



# Vallsta förskola

## Plan mot kränkande behandling 2021/2022

## Innehållsförteckning

1	Grunduppgifter.....	4
2	Förskolans och skolans uppdrag.....	5
2.1	Barnen och elevernas delaktighet.....	5
2.2	Vårdnadshavarnas delaktighet .....	5
2.3	Personalens delaktighet .....	5
2.4	Förankring av planen.....	5
3	Utvärdering.....	6
3.1	Utvärdering av fjolårets plan .....	6
3.1.1	Resultat av utvärderingen av fjolårets plan .....	6
3.2	Årets plan .....	6
4	Kartläggning .....	7
4.1	Kartläggningsmetoder.....	7
4.2	Områden som berörs av kartläggningen .....	7
4.3	Hur personalen har involverats i kartläggningen .....	7
4.4	Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen.....	7
4.5	Resultat .....	7
4.6	Analys.....	7
5	Främjande och förebyggande utvecklingsinsatser .....	8
5.1	Kommande utvecklingsinsatser .....	8
5.1.1	Normer och värden .....	8
6	Akuta situationer - rutiner vid anmälan om kränkningar, diskrimineringar och trakasserier.....	11
6.1	Barn, elever och vårdnadshavare .....	11
6.2	Personal anmäler kränkning .....	11
6.3	Rutiner för när barn och elever kränker varandra.....	11
6.3.1	Utred vad som hänt .....	11
6.3.2	Åtgärda och sätt stopp för kränkningarna.....	11
6.3.3	Följ upp och utvärdera .....	12
6.3.4	Dokumentera .....	12
6.4	Rutiner när barn eller elev kränks av personal - utredning .....	12
6.4.1	Utred vad som hänt .....	12
6.4.2	Åtgärda och sätt stopp för kränkningarna.....	12
6.4.3	Följ upp och utvärdera .....	12

6.4.4 Viktigt att dokumentera .....	13
7 Begrepp .....	14
7.1 Diskriminering.....	14
7.2 Direkt diskriminering .....	14
7.3 Indirekt diskriminering.....	14
8 Trakasserier och kränkande behandling .....	15
8.1 Trakasserier.....	15
8.2 Kränkande behandling.....	15
8.3 Sexuella trakasserier .....	15
9 Repressalier .....	16
10 Diskrimineringsgrunder .....	17
10.1 Kön.....	17
10.2 Könsidentitet eller könsuttryck .....	17
10.3 Etnisk tillhörighet.....	17
10.4 Religion eller annan trosuppfattning.....	18
10.5 Funktionsnedsättning.....	18
10.6 Sexuell läggning .....	18
10.7 Ålder .....	19

# 1 Grunduppgifter

## Verksamhetsformer som omfattas av planen

Vallsta förskola

## Ansvariga för planen

Rektor i samråd med personalen i förskolan.

## Vår vision

Vallsta förskolas personal och ledning tar avstånd från alla tendenser till diskriminering och kränkning. Alla barn är välkomna till vår förskola. I vår förskola ska alla barn känna sig trygga och respekterade för den de är.

## 2 Förskolans och skolans uppdrag

Varje förskola och skola ska se till att varje verksamhet arbetar målinriktat mot kränkande behandling av barn och elever. Det innebär att varje förskola och skola ska

- Sätta in åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling
- Varje år upprätta en plan mot kränkande behandling
- Involvera barn och elever i det förebyggande arbetet, bland annat med att kartlägga tryggheten på förskolan och skolan för att ta fram planen
- Leva upp till handlingsplikten

### 2.1 Barnen och elevernas delaktighet

Vi har försökt att fånga barnens tankar genom samtal, vid samlingar, observationer och i form av olika dokumentationer.

### 2.2 Vårdnadshavarnas delaktighet

Vid de dagliga kontakterna och vid utvecklingssamtal samtalar vi om barnens trivsel och om det finns något område där barnen känner sig otrygga. Vårdnadshavarna informeras om planen vid föräldramöten samt vid inskolningar. Vi inbjuder vårdnadshavarna att lämna synpunkter kontinuerligt. Vårdnadshavarnas synpunkter hämtas också in genom en årlig enkät om förskolan.

### 2.3 Personalens delaktighet

Personalen har varit delaktiga i arbetet med att upprätta, följa upp och se över planen vid utvecklingsdagar och arbetsplatsträffar. Varje avdelning har ett särskilt ansvar för att kontinuerligt vid sina planeringar följa upp planen.

### 2.4 Förankring av planen

Pedagogerna i förskolan samtalar med barnen om innehållet i planen kontinuerligt under året.

Vårdnadshavarna får planen presenterad vid ett föräldramöte. Nya vårdnadshavare får planen känd vid inskolningen på förskolan. Planen finns tillgänglig på förskolans hemsida och på varje avdelning.

Innehållet i planen har utarbetats av samtlig personal. Planen ingår i det informationsmaterial som finns för nya medarbetare och vikarier.

## 3 Utvärdering

### 3.1 Utvärdering av fjolårets plan

Resultat och effekter av genomförda insatser/åtgärder har diskuterats löpande under året och utvärderades på utvecklingsdagen i början av hösten. Vårdnadshavarna och personalens synpunkter ligger till grund för den nya planen.

Rektor, personal barn och vårdnadshavare har varit delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan.

#### 3.1.1 Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

I resultatet från barnintervjuer, samtal med vårdnadshavare och vårdnadshavarenkäten framgår att barnen trivs och känner sig trygga i förskolan.

Personalen upplever att planen leder till bra samtal i arbetsgruppen där de främjande insatserna talar om den viljeinriktning och förhållningssätt som vi ska arbeta för att uppnå. De samtal som vi fört under åren kring vad en kränkning innebär har gjort oss säkrare på hur vi ska reagera. Dessa samtal bör föras regelbundet och vi får inte glömma att involvera nya medarbetare i detta arbete. Vi är medvetna om att det inte alltid är enkelt att dra några tydliga linjer för vad som är en kränkning, framförallt på de avdelningar där barnen är så unga att de har svårt att uttrycka sina känslor.

Vi har ännu inte haft någon utbildning i ett normkritiskt tänkande men det finns med i vår utvecklingsplan för året. Vi har fortsatt att arbeta aktivt med det värdegrundsarbete som redan finns i förskolan där fokus varit på individuell trygghet och stimulans. Vi har arbetat med att stärka barnens olika sätt att kommunicera och utvecklat vårt användande av AKK. Vi har sett över våra rutiner kring hur nyanställda och vikarier ska handledas.

Vi vill fortsätta att utveckla vårt arbete kring tidiga samtal genom att använda samtalsmallen i Unikum. Utöver det vill vi använda ”pip” för att påminna varandra om att vi ”gått för långt” i andra situationer, då vårt sätt att uttrycka oss kan uppfattas kränkande. Vi behöver observera barnens lekmönster utomhus och synliggöra situationer där barnen är hjälpsamma och visar sin empatiska förmåga.

### 3.2 Årets plan

Årets plan ska utvärderas senast 2022-10-15

#### Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Genom intervjuer, samtal och dokumentationer med barnen. Vid utvecklingssamtal, föräldramöte och enkät ta del av vårdnadshavarnas synpunkter. Medarbetarna ges tillfälle att utvärdera planen vid avdelningsplaneringar, APT och/eller utvecklingsdagar.

#### Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor tillsammans med förskolans personal

## 4 Kartläggning

### 4.1 Kartläggningsmetoder

- Observationer, samtal och deltagande i barnens lekar och aktiviteter
- Minst en gång per år genomför vi barnintervjuer kring trivsel och inflytande med de äldsta barnen på förskolan
- Vid utvecklingssamtalen samtalar vi om barnens trivsel och trygghet
- Enkäter till vårdnadshavare
- Regelbundna samtal i personalgruppen där vi följer upp våra observationer och iakttagelser

### 4.2 Områden som berörs av kartläggningen

Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

### 4.3 Hur personalen har involverats i kartläggningen

Personalen observerar och samtalar tillsammans med barnen. Resultaten av detta har analyserats och sammanställts vid avdelningsplaneringar, arbetsplatsträffar och utvecklingsdagar.

### 4.4 Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen

Barnen har främst deltagit genom observationer, samtal och intervjuer.

Vårdnadshavarna har involverats vid de dagliga samtalen, vid utvecklingssamtal. De har också möjlighet att svara på en enkät om förskolans arbete där frågor om barnets trygghet och trivsel finns med.

### 4.5 Resultat

Vi har delat barnen i mindre grupper och vi vuxna har aktivt delat upp oss i de olika rummen för att kunna vara närvarande med barnen. Barnen är empatiska och bryr sig verkligen om varandra. Vi har fokuserat på att arbeta kring värdegrund för att ge barnen möjlighet att skapa goda relationer till varandra samt fokuserat på språk och kommunikation.

### 4.6 Analys

Vi ser att vårt arbetssätt gör att vi oftast hinner förekomma innan något inträffar. Det är viktigt att vi fortsätter att bibehålla och utveckla vårt arbete med att dela in barnen i mindre grupper samt att det finns närvarande vuxna i de olika rummen samtidigt som att barnen ibland behöver få leka mer ostörd fast under uppsikt.

Vi har barn som behöver lite extra stöd i sin kommunikation. Vi behöver fortsätta utveckla barnens olika språk, både vad gäller svenska, modersmål och alternativ kommunikation AKK. Detta för att alla barn ska få fler och större möjligheter att kunna uttrycka sig och kommunicera med sin omgivning.

## 5 Främjande och förebyggande utvecklingsinsatser

### 5.1 Kommande utvecklingsinsatser

#### 5.1.1 Normer och värden

Förskolans värdegrund vilar på läroplanen, FN:s barnkonvention och övriga styrdokument. Förskolan har en kunskaps- och människosyn där alla har ett lika värde och där kunskap skapas i ett samspel mellan människor.

Pojkar och flickor ska ges samma förutsättningar att utveckla sina förmågor och intressen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Förskolan värderar arbetet med värdegrunden högt och tillsammans har vi skapat en egen värdegrundsplan med våra värdegrundsord vilka ska genomsyra förskolans arbete. I det dagliga arbetet finns ett förhållningssätt där alla blir sedd, uppmuntrad, lyssnad till och respekterad. Samt att alla barn och vuxna bemöts med omtanke och uppskattning.

#### **Plan mot diskriminering och kränkande behandling:**

Inför utvärdering och upprättande av ny plan sker en kartläggning som består av observationer, intervjuer och samtal med barnen, samtal med vårdnadshavarna. Genomgång av klimat och miljö på förskolan. Uppföljning och utvärdering av främjande och förebyggande aktiviteter. Resultat och analys av årets plan och arbete. I början av våren aktualiseras den nya planen med gemensamma diskussioner och planering av insatser och aktiviteter.

#### **Utvärdering och uppföljning:**

- Uppföljning i slutet av våren inför utvärderingen av "Plan mot diskriminering och kränkande behandling" som sker i slutet av höstterminen. Ny plan upprättas som gäller från 1 november fram till 31 oktober året därpå.
- Uppföljning under året i arbetslag och på arbetsplatsträffar.
- Uppföljning i reflektionsgrupper under året.

#### **RESULTAT FRÅN ENKÄTERNA FRÅN VÅRDNADSHAVARE OCH PEDAGOGISK PERSONAL:**

Svarsfrekvensen i enkäten för vårdnadshavare var 65%, vilket är det dubbla mot fjolårets svaren. Personalenkäten hade en lägre svarsfrekvens, 58%, vilket kan ha en viss påverkan på svarsresultatet.

#### **Information om barnets utveckling**

Mycket bra resultat i enkäten från vårdnadshavarna. Inför utvecklingssamtal görs bra förberedelser av pedagogerna för att vårdnadshavarna skall få bra information om sitt barn och därmed ökar vårdnadshavarnas delaktighet i sitt barns utveckling och lärande.

#### **Trygghet och omsorg**

Resultatet visar att vårdnadshavarna känner att deras barn i hög utsträckning får en bra balans av vila och aktivitet, sina känslomässiga behov tillgodosedda och att barnen trivs i förskolan där totalindex landar på 9,0. Personalens svar är något högre än vårdnadshavarnas. Att personalen skattar sig högt kan bero på att vi stärkt upp med en extra resurs som möjliggör att arbeta i mindre barngrupper. Genom att läsa och diskutera boken "Undervisning i förskolan" av Ann Pihlgren har det blivit en bekräftelse för vikten av trygghet och omsorg för att ge barnen



ett bra lärande och god utveckling. Fortbildningen med Ann Pihlgren skapade också många tankar och diskussioner. På förskolan är det alltid ordinarie personal som öppnar och stänger så långt som möjligt.

### **Anpassningar efter barnets behov**

Förskolan har under året arbetat mer med att göra anpassningar som skall finnas som grund på alla avdelningar där t.ex. personalen använder mer tecken som stöd dagligen vid påklädning, måltider, samlingar och annan tid utan att det finns barn som måste ha tecken som stöd, utan tanken är att det gynnar alla barn. Barn kan ha olika anpassningar under vissa tider som kan tas bort när behovet inte kvarstår. Några av personalen har fått fortbildning i TAKK.

### **Rutiner**

Rektor följer kommunens introduktionsprogram för ny personal och arbetskamrater ansvarar för att den nye medarbetaren får en god introduktion. På förskolan finns tydliga rutiner gällande anmälningsskyldigheten till socialtjänsten. Index för hela bedömningsområdet är 7,0 mot föregående års 6,7.

### **Förhindra kränkningar**

Ett lite sämre resultat i personalenkäten, från 9,2 år 2020 till 8,9 i år, vilket kan bero på att nyanställd personal inte är helt insatt i förskolans arbete kring diskriminering och kränkande behandling. I Förskolans plan för diskriminering och kränkande behandling är de främjande insatserna värdegrund, interkulturellt förhållningssätt, empati och trygghet och att arbeta med ”Stopp och nej” handen. Så långt som möjligt är det ordinarie personal som ansvarar för blöjbyten, toalettbesök och sovvilor.

### **Utvecklingsområden och insatser**

Personalen på förskolan värderar värdegrunden högt och deras syn på hur vi ska behandla varandra och barnen är gemensamt. Trots det ser vi att vi behöver utveckla vårt värdegrundsarbete med inriktning på ett normkritiskt förhållningssätt då personalen upplever att det är ett ämne som behöver problematiseras mer. I det arbetet ser vi även ett behov av att arbeta med ett interkulturellt förhållningssätt för alla människors lika värde oavsett kulturell bakgrund. Förskolan ska använda sig av tidiga samtal, ett s.k. "nyfiken-på-samtal" för att kunna bygga vidare på den enskilda individens intressen och behov inför terminsstarten. Detta samtal bidrar till att en tillitsfull relation mellan förskolan och hemmet skapas, då det är viktigt att förskolan lägger stor vikt vid att utveckla den kulturella identiteten samt tryggheten hos varje barn.

### **Uppföljning och utvärdering av insatser**

Arbetet med normer och värden samt särskilt kränkande behandling följs upp i slutet på våren och i början på hösten varje år. Plan mot kränkande behandling kommer framöver att utvärderas varje år i maj/juni och följs upp i början av hösten när den nya planen är skriven. Utvärdering sker i mötet med vårdnadshavare i utvecklingssamtalet där resultatet sedan tas vidare till arbetslaget. Barngenomgångar med rektor förekommer i oktober och mars.

Prioriterat mål	Aktiviteter	Slutdatum	Ansvarig	Typ av åtgärd
Förskolan ska vara en säker och trygg plats för varje barn	Tidiga samtal	2022-05-31	Åsa Svedberg	Förebyggande åtgärd
	Trygghetsvandring	2022-05-	Åsa Svedberg	Främjande & före-

Prioriterat mål	Aktiviteter	Slutdatum	Ansvarig	Typ av åtgärd
		31		byggande åtgärd
Alla barn, oavsett könstillhörighet, leker överallt och med allt material på förskolan	Fortbildning i normkritiskt förhållningssätt	2022-03-31	Åsa Svedberg	Främjande & förebyggande åtgärd
	Se över våra lek- och lärmiljöer	2022-05-31		Främjande & förebyggande åtgärd
Förskolan har ett interkulturellt förhållningssätt för allas lika värde	Fortbildning i Interkulturellt förhållningssätt	2022-05-31	Åsa Svedberg	Främjande åtgärd

## 6 Akuta situationer - rutiner vid anmälan om kränkningar, diskrimineringar och trakasserier

Enligt Skollagen ska personalen **anmäla** till rektorn om de får veta att barn/elev känt sig kränkt. Rektorn ska i sin tur anmäla uppgifterna vidare till huvudmannen. Skyldigheten gäller inte bara vid upprepade kränkningar, utan även vid enstaka händelser. Ingen värdering av allvaret i händelsen ska göras före anmälan. Uppgifterna som anmäls ska **utredas**. En utredning ska inledas så snart någon som arbetar på förskola/skola får veta att en elev känt sig kränkt. Med utredningen som utgångspunkt ska **åtgärder** vidtas som får eventuella konstaterade kränkningar att varaktigt upphöra.

### 6.1 Barn, elever och vårdnadshavare

Barn och föräldrar kan vända sig till den pedagog som de känner förtroende för. All personal på förskolan har lika stort ansvar. Barn och föräldrar kan även vända sig till rektor.

### 6.2 Personal anmäler kränkning

Personalen anmäler händelsen snarast (helst samma dag) i Stella. Rektor och huvudman får då meddelande om att anmälan gjorts.

### 6.3 Rutiner för när barn och elever kränker varandra

#### 6.3.1 Utred vad som hänt

Efter anmälan om kränkande behandling ska rektor (eller den rektor utser) starta en utredning. Syftet är att samla in tillräckligt med information och kunskap om situationen för att kunna bedöma om barnet eller eleven har blivit utsatt och vilka åtgärder som i så fall måste genomföras för att få stopp på kränkningarna.

Utredningens storlek och genomförande anpassas till det enskilda fallet. I de flesta fall ingår att fråga alla inblandade vad som har hänt, det vill säga den som upplever sig kränkt och den som kan ha utfört kränkningen. Det kan också ingå att

- fråga andra barn, elever samt personal och vårdnadshavare
- ta reda på vad som händer på sociala medier och på andra fysiska och virtuella platser där barnen eller eleverna finns
- ta hjälp av särskild kompetens, som kuratorer eller psykologer, till exempel för att göra observationer
- läsa de inblandades mejl, sms, chattkonversationer eller liknande.

Rektor måste skaffa sig en egen uppfattning om vad som har hänt. Det räcker inte att låta utredningen stanna vid att ord står mot ord.

#### 6.3.2 Åtgärda och sätt stopp för kränkningarna

Om ett barn eller en elev har blivit utsatt för kränkande behandling är huvudmannen skyldig att snabbt vidta åtgärder. De ska leda till att kränkningarna upphör helt. Vilka åtgärder som behövs beror på vad utredningen visar.

Tänkbara åtgärder kan vara att

- samtala med barn, elever och eventuellt vårdnadshavare

- samtala med den i personalen som har utsatt barnet eller eleven för kränkande behandling
- hålla ökad uppsikt, särskilt på platser och tidpunkter som har visat sig vara riskfyllda
- tilldela en assistent eller en resursperson för den eller de som kränker
- se över gruppindelningar och schemaläggning
- göra insatser med hjälp av kurator och psykolog
- genomföra disciplinära åtgärder enligt skollagen respektive de arbetsrättsliga reglerna.

### **6.3.3 Följ upp och utvärdera**

Följ upp och utvärdera åtgärderna för att vara säker på att kränkningarna inte fortsätter. Om det visar sig att den kränkande behandlingen inte har upphört – genomförs nya eller kompletterande åtgärder för att stoppa kränkningarna.

### **6.3.4 Dokumentera**

Hela utredningen och åtgärderna dokumenteras. Utredningen är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Genom dokumentation kan rektor och huvudmannen uppmärksamma om kränkningarna är del av ett större problem som kräver mer generella insatser.

## **6.4 Rutiner när barn eller elev kränks av personal - utredning**

### **6.4.1 Utred vad som hänt**

Efter anmälan om kränkande behandling ska rektor (eller den rektor utser) starta en utredning. Syftet är att samla in tillräckligt med information och kunskap om situationen för att kunna bedöma om barnet eller eleven har blivit utsatt och vilka åtgärder som i så fall måste genomföras för att få stopp på kränkningarna.

Utredningens storlek och genomförande anpassas till det enskilda fallet. I de flesta fall ingår att fråga alla inblandade vad som har hänt, det vill säga den som upplever sig kränkt och den som kan ha utfört kränkningen. Det kan också ingå att

- fråga andra barn, elever samt personal och vårdnadshavare
- ta reda på vad som händer på sociala medier och på andra fysiska och virtuella platser där barnen eller eleverna finns
- ta hjälp av särskilt kompetens, som kuratorer eller psykologer, till exempel för att göra observationer
- läsa de inblandades mejl, sms, chattkonversationer eller liknande.

Rektor måste skaffa sig en egen uppfattning om vad som har hänt. Det räcker inte att låta utredningen stanna vid att ord står mot ord.

### **6.4.2 Åtgärda och sätt stopp för kränkningarna**

Om personal har utsatt ett barn eller en elev för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier ska närmsta chef besluta om åtgärder mot denne. Beslut om arbetsrättsliga åtgärder ska alltid konsulteras med HR-avdelningen. I sådana ärenden ska skolchef informeras.

### **6.4.3 Följ upp och utvärdera**

Följ upp och utvärdera åtgärderna för att vara säker på att kränkningarna inte fortsätter. Om

det visar sig att den kränkande behandlingen inte har upphört – genomför nya eller kompletterande åtgärder för att stoppa kränkningarna.

#### **6.4.4 Viktigt att dokumentera**

Hela utredningen och åtgärderna dokumenteras. Utredningen är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Genom dokumentation kan rektor och huvudmannen uppmärksamma om kränkningarna är del av ett större problem som kräver mer omfattande generella insatser.

## 7 Begrepp

### 7.1 Diskriminering

Diskriminering är när förskola/skola på osakliga grunder behandlar ett barn/elev sämre än andra barn/elever 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.

### 7.2 Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn/en elev 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.

### 7.3 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola/skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn/en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Om exempelvis alla barn/elever serveras samma mat, kan förskola/skola indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

## **8 Trakasserier och kränkande behandling**

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

### **8.1 Trakasserier**

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns/elevs 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/elev känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

### **8.2 Kränkande behandling**

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

### **8.3 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/elevernas lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

## 9 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.



## 10 Diskrimineringsgrunder

### 10.1 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]
- Några elever på skolan sprider rykte om Karin, att hon betar sig som en hora och hänglar med vem som helst (sexuella trakasserier)

### 10.2 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]
- Alex, som klär sig i kjol och klänning, blir utföst av de andra tjejerna från skolans tjejtoalett eftersom de tycker att Alex är för mycket kille för att få gå in där. (trakasserier)

### 10.3 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/skola 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]
- Maria är bäst i klassen på svenska. Hon är aktiv på lektionerna och har alla rätt på proven. Läraren vill inte ge Maria A, då svenska inte är hennes modersmål. (diskriminering)

#### 10.4 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]
- Läraren nekar Leila att bära huvudduk med motiveringen "Huvudduk är ett tecken på kvinnoförtryck". Det innebär att Leila utestängs från sin utbildning. (diskriminering)

#### 10.5 Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning 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.

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”. Personal har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]
- Patrik som har ADHD, blir utkörd från klassrummet för att han inte kan sitta stilla. Han lämnar hela tiden sin plats. En dag klarar lärarvikarien inte av situationen utan skickar hem Patrik med orden "ADHD-barn borde inte få gå på högstadiet!". (diskriminering och trakasserier)

#### 10.6 Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller hetero-

sexuell 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 familjetråd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit ”den andra tantens” namn. [diskriminering]
- James vill inte vända sig till sin lärare eftersom läraren ser att de andra fryser ut honom, men inte gör något. (trakasserier)
- På skolan anordnas en avslutningsbal. Elin och Anna, som är ett par, får inte dansa den första uppvisningsdansen tillsammans. (diskriminering)

## 10.7 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]
- Agnes pappa är mycket äldre än de andra papporna i hennes klass. Hon blir sårad när de andra klasskamraterna skämtar om det. Hon har sagt ifrån att hon blir ledsen, men det fortsätter i alla fall. (trakasserier)