



RASEBORG  
RAASEPORI



**JÄMSTÄLLDHETSPLAN  
OCH PLAN FÖR  
LIKABEHANDLING  
i Raseborg**



<b>INLEDNING</b>	<b>4</b>
<b>UTREDNING AV NULÄGET</b>	<b>6</b>
1. Ledandet på enhets- och teamnivå	6
2. Pedagogisk verksamhet	6
3. Lokaler och omgivning	7
4. Attityder och samspel	7
5. Vårdnadshavare	7
6. Bemötande av barnet	8
<b>BEGREPP SOM BERÖR JÄMSTÄLLDHET- OCH LIKABEHANDLING</b>	<b>9</b>
<b>ÅTGÄRDER</b>	<b>10</b>
<b>UTVÄRDERING OCH DATUM</b>	<b>12</b>
<b>NYTTIGA KÄLLOR</b>	<b>13</b>
<b>BILAGA:</b> <i>Plan för jämlikhet och likabehandling</i>	<b>14</b>

# INLEDNING

**I enlighet med lagstiftningen bör man från och med 1.6.2023 utarbeta en jämställdhetsplan och en plan för likabehandling inom småbarnspedagogiken.**

**Om jämställdhetsplanen och planen för likabehandling föreskrivs i två olika lagar: Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014). Såväl jämställdhet som likabehandling är grundläggande rättigheter och innebär samma sak: icke-diskriminering och lika möjligheter oberoende av personliga egenskaper.**

Enligt lagen avses med likabehandling att ingen får diskrimineras på grund av ålder, nationalitet, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Enligt lagen avses med jämställdhet lika rättigheter och möjligheter för alla kön och jämlik fördelning av makt och resurser. Syftet med jämställdhetslagen är att förhindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck och främja jämställdhet mellan könen.

Målsättningen skall vara att få syn på de värderingar och attityder som påverkar den egna och arbetsgemenskapens verksamhet samt att känna igen och bryta praxis som förhindrar förverkligandet av jämställdhet och likabehandling inom verksamheten. Processen för att utarbeta jämställdhetsplanen och planen för likabehandling ska vara en del av den övriga pedagogiska planeringen inom småbarnspedagogiken.

Arbetet i anslutning till jämställdhet och likabehandling är en kontinuerlig process och hänger samman med övrig pedagogisk planering.



**Anordnaren av verksamheten ansvarar för att enheterna inom småbarnspedagogiken gör upp en jämställdhetsplan och en plan för likabehandling som skall innehålla:**

- en utredning av situationen för likabehandling och jämställdhet inom enheten
- nödvändiga åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling
- utvärdering av tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplan samt dess förverkligade åtgärder.

Planerna för jämställdhet och likabehandling ska inom daghemsverksamhet i huvudsak utarbetas för enskilda verksamhetsställen för att de verkligen ska motsvara de praktiska utvecklingsbehoven.

Vårdnadshavarna kan bekanta sig med sin egna enhets plan för jämställdhet-och likabehandling på de plattformar som enheten använder sig av till exempel *Peda.net*, *anslagstavlan*, *SeeSaw* osv.

# UTREDNING AV NULÄGET

För att främja jämställdhet och likabehandling inom småbarnspedagogiken börjar man med att utreda hur jämställdhet och likabehandling förverkligas i verksamheten. Målsättningar och utvecklings mål kan kategoriseras inom sex olika temahelheter. I Raseborg tillämpas (i varierande utsträckning enligt eget behov) för planeringen av jämställdhet och likabehandling, temahelheter ur Jämlikhets Kompassen (). Nedanstående temahelheter är taget ur Jämställdhets Kompassen.

## I. LEDANDET PÅ ENHETS- OCH TEAMNIVÅ

För att lyckas med jämställdhetsplanen och planen för likabehandling är det väsentligt att de olika teman leds och behandlas i arbetsgemenskapen på ett mångsidigt sätt.

### TILL EXEMPEL:

- Hur leds och hur stöder man arbetet kring jämställdhet och likabehandling i daghemmen?
- Hur implementerar man kommunens planer samt hur följs arbetet upp?
- Hur garanterar man att det reserveras tillräckligt med tid att diskutera och behandla jämställdhets- och likabehandlings innehåll i den pedagogiska verksamheten?
- Hur tryggar man personalens kunnande?
- Hurudana ord väljer man, hur pratar man om saker, vårdnadshavare etc.?
- Hur hanteras osakligheter ?

## 2. PEDAGOGISK VERKSAMHET

- Hur garanteras att alla barn i gruppen har möjlighet att delta i all verksamhet (med beaktande av t.ex. ålder, språk, funktionsvariation, kön, religion)?
- Hur ser valet av sånger, ramsor och böcker ut ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv?
- Hur uppmärksammas lekredskap (färger, funktion etc.)?
- Hur styrs lekar i verksamheten så att jämställdhet och likabehandling främjas?

## 3. LOKALER OCH OMGIVNING

- Hur ser lekplatsens (inomhus och utomhus) tillgänglighet ut ur jämställdhets- och likabehandlingssynpunkt?
- Hur möjliggörs verksamheten för alla t ex. utfärder?
- Hur observeras vad barnen gör inom- och utomhus?
- Hur är lek stationerna utplacerade samt deras mångsidighet?

## 4. ATTITYDER OCH SAMSPEL

I arbetet med jämställdhet och likabehandling är det viktigt att uppmärksamma egna attityder, ev. förutfattade åsikter och rädslor etc. för att få en attitydförändring till stånd och därmed få en förändring i verksamheten.

- Hur pratar man om barn och vårdnadshavare?
- Hurdan är synen på barnen i förhållande till jämställdhet och likabehandling?
- Vad är personalens viktigaste värderingar och hur syns de i vardagen?
- ett antirasistiskt arbetssätt som förebyggande åtgärd

## 5. VÅRDNADSHAVARE

I arbetet med jämställdhet och likabehandling är det viktigt att fästa uppmärksamhet hur man bemöter vårdnadshavare samt hur samarbetet med vårdnadshavarna ser ut.

- Hur bemöter man vårdnadshavare ur ett jämställdhets och likabehandlingsperspektiv då barnen hämtas till daghemmet och i samtal?
- Vem ringer man först till om barnet t ex. har insjuknat?
- I vilken ton talar man till vårdnadshavarna?
- Hur lyckas vi berätta och diskutera kring verksamhetsprinciper inom småbarnspedagogiken ur ett jämställdhets och likabehandlingsperspektiv?
- Hur motiverar vi våra handlingar vid utmanande situationer?
- Används det tillräckligt med tolktjänster ?

## 6. BEMÖTANDE AV BARNET

**I arbetet med jämställdhet-och likabehandling behöver man fästa speciellt uppmärksamhet vid hur samspelet med barnet ser ut samt hur man handleder barnet.**

- Hur tas barnet emot på morgonen?
- Hur tilltalar man barnen; som grupp eller individuellt?
- Hur säkerställer man att alla barn får sin röst hörd?
- Hur pratar man om barnen; ser man det goda, poängteras högt goda saker och minskar man på negativ feedback?
- Hurdana förväntningar har personalen på barnen och hur ser det ut då de bemöter barnet?
- På vilket sätt handleds barnen till aktiviteter?
- Hur tar man reda på att alla barn känner sig som en del av gruppen; används t. ex. sociogram?



# BEGREPP SOM BERÖR JÄMSTÄLLDHET- OCH LIKABEHANDLING

- ♦ **VID PLANERING AV LÄRMILJÖER** beaktas barngruppens mångfald. Lärmiljön ska vara trygg (fysiskt och psykiskt), tillgänglig och funktionell för alla.
- ♦ **SOCIAL TILLGÄNGLIGHET** innebär att atmosfären är trygg och öppen för alla. Social tillgänglighet påverkas av människors attityder.
- ♦ **PSYKISK TILLGÄNGLIGHET** handlar om hur godkännande och positivt man förhåller sig till andra människor samt hur man bemöter dem och i vilken ton man talar till dem.
- ♦ **KÖNS SENSITIVITET** innebär att man möter medmänniskor på ett godkännande och erkännande sätt "som den hen är". Man öppnar upp och diskuterar och reflekterar över vilka tankar man har angående olika könsroller och beteendemodeller i syfte att få ett bredare tankesätt.
- ♦ **KÖNENS MÅNGFALD.** Kön kan definieras som det biologiska könet, det kulturella/sociala könet (det som personen är uppfostrad till) och det kön som personen identifierar sig med.
- ♦ **FAMILJERS DIVERSITET.** Varje familj är unik och kan ha olika konstellationer. Familjers diversitet kan till exempel vara mångkulturella familjer, adoptivfamiljer, enföräldersfamiljer, bonusfamiljer, flerlingsfamiljer, familjer som förlorat ett barn, regnbågsfamiljer etc.

- Med **KULTUR - OCH ÅSKÅDNINGS SENSITIVITET** menas en lyhördhet och en förmåga att reflektivt granska sin egen kulturella bakgrund, sin världsåskådning och sin människosyn samt förmåga att vara i interaktion med människor som har annan kultur-och åskådnings bakgrund. Åskådnings sensitivitet innebär också en sensitivitet för hur varje människa tolkar och förverkligar sin egen åskådning. **(KÄLLA!!!)**
- **POSITIV RELIGIONSFRIHET** innebär att var och en har rätt att tro och praktisera sin religion. Man har rätt till bön, egna ritualer både enskilt och i grupp samt att fostra sina barn enligt sin egen övertygelse. Respekten för religionsfrihet är en viktig förutsättning för ett öppet och demokratiskt samhälle.

## ÅTGÄRDER

I det här skedet av processen definierar man de utvecklings- och förändrings åtgärder som på basen av tidigare utredning bör göras.

**Åtgärderna skall vara konkreta och tydliga och gå att förverkliga i praktiken.** Man bör undvika "vackra fraser" och generaliseringar.

Åtgärderna behöver vara ändamålsenliga och väl anpassade till den miljö, resurser och andra omständigheter som definierar den verksamhetsmiljö som man befinner sig i. Barn och vårdnadshavare bör ges möjlighet att bli hörda vad gäller åtgärder.

Ifall det i utredningsskedet uppstår många saker som borde utvecklas eller förändras är det viktigt att endast välja någon enstaka att börja med. Det lönar sig också i början att välja sådana utvecklings-och förändrings behov som är lätta att förverkliga i verkligheten samt som har stor inverkan på vardagen.

Det är bra att göra en tidsplanering inom vilken tid man förväntar sig att en förändring eller utveckling skall ske samt att utse en eller flera ansvarspersoner (*se figur under texten*). Även i detta skede är det viktigt att ha barn och vårdnadshavare med i diskussionerna.

Åtgärderna för jämställdhet och likabehandling ska i huvudsak utarbetas för de enskilda verksamhetsställen för att de verkligen ska motsvara de praktiska utvecklingsbehoven. Dessutom ska varje grupp inom enheten göra samma process i samband med grupplanen för att kunna svara för utveckling och förändring inom den egna gruppen.

### Botten / exempel på hur man kan fylla i blanketten

Del-område	Utredning av nuläge	Åtgärder	Vem ansvarar	Utvärdering datum
Att leda	Utvecklingssamtal/ uppdatering av kunskande inom området jämställdhet	Alla i personalen ser på webinarier angående temat jämställdhetsplanering	Team ansvariga	Då alla har sett webinarier

# UTVÄRDERING OCH DATUM

**Utvärdering av åtgärderna utgör det sista skedet i processen. Då åtgärderna är gjorda, (t. ex. personalen har deltagit i skolning, lekstationer har förändrats eller något annat motsvarande) är det dags att utvärdera deras inverkan i vardagen.**

- Vad lyckades bra?
- Vad kändes svårt?
- Vad måste man ännu fundera kring så att förändringen förankras i den dagliga verksamheten?

Ju mer konkreta åtgärder som har planerats desto lättare är det att utvärdera förverkligandet av dem.

Som stöd vid utvärderingen kan man använda redan befintliga verktyg. Till exempel i samband med *Min kvart*-intervju kan man fråga om saker som berör även detta ämne. Efter att man gjort färdigt utvärderingen så fortsätter processen igen med ny utredning av nuläget osv. för något nytt utvecklings- eller förändrings tema.

Förverkligandet av olika åtgärder inom jämställdhet- och likabehandling utvärderas regelbundet enligt behov inom enheterna. Jämställdhetsplanen - och planen för likabehandling uppdateras i sin helhet minst vart tredje år. Gruppernas grupplan inom småbarnspedagogik uppdateras årligen.

# NYTTIGA KÄLLOR

Nedan är länkar som vi har använt oss av då vi skrivit planen och som ni kan ha nytta av i ert arbete med jämställdhet och likabehandling.

## UTBILDNINGSTYRELSEN

- ♦ [oph.fi/sv/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen-tueksi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa](http://oph.fi/sv/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen-tueksi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa)

## TASA-ARVOINEN PÄIVÄKOTI –HANKE, Naisasioliitto Unioni

- ♦ [tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2019/05/Toiminnallinen-tasa-arvosuunnittelu-varhaiskasvatuksessa.pdf](http://tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2019/05/Toiminnallinen-tasa-arvosuunnittelu-varhaiskasvatuksessa.pdf)
- ♦ [rauhankasvatus.fi/wp-content/uploads/2022/10/Vaka\\_Svenska\\_I01022.pdf](http://rauhankasvatus.fi/wp-content/uploads/2022/10/Vaka_Svenska_I01022.pdf)

## ÅBO AKADEMI. PLATS FÖR FLER! MINI

- ♦ [abo.fi/centret-for-livslangt-larande/pedagogik-och-lararfortbildning/plats-for-fler-mini](http://abo.fi/centret-for-livslangt-larande/pedagogik-och-lararfortbildning/plats-for-fler-mini)

## MONIMUOTOISET PERHEET

- ♦ [monimuotoisetperheet.fi](http://monimuotoisetperheet.fi)
- ♦ [syrijinta.fi](http://syrijinta.fi)

## TASA-ARVOINEN VARHAISKASVATUS

- ♦ [tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/](http://tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/)
- ♦ [yhdenvertaisuus.fi/](http://yhdenvertaisuus.fi/)
- ♦ [seta.fi/ihmisoikeudet/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/tasa-arvolaki/](http://seta.fi/ihmisoikeudet/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/tasa-arvolaki/)
- ♦ [folkhalsan.fi/kunskap/daghem-och-skola/jamstalldhet-och-jamlikhet/](http://folkhalsan.fi/kunskap/daghem-och-skola/jamstalldhet-och-jamlikhet/)
- ♦ [mannerheiminlastensuojeliitto.fi](http://mannerheiminlastensuojeliitto.fi)
- ♦ [helsinki.fi/sv/pedagogiska-fakulteten/aktuellt/nyheter-och-artiklar/de-vill-gora-mangfald-det-nya-normala-i-finlandskaskolor](http://helsinki.fi/sv/pedagogiska-fakulteten/aktuellt/nyheter-och-artiklar/de-vill-gora-mangfald-det-nya-normala-i-finlandskaskolor)
- ♦ [skolanochkyrkan.evl.fi/](http://skolanochkyrkan.evl.fi/)





