



# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling 2016/2017**



## **Förskolan Tallbacken**



## **Verksamhetsformer som omfattas av planen**

Förskolan Tallbacken

## **Ansvarig för planen**

Förskolechef: Anna Andersson

## **Vision**

*Hos oss ges varje barn och elev möjlighet att utvecklas och lära till sin fulla potential – nu som i framtiden.*

En grundförutsättning för detta är att alla känner sig trygga och sedda. Ingen ska bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.

## **Planen gäller under perioden**

2016-10-01 - 2017-09-31

## **Delaktighet samt förankring av planen**

### **Barn**

Barnen uppmuntras att ta ansvar och stötta sina kompisar dagligen. Samtal pågår fortlöpande om hur vi är mot varandra. I samråd med barnen vill vi att de ska känna att vi har ett gemensamt ansvar för att alla ska må bra och att de berättar för oss pedagoger om de själva blir utsatta för kränkande behandling eller ser att någon blir utsatt. Barnen är delaktiga i kartlägningsarbetet genom samtal och intervjuer och planen förankras hos barnen löpande i det dagliga arbetet.

### **Vårdnadshavare**

Vi presenterar planen och utvärderingen av föregående plan vid höstens föräldramöte. För att på ett tydligt och enkelt sätt presentera våra tankar om trygghetsarbete för vårdnadshavare och barn har vi tagit fram en kortfattad sammanfattning av vår plan som lämnas ut vis samma tillfälle. Planen finns i sin helhet på förskolans hemsida och även i hallen. Synpunkter och funderingar angående planen framförs till respektive arbetslag och utvecklingsledare. I kartlägningsarbetet informeras vårdnadshavarna och uppmanas att kontakta arbetslag om de upplever otrygghet, diskriminering eller kränkningar. Den kommungemensamma enkäten till vårdnadshavare samt frågor inför utvecklings-samtalen fångar också upp frågor kring trygghet och bemötande

### **Personal**

Kartläggningen görs i varje arbetslag genom observationer och reflektioner utifrån frågeställningar. Planen presenteras och förankras hos personal vid studiedag samt arbetsplatsträff. Personalens synpunkter och funderingar diskuteras. Ny personal och vikarier informeras. Planen finns med i en pärm som all ny personal tar del av. Arbetet med planen följs upp kontinuerligt under året i arbetslaget enligt årshjulet för kvalitetsarbete vid APT.

## **Utvärdering – Sammanfattning av utvärderingen av föregående läsårs plan**

Planen utvärderades i arbetslagen och genomfördes i juni 2016.

- Planen mot diskriminering och kränkande behandling är förankrad hos personalen på förskolan och presenterad för vårdnadshavare vid höstens föräldramöte. Däremot har vi inte lyckats systematisera arbetet med planen på det sätt vi önskar.
- Barn och vårdnadshavare uppger i samtal, enkäter och intervjuer att de trivs och känner sig trygga hos oss. Alla vårdnadshavare tycker också att både de och barnen blir väl bemötta på förskolan.
- Normer och värden är fortsatt ett prioriterat område på förskolan och det ser vi goda resultat av. Vi upplever att alla tre avdelningar har en tillåtande och positiv stämning i respektive barngrupp
- För att stärka och förebygga ytterligare har materialet ”Stegvis” använts på två avdelningar som samtalsunderlag med barnen i respektive grupp.
- Även andra projekt som ”Rocka sockorna”, maskotar att ta hand om, rollspel och litteratur som belyser olika ämnen har använts för att visa på att olika är bra och hur man är en bra kompis.
- I vår kartläggning såg vi viss negativ interaktion mellan barnen vid cykelförrådet vilket medförde ändrade rutiner vid utgång på gården. Barnen vet nu att förrådet inte låses upp förrän det finns minst två personal på gården, vilket barnen respekterar och detta har medfört lugnare atmosfär.
- Vi har även sett över rutiner vid toalettbesöken för att skapa lugn där
- Nya rutiner för akuta situationer finns och all personal har fått genomgång av de nya riktlinjerna och vet hur man ska gå tillväga när kränkning sker.
- Det som fortfarande känns svårt är att bedöma när det skett en kränkning som ska rapporteras och vad som är barnens ständiga träning i socialt samspel och vardagliga konflikter.

### **Åtgärder för utveckling:**

- Vi behöver se över form och struktur för planen mot diskriminering och kränkande behandling så att den blir bli mer levande och systematik.
- Fortsätta att lyfta situationer som kan upplevas som kränkningar med förskolechefen för att stärka oss i vår bedömning av vad som är kränkning och ej.

### **Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

- Planen ska utvärderas i varje arbetslag. Utvecklingsledare tar med sig personalens synpunkter till ledningsgruppen.
- Planen ska utvärderas av vårdnadshavarna genom att framföra sina synpunkter till arbetslag eller utvecklingsledare.

### **Ansvarig för att årets plan utvärderas**

Förskolechef: Anna Andersson

# 1. FRÄMJANDE INSATER

## Områden som berörs av insatsen

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

## Mål och uppföljning

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en förskolemiljö där alla barn känner sig trygga och utvecklas.

Enligt Skolverkets allmänna råd (SKOLFS 2012:10) bör det främjande arbetet bedrivas systematiskt och långsiktigt, rikta sig till alla samt vara en del i det vardagliga arbetet, baseras på kunskap om hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår och vilka faktorer som skapar en trygg miljö där alla barn blir respekterade som de är.

Alla **som arbetar på förskolan** förväntas vara ett föredöme för barnen. Vi ska skapa trygghet, tillit och goda relationer. Vår verksamhet och vårt förhållningssätt ska genomsyras av förskolans vision. Vi ska visa omtanke och stötta våra barn i deras ansvarstagande.

Vi arbetar för att **alla barn** respekterar sina kamrater samt att de i ord och handling strävar efter att vara en bra kompis.

Vi förväntar oss att **vårdnadshavare** ska dela våra värderingar och delta i vår strävan efter att lära barnen att agera med omtanke, respekt och empati.

**Ett framgångsrikt trygghetsarbete bygger på att alla som verkar i förskolan samarbetar. Alla vi som arbetar på förskolan, vårdnadshavare och barn kan tillsammans göra skillnad!**

## Insats - organisation

### Ledningsgruppens arbete:

- Ansvar för att driva det främjande och förebyggande arbetet på förskolan via den årliga planen.
- Ansvar för att planen förankras hos barn, all personal och vårdnadshavare.
- Trygghet och trivsel är en återkommande punkt på ledningsgrupps-möten

### Ledningsgrupp tillsammans med arbetslagen:

- Arbetar systematiskt genom att kartlägga, analysera kartläggningsresultat, dra slutsatser, sätta upp mål för fortsatt arbete och föreslå insatser för förbättring.
- Organiserar aktiviteter som främjar värdegrundsarbetet utifrån uppdraget i Läroplanen samt vår utvecklingsplan:
  - ett aktivt arbete med förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling,
  - nära samarbete och samverkan med vårdnadshavare
  - maximal öppenhet gentemot barn, vårdnadshavare, huvudman och närsamhälle
  - varje lärandesituation ska genomföras på ett sådant sätt att varje barn kan utveckla respekt och förståelse för sig själv, sina kamrater och sin närmiljö.

- reflektion och analys i arbetslagen utifrån frågeställningar kring trygghet, olikheter som tillgång i gruppen, relationer, miljö och material, förhållningssätt (reflektionsfrågor ur vår utvecklingsplan – Normer och värden)

### **Arbetslagens arbete:**

- Barnärenden är en stående punkt på arbetslagsmötena där man samtalar om eventuella insatser i vardagen och organiserar sig och ger stöd till barn i grupperna.
- Om stödinsatserna inte fungerar kopplar man in elevhälsan, via förskolechefen.

### **Individnivå**

- Förskolorna har nolltolerans mot "hårda ord och oschysst beteende".
- Alla barn och personal, ska reagera och agera om man ser någon fara illa.
- Alla på förskolan ska förstå innebörden av och respektera att vi ska vara snälla kamrater.

# Kartläggning

## Kartläggningsmetoder

Kartläggningen syftar till att se över verksamheten och om det finns situationer, miljöer eller annat i vår organisation som skulle kunna innebära en risk för att diskriminering eller kränkande behandling sker. Våra kartläggningsmetoder är:

- observationer och reflektioner utifrån frågeställningar. Vi använder oss av delar ur DO:s material "Husmodellen".
- samtal/intervjuer med barn
- frågor till vårdnadshavare dels i september (via mejl) men också under utvecklingssamtalsperioden november-mars och vårdnadshavar-enkäten i april.

## Områden som berörs i kartläggningen

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

## Hur barnen har involverats i kartläggningen

Barnen involveras genom att delta i samtal och intervjuer.

## Hur personalen har involverats i kartläggningen

Personalen i respektive arbetslag utför observationer, samtal och intervjuer.

## Hur vårdnadshavarna har involverats i kartläggningen

Vårdnadshavarna svarar på frågor i samband med höstens kartläggning samt i samband med utvecklingssamtal och årlig vårdnadshavarenkät under våren.

## Resultat och analys

Resultatet har sammanställts och analyserats tillsammans i arbetslagen på förskolan i oktober. Personalen har arbetat fram förbättringsområden samt satt upp nya mål. Resultatet från vårdnadshavarna redovisas för hela förskolan medan resultat från barnintervjuer och observationer redovisas avdelningsvis.

I kartläggningen av vårdnadshavares upplevelse av trivsel och trygghet framkommer i vårens enkät att 95% av vårdnadshavarna känner sig trygga och väl bemötta i förskolan. I samma enkät uppger även 98% av vårdnadshavarna att barnen är trygga och blir väl bemötta på förskolan. I höstens kartläggning har ingen vårdnadshavare uppgett varken otrygghet eller annat som skulle kunna tyda på diskriminering eller kränkande behandling.

### **Resultat för Äppelblomman**

I våra observationer och arbetslags-reflektioner har vi uppmärksammat att en del barn drar sig undan lite eller söker upp en fröken ofta.

När någon är dum eller de gjort sig illa upplever vi att barnen vågar komma och berätta för oss, eller så skickar man en kompis. De är måna om varandra i gruppen.

I barnintervjuerna framkommer att barnen i stort känner sig trygga på förskolan. Några barn upplever dock att de äldsta barnen på förskolan tar över vissa områden ute på gården och då främst vid kullen. Det känns lite otäckt att vara där ibland och det känns som det är de äldsta som bestämmer. Något barn upplever även att det är lite jobbigt att vara i hallen vid av/ påklädning. Det är svårt att avgöra om den känslan kommer av otrygghet eller på grund av att det känns jobbigt att klä sig.

### **Resultat för Trädet**

I barnintervjuerna uppger några barn att de ibland är rädda i cykelförrådet och då framför allt när det är många barn där. Några barn pratar även om att andra barn jagas och knuffas. Barnen säger sluta och om de inte lyssnar säger de till en vuxen.

I våra observationer har vi sett att det blir rörigt i halen och korridoren vid utgång. Vi har även noterat stor insyn från ett fönster in till skötrummet vilket kan upplevas obehagligt.

### **Resultat för Tallkotten**

Våra observationer visar på en trygg barngrupp. Vi har väl fungerande rutiner och vi pedagoger kan organisera verksamheten på ett sätt som innebär närvarande vuxna under hela dagen. Vi har startat upp höstterminen med färre barn vilket bidragit till att pedagogerna kan finnas nära och ge varje barn mycket tid. Det förekommer naturligtvis konflikter och situationer som skulle kunna leda till kränkningar och därför är det av stor vikt att hålla det främjande arbetet ständigt aktuellt.

## 2. FÖREBYGGANDE ARBETE

”Förebyggande arbete syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer.” (Ur Skolverkets allmänna råd) Till grund för det förebyggande arbetet ligger systematiskt insamlad kunskap om barnens situation på förskolan.

Områden som berörs av åtgärden: kränkande behandling

### Mål och uppföljning på Äppelblomman

1. Alla barn ska känna trygghet och ha möjlighet att leka överallt på förskolans gård.
2. Av/på-klädningsituationen blir trygg och lugn för alla barn.
3. Alla barn ska känna sig trygga och självständiga i leken tillsammans med sina kamrater.

Målet följs upp kontinuerligt vid arbetslagsplanering.

### Åtgärd för mål på Äppelblomman

1. Vi ser över organisationen så det finns möjlighet att dela oss i mindre grupper på gården. Några går på utflykt någon dag i veckan så att det blir mindre barn på samma yta.
2. Vi slussar ut några barn i taget så de inte behöver trängas och knuffas i hallen. Vi sätter upp bildstöd i hallen för att underlätta att se vilket klädesplagg som ska på först och i vilken ordning man klär sig. Förhoppningsvis underlättar det för barnen att bli mer självständiga med påklädningen.
3. Vi stärker och lyfter osäkra barn genom att ge dem uppmuntran. Även stödja dem i att komma in i lek med kompisar genom att pedagogerna agerar medlekare.

### Mål och uppföljning på Trädet

1. Alla barn ska känna sig trygga i cykelförrådet.
2. Alla barn blir medvetna om vad de gör och hur det påverkar kompisarna runt omkring. Alla barn utvecklar sin förmåga att lyssna på varandra.
3. Situationen vid utgång blir lugn
4. Inget barn ska känna sig utsatt/kränkt vid blöjbyte

Målen följs upp kontinuerligt vid arbetslagsplanering.

### Åtgärd för mål på Trädet

1. Vi går tillsammans med barnen till cykelförrådet.
2. Pedagogerna spelar rollspel med handdockor för att gestalta hur det kan kännas att bli jagad/knuffad. Samtal och reflektion med barnen i samband med rollspelen. Pedagogerna bekräftar också att barnen gör/säger rätt saker när de säger *Sluta* till de som jagas och puttas.
3. Barnen får egna platser i hallen när de väntar på att gå ut. Vi samtalar om att visa hänsyn när någon går förbi.
4. Vi sätter upp insynsskydd för att begränsa insynen för de som passerar fönstret vid skötbordet.



# 3. ÅTGÄRDANDE ARBETE

## Rutin, arbetsgång och ansvarsfördelning vid kränkande behandling

I skollagen (2010:800) finns bestämmelser om kränkande behandling som innebär att förskola har långtgående föreskriven skyldighet att motverka diskriminering och kränkande behandling. Dessa skyldigheter utgår ifrån barns rättigheter som grundas på samhällets grundläggande principer om mänskliga rättigheter.

### Vid kännedom om att kränkning inträffat ska uppgifterna hanteras på följande sätt:

1. Personal, barn eller vårdnadshavare får kännedom om att kränkning skett.
2. Uppgifterna anmäls till förskolechef.
3. Förskolechef anmäler till huvudman.
4. På delegation av huvudmannen ska förskolan skyndsamt utreda anmälan och eventuellt vidta åtgärder.

### Ansvarsfördelning vid kränkande behandling

- Personal på förskolan har anmälningsplikt till förskolechef om de får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling.
- Förskolechef ansvarar för att utöva ett målinriktat arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling samt aktivt främja barns lika rättigheter.
- Förskolechef ska tillsammans med personal, barn och vårdnadshavare upprätta, genomföra, följa upp samt årligen utvärdera skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Förskolechef ansvarar för att skyndsamt utreda omständigheterna kring de angivna kränkningarna och se till att åtgärder vidtas tills kränkningarna upphört.
- Förskolechef ansvarar för att en anmälan om kränkande behandling rapporteras till barn- och utbildningsnämnden.
- Personal på förskolan ska aktivt arbeta för att motverka diskriminering och kränkande behandling samt aktivt främja barns lika rättigheter.

### När ska förskollärare eller övrig personal anmäla till förskolechef?

Personal på förskolan är skyldiga anmäla till sin förskolechef om de får kännedom om att kränkande behandling skett. Anmälningsskyldigheten till förskolechef anses gälla vid all kännedom om att kränkning skett. Även de mer bagatellartade händelserna. Förskolechef med sitt huvudansvar avgör då hur händelsen ska hanteras. Bedömningen om vad som kan anses som bagatellartad kränkning vilar hos respektive förskoleenhet.

### När ska vårdnadshavarna bli informerade?

Det finns inga särskilda bestämmelser som anger att vårdnadshavare ska kontaktas vid kränkande behandling. Däremot genomsyras skollagen och läroplanen för förskola av att förskola ska samarbeta med hemmen. I Lpfö-98 kap. 2. 4 anges att förskolans arbete med barnen ska ske i ett nära och förtroendefullt samarbete med hemmen.

Detta innebär att förskolan ska kontakta barnens vårdnadshavare vid kännedom om att kränkande behandling skett.

## Arbetsgången vid kränkande behandling

Arbetsgången vid kännedom om att kränkande behandling skett är följande.

1. Uppgifter om att kränkning skett kan komma från till exempel barn, förskollärare, vårdnadshavare, anonym eller annan personal i verksamheten. Personal som mottar uppgifter om kränkande behandling ska fylla i blankett 1: *"Anmälan och utredning om befarad kränkande behandling och diskriminering"*.
2. När personal sammanställt uppgifter från berörda barn ska förskolechef avgöra om utredningen ska avslutas eller om eventuellt ytterligare utredning med åtgärder och uppföljning behöver vidtas. Om inte, avslutas ärendet. Om utredningen visar att kränkning skett ska förskolechef rapportera till huvudman (nämnden). Ärendet kan avslutas om kränkningen var av mildare form och om det var en engångsföreteelse. Oavsett bedömning av kränkningens form ska förskolechef eller ansvarige för utredningen kontakta vårdnadshavare för berörda barn och informera om händelsen och hur förskolan arbetar med händelsen. Om fler barn blivit utsatta i aktuell händelse ska en anmälan och utredning upprättas för respektive barn.
3. Vid allvarigare form av kränkning/upprepad kränkning ska förskolechef utse ansvarig personal som ska fylla i blankett 2: *"Åtgärder och uppföljning/utvärdering"* och ansvara för ärendet. Ansvarig personal ska eventuellt utreda händelsen ytterligare genom att samtala med berörda barn. Med berörda barn avses i första hand utsatt barn och den/de som utsatt barnet för kränkande behandling. I detta skede finns utrymme för förskolechef att vidga utredningen så att fler får återge sina iakttagelser om aktuell händelse.

Det är dock viktigt att se till att händelsen blir utredd i den utsträckning att förskolechefen kan få en helhetsbild av vad som hänt. Utredning ska genomföras även om barn eller vårdnadshavare uppger att de inte vill att händelsen ska utredas.<sup>13</sup>

4. Förskolechef eller den förskolechef utser som ansvarig för utredning av anmälan ska i blankett 2: *"Åtgärder och uppföljning/utvärdering"* ta fram åtgärder som leder till att kränkningarna upphör och blir varaktigt lösta. Utredningen samt framtagandet av åtgärder mot kränkande behandling bör göras i samråd med arbetslaget.
5. Förskolechef eller den förskolechef utser som ansvarig för utredning ska följa upp och utvärdera insatta åtgärder minst 1 gång per vecka i två veckor. Detta ska genomföras med det barn som blivit utsatt och den eller de barn som utsätter. Uppföljning/utvärdering ska dokumenteras i blankett 2: *"Åtgärder och uppföljning/utvärdering"*. Om det framkommer vid uppföljning att kränkningarna upphört kan ärendet avslutas. Om inte, ska ansvarig personal fylla i en ny blankett 2: *"Åtgärder och uppföljning/utvärdering"*. I detta läge är det av yttersta vikt att finna nya lösningar i form av åtgärder för att få stopp på kränkningarna. Det är då viktigt att se över barnens hela situation i förskolan, både för den som blir utsatt och den/de som utsätter. Det är även viktigt att samarbete sker mellan berörda förskollärare, barnskötare samt förskolechef för att kartlägga respektive barns situation i förskolan. Med hjälp av fler insatta åtgärder finns större möjligheter att få stopp på kränkningarna.
6. I utredningsprocessen av åtgärder mot kränkande behandling är det viktigt att sätta in effektiva åtgärder som ger direkt verkan och får stopp på kränkningen.

# Begrepp

## Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan till exempel ske genom förskolans regler eller rutiner. Ett barn kan också bli diskriminerad om barnet blir särbehandlad på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionsnedsättning med mera.

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt. Med **direkt diskriminering** menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till exempelvis barnets kön. Man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är det som kallas **indirekt diskriminering**. Det sker när förskolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, samt ålder. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de barn som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

## 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 förolämpad, 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. 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 eller meddelande på sociala medier (till exempel Facebook).

Både förskolepersonal och barn kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

## 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 anspelande. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

## Repressalier

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

Exempel: *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]*

*Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]*

### Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt 1 kap. 5 § i 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. Skyddet omfattar de barn med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från samhällets könsnormer.

Diskrimineringskyddet gäller också när ett barn eller en elev utsätts för missgynnanden eller trakasserier som har samband med en nära anhörigs könsidentitet eller könsuttryck.

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". Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck menar DO en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Diskrimineringsgrunden könsidentitet eller könsuttryck omfattar de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt inte följer samhällets normer kring könsidentitet eller könsuttryck. Transpersoner bryter mot tvåkönsnormen och föreställningar om hur kvinnor och män, pojkar och flickor förväntas vara och se ut. De som omfattas av skyddet kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna). Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella. Observera att transsexuella personer omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Exempel: *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. Förskolan har också ett ansvar att arbeta mot rasism och främlingsfientlighet enligt skollagen.

Exempel: *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

Enligt regeringens proposition 2002/03:65 "Ett utvidgad skydd mot diskriminering" 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 etiska, filosofiska eller politiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför. I övrigt definieras inte religion eller annan trosuppfattning i diskrimineringslagen.

Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier som har samband med religion eller annan trosuppfattning. Förskolan ska också aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för barn som deltar eller söker till verksamheten oavsett religion eller annan trosuppfattning.

Förskolan är skyldig att se till barnets bästa och alla barn har rätt till kunskap och lärande, tankefrihet och religionsfrihet. Föräldrar har också rätt att uppfostra sina barn i enlighet med sin tro. Det gäller för förskolan att respektera alla dessa rättigheter.

Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism och ateism. De anses ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i den svenska grundlagen

Exempel: *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 funktionsnedsättning menas enligt 1 kap. 5 § 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.

Begränsningen av funktionsförmågan ska till följd av en sjukdom eller skada vara medfödd eller förvärvad. Begränsningen ska därutöver vara varaktig, det vill säga bestå över en längre tid. Begränsningar till följd av en skada eller sjukdom som är av övergående natur omfattas alltså inte.

Exempel på vanliga funktionsnedsättningar är allergier, hörsel- och synskador, Aspergers syndrom, ADHD och dyslexi och olika variationer av rörelsehinder.

Diskrimineringskyddet gäller också när ett barn eller en elev utsätts för missgynnanden eller trakasserier som har samband med en nära anhörigs funktionsnedsättning.

Graden av en funktionsnedsättning har dock ingen betydelse. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre beroende på miljön och situationen.

Även diskriminering och trakasserier som har samband med felaktigt förmodat funktionsnedsättning ingår i lagskyddet.

*Exempel: 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 "Snubbelföt". Personalen har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]*

## **Sexuell läggning**

Med sexuell läggning avses enligt 1 kap. 5 § i diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Diskrimineringskyddet gäller också när ett barn eller en elev utsätts för missgynnanden eller trakasserier som har samband med nära anhörigs sexuella läggning.

Även diskriminering och trakasserier som har samband med felaktigt förmodat sexuell läggning omfattas av lagskyddet.

*Exempel: 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]*

## **Ålder**

Med ålder avses enligt 1 kap. 5 § i 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 om särbehandlingen gäller tillämpning av bestämmelse i skollagen.

*Exempel: 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 de fortsätter i alla fall. [trakasserier]*