

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Planen gäller från 2026-08-31

Planen ska revideras senast 2027-08-30

Ansvariga för planen: Rektor på Lille Mats Förskola

Innehåll

1. Vår vision
2. Delaktighet
3. Utvärdering
4. Främjande insatser
5. Kartläggning
6. Förebyggande åtgärder
7. Rutiner för akuta situationer

1. Vår vision

På Lille Mats förskola ska alla barn och vuxna känna sig trygga och bli respekterade för den de är, oavsett kön, könsidentitet (vad du själv känner dig som och hur du identifierar dig) eller könsuttryck (har att göra med hur du klär dig eller har med utseende att göra), etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. På vår förskola ska alla vara sitt bästa jag i vardagen och ingen bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Föräldrarna ska känna tillit och förtroende när de lämnar sina barn på förskolan.

2. Delaktighet

Anvisning: Enligt skollagen (2010:800) ska en plan mot kränkande behandling upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen i den verksamhet som planen gäller för. Nedan följer hur barnen har varit delaktiga i arbetet kring diskriminering och kränkande behandling. Metoder som kan användas är exempelvis trygghetssamtal, trygghetsobservationer och trygghetsvandringar samt barnsamråd.

Enligt DO deltar både personal, barn och vårdnadshavare i utformning och i arbetet med planen. Nedan följer hur personal och vårdnadshavare har varit delaktiga i arbetet kring diskriminering och kränkande behandling. Metoder som kan användas för personalen är exempelvis samtal på arbetslagsplanering, arbetsplatsträff, medarbetarenkät och medarbetarsamtal. Metoder som kan användas för vårdnadshavare är föräldraråd, föräldraenkät, drop-in, utvecklingssamtal och kontinuerlig information och dialog i den dagliga verksamheten.

Barnens delaktighet

- I förskoleverksamheten är barnen delaktiga i olika former av värdegrundsarbete, t.ex. genom sagor, berättelser och i samtal. Genom olika reflektioner samt övningar uppmuntras barnen att reagera på det som inte upplevs som ok för dem. Arbetet med normer och värden pågår i vardagen där de etiska regler som råder i vårt samhälle är i fokus.
- Gemensamma trivselregler görs i början av höstterminen och det utformas av barnen tillsammans med personal.
- Trygghetssamtal och trygghetsobservationer utförs minst två gånger per år.
- Trygghetsvandringar utförs minst två gånger per år tillsammans med 3-5 åringar.
- Barnsamråd, genomförs kontinuerligt (minst 2 ggr/år). I samrådet uppmuntras barnen att reflektera samt vara med i beslutsprocesser som t.ex. Barnen kan vara

med och bestämma om vilka temadagar vi ska ha samt hur vi utformar lärmiljöerna tillsammans med personalen och dylikt.

Vårdnadshavares delaktighet

- Information om revidering av planen lämnas varje höst genom att den läggs ut på digital plattform, Tyra. Synpunkter, förslag och idéer kan lämnas till personal eller anonymt i avdelningarnas tyck-till lådor.
- Planen finns att hitta på Östra Göinge kommuns hemsida.
- Föräldraenkät läggs ut till samtliga vårdnadshavare en gång per läsår.
- Frågor som är kopplade till planen kan tas upp på utvecklingssamtal och föräldraträffen.
- Vi förnyar våra tyck-till lådor varje läsår, vi uppmuntrar er vårdnadshavare att använda dem.

Personalens delaktighet

- Den reviderade planen finns på personalens Teams plattform.
- Diskussioner sker inplanerat i det systematiska kvalitetsarbetet och utvärderas kontinuerligt av rektorn, utvecklingspedagoger och medarbetare. Planen finns med varje gång vi genomför SKA (Systematiskt kvalitetsarbete), där personalen planerar mer i detalj hur arbetet med planen genomförs.
- Exempel på situationer utifrån PDK lyfts upp på undervisningskonferenser för diskussioner vid behov.
- Rektor ansvarar för att arbetet sker i linje med planen och att planinnehållet behandlas vid olika forum för all personal.

Förankring av planen

- Tillsammans med barnen arbetar vi på förskolan aktivt med värdegrunden och allas lika värde. Barnen uppmuntras att behandla varandra med respekt genom att lyssna på varandra och låta alla uttrycka sig på sitt sätt. För att synliga göra de sju diskrimineringsgrunderna har "Barnens plan".
- I det dagliga arbetet uppmuntras barnen att berätta när det inte känns bra för dem. Detta i form att säga Stopp och/eller använda sig av Stopphanden till sina kamrater och att vända sig till personalen.
- När planen revideras läggs den upp på förskolans hemsida, på digital plattform, Tyra samt finns i personalens teamsplattform.
- Planen finns med som ett ämne på reducerade dagar, för att säkerställa att all personal känner till planen och arbetar aktivt med den i det dagliga arbetet.
- Vid nyanställning ansvarar samordnare för att informera om planens innehåll och rutiner.
- Det finns ett årshjul där insatserna kring PDK är inskrivna för att säkerställa att alla insatser blir genomförda.
- Utvecklingspedagogerna ansvarar för att uppdatera så att PDKs prioriterade mål, effekter och genomförande förs in i det systematiska kvalitetsarbetet.

GRUPP	NÄR	HUR	ANSVARIG
Barn	I det dagliga arbetet.	Genom att aktivt erbjuda alla barn att lära sig att behandla alla med respekt. Genom att barnen uppmuntras att reagera på saker som inte känns rätt.	Pedagoger
Personal	I planering av pedagogisk verksamhet på planerings- samt reduceradedagar. Vid individuella samt arbetslagsplaneringar.	Planen är grunden för hur arbetet planeras för att undvika diskriminering och kränkande behandling.	Pedagoger
	I utvärdering och vid revidering av planen.	Planen utvärderas av respektive arbetslag varje år. Planen revideras av förskolan varje år.	Pedagoger
Vårdnadshavare	På föräldraträff.	Planen redovisas på föräldraträff. Resultat av utvärdering presenteras på föräldraträff.	Pedagoger
	Genom insyn i det dagliga arbetet.	Vårdnadshavare bjuds in till att besöka förskolans vardag.	Pedagoger
		Information delges löpande på Tyra.	Pedagoger

3. Utvärdering

1. Utvärdering och uppföljning

Hur har förra årets plan utvärderats?

- Under reducerade dagar och vid det systematiska kvalitetsarbetet utvärderas planen och utvärderingen ligger sen som underlag till nästkommande årsarbete.
- Planen utvärderas på vårterminens sista reducerade dag.
- Resultat och effekter av genomförda insatser/åtgärder diskuteras på reducerade dagar.
- Vårdnadshavare delges resultaten av utvärderingen och erbjuds att delta i utvärderingen genom att lägga sina synpunkter i tyck till lådan.
- Det genomförs en vårdnadshavarenkät som blir en del av vår utvärdering kring hur vårt tidigare arbete fortlöpt.
- Två gånger per år genomförs en trygghetsobservation/trygghetssamtal med barnen.

Barnen har varit delaktiga genom samtal, lek, bokläsning samt deltagit i firandet av de olika högtiderna. Det framkom även att vi behöver utveckla PDK till ett levande dokument i verksamheten där alla delar genomförs och dokumenteras på samtliga avdelningar.

Målet är att utveckla kommunikationen mellan förskola och hem med samtliga familjer oavsett etnisk tillhörighet, kön, könsidentitet, ålder, religion/trosuppfattning, sexuell läggning och funktionsvariationer.

ÅTGÄRDER / MÅL	GENOMFÖRANDE	EFFEKT
<u>Mål: Vi ska öka kunskapen om hur vi kan arbeta mer djupgående med de sju diskrimineringsgrunderna hos personalen.</u> <u>Synliggöra arbetet på avdelningarna och i dokumentationerna.</u>	Göra en kartläggning av kunskapen hos personalen kring diskrimineringsgrunderna i läsårets början och slut. Alla avdelningar kommer ha en sol där varje stråle är en av de sju diskrimineringsgrunderna. Vi ska uppmuntra vårdnadshavarna att läsa på Tyra samt tillsammans med barnen titta på Barnens plan. På utvecklingssamtalen och föräldramöte förs en dialog kring PDK.	Vi kan se att all personal nu kan diskrimineringsgrunderna. Alla avdelningarna har en sol där varje stråle är en av de sju diskrimineringsgrunderna. Vi har på utvecklingssamtalen och föräldramötet fört en dialog kring PDK.

Delaktiga i utvärderingen av förra årets plan

Rektor, personal, vårdnadshavare och barn.

Vad blev resultatet av utvärderingen?

Under året har vi arbetat med webutbildningar med David Edfelt, kopplat till lågaffektivt bemötande. Fokus på det positiva, förändra istället för att hantera. Detta har vi kopplat till diskrimineringsgrunden; funktionsnedsättning.

Pedagogerna känner att de har mer kunskaper kring NPF, samt fått en trygghet med hur de ska möta barn med olika utmaningar.

Utifrån diskrimineringsgrunderna så har alla avdelningarna arbetat med barnens plan och utifrån barnens mognad och kunskapsnivå så har undervisningen skett. Vi behöver ytterligare utveckla vårt arbete med barnens plan, då det är en viktig del i barns mentaliseringsförmåga.

Lär miljön har utvecklats utifrån barnens behov kopplat till barnens plan samt kopplat undervisningarna har detta lett till att barnen fått kunskaper kring diskrimineringsgrunderna.

Årets plan ska utvärderas senast

2027-06-30

Ansvarig för att årets plan utvärderas är

Rektor för Lille Mats Förskola

4. Främjande insatser

Främja likabehandling utifrån diskrimineringsgrunderna

Främjande arbetssätt utifrån utvärderingarna:

Eventuella problem- och riskområden som identifieras ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Kartläggningen omfattar inte bara förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och organisationsnivå. Rutiner ses därför över för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering.

Områden som berörs av denna insats

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

Diskriminerings-grund	Var är vi (risk och hinder)?	Vart ska vi (mål-sättning)?	Hur gör vi (åtgärd)?	Ansvarig	Tidsplan (uppföljning)
Kön	Vi behandlar alla barn lika oavsett kön.	Alla ska känna att de får vara sitt jag oavsett kön.	Uppmuntra barnen att vara sitt eget jag på flera olika sätt.	Personal Rektor	Kontinuerligt, året om
	Vi utgår från genusperspektivet i våra lärmiljöer.	Lärmiljöer är tydligt utformade utifrån genustänket.	Personalen reflekterar kring lärmiljöerna på pedagogiska planeringar samt lärmiljögrupp och reflektionsgrupperna.	Personal	Kontinuerligt året om
	Viktigt att tänka på vårt förhållningssätt, hur vi bemöter flickor/pojkar med röstläge, kommentarer mm.	I vårt förhållningssätt bemöter vi flickor/pojkar på samma sätt med röstläge, kommentarer mm.		Personal	I vardagen
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Vi respekterar allas könsöverskridande identitet eller uttryck.	Alla ska känna sig trygga oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck.	Vi lyfter vid behov olika dilemman för att stärka den gemensamma grunden i frågan.	Personal Rektor	Kontinuerligt, året om
	Vi pratar med barnen om hur familjer.	Barnen känner till och förstår att familjer kan se olika ut.	Detta lyfts med barnen vid en spontan samt styrd undervisning.	Personal	Kontinuerligt, året om

	kan se olika ut.				
Etnisk tillhörighet	Vi bemöter alla i omgivningen med respekt oavsett etnisk tillhörighet.	Alla ska känna sig välkomna hos oss oavsett etnisk tillhörighet.	Vi introducerar i vår lärmiljö olika etniska bakgrunder genom att ha olika dockor/figurer, reflekterar med barnen kring olikheterna och verkar för allas lika värden. Vi använder både vanliga böcker samt Polyglutt där barnen kan lyssna på böcker på sitt förstaspråk.	Personal	Kontinuerligt, året om
Religion eller annan trosuppfattning	Vi har rutiner för att uppmärksamma de olika religioner i vår närhet bland barn såväl som vuxna. Vi har ett öppet och nyfiket förhållningssätt. Vi samlar kunskap från vårdnadshavare, personal och barn.	Barnen ska ha kännedom om att det finns olika religioner och trosuppfattningar. Få kunskap om olika religioner och trosuppfattningar. Kunna använda denna kunskap i undervisningen.	Vid olika tillfällen lyfter vi upp detta både i spontan samt styrd undervisning t.ex temadagar. I vårt förhållningssätt ska vi visa tydligt att vi är nyfikna på olika religioner.	Personal Personal Personal	Kontinuerligt, året om I vardagen Kontinuerligt

Funktionsvariation	Vi anpassar förskolans utbildning efter barnens behov. Det finns en risk att barn emellan utför t.ex. diskriminering pga. funktionsvariation.	Alla ska känna att de lyckas i vardagen.	Kommunicera med barnen om olikheter, likheter allas lika värde oavsett funktionsvariation.	Personal	Kontinuerligt, året om
	När det är aktuellt upprättas en rutin för det aktuella behovet tillsammans med specialpedagog.	Alla barn ska bemötas utifrån sina behov och förutsättningar.	Specialpedagog och rektor/personal utarbetar tydliga rutiner för att erbjuda alla barn att vara sitt bästa jag i vardagen.	Personal Rektor	Vid behov
	Vi tänker på att ha en förskolemiljö som är tillgänglig för alla barn.	Alla barn ska utvecklas i den pedagogiska miljön.	Kontinuerligt planera/ändra förskolans miljöer.	Personal	Åter om
	Alla barn får förutsättningar att lyckas och uppleva sig vara en tillgång i gruppen. Det gäller utformande av fysisk miljö såväl som personalens förhållningssätt	Alla barn ska känna tillhörighet i gruppen	Kontinuerligt reflekterar kring förutsättningar i barngrupperna, på pedagogiska planeringar samt lärmiljögrupp och reflektionsgrupperna.	Personal Rektor	Året om

<i>Sexuell läggning</i>	Vi bemöter alla likadant oavsett sexuell läggning.	Alla ska känna att de är välkomna till förskolan oavsett sexuell läggning.	Kontinuerligt reflektera med barnen om olika familjer t.ex. Regnbågsfamiljer.	Personal	Året om
<i>Ålder</i>	Det finns en risk att vi ger barnen för lite utrymme att påverka med hänvisning till barnens ålder istället för mognad.	Barnen ska vara trygga i att ta sig an olika utmaningar om det inte överskrider deras säkerhet oavsett ålder.	Vi introducerar och gör materialet tillgängligt i våra lek och lärmiljöer så att barnen blir självständiga och känner att de lyckas. Vi låter barnen utforska, uttrycka sig samt ger dem redskap, exempelvis: lära gå vagn, dockvagn ifall barnen behöver stöd att lära sig gå. Utvecklar barnens språkförråd genom Före Bornholmsmodell en, högläsning, upprepning av ord.	Personal	Kontinuerligt, åter om
<i>Sexuella trakasserier</i>	Vi respekterar allas sexuell läggning och har inte erfarenhet av diskriminering pga. detta på förskolan.	Alla ska känna trygghet i att vara den man är på förskolan.	Kontinuerliga reflektioner för att stärka de gemensamma grunderna i frågan.	Personal Rektor	Kontinuerligt, året om
<i>Repressalier</i>	Någon dålig behandling eller bestraffning	En gemensam grund, som alla kan stå på	Vi arbetar med den gemensamma grunden inom barnsyn,	Rektor Personal	Kontinuerligt, året om

	förekommer inte på förskolan.	ska finnas på förskolan	förhållningssätt osv.		
--	-------------------------------	-------------------------	-----------------------	--	--

Mål och uppföljning

Mål

- Respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna

Förskolans utbildning grundar sig i allas lika värde, att varje barn får känna sig sedd och göra sin röst hörd i syfte att skapa delaktighet och inflytande. Vi arbetar med de sju diskrimineringsgrunderna på barnens nivå på ett varierat sätt. Barnen ges möjlighet att påverka sin vardag och uttrycka sina behov i förskolans utbildning.

Uppföljning:

- Arbetslagen följer upp planen kontinuerligt på veckoplaneringen samt reducerade dagar.
- Arbetslagen planerar näst kommande arbete utifrån kontinuerliga uppföljningar.

Åtgärder för att nå målen

- Implementera barnens plan detta för att synliggöra de mänskliga rättigheterna för barnen.
- Arbeta med diskrimineringsgrunderna på barnens mognadsnivå.
- Ökat samarbete mellan avdelningarna och förskolorna, att ta inspiration och lära av varandra. Detta bl.a. genom en gemensam kanal på Teams.
- Vi tydliggör vårt systematiska kvalitetsarbete (SKA) kopplat till barnens plan.

Ansvariga för insatsen

All personal har ansvar för att arbeta aktivt med barnensplan, dokumentationen i TYRA samt i barnlogg av arbetet med PDK.

Tidpunkt för när insatsen ska vara klar

Åtgärderna utförs löpande under läsåret.

5. Kartläggning

Kartläggningsmetoder

Kartläggning utifrån TSI arbetet.

Kartläggningen har genomförts av pedagoger. Utvecklingspedagogerna har sammanställt materialet tillsammans med rektor. Rektor har varit ansvarig för att åtgärder utifrån kartläggningen har satts in.

Områden som berörs i kartläggningen

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

Hur har barn och föräldrar gjorts delaktiga i kartläggningen?

- Barnen har varit delaktiga i planerade pedagogiska samtal med pedagoger.
- Barnen har även uppmuntras att spontant uppmärksamma saker som de anser är fel där sedan pedagog kan avgöra om det är kopplat till planens arbete.
- I undervisningen (spontan och planerad) finns värdegrundsarbetet med under varje dag.
- Barnsamråd i olika former, kontinuerligt (minst 2 gånger /år).
- Trygghetvandringar med 3-5 åringar.
- Trygghetsobservationer med 1-3 åringar.
- Vårdnadshavare erbjuds att vara delaktiga genom att lägga förslag, tankar och idéer i våra tyck till lådor.

Hur har personalen gjorts delaktiga i kartläggningen

- Personalen genomför TSI kartläggning och för diskussion vid behov.
- Personalen är delaktig genom kartläggning, arbetslagsarbete, SKA och på gemensamma planeringsdagar för all personal.

Resultat och analys av kartläggningen

Resultat och analys av kartläggningen bearbetas i arbetslagen för att utveckla undervisningen i barngruppen. Utvecklingspedagoger och rektor bearbetar resultat och analys på övergripande förskolenivå.

6. Förebyggande åtgärder

Innan vi kontaktar BHT har vi kartläggningsmatriser för TSI som vi använder oss av.

Områden som berörs av denna insats

Kränkande behandling

☒ Kön

Könsidentitet eller könsuttryck

Etnisk tillhörighet

Religion eller annan trosuppfattning

Funktionsnedsättning

Sexuell läggning

Ålder

Rektor ansvarar för att lyfta arbetet med diskrimineringsgrunderna vid olika forum.
Personalen ansvarar för att utföra kartläggningen utifrån TSI-arbetet.

Mål

Vi anpassar förskolans utbildning efter barnens behov oavsett funktionsvariation.

Vi implementerar utbildningen vi haft kring NPF (Neuropsykiatriska funktionsvariationer) samt bemötande strategier, utifrån David Edfelt.

Uppföljning

- Vi följer upp detta arbete på arbetslagskonferenser, reducerade dagar, avdelningsreflektioner.

Ansvar

Ansvarig för detta arbete är hela förskolan.

- Rektor och utvecklingspedagogerna ansvarar för att lyfta målen vid utbildningskonferenser och reflektionsgrupper.

Åtgärder

- Vi arbetar kontinuerligt och vid behov med att dramatisera/ge exempel på olika dilemman/kollegiala reflektioner kopplade till barns funktionsvariationer.
- Vi tar hjälp av relevanta böcker i arbetet med olika funktionsvariationer.
- Genom kartläggningsmaterial få insyn i utvecklingsområden.

Motivering till vald åtgärd

Detta för att alla barn ska få den utbildning som de är berättigade till samt får vara sitt bästa jag i vardagen.

Ansvariga för insatsen

Utvecklingspedagoger ansvarar för att lyfta dessa ovannämnda områden med personal, reflektera och följa upp.

Tidpunkt för när förebyggande åtgärd ska vara klar

Juni 2027

7. Rutiner för akuta situationer

Policy

Det råder nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling på förskolan.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Förskolan följer Östra Göinge kommuns rutin för arbetet med diskriminering och kränkande behandling. För att tidigt upptäcka diskriminering och kränkande behandling sker utvärdering av verksamhetens arbete fortlöpande enligt de punkter som beskrivits i planen tidigare.

Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

Vårdnadshavare uppmanas att i första hand vända sig till personalen på barnets avdelning och i andra hand till rektorn på förskolan.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

Förskolan följer Östra Göinge kommuns rutin för arbetet med diskriminering och kränkande behandling. Blanketterna som används finns på Intranätet (Ögat). Detta innebär följande:

ÅTGÄRD	NÄR SKA DET VARA KLART	ANSVARIG
1. Pedagog informerar rektor som anmäler misstanke om kränkning till huvudman.	Snarast efter kännedom.	Pedagog som fått kännedom om händelsen.
2. Samtal sker med både den utsatte och den som utsatts för att kartlägga vad som hänt och för att få eventuella kränkningar att upphöra. Hänsyn tas till de berörda ålder. Samtal sker även med berörda vårdnadshavare.	Snarast efter anmälan.	Pedagog som fått kännedom om händelsen. Vid behov stöttar rektor med utredningsarbetet.
3. Hela arbetslaget kartlägger nuläget på avdelningen, detta bör ske på individ-, grupp- och organisationsnivå.	Snarast efter anmälan.	Arbetslag med ledning av arbetslagsledare.
4. Vid de tillfällen som kartläggningen visar att diskriminering, trakasserier eller kränkningar har skett: Samtal och beslut i arbetslaget om vilka åtgärder som krävs på individ-, grupp- och organisationsnivå. Vårdnadshavarna informeras gällande åtgärderna. Vid behov kontaktas även centrala barn och elevhälsan.	Snarast efter det att utredningen är färdigställd.	Rektor tillsammans med arbetslag.
5. Uppföljning av åtgärderna genom ny kartläggning.	Inom två månader från det inträffade.	Rektor

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Förskolan följer Östra Göinge kommuns rutin för arbetet med diskriminering och kränkande behandling. Blanketterna som används finns på Intranätet (Ögat). Detta innebär följande:

ÅTGÄRD	NÄR SKA DET VARA KLART	ANSVARIG
1. Pedagog informerar rektor som anmäler misstanke om kränkning till huvudman.	Snarast efter kännedom.	Pedagog som fått kännedom om händelsen.
2. Samtal sker med både den utsatte och den som utsatts för att kartlägga vad som hänt och för att få eventuella kränkningar att upphöra. Hänsyn tas till barnets ålder. Samtal sker även med berörda vårdnadshavare.	Snarast efter anmälan.	Rektor.
3. Hela arbetslaget kartlägger nuläget på avdelningen, detta bör ske på individ-, grupp- och organisationsnivå.	Snarast efter anmälan.	Arbetslag med ledning av arbetslagsledare och rektor.
4. Vid de tillfällen som kartläggningen visar att diskriminering, trakasserier eller kränkningar har skett: Samtal och beslut i arbetslaget om vilka åtgärder som krävs på individ-, grupp- och organisationsnivå. Vårdnadshavarna informeras gällande åtgärderna. Vid behov kontaktas även centrala barn och elevhälsan. Rektor kontaktar HR.	Snarast efter det att utredningen är färdigställd.	Rektor tillsammans med arbetslag.
5. Uppföljning av åtgärderna genom ny kartläggning.	Inom två månader från det inträffade.	Rektor

Rutiner för uppföljning

Tidsplan preciseras ovan. Anmälan, utredning och uppföljningar sker på avsedda blanketter som finns på intranätet (Ögat).

Rutiner för dokumentation

Tidsplan preciseras ovan. Anmälan, utredning och uppföljningar sker på avsedda blanketter som finns på intranätet (Ögat).

Begrepp

Diskriminering

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

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till en förskola med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.

Indirekt diskriminering

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

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

Trakasserier och kränkande behandling

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

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).

Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”bosniska” egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla”, ”hora”, eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

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

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

Repressalier

Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier

* En flicka går före en pojke i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en stor majoritet av pojkar på förskolan. [diskriminering]

* När barnen leker på gården berättar Peter för sin förskollärare Gunilla att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker att den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Gunilla säger skrattande ”Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima”. Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [trakasserier på grund av kön]

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”.

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

Sedan ett år tillbaka markerar Erik, 5 år, tydligt att hon helst vill vara flicka och kallas hon och henne. Föräldrarna har gått med på hennes önskemål att bära klänning. En dag är Erik ledsen när pappa kommer till förskolan för att hämta henne. Hon berättar att hon inte fick följa med på utflykt eftersom hon vägrade att ta på sig ett par byxor. Pappa frågar personalen varför Erik skulle byta till byxor och får svaret: ”Det får vara någon måtta med tramset.” Pappan blir också uppmanad att i fortsättningen klä Erik i ”riktiga kläder” eftersom några barn har börjat reta henne för att hon bär klänning. [diskriminering och trakasserier]

Etnisk tillhörighet

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

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

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

* En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp. [diskriminering]

* En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. [trakasserier]

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av 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]

Funktionsnedsättning

Med funktionshinder menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. DO använder sig av Handisams beteckning funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

* Anna som har ADHD får inte börja på samma förskola som sin storebror. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Anna ska börja på en annan förskola. Där finns det andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om denna. [diskriminering]

* David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta David och kallar honom ”Snubbelfot”. Personalen har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning

* Det har gått bra på förskolan tills James äldre bror kommer på besök. Några av barnen har hört när deras storasyskon i negativa ordalag kallat James bror för bög. Nu får James inte vara med och leka eftersom han har en ”äcklig” storebror. Eftersom en av de vuxna på förskolan hör ordväxlingen utan att reagera känner James att han inte har någon att vända sig till. [trakasserier]

* Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjeträd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit ”den andra tantens” namn. [diskriminering]

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan.

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

Exempel på händelse som kan vara trakasserier:

Malte är den enda sexåringen som går kvar i förskolan och inte har börjat i förskoleklass. Det är hans föräldrar som valt det. De andra barnen retar honom ofta för det. [trakasserier]