

LIKABEHANDLINGSPLAN

–PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING–

SOLSKOLAN

ORUST WALDORFFRITIDSHEM OCH FÖRSKOLEKLASS
LÄSÅRET 2025/2026

ORUST WALDORF

WALDORFPEDAGOGIK PÅ ORUST EKONOMISK FÖRENING / SLUSSEN 314 / 473 92 HENÅN / ORUST

E-post: info@orustwaldorf.se Hemsida: www.orustwaldorf.se Tel: 0304-370 00

1. Inledning	4
2. Delaktighet	5
Elevens delaktighet	5
Vårdnadshavares delaktighet	5
Personalens delaktighet	5
3. Analys 24/25	
4. Förebygga, Upptäcka, Utredas & Åtgärdas	5
5. Rutiner	9
6. Vision	10
7. Kartläggning och nulägesanalys	10
Fritids	10
Förskoleklass	11
8. Mål, Metod, Uppföljning och Utvärdering	11
9. Vem ansvarar för att det blir gjort och när.	12
10. Uppföljning ht-25	12
11. Utvärdering vt-26	12
12. Analys läsåret 2025-2026	12
Fritids	12
Förskoleklass	13
13. Vad säger lagen	13
Skollagen 2010	14
Målinriktat arbete	14
Att förebygga och förhindra trakasserier	14
15 §	14
Likabehandlingsplan	14
16 §	
6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling	15
Ändamål och tillämpningsområde	15
Diskriminering	15
Definitioner	15
Tvingande bestämmelser	15
Ansvar för personalen	15

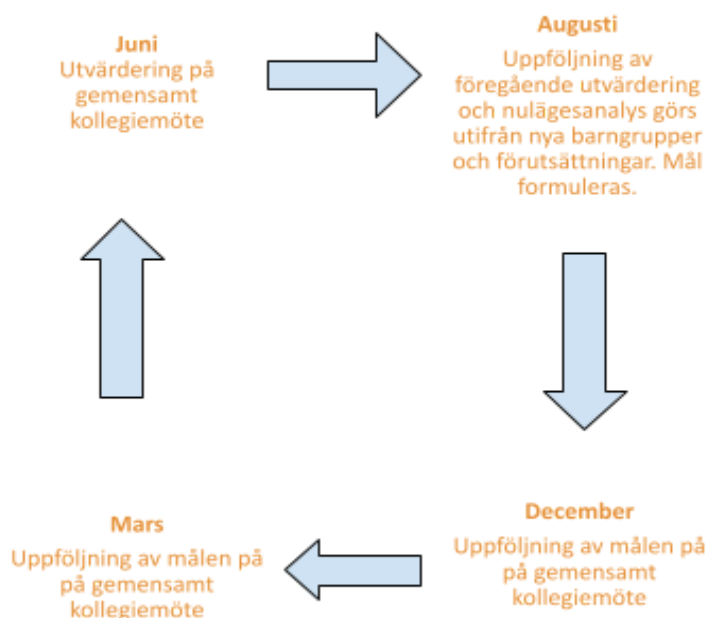
Prop. 2009/10:165 41	15
Aktiva åtgärder	15
Målinriktat arbete	15
Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling	16
Plan mot kränkande behandling	16
Förbud mot kränkande behandling	16
Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling	16
Förbud mot repressalier	16
Skadestånd	16
Rättegången	17
Bevisbörda	17
Rätt att föra talan	17
Diskrimineringslagen;	17
1 kap. Inledande bestämmelser	18
Lagens ändamål	18
Lagen är tvingande	18
Diskriminering	18

1. INLEDNING

På Solskolan utgår vi ifrån en tro på att om eleven mår bra och fungerar socialt kommer den att vilja behandla alla människor likvärdigt. Fokus ligger därför på att stimulera varje individ att växa och ha en sund anknytning med tillit till andra människor. Dagligen övas eleverna i att leda och ge samt följa och ta emot i vardagens aktiviteter. De vuxna som omger eleverna vägleder och hjälper dem i att se alla människors lika värde, att hitta likheter och acceptera olikheter och visa på att vi som människor kompletterar varandra genom våra olika förmågor.

Solskolans personal finns alltid i första hand till för eleverna och strävar efter att var och en av eleverna ska känna sig sedd varje dag. Genom iakttagelse, lek och samtal hoppas vi kunna upptäcka om något barn inte trivs i sig själv, i gruppen eller i en situation. En viktig del i arbetet är att se individerna, hur de mår och om de upplever att de duger som de är. På kollegiemöte finns tid till att samtala om uppkomna situationer och iakttagelser vad gäller elever såväl som medarbetare.

Likabehandlingsplanen arbetas med enligt följande:



2. DELAKTIGHET

ELEVENS DELAKTIGHET

Utbildningen ska vara lyhörd för eleverna och fånga upp de tankar som uppstår kring det sociala samspelet, kränkningar och diskriminering/likabehandling. Detta görs dels genom samtal men även i mer anonym form då eleverna kan lämna skriftliga åsikter/tankar och förslag i "fritidsposten", en gång om året får eleverna även svara på en trivselenkät.

VÅRDNADSHAVARNAS DELAKTIGHET

Solskolan har en regelbunden kontakt med de flesta vårdnadshavare genom lämning och hämtning av elever. Vårdnadshavare kan alltid komma i kontakt med personalen genom mejl eller per telefon. Fritidshemmet deltar på skolans föräldramöte minst en gång per år och vårdnadshavare erbjuds att fritids är medverkar vid IUP-samtal. Varje vecka får vårdnadshavare veckobrev som summerar upp veckans aktiviteter och sociala klimat.

PERSONALENS DELAKTIGHET

All personal ska medverka till att arbeta fram denna plan (plan mot diskriminering och kränkande behandling). Ny personal ska läsa planen.

Plan mot diskriminering och kränkande behandling är ett levande dokument och lyfts jämlikt på kollegiemöten i samtal om konkreta situationer såväl som generella värdegrundsfrågor.

3. ANALYS 24/25

FRITIDS

Det har varit en god stämning i barngruppen med få konflikter detta läsår, mycket tack vare hög personaltäthet, därigenom har uppdraget att se det enskilda barnet såväl som gruppens behov kunnat tillgodoses. Vi behöver vara tydliga och hjälpa vikarier och ny personal vad som förväntas av dem och vilka arbetsuppgifter de ska utföra för att verksamheten ska fungera och att det inte

ska bli för stor arbetsbelastning på ordinarie/gammal personal. Vi behöver vara noggrannare med att anmäla incidenter i Draftit.

FÖRSKOLEKLASS

Vi hade detta år 13 elever, 7 pojkar och 6 flickor. Tre av dessa barn är helt nya i barngruppen, övriga barn känner varandra sedan förskoletiden. För att tidigt få ihop denna grupp och stärka gemenskapen, hade vi redan under början av höstterminen startat upp arbetet med gruppstärkande övningar/lekar och samtal om trivselregler för att skapa trygghet, gemenskap och respekt i förskoleklassen.

Vårt främsta fokus har varit att minska uteslutande beteenden. Genom riktade insatser och ett tydligt vuxenstöd har positiva förändringar skett, även om vissa utmaningar kvarstår.

4. FÖREBYGGA, UPPTÄCKA, UTREDAS & ÅTGÄRDAS

Solskolan/fritids tar avstånd från alla former av trakasserier och förtryck, alla former av kränkningar ska därför förebyggas, upptäckas, utredas och åtgärdas.

5. RUTINER

Mål	Metod	Uppföljning ht-25	Utvärdering vt-26
Förebyggas	Att som vuxen ta tag i situationer av mindre allvarlig art och inte låta till synes små saker få lov att uppstå utan reaktion från personal. Främja samtal kring t.ex olikheter och likheter. Att möta eleverna med positiva förväntningar.		

	<p>Vuxna är på fritids för eleverna. Prat mellan vuxna får inte ta fokus från dessa och bör minimeras. Hjälpa elever att förstå och ge uttryck för egna känslor som uppstår i lek och skapande så att de kan lära att relatera till andras känslor.</p> <p>Arbeta med kommunikation och bemötande, hjälpa elever att reflektera och visa respekt mot sig själva och andra. Lyft exemplet "släta pappret".</p> <p>Inspirera till meningsfulla sysselsättningar. Försöka ge alla elever möjlighet att hitta sitt utrymme och komma till sin rätt utifrån olika förutsättningar och behov. Någon är en stjärna i lagspel, någon i rollekar en annan i pysselhörnan och ytterligare en som är en god medmänniska när någon är ledsen.</p> <p>Skapa ordningsregler för fritids. Medvetandegöra normer och föreställningar hos medarbetare och elever samt hitta sätt att arbeta med dessa frågor. Uppmärksamma skämt som inte är roliga eller jargonger som går över styr. Det kan även handla om blickar, suckar och utfrysning. Strukturera hur vi uppmärksammar eleverna så ingen glöms genom "veckans barn". Vi använder oss av samtalskort vid fruktstund. Använda fritidsråd som en arena att prata om normer och värderingar.</p>		
Upptäckas	<p>Att som vuxen vara aktiv i barngruppen både som observatör och genom att delta i aktiviteter så att elevernas samspel blir tydliga för oss och den vuxne en trygghet för eleverna som då får förtroende och kan visa och berätta vad som sker. Ta tillfälle i akt när vi befinner oss med färre barn för att kunna föra olika samtal t ex vid fruktstund, mellanmål, morgonfritids, använda samtalskort.</p> <p>Värna om en god föräldrakontakt för att skapa förtroende och kunna ha en bra samverkan kring barnet.</p>		
Utredas	<p>Att se varje konfliktsituation som ett tillfälle att lära och bearbeta, både för pedagoger och elever.</p> <p>Att låta det ta den tid det behövs för att reda ut en situation. Fråga hur eleverna känt sig och bekräfta</p>		

	känslan för att komma vidare i den aktuella händelsen. Detta gäller så väl den utsatta eleven som andra inblandade. Använda Draftit som dokumentation.		
Åtgärdas	Elever ska få uttrycka känslor men däremot inte uppvisa alla sorters beteenden. När oönskade beteenden och ordväxlingar sker ska personalen markera tydligt och försöka hjälpa eleven att hitta andra uttrycksvägar eller utlopp för sin frustration. Alla kränkningar ska rapporteras i Draftit samt förmedlas till alla inblandades vårdnadshavare. Även klasslärare kan behöva informeras. Att alltid följa upp större kränkningar eller diskriminerande tendenser på kollegiemöten och dokumentera dessa i Draftit.		

Dessa rutiner finns synliga i Solskolans hall.

Misstanke om någon form av kränkning. Den kan komma från många olika håll, exempelvis lärare, medarbetare, elev, vårdnadshavare, anonymt eller från någon i elevhälsoteamet. Om eleven själv berättar att den känner sig kränkt går det till på samma sätt.

1. Fyll i en incidentrapport i Draftit KB med det du fått veta om: vad har hänt? Vilka är inblandade? När hände det? (kortfattat och sakligt). Lämna till rektor genom att skicka.
2. Meddela läraren, tillsammans gör ni en bedömning om händelsen är en diskriminering, trakasseri eller annan / akut kränkning.
3. Vårdnadshavarna kontaktas för information om händelsen, snarast.

**DISKRIMINERING / TRAKASSERIER /
UPPREPAD KRÄNKNING**

AKUT / ANNAN KRÄNKNING

- En eller två medarbetare (om det är lämpligt: rektor) samtalar med den som blivit utsatt och den / de som utsätter.
- Samtalen dokumenteras i Draftit KB
- Vid behov upprättas åtgärdsprogram.

- Läraren utreder vad som hänt. Har enskilda samtal med de inblandade.
- Samtalen dokumenteras.
- Rektor informeras genom att incidentrapporten skickas.
- Vårdnadshavarna kontaktas (och vid behov skrivs åtgärdsprogram).
- Ett datum för uppföljning bestäms.

Rektor, EHT, kollegiet, huvudman informeras

UPPFÖLJNINGAR med alla inblandade i händelsen/händelserna av lärare och rektor. Åtgärdsprogram upprättas för den som utsätter och om det är lämpligt för den som utsätts. Sker ingen förändring och den kränkande behandlingen kvarstår efter en månad, tillämpas mer drastiska åtgärder: hjälp av kompetens som kurator, psykolog för observation och utredning. Undersök sociala forum och andra fysiska eller virtuella platser där deltagare i verksamheten interagerar. Tilldela den som kränker en resursperson som punktmarkerar.

Uppföljning av händelsen inom 2 veckor. Om den kränkande behandlingen upprepats lämnas ärendet till rektor och huvudmannen.

All dokumentation sparas

Att

ytterligare tänka på vid en kränkning

1. Tala med eleven om hur vi vill att vi behandlar och bemöter varandra på vår skola.
2. Iaktta och stötta eleven så att denne inte hamnar i liknande situation utan att det blir en positiv kamrat-/relationsutveckling.
3. Vid händelse som inneburit allvarlig fara för liv och hälsa ska denna anmälas till arbetsmiljöverket av rektor.
4. Om vuxen kränkt elev anmäls händelsen av rektor även till ordförande. Beslut av disciplinär åtgärd görs av ordförande/styrelse. Betraktas kränkningen som en brottslig handling ska rektor/styrelse polisanmäla.

6. VISION

”Att alla elever och vuxna ska känna sig välkomna och trivas hos oss. Att alla elever och vuxna blir så trygga att de kan slappna av och vara sig själva.”

Enligt våra stadgar är vårt mål att:

- Till barnen förmedla insikten om tillvarons helhet, djup och sammanhang.
- Väcka barnens kärlek till människan och världen.
- Fostra till frihet och jämlikhet,
- Ge barnen kunskap, förtröstan och kraft inför framtiden.

7. KARTLÄGGNING OCH NULÄGESANALYS

FRITIDS

Den här terminen har vi 73 barn inskrivna . Det finns behov av 5 personer som arbetar dagligen på fritids så att alla ytor inne som ute kan täckas med vuxna dock inte fredagar då det är färre barn på fritids.

De som arbetar på fritidshemmet är Kim Dissing 100 %, Ulrika Lundh 100 %, Andrea Ahlen 50%, Maria Leek 50 %, Asif Ahmadi 10%, Maria -Victoria S Caro 50% samt Matilda Kjellsdotter ca 10%

Fritids består av ett litet hus med stort utomhus areal, för att täcka upp med personal på olika delar av fritids behöver personalen sprida ut sig strategiskt och medvetet. Görs detta upplever personal att det är lätt att ta tag i konflikter som uppstår direkt men att det är svårare att lösa konflikter som kommer till vår kännedom ett tag efter att de inträffat.

Varje vecka är det kollegiemöte i 2.5 tim, då finns möjlighet att i kollegiet dryfta händelser samt förbättringsbehov.

En god personaltäthet gör att fritids kan bedriva aktiviteter som sträker samhörighet och värdegrundsarbete.

FÖRSKOLEKLASS

Detta läsår är det en mindre förskoleklass med 9 elever. Personalstyrkan är densamma med två lärare, Anna Glans och Beata Hammar, som båda arbetar ca 55%.

Förskoleklassen använder fritidshemmets lokaler och utemiljö.

8. MÅL, METOD, UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Mål	Metod	Uppföljning ht-25	Utvärdering vt-26
Fritids			
Stötta ny personal	Utse någon som har huvudansvar för ny personal och stöttar vid frågor och		

<p>Språkbruk i barngruppen</p>	<p>interaktion med barn.</p> <p>Fortsätta med fritidsråden enligt schema och lyfta lämpliga teman.</p> <p>Arbeta med att uppmärksamma samt berika språket så att barn och vuxna blir medvetna om hur vi påverkar (och påverkas) av vårt och andras språkbruk</p>		
<p>Förskoleklass</p>			
<p>Fortsätta arbeta med normmedvetenhet och inkludering.</p>	<p>Genom dilemmasagor, "Gnissel i förskolan", samtal mm.</p>		
<p>Genomföra trygghetsvandringar och koppla dem till kartläggningen.</p>	<p>Gå runt på skolan och se/höra om något barn känner sig otrygg någonstans.</p>		
<p>Fördjupa empati.</p>	<p>Fortsätta med dockspel och böcker som verktyg</p>		
<p>Tydliggöra skolans regler genom att sätta upp dem på en synlig plats i Solskolan.</p>	<p>Göra detta vid läsårets början och lyfta dem då och då under året.</p>		

9. VEM ANSVARAR FÖR ATT DET BLIR GJORT OCH NÄR.

Rektor har det yttersta ansvaret för Plan mot diskriminering och kränkande behandling. Det är dock fritidslärare och klasslärare som utarbetar och ser till att planen följs, uppdateras och utvärderas. Detta arbete görs på kollegiemöten samt studiedagar.

Planen ska hänga tydligt synligt i hallen på skolan.

Planen ska läsas av alla som arbetar på skolan.

Skolpersonal ska dagligen arbeta utifrån denna plan i sitt möte med medarbetare och elever.

10. ANALYS LÄSÅRET 2025-2026

FRITIDS

FÖRSKOLEKLASS

13. VAD SÄGER LAGEN

SKOLLAGEN 2010

MÅLINRIKTAT ARBETE

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

ATT FÖREBYGGA OCH FÖRHINDRA TRAKASSERIER

15 §

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för

trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

LIKABEHANDLINGSPLAN

16 §

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §.11kap. SFS 2008:567

Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

6 KAP. ÅTGÄRDER MOT KRÄNKANDE BEHANDLING

ÄNDAMÅL OCH TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

DISKRIMINERING

2 § Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567).

DEFINITIONER

3 § I detta kapitel avses med

- elev: utöver vad som anges i 1 kap. 3 § den som söker annan utbildning än förskola enligt denna lag
- barn: den som deltar i eller söker plats i förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kap.
- personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag, och
- kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

TVINGANDE BESTÄMMELSER

4 § Avtalsvillkor som inskränker rättigheter eller skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan.

ANSVAR FÖR PERSONALEN

5 § Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

PROP. 2009/10:165 41

AKTIVA ÅTGÄRDER

Målinriktat arbete

6 § 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. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla 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 årsplan.

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § 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).

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

Skadestånd

12 § Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7, 8, 9, 10 eller 11 § ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier lämnas dock inte, om kränkningen är ringa.

Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort.

Rättegången

13 § Mål om skadestånd enligt detta kapitel ska handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten. I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skäligen anledning att få tvisten prövad.

Bevisbörda

14 § Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.

Rätt att föra talan

15 § I en tvist om skadestånd enligt detta kapitel får Statens skolinspektion som part föra talan för ett barn eller en elev som medger det. När Skolinspektionen för sådan talan får myndigheten i

samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven om han eller hon medger det. För barn under 16 år krävs vårdnadshavares medgivande. Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Skolinspektionen för talan enligt detta kapitel när det gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När ett barn eller en elev för talan enligt detta kapitel får Skolinspektionen inte väcka talan för barnet eller eleven om samma sak.

16 § Rättens avgörande i ett mål där Statens skolinspektion för talan för ett barn eller en elev får överklagas av barnet eller eleven, om det får överklagas av myndigheten. När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft, får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig barnet eller eleven eller Skolinspektionen.

DISKRIMINERINGSLAGEN:

utfärdad den 5 juni 2008.

Enligt riksdagens beslut 1 föreskrivs 2 följande.

1 KAP. INLEDANDE BESTÄMMELSER

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

Direkt diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön,

könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

Indirekt diskriminering

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande, identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–4 och som lämnas åt någon som står i lydnds eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. *kön*: att någon är kvinna eller man,
2. *könsöverskridande identitet eller uttryck*: 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,
3. *etnisk tillhörighet*: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

4. *funktionshinder*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

5. *sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

6. *ålder*: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Begrepp

Direkt och indirekt diskriminering

Diskriminering

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

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn behandlas sämre än andra barn.

Indirekt diskriminering

Men 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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)

- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier)

Trakasserier

är uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med:

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder

Både förskolepersonal och barn kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier även när ett barn kränks på grund av en förälders sexuella läggning, funktionshinder m.m.

Kränkande behandling

är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan vara att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas eller rycka någon i håret.

Både förskolepersonal och barn kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

Repressalier

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

Förskolan måste agera

Förskolan har en skyldighet att agera så snart någon anställd för kännedom om att ett barn känner sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Förskolan måste utreda vad som har hänt och vidta de åtgärder som behövs för att förhindra fortsatta kränkningar.

Man behöver inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering eller trakasserier. Det är effekten som avgör.