



Plan mot kränkande behandling och diskriminering vid Myresjö Förskola

Dokumenttyp:	Handlingsplan
Beslutad av:	Förskolechef
Gäller för:	Myresjö Förskola
Giltig fr.o.m.:	2019-06-01
Dokumentansvarig:	Förskolechef för Myresjö förskola
Senast reviderad:	2019-06-01
Senast granskad:	2019-06-01

Uppföljning och utvärdering av föregående års plan

För att veta om genomförda åtgärder har haft effekt och om målen har uppnåtts, så bör verksamheten följa upp och utvärdera genomförda åtgärder. Om målen inte har uppnåtts kan verksamheten behöva vidta ytterligare åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling och diskriminering.

1. Beskriv hur förra årets plan har utvärderats

Arbetet med de olika punkterna i förra årets likabehandlingsplan har skett kontinuerligt som en viktig del i det dagliga arbetet, och har utvärderats vid gemensam reflektionstid i de olika arbetslagen/avdelningarna. Frågor med koppling till värdegrundsarbete har ställts till barnen i samband med Klassens kvalitetsrapport och till vårdnadshavarna genom Föräldraenkäten, vilket också har hjälpt oss att följa upp innehållet i likabehandlingsplanen.

2. Ange vilka som har varit delaktiga och samverkat i utvärderingen

I utvärderingen har all pedagogisk personal på avdelningarna medverkat. Barnen har också haft möjlighet att vara delaktiga genom att bidra med sina upplevelser vid samtal exempelvis i samband med samlingar och inför utvecklingssamtal.

3. Vad visar resultatet?

På de yngre avdelningarna upplever vi ett lugnare klimat i barngruppen jämfört med tidigare. Sett till hela förskolan ser vi inte längre några tydliga tecken på diskriminering mellan barnen utan alla respekteras. Babblarna har använts till viss del i värdegrundsarbetet på de yngre avdelningarna. 5-årsavdelningen har använt sig av materialet Vännerna i Kungaskogen.

4. Har målsättningarna uppnåtts?

Vi upplever att vi har uppnått målen till stor del. Samtidigt är arbete för allas lika värde och respekt för varandra något som måste vara närvarande genom hela utbildningen.

Främjande och förebyggande åtgärder

Förskolan ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka att kränkningar, trakasserier och diskriminering sker. Aktiva åtgärder är ett förebyggande arbete för att inom en förskola främja lika rättigheter och möjligheter för alla barn. Observera att följande områden ska inrymmas i åtgärderna:

- kränkande behandling
- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsidentitet eller könsuttryck
- ålder

Det förebyggande arbetet handlar om att undanröja risker för att barn kan bli utsatta för kränkande behandling eller diskriminering inom ramen för verksamheten. Arbetet handlar **inte** om att åtgärda problem som redan har uppkommit i ett enskilt fall, utan att om att förebygga att barn kränks, diskrimineras eller på annat sätt får begränsade möjligheter i förskolan.

5. Beskriv vilka åtgärder och insatser som sker för att främja och förebygga lika rättigheter och möjligheter för alla barn.

- Närvarande och inlyssnande pedagoger, exempelvis genom medvetna samtal med barnen i vardagen
- Vi använder oss av olika sätt att dela barngruppen
- Vi nyttjar hela avdelningen till att dela upp barnen på
- Vi uppmuntrar barnen till att leka genusöverskridande lekar
- Vi försöker göra oss medvetna om vilka adjektiv vi använder vid beskrivningar för att dessa inte ska bli könsstereotypa
- Vi synliggör barn med annan etnisk tillhörighet genom att till exempel visa intresse för deras språk, religion och kultur samt uppmärksamma detta i förskolans miljö
- Vi har alltid som mål att alla barn ska kunna delta i de aktiviteter vi gör.
- Vi anpassar verksamheten i möjligaste mån så att alla barn ska få sina behov tillgodosedda
- Vi synliggör olika familjekonstellationer i de samtal som uppstår med barnen samt genom film och böcker
- Vi försöker vara lyhörda i samtal mellan barnen om könsidentitet för att kunna stötta upp när det behövs
- Vi tänker på hur vi benämner åldersgrupperna så att vi inte lägger in värderingar i uttalandet om åldrarna
- Det pedagogiska materialet *Vännerna i Kungaskogen* används i värdegrundsarbetet med de äldsta barnen
- Personalen ges kontinuerlig kompetensutveckling

Kartläggning och undersökning av risker och hinder samt analys av orsaker

Syftet med kartläggningen är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. De problem- och riskområden som identifieras ska ligga till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Kartläggningen bör inte bara omfatta förekomsten av trakasserier och kränkande behandling, utan även en översyn av den egna organisationen på såväl, individ-, som grupp- och verksamhetsnivå. Verksamheten kan genom sin organisation, regler, gruppindelningar och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår.

Rutiner och regler behöver därför ses över för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till kränkningar eller diskriminering.

Kartläggningen ska innefatta risker och hinder för lika rättigheter och möjligheter avseende

- kränkande behandling
- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsidentitet eller könsuttryck
- ålder

6. Beskriv hur kartläggningen har genomförts och vilka som har deltagit

I vår kartläggning har arbetslaget utgått från Diskrimineringsombudsmannens *Husmodell för förskolan*. Kartläggningen har gjorts av arbetslaget och till viss del barnen utifrån deras förutsättningar. Kartläggningen gjordes under en kortare tid i februari.

7. Beskriv resultatet av kartläggningen – hur ser förskolans nuläge ut när det gäller risker och hinder för kränkningar, trakasserier och diskriminering?

Närvarande och inlyssnande vuxna är en viktig faktor för att motverka och förhindra kränkningar, trakasserier och diskriminering bland barnen. Risk för kränkningar, verbalt och genom kroppsspråk, förekommer på alla avdelningar samt utomhus, speciellt på platser som är svåra att överblicka för personalen. Detta är något som vi måste arbeta med kontinuerligt i varje barngrupp och anpassat till varje unik situation. Samtidigt ser vi att personalen skulle kunna förstärka sin förmåga att identifiera och förebygga kränkningar, trakasserier och diskriminering i verksamheten och skapa en samsyn kring dessa frågor i hela arbetslaget.

Verksamheten skulle också kunna bidra ytterligare till likabehandling genom att förändra strukturer, exempelvis skulle lekmaterial och miljö kunna förändras för att utmana stereotypa och normativa uppfattningar och ge barnen nya ingångar i sitt sätt att bemöta varandra.

8. Vad kan ni anta att det beror på?

En trolig orsak till de kränkningar som sker mellan barnen är den utveckling de befinner sig i. Att stödja barnen i att utveckla empati, social- och kommunikativ förmåga samt strategier för att lösa konflikter är något vi ständigt arbetar med i förskolan.

Då det gäller personalen beror behovet av uppdatering och gemensamma diskussioner på att det var länge sedan vi hade en sådan genomgång och många nya medarbetare har tillkommit.

9. Vilka insatser kan behövas för att undanröja hindren och riskerna?

Bland barnen behövs närvarande personal som uppmuntrar och stöttar barnen att prata med varandra och lösa konflikter på konstruktiva sätt. Se vidare under punkt 5.

Genom kartläggningen har vi också upplevt att personalen skulle behöva fördjupa sig ytterligare i diskrimineringsgrunderna och hur dessa kan ta sig uttryck i utbildningen. Personalen behöver en tydlig plan för vårt likabehandlingsarbete och hur vi kan upptäcka hinder och risker men också möjligheter då det gäller de olika diskrimineringsgrunderna och arbete mot kränkande behandling mellan barn, vuxna och mellan barn-vuxen. Genom att få en samsyn i hur vi ska bemöta och utmana barn och

vuxna i deras syn på allas lika värde skulle vi kunna minska risker och hinder för likabehandling. Personalens eget arbete behöver sträcka sig under en längre tid för att likabehandlingsplanen ska fungera som ett levande dokument.

Beslutade åtgärder

Arbetet med att främja och förebygga kränkande behandling och diskriminering ska vara målinriktat och verksamheten ska genomföra åtgärder för att förhindra att det uppstår. Att arbetat ska vara målinriktat innebär att verksamheten ska sätta upp mål för sitt förebyggande arbete.

10. Ange konkreta och uppföljningsbara mål samt vilka åtgärder som ska genomföras för att nå målen.

Mål	Aktiva åtgärder för att nå målet
Alla barn ska känna sig trygga i förskolan och uppleva att de blir väl bemötta.	Närvarande personal, en säker miljö ute och inne, aktiva samtal med barnen kring normer och likabehandling.
All personal ska ha en gemensam och medveten bild av de sju diskrimineringsgrunderna samt innebörden av begreppet kränkande behandling, hur dessa kan ta sig uttryck i förskolans utbildning och hur vi kan arbeta för att främja likabehandling.	Under det följande året ska personalen vid APT-träffar arbeta med var och en av de sju diskrimineringsgrunderna samt innebörden av begreppet kränkande behandling med stöd av fördjupningsfrågorna i DO:s Husmodell.

Uppföljning och utvärdering av beslutade åtgärder

11. Hur ska åtgärderna följas upp och utvärderas?

Uppföljning i barngruppen sker genom observationer och samtal med barn och mellan pedagoger. Inför och under utvecklingssamtalen ställs frågor till barn och föräldrar om bland annat trivsel och trygghet.

Personalen utvärderar arbetet med Likabehandlingsplanen och Husmodellen genom samtal i samband med diskussionerna vid APT samt när alla diskrimineringsgrunder samt begreppet kränkande behandling har gått igenom.

12. Vem ansvarar?

Förskolechef, specialpedagog och arbetslag

13. Vilka ska delta?

All pedagogisk personal på förskolan samt barn utefter ålder och förmåga.

Rutiner för akuta situationer

Bakgrund

Enligt Skollagen 6 kap. 10 § är en lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

Följande riktlinjer förtydligar ansvarsfördelningen mellan förskolechef och huvudmannen. Arbetet i de olika verksamheterna ska präglas av en nolltolerans mot kränkningar.

Anmälningsplikt

Varje förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller diskriminering i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen. Förskolechef har i sin tur anmälningsplikt till huvudmannen.

Utredningsskyldighet

Förskolan är skyldiga att utreda händelsen så fort det kommit till förskolan kännedom att det förekommit kränkningar eller att något barn känner sig kränkt. Utredningen inriktas på att bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att förhindra fortsatta kränkningar.

Utredningen blir av vikt för att huvudmannen ska kunna vidta relevanta åtgärder och för att dessa ska ha effekt.

I vissa situationer kan det vara tillräckligt att genom några frågor för att få händelsen klarlagd och därigenom utagerad. En sådan enkel utredning kan dock bara anses tillräcklig om det framgår att händelsen varit bagatellartad. I andra mer komplicerade fall av kränkningar kan utredningsskyldigheten bli mycket långtgående och omfatta fler barn eller elever samt personal.

Huvudmannen måste få kännedom om uppgifterna för att utredning ska kunna inledas och eventuella åtgärder vidtas. Huvudmannen är även skyldig att skyndsamt se till att en anmälan utreds.

Barn- och utbildningsnämnden i Vetlanda har delegerat ansvaret att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling till förskolechef. Utredningen anmäls till barn- och utbildningsnämnden, för att nämndens ledamöter ska få information om hur ärendet har utvecklats.

Rutin och ansvarsfördelning

I normalfallet gäller följande:

1. När en förskollärare eller annan personal får kännedom om/misstänker att ett barn är utsatt för kränkande behandling eller diskriminering sker **omedelbart** en anmälan till förskolechef.
2. Förskolechef lämnar kopia på anmälan till barn- och utbildningskansliet samt till verksamhetschef förskola.
3. Förskolechef utreder **skyndsamt** omständigheterna kring den uppgivna kränkningen eller diskrimineringen. Utredningen belyser allsidigt vad som inträffat samt omfattar både den eller de som kan ha utfört kränkningen och den som har blivit utsatt.
4. Utredningen ska leda till att verksamheten får tillräckligt med information och kunskap om situationen för att kunna bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserier eller den kränkande behandlingen att upphöra.
5. Utredningen dokumenteras och diarieförs vid områdesexpeditionen. Utredningen anmäls också till barn- och utbildningsnämnden, där den noteras i protokollet som ett delgivningsärende.

Undantag:

I det fall ett barn är utsatt för *långvarig kränkande behandling eller trakasserier* eller *då personal är inblandad*, överlämnas utredningsansvaret till verksamhetschef förskola och därefter vidtas de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. Utredningen anmäls också till barn- och utbildningsnämnden, där den noteras i protokollet som ett delgivningsärende.

Bilaga till Plan mot kränkande behandling och diskriminering i förskolan

Övergripande ramverk för förskolan i Vetlanda

ALLA barn i vår förskola möter lagom stora utmaningar som leder till känslan av att JAG KAN, JAG KLARAR och JAG LYCKAS! Att få vara en viktig del i ett sammanhang, omgiven av vänlighet, omtanke och respekt är ett självklart och naturligt förhållningssätt i verksamheten. Förskolan är det första steget i svenskt utbildningssystem och lägger grunden till alla barns livslånga lärande.

Förskolans sju pedagogiska grundvärderingar bildar det övergripande ramverk som beskriver de viktiga aspekter över det som ska präglade förskolans innehåll, förhållningssätt, organisering, lokalers användning och utformning.

- Respekt
- Allas lika värde
- Barnperspektiv
- Samspel och samarbete
- Utforskande och medskapande arbetssätt
- Professionell och reflekterande personal
- Delaktighet och inflytande

Varje förskola ska kontinuerligt reflektera och följa upp hur de pedagogiska grundvärderingarna tillämpas och kommer till uttryck i vardagsarbetet.

Arbetet med att motverka kränkande behandling och arbeta för alla barns lika rättigheter och möjligheter ska årligen följas upp, utvärderas, analyseras för att leda till åtgärder för utveckling. Arbetet ska dokumenteras i en handlingsplan mot kränkande behandling och diskriminering.

Lagar och styrdokument

I Skollagen kap 6, i läroplanen för förskolan kap 1 och 2.1, samt i Diskrimineringslagen regleras arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

Skollagen kap. 6

I 6 kapitlet skollagen finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Det innebär att huvudmannen för en förskola är skyldig att se till att det i varje förskola bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Huvudmannen ska se till att det dels genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn utsätts för kränkande behandling, dels årligen upprättas en plan mot kränkande behandling. Planen mot kränkande behandling ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever samt en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Det finns i 6 kapitlet skollagen också regler om förbud mot kränkande behandling och repressalier och om skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling.

Barn ska vara delaktiga i arbetet med planen mot kränkande behandling.

Diskrimineringslagen

Reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering finns i 3 kap. diskrimineringslagen. Här regleras förskolans skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet,
- Religion eller annan trosuppfattning,
- Funktionsnedsättning,
- Sexuell läggning
- Ålder

Här finns också en skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder enligt ett övergripande ramverk. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Det har också införts en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Kravet på en likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation.

Läroplan för förskolan Lpfö 18

Enligt förskolans läroplan ska inget barn i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsoverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas.

Utbildningen ska genomföras i demokratiska former och lägga grunden till ett växande intresse och ansvar hos barnen för att aktivt delta i samhället och för en hållbar utveckling – såväl ekonomisk och social som miljömässig. Både ett långsiktigt och globalt framtidsperspektiv ska synliggöras i utbildningen.

Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter. (Lpfö 18: Grundläggande värden) Vidare ska förskolan sträva efter att varje barn utvecklar

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande
- förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra

- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen
- respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och
- ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället.

(Lpfö 18 kap 2.1; Normer och värden).

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 mätta med tramset." Pappan blir också uppmanad att i fortsättningen klä Erik i "riktiga kläder" eftersom några barn har börjat reta henne för att hon bär klänning. (diskriminering och trakasserier)

Etnisk tillhörighet

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

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

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp. (diskriminering)
- En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. (trakasserier)

Religion eller annan trosuppfattning

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

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans förskollärare 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 förskollärarna tröstar Salima, men vidtar inga andra åtgärder. (trakasserier)

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)

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 skolan.

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

Exempel på händelser 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 barnens pappor. Agnes blir sårad när de andra barnen skämtar om det. Hon har sagt ifrån att hon blir ledsen, men de fortsätter i alla fall. (trakasserier)

Begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra 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.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en skola 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 elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en 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 en elev eller student känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

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

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier (till exempel Facebook).

Både skolpersonal och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

Exempel på händelser som kan vara det som i lagen benämns kränkande behandling

- Carl blir ofta kontaktad på nätet av elever på skolan. Där kallar de honom "pucko" och "tjockis". De har också lagt ut bilder av Carl på sociala medier. Bilderna har tagits i duschen efter gymnastiken.
- Lisa är stökig i klassrummet och vill inte lugna ner sig trots lärarens tillsägelse. Ett gräl som uppstår emellan dem slutar med att läraren ger Lisa en örfil.
- Oliver har slutat fråga om han får vara med och leka på rasterna. Han är hellre ensam än att behöva höra de andra säga att han inte får vara med. Skolans personal tror att Oliver är ensam för att han tycker om det. "Han är en ensamvarg", säger klassläraren. Oliver orkar inte förklara hur det egentligen ligger till.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Ytterligare information och stöd

Skolverket

Åtgärder mot kränkande behandling.

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/vardegrund/atgarder-mot-krankande-behandling>

Framja, förebygga, upptäcka och åtgärda. Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar. <https://www.skolverket.se/publikationer?id=3375>

Förskolans och skolans värdegrund - förhållningssätt, verktyg och metoder.

<https://www.skolverket.se/publikationer?id=2579>

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

Diskrimineringsombudsmannen

Förskolans och skolans aktiva åtgärder. <http://www.do.se/framja-och-atgarda/forskolan-och-skolans-ansvar/>

Övriga

Salmsson & Ivarsson. *Normkreativitet i förskolan*. Olika förlag (2015).