

# EN JÄMSTÄLLD BARNOMSORG

**Handlingsplan för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i  
den åländska barnomsorgen**

Antagen av Ålands landskapsregering den 16 mars 2010

**Kommittén för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den  
åländska barnomsorgen på uppdrag av Ålands landskapsregering.**

## **Till Ålands landskapsregering**

Kommittén för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen, fortsättningsvis kallad kommittén, har i enlighet med landskapsregeringens beslut (Dnr K10/08/1/40) tilldelats uppdraget att utarbeta en handlingsplan för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen samt för uppföljning och utvärdering av densamma.

Kommittén konstaterar i sin analys av uppdraget att jämställdhet är en fråga om demokrati och värdegrund och har därför valt att bland annat fokusera på, förstärka och utveckla det genuspedagogiska arbetet i barnomsorgen på Åland.

Visionen för barnkommittéuppdraget är att flickor och pojkar skall ges alla möjligheter att växa upp till fria, glada och harmoniska kvinnor och män som vågar, kan och vill utnyttja alla sina förmågor, talanger, resurser och möjligheter utan begränsande genusramar. Det handlar inte om att ta ifrån utan om att lägga till. Då flickor och pojkar bemöts med genusglasögonen på ger vi dem 100 möjligheter att vara på, 100 olika sätt att göra, tänka, tycka, vilja och önska istället för ett för flickor och ett annat för pojkar.

För att genus- och jämställdhetsarbetet skall bli en naturlig del av det dagliga arbetet i den åländska barnomsorgen föreslår kommittén ett projekt som omfattar två år för att igångsätta en process så att genus- och jämställdhetsperspektivet naturligt integreras i verksamheten. Syftet med projektet är en åländsk barnomsorgsverksamhet med hög och likvärdig kvalitet för flickor och pojkar samt förverkligandet av målsättningarna i förundervisningsprogrammet. För att nå en jämställd barnomsorg måste vi skapa förutsättningar för ett framgångsrikt och kontinuerligt jämställdhetsarbete bland chefer och personal. Ett framgångskoncept är att också involvera vårdnadshavarna i alla steg av processen.

Kommitténs förslag är att arbetet med att integrera genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen sker 2010-2011 i tre steg genom att:

1. öka medvetenheten, sprida kunskap, kartlägga och jämställdhetsinventera,
2. förändra och utveckla,
3. följa upp, utvärdera och sprida goda exempel och metoder som bidrar till en jämställd barnomsorg.

### **Ledningens ansvar och styrning av arbetet som framgångsfaktor**

Jämställdhet är ledningens ansvar och en strategisk fråga. Erfarenheterna visar att i de fall ledningen engagerar sig och tar strategiska beslut sker påtagliga förändringar och utveckling i verksamheten. Ledningen ger mandat och legitimitet åt arbetet genom att bland annat tillhandahålla tid och utrymme i ordinarie verksamhet samt genom att följa upp och fråga efter resultat.

### **Stöd för genus- och jämställdhetsarbetet i den åländska barnomsorgen**

För att stödja arbetet med att integrera genus- och jämställdhetsarbetet i den åländska barnomsorgen föreslår kommittén att projektet erbjuder en kunskapsbank och handledning, samt att landskapsregeringen under 2011 riktar sin tillsynsverksamhet på jämställdhet och demokratifrågor.

Kunskapsbanken kan till exempel innehålla förslag på webbsidor där man kan hitta:

- kartläggningsmetoder
- praktiska metoder för utveckling
- checklista
- böcker för personalen
- böcker för barnen

Kommittén uppmuntrar också till nätverk, bokcirklar et cetera som stöd och hjälp i arbetet med genus- och jämställdhetsfrågor.

Kommittén har efter överväganden kommit fram till att personalrekrytering inte ingår i uppdraget men vi vill ändå uppmärksamgöra berörda på mångfaldsperspektivet i frågan om personalrekrytering.

Kommittén konstaterar vidare att i budgeterna för landskapet Åland år 2009 och år 2010 finns resurser avsatta för projektet "En jämställd barnomsorg".

Härmed lämnar kommittén sitt förslag till landskapsregeringen och anser därmed att första delen av kommitténs uppdrag är slutfört.

Mariehamn den 11 februari 2010

Vivan Nikula, ordförande

Ulla Rindler-Wrede, sekreterare

Anne-Marie Alavainio

Per-Olof Friberg

Bo Nygård

Johan Påvals

Gerd Sjöberg

<b>KOMMITTÉN OCH DESS UPPDRAG</b>	<b>5</b>
Kommitténs analys av uppdraget	6
Definitioner och begrepp	8
Kommitténs vision	9
<b>BAKGRUND</b>	<b>10</b>
<i>Forskning om barnomsorg och jämställdhet</i>	10
<i>Erfarenheter av vinsterna med jämställdhetsarbete i den svenska förskolan</i>	13
Sammanställning av styrdokument och stöd för genus- och jämställdhetsarbetet i den åländska barnomsorgen	13
Övrigt stöd	14
<b>KOMMITTÉNS FÖRSLAG</b>	<b>14</b>
Förutsättningar för implementering av genus- och jämställdhetsperspektiv i den åländska barnomsorgen	14
Ledningens ansvar och styrning av arbetet som framgångsfaktor	15
<b>STEG 1</b>	<b>15</b>
<i>1. Ökad medvetenhet och kunskapsspridning</i>	15
<i>2. Kartläggning och jämställdhetsinventering</i>	15
<i>3. Reflektion och konsekvensanalys</i>	16
<b>STEG 2</b>	<b>16</b>
<i>Förändring och utveckling</i>	16
<b>STEG 3</b>	<b>17</b>
<i>1. Uppföljning och utvärdering</i>	17
<i>2. Lära av varandra och sprida goda exempel och metoder</i>	17
Stöd för genus- och jämställdhetsarbetet i den åländska barnomsorgen	17
<b>REFERENSER</b>	<b>18</b>

## Kommittén och dess uppdrag

I landskapsregeringens handlingsprogram (2007) är jämställdhetsuppdraget av central betydelse. Ett systematiskt och långsiktigt arbete med att integrera genus- och jämställdhetsperspektivet involverar också den åländska barnomsorgen.

Arbetet påbörjas i form av ett projekt och skall ge barnomsorgspersonal kunskap, verktyg och modeller för implementering av genus- och jämställdhetsperspektivet i alla delar av den verksamhet som bedrivs.

Målet med genus- och jämställdhetsarbetet i barnomsorgen är att vidga både flickors och pojkars individuella kompetenser och valmöjligheter i livet utan begränsningar av föreställningar om kvinnligt och manligt. En jämställd barnomsorg höjer kvalitetsnivån på den service som erbjuds flickor och pojkar och deras vårdnadshavare. Det åländska samhället är inte jämställt och barnomsorgen är en stor och viktig aktör i fostran till morgondagens kvinnor och män (Handlingsplan för det åländska jämställdhetsarbetet 2009, 8 -9).

*Jämställdhet mellan kvinnor och män skall betraktas som ett kunskapsområde och inte som en värderingsfråga. Kunskap och utbildning är en förutsättning för förändring, utveckling och på sikt jämställdhet. Brist på kunskap upprätthåller och förstärker rådande strukturer, individuella fördomar och attityder* (Ramprogram för det åländska jämställdhetsarbetet 2008-2011, 13).

Ålands landskapsregering beslöt (2008) i enlighet med gällande styrdokument att ge barnombudsmannen/socialinspektören och chefen för jämställdhetsfrågor i uppdrag att utarbeta en handlingsplan för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i barnomsorgen (dnr K10/08/1/40). Arbetsgruppen drog upp övergripande riktlinjer och föreslog tillsättandet av en kommitté med representanter för berörda verksamhetsområden för att därigenom bland annat få tillgång till en större och bredare sakkunskap, kompetens och erfarenhet.

I enlighet med förslaget tillsattes en kommitté med uppdrag att utarbeta en handlingsplan för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen samt för uppföljning och utvärdering av densamma. Grunden för kommitténs uppdrag utgörs av ramprogrammet för det åländska jämställdhetsarbetet 2008-2011 och handlingsplanen för det åländska jämställdhetsarbetet 2009. Arbetet skall vara slutfört sista december 2009. Medlemmar i kommittén är daghemsföreståndare Anne-Marie Alavainio, skoldirektör Per-Olof Friberg, barnomsorgschef Bo Nygård, idrottslärare/fritidsledare Johan Påvals, daghemsföreståndare Gerd Sjöberg, barnombudsman/socialinspektör Ulla Rindler-Wrede tillika sekreterare och chef för jämställdhetsfrågor Vivan Nikula tillika ordförande (dnr K10/08/1/40).

Kommittén för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen samt för uppföljning och utvärdering av densamma har hållit åtta möten. Kommittén har under arbetet med handlingsplanen erhållit utbildning, fortbildning och kompetensutveckling med jämställdhetskonsult Kristina Henkel och jämställdhetsstrateg Kajsa Svaleryd. Under arbetets gång har vi haft tillgång till sakkunskap genom Lisa Andersson-Tengner, Ulrika Eklund, Kristina Henkel, Eva-Lena Johannesson, Kajsa Svaleryd och Tomas Wetterberg.

## Kommitténs analys av uppdraget

Kommittén konstaterar att jämställdhet är en fråga om demokrati och värdegrund och har valt att bland annat fokusera på, förstärka och utveckla det genuspedagogiska arbetet i barnomsorgen på Åland.

Demokrati i en mera omfattande betydelse handlar om förhållandet mellan människor och demokratiska värden. Respekt för människovärdet och varje människas frihet är två grundprinciper inom demokratin. Samtalet mellan människor är en grundförutsättning för demokrati.

Värdegrund kan uppfattas som ett abstrakt begrepp men kommittén utgår från värdegrund som ett förhållningssätt som skall genomsyra alla aktiviteter i barnomsorgsverksamheten och därmed utgöra grunden för den dagliga pedagogiska verksamheten. Värdegrundsarbetet påverkar arbetsklimatet för barn och vuxna samt den människosyn som barnomsorgsarbetet utgår ifrån. Det handlar med andra ord om det förhållningssätt vuxna präglar innehållet med. Kvinnor, män, flickor och pojkar i barnomsorgen skall vara med och forma värdegrunden för att den skall få genomslag i praktiken. Det som sker i barnomsorgen är en del av demokratisk fostran.

Barnomsorgen är genom hela sin verksamhet (miljön, lekar, sagor etc.) med och återskapar och förnyar vad som ses som normalt i det åländska samhället. En jämställd eller "ojämställd" barnomsorgsverksamhet är inte något som någon annan skapar utan alla är delaktiga. Det gäller bara att få syn på sej själv, sitt omedvetna beteende och den roll man själv spelar. Att arbeta med jämställdhet i barnomsorgen innebär bland annat att vuxna är medvetna om vilka förväntningar och krav som ställs på barn och hur flickor och pojkar bemöts i olika situationer.

Barnomsorgspersonalen kan vara med och skapa förutsättningar så att barnet kan utvidga sin repertoar och ta vara på alla sina förmågor och talanger, att lägga till alltså inte att ta ifrån, att ge 100 möjligheter istället för två. Vi vill inspirera till och skapa förutsättningar för att ta in genusperspektivet i den pedagogiska vardagen.

Kommittén konstaterar att de vuxna i barnets närhet är av största betydelse när det gäller den djupare utvecklingen av barnets identitet och inställning till medmänniskor och livet. Det är därför omöjligt att diskutera genus och jämställdhet i barnomsorgsverksamheten utan att nämna vårdnadshavare. Bland vårdnadshavare finns olika åsikter, erfarenheter och medvetna eller omedvetna handlingsmönster då det gäller genus- och jämställdhet.

Vårdnadshavargrupper avspeglar det arbetsliv och de kulturer som ingår i samhället och närmiljön.

Erfarenheter från svenska förskolors jämställdhetsarbete visar bland annat på en rädsla från vårdnadshavarnas sida att jämställdhetsarbetet skall förvandla deras barn till något helt annat och nytt. Erfarenheterna därifrån tyder också på att det i högre grad är pojkarnas föräldrar (oftast pappor) som är rädda. Tankar på att jämställdhetsarbetet i den svenska förskolan skulle göra pojkar homosexuella är faktiskt inte så ovanlig som vi vill tro. Förskolor som i jämställdhetsarbetet bland annat låtit pojkar ägna sig åt aktiviteter som traditionellt förknippas med flickor (lekar med dockor, klä sig i klänning) har stött på reaktioner och oro från föräldrarna. Tankar om homosexualitet verkar alltså dyka upp då pojkar ger sig in på så kallade feminina områden (SOU 2006:75). Motsvarande föräldrareaktioner har man inte i lika hög grad stött på då det gäller flickor som ägnar sig åt aktiviteter som är manligt kodade. Det finns med andra ord en större rädsla gällande pojkar som bryter mot maskulinitetsidealen och

ägnar sig åt "flick"aktiviteter än tvärtom. Detta kan ses som ett uttryck för att vi i vår kultur ger det "pojkgiga" högre status än det vi uppfattar som "flickigt". Pojkar som tar till sig något feminint kan bli ifrågasatta och litet nedvärderade medan flickor som anammar något maskulint blir uppmuntrade och får positiva kommentarer.

Flickföräldrar kan visserligen också känna oro. "Vi vill ha kvar vår prinsessa. Ni gör väl ingen svetsare av henne?" sa en förälder då projektet Björntomten/Tittmyran satte igång (Wahlström, 2003).

Samtidigt visar också erfarenheterna från den svenska förskolan att det finns förskolor där vårdnadshavare är initiativtagare till och pådrivare i arbetet med genus- och jämställdhetsfrågor medan personalen är passiv och ibland motsträvig. I Stockholm till exempel har det bildats föräldranätverk för föräldrar som vill jobba med frågorna men som inte får personalen på sina respektive förskolor med sig (SOU 2004:115). Kommittén konstaterar att vi under arbetets gång fått positiv respons från vårdnadshavare.

Kommittén poängterar vikten av att ta vårdnadshavares olika tankar om och ibland farhågor till genus- och jämställdhetsarbetet på allvar. Vi understryker igen att jämställdhetsarbetet inte skall begränsa flickor och pojkar eller göra dem könlösa utan istället skall barnen få tillgång till flera intressen, vägval och uttryckssätt. Vi är övertygade om, att då vårdnadshavare erbjuds möjlighet att vara med på utvecklings- och förändringståget, går processen snabbare. Vi anser därför att vårdnadshavare självklart på olika sätt skall ha tillgång till information om genus- och jämställdhetsarbetet i barnomsorgsverksamhet tillika som de skall erbjudas grundutbildning i ämnet. Arbetet med genus- och jämställdhet vinner på transparens och möjlighet till delaktighet.

Frågan om vårdnadshavarnas roll ingår inte i kommitténs uppdrag men vi vill ändå här framhålla vikten av dialog och samarbete i syfte att uppnå en gemensam värdegrund.

Mångfald är att se individen, alla barn samt vårdnadshavare för att kunna ge ett likvärdigt bemötande. Att alla barn, flickor och pojkar, har olika bakgrund, kunskap och erfarenhet är en tillgång. Jämställdhet mellan könen är en självklar del av mångfaldsarbetet.

Mångfald är en fråga som först under senare tid fått uppmärksamhet i och med att Åland blivit ett mång- eller multikulturellt samhälle. Mångfaldsbegreppet innefattar kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Kommittén har diskuterat om en av uppdragets målsättningar borde vara rekrytering av personal ur ett mångfaldsperspektiv. Ett av argumenten är att flickor och pojkar skulle få tillgång till mångfald av människor att identifiera sig med och som representerar olika egenskaper och intressen.

Det låga antalet män som arbetar i barnomsorgen (enligt ÅSUB, 2006, omfattade gruppen barnträdgårdslärare 95 kvinnor och två män, gruppen barnskötare och daghemsbiträden omfattade 174 kvinnor och 4 män och gruppen familjedagvårdare omfattade 49 kvinnor och en man) är ofta det första såväl beslutsfattare och vårdnadshavare, som anställda i barnomsorgen med flera associerar till då jämställdhetsarbetet i barnomsorgen kommer på tal.

Vi konstaterar att en jämn könsfördelning bland personalen är viktig också inom barnomsorgen eftersom erfarenheterna visar att arbetsplatser med jämn könsfördelning bland de anställda ofta innebär ökad trivsel. En könsblandad grupp ger per automatik en större bredd av kunskaper och erfarenheter vilket leder till större möjligheter i diskussioner och utveckling.

Ett viktigt argumentet för att öka andelen män i barnomsorgen är också att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Detta för att bredda flickors och pojkars eller kvinnors och mäns uppgifter och ansvarsområden i livet och för att få en jämnare fördelning av makt och resurser mellan könen. Män i barnomsorgen visar både vuxna och barn att både kvinnor och män kan och skall arbeta med barn, omsorg och pedagogik.

Men kommittén konstaterar att barnomsorgen inte kan anses jämställd enbart i och med att könsfördelningen bland anställda skulle vara jämn. En jämn könsfördelning i personalgruppen leder inte per automatik till jämställdhet eller till ett aktivt och framgångsrikt jämställdhetsarbete. Vi menar att det är ett genusmedvetet förhållningssätt och pedagogisk skicklighet som skall ses som de viktigaste kvalifikationerna hos all personal för att jämställdhetsarbetet i barnomsorgen skall ta fart och utvecklas i ett längre perspektiv. Kvinnor och män i barnomsorgen är förebilder för flickor och pojkar och då gäller det att gå utanför genusramarna både i ord och handling. Detta innebär att både kvinnor och män kan vara bärare av detta förhållningssätt.

Kommittén har dock efter överväganden kommit fram till att personalrekrytering inte ingår i uppdraget men vi vill ändå uppmärksamma berörda på mångfaldsperspektivet.

## **Definitioner och begrepp**

För att kunna arbeta med jämställdhet på ett professionellt sätt, behövs förankring i teori och forskning. Jämställdhet är en kunskapsfråga och kan inte reduceras till en fråga om individuella attityder och fördomar. Forskningen har bidragit med begrepp och teori som förklarar bland annat hur genus formas och som kan användas för att förstå olika fenomen i den egna verksamheten. Iakttagelser från den egna verksamheten skall problematiseras och bearbetas och då är teori och forskningsresultat bra hjälpmedel.

*Jämlikhet* innebär alla människors lika värde oavsett t.ex. kön, etnicitet, religion, ålder, sexuell läggning och social tillhörighet.

*Jämställdhet* innebär att ge alla människor, stora som små, lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Jämställdhet är med andra ord en fråga om demokrati som handlar om delaktighet och inflytande över sitt eget liv men även över det samhälle man lever i.

Jämställdhet har en *kvantitativ* och en *kvalitativ* aspekt. Den kvantitativa handlar om jämn representation av kvinnor och män i till exempel styrelser men kan också handla om representation i en barnbok. Den kvalitativa aspekten handlar om innehåll och utrymme i verksamheten. Båda aspekterna är viktiga att arbeta parallellt med i jämställdhetsarbetet.

*Kön* innebär det biologiska könet vi fötts till.



*Könsroll* innebär en roll som vi mer eller mindre lever med beroende på om vi är flickor/kvinnor eller pojkar/män.

*Norm* kan sägas vara en regel som är osynlig tills någon bryter mot den. Norm är starkt kopplat till makt.

*Genus* är det sociala könet, vad som anses feminint eller maskulint. Genus innefattar också den förväntan som finns på respektive kön. Att beteckna rosa som flickfärg och blått som pojkfärg är ett sätt att skapa genus. Genus är föränderligt. På 1700-talet var det till exempel manligt att visa känslor och gråta och för bara 100 år sedan ansågs det konstigt att kvinnor klädde sig i byxor. Genus är något som ständigt återskapas och görs och därför öppet för överskridanden och förändringar. Eftersom genus hela tiden skapas av barn och personal tillsammans kan vi också skapa genus som leder till jämställdhet.

*Genusram* är idéer om vad som anses acceptabelt och förväntat beteende för flickor/kvinnor och pojkar/män. Förväntningar knutna till kvinnligt och manligt skapar olika normer för flickor och pojkar och normerna kallas genusramar och begränsar barnen på olika sätt.

*Genusperspektiv* handlar om att synliggöra könsmönster och "ojämställdhet" i sin egen verksamhet. Det handlar om värderingar och normer för "flickigt"/kvinnt och "pojktigt"/manligt med andra ord att ta på sig genusglasögon.

*Jämställdhetsintegrering (gendermainstreaming)* innebär att jämställdhet skall infogas i själva verksamheten och inte vara något som praktiseras på sidan om eller något som man lägger till.

*Normkritisk pedagogik* innebär att ifrågasätta och omskapa normer knutna till kön. Förväntar vi oss att flickor skall ha flickor som vänner och pojkar skall ha pojkar som kompisar? Talar vi om familjen som mamma, pappa barn eller ger vi utrymme för fler sätt att vara familj på? Förväntar vi oss att alla barn skall gifta sig och bilda familj? På vilket sätt är vi vuxna, kvinnor och män, med och skapar och upprätthåller normer som begränsar flickors och pojkars uppfattningar om vad de kan göra med sina liv? Normkritisk pedagogik innebär att ge barnen 100 möjligheter istället för två som stereotyp flicka eller pojke.

## **Kommitténs vision**

Visionen för barnomsorgskommittéuppdraget är att flickor och pojkar skall ges alla möjligheter att växa upp till fria, glada och harmoniska kvinnor och män som vågar, kan och vill utnyttja alla sina förmågor, talanger, resurser och möjligheter utan begränsande genusramar. Det handlar inte om att ta ifrån utan om att lägga till. Jämställdhet är något alla, flickor, kvinnor, pojkar och män vinner på.

Då vi bemöter barnen på ett jämställt sätt/med genusglasögonen på ger vi dem 100 möjligheter att vara på, 100 olika sätt att göra, tänka, tycka, vilja och önska istället för ett för flickor och ett för pojkar.

Arbetet med jämställdhet handlar om att arbeta med flickors och pojkars utveckling till fria individer med stark självkänsla och ett stort handlingsutrymme istället för att begränsa barnen till två stereotyper.

Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar liksom de förväntningar och krav som ställs på dem bidrar till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt.

## Bakgrund

Jämställdhetsfrågor berör eftersom dessa kan uppfattas ifrågasätta den egna identiteten. Är vi inte redan jämställda? Ska vi inte få vara, flickor och pojkar eller kvinnor och män? Frågorna kan bli många när vi börjar se könsmonster. Ibland ställs könen mot varandra och vi fastnar i att tala om vinnare och förlorare, vems "fel" "ojämställdhet" och orättvisor är, vilket sällan blir en debatt som leder någon vart. Därför blir det viktigt att se jämställdhet som en samhällsfråga som vi alla är med och skapar och att vi alla har något att vinna på jämställdhet.

Då det gäller jämställdhetsarbetet i barnomsorgsverksamheten blir det normkritiska perspektivet en självklarhet vilket innebär att fokus blir på barnomsorgens kultur och miljö och där bär vuxna ansvaret. Kunskapssynen är interaktionistisk det vill säga barn utvecklar lärande i samspel med andra där vuxna i barnomsorgen har ett fostransuppdrag. I ett arbete som främjar jämställdhet blir det viktigt att observera normer runt kön i den egna verksamheten det vill säga vilka är de budskap kring kön som flickor och pojkar möter hos personalen, i sagor och berättelser, material, fysiska miljön et cetera.

Andelen barn och familjer som berörs av barnomsorgen är stor. Av Ålands alla sexåringar är 97,5 % i kommunal barnomsorg. Av samtliga barn under sex år är denna andel 62,4 % (Ålands statistik- och utredningsbyrå, 2009). Kommittén konstaterar att vi inte har tillgång till könsuppdelad statistik gällande flickor och pojkar som omfattas av den kommunala barnomsorgen.

Jämställdhetsarbetet måste börja tidigt och därför är det så viktigt att genus- och jämställdhetsaspekter integreras som en naturlig del i den åländska barnomsorgen.

Kommittén konstaterar att genus- och jämställdhetsarbetet vid första anblicken kan upplevas som konkurrent till mycket annat i barnomsorgen. Vi vill dock påminna om att arbetet med genus- och jämställdhetsfrågor ingår som en del av uppdraget att arbeta inom barnomsorgen. I Förundervisningsprogrammet antaget av Ålands landskapsstyrelse år 2004 formuleras detta uppdrag och kan därför inte kan väljas bort. Detta innebär att personal skall kunna utföra professionellt pedagogiskt arbete med jämställdhet i förhållningssättet till barnen och mellan barnen som ledstjärna. Att all personal inom barnomsorgen skall arbeta med jämställdhet är helt klart men *hur* personalen skall göra är mera diffust och problematiseras sällan. Här gäller det för alla berörda att vidga sina vyer och småningom upptäcka en ny värld. Det gäller alltså för alla och envar att börja med sig själv. Det gäller att synliggöra sig själv, att se vilken roll individen spelar i verksamheten samt att bli medveten om det pedagogiska arbetssättet.

### ***Forskning om barnomsorg och jämställdhet***

Vi kan inte förändra och utveckla utan att förstå hur "ojämställdhet" skapas. Arbetet med jämställdhet kräver att man kan skilja mellan *strukturell* (hur verksamheten är organiserad) och *individuell* nivå. Begrepp som genusordning, genusstruktur, genuskontrakt eller könsmaktsordning används för att förklara hur genus organiseras på ett strukturellt plan. "Ojämställdhet" skapas och upprätthålls genom att tre faktorer nämligen samverkar *isärhållandet av könen, mannen som norm och heteronormativitet* (Henkel, 2006).

***Isärhållandet av könen*** innebär att människor delas in i två kategorier pojke/man och flicka/kvinna som förstås som motsatta och uteslutande. Isärhållandet innebär att det skapas en norm för hur flickor/kvinnor och en annan för hur för pojkar/män förväntas vara och vad de

förväntas tycka om med andra ord kodar vi vad som är "flickigt" eller "pojktigt". (Klädkoder, fritidsintressen, leksaker, färger, arbetsmarknad, "bråkiga pojkar" och "tysta flickor" med mera.) Med *mannen som norm* innebär en värdering så att det manliga blir det normala och värderas också högre än det kvinnliga. Det värderas högre för en flicka att bli kallad "pojkflicka" än för en pojke att bli kallad "flickpojke". Det märker vi också till exempel i språket fotboll (damfotboll), rösträtt (kvinnlig rösträtt) och politiker (kvinnlig politiker). I tecknade serier avbildas "pojkdjur" som djur medan de djur som föreställer flickor får långa ögonfransar, halsband eller rosett för att markera att de är flickor.

**Heteronormativitet** innebär att alla antas vara heterosexuella. Precis som mannen är norm blir heterosexualitet det normala. Detta betyder att det skapas föreställningar om att kvinnor och män kompletterar varandra och tillsammans bildar en helhet. Detta kan leda till att jämställdhet enbart blir en fråga om kvantitet och man anser jämställdhet råder om det finns lika många kvinnor som män i en grupp eller lika många flickor som pojkar i barngruppen. Heteronormativiteten förstärker principen om könens isärhållande eftersom "ojämställdhet" kan förklaras med att kvinnor och män är olika. För att förändra den reella vardagen för människor och skapa jämställdhet krävs att vi lyfter blicken och synliggör strukturnivån och de normer som verkar där.

Många familjer i dagens samhälle passar inte in i formen för vit, västerländsk kärnfamilj bestående av ett heterosexuellt föräldrapar med gemensamma barn. Familjer kan till exempel bestå av två mammor, två pappor, en förälder, fler än två föräldrar eller olika former av nybildade föräldrar (Westlund, 2009). Vi påtalar därför behovet av att ta in ett icke-heteronormativt mångfaldsperspektiv på familjen som tvingar till att tänka familjebegreppet ur flera perspektiv.

Vi är alla en del av samhället. Då "ojämställdhet" är en del av samhället är det inget som enskilda individer skapar utan det är en större struktur som handlar om traditioner och kultur som vi alla är med och skapar och upprätthåller varje dag. Därför är vi också alla delaktiga av en jämställd eller icke-jämställd barnomsorg. Erfarenheter från bland annat Sverige visar att "ojämställdhet" i barnomsorgen ofta skapas omedvetet (Not: Kajsa Svaleryd 07/10 2009).

En viktig del av arbetet med jämställdhet blir därför att få syn på sig själv och sitt många gånger omedvetna beteende, attityder och värderingar. Det handlar också om att vuxna är medvetna om vilka förväntningar och krav som ställs på flickor och pojkar samt hur flickor och pojkar bemöts i olika situationer.

I *Flickor, pojkar och pedagoger* (2003, 82-83) berättar förskolechefen Kajsa Wahlström om de observationer hon och andra pedagoger gjorde av förskolans verksamhet. Personalen insåg gradvis att de konsekvent men omedvetet hade förstärkt traditionella könsroller.

Personalen bidrog till att rent generellt ge barnen följande roller:

### **Flickor**

- leker nära vuxna och görs ständigt beroende av vuxna
- leker i par har relationer med en i taget
- tränas till anpassning och försiktighet
- övar separationer
- ges och tar rollen som stötdämpare och hjälpfröken
- tillgodoser andras behov
- har ett starkt rättvise- och likhetstänkande
- identiteten baseras på relationer och likhet med andra
- får mycket kroppskontakt med vuxna
- beskrivs som duktiga, hjälpsamma, duktiga, lydiga och snälla
- tränar språk, relationer, lyhördhet och hänsyn i leken och i vuxenledda aktiviteter
- tränar finmotorik
- undviker konflikter, tar motgångar personligt och får skuld känslor
- språket används till känslor, relationer och upplevelser
- visar passivitet och lydnad istället för att ta egna initiativ
- är aldrig huvudpersonen i sitt eget liv

### **Pojkar**

- leker på distans från de vuxna, visar oberoende och självständighet
- leker i stora grupper
- tar och ges rollen som ledare
- har stark jaguppfattning, undviker svaghet, blir modiga
- tar för sig
- befinner sig i någon position i pojkgruppens tydliga hierarki
- identiteten baseras på negativa kommentarer och förmaningar samt avståndstagande från allt kvinnligt
- undviker kroppskontakt med vuxna
- utvecklar aggressioner
- experimenterar och testar
- är tävlingsinriktade, prestationsinriktade och tänjer på regler och gränser
- tränar initiativförmåga, grovmotorik, ledarskap och hierarki i lek och vuxenledda aktiviteter
- agerar direkt och handgripligen vid konflikter
- ges mycket negativ uppmärksamhet
- tränar initiativförmåga, grovmotorik, ledarskap och hierarki i lek och vuxenledda aktiviteter
- deras språk handlar om mätbara ting, helst stora och innehåller diverse ljud
- är aktiva

- Mer forskning om detta presenteras i *Jämställd förskola - om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete* SOU 2006:76
- Det saknas en egen åländsk kartläggning på området. Kommittén tycker det är viktigt att en sådan görs. (*Steg 1 i förslaget*)

### ***Erfarenheter av vinsterna med jämställdhetsarbete i den svenska förskolan:***

- Stress i verksamheten minskar för både barn och vuxna eftersom man inte behöver förhålla sig till hur man ska/förväntas vara utan kan lägga sin energi på annat
- Mobbing minskar eftersom barnen inte behöver "rätta" varandra
- Kreativiteten ökar
- Konflikter blir något positivt, en möjlighet att se att vi är olika och konflikter löses genom kommunikation
- Alla barn, flickor och pojkar, får tillgång till sina känslor och ord för att uttrycka dem
- Alla barn får lära sig respektera varandras gränser oavsett kön

### ***Könsspecifika vinster:***

För pojkar kan det handla om att:

- Få tillgång till ett större ordförråd (vilket de har nytta och glädje av hela livet men också för att klara av sin skolgång)
- Få flera ord för känslor
- Kunna lösa konflikter med hjälp av diskussion och förståelse istället för knuffar och våld
- Erhålla en sund självkänsla istället för att behöva spela tuff

För flickor kan det handla om att:

- Bygga självkänsla på annat än utseende, att vara söt och fin blir inte det viktigaste
- Rätten att visa sina gränser, det här vill jag/vill jag inte
- Att inte vara så beroende av en "bästis" utan kunna ingå i flera olika konstellationer (Not: Kristina Henkel 25/08 2009).

Jämställdhetsarbetet i svenska förskolor har visat att det många gånger är svårare att bredda pojkars könsroll. Detta kan förklaras med att det som anses manligt och/eller "pojktigt" av tradition värderas högre än det som ansetts feminint och "flickigt". Alltså, då en pojke eller man går utanför sin genusram innebär detta att han går utanför den traditionella hierarkin. Det är bra att vara medveten om detta i jämställdhetsarbetet så att det inte blir en fråga som enbart berör flickor och kvinnor. Kommittén konstaterar vidare att icke-jämställdhet är diskriminering som drabbar både flickor/kvinnor och pojkar/män.

Jämställdhetsarbetet är inte ett ytterligare arbetsområde utan ett utvecklingsarbete. Genus- och jämställdhetsperspektivet skall integreras i ordinarie arbetsprocesser i barnomsorgen. Det är helt enkelt en process och perspektivarbete och inte ett separat arbetsområde. Jämställdhet är såväl ett kunskapsområde som en pedagogisk utmaning.

### **Sammanställning av styrdokument och stöd för genus- och jämställdhetsarbetet i den åländska barnomsorgen**

#### **Styrdokument:**

- FN konventionen om barns rättigheter (1989)
- Förundervisningsprogram för barnomsorgen i landskapet Åland (2004)
- Barnomsorgslag för landskapet Åland (ÅFS 1997:14)
- LL om tillämpning av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (ÅFS 1989:27)
- Landskapsregeringens handlingsprogram 2008

- Ramprogram för det åländska jämställdhetsarbetet 2008-2011
- Handlingsplan för det åländska jämställdhetsarbetet 2009

### **Övrigt stöd:**

Landskapsregeringen prioriterat genus- och jämställdhetsarbetet i barnomsorgsverksamheten  
 Jämt i skolan  
 Jämställdhet kvalitetssäkring för verksamheten  
 Medvetna föräldrars krav

### **Kommitténs förslag**

För att genus och jämställdhetsarbetet skall bli en naturlig del av det dagliga arbetet i den åländska barnomsorgen föreslår kommittén ett projekt som omfattar två år för att få igång en process så att genus- o jämställdhetsperspektivet integreras i verksamheten. Intresse för genus- och jämställdhetsarbete finns men många i personalen upplever att de saknar både teoretisk kunskap samt praktiska verktyg och metoder för att jämställdhet skall bli en del av barnomsorgens praktiska pedagogik.

### **Förutsättningar för implementering av genus- och jämställdhetsperspektiv i den åländska barnomsorgen**

Kommittén instämmer med Henkel (2009) då hon anser att grundstenarna för implementering av genus- och jämställdhetsperspektivet i barnomsorgen bland annat är:

- En vilja att förändra verksamheten i sig själv
- Gemensam teoretisk och praktisk kunskapsgrund
- Konkreta mål och arbetsmetoder
- Tydlig ansvarsfördelning
- Rutiner för arbetet, uppföljning och utvärdering
- Ledningens engagemang

Syftet med projektet är en åländsk barnomsorgsverksamhet med hög och likvärdig kvalitet för flickor och pojkar samt förverkligandet av målsättningarna i förundervisningsprogrammet. För att nå en jämställd barnomsorg måste vi skapa förutsättningar för ett framgångsrikt och kontinuerligt jämställdhetsarbete bland chefer och personal. Ett framgångskoncept är att också involvera vårdnadshavarna i alla steg av processen.

Kommitténs förslag är att arbetet med att integrera genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen sker 2010-2011 i tre steg genom att:

1. öka medvetenheten, sprida kunskap, kartlägga och jämställdhetsinventera,
2. förändra och utveckla,
3. följa upp, utvärdera och sprida goda exempel och metoder som bidrar till en jämställd barnomsorg.

Beräknade kostnader för projektet integrering av genus- och jämställdhet i barnomsorgen är 50 000 euro. Projektet genomförs i samarbete med olika åländska och nordiska aktörer.

## **Ledningens ansvar och styrning av arbetet som framgångsfaktor**

Jämställdhet är ledningens ansvar och en strategisk fråga. Erfarenheterna visar att i de fall ledningen engagerar sig och tar strategiska beslut sker påtagliga förändringar och utveckling i verksamheten. Ledningen ger mandat och legitimitet åt arbetet genom att bland annat tillhandahålla tid och utrymme i ordinarie verksamhet samt genom att följa upp och fråga efter resultat.

## **Steg 1**

### ***1. Ökad medvetenhet och kunskapsspridning***

Grundläggande teoretisk och praktisk kunskap är grunden för jämställdhetsarbetet. För att skapa goda förutsättningarna för det fortsatta arbetet prioriteras utbildning av personal. En första introduktion till kartläggning och analys bör även ingå.

Allmänheten inbjuds till grundläggande skolningstillfällen så att alla ges möjlighet att erhålla baskunskaper i genus och jämställdhetsarbete och för att göra genus- och jämställdhetsarbetet i barnomsorgsverksamheten transparent.

***Mål:** Alla ansvariga och personalen skall under projekttiden ha deltagit i utbildning om genus och jämställdhet kopplat till barn samt fördjupat sig i litteratur som rör jämställdhet och genus.*

***Delmål:** Under 2010 har alla ansvariga fått en grundutbildning i genus- och jämställdhet för att skapa en gemensam plattform. De som har ett ledningsuppdrag skall gå i spetsen och fråga efter resultat. Utbildningen skall även ge fungerande modeller och verktyg för kartläggning av verksamheten samt för analys av resultatet. All personal skall också ha erbjudits grundutbildning i genus- och jämställdhetskunskap.*

#### Indikatorer

- *Andel föreståndare (kvinnor och män) som deltagit i genus- och jämställdhetsutbildning.*
- *Andel övrig personal (kvinnor och män) som genomgått utbildning.*
- *Ansvariga och personal (kvinnor och män) som tagit del av litteratur om genus och jämställdhet.*
- *Ansvariga/personal (kvinnor och män) som omsatt kunskaper och idéer i praktiken.*

### ***2. Kartläggning och jämställdhetsinventering***

Det är viktigt att inventera verksamheten för att få en bild av hur den egentligen ser ut. Målsättningen är att lekmaterial, pedagogiska metoder, fysisk miljö med mera är befriade från stereotypa antaganden om flickor/kvinnor och pojkar/män. Med kartläggning menar vi till exempel användning av "husmodellen"<sup>1</sup>, kartläggning av i vilka rum personal, flickor och pojkar gillar att vara, barnens placering vid vila, mat eller samling, analys av berättelser och/eller lekmaterial eller observationer av hur en kollega fördelar talutrymme.

Vi ser det som viktigt att personalen prioriterar tid för analys och reflektion.

---

<sup>1</sup> Husmodellen är ett fysiskt sätt att beskriva arbetsmiljön/den pedagogiska miljön och ger en karta över arbetsplatsen. Modellen är bra för att konkret upptäcka problem men även för att se möjligheter (Henkel, 2008. 57).

#### Indikatorer

- *Barnomsorgsverksamhet som genomfört minst en kartläggning.*
- *Barnomsorgsverksamhet som jämställdhetssäkrat material/pedagogiska metoder.*
- *Barnomsorgsverksamhet som har rutiner och strategier för att kartlägga hela verksamheten.*

### **3. Reflektion och konsekvensanalys**

Det är viktigt att man utifrån kartläggningen gör reflektioner och analyser av verksamheten. Föreståndarna utför analysen tillsammans med sin personal.

Så här ser det ut hos oss - bra eller dåligt/konsekvenser för flickor/kvinnor och pojkar/män? Hur vill vi att det skall se ut? Vilka åtgärder skall vi vidta för att komma dit? (Steg 2)

**Mål:** *All barnomsorgsverksamhet har en vision för sin verksamhet (så här vill vi att det ska se ut) och har formulerat en strategi för jämställdhetsarbetet på sin enhet/avdelning*

#### Indikator

- *Barnomsorgsverksamhet som har en strategi för jämställdhetsarbetet och som påbörjat arbetet med att genomföra densamma.*

## **Steg 2**

Utveckling mot en verksamhet som är fri från stereotypa föreställningar om flickor/kvinnor och pojkar/män. Kartläggningarna i verksamheten fortsätter för att hitta områden som kan förbättras ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Detta blir en del av ordinarie verksamhet.

### **Förändring och utveckling**

Personalen kan till exempel arbeta med att undersöka och förbättra:

Hur sagan/berättelsen kan göras jämställd?

Vad innebär ett jämställt bemötande?

Hur kan man diskutera jämställdhet med barn? (Finns det flick- och pojkleksaker, flick- och pojkfärger, flick- och pojklekar?)

Hur kan jag som personal möta vårdnadshavare på ett jämställt sätt?

Hur ser det fysiska utrymmet ut ur ett genusperspektiv?

**Mål:** *Gemensamma metoder som används för praktisk utveckling/systematiskt arbete med att förbättra verksamheten (lekmaterial, pedagogiska metoder et cetera).*

*På personalmötesagendan finns diskussioner om traditionella/otraditionella genusiakttagelser i barnomsorgsverksamheten.*

#### Indikatorer

- *Lekar/leksaker/pedagogiska metoder som jämställdhetssäkrats.*
- *Daghemsverksamhet med genusiakttagelser på agendan.*
- *Förändringar/förbättringar i verksamheten som genomförts och synliggjorts.*



## Steg 3

För att kvalitetssäkra den åländska barnomsorgsverksamheten för flickor och pojkar, personal och vårdnadshavare skall jämställdhet utgöra en självklar del av det ordinarie arbetet i barnomsorgen. Det skall också finnas med i ordinarie styrdokument inom barnomsorgen och kartläggningar med åtföljande analyser och åtgärder skall göras kontinuerligt.

### **1. Uppföljning och utvärdering**

*Mål: Jämställdhet är en del av barnomsorgens verksamhetsredovisning.*

*Jämställdhetsarbetet liksom övriga moment i arbetsplanen följs upp och revideras.*

Indikatorer:

- *Barnomsorgsverksamhet som har genus- och jämställdhetsperspektiv i sin arbetsplan.*
- *Personal som anser sig ha teoretisk kunskap/praktiska verktyg/metoder i frågan.*
- *Antal dag/fritidshem som har en plan för systematisk analys av sin verksamhet ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv.*
- *Antal kommuner som har könsuppdelad statistik för barnomsorgsverksamheten.*

### **2. Lära av varandra och sprida goda exempel och metoder**

*Mål: Sprida lärande exempel och metoder som bidrar till en jämställd barnomsorg.*

### **Stöd för genus- och jämställdhetsarbetet i den åländska barnomsorgen**

För att stödja arbetet med att integrera genus- och jämställdhetsarbetet i den åländska barnomsorgen föreslår kommittén att projektet erbjuder en kunskapsbank och handledning, samt att landskapsregeringen under 2011 riktar sin tillsynsverksamhet på jämställdhet och demokratifrågor.

Kunskapsbanken kan till exempel innehålla förslag på webbsidor där man kan hitta:

- kartläggningsmetoder
- praktiska metoder för utveckling
- checklista
- böcker för personalen
- böcker för barnen

Kommittén uppmuntrar också till nätverk, bokcirklar et cetera som stöd och hjälp i arbetet med genus- och jämställdhetsfrågor.

## Referenser:

Davies, B. (2003), *Hur flickor och pojkar gör kön*. Stockholm: Liber.

Elwin-Nowak, Y. & Thomsson, H. (2003). *Att göra kön. Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*. Stockholm: Bonniers.

Henkel, K. (2006), *En jämställd förskola - teori och praktik*. Falun: Scaanbook.

Henkel, K. & och Tominic, M. (2009), *Ge ditt barn 100 möjligheter istället för 2 - om genusfällor och genuskruv i vardagen*. Tallinn: Printon.

John, C. & von Sablijar, P. (2006). *Elfte steget - vägen dit. En metodbok för praktiskt jämställdhetsarbete i förskola/skola*. Gdansk:

Larsson, Annika och Nikell, Eva (2004), *Att våga hoppa jämfota - rapport från jämställdhetspedagogiskt projekt*. Stockholm: Jakobsbergs Tryckeri AB.

Odelfors, B. (1998), *Förskolan i ett könsperspektiv - att göra sig hörd och sedd*. Lund: Studentlitteratur.

Roth, A-C. (2007). *Nya jämställdhetsboken – från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Roth, A-C. (2008), *Mångfaldsboken*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Svaleryd, K. (2008), *Genuspedagogik*. Stockholm: Liber.

Wahlström, K. (2003). *Flickor och pojkar och pedagoger*. Kristianstad: Kristianstads Boktryckeri AB.

Wedin, E-K. (2009). *Jämställdhetsarbete i förskola och skola*. Vällingby: Elanders.

Westlund, J. ( Red.) (2009), *Regnbågsfamiljers ställning i Norden - politik, rättigheter och villkor*. Oslo: Universitetet i Oslo.

## Lagar, betänkanden, handlingsprogram och beslut:

Barnomsorgslagen för landskapet Åland (ÅFS 1997:14).

Delegationen för jämställdhet i förskolan. Delbetänkande (SOU 2004:115), (2004), *Den könade förskolan - om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete*. Stockholm: SOU.

Delegationen för jämställdhet i förskolan Slutbetänkande (SOU 2006:75) *Jämställd förskola - om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete*. Stockholm: SOU.

FN:s konvention om barns rättigheter (1989).

*Förundervisningsprogram för barnomsorgen i landskapet Åland*. (2006).  
Mariehamn: Ålands landskapsregering.

*Handlingsplan för det åländska jämställdhetsarbetet 2008*.  
Mariehamn: Ålands landskapsregering.

*Handlingsplan för det åländska jämställdhetsarbetet 2009*. Mariehamn: Ålands  
landskapsregering.

*LL om tillämpning av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (ÅFS 1989:27)*.

*Landskapsregeringens handlingsprogram (2007)*. Mariehamn: Ålands landskapsregering.

*Ramprogram för det åländska jämställdhetsarbetet 2008-2011*. (2008). Mariehamn: Ålands  
Landskapsregering.

Ålands landskapsregerings beslut. (2008) Dnr K10/08/1/40. Mariehamn: Ålands  
landskapsregering.

Ålands landskapsregering beslut (2009) (Dnr K10/08/1/40). Mariehamn: Ålands  
landskapsregering.

### **Övriga källor:**

Ålands statistik- och utredningsbyrå, Kenth Häggblom, 2009. (Personlig kommunikation)

### **Källor från Internet (adresser):**

*Namn på källan.*

Tillgänglig [www.jamstallldhet.se](http://www.jamstallldhet.se)

Tillgänglig [www.jamstallldskola.se](http://www.jamstallldskola.se)

Tillgänglig [www.genuspedagog.se](http://www.genuspedagog.se)

