som personalens förhållningssätt.			
Sexuell läggning	Vi ska/vill synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer. De äldre barnen arbetar med jaget/familjen och pratar då om olika familjekonstellationer.	Fortlöpande	Personal	På arbetslagstid
Ålder	Vi vill se till barnets individuella förutsättningar. Vi introducerar och gör materialet tillgängligt i våra lek och lärmiljöer så att barnen blir självständiga och känner att de lyckas.	Fortlöpande	Personal	På arbetslagstid

Mål och uppföljning

Målet är att kartläggningen genomförs i början av varje termin samt ytterligare en gång under läsåret. Varje arbetslag ansvarar för att göra en kartläggning. Respektive arbetslags kartläggning delges varandra via tvärgrupper på förskolan.

Målet är även att kartläggningen ligger till grund för organisationsförslaget inför kommande verksamhetsår och att underlaget samverkas med all personal.

Kartläggningen ska vara tydligt kopplad till barnens dagliga verksamheter och ta utgångspunkt i vanligt förekommande situationer på förskolan.

Åtgärder för att nå målen

Arbetet med kartläggningen planeras i respektive arbetslagsarbete. Förskollärare från respektive arbetslag jobbar med att ta fram gemensamt metodstöd.

Ansvariga för insatsen

All personal ansvarar för att bidra aktivt till kartläggningen och uppmärksamma utvecklingsområden.

Arbetslaget ansvarar för att kartläggningen planeras in och att den genomförs inom tidsramen.

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

Tidpunkt för när insatsen ska vara klar

Kartläggningen genomförs 1 gång per termin och ska vara genomfört senast 240331.

5. Kartläggning

Kartläggningsmetoder

Kartläggningen kommer att genomföras av pedagoger. Resultatet av kartläggningen kommuniceras med rektor som är ansvarig för att åtgärder utifrån kartläggningen sätts 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?

Barn och vårdnadshavare är delaktiga i samtal med pedagoger. Barnen uppmuntras att spontant uppmärksamma saker som de anser är fel där sedan pedagog kan avgöra om det är kopplat till planens arbete. Värdegrundsarbete genomsyrar vår vardag i förskolan.

Hur har personalen gjorts delaktiga i kartläggningen?

Pedagogerna är delaktiga genom samtal och reflektioner i arbetslagen och på gemensamma planeringsdagar för alla pedagoger på förskolan.

Resultat och analys av kartläggningen

Det har blivit synligt för oss att vi inte uppmärksammar traditioner från andra kulturer. Detta tror vi beror på att vi har få barn med annan kulturell bakgrund.

Det finns även en del andra delar i kartläggningen som vi inte uppmärksammat så mycket beroende på att vi oftast utgår från barnens arbetsteorier.

6. Förebyggande åtgärder

Vi uppmärksammar högtider från olika kulturer

Områden som berörs av denna insats

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

Mål och uppföljning

Mål:

Att barnen känner till att det finns olika högtider som firas runt om i världen.

§

Åtgärder

- Inventera vad barnen redan känner till.
- Göra en kalender med olika högtider.
- Uppmärksamma högtider tillsammans med barnen

Motivering till vald åtgärd

Först vill vi ta reda på vad barnen redan känner till. Utifrån deras kunskaper vill vi sedan visa dom att det finns andra högtider än de vi firar i Sverige och på så sätt förbereda dom på att leva i ett mångkulturellt samhälle.

Ansvariga för insatsen

All personal samt rektor som följer upp.

Tidpunkt för när förebyggande åtgärd ska vara klar

Vårterminen 2024

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

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.

Fjärilarna 044-775 6703

Humlorna 044- 775 6171

Rektor 044 – 775 6165

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. Blanketter 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	Arbetslaget
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. Blanketter 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 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 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]