

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för barnomsorgen i Mariehamns stad

Godkänd av socialnämnden 19.12.2018



Innehåll

1. Inledning – visioner för arbetet med jämställdhet och likabehandling	2
1.1 Bakgrund	2
1.2 Förbud mot diskriminering och trakasserier	2
1.3 Diskrimineringsgrunderna	3
2. Teoretisk utgångspunkt.....	6
3. En konkret plan.....	7
Bilaga 1: Stöd för avdelningsvis plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete	9
Bilaga 2: Jämställdhets- och jämlikhetsfrämjande arbete	10

1. Inledning – visioner för arbetet med jämställdhet och likabehandling

Alla barn har rätt att bemötas med respekt och lära och utvecklas i en trygg miljö. Barnomsorg ska ha sin grund i barnets bästa, samhällets demokratiska värderingar samt varje människas egenvärde och rätt till frihet och integritet.

Jämställdhet innebär att ge alla människor, stora som små, lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. 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 skall 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. Barnomsorgen har en viktig uppgift i att sträva mot att ge alla barn lika möjligheter. Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ska utformas så att det **aktivt främjar jämställdhet och likabehandling och förhindrar diskriminering.**

All barnomsorgspersonal skall arbeta aktivt med frågor kring jämställdhet och likabehandling både i personalgruppen, i arbetet med barnen och i mötet med föräldrarna. 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 finns representerade
- Aktivt diskutera hur vi uttrycker oss. Vem ringer vi om barnet är sjukt? Skiljer sig våra förväntningar åt om vi talar med pappan eller mamman?

1.1 Bakgrund

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen stöder barnomsorgens uppdrag och utgår ifrån följande styrdokument:

- FN-konventionen om barnets rättigheter (1989)
- Grunderna för förundervisningen för barnomsorgen i landskapet Åland (2013)
- Barnomsorgslag för landskapet Åland (2011:86)
- Landskapslag om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland (2005:66) med tillägg angående könsdiskriminering i ÅFS 79/2007.
- Arbetsplan för barnomsorgen i Mariehamn
- Handlingsplan för mobbningsförebyggande arbete, barnomsorgen i Mariehamn

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 ett 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 för att ge barnet likartade möjligheter som barn utan funktionsvariationer. Till exempel att organiserad lek 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. Både personal och andra barn kan trakassera.

Exempel på trakasserier kan vara:

- Fysiska t.ex. slag, knuffar
- Verbala t.ex. hot, svordomar, öknamn
- Psykosociala t.ex. utfrysning, grimaser
- Texter och bilder t.ex. teckningar, lappar
- Mobbning det vill säga upprepade kränkningar i avsikt att tillfoga någon annan skada eller obehag

Se gärna barnomsorgens handlingsplan för mobbningsförebyggande arbete för stöd och vägledning.

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.

¹ Att *rasifiera* betyder att personal eller barn gör barnet "icke-vitt" genom att bemöta barnet på ett annat sätt. 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 barnets hår, kläder, hudfärg, brytning eller intressen. Bemötandet kan göra att icke-vita barn känner sig annorlunda.

Vi arbetar *ingripande*, vilket innebär 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 kan identifiera och uttrycka sitt kön på olika sätt är det viktigt att vi inte tar barnets kön för givet.

- Vi ifrågasätter om barn blir kritiserade för att ha flick- eller pojkläder
- 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 i alla grupper

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 vår verksamhet så tillgänglig 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

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

Sexuell läggning

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 daghemmets 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

För att höja medvetenheten om vilka normer som finns i daghemsmiljön kräver det att personalen kartlägger vilka normer som finns i verksamheten.

Exempel: På vilket sätt syns etnicitet i daghemmets vardag? Finns det någon rutin? Är leksaker eller berättelser bidragande till att vi utgår ifrån att barn ser ut på ett visst sätt? Titta närmare på bemötande, innehåll och miljöer.

- Genom en analys av kartläggningen kan personalen skapa förståelse för vilka uteslutande och begränsande normer som finns i verksamheten
- Genom att bekanta sig med litteratur på temat är det lättare att förstå hur olika uteslutande och begränsande normer kan hittas i verksamheten.

En annan norm kan vara att barn förväntas äta kött eller vegetariskt, eller att barn med specialkost glöms bort på picknickutfärden, eller att ett muslimskt barn alltid får vegetarisk kost trots att barnet äter vissa typer av kött. Arbete med att medvetandegöra är ett främjande arbete för jämställdhet och likabehandling.

Normkritik

Ett normkritiskt förhållningssätt handlar om att hitta och granska konsekvenser av begränsande och uteslutande normer. Det handlar om 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 något som är viktigt för barnet. Till exempel 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 försöka se de långtgående konsekvenserna av små handlingar. Att arbeta normkritiskt är både förebyggande och ingripande.

Normkreativitet

Det sista steget i processen är att det främjande och ingripande normarbetet inspirerar personalen att vara mer normkreativa. Normkreativitet handlar om att skapa förändring genom att bredda, bryta och utmana normer som är kopplade till diskrimineringsgrunderna.

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

Vi kan till exempel:

- Istället för att enbart prata om flickor och pojkar, prata om flickor, pojkar och barn som vill vara barn eller inte känner sig som endera, utan kanske både och
- Introducera olika typer av högtider och reflektera över varför de är viktiga för olika människor

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

3. En konkret plan

Nedanstående fyra punkter implementeras under perioden 2018-2020. Under 2020 ska planen utvärderas, revideras och nya mål ska tas fram utgående från dagsläget i organisationen. Planen ska till socialnämnden för behandling.

1. En jämställdhets- och likabehandlingsplan för barnomsorgen

Nuläget: Barnomsorgen har i uppdrag att skapa jämställdhetsintegrering i sin verksamhet som en del av stadens jämställdhets- och likabehandlingsplan

Barnomsorgen vid Mariehamns stad tar fram en jämställdhets- och likabehandlingsplan för att stöda ett planmässigt och målinriktat arbete på enheterna. Utgångspunkten är en inlämnad motion om genus- och jämställdhetsintegrering i verksamheten från november 2017.

Mål: Skapa ett stöd för varje avdelning att ta fram en konkret plan där jämställdhets- och likabehandlingsarbetet konkretiseras.

Åtgärder: Planen tas fram i samråd mellan barnomsorgens förvaltning och Ekvälita.

Tidtabell: Behandling i socialnämnden i december 2018.

Ansvarsperson: Barnomsorgschef.

Uppföljning: Genomgång i januari 2019 med föreståndargruppen.

2. Avdelningsvisa planer för jämställdhets- och likabehandlingsarbete

Nuläget: Avsaknad av systematiska planer för jämställdhets- och likabehandlingsarbete på daghemmens avdelningar.

Mål: Varje avdelning tar fram en egen plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete per termin enligt Bilaga 1.

Åtgärder: Föreståndare ansvarar och stöder samtliga avdelningar i arbetet med att göra en egen avdelningsvis plan för varje termin. Varje avdelning väljer sitt eget område som de undersöker och analyserar under en termin, till exempel litteratur, lekmiljö eller talturer.

Tidtabell: Vid varje terminsstart, det vill säga januari-februari och augusti-september

Ansvarsperson: Föreståndare + barnträdgårdslärare

Uppföljning: Kontinuerligt till föreståndaren som informerar barnomsorgschefen i samband med arbetsplanens uppdatering under maj månad varje år. Barnomsorgschefen rapporterar till socialnämnden.

3. Fortbildning och stöd i arbetet för mer jämställdhet och likabehandling

Nuläget: Olika enheter har olika kunskapsnivå och beredskap att arbeta med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

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

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

- Inspirationsföreläsning som erbjuds samtlig daghemspersonal 2019
- Stöd i form av handledning/träffar för personal på enheterna utifrån behov
- Diskussion och reflektion på daghemmen och i föreståndargruppen
- Tips på konkreta övningar och material

Tidtabell: 2019-2020

Ansvarsperson: Föreståndarna ansvarar för att enheten ges det stöd som erbjuds för att ha tillräckligt med kunskap för att utarbeta avdelningsvisa planer. Barnomsorgschefen ansvarar för att boka fortbildning.

Uppföljning: 2019 i föreståndargruppen med barnomsorgschefen.

4. Skapa rutiner för förebyggande arbete mot diskriminering och trakasserier

Nuläget: Otydligt hur daghemmen systematiskt arbetar förebyggande för att förhindra diskriminering och trakasserier.

Mål: Handlingsplanen för mobbningsförebyggande arbete uppdateras 2019 och implementeras på samtliga enheter.

Åtgärder: En arbetsgrupp tillsätts för att uppdatera planen under 2019.

Tidtabell: 2019.

Ansvarsperson: Barnomsorgschefen tillsätter en arbetsgrupp för uppdatering. Föreståndaren ansvarar för att implementera planen på enheterna.

Uppföljning: Samtidigt med genomgång av säkerhetsplanen för Mariehamns barnomsorg.

Bilaga 1: Stöd för avdelningsvis plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete

1. Nuläge: Var är vi?

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

Till exempel:

- Kunskap som vi saknar, exempelvis hur vi kan jobba mot rasism
- Finns rutiner som är bristfälliga, exempelvis introduktion av nyanställda i jämställdhetsfrågor
- Uppföljning, till exempel att vi har arbetat med likabehandling, men saknar sätt att följa upp var vi är i processen

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. Andra exempel på mål är:

- Vår personal ska ha kunskap om hur de kan jobba med rasism
- Nyanställda ska veta hur vi jobbar med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor
- Vi följer systematiskt upp vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

3. Åtgärder: Hur gör vi?

- Skriv ut vad ni **konkret** kommer att **göra** för att uppnå uppställda delmål/mål. Skriv ut delåtgärder för att synliggöra arbetsprocessen samt vad som förutsätter vad.

Till exempel:

- Behov av att undersöka något innan själva åtgärden kan genomföras
- Trygghetsundersökning i barngruppen för att få kunskap om otrygga platser och situationer
- Kunskapshöjning om rasism, till exempel hur vi hanterar barns rasistiska påståenden som tydligt inte kommer från dem själva
- Gå igenom avdelningens litteratur
- Rutiner för blöjbyten, vilostunder (*Stopp min kropp!*)

4. Tidtabell

- Skriv en tidsplan och bestäm ansvarspersoner

Uppdraget måste vara förankrat i konkreta personer, arbetsgrupper eller processer.

5. Uppföljning: Hur blev det?

Beskriv hur avdelningens arbete har utfallit under terminen.

Bilaga 2: Jämställdhets- och jämlikhetsfrämjande arbete

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

Jämställt.se har mycket bra material att ladda ner från deras hemsida för hur daghem kan arbeta med att höja kunskapen i personalgruppen, granska sin verksamhet och olika strategier att jobba med likabehandling. Ladda ner den som pdf:

https://jamstallt.se/material/forskola/i-barngruppen/#barngruppen_forskola

Studiepaketet Jämställdhet i lärande består av korta intervjuer, läsuppgifter, arbetsblad och tips på material kring arbete med jämställdhet i verksamheten: <http://www.jamstalldhetilarande.fi/> → välj barnomsorg

Arbetet med jämställdhet och likabehandling kan delas in i

a) bemötande b) verksamhetens organiserande och innehåll och c) material/miljö. Nedan finns frågeställningar 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 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 förgivet i berättelser och diskussioner med barnen?

Funktionsvariation

- Hur pratar vi om och med barn med funktionsvariation för att stöda en inkluderande känsla hos barnet?
- Får barnet själv vara med och bestämma hur personalen ska prata om barnets funktionsvariation om exempelvis ett annat barn frågar?
- På vilket sätt stöder vi barnet med funktionsvariation att delta i lekar, lösa konflikter eller vara ifred?

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?
- 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 ordet duktig?
- 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?

Funktionsvariation

- Hur tar vi barnets funktionsvariation i beaktande i planeringen av verksamheten?
- Hur hanterar vi trakasserier eller mobbning som riktar sig mot barnets funktionsvariation?

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?

Miljö och representation

- Möblering och leksakers placering; vilka lekar blir möjliga och var känner sig barnen trygga?
- Våra pedagogiska miljöer förebygger kränkningar och utanförskap genom "rum i rummen". Barnen kan välja mellan olika mötesplatser där man kan vara många eller på egen hand
- 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?
- 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?
- Hur pratar vi om exempelvis kvinnor/män, homosexuella, inflyttade eller tjocka personer inför barnen? Vilka värderingar förmedlar vårt språk?
- Hur uppmuntrar vi kontinuerligt till självkritik och uppmärksamhet kring dessa frågor? Diskussioner kopplat till vårt uppdrag och pedagogiska ledarskap finns återkommande på vår agenda. Diskutera med jämna mellanrum, uppdatera planen, introducera nyanställda och nya familjer, diskutera med föräldrar