

Bakgrund och syfte

Plan mot diskriminering & kränkande behandling

2022-2023

Bakgrund och syfte

Den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Lagändringen innebär att utbildningsanordnare har fått mer ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (DO 2017). Vidare står det också i *skollagen* att huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Förskolan ska varje år upprätta en plan mot diskriminering (enl. diskrimineringslagen) samt en plan mot kränkande behandling (enl. skollagen). Planerna kan vara sammanförda till en gemensam plan.

Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet

”Lagen om förbud mot diskriminering och kränkande behandling av barn och elever.” § 1

Denna lag har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling. Denna lag tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (1985:1100).

Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§

Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

Ur Lpfö 98/16, Förskolans värdegrund och uppdrag:

En viktig uppgift för verksamheten är att grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på. Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta är värden som förskolan skall hålla levande i arbetet med barnen.

Främjande insatser (Grundverksamheten, hjälpa fram, gynna, bidra till)

Främjande arbete handlar om att *identifiera och stärka de positiva förutsättningarna* för likabehandling och respekt för allas lika värde. Främjandearbetet utgår från förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Vi ska i våra diskussioner om grundverksamheten alltid ha med främjande insatser som är stärkande.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet har som syfte att *avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling* som finns i vår verksamhet. Det utgår ifrån konkreta risker och problem som upptäckts vid kartläggningen.

Begrepp

Diskriminering

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

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn/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 ett barn/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. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn/ elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barn/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 ett barn/elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier. Både personal och barn/elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. 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/elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet/eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när ett barn/ elev, 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

- Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet ”Det är för hårt arbete för en tjej”. [diskriminering]
- 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 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.

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.

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.

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.

Sexuell läggning

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

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormer 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

Upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkningar

Planen ska innehålla rutiner för hur vi på förskolan arbetar med att förebygga, upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling. Planen ska fungera som ett levande dokument och ses över och följas upp varje år. Planen avser situationer då:

- barn kränker barn (Vuxen som ser och hör att något barn blir utsatt ingriper omedelbart. Ett barn som känner sig kränkt ska ha sådan tillit till de vuxna så att det känns självklart att berätta för någon.)
- vuxna kränker barn (Kollega säger ifrån och meddelar förskolechefen.)
- barn kränker vuxen
- vuxen kränker vuxen

Upptäcka

Personalen inom förskolans verksamhet har ett ansvar att vara närvarande bland barnen för att uppmärksamma incidenter som kan tyda på trakasserier. All personal inom förskolan har ett ansvar för att i situationer där kränkning förekommer gå in och avbryta och tydligt markera att man inte tolererar ett sådant beteende.

Utreda, åtgärda och följa upp kränkningar

- Mellan barn eller mellan vuxen och barn eller mellan vuxen och vuxen...
- Vid alla former av kränkningar gäller som utgångspunkt dialog, samtal och eventuellt telefonsamtal. Vi måste vara observanta på om det förekommer någon form av diskriminering eller trakasserier från vuxen gentemot ett barn och våga ta barns eller vårdnadshavares anklagelser på allvar.

- Kommer det fram misstankar i ett samtal med personal/ett barn/en vårdnadshavare om kränkning, ansvarar all personal för att föra vidare informationen omedelbart till rektor.
 - Vårdnadshavare som upplever att barnet blir utsatt för någon form av kränkande behandling på förskolan ska kontakta förskolan.
 - Allvarligare händelser som kräver mer åtgärder än tillsägelser eller kortare samtal ska rapporteras i kommunens system STELLA.
 - Allt ska följas upp och aktuella vårdnadshavare kontaktas.
 - Personal som upptäcker någon annan vuxen som kränker ett barn ansvarar för att detta rapporteras till rektor.
 - Rektor ansvarar för att starta en utredning (genom ett direkt möte med personalgruppen). Eventuella åtgärder diskuteras och planeras.
 - Personal eller rektor meddelar vårdnadshavare. Uppföljning sker efter ca 14 dagar.
 - Rektor informerar verksamhetschefen för förskola om ärendet.
1. Information till rektor
 2. Rektor informerar verksamhetschef för förskola (huvudman)
 3. Möte kring händelsen
 4. Åtgärder planeras
 5. Dokumentation av incident skickas till förvaltningen
 6. Information till och samråd med vårdnadshavare, eventuell revidering av åtgärdsplanen.
 7. Åtgärder genomförs
 8. Uppföljningsmöte

Dokumentation

Noggrann dokumentation ska föras av alla inblandade vid misstänkt fall av diskriminering, trakasserier eller andra kränkningar. Förskolechefen har huvudansvaret för att dokumentationen sparas. Med dokumentation avses både observationer och mötesanteckningar.

Våra styrdokument Lpfö, skollag och fn barnkonvention ger oss också riktlinjer och regler i hur vi ska arbeta för att motverka diskriminering, kränkningar och trakasserier på förskolan.

Dokumentation vid incidenter gällande diskriminering och kränkande behandling.

Vad har inträffat och när?

.....

Vem såg händelsen/fick informationen?

.....

När och hur kontaktades vårdnadshavare? Vilka ska veta om händelsen?

.....

Vilka åtgärder gör förskolan?

.....

Utbildningsförvaltningen

Ansvarig på förskolan, övriga ansvariga, ex. vårdnadshavare?

.....

Uppföljning - när och hur?

.....

Dokumentet ifyllt

av:.....

Datum:.....