



Strategisk jämsälldhetsplan

för Uddevallas kommunala förskolor

Innehåll

Förord	3
Vision	4
Syfte	4
Mål	4
Bakgrund	4
På vetenskaplig grund	6
Arbetsgång enligt SKA	7
Steg 1: Från tyckande till professionellt agerande	8
Steg 2: Synligt arbete med aktiva val på vetenskaplig grund	8
Steg 3: Förankring och spridning	9
Steg 4: Organiserar och bedriver systematiskt jämförbarhetsarbete	9

Förord

”Vi säger att vi vill ha jämställdhet, vi tror att vi är jämställda men vi agerar ständigt ojämnt. Det finns en bred uppslutning kring målet att nå jämställdhet men det brister fortfarande i genomförandet och förändringen går långsamt. Tanken om ett samhälle där kvinnor och män fullt ut är likvärdiga människor är ett hopp för många, ett hot för några. Jämställdhet måste lagstiftas, men det handlar också om hur vi uppfostrar våra barn, vad vi lär våra flickor och våra pojkar. Både struktur och individ måste förändras” (Sveriges Kommuner och Landsting, 2013).

Utifrån förskolans och skolans värdegrund och demokratiuppdrag har jämställdhetsuppdraget ett eget värde, men det är också en förutsättning för att lyckas med kunskapsuppdraget (Skolverket, 2017).

Vision

Vår vision handlar om att:

- Alla blir bemötta utifrån individ och behov, aldrig utifrån könstillhörighet.
- Maktstrukturer mellan kön utjämnas.
- Mäns våld mot kvinnor upphör.

Syfte

Syftet är att synliggöra könsnormerna, bryta stereotypa normer och fördela makten lika mellan kvinnor och män.

Mål

Kortsiktigt mål; att öka medvetenhet och höja kunskapsnivån om jämställdhet hos alla som arbetar inom kommunala förskolan och pedagogisk omsorg samt barn och vårdnadshavare.

Långsiktigt mål; att jämställdhetsarbetet integreras i det vardagliga arbetet och blir en del av det systematiska kvalitetsarbetet som på sikt kommer bidra till att samhällets resurser fördelas rättvist.

Bakgrund

Jämställdhet har hög prioritet i skollagen och skrivs fram i första kapitlets andra paragraf;

1 kap §2 ”Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom

skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan

1. Främja jämställdhet mellan könen samt
2. aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden. (Skollag 2010:800)”.

1 Kap 5 § ”Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.”

”Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling” (Skolverket, 2010).

”Förskolan ska aktivt och medvetet främja alla barns lika rättigheter och möjligheter, oberoende av könstillhörighet. Förskolan har ett ansvar för att motverka könsmönster som begränsar barnens utveckling, val och lärande. Hur förskolan organiserar utbildningen, hur barnen blir bemötta samt vilka krav och förväntningar som ställs på barnen bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska därför organisera utbildningen så att barnen möts, leker och lär tillsammans, samt prövar och utvecklar sina förmågor och intressen, med samma möjligheter och på lika villkor, oberoende av könstillhörighet” (Lpfö18).

Förutom att det skrivs fram i skollagen och läroplan för förskolan så återfinns jämställdhetsuppdraget bl. a i följande konventioner och riktlinjer;

- [De Globala målen för hållbar utveckling](#)
- [Europarätten - EU-rätt](#)
- [Nationella jämställdhetspolitiska mål](#)
- [Politiska mål Uddevalla](#)

- [Barnkonventionen](#)
- [Kvinnokonventionen](#)

På vetenskaplig grund

“Det som är mest centralt för att starta och upprätthålla i en hållbar process för jämställdhet i förskolan och skolan är förhållningssättet till kunskap och vilken kunskapssyn som präglar skolenheten/organisationen. Stödet behöver också pågå över tid, och följa processen och också upprepas. För att arbetet sedan ska gå vidare behövs en organisation för arbetet.

Vem gör vad? När, eller hur ofta? Vilka har mandat? Hur mycket resurser finns – ekonomiska medel eller personal? är frågor som väcks när det handlar om att skapa en organisation för arbetet” (rapport SKL).

Enligt läroplan för både förskola och skola, har alla barn och elever rätt till en likvärdig utbildning. De ska med andra ord undervisas på samma sätt, och ska betraktas som likvärdiga individer med samma rätt till utbildning och undervisning. Flickor och pojkar ska inkluderas på samma sätt i undervisningen och få samma möjlighet att lära sig lika mycket och på lika villkor. Barn och elever har rätt att bli sedda som de unika individer de är, där förskolan och skolan som befinner sig på både struktur- och individnivå samtidigt, har ett ansvar att förhålla sig till individernas behov och inte utifrån ett stereotypiskt förhållningssätt som grundar sig i egna/personliga föreställningar om hur flickor och pojkar är och bör vara (Heikkilä, 2013).

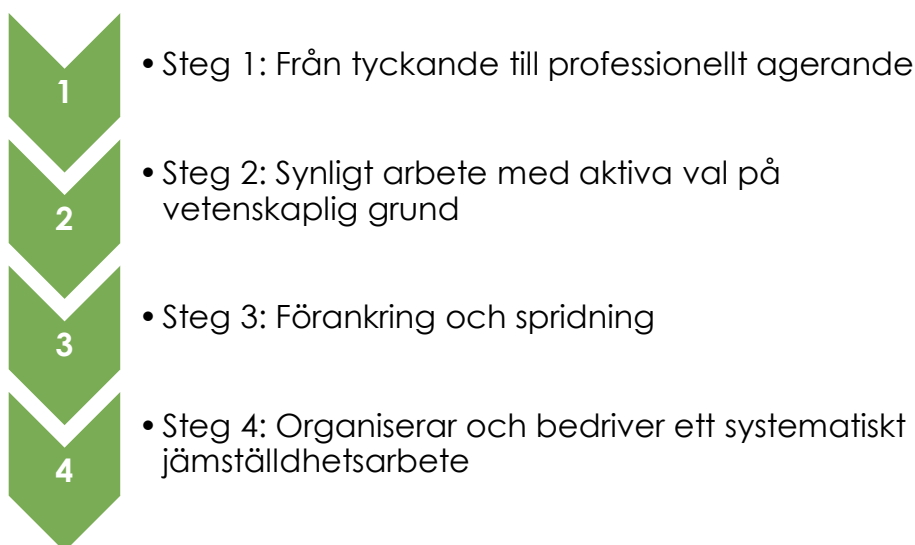
Wahl, Holgersson, Höök & Linghag (2011) lyfter följande faktorer som är gemensamma för organisationer som upplever ett framgångsrikt jämställdhetsarbete;

- Ett tydligt engagemang och stöd från högsta ledningen.
- Att arbetet mäts, målsätts och följs upp.
- Att det finns incitament som belönar rätt beteende och rätt handlingsmönster bland personal.
- Att jämställdhet tas i beaktande i samband med rekrytering och befordran.
- Att det finns fungerade jämställdhetsnätverk för de som är ansvariga.
- Att det finns ett organiserat jämställdhetsarbete som får resurser att tillgå.

Arbetsgång enligt SKA

- Följa upp och kartlägga – resultat och måluppfyllelse
- Analysera – förstå och bedöma utvecklingsbehov
- Planera
- Genomföra (Efter genomförande börjar cirkeln om med uppföljning och kartläggning).

Vårt systematiska arbete planerar, genomför och analyserar vi i olika steg, beroende på vilken förförståelse den enskilda förskolan har.



Steg 1: Från tyckande till professionellt agerande

Tema (Vad)	Innehåll (Hur)	Ansvar
Det historiska perspektivet på jämställdhet och genussystemet.	Föreläsning med ex. Jämställdhetsstrateg	Rektor i samarbete med expertföreläsare
Vetenskaplig grund	Gemensam litteratur, filmer och poddar.	Rektor och förskollärare
Medvetenhet om jämställdhetsuppdraget	Workshops	Rektor i samarbete med förskolans utvecklingsenhet
Normkritiskt förhållningssätt	Gemensamt diskussionsunderlag	Rektor och förskollärare
Normkritiskt arbete på förskolan/	Exempel på metodiska arbetssätt	Rektor och jämställdhetsguide

Steg 2: Synligt arbete med aktiva val på vetenskaplig grund

Tema (Vad)	Innehåll (Hur)	Ansvar
Skapa en organisation som bidrar till utveckling och social hållbarhet.	Genusperspektivet lyfts in som stående punkt i planering, genomförande och analys på enhetsnivå och verksamhetsnivå. Planera mätbara mål.	Rektor i samarbete med utvecklingsgrupp och verksamhetschef
Bedriva en medveten undervisning/utbildning för alla barn.	Genusperspektiv i kartläggning, planering, genomförande och analys.	Förskollärare
Arbeta med konkret arbetsmaterial kring normer i verksamheten.	Bl a. Normkreativitet i förskolan - <i>om normkritik och vägar till likabehandling Salmson och Ivarsson (2016)</i>	Arbetslaget
Inkludera vårdnadshavare i det normkritiska arbetet.	Medvetandegöra vårdnadshavare om målsättningar, arbetssätt och aktiva val på förskolan.	Arbetslaget

Steg 3: Förankring och spridning

Tema (Vad)	Innehåll (Hur)	Ansvar
Vara mentorer för nya kollegor	Inkludera enhetens jämställdhetsarbete i nya medarbetares introduktion. Lotsa nya medarbetare genom de steg som förskolan tagit i jämställdhetsarbetet.	Jämställdhetsguider, VFU-handledare och utvecklare
I alla olika sammanhang/arenor inom förskolan lyfta jämställdhetsfrågan	Sprida enhetens jämställdhetsarbete till studenter, praktikanter eller/och i kollegiala sammanhang mellan enheter och verksamheter i kommunen.	VFU-handledare/ jämställdhetsguider, utvecklare och rektor
Vidga perspektivet till arenor utanför förskolan	Delta på konferenser och aktivt ta plats och sprida kommunens jämställdhetsarbete när möjlighet uppstår.	Skolutvecklare, spec.ped. och rektor

Steg 4: Organiserar och bedriver systematiskt jämställdhetsarbete

Tema (Vad)	Innehåll (Hur)	Ansvar
Följa upp, utvärdera och analysera	Utgångspunkt i vårt Systematiska kvalitetsarbete.	Jämställdhetsguide/rektor
Peka på framgångsfaktorer och föreslå utvecklingsområden.	Utgå från verksamhetsberättelse och Stratsys samt forskning	Arbetslaget
Genom medvetna och aktiva val motverka könsstereotypa uppfattningar och handlanden.	Kollegialt lärande, forskning och externa aktörer.	Arbetslaget
Organisera och bedriva verksamheten utifrån normkritiskt perspektiv och kunskap om makt och kön.	Kompetensutveckling	Rektor, utv. grupp och jämställdhetsguider
Jämställdhetscertifiering	Utreda möjligheter till certifiering	Verksamhetschef