



Norra Ålands utbildningsdistrikt, NÅUD

Medlemskommuner:

Finström

Geta

Saltvik

Sund

Vårdö

Jämställdhets- och likabehandlingsplan

för

**barnomsorg, fritidshem och
grundskola**

inom NÅUD

Innehållsförteckning

1. Handlingsplan.....	2
1.1 Checklista för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.....	4
1.2 Visioner för arbetet med jämställdhet och likabehandling.....	6
2. Teoretisk utgångspunkt.....	6
2.1 Bakgrund.....	6
2.2 Begrepp och definitioner.....	7
2.3 Diskrimineringsgrunderna.....	8
2.4 Tips för arbetet med diskrimineringsgrunder.....	10
2.5 Inkluderande normarbete.....	10
2.5.1 Normmedvetenhet.....	10
2.5.2 Normkritik.....	10
2.5.3 Normkreativitet.....	10
3. Tilläggsmaterial.....	11
Bilaga 1: Stöd för diskussioner kring jämställdhets- och likabehandlingsarbete.....	11
Bilaga 2: Lista med några tips för arbetet.....	14

1. Handlingsplan

Vår handlingsplan inkluderar:

- **Mål:** Att vara ett planmässigt och målinriktat stöd för varje enhet att konkretisera jämställdhets- och likabehandlingsarbete.
- **Åtgärder:** Varje enhet väljer ett läsårstema och genomför aktiviteter som stöder temat.
- **Fortbildning och Stöd:** Personalen ska få tillgång till utbildning och resurser för att öka sin kunskap och förtrogenhet med jämställdhet och likabehandlingsfrågor.
- **Ansvar:** Daghemsföreståndare, fritidshemsledare och skolföreståndare är ansvariga för genomförandet och stödet av teman.

Nedanstående punkter implementeras under 2024 och framåt. En fullständig översyn av planen sker vart tredje år.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen för barnomsorg och skola

Mål: Jämställdhets- och likabehandlingsplanen ska vara ett stöd för ett planmässigt och målinriktat arbete på varje enhet där jämställdhets- och likabehandlingsarbetet konkretiseras.

Åtgärder: Varje enhet arbetar med ett läsårstema kring aktuella områden inom jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Fortbildning och stöd i arbetet för mer jämställdhet och likabehandling

Mål: Personalen ska vara trygg i att öka det främjande och ingripande arbetet för mer jämställdhet och likabehandling i vardagen i skola, på fritidshem och på daghem.

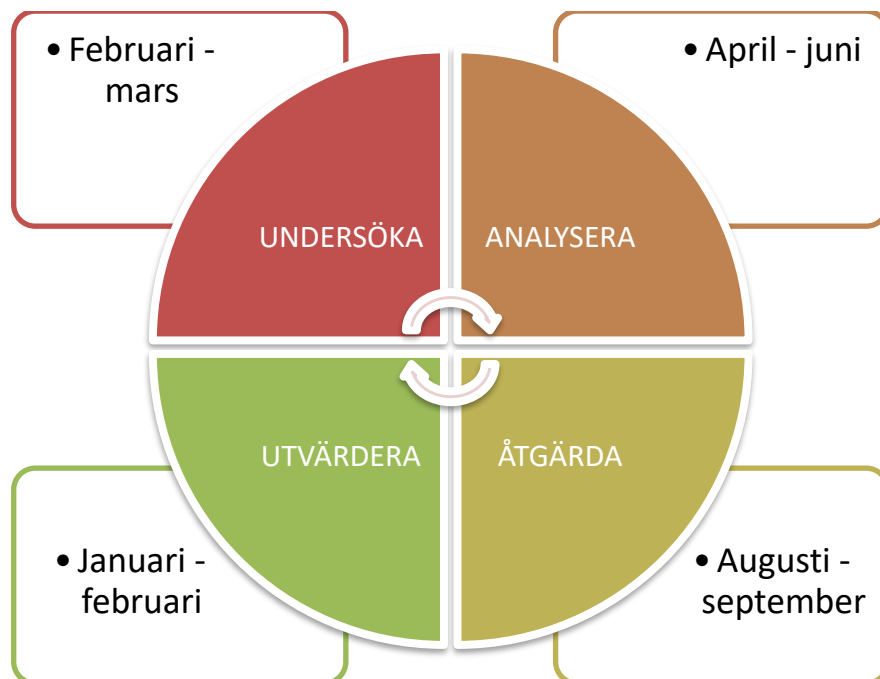
Åtgärder: Samtliga enheter gör självständiga bedömningar gällande behov av fortbildning utifrån kunskapsläget på enheten. Till exempel:

- Inspirationsföreläsning som erbjuds samtlig personal
- Stöd i form av handledning/träffar för personal på enheterna utifrån behov
- Diskussion och reflektion på enheterna samt i ledningsgrupperna (bilaga 1)
- Tips på konkreta övningar och material (bilaga 2)
- Skapa rutiner för förebyggande arbete mot diskriminering och trakasserier

Ansvarsperson: föreståndarna ansvarar för att enheten får det stöd som behövs för att ha tillräckligt med kunskap och för att arbeta med de teman som väljs.

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan representerar Norra Ålands utbildningsdistrikts åtagande att främja en inkluderande, rättvis och trygg miljö för alla barn och personal. Genom denna plan åtar vi oss att erkänna varje individs unika värde och att arbeta aktivt för att alla får möjligheten att blomstra till sin fulla potential.

Planen utgår från det systematiska upplägget och tidsplan som presenteras i boken *Att leda jämlikhet i skolan – en handbok för skolledare som vill göra skillnad* (Ekvalita 2021).



1. Undersöka

Kartlägg situationen på enheten och vilka utmaningar som finns.
Planera och genomför observationer, rundvandringar, enkäter eller intervjuer.
Dokumentera resultaten.

2. Analysera

Analysera det resultat som framkommit i våra undersökningar, samt resultaten från Hälsa i skolan-undersökningen som berör jämställdhet och jämlikhet.
Beskriv vad vi ser i materialet.
Formulera utgående från analysen mätbara främjande mål, förebyggande mål och ingripande mål.
Dokumentera.

3. Åtgärda

Utgående från målformuleringarna utformas konkreta åtgärder, vilka bör vara väl motiverade.
Utveckla åtgärder där barn, personal och vårdnadshavare blir involverade.
Tydliggör vem som ansvarar för vad.
Lägg upp en realistisk tidtabell för arbetet.
Dokumentera.

4. Utvärdera

Följ upp årets arbetsprocess. Samla in den dokumentation som gjorts.
Vad har vi gjort? Vilka mål uppnåddes? Vilka åtgärder gjordes? Nådde vi de mål som vi satt upp med de åtgärder vi skrivit in i planen? Ledde åtgärderna till något annat resultat än det var tänkt från början?
Gör en ny nulägesanalys.
Utvärdera resultatet av läsårets arbete. Vad har vi lyckats med? Vad ska vi fortsätta med? Vad behöver vi förbättra? Har målen varit på passlig kravnivå?
Dokumentera allting och vilka beslut som gjorts.

1.1 Checklista för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

För barnomsorgens jämställdhetsplan:

Särskild uppmärksamhet ska fästas vid växelverkan, handledningen, barnens delaktighet, vilka material som används och bemötandet av vårdnadshavare samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Jämställdhet ska främjas med hänsyn till barnets ålder och mognad.

För skolans jämställdhetsplan:

Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Enhetens namn: _____

Ansvarspersoner för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet: _____

1. Undersöka och kartlägga:

Metod för att utreda jämställdhets- och likabehandlingsläget på enheten:

2024-2025 2025-2026 2026-2027

Planerat	Utfört	Planerat	Utfört	Planerat	Utfört	Åtgärder (precisera om det är med barn/personal)
						Frågor/diskussioner i grupp
						Enkät
						Intervju
						Observation
						Videoinspelning
						Granskning av den fysiska miljön
						Dokumentera resultaten.

Beskriv vad som inte fungerar, inte är systematisk eller brister såsom i kunskap, rutiner eller uppföljning. Se bilaga 2 i "Jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga" (Utbildningsstyrelsen 2015)

www.oph.fi/sites/default/files/documents/173401_jamstalldhetsarbete_ar_en_kunskapsfraga.pdf

2. Analysera:

Analysera resultaten på enheten:

2024-2025 2025-2026 2026-2027

Planerat	Utfört	Planerat	Utfört	Planerat	Utfört	Åtgärder
						Bearbeta resultatet med personal.
						Formulera tema utifrån analysen (skriv in temat på raden under tabellen).
						Formulera mätbara främjande mål.
						Formulera mätbara förebyggande mål
						Formulera mätbara ingripande mål
						Dokumentera målen.

Enhetens tema för tre år:

Mätbara mål eller delmål för enheten kan vara kopplat till läroplanen eller nerskalat i enklare form. Exempelvis gemensamma linje bland personalen om hur en tar tag i kränkningar mellan barn, ökad kunskap bland personal och barn kring rasism, en checklista för hur granska sitt läroämne ur ett likabehandlingsperspektiv samt ökad kunskap om hur sexuella trakasserier tar sig uttryck på enheten.

3. Åtgärda:

Åtgärder på enheten:

2024-2025 2025-2026 2026-2027

<i>Planerat</i>	<i>Utfört</i>	<i>Planerat</i>	<i>Utfört</i>	<i>Planerat</i>	<i>Utfört</i>	<i>Åtgärder</i>
						Som berör personal
						Som berör barn
						Som berör vårdnadshavare

Dokumentation:	2024-2025	2025-2026	2026-2027
När sker arbetet?			
Vem är ansvarig?			
Vad genomförs?			
På vilket sätt?			
Hur blir barnen hörda?			
Hur blir vårdnadshavare hörda?			

4. Utvärdera:

Utvärdera arbetet och åtgärderna på enheten:

2024-2025 2025-2026 2026-2027

<i>Planerat</i>	<i>Utfört</i>	<i>Planerat</i>	<i>Utfört</i>	<i>Planerat</i>	<i>Utfört</i>	<i>Åtgärder</i>
						Följ upp årets arbetsprocess.
						Gör en ny nulägesanalys.

Utvärdering/uppföljning:	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Höll tidtabellen?			
Vad har vi gjort?			
Vilka mål uppnåddes?			
Vilka åtgärder gjordes?			
Blev utfallet som vi tänkt?			
Vad behöver vi förbättra?			
Vad ska vi fortsätta med?			

1.2 Visioner för arbetet med jämställdhet och likabehandling

I Norra Ålands utbildningsdistrikt tror vi på att varje individ, oavsett ålder, har rätt att utvecklas och lära i en trygg miljö. Vi strävar efter att våra barnomsorgs- och skolverksamheter reflekterar samhällets demokratiska värderingar, respekterar varje barns egenvärde och frihet, samt integrerar principerna om jämställdhet och likabehandling i alla aspekter av vårt arbete. Alla individer har rätt att bemötas med respekt samt lära och utvecklas i en trygg miljö. Barnomsorg och grundskola ska ha sin grund i barnets bästa, samhällets demokratiska värderingar samt i varje barns egenvärde och rätt till frihet och integritet. Jämställdhet innebär att ge alla individer, stora som små, lika rättigheter och möjligheter. Jämställdhet är en fråga om demokrati som handlar om delaktighet och inflytande över sitt eget liv, men även det samhälle vi lever i. Alla barn har rätt att må bra och känna sig trygga. Ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det är barnets mänskliga rättighet och en förutsättning för lärande och utveckling.

Ordet likabehandling ska inte tolkas som att alla ska behandlas likadant. Alla barn föds med samma rättigheter, men inte med samma möjligheter att utöva dem. Barnomsorg och grundskola har en viktig uppgift i att sträva mot att ge alla barn likvärdiga möjligheter att utöva sina rättigheter. Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ska utformas så att det förhindrar diskriminering och aktivt främjar jämställdhet och likabehandling

All barnomsorgs- och skolpersonal ska arbeta aktivt med frågor kring jämställdhet och likabehandling både i personalgruppen, i arbetet med barnen och i mötet med vårdnadshavarna. Aktiva åtgärder är att synliggöra de olika diskrimineringsgrunderna i samtal samt i utformandet av verksamheten. Vi kan till exempel:

- Undvika att benämna barn som flickor eller pojkar i situationer där det inte är nödvändigt
- Välja litteratur där många olika typer av barn eller karaktärer finns representerade
- Aktivt diskutera hur vi uttrycker oss. Vem ringer vi om barnet är sjukt? Skiljer sig våra förväntningar åt beroende på vilken vårdnadshavare vi talar med? (Diskrimineringslagen 6§ Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling).

2. Teoretisk utgångspunkt

2.1 Bakgrund

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen stöder barnomsorgens och grundskolans uppdrag och utgår från följande styrdokument:

- Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 som tillämpas på Åland genom landskapslag (1989:27)
- Diskrimineringslag 2014/1325 som tillämpas på Åland genom landskapslag (2022:43)
- Landskapslag om barnomsorg och grundskola (2020:32)
- FN-konventionen om barnets rättigheter (1989)
- Läroplan för barnomsorgen i landskapet Åland (2022)
- Landskapet Ålands läroplan för grundskolan (Ålp21)
- Ålands landskapsregerings *Handlingsplan för hbtqia-personers lika villkor i det åländska samhället 2019-2025* (2019)
- Gällande arbetsplaner inom utbildningsväsendet
- **xxxxx** kommuns likabehandlings- och jämställdhetsplan

2.2 Begrepp och definitioner

Planen erkänner och tar ställning mot alla former av direkt och indirekt diskriminering och trakasserier. Diskriminering innebär alla handlingar som missgynnar barn på grund av diskrimineringsgrunderna. I lagstiftningen nämns direkt och indirekt diskriminering.

Direkt diskriminering betyder att vi missgynnar ett eller flera barn vilket har samband med diskrimineringsgrunderna.

Exempel på direkt diskriminering vid ett daghem, en skola eller ett fritidshem kan vara följande:

- **Barn som blir ignorerade:** Om en personal väljer att inte ge samma uppmärksamhet och hjälp till barn med olika bakgrund eller förmågor, till exempel att ignorera barn på grund av deras etnicitet eller funktionsnedsättning.
- **Könsspecifik behandling:** Om barn behandlas olika på grund av deras kön, som till exempel att ge olika regler eller straff till pojkar och flickor för samma förseelse.
- **Språklig diskriminering:** Att ignorera eller behandla barn olika baserat på deras modersmål eller dialekt, till exempel genom att inte tillhandahålla tillräckligt med stöd för barn som har svenska som andra språk.
- **Diskriminering av funktionsnedsättningar:** Att inte tillhandahålla nödvändiga anpassningar eller stöd till barn med funktionsnedsättningar, vilket kan hindra deras tillgång till utbildning och utveckling.
- **Religiös diskriminering:** Att behandla barn olika på grund av deras religiösa övertygelser, till exempel genom att neka dem rätten att utöva sin religion eller delta i religiösa ceremonier.

Det är viktigt att kämpa mot alla former av diskriminering i utbildningsväsendet för att skapa en miljö som främjar jämlikhet, respekt och mångfald.

Indirekt diskriminering betyder att vi behandlar barn på samma sätt trots att vissa barn missgynnas av det.

Exempel på indirekt diskriminering vid ett daghem, en skola eller ett fritidshem kan vara följande:

- **Språkkrav,** har en policy som kräver att alla barn kommunicerar endast på ett visst språk. Det kan missgynna barn som har svenska som andra språk och begränsa deras möjlighet att delta fullt ut i verksamheten.
- **Klädkod,** har en strikt klädkod som kräver att barnen bär specifika klädesplagg eller frisyrier som inte är representativa för olika kulturer eller religiösa övertygelser, vilket kan skapa en känsla av utanförskap och osäkerhet för vissa barn.
- **Tillgänglighet,** om enhetens faciliteter eller undervisningsmaterial inte är tillgängliga för barn med funktionsnedsättningar, till exempel brist på ramper för rullstolsburna barn eller otillräckligt stöd för barn med synnedsättning, vilket kan hindra deras deltagande och lärande.
- **Urvalskriterier,** om en enhet använder urvalskriterier för till exempel specialiserade program eller utanför-schemalagda aktiviteter som oavsiktligt missgynnar vissa grupper av barn på grund av deras bakgrund eller förmåga att uppfylla dessa kriterier.
- **Undervisningsmetoder,** om undervisningsmetoderna som används inom utbildningsväsendet inte tar hänsyn till olika inlärningsstilar eller behov hos barn med olika bakgrund eller förmågor, vilket kan resultera i att vissa barn missgynnas och inte når sin fulla potential.

Indirekt diskriminering kan vara lika skadlig som direkt diskriminering och det är viktigt att vara medveten om och bekämpa alla former av diskriminering i utbildningsväsendet för att säkerställa en inkluderande och rättvis utbildningsmiljö för barn och personal.

Trakasserier innebär ett oönskat beteende som syftar till eller leder till att ett barn kränks och att en fientlig eller förödmjukande stämning skapas. Såväl personal som barn och vårdnadshavare kan beröras.

Exempel på trakasserier kan vara:

- **Fysiska** t.ex. slag och knuffar
- **Verbala** t.ex. hot, svordomar och öknamn
- **Psykosociala** t.ex. utfrysning och grimaser
- **Texter och bilder t.ex.** teckningar, lappar och inlägg på sociala medier
- **Sexuella trakasserier** kan t.ex. vara i tal, handling eller uttryck
- **Mobbning**, det vill säga upprepade kränkningar i avsikt att tillfoga någon annan skada eller obehag

För stöd och vägledning, se gärna barnomsorgens och grundskolans handlingsplaner för mobbningsförebyggande arbete (se kommunens hemsida).

Trakasserier som bottnar i en förbjuden diskrimineringsgrund (enligt listan nedan) ska, om daghemmet eller skolan underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra och undanröja trakasserier, betraktas som diskriminering.

2.3 Diskrimineringsgrunderna

Vi identifierar och aktivt arbetar mot diskriminering på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, funktionsvariation, ålder, sexuell läggning, åsikter och politisk verksamhet samt hälsotillstånd. Dessa egenskaper gäller barnet, men kan även omfatta familj/vårdnadshavare, om det är så att man behandlar barnet annorlunda p.g.a. egenskaper hos närstående personer. Vi strävar efter att varje barn ska känna sig inkluderat och respekterat.

Arbetet som jämställdhets- och likabehandlingsplanen stöder har två delar.

En *främjande* del, det vill säga att vi arbetar för att varje barn ska känna sig representerade och respekterade.

En *ingripande* del, det vill säga att vi vidtar åtgärder vid alla typer av uteslutning, nedlåtande eller ifrågasättande som kan kopplas till diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsgrunderna som härrör från Diskrimineringslagen 8§ Förbud mot diskriminering listas nedan:

2.3.1 Kön, könsidentitet och könsuttryck

För att garantera att alla barn ges möjlighet att uttrycka sin könsidentitet är det viktigt att vi inte tar barnets kön för givet.

- Vi använder könsneutrala begrepp eller namn i så stor utsträckning som möjligt.
- Vi ifrågasätter om barn blir kritiserade för sina val kopplat till utseende som kläder, frisyrier etc.
- Vi i personalen är medvetna om att det finns barn som varken definierar sig som flickor eller pojkar. Vi bekräftar barnet utifrån det egna könsuttrycket.

2.3.2. Ursprung, nationalitet, språk

Barn med olika ursprung, nationalitet och språk ska känna sig sedda, bekräftade och inkluderade.

Barn med olika ursprung och med olika språkbakgrund kan genom representation i böcker, berättelser och exempel känna sig bekräftade och inkluderade. Barn ska inte försättas i situationer där de förväntas representera eller tvingas bli ambassadörer för sitt språk, sin hudfärg, religion eller ursprung. Reflektioner och diskussioner kopplade till rasism ska tas upp med barnen.

2.3.3 Religion eller annan övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet

Alla familjer utövar inte religion eller annan övertygelse. Familjer som utövar religion kan uttrycka den på många olika sätt.

Vid diskussioner kring religion och/ eller avsaknad av religiös övertygelse är det viktigt att lyfta likheter för att skapa en inkluderande känsla mellan olika barn. Olika högtider uppmärksammas och diskuteras för att ge barnen en förståelse för olika religiösa bakgrunder.

Barn ska få ta del av sina rättigheter som barn, vilket stipuleras i barnkonventionens artikel 12 och 13.

Barn har rätt att bilda egna åsikter och fritt uttrycka dessa genom barnets rätt till yttrandefrihet. Barnets åsikter ska tillmätas betydelse i förhållande till barnets ålder och mognad.

2.3.4 Funktionsvariation

Funktionsvariationer ska synliggöras och det är viktigt att diskutera hur vi gör våra verksamheter så tillgängliga som möjligt.

En del barn behöver mer lugn och ro eller har svårt att sitta stilla. Ett annat barn vill leka med en viss leksak eller äter vissa maträtter. Ett tredje barn behöver hörselkåpor för att må bra i vardagen. Barn med funktionsvariationer kräver olika lösningar. Det är viktigt att barn och personal förstår att de inte är något speciellt med en funktionsvariation, utan bara ett av många sätt att vara människa.

2.3.5 Ålder

Barn ska få ta del av sina rättigheter som barn, vilket betyder att det är viktigt att barnkonventionen presenteras och diskuteras.

Barn behöver få förklarat varför barn i olika åldrar får göra olika saker på daghemmet eller i skolan.

Materialet Stopp min kropp används i förebyggande syfte för att medvetandegöra barnet om dess integritet och rättigheter. Interna rutiner tas fram/finns för blöjbyten och toalettbesök (kroppslig integritet).

2.3.6 Sexuell läggning, familjeförhållanden eller annan omständighet som gäller den enskilde som person

Grundskolan och barnomsorgen ska på olika sätt inkludera olika typer av familjekonstellationer:

- Icke-heterosexuella relationer och familjekonstellationer ska ingå som ett av många olika sätt att diskutera, reflektera och förstå kärlek och samvaro med sina medmänniskor.
- Alla påståenden som att "kärlek börjar med bråk" eller liknande som förvränger synen på kärlek och sexualitet ifrågasätts.
- Påståenden om att barn är kära i varandra behöver reflekteras över så att barns vänskap inte översexualiseras för att det upplevs som sött eller önskvärt.

2.3.7 Hälsotillstånd

Barnomsorgen, fritidshemmet och grundskolan ska inkludera alla oavsett fysiska eller psykiska hälsotillstånd.

Ett barn med någon typ av diagnos där verksamheten förbiser svårigheter hos barnet, med motiveringen att resurserna är för få eller det saknas kompetens, leder till att barnet kan missgynnas och inte får adekvat utbildning eller omsorg.

2.4 Tips för arbetet med diskrimineringsgrunder

Ett sätt att arbeta med diskrimineringsgrunderna är att utse olika medarbetare att bli ansvariga, så kallade ambassadörer, för att bevaka varsin diskrimineringsgrund i sitt arbete. Det betyder att en medarbetare ansvarar för att undersöka och föra in ett starkare perspektiv av, till exempel sexuell läggning. Personen granskar verksamheten ur det perspektivet, letar upp information till övrig personal och fungerar som barnomsorgens eller grundskolans sakkunniga i frågan.

2.5 Inkluderande normarbete

Vårt arbete med att skapa en mer inkluderande miljö baseras på tre steg:

- **Normmedvetenhet:** Personalen reflekterar över och identifierar rådande normer.
- **Normkritik:** Vi granskar och ifrågasätter dessa normer och deras konsekvenser.
- **Normkreativitet:** Vi arbetar kreativt för att utmana och bredda existerande normer för att stödja en inkluderande miljö.

Se Ålp21 allmänna delen 1.1 *Jämlikhet, jämställdhet och demokrati*.

2.5.1 Normmedvetenhet

Syftet är att öka medvetenheten om vilka normer som finns i daghems- och skolmiljön och det görs genom att personalen undersöker eller kartlägger vilka de existerande normerna är.

Genom en analys av kartläggningen kan personalen skapa förståelse för vilka uteslutande och begränsande normer som finns i verksamheten (t.ex. genom att titta närmare på bemötande, verksamhetsinnehåll och -miljöer).

Genom att bekanta sig med litteratur på temat är det lättare att förstå hur olika uteslutande och begränsande normer kan upptäckas i verksamheten (är t.ex. berättelser och texter bidragande till att vi utgår ifrån att barn ser ut eller agerar på ett visst sätt).

Arbete med att medvetandegöra är ett främjande arbete för jämställdhet och likabehandling.

2.5.2 Normkritik

Syftet med normkritiskt förhållningssätt är att upptäcka, granska och agera i begränsande och uteslutande normer.

Genom att ställa frågor i personalgruppen om vilka konsekvenser det har för barnen om vi fortsätter att ta något för givet eller inte kommer ihåg att uppmärksamma eller tillmötesgå något som är viktigt för barnet (t.ex. ett barn som inte vill bli kallad flicka, men ändå blir det av barn, personal och vårdnadshavare).

Det handlar om att förstå och ingripa när något går fel. Vi ska se de långtgående konsekvenserna av små handlingar. Att arbeta normkritiskt är både förebyggande och ingripande.

2.5.3 Normkreativitet

Syftet med normkreativitet är att skapa förändring genom att bredda, bryta och utmana normer som är kopplade till diskrimineringsgrunderna.

Det betyder att personalen planerar för och utvecklar en verksamhet som tydligare stöder inkludering. Ett neutralt sätt att förhålla sig är inte detsamma som att aktivt ta ställning och synliggöra mångfald i verksamheten.

Det normkreativa arbetet är främst ett främjande arbete, där nya sätt att vara och förhålla sig skapas.

3. Tilläggsmaterial

Bilaga 1: Stöd för diskussioner kring jämställdhets- och likabehandlingsarbete

Nedan följer förslag på vad vi kan granska i vår verksamhet och hur:

Arbetet med jämställdhet och likabehandling kan delas in i följande områden:

1. Bemötande
2. Verksamhetens organiserande och dagliga rutiner
3. Miljö och representation

Nedan finns några väsentliga frågeställningar kring respektive område att diskutera i personalgruppen.

1. Bemötande

Kön, könsidentitet och könsuttryck samt sexualitet

- Hur förväntar vi oss att pojkar respektive flickor ska hantera olika situationer, exempelvis konflikter? Uppfattas det på samma sätt om en pojke eller en flicka sätter sig på tvären?
- Tröstar vi pojkar och flickor lika länge och på samma sätt?
- Hur bemöter vi ett barn som inte identifierar sig enligt sitt tilldelade kön?
- Hur bemöter vi vårdnadshavare som vill en annan sak än vad vi upplever att barnet vill och behöver?
- Hur bemöter vi mammor respektive pappor? Vem förväntar vi oss att ska ha koll på barnets saker och vem ringer vi om barnet blir sjukt?
- Hur förväntar vi oss att pojkar och flickor ska organisera sina vänskapsrelationer? Ska de leka i grupp, var för sig, inom eller över könsgänser?
- Tar vi heterosexuella relationer för givet i berättelser och diskussioner med barnen?

Funktionsvariation

- Hur definierar vi funktionsvariation?
- Hur pratar vi om och med barn med funktionsvariation för att stödja en inkluderande känsla hos barnet?
- Får barnet själv vara med och bestämma hur andra ska prata kring barnets funktionsvariation? Till exempel om ett annat barn frågar?
- På vilket sätt stöder vi barn med funktionsvariation att delta i lekar, lösa konflikter eller allmänt kommunicera med andra?

Etnisk tillhörighet och religiös övertygelse eller avsaknad av övertygelse

- Får barnet själv vara med och bestämma hur personalen ska benämna barnets etniska tillhörighet eller religion?

2. Verksamhetens organiserande och dagliga rutiner

Kön, könsidentitet och könsuttryck samt sexualitet

- Delar vi upp pojkar och flickor i olika grupper i uttryck vi använder? Säger vi exempelvis att flickor är på ett visst sätt och pojkar är på ett annat?
- Är vi medvetna om riskerna med att generalisera kring detta? Ibland kan generaliseringar vara befogade, men vi måste då vara medvetna kring risker och möjligheter med det.
- Vad föreslår vi för lek för en pojke respektive en flicka som säger att de har tråkigt? Försöker vi bredda deras vyer?
- Är det lika naturligt att benämna alla barns kroppsdelar? Använder vi orden snippa och snopp eller något annat? Använder alla samma ord?
- Hur använder vi ord som duktig och smart?
- Vågar vi prata om känsliga saker? Hur vill vi exempelvis förebygga sexuella trakasserier?
- Sätter vi varannan flicka för att skapa lugn i gruppen? Är det vissa barn som får rollen som pedagogernas assistenter?
- Hur gör vi med mors- och farsdagar?
- Hur behandlar vi transfobi och homofobi med barnen?
- Hur använder vi ordet "man" i vardagligt tal?
- Hur ställer vi oss till användandet av han, hon och hen?

Funktionsvariation

- Hur tar vi barnets funktionsvariation i beaktande i planeringen av verksamheten?
- Hur hanterar vi trakasserier eller mobbning som riktar sig mot barnets funktionsvariation?
- Hur gör vi med barn där vår uppfattning går isär med vårdnadshavarnas och därav skapar komplikationer kring vårt arbete med ett rättvist arbetssätt för barnet?

Etnicitet, religion eller annan övertygelse

- Hur gör vi med kristna högtider för att alla barn ska känna sig inkluderade? Uppmärksammas andra dagar och hur tryggas inkludering då?
- På vilket sätt behandlar vi rasism med och mellan barnen?
- Hur hanterar vi trakasserier eller mobbning som riktar sig mot barnets etnicitet, religion eller frånvaro av övertygelse?
- Hur tänker vi kring kyrkobesök under året alternativt besök från församlingsverksamhet vid enheterna?

3. Miljö och representation

- Möblering och leksakers placering; vilka lekar blir möjliga och var känner sig barnen trygga?
- Litteratur - vilka karaktärer och roller möter barnen i litteraturen? Generellt är huvudkaraktären i 70 % av fallen en pojke med vit hudfärg som är aktiv. Flickor är oftare biroller och oftare passiva. Hurdana bilder av exempelvis familjer möter barnen? Är det kärnfamiljer med vit hudfärg med både en mamma och pappa? Kan dessa bilder breddas? Granska litteratur kritiskt.
- Sånger och gamla sagor, hurdana karaktärer och roller förmedlas? Kan vi variera eller diskutera dessa med barnen?

Utmaningar i arbetet

- Vad innebär jämställdhet och likabehandling för oss i vår verksamhet? Vågar vi reflektera och ärligt granska oss själva? Vad är våra mål med jämställdhet och likabehandlingsarbetet? Hur kan vi vara jämställda och jämlika förebilder för barnen?
- Då varje individ är unik i sig måste vi hjälpa till att öka förståelsen för rätten att vara precis den varje individ är. Hur pratar vi med och kring barnen för att undvika ordet " normalt " och dess betydelse i individsammanhang för att undvika att det istället för att vara inkluderande blir exkluderande? Vilka värderingar förmedlar vårt språk?
- Hur uppmuntrar vi kontinuerligt till självkritik och uppmärksamhet kring dessa frågor?
- Hur medvetna är vi om hur våra egna attityder, åsikter och uttryck påverkar våra förhållningssätt vid jämställdhets- och genusarbetet? Vågar vi vara ärliga med kollegor och oss själva?
- Hur kan vi öka kunskap och förståelse kring dessa områden?

Diskussioner kopplade till vårt uppdrag och pedagogiska ledarskap finns återkommande på vår agenda: diskutera med jämna mellanrum, uppdatera planen, introducera nyanställda och nya familjer samt fortlöpande föra diskussioner med barn och vårdnadshavare.

Bilaga 2: Lista med några tips för arbetet

Att leda jämlikhet i skolan – en handbok för skolledare (Ekvalita 2021)

Kan laddas ner gratis från <https://ekvalitaeducation.fi/sv/ledajamlikhet/>

På webbplatsen finns även inspelad introduktion till handboken. (55 minuter)

Hur leda ingripande i trakasserier i skolan och inom småbarnspedagogiken. (Regionförvaltningsverkens svenska enhet 22.3.2023)

www.youtube.com/watch?v=YPUiEr9_gGc (1 timme 13 minuter)

Fortbildningen är ordnad av Diskrimineringsombudsmannens byrå i Helsingfors. (För Ålands del är det Ålands ombudsmannamyndighet som är behörig myndighet.)

Handbok för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier i skolor och läroanstalter

(Utbildningsstyrelsen 2020)

www.oph.fi/sv/statistik-och-publikationer/publikationer/handbok-att-forebygga-och-ingripa-i-sexuella-trakasserier

Jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga (Utbildningsstyrelsen 2015)

www.oph.fi/sites/default/files/documents/173401_jamstalldhetsarbete_ar_en_kunskapsfraga.pdf

En trygg skola fri från trakasserier – broschyr (Diskrimineringsombudsmannens byrå 2023)

<https://syrijinta.fi/sv/-/kampanjen-en-trygg-skola-fri-fran-trakasserier-erbjuder-verktyg-for-att-ingripa-i-trakasserier>

Förebyggande av diskriminering och verksamhetsmodeller som främjar trygghet och säkerhet

(Utbildningsstyrelsen)

Här finns bland annat länk till webbutbildning om antirasism för yrkespersoner, samt informationspaket om regnbågsbarn och -unga för den professionella.

www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/forebyggande-av-diskriminering-och-verksamhetsmodeller-som-framjar-trygghet

Likabehandlingsplaneringens ABC (webbplats likebehandling.fi – Justitieministeriet)

<https://yhdenvertaisuus.fi/sv/likabehandlingsplanering>

Snacka om jämställdhet! (Rädda barnen och Karin Kjellberg 2005)

Jämställt.se har bra material att ladda ner om hur daghem och skola kan arbeta med att höja kunskapen i personalgruppen, granska sin verksamhet och olika strategier kring likabehandling. Det finns att ladda ner på <https://jamstallt.se/material/>

Studiepaketet *Jämställdhet i lärande* består av korta intervjuer, läsuppgifter, arbetsblad och tips på material kring arbete med jämställdhet i verksamheten. Det finns tillgängligt på

<http://www.jamstalldhetilarande.fi/>

