



ÖCKERÖ KOMMUN

Plan mot diskriminering och kränkande behandling År 2023/2024

Vipekärrs förskola



1 Bakgrund	3
1.1 Följande verksamhet omfattas av planen	3
1.2 Förskolans ansvar	3
1.3 Rutin för arbete då barn kan ha/har utsatts för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier	4
1.4 Ansvarig för planen	5
1.5 Förankring av planen	5
1.6 Vår gemensamma barn och kunskapssyn	5
2 Kartlägga, förebygga och åtgärda	6
2.1 Förskolans delaktighet	6
2.1.1 Barns delaktighet	6
2.1.2 Vårdnadshavarnas delaktighet	7
2.1.3 Personalens delaktighet	7
2.2 Kartläggningsmetoder	7
2.3 Pedagogiska strategier/arbetsätt	7
2.4 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränker barn	8
2.5 Utvärdering	8
3 Sammanställning av Regiongemensam enkät i förskola/pedagogisk omsorg	8
4 Analys	9
4.1 Analys av genomförda åtgärder	9
5 Nya mål	9
6 Bilaga 1: Begrepp och definitioner	10
7 Bilaga 2: Diskrimineringsgrunder	11
8 Bilaga 3: Förslag på förebyggande insatser	12

1 Bakgrund

1.1 Följande verksamhet omfattas av planen

Vipekärrs förskola

1.2 Förskolans ansvar

Nedan följer utdrag ur Skollagen och Diskrimineringslagen som tydliggör verksamhetens ansvarsområden. I Öckerö kommun har huvudmannen delegerat dessa ansvarsområden till rektor.

Målinriktat arbete

Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn (6:6 Skollagen). Det målinriktade arbetet omfattar att främja, förebygga, upptäcka och åtgärda kränkande behandling.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn utsätts för kränkande behandling. (6:7 skollagen)

Plan mot kränkande behandling

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. 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. (6:8 skollagen)

Förbud mot kränkande behandling

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn för kränkande behandling (6:9 skollagen)

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektor. En rektor som får kännedom om att ett barn 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 anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringslagen - aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen kapitel 16, 18-20 §§ ska utbildningsanordnare arbeta med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

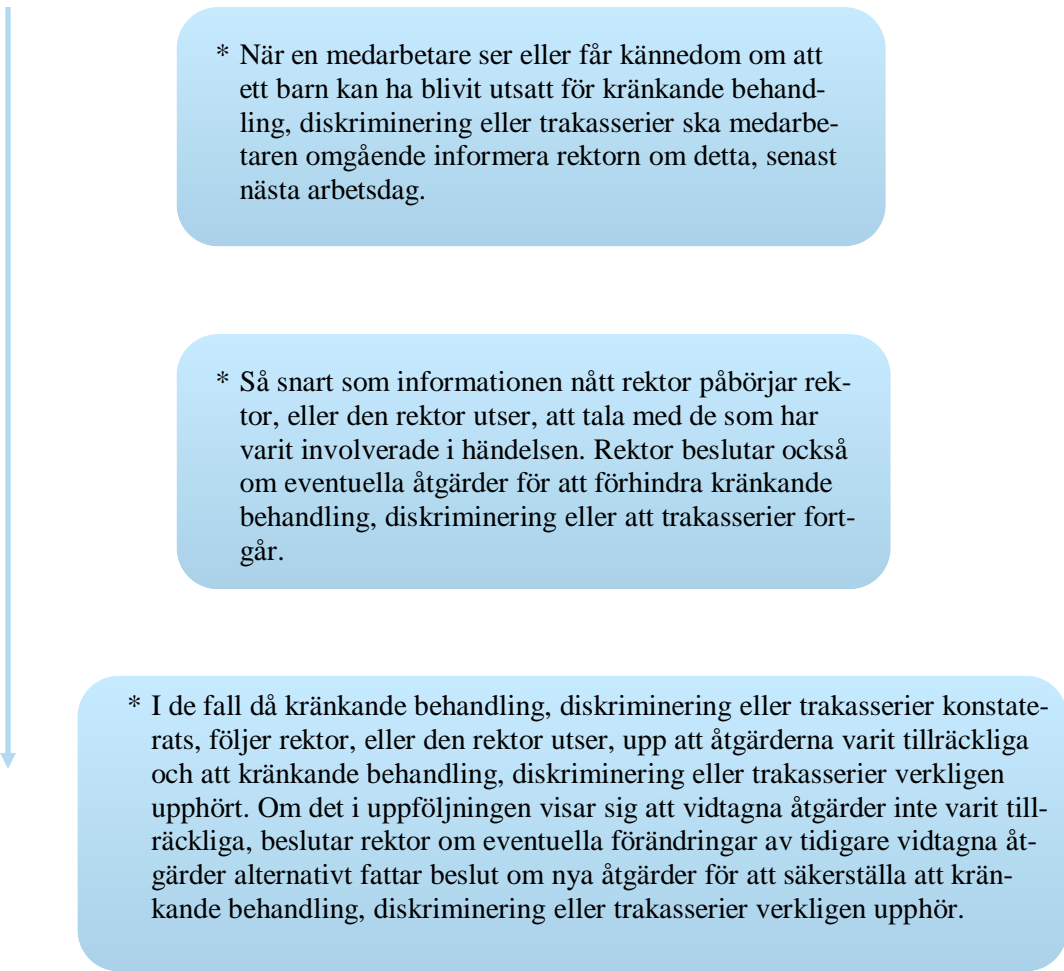
Varje verksamhet ska ha riktlinjer som markerar att sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna inte accepteras. Vidare ska varje verksamhet ha rutiner som dels klargör hur verksamheten ska agera om trakasserier påstås ha inträffat, dels anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ska ansvara för att händelsen eller påståendena utreds.

Utgångspunkten är att alla barn och elever ska kunna delta i all verksamhet på likvärdiga villkor, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder (se även bilaga 1 om begrepp och definitioner).

1.3 Rutin för arbete då barn kan ha/har utsatts för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier

Rutinen används när förskolan fått kännedom om att barn kan ha blivit utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier av ett annat barn eller av personal. I dessa fall inträder en skyldighet för personalen att informera rektor omgående i enlighet med 6 kap 10 § skollagen, eller 2 kap 7 § diskrimineringslagen (anmälningsplikt). All personal inom verksamheten omfattas av bestämmelserna.

Rutinbeskrivning när ett barn upplevt sig utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering:



* När en medarbetare ser eller får kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier ska medarbetaren omgående informera rektorn om detta, senast nästa arbetsdag.

* Så snart som informationen nått rektor påbörjar rektor, eller den rektor utser, att tala med de som har varit involverade i händelsen. Rektor beslutar också om eventuella åtgärder för att förhindra kränkande behandling, diskriminering eller att trakasserier fortgår.

* I de fall då kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier konstaterats, följer rektor, eller den rektor utser, upp att åtgärderna varit tillräckliga och att kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier verkligen upphört. Om det i uppföljningen visar sig att vidtagna åtgärder inte varit tillräckliga, beslutar rektor om eventuella förändringar av tidigare vidtagna åtgärder alternativt fattar beslut om nya åtgärder för att säkerställa att kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier verkligen upphör.

1.4 Ansvarig för planen

Rektor Lars Utbult

Mailadress: lars.utbult@ockero.se

1.5 Förankring av planen

- Nyupprättad plan delges vårdnadshavarna på Unikum.
- Nyupprättad plan finns på förskolans hemsida.
- Nyupprättad plan lyfts med vårdnadshavare på höstens föräldramöte då någon del ur planen som samordningsgruppen bestämmer diskuteras.
- Nyupprättad plan går igenom i dess helhet med all personal.
- Planen mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier går arbetslaget igenom med ny medarbetare som en del av introduktionen.
- Planen mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier förklaras för vårdnadshavarna vid introduktionen.
- I den dagliga utbildningen med barnen använder förskolan olika verktyg och förhållningssätt såsom litteratur/böcker och temaarbete.

1.6 Vår gemensamma barn och kunskapssyn

Vi har tilltro att:

- Alla har förmågor som kan utvecklas i en inspirerande och lärande miljö.
- Alla har rätt att utforska sina förmågor i samspel med andra.
- Gemenskapen berikas av att vi är olika med olika förmågor.

Våra ledord är:

Glädje - Alla barn har en naturlig lust till att lära därför vill vi att vår utbildning skall vara inspirerande, lekfull och rolig.

Trygghet - Trygghet är en förutsättning för barns utveckling. Vi vill ge barnen kärlek och omvårdnad så att de utvecklas till starka och empatiska människor.

Delaktighet - Vi pedagoger har ett tillåtande förhållningssätt. Barns valfrihet och inflytande respekteras.

Utforskande - Vår pedagogiska miljö är tillåtande och utmanande där barn och pedagoger får möjlighet att pröva, utforska och upptäcka tillsammans. Vårt lärande synliggörs genom pedagogisk dokumentation.

Respekt - Vi pedagoger har en tilltro till barnen och är lyhörda inför deras behov och önskemål. Alla barn är unika och skall respekteras.

På Vipekärrs förskola:

- ingår förskollärare och barnskötare i reflektionsgrupper där vi gemensamt reflekterar över vardagens pedagogiska utmaningar samt för samtal kring ny forskning som gör att vi utvecklas i vårt yrke.
- hålls barn och utvecklingskonferenser, där förskollärare, specialpedagog och rektor möts två gånger varje termin med fokus på pedagogiska dilemman som främjar barns utveckling, lärande och trygghet.
- arbetar specialpedagog tillsammans med förskollärare och barnskötare med uppdrag att förebygga och undanröja hinder i verksamheten.

2 Kartlägga, förebygga och åtgärda

2.1 Förskolans delaktighet

Förskolan arbetar aktivt med värdegrunden. Arbetslagen samtalar ofta om hur de bemöter, vad de har för förhållningssätt mot barnen, samt vårdnadshavare och varandra som kollegor. Personalen är närvarande och observanta vid barnens lek för att kunna se vad som sker i barngruppen. Skulle något hända tar vi upp det i arbetslaget och diskuterar hur vi ska gå tillväga.

Personalen uppmuntrar barnen att säga stopp när det är något man inte vill vara med på. Personalen har också pratat om att man måste lyssna när någon säger STOPP.

Personalen har kännedom hur de upprättar en anmälan via e-tjänst på O:net.

2.1.1 Barns delaktighet

Med stigande ålder och mognad ökar ansvaret också för barnen. De ska genom personalens och vårdnadshavarnas försorg känna till och förstå hur viktigt det är att respektera andra, hjälpas åt, visa hänsyn och uppträda trevligt mot varandra.

Barns delaktighet utgörs av regelbundna planerade samtal med barnen genom barnintervjuer och trygghetsvandringar ute och inne, enskilt eller i grupp.

Syftet är att få information om stämningen i barngrupperna och på förskolan och om händelser som av barnen upplevs som trakasserier och kränkande behandling. Det är också viktigt att fånga upp barns upplevelse av diskriminering, det vill säga om de känner sig orättvist behandlade i verksamheten och om det i så fall finns ett samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsvariation och ålder.

2.1.2 Vårdnadshavarnas delaktighet

Om förskola och hem tar klart avstånd från kränkande behandling får detta en positiv påverkan på barnen. Om du som vårdnadshavare misstänker att ditt eller någon annans barn utsätts för kränkande behandling vill vi att du kontaktar personal eller rektor.

Det kan vara svårt att ta till sig att ens eget barn kränker andra. Men om det är så, är du den som bäst kan göra något åt det. Vi ber dig att göra helt klart för barnet att du ser mycket allvarligt på beteendet och inte accepterar det. Även i sadana fall är det bra att kontakta personal eller rektor.

Vårdnadshavare görs delaktiga i plan mot kränkande behandling och diskriminering i förskolans föräldraråd, föräldramöten, utvecklingssamtal och daglig kontakt med personalen.

2.1.3 Personalens delaktighet

Alla i förskolan är skyldiga att främja likabehandling och att förebygga och motverka diskrimineringar/kränkningar. Alla är också skyldiga att så fort som möjligt utreda sådana. Vid introduktion av ny personal har rektor eller den rektorn utsett en genomgång av Planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Efter varje revidering presenteras planen för all personal på arbetsplatsträff.

I det dagliga arbetet med barnen använder vi olika verktyg och förhållningssätt såsom litteratur/böcker och temaarbete.

2.2 Kartläggningsmetoder

- observationer
- dokumentationer
- dagliga samtal vid hämtning och lämning av barn på förskolan
- utvecklingssamtal
- föräldraenkäter
- barn- och utvecklingskonferenser
- reflekterande samtal
- incidentrapportering
- förbättringsområden

2.3 Pedagogiska strategier/arbetsätt

- vi stödjer relationer mellan barn-vuxen och mellan barn-barn
- vi intervjuar barnen regelbundet för att få syn på och förstå deras tankar
- vi samtalar i mindre grupper där barnen får uttrycka tankar och känslor
- vi stödjer barnens integritet bl.a. genom att arbeta med ”stopphanden”
- vi använder beröringsmassage
- vi arbetar med drama och handdockor
- vi organiserar lekgrupper utifrån barnets och gruppens behov
- vi samtalar utifrån barnlitteratur
- vi använder seriesamtal/ritprata app
- vi samtalar återkommande om vårt förhållningssätt

2.4 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränker barn

Vid varje enskilt fall bör en bedömning göras av hur allvarlig kränkningen är, hur många steg i handlingsplanen man ska ta och hur snabbt. Vi har skyldighet att ingripa när vi uppfattar att ett barn upplever sig kränkt.

1. Prata med barnet/barnen om det som har hänt:

- vad ville du/ni?
- hur tänkte du/ni?
- berätta vad som hände!
- hur kände du/ni?
- hur ska vi göra nu?

Det är viktigt att göra "förlåt", göra sams, göra det bra igen, lyssna på och respektera barnets tankar om händelsen.

2. Ta stöd i arbetslaget genom att delge varandras observationer, analysera och planera metoder. Grundregeln är att varje personal ansvarar för den situation som de varit närvarande i. När vikarier, studenter eller andra vuxna upptäcker en kränkning är det viktigt att ordinarie personal bär ärendet vidare enligt vår plan.

3. Informera berörda föräldrar – både till den som blivit kränkt och den som kränkt någon. Vid samtalet beskriver vi vad som hänt och hur vi arbetar med deras barn ur ett lärande perspektiv. Informera specialpedagog och rektor.

4. Anmäl händelsen av kränkande behandling (blanketten finns på O.net) till rektor.

2.5 Utvärdering

Personalen för ständig kommunikation om sätt att förhålla oss till enskilda barn och barngruppen. Personalen är lyhörd för olikheter och stödjer barnen att se sina styrkor i förhållande till varandra.

Förskolan arbetar aktivt på alla avdelningar med värdegrunden. Personalen är närvarande vid barnens lek, då kan vi lättare vara observanta på vad som sker. Vi samtalar i arbetslaget om det uppstått en situation bland barnen. Vi i arbetslaget samtalar, diskuterar, hjälps åt, tipsar varandra om olika metoder att ta hand om situationer. Vi samtalar om likheter och olikheter.

Vi är tydliga mot vårdnadshavare från början att vi vill ha en öppen respektfull dialog.

3 Sammanställning av Regiongemensam enkät i förskola/pedagogisk omsorg

Följande mål har vi identifierat som utvecklingsområden för kommunens förskolor utifrån vårdnadshavarnas svar i GR-enkäten.

- Förskolan ska ansvara för att vårdnadshavare ges möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av utbildningen.

- Förskollärare ska ansvara för att aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet.
- Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället.

4 Analys

Resultatet av analysen hjälper oss att förändra och uppmärksamma direkt och det innebär att barnen ser att vi tar deras synpunkter och åsikter på allvar.

I samordningsgruppen diskuteras diskrimineringsgrunderna. Arbetet ska leda till att medvetenheten, kvalitén och möjligheten att utbilda barnen ökar. Samordnarna beslutar i samråd med rektor vilken/vilka diskrimineringsgrund/-er förskolan ska arbeta med. Enskilda avdelningar kan fokusera på andra diskrimineringsgrunder samtidigt om behovet på den egna avdelningen uppstår.

I samordningsgruppen diskuteras även vårdnadshavarnas delaktighet för att skapa en bättre struktur och system på hur vi kan följa upp värdegrundsarbetet och öka delaktigheten.

Uppsatta mål analyseras i arbetslaget utifrån följande frågeställning:

Vad har vi gjort för att nå målet?

Vad har vi uppnått under perioden?

Hur kommer det sig att det blev som det blev?

4.1 Analys av genomförda åtgärder

I utvärderingen av årets plan har förskolan kommit fram till att det har skapats en större medvetenhet hos personalen kring hur de tänker, uttrycker sig och bemöter barnen. Barnen bemöts på individnivå. Mycket fokus har legat på att skapa trygghet i gruppen. Förskolan har lånat och läst normkreativa barnböcker och köpt in material som föreställer människor med olika utseenden, ålder och funktionsvariationer.

Den pedagogiska miljön har utvecklats efter kartläggningarna och handledningen och har blivit mer inbjudande, tillåtande, tillgänglig och varierande.

5 Nya mål, insatser och åtgärder

Förskollärare ska ansvara för att aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet.

6 Bilaga 1: Begrepp och definitioner

- Diskriminering

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

- Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn missgynnas och att det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en pojke nekas arbeta med pärlplattor pga sitt kön.

- Indirekt diskriminering

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

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker barn 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 "spanska" 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 barn känner sig förolämpade, hotade, kränkta eller illa behandlade.

- Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i Skollagen som ett uppträdande som kränker 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 barns värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder. Badepersonal och barn kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling. Exempel på händelser som kan vara det som i lagen benämns kränkande behandling: Oliver har slutat fråga om han får vara med och leka på gården. Han är hellre ensam än att behöva höra de andra säga att han inte får vara med. Förskolans personal tror att Oliver är ensam för att han tycker om det. "Han är en ensamvarg", säger pedagogerna.

- 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 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 barn, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

7 Bilaga 2: Diskrimineringsgrunder

1. Kön

Kön innefattar det biologiska könet kvinna/flicka eller man/pojke. Med biologiskt kön menas det kön en individ föds med.

2. Könsoverskridande identitet eller uttryck

Könsoverskridande identitet eller uttryck avses när individen inte identifierar sig med sitt biologiska kön. Genom sitt uttryck med till exempel kläder bryter individen samhällets normer kring hur kvinnor/flickor respektive män/pojkar förväntas vara. Det innefattar de flesta transpersoner. Har transpersoner planerat eller genomfört en könskorrigering omfattas de av diskrimineringsgrunden kön.

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

3. Etnisk tillhörighet

En individ kan ha en eller flera olika etniska tillhörigheter vilka innefattar en individs nationella och etniska ursprung eller hudfärg. Det är alltid individen själv som definierar sin etniska tillhörighet.

4. Religion eller annan trosuppfattning

Religion avser vilken religiös tro en individ har till exempel islam, judendom, hinduism och kristendom. Annan trosuppfattning innefattar de övertygelser vilka har ett samband eller grundar sig i en religiös tro till exempel ateism.

5. Funktionsvariationer

Diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning innebär att en person har varaktigt nedsatt förmåga antingen fysisk, psykisk eller begåvningsmässigt. Tillfällig funktionsnedsättning innefattas inte i denna diskrimineringsgrund. En person har en funktionsnedsättning och är begränsad av omgivningen, personen i sig är inte funktionshindrad.

6. Sexuell läggning

Sexuell läggning omfattar hetero-, homo- eller bisexuell läggning. Sexuell läggning handlar om vilket kön en individ blir attraherad av

7. Ålder

Enligt lagen för diskrimineringsgrunden ålder innebär det den uppnådda levnadslängden. Det finns vissa undantagsregler för den här diskrimineringsgrunden då det ibland är tillåtet att särbehandla individer efter ålder. I förskolans verksamhet kan det vara relevant att åldersindelade grupper om det finns ett syfte till varför den här indelningen skall göras.

8 Bilaga 3: Förslag på förebyggande insatser

Diskrimineringsgrund kön

Förslag på insatser:

- Se över den pedagogiska miljön för att se vilka lekar den inbjuder till, miljöer och material inte är riktade till ett specifikt kön, det ligger djupt rotade i vårt undermedvetna därav kan det vara viktigt att titta över och fundera vad förskolan erbjuder och arbetar med att motverka traditionella könsmonster istället för att förstärka dessa.
- Dokumentera sitt eget arbetssätt för att uppmärksamma vilka aktiviteter som erbjuds barnen kopplat till kön.

Diskrimineringsgrund könsöverskridande identitet eller uttryck

Förslag på insatser:

- Se över de språkliga könsmarkörerna och i vissa fall använda barn eller barnens namn istället för flickor och pojkar. Böcker, ramsor och sånger (han/hon/hen) välja andra språkliga markörer än bara han alltid.

Diskrimineringsgrund etnisk tillhörighet

Förslag på insatser:

- Information om förskolan och förskolans arbete ska finnas på flera språk samt tas fram på de språk som finns representerade på förskolan
- Samtala och läsa berättelser om människor från olika kulturer.
- Ta vara på barns nationella ursprung som t ex traditioner, mat, musik och språk.
- Uppmuntra barn med andra språk än svenska att prata och berätta på sitt modersmål, pedagoger stöttar och lär sig enstaka ord och fraser. En positiv bild av barnens modersmål ska förmedlas av pedagogerna.
- Pedagogerna förmedlar till vårdnadshavarna om vikten av att vårdnadshavarna stöttar barnet i sitt modersmål.
- "Att främja barns lika rättigheter"- diskuteras i arbetslaget utifrån flerspråkighet, hur ser vi på lika rättigheter? Uttrycka sig på sitt modersmål och bli förstadd ?

Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning

Förslag på insatser:

- Samtala om olika religioner och livsåskådningar på ett sakligt, allsidigt och likvärdigt sätt.

Diskrimineringsgrund funktionsvariation

Förslag på insatser:

- Inne och utemiljön skall anpassas efter individens behov.
- Informera berörd personal om förhållningssätt för att möta barns behov vid funktionsvariationer.
- Berörd personal skall få stöd, handledning och kompetensutveckling.
- Samtala med barn kring funktionsvariationer och lyfta olikheter på ett positivt sätt.

- Efter samtycke från vårdnadshavare ges nödvändig information till berörda barn och annan personal.

Diskrimineringsgrund sexuell läggning

Förslag på insatser:

- Vi samtalar om att familjer kan se olika ut.

Diskrimineringsgrund ålder

Förslag på insatser:

- Skapa och erbjuda tillåtande och utmanande miljöer för alla åldrar.
- Planera utifrån barnets individuella förutsättningar oavsett ålder.
- Vara observanta på åldershierarkier.