

Tänka tillsammans

Verkttygsbok för normkritik
och likabehandling
i förskolan



DISKRIMINERINGSBYRÅN
UPPSALA

Innehåll

Bokens upplägg och användning	8
Förslag på årsplanering.....	14
Gigis Bortglömda Glitter Sång.....	16
Normkritiska perspektiv	18
Ett päronträd: Om att vara ny i ett land.....	28
Barns delaktighet och inflytande	30
Duktig kille.....	34
Skydda, främja och förebygg	36
Mirjams historia.....	42
Lagstiftning, normer och makt	44
Förskolan Masken.....	59
Bygg grunden	60
Former för delaktighet.....	62
Tryggare rum.....	63
Likabehandlingsmötet.....	66
Förslag på mötesplanering.....	67
Sagor – Värdet av bilder.....	68
Undersök normer	70
Lillskrutten.....	72
Materialluppen.....	73
Spåra normer.....	78
Bättre rita fåglar än flickor.....	84
Kartlägg händelser och risker	86
Ordnyckeln.....	88
Huset.....	89
Kartläggningskompassen.....	96
En måndag i december.....	100
Formulera mål och aktiviteter	102
Planera mål, insatser och åtgärder.....	106
Det kön de gav dig.....	109
Följ upp och utvärdera	112
Planera för uppföljning och utvärdering.....	115
Uppföljning.....	116
Los födelsedag.....	118
Utvärdera mål och aktiviteter.....	120
Grupputvärdering.....	123
Enkätutvärdering.....	126
En söndag målade mamma mina naglar.....	132
Avslutande ord	135

Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) är en av 16 ideella antidiskrimineringsverksamheter i Sverige. DU erbjuder kostnadsfritt råd, medling och stöd för privatpersoner i diskrimineringsärenden, samt information och utbildning om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Under 2013 till 2015 drev DU projektet PraLin – praktiskt likabehandlingsarbete i förskolan. PraLins syfte var att utveckla normkritiskt likabehandlingsarbete i förskolan. Projektet finansierades av Allmänna Arvsfonden.

Utgiven av Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU)

www.diskrimineringsbyran.se

ISBN: 1 978-91-981921-0-0

Författare: Elliot Edberg, Ida Gulbrandsen och Anna Stendin.

Redaktörsgrupp: Ida Gulbrandsen och Kristin Solvik.

Författare till bokens skönlitterära texter och serier: Maryam Berglund, Caroline Eriksson, Johanna Gustafsson, Sara Habchi, Shide Jafari, Sophie Labelle, S.M, Talajeh Nasiri, Maria Niemi och Martin Svensson.

Extern granskning: Gunilla Essén, Adrian Forssander, Albin Hagberg, Aisha Lundgren,

Johanna Mayorga, Viktorija Kalonaityte och Gunnar Åsén.

Illustration: Bettina Johansson.

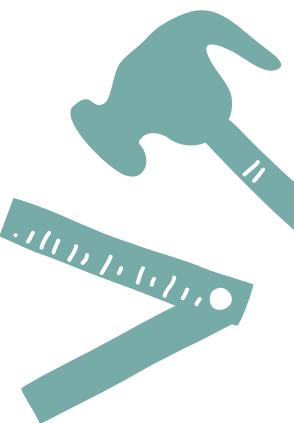
Grafisk design: Skogen Grafisk Form

Språkgranskning: Duolongo

Tryck: Strands Grafiska, Lindesberg

Utgivningsår: 2015

© Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU). Det är tillåtet att citera och kopiera detta verk för icke kommersiellt bruk. Källa ska alltid anges.



**ANVÄND VÅRA
VERKTYG!**

I boken är de markerade med symbolen ovan.

Ordlista

Arbetssätt.....	9
Barnsyn.....	32
Cis.....	21
Cisperson.....	21
Delaktighet.....	31
Den.....	10
Diskriminering.....	38
Etnisk tillhörighet.....	49
Funktionalitet.....	50
Funktionshinder.....	50
Funktionsnedsättning.....	50
Funktionssätt.....	50
Hen.....	10
Indikatorer.....	103
Inflytande.....	31
Insats.....	103
Intersektionalitet.....	24
Kategori.....	20
Klass.....	57
Kroppstorlek.....	58
Kränkande behandling.....	39, 45
Kränkningar.....	39, 45
Kärnfamilj.....	55
Kön.....	51
Könsöverskridande identitet eller uttryck.....	52
Likabehandling.....	40
Normsamverkan.....	24
Närstående vuxna.....	64
Observation.....	81
Personal.....	9
Rasifiering.....	49
Reflektion.....	7
Regnbågsfamilj.....	55
Religion eller annan trosuppfattning.....	53
Sexuell läggning.....	55
Stjärnfamilj.....	55
Tolkning.....	91
Trans.....	52
Transperson.....	52
Tryggare rum.....	63
Uppföljning.....	113
Utvärdering.....	113
Vithet.....	49
Verktyg.....	9
Värden.....	19
Ålder.....	56
Åtgärd.....	103

Den här boken är skriven för att alla barn ska ha det bra i förskolan. Vi som har skrivit den vill ge förskolor verktyg för att skapa verksamheter där barn inte utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Vi tror att en förutsättning för det är ett kritiskt reflekterande förhållningssätt som synliggör och utmanar normer och makt. Vi ser också att det är svårt för förskolor att leva upp till de normer och värden som finns med i läroplanen för förskolan, Lpfö 98/10, om inte de samhällsnormer som värderar människor olika synliggörs och utmanas.

Vår vision är en vardag där personal och barn tillsammans undersöker och omprövar normer som påverkar förskolans vardag. Boken är tänkt som en praktisk guide för att arbeta normkritiskt med förskolans lika-behandlingsuppdrag. Vi hoppas att boken också kan ge inspiration till dem som är intresserade av normkritik och likabehandling inom andra områden än förskolan.

PRALIN I FÖRSKOLAN

Tänka tillsammans är ett resultat av projektet PraLin förskola – Praktiskt likabehandlingsarbete i förskolan – som finansierats av Allmänna arvsfonden. I projektet har Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) under tre år samverkat med barn, chefer, huvudmän, närstående vuxna till barn i förskolan och personal, för att identifiera behov och utvecklingsområden för förskolornas likabehandlingsarbete.

Under arbetet med PraLin har vi sett att ett bra likabehandlingsarbete i förskolan kräver att:

- Hela personalen får tillgång till handledning och utbildning som kan kopplas till förskolans vardag
- Likabehandlingsarbetet sker löpande och integreras med metoder och arbetssätt som redan används i förskolan
- Barns närstående vuxna inkluderas i likabehandlingsarbetet
- Barn deltar och har möjlighet att påverka likabehandlingsarbetet
- Arbetet utgår från normkritiska perspektiv och omfattar alla diskrimineringsgrunder
- Förskolan har en ledning som prioriterar likabehandlingsarbetet och avsätter tid och resurser för personalen

Genom enkäter, deltagande observationer, gruppsamtal och workshops har vi också sett att personal på förskolor:

- Tycker att det är svårt med barns delaktighet i likabehandlingsarbetet
- Vill ha kunskap om lagens diskrimineringsgrunder och likabehandlingsuppdraget
- Vill lära sig mer om normkritiska perspektiv och arbetssätt
- Behöver stöd i att koppla det praktiska likabehandlingsarbetet till diskrimineringsgrunderna
- Upplever att kartläggningar är svåra att göra utan handledning



Dessa slutsatser ligger i linje med flera undersökningar som Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Skolverket har gjort.

Vi ser att personal i förskolan behöver både fördjupad kunskap och tillgång till handledning i praktiskt likabehandlingsarbete. Med projektet PraLin har vi försökt möta de behoven, med fokus på det främjande och förebyggande likabehandlingsarbetet. Det innebär att vi har utvecklat arbetsätt som kan användas för att främja alla barns lika värde, och för att kartlägga händelser och risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

INSPIRATION OCH SAMARBETEN

Vi som har arbetat i projektet PraLin och skrivit den här boken är Elliot Edberg, Ida Gulbrandsen, Kristin Solvik och Anna Stendin. Vi har som förskolepersonal, normkritiska pedagoger och närstående till barn tagit med oss kunskap och erfarenheter från många olika håll.

Vi vill framförallt tacka alla fantastiska barn och personal på förskolorna som vi har samarbetat med i projektet, liksom alla barn och kollegor som vi tidigare arbetat med. Våra smarta, tålmodiga, ifrågasättande och modiga samarbetspartners har varit Brunns Förskola, Förskolorna i Gottsunda Valsätra, Förskolan Egalia, Förskolan Karusellen, Förskolan Skogsglantan, Spinnrockens förskola, Stenhammars förskola, Sten Stures förskola, Uppnäsans förskola, Väpnarens förskola, Ängbybarnens förskolor och den pedagogiska omsorgen i Enköping.

Projektet PraLin i förskolan startade med den kunskap som alla som arbetat med DU's projekt PraLin i skolan skapat, tack för det! Vi har också fått inspiration och använt verktyg från många andra håll. Vårt arbetsätt och verktygen i boken bygger på kunskap och idéer från: Diskrimineringsombudsmannens (DO) Husmodellen, före detta Jämställdhetsombudsmannens (JämO) Växthuset, LSU - Sveriges ungdomsorganisationers metodmaterial O/lika, RFSL Ungdoms metodmaterial Bryt! och Man föds inte till homofob man blir det samt Tema Likabehandlings metodmaterial Medverkan. Vi har även samarbetat med och inspirerats av arvsfondsprojektet DATE, den projektmodell Gottsunda Valsätra förskolor arbetat med, Magdalena Sievers från Diskrimineringsombudsmannen, Mario Runesson från Mötesplats Simone, Hugo Wester från Skolverket, föreningen Utopia samt alla grymma pedagoger i normkritik och ickevåldssalongen i Stockholm.

Vi vill också tacka Maryam Berglund, Caroline Eriksson, Johanna Gustafsson, Sara Habchi, Shide Jafari, Sophie Labelle, S.M, Talajeh Nasiri, Maria Niemi och Martin Svensson. Era berättelser har bidragit till att boken kan förmedla olika sorters kunskap om makt, normer och kränkningar.

Stort tack även till Gunilla Essén, Adrian Forssander, Albin Hagberg, Aisha Lundgren, Johanna Mayorga, Viktorija Kalonaityte och Gunnar Åsén, för att ni hjälpt oss se det vi själva tagit för självklart och gett oss möjlighet att kunna göra boken tydligare och bättre.

VAD ÄR REFLEKTION?

När vi skriver om reflektion handlar det om att fundera kring något specifikt: en frågeställning, ett tema, en händelse eller en dokumentation. Att reflektera betyder att i tanken vrida och vända på något för att se det från många olika håll. För att komma vidare krävs ibland att den som reflekterar prövar nya synsätt och perspektiv. Reflektion kan göras individuellt eller tillsammans med andra. Det kan göras i skrift, genom samtal eller bara i tanken. När personal i förskolan reflekterar tillsammans med kollegor eller med barnen utvecklas verksamheten.

Alla verktyg i den här boken utgår ifrån ett reflekterande arbetsätt.

Bokens upplägg och användning

Det här avsnittet beskriver:

- Bokens verktyg och arbetssätt
- Bokens struktur
- Hur ni kan använda boken
- Hur likabehandlingsuppdraget hänger ihop med förskolans andra uppdrag

Tänka tillsammans fungerar som en praktisk guide för likabehandlingsarbetet i förskolan och ger även grundläggande kunskap om hur normkritiska perspektiv kan användas i förskolan. Boken innehåller inga färdiga lösningar för hur ni på er förskola ska arbeta. Istället ger den er möjlighet att fördjupa er kunskap om likabehandlingsuppdraget, och uppmanar er att reflektera över och diskutera vad likabehandlingsarbete betyder på just er förskola.

Boken presenterar förslag på arbetssätt och konkreta verktyg som är utvecklade och testade i nära samarbete med personal i förskolan. Några har vi vidareutvecklat från metoder som redan finns, andra är skapade av oss i projektet tillsammans med förskolor som vi samarbetat med. Alla kan användas för att få syn på normer i verksamheten. Flera av verktygen kan användas tillsammans med barn. Vi tror inte att en metod kan skapa barns delaktighet eller inflytande. Istället föreslår vi sätt att arbeta med likabehandling som synliggör normer kring ålder och problematiserar vuxnas makt.

BOKENS STRUKTUR

Tänka tillsammans består av tio avsnitt som kan läsas och användas utifrån er förskolas behov och förutsättningar. De första fem avsnitten ger förslag på arbetssätt och kunskap som ni kan använda i likabehandlingsarbetet, medan de fem sista avsnitten erbjuder verktyg för hur ni kan arbeta praktiskt. Ni måste inte läsa boken från pärm till pärm, utan kan själva välja hur ni vill arbeta. De tio avsnitten är:

Avsnitt ett – Bokens upplägg och användning – beskriver hur ni kan använda boken och ger förslag på hur ni kan lägga upp likabehandlingsarbetet över året.

Avsnitt två – Normkritiska perspektiv – ger grundläggande kunskap om normkritiska perspektiv och normsamverkan.

Avsnitt tre – Barns delaktighet och inflytande – undersöker hur åldersnormer och barnsyner hänger ihop med barns delaktighet och inflytande i likabehandlingsarbetet.

Avsnitt fyra – Skydda, främja och förebygg – ger kunskap om diskrimineringslagen, skollagen och förskolans likabehandlingsuppdrag.

Avsnitt fem – Lagstiftning, normer och makt – ger fördjupad kunskap om diskrimineringslagstiftningen, diskrimineringsgrunderna och kränkande behandling utifrån klass och kroppstorlek.

Avsnitt sex – Bygg grunden – beskriver arbetssätt som kan lägga en tryggare grund för normkritiska samtal och göra fler delaktiga i likabehandlingsarbetet. Avsnittet ger också tips på hur barns närstående vuxna kan inkluderas i förskolans likabehandlingsarbete.

Avsnitt sju – Undersök normer – presenterar verktyg för arbetet med att främja alla barns lika rättigheter och möjligheter. Verktygen synliggör och problematiserar normer i verksamheten.

ARBETSSÄTT OCH VERKTYG

När vi använder ordet **arbets-sätt** beskriver vi sätt som förskolor kan arbeta med likabehandlingsuppdraget. När vi skriver **verktyg** så ger vi konkreta förslag på hur ni praktiskt kan göra det tillsammans med era kollegor.

PERSONAL I FÖRSKOLAN

När vi använder ordet **personal** menar vi alla som arbetar i förskolans verksamhet: assistenter, barnskötare, förskolechefer, förskollärare, köks- och resurspersonal.

TIPS!

Ett tryggt arbetsklimat är en viktig förutsättning för att våga reflektera tillsammans med andra. Vi rekommenderar därför alla att börja med att läsa igenom avsnittet **Bygg grunden** och använda verktyget **Tryggare rum** på sidan 62–63.

HEN OCH DEN

I den här boken använder vi hen och den. Hen är ett pronomen som infördes i Svenska Akademiens ordlista under 2015. Den är ett ord som kan användas på samma sätt som hen, men användningen har inte fått samma genomslag i samhällsdebatten. Båda orden kan användas som personliga pronomen av personer med normbrytande könsidentitet och/eller uttryck (som inte vill eller kan identifiera sig som hon eller han). Hen och den kan också användas för att skriva eller tala könsneutralt, och i situationer där en persons könstillhörighet inte är känd.

Avsnitt åtta – Kartlägg händelser och risker – ger verktyg för att kartlägga och analysera händelser och risker för kränkningar i verksamheten.

Avsnitt nio – Formulera mål och aktiviteter – presenterar verktyg för att formulera främjande och förebyggande mål, insatser och åtgärder.

Avsnitt tio – Följ upp och utvärdera – ger förslag på hur ni kan göra för att följa upp likabehandlingsplanen och utvärdera effekter av de insatser och åtgärder som ni har gjort.

Mellan bokens kapitel finns skönlitterära texter och serier som kan läsas och användas som underlag för diskussioner eller reflektioner. Ni kan arbeta med dem individuellt, tillsammans i personalgruppen, och tillsammans med barnen i förskolan. Vi hoppas att texterna kan ge fördjupad kunskap och inspiration till ert arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkningar.

För att underlätta för läsaren innehåller boken även faktarutor och reflektioner, ordförklaringar, illustrationer och tips på hur personal i förskolan kan arbeta för att förhindra kränkningar. Till flera av de verktyg och arbetssätt som beskrivs i boken finns mallar och bilagor som kan användas för att dokumentera och systematisera likabehandlingsarbetet. Under rubriken **Lära mer?** ger vi tips på resurser som kan användas för att få mer kunskap.

Det är tillåtet att kopiera delar av boken för att kunna arbeta med likabehandling på förskolan, till exempel för att alla i personalgruppen ska kunna läsa en text eller när ni ska använda mallarna.

PLANERA LIKABEHANDLINGSPROJEKTET

Enligt lagen ska förskolan bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete. Även likabehandlingsarbetet ska vara systematiskt. Att systematisera handlar om att skapa tydliga rutiner för utvecklingsarbetet och att dokumentera arbetet.

Om er förskola väljer att använda verktygen ur den här boken är vårt förslag att ni kopplar ihop dem med arbetet med er likabehandlingsplan. Vi rekommenderar er att planera arbetet med boken i början av ett läsår då ni bestämmer vad ni ska göra och vem som ska ansvar för att det blir gjort. Se till att avsätta tid och resurser för arbetet.

Likabehandlingsuppdraget omfattar all personal som arbetar i förskolan och arbetet ska involvera all personal på förskolan, inte bara förskollärare eller några utvalda representanter i en likabehandlingsgrupp. Vi rekommenderar att det praktiska arbetet som handlar om kartläggning, mål, insatser och åtgärder formuleras och genomförs av den personal som arbetar med barnen. Därför är de flesta av våra verktyg tänkta att användas av hela arbetslag eller vid tillfällen då all personal på förskolan är med. Av praktiska skäl kan en utvald grupp eller representant ha ansvar för den övergripande planeringen av likabehandlingsarbetet, sammanställningen av likabehandlingsplanen, samt uppföljning och utvärdering av likabehandlingsarbetet.

Ett uppdrag bland flera?

Vi i projektet PraLin har märkt att det finns en oro bland personal i förskolan inför likabehandlingsuppdraget eftersom det ses som ytterligare ett uppdrag som läggs på uppifrån. Krav på dokumentation och pappersarbete utöver arbetet i barngruppen kan kännas tungt och övermäktigt. Det gäller särskilt om personalen upplever att de olika uppdragen spretar åt olika håll.

Vi har genom åren med projektet också märkt att mycket av likabehandlingsarbetet redan görs i förskolan. Problemet är oftast att det inte syns i likabehandlingsplanen och att arbetet med likabehandlingsplanen inte ingår i förskolans övriga planering och uppdrag. Att likabehandlingsarbetet hör samman med värdegrundsarbetet och arbetet för demokrati är tydligt för de flesta. Men förskolans uppdrag kan egentligen bli mer sammanhållet än så. I själva verket kan mål för likabehandlingsarbetet samtidigt uppfylla flera mål i läroplanen Lpfö 98/10. Likabehandlingsarbetets främjande insatser och förebyggande åtgärder kan också vara aktiviteter som ingår i förskolans projekt och teman.

Arbeta med årshjul

Många förskolor är redan vana vid att använda årshjul i arbetet med projekt eller teman tillsammans med barn. I likabehandlingsarbetet går det bra att använda samma upplägg. Likabehandlingsplanen ska enligt lag upprättas årligen men i praktiken behöver arbetet delas upp i flera moment under året.

Skolverket har tagit fram ett kvalitetshjul som kan användas av förskolor som stöd i det systematiska kvalitetsarbetet. Hjulet har fyra huvudfrågor:

1. Var är vi?
2. Vart ska vi?
3. Hur gör vi?
4. Hur blev det?

Vi i projektet PraLin har utgått från Skolverkets kvalitetshjul för att skapa ett årshjul för likabehandlingsarbetet (sid 12–13). Självklart kan varje förskola lägga upp arbetet på olika sätt utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Årshjulet behöver till exempel inte börja och sluta med läsåret. I verktyget **Förslag på årsplanering** (sidan 14) finns ett upplägg för hur likabehandlingsarbetet kan planeras.

De olika momenten i likabehandlingsarbetet kan skrivas in i, eller stämmas av mot, verksamhetens övriga årsplanering. Med en sådan övergripande planering är det lättare att se hur likabehandlingsarbetet, arbetet med läroplanen och olika projekt hänger ihop.

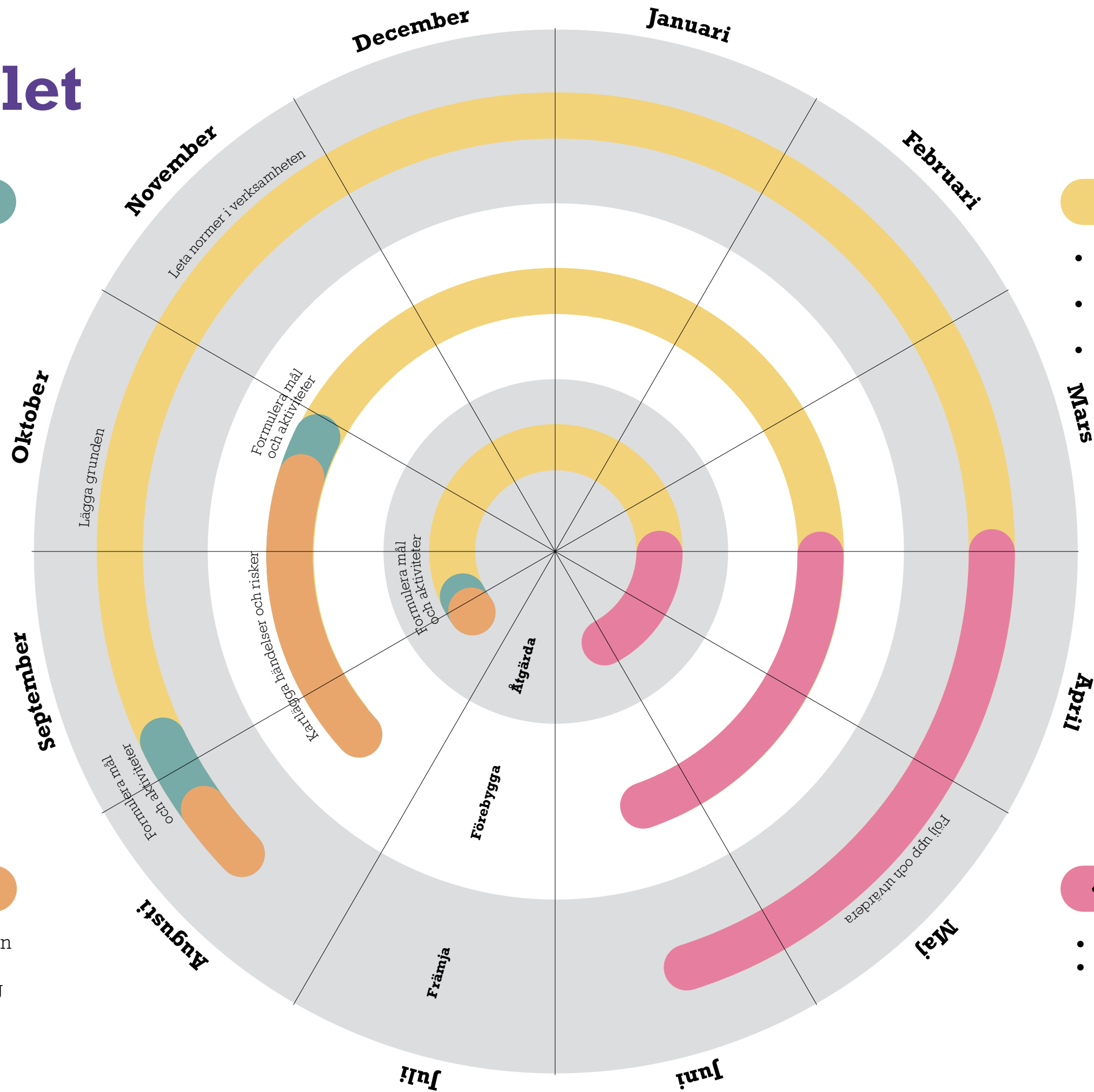
Årshjulet

2. Vart ska vi?

- Analysera kartläggningsresultat
- Formulera mål

1. Var är vi?

- Följa upp resultat från utvärdering
- Nulägesbeskrivning
- Kartläggning



3. Hur gör vi?

- Planera insatser och åtgärder
- Genomför insatser och åtgärder
- Dokumentera

4. Hur blev det?

- Uppföljning
- Utvärdering

Förslag på Årsplanering

Här är ett förslag på hur ni kan planera likabehandlingsarbetet. Kom ihåg att stämna av mot annan planering av verksamheten. Fundera på hur likabehandlingsarbetet kan överlappa och slås ihop med till exempel projektarbeten.

Möte 1: augusti (alla i personalen)

Likabehandlingsarbetet som helhet – arbetsprocessen (alla i personalen):

- Gå igenom utvärderingen av förra årets likabehandlingsarbete
- Gå igenom den planerade arbetsprocessen för det här året

Främjande arbete (varje arbetslag för sig):

- Gå igenom utvärderingen av förra årets främjande arbete
- Skriva nya mål för det främjande arbetet
- Planera främjande insatser

Förebyggande arbete (varje arbetslag för sig):

- Gå igenom resultatet från föregående års kartläggningar och utvärderingen av förra årets förebyggande mål och åtgärder
- Planera nya kartläggningar

Åtgärdande arbete och rapportering (alla i personalen):

- Gå igenom utvärderingen av förra årets åtgärder och rapportering
- Behöver rutinerna för arbetet förändras?
- Uppdatera verksamhetens rutindokument om det behövs

Löpande augusti–oktober (ansvariga för insatser och kartläggningar)

Främjande arbete:

- Genomför främjande insatser
- Dokumentera

Förebyggande arbete:

- Genomför kartläggningar

Möte 2: oktober (alla i personalen, varje arbetslag för sig)

Förebyggande arbete:

- Analysera resultaten från kartläggningarna
- Formulera mål för det förebyggande arbetet
- Planera åtgärder

Löpande oktober–april (ansvariga för insatser och åtgärder)

Främjande:

- Genomför främjande insatser
- Dokumentera

Förebyggande:

- Genomför förebyggande åtgärder
- Dokumentera

Möte 3: april

(minst en representant från varje arbetslag)

Främjande:

- Följ upp de främjande insatserna
- Planera utvärdering av de främjande insatserna

Förebyggande:

- Följ upp de förebyggande åtgärderna
- Planera utvärdering av de förebyggande åtgärderna

Likabehandlingsarbetet som helhet – arbetsprocessen:

- Planera utvärdering av likabehandlingsarbetet

Löpande april–juni

(alla i personalen och ansvariga för utvärderingar)

Främjande (ansvariga):

- Utvärdera de främjande insatserna

Förebyggande (ansvariga):

- Utvärdera de förebyggande åtgärderna

Likabehandlingsarbetet som helhet – arbetsprocessen (alla i personalen):

- Utvärdera hela arbetsprocessen

Möte 4: juni (minst en representant från varje arbetslag)

Främjande:

- Sammanställ utvärderingarna av de främjande insatserna

Förebyggande:

- Sammanställ utvärderingarna av de förebyggande åtgärderna

Åtgärdande:

- Utvärdera det åtgärdande arbetet

Likabehandlingsarbetet som helhet – arbetsprocessen:

- Sammanställ utvärderingen av arbetsprocessen
- Gå igenom utvärderingen av arbetsprocessen
- Planera arbetsprocessen inför nästa år

Gigis Bortglömda Glitter Sång

Av S.M.

Han var en pojke som älskade Hello Kitty.
Han var en brun pojke som älskade Hello Kitty.
Hans ögon var kastanjer och i hans kinder fanns det djupa skrattgropar. Hans skratt var som socker och rösten som honung. Hans ögon sökte sig alltid till saker i färg som blåmålade naglar eller flygande drakar. Och saker som glitrade och hoppade –
I hans ögon var det magi: en rosa mun, kunde den flyga bort som ballong?
Han ställde frågan till katten utan mun som talade från hjärtat. Hon sa rosa, röda, gröna, gula, bruna: munnar kan göra vad dom vill! Hela kroppen kan hoppa bort bort från ord och händer högt upp i luften som en glitterboll. Pojken och Kitty skrattade, pojken och Kitty var varandras frågor och svar. De var som universums alla stjärnor i ett. Pojken och Kitty var varandras förnuft och känsla. De byggde halsband och hus och lärde varandra många saker. Pojken lärde Kitty hur hon kunde gråta om hon behövde gråta i hemlighet. Kitty lärde pojken hur man kunde skratta så högt så ingen kunde störa för ibland vill man inte höra Ingenting stod emellan dom, men en dag började ord och tid förändra deras frågor och svar och lekar. Tiden drog pojken i en annan riktning. En dag började han höra de andra pojkarna säga att det bara var flickor som tyckte om dumma rosa saker. Fula rosa saker. Konstiga rosa saker. Det var bara flickor som tyckte om rosa katter med rosetter. Händerna grep efter rosetter som slets bort och kastades ner i sanden och leran. Pojken gled allt längre bort fastän Kitty ropade och ropade. Kitty provade olika medel, kallade honom vid det magiska namnet som ingen annan kände till, namnet som var nyckeln till skatten: Gigi, Gigi, Glitter Gigi vill du inte gå och sparka boll eller bygga labyrinth i sanden som sjunger om natten?
Men pojken svarade inte, han bara gick allt längre bort lämnade bakom sig bollar på blomsterängar där Kitty stod ensam som en fråga utan svar och pojken bara gick och gick tills han blev en osynlig liten prick. Rosetten föll ner och vinden förde med sig glitterlången långt bort, upp i himlen bortom träden bort.

REFLEKTION KRING GIGIS BORTGLÖMDA GLITTER SÅNG

Frågor för individuell reflektion:

- Vilka känslor och tankar väcker texten hos dig?
- Vilka problem tror du att författaren vill synliggöra?
- Hur hänger problemen ihop med normer och makt?
- Finns det något som du tror att vuxna skulle kunna göra för att förändra situationen?

Frågor för personal som reflekterar tillsammans:

- Hur hänger femininitets- och maskulinitetsnormer ihop med andra normer, som till exempel normer kopplade till ålder?
- På vilka sätt skapas begränsande normer kring kön på er förskola: i personalgruppen och i samspelet med barn och barns närstående vuxna?
- På vilka sätt kan vuxna ge barn stöd i att motverka traditionella könsmonster, trots att de vuxna själva kanske inte bryter traditionella mönster och roller?

Frågor för personal och barn som reflekterar tillsammans:

- Vad hände i berättelsen?
- En dag slutade Gigi att lyssna på katten Kitty och lekte inte med den mer. Varför tror ni att det blev så?
- Vem skulle kunna hjälpa Gigi? Hur?

Normkritiska perspektiv

Det här avsnittet ger kunskap om:

- Normer och identitetsskapande
- Handlingsutrymme, makt och maktstrukturer
- Variation och normsamverkan
- Normkritiska perspektiv

De arbetssätt och verktyg som erbjuds i den här boken utgår ifrån normkritiska perspektiv. Med normkritiska perspektiv kan vi undersöka hur normer bidrar till ojämlikhet. Ett normkritiskt perspektiv innebär därför att synliggöra och kritiskt granska de normer som finns i samhället, i verksamheterna vi arbetar i och inom oss själva. Normkritiska perspektiv rekommenderas av både Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Skolverket i arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

VAD ÄR NORMER?

Vi är alla med och skapar normer genom det vi gör, det vi säger och det vi förväntar oss i mötet med andra. Normer kan ses som ett sätt för människor att skapa en gemensam förståelse av omgivningen. På så sätt kan normer vara viktiga för att skapa samhörighet, och i vissa fall ordning och trygghet. Till skillnad från uttalade lagar, regler och rutiner fungerar normer oftast som outtalade eller oskrivna regler som kan framstå som självklara. Normer brukar bli synliga först när någon bryter mot dem.

I förskolan kan det finnas uttalade rutiner, som att ha en morgonsamling då barn och personal får information om vad som ska hända under dagen. En uttalad regel under samlingen kan vara att alla ska vara tysta och lyssna på den som pratar. Att ha morgonsamling som rutin kan skapa trygghet för många barn. Informationen som barn och personal får på samlingen kan göra att fler kan delta i verksamheten på lika villkor.

Samtidigt kan barnens möjligheter att delta i en morgonsamling påverkas av outtalade normer om hur barn förväntas vara. Normerna kan handla om hur barn av olika kön ska bete sig eller om hur barn i olika åldrar ska ta plats. Det finns också funktionalitetsnormer som handlar om att barn förväntas kunna vara tysta, sitta stilla och vänta på sin tur.

VI OCH »DE ANDRA«

Normer påverkar hur vi människor ser på oss själva och på andra. Samhället skapar hela tiden normer kring hur människor förväntas vara. Det kan handla om

- Vad vi förväntas tro på
- Vad vi förväntas ha råd med
- Hur våra kroppar förväntas fungera och se ut
- Vilka aktiviteter vi ska tycka är kul
- Vilka personer vi förväntas attraheras av

NORMER OCH VÄRDEN

I läroplanen Lpfö 98/10 finns ett avsnitt om normer och värden. Avsnittet fokuserar på öppenhet, respekt, solidaritet, ansvar och förståelse för allas lika rättigheter. Förskolan har därmed ett tydligt uppdrag att förmedla normer som ska bidra till demokratiska värden. För att leva upp till det uppdraget behöver andra normer synliggöras, ifrågasättas och utmanas.

KATEGORI

Begreppet kategori används i den här boken för att beskriva grupper som människor sorteras in i. Diskriminering sker när vissa människor behandlas sämre än andra människor utifrån en kategori de uppfattas tillhöra. Att människor kan behandlas ojämnt börjar alltså med att de delas in i olika kategorier. Det betyder inte att all kategorisering är dålig, men att det är viktigt att utmana de normsystem som värderar människor olika. Att använda kategorier kan vara viktigt för att synliggöra och göra motstånd mot ojämlighet. Kvinnorörelsen har till exempel synliggjort orättvisor kopplade till gruppen kvinnor. Det finns en maktskillnad i att själv identifiera sig med en kategori och att bli kategoriserad av andra.

Normer som skapar ojämlighet bygger ofta på en uppdelning i kategorierna »vi« och »de andra«. Personer som bryter mot en norm – »de andra« – framställs som konstiga, onormala, sjuka eller på andra sätt sämre än de som uppfyller normen. På så sätt görs en sortering och värdering av människor. Normer kopplade till människors identitet (till exempel normer om tro eller sexualitet) blandar ofta samman det som är vanligt och det som anses vara normalt och önskvärt. Vissa identiteter, kroppar och levnadssätt görs till norm och blir en standard eller ett ideal för hur människor ska vara. Om en förskola till exempel har blanketter där närstående vuxna ska fylla i uppgifter om barnets mamma och pappa bygger det på en norm om att varje barn förväntas ha två föräldrar, och att en är mamma och en är pappa. Alla andra familjeformer görs på så sätt till undantag från normen – de blir »de andra«.

Normer kan ge känslor av samhörighet, självklarhet och gemenskap för personer som lever upp till normen. Samtidigt skapas känslor av exkludering, nedvärdering och osynlighet för personer som bryter mot normen.

NORMERS OLIKA NIVÅER

Det går att förstå normer genom att dela upp dem i tre nivåer: en som handlar om idéer, en som handlar om beteenden och en som handlar om de konkreta konsekvenser som normerna får i samhället.

1. Normernas idénivå visar sig i:

- Det som anses vara normalt
- Det som anses vara vanligt
- Det som anses önskvärt

2. Normernas beteendenivå visar sig i människors:

- Handlingar
- Livsval
- Vanor och rutiner

3. Normer visar sig även på konkret nivå genom:

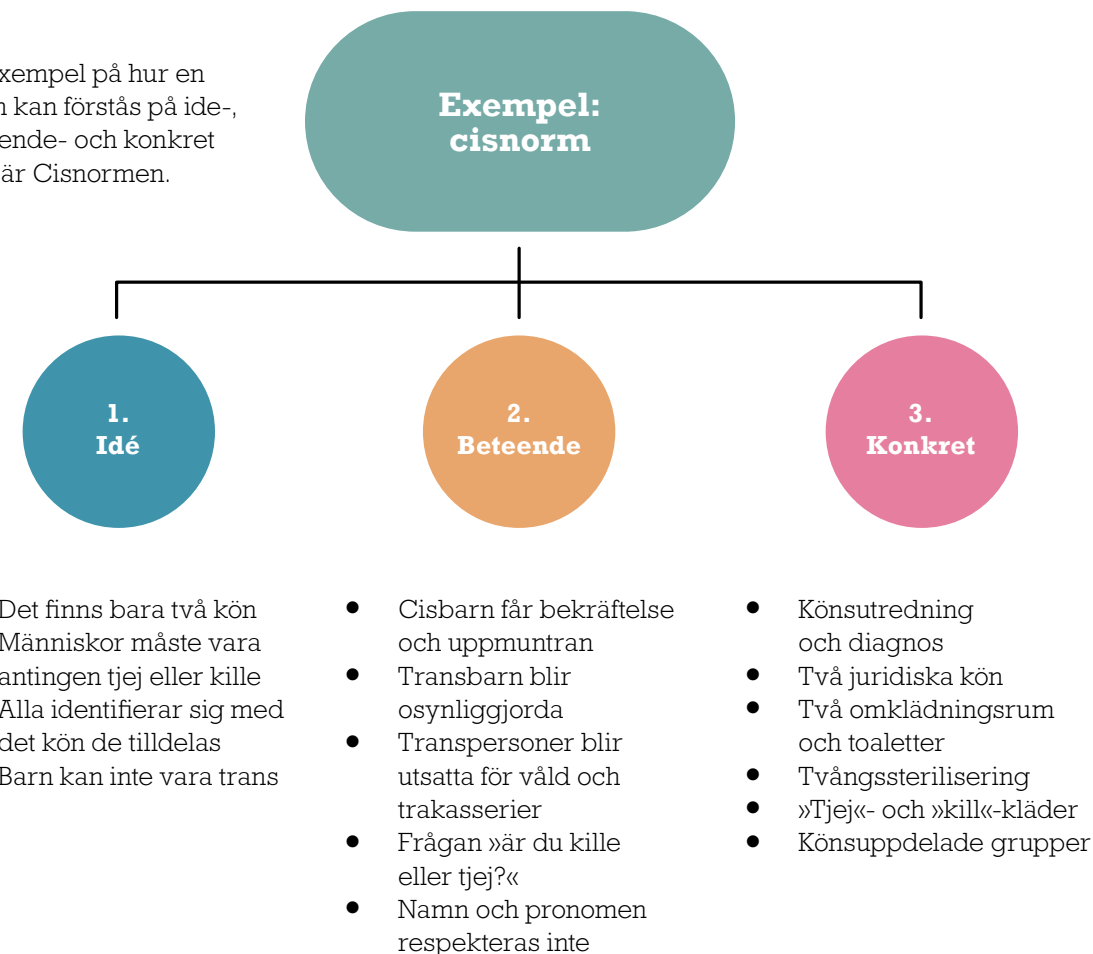
- Fysiska miljöer som byggnader, utemiljöer och liknande.
- Lagar och regler
- Politiska styrdokument
- Rutiner i en verksamhet

HANDLINGSUTRYMME

Eftersom normer har inflytande över hur vi uppfattar världen, oss själva och varandra, påverkar normer både vårt sätt att vara och vilka möjligheter vi uppfattar att vi har. Den som lever upp till normer får många gånger fördelar som kan ge en känsla av bekräftelse och att livet bara flyter på, eftersom samhället är anpassat utifrån de egna förutsättningarna och behoven. Ett annat ord för det är att personer som uppfyller en norm får privilegier, eller är privilegierade. Den som bryter mot en norm saknar ofta de fördelarna och kan istället bli straffad på olika sätt. Normer fungerar därför som gränsmarkörer för vad som uppfattas som rätt och fel. Bestraffningarna kan vara markeringar som knappt märks, som tystnad eller frågor, men det kan också handla om trakasserier eller våld.



Ett exempel på hur en norm kan förstås på ide-, beteende- och konkret nivå är Cisnormen.



TRE SYNSÄTT PÅ MAKT

Det finns många olika sätt att definiera makt. Hur vi förstår makt påverkar vilka lösningar vi ser på problem som vi möter i vår verksamhet och i samhället. I förskolan påverkar personalens syn på makt hur de vill och kan arbeta för barns lika rättigheter och möjligheter.

För att få syn på kränkningar och diskriminering i förskolan har vi projektet PraLin använt tre olika sätt att förstå makt; makt över handling, makt över spelreglerna och makt över tankar och önskingar. Alla tre synsätten kan kombineras med normkritiska perspektiv.

Makt över andras handlingar handlar om att få andra att göra som en själv vill. Om vi förstår makt på det här sättet fokuserar vi på vad människor gör mot varandra.

Ett exempel på **handlingsmakt** kan vara att ett barn säger till ett annat barn: »Du får inte vara med för du har en ful mössa«. Här är det handlingen som är betydelsefull, och med ett normkritiskt perspektiv kan vi undersöka kränkande ord och handlingar som förekommer i verksamheten och hur de hänger ihop med samhällsnormer. I fallet med mössan kan vi få syn på hur kränkningen utgår från medelklassnormer kring vad som anses fint och fult.

Makt över spelreglerna handlar om att bestämma vilka frågor som ska diskuteras och vem som har rätt att tolka en situation. Med det perspektivet är det intressant att titta på de tolkningar och spelregler som finns runtomkring människors handlingar.

CIS OCH CISPERSON

Cis betyder »på samma sida« på latin.

Cisperson är en person som har en könsidentitet som följer de normer och förväntningar som finns kring biologiskt och juridiskt kön och ett könsuttryck som stämmer överens med samhällets normer om hur flickor/kvinnor och pojkar/män förväntas vara och se ut. Med latinets »på samma sida» syftar begreppet cisperson på att en person håller sig på ena eller andra sidan av normen om två kön. Ett exempel på en cisperson är en person som har snippa, kvinnligt personnummer och identifierar sig som tjej.

Se mer om könsidentitet och uttryck på sidan 52.



Ett exempel på **spelregelsmakt** kan uppstå i en situation där ett barn uttrycker att hen blir ledsen för att ett annat barn har tagit hens mössa, och barnet möts av en vuxen som tolkar situationen genom att säga »Nej, bry dig inte om det där. Hen gör så för att hen tycker om dig.« Med ett normkritiskt perspektiv kan vi här undersöka hur vuxna på förskolan erbjuder barn olika sätt att tolka och förstå kränkande handlingar, och hur det hänger ihop med maktrelationer och samhällsnormer.

Makt över människors tankar och önskningar innebär att människor påverkas av ideologier, värderingar och normer. Det här perspektivet fokuserar på de normer och ideal som skapas mellan och »inuti« människor.

Ett exempel på **normmakt** kan vara när en pojke betar sig på ett aggressivt sätt för att leva upp till samhällets maskulinitetsnormer och vara en »tuff kille«. Med ett normkritiskt maktperspektiv kan vi undersöka de budskap och förväntningar som finns i reklam, filmer och böcker, i möten med andra människor och inom oss själva. Vilka möjligheter till identifikation erbjuds i samhället och i förskolans vardag? Vilka budskap kring kön förmedlar de?

Beroende på vilken maktförståelse vi använder så blir olika lösningar möjliga. Försöker vi motverka handlingsmakt kan vi formulera lösningar för att förhindra kränkande handlingar i verksamheten. Vill vi utmana spelregelsmakt skapar vi lösningar som riktar in sig på personalens, barnens och de närstående vuxnas syn på kränkningar. När vi vill förändra normmakt skapar vi lösningar som utmanar begränsande normer som finns i förskolans verksamhet och i samhället. Vi som arbetat med PraLin menar att alla tre perspektiven kan användas tillsammans för att utveckla och arbeta med normkritiska perspektiv istället för att låta ett enda sätt att förstå makt dominera likabehandlingsarbetet.

POSITION OCH ORGANISATION

Med ett normkritiskt perspektiv blir det också viktigt att undersöka hur makt är kopplat till positioner och organisationer.

En maktposition kan vara en officiell roll som ger makt, till exempel att vara förskolechef. Att leva upp till normer som ger tillgång till privilegier och handlingsutrymme kan också ge en maktposition. Ett exempel är när medelklass- och överklassföräldrar utifrån utbildning eller yrke kan granska och ställa krav på förskolans personal, på ett sätt som föräldrar med andra yrken och utbildningar kan ha svårt att göra.

Att ha ett normkritiskt perspektiv i förskolan innebär att undersöka hur makt skapas i organisationen genom utformningen av verksamheten och miljön runt barn och personal. Med det perspektivet kan vi undersöka om en kränkning uppstår på grund av hur organisationen fungerar. På så sätt går det att förändra rutiner, bristande bemanning eller andra orsaker som gör att kränkningar kan ske.

VAD ÄR EN MAKTSTRUKTUR?

Ordet maktstruktur beskriver de handlingsmönster på grupp- och samhällsnivå som gör att människor kategorieras, värderas och får olika tillgång till makt, resurser och handlingsutrymme. Strukturer uppstår när många människor agerar på samma sätt, så att ett mönster skapas och upprepas. Människor kan delta i maktstrukturer på olika sätt. Det kan handla om medvetna ståndpunkter och aktiva handlingar, men också om värderingar, handlingar och normer som de själva inte alltid är medvetna om. På så vis är människor delaktiga i olika maktstrukturer i samhället, på samma sätt som vi alla medverkar till att skapa och upprätthålla normer. Det kan ske både medvetet och omedvetet.

Ett exempel är om personal på en förskola kallar en rosabeige nyans på kriter för »hudfärg«. Det behöver inte innebära att personalen ser sig själva som rasister eller har en rasistisk avsikt. Däremot medverkar det till att upprätthålla en norm om att en viss hudfärg (rosabeige) är »neutral« och att alla andra hudfärger är undantag. Varje gång personalen benämner den rosabeiga kriter som hudfärg, men inte de ljusbruna, rödbruna eller mörkbruna kriter, signalerar det något till barnen. Det bidrar till en maktstruktur där människor ges olika värde utifrån hudfärg.

Maktstrukturer kan upprätthållas av både de personer som privilegieras av strukturen och av de personer som tillhör grupper som förlorar på den ojämlika behandlingen. Det senare kallas ibland för internaliserat förtryck. Det uppstår när en person införlivar en världsbild där den egna gruppen uppfattas som sämre än andra. Ett exempel i förskolan kan vara

INTERSEKTIONALITET OCH NORMSAMVERKAN

Ordet intersektionalitet kommer ifrån latinets *inter* (mellan) och *secare* (att skära). Begreppet används för att förstå hur olika maktstrukturer samverkar på samhälls nivå, i mötet mellan människor och inom enskilda människor. I den här boken använder vi begreppet norm-samverkan för att beskriva hur olika normer hänger ihop och påverkas av tid, plats och sammanhang.

TIPS!

När ni börjar reflektera normkritiskt kan det vara intressant att röra sig mellan två olika typer av reflektion:

- **Reflektion om något som har hänt eller som ska hända** kan handla om att reflektera kring en dokumentation, ett resultat från en utvärdering eller en idé som ni har om ett kommande projekt med barnen på förskolan.
- **Reflektion här och nu** kan handla om att ni undersöker det som händer och sägs i rummet och i samtalet just precis när det händer. Prova att säga: »Vänta lite, nu vill jag fundera lite kring uttrycket jag just använde när jag pratade om det här barnet. Vilka föreställningar om barn signalerar det egentligen?«

att de yngsta barnen kallar andra barn för kränkande saker kopplat till ålder. Eller att ett barn som är kär i någon av samma kön inte berättar det, för att barnet har fått höra att den sortens kärlek är fel eller konstig.

VARIATION

Normer och maktrelationer samverkar och påverkas av tid, plats och sammanhang. Vad som ses som självklart på en förskola i Uppsala år 2015 var inte självklart för 50 år sedan, och kan dessutom skilja sig mellan olika platser i Uppsala. Olika förskolor kan också ha olika normer, det kan bland annat bero på förskoleform och vilka barn och medarbetare som finns i verksamheten.

Normer på en plats kan avvika från samhällets normer men ändå stå i relation till samhällets övergripande maktstruktur. På en islamisk förskola kan till exempel den lokala normen vara att fira islams högtider och besöka moskén på fredagar. Samtidigt förhåller sig den islamiska förskolan till den sekulärt kristna normen. Förskolans vardag påverkas till exempel genom att »röda dagar« i almanackan uppmärksammas och ger ledighet under kristna högtider. Sekulärt kristna normer kan också påverka förskolan genom att förskolans religiösa inslag blir ifrågasatta.

NORMSAMVERKAN

Normer fungerar inte var för sig utan samverkar och påverkar varandra. Att människor har olika hudfärg, kroppsstorlek, sexualitet och ålder gör att vi förhåller oss till flera olika normer och maktstrukturer samtidigt. Det gör även andra människor när de möter oss. En person kan få vissa fördelar i ett sammanhang där den lever upp till en norm och bli utan andra fördelar i samma sammanhang för att den bryter mot en annan norm.

Några exempel på normsamverkan:

- Att barn inte får rösta betyder inte att alla vuxna kan göra det. Utöver ålder begränsas rätten att rösta av medborgarskap.
- Att män generellt sett har högre lön än kvinnor betyder inte att alla män har högre lön än alla kvinnor. Hur en man värderas på arbetsmarknaden påverkas också av hans funktionssätt, hudfärg, kroppsstorlek, könsuttryck och utbildningsnivå.
- Att heterosexuella par ofta kan visa sina kärleksrelationer utan att möta trakasserier eller våld från omgivningen betyder inte att alla heterosexuella personer alltid kan göra det. Heterosexuella par kan utsättas för kränkningar med koppling till exempel antisemitism eller rasism.

NORMKRITISKA PERSPEKTIV

Normkritiska perspektiv används för att få syn på och förändra de normer som gör att vissa grupper får fördelar och andra utsätts för diskriminering och osynliggörande. I förskolan används normkritiska perspektiv för att undersöka vilka normer som skapas på förskolan, och om och i så fall hur de kan leda till att vissa barn behandlas sämre än andra.

Med normkritiska perspektiv är det möjligt att få syn på hur vi själva bidrar till ojämlika maktstrukturer. Det handlar alltså inte om att kritisera normer i allmänhet, eller att klandra personer som lever upp till normer. Det betyder inte heller att vi måste börja kalla oss själva eller varandra för funkofober, rasister eller homofober. Istället kan det vara ett sätt att få syn på uttryck för normer och maktstrukturer i vår vardag som vi kanske inte sett förut. Det är det första steget mot att utmana och förändra dem.



RÄDD FÖR ATT »GÖRA FEL«?

Att använda sig av normkritiska perspektiv är inte bekvämt, eftersom det berör frågor om identitet, makt och privilegier. Det kan skava och göra ont att prata om oss själva och hur vi förhåller oss till andra. Även när vi vet att normer och ojämlikhet inte bara beror på oss själva som individer, kan det vara smärtsamt att se hur vi medverkar till att skapa och upprätthålla dem.

Förväntningar på hur en pedagog bör vara kan leda till rädsla för att »misslyckas«. Det kan handla om att vara rädd för att säga fel ord eller för att råka göra saker som andra blir kränkta av. Vi har mött personal som beskriver oro för att den rädslan ska göra dem handlingsförlamade – att de inte ska våga göra något av rädsla för att göra fel. Därför är det viktigt att komma ihåg att normkritik inte är till för att lägga skuld eller skam på enskilda personer, vare sig det är personal, barn eller närstående vuxna.

Vår förhoppning är att ni genom ett normkritiskt och reflekterande arbetssätt så småningom kan se att det är när ni »gör fel« som det är möjligt att få syn på normer. Känslan av att skämmas lite och vilja bita sig i tungan kan omvandlas till en känsla av: »Åha, det här var intressant! Var kom den här föreställningen ifrån? Vad kan den få för konsekvenser? Vad kan jag göra för att utmana den? Vad kan vi göra tillsammans?«

LÄRA MER?

Bryt! Forum för levande historia & RFSL Ungdom, 2011

Diskriminerad, trakasserad och kränkt. Barns, elevers och studerandes uppfattningar om diskriminering och trakasserier, Skolverket, 2009

I normens öga; metoder för en normbrytande undervisning, Friends, 2008

Maktens ansikten, Steven Lukes, 2004

Makt, Mats Börjesson & Alf Rehn, 2009

Normkreativ, Rebecca Vinthagen & Lina Zavalia, 2014

Normkreativitet i förskolan: om normkritik & vägar till likabehandling, Karin Salmson & Johanna Ivarsson, 2015

Normkritisk pedagogik – för den högre utbildningen,

Viktorija Kalonaityte, 2014

Normkritisk pedagogik: makt lärande och strategier för förändring,

Janne Bromseth & Frida Darj (red). 2010

Normkritiska metoder – konkret likabehandlingsarbete i förskolan,

Aisha Lundgren, 2014

Någonstans går gränsen, Gunilla Edemo & Joakim Rindå, 2004

Pedagogik för förtryckta, Paolo Freire, 1972

Skola i normer, Lena Martinsson och Eva Reimers, 2008

Troubling education – Queer Activism and Antioppressive Pedagogy,

Kevin Kumashiro, 2002



Barns delaktighet och inflytande

Det här avsnittet ger kunskap om:

- Makt och ålder
- Delaktighet och inflytande
- Barnsyner
- Motstånd och hinder
- Normkritisk reflektion tillsammans med barn

Vilken ålder en människa har påverkar hur mycket makt den har i samhället och i sitt liv. I förskolan är det därför intressant att undersöka kategorierna barn och vuxen, ung och äldre. I motsatsparen finns en hierarki som innebär att makt och privilegier ges till vuxna och äldre barn. Denna hierarki kallas ibland för åldersmaktsordningen och hänger ihop med den vuxennorm som finns i samhället.

I förskolan är det viktigt att titta närmare på när vuxnas makt över barn är relevant och gynnar barnet, och när maktfördelningen saknar relevans och missgynnar barnet. Det kan också vara viktigt att undersöka olika uttryck för åldersnormer i verksamheten. Ett exempel på åldersnormer är att ord kopplade till ålder och kompetens används nedvärderande.

Det går att få syn på åldersmaktsordningen genom att undersöka

- Vem som får störst talutrymme
- Vems tolkning av en situation som gäller
- Vem som har tillgång till pengar och andra materiella resurser
- Vem som kan röra sig fritt och använda rummen och miljön
- Vems behov som styr hur rutiner och organisationer skapas

DELAKTIGHET ELLER INFLYTANDE?

För att förstå hur barn kan medverka i likabehandlingsarbetet går det att göra en åtskillnad mellan barns delaktighet och inflytande.

Delaktighet kan handla om att personalen bjuder in barnen i ett arbete som handlar om att fylla begrepp med innehåll, till exempel samtal om vad det innebär att vara kompis. Barnen blir delaktiga i arbetet inom ramen för de avgränsningar, prioriteringar och tolkningar som de vuxna gör.

Inflytande kan vara att barnens intressen och tolkningar får inverka på hur förskolan arbetar. Till exempel kan diskussioner om kompisskap leda till samtal om vuxnas konflikter. Om förskolan startar ett projekt utifrån barnens funderingar kan det innebära att barn och personal utforskar frågor om krig, nationsgränser och hur det kan vara att komma till ett nytt land. När barn kan påverka verksamheten – och projekt hamnar någon annanstans än personalen tänkt eller trott – har de inflytande.

MOTSTÅND OCH HINDER

Förskolan är en plats där barnen är i fokus och där samhällets vuxennormer utmanas på många sätt. Ett exempel på det är att många förskolor har låga bord och stolar som är anpassade för små kroppar, och att material står på låg höjd där barnen kan nå dem. Många förskolor arbetar också tydligt utifrån barnens intressen i olika projekt och teman. Det ger barnen inflytande över den verksamhet de deltar i.

»ÄR DU EN LITEN BEBIS ELLER?«

Det händer att vuxna använder argumentet »du är ingen bebis längre« på ett nedvärderande sätt mot barn. På samma sätt används ordet »bebis« ibland som ett nedsättande ord barn emellan.

Det säger något om normer kring ålder och värde på förskolan och i samhället. Normer kring ålder kan leda till att barn utsätts och utsätter varandra för trakasserier. Tydliga åldersnormer kan därför vara en risk i verksamheten. Läs mer om risker i avsnittet **Kartlägg händelser och risker** på sidan 86.

När det kommer till likabehandling och normkritik kan förskolepersonal uppleva att det är svårare att inkludera barnen i arbetet. Det kan finnas olika anledningar till det, som till exempel att vuxna:

- Är oroliga för att skapa problem som inte finns i barngruppen
- Är obekväma med att prata med barnen om allvarliga frågor
- Undviker att prata om sådant som kan upplevas som orättvist, och pratar istället om hur samhället borde vara
- Upplever att vissa ämnen är för svåra för barn eller att vissa ämnen inte är relevanta i barns liv
- Tänker sig att likabehandling handlar om att vuxna lär barn rätt beteende, och att vuxna lär barn att utveckla empati
- Tycker att de metoder som finns för barns delaktighet känns konstlade, och inte bidrar till delaktighet och inflytande

Flera av punkterna hänger ihop med vuxnas barnsyn, det vill säga normer och föreställningar om barn och vuxna. Vi har märkt att det händer mycket när personal i förskolan börjar granska sig själva och undersöka hur maktrelationer mellan vuxna och barn påverkar förskolans verksamhet.

BARNSYNER

Uppdelningen i vuxna och barn bygger på föreställningar om »vi« och »de andra« och påverkar hur vuxna bemöter barn, och vad vuxna förväntar sig av barn. Vuxnas barnsyn påverkar därmed hur personalen är mot barn i förskolan och vilket handlingsutrymme barnen får i olika situationer.

Exempel på barnsyner är

- Att barn är goda och inte gör skillnad på människor
- Att barn är svaga och behöver skyddas
- Att barn är kompetenta och har en egen drivkraft att undersöka sin omgivning
- Att barn ännu inte är färdiga utan behöver lära sig att bli riktiga människor
- Att barn är mänsklighetens hopp om en bättre framtid
- Att barn är för små för att förstå



Förskolor behöver förhålla sig till flera olika barnsyner. Det är vanligt att en förskola har en uttalad policy som säger att verksamheten utgår från en viss barnsyn. Läroplanen Lpfö 98/10 innehåller också en tydlig demokratisk värdegrund och flera olika barnsyner. I praktiken är det mer komplicerat än att följa en policy, en värdegrund eller läroplanens riktlinjer. På en förskola kan det finnas flera olika barnsyner, men de kan också krocka.

Att reflektera kring barnsynerna som finns i er förskola kan utveckla ert gemensamma förhållningssätt. Det kan också hjälpa er att få syn på hinder för barns delaktighet och inflytande i verksamheten. Det är bra om ni fortlöpande reflekterar kring barnsyn, både individuellt och gemensamt. Ett sätt att börja reflektera tillsammans kan vara att använda verktyget Lillskrutten på sid 72.

NORMKRITISK REFLEKTION TILLSAMMANS MED BARN

Att reflektera kring normer och makt tillsammans med barn innebär inte att »lära barnen goda normer« eller förklara vad som är »rätt sätt att bete sig«. Normkritisk reflektion med barn förutsätter istället att vuxna vågar ställa frågor utan att själva ha färdiga svar. Vuxna måste släppa på sin vuxenmakt för att vara utforskande tillsammans med barngruppen och låta barn ha verkligt inflytande. Det handlar om att tillsammans med barnen undersöka svåra och utmanande frågor om normer, makt och orättvisor, och att göra det både utifrån barnens och personalens iakttagelser och frågor.

Ett exempel på normkritisk reflektion med barn kan vara att personalen observerar ett mönster i en dokumentation de gjort under en utflykt. I dokumentationen leker barnen i två tydliga grupper. I ena gruppen har de flesta barnen röda och rosa kläder, och i den andra har de flesta barnen blå eller svarta kläder. Personalen tar med sig observationen till barngruppen och ställer frågan: Varför tror vi att det är så här?

Utifrån barnens tankar och svar kan personalen på ett nyfiskt sätt ställa nya frågor. Inte för att komma fram till slutgiltiga svar, utan för att undersöka hur vi tänker, vad det får för konsekvenser och hur det är möjligt att göra annorlunda. Frågan ovan skulle till exempel kunna leda vidare till frågor som: Vilka kläder gillar du? Varför gillar du dem? Hur vet du vilka kläder som du ska ha? Är det viktigt för dig att likna andra?

LÄRA MER?

FN:s konvention om barnets rättigheter

Läroplan för förskolan Lpfö 98/10

Bångstyriga Barn: makt, normer och delaktighet i förskolan, Klara Dolk, 2013

Förskolebarnets mänskliga rättigheter, Lars H Gustafsson, 2011

Skydda, främja och förebygg

Det här avsnittet ger kunskap om

- Diskrimineringslagen och skollagen
- Olika typer av diskriminering
- Kränkande behandling
- Likabehandlingsuppdraget

Alla barn har rätt att må bra och känna sig trygga i förskolan. Inga barn ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det är barnets mänskliga rättighet, och en förutsättning för lärande och utveckling. Det är också syftet med likabehandlingsuppdraget som regleras av svensk lagstiftning, både genom skollagen och diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen och skollagen ger förskolan ett förbud och ett uppdrag att arbeta med aktiva åtgärder. Förbudet innebär att förskolan ska skydda barn mot diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Likabehandlingsuppdraget innebär att förskolan ska arbeta för att främja barns lika rättigheter och möjligheter, samt förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

Det kan vara förvirrande att skollagen och diskrimineringslagen ställer samma typ av krav. Skillnaden är att diskrimineringslagen skyddar barn från diskriminering och trakasserier som kan kopplas till en eller flera diskrimineringsgrunder, medan skollagen skyddar elever från kränkande behandling utan koppling till lagens diskrimineringsgrunder.

Det är Diskrimineringsombudsmannen (DO) som har tillsynsansvar för diskrimineringslagen och det går att anmäla diskriminering och trakasserier till DO. Barn- och elevombudet (BEO) vid Skolinspektionen har tillsynsansvar för skollagen och det går att anmäla kränkande behandling till BEO.

SKYDD MOT DISKRIMINERING

Diskrimineringslagen omfattar flera samhällsområden och utbildning är ett av dem. Enligt lagen finns det diskrimineringsförbud och krav på aktiva åtgärder som gäller alla verksamheter som faller under skollagen. Förskolan ansvarar för att barn som går på förskolan inte utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringslagen är en civilrättslig lag, till skillnad från en straffrättslig. Det betyder att det är förskolans huvudman, det vill säga kommunen eller styrelsen som driver verksamheten, som hålls ansvarig om barn diskrimineras och inte enskild personal. Huvudmannen får betala diskrimineringsersättning eller vite om en händelse bedöms vara diskriminering.

DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder. Det innebär att barn i förskolan är skyddade mot diskriminering med koppling till de grunderna.

Diskrimineringslagen och skollagen

Förbud
Skydd mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Likabehandlingsuppdrag
Aktivt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt **förebygga och förhindra** trakasserier och kränkande behandling

DISKRIMINERING ELLER TRAKASSERIER MOT PERSONAL?

Diskrimineringslagen gäller även för anställda och det innebär att alla arbetstagare är skyddade mot diskriminering och trakasserier i sitt arbete. Arbetsgivaren ska även vidta aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt motverka diskriminering på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens ansvar och ska inte blandas ihop med arbetet för barns lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Mer information om arbetsgivarens ansvar finns på Diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se.

DISKRIMINERINGSFÖRBUDET

Diskrimineringsförbudet innebär att barn inte får utsättas för diskriminering när de deltar i eller söker till verksamheten. Diskriminering är när ett barn missgynnas med koppling till en eller flera av diskrimineringsgrunderna. Det innebär att barnet får sämre förutsättningar eller behandling än andra barn skulle ha fått i en liknande situation. Diskriminering förutsätter att den som missgynnar barnet har befogenhet att utöva makt över barnet. På en förskola är det bara personalen som har sådana maktbefogenheter. Barn kan alltså inte diskriminera varandra, och personal kan inte heller diskrimineras av barn.

OLIKA FORMER AV DISKRIMINERING

En verksamhet kan diskriminera barn på olika sätt. Nedan ges en förklaring till lagens definitioner av diskriminering.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när ett barn missgynnas genom att behandlas på ett annat sätt än andra barn i en jämförbar situation. Ett exempel på direkt diskriminering kan vara att ett barn inte får följa med på utflykter på grund av fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsnedsättningar (diskriminering på grund av funktionsnedsättning).

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när alla barn behandlas på samma sätt trots att det innebär att vissa barn missgynnas. Om en förskola bara tar med sig fläskkorv och bröd till en skogsutflykt kan det innebära indirekt diskriminering av barn som behöver annan mat på grund av allergi eller av religiösa skäl (diskriminering på grund av funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning).

Bristande tillgänglighet

Från och med 2015 räknas bristande tillgänglighet som diskriminering. Det innebär att förskolor ska utforma sin verksamhet så att barn med en eller flera funktionsnedsättningar kommer i en jämförbar situation med barn utan den eller de funktionsnedsättningarna. Bara sådana åtgärder som anses vara skäligen måste genomföras enligt den nya lagen. Exakt var gränsen går för vad som räknas som skäligen åtgärder är ännu inte prövat.

Trakasserier

Om förskolans personal eller andra barn kränker ett barns värdighet med koppling till diskrimineringsgrunderna är det trakasserier enligt lagen. Det kan handla om handlingar som knuffar eller gester, uttalade hot och skällsord, blickar, suckar och utfrysning, eller bilder och meddelanden på sociala medier. Handlingarna behöver inte upprepas för att de ska räknas som trakasserier. Åtgärder ska sättas in så fort personalen får veta vad som hänt. Om trakasserier utförs av personal på förskolan, eller om förskolan inte agerar när ett barn trakasseras av andra barn, räknas det som diskriminering.

Sexuella trakasserier

Handlingar av sexuell karaktär som kränker en persons värdighet kallas sexuella trakasserier. Det kan handla om en ovälkommen beröring, skämt och jargong, blickar eller bilder som upplevs som sexuella och kränkande. Enligt diskrimineringslagen är sexuella trakasserier en egen form av diskriminering och behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Handlingarna behöver inte upprepas för att de ska räknas som sexuella trakasserier. Åtgärder ska sättas in så

fort personalen får veta vad som hänt. Om sexuella trakasserier utförs av personal på förskolan, eller om förskolan får reda på att ett barn utsatts för sexuella trakasserier av andra barn utan att personalen agerar, räknas det som diskriminering.

Repressalier

Förskolepersonal får aldrig utsätta ett barn för någon form av repressalier, det vill säga straff eller negativ behandling, för att barnet eller barnets familj har anmält eller varit med i en utredning om diskriminering eller trakasserier. Förbud mot repressalier gäller också i fall där barn har berättat för personal eller andra vuxna om trakasserier och kränkningar på förskolan.

Det krävs ingen avsikt

En handling kan räknas som diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling även om det inte var avsikten med handlingen. Det betyder att en förskola kan göra sig skyldig till diskriminering trots att personalen inte medvetet missgynnat eller kränkt ett barn.

KRÄNKANDE BEHANDLING ENLIGT SKOLLAGEN

Handlingar som kränker ett barns värdighet, men som inte har någon koppling till diskrimineringsgrunderna, kallas i lagen för kränkande behandling. Kränkande behandling regleras av skollagens sjätte kapitel som fungerar som ett utökat skydd för barn och elever. Kränkande behandling kan vara gester, ord eller andra kränkande handlingar som kan vara kopplade till normer om hur någon ska se ut eller bete sig. Förskolan måste sätta in åtgärder redan efter det första fallet av kränkande behandling. Förskolan får inte utsätta ett barn för repressalier om barnet eller barnets familj har anmält, eller varit med i en utredning om, kränkande behandling på förskolan.

MOBBNING DÅ?

Mobbning handlar om upprepade och avsiktliga kränkningar. Likabehandlingsarbete och antimobbningsarbete är därför inte samma sak. De kan likna varandra och komplettera varandra, men utgår från olika perspektiv. Antimobbningsarbete försöker åtgärda kränkande behandling som sker med uppsåt. Likabehandlingsarbetet strävar efter att inga barn någonsin ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. En risk med antimobbningsarbete är att problemen läggs hos enskilda barn i verksamheten. Ett normkritiskt likabehandlingsarbete synliggör och granskar de normer och maktstrukturer som möjliggör trakasserier och kränkningar.

ARBETE FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Förskolans uppdrag att bedriva aktiva åtgärder för alla barns lika rättigheter och möjligheter kallas ofta för lika behandlingsarbete. Uppdraget gäller alla verksamheter som faller under skollagen. Diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder i förskolan gäller för diskrimineringsgrunderna: etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning. Skollagens krav på åtgärder innebär att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.



KRÄNKNINGAR

Trakasserier och kränkande behandling är enligt lag handlingar som kränker ett barns värdighet. I boken använder vi begreppet **kränkningar** eller att ett barn blivit utsatt för en **kränkning** för att beskriva situationer där ett barn upplevt sig kränkt. Det kan då handla både om trakasserier enligt diskrimineringslagen och kränkande behandling enligt skollagen.

Likabehandlingsarbetet ska vara utformat efter varje enskild förskola och ska sammanfattas varje år i en plan som kallas likabehandlingsplan eller plan mot diskriminering och kränkande behandling. Det är förskolans huvudman som är ansvarig för att likabehandlingsarbetet fungerar och att planen upprättas. I praktiken genomförs arbetet ofta av förskolans personal och chef.

PÅ DEN HÄR FÖRSKOLAN BEHANDLAR VI ALLA LIKA!

Det är lätt att ordet likabehandling tolkas som att alla ska behandlas likadant. Det kan därför vara bra att påminna sig själv och varandra om att ordet likabehandlingsarbete är en kort version av »arbete för alla barns lika rättigheter och möjligheter«. Alla barn föds med samma rättigheter, men inte med samma möjligheter att utöva dem. Förskolan har därför en viktig uppgift i att sträva mot att ge alla barn lika möjligheter.

LIKABEHANDLINGSPROJEKTETS DELAR

Förskolans likabehandlingsuppdrag kan delas upp i främjande, förebyggande och åtgärdande arbete.

Främja

Det främjande arbetet innebär att varje förskola arbetar aktivt för lika rättigheter och möjligheter för alla barn som deltar eller söker plats i verksamheten. Utgångspunkten är de diskrimineringsgrunder som definieras i lagen. Arbetet ska bedrivas även om det inte finns några tecken på att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling förekommer i verksamheten.

Förebygga

Det förebyggande arbetet innebär att varje förskola har ett uppdrag att arbeta systematiskt för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det arbetet innebär att kartlägga händelser och risker i verksamheten, analysera resultatet och sätta in åtgärder som förebygger och förhindrar trakasserier och kränkande behandling.

Åtgärda

Förskolan är skyldig att genomföra åtgärder när barn känner sig diskriminerade, trakasserade eller kränkta i anslutning till verksamheten. Arbetet innebär att personalen ska utreda vad som har hänt och dokumentera och rapportera händelsen till förskolechefen, som i sin tur rapporterar till förskolans huvudman. Det är huvudmannens ansvar att se till att det finns en sådan struktur och att den fungerar i förskolans verksamhet.

RAPPORTERA TILL HUVUDMAN

I förskolan kan det vara svårt att veta vilka händelser som ska rapporteras. Många tror att det som ska rapporteras är upprepade eller vad som ses som extrema fall av kränkningar. Enligt lagen ska förskolan rapportera varje händelse som ett barn upplevt sig kränkt, trakasserad eller diskriminerad av. Det gäller både händelser som personalen får kännedom om och händelser som personalen misstänker kan ha inträffat. Det ställer krav på att personal och barn på förskolor samtalar om vad som kan upplevas som kränkande, och att verksamheten tar fram en tydlig struktur för hur händelser ska rapporteras vidare.

Varför ska ni rapportera?

Rapporteringen handlar inte om att förskolans personal ska bevisa något eller bli kontrollerade, utan om att huvudmannen, som är ansvarig för likabehandlingsarbetet, ska veta vad som händer i verksamheten.

TIPS!

Även om inte lagen kräver att diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet och uttryck samt ålder ska ingå i arbetet med aktiva åtgärder, rekommenderar både Diskrimineringsombudsmannen och Diskrimineringsbyrån Uppsala att alla diskrimineringsgrunder inkluderas i både främjande och förebyggande likabehandlingsarbetet.

Så att huvudmannen kan veta var och i vilken form resurser, åtgärder och stöd behöver sättas in. Därför är det viktigt att rapportering sker kontinuerligt, från personalen till förskolans ledning och från ledningen till förskolans huvudman.

LÄRA MER?

6 kap. 8 § Skollagen 2010:800

Barn- och elevskyddslagen i praktiken – Förskolors, skolors och vuxenutbildningars tillämpning av lagen. Skolverket, 2009

Diskriminerad, trakasserad, kränkt? Barns, elevers och studerandes uppfattningar omdiskriminering och trakasserier. Skolverket, 2009

Diskriminering och kränkande behandling i skola och förskola. Olle Rimsten, 2010

Diskrimineringslagen 2008:567

Diskrimineringsombudsmannen (DO), www.do.se

Från plan till praktik – En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringsombudsmannen, 2014

Likabehandling i förskola och skola, Kajsa Svaleryd & Moa Hjertson, 2012

Lika rättigheter i förskolan – handledning, Diskrimineringsombudsmannen, 2013

Nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling: lagens krav och huvudmannens ansvar, Skolverket, Stockholm, 2011a

Plan mot diskriminering och kränkande behandling i förskola och skola, www.planforskolan.se

Show me the plan, Malmö mot diskriminering & Ungdom mot rasism, 2014

Skolverkets allmänna råd (SKOLFS 2012:98) Systematiskt kvalitetsarbete – för skolväsendet

Skolverkets allmänna råd (SKOLFS 2012:10) För arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

Mirjams historia

Av Shide Jafari

Mirjam vet att hennes familj inte ser ut som alla andras familjer och att hennes mamma inte är som alla andra. Det pratas ofta om hennes mamma bland pedagogerna. Hon får ofta höra att hennes mamma inte köpt bra kläder till henne och då brukar förskolepersonalen låna kläder från lånelådan till Mirjam. Mamma blir ledsen när personalen säger till henne om Mirjams kläder och Mirjam blir ledsen när mamma är ledsen.

En dag har mamma köpt nya regnkläder till Mirjam. När de ska klä på sig och gå ut tar Ella på sig hennes nya regnkläder. Mirjam börjar gråta och säger till en av pedagogerna. Först säger de till henne att det inte är hennes kläder men sen tittar de efter namn i kläderna. Det visar sig att kläderna är omärkta. Personalen pratar en kort stund och säger sen till Mirjam att de ska prata med hennes mamma om att hon behöver nya regnkläder. Ella ser nöjd ut och fortsätter envist säga att det är hennes kläder. Mirjam blir väldigt ledsen, börjar gråta och skrika tills personalen bestämmer sig för att kolla med föräldrarna. Mirjam hör hur personalen skrattar först för att sedan bli allvarliga och be om ursäkt till Mirjams mamma i telefon. De skrattar när luren är pålagt och säger att Mirjam hade rätt. Ella skrattar också och tar av sig kläderna. Hon säger att hon bara skojade. Mirjam skrattar inte. Hon tycker att de är jättedumma som inte har trott på henne.

Det glöms snart bort när de kommer ut i skogen. De flesta barnen älskar skogen och springer ut och leker vilt. Det har regnat mycket de senaste dagarna och det är halt och luktar blött överallt. Mirjam älskar skogsgyttjan och springer genom gyttjan och försöker ta sig upp för en sten. En av personalen skriker att Mirjam inte får klättra på stenen för det är halt och hon kan slå sig. Fast Mirjam vill så gärna klättra och försöker om och om igen. Flera av killarna samlas runt henne och säger att hon inte får klättra för fröken har sagt nej. En av killarna säger då att »Min mamma säger att du är lite busig och inte lyssnar för din mamma är ensam och inte orkar«. Mirjam låtsas inte höra.

De står kvar vid stenen ett tag. Efter en stund kan inte en av killarna motstå frestelsen att börja klättra. Personalen får åter syn på de och en av dem skriker »Oj William, försiktigt!«. William skriker då, med rösten fullt med självförtroende: »Det är ok. Jag brukar vara på klättrarverkstan med pappa varje lördag«. Då säger förskolefröken att det är ok bara han är försiktig. Fröken och några andra av personalen berömmar till och med honom efter en stund och säger att det syns att han har övat på klättringen. Mirjam är nu jätteledsen för William har inte alls kommit så mycket högre upp än henne innan han lätt hoppar ner. Hon känner att det var orättvist att han får klättra för att han brukar klättra med sin pappa. Hon tycker också att det är orättvist att hon inte har någon pappa alls som hon får träffa.

På eftermiddagen är Mirjam som vanligt ett av de sista barnen som hämtas. Hon önskar att även hon kunde bli hämtad tidigare ibland men mamma har sagt att det är omöjligt eftersom hon jobbar heltid och det är bara hon som kunde hämta och lämna Mirjam. Ibland frågar de andra barnen varför Mirjams pappa aldrig hämtar henne. Hon brukar då säga att det gör han visst ibland bara att de inte har sett det. En gång hör en av personalen vad Mirjam säger om sin pappa och viskar sedan till Mirjam man ska inte ljuga. Då blir Mirjam bara arg och skriker att hon inte alls ljugar. Fast hon visste ju att hon ljugar om det här med hennes pappa. Det är jättejobbigt att behöva ljuga men hon är så ledsen över att hon aldrig har fått träffa honom så hon vill knappt säga det högt.

Den eftermiddagen är det bara hon och William kvar på förskolan. Det är mysigt för de ligger i kuddrummet och viskar med varandra. William frågar då om hennes mamma och pappa brukar bråka. Då säger Mirjam att hennes pappa inte bor med dem och eftersom hennes mamma och pappa aldrig ses så bråkar de inte. William berättar att hans mamma och pappa bråkar ofta och att hans mamma ofta är ledsen. Han berättar också att de egentligen bara varit en gång på klättrarverkstan men att hans pappa har lovat att de ska dit snart igen. Mirjam hade tänkt berätta att hon också har hittat på lite och att hennes pappa egentligen aldrig hämtat henne eller ens träffat henne men då kommer hennes mamma.

På vägen hem regnar det lätt på hennes nya regnkläder. Mirjam går och tänker att det kanske ibland är bra att inte ha en pappa som gör ens mamma ledsen. Fast det säger hon inte högt utan tar bara mammas hand där på vägen hem.

REFLEKTION KRING MIRJAMS HISTORIA

Frågor för individuell reflektion:

- Vad väcker texten för känslor och tankar hos dig?
- Vilka problem tror du att författaren vill synliggöra?
- Hur hänger problemen ihop med normer och makt?
- Finns det något som du tror att vuxna skulle kunna göra för att förändra situationen?

Frågor för personal som reflekterar tillsammans:

- På vilka sätt kan normer kring klass påverka hur förskolepersonal bemöter barn och närstående vuxna?
- På vilket sätt kan kärnfamiljsnormen påverka hur förskolepersonal bemöter barn och närstående vuxna?
- Vad kan förskolor göra för att ge alla barn likvärdigt bemötande, oavsett klasstillhörighet eller familjeform?

Frågor för personal och barn som reflekterar tillsammans:

- Vad hände i berättelsen?
- Det verkade som att personalen behandlade Miriam orättvist flera gånger. Varför tror ni att de vuxna gjorde så?
- Vad kan barn göra när vuxna behandlar barn orättvist?

Lagstiftning, normer och makt

Det här avsnittet ger en fördjupad kunskap om:

- Diskrimineringslagstiftningen
- Kränkningar
- Diskrimineringsgrunderna
- Normer och makt kopplat till klass och kroppsstorlek

Lagstiftning framstår ofta som definitiv, men i praktiken är den levande. En viktig del av det juridiska arbetet handlar om att tolka lagstiftningen som omformuleras och förändras i takt med att nya fall och domar blir aktuella. När det händer ändras den så kallade rättspraxisen. Ny lagstiftning har färre prövade fall och kan därför ha en otydligare rättspraxis än äldre lagstiftning. Eftersom lagstiftningen tolkas utifrån samhällets normer och rådande maktstrukturer, vill vi uppmuntra till ett normkritiskt förhållningssätt till lagstiftningen. Det gäller även de lagar som styr förskolans verksamhet. Att läsa lagen normkritiskt kan handla om att undersöka hur samhällsnormer påverkar lagen och hur lagen påverkar samhällsnormer. Det innebär också att sätta lagstiftningen i ett sammanhang, fundera över hur den formulerats, vad det kan få för konsekvenser och vad som saknas i dagens lagstiftning.

VAD ÄR EN KRÄNKNING?

Skollagen skyddar alla barn från handlingar som kränker barnets värdighet. Diskrimineringslagen skyddar barn från trakasserier, det vill säga handlingar som kränker barnets värdighet och som kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna. Vad som i praktiken är en kränkande handling och vad som är ett barns värdighet står inte definierat i någon av lagarna. I lagen står det istället att det är den utsattes (i förskolan barnets) upplevelse som räknas.

Den förebyggande delen av likabehandlingsarbetet handlar om att kartlägga kränkningar som sker i verksamheten. I det åtgärdande arbetet gäller det att få syn på och hantera kränkningar i stunden när de sker. I det främjande arbetet är det därför viktigt att regelbundet reflektera kring kränkningar, åldersnormer, makt och barnsyn. Då är det möjligt att få syn på kränkningar som ni tidigare inte har sett.

ATT FÅ SYN PÅ KRÄNKNINGAR

Vuxna förstår inte alltid barns sätt att uttrycka att de har blivit utsatta för kränkningar. Barns möjligheter att uttrycka sig, så att vuxna förstår, varierar utifrån funktionssätt, förstaspråk och ålder. Därför kan det vara svårt för vuxna att upptäckta kränkningar mot barn. Det är viktigt att reflektera kring hur olika barn kan uttrycka när de känner sig kränkta.

Utifrån ett normkritiskt perspektiv kan vuxnas barnsyn också påverka vad som uppfattas som kränkande. Alla situationer där barn upplever sig kränkta uppfattas inte som kränkningar av de vuxna. Personal på en förskola uttryckte det såhär: »Men jag gör ju saker mot barn som jag aldrig skulle acceptera, som vuxen, att någon gjorde mot mig!«. Det är viktigt att vuxna undersöker sin barnsyn, funderar på när olika handlingar är relevanta för att skydda barnet och ifall det går att göra på sätt som inte innebär att barn upplever sig kränkta.

Det kan också hända att personal uppfattar en situation eller handling som kränkande utan att barnet upplever sig kränkt. Sådana fall kan vara viktiga att undersöka vidare. Det kan visa sig att det handlar om en risk i verksamheten som kan göra att barn upplever sig kränkta vid andra liknande tillfällen. Sådana risker bör inkluderas i förskolans förebyggande arbete.

SKYDD, INFLYTANDE OCH MAKT

Personal i förskolan har ett komplext uppdrag. De ska värna barnens värdighet, främja deras delaktighet och inflytande samt att ansvara för omsorgen om barnen. Denna utmaning blir synlig i barnkonventionen som slår fast att barnet har rätt att »fritt uttrycka [sina egna åsikter] i alla frågor som rör barnet, varvid barnets åsikter skall tillmätas betydelse« samtidigt som »barnets bästa [skall] komma i främsta rummet«.

ETT DAGLIGT DILEMMA

Det kan vara svårt att veta hur personal ska göra i situationer där vuxna behöver utöva makt över barn, och samtidigt riskerar att kränka dem. En personalgrupp som deltog i projektet uttryckte det så här:

»Ja, det kan säkert vara så att barn ibland upplever det som kränkande att vi tvingar på dem ytterkläderna när de inte vill. Men är det inte också kränkande mot barnens värdighet att låta dem vara ute och bli blöta och frysa?«

Det finns inget enkelt svar på den frågan. Men ni kan använda verktygen Ordnyckel och Huset för att få stöd i att reflektera kring och upptäcka kränkningar.

DISKRIMINERING, NORMER OCH MAKT

Diskrimineringslagen och skollagen är lagar som kan användas för att människor ska behandlas likvärdigt och rättvist. Den svenska diskrimineringslagen bygger på internationella överenskommelser som Europakonventionen, EU:s stadga om grundläggande rättigheter, FN:s konvention om barnets rättigheter och FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

Internationella överenskommelser och diskrimineringslagar har skapats för att lagstiftare har sett det som extra viktigt att skydda vissa grupper mot diskriminering. Det är också ett resultat av att grupper som blivit utsatta för diskriminering, trakasserier och kränkningar har kämpat för att deras (mänskliga) rättigheter ska erkännas och respek-

teras. Diskrimineringslagstiftningen handlar på så sätt om makt- och förändringsprocesser i samhället. Lagstiftningen säger också något om vilka grupper som utsätts för diskriminering.

VAD ÄR EN DISKRIMINERINGSGRUND?

I Sverige skyddas människor mot diskriminering och trakasserier som kan kopplas till de sju kategorierna etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet och uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder. På förskolan får inget barn missgynnas, trakasseras eller kränkas utifrån en identitet, kategori eller grund som hen antas tillhöra. Det är även förbjudet att missgynna, trakassera eller kränka någon på grund av en familjemedlems identitet eller tillhörighet.

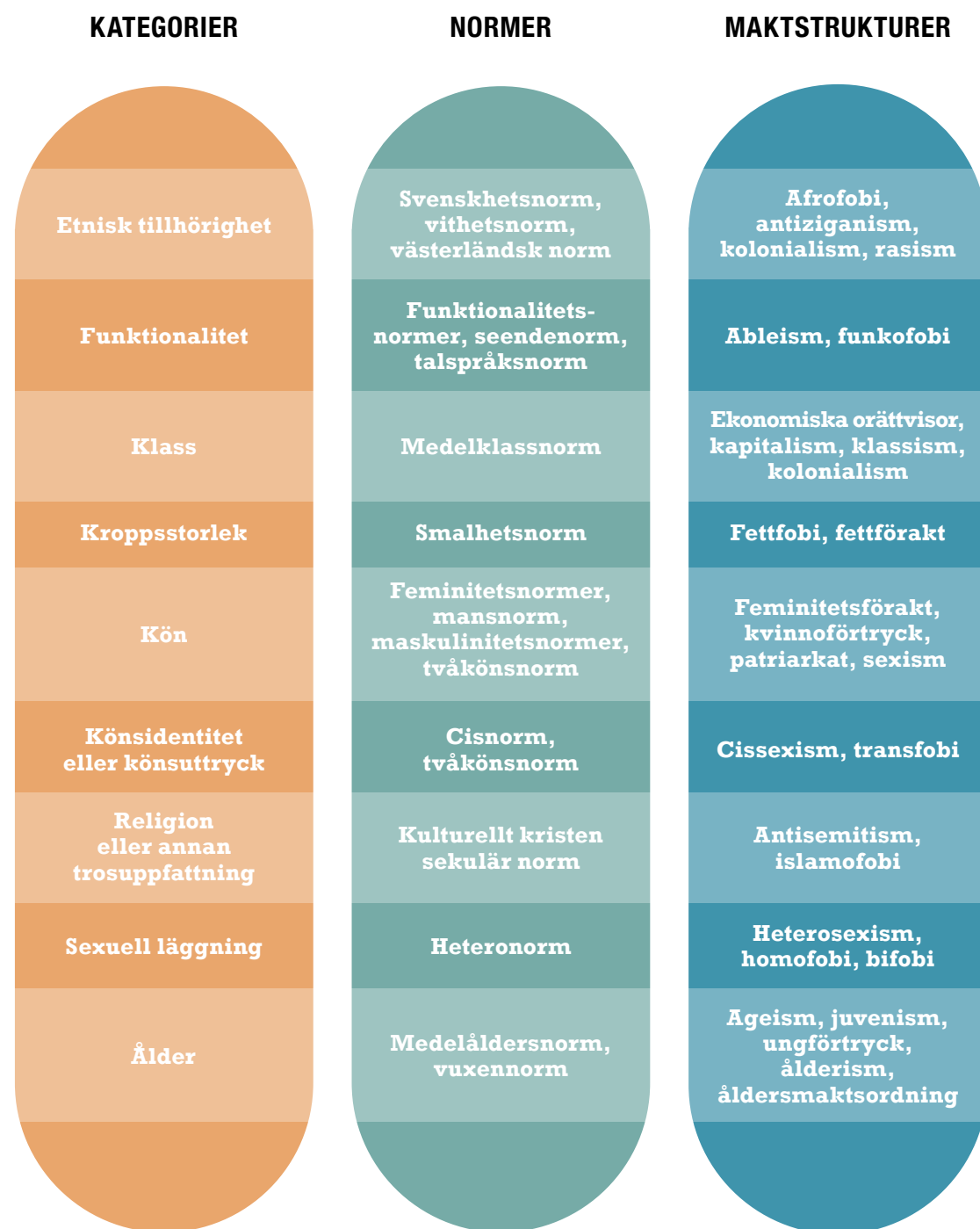
De flesta av de svenska diskrimineringsgrunderna är neutralt formulerade så att diskrimineringskyddet gäller oavsett om en person bryter mot en samhällsnorm eller inte. Det gäller till exempel diskrimineringsgrunden sexuell läggning, som skyddar en person oavsett om den bryter mot heteronormen eller inte. De två diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning och könsöverskridande identitet och uttryck är däremot formulerade så att de enbart skyddar personer som bryter mot rådande samhällsnormer, det vill säga har en nedsatt funktionsförmåga, eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

Den svenska diskrimineringslagen behandlar inte alla diskrimineringsgrunder lika. Trots att diskriminering är förbjudet utifrån sju diskrimineringsgrunder, behöver förskolor bara arbeta med aktiva åtgärder kopplade till de fem äldsta diskrimineringsgrunderna. Könsöverskridande identitet och/eller uttryck, och ålder, som skrevs in i den nya diskrimineringslagen år 2009, omfattas inte av kravet på aktiva åtgärder. Det är problematiskt eftersom det ger en signal om att arbete mot diskriminering och trakasserier med koppling till könsidentitet, könsuttryck och ålder är mindre viktiga än arbetet mot diskriminering och trakasserier kopplat till etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, religion eller annan trosuppfattning och sexuell läggning.

Eftersom verkligheten är mer komplicerad än vad som går att skriva ned i en lagbok är själva lagen ett trubbigt verktyg. Lagstiftningen beskriver diskrimineringsgrunderna var och en för sig, men i människors vardag hänger de ihop och samverkar. Ibland är det tydligt vilka diskrimineringsgrunder en händelse kan kopplas till. Lika ofta är det svårt att veta vad som har spelat roll i en specifik situation. Kunskap om diskrimineringsgrunderna kan användas som verktyg för att få en större förståelse för situationer på förskolan och vad det finns för normer i förskolans verksamhet. Läs mer om hur normer samverkar i avsnittet **Normkritiska perspektiv** (sid 18).

Diskrimineringsgrunderna – en fördjupning

I följande avsnitt beskriver vi diskrimineringsgrunderna och kopplar dem till normer och maktstrukturer. Beskrivningarna kan användas för att få mer kunskap om varje diskrimineringsgrund, men är inte heltäckande eftersom varje diskrimineringsgrund är ett stort kunskapsområde i sig. Därför tipsar vi också om var det finns mer kunskap att hämta.



ETNISK TILLHÖRIGHET

Diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet omfattar enligt lagen nationella eller etniska ursprung, födelseland, språk, hudfärg eller liknande omständigheter.

Kategorier kopplade till etnisk tillhörighet kan vara amerikan, kurd, rom, same, svensk, tornedaling, mörkhyad och ljushyad.

Normer som kan kopplas till etnisk tillhörighet i dagens Sverige utgår från en svenskhetsnorm som kopplar ihop nationaliteten svensk med en kristen sekulär livsåskådning, ljus hudfärg och vissa sätt att använda och uttala det svenska språket. En annan norm med koppling till etnicitet är det som kallas vithetsnorm. Det är en norm som rangordnar och värderar hudfärger, och som framställer »rosabegie« hudfärg som en neutral hudfärg. Samtidigt som den också framställs som mer önskvärd och finare än andra hudfärger. Ytterligare en norm som är kopplad till etnisk tillhörighet är den västerländska normen, som placerar Europa och USA i centrum för bland annat historieskrivning, nyhetsbevakning och kulturproduktion och som kopplar samman »västerländsk« kultur och ljushyade kroppar med positiva världen som civilisation, demokrati och upplysning. Den västerländska normen ställs mot andra kulturer och världsdelar, och osynliggör hur Europa exploaterat andra kulturer och länder.

Maktstrukturer som kan kopplas till etnisk tillhörighet benämns bland annat afrofobi, antiziganism, kolonialism och rasism.

Hudfärg och etnisk tillhörighet

I lagen omfattas hudfärg av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet men att någon har

en viss hudfärg måste inte innebära att den tillhör en viss etnisk grupp. En persons etniska tillhörighet baseras på hur hen identifierar sig och inte på vilken hudfärg hen har. Upplevelsen av tillhörighet i en etnisk grupp kan variera utifrån tid och sammanhang och en person kan uppleva tillhörighet med flera etniska grupper samtidigt.

Att rasifiera en person innebär att tillskriva den etnisk och/eller kulturell tillhörighet på grund av utseende och hudfärg. Människor som bryter mot vithetsnormen rasifieras ofta genom att tillskrivas en annan etnisk tillhörighet än svensk. När både normer och lagar kopplar ihop hudfärg med kulturell och etnisk tillhörighet återskapas en idé om att svenskar har rosabeige hudfärg, och att personer med brun hudfärg inte är svenska. Det kan göra det svårt att synliggöra och bekämpa diskriminering som är utseendebaserad när den riktas mot svenska personer som bryter mot vithetsnormer (och andra normer kopplade till »svenskhets«).

Rasifiering och vithet

Rasifiering och vithet är ord som beskriver hur »ras« skapas genom att människor delas upp i olika kategorier utifrån rasistiska idéer om kroppar, hudfärg, kultur och bakgrund. En människa är inte rasifierad, utan blir rasifierad av andra. En människa är inte heller vit. Vithet är en maktposition som blir möjlig för att det finns rasistiska föreställningar om skillnader baserade på hur människor ser ut och var de kommer ifrån. Vem som räknas som vit varierar och beror på omständigheter som tid, sammanhang och tillgång till ekonomiska resurser.

LÄRA MER?

Makthandboken; för unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet. Interfem, 2011

Rasismen i Sverige: Nyckeltexter 2010–2014. Lawen Mohtadi & Devrim Mavi (red), 2014

Resurssida.se, www.resurssida.se

Rummet, www.rummets.se

Du hör inte hit Beiron, Anna Härmälä, 2011

What if all the kids are white? Anti-bias multicultural education with young children and families. Louise Derman-Sparks & Patricia G. Ramsey, 2011

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning innebär enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller intellektuella begränsningar av en människas funktionsförmåga. Variationerna kan bero på skador eller sjukdomar från födseln, eller skador och sjukdomar som har uppkommit senare eller kan förväntas uppkomma längre fram.

Kategorier kopplade till funktionsnedsättning kan vara ADHD, Aspergers syndrom, autism, begränsad rörelseförmåga, dyslexi, reumatism eller synnedsättning.

Normer som kan kopplas till diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning kan kallas funktionalitetsnormer. Det finns många olika funktionalitetsnormer, till exempel rörlighetsnorm – förväntningar på kroppars rörlighet, seendenorm – antaganden om full synförmåga – eller talspråksnorm- antaganden om att det talade språket är det som ska användas. Andra funktionalitetsnormer hänger ihop med människors koncentrationsförmåga och sociala beteende. Normerna tar sig uttryck i att samhället är uppbyggt efter förväntningar och idéer om hur en människa ska fungera för att tolkas som normal. Det innebär att den som bryter mot funktionalitetsnormerna förväntas sträva efter ett funktionssätt som stämmer med normerna, istället för att omgivningen strävar efter att bli tillgänglig för alla män-

niskor, oavsett funktionsvariationer. Funktionalitetsnormer är ofta synliga i hur samhället, byggnader och kollektivtrafik är byggda och anpassade för vissa kroppar och funktionssätt. Funktionalitetsnormer syns även i hur sociala sammanhang fungerar och hur arbetsmarknaden är organiserad.

Maktstrukturer som kan kopplas till funktionalitet benämns bland annat ableism och funkofobi.

Funktionshinder, funktionsnedsättning och funktionalitet

I diskrimineringslagstiftningen ändrades nyligen ordet funktionshinder till funktionsnedsättning. Det gjordes efter kritik från funktionshinderrörelsen som synliggjort att lagens skrivning placerat hindret hos personen, istället för i de miljöer som är otillgängliga för personer med vissa kroppar och funktionssätt.

Även ordet funktionsnedsättning kan problematiseras. Utifrån ett normkritiskt perspektiv väcker begreppet frågan: nedsättning i förhållande till vad? Vad som ses som en funktionsnedsättning synliggör hur normer för funktionalitet ser ut. Normkritiska alternativ till begreppet funktionsnedsättning kan vara att istället prata om funktionalitet, normbrytande funktionssätt eller funktionsvariationer.

LÄRA MER?

Boris glasögon. Peter Cohen & Olof Landström, 2013
Diskriminerad med ord, Kristina Boreus, 2005
DATE lärmaterial årskurs 4–9, Specialpedagogiska skolmyndigheten och Handikappförbunden, 2014
Förbaskade träd, Kristina Murray Brodin & Katarina Strömgård, 2014
Handikappförbunden, www.hso.se

KÖN

Diskrimineringsgrunden kön omfattar två kön, pojke/man och flicka/kvinna. Lagens definition av kön inkluderar transsexuella kvinnor och män.

Kategorier kopplade till kön kan vara flickor, kvinnor, män och pojkar.

Normer som kan kopplas till diskrimineringsgrunden kön bygger på tvåkönsnormen som är ett antagande om att det bara finns två kön, män och kvinnor, och att de är olika och kompletterar varandra. Utifrån tvåkönsnormen skapas femininitetsnormer och maskulinitetsnormer, med ideal om hur flickor/kvinnor och pojkar/män ska vara och leva. Normerna skapar bland annat förväntningar på hur människor ska se ut, vad de antas vara intresserade av eller hur deras vänskaps och kärleksrelationer ska vara. I samhället finns även en mansnorm, som innebär att män och maskulinitet görs till norm för mänskligheten. Mansnormen visar sig bland annat genom att egenskaper, yrken och uttryck som uppfattas som maskulina ofta värderas högre än de som uppfattas som feminina. Mansnormen blir till exempel synlig i ordval som »fotboll« och »damfotboll«, eftersom orden framställer kvinnors sport som mindre allmän än mäns. Andra exem-

pel är att medicinsk forskning ofta utgår från män och att arbetsmarknaden i högre grad är utformad efter mäns kroppar och funktionssätt.

Maktstrukturer som är kopplade till diskrimineringsgrunden kön benämns bland annat femininitetsförakt, kvinnoförtryck, patriarkat och sexism.

Kön och sexualitet

Normer kring kön blandas ofta ihop med normer kring sexualitet. Om någon uttrycker sin könstillhörighet på sätt som bryter mot könsnormer, kan det leda till att den persons heterosexuallitet ifrågasätts. Det gäller till exempel pojkar och män som uttrycker känslor, använder kroppsspråk eller ägnar sig åt fritidsintressen som bryter mot maskulinitetsnormen. Möjligheten att utforska och utmana könsuttryck kan variera i olika situationer och på olika platser, men beror också på faktorer som ålder och kön. Mansnormen kan till exempel göra det lättare för flickor och kvinnor att använda uttryck som uppfattas som maskulina och svårare för pojkar och män att använda uttryck som uppfattas som feminina. Åldersnormer kan göra det lättare för barn och svårare för vuxna att förhålla sig lekfullt till kön.

LÄRA MER?

Det finns inga tjejbestämmare – Att förstå kön som position i förskolans vardagsrutiner och lek, Christian Eidevald, 2009
Elenas serenad. Campbell Geeslin & Ana Juan, 2004
Fyra hönor och en tupp, Lena Landström, 2007
Jämställ.nu, www.jamstall.nu
Rosa: den farliga färgen, Fanny Ambjörnsson, 2011

KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK

Diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck handlar om hur människor identifierar och uttrycker sin konstllhörighet.

Kategorier kopplade till könsöverskridande identitet eller uttryck kan vara icke-binär, intergender, intersexuell, genderqueer, transsexuell eller transvestit.

Normer som kan kopplas till könsidentitet och uttryck bygger ofta på tvåkönsnormen och cisnormen. Tvåkönsnormen grundar sig på ett antagande om att det bara finns två kön och att könen är olika och kompletterar varandra. Cisnormen utgår från ett antagande om att människors identitet, juridiska kön, kroppar och könsuttryck hänger ihop enligt tvåkönsnormen, och att de alltid har gjort det och kommer att fortsätta att göra det. Läs mer om cisnormen på sidan 21.

Maktstrukturer kopplade till diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet och uttryck kan benämnas cissexism och transfobi.

Överskridande

Lagens uttryck könsöverskridande utgår från idén om att människor har ett av två kön.

Eftersom tvåkönsnormen delar in människor enligt två könskategorier kan kategorierna överskridas. Diskrimineringsgrunden skyddar personer som har eller uppfattas ha en könsidentitet och/eller uttryck som bryter mot tvåkönsnormen. Diskrimineringsgrunden avser att skydda människor mot diskriminering kopplat till normer kring kön. För att visa att det inte handlar om överskridande av två »naturliga« kategorier, använder vi istället uttrycket normbrytande könsidentitet eller könsuttryck.

Trans och transperson

Orden trans och transperson beskriver personer som bryter mot samhällets regler och normer för kön och könsidentitet. Det finns många olika sätt att vara trans på. Bland annat kan det handla om att:

- Inte vilja definiera sitt kön
- Inte känna sig som man eller kvinna
- Använda kläder och uttryck som anses »tillhöra« ett annat kön
- Vilja förändra sin kropp och/eller juridiska kön

Orden som beskriver olika sätt att vara trans på varierar. De som bryter mot cisnormen definierar inte alltid sig själva, eller vill bli definierade av andra, som transpersoner.

LÄRA MER?

Det är vår tur nu! Att vara trans i en tvåkönsvärld, RFSL Stockholm, 2011
Hur Lotta blev till, Cai Schmitz-Weich, 2015
My Gender Workbook: How to Become a Real Man, a Real Woman, the Real You, or Something Else Entirely, Kate Bornstein, 1998
Transformering, www.transformering.se
Jag är Jazz, Jessica Herthel & Jazz Jennings, 2015

RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

Diskrimineringsgrunden religion och tro omfattar både religiösa föreställningar och andra trosuppfattningar som kan jämföras med religion.

Kategorier kopplade till religioner och trosuppfattningar kan vara ateist, buddist, kristen och muslim.

Normer kan kopplas till religion och tro på olika sätt. I Sverige finns en kulturellt kristen och sekulär norm. Den normen gör att människor förväntas känna till och bry sig om kristna högtider och värderingar, samtidigt som de inte förväntas vara särskilt religiösa i övrigt. Religiös tro och religiösa handlingar uppfattas därmed som normbrytande. De kristna normerna ligger också till grund för hur det svenska samhället organiseras. Det märks till exempel genom att kristna högtider uppmärksammas och att arbetsplatser ger ledighet under dessa högtider.

Maktstrukturer kan kopplas till religion och tro på olika sätt utifrån vilken religion det handlar om. Några exempel är det som benämns antisemitism eller islamofobi.

Religion och etnicitet

Det kan vara svårt att skilja mellan vad som är trosuppfattning och vad som är tradition eller kultur. Därför är lagen skriven så att diskrimineringsgrunderna religion och etnisk tillhörighet kompletterar varandra. Den som utsätts för diskriminering behöver alltså inte veta till vilken av grunderna en händelse kan kopplas. Diskrimineringslagen ska kunna omfatta normsamverkan och DO eller en diskrimineringsbyrå kan utreda en anmälan om diskriminering som kan vara kopplad till både religion och etnicitet.

Men ibland blandas etnicitet och religion ihop som en del av en rasifieringsprocess. Ett exempel är när alla människor med bakgrund i Mellanöstern antas vara muslimer, eller när buddister förväntas ha en viss etnisk tillhörighet. Samtidigt kan kulturell gemenskap vara sammanvävd med religiös tillhörighet. Det gäller till exempel de judar som upplever sin etniska tillhörighet och tro som sammanlänkade. Ett annat exempel är svenskhetens normen som kopplar samman svensk kultur med en »agom« sekulär kristen livsåskådning.

LÄRA MER?

Gud är större – ett material om tro, hbt och sånt, Sveriges förenade HBTQ studenter, 2012
Högtidsboken, Annika Holm, Ann Johansson & Kenneth Ritzén, 1998
Karims första Ramadan = Ramadan Karim, Muhammed al-Adhami, 2003
När det knackade på dörren, Taghrid al-Najjaar, 2013



SEXUELL LÄGGNING

Diskrimineringsgrunden sexuell läggning omfattar tre sorters sexualitet, bisexuell, heterosexuell och homosexuell.

Kategorier kopplade till sexuell läggning kan vara bi, bög, flata, lesbisk och hetero.

Normer kopplade till sexuell läggning handlar om olika sätt att känna och uttrycka kärlek och sexuell attraktion. En vanlig norm i Sverige är heteronormen. Den innebär att heterosexualitet ses som det normala, önskvärda och självklara. Det leder till att den som bryter mot normen måste »komma ut« för att inte uppfattas som heterosexuell. Heteronormen bygger på tvåkönsnormen – en idé om att det bara finns två kön och att könen är olika och kompletterar varandra. Heteronormen kan också kopplas till normer som bygger på föreställningar om likhet, det vill säga att par förväntas dela kultur och ha samma etnicitet, funktionssätt och klasstillhörighet.

Maktstrukturer kopplade till sexuell läggning kan benämnas bifobi, heterosexism eller homofobi.

Bara bi, hetero och homo

Svensk lag erkänner tre sexuella läggningar: bisexualitet, heterosexualitet och homosexualitet. De här kategorierna utgår ifrån idén om att det bara finns två kön, men alla personer identifierar sig inte med någon av de kategorierna. Det finns andra sexuella läggningar än homo- hetero- och bisexualitet som inte omfattas av lagen. Ett exempel är asexualitet.

Kärnfamilj, regnbågsfamilj och stjärnfamilj

Kärnfamilj är ett ord för en familj som består av en man, en kvinna och deras gemensamma biologiska barn. Idén om kärnfamiljen är en norm i Sverige, men beskriver inte den vardag som många barn lever i.

Regnbågsfamilj är ett begrepp som beskriver en familj som består av en eller flera hbtq-personer. Hbtq står för homo, bi, trans och queer.

Stjärnfamilj är ett ord som beskriver andra familjeformer än kärnfamiljen. En stjärnfamilj kan vara barnlösa par, en förälder med barn, familjer med fler föräldrar än två, familjer som har adopterat barn, flergenerationsfamiljer, singelhushåll och vänskapsfamiljer. Att familjer ser olika ut behöver inte vara kopplat till sexuell läggning.

Prata om sexualitet med barn

Det finns en uppfattning om att det är för tidigt att prata med barn i förskolan om hetero-, homo- och bisexualitet. Ofta kopplas det ihop med en rädsla för att ge barn information om något de antas sakna kunskap om. Många vuxna känner sig också obekväma med att prata om frågor som rör kropp, kön och sexualitet med barn. Det kan handla om ovana att prata om sexualitet, eller rädsla för att sexualisera barn.

Samtidigt möter barn många budskap om sexualitet kärlek och relationer. De flesta är heteronormativa och kopplar ihop olikkönade barns relationer med heterosexualitet. Ett exempel på heteronormativa budskap är att en flicka får frågan: »Finns det någon pojke på förskolan som du är kär i?«, och att en pojke får frågan om han »vill gifta sig med« sin tjejkompis. Bisexuella och homosexuella relationer görs inte lika synliga i samhället. Ett tydligt exempel på det är att det inte har gjorts en enda Disneyfilm med ett samkönat par, medan det finns många Disneyfilmer som har en olikkönad kärleksrelation i centrum för handlingen.

Att prata om sexualitet med barn är därför ett sätt att ge möjlighet till en större förståelse för både egna känslor och tankar, som för omvärlden.

LÄRA MER?

Familjeboken, Edward Summanen, 2014

Förhållningssätt till barns sexualitet – en intervjustudie bland förskolepersonal i Malmö stad, Malmö stad, 2014

Hetero, Sandra Dahlén, 2006

Mamman och havet, Sara Stridsberg & Anna-Clara Tidholm, 2012

Man föds inte till homofob, man blir det, RFSL ungdom, 2010

ÅLDER

Diskrimineringsgrunden ålder handlar om uppnådd levnadslängd, det vill säga hur många år någon har levt. Lagstiftningen skyddar alla människor mot diskriminering kopplad till ålder.

Kategorier kopplade till ålder kan vara barn, gammal, medelålders, myndig, spädbarn, tonåring, ung och vuxen.

Normer kan kopplas till ålder på olika sätt, i olika sammanhang. I Sverige utgår åldersnormer ofta från en vuxennorm eller en medelåldersnorm som hänger ihop med det som kallas yrkesverksam ålder. Både barn, unga och pensionärer bryter mot medelåldersnormen. Det gemensamma för åldersnormerna är att de handlar om föreställningar om hur människor i olika åldrar ska vara, vilka intressen som är lämpliga, vad de ska kunna, och vilka erfarenheter de ska ha. Till åldersnormer hör även föreställningar om kompetens, som kan koppla

ihop den successiva utvecklingen från liten till stor, och från ung till äldre, med (ungas) inkompetens och (äldres) kompetens. Barn och ungas inflytande begränsas ofta utifrån åldersnormer, båda i barns vardag och på samhällsnivå.

Maktstrukturer som kan kopplas till diskrimineringsgrunden ålder benämns bland annat ageism, juvenism, ungförtryck, ålderism och åldersmaktsordning.

Särbehandling på grund av ålder

Förskolans verksamhet bygger i stor utsträckning på särbehandling utifrån ålder. Särbehandlingen antas ofta vara motiverad utifrån barnens bästa. Särbehandling utifrån ålder i förskolan är tillåten, men bara om den är motiverad med hänsyn till verksamhetens mål och syfte. Läs om barnsyn och åldersmakt i avsnittet **Barns delaktighet och inflytande**.

LÄRA MER?

Barns inflytande i förskolan: en fråga om demokrati, Elisabeth Arnér, 2009

Barnkonventionen i en låda, 2013

Med känsla för barns självkänsla, Petra Krantz Lindgren, 2014

Näpp! sa Alfons Åberg, Gunilla Bergström, 1994

Orättvist! Åsa Mendel-Hartvig, 2012

UNICEF, www.unicef.se

Växa – inte lyda, Lars H. Gustafsson, 2010

Klass och kroppsstorlek – en fördjupning

Klass och kroppsstorlek är två exempel på kategorier som inte omfattas av den svenska diskrimineringslagen. Vi har ändå valt att ta upp dem eftersom de hänger ihop med samhällsnormer och maktstrukturer som riskerar att leda till att barn blir utsatta för kränkande behandling i förskolan.

KLASS

Enligt skollagen ska barn på förskolan skyddas mot kränkande behandling. Kränkningar med koppling till klass kan handla om nedvärderande behandling på grund av kläder och saker som ett barn har eller inte har, eller för att barnet bor i »fel« bostadsområde eller delar rum med sina syskon.

Klass handlar om tillgång till olika former av resurser som kan vara ekonomiska, kulturella och sociala. Alla människor identifierar sig inte med en klass, men de flesta människors liv påverkas av att de har eller saknar olika resurser. Det påverkar livslängd, hälsa och möjligheterna att ha makt i samhället och över sitt eget liv.

Kategorier kopplade till klass kan vara arbetarklass, fattig, klassresenär, medelklass, rik, underklass och överklass.

Normer kan kopplas till klass på olika sätt, i olika sammanhang. I Sverige utgår klassnormer framförallt från en medelklassnorm som bygger på förväntningar om att människor ska kunna försörja sig själva, att de ska kunna konsumera varor och upplevelser för sitt nöjes skull, och att yrkeslivet är ett sätt för

människor att förverkliga sig själva. Status och vad som värderas högt och lågt i samhället hänger ofta ihop med normer kopplade till klass. Normerna påverkar både vilka yrken som har hög och låg lön, och vilka kläder, prylar och inredningsdetaljer som anses vara fina och fula. Medelklassnormen bygger ofta på att de som producerar mat, kläder och teknik, och de som utför tjänster som städning, service och omvårdnad, osynliggörs eller nedvärderas.

Maktstrukturer kopplade till klass kan benämnas ekonomiska orättvisor, kapitalism, klassism och kolonialism.

Klass och diskrimineringsgrunderna

Normer och maktstrukturer kopplade till klass samverkar med diskrimineringsgrunderna, som till exempel etnicitet, funktionalitet och kön. Människors möjligheter både inom utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden påverkas av normer kring funktionalitet, kön och etnisk tillhörighet, liksom av funkofobi och sexism och rasism. Klassnormer leder också ofta till segregation och uppdelning av människor, till exempel i arbetslivet, bostadsområden, kultur och sport.

LÄRA MER?

Camila & Mireyas podcast, Camila Astorga Díaz och Mireya Echeverría Quezada, camilamireya.wordpress.com

Klass – är du fin nog? Anneli Jordahl, 2004

Tala om klass, Susanna Alakoski och Karin Nielsen, 2007

Tilly som trodde att..., Eva Staaf och Emma Adbåge, 2014

Vid framtidens hitersta gräns: om maskulina elevpositioner i en multietnisk skola, René León Rosales, 2010

KROPPSSTORLEK

Enligt skollagen ska barn på förskolan skyddas mot kränkande behandling. Kränkningar med koppling till kroppsstorlek kan handla om nedvärderande kommentarer, blickar eller handlingar kopplade till barnets kropp, kroppar i allmänhet, träning, ätande och liknande.

Kroppsstorlek handlar om samhällsnormer kopplade till hur stor eller liten en kropp är och vilken form den förväntas ha.

Kategorier kopplade till kroppsstorlek kan vara fet, liten, smal, stor, tjock och tunn.

Normer kan kopplas till kroppsstorlek på olika sätt, i olika sammanhang. I Sverige utgår normer om kroppsstorlek ofta från en smalhetsnorm, som värderar smala kroppar som finare, friskare och bättre än andra kroppar. Det finns också en föreställning om normalitet kopplat till idealet av en smal och vältränad kropp. Förväntningar och ideal om hur en kropp ska vara påverkas även av andra normer. Ett exempel är vithetsnormen som framställer vissa kroppar som mer normala och önskvärda än andra. Normer om kroppsstorlek samverkar också med

tvåkönsnormen som leder till att flickors kroppar förväntas vara kortare, mjukare och smalare än pojkars kroppar, som förväntas vara hårda, långa och muskulösa. Normer kring ålder och kön samverkar också med normerna kring kroppsstorlek. Till exempel visar forskning att unga flickor i högre grad än unga pojkar påverkas negativt av samhällets smalhetsnormer.

Maktstrukturer som kan kopplas till kroppsstorlek kan benämnas fettfobi och fetthat.

Kroppsnormer i förskolan

Förskolan är inget undantag när det gäller normer och ideal kopplade till kroppsstorlek och normalitet. Kränkningar i förskolan kan ofta kopplas till normer om kroppsstorlek, och smalhetsnormen är närvarande i många bilder och berättelser som barnen möter. Smalhetsnormen skiljer sig från flera andra normer på det sättet att den ofta ses som berättigad. Det innebär att det ofta ses som accepterat att prata om och värdera andras kroppar och vikt, till exempel att ifrågasätta hur mycket mat någon äter, med hänvisning till kroppsstorlek.

LÄRA MER?

Fetmaland, Marcus Morey-Halldin & Lotti Törnros, en programserie i Sveriges Radio P1, www.sr.se

Kroppsantik: fett, lögnar och sjukt onödigt ångest, Julia Skott, 2013

Piraterna och regnbågsskatten, Sara Berg & Karin Frimodig, 2015

Ätstört: En antologi om ätstörningar, fett, mat och makt, Anna Jörgensdotter, Ulrika Dahl, Samira Ariadad, Anna Johansson, Maria Andersson Vogel, 2012

Förskolan Masken

Av Caroline Eriksson & Sara Habchi



REFLEKTION KRING FÖRSKOLAN MASKEN

Frågor för individuell reflektion:

- Vilka känslor och tankar väcker serien hos dig?
- Vilka problem tror du att författaren vill synliggöra?
- Hur hänger problemen ihop med normer och makt?
- Finns det något som du tror att vuxna skulle kunna göra för att förändra situationen?

Frågor för personal som reflekterar tillsammans:

- Hur skapas funktionalitetsnormer i pedagogiken på förskolan?
- Vilka konsekvenser får funktionalitetsnormer för olika barn?
- Vad kan förskolan göra för att utmana funktionalitetsnormer?

Frågor för personal och barn som reflekterar tillsammans:

- Vad hände i berättelsen?
- Varför var inte alla barn med i samlingen?
- Hur skulle alla barn kunna vara med?

Bygg grunden

Det här avsnittet ger kunskap om hur ni kan:

- Leda samtal genom att fördela ord och utrymme
- Skapa en tryggare grund för normkritiska samtal
- Inkludera barnens närstående vuxna i likabehandlingsarbetet

I alla rum som vi människor rör oss i finns det normer och maktstrukturer som påverkar våra möjligheter att ta plats och bli lyssnade på. Ett normkritiskt likabehandlingsarbete förutsätter att arbetsgruppen vågar reflektera ödmjukt och självkritiskt tillsammans. Vi rekommenderar er därför att börja med verktyget Tryggare rum på sidan 63 innan ni fortsätter att arbeta med bokens övriga delar. Det kan bidra till att skapa ett tryggare klimat i arbetsgruppen.

Använd er av olika samtalsformer för att få med hela arbetsgruppen i likabehandlingsarbetet. Oavsett vilka arbetsätt ni väljer så föreslår vi att ni utser en person som leder arbetet och en som antecknar. Byt gärna uppgift under arbetets gång så att alla som vill får möjlighet att leda gruppen. Det kan också vara bra att låta alla i personalen använda arbetstid för att läsa igenom upplägget för det verktyg ni ska använda innan ni påbörjar arbetet tillsammans.



TEMA/FRÅGA TILL RUNDOR

Här är några förslag på inlednings- och avslutningsrundor (välj ett påstående per runda).

Inledningsrunda:

- Något som varit roligt idag på jobbet
- Något roligt jag såg på vägen hit
- Något jag är stolt över i mitt arbete på förskolan

Avslutningsrunda:

- Något jag tar med mig härifrån
- Vad som var bra och mindre bra under träffen
- Något jag lärt mig idag

TIPS!

Om ni får problem med att deltagare avbryter andra som talar under rundan kan ni lösa det med ett talföremål, till exempel en penna eller en leksak, som skickas runt. Det är ett sätt att tydligt visa vem som har ordet.

Om ni använder samtal i mindre grupper som en förberedelse för att tala inför en stor grupp ska alla deltagare känna till det!

Former för delaktighet

Genom att använda olika former för samtal kan ni göra det möjligt för fler i barn- och personalgruppen att delta och känna sig tryggare i lika-behandlingsarbetet. I praktiken kan det handla om att dela upp gruppen för att skapa kontaktytor eller att fördela ordet så att alla får möjlighet att göra sig hörda. Här är några förslag på samtalsformer som kan göra det möjligt för fler att delta i likabehandlingsarbetet.

Bikupor

Bikupor är en samtalsform som innebär att ni diskuterar i små grupper på två till tre personer. Meningen är att alla ska få möjlighet att säga vad de tycker, tänker och känner. Bikupor kan användas som förberedelse inför samtal i större grupper, eller för att diskutera frågor som passar bättre för samtal i mindre grupper.

Runda

En runda är ett sätt att ge var och en i en grupp möjlighet att tala utan att bli avbruten.

Rundan utgår ofta från att den som leder rundan ställer en fråga eller ett påstående. En i gruppen tar ordet och svarar på frågan, och lämnar sedan över ordet till den som sitter bredvid. När den personen är klar lämnar den ordet vidare till nästa, och så fortsätter det tills alla som vill har fått säga något. Ingen får avbryta den som har ordet. Den som inte vill delta kan alltid säga »pass« och låta ordet gå vidare till nästa person. Rundan kan användas för att diskutera frågor och ta fram förslag till beslut. Den kan också användas för att ventilera känslor och tankar som kan vara svåra att prata om i en stor grupp. Använd gärna rundan för att inleda och avsluta arbetsgruppens möten. Det ger struktur åt träffarna och fångar upp frågor och tankar som arbetet väcker.

Samtal i mindre grupper

Att samtala i grupper med fyra till sex deltagare skapar fler kontaktytor och gör att fler kan delta i diskussionerna. Även i små grupper är det viktigt att försöka fördela talutrymmet jämnt. Prova att använda rundor och talarlistor.

Samtal i stora grupper

I grupper med fler än sex deltagare kan det vara svårt för alla deltagare att vara aktiva. När ordet är fritt i stora grupper blir talutrymmet ofta ojämnt fördelat. Det kan bero på att alla inte känner sig bekväma med att tala inför många människor. Genom att arbeta med rundor, smågrupper och bikupor kan ni underlätta samtal i större grupper, men det är samtidigt viktigt att diskutera hur talutrymmet fördelas i gruppen, och reflektera kring hur det hänger ihop med samhällsnormer och makt.

Underlätta samtal i större grupper genom att:

- En av er tar ansvar för att leda samtalet
- Den som vill ha ordet räcker upp handen
- En person tar ansvar för att anteckna vilka som signalerar att de vill tala i en »talarlista«, och fördelar ordet enligt denna turordning

Tvärggrupper

Dela in er i mindre grupper som efter ett tag omfördelas i nya grupper (där de ursprungliga grupperna blandas ihop). När deltagarna blandas skapas nya kontakter och möten.

Tryggare rum

Vi har i projektet PraLin märkt att det blir lättare för deltagarna i en grupp att vara empatiska och utforskande tillsammans om gruppen har en gemensam grundtrygghet. Ett viktigt normkritiskt arbetssätt är därför att prata om vad deltagarna behöver för att rummet ska upplevas som tryggare, och att skapa överenskommelser som underlättar att reflektera och samtala tillsammans.

När ni arbetar med Tryggare rum innebär det inte att rummet automatiskt blir fritt från normer och makt. Verktøget kan däremot vara en hjälp för gruppen att se och problematisera de normer och maktstrukturer som finns i rummet.

Gör så här:

1. Dela upp gruppen i bikupor
2. Låt bikuporna diskutera frågorna nedan:
 - Vad behöver jag för att känna mig tryggare när jag diskuterar och reflekterar tillsammans med andra?
 - Hur kan mina önskemål formuleras till förslag för en gemensam överenskommelse?
3. Gör en runda där varje bikupa som vill får dela med sig av sina behov och förslag.
 - För varje förslag bestämmer gruppen om det är något som alla kan enas om i en gemensam överenskommelse
 - Om ni hamnar i en situation där olika förslag krockar med varandra – försök att formulera en överenskommelse som möter deltagarnas olika behov
4. Skriv ner de förslag som alla kan enas om på ett blädderblock. Det här blir gruppens gemensamma överenskommelse för ett tryggare rum.
5. Spara överenskommelsen så att ni kan återkomma till den när gruppen träffas igen.

Exempel på överenskommelser för tryggare rum:

- Försök att tala så att alla förstår. Förklara svåra ord om de används.
- Stäng av ljudet på mobiltelefoner. Om någon måste ta emot ett viktigt samtal ska den lämna rummet när den svarar
- Ta pauser så att det finns energi och ork till mötet. Planera pauserna från början eller ta paus när det behövs
- Alla som vill kan stå upp eller röra sig i rummet under mötet

ALLA FINNS I RUMMET!

När ord som »vi« och »dom« används brukar det vara ett tydligt tecken på normskapande. Ojämliga normer bygger ofta på att »vi« ställs i motsättning till andra grupper – »de andra« – som »vi« uppfattar som annorlunda och sämre.

För att motverka ett »vi och dom-tänkande« på er förskola kan ni använda er av tanken att **alla finns i rummet**. Det betyder att ni alltid försöker agera som om alla individer och grupper som ni pratar om var närvarande i rummet. Det är ett sätt att påminna er själva och varandra att prata respektfullt om andra människor.

Om någon ändå säger eller gör något som förutsätter att den eller de som omtalas inte finns i rummet, försök att stanna upp och uppmärksamma det som sagts eller gjorts. Fundera på och diskutera när och varför det händer.



TRYGGARE ELLER TRYGGT?

Trygghet går inte att definiera på ett enda sätt. Människor behöver olika saker för att uppleva trygghet. Vi agerar också olika för att skapa trygghet i olika rum eller sammanhang. Det här verktyget kallas **Tryggare rum** för att det är svårt att göra ett rum helt tryggt för alla. Däremot går det att arbeta tillsammans för att skapa ett **tryggare klimat**.

TIPS!

Första gången ni gör Tryggare rum kan det ta tid att formulera en överenskommelse. Nästa gång gruppen träffas kan ni gå igenom överenskommelsen för att se om något behöver läggas till eller tas bort. Det kan ni göra i kortare samtal i mindre grupper eller i en runda där alla får säga något om det ni kommit överens om.

INKLUDERA NÄRSTÅENDE VUXNA

Läroplanen Lpfö 98/10 ger förskolan i uppdrag att inkludera föräldrar i verksamheten genom att ge dem insyn samt möjlighet till påverkan och utvärdering av verksamheten. Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Skolverket rekommenderar att hemmen inkluderas även i likabehandlingsarbetet. En plan för likabehandlingsarbetet ska finnas tillgänglig för föräldrar och vårdnadshavare. Vårdnadshavare har rent juridiskt rätt att få information om barnets vardag och händelser på förskolan. De juridiska vårdnadshavarna avgör vilka andra vuxna som får ta del av den informationen.

Det är inte alltid ett barns vårdnadshavare som är de aktiva föräldrarna eller de som tar hand om barnet. Det finns många barn som lever utanför kärnfamiljsformen och har en eller flera närstående vuxna. I den mån de juridiska vårdnadshavarna godkänner att fler närstående vuxna får information från förskolan finns det inget som hindrar det. Vi i projektet PraLin rekommenderar att barnens närstående vuxna inkluderas i till exempel adressering i vecko- eller månadsbrev och i inbjudningar till möten och samtal kring likabehandlingsarbete.

Orosmoln i mötet med närstående vuxna

Många som arbetar i förskolan känner sig osäkra på hur barnens närstående vuxna ska inkluderas i likabehandlingsarbetet. På samma sätt som det kan kännas svårt att arbeta normkritiskt med barn, kan det kännas svårt att arbeta normkritiskt med barnens närstående vuxna. Oron kan handla om att förskolans relation till barnens hem uppfattas som känslig, att barnets närstående uppfattas som ointresserade av likabehandlingsarbetet och att personalen känner rädsla för att möta motstånd. Nedan beskriver vi dessa »orosmoln« och våra tankar kring hur de kan utmanas.

En känslig relation

Att bjuda in närstående vuxna i samtal om till exempel kränkningar kan upplevas som svårt på grund av att relationen mellan hemmet och förskolan uppfattas som känslig. Ibland handlar det om att personalen är rädd för att framstå som »dåliga« inför de närstående vuxna och därför inte vill dela med sig av självkritiska reflektioner. Ibland kan det handla om krav på att förskolan ska framstå som attraktiv och att förskolans ledning därför inte vill lämna ut information som kan uppfattas som negativ. Det kan också vara en förklaring till att ledningen inte vill publicera likabehandlingsplanen på förskolans hemsida. Om ni som personal känner igen detta, är vårt förslag att ni lägger tid på att prata om hur ni kan skapa ett öppnare och tryggare sätt att kommunicera mellan hem och förskola, och om hur ni kan prata om likabehandlingsarbetet inom förskolan.

Ointresse

Personal kan uppleva att barnens närstående vuxna inte är intresserade av att delta i förskolans likabehandlingsarbete. Men ibland kan det som uppfattas som ointresse handla om att barnens närstående inte fått tydlig kunskap om vad likabehandlingsarbetet går ut på. Vårt förslag är därför att ni ser över hur arbetet kan göras mer inbjudande och begripligt för alla närstående vuxna.

Rädsla för att möta motstånd

Ibland uttrycker personal att de är rädda för att möta motstånd och kritik ifrån barnens närstående. Eftersom normkritiskt arbete synliggör makt och normer kan det väcka reaktioner. På så sätt kan rädslan för att möta



motstånd vara befogad. Alla delar inte de synsätt som normkritiska perspektiv bidrar med. Ibland tror personal att motstånd mot normkritik finns hos vissa samhällsgrupper. Ofta bygger det synsättet på normer som pekar ut personer och familjer som problematiska utifrån till exempel kultur, utbildning eller religion.

Vårt förslag är att ni i personalgruppen pratar om hur ni kan tala om likabehandling på ett tryggare sätt. Lägg tid på att undersöka och utmana de normer som gör att ni uppfattar vissa familjer och grupper som problematiska. Ett tips är att ställa frågan: Vilka familjer pratar vi med och vilka pratar vi om?

LÄRA MER?

10 tips för tillgänglighet, Hur er organisation blir mer tillgänglig för personer med funktionsnedsättning, SFS, 2013
Stjärnfamiljejuridik, svensk familjelagstiftning ur ett normkritiskt perspektiv. Erik Mägi & Lina-Lea Zimmerman, 2015
Vem är familjen, om familjer, föräldrar och normer?, FOFF, Forum för feministiska föräldrar, 2010

NÄRSTÅENDE VUXNA

För att kunna inkludera de vuxna som är viktiga för barn, står barn nära, har ansvar för dem eller som delar deras vardag, har vi i den här boken valt att använda begreppet närstående vuxna.

TIPS!

När ni har välkomstsamtal med nya familjer, fråga barn och vuxna om:

- Vilka personer som tillhör familjen och vilka närstående vuxna som barnet har omkring sig
- Vilka ord de använder för att beskriva varandra, till exempel förnamn, förälder, mamma, pappa, omsorgsperson eller något annat
- Vilka **pronomen** barn och vuxna vill att ni ska använda om dem – till exempel den, hen, hon eller han
- Vilka som får lämna, hämta och ta del av information om barnets vardag

Likabehandlingsmötet

För att inkludera barnens närstående vuxna i likabehandlingsarbetet kan ni varje år eller termin bjuda in dem till ett möte med likabehandling eller normkritik som tema. På mötet kan ni berätta hur förskolan arbetar för alla barns rättigheter och möjligheter. Mötet är också ett tillfälle då ni kan samla in idéer och information om hur barnens närstående vuxna själva skulle vilja och kunna delta i likabehandlingsarbetet.

Planera för delaktighet

Att prata om diskriminering kan väcka många känslor och tankar. Det är inte självklart att alla närstående vuxna känner sig välkomna eller bekväma på möten med andra närstående till barn på förskolan. När ni planerar möten behöver ni tänka på hur ni kan öka tillgängligheten så att fler kan delta.

Här är några tips:

1. Håll mötet i en lokal som är tillgänglig för alla, oavsett funktionsförmåga. Tala om att lokalen är tillgänglig i inbjudan.
2. Om ni bjuder på fika: Ta reda på om det finns deltagare med allergier eller andra behov kopplade till mat. Skriv lappar med information om vad det ni serverar innehåller och placera det bredvid fikat.
3. Dela med er av information om mötet i god tid innan mötet så att alla vet vad det ska handla om.
4. Se till att alla vårdnadshavare får mötesinformationen. Bjud även in närstående vuxna som inte har juridisk vårdnad.
5. Informera om att ni kan ordna tolk. Bjud in de som använder tolk i samtal och övningar under mötet.
6. Möblera rummet som ni ska vara i på ett välkomnande sätt. Det är bra om alla kan se varandra och delta i samtal eller övningar. Möbleringen kan öppna för att deltagarna får kontakt med varandra.
7. Maila gärna ut förskolans likabehandlingsplan innan mötet och dela ut den på mötet.
8. Inled mötet med verktyget Tryggare Rum på sidan 63, för att skapa ett tryggare möte.
9. Använd er av olika samtalsformer för att skapa ett bra diskussionsklimat. Använd verktyget Former för delaktighet på sidan 62.

Förslag på mötesplanering

Det här är ett förslag på hur ni kan planera ett likabehandlingsmöte. Anpassa upplägget utifrån era tidsramar och behov. Använd de övningar och samtalsformer som ni känner er bekväma med att leda.

Introduktion

- Berätta om syftet med mötet och vilka punkter ni ska ta upp
- Gör en presentationsrunda där alla deltagare får säga sina namn och vilket eller vilka barn de är närstående till
- Använd verktyget Tryggare rum på sidan 63 för att komma överens om gemensamma förhållningssätt för mötet och Former för delaktighet på sidan 62 för att underlätta samtal

Informera om likabehandlingsuppdraget:

- Berätta om:
 - Barns rätt att inte bli diskriminerade och
 - Närstående vuxnas rätt att delta i likabehandlingsarbetet

Informera om likabehandlingsarbetet på förskolan

- Förklara att ni har en likabehandlingsplan och berätta:
 - Varför just er förskola tycker att det är viktigt att arbeta med likabehandling
 - Hur ni arbetar med likabehandlingsplanen
 - Om kartläggningar, åtgärder och främjande insatser som ni har genomfört
 - Om era rutiner för åtgärdande arbete och vem på förskolan barnets närstående vuxna kan kontakta om barnet blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkningar

Bjud in till delaktighet

- Be om synpunkter och förslag på vad ni kan göra för att förskolan ska bli mer tillgänglig och jämlik.
- Fråga barnens närstående vuxna:
 - Vilka festligheter, högtider, eller särskilda dagar brukar ni fira hemma? Vad kan förskolan göra för att uppmärksamma dem?
 - Finns det ord eller begrepp som ni använder hemma som ni vill att förskolan också använder i verksamheten?
 - Har ni förslag på böcker eller annat material som förskolan kan använda?
 - Har ni förslag på frågor och teman kopplade till likabehandling som förskolan kan arbeta med?
 - Har ni andra tankar och förslag som kan ingå i förskolans likabehandlingsarbete?

Informera om hur arbetet kommer se ut i barngruppen under året

- Gå igenom:
 - Vilka främjande insatser ni kommer att göra tillsammans med barnen,
 - Hur ni ska arbeta med kartläggningen under året,
 - Vad arbetet innebär för personalen,
 - Vad arbetet innebär för barnen, och
 - Vad arbetet innebär för barnens närstående vuxna

Undersök normer

Det här avsnittet ger kunskap om hur ni kan:

- Arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter
- Reflektera kring ålder och barnsyn
- Undersöka normer i det material som förskolan använder
- Undersöka normer med pedagogisk dokumentation

Det främjande arbetet handlar om att stärka förutsättningarna för alla barns lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Arbetet ska vara en självklar del i verksamhetens vardag och bedrivs systematiskt och målinriktat. Vad som skiljer det främjande arbetet från det förebyggande är att det inte utgår från kartläggningar eller försöker åtgärda problem som ni redan sett i verksamheten. Däremot kan främjande likabehandlingsarbete vara undersökande, och leda till att ni får syn på annat som ni behöver göra. Det främjande arbetet utgår från lagens diskrimineringsgrunder och normer som kan leda till kränkningar.

Vår erfarenhet är att personal inom förskolan är bra på att arbeta främjande för alla barns lika värde. Ofta handlar det om insatser som görs varje dag och ibland helt obemärkt. Det som kan upplevas som svårt är att formulera främjande insatser kopplade till specifika diskrimineringsgrunder.

Några exempel på främjande likabehandlingsarbete:

- Att utbilda personal om vithetsnormer och rasism
- Att reflektera kring språkbruk och ordval, först i personalgrupp och sedan i barngrupp
- Att ta bort orden »mamma« och »pappa« på barnens hyllor i hallen och i förskolans dokument
- Att reflektera i barngrupp om hur förskolans lokaler kan göras tillgängligare
- att köpa in en mångkulturell almanacka och använda den i verksamhetens planering

I det här avsnittet får ni förslag på hur ni kan arbeta främjande genom att hitta normer i er verksamhet. Verktygen Lillskrutten, Materialluppen och Spåra normer kan fungera som främjande insatser för att regelbundet undersöka normer i er verksamhet. De kan också ge idéer till nya insatser som behöver göras i det främjande likabehandlingsarbetet.

TIPS!

Under arbetet med PraLin har vi märkt att det ofta finns större kunskap och intresse av att reflektera kring vissa diskrimineringsgrunder. Det leder ibland till att just de diskrimineringsgrunderna blir överrepresenterade i likabehandlingsarbetet och att andra glöms bort. Därför föreslår vi att ni arbetar med dem en i taget, gärna i alfabetisk ordning. Glöm inte att även arbeta med andra kategorier som klass och kroppstorlek.

Lillskrutten

Lillskrutten är ett verktyg som ni kan använda för att genomföra reflekterande samtal i personalgrupper eller tillsammans med barnen på förskolan. När ni reflekterar kring vilka ord vuxna använder om och till barn kan ni få syn på hur språket skapar normer. Det kan handla om normer som hänger ihop med barnsyn och åldersmakt, men även andra normer och maktordningar.

FÖRBEREDELSE

- Utse en person som förbereder sig på att leda arbetet med Lillskrutten
- Avsätt arbetstid så att alla deltagare kan läsa igenom avsnitten **Barns delaktighet och inflytande** (sidan 30) och **Lagstiftning, normer och makt** (sidan 44)

Gör så här:

1. Låt deltagarna var och en för sig komma på ord som vuxna använder till eller om barn.
2. Skriv upp alla förslag på ena sidan av en whiteboard, på ett blädderblock eller på ett stort papper på golvet.
3. Läs upp orden och diskutera utifrån frågorna:
 - Hänger orden ihop med diskrimineringsgrunderna eller någon annan kategori?
 - Hänger orden ihop med normer?
4. Skriv svaren på andra sidan av tavlan, blädderblocket eller pappret.
5. Reflektera tillsammans utifrån frågorna:
 - Vad säger orden om normer?
 - Vad säger orden om barnsyn?
 - Vad säger orden om makt?
 - På vilka sätt skapar orden förväntningar på hur barn och vuxna ska bete sig?
 - Kan orden medföra negativa eller positiva konsekvenser? För vem eller vilka?

Lillskrutten i barngrupp

Reflektera tillsammans med barnen över hur det kan kännas att bli kallad olika saker. Det kan stärka deras möjligheter att känna igen och sätta ord på sina egna upplevelser.

Gör Lillskrutten i mindre barngrupper, helst med två vuxna så att den ena kan hålla i samtalet och den andra dokumentera. Ställ öppna frågor och dokumentera vad barnen säger. Kom ihåg att fråga barnen om ni får dokumentera det de säger.

Exempel på frågor till barnen:

- Vilka ord brukar vuxna använda när de pratar om barn?
- Finns det speciella ord som används på förskolan när vuxna pratar om barn eller till barn?
- Finns det ord som du vill att andra använder när de pratar om dig eller andra barn?
- Finns det ord som du inte vill att vuxna ska använda om dig eller andra barn?

Materialluppen

Ett sätt att få syn på normer som skapas i verksamheten är att undersöka det material som används på förskolan. Det här verktyget används för att undersöka vilka personer som porträtteras och vems erfarenheter som återges i böcker, bilder, pussel, leksaker, spel och andra material. Har alla barn möjlighet att spegla sig i de texter och bilder som används i verksamheten?

Vi har i projektet PraLin märkt att många förskolor tycker att det är svårt att komma på vilka ord som ska användas i undersökningar av böcker, bilder och material. Därför har vi gjort en mall med kategorier som ni kan utgå ifrån. Utgångspunkten är lagens sju diskrimineringsgrunder, samt klass, kroppsstorlek och familjeform.

När ni använder mallen ska ni inte bara räkna personer som syns i materialet som ni undersöker. Ni behöver också fundera på vilka värden som kopplas ihop med personerna. En bok kan till exempel berätta om personer som tillhör många olika religioner, samtidigt som berättelsen skapar en negativ bild av religion.

Här är några förslag på hur ni kan använda mallen:

- Avsätt en begränsad tid för att granska hela förskolans eller avdelningens böcker, bilder och material. Arbeta med kartläggningen under arbetsplatsträffar, eller annan tid som ni har för reflektion och individuell planering.
- Det kan kännas övermäktigt att undersöka alla förskolans eller avdelningens böcker, bilder och material. Ett sätt att göra det enklare är att fylla i mallen varje gång ni läser en bok eller använder ett material. Sätt upp mallen på väggen eller innanför en skåplucka så är den lätt att fylla i.
- Sammanställ vad ni kommit fram till och använd en arbetsplatsträff eller ett personalmöte för att gå igenom vad undersökningen visat. Diskutera resultatet utifrån reflektionsfrågorna på sidan 74.
- När ni använder Materialluppen kan ni få syn på vilka av era material som synliggör personer och erfarenheter som ofta osynliggörs i samhället. Diskutera hur ni kan använda det materialet på förskolan.
- Under arbetet kanske ni inser att ni saknar kunskap om vissa diskrimineringsgrunder, eller att barn som bryter mot normer osynliggörs i verksamhetens material. Kanske får ni idéer om vad ni kan göra för att förändra situationen. På så sätt kan granskningen leda vidare till främjande insatser, som personalutbildningar eller inköp av nya böcker, bilder och material.

Förberedelser:

- Kopiera Mall: Materialluppen på sid 75–77, gärna i A3-format
- Avsätt arbetstid så att alla deltagare kan läsa igenom Sagor – Värde av bilder på sidan 68

REFLEKTIONSFRÅGOR

När ni har fyllt i mallen kan ni räkna antalet huvudpersoner inom varje kategori. Diskutera resultatet med stöd av frågorna:

- Vilka kategorier är vanligast i materialet?
- Finns det kategorier och erfarenheter som saknas? Vilka?
- Finns det kategorier, erfarenheter och färger som ges positiva värden? Vilka och på vilket sätt?
- Finns det kategorier, erfarenheter och färger som ges negativa värden? Vilka och på vilket sätt?
- Finns det skildringar som ni upplever som ensidiga och förenklade? Vilka och på vilket sätt?
- Speglar boken hur det ser ut på er förskola?
- Speglar boken hur det ser ut i samhället?
- Vad tror ni att det får för konsekvenser att en del barn kan spegla sig i de berättelser och bilder som finns på förskolan medan andra barn osynliggörs?

Att använda Materialluppen tillsammans med barn

Det går att undersöka böcker, bilder och material tillsammans med barn. Ett tips är att starta ett projekt för att göra undersökningar tillsammans med en barngrupp. Se till att avsätta tid för reflektion, samtal och stöd i personalgruppen under arbetet. Det kan handla om att ni tillsammans reflekterar kring språk, förhållningssätt eller annat som kommer upp.

Orden i mallen kan vara svåra att förstå, både för vuxna och barn. Det kan också hända att orden är lättare för barnen och svårare för de vuxna, som kan vara vana vid andra uttryck. Med Materialluppen som stöd kan barn och vuxna tillsammans utveckla ordförståelse och förråd.

VARIATION

Ett annat sätt att kartlägga representation i böcker och material är att ta digitala bilder av böcker, bilder eller material. Sätt ihop ett bildspel som ni tittar på tillsammans i barn- eller personalgrupp. Diskutera vad ni ser med stöd av reflektionsfrågorna.

Mall: Materialluppen

Granskningen fokuserar på hur huvudpersonerna skildras i varje material ni granskar.

Använd mallen för att fylla i:

- Datum för när granskningen inleds och avslutas
- Tankar, frågor och idéer som dyker upp under granskningen
- Namn på materialet som ni granskar
- Ett streck för de kategorier som stämmer för huvudpersonen i materialet, eller ett A för de huvudkaraktärer som inte går att kategorisera

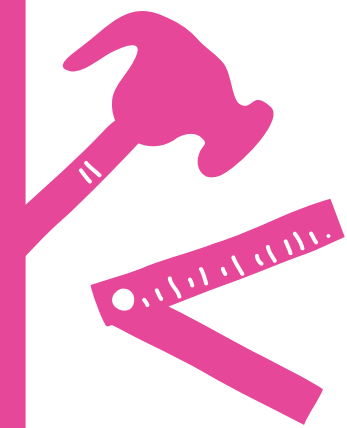
TIPS!

Vill ni veta mer om vad orden i mallarna betyder, använd ordlistan på sidan 4, eller läs bokens avsnitt **Normkritiska perspektiv** (sidan 18) och **Lagstiftning, normer och makt** (sidan 44). I vissa fall kanske inte kategorierna helt stämmer överrens med materialet (till exempel om huvudkaraktären har päls och inte hud). I så fall kan ni fylla i det alternativ ni tycker funkar bäst. Om det inte går att kategorisera huvudpersonen enligt mallen, markera med ett A (för annat).

Datum start:

Datum slut:

Reflektioner under granskningen:



Spåra normer

Spåra normer är ett verktyg för att undersöka den dokumentation som görs i verksamheten med en normkritisk blick. Med Spåra normer kan ni regelbundet få syn på och reflektera kring de normer som skapas i förskolans verksamhet.

Ni kan använda verktyget på olika sätt. Antingen som en insats för att främja alla barns lika rättigheter och möjligheter, eller som ett underlag för att formulera nya främjande insatser utifrån specifika diskrimineringsgrunder. Spåra normer kan också användas som underlag för en kartläggning. För idéer om hur ni kan göra det kan ni använda verktyget Kartläggningskompassen på sidan 96.

Till Spåra normer behövs:

- Kopior av Bilaga: Frågor – Spåra normer (sidan 80), Bilaga: Observation eller tolkning (sidan 81) och Mall: Spåra normer (sidan 82)
- En pedagogisk dokumentation ur verksamheten. Det kan vara en film, bild, text eller ett collage som hela gruppen kan arbeta tillsammans med

Förberedelser:

- Utse en person som förbereder sig på att leda reflektionen
- Ävsätt arbetstid så att alla deltagare kan läsa igenom avsnittet **Normkritiska perspektiv** på sidan 18, instruktionerna för Spåra Normer samt bilagorna Frågor till Spåra Normer och Observation eller tolkning

Gör så här:

1. Utse en person som antecknar
2. Välj en diskrimineringsgrund eller annan kategori att fokusera på
3. Titta på dokumentationen utan att förklara den. Om dokumentationen består av text så läs upp texten för gruppen. Se till att alla i gruppen kan ta del av dokumentationen
4. Gör en runda där var och en säger en observation utifrån dokumentationen
5. Dela upp gruppen i bikupor eller smågrupper och reflektera kring dokumentationen. Nu kan ni tolka bilderna
6. Gör en runda för att samla upp en tolkning eller reflektion från varje par eller grupp. Anteckna era reflektioner i Mall: Spåra normer.
7. Samtala i bikupor eller smågrupper utifrån Bilaga: Frågor – Spåra normer
8. Gör en runda där varje par eller grupp får dela med sig av sina reflektioner
9. Sammanfatta i helgrupp. Anteckna i Mall: Spåra normer
 - Vilka normer har vi upptäckt?
 - Vilka konsekvenser kan normerna få i verksamheten?

Att spåra normer i barngrupp

Reflektioner kring verksamhetens dokumentation görs redan av personal tillsammans med barn på många förskolor. Det här verktyget kan vara ett stöd för att reflektera tillsammans med barn ur ett normkritiskt perspektiv.

Ett sätt är att ta med personalens observationer från Spåra normer till barngruppen och reflektera normkritiskt tillsammans. Berätta vad ni vuxna har sett och visa er nyfikenhet för barngruppen. Gemensamt kan ni fundera över varför det ser ut som det gör och vad det kan få för

TIPS!

Om de reflektioner ni gör med hjälp av Spåra normer leder till att ni får idéer om främjande insatser, kom ihåg att skriva ner dem i er likabehandlingsplan.

konsekvenser.

Ett annat sätt att använda Spåra normer i barngrupp är att låta barnen dokumentera verksamheten i förskolan. Titta på dokumentationen tillsammans och prata om vad ni ser utifrån ett normkritiskt perspektiv.

EXEMPEL

Exempel på observation och tolkning

En personalgrupp väljer att fokusera på normer kring funktionalitet. Dokumentationen som granskas är en serie foton. Personalen observerar barn som använder blyertspennor för att rita av varandra. Vissa av barnen skriver varandras namn. När personalen tolkar bilderna använder de berömda ord om barnen som lärt sig skriva. Gruppen reflekterar kring hur alla barn bemöttes vid tillfället då dokumentationen gjordes, och vilka ord som användes då. Mycket bekräftelse gavs till barnen som kunde bokstavera och skriva.

Exempel på Spåra normer

Reflektioner och tolkningar som gjordes kring dokumentationen ger ledtrådar till att vissa funktionssätt (kognitiva och fysiska) betraktas som önskvärda. Personalen får även syn på att barn i en viss ålder förväntas vilja och kunna skriva.

Exempel på Spåra normsamverkan

Normerna som gruppen först upptäckte kan kopplas till funktionalitet och ålder. Eftersom normer samverkar och påverkar varandra ser de att det dyker upp fler normer, trots att de från början utgick ifrån en diskrimineringsgrund. De ser också att normer kring första språk och prestation har betydelse för hur de pratar om barnen. Alla normer som de upptäcker antecknas i mallen.

LÄRA MER?

- **Bildskolan.** Johanna Rubin Dranger, Feministiskt perspektiv, 2014
- **Lyssnandets pedagogik.** Ann Åberg & Hillevi Lenz Taguchi, 2005
- **Makalösa föräldrar.** <http://www.makalosa.org/>
- **O/like – ett metodmaterial mot fördomar och diskriminering.** LSU 2008
- **Pedagogisk dokumentation – Utvecklas och lära tillsammans.** Gunilla Essén, Erika Björklund & Leicy Olsborn Björby, 2015
- **Super-Mjuka Hjältar och Super Strong Princess,** ritböcker av Linnea Johansson, finns att ladda ner gratis på www.limpan.org
- **Uppföljning, utvärdering och utveckling i förskolan: Pedagogisk dokumentation,** Skolverket, 2012

Frågor – Spåra normer

FRÅGA 1

Vilka normer om (vald diskrimineringsgrund/kategori) kan vi hitta i den pedagogiska dokumentationen?

- A.** Hur använder barn och vuxna:
- Kroppsspråk
 - Ord
 - Rörelser
 - Röst
- B.** Vilka handlingar uppmuntras eller begränsas?
- Av personal
 - Barnen emellan
- C.** Finns det ledtrådar till normer och normskapande i:
- Dokumentationen i sig
 - Materialet
 - Rummet
 - Uppgiften

FRÅGA 2

Vilka normer kan vi hitta i våra egna tolkningar av den?

- A.** Titta »utifrån« på ert samtal och de tolkningar ni gör:
- Vad händer här och nu i rummet?
 - Vilka tolkningar gör vi?
 - Pratar vi som om alla finns i rummet? Om inte – görs vissa grupper till »de andra«?
 - Vilka begrepp använder vi i våra tolkningar? Varför?
 - Vilka föreställningar och normer ger vi uttryck för under reflektionen?

Observation eller tolkning?

Olika sorters dokumentation ger olika möjligheter att göra observationer. Om ni granskar film eller foton utan text beskriver ni helt enkelt det ni ser och försöker tolka så lite som möjligt. I dokumentation som består av text, eller en kombination av text och bilder, kan texten redan innehålla författarens tolkningar av situationen. Om ni använder dokumentation som innehåller text, försök därför att tydliggöra vilka ord och uttryck som är författarens tolkningar och vilka som är observationer.

Det är inte alltid tydligt vad som är skillnaden mellan observationer och tolkningar. En observation är aldrig opartisk. Något som kan uppfattas som en observation, till exempel en persons könstillhörighet, är samtidigt en tolkning. Tolkningen ligger i hur vi förstår normer om kläder, frisyr och kropp och annat som gör att en person uppfattas ha ett visst kön.

Att försöka skilja på observationer och tolkningar kan vara ett sätt att få syn på era egna tolkningar och hitta ledtrådar till hur normer skapas. När ni granskar verksamhetens dokumentation kan det därför vara bra att börja med att skilja på observation och tolkning. En definition som ni kan arbeta utifrån är att observationer är iakttagelser som vi tror att alla personer skulle kunna hålla med om, medan tolkningar kan variera mellan olika personer.

Exempel på observationer i granskning av pedagogisk dokumentation:

1. Jag ser att personerna på bilden har mycket kläder på sig.
2. Jag ser tre personer som leker med varandra.

Tolkningar av ovanstående exempel skulle kunna vara:

1. Jag ser att det är kallt.
2. Jag ser tre kompisar som leker med varandra.

Mall: Spåra normer

Namn och kort beskrivning
av dokumentation:

Diskrimineringsgrund eller
annan kategori:

Tolkningar och reflektioner	Normer	Vilka konsekvenser kan normerna få i verksamheten?

Kartlägg händelser och risker

Det här avsnittet ger kunskap om hur ni kan:

- Förebygga och förhindra trakasserier och kränkningar
- Undersöka hur ni ser på kränkningar
- Kartlägga trakasserier och kränkningar i förskolan
- Planera egna kartläggningar

Det förebyggande arbetet handlar om att regelbundet kartlägga händelser som kan vara diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det förebyggande arbetet handlar också om att kartlägga risker i verksamheten som kan leda till att diskriminering, trakasserier och kränkningar sker.

Med kartläggningarna som underlag ska förskolan analysera situationen på förskolan och formulera mål för det förebyggande arbetet. Därefter ska förskolan planera vad som ska göras under året för att nå målen. I avsnittet **Formulera mål och aktiviteter** (sidan 82) kan ni läsa mer om hur ni kan arbeta vidare med resultaten av kartläggningarna.

VAD ÄR EN RISK?

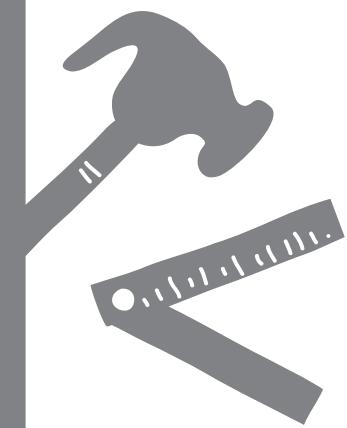
Det är inte alltid lätt att veta vad som kan vara en risk. Med ett normkritiskt perspektiv på likabehandling är normer som värderar människor olika en anledning till att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår. En stark vithetsnorm i verksamheten kan till exempel innebära en risk för kränkningar då barn som inte lever upp till vithetsnormen kan drabbas av rasistiska kränkningar eller missgynnanden. Även bristfälliga resurser och utformning av den pedagogiska miljön kan vara risker som kan leda till att barn utsätts för kränkningar. Exempel på det kan vara att trånga kapprum och låg personaltäthet kan göra att transportsträckan in och ut från gården blir ansträngande för barn och personal.

I det här avsnittet finns verktyget Ordnyckeln (sidan 88) som ni kan använda för att fördjupa er förståelse av vad en kränkning kan vara. När ni har arbetat med Ordnyckeln kan ni gå vidare med kartläggningsverktyget Huset (sidan 89), eller med Kartläggningskompassen (sidan 96), som är ett stöd för att planera och göra egna kartläggningar utifrån varje diskrimineringsgrund.

TIPS!

När ni gör kartläggningar samlar ni in exempel på kränkningar som ni bör rapportera till huvudman, så att huvudmannen kan veta vad som händer i verksamheten.

De rapporter som förskolan gjort till huvudmannen under året kan ni också använda i era kartläggningar. Analysera rapporterna för att få en bild av om de kränkningar som förekommit på förskolan är kopplade till några diskrimineringsgrunder och normer. Gå sen vidare till att formulera mål och åtgärder för det förebyggande arbetet. För mer information om det, gå till avsnittet **Formulera mål och aktiviteter** på sidan 102.



Ordnyckeln

Hur vi uppfattar en situation kan påverka vad vi gör för att förändra den. Därför kan det vara en bra idé att ni reflekterar kring ordet kränkning tillsammans i personalgruppen, innan ni börjar undersöka händelser i verksamheten.

Ordnyckeln kan ni använda för att förbereda arbetet med att kartlägga er verksamhet. Med stöd av Ordnyckeln kan ni gemensamt ringa in vad det är ni letar efter, för att kunna förhindra kränkningar. Att ni i personalgruppen reflekterar kring kränkningar är samtidigt en främjande insats, som på sikt kan stärka barnens lika rättigheter och möjligheter på förskolan.

Förberedelser

- Utse en person som förbereder sig på att leda arbetet med Ordnyckeln
- Avsätt arbetstid så att alla deltagare kan läsa igenom avsnittet **Skydda, främja och förebygg** (sidan 37) och texten Vad är en kränkning? (sidan 45)

Gör så här:

1. Den som leder arbetet berättar varför ni ska använda Ordnyckeln. Dela in er i bikupor.
2. Låt bikuporna under cirka tio minuter diskutera frågorna:
 - Hur känns det i din kropp när du upplever dig kränkt?
 - Hur brukar du uttrycka att du upplever dig kränkt?
 - Hur uttrycker barn att de upplever sig kränkta?
3. Låt varje bikupa som vill berätta vad deltagarna har pratat om.
4. Fortsätt att diskutera utifrån en eller flera följdfrågor:
 - Hur hänger kränkningar ihop med normer och makt?
 - Är det skillnad på att få sin värdighet kränkt och att få sitt lika värde kränkt? På vilket sätt?
 - Vad kan det få för betydelse att en kränkning riktas mot en person på grund av vem den är (till exempel om den har koppling till personens hudfärg eller kroppsstorlek)?
 - Vuxna kan ibland behöva använda makt över ett barn, för att skydda barnet eller andra barn. En sådan handling kan upplevas som kränkande av barnet. Hur kan vuxna veta om den makt de utövar över barn är relevant? Hur kan de veta om den är kränkande?
5. Avsluta Ordnyckeln med en runda där ni svarar på frågan: Hur ni kan ta med er det ni pratat om nu i det fortsatta arbetet med kartläggningar? Dokumentera förslagen som kommer upp.

TIPS!

Ibland kan Ordnyckeln leda till diskussioner som handlar om vad som är kränkande eller inte. För att samtalet inte ska leda till att barns erfarenheter ogiltigförklaras är det viktigt att påminna sig om att det alltid är barnet som avgör om det upplever sig kränkt. Personalens viktiga uppgift är att lyssna på barnen och tolka signaler som barnen ger.



Huset

Huset kan användas som ett verktyg både för det främjande och förebyggande arbetet. Huset kan användas vid ett enstaka tillfälle som stöd för ett samtal om kränkningar och normer, vilket kan främja alla barns lika värde. Huset kan också användas vid återkommande tillfällen för att kartlägga normer och kränkningar i verksamheten utifrån alla diskrimineringsgrunderna.

Till Huset behövs:

- En kopia av Bilaga: Huset (sidan 92), gärna i A3-format
- Kopior av Bilaga: Analysfrågor – Huset (sidan 90), Bilaga: Härskartekniker (sidan 94) och Mall: Huset (sidan 91)

Förberedelser

- Utse en person som förbereder sig på att leda arbetet med Huset. Låt funktionen rotera mellan deltagarna i gruppen.
- Be deltagarna att under en veckas tid ha ett post-it-block i fickan och skriva ner sådant de ser, hör och gör i verksamheten som skulle kunna vara kränkningar.
- Avsätt arbetstid så att alla deltagare kan läsa igenom avsnitten Skydda, främja och förebygg (sidan 37) och Vad är en kränkning? (sidan 45)
- Reflektera tillsammans kring vad en kränkning kan vara med hjälp av verktyget Ordnyckeln (sidan 88).

Gör så här:

1. Sätt upp kopian av Bilaga: Huset på väggen och dela ut Bilaga: Härskartekniker till deltagarna.
2. Utse en person som antecknar. Låt funktionen rotera i gruppen om ni arbetar med Huset vid flera tillfällen. Anteckningarna kan göras i Mall: Huset eller i ett Excel-dokument.
3. Samla upp deltagarnas iakttagelser.
 - Sätt upp de lappar med exempel på eventuella kränkningar som personalen uppmärksammat i verksamheten. Sätt lapparna på Bilaga: Huset, i det »rum« eller i samband med den aktivitet där händelsen skedde.
 - Läs upp det som står på lapparna så att alla hör.
4. Analysera händelserna tillsammans under cirka 30 min.
 - Välj en händelse. Analysera den tillsammans utifrån frågorna i Bilaga: Analysfrågor – Huset. Arbeta med en fråga i taget och gå sedan vidare till nästa.
 - Den som antecknar skriver ner gruppens reflektioner i Mall: Huset eller i ett dokument på datorn.
5. Diskutera hur ni kan gå vidare.
 - Efter analysen kan ni gå vidare till avsnittet **Formulera mål och aktiviteter** (sidan 103) för att se vad ni kan göra för att motverka de risker ni sett i verksamheten.

Huset i barngrupp

Om ni vill använda Huset i barngrupp föreslår vi att ni använder er av bilder på olika platser, rutiner och händelser på förskolan för att samtala om vad som händer. Sätt upp bilderna på låg höjd så att barnen kan se och prata om bilderna när de själva vill.

VARIATION

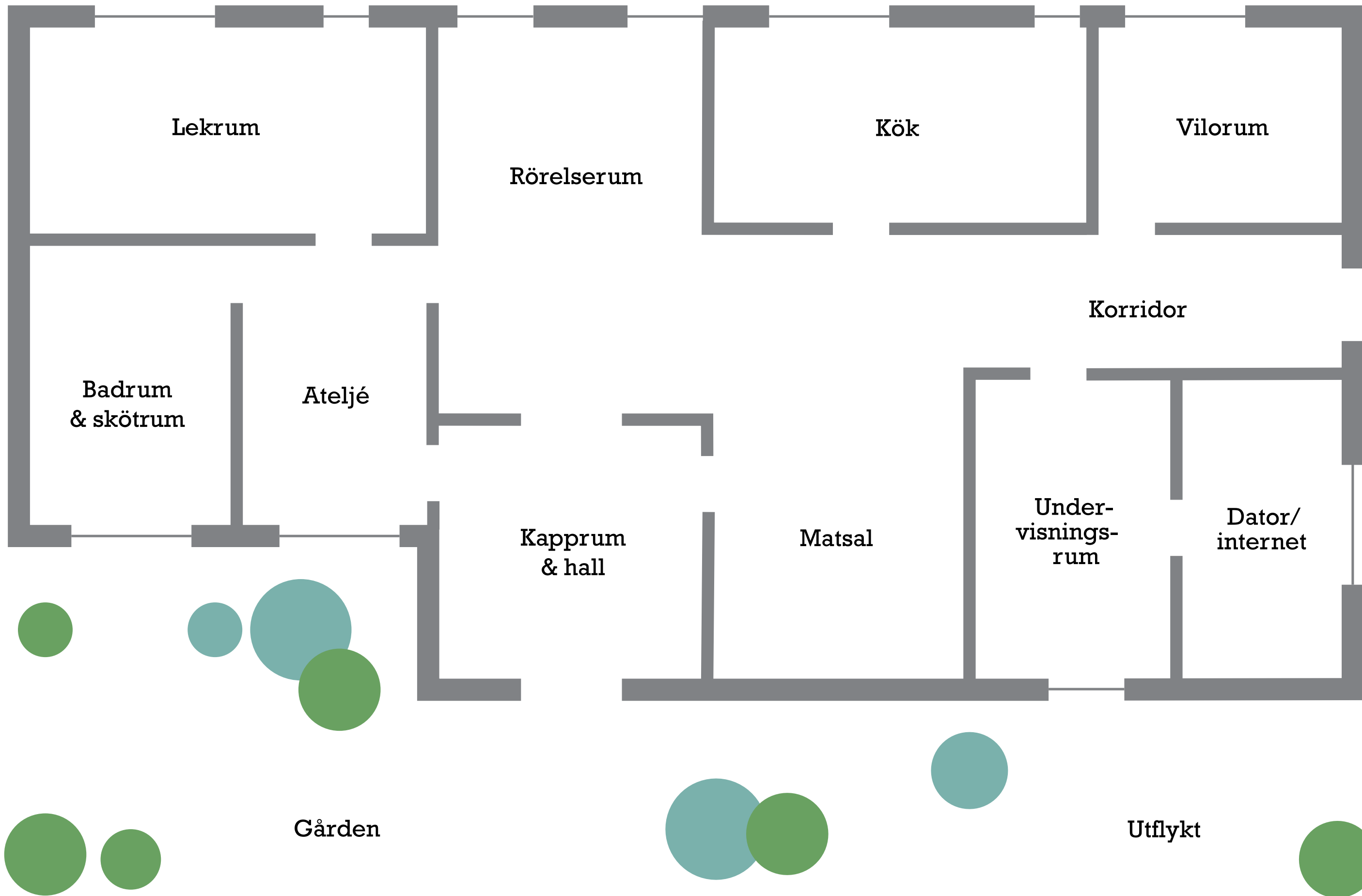
Ett annat sätt att få syn på normer kan vara att använda huset för att undersöka vad som bekräftas i verksamheten. Observera var och hur vuxna och barn ger varandra positiva ord, bekräftelse, tid och uppmärksamhet. Titta på resultatet och diskutera vilka kategorier och normer som hänger ihop med positiv bekräftelse och uppmärksamhet. Finns det några risker med det ni har hittat?

TIPS!

Använd gärna rollspel eller forumspel för att samtala om händelser i verksamheten. Utgå från händelser som barnen berättar om eller från observationer som personalen har gjort. Använd både exempel som handlar om händelser som kan vara kränkningar mellan barn, och händelser som kan vara kränkningar där vuxna varit inblandade. Spela upp händelserna i gruppen och prata tillsammans med barnen om vad som händer. Om ni vill använda er av forumspel kan ni låta barnen föreslå lösningar på de problem som spelas upp. Barn som vill kan själva få spela upp lösningarna på problemen.

Huset

Bilaga



Härskartekniker

Härskartekniker används av grupper och individer för att behålla makt och fördelar gentemot andra grupper eller individer. Uttrycket kommer ursprungligen från den norska psykologen och filosofen Ingjald Nissen, som beskrev nio härskartekniker. De populariserades senare av den norska socialpsykologen Berit Ås 1976. Ås och många andra har sedan fortsatt att vidareutveckla teorier om härskartekniker.

De flesta människor använder härskartekniker omedvetet. Teknikerna kan ses som strategier för att uppleva kontroll eller respekt, eller för att göra sig hörd bland andra människor. Normer, till exempel kopplade till kön och ålder, kan påverka vilka härskartekniker vi får lära oss att använda.

När en person känner sig kränkt beror det ofta på att den blivit utsatt för en eller flera härskartekniker. Kunskap om härskarteknikerna kan därför vara användbar när ni undersöker trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. I arbetet kan ni undersöka både vilka härskartekniker barn använder mot varandra, och vilka tekniker vuxna använder mot barn.

HÄRSKARTEKNIKER

Dubbelbestraffning – att försätta någon i en situation där alla alternativa bedöms som fel. Hur personen än gör blir den straffad.

Exempel på dubbelbestraffning: Personalen uppmanar en flicka att ta för sig mer när hon leker med pojkarna. Sen får flickan skäll av personalen för att hon skriker och gör motstånd mot knuffarna.

Förlöjligande – att skämta på en person eller grupps bekostnad, att själv skratta eller få andra att skratta åt någon annan, att härma eller peka ut någon för att få andra att skratta.

Exempel på förlöjligande: ett barn skrattar åt ett annat barns glasögon och säger att de är fula.

Objektifiering – att fokusera på någons yttre istället för att se och behandla personen som ett subjekt med känslor, behov och egna tankar och åsikter.

Exempel på objektifiering: Ett barn kommenterar ett annat barns kropp på ett nedsättande sätt.

Osynliggörande – att tala över huvudet på någon, prata om någon som är i samma rum, att undvika en person, att ignorera en person eller det någon säger eller att prata på ett sätt som osynliggör vissa grupper och identiteter.

Exempel på osynliggörande: Personalen pratar om alla familjer som om de består av en mamma och en pappa och pratar aldrig om andra familjeformer.

Påförande av skuld och skam – att få en person eller en grupp att skämmas över sig själv eller sina handlingar, att skuldbelägga eller ge någon skam för att få personen att ändra sig, att skuldbelägga andra utan orsak eller att beskylla en hel folkgrupp för problem i samhället.

Exempel på påförande av skuld och skam: Personalen skäller på ett barn, inför en hel barngrupp, och frågar vad den har för problem som inte kan sitta still på samlingen.

Splittring – att skapa konflikter eller konkurrens mellan personer inom en grupp för att fokus inte ska riktas mot en själv.

Exempel på splittring: På en avdelning blir det ofta konflikt över byggmaterial som inte räcker till. Personalens lösning är regeln att bara två barn, per dag, får använda byggmaterialet. De säger att om det blir bråk får ingen leka med materialet. Barngruppen som tidigare samarbetat, splittras och barnen börjar istället konkurrera med varandra.

Stereotypisering – att framställa representanter för vissa grupper på ett stereotypt och nedvärderande sätt, att göra vissa personer till representanter för en hel grupp, att prata om »de andra« utifrån egna tankar om dem, att bemöta andra utifrån en fördomsull bild av dem.

Exempel på stereotypisering: Personalen pratar i personalrummet om ortodox kristna familjer som att de alla är och betar sig på ett visst sätt.

Undanhållande av information – att ge information till vissa men inte andra, att inte berätta vad som kommer hända på ett möte eller vid en förändring, att inte vara ärlig med sina avsikter.

Exempel på undanhållande av information: Barn på en förskola får inte reda på vad de ska göra under en dag. Det är ofta de yngsta barnen som inte får information.

Våld eller hot om våld – att använda fysiskt våld eller hota med fysiskt våld för att få sin vilja igenom, att använda kroppsspråk, röstläge, ord eller andra uttryck för ilska och frustration som signalerar hot om våld.

Exempel på våld eller hot om våld: En vuxen skriker på ett barn, håller fast barnet eller lyfter det mot dess vilja.

Kartläggningskompassen

Kartläggningskompassen kan användas för att planera och göra egna kartläggningar. Ni kan också använda Kartläggningskompassen för att göra fördjupande kartläggningar utifrån någon av specifik diskrimineringsgrund eller annan kategori.

Det kan vara lätt att fastna i en diskussion om hur en kartläggning ska göras. Ska ni filma, observera eller kanske intervjua? Därför börjar Kartläggningskompassen med frågeställningar som handlar om vad det är ni ska undersöka. Sedan kan ni bestämma hur ni ska få svar på era frågor.

Till Kartläggningskompassen behövs:

- A4-papper där ni skrivit den diskrimineringsgrund/kategori ni ska utgå från
- Kopior av Mall: Kartläggningskompassen (sidan 99)
- Post it-lappar
- Pennor

Förberedelser:

- Utse en person som förbereder sig på att leda arbetet med Kartläggningskompassen
- Kopiera mallen och skriv ner diskrimineringsgrunder/kategorier på A4 -papper

GÖR SÅ HÄR

Steg 1. Introducera arbetet med Kartläggningskompassen

1. Utse en person som antecknar i Mall: Kartläggningskompassen.
2. Välj en diskrimineringsgrund/kategori att börja med. Arbeta tillsammans i helgrupp.
3. Lägg ett A4-papper med diskrimineringsgrunden/kategorin samt Mall: Kartläggningskompassen på bordet där alla kan se dem.
4. Formulera kartläggningsfrågor.
 - Den som leder arbetet frågar: Vilka konkreta frågor kan vi ställa oss för att få syn på normer i vår verksamhet?
 - Deltagarna skriver var sin fråga på en post it-lapp och sätter den på A4-pappret med diskrimineringsgrunden.
5. Gå igenom frågorna. Kan de formuleras så att de fungerar i kartläggningsarbetet?

Vad kan vi ställa för frågor?

Formulera tydliga frågor som är kopplade till normer och risker för kränkningar i verksamheten. Här är några förslag:

- När och hur ofta uppstår »normskav« i barngruppen och bland personalen?
- När uppstår det »normskav« kopplat till normbrytande könsidentitet och uttryck?
- Hur förhåller sig barnen till ålder?
- Vilka fördelar/nackdelar kopplade till ålder upplever barnen finns i förskolans verksamhet?
- På vilket/vilka sätt uttrycks funktionalitetsnormer på vår förskola?

Frågor som inte fungerar i kartläggningar

Det finns två sorters frågeformuleringar som inte fungerar i kartläggningsarbetet: ja och nej-frågor och frågor som handlar om hur ni ska göra. De frågorna beskriver **hur** problemet kan lösas istället för **vad** ni ska undersöka. Om denna sorts frågor dyker upp har ni antagligen redan en bild av problemet och idéer om hur situationen kan förändras.

Frågor som det går att svara ja och nej på

Det kan vara frågor som: Har vi sånger som belyser andra familjekonstellationer är heterosexuell kärnfamilj? Vårt tips är att ni sparar ja och nej frågor och gör en checklista som ni kan använda för att enkelt granska verksamheten.

Frågor som handlar om hur ni ska göra

Det kan vara frågor som: Hur gör vi så att både yngre och äldre barn kan få tillgång till ateljén på lika villkor? När det dyker upp frågor som innehåller problembilder och »lösningar« föreslår vi att ni använder dem som inspiration till era främjande mål och insatser.

Steg 2. Fortsatt arbete med Kartläggningskompassen

1. Arbeta under en arbetsplatsträff eller vid andra tillfällen som ni har för reflektion eller planering.
2. Formulera frågor
 - Fråga: Vilka konkreta frågor kan vi ställa oss för att få syn på normer i vår verksamhet?
 - Sitt i par eller mindre grupper. Dela upp pappren med den eller de grunder ni valt att arbeta med och formulera minst en frågeställning för varje grund. Skriv frågan på en post it-lapp och sätt den på pappret.
 - När alla grupper formulerat minst en fråga per papper byter ni papper och formulerar nya frågeställningar. Fortsätt så tills alla grupper formulerat minst en fråga för varje papper.
3. Planera kartläggningar
 - Läs upp alla frågeställningar i helgrupp.
 - Välj tillsammans ut en frågeställning, eller flera, för varje diskrimineringsgrund som ni vill arbeta vidare med. Anteckna i Mall: Kartläggningskompassen.
 - Arbeta med en frågeställning i taget och planera utifrån frågorna nedan. Anteckna i första kolumnen i Mall: Kartläggningskompassen.
 - Hur kan vi göra för att få svar på våra frågor?
 - Hur ska kartläggningarna göras?
 - Hur kan barnen delta i kartläggningen?
 - Hur samlar vi in och sammanställer vårt material inför analysen?
 - Vem gör vad och när?

Tips inför arbetet med kartläggningar

Det finns olika sätt att dokumentera och sammanställa resultatet av kartläggningarna. Vilket ni väljer beror på vilka frågor och kartläggningsverktyg ni har använt. Välj verktyg som går att genomföra i praktiken och dokumentera på ett sätt som gör det enkelt för er att sammanställa resultatet och se mönster. Det finns några generella rekommendationer som ni kan utgå från:

- Bestäm en tidsperiod för varje kartläggning. Fundera på om det går att göra flera kartläggningar under samma period, eller om de riskerar att krocka med varandra.
- För varje kartläggning ska ni avsätta tid för sammanställning av resultatet.
- Om ni formulerat många frågor kan det vara en god idé att prioritera. Vilka vill ni genomföra i år och vilka kan vänta?
- Ha ett post it-block eller litet »likabehandlingsblock« i fickan för att enkelt kunna dokumentera händelser och tankar.

- Bestäm en plats där ni ska samla anteckningar och material som ingår i kartläggningen. Samla dem till exempel i plastfickor i en pärm, på insidan av ett skåp eller i mappar i datorn.
- Sätt upp lappar eller minneskort som påminner om era frågeställningar under tiden som kartläggningen pågår.

Steg 3. Genomför kartläggningarna.

1. Använd er planering och genomför kartläggningarna.
2. Sammanställ era resultat.
3. Sammanfatta resultaten i den mittersta kolumnen i Mall: Kartläggningskompassen.

Steg 4. Analysera kartläggningsresultaten.

1. När ni avslutat insamlingen av material ska ni analysera det ni samlat in. Det innebär att ni ska tolka era resultat för att få syn på normer och risker för kränkningar som finns i er verksamhet.
2. Ni kan antingen välja att analysera kartläggningsresultaten löpande i samband med att varje kartläggning avslutas, eller bestämma er för att spara alla resultat till ett tillfälle då ni kan analysera alla kartläggningsresultat gemensamt.
3. Använd frågorna i Mall: Kartläggningskompassen som grund för analysen och anteckna i den sista kolumnen.
4. Efter analysen kan ni gå vidare till avsnittet Formulera mål och aktiviteter för att se hur ni kan göra för att motverka de risker ni sett i verksamheten.

Kartläggningskompassen i barngrupp

Vi vill uppmuntra er att planera kartläggningar som ni delvis kan genomföra tillsammans med barnen. I vilken mån barnen vill och kan delta beror på vilka frågor ni väljer att ställa, och hur ni arbetar för att få svar på dem.

Ni kan förbereda er och barnen genom att prata om normer, diskrimineringsgrunder och andra kategorier tillsammans. Utgå gärna ifrån dokumentation som ni redan har gjort i verksamheten. Där kan ni hitta frågor som barnen själva ställt, och som kan kopplas till normer eller kränkningar. När ni gör kartläggningar utifrån barnens egna intressen och frågor kan barnen få verkligt inflytande i likabehandlingsarbetet.

Mall: Kartläggningskompassen

Diskrimineringsgrund:

Kartläggning Frågeställning och kartläggningsmetod	Kartläggningsresultat Sammanfattning	Analys Vilka normer, konsekvenser och risker ser vi?
Frågeställning:		
Hur gör vi:		
Barns delaktighet:		
Hur dokumenterar vi:		
När:		
Vem:		

En måndag i december

Av Maryam Berglund

Det är en måndag i december och ute blåser det kallt, det kommer små snöflingor men de smälter när de når marken. Avdelningen Blåsippet är inne på förmiddagen och ska skapa i ateljén. Ali ska vara med, och så är det sex kompisar till som ska vara med. De går allihop in i ateljén tillsammans med pedagogen Erika. Först springer alla runt det stora bordet i rummet, för det är så lätt och roligt att springa runt där. Men Erika säger att nu måste alla sätta sig för de ska skapa och tillverka och inte springa.

Ali sätter sig bredvid Elham som är en rolig kompis. De petar på varandra så att de skrattar, men sen säger fröken att de ska sluta och då gör de det. Fröken Erika lägger fram massor av saker på bordet: det är rött papper och vitt papper och guldpapper, sen är det runda vita bollar och pinnar och smala stickor och allt möjligt. »Nu hörni.. Nu ska vi göra lite julpyssel!« säger Erika glatt. »Jo för ni vet ju att snart är det jul och vad är det som händer då?« Flera barn börjar ropa i munnen på varandra: »Julafton!!« »Julklappar!!« »Och.. och.. tomten kommer!«

Ali säger inget. Han sneglar lite på Elham som sitter bredvid, hon säger inget hon heller. Fröken Erika ler och svarar de uppspelta barnen: »Just det, det är julafton snart! Och tomten kommer! Och då brukar han ju säga 'finns det några snälla barn här?' Och då säger man 'JAA!' och då brukar man få lite julklappar, visst?!« Alla barn utom Ali och Elham håller glatt med. Fröken Erika tar några av sakerna på bordet och visar barnen. Hon förklarar: »Jag tänkte att vi kunde göra små tomtar av de här.. Och sen kan vi kanske hänga upp dom på vår avdelning och julpynta lite?« Fröken Erika visar hur barnen kan göra tomtar av det röda pappret och vita pappkulor.

Alla barnen sätter igång. Ali tar också lite papper och klister och pappbollar. Han funderar. Han vet att tomten inte kommer till muslimer som han. Han undrar över det där som fröken sa om att det ska vara »snälla barn«. Är det därför tomten inte kommer till honom? Att han inte varit så snäll? Fast han får ju presenter av andra. Massor av farmor och farfar och morbror. »Muslimer firar inte jul!« Det minns han att farfar sagt flera gånger. Ali börjar klippa lite i pappret. Så får han en idé.

Barnen börjar bli klara med sina tomtar och julpyssel. Pedagogen Erika samlar in barnens alster. Hon tittar på Alis figur. »Nämen ååå vilken fin tomte du har gjort!! Är det en tomtetegumma?« frågar hon. Ali ler lite men svarar inte. Erika fortsätter berömma »Vilken himla fin jultomtegumma!«

På eftermiddagen kommer Alis mamma för att hämta honom. Pedagogen Erika tar genast med mamman till bordet där de ställt upp dagens julpyssel till beskådande. »Titta här vilken jättefin tomtetegumma Ali gjort!« Erika ler och fortsätter: »Du jobbade så bra idag Ali, julpysslet gick så bra för dig, visst var det roligt?!« Ali svarar inte, drar i mammas jacka, vill att hon ska lyfta upp honom.

Fröken Erika går iväg för att hjälpa några barn som vill ta fram ett spel. Mamma lyfter upp Ali, han kramar henne och säger: »Det är inte tomte mamma! Inte jul.« Ali pekar på sin figur med röd huva, röd klänning sittande på en träbit. Han förklarar: »Mamma det är du, med hijab. Det är du som sitter på pulkan, när vi åkte i backen när det var snö!« Alis mamma skrattar och kramar honom. »Ooh va fint du gjorde mig! Va fin jag är med röd hijab!« Mamma släpper ner Ali och de går båda ut i hallen. »Vet du mamma« säger Ali, »jag tror Elham gjorde sin mamma med hijab också!« Mamma skrattar. »Ja kanske det! Du får fråga henne i morgon.«

REFLEKTION KRING EN MÅNDAG I DECEMBER:

Frågor för individuell reflektion:

- Vad väcker texten för känslor och tankar hos dig?
- Vilka problem tror du att författaren vill synliggöra?
- Hur hänger problemen ihop med normer och makt?
- Finns det något som du tror att vuxna skulle kunna göra för att förändra situationen?

Frågor för personal som reflekterar tillsammans:

- Vilka fördelar får den som är sekulärt kristen i Sverige idag?
- Vilka högtider uppmärksammas på er förskola? Vad får det för konsekvenser för barnen?
- Vad kan förskolan göra för att alla barn, oavsett religion, ska kunna känna sig självklara och inkluderade i förskolans vardag?

Frågor för personal och barn som reflekterar tillsammans:

- Vad hände i berättelsen?
- Varför tror du att Ali inte berättade för Erika vad det var för sorts figur han hade gjort?
- Vad kunde Erika säga eller göra för att Ali skulle vilja berätta?

Formulera mål och aktiviteter

Det här avsnittet ger kunskap om hur ni kan:

- Formulera mål för likabehandlingsarbetet
- Skapa indikatorer för att se om målen nåts
- Planera vilka insatser och åtgärder ni ska göra

Gränsen mellan förebyggande och främjande arbete är ofta otydlig inom förskolan. Samma typ av handlingar kan räknas som främjande insatser eller förebyggande åtgärder. Att personalen går en utbildning för att lära sig mer om hbtq-frågor kan till exempel vara en främjande insats, med koppling till diskrimineringsgrunden sexuell läggning. Om förskolan planerar in utbildningen efter att de har upptäckt att ett barn med två pappor utsatts för homofoba trakasserier på förskolan, räknas utbildningsinsatsen istället som en förebyggande åtgärd.

I det här avsnittet får ni tips på hur ni kan formulera främjande mål och insatser, och förebyggande mål och åtgärder utifrån de kartläggningsresultat och analyser som ni gjort. Vi i projektet PraLin föreslår att mål, insatser och åtgärder planeras av personalgruppen och inte av en förskolechef eller en likabehandlingsgrupp. Att inkludera hela personalgruppen i arbetet är ett sätt att skapa delaktighet och inflytande när det gäller det praktiska likabehandlingsarbetet.

ATT FRÄMJA

De främjande målen kan ses som övergripande mål för förskolan. Det är möjligt att låta vissa mål återkomma varje år, men ni ska planera nya insatser för att uppfylla dem. Insatserna ni gör för att nå de främjande målen ska gå att utvärdera. Gör det med hjälp av så kallade **indikatorer** som ni formulerar i samband med att målen skrivs. Målen ska vara tydligt kopplade till diskrimineringsgrunderna. En del mål och insatser kan omfatta alla diskrimineringsgrunder, men det behövs också specifika insatser för varje diskrimineringsgrund.

EXEMPEL PÅ FRÄMJANDE MÅL OCH INDIKATORER

Mål kopplat till alla diskrimineringsgrunder:

- I verksamheten finns ett demokratiskt förhållningssätt

Indikatorer på att målet är nått

Barn och vuxna

- Använder sig av turtagning i lekar och möten
- Lyssnar på varandra vid samlingar och projektarbeten
- Uttrycker sina känslor, behov och önskemål i lekar och vid möten
- Försöker lösa konflikter så att alla inblandade blir nöjda

Mål kopplat till diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning:

- Förskolans material erbjuder möjlighet till igenkänning för barn med olika religioner och trosuppfattningar

Indikatorer på att målet är nått:

- Det finns böcker och bilder i verksamheten som berättar om minst fem olika religioner
- Barnen ger uttryck för att de kan relatera till texterna och bilderna

INSATS ELLER ÅTGÄRD?

Insatser och åtgärder är namn för de aktiviteter som ni gör för att nå era mål.

En **insats** är en aktivitet som görs för att uppfylla ett främjande mål.

En **åtgärd** är en aktivitet som görs efter en kartläggning för att uppfylla ett förebyggande mål.

INDIKATORER

Genom att tänka igenom vad varje mål innebär i praktiken kan ni dela upp målen i så kallade indikatorer. Indikatorer är tecken i verksamheten som visar att målet har nåtts. Att bryta ner målen till indikatorer underlättar er planering eftersom det tydligare visar vad ni behöver göra för att nå målen. Indikatorerna gör det också lättare att utvärdera effekterna av era insatser och åtgärder. Om ni kan se alla indikatorer i er verksamhet har verksamheten levt upp till målen.

ATT FÖREBYGGA

De förebyggande målen ska åtgärda de risker ni har sett när ni analyserat era kartlägningsresultat. Förebyggande mål är ofta mer konkreta än de främjande målen. Förebyggande mål kan vara kvantitativa, vilket betyder att de kan mätas med hjälp av siffror. De kan också vara kvalitativa och utvärderas med hjälp av indikatorer på samma sätt som de främjande målen.

EXEMPEL PÅ MÅL OCH INDIKATORER FÖR DET FÖREBYGGANDE ARBETET

Mål kopplat till diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning:

- I verksamheten finns nyfikenhet och acceptans inför olikheter som kan kopplas till religion

Indikatorer på att målet är nått:

Barn och personal

- Använder positiva ord om de olika religioner som representeras i verksamhetens böcker, bilder och material
- Engagerar sig i och uttrycker positiva känslor när förskolan firar vårfesten i april och ljusfesten i december

FORMULERA INSATSER OCH ÅTGÄRDER

När ni har formulerat mål och indikatorer bestämmer ni vilka **insatser och åtgärder** ni ska göra för att nå målen. Om ni genom era kartläggningar har upptäckt normer som kan innebära risker för diskriminering, kränkningar och trakasserier är det extra viktigt att era insatser och åtgärder **utmanar** de normerna. Annars kan det hända att era aktiviteter förstärker normer och medföra risker, istället för att förändra dem.

EXEMPEL PÅ INSATSER OCH ÅTGÄRDER

Främjande mål kopplat till alla diskrimineringsgrunder:

- I verksamheten finns ett demokratiskt förhållningssätt

Insatser som kan göra att målet nås:

- Vi använder oss av rundor och talföremål i samlingar och på möten
- Personalen går en utbildning i aktivt lyssnande för att bli bättre på att hantera konflikter och medla mellan barnen
- Personalen har reflektionssamtal kring hur konflikter kan lösas så att alla parter blir nöjda

Främjande mål kopplat till diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning:

- Förskolans material erbjuder möjlighet till igenkänning för barn med olika religioner och trosuppfattningar

Insatser som kan göra att målet nås:

- Personalen går en utbildning kring normer och religion
- En gång i månaden genomför vi reflekterande samtal i barngrupp kring böcker, bilder och berättelser som berör religion – där vi jämför och letar likheter tillsammans med barnen

Förebyggande mål kopplat till diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning:

- I verksamheten finns nyfikenhet och acceptans inför olikheter som berör religion

Åtgärder som kan göra att målen nås:

- Personalen går en utbildning kring normer och religion
- Vi köper in böcker, bilder och berättelser som synliggör de religioner som kartläggningen visat saknas på förskolan
- Vi ersätter påsk och Lucia/julfirandet mer ett vårfirande i mars/april och en ljusfest i december där vi uppmärksammar flera olika religiösa högtider som har våren och ljuset som tema

LÄRA MER?

Hallå, hur gör man? Systematiska analyser för utvärdering och utveckling i förskolan. Christian Eidevald, 2013



Planera mål, insatser och åtgärder

Förberedelser

- Utse en person som förbereder sig på att leda arbetet och en som antecknar. Låt de funktionerna rotera mellan er. Planera in tid för arbetet i samband med arbetsplatsträffar, reflektionstid eller personalmöten.
- Avsätt arbetstid så att alla deltagare kan läsa igenom hela avsnittet **Formulera mål och aktiviteter**.

Gör så här:

1. Utgå från instruktionerna i **Mall: Främjande mål och insatser** (sidan 107), eller **Mall: Förebyggande mål och åtgärder** (sidan 108).
2. Skriv ner era mål, insatser och åtgärder i mallarna. Ange tydligt när insatser och åtgärder ska genomföras och vem som är ansvarig för att de blir gjorda.
3. Planera hur ni ska utvärdera era mål.

TIPS!

För att göra det lättare att planera utvärderingen av mål, insatser och åtgärder, kan ni skriva er planering av utvärderingen i Mall: utvärdera mål och aktiviteter (sidan 121) från avsnittet **Följ upp och utvärdera** (sidan 113) och häfta ihop den mallen med den planeringsmall ni använder.

Mall: Främjande mål och insatser

Gör så här:

1. Utgå ifrån en diskrimineringsgrund i taget.
2. Formulera minst ett mål för varje diskrimineringsgrund.
3. Bryt ner målen till indikatorer. De kan vara kvantitativa eller kvalitativa.
4. Formulera insatser som kan göra att ni når målen. Fundera på om och hur insatserna bidrar till att utmana och förändra normer.
5. Bestäm vem som är ansvarig för att insatserna genomförs och när de ska genomföras.
6. Planera hur insatserna ska utvärderas.

Diskrimineringsgrund	
Mål	
Indikatorer	
Insatser	
Vem och när?	

Mall: Förebyggande mål och åtgärder

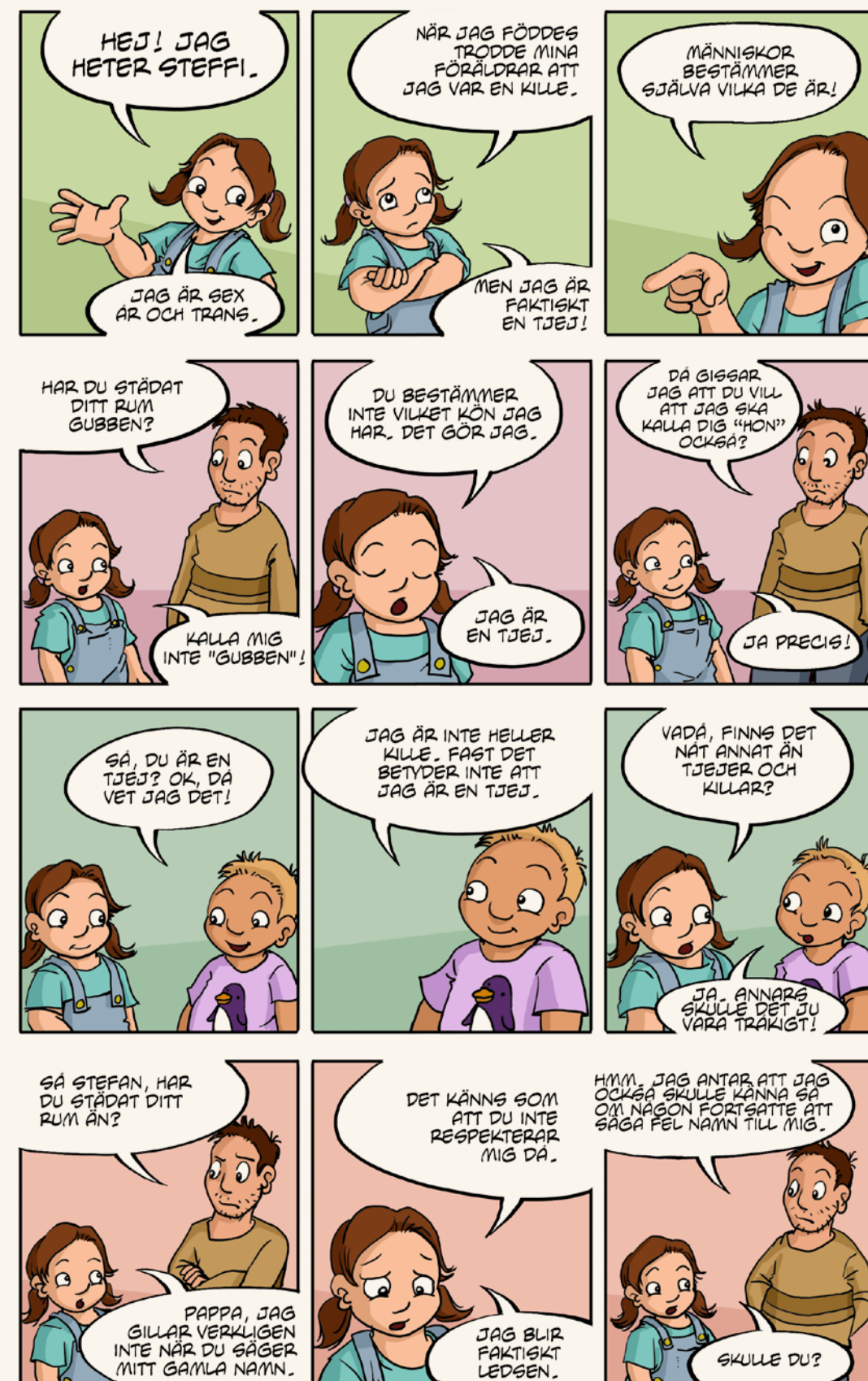
Gör så här:

1. Gå igenom era kartläggningsresultat och analyser.
2. Formulera mål utifrån varje kartläggning.
3. Tänk igenom hur målen ska kunna utvärderas.
4. Bryt ner målen till indikatorer. De kan vara kvantitativa eller kvalitativa.
5. Formulera åtgärder som kan göra att ni når målen. Om kartläggningarna har visat att normer i verksamheten kan innebära risk för diskriminering, trakasserier och kränkningar. Fundera på hur era åtgärder kan utmana och förändra de normerna.
6. Bestäm vem som är ansvarig för att åtgärderna genomförs och när de ska genomföras.
7. Planera hur insatserna ska utvärderas.

Resultat och analys av kartläggning	
Mål	
Indikatorer	
Åtgärder	
Vem och när?	

Det kön de gav dig

Av Sophie Labelle



Följ upp och utvärdera

Det här avsnittet ger kunskap om hur ni kan:

- Följa upp likabehandlingsarbetet
- Utvärdera mål, insatser och åtgärder
- Utvärdera likabehandlingsarbetet

Uppföljning och utvärdering är en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete och svarar på frågan: Hur blev det? (se Årshjulet på sidorna 12–13). I det här avsnittet finns verktyg med frågor som förskolor kan använda sig av i utvärderingen av likabehandlingsarbetet. Det viktiga är inte att ni använder just dessa frågor, utan att ni söker och hittar den information ni behöver för att utveckla er verksamhet.

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Uppföljning handlar om att undersöka och redovisa vilka insatser och åtgärder som ni har genomfört. En uppföljning kan till exempel visa att ni inte har gjort allt som ni planerade i början av året, och att ni därför behöver föra över insatser och åtgärder till likabehandlingsplanen för nästa år.

Utvärdering handlar om att granska och värdera de aktiviteter ni har genomfört, för att se om verksamheten har nått målen. Till exempel kan en utvärdering visa att en förebyggande åtgärd som ni genomfört ledde till den effekt ni hoppades på.

TIPS!

Uppföljning och utvärdering är en viktig del av likabehandlingsarbetet men arbetet kan kännas omfattande. Prova er fram och hitta en nivå som fungerar för just er. Kanske räcker det med att ni börjar arbeta med ett verktyg per år. Låt det ta tid!

Varför ska förskolor följa upp och utvärdera sitt arbete?

De flesta förskolor är vana vid att utvärdera sin verksamhet löpande genom samtal och reflektion. Men utvärderingarna saknar ibland en tydlig och återkommande struktur, och dokumenteras inte alltid. Uppföljningar och utvärderingar kan därför behöva systematiseras och samordnas med annat arbete på förskolan.

Anledningarna är flera och handlar om lagkrav, kvalitetsarbete, styrning och arbetets förutsättningar. När det gäller likabehandlingsarbetet kan det beskrivas så här:

- **Lagkrav:** Det står både i diskrimineringslagen och i skollagen att de insatser och åtgärder som genomförts i förskolans verksamhet under året ska följas upp och utvärderas. Uppgifterna ska tas med i likabehandlingsplanen för nästa år. Att följa upp och utvärdera likabehandlingsarbetet är alltså ett lagkrav som förskolan måste leva upp till.
- **Kvalitetsarbete:** Uppföljningar och utvärderingar är också en del av förskolans kvalitetsarbete, som gör att personalen kan lära av förändringsarbetet. När ni undersöker och reflekterar kring likabehandlingsarbetet, vad det resulterat i och vilka utmaningar ni mött, har ni möjlighet att ompröva och utveckla arbetet. Utvärderingen kan på så sätt fördjupa er förståelse av arbetet.
- **Styrning:** Uppföljning och utvärdering är också en del av förskolans styrning. Genom uppföljningar, utvärderingar och dokumentation av likabehandlingsarbetet får förskolans ledning och huvudman kunskap om möjligheter och brister i verksamhetens utveckling. Uppföljningar och utvärderingar kan därmed användas för att ställa krav på verksamheten och kontrollera att den lever upp till sina åtaganden.
- **Arbetets förutsättningar:** Uppföljningar och utvärderingar kan också användas av er i personalen för att ställa krav på förskolans ledning och huvudman. När ni som arbetar i förskolan får ökad förståelse för likabehandlingsarbetet kan ni formulera vad ni behöver för att kunna bedriva det. Använd uppföljningar och utvärderingar för att göra tydligt för chefer och huvudmän vilka typer av resurser och stöd ni behöver för ert fortsatta arbete.

LÄRA MER?

Utvärdering i förskolan – en forskningsöversikt, Gunnar Åsén och Ann-Christine Vallberg Roth, 2012

Utvärdering och pedagogisk bedömning i förskolan, Gunnar Åsén, 2015

Planera för uppföljning och utvärdering

Planeringen av uppföljning och utvärderingen bör påbörjas i början av läsåret i samband med att ni planerar året med likabehandlingshjulet. Nedan finns ett förslag på hur det går att planera.

- Bestäm i början av läsåret när uppföljning och utvärdering ska göras, och vilka som är ansvariga för att genomföra arbetet. Avsätt tid och gör en tydlig ansvarsfördelning.
- Under året genomför ni uppföljningen av likabehandlingsarbetet med verktyget Uppföljning på sidan 116. Med hjälp av uppföljningen kan ni visa vilka insatser och åtgärder som faktiskt genomförts.
- I samband uppföljningen av likabehandlingsarbetet, då ni vet vilka insatser och åtgärder som genomförts, planerar ni hur ni ska utvärdera dem med hjälp av verktyget Utvärdera mål och aktiviteter på sidan 120.
- Genomför utvärderingen av era mål och aktiviteter, och ta reda på om målen för likabehandlingsarbetet har nåtts.
- I slutet av året vet ni vilka insatser som genomförts och vad de lett till. Avsluta då med att utvärdera likabehandlingsarbetets arbetsprocess utifrån verktygen Grupputvärdering (sidan 123) eller Enkätutvärdering (sidan 126).



Uppföljning

Att följa upp likabehandlingsarbetet innebär att ni undersöker vilka insatser och åtgärder i likabehandlingsplanen som genomförts. Uppföljning är ett verktyg som ni använder för att få svar på frågan: *Har vi gjort det vi planerade att göra?*

I uppföljningen av likabehandlingsarbetet kan ni undersöka vad som har blivit gjort, vad som inte blivit gjort och varför det blev så. Uppföljningen är också ett bra tillfälle för att se om ni gjort insatser och åtgärder som kan kopplas till likabehandlingsarbetet, men som inte står med i planen.

Ni kan följa upp likabehandlingsarbetet löpande under året genom att ni stämmer av genomförda insatser och åtgärder mot likabehandlingsplanen. Ni kan också göra en uppföljning i slutet av verksamhetsåret. Då kan förskolechefen, likabehandlingsansvarig eller någon i arbetslaget få i uppgift att undersöka om de insatser och åtgärder som är inskrivna i likabehandlingsplanen har genomförts.

Förberedelser

- Bestäm **vem** eller **vilka** som är ansvarig för uppföljningen och **när** den ska genomföras.

Gör så här:

1. Använd frågorna i Mall: Uppföljning (sidan 117) för att följa upp likabehandlingsarbetet. Det kan göras genom att den/de ansvariga:
 - frågar de som står som ansvariga för en planerad insats eller åtgärd om insatsen eller åtgärden har genomförts
 - granskar dokumentationen av likabehandlingsarbetet under året eller,
 - använder ett personalmöte eller liknande för att gå igenom de insatser och åtgärder som planerats i likabehandlingsplanen, och dokumentera vilka som har genomförts tillsammans med personalgruppen.
2. Dokumentera uppföljningen och redovisa den i likabehandlingsplanen för kommande år.
3. Använd dokumentationen som underlag för utvärderingen av mål och aktiviteter, samt till utvärderingen av likabehandlingsarbetet.

Mall: Uppföljning

1. Har vi gjort de insatser och åtgärder som finns med i likabehandlingsplanen?

JA



NEJ



- Skriv i planen vilka aktiviteter som genomförts

- Vilka aktiviteter genomfördes inte?
- Vad beror det på?
- Skriv i planen vilka aktiviteter som inte genomförts och varför

2. Har vi gjort förändringar av de aktiviteter som finns med i likabehandlingsplanen?

JA



NEJ



- Vilka förändringar?
- Varför gjordes de?

3. Har vi gjort andra aktiviteter än de som finns med i likabehandlingsplanen?

JA



NEJ



- Vilka insatser och åtgärder?
- Varför gjordes de?
- Varför stod de inte med i planen?

4. Utifrån svaren på frågorna ovan kan ni diskutera:

- Vad visar uppföljningen?
- Vad kan vi lära oss av det?
- Vad kan vi ta med till nästa års arbete?

Utvärdera mål och aktiviteter

Att utvärdera era mål och aktiviteter innebär att undersöka om och hur de lett till förändringar i verksamheten. Det här verktyget kan ni använda för att få svar på frågan: *Har vi nått våra mål?*

Ni kan planera utvärderingen av mål och aktiviteter tillsammans i arbetslaget. Det kan också vara en förskolechef, en likabehandlingsgrupp eller en pedagogiskt ansvarig som är ansvarig för att göra planeringen och se till att utvärderingen blir gjord. Vårt förslag är att utvärderingen genomförs av den personal som arbetat med insatser och åtgärder, och som har kunskap om verksamheten.

ATT UTVÄRDERA MÅL OCH AKTIVITETER

Utvärderingen kan se olika ut beroende på hur mål, insatser och åtgärder är formulerade. Om ett mål handlar om minskat antal kränkningar med koppling till en viss diskrimineringsgrund, kan utvärderingen av målet vara att under en viss period mäta antalet sådana kränkningar. Resultatet kan användas för att se om antalet kränkningar minskat efter insatsen. En sådan mätning förutsätter att ni har något att jämföra med, till exempel antalet kränkningar med koppling till diskrimineringsgrunden som redovisades i förra årets likabehandlingsplan.

När de uppställda målen inte går att utvärdera med hjälp av siffror, kan ni använda er av indikatorer, det vill säga tecken i verksamheten som visar att insatserna eller åtgärderna har effekt. I avsnittet **Formulera mål och aktiviteter** (sidan 103) kan ni läsa om hur ni kan göra mål utvärderingsbara med hjälp av indikatorer. En utvärdering med indikatorer kan innebära att ni gör observationer i barngruppen, enkäter i personalgruppen eller avsätter tid för att reflektera tillsammans. Utvärderingar kan alltså inte göras vid ett enstaka möte, utan behöver planeras och genomföras under en längre tidsperiod.

Ett exempel på utvärdering med indikatorer kan vara att personalen genomför observationer i barngruppen under en avgränsad tid och jämför resultatet mot målets indikatorer. För målet »I verksamheten finns nyfikenhet och acceptans inför olikheter som kan kopplas till religion« hade de satt indikatorn »att barn och personal använder positiva ord om de olika religioner som representeras i verksamhetens böcker, bilder och material.« För att utvärdera målet dokumenterar personalen under två veckor vilka ord som används med koppling till religion. Sedan jämför de resultatet med indikatorerna.

Förberedelser

- Bestäm **vem** eller **vilka** som är ansvarig för utvärderingen av mål, insatser och åtgärder
- För att kunna utvärdera måluppfyllelsen behöver ni ha gjort en uppföljning av de insatser och åtgärder som ni genomfört under året

Mall: Utvärdera mål och aktiviteter

Gör så här:

1. Skriv in de mål, insatser och åtgärder som ni har genomfört under året. Använd den första kolumnen i mallen.
2. Planera hur ni ska utvärdera effekterna av era insatser och åtgärder. Beskriv det i mallens andra kolumn.
3. Bestäm vem som genomför utvärderingen och under vilken tidsperiod den ska genomföras. Skriv det i mallens tredje kolumn.
4. Dela ut en kopia av planeringen till de som ska genomföra utvärderingen.
5. Efter utvärderingsperioden fyller ni i den fjärde och femte kolumnen och beskriver vilka effekter/indikatorer ni har sett och om målen har nåtts.
6. Sammanställ utvärderingarna i likabehandlingsplanen genom att använd de ifyllda mallarna som underlag.

Mål	
Insats/åtgärd	
Hur utvärderar vi?	
Vem och när?	
Vilka effekter har vi sett?	
Har målet nåtts?	

Utvärdera likabehandlingsarbetet

Att utvärdera likabehandlingsarbetet innebär att undersöka hur arbetsprocessen fungerat. Syftet är att undersöka hur likabehandlingsarbetet kan utvecklas både när det gäller innehåll och arbetsprocess. Verktygen Grupputvärdering (sidan 123) och Enkätutvärdering (sidan 126) kan hjälpa er att svara på frågan: *Hur har vårt arbete fungerat?*

Vårt förslag är att förskolechefen, en likabehandlingsgrupp eller liknande ansvarar för att utvärdera arbetsprocessen. Tanken är ni vid ett tillfälle i slutet eller i början av ett verksamhetsår kan använda det ena eller båda verktygen för att utvärdera er arbetsprocess. Det kan ge er en bild av vad som har fungerat bra och mindre bra, och vad ni kan ta med er i det fortsatta arbetet.

Förberedelser för Grupputvärdering och Enkätutvärdering

- Bestäm **vem** eller **vilka** som är ansvariga för utvärderingen av likabehandlingsarbetet
- För att kunna utvärdera arbetsprocessen behöver uppföljningen av likabehandlingsarbetet och utvärderingen av era mål och aktiviteter vara genomförda

Utvärdera gemensamt eller med enkät?

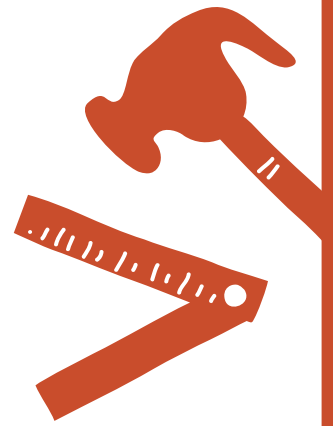
En fördel med att genomföra utvärderingen gemensamt är att ni får möjlighet att diskutera och reflektera och få en mer fördjupad bild av arbetsprocessen. En fördel med att utvärdera enskilt är att alla kan göra sig hörda på samma villkor och att det då kan vara lättare att uttrycka kritik.

Grupputvärdering

Ni kan utvärdera likabehandlingsarbetet på olika sätt i personalgruppen. Antingen kan ni använda frågorna i Mall: Grupputvärdering (sidan 124) som ett underlag för reflektion som ni gör tillsammans under en planeringsdag. En likabehandlingsgrupp kan också använda frågorna för att göra en utvärdering som de sedan rapporterar till förskolechefen och resten av personalgruppen.

Gör så här:

1. Dela ut likabehandlingsplanen och dokumentation av uppföljningen och utvärderingen av likabehandlingsarbetet.
2. Dela upp personalgruppen i mindre grupper. Diskutera frågorna i Mall: Grupputvärdering. Antingen kan alla grupper diskutera varje frågeområde, eller så diskuterar grupperna ett område var. Be varje grupp skriva ner svar på frågorna i mallarna.
3. Låt grupperna kortfattat berätta vad de kommit fram till. Diskutera:
 - Vad visar uppföljningen och utvärderingen?
 - Vad kan vi lära oss av dem?
 - Vad kan vi ta med till nästa års arbete?
4. Samla in de ifyllda mallarna och sammanställ resultatet.
5. Återkoppla till förskolans ledning och hela personalgruppen.
6. Redovisa resultatet skriftligt i likabehandlingsplanen för nästa år.



Mall: Grupputvärdering

Förutsättningar

1. Har förskolans organisation och ledning gett ett tillräckligt stöd för att genomföra och utveckla likabehandlingsarbetet?
2. Har ni haft tillräckligt med resurser (som tid, ekonomi och personal) för att kunna genomföra de planerade aktiviteterna?
3. Har likabehandlingsarbetets ansvarsfördelning, arbetsprocess och tidsplanering varit tydlig?

Delaktighet och inflytande

1. Har personal, barn, vårdnadshavare och närstående vuxna varit tillräckligt delaktiga i likabehandlingsarbetet?
2. Har personal, barn, vårdnadshavare och närstående vuxna haft inflytande över likabehandlingsarbetet?

Främja, förebygga och åtgärda

1. Har arbetet med främjande insatser fungerat bra?
2. Har arbetet med kartläggningar fungerat bra?
3. Har arbetet med förebyggande åtgärder fungerat bra?
4. Har rutinerna för det åtgärdande arbetet fungerat bra?

Mål och insatser

1. Har era mål och aktiviteter gått att utvärdera?
2. Har era mål och aktiviteter varit normkritiska?
3. Har era mål och aktiviteter omfattat alla diskrimineringsgrunder?

Resultat

1. Har ert likabehandlingsarbete lett till de mål ni ställt upp för verksamheten?
2. Har ert likabehandlingsarbete lett till andra effekter än de ni förväntade er?

Övriga kommentarer

1. Vad har varit svårt i likabehandlingsarbetet?
2. Har ni några förslag på förbättringar inför nästa års arbete?
3. Har ni i gruppen varit eniga i era bedömningar?

Enkätutvärdering

Ni kan använda Mall: Enkätutvärdering (sidan 127) för att göra en skriftlig utvärdering med hela personalen, till exempel under en personaldag.

Gör så här:

1. Kopiera och dela ut enkäten till personalgruppen. Låt var och en fylla i enkäten individuellt.
2. Samla in enkäterna och sammanställ resultatet.
3. Jämför resultatet med utvärderingar i tidigare års likabehandlingsarbete.
4. Återkoppla till förskolans ledning och till hela personalgruppen.
5. Redovisa resultatet skriftligt i likabehandlingsplanen för nästa år.



Mall: Enkätutvärdering

1. Har förskolans organisation och ledning gett tillräckligt stöd för likabehandlingsarbetet?

- Mycket mer än tillräckligt Mer än tillräckligt
 Mindre än tillräckligt Inte alls

Kommentar:

2. Har ni haft tillräckligt med resurser (tid, ekonomi, personal m.m.) för att kunna genomföra planerade aktiviteter?

- Mycket mer än tillräckligt Mer än tillräckligt
 Mindre än tillräckligt Inte alls

Kommentar:

3. Har likabehandlingsarbetets ansvarsfördelning, arbetsprocess och tidsplanering varit tydlig?

- I mycket hög grad I hög grad
 I mindre grad Inte alls

Kommentar:

4. Har barnen haft inflytande över likabehandlingsarbetet?

- I mycket hög grad I hög grad
 I mindre grad Inte alls

Kommentar:

5. I vilken grad har förskolans personal deltagit i likabehandlingsarbetet?

- All personal har deltagit En majoritet av personalen har deltagit
 En minoritet av personalen har deltagit Personalen har inte deltagit

Kommentar:

6. Har vårdnadshavare och närstående vuxna deltagit i likabehandlingsarbetet?

- I mycket hög grad I hög grad
 I mindre grad Inte alls

Kommentar:

7. Hur har arbetet med främjande insatser fungerat?

- Mycket bra Bra
 Mindre bra Dåligt

Kommentar:

8. Hur har arbetet med kartläggningar och förebyggande åtgärder fungerat?

- Mycket bra Bra
 Mindre bra Dåligt

Kommentar:

9. Hur har rutinerna för det åtgärdande arbete fungerat?

- Mycket bra Bra
 Mindre bra Dåligt

Kommentar:

10. Har diskrimineringsgrunderna omfattats av likabehandlingsarbetets insatser och åtgärder?

- Alla diskrimineringsgrunder har omfattats De flesta diskrimineringsgrunder har omfattats
 Ett fåtal diskrimineringsgrunder har omfattats Aktiviteterna i planen saknar koppling till diskrimineringsgrunderna

Kommentar:

11. Har likabehandlingsarbetets insatser och åtgärder varit normkritiska?

- I mycket hög grad I hög grad
 I mindre grad Inte alls

Kommentar:

12. Har likabehandlingsarbetet lett till de mål ni satt upp?

- I mycket hög grad I hög grad
 I mindre grad Inte alls

Kommentar:

13. Har likabehandlingsarbetet lett till andra effekter än de ni förväntade er?

I mycket hög grad

I hög grad

I mindre grad

Inte alls

Kommentar:

14. Har ni några förslag på förbättringar inför nästa års arbete?

15. Övriga kommentarer

En söndag målade mamma mina naglar

Av Johanna Gustafsson



Den här boken vill ge förskolor möjlighet att påbörja eller fördjupa arbetet för alla barns lika rättigheter och möjligheter. Boken kan användas som en praktisk guide för normkritiskt likabehandlingsarbete, eller för att lära om normer, makt, lagstiftning och normkritik.

Boken ger konkreta förslag på hur förskolor kan:

- Undersöka normer och privilegier tillsammans med barn, deras närstående vuxna och kollegor.
- Arbeta med alla diskrimineringsgrunder och andra kategorier som klass och kroppsstorlek, för att förstå hur olika normer hänger ihop.
- Synliggöra antaganden om åldersmakt och se vad de har för konsekvenser för verksamheten.
- Använda sina »misstag« som en del av den normkritiska reflektionen.
- Genomföra insatser och åtgärder som utmanar normer och maktrelationer i verksamheten och i samhället.

Tänka tillsammans – verktygsbok för normkritik och likabehandling i förskolan, är ett resultat av projektet PraLin – praktiskt likabehandlingsarbete i förskolan. PraLin drevs mellan 2013 till 2015 av Diskrimineringsbyrån Uppsala (DU) och finansierades av Allmänna Arvsfonden. Projektets syfte var att utveckla normkritiskt likabehandlingsarbete i förskolan.

