

MIBA learning and education AB

Plan mot diskriminering och kränkande behandling 2017/2018 Pilbågens förskola

Avser 2017/18 fram till ny rev

Vår vision:

...är att vi skall vara en förskola där barn, föräldrar, pedagoger och övrig personal utvecklas, känner glädje, inspiration och trygghet.

Våra ledord. Glädje, empati, respekt, trygghet, självförtroende, god arbets- och lekmiljö och likvärdighet.

Planen gäller från 2017-09-30

Planen gäller till 2018-09-30 (Ny rev i sep 2018)

Hänvisning till lagrum.

Skollagen kap 6:

Enligt 6 kapitlet i skollagen ska den som driver skolan, om det är en kommunal skola är det kommunen, se till att varje verksamhet (till exempel varje förskola eller skola):

- *Målmedvetet arbetar mot kränkande behandling av barn och elever.*
- *Gör allt de kan för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.*
- *Varje år gör en plan mot kränkande behandling. Den ska till exempel innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling. Dessutom ska barn och elever engageras i arbetet med att ta fram planen.*

Diskrimineringslagen.:

Den som driver skolan ska se till att varje verksamhet (till exempel förskola eller skola):

- *Arbetar målmedvetet för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för barn och elever oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.*
- *Skolorna ska göra allt de kan för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev utsätts för trakasserier som har samband med någon av ovanstående diskrimineringsgrunder.*
- *Varje år upprättar en plan mot kränkande behandling och diskriminering som innehåller en översikt över det som behövs göras för att främja lika rättigheter och möjligheter för barn och elever, dels förebygga och förhindra trakasserier.*

Pilbågens förskolas plan mot diskriminering och kränkande behandling

Grunduppgifter:

Företaget som omfattas av planen driver förskoleverksamhet i centrala delarna av Svedala kommun.

Ansvariga för planen är förskolechef/huvudmän.

Samtlig personal på förskolan är delaktig i framtagandet av likabehandlingsplanen.

Planen gäller för barn/barn, barn/vuxen, vuxen/barn, vuxen/vuxen.

Barnens delaktighet:

Barnens delaktighet är grunden till hela vår verksamhet. Detta sker genom interaktion med barnen dagligen. Det sker via samtal, reflektion tillsammans, trygghetsvandring och intervjuer (gäller främst de äldre barnen).

Vårdnadshavarnas delaktighet

Genom föräldramöten, föräldraråd, utvecklingssamtal och daglig kontakt ges vårdnadshavare möjlighet att påverka innehållet i vår plan. Planen ska finnas på förskolans hemsida, finnas uppsatt på förskolan och tillgänglig för alla föräldrar.

Personalens delaktighet

Samtlig personal arbetar med värdegrundsarbetet i den dagliga verksamheten. Vid gemensamma reflektionsmöten, PK, och kompetensutvecklingsdagar har arbetslagen arbetat med utvärdering och framtagandet av den reviderade planen. Planen revideras en gång om året. Det är alltså samma grund som står sig fortfarande.

Förankring av planen:

Planen är ett underlag för pedagoger vid reflekterade samtal. All personal skall vara väl förtrogna och efterleva innehållet i planen. All nyanställd personal får en genomgång av planen. Verksamheten genomsyras av innehållet i planen genom att vi ständigt lyfter och diskuterar dess innehåll och betydelse.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats: Vi har tidigare använt den digitala planen från DO's sida, men samtliga pedagoger vill byta till denna.

Planen har diskuterats i verksamheten på reflektionsmöten i ledningsgruppen, på PK samt på kompetensutvecklingsdag och samtlig personal har fått presentera resultat och effekter av planens innehåll.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan:

Personal och barn. De äldsta barnen har varit delaktiga genom samtal om värdegrund och hur man är en bra kompis. De har även gått en trygghetsvandring både ute och inne på förskolan. Även de minsta har varit delaktiga genom att man påtalar hur man är mot en kompis etc. Vårdnadshavarna har bl.a. fått svara på frågan om i vilken grad de är bekanta med innehållet i planen, och om de har synpunkter på innehållet på föräldramötet under hösten. Alla vårdnadshavare bads om hjälp att läsa planen hemma i lugn och ro och komma med synpunkter på den.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan:

Genom utvärdering och revidering har vi kommit fram till följande åtgärder:

- * föräldrar och barn skall tydligare ges möjlighet att påverka planen och dess innehåll genom att den ska lyftas tydligare på föräldramötet
- * diskutera, och oftare lyfta planen i reflekterande samtal, så att planen ständigt är levande i verksamheten via arbetslagsträffar och i utvecklingsgruppen
- * planen skall förankras väl hos ny personal (även vikarier)
- * vi vill kunna förmedla vår plan till samtliga föräldrar. För föräldrar med annat modersmål försöker vi översätta och förklara innebörden i planen.

Årets plan ska utvärderas senast 2017-09-30

Resultat:

Ingen av ovanstående punkter kan avslutas. Det innebär att förskolan kommer att fortsätta jobba med att planen ska vara välförankrad hos vårdnadshavare, personal och vikarier genom följande punkter:

- * föräldrar och barn skall tydligare ges möjlighet att påverka planen och dess innehåll genom att den ska lyftas tydligare på föräldramötet
 - * diskutera, och oftare lyfta planen i reflekterande samtal, så att planen ständigt är levande i verksamheten via arbetslagsträffar och i utvecklingsgruppen
 - * planen skall förankras väl hos ny personal (även vikarier)
 - * vi vill kunna förmedla vår plan till samtliga föräldrar. För föräldrar med annat modersmål försöker vi översätta och förklara innebörden i planen.
- Årets plan ska utvärderas senast 2018-09-30

Beskriv hur fjolårets plan utvärderats

Avsatt tid för diskussioner i smågrupper för att gå igenom vad som har fungerat bra och vad som fungerat mindre bra. Alla i verksamheten kommer få möjligheter att lyfta sina åsikter och tankar innan revidering påbörjas. Utvärderingen av planen bland personalen ska finnas med i både deras halvår och helårsutvärdering som lämnas in till förskolechefen i december respektive juni. Planen ska lyftas kontinuerligt på möte för att all personal ska vara medveten om planen hela tiden.

Vårdnadshavarna får möjlighet att utvärdera och uttrycka förslag på ändringar i planen genom att vi går igenom den på föräldramötet i september och sedan får alla med sig ett exemplar hem för att kunna läsa den i lugn och ro för att kunna återkomma med synpunkter innan revidering sker.

En grupp bestående av äldre barn samt en pedagog kommer att träffas och diskutera planen. Barnen kommer att få möjlighet att diskutera och ha inflytande över kommande plan. Barnen ska gå en trygghetsvandring både inom och utomhus.

Ansvarig för att årets plan utvärderas
All personal tillsammans med förskolechef

Främjande insatser

Främja likabehandling genom att visa respekt för varandra.

Områden som berörs av insatsen Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller Könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Tillgänglighet och Ålder

Mål och uppföljning

Vi motarbetar all typ av mobbning och kränkande behandling.

Insats

- * Vi ingriper vid kränkande behandling, noll tolerans
- * Vi uppmuntrar alla till att våga yttra sin åsikt
- * Barn som inte kan prata får hjälp att kommunicera genom andra uttrycksmedel t ex TAKK och bildstöd
- * Vi ingriper vid konflikter och uppmanar barnen till lösningar som upplevs som positiva
- * Vi betonar allas lika värde och förmedlar detta till varandra

Ansvarig är:
Samtliga pedagoger i verksamheten

Datum när det ska vara klart 2017-09-30

Resultat:

Personalen har ingripit vid kränkande behandling och uppmuntrar alla barn att våga yttra sin åsikt. Personalen betonar allas lika värde och förmedlar detta till varandra och barnen. Förskolan behöver arbeta vidare med att lära barnen kommunicera genom andra uttrycksmedel t ex TAKK och bildstöd och med att använda sig av positiv konfliktlösning i alla situationer.

Datum när detta ska vara klart för ny utvärdering 2018-09-30

Främja likabehandling genom att ha ett könsneutralt klimat

Områden som berörs av insatsen Kön och Könsidentitet eller könsuttryck

Mål och uppföljning

- *Barnen ska erbjudas miljö och aktiviteter helt förutsättningslöst och få en möjlighet till inblick i allt vad verksamheten har att erbjuda.
- *Vi ska motverka förutfattade meningar om stereotypa könsroller.
- *Vi tar fram det positiva med ett jämlikt samhälle.

Insats

- Alla avdelningar erbjuder alla barn allt material oavsett kön.
- Inbjudande miljö för barnen att vistas i och som lockar till lek.
- En ansvarig pedagog stämmer av genusarbetet med jämna mellanrum.
- Återkommande samtal och diskussioner i verksamheten
- Filma personal, diskutera enskilt el i grupp hur vi agerar i frågan

Ansvarig:
Samtliga pedagoger

Datum när det ska vara klart 2017-09-30

Resultat: En del av ovanstående punkter arbetar vi bra med men vi behöver arbeta vidare med att ha återkommande samtal och diskussioner i verksamheten runt genus och bestämma vem som ska ha det övergripande ansvaret. Personalen har inte heller kommit igång med filmandet än.

Det innebär att punkterna står kvar för ny utvärdering och revidering 2018-09-30

Främja likabehandling genom att ge barnen god självkänsla/självförtroende

Områden som berörs av insatsen

Mål och uppföljning

- *Barnen skall ha ett gott självförtroende för att uppleva sig starka i sig själva.
- *Barnen ska få en god grund så att de vågar säga till när något känns fel eller obekvämt.
- *Barnen ska i en uppmuntrande miljö få prova på, lyckas/misslyckas och prova på igen.
- *Alla barns positiva egenskaper tas till vara och olikheter ses som möjligheter.

Insats

Personalen är positiva förebilder och uppmuntrar alla barn att prova på. Vi är närvarande med barnen och lyssnar aktivt! Att misslyckas är helt okej, vi försöker igen. Med humor och skratt bygger vi upp varandra. Alla ska komma till tals. Vi väntar på vår tur och lyssnar på andra. Personalen bekräftar barnen i deras känslor.

Ansvarig:

Samtliga pedagoger

Datum när det ska vara klart 2017-09-30

Resultat: Med detta arbete har förskolan kommit långt men det innebär inte att vi är klara med det utan vi fortsätter arbeta med detta oerhört viktiga arbete.

Punkterna står kvar för ny utvärdering 2018-09-30

Kartläggning

I förebyggande syfte för vi återkommande diskussioner i såväl arbetslag som i barngrupperna ang. nedanstående punkter.

Vi är medvetna om att vi vuxna ska vara bra förebilder för barnen och hjälps därför åt kollegor emellan med våra beteende och uttryck.

Alla pedagoger fortbildas kontinuerligt inom dessa områden, genom återkommande samtal eller extern utbildning.

Målsättningen är att det i barngrupperna alltid ska finnas en vuxen i närheten som är aktiv och observant för att kunna upptäcka om någon form av oegentlighet förekommer.

Varje månad hålls gemensamma reflektionsmöten på PK där all personal är närvarande. Vid dessa möten ska likabehandlingsarbetet diskuteras och utvärderas kontinuerligt.

Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen

Vi arbetar med enkäter där både föräldrar/barn får möjlighet att uttrycka sina upplevelser av förskolevistelsen.

Vi har återkommande samtal med föräldrar, både enskilt vid utvecklingssamtal och på föräldramöten men även i det vardagliga mötet.

I barngrupperna diskuteras ständigt olika dilemman och hur dessa kan lösas/behandlas.

Lite äldre barn intervjuas.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Genom reflektionsmöten, PK, kompetensutvecklingsdagar, ständigt återkommande uppdatering av våra dokument och arbetsmetoder.

Arbetar med självvärdering/själreflektion tillsammans med arbetslaget.

Samtlig personal läser igenom framarbetade dokument och måste lämna synpunkter på dessa.

Resultat och analys

En mer reflekterande personalgrupp.

Vi är noga med att ta barn och föräldrars ord på allvar och följer upp när någon uttrycker oro eller liknande...

All personal ska ingripa vid minsta misstanke om kränkande behandling/diskriminering... etc.

Vi gör tillbudsansmälan vid behov samt förändrar i verksamheten för att detta tillbud inte ska upprepas. Dessa diskuteras alltid på nästkommande PK.

Tar stöd av specialpedagog vid behov för att kartlägga problem samt upprätta handlingsplaner. Denna tjänst köps då in.

Kan även ta del av andra sociala kompetenser samhället har att erbjuda.

Kartläggningsmetoder

Syftet med en kartläggning är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. De problem- och riskområden som man har identifierat ska ligga till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Kartläggningen bör inte bara omfatta förekomsten av trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå. Verksamheten kan genom sin organisation, regler, gruppindelningar, schemaläggningar och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår. Rutiner och regler behöver därför ses över kontinuerligt för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering.

Kartläggningen ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning. DO rekommenderar att man även beaktar diskrimineringsgrunderna könsidentitet eller könsuttryck samt ålder vid kartläggningen. Olika diskrimineringsgrunder kan samverka och förstärka utsatthet för exempelvis diskriminering.

Både de anställda och barn bör involveras i kartläggningsarbetet. Med tanke på barnets ålder är det lämpligt att även föräldrarna är med i arbetet. Metoder man valt att använda är följande:

- Kartläggning av förskolegården.
- Observation under övergångar mellan aktiviteter.
- Observation i samband toalettbesök.
- Observation av eventuella maktförhållande mellan barn samt mellan pojkar flickor.
- Intervjuar barnen.
- Barnrond där man går en runda på förskolan för att kartlägga otrygga platser.

Kartläggningen visade följande:

- Barnen tycker att det är skrämmande att gå på toaletten på avdelningen Lille John.
- Barnen tycker att ibland när pedagogerna släcker ljuset så blir man rädd.
- Barnen tycker att ritrummet på Robin Hood är skrämmande för där börjar alla prata så högt.
- Barnen tycker att det är skrämmande med däckan på gården.

Åtgärder:

- Det ska alltid så långt det går vara en vuxen med eller utanför toaletten. Viktigt att påminna barnen om att lämna dörren öppen så de hörs om de kallar vi när det t ex är morgon då kanske inte en personal kan följa med.
- Barnen ska förberedas innan man släcker ljuset så de kan få en chans att tala om att de tycker att det är läskigt.
- Personalen ska vara närvarande i ritrummet och prata aktivt med barnen om ljudvolymen.
- När barnen är ute ska det vara en personal i närheten av däckan om det finns barn som leker där.

Uppföljning sker kontinuerligt på arbetslagsträffar och PK

Områden som berörs i kartläggningen anser vi är följande:

1. Kränkande behandling
2. Kön
3. Könsidentitet och köns uttryck
4. Etnisk tillhörighet
5. Religion och annan trosuppfattning
6. Funktionsnedsättning

Kartläggning/Nuläge

Pilbågens förskola arbetar aktivt i vardagen för allas lika värde samt värdegrundsarbete. Miljöer i förskolan där det finns risk för att trakasserier eller kränkningar kan uppstå ska särskilt uppmärksammas. Sådana miljöer kan vara toaletter, smårum och utemiljöer mm.

Platser att hålla särskild uppsikt över:

- Hall/Tamburar
- Toaletter
- Mellan förråden
- Bakom och i buskage
- I sovhuset där ute

Förebyggande åtgärder

Pedagogansvar

Områden som berörs av åtgärden

Mål och uppföljning

Varje pedagog ska ansvara för att de arbetar med och följer planen samt utvärderar och kritiskt granskar sin verksamhet.

Detta följs upp återkommande vid reflektionsmöten, PK, avdelningsplaneringar etc..

För att ev. brister ska kunna synliggöras och upptäckas i tidigt skede för åtgärder.

Ansvarig:
Samtlig personal

Datum när det ska vara klart
Fortlöpande

Rutiner för akuta situationer

***Policy**

Det ska råda nolltolerans mot all form av trakasserier och all sorts kränkande behandling på vår förskola.

***Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling**

Vi pedagoger ska vara närvarande och observanta i barngruppen och på barnens beteende mot varandra.

Vi ska även vara observanta och stöttande personal/personal, personal/föräldrar och arbeta med vårt beteende samt föra en positiv dialog kring detta.

Ständigt återkommande diskussioner kring bemötande för bättre kunskaper om oss själva och vårt beteende och synsätt.

***Personal som barn och föräldrar kan vända sig till**

Samtliga pedagoger i verksamheten.

Vid behov även förskolechef/huvudman.

Vidare är det till utbildningsenheten på kommunen och vid behov skolverket.

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

Ständigt återkommande observationer av barngruppen.

Samtal med barnen dagligen kring likheter, olikheter, beteende, uttryck etc...

Samtal kring våra känslor.

***Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal (vuxen)**

Vid minsta misstanke är all personal ansvarig för att uppmärksamma samt direkt ifrågasätta den uppkomna situationen.

Finns oegentligheter tas detta upp med personen i fråga, arbetslaget, arbetsplatsen eller med förskolechef för att förhindra återkommande kränkningar...

Alla misstankar av kränkande behandling rapporteras till förskolechef och eller huvudman.

***Rutiner för uppföljning**

Förskolechef har huvudansvaret för uppföljning av oegentligheter och utarbetar i samverkan med pedagogerna/specialpedagog en handlingsplan för vidare åtgärder.

***Rutiner för dokumentation:**

Ansvarspedagogen dokumenterar uppkomna situationer i barngruppen och åtgärdar på bästa sätt.

Oegentligheter gällande personal/förälder dokumenteras detta av pedagog i samråd med förskolechef.

Ansvarsförhållande:

Samtliga pedagoger ansvarar för arbetet med barngrupperna. Vid oegentligheter med vuxna inblandade är det förskolechef som är huvudansvarig.

Hämtade ur Planförskolan, DO, allmänna råd från Skolverket:

Diskriminering

Diskriminering är när personal 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, tillgänglighet 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 inte 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, bett, 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. Det kan vara att en personal tar på ett barn så den känner att det är obehagligt eller visa sig naken för någon som inte vill.

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.

Åtta diskrimineringsgrunder

Diskriminering är förbjudet om det beror på

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder.
8. Bristande tillgänglighet

Dessa åtta saker är våra diskrimineringsgrunder. Nu ska vi förklara vad de betyder.

1. Kön

Kvinnor, män och transsexuella kan bli diskriminerade på grund av kön. En person som är transsexuell kan vara någon som vill ändra kön eller som har ändrat kön. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön.

2. Könsoverskridande identitet eller uttryck

Min identitet är min bild av mig själv. Jag som skriver den här texten är kvinna. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsoverskridande. DO använder ordet könsidentitet. En transperson har en könsidentitet som överbrygger de vanliga gränserna. Det är förbjudet att diskriminera en transperson. En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda. En kvinna som klär sig som en man ska inte heller behandlas annorlunda. Det kan vara diskriminering.

3. Etnisk tillhörighet

Jordklotet är fullt av människor. Vi kommer från olika länder, olika nationer. Vi har olika nationaliteter till exempel finländare, svenskar och polacker. Alla människor har olika hudfärg. Vi kommer från olika kulturer. Vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kan kallas att vi har olika etniska bakgrunder. I lagen kallas det för etnisk tillhörighet. Till exempel har samer sin etniska tillhörighet och romer har sin etniska tillhörighet. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. En människa kan till exempel vara både same och svensk. En annan människa har sin etniska bakgrund i Afrika, men är född i Sverige. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla människor kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. Om du behandlar en människa annorlunda för att du tycker att hon är annorlunda kan det vara diskriminering. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet.

4. Religion eller annan trosuppfattning

Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro. Kristendom och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud alls. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av religion eller annan trosuppfattning.

5. Funktionsnedsättning

En människa kan ha en funktionsnedsättning. Nedsatt syn eller nedsatt hörsel är exempel på det. Den som har en allergi mot jordnötter eller har svårt att gå har också en funktionsnedsättning. Ibland gör det saker krångligare. Ibland spelar det ingen roll om man är allergisk mot jordnötter eller inte. Det beror på var man är och hur miljön där ser ut. Det går inte att se alla funktionsnedsättningar. Några är osynliga. Du kan inte se att en person har problem inne i magen. Det kan till exempel vara problem med mage och tarmar eller oro och ångest. Du kan heller inte se om någon behöver extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still. En lättläst text är nödvändig för några, men kan vara bra för alla. Om du bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av funktionsnedsättning.

6. Sexuell läggning

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor. Den som blir kär i en person av samma kön kallas homosexuell. Den som blir kär i en person av motsatt kön kallas heterosexuell. Den som blir kär i både män och kvinnor kallas bisexuell. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hon blir kär i. Det är diskriminering. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av sexuell läggning.

7. Ålder

Ålder berättar hur gammal en människa är, hur många födelsedagar man haft. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hennes ålder. Det kan vara diskriminering. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av ålder.

8 Bristande tillgänglighet

I lagen finns även ett förbud mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Med bristande tillgänglighet menas att en person med en funktionsnedsättning ska kunna komma till samma platser som alla andra. Man måste se till att man har försökt lösa alla problem som kan finnas för att någon med funktionsnedsättning ska ges samma förutsättningar som andra. Det är förbjudet att någon blir diskriminerad på grund av bristande tillgänglighet.

Ansvarig: Pedagogisk personal

Mål	Åtgärd/Tidpunkt	Ansvarig
Tillgänglighet och lyhördhet	Personal finns i barngruppen för att aktivt observera och lyssna	Pedagogisk personal
Kartlägga när, var och hur kränkningar kan ske	Kontinuerliga observationer Kontinuerliga samtal med barnen. Individuellt och i grupp.	Pedagogisk personal
Ha en god föräldrakontakt	Dagliga samtal Utvecklingssamtal 1 gång per år (gärna 2)	Pedagogisk personal

Reviderad 2017-09-26