



SALTVIKS KOMMUN

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för barnomsorg och skola

Godkänd av Skol- och bildningsnämnden 62§/27.11.2019



SALTVIKS KOMMUN

Innehåll

1. Inledning - visioner för arbetet med jämställdhet och likabehandling	2
1.1 Bakgrund	2
1.2 Förbud mot diskriminering och trakasserier	3
1.3 Diskrimineringsgrunderna	4
2. Teoretisk utgångspunkt	5
3. En konkret plan	6
Bilaga 1: Stöd för diskussioner kring jämställdhets- och likabehandlingsarbete	7
Bilaga 2: Jämställdhets- och jämlikhetsfrämjande arbete	8



1. Inledning - visioner för arbetet med jämställdhet och likabehandling

Alla individer har rätt att bemötas med respekt och 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?

1.1 Bakgrund

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

- FN-konventionen om barnets rättigheter (1989)
- Grunderna för undervisningen för barnomsorgen i landskapet Åland (2013)
- Barnomsorgslag för landskapet Åland (2011:86)
- Landskapet Ålands läroplan för grundskolan
- Grundskolelag för landskapet Åland (1995:18)
- Landskapslag om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland (2005:66) med tillägg angående könsdiskriminering i ÅFS 79/2007.
- Ålands landskapsregerings *Handlingsplan för hbtqia-personers lika villkor i det åländska samhället 2019-2025* (2019)
- Gällande arbetsplaner
- Saltviks kommuns likabehandlings- och jämställdhetsplan



1.2 Förbud mot diskriminering och trakasserier

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 kan vara att:

Ett rasifierat¹ barn förväntas representera och vara redo att berätta om sin kultur eller ett barn får höra att ens språk eller namn är svårt att lära sig. Ett barn kan bli omtalat i tredje person trots att barnet berörs och förstår vad som sägs. Personal kan till exempel prata om *autismbarnet* eller *diabetesbarnet* vilket innebär att diagnosen istället för barnet är i fokus. Barnet med autism eller barnet med diabetes fokuserar på barnet istället för diagnosen.

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

Exempel på indirekt diskriminering kan vara att:

Barn som lever i regnbågsfamiljer förväntas förhålla sig till normer kring familj, utan anpassning till deras familjeförhållanden. Barn med funktionsvariation missgynnas genom att verksamheten inte har vidtagit tillräckliga åtgärder för tillgänglighet i syfte att ge barnet likartade möjligheter som barn utan funktionsvariationer. Till exempel att organiserade lekar eller aktiviteter inte anpassats så att barnet kan vara med på lika villkor. Barn som inte firar olika högtider förväntas förstå och delta i aktiviteter som alla andra barn.

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.

¹Rasifiering är enligt SAOL en beskrivning av hur människor ses som stereotyper utifrån fördomar om deras ursprung. Det kan vara frågor (får jag känna på ditt hår?), kommentarer (här på Åland brukar vi göra så här) eller antaganden om barnet (trumspelandet sitter nog i generna) som är sammankopplat till personens hår, kläder, hudfärg, brytning eller intressen.



1.3 Diskrimineringsgrunderna

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 listas nedan:

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 klädval.
- 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.

Etnisk tillhörighet

Barn med olika etnisk tillhörighet ska känna sig sedda, bekräftade och inkluderade.

Barn med olika etniska tillhörigheter 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 etniska bakgrund. Reflektioner och diskussioner kopplade till rasism ska tas upp med barnen.

Religion eller annan övertygelse

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.

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.



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).

Sexuell läggning

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.

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. Teoretisk utgångspunkt

Arbetet för att skapa mer inkludering grundar sig på arbete med normer i tre steg: *normmedvetenhet, normkritik och normkreativitet.*

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.

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



SALTVIKS KOMMUN

som är viktigt för barnet (t.ex. ett barn som inte vill bli kallad flicka, men ändå blir det av barn, personal och föräldrar).

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.

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. En konkret plan

Nedanstående punkter implementeras under 2019/2020

1. 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. Som stöd för arbetet kring temaområdena används Bilaga 1.

2. 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 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 daghemmen och i skolorna samt i daghemsföreståndargruppen/skolledargruppen
- Tips på konkreta övningar och material
- Skapa rutiner för förebyggande arbete mot diskriminering och trakasserier

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

3. Omvärldsanalys och kartläggning

Ett temaområde väljs ut och inleds utifrån resultatet av en omvärldsanalys. En kartläggning över situationen på enheten görs och utgör även den vid val av temaområde. Vilka styrkor och fördelar kan vi se? Vilka behov och utvecklingsområden finns det? Hur kan vi påvisa (mäta) resultat/förändring utifrån de insatser som planeras och genomförs.



Bilaga 1: Stöd för diskussioner kring jämställdhets- och likabehandlingsarbete

I bilaga 2 finns många olika områden och exempel upplistade, som kan agera stöd för vidare diskussioner.

Arbetsmodell:

1. Nuläge: Var är vi?

Gör en kritisk beskrivning över området som valts och analysera kort nuläget. Varför har vi valt ämnet?

Till exempel:

Hur kan vi öka kunskap och förståelse för betydelsen av genus och jämställdhetsfrågor?

Finns det rutiner som är bristfälliga, exempelvis introduktion av nyanställda i jämställdhetsfrågor?

2. Mål: Vart ska vi?

Uppge mätbara mål eller delmål kring ett jämställdhets- eller likabehandlingstema. Kom ihåg att det är skillnad på vision och mål, där målet är mätbart.

Till exempel:

Vi vill skapa ett daghem där alla barn känner sig trygga är en vision, medan vi vill skapa mer trygghet på vår avdelning genom att förändra vissa rutiner är ett mål som är möjligt att följa upp.

De anställda ska ha kunskap om hur de kan arbeta med genus- och övriga jämställdhetsfrågor.

Vi följer systematiskt upp vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete, och nyanställda ska få information om hur vi arbetar med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

3. Åtgärder: Hur gör vi?

Hur gör vi rent konkret för att uppnå uttalade delmål och mål? Skriv gärna ner åtgärder för att synliggöra arbetsprocessen samt vad som förutsätter vad.

Till exempel:

Finns det behov av att undersöka något innan själva åtgärden kan genomföras?

Trygghetsundersökning i barngruppen för att få kunskap om otrygga platser och situationer. Kunskapshöjning kring diskriminering, till exempel hur vi hanterar barns diskriminerande påståenden som tydligt inte kommer från dem själva.

Gå igenom daghemmets litteratur, granska kritiskt.

Rutiner för blöjbyten och toalettbesök, vilostunder med mera (Stopp min kropp!).

Uppdraget bör vara förankrat i konkreta personer, arbetsgrupper eller processer, såtillvida att samtliga vet sin roll i arbetet och eventuella ansvarsområden är klara.

4. Uppföljning: Hur blev det?

Uppföljning - gemensamma diskussioner bör ske kontinuerligt, men även planeras in under t.ex. personalmöten minst en gång/termin.

Vart har arbetet lett oss idag och vilka förändringar kan vi se?

Hur tänker vi kring dessa och hur arbetar vi vidare?



Bilaga 2: Jämställdhets- och jämlikhetsfrämjande arbete

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/>

Bilaga 2 används som tips och inspiration. Nedan förslag på vad vi kan granska i vår verksamhet och hur:

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

- Bemötande
- Verksamhetens organiserande och dagliga rutiner
- Miljö och representation

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

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 könsgränser?
- 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?



SALTVIKS KOMMUN

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?

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?



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.