

Plan mot diskriminering och kränkande behandling Solhällans förskola

Planen gäller från 2023-09-01

Planen ska revideras senast 2024-08-30

Ansvariga för planen: Rektor på Solhällans 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 förskolan ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. Alla barn och vuxna har rätt att bli accepterade som de är. Alla människor, stora som små, har rätt att vara unika. 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.

Alla som arbetar på Solhällans förskola ska aktivt och medvetet arbeta för att förskolan har en trygg miljö och att inget barn ska bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling.

Rektorn ska arbeta aktivt för att stötta personalgruppen att uppnå visionen.

2. Delaktighet

Barnens delaktighet

Vid läsårets start börjar arbetet med PDK (planen för diskriminering och kränkande behandling) med fokus på förhållningssätt och hur barn och vuxna ska vara mot varandra för att alla ska känna tillit och trygghet (förskolans värdegrundsarbete). Detta ligger sedan till grund för allt som sker vidare i utbildningen som bedrivs på förskolan.

Dokumentationen kring arbetet finns och är synligt för barn och vårdnadshavare under sin vistelsetid på förskolan, via Abbum. Detta arbete är även föränderligt under åren som barnen går på förskolan.

Utifrån barnens arbetsteorier tas erfarenheter, tankar och funderingar kontinuerligt in i utbildningen.

Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavarna är delaktiga genom att PDK (planen för diskriminering och kränkande behandling) informeras och visas på ett vårdnadshavarmöte. Aktuell plan finns på Östra Göinge kommuns hemsida, i Abbum samt i fysisk form på förskolan. Resultat av utvärdering presenteras på Abbum. Förskolan är lyhörda för vårdnadshavare tankar och funderingar som berör barnens vistelse på förskolan.

Under vårterminen genomförs en enkätundersökning för vårdnadshavarna kring normer och värden.

Personalens delaktighet

Planen är en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete och utvärderas kontinuerligt av rektor, förskolans arbetslag samt i PDK-gruppen. Alla medarbetarna arbetar aktivt med PDK vid alla undervisningstillfällen. Rektor ansvarar för att arbetet sker i linje med planen och att innehållet behandlas vid APT för all personal.

Förankring av planen

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

GRUPP	NÄR	HUR	ANSVARIG
Barn	I den dagliga verksamheten	Genom att barnen uppmuntras att respektera våra sju diskrimineringsgrunder	Pedagoger
Personal	I planering av pedagogisk verksamhet.	Genom att PDK är grunden för hur arbetet planeras för att undvika diskriminering och kränkande behandling.	Pedagoger
	I utvärdering och vid revidering av planen.	Planen utvärderas av respektive arbetslag samt PDK-gruppen årligen.	Pedagoger
Vårdnadshavare	På vårdnadshavarmöte	Planen informeras och visas på ett vårdnadshavarmöte. Aktuell plan finns på hemsidan, Abbum och i fysisk form på förskolan. Resultat av utvärdering presenteras på Abbum	Rector och Pedagoger
	Genom insyn i det dagliga arbetet	Vårdnadshavare har möjlighet att besöka förskolans verksamhet.	Pedagoger
		Information delges löpande på Abbum	Pedagoger

3. Utvärdering

Hur har förra årets plan utvärderats?

PDK har genomsyrat utbildningen genom verksamhetens prioriterade mål. PDK har utvärderats i arbetslagen, genom det systematiska kvalitetsarbete, på APT samt i PDK-gruppen.

ÅTGÄRDER / MÅL	GENOMFÖRANDE	EFFEKT
<u>MÅL: Utveckla respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna.</u> Pedagogisk planering kring arbetet med de sju diskrimineringsgrunderna	Konkretisera PDK för barnen genom att göra barnens plan. Vi arbetar med aktiviteter där varje barn får känna sig sedd och göra sin röst hörd.	
<u>MÅL: Känna trygghet i sin identitet samt medvetenhet om rätten till sin kroppsliga och personliga integritet.</u> Skapa trygghet att få vara sig själv, stärka självkänsla och självförtroende i förskolans miljö.	Trygghetsvandringar inne och ute, genomförs enligt systematik. Närvarande pedagoger finns utspridda i förebyggande syfte för att minska risker, både inomhus och utomhus.	
<u>MÅL: Skapa förutsättningar för barns och vårdnadshavares möjligheter till inflytande.</u> Vårdnadshavare ska känna till vårt PDK arbete, och känna möjlighet till delaktighet.	Vi uppmuntrar vårdnadshavare och barn till att ha öppen dialog i syfte att skapa trygghet, goda relationer och delaktighet. Ge möjlighet att påverka PDK-arbetet.	

Delaktiga i utvärderingen av förra årets plan

Arbetslagen, PDK- gruppen och rektor har reflekterat och analyserat arbetet med PDK Barn har varit delaktiga genom samtal, vardagssituationer, lek, undervisningstillfällen och dokumentationer.

Vad blev resultatet av utvärderingen? Vad säger enkäten från vårdnadshavare?

Årets plan ska utvärderas senast

2024-06-30

Så här ska årets plan utvärderas

Planen utvärderas i arbetslag och i PDK- gruppen. Rektorn presenterar resultatet av utvärderingen vid läsårsstart för övrig personal.

Som grund för utvärderingen används observationer 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 målen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas är

Rektor

4. Främjande insatser

Främja likabehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna

Eventuella problem- och riskområden som identifieras ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomförs för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i så väl den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och

organisationsnivå. Rutiner ses därför över för att minimera risken för att det förekommer situationer som leder till diskriminering.

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* där barn leker, utan att undanröja barnens integritet. 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 erfarenhet och förförståelse kring de sju diskrimineringsgrunderna.

Uppföljning i arbetslaget på SKA-dagarna samt i dokumentationsverktyget, Abbum.

Åtgärder för att nå målen

- Kollegiala samtal kring metoder på hur vi kan arbeta med planen på barnens nivå, sker på veckomöten med jämna mellanrum. Varje avdelning planerar för upplägg, dokumentation av arbetet med PDK och barnens egen plan.
- Vid APT/veckomöten implementeras analysverktyget; "Lära om – Lära för – Lära igenom".
- Vi arbetar med de sju diskrimineringsgrunderna utifrån barnens nivå på ett varierat sätt. Dokumentation kring arbetet finns synligt i verksamheten i bilder, böcker samt Abbum.
- Trygghetsvandring alt. bilder på inom- och utomhusmiljön i syfte att lokalisera otrygga miljöer utifrån barnens perspektiv (utifrån social miljö). Resultaten lyfts på veckomöte.
- Personalen bär ansvaret av att fördela sig över förskolan miljö såväl inomhus som utomhus för att minimera risker.
- Vi använder oss av vårdnadshavarmöten, bilder, Abbum samt dagliga samtal för att synliggöra och ge möjlighet till att utveckla PDK-arbetet.

Ansvariga för insatsen

Pedagoger och rektor

Tidpunkt för när insatsen ska vara klar

Stommen till barnens PDK bör vara färdig i oktober men den ska ses som en pågående process under hela läsåret.

Trygghetsvandring/bilder genomförs under läsåret.

5. Kartläggning

Kartläggningsmetoder

Kartläggningen har genomförts av pedagoger utifrån materialet "Aktiva Åtgärder" (Undersök – Analysera – Åtgärda – Följ upp och utvärdera)

Resultatet av kartläggningen har delgivits till rektor som 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 vid genomförandet av PDK- genom utvecklingssamtalen, dokumentationer samt i undervisningssituationer kring värdegrundsarbete.

Under vårterminen har vårdnadshavarna genomfört en enkätundersökning samt information via Abbum.

Hur har personalen gjorts delaktiga i kartläggningen?

Personalen är delaktiga genom kartläggning, arbetslagsarbete och på gemensamma planeringsdagar för all personal.

Resultat och analys av kartläggningen

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

Mål och uppföljning

Målet är:

Att synliggöra lika/olika på ett naturligt sätt i förskolans miljö.

Att alla barnen känner sig trygga

Att alla barn är unika och blir sedda för den de är.

Att alla barnen vågar göra sin röst hörd.

Uppföljning på arbetslagsplaneringarna.

Åtgärder

- Barnens PDK
- Trygghetsvandringar/bilder
- Rektor ansvarar för att halvdörrar sätts upp

Motivering till vald åtgärd

Kartläggningen visar att vi i vår lärmiljö behöver synliggöra otrygga miljöer inom- och utomhus. Kartläggning visar att nuvarande barngrupper är trygga men nästa läsår börjar nya barn och det blir nya gruppkonstellationer vilket innebär att vi behöver fortsätta arbetet med PDK och trygghet.

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

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, skyndsamt.	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. Rektor utser pedagog som kartlägger och utreder händelsen, detta sker på individ-, grupp- och organisationsnivå.	Snarast efter anmälan	Rektor utser pedagog som kartlägger/utreder.
4. Vid de tillfällen som utredningen 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.	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, skyndsamt.	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. Rektor utser pedagog som kartlägger och utreder händelsen, detta sker på individ-, grupp- och organisationsnivå.	Snarast efter anmälan	Rektor utser pedagog som kartlägger/utreder.
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	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]