



Nordiska
ministerrådet

ÄNDRA FÖRESTÄLLNINGAR OCH BRYT TRADITIONER!

Kön och jämställdhet i
småbarnspedagogiken i Norden



Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Summary	10
1. Inledning	16
2. Lagstiftning och läroplaner	18
2.1. Norge	18
2.2. Sverige	20
2.3. Island	22
2.4. Finland	23
2.5. Åland	25
2.6. Danmark	26
2.7. Grönland	27
2.8. Färöarna	27
3. Jämställdhetsarbete i förskolan i Norge	29
3.1. Barnehagene i Vestfold och Telemark	30
3.2. Kanvas	32
3.3. Förskolor i Hedmark	34
3.4. Rosa kompetanse barnehage	35
3.5. Arbetsmaterial och metoder	37
4. Jämställdhetsarbete i förskolan i Sverige	38
4.1. Förskoleenheter i Majorna-Linné	39
4.2. Umeå kommun, Hedlunda förskola	40
4.3. Förskoleområde 1 i Stockholm, Nicolaigården och Egalia	42
4.4. Uddevalla kommun	44
4.5. Eskilstuna kommun	47
4.6. Certifiering, hbtqi och På lika villkor	49
4.7. Arbetsmaterial och metoder	52
5. Jämställdhetsarbete i förskolan på Island	54
5.1. Jafnréttisskóli Reykjavíkur – Jämställdhetsskolan i Reykjavik	55
5.2. Leikskóli Geislabaugur: Nú skal segja... -projektet 2011–2014	57
5.3. Heilsuleikskóli Krókur: Snemma beygist krókurinn –projektet 2013–2014	60
5.4. Arbetsmaterial och metoder	63
6. Jämställdhetsarbete i förskolan i Finland	64
6.1. Folkhälsan	65
6.2. Kvinnosaksförbundet Unionen rf Projektet jämställd utbildning i småbarnspedagogiken	67
6.3. Rauhankasvatusinstituutti (RKI) – Institutet för fredsutbildning	71
6.4. Arbetsmaterial och metoder	74
7. Jämställdhetsarbete i förskolan på Åland	76

7.1. En jämställd barnomsorg	76
7.2. Ålands Fredsinstitut, KID – genuspedagogik i förskolor	79
7.3. Arbetsmaterial och metoder	82
 8. Jämställdhetsarbete i förskolan i Danmark	 83
8.1. Prismecertifikatet	84
8.2. Børnehusene Kokkedal och Børnehusene Fredensborg	85
8.3. Martha Hjemmet	86
8.4. Jordkloden	88
8.5. Arbetsmaterial och metoder	90
 9. Studier och rapporter	 91
9.1. Jämställdhet i läroplaner, styrdokument och forskning	91
9.2. Kön och jämställdhet i praktiken i småbarnspedagogiken.	92
9.3. Kön, sexualitet, heteronormativitet och familjer	94
9.4. Kön, aktörskap och disciplin	95
9.5. Utrustning och miljö	97
9.6. Kön, vetenskap och teknik	98
9.7. Utveckling och kön	100
9.8. Vuxna som diskuterar genus	101
9.9. Förskollärarytbildning	102
9.10. Män och småbarnspedagogik	103
9.11. Rapporter	105
 10. Avslutning	 108
 Referenser	 110
 Annex 1	 118
 Om denna publikation	 125

This publication is also available online in a web-accessible version
at <https://pub.norden.org/temanord2021-536>.

Sammanfattning

I den här rapporten har vi kartlagt den lagstiftning och de nationella läroplaner som styr småbarnspedagogiken, genomförda studier relaterade till kön, jämställdhet och småbarnspedagogik mellan 2010–2021 samt metoder och verktyg för att främja jämställdheten i förskolor i de nordiska länderna, inklusive Åland, Grönland och Färöarna. Det går att se hur tyngden från lagstiftning och nationell vägledning för att främja jämställdhet påverkar hur systematiskt jämställdhetsarbetet i förskolan och barnomsorgen är. Massvis med projekt kring jämställdhet inom förskolan har utförts och ofta är problemet deras varaktighet. Å andra sidan finns det också exempel på hållbart och systematiskt arbete. I slutet av rapporten tar vi upp 8 tips baserade på de nordiska erfarenheterna för att stödja jämställdhetsarbetet så att det blir hållbart, effektivt och långvarigt. Förslagen inkluderar till exempel synliggörande av normer, utbildning, starkt stöd från lagstiftning, läroplaner och administration, jämställdhetsplanering, förebyggande arbete mot våld och trakasserier och att involvera barn och vårdnadshavare. Nedan hittar du en sammanfattning av varje lands lagstiftning, läroplaner, studier och rapporter och bra arbetsmetoder.

Norge

Enligt lagen om småbarnspedagogik ska arbetet baseras på och främja jämställdhet. Barnens kön måste beaktas. Jämställdhetslagen gör att myndigheter är skyldiga att aktivt och systematiskt arbeta för att främja jämställdhet och förebygga diskriminering. Undervisningsmaterial och undervisning måste följa jämställdhetslagen. Jämställdhetsplanering är obligatorisk inom småbarnspedagogiken. Enligt jämställdhetslagen måste alla myndigheter varje år publicera en rapport som visar vad de gör för att omvandla principer, förfaranden och standarder för att främja jämställdhet och förebygga diskriminering till verkliga åtgärder. De måste också bedöma resultaten av dessa åtgärder samt ange vad som förväntas behövas göras i framtiden inom området. Jämställdhet ses även i den nationella ramplanen som ett grundläggande värde som måste beaktas i all pedagogisk verksamhet. En aspekt av jämställdhet är kön, könsidentitet och könsuttryck. Ramplanen tar upp mål för jämställdhet och vad den kräver av personalen.

Norsk forskning om jämställdhet och småbarnspedagogik behandlar ämnen som barns utveckling och kön, personalens uppfattning om lek, miljö och kön samt manliga anställda inom småbarnspedagogiken. Flera rapporter har genomförts under 2010–2019 för att utvärdera jämställdheten i småbarnspedagogiken i Norge. Den senaste rapporten menar att förskolor, skolor och lärarutbildning behöver mer kunskap och stödmaterial om jämställdhet mellan män och kvinnor samt normkritiskt tänkande. Rapporter om könssegregerad utbildning, skolprestation och utbildning kräver neutraliserande stereotyper redan på förskolenivå, mer jämlika pedagogiska metoder och rekrytering av män till förskolan.

Det praktiska jämställdhetsarbetet i förskolorna i Norge har gått från att fokusera

på att rekrytera fler män till förskolan till att mer handla om ett normkritiskt arbete med kön och jämställdhet i pedagogiken. Tidigare fanns det många satsningar på att rekrytera manliga anställda till förskolorna och förskollärarytbildningarna och för att få män att stanna kvar inom utbildningen och inom småbarnspedagogiken. En del förskolor har fortfarande rekrytering av män i fokus, till exempel Kanvas stiftelse, som presenteras i avsnittet med praktiska exempel. En del kommuner har arbetat med jämställdhet i flera år, men inte fortsatt ett strukturerat arbete efter att de finansierade projekten tagit slut. Några av förskolorna inom de kommunerna har fortsatt jämställdhetsarbetet, medan andra inte gjort det systematiskt utan att ha ett krav och uppdrag från statsförvaltningen. Rosa kompetanse inom Föreningen FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold utbildar förskolepersonal i frågor om kön och sexualitet.

Sverige

I skollagen definieras jämställdhet som en grundläggande värdering som måste beaktas vid utformningen av utbildningen. Lagen innehöll tidigare en obligatorisk plan för likabehandling, men kravet togs bort 2017. Diskrimineringslagen förbjuder trakasserier baserade på sju olika diskrimineringsgrunder, däribland kön, könsidentitet och könsuttryck. Utbildningsanordnarnas aktiva arbete för att förhindra differentierad behandling måste exempelvis inkludera antagnings- och rekryteringsprocesser, undervisningsmetoder, bedömning av studenternas prestationer och studiemiljöer. Båda lagarna kräver aktiva åtgärder som förebygger trakasserier och en sådan åtgärd är en plan för att förebygga kränkande behandling. I planen måste utbildningsanordnaren undersöka om det finns några risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för jämlikhet; analysera orsakerna till eventuellt identifierade risker, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt utvärdera och övervaka tidigare åtgärder. Utbildningsanordnaren måste utarbeta planen i samarbete med studenter och anställda och innehålla riktlinjer och rutiner för att förebygga trakasserier. Dessa åtgärder behöver dessutom dokumenteras. Planen måste dokumenteras årligen. Jämställdhet har också en framträdande roll i nationella läroplaner. Betydelsen av jämställdhet för barn och förskoleundervisningens ansvar för att främja den definieras i långa ordalag i förskolornas läroplaner. Läroplanen har också flera mål för barnens utveckling och riktlinjer för rektorer, lärare och annan personal avseende jämställdhet. Till exempel ansvarar hela personalen för att aktivt och medvetet främja jämställdhet mellan könen och att inspirera och utmana barnen att bredda sina förmågor och intressen utöver de könsstereotypa valen. Förskolerektorn är ansvarig för att inkludera jämställdhet mellan män och kvinnor i det systematiska kvalitetsarbetet.

Jämställdhet och svensk förskoleundervisning har undersökts ingående. Några ämnen, av många, inkluderar lärares könsstereotyper och attityder gentemot kön, vetenskap och kön, makt och normer, den manliga personalens status inom förskolan, könade metoder och lärande, heteronormativitet, förskolemiljöer och könsinkludering, och effekter av genuspedagogik. Svenska skolinspektionens rapport (2017) undersökte 36 förskolor och 24 rektorers arbeten med jämställdhet. Rapporten visar att jämställdhetsarbetet fortfarande är ganska osystematiskt och att det finns en risk för att stereotypa könsnormer och könsstrukturer överförs till barnen.

Sverige är en föregångare då det kommer till jämställdhets- och normkritiskt arbete i förskolan. Många kommuner har anställda jämställdhetsutvecklare som arbetar för att främja jämställdhet och jämlikhet i flera eller alla kommunens förskolor, till exempel Umeå och Eskilstuna kommun som lyfts fram i rapporten. Även Uddevalla kommun arbetar med kommunens alla förskolor för att integrera jämställdhet i förskolans arbete med en inriktning på våldsförebyggande arbete och barns personliga och kroppsliga integritet. Förskolorna Nicolaigården och Egalia i Stockholm har sedan länge jämställdhet som en grund i hela sin verksamhet. De är de första hbtqi-certifierade förskolorna i Sverige.

Island

Att främja jämställdhet nämns som ett mål i lagen om lekskola, men jämställdhet mellan könen nämns inte särskilt. Lagen om jämlikhet och jämställdhet förbjuder könsdiskriminering på alla utbildningsinstitutioner och förbudet måste märkas i utbildningen såväl som i arbetsmetoder och andra dagliga aktiviteter. Lagen om jämlikhet och jämställdhet har en särskild paragraf för utbildning och skolundervisning som säger att kön- och jämställdhetsintegrering ska beaktas i allt beslutsfattande och all planering. Elever ska få information om kön, könsstereotyper, könsbaserade utbildnings- och arbetsval samt frågor som rör personer med funktionshinder och queerpersoner. Det finns också en jämställdhetsrådgivare som arbetar för ministeriet för utbildning, vetenskap och kultur som följer upp bestämmelserna i paragrafen och ger råd till relevanta parter om jämställdhetsfrågor. Förskolor har en jämställdhetsplanering där jämställdhetsintegrering, utbildning om jämställdhet (mellan könen), läromedel, vägledning och förebyggande åtgärder avseende trakasserier tas upp. Planen måste ses över årligen och uppdateras vid behov. Den isländska nationella läroplanen för småbarnspedagogik definierar jämställdhet som en av de sex grundpelarna för utbildning. Kön tas upp som en aspekt av jämställdhet. Med jämställdhetsutbildning avses utbildningens innehåll, inlärningsvanor och inlärningsmiljö.

Ny forskning om jämställdhet mellan könen och småbarnspedagogik har genomförts om könsbestämning i förskolor, där man övervakat ett utvecklingsprojekt om jämställdhet och sagor, och förskolebarnens kunskap om litteratur och populärkultur i den fria leken. Jämställdhetsstyrelsen följer jämställdhetsplaneringen genom undersökningar och tittar igenom jämställdhetsplanerna. Enligt undersökningen som gjordes 2018 samt ny forskning behöver förskolor på Island mer utbildning och mycket stöd i jämställdhetsfrågor.

På Island har flera förskolor fått finansiering för projekt som syftar till att utveckla personalens kunskap och förskolans dagliga rutiner utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Finansieringen har varit kort och sporadisk. Det går att se att det behövs struktur för att aktivt kunna främja jämställdhet mellan könen i det dagliga arbetet. I Reykjavik garanteras långsiktigt stöd i jämställdhetsfrågor av en heltidsanställd vars arbete går ut på att stötta lokala förskolor, skolor och fritidshem i jämställdhetsfrågor, däribland jämställdhet mellan könen.

Finland

Att främja jämställdhet och jämställdhet mellan män och kvinnor tas upp som ett av målen för småbarnspedagogiken och skolan i finsk lagstiftning. Jämställdhetslagen förbjuder trakasserier på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhet ska främjas med hänsyn till ålder. Undervisning, forskning och läromedel måste stödja implementerandet av jämställdhetslagen. Det är obligatoriskt att göra jämställdhetsplaner i skolan och förskoleundervisningen. Planen måste innehålla en bedömning av jämställdhetsläget på utbildningsanordningen, enighet om utvecklingsområden och tydliga åtgärder för att främja jämställdhet och en granskning av hur åtgärder för att främja jämställdhet som man tidigare har enats om har implementerats. Obligatorisk planering planeras att utökas även till småbarnspedagogiken inom snar framtid. Åldern på läroplanerna går att jämföra med antalet gånger som jämställdhet mellan män och kvinnor nämns i dem. Grunderna för förskoleundervisningens läroplan (2014) är den äldsta och nämner bara på ett par ställen att jämställdhet ska främjas. I den nationella läroplanen för jämställdhet inom småbarnspedagogiken nämns det oftare och det anges att småbarnspedagogiken måste vara genussensitiv. Grunderna för läroplanen för försöket med tvåårig förskoleundervisning (2021) är den som tar störst hänsyn till jämställdhet mellan könen. Där anges att även förskoleundervisningen måste vara genussensitiv. Jämställdhet tas upp i flera delar av läroplanen och ställer krav på jämställdhet vad gäller personal, lärmiljöer och arbetssätt.

Ny forskning om jämställdhet och småbarnspedagogik i Finland omfattar ämnen som relationen mellan barn och vuxna och styrning, aktörskap och materialitet, maktrelationer och lek samt jämställdhetsdiskurser i lokal planering. En rapport om jämställdhet och småbarnspedagogiken i Finland gjordes 2016 av social- och hälsovårdsministeriet. Enligt studier och rapporter finns det ett behov av mer konkreta riktlinjer för planering, implementering och utvärdering av genussensitiv pedagogik i Finland.

Flera icke-statliga organisationer har arbetat för att främja jämställdhet i småbarnspedagogiken. Projekt har fokuserat på fortbildning och på sista tiden på att skapa verktyg för jämställdhetsplanering. Sporadisk finansiering gör arbetet osäkert och fragmenterat. Folkhälsan har arbetat för att främja jämställdhet i småbarnspedagogiken sedan 2007. Det startade som ett projekt och är nu en fast tjänst med en anställd som arbetar för att främja jämställdhet och likabehandling.

Åland

Landskapslagen om barnomsorg och grundskola förbjuder trakasserier och kräver rätt till lika utbildning i förskolan oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och andra särdrag. Den finska jämställdhetslagen gäller även för Åland. I den nationella läroplanen för förskoleundervisning tas jämställdhet mellan könen upp som ett grundläggande värde för undervisningen. Den dagliga verksamheten måste utvärderas ur ett normkritiskt perspektiv. Förskoleundervisningen måste erbjuda barnen en chans att utveckla intressen och färdigheter på ett jämställt sätt och utan könsstereotyper. Genusperspektiv tas i beaktande i kapitel om barns rättigheter och vuxnas ansvar samt i kapitel om olika skolämnen. För närvarande gäller läroplanen även för småbarnspedagogiken, där det är tillämpligt.

Alla förskolor på Åland arbetade för att främja jämställdheten i förskolan åren 2010–2012 på uppdrag av Ålands landskapsregering. Efter projektet gav landskapsregeringen över ansvaret att integrera jämställdhet i förskolans verksamhet till kommunerna. Mariehamn var den enda kommunen som systematiskt fortsatte arbetet och ännu idag arbetar bland annat med en gemensam likabehandlingsplan som grund i arbetet.

Danmark

Lagen om småbarnspedagogik tar inte upp jämställdhet mellan könen. Jämställdhetslagen främjar jämställdhet mellan män och kvinnor och förbjuder sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Jämställdhetslagen nämner inte utbildning separat, men lagen gäller även för utbildningsanordnare. I nationella läroplaner ses jämställdhet och demokrati som en grund för alla aktiviteter i småbarnspedagogiken. Barn ska ha möjlighet att delta i och ha inflytande över dagliga aktiviteter oavsett olika särdrag som t.ex. kön. Den pedagogiska miljön måste stödja barnens utveckling och vänskapsförhållanden oavsett kön. Kön är också en aspekt som vuxna kan använda för att utmana barnens lek.

En rapport från det danska utbildningsministeriet från 2016 pekar ut tre jämställdhetsfrågor i småbarnspedagogiken: antalet män som arbetar i småbarnspedagogiken, de stigmatiserade specialreglerna som vissa förskolor har för manlig personal och slutligen de könsstereotyper barn kan stöta på i förskolan och hur de påverkar barnens framtid. Padovan-Özdemirs & Hamiltons (2020) analys av en undersökning genomförd bland chefer inom förskoleundervisningen visar att det pedagogiska arbetet med mångfald och jämställdhet inte är särskilt utbrett i Danmark.

I Danmark arbetar en del förskolor med att integrera jämställdhet i verksamheten med en normkritisk inriktning. Det handlar om enskilda förskolor och ett kommunalt projekt i Fredensborgs kommun. Förskolorna har möjlighet att få ett kvalitetsmärke om jämställdhet och likabehandling, Prismecertifikatet som beskrivs i kapitlet om Danmark.

Grönland

Ett mål i förskolelagen är att förbereda barn för ett liv i ett fritt samhälle som präglas av fred, förståelse, jämställdhet och andra egenskaper. När barn väljs till förskolan från en väntelista måste man se till att det finns en balans mellan kön och ålder i gruppen. Jämställdhetslagen förbjuder könsdiskriminering och sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Lagen tar inte upp någonting om utbildning. Den nationella utbildningsstrategin eller regeringens utbildningsplan tar inte upp jämställdhet mellan könen.

Tyvärr hittades varken någon nyare forskning eller metoder som främjar jämställdhet inom småbarnspedagogiken från Grönland till denna rapport.

Färöarna

Lagen om småbarnspedagogik nämner att barnen inom förskoleundervisningen ska utvecklas så att de fritt kan uttrycka sig, samt verka för tolerans, jämlikhet och demokrati. Jämställdhetslagen säkerställer likabehandling oavsett kön. Enligt jämställdhetslagen måste alla läromedel för att utbilda och uppfostra barn följa lagen och undervisningsmetoderna måste stödja lika möjligheter till val av utbildning. Kulturministeriet har publicerat nationella pedagogiska mål, men dessa är inte obligatoriska att följa. Enligt målen ska småbarnspedagogiken baseras på jämställdhet. Jämställdhet ska återspeglas i pedagogiken på förskolorna. Flickor och pojkar ska ha samma möjligheter att se och höras och delta i alla dagliga aktiviteter. Personalen måste reflektera över sina egna och samhällets attityder gentemot flickor och pojkar, så att kön inte begränsar någons möjligheter.

Det finns inte någon nyligen publicerad forskning om jämställdhet och småbarnspedagogik på Färöarna. Lyckligtvis finns det en avhandling som är på gång om hur könsdiskurser påverkar barns möjligheter att agera och delta i hemmet och på förskolan. Trots våra ansträngningar hittade vi inte några bra arbetsmetoder för att främja jämställdhet i småbarnspedagogiken för denna rapport.

Summary

In this report we have mapped the legislation and national curriculums steering early childhood education and care (ECEC), studies made related to gender equality and ECEC during 2010–2021 and practises and tools to promote gender equality in preschools in Nordic countries including Åland, Greenland and Faroe Islands. It can be seen that the force of the legislation and national guidance to promote gender equality affects how systematic the gender equality work in ECEC is. There are a lot of projects done around gender equality in ECEC and often the problem is the lack of longevity. On the other hand, there are also examples where sustainable and systematic work is achieved. In the end of the report we list 8 tips based on the Nordic experiences to support gender equality work to be sustainable, effective and long-lasting. The suggestions include for example making norms visible, education, strong support from legislation, curriculums and administration, gender equality planning, preventive work towards violence and harassment and involving children and custodians. Below you can find summaries from each country's legislations, curriculums, studies and reports, and good practices.

Norway

According to the Preschool Act, the work has to be based on and promote equality. Children's gender has to be taken into account. The Equality Act makes public authorities responsible of active and systematic efforts to promote equality and prevent discrimination. Teaching material and teaching have to support the purpose of the Equality Act. Gender equality planning is compulsory in ECEC. According to the Equality Act all public authorities have to issue an annual statement on what they are doing to convert equality and non-discrimination principles, procedures and standards into action and an assessment to what has been achieved as a result of these efforts, and outline expectations with regards to future efforts in this area. Equality is seen as a core value that has to be

taken into account in all pedagogical activities also in the national curriculum. One aspect of equality is gender, gender identity and gender expression. The curriculum mentions the aims of equality and what it requires from the staff.

Norwegian research about gender equality and ECEC addresses topics such as children's development and gender, ECEC staff's perceptions of play, environment and gender as well as male employees in ECEC. Several reports are conducted on evaluating gender equality in Norwegian preschools during 2010–2019. The latest report suggests that ECEC, schools and teacher education need more knowledge and support material about gender equality and norm critical thinking. Reports about gender segregated education, school performance and education call for counteracting stereotypes already on the preschool level, more equal pedagogical practices and recruitment of men to work in ECEC.

The practical gender equality work in ECEC in Norway has gone from focusing on recruiting more men to ECEC to being more about norm-critical work with gender and gender equality in pedagogy. In the past, there were many investments in

recruiting male employees to preschools and preschool teacher training and in getting men to stay in education and in the field of ECEC. Some pre-schools still have the recruitment of men in focus, for example the *Kanvas Foundation*, which is presented in the section with practical examples. Some municipalities have worked with gender equality for several years, but have not continued the structured work after the funded projects have ended. Some of the preschools in those municipalities have continued the gender equality work, while others have not done so systematically without having a requirement and assignment from the state administration. *Rosa kompetanse* within the Association FRI - The Association for Gender and Sexuality Diversity trains preschool staff in matters of gender and sexuality.

Sweden

The Education Act defines equality as one core value that has to be taken into account when planning education. The act used to include a compulsory plan for the equal treatment but the requirement was removed in 2017. The Discrimination Act prohibits harassment based on seven different aspects including gender, gender identity and gender expression. Education providers' active work to prevent differentiated treatment have to reach for example admission and recruiting procedures, teaching methods, assessment of student's performance and study environment. Both Acts require active measurements preventing harassment and one such activity is a plan to prevent offensive treatment. In the plan the education provider has to investigate the existence of any risks of discrimination, reprisals or other obstacles of equal rights, analyse the causes of any risks discovered, take prevention and promotion measures and evaluate and monitor the previous actions. The plan has to be made in cooperation between the education provider, students and employees and have guidelines and routines to prevent harassment. Also these actions need to be documented. The plan has to be documented annually in writing. The aspect of gender equality is also very strong in the national curriculums. The meaning of gender equality for children and the ECEC's responsibility to promote it is defined in length in the curriculum for preschools. The curriculum also has several objectives towards the development of children and directives for the principals, teachers and other staff on gender equality. For example, the whole staff is responsible to be active

and aware about promoting gender equality and to inspire and challenge children to broaden their abilities and interests beyond gender stereotypical choices. The preschool director is responsible for including gender equality in systematic work on quality.

Gender equality and ECEC in Sweden have been extensively researched. Few subjects out of many include teachers' gender stereotypes and attitudes towards gender, science and gender, power and norms, male ECEC-staff's status, gendered practices and learning, heteronormativity, preschool environments and gender inclusion, and effects of gender pedagogy. The Swedish School Inspectorate's report (2017) examined 36 preschools' and 24 principals' work with gender equality. The report shows that gender equality work is still rather unsystematic and there is a risk of passing stereotypical gender norms and gender structures to children.

Sweden is a pioneer when it comes to gender equality and norm-critical work in ECEC. Many municipalities have employed gender equality developers who work to promote gender equality and equal treatment in several or all of the municipality's preschools, for example Umeå and Eskilstuna municipality, which are highlighted in the report. Uddevalla municipality also works with all the municipality's preschools to integrate gender equality in the preschool's work with a focus on violence prevention work and children's personal and physical integrity. The preschools *Nicolaigården* and *Egalia* in Stockholm have long had gender equality as a basis in their entire functions. They are the first LGBTQI certified preschools in Sweden.

Iceland

Promoting equality is mentioned as one objective in the Preschool Act but gender equality is not specifically mentioned. The Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender prohibits gender-based harassment in all educational institutions and the prohibition has to be noted in education as well as in working methods and in other daily activities. The Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender has an own section for education and schooling stating that gender and equality mainstreaming should be taken into account in all policy-making and planning. Pupils shall receive knowledge about gender, gender stereotypes, gender-based choice of education and occupation and matters concerning people with disabilities and queer people. There is also a gender equality counsellor working in the Ministry of Education, Science and Culture that pursues the provisions of the Article and advises relevant parties on gender equality issues. Preschools do gender equality planning where gender mainstreaming, (gender) equality education, learning materials, guidance, and the directives and prevention measures on harassment are taken into account. The plan has to be reviewed yearly and updated when needed. The Icelandic National Curriculum Guide for Preschools defines equality to be one of the six fundamental pillars of education. Gender is mentioned as one aspect of equality. Equality education refers to the content of education, study methods and learning environment.

Recent research about gender equality and ECEC has been conducted on gendering in preschools, monitoring a development project about gender equality and fairy tales, and preschool-children's knowledge of literature and popular culture in free play. The Directorate of Equality follows gender equality planning by surveys and looking through the gender equality plans. According to the survey made in 2018 and recent research, preschools in Iceland need more education and a high level of support on gender equality issues.

In Iceland several preschools have gotten funding for projects where they develop the staff's knowledge and daily practices in their preschool from the point of view of gender equality. The funding has been brief and sporadic. It can be seen that promoting gender equality needs structures to work actively in daily life. In Reykjavík long-term support in equality issues is guaranteed by a full-time employee who works in support of local preschools, schools and leisure centres on equality issues including gender equality.

Finland

Promoting equality and gender equality are mentioned as one objective in Finnish legislation about ECEC and schools. The Equality Act prohibits harassment based on gender, gender identity and gender expression. Gender equality is to be promoted in an age appropriate manner. Teaching, research and learning materials have to support the implementation of the Equality Act. It is compulsory to make gender equality plans in schools and pre-primary education. Planning has to include an assessment of equality conditions in the educational institution, agreement on development areas and clear measures to promote gender equality, and a review of how measures to promote equality that have been agreed upon previously were implemented. Compulsory planning is planned to be expanded also into preschools in the near future. The age of the national curriculums is comparative to the amount of mentions gender equality gets in them. The national curriculum for pre-primary education (2014) is the oldest one and has few mentions about promoting gender equality. In the national curriculum for ECEC gender equality is seen more frequently and it is stated that ECEC has to be gender sensitive. The newest curriculum for the trial for two-year pre-primary education (2021) takes gender equality into account the strongest. It states that also pre-primary education has to be gender sensitive. It mentions gender equality in several parts of the curriculum giving requirements on gender equality to the staff, learning environment and working methods.

Recent research about gender equality and ECEC in Finland include topics such as child-adult relations and governing, agency and materiality, power relations and play and gender equality discourses in local planning. One report has been made about gender equality and ECEC in Finland by the Ministry of Social Affairs and Health in 2016. According to studies and reports there is a need for more concrete guidance for planning, implementation and evaluation of gender sensitive pedagogy in Finland.

Several NGOs have been working towards promoting gender equality in ECEC. Projects have focused on in-service training and lately on creating tools for gender equality planning. Sporadic funding makes the work uncertain and fragmentary. Folkhälsan has worked to promote gender equality in ECEC since 2007. It started as a project and is now a permanent position with one employee who works to promote gender equality and equal treatment.

Åland

The Education Act prohibits harassment and demands a right to equal early childhood education despite gender, gender identity, gender expression and other features. The Finnish Equality Act stands in Åland as well. The national curriculum for pre-primary education mentions gender equality as one core value of education. Daily activities have to be assessed from the norm critical point of view. Pre-primary education has to offer children a chance to develop their interests and skills in an equal manner and without gender stereotypes. Gender perspective is taken into account in chapters about children's rights and adult's responsibilities as well as in chapters about different school subjects. At the moment the curriculum also stands for ECEC where applicable.

All preschools on Åland worked to promote gender equality in preschool in the years

2010–2012 as an assignment of the Åland Provincial Government. After the project, the provincial government handed over the responsibility to integrate gender equality in the preschool's activities to the municipalities. Mariehamn was the only municipality that systematically continued the work and still works, among other things, with a joint equal treatment plan as a basis for the work.

Denmark

The Preschool Act doesn't mention gender equality. The Equality Act promotes gender equality and prohibits sexual harassment and harassment based on gender. The Equality Act doesn't mention education separately but the Act also obligates education providers. In the national pedagogical curriculum equality and democracy are seen as a base for all activities in ECEC. Children have to have a possibility to participate and have an influence on daily activities despite different features including gender. Pedagogical environment has to support children's development and their friendships regardless of gender. Gender is also one of the aspects that adults can use to challenge children's play.

A Danish Ministry of Education's report from 2016 points out three gender equality questions in ECEC: the amount of men working in ECEC, the stigmatizing special rules some preschools have for male staff and lastly the gender stereotypes children may encounter in ECEC and their effect on children's future. Padovan-Özdemir's & Hamilton's (2020) analysis of a survey conducted among ECEC leaders show that the pedagogical work on diversity and gender equality is not very widespread in Denmark.

In Denmark, some preschools work to integrate gender equality into activities with a norm-critical focus. This is done in individual preschools and in a municipal project in Fredensborg municipality. The preschools have the opportunity to receive a quality label on gender equality and equal treatment, the *Prismecertifikatet*, which is described in the chapter on Denmark.

Greenland

One objective in The Preschool Act is to prepare children for a life in a free society in a spirit of peace, understanding, gender equality and other qualities. When children are chosen to preschool from a queue the gender and age balance of the group has to be secured. The Equality Act prohibits gender based discrimination and gender based and sexual harassment. The Act does not mention education. The national education strategy or the government curriculum do not mention gender equality.

Unfortunately, neither recent research nor practices promoting gender equality in ECEC were detected for this report from Greenland.

Faroe Islands

The Preschool Act mentions that ECEC has to develop children to freedom of expression, tolerance, equality and democracy. The Equality Act ensures equal treatment despite gender. According to the Equality Act all learning material in education and raising children has to implement the Act's purpose and the teaching methods have to support equal opportunities to make educational choices. The Ministry of Culture has published national pedagogical objectives that however are not obligatory to follow. According to the objectives ECEC should be based on gender equality. Gender equality should be seen in the pedagogics of the preschools. Girls and boys should have the same opportunities to be seen and heard and participate in all daily activities. The staff needs to think about their own and society's attitudes towards girls and boys, so that gender wouldn't limit anyone's possibilities.

There is no recent research published about gender equality and ECEC in Faroe Islands. Fortunately, a dissertation is in the making about how gender discourses affect children's opportunities to act and participate at home and in ECEC. Despite our efforts, good practices to promote gender equality in ECEC weren't detected for this report.

1. Inledning

Det finska ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet för jämställdhet och LGBTI (MR-JÄM) önskar sätta fokus på jämställd småbarnspedagogik för att diskutera olika frågeställningar och utmaningar som införandet av ett könsperspektiv inom småbarnspedagogiken skapar i de nordiska länderna.

Den här rapporten är resultatet av en kartläggning av hurdan kunskap det finns i Norden och de självstyrande områdena om jämställdhet och kön i förskolan. Den beskriver lagstiftningen och styrdokumentet, studier, praktiska exempel från förskolor, organisationer och kommuner, samt vilka verktyg som utvecklats om jämställdhet i förskolan i de olika länderna. Kartläggningen ger en överblick av omfånget av insatser och studier om jämställdhet och kön i förskolor under de senaste 10 åren. Målet är att öka kunskap om och förståelse av att arbeta med fokus på kön och jämställdhet i förskolan.

Nordiska ministerrådet har under den projektperiod som är med i rapporten publicerat två rapporter med liknande uppdrag år 2013 och 2016. Båda tidigare rapporter har inkluderat både skola och förskola, men i den här rapporten är fokus endast på förskolans uppdrag och praktik. Kartläggningen tar utgångspunkt i de tidigare rapporterna.

I den nordiska rapporten *Nordic Gender Equality – Promising Nordic Practices in Gender Equality Promotion in Basic Education and Kindergartens* från 2016 poängteras att jämställdhet i skolan och förskolan under de senaste åren fått mycket uppmärksamhet i de nordiska länderna och att det medfört en efterfrågan på att uppdatera jämställdhetslagar och styrdokument. I och med att lagar och styrdokument förutsätter arbete med köns- och jämställdhetsperspektiv sätter det en påtryckning för de professionella inom småbarnspedagogiken att utveckla sin verksamhet. Det medför även en efterfrågan på kunskap om jämställdhetsarbete. En del lagar och styrdokument har uppdaterats sedan den rapporten gjordes, men i en del länder saknas fortfarande en benämning på kön och jämställdhet.

I början av kartläggningen granskas lagstiftningen i varje land gällande jämställdhet och småbarnspedagogik, samt de läroplaner som styr småbarnspedagogiken. Det budskap staten ger om hur jämställdhet ska främjas inom småbarnspedagogiken ger en grund för de övriga kapitlen där arbetsmaterial, metoder och projekt om jämställdhet inom småbarnspedagogiken granskas.

Rapporten Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden 2013 hade som syfte att undersöka om det finns en så kallad nordisk modell för arbetet med jämställdhet i förskolorna i Norden. Rapporten konkluderade att det inte finns en gemensam modell: "Resultatet av den här studien visar inledningsvis att arbetet i de nordiska länderna ser väldigt olika ut, och det kan inte sägas finnas en enhetlig nordisk modell för hur arbetet i förskolan och skolan bäst lyfts fram." Liknande resultat ser vi i den här kartläggningen.

Vi har valt att lyfta fram flera praktiska exempel på hur jämställdhetsarbetet ser ut i praktiken i de nordiska länderna och de självstyrande områdena. Vi beskriver olika

sorters modeller, som görs både strukturerat och långsiktigt i hela kommuner eller organisationer, men också mindre projekt eller enskilda förskolor som arbetar för att främja jämställdhet i förskolan. Det görs mycket jämställdhetsarbete inom småbarnspedagogiken och det här är inte en heltäckande översikt. Vi har gjort vårt bästa för att få med flera olika modeller.

I Sverige och Norge har det gjorts många olika jämställdhetsprojekt både inom hela kommuner och i enskilda förskolor. Även Åland har haft projekt som inkluderat hela landskapet. I Danmark och på Island har det mer handlat om förskolor, som arbetar enskilt eller tillsammans med någon annan för att lokalt främja jämställdhet. Finland har haft några projekt, medan Färöarna och Grönland helt saknar praktiska arbeten för att främja jämställdhet i förskolan.

Vi har gjort en sammanställning på de studier gällande jämställdhet inom småbarnspedagogiken, som publicerats från år 2010 i de nordiska länderna och självstyrande områdena. Även här är listan inte komplett. Det finns studier vi kan ha missat och som därför inte är med. Studierna är kategoriserade enligt temaområden. Studierna handlar bland annat om könad praxis inom småbarnspedagogiken, de vuxnas tankar och attityder, barnens handlingsmöjligheter, stereotypier i miljö och material, samt att rekrytera män till branschen.

Vi har även lyft upp exempel på verktyg och metodmaterial, som gjorts för att främja jämställdhet inom småbarnspedagogiken. En del av dem är gratis och går att ladda ner på nätet, medan andra är avgiftsbelagda. Vi har ändå valt att ta med även det material som gjorts i mer kommersiellt syfte, eftersom goda verktyg är viktiga i arbetet. Inte heller de här listorna är helt kompletta.

Eftersom det rått reseförbud på grund av Covid 19 har intervjuer med aktörer och experter gjorts via e-post, telefon eller digitala möten. För beskrivningen av det praktiska arbetet i förskolorna har vi även använt projektrapporter och webbsidor som underlag.

I rapporten kommer ordet förskola att användas för att beskriva småbarnspedagogiken. De nordiska länderna använder olika benämningar, som även kan ha en politisk betydelse. I Sverige används förskola, i Finland daghem eller småbarnspedagogik, i Norge barnehage, i Danmark børnehave, och på Island leikskóla.

Den här rapporten är gjord som en av två aktiviteter i målsättningarna för Finlands ordförandeskap. Den andra aktiviteten är och ett nordiskt webinarium för lärare, beslutsfattare, forskare och NGO:er för att diskutera kartläggningens resultat, presentera ny kunskap och utbyta erfarenheter om jämställdhet och kön inom småbarnspedagogiken. Webbinariet ordnas hösten 2021 av det finska ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet för jämställdhet och LGBTI (MR-JÄM).

2. Lagstiftning och läroplaner

Skyldigheten att främja jämställdhet i enlighet med lagen om småbarnspedagogik är varierande i de nordiska länderna. Till exempel på Island har jämställdhetslagen en egen omfattande paragraf för utbildning, medan jämställdhet i Danmark inte alls återspeglas i lagen som styr småbarnspedagogiken och inte heller småbarnspedagogiken eller utbildningen i jämställdhetslagen. Av enheterna för småbarnspedagogik i Sverige och Norge och av förskoleundervisningen i Finland krävs dokumentation om vidtagna åtgärder för att förebygga diskriminering och/eller främja jämställdhet. Även på Island genomförs jämställdhetsplanering inom småbarnspedagogiken.

Termerna i anslutning till småbarnspedagogiken varierar i de nordiska länderna. I lagstiftningen i Finland talar man om *småbarnspedagogik* och *förskoleundervisning*. I Sverige regleras småbarnspedagogiken i skollagen och ordet *förskola* används för småbarnspedagogik och *förskoleklassen* för förskoleundervisning. I lagstiftningen i Danmark används ordet *dagtilbud*, på Åland *barnomsorg*, i Norge *barnehage*, på Island *leikskóla*, på Grönland *førskole* och på Färöarna *dagstovnar* samt *dagrøkt*. För att tydliggöra vad vi i detta kapitel talar om har vi beslutat att använda termerna småbarnspedagogik och förskoleundervisning för alla länder, men namnen på lagar och läroplaner på originalspråket visas i varje kapitel.

Huruvida man talar om kön som något binärt eller mångfaldigt varierar också från land till land. I Sverige, Norge och Finland förbjuder lagen diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Islands jämställdhetslag, som uppdaterades 2020, tar inte bara hänsyn till kvinnor och män utan även ett tredje neutralt kön, som har lagts till i registren genom en lagändring 2019. Flickor och pojkar och jämställdhet mellan två kön är fortfarande dominerande i flera lagar och dokument i de nordiska länderna.

I detta kapitel granskas de lagar som reglerar småbarnspedagogiken och jämställdheten i de nordiska länderna, inklusive Åland, Färöarna och Grönland, samt nationella läroplaner med tanke på jämställdhet.

2.1. Norge

I Norge regleras jämställdhet inom småbarnspedagogiken i lagen om småbarnspedagogik samt i jämställdhets- och diskrimineringslagen. Det ordnas ingen obligatorisk förskoleundervisning, men den obligatoriska skolgången börjar vid sex års ålder. I lagen om småbarnspedagogik föreskrivs att undervisnings- och forskningsministeriet ska ta fram en ramplan med mer detaljerade riktlinjer för småbarnspedagogikens innehåll och uppdrag. Lokala planer utarbetas årligen vid enheterna för småbarnspedagogik utifrån den nationella ramplanen. I planen beskrivs hur målen och innehållet i den nationella ramplanen genomförs lokalt. I planen beskrivs också utvecklingen av enheten för småbarnspedagogik och pedagogiska praxis utvärderas.¹

1. Norwegian Directorate for Education and Training 2017, 38. Norwegian Directorate for Education and Training 2017, 38.

I **lagen om småbarnspedagogik** (*Barnehaageloven*) nämns kön en gång: något som småbarnspedagogiken ska beakta utöver barnets ålder, funktionsförmåga och övriga egenskaper. Likabehandling (*likeverd*) nämns i lagen som ett av småbarnspedagogikens grundläggande värden. Småbarnspedagogiken ska främja jämställdhet (*likestilling*) och förebygga diskriminering. Lagen nämner inte specifikt kön.²

Syftet med **jämställdhets- och diskrimineringslagen** (*Likestillings- og diskrimineringsloven*) är att främja jämställdhet samt förbjuda diskriminering utifrån kön, graviditet, föräldraledighet, etnicitet, religion eller annan övertygelse, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck, ålder eller annan personlig egenskap. Myndigheterna är skyldiga att aktivt arbeta för jämställdhet och förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt motverka stereotyper. Varje år måste myndigheterna registrera de åtgärder som vidtas för att främja jämställdhet och förhindra diskriminering. De måste också bedöma resultaten av dessa åtgärder och planera vilka åtgärder som kommer att behövas i framtiden. Under 2021 har man för första gången krävt att myndigheter, inklusive anordnare av utbildning och småbarnspedagogik, offentliggör en rapport om dokumentationen och utvärderingen av jämställdhetsarbetet. Undervisnings- och undervisningsmaterial har en egen paragraf som föreskriver att undervisningen och undervisningsmaterialet inom småbarnspedagogiken, skolan och andra läroanstalter ska följa jämställdhets- och diskrimineringslagen.³ Genomförandet av jämställdhets- och diskrimineringslagen samt rapporteringen av jämställdhetsarbetet övervakas av jämställdhets- och diskrimineringsombudsmannen.⁴ I Norge finns även en jämställdhets- och diskrimineringsdomstol⁵, som ansvarar för överklaganden som inlämnats med stöd av diskrimineringslagen. Verksamheten i dessa organ styrs i egna lagar.⁶

I **ramplanen för småbarnspedagogik** (2017, *Rammeplan for barnehagen*) är jämställdhet och likabehandling ett av småbarnspedagogikens grundläggande värden som måste framhävas i all pedagogisk verksamhet. Jämställdhet och likabehandling som ett av småbarnspedagogikens grundläggande värden innebär att småbarnspedagogiken måste främja jämställdhet och likabehandling oavsett kön, funktionsförmåga, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, etnicitet, kultur, social status, språk, religion och övertygelse. Småbarnspedagogiken måste bygga all sin verksamhet på principerna om jämställdhet och förbud mot diskriminering. Personalen måste reflektera över sina egna attityder så att de kan arbeta för jämställdhet och likabehandling. Alla inom småbarnspedagogiken ska ha samma möjligheter att synas, höras och uppmuntras i alla gemensamma aktiviteter inom småbarnspedagogiken. Personalen ska ge barnen lika möjligheter, främja jämställdheten och förebygga diskriminering, fördomar, stereotyper och rasism.⁷

2. Barnehaageloven 2005, 1 kap., 1–2 §.

3. Likestillings- og diskrimineringsloven 2017, 1 kap. 1 §, 4 kap. 24, 27 §.

4. <https://www.ldo.no/>

5. <https://www.diskrimineringsnemnda.no/hjem>

6. Equality and Anti-Discrimination Ombud Act 2017.

7. Norwegian Directorate for Education and Training 2017, 7, 10, 56.

2.2. Sverige

I Sverige regleras jämställdhet inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen i skollagen och diskrimineringslagen. Regeringen beslutar om de nationella läroplanerna och Skolverket bereder förslag för dem. De nationella läroplanerna är bindande och förskolan och den obligatoriska förskoleklassen från och med sex års ålder ska baseras på planernas mål. Detta är utbildningsanordnarens ansvar, men även lärarna ansvarar för att undervisningen sker i enlighet med läroplanens mål.⁸ Inga lokala läroplaner upprättas i Sverige.

Skollagen styr det svenska skolsystemet ända från förskolan. Enligt skollagen måste utformningen av utbildningen ta hänsyn till grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter, till exempel jämställdhet. Skollagen hänvisar till diskrimineringslagen när man nämner förbud mot diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck samt skyldigheten att främja lika rättigheter och möjligheter inom utbildning, oavsett dessa och andra egenskaper. I skollagen nämns planering som en av de aktiva åtgärderna mot kränkande behandling. Kravet på likabehandlingsplanen har dock tagits bort från lagen år 2017.⁹ *Planen mot kränkande behandling* är däremot en del av skollagen och innehåller åtgärder för att förebygga kränkande behandling av barn och unga, en definition av genomförda åtgärder och en bedömning av föregående års åtgärder. I anvisningarna i planen nämns inte specifikt jämställdhet.¹⁰ Arbetet mot kränkande behandling bevakas av Barn- och elevombudet på Skolinspektionen.¹¹

Enligt **diskrimineringslagen** finns det sju diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Utbildningsanordnare får inte diskriminera på dessa grunder och de har dessutom en definierad skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Utbildningsanordnare ska aktivt arbeta mot diskriminering i bland annat rekryteringen, undervisningsmetoderna, anordnandet av utbildning, bedömningen och studiemiljöerna samt förebygga trakasserier och sexuella trakasserier. Det aktiva arbetet för att förebygga diskriminering ska också dokumenteras årligen. I dokumentationen ska framgå eventuella risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för jämlikhet i utbildningen, orsakerna till de identifierade riskerna ska analyseras samt åtgärder för att förebygga trakasserier och främja jämlikhet samt definieras och bedömas. I dokumentationen behandlas även utbildningsanordnarens riktlinjer för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier samt hur utbildningsanordnaren har samarbetat med studerande och anställda för att utarbeta planen. I dokumentet bedöms också allt som nämns ovan. Diskrimineringsombudsmannen övervakar tillämpningen av diskrimineringslagen.¹²

I **läroplanen för förskolan** (2018) återspeglas jämställdhet mellan könen direkt i de grundläggande värdena: alla som arbetar i förskolan ska arbeta aktivt för jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. När man talar om grundläggande värden är dessutom ojämlik behandling förbjuden på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck och fem andra diskrimineringsgrunder. Diskriminering måste bekämpas aktivt. Förskolan måste aktivt och medvetet främja lika

8. Skolverket 2018, 11.

9. Diskrimineringsombudsmannen.

10. Skollag 2010:800, 1 kap. 5 §, 1 kap. 8 §, 6 kap. 8 §.

11. <https://beo.skolinspektionen.se/>

12. Diskrimineringslag 2008:567, 1 kap. 1 §, 2 kap. 5–7 §, 3 kap. 2–3, 16–20 §, 4 kap. 1 §.

rättigheter och möjligheter för alla barn, oavsett kön. Förskolan ansvarar också för att motverka könsroller som begränsar barnens utveckling, val och lärande. Förskolan ska organiseras 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. När läroplanen talar om förskolans uppdrag nämns att förskolans miljö ska inspirera och utmana barnen att bredda sina förmågor och intressen utan att begränsas av könsstereotypa uppfattningar. Alla anställda i förskolan måste utöka barnens erfarenheter och uppfattning om sina egna möjligheter, oavsett kön.¹³ Läroplanen innehåller också direkta mål och rekommenderade åtgärder för att uppnå dem. I kapitlet om normer och värden är ett mål att barnen ska utveckla förståelse för alla människors lika värde och mänskliga rättigheter. Läraren ansvarar för att synliggöra jämställdhetsperspektivet i verksamheten så att alla barn har likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett kön. All personal är ansvarig för att medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet. Enligt kapitlet om omsorg, utveckling och lärande ska all personal inspirera och utmana barnen att bredda sina förmågor och intressen på ett sätt som går utöver könsstereotypa val. I kapitlet om barns delaktighet och inflytande ska all personal se till att alla barn har lika möjligheter att påverka och få utrymme i verksamheten oavsett kön. I kapitlet som beskriver rektorns ansvar anges som en av rektorns uppgifter att jämställdhet integreras i det systematiska kvalitetsarbetet.¹⁴

Läroplanen för förskoleklassen (2019) är en del av läroplanen för grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet. I förskoleklassen tillämpas de två första kapitlen i läroplanen, som definierar undervisningens värden, uppdrag, mål och verksamhetsprinciper samt kapitel 3, som endast gäller förskoleundervisning. I läroplanens värden anges jämställdhet mellan kvinnor och män. Diskriminering är förbjuden på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck samt andra diskrimineringsgrunder. Främlingsfientlighet och intolerans ska mötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. Skolan ska aktivt och medvetet främja lika rättigheter och möjligheter för alla elever oavsett kön. Skolan har ett ansvar för att bekämpa könsrelaterade normer som begränsar elevernas lärande, valmöjligheter och utveckling. Som en av skolans uppgifter anges att främja jämställdhet: skolan stöder samarbete mellan elever oavsett kön och stöder elevernas förmåga att kritiskt granska könsmönster och hur de kan begränsa människors livsval och livsvillkor. I de gemensamma arbetsmetoderna krävs bland annat att lärarna ansvarar för att eleverna har lika möjligheter att påverka och delta i undervisningen oavsett kön. Alla anställda i skolan är ansvariga för att främja interaktion mellan elever oberoende av kön och bidrar till att kön och social eller kulturell bakgrund inte begränsar elevernas studie- och karriärval. Rektorn ansvarar för att organisera utbildningen så att eleverna möts och arbetar tillsammans oberoende av kön samt att tvärvetenskapliga kompetensområden, bland annat jämställdhet, beaktas. I förskoleklassens eget kapitel definieras förskoleklassens syfte och centrala innehåll. Könsroller lyfts fram som en del av det centrala innehållet i förskoleklassen som en livsfråga, vars innehåll och betydelse ska behandlas med eleverna.¹⁵

13. Skolverket 2018, 5, 7–8.

14. Skolverket 2018, 12–13, 15, 17, 19.

15. Skolverket 2019, 5, 6–7, 10–17, 21.

2.3. Island

På Island regleras jämställdhet inom småbarnspedagogiken i lagen om lekskola samt i jämställdhetslagen. Det finns ingen separat förskoleundervisning på Island, men den obligatoriska skolgången börjar vid sex års ålder. Ministeriet för utbildning, vetenskap och kultur har utarbetat utifrån lagen om lekskola en nationell läroplansguide, som fastställer de viktigaste målen för småbarnspedagogiken och dess roll inom fostran och utbildning. Lokala planer utarbetas i enheterna för småbarnspedagogik utifrån den nationella läroplanen och åtgärder för att genomföra målen i den nationella läroplanen definieras mer detaljerat.¹⁶

I **lagen om lekskola** (*Lög um leikskóla*) har jämlikhet definierats som ett mål som styr verksamheten inom småbarnspedagogiken¹⁷, men jämställdhet nämns inte separat i lagen.

Syftet med **lagen om jämlikhet och jämställdhet** (*Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna*) är bland annat att förebygga könsdiskriminering, skapa och upprätthålla jämlikhet och lika möjligheter inom alla samhällsområden, bearbeta traditionella könsstereotyper och bekämpa negativa stereotyper kopplade till kvinnor och män. I lagen nämns särskilt att den gäller både kvinnor, män och personer vars kön är registrerat som neutral i registren. Diskriminering och könsdiskriminering är förbjuden i skolor, andra utbildningsinstitutioner, fritidsgårdar samt idrotts- och ungdomsverksamhet. Förbudet mot diskriminering ska beaktas i studier och undervisning, utbildning, arbetsmetoder och daglig kommunikation. Arbetsgivare, organisationer och institutionsledare ska vidta särskilda åtgärder för att förhindra att personal, studerande och tjänsteanvändare utsätts för våld, trakasserier eller sexuella trakasserier på grund av kön på arbetsplatserna, i organisationerna eller i skolorna. I lagen finns en egen utbildningsparagraf som kräver att köns- och jämställdhetsperspektivet ska säkerställas i allt beslutsfattande och all planering inom utbildning och fostran. Studerande på alla utbildningsnivåer måste få vederbörlig information om kön, jämställdhet, könsstereotyper, könsbaserade utbildnings- och arbetsval samt frågor som rör personer med funktionshinder och queerpersoner. Allt undervisnings- och inlärningsmaterial måste utformas så att det inte diskriminerar något kön. Ministeriet för utbildning, vetenskap och kultur måste se till att jämställdheten tryggas i skolan och undervisningen.

Jämställdhetsrådgivaren arbetar i ministeriet, följer upp bestämmelserna i denna paragraf och ger råd om jämställdhet.¹⁸ Ett jämställdhetsdirektorat (Jafnréttisstofa) ger anvisningar om småbarnspedagogiken i jämställdhetsplanerna och övervakar kvaliteten i planerna.¹⁹ Inom småbarnspedagogiken och skolan ska en jämställdhetsplan utarbetas för att se över hur skolan eller daghemmet implementerar paragraferna 14–15 i lagen om jämlikhet och jämställdhet och paragraf 10 i lagen om likabehandling oavsett ras och etniskt ursprung. I planen behandlas jämställdhetsintegrering, genus- och jämställdhetsutbildning för elever, undervisnings- och inlärningsmaterial, vägledning och hur man förebygger våld och trakasserier på grund av kön samt sexuella trakasserier och hur man ska agera vid våld eller trakasserier. Dessutom måste planen ta upp hur man kan förhindra diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung i utbildning och arbetsmetoder och se till att undervisnings- och inlärningsmaterialet inte diskriminerar, skadar eller

16. Lög um leikskóla 2008:90 4 kap. 13–14 §.

17. Lög um leikskóla 2008:90 1 kap. 2 §.

18. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna 2020:150, 1 kap. 1 §, 2 kap. 5 §, 14–15 §, 3 kap. 21 §.

19. <https://www.jafnretti.is>

föraktar någon på grund av ras eller etniskt ursprung. Planen ska ses över årligen och vid behov uppdateras.²⁰

En av de sex grundpelarna i **läroplanen för småbarnspedagogiken** (2011, *Aðalnámskrá Leikskóla*) är jämlikhet. Jämställdhet är ett tema bland ålder, klass, nationalitet och andra egenskaper när man i läroplanen talar om jämlikhet. Jämlikhet innebär i läroplanen att varje individ har möjlighet att utvecklas på sina egna villkor, värna om sina kompetenser och leva ett ansvarsfullt liv i ett fritt samhälle som präglas av förståelse, fred, tolerans, öppenhet och jämlikhet. Jämlikhetsutbildning avser både innehållet i utbildningen, inlärningsvanorna och lärmiljön. När det gäller jämställdhet hänvisas till jämställdhetslagen, som på ett jämställt sätt ska förbereda eleverna på alla utbildningsnivåer för arbets- och familjelivet. Utbildningen bör fokusera på att det inte finns några hinder för något av könen i aktiviteterna, innehållet och rutinerna inom²¹ småbarnspedagogiken. Diskriminering på flera grunder måste beaktas inom småbarnspedagogiken.²²

2.4. Finland

I Finland regleras jämställdhet i småbarnspedagogiken och förskoleverksamheten i lagen om småbarnspedagogik, lagen om grundläggande utbildning och jämställdhetslagen. Förskoleundervisningen är en del av småbarnspedagogiken, men den kan också ordnas i samband med grundskolan. Den obligatoriska förskoleundervisningen börjar vid sex års ålder. Under 2021 inleds ett försök med tvåårig förskoleundervisning, som börjar redan vid fem års ålder. Grunderna för läroplanerna som Utbildningsstyrelsen utarbetat är bindande. Utifrån dem utarbetar utbildningsanordnarna lokala läroplaner och genomför småbarnspedagogiken.²³

I **lagen om småbarnspedagogik** definieras tio mål för småbarnspedagogiken, varav det sjätte handlar om likabehandling och jämställdhet: målet med småbarnspedagogiken är att ge alla barn likvärdiga möjligheter till småbarnspedagogik, främja likabehandling och jämställdhet samt ge färdigheter att förstå och respektera den allmänna kulturtraditionen samt vars och ens språkliga, kulturella, religiösa och livsåskådningsmässiga bakgrund.²⁴

Förskoleundervisningen regleras i **grundskolelagen**. Om förskoleundervisningen ordnas på daghem eller familjedaghem tillämpas lagen om småbarnspedagogik även på förskoleundervisningen. I lagen om grundläggande utbildning definieras som utbildningens mål att främja bildningen och jämlikheten i samhället. Jämställdhet nämns inte separat.²⁵

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män eller den så kallade **jämställdhetslagen** är att förbjuda diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck, främja jämställdhet och förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen har en egen paragraf om utbildning och undervisning. Enligt

20. Jafnréttisstofa 2021.

21. Jämställdhetslagen, som uppdaterades 2020, talar inte längre om kön som något binärt.

22. Ministry of Education, Science and Culture 2011, 19–20.

23. Utbildningsstyrelsen 2016, 10; Utbildningsstyrelsen 2019, 7–9

24. Lagen om småbarnspedagogik 2018:540 1 kap. 3 §.

25. Lagen om grundläggande utbildning 1998:628 1 kap.1–2 §.

paragrafen ska myndigheter och utbildningsanordnare samt andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning se till alla oberoende av kön har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag. Jämställdhet ska främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad. I lagen föreskrivs även om en jämställdhetsplan för varje läroanstalt, som utarbetas i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande för högst tre år i taget. Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten, åtgärder som behövs för att främja jämställdheten samt en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. I planen ska särskild uppmärksamhet fästas vid bland annat antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.²⁶ Skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan har funnits i förskoleundervisningen sedan 2015. Inom småbarnspedagogiken finns ännu ingen skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan, men en lagändring är under beredning i social- och hälsovårdsministeriet. Verkställandet av jämställdhetslagen, det vill säga även jämställdhetsplaneringen, övervakas i Finland av jämställdhetsombudsmannen.²⁷

I **Grunderna för planen för småbarnspedagogik** (2018) nämns kravet på likabehandling i planens värdegrund. Likabehandling, jämlikhet och mångfald är en värdegrund som listas. Enligt den främjar småbarnspedagogiken jämlikhet, barnen ska ges möjligheter att utveckla sina färdigheter och göra sina val oberoende av förväntningar baserade till exempel på kön eller andra orsaker och personalen måste skapa en atmosfär som respekterar mångfald. I kapitlet om riktlinjer för att utveckla verksamhetskulturen har delaktighet, likabehandling och jämlikhet fått ett eget underkapitel. I det fastställs att dessa tre teman ska främjas i all verksamhet och det anges att småbarnspedagogiken är genussensitiv. Personalen ska uppmuntra barnen att göra val oberoende av könsbundna eller andra personrelaterade förväntningar och fundera över hur likabehandlingsteman och attityder i anslutning till kön och dess mångfald återspeglas i bland annat tal och tillvägagångssätt.²⁸

Dokumentet **Grunderna för planen för småbarnspedagogik 2014** uppdaterades vad gäller jämställdhet den 7 december 2015, då jämställdhetsplanen enligt jämställdhetslagen lades till som en lokal plan som ska beaktas i förskolan. Läroplanen hänvisar till grundlagen, enligt vilken ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön eller någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Främjandet av jämställdhet nämns också som en av de skyldigheter som styr anordnandet av förskoleundervisningen. Dessutom nämns i värdegrunden för förskoleundervisningen att förskoleundervisning som verksamhetsmiljö stöder jämlikhet mellan barn, såsom jämlikhet mellan åsikter och kön, och främjar barns möjligheter att utveckla sina förmågor och göra val utan förutfattade meningar och begränsningar på grund av kön.²⁹

Grunderna för läroplanen för försöket med tvåårig förskoleundervisning 2021 är en försökläroplan som utarbetats för att styra försöket med tvåårig förskoleundervisning, som ska genomföras 2021–2024. Läroplanen gäller under

26. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986:609 1 §, 5–5a §.

27. <https://tasa-arvo.fi/>

28. Utbildningsstyrelsen 2019, 16, 30.

29. Utbildningsstyrelsen 2016, 9, 12–13, 15.

försöksperioden. Försöket med tvåårig förskoleundervisning genomförs i utvalda kommuner och en del av barnen på 5 och 6 år deltar i försöket. I läroplanen för försöket återspeglas jämställdhet i högre grad än i Grunderna för planen för småbarnspedagogik från 2014. Delaktighet, likabehandling och jämställdhet har lyfts fram som ett av de teman som styr utvecklingen av verksamhetskulturen och som ska främjas i all verksamhet. För att verksamhetskulturen ska utvecklas är det viktigt att attityder till likabehandling och jämställdhet diskuteras i arbetsgemenskapen. Personalen bör också fundera över hur attityder till bland annat språk, religion, funktionshinder, kön och dess mångfald återspeglas i tal, gester, handlingar och tillvägagångssätt. Förskoleundervisningen definieras som genussensitiv. Personalen ska vara medveten om sina egna förutfattade meningar och uppmuntra barnen att göra val oberoende av könsbundna eller andra personrelaterade stereotypa rollmönster och förväntningar. Lär miljöerna ska planeras och utvecklas så att de främjar inkludering, likabehandling och jämställdhet mellan könen. Detta möjliggör att man kan bryta rådande könsstereotypa mönster. I kapitlet om arbetssätt beaktas att personalens uppgift är att delta och handleda och berika leken på ett pedagogiskt och genussensitivt sätt. Könsrelaterade antaganden och mångfalden av kön och familjer ska behandlas med barnen.³⁰

2.5. Åland

På Åland regleras jämställdheten i småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen i landskapslagen om barnomsorg och grundskola samt Finlands jämställdhetslag. Åland har en egen lag som föreskriver tillämpning av Finlands jämställdhetslag, och i denna lag nämns inte specifikt utbildning.³¹ Förskoleundervisning ordnas i samband med småbarnspedagogik. Småbarnspedagogiken har ingen egen läroplan, men den håller för närvarande på att utarbetas och träder i kraft under 2022. Grunderna i förskoleundervisningen styr även den övriga småbarnspedagogiken i tillämpliga delar. Varje enhet för småbarnspedagogik ska utarbeta en arbetsplan som beskriver verksamheten och målen samt hur kraven i grunderna för förskoleundervisningen genomförs i praktiken.³²

Landskapslagen om barnomsorg och grundskola inför ett förbud mot diskriminering: alla barn och elever har rätt till en likvärdig barnomsorg och grundskoleutbildning utan trakasserier och mobbning oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller annat skäl. Ett mål i paragraferna som styr grundskolan är att verksamheten främjar bland annat demokratiska värderingar, jämställdhet och likabehandling, men vad gäller småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen säger lagen ingenting om att främja jämställdhet utöver förbudet mot diskriminering.³³

Grunderna för undervisningen för barnomsorgen i landskapet Åland (2013) fungerar som en läroplan för förskoleundervisningen och samtidigt för hela småbarnspedagogiken. Jämställdhet mellan könen nämns i läroplanen som ett av

30. Utbildningsstyrelsen 2021, 7, 27, 30, 36, 47.

31. Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 1989:27.

32. Ålands landskapsregering 2013, 2.

33. Landskapslag om barnomsorg och grundskola 2020:32, 1 kap. 5 §, 3 kap. 5 §.

förskoleundervisningens grundläggande värden. I värdena beaktas även att förskoleundervisningens verksamhet ska utvärderas från ett normkritiskt perspektiv. Både i värdena och i förskoleundervisningens uppgifter framhålls att förskoleundervisningen ska ge flickor och pojkar samma möjligheter att utveckla intressen och färdigheter utan begränsande könsroller. I kapitlet om barn anges att flickor och pojkar ska få lika stort inflytande och utrymme i verksamheten. I kapitlet om de vuxna anges att de vuxna ska ha kunskap om genusfrågor och ha ett medvetet förhållningssätt som aktivt verkar för jämställdhet mellan pojkar och flickor. Jämställdhet mellan könen återspeglas också i de centrala temana om förskoleundervisning. När det gäller språk och interaktion ska både flickor och pojkar uppmuntras att uttrycka sina åsikter och använda språket till att uttrycka känslor med och till att samspela socialt med andra. I matematiken ska alla flickor och pojkar få uppgifter de kan lösa så att de får en positiv attityd till matematik och ett gott självförtroende som problemlösare.³⁴

2.6. Danmark

I Danmark regleras småbarnspedagogiken i lagen om småbarnspedagogik och i jämställdhetslagen. Det finns ingen obligatorisk förskoleutbildning i Danmark, men vid sex års ålder börjar den obligatoriska 0-klassen, som är en del av skolan. Vår kartläggning omfattar också den pedagogiska läroplanen (2018) som används som bas för de lokala läroplanerna.³⁵

I **lagen om småbarnspedagogik** (Dagtilbudsloven) nämns inte jämställdhet mellan könen.³⁶ Syftet med **lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män** eller **jämställdhetslagen** (*Ligestillingsloven*) är att främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt att bekämpa trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.³⁷ Lagen nämner inte utbildning eller småbarnspedagogik separat, men den förpliktar även utbildningsanordnare.

Enligt **Den fastställda pedagogiska läroplanen** (2018, eng. 2020, *Den styrkede pædagogiske læreplan*) bygger småbarnspedagogiken på jämlikhet och demokrati, vilket måste återspeglas i all pedagogisk verksamhet, så att alla barn kan delta och få sina röster hörda oavsett bakgrund, kön, ålder eller kultur. I kapitlet om barns gemenskap krävs att småbarnspedagogiken skapar förutsättningar för att barn kan bilda vänskapsförhållanden över ålders-, köns- och kulturgränserna samt förebygga mobbning. Ett av de sex temakapitlen är social utveckling. I det tas hänsyn till att bland annat kön kan vara en aspekt som vuxna kan använda för att utmana barnens lekar. I temat om natur, friluftsliv och naturfenomen anges friluftsliv som ett sätt att stärka barns möjligheter oavsett ålder, kön, kultur och intressen. I temat om kultur, estetik och gemenskap anges att lärmiljön ska möjliggöra att alla barn kan delta i beslutsfattandet och att alla barn har möjlighet att utvecklas till sin fulla potential oavsett kön, social bakgrund, ålder och så vidare.³⁸

34. Ålands landskapsregering 2013, 2–4, 6, 10–11.

35. Ministry of children and education 2020, 3, 9

36. Dagtilbudsloven LBK 2020:1326

37. Ligestillingsloven LBK 2020:1147, 1 §

38. Ministry of children and education 2020, 8, 21, 38, 44, 46

2.7. Grönland

På Grönland regleras jämställdheten i småbarnspedagogiken i lagen om pedagogisk utveckling av barnomsorg för barn i förskoleåldern och lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor. På Grönland börjar den obligatoriska skolgången vid sex års ålder, obligatorisk förskoleundervisning ordnas inte. På Grönland uppdateras den nationella utbildningsplanen årligen och den omfattar alla utbildningsnivåer från småbarnspedagogik till högre utbildning, med ett underkapitel för varje stadium. Initiativen i utbildningsplanen ska inledas i verksamheten under det kommande året.

Ett av målen i **lagen om pedagogisk utveckling av barnomsorg för barn i förskoleåldern** (*Inatsisartutlov om pædagogisk udviklende tilbud til børn i førskolealderen*) är att förbereda barn för ett ansvarsfullt liv i ett fritt samhälle som präglas av förståelse, fred, tolerans, jämställdhet och vänskap mellan alla nationer samt etniska, nationella och religiösa grupper. I lagen finns också en paragraf enligt vilken man vid valet av barn från väntelistan för småbarnspedagogik ska se till att det av pedagogiska skäl finns till exempel en rimlig åldersfördelning och ett jämnt antal flickor och pojkar i barngrupperna vid varje enhet för småbarnspedagogik.³⁹

I **lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor** (*Inatsisartutlov om ligestilling af mænd og kvinder*) förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Tillämpningen och genomförandet av jämställdhetslagen övervakas av jämställdhetsrådet⁴⁰, som också fungerar som ett rådgivande organ. Ett av rådets expertområden är barns och ungdomars rättigheter och möjligheter.⁴¹

Regeringens utbildningsplan (2020, *Naalakkersuisuts Uddannelsesplan II*) bygger på en **utbildningsstrategi** (2015, *Uddannelsestrategi*) vars visioner löper fram till 2024. En ny utbildningsstrategi för 2020–2030 utarbetas för närvarande, men den har ännu inte publicerats. På Grönland är småbarnspedagogiken och grundskolan en kommunalt styrd verksamhet, så regeringens utbildningsplan sätter endast ramar för verksamheten och förpliktar inte småbarnspedagogiken.⁴² Jämställdhet mellan könen nämns varken i 2020 års utbildningsplan eller 2015 års utbildningsstrategi.

2.8. Färöarna

Jämställdheten inom småbarnspedagogiken regleras i lagen om småbarnspedagogik och lagen om jämställdhet. Förskoleundervisningen är en del av skolan. På Färöarna finns ingen nationell, bindande läroplan, men kommunerna utarbetar sina egna läroplaner baserade på lagstiftningen.

I **lagen om småbarnspedagogik** (*Løgtingslóg um dagstovnar og dagrøkt*) anges att i småbarnspedagogiken ska barnen utvecklas så att de fritt kan uttrycka sig samt verka för tolerans, jämlikhet och demokrati. Jämställdhet nämns inte separat.⁴³

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (*Løgtingslóg um javnstøðu millum*

39. Inatsisartutlov om pædagogisk udviklende tilbud til børn i førskolealderen 2012:16, 1 kap. 2 §, 2 kap. 9 §.

40. <http://nali.gl/da/>

41. Inatsisartutlov om ligestilling af mænd og kvinder 2013:3 1 kap. 2 §, 9 kap. 26–28 §.

42. Departementet for Uddannelse, Kultur og Kirke 2020, 10–11.

43. Løgtingslóg um dagstovnar og dagrøkt 2000:67, 2018:45, § 2.

kvinnur og menn) bygger på den danska jämställdhetslagen från 1994, men har inte uppdaterats med den danska jämställdhetslagen. Syftet med lagen är att garantera lika behandling oavsett kön. Jämställdhetslagen har ett eget underkapitel för läromaterial. Enligt lagen ska läromaterialet i utbildning och barnuppfostran följa jämställdhetslagen och undervisningsteorierna och -metoderna ska stödja lika möjligheter för båda könen i valet av utbildning.⁴⁴

Kulturministeriet publicerade 2016 **pedagogiska mål för småbarnspedagogiken** (*Námsfrøðilig stevnumiðfyri dagstovnar*). Dokumentet är inte bindande. I målen framgår att verksamheten inom småbarnspedagogiken ska bygga på jämställdhet och att jämställdhet ska återspeglas i det småbarnspedagogiska arbetet. Barnen ska lära sig att agera i ett jämställt samhälle. Flickor och pojkar ska ha samma möjligheter att bli hörda och sedda. Flickor och pojkar ska uppmuntras att delta i alla aktiviteter som tillhandahålls av småbarnspedagogiken. Personalen måste reflektera över sina egna och samhällets attityder till flickor och pojkar, så att barnens möjligheter inte begränsas av kön.⁴⁵

44. Løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn 1994:52, 4 kap. § 7.

45. Mentamálaráðið 2016, 11.

3. Jämställdhetsarbete i förskolan i Norge

Kunnskapsdepartementet i Norge beställde år 2010 en utredning om hur de norska förskolorna arbetade med jämställdhet och med rekrytering av män till förskolan. Rapporten visar att jämställdhet var ett tema många hade allmän kunskap om, men att den oftast baserade sig på de egna erfarenheterna och att den uppfattning man hade av vad man gjorde inte stämde överens med vad man gjorde i praktiken. I rapporten framgick att det rådde kunskapsbrist i det praktiska jämställdhetsarbetet i förskolan och att få förskolor hade arbetat systematiskt med jämställdhet. Hälften av förskolorna hade arbetat med att få fler män till förskolan. Som en följd av rapportens resultat, finansierade Undervisningsministeriet år 2011–2013 en riksomfattande utbildning om praktiskt jämställdhets- och jämlikhetsarbete i förskolan i ett samarbete med alla landshövdingar i landet. I projektet utvecklades även en handbok och ett värdespel, som båda är uppdaterade år 2017 i enlighet med den nya läroplanen, där könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning tillförts, förutom kön.⁴⁶

I en utredning gjord 2014 på uppdrag av utbildningsrådet var en av slutsatserna att även om förskolesektorn arbetat aktivt med jämställdhetsperspektivet, hade det inte varit ett långsiktigt och systematiskt arbete och gjordes därför inte i alla landets förskolor.⁴⁷

Jämställdhetsarbetet i förskolan i Norge har länge haft stort fokus på att rekrytera fler män till förskolan. Både i Barn- och familjeministeriets handlingsplan för jämställdhet i förskolan år 2004–2007⁴⁸ och i Undervisningsministeriets handlingsplan för jämställdhet i förskola och grundskola 2008–2010⁴⁹ var huvudfokus på att rekrytera fler män till förskolan och att öka andelen män i förskolan till 20 %. Efter den senare handlingsplanen grundades Menn i barnehagen – MIB, en webbsida för de som arbetar för att få fler män till förskolan och förskollärarytbildningen.⁵⁰ En annan följd av handlingsplanerna var att Lekeressurs⁵¹ startade 2009. Det handlar om att göra pojkar från högstadiet bekanta med att arbeta i förskola genom att fungera som lekresurser där efter skolan och under skollov.

Även i "Likestilling 2014 - regeringens handlingsplan for jämställdhet mellan könen"⁵² var åtgärdsförslagen för småbarnspedagogiken, förutom att öka kunskapen bland de anställda, även då att öka männens andel i förskolorna till 20 % av de anställda och att utjämna könsbalansen mellan förskollärestuderanden. En åtgärd var att upprätta jämställdhetsteam i alla län för att arbeta med att rekrytera fler män till förskolorna och se till att de stannar kvar där.

Under de senaste åren har jämställdhetsarbetet i förskolan i Norge ändå mer och

46. Hoel, Johansen, & Renolen 2010.

47. Opheim, Waagene, Salvanes, Gjerustad & Holen 2014.

48. Barne- og Familiedepartementet.

49. Kunnskapsdepartementet 2008.

50. <http://www.mennibarnehagen.no/>

51. Emilsen, Lauritzen, Johannesen, Ljunggren & Olsvik 2017.

52. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011.

mer fokuserats på kön och jämställdhet i pedagogiken och mindre på att rekrytera män.⁵³ I det här kapitlet presenteras några projekt som omfattat hela kommuner och stiftelsen Kanvas, samt en verksamhet inom föreningen FRI som erbjuder utbildningar om kön och sexualitet till förskolor runtom i landet.

3.1. Barnehagene i Vestfold och Telemark

Landshövdingen (Fylkesmannen) i Vestfold kommun bjöd år 2009 in kommunerna till ett gemensamt projekt för att börja arbeta med jämställdhet i förskolorna. Kommunerna Tønsberg, Horten och Larvik kom med i projektet för att utarbeta en modell för arbetet.⁵⁴

I projektet, som leddes av landshövdingen skulle alla 14 kommuner och ca 255 förskolor medverka. Första delen av projektet var mellan åren 2008–2010. Det började med en studietur till Reykjavik för att bekanta sig med förskolor som arbetade med jämställdhet där. Ett annat studiebesök gjordes till Stockholm, där de även träffade jämställdhetsstrateg Kajsa Svaleryd för att få en inblick i hur jämställdhetsarbetet såg ut i Sverige. Likestillingssentret i Norge kontaktades för att vara med och förverkliga projektet.

Den första delen av projektet tog slut år 2011 och då lanserades arbetshäftet "Urettferdig! Jenter og gutter med like muligheter – om likestilling, likeverd og mangfold", som delades ut till all personal i förskolorna i Vestfold, till samarbetspartners, föräldrarepresentanter och till kommunledningen. Efter att arbetshäftet utarbetats implementerades kunskapen i förskolorna från år 2011 till 2013. Då uppstod också flera, så att säga mikroprojekt om jämställdhet inom kommunerna. Det myndighetsstyrda jämställdhetsarbetet i Vestfold och Telemark slutade år 2014. Flera förskolor har efter det ändå fortsatt att arbeta med jämställdhet, men uppdraget och kvalitetssäkringen från statsförvaltningen saknas.

Målsättning

Målsättningen för projektet var att det skulle bli ett systematiskt jämställdhetsarbete i alla förskolor i kommunerna. Tidigare var det endast några lokala satsningar i enskilda förskolor där personalen brann för temat. Huvudfokus var på personalens förhållningssätt. Målet var att arbetet skulle kopplas till styrdokumentet och läroplanen och att det skulle produceras en handbok, som skulle initiera till reflektioner och inspirera övriga förskolor att arbeta med jämställdhet.⁵⁵

Jämställdhet och jämlikhet skulle vara en grund i all inläring och pedagogisk verksamhet i förskolorna. De tre huvudmålen blev att inlärningsmiljön i förskolan skulle främja jämställdhet mellan pojkar och flickor, könsbalansen vid utbildnings- och yrkesval och mellan de anställda i förskolan skulle förbättras.⁵⁶

53. Norges offentlige utredninger 2019, 103.

54. Fylkesmannen i Vestfold 2011.

55. Hadzic 2021.

56. Fylkesmannen i Vestfold 2011.

Förverkligande

Den första delen av projektet handlade om att utveckla modeller för arbetet med jämställdhet i förskolan i kommunerna. Fem förskolor, både privata och kommunala arbetade sig fram till metoder, som de sedan skulle presentera för de andra förskolorna. Under åren 2008 - 2011 arrangerades det årligen en stor jämställdhetskongress för alla anställda i både kommunala och privata förskolor i Vestfold och Telemark. År 2011 hölls en slutkongress, där arbetshäftet "Urettferdig! Jenter og gutter med like muligheter – om likestilling, likeverd og mangfold" presenterades och där modellförskolorna berättade för de andra hur de arbetat och hur man kan arbeta med jämställdhet.⁵⁷

År 2013 ordnade Fylkesmannen i Vestfold en kongress om mångfald och jämställdhet för alla anställda i kommunala och privata förskolor i Vestfold och Telemark för att inspirera förskolorna till jämställdhetsarbete. Kongressen hade 1350 deltagare. Bland annat jämställdhetskonsult Kristina Henkel föreläste där. Följande år ordnades en fem-delad kurs om jämställdhet och mångfald för 30 pedagoger med fokus på digitala verktyg i jämställdhetsarbetet.⁵⁸

Målet med arbetshäftet var att öka medvetenheten och inspirera personalen, samt att fungera som reflektions- och diskussionsunderlag. Jämställdhetsarbetet indelades i sex faser. Varje fas hade ett tema med reflektionsfrågor och meningen var att all personal skulle gå genom varje fas. Arbetet skulle inledas med att reflektera över det egna förhållningssättet i bemötandet av flickor och pojkar. Sedan skulle man reflektera över verksamheten i förskolan, systemen och rutinerna. I den tredje fasen blev barnen delaktiga genom diskussioner om pojkar och flickor. Den fjärde fasen handlade det om könsbalansen bland de anställda, om vikten av mångfald bland personalen och att rekrytera män till förskolan. I den femte fasen gjordes föräldrarna delaktiga genom reflektioner och diskussioner på föräldramöten. Den sista fasen handlade om att göra förändringar som främjar jämställdhet och likabehandling i vardagen och att förankra arbetet i förskolans årsplan.⁵⁹

Erfarenheter

Avdelningschef (Fagsjef) Selma Hadzic, som ansvarat för förverkligandet av jämställdhetsuppdraget anser att arbetet inte automatiskt fortsätter utan att det finns krav och kvalitetssäkring uppifrån. Även om en del förskolor fortsatt arbetet efter 2014 saknar flera förskolor ett uttalat uppdrag från statsförvaltningen. Trots att många från personalen genomgått jämställdhetsutbildningar kommer det in ny personal, som inte har samma kunskap.

Hadzic upplever att det viktigaste i jämställdhetsarbetet är personalens egna förhållningssätt och hur man utvecklar det. Efter att personalen i modellförskolorna arbetat med sitt eget förhållningssätt funderade de på hur de kunde engagera föräldrarna och barnen i arbetet och det var då de kom på idén med att göra arbetshäftet "Urettferdig". En fråga som var aktuell i början av projektet var: "Gör vi det vi tror eller det vi säger att vi gör?"⁶⁰

Erfarenheterna var att personalen fick större medvetenhet och att det påverkade verksamheten i förskolan. Även om projektet tog slut 2013 satte det igång processer,

57. Hadzic 2021.

58. Fylkesmannen i Vestfold 2014.

59. Fylkesmannen i Vestfold 2011.

60. Hadzic 2021.

som levde vidare i många förskolor i och med att personalen fått kompetens och inspiration.⁶¹

Enligt Anita Schjelderup, personalchef i Tønsberg kommun var erfarenheterna med dialogcafé för föräldrarna väldigt bra. Där kunde det komma uttalanden som "Får inte flickor vara flickor och pojkar vara pojkar mera?" eller att "Det finns ju biologiska skillnader". Under diskussionerna var det ändå många som insåg att vi ofta väljer för mycket för barnen genom att erbjuda flickor och pojkar olika saker. Föräldrar började ifrågasätta att de gav flickor och pojkar lika möjligheter och började reflektera över sina egna förväntningar och bemötanden av barnen.⁶²

Enligt Mona Bjørnstad Aalvik, programledare på Institutt for barnehagelærerutanning, var det stor skillnad på personalens motivation och engagemang. De förskolor som själva önskat att medverka i projektet var även mest motiverade att arbeta för att främja jämställdhet. Förutom att personalen fick större genusmedvetenhet, synliggjordes situationer de inte tidigare reflekterat över och de diskuterades på personalmöten. Enligt henne blev det större fokus på inlärningsmiljön och personalen blev bättre på att ge lika möjligheter åt alla barn, oberoende av kön.⁶³

3.2. Kanvas

Kanvas är en ideell stiftelse som driver 67 förskolor i Norge. De har på olika sätt arbetat med jämställdhet sedan år 1997. En av Kanvas förskolor var modellförskola i jämställdhetsprojektet i Vestfold och Telemark.

Kanvas ledning har uppmuntrat, utbildat och inspirerat förskolorna att arbeta med jämställdhet. Förskolorna har ändå själva fått välja hur mycket de satsat på arbetet och vilken riktning de tagit, förutom de gemensamma målsättningarna. En del har valt att fokusera på att rekrytera fler män till förskolan, medan andra arbetat mer med jämställdhet i det pedagogiska arbetet. Ca tio av Kanvas förskolor har aktivt arbetat för att främja jämställdhet på förskolan.

Målsättningar

Målsättningen för jämställdhetsarbetet på Kanvas var att ge barnen fler möjligheter och ökat handlingsutrymme. Barnen skulle även ges fler möjligheter till könsidentitet och könsuttryck.

Målsättningen har varit och är fortfarande att 30 % av personalen ska vara män och det förväntas att alla förskolor arbetar mot det målet. Ett av syftena för Kanvas verksamhet är att bidra till att förbättra barnens uppväxt och föräldrarnas vardag. Det är en av orsakerna till varför Kanvas engagerat sig i jämställdhetsarbetet genom att rekrytera fler män till förskolan och genom att arbeta med jämställdhet med barnen.

61. Skaug 2021.

62. Schjelderup 2021.

63. Bjørnstad Aalvik 2021.

Förverkligande

Den första jämställdhetssatsningen i en av Kanvas förskolor handlade om att anställa tre män på samma avdelning i en förskola för att se om de arbetade annorlunda än kvinnor med barnen, föräldrarna och varandra. Efter några års paus startade de år 2004 ett arbete med att rekrytera fler män, som var inspirerat av en handlingsplan för män i förskolor utgivet av den norska regeringen. Även regeringens två senare handlingsplaner för att rekrytera fler män till förskolan inspirerade Kanvas fortsatta arbete, samt nätverket MIB (menn i barnehager). Två av Kanvas förskolor började även ett arbete för att se om de gjorde skillnad på pojkar och flickor. De hämtade inspiration till arbetet från Kajsa Svaleryds bok "Genuspedagogik" och Kristina Henkels bok "Ge ditt barn 100 möjligheter istället för 2", som båda är översatta till norska.

Arbetet på Kanvas har senare gått ut på att ordna utbildningar, föreläsningar och träffar för att personalen ska bli medvetna om könsnormer i verksamheten och bemötandet. För internt bruk gjordes en film om den könade pedagogen.

Kanvas har samarbetat med högskolan för förskolläroutbildning Dronning Mauds Minne (DMMH) och med Likestillingssenteret genom att tillsammans utveckla kursen "Søt eller tøff, et fritt valg?", som hölls från år 2013 för förskolepersonal i alla län i Norge. De utarbetade även tillsammans en handbok med samma namn, som reviderades år 2020 och ett värdespel för jämställd pedagogik, som reviderades år 2019 för att inkludera könsmångfald. Kanvas har hållit utbildningar tillsammans med Likestillingssentret om hur förskolorna kunde främja vänskap mellan flickor och pojkar. De samarbetade med DMMH och Høyskolen i Oslo, (OsloMet) för att manliga studeranden skulle få manliga praktiklärare och att manliga studeranden inte skulle spridas ut, utan istället placeras i samma klasser.

En del av de egna förskolorna gjorde kartläggningar bland annat om hur interaktionen med barnen, inredningen, materialet, leksakerna och litteraturen såg ut ur ett könsperspektiv. De fokuserade på hur kön påverkade förskolan, barnen och personalen.

Erfarenheter

De förskolor som arbetade praktiskt med jämställdhet och gjorde kartläggningar såg att det fanns mycket som var könsnormativt i förskolorna. De lade märke till att ju mer omedveten personalen var av sina egna förväntningar på pojkar och flickor, desto mer könsnormativt bemötte de barnen.

I en förskola märkte personalen att de höll flickorna mycket längre i famnen vid inskolningen än pojkarna. En del resultat handlade om att pojkarnas handlingsutrymme var snävare än flickornas. Flickorna kunde lättare göra "pojktaktiga" saker, medan lugna och försiktiga pojkar inte accepterades så lätt. Så kallade "pojkflickor" blev betydligt mer respekterade än "flickpojkar". De lade även märke till att personalen gav pojkarna mycket mer uppmärksamhet och att flickorna ombads att vara stilla, medan det var mer accepterat att pojkarna var livliga och bråkiga. Till deras erfarenheter hör även att en del av pojkarnas vilda lekar och skojbråk inte värdesattes lika högt och sågs som lika god pedagogisk aktivitet som flickornas docklekar eller som att teckna.

Kartläggningarna dokumenterades inte systematiskt, men det fördes diskussioner

om resultaten bland de anställda och i gemensamma sammanhang med andra pedagoger inom Kanvas.⁶⁴

3.3. Förskolor i Hedmark

Ett utvecklingsnätverk genomfördes i fem förskolor i Hedmark åren 2011–2012. En del av förskolorna hade deltagit i ett tidigare projekt år 2010. Projektet finansierades av landshövdingen i Hedmark. De medverkande förskolorna var Drevsjø barnehage, Engerdal barnehage, Sømådal barnehage, Utsikten barnehage och Jønsrudløkka barnehage.

Arbetet startade i samband med att Kunnskapsdepartementet ordnade jämställdhetsutbildning för all förskolepersonal i Norge med Ligestillingssentret som utbildare. Jämställdhetsarbetet i Hedmark har även efter projektet fortsatt med årliga utbildningar för personalen.

Hedmark kommun ingår sedan år 2020 i Statsförvalteren i Innlandet.

Målsättning

Målet var att öka kunskapen om jämställdhet hos personalen i förskolorna i Hedmark och att främja jämställdhet i verksamheten.

Fokusområdena har varit att ge kunskap om kön, främja en jämställd lärmiljö, utveckla arbetsmetoder, ge verktyg för reflektion och att utarbeta en rapport.

Förverkligande

Det ordnades tre nätverksträffar för förskolorna. Ligestillingssentret var med på träffarna och handledde där emellan förskolorna i arbetet med könsperspektiv i verksamheten och gav en gemensam kunskapsbas för hela personalen.

Metoderna som användes i arbetet var observationer, praktikberättelser och analys av litteratur. Till exempel observerades barnens användning av utrymmena och hur kön påverkade bemötandet av barnen. Praktikberättelser handlar om att man skriver ner en kort episod från förskolans vardag som visar samspelet mellan barnen, de vuxna eller mellan barn och vuxna. Sedan reflekterar man över om kön spelat roll i situationen eller begränsat barnens möjligheter att utvecklas och om något kunde ha gjorts på ett annat sätt. Barnen var delaktiga i arbetet genom att diskutera kön och könsnormer i litteraturen.

Efter projektet har personalen i Hedmark förskolor fått ta del av flera olika utbildningar. Åren 2016–2018 erbjöds en kurs om användningen av böcker i jämställdhetsarbetet i förskolan och 2018–2020 ordnades fyra kurser om kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell orientering. Båda var Ligestillingssentrets kurser. År 2020–2021 ordnades det kurser om våld och övergrepp mot barn och för nästa år planeras kurser med samma tema. Statsförvalteren i Innlandet har fått statsmedel för att arbeta för att rekrytera män till förskolan. Ca 10–15 förskolor kommer i år att använda sig av "Lekeressurs", det vill säga att pojkar från ungdomsskolor arbetar i förskolan efter skoltid och under skolloven.⁶⁵

64. Friis 2021.

65. Statsforvalteren i Innlandet.

Erfarenheter

Erfarenheterna i projektgruppen var att nätverksträffarna och handledningarna fungerade bra för att få mer kunskap och vägledning i arbetet och för att kunna dela erfarenheter med de andra. Det var ett bra stöd även för motivationen och för att kunna hantera motstånd inom personalen.

Praktikberättelser upplevdes som en bra metod för att synliggöra det egna agerandet och för att förankra jämställdhetsarbetet hos hela personalen.⁶⁶

3.4. Rosa kompetanse barnehage

Rosa kompetanse är en fackavdelning (fagavdelning) inom FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. De erbjuder utbildningar om kön och sexualitet och riktar sig till olika verksamhetsområden. Det nyaste området, som startade år 2017 är förskolor och det är den verksamheten som har vuxit snabbast. Det visar på att det finns ett stort behov av den kunskapen på fältet.

Verksamheten, som riktar sig till förskolorna har år 2021 en heltids- och en halvtidsanställd och är delvis finansierad av Helsedirektoratet i Norge.⁶⁷ Finansieringen kommer via strategin "Snakk om det! Strategi for seksuell helse (2018–2022)" och ligger som grund för verksamheten.

Genom sin styrgrupp har Rosa kompetanse barnehage etablerat samarbete med de ledande professionella organisationerna inom småbarnspedagogiken, förskolepersonal och yrkesverksamma med särskild kompetens på mångfald av kön och sexuell läggning.

Målsättningar

Syftet är att bidra till en hälsosam och trygg miljö i förskolan, där alla ska ha möjlighet att uttrycka sig som de vill, vara den person de är och samtidigt bli inkluderade och känna sig trygga.

Den norska läroplanen för förskolan (rammeplan for barnehagen), från 2017 lyfter upp att förskolorna ska främja jämställdhet och jämlikhet, bland annat oavsett kön, könsidentitet och sexuell läggning. Förskolan ska även synliggöra familjers mångfald och se till att alla barns familjekonstellationer lyfts fram i verksamheten. Det här ser Sunniva Jarmann, ledare på Rosa kompetanse Barnehage, som en bra utgångspunkt för deras arbete.

Förverkligande

Det arbete Rosa kompetanse gör i förskolor är professionellt och handlar om att förmedla kunskap, inte politik. De vill med ett normkritiskt förhållningssätt inspirera förskolorna och sätta igång reflektionsprocesser, som leder till förändringar i verksamheten.

66. Johannesen & Renolen 2012.

67. Helsedirektoratet är Norges motsvarighet till Socialstyrelsen i Sverige och Institutet för hälsa och Velfärd (THL) i Finland.

De utbildar hela personalen i förskolorna ca tre timmar. Utbildningarna innehåller konkreta verktyg och övningar. Även föräldraperspektivet är viktigt att ha med. De ger verktyg att möta regnbågsföräldrar och lyfter upp hur det kan vara att vara förälder till någon som bryter mot könsidentitets- eller sexualitetsnormerna.

Rosa kompetanse utbildar även på konferenser och andra arenor. Under år 2020 har de haft uppdrag i 9 av landets 11 län. De föreläser även på flera av landets förskolläroterutbildningar. De har år 2021 som mål att utbilda 2750 förskolepersonal och lärare, studeranden och föräldrar, samt att hålla 55 utbildningar.

Erfarenheter

Jarmann lyfter upp att man i Norge varit bra på att inkludera mångfald av kön och sexualitet i styrdokumentet o lagar, vilket gör att utgångspunkten är bra för implementering. Utmanande är däremot att kunna nå alla ställen i Norge. I och med att digitala utbildningar blivit allmänna har Rosa kompetanse i år ändå haft möjlighet att utbilda även i sådana områden i Norge, som tidigare skulle ha medfört geografiska utmaningar. Kursutvärderingarna för Rosa kompetanse barnehage har sett väldigt bra ut. Under det senaste året har över 98 % upplevt att kursinnehållet varit nyttigt och relevant för deras arbete.

Enligt Jarmann finns det ett stort intresse och efterfrågan på deras utbildningar på fältet, vilket gör verksamheten lättare. Samarbetspartnerna i styrgruppen är väldigt viktiga för verksamheten och att de har etablerat ett gott samarbete med andra aktörer i samhället. Det har även varit avgörande att de norska myndigheterna har finansierat verksamheten. Den här typen av verksamhet skulle inte fungera på frivillig basis. Det handlar om kvalitetssäkring. En annan styrka, som Jarmann lyfter upp är att verksamheten är del av en större organisation som FRI. Föreningen har bra nätverk och ett stort team med bred kompetens och yrkesinriktningar.⁶⁸

68. Jarmann 2021.

3.5. Arbetsmaterial och metoder

Askland, L. 2015: Større rom for jenter og gutter: Å utvikle en kjønns sensitiv pedagogikk i barnehagen. Kommuneforlaget.

Bø, I. 2014: Kjønnblind, kjønnsnøytral eller kjønnsbevisst? Pedagoger møter barn, kolleger og foreldre. Universitetsforlaget.

Emilsen, K. (red) 2015: Likestilling og likeverd i barnehagen. Fagbogforlaget.

Emilsen, K., Lauritzen, T., Johannesen, N., Ljunggren, B., Olsvik, V. M. (2017): Ressursheftet for å rekruttere og beholde men i barnehagen. Lekeressurs som tiltak. ØstLandsforskning, DMMH, Likestillingssenteret. https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2017/12/Lekeressurs_web.pdf

Fritt Valg: Likestillingskofferten for barnehager. <https://docplayer.me/5238625-Likestillingskofferten-for-barnehager.html>

Kanvas, DMMH, Likestillingssenteret 2012 & 2020: Veileder for likestilt pedagogisk praksis. Søt eller tøff – et fritt valg? https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2016/03/Veileder_barnehager.pdf

Kanvas, DMMH, Likestillingssenteret: Verdispill. For likestilt pedagogisk praksis og kjønns mangfold.

Norfjell, O. B. & Nielsen, S. B. 2011: Hvordan har det blitt 8400 menn ansatt i norske barnehager? In Nielsen, S. B. (Red.): Nordiske mænd til omsorgsarbejde! En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen. Roskilde Universitet, 82–109. https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/62223287/Final_antologi_nordiske_maend_til_omsorgsarbejde.pdf

<https://genustest.no/> *En nordisk webbsida som ger verktyg i att utmana traditionella könsnormer i förskolan och i barnlitteratur. Sidan är finansierad av Nordiska Ministerrådet och Det Kongelige norske barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement.*

4. Jämställdhetsarbete i förskolan i Sverige

Sverige är ett föregångsland när det kommer till jämställdhetsarbete i förskolan. Många av de förskolor som lyfts upp i rapporten har varit på studiebesök i Sverige för att bekanta sig med olika modeller i olika förskolor.

Trots att många förskolor i Sverige arbetar med jämställdhet är det många som inte har ett systematiskt jämställdhetsarbete. Skolinspektionen granskade år 2015–2017 på uppdrag av regeringen svenska förskolors kvalitet och måluppfyllelse. Ett av områdena som granskades var hur 36 förskolor i 18 kommuner arbetade med jämställdhet. Resultaten visar att jämställdhet inte genomsyrade verksamheten i de flesta av de granskade förskolorna. Arbetet kopplades ofta till likabehandlingsarbetet och saknade då ett tydligt genusperspektiv.

I majoriteten av de granskade förskolorna var det ändå många saker som fungerade bra ur ett jämställdhetsperspektiv. Personalen arbetade med att ge flickor och pojkar samma möjlighet att pröva och utveckla förmågor och intressen. Interaktionen mellan personal och barn var likvärdig oberoende av barnens kön. Personalens kroppsspråk och bekräftelse var likvärdig i bemötandet av flickor och pojkar och de fick lika mycket stöd och hjälp.

Endast en fjärdedel av personalen uppgav att de hade tillräcklig kompetens och kunskap för att kunna utföra jämställdhetsuppdraget. Resultatet visade att majoriteten av förskolecheferna och huvudmännen inte gav tillräckligt med tid och förutsättningar för jämställdhetsarbetet och att det inte heller inkluderades i det systematiska kvalitetsarbetet eller i det pedagogiska ledarskapet.

Till Skolinspektionens slutsatser om åtgärder som skulle behövas i förskolan för att främja jämställdhet var att förskolechefer borde se till att personalen skulle få utbildning och få ta del av forskning och beprövad erfarenhet för att kunna utveckla ett systematiskt jämställdhetsarbete som uppfyller läroplanens krav.⁶⁹

År 2018 förnyades läroplanen för förskolor. Den nya läroplanen har flera skrivningar som handlar om jämställdhet och kön, även könsöverskridande identitet eller uttryck finns med. Läroplanen kräver att förskolans rektor ska inkludera arbetet med jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet. Skolverket 2018.⁷⁰

I Sverige har man inom flera kommuner arbetat systematiskt för att främja jämställdhet i förskolan. I det här kapitlet lyfts en del av de projekten och verksamheterna upp, samt ett våldsförebyggande projekt i Uddevalla med fokus på barns integritet, ett område i Stockholm med två förskolor som arbetat systematiskt med jämställdhet i över 20 år, samt verksamheter med hbtqi- och jämställdhetscertifiering.

69. Skolinspektionen 2017, 5–6, 11–15.

70. Skolverket 2018.

4.1. Förskoleenheter i Majorna-Linné

Ett jämställdhetsarbete startades år 2013 i fyra rektorsområden i Majorna-Linné; Annedal, Haga och Änggården i Göteborg. Det fanns sedan tidigare ett engagemang hos personalen och de hade erfarenheter av att arbeta med kompensatorisk pedagogik. Arbetet fick från 2013 en normkritisk inriktning.

Idag är 16 förskolor i området diplomerade och arbetet med jämställdhet pågår. Genus och jämställdhet är grunden i arbetet, som även har fokus på mäns våld mot kvinnor och jämlikhet.

Målsättningar

Verksamhetens målsättning var att jämställdhetsarbetet skulle bli långsiktigt och integreras i verksamheten med hjälp av ett strukturerat arbetssätt och kontinuerlig uppföljning. Målet var att personalen skulle få mer teoretisk och praktisk kunskap om att bemöta barnen med ett normmedvetet genusperspektiv.

Förverkligande

Arbetet har letts av förskolrektorerna. Därtill har det funnits en styrgrupp bestående av de fyra rektorerna med två förskollärare per område. Varje förskola har ett jämställdhetsombud, som träffas kontinuerligt tillsammans med styrgruppen för att ge stöd åt kollegerna och till att arbetet går vidare.

Personalens förhållningssätt till barnen sågs som viktigt för att ge barnen bredare förutsättningar för utveckling och lärande. Arbetet började därför hos personalen. Alla pedagoger och chefer fick en gemensam grundutbildning, först om kön och genus och senare även om de andra diskrimineringsgrunderna och ett normmedvetet förhållningssätt.

De gjorde kartläggningar över hur jämställdheten såg ut i den egna förskolan med hjälp av observationsunderlag, som till exempel talarutrymme, vilka material barnen leker med, samt genusanalys av böcker och sånger. Pedagogerna och cheferna utvecklade tillsammans konkreta arbetsmetoder och gjorde en gemensam jämställdhetsplan.

Pedagogerna i de olika förskolorna träffade varandra regelbundet och hade även styrda diskussioner för att tillsammans fördjupa sig i processerna. Nyanställd personal fick jämställdhetsutbildning.

De uppmuntrade barnen att leka med andra än de var vana vid och att sitta bredvid olika personer, till exempel genom att be de barn vars namn börjar på en viss bokstav byta plats med varandra. Genom att ändra på gruppkonstellationerna emellanåt var målsättningen att det skulle bli lättare för barnen att prova på olika roller. De ändrade även om i utrymmet, så att olika lekmaterial blandades och resulterade i att barnen utvidgade sitt lekande.

Förskolorna har kunnat använda sig av det elektroniska verktyget MakEQuality, utvecklat av Sveriges Kommuner och Landsting, som omarbetats, för att följa upp arbetet och bli diplomerade i jämställdhetsarbete.⁷¹

Enligt rektor Birgitta Berndtsdotter pågår jämställdhetsarbetet i de 16 förskolorna

71. Lorentzon 2017.

än idag. Styrgruppen är fortfarande aktiv, likaså ett jämställdhetsombud med minst en representant från varje förskola. De utvärderar arbetet och ser vilka utvecklingsbehov som finns.

Varje termin erbjuds ny personal en genomgång av hur arbetet är strukturerat. Jämställdhetsplanen följs upp varje månad och verksamheten ses igenom varje år, så att den görs enligt läroplanens mål och enligt planen mot diskriminering och kränkande behandling. Varje år har de ett nytt fokusområde i arbetet. År 2021 är fokus att lyfta det feminint kodade i verksamheten. Även jämställdhetsdiplomeringen har fortsatt.

Erfarenheter

Enligt Berndtsdotter har det varit utmanande då personal, som varit med i flera år i projektet, slutar och de nyanställda inte i början har samma kunskap och erfarenheter. En annan utmaning har varit då vårdnadshavare har ifrågasatt metoderna och verksamheten, vilket har kunnat påverka motivationen. Efter att ha jobbat med jämställdhet i många år och tagit del av aktuella föreläsningar och litteratur, har det inte alltid varit lätt att hitta nya infallsvinklar, arbetssätt och ny kunskap. Arbetet har enligt Berndtsdotter gått från jämställdhet till att mer och mer även handla om jämlikhet.⁷²

En viktig faktor för att arbetet lyckades var att cheferna var engagerade och styrde arbetet. En annan styrka har varit att all personal inkluderats, man har fått en gemensam teoretisk grund, samt att arbetet gjorts på flera enheter samtidigt, så att man kunnat stödja varandra och utbyta erfarenheter. Även styrgruppen, som haft kontakt med personalen i förskolorna och deras behov, har upplevts som positiv.

Det har varit bra att fokusera på det egna lärandet och på att göra observationer på förskolorna. Att hålla föräldrarna delaktiga i arbetet har även varit viktigt för framgången. Erfarenheterna är att det blivit djupgående effekter i verksamheterna på förskolorna och att jämställdhetsperspektivet har integrerats i verksamheten och i besluten.⁷³

4.2. Umeå kommun, Hedlunda förskola

Inom Umeå kommun har man jobbat mer eller mindre systematiskt med jämställdhet i förskolan sedan 2014. Planeringen började ändå långt tidigare. År 2007 gjordes ett beslut i för- och grundskolenämndens arbetsutskott att utreda hur en ny genusförskola kunde se ut. Tanken var att det jämställdhetsarbete som redan gjordes i kommunen skulle bli mer systematiskt med en förskola, som skulle fungera som modell för de andra förskolorna.

Målsättning

Den nya förskolan, Hedlunda förskola, startade sin verksamhet 2014 och hade som mål att vara en genusförskola med forskningsbaserad verksamhet. Målet var att förskolan skulle vara både ekologisk och socialt hållbar. Huset byggdes energisnålt

72. Berndtsdotter 2021.

73. Lorentzon 2017.

med Reggio Emilia inspirerad arkitektur, där barnens perspektiv och möjlighet till kreativitet var i fokus.

I förskolans och skolans uppdragsplan 2020–2023 i Umeå kommun är målsättningen: "Alla verksamheter ska tillämpa ett normkritiskt perspektiv i likabehandlingsarbetet för att fokusera på de normer och maktstrukturer som är knutna till diskrimineringsgrunderna. Arbetet med att lyfta alla människors lika värde bör särskilt lyftas liksom att alla verksamheter tydligt arbetar mot alla former av kränkande eller nedvärderande behandling. Hedlunda förskola ska verka förebildligt för kommunens alla förskolor i arbetet med förskolans grundläggande värden med fokus på genus."⁷⁴

Förverkligande

Redan ett år efter att Hedlunda förskola öppnats minskade det ekonomiska forskningsbaserade stödet vilket medförde att deras forskare avslutade sitt uppdrag. Även flera från personalen slutade under de följande åren och verksamheten kom inte igång som det var tänkt. År 2018 upptog förskolan ett systematiskt jämställdhetsarbete.⁷⁵

Hedlunda förskola har fortfarande ett uppdrag att fungera som modell och vägvisare åt de andra förskolorna i kommunen för hur arbetet med jämställdhet kan göras utifrån Förskolans och grundskolans uppdragsplan 2018–2022. Hedlunda förskola har i samarbete med [Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap](#) vid Umeå universitet kartlagt vilken sorts kunskap personalen behöver för jämställdhetsarbetet.⁷⁶

År 2018 bildades en arbetsgrupp med en rektor från varje skolområde i Umeå kommun, en förskolestrateg, en jämställdhetsstrateg och enhetschefen från Idéan⁷⁷. Hedlunda förskola har tillsammans med arbetsgruppen gjort ett stöd- och inspirationsmaterial, som legat som grund för ett systematiskt och kontinuerligt jämställdhetsarbete i kommunen. Arbetet ses som en ständigt pågående process.

I materialet lyfts Hedlunda förskolas pedagogiska riktlinjer upp. Det handlar om personalens förhållningssätt, språkbruk, litteratur, sång och musik, film och bilder, aktiviteter och projekt, samt miljö och material. Några praktiska exempel på det är att ha system för att alla ska få lika stort talarutrymme på ledda aktiviteter och att inte berömma barnens kläder eller utseende. Personalen uppmuntrar att använda barnens namn och ordet kompisar istället för att tala om pojkar och flickor och de försöker ge barnen ett normmedvetet, bredare utbud av böcker, sånger, musikvideon, filmer och bilder på väggarna. Stereotypa normer och kommentarer diskuteras tillsammans med barnen.

Även i övrigt material och traditioner förespråkas mångfald och dessa granskas från ett normkritiskt genusperspektiv. Personalen ska sträva efter att stödja och uppmuntra barnen att prova på nya aktiviteter och utmana barnen att leka tillsammans med olika kompisar. Även miljön planeras så att den är föränderlig och uppmuntrar till könsöverskridande lekar.

Förskolepersonal i kommunen har deltagit i en studiecirkel ledd av Umeå kommuns

74. För- och grundskolenämnden, Umeå kommun.

75. Hamrud & Qvarford 2019, 50–52.

76. Umeå kommun 2019, 4.

77. IDEÅN är Umeå kommuns pedagogiska centrum för kompetensutveckling för förskola och skola.

jämställdhetsstrateg. Arbetet har gjorts på basen av boken "Arbeta med jämställdhet i förskolan" av Lisa Andersson Tengnér och Mia Heikkilä.⁷⁸

Målet med studiecirkeln var att ge pedagogerna en gemensam kunskapsbas och en möjlighet att föra diskussioner kring arbetssätten och kring genus och normkritik. I Hedlunda förskola startades en genusgrupp, som skulle bevaka arbetet och bland annat göra checklistor för nyanställda, granska materialinköp och skapa normkritiska frågor för personalen. De övriga kommunala förskolorna i Umeå har erbjudits föreläsningar och studiebesök till Hedlundas förskola. År 2019 skulle alla kommunens förskolor göra ett obligatoriskt jämställdhetsarbete med utgång i den reviderade läroplanen, Lpfö 18. I arbetet ingick att pedagogerna filmade varandras bemötande och förhållningssätt och analyserade det tillsammans från ett genusperspektiv.⁷⁹

Erfarenheter

Enligt arbetsgruppen är det viktigt att jämställdhetsarbetet görs systematiskt, så att man formulerar målsättningarna för arbetet och sätter in aktiviteter i förskolans årsplan. Arbetsgruppens erfarenheter för att lyckas med jämställdhetsarbetet är att genomföra kontinuerliga reflektioner om jämställdhetsprocessen bland personalen för att försöka få en gemensam syn på uppdraget och en gemensam kunskapsbas.⁸⁰

4.3. Förskoleområde 1 i Stockholm, Nicolaigården och Egalia

Jämställdhetsarbetet på Nicolaigårdens förskola i Stockholm började redan år 1998 då förskolorna i Sverige fick en ny läroplan där det bland annat stod att förskolorna ska motverka traditionella könsmonster och stereotypa könsroller.

Ett strukturerat jämställdhets- och jämlikhetsarbete är idag en självklarhet på Nicolaigården och Egalia men har också fått spridning i områdets alla 8 förskolor. Både Nicolaigården och Egalia är även hbtqi-certifierade och håller för tillfället på att förnya sina certifikat för tredje gången. De var de första förskolorna i Sverige som fick hbtqi-certifikat.

I början var deras arbete kontroversiellt i Sverige, men idag har de stöd från styrdokumentet, där läroplanen, skollagen och FN:s barnkonvention alla förutsätter jämställdhets- och jämlikhetsarbete i förskolan.⁸¹

Målsättning

Respekt, ansvar och professionalism är ledorden i verksamheten. Syftet är att bredda på barnens livsutrymme, så att alla får tillgång till alla aktiviteter, lekar, känslor och att få spela olika roller. Målsättningen är att ge alla barn samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.⁸²

Alla människor ska kunna känna sig välkomna i verksamheten och alla ska få vara de

78. Umeå kommun 2019, 4, 16–18.

79. Hamrud & Qvarford 2019, 52–56.

80. Umeå kommun 2019, 4.

81. Rajalin 2021.

82. Södermalms förskolor.

personer de är. Målsättningen är en verksamhet utan kränkningar och diskriminering.

Förverkligande

Jämställdhet och jämlikhet är grunden i förskolornas arbete och finns med på alla plan. Verksamheten grundar sig på ett dokument med 10 hållpunkter för ett helt livsutrymme och en hbtqi-handlingsplan. Det är inte endast jämställdhet som är i fokus utan även antidiskriminering och arbete mot alla former av kränkningar. Det handlar bland annat om att ha ett jämställt, inkluderande och varierande språk, att uppmuntra barnen mångsidigt, att inte anta, att ha mångsidigt material och litteratur, att lära sig sätta ord på och hantera känslor och att träna alla barn på ansvarstagande. Det handlar även om att alla barn ska bli synliggjorda, få komma till tals och bli lyssnade på, samtidigt som de ska lära sig att vänta och lyssna på andra.

Jämställdhet är ständigt en punkt på dagordningen i alla sammanhang i verksamheten. Jämställdhetsarbetet är inget projekt med början och slut, utan det är en grund för en hel verksamhet. Personalen reflekterar hela tiden ur ett jämställdhetsperspektiv hur de tittar på barnen och bemöter dem. De granskar kritiskt sig själva och varandra och frågar varandra hur en tänkt i olika sammanhang. De reflekterar över om alla har utrymme, om det finns något stereotypiskt och om någon är exkluderad.

Nyanställda behöver inte kunskap i genuspedagogik, men ett intresse för det. Då en ny person anställs till vilken tjänst som helst i förskolorna går rektorn igenom dokumentet med de 10 hållpunkterna för ett helt livsutrymme och hbtqi-handlingsplanen för att ge en grund i arbetet. En introduktionsfilm visas även. Alla som arbetar där ska hålla sig till de 10 punkterna, även de som inte är pedagoger. Enligt Lotta Rajalin, rektor för området, kommer man långt med dem. De har fungerat bra som sådana länge, endast små justeringar har behövts göras.

I förskolorna talar pedagogerna inte om flickor och pojkar, utan om kompisar eller så använder de barnens namn. Barnen fokuserar inte heller på kön utan på kompisar. Enligt Josefin Sjölund Larsson, som arbetar på Nicolaigården är ett inkluderande språk det viktigaste. Då blir inte stereotypa leksaker heller ett problem, eftersom barnen inte lärt sig koppla leksakerna till kön. Då någon säger eller gör något som upplevs som normativt eller begränsande, säger den som upptäcker det "prosit" för att synliggöra och göra den andra påmind. Till exempel om någon säger "gubbe" eller väljer en könsnormativ bild.

För tillfället har de ett utvecklingsprojekt inspirerat av Mia Heikkilä, biträdande professor inom förskolepedagogik, om rum i förskolan. Det handlar om att göra medvetna val om hur den digitala miljön, rummen och miljöerna ska utformats och inte begränsa barnen via leksaker och genom de utrymmen man skapar.

Erfarenheter

Till framgångsfaktorerna hör, enligt Sjölund Larsson att genus- och jämlikhetsperspektivet finns med i grunden hela tiden och att ledningen tar det på allvar. Hon upplever även att det är bra att det inte är en tvärtemot pedagogik, där flickor ska göra traditionellt maskulina saker och pojkar feminina, utan att alla ska ha rätt att vara den de är. Det är viktigt att inte begränsa barnen, inte ta bort

någoting utan bara lägga till.

Till utmaningarna har hört att föräldrarna har sin egen syn på genusperspektivet och att förskolorna inte kan förändra ett helt samhälle. Barnen har andra normer hemma, även om många föräldrar är inne på samma linje som förskolorna. Ibland är det svårt att få med föräldrarna.

Enligt Rajalin finns det så många dolda strukturella normer i samhället, som kommer fram ibland och får uttryck i rasism eller kränkningar. Mycket har ändå gått framåt under de tio senaste åren och det märks även i förskolan.

Personalen har sett väldigt goda resultat för sin verksamhet. I en studie har barnen på Nicolaigården och Egalia jämförts med barn från förskolor där man inte arbetat lika systematiskt med jämställdhet. Barnen från Nicolaigården och Egalia lekte oftare med barn av annat kön än de själva och var mindre könsstereotypa än barn som gått i förskolor, där man inte arbetat på samma sätt med normkritisk pedagogik⁸³.

Personalen har även fått respons från de skolor som tagit emot barn från deras förskolor, där personalen säger att de ser skillnad på dessa barn jämfört med barn från andra förskolor. Barnen från Nicolaigården och Egalia verkar ha bättre självkänsla och uttrycker sina åsikter mer, leker mer naturligt tillsammans med alla barn och alla saker. De verkar stå upp för andra mer och kan lättare säga till om att även andra ska få göra som de vill. Men Rajalin påpekar att om jämställdhetsarbetet inte fortsätter i skolan anpassar sig barnen så småningom vid ett annat sätt att vara. Trots det tror Rajalin att barnen i grunden fått med sig att de kan vara som de är och vill vara.⁸⁴

4.4. Uddevalla kommun

"Hålla i, hålla ut, hålla om och hålla bort" startade år 2009 i Uddevalla kommun. Det började som en nätverksträff för förskolelärare som leddes av kommunens skolutvecklare och specialpedagog. Av pedagogerna från förskolorna var det de som brann för jämställdhetsfrågor som deltog.

År 2015 började Siren Linde som skolutvecklare i kommunen och fortsatte med ett systematiskt utvecklingsarbete med genus i fokus. Det behövdes en tydlig riktlinje från verksamhetschefen och Linde arbetade tillsammans med specialpedagogen fram ett syfte och mål för jämställdhetsfrågan. Från år 2017 var alla förskolor representerade i nätverket för jämställdhetsguider. Rektorerna valde ut en eller flera lämpliga guider för uppdraget från varje förskola.

År 2018 skapades en styrgrupp med fyra rektorer, en specialpedagog och skolutvecklare Linde. De gjorde en stor kartläggning, som resulterade i en strategisk jämställdhetsplan. Implementeringen av planen är fortfarande igång.

I slutet av år 2018 startades ett samarbete med Hälsökällan på Fyrbodals kommunalförbund med projektet "Barns integritet i förskolan". Jessica Svensson, som arbetar med våldsprevention på Hälsökällan blev projektledare och Siren Linde utvecklare. Förutom att projektet har en styrgrupp och en arbetsgrupp, som driver

83. Shutts, Kenward, Falk, Ivegran & Fawcett 2017.

84. Rajalin, 2021, Sjölund Larsson 2021.

utvecklingsarbetet framåt arbetar rektorerna tillsammans i team med 3 - 4 rektorer. År 2018 - 2019 var hälften av alla kommunens 24 förskolor med i projektet och från och med 2020 har alla förskolor varit med. I ett område i Uddevalla samarbetade en förskola, skola och ett fritidshem.⁸⁵

Målsättningar

Syftet med projektet har varit att synliggöra könsnormerna, bryta stereotypa normer och fördela makten lika mellan kvinnor och män, samt att lära barn om sina rättigheter kopplat till deras personliga och kroppsliga integritet. Visionen i Uddevalla är att alla ska bli bemötta som individer utifrån sina behov och inte enligt det kön man tillhör, maktstrukturerna mellan könen ska jämnas ut och mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Projektets kortsiktiga mål har varit att öka medvetenhet och höja kunskapsnivån hos alla som arbetar inom kommunala förskolan och pedagogisk omsorg samt barn och vårdnadshavare om jämställdhet, rätten till integritet och en uppväxt fri från våld. Det långsiktiga målet har varit: "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" enligt den Strategiska jämställdhetsplanen för Uddevallas kommunala förskolor.⁸⁶

Förverkligande

Det fanns en förståelse för vilka konsekvenser ojämställdhet har för flickor och kvinnor, men inte vilka konsekvenser det får för pojkar och män. Linde ville därför flytta fokus från flickor till pojkar och ordnade en inspirationsföreläsning med föreläsaren Marcus Svensson om maskulinitetsnormer, machokulturer och patriarkatet. Den ledde till att det blev synligt även för rektorerna att de behövde mera kompetens. Det sågs som viktigt att all personal på 250 personer fick en gemensam kunskapsbas genast i början. Alla rektorer, specialpedagoger, psykologer m.fl. deltog därför i alla utbildningar om integritet, jämställdhet och våldsprevention, varvat med workshops och uppföljningar på enheterna och i styr- och arbetsgruppen. Cheferna utbildades även om mäns våld mot kvinnor. En av kommunens förskolor fick medel från SKR (Sveriges kommuner och regioner) för att utveckla arbetet med jämställdhet.

Utvecklingsarbetet har utgångspunkt i styrdokument, barnkonventionen, och den strategiska jämställdhetsplanen. Som hjälp i arbetet har de använt sig av böckerna: "Normkreativitet i förskolan" av Salmson & Ivarsson och "Arbeta med jämställdhet i förskolan" av Andersson Tegnér & Heikkilä.

Under det andra året satsades mer på stöd i implementeringen och uppföljningen, men även då erbjöds utbildningar och kompetensutvecklingsdagar. Det har från början funnits en plan på hur vårdnadshavarna skulle bli delaktiga. De har fått utbildning och information om verksamheten på föräldramöten.

Arbetet har även innehållit fokusgruppsintervjuer, framtagande av en idébank, konkret arbetsmaterial, filmer mm. Barnen har fått lära sig om samtycke, sina och andras gränser, hur de kan lösa konflikter genom att läsa av varandras signaler,

85. Linde & Svensson 2021.

86. Uddevalla Kommun.

kommunicera och lyssna in varandras olika behov och önskemål. Svensson poängterar att övandet är en viktig del i arbetet även för att förebygga våld senare. Även personalen har lärt sig genom att öva bland annat på att göra barnen delaktiga, skapa samförstånd och undervisa kring bra och dåliga hemligheter. Mycket av det konkreta arbetet går ut på att förebygga våld och förhindra att det sker kränkningar eller att barn diskrimineras. De har fördjupat analyserna enligt olika teorier och börjat förstå hur lindrigt våld hänger ihop med grövre våld och hur en kan arbeta våldspreventivt i förskolan. Eftersom leken är central för barn, har de till exempel tittat på den från ett genus- och våldsförebyggande perspektiv.

Erfarenheter

Enligt utvecklare Siren Linde och projektledare Jessica Svensson har en av framgångsfaktorerna varit att de som samarbetat i projektet haft olika professioner och ingångar, men ett gemensamt uppdrag. Samarbetet med Hälsokällan kring barns rätt till kroppslig och personlig integritet och våldsprevention tog enligt Linde jämställdhetsarbetet till en annan nivå. Då Svensson från Hälsokällan kom med i arbetet med sitt perspektiv blev det uppenbart för dem alla hur jämställdhet, barns integritet och våld hänger ihop. Det här har varit en bra ingång, som öppnat ögonen för många. Förskolans läroplan lyfter upp vikten att respektera barns personliga och kroppsliga integritet och Linde anser att det här utvecklingsarbetet är ett bra exempel på hur det kan göras i praktiken.

Barnen ses som kompetenta individer som är aktörer. Det har varit viktigt med gemensamma utbildningar och att personalen fått lära sig tillsammans. Likabehandlingsarbetet i förskolan har blivit ett systematiskt arbete som inte längre är kopplat till enskilda individer som brinner för jämställdhetsarbetet.

En annan framgångsfaktor Linde och Svensson nämner är det att rektorerna varit med och haft en viktig roll i projektet, vilket har lett till att de skapat goda förutsättningar för sin personal att utveckla arbetet i förskolorna. Det har varit viktigt att det inte endast blir fina ord, utan att planerna implementeras i verksamheten. Svensson lyfter upp att både personal och barn har gått från teori till praktik. Personalen har fått ökad kunskap och fördjupad förståelse. Även barnen har fått mer kunskap, vilket syns bland annat i deras lekar, samtal, omvårdnadssituationer och i samtal med sina vårdnadshavare. De har lärt sig nya ord och begrepp, fått nya färdigheter och blivit delaktiga i arbetet. Effekterna hos barnen syns även i och med att pedagogerna har fått ny kunskap och blivit mer kunniga och medvetna. Personalen har lärt sig att fånga upp det som barnen verbalt eller icke verbalt uttrycker och att ta barnen på allvar.

Svensson poängterar att personalen måste vara väl förberedd för att barnen ska våga berätta om våld och känna att någon lyssnar på dem och tar dem på allvar. Det är även viktigt för att de vuxna ska kunna agera på det barnen berättar. Målet har även varit trygga lekar och lekmiljöer för alla barn. Deras erfarenhet är att så kallat skojbråk ofta övergår i våld. Efter att de börjat identifiera lekarna och haft noll-tolerans har de kommit åt skojbråken.

Responsen från vårdnadshavare har varit att barnen fått nya verktyg och att de har bättre kunskap på området än de syskon som inte fått ta del av projektet. Då förskolan samarbetat med skolan har det visat sig att förskolans arbete gett goda effekter som gett trygghet och bland annat syns i samspelet på rasterna.

För att arbetet ska fungera på bästa möjliga sätt har det varit avgörande att ha en gemensam plattform för kommunikation och ett nära samarbete med förskolans och skolans webbredaktör.⁸⁷

4.5. Eskilstuna kommun

Jämställdhetsarbetet i förskolorna i Eskilstuna kommun startade efter ett halvt års planering med en gemensam kickoff i augusti 2019 för de två förskolor, som skulle fungera som modellförskolor i verksamheten, samt för grundskolan och gymnasiet som skulle fungera som modellskolor. Eftersom jämställdhet setts som viktigt inom Eskilstuna kommun, var kommunens styrelseordförande med på tillfället. Arbetet i förskolorna är inte ett projekt, utan det integreras i den ordinarie verksamheten inom ramarna för den budgeten. Det är frågan om en process som kommer att fortsätta i flera år.

Tanken är att modellförskolorna Berga och Hållsta ska arbeta fram modeller för hur kommunens övriga 53 förskolor kan arbeta med jämställdhet och lyfta upp det som gått bra och det de erfarit att inte fungerat. De arbetar med att pröva ut metoder, arbetssätt och material för att kunna uppfylla målsättningarna. Deras erfarenheter ska spridas från och med hösten 2021 via en gemensam rektorsgrupp med alla rektorer från kommunens förskolor.⁸⁸

Arbetet fick sin början efter att Eskilstuna kommun använt en modell från SKR för att identifiera hur förskolan hade integrerat jämställdhetsarbetet i det systematiska kvalitetsarbetet. Resultatet var att det behövdes insatser för att uppnå målsättningen.

Målsättning

Målsättningen för arbetet har varit att integrera jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet. Effektmålet med insatserna har varit att alla barn ska få möjlighet till utveckling, val och lärande utan att begränsas av stereotypa könsval. Det resultat som förväntats med arbetet har varit att pedagogerna, förutom att de ska ha ökad kompetens om jämställdhet, ska ha ökad medvetenhet om betydelsen av sitt eget förhållningssätt för barnens möjligheter till utveckling, val och lärande ur ett jämställdhetsperspektiv. Målsättningen har även varit att rektorerna ska ha ökade kunskaper i hur man integrerar jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet och hur man leder arbetet. I arbetet ska modellförskolorna skapa material för kartläggning av nuläget och observations- och reflektionsunderlag för ett systematiskt jämställdhetsarbete.⁸⁹

Förskolorna har även egna specifika mål, som kommer från det de insett att de borde bli bättre på. Till exempel har Hållsta förskola i år leken som fokus med de yngre barnen och integritet för de äldre. Ett annat mål är att barnen inte ska behöva hävda sig, utan att de ska kunna känna sig trygga i sig själva.

87. Linde & Svensson 2021.

88. Klintberg 2021.

89. Strömbom Landquist 2021.

Förverkligande

Det förekommer jämställdhetsarbete även i andra förskolor i kommunen. De har ändå inte samma uppdrag som Berga och Hållsta att arbeta fram modeller eller arbeta systematiskt. Planen är att modellförskolorna ska dela med sig av sina erfarenheter och sin kunskap till rektorerna i kommunens övriga förskolor varpå rektorerna startar arbetet med sina medarbetare. Alla ska arbeta med jämställdhet efter det. Kompetenshöjande insatser kommer även att behövas och då är planen att utomstående föreläsare ska bidra. Kommunens förskolor är indelade i sju områden och inom varje område kommer förskolorna tillsammans att arbeta med jämställdhetsprocessen. Målet är att det ska bli ett systematiskt arbete i alla förskolor, där jämställdhet integreras i alla läroplansmål.

Modellförskolornas rektorer Maria Christenson och Frida Boman fick 1,5 år in i processen stöd och handledning av Mia Heikkilä, biträdande professor inom förskolepedagogik. Berga köpte även in Heikkilä för fortbildning av hela personalen. Ett tema var miljö, att skapa lärmiljöer med fokus på genusperspektiv. Personalen på Berga ansåg inte att lärmiljön främjade alla barn och målet var att ha en miljö som inte hade bestämda lekar eller utrymmen för vissa sorters lekar. De utgick ifrån de 12 råden i Heikkiläs bok "Rum i förskolan, för barns lek och lärande".

Modellförskolorna har använt sig av olika kartläggningar för att synliggöra normerna, bland annat Skolinspektionens underlag. De har filmat olika situationer, som samling, måltid, i hallen eller under fri lek och analyserat sitt bemötande av barnen med hjälp av ett underlag med frågor för att få syn på om bemötandet skiljer sig för pojkar och flickor. Kollegerna har även iakttagit varandra och observerat leken ur ett könsperspektiv. Kartläggningarna har följts upp på utvecklingsdagar, där det funnits tid för reflektion av resultaten.

Under den sista handledningen med Heikkilä fick förskolorna hjälp med frågor rektorerna samlat på sig under en längre tid, som målformulering och hur de kunde jobba mot olika former av motstånd. Båda förskolorna har valt att idag hålla kvar filmningen. Alla från personalen filmar sig själva två gånger per termin i olika situationer, som till exempel vid måltid, samling eller utelek.

Erfarenheter

Framgångsfaktorer i projektet har enligt rektorerna Christenson och Boström varit att de utbildats och fått kunskap, har gjort ett systematiskt arbete så att jämställdhet och normkritik genomsyrar hela verksamheten och finns med i den lokala verksamhetsplanen. Det har även varit viktigt att personalen haft tid för reflektion och för själva arbetet. Christenson och Boström har erfarit att det varit bra att de varit två förskolor, som fått stöd av varandra. Det är en process som tar lång tid och det är viktigt att det får ta tid. Deras erfarenhet är att det var väldigt bra att få kunskap och handledning av Mia Heikkilä. Det gjorde det lättare att utveckla både arbetet och sig själva. Det skulle ha varit bra att få handledning genast i början projektet.

Enligt Christenson tror vi ofta att vi är mer jämställda än vad vi är. Kartläggningarna de gjort har visat att det finns mycket att förbättra. Enligt henne tog kartläggningarna mycket tid i anspråk. Det krävs mod och tydlighet för att göra dem och det är viktigt att ledaren går i bräsch och delar med sig av sina egna fällor. Via videofilmningarna har personalen kunnat analysera vad de ser hos sig

själva, vad de gör och vad de säger. Reflektioner och diskussioner inom arbetslagen har varit viktigt för att komma vidare. Personalen på Berga och Hållsta upptäckte via kartläggningarna att det fanns hierarkier mellan pojkar och flickor och även sinsemellan pojkarna. De ansåg att det finns ett samband med det man senare kallar machokultur och att det är som en röd tråd mellan alla stadier från förskolan till gymnasiet.

Personalen kom även till att de själva borde vara mer närvarande i den fria leken och att det behövs en kompetenshöjning för att kunna vara en medlekare och för att få en balans mellan lek, undervisning och omsorg i förskolans vardag.

De resultat som modellförskolornas rektorer ser är att personalen kommer på sig själva lite oftare när de gör saker som inte är jämställda. Pedagogerna är mer observanta på sig själva och på sina kolleger nuförtiden och har en ökad medvetenhet. Hos barnen är ett resultat av arbetet att de inte mer söker uppmärksamhet för att de är fina eller duktiga. Även i och med arbetet med miljön har det skett en förändring hos barnen. Det har uppstått nya gruppkonstellationer när utrymmena varit mer flexibla. Både pedagoger och barn har fått ett normkritiskt perspektiv till bland annat böcker, yrken och rollmodeller.

Rektorernas utmaningar har varit ekonomi och motstånd. Mer ekonomiska resurser hade möjliggjort mera insatser. Förändringsarbete kräver att förändra sig själv, sina egna tankar och värderingar. Det är svårt och innebär ofta ett motstånd. En del motstånd och ifrågasättande kommer även från vårdnadshavare. Covid-19 har inneburit att arbetet tillsammans med vårdnadshavare tillsvidare uteblivit.

Christensons och Boströms erfarenheter är att det varit svårt att själva leda arbetet. Det har varit en tidskrävande läroprocess. Rektorerna upplever ändå, trots att arbetet varit svårt, att det har varit roligt.⁹⁰

4.6. Certifiering, hbtqi och På lika villkor

RFSL (Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter) har sedan 2008 certifierat olika verksamheter, däribland närmare 30 förskolor och öppna förskolor från olika delar av Sverige. Certifieringen är fortfarande igång och innebär att personalen får ökad kunskap om hbtqi-frågor för att kunna utveckla sitt bemötande av barnen och vårdnadshavarna, samt förskolans miljö. Det innebär även att förskolan signalerar utåt att de arbetar strategiskt för att synliggöra och utmana normer om kön och sexualitet. Enligt RFSL Utbildnings Agenda 2030 innebär certifieringen ett intersektionellt perspektiv som inkluderar alla diskrimineringsgrunderna, trots att huvudfokus är på hbtqi-personer⁹¹.

Jämställdhetsmärkningen På lika villkor startade i Falun år 2006, som ett EU finansierat projekt. Efter några år tog EU projektet slut och förskolorna skulle själva betala för processen med jämställdhetsmärkningen. Ca 40 förskolor gick utbildningen och 20 – 25 ansökte om diplomering, medan det ännu var EU finansierat. Efter det minskade intresset i och med att utbildningen kostade. Förskolor i Falun kommun och i närliggande kommuner har blivit

90. Christenson & Boman 2021.

91. RFSL Agenda 2030.

jämställdhetsmärkta. Verksamheten riktar sig även till grundskolor och gymnasier.

Verksamheten har sin grund i läroplanens krav på att förskolan och skolan ska motverka traditionella könsmönster och i diskrimineringslagen. För att få certifikatet ska hela förskolans personal och rektor ha genomgått processen. Förskolor, som har fått certifikatet får en skylt med texten "på lika villkor", som de sätter upp i förskolan. På det sättet visar de även utåt att de arbetar systematiskt med jämställdhet.⁹²

Målsättning

Hbtqi-certifieringen strävar efter att de anställda ska få en ökad kunskap om normer och hbtqi frågor och att de ska arbeta för en inkluderande arbetsmiljö med hbtqi-perspektiv. Målet är även att personalens förhållningssätt och bemötande ska bli mer normkritiskt och inkluderande.

På lika villkor har som målsättning att öka kunskapen om betydelsen av könstillhörighet i verksamheten, samt att ge metoder för personalen för att kunna analysera, utveckla och förändra den egna verksamheten. Målet är att jämställdhetsarbetet ska integreras i hela den pedagogiska verksamheten.

Förverkligande

Processen för hbtqi-certifiering leds av en utbildare från RFSL och tar ca fem månader. Den innefattar både en fyra-dagad utbildning för alla anställda och ett gemensamt förändringsarbete, där en handlingsplan för den egna verksamheten görs. Handlingsplanen görs för tre år och certifieringen är i kraft under den perioden. Efter det har man möjlighet att gå en omcertifierings-workshop för att uppdatera handlingsplanen och förnya certifikatet.⁹³

På lika villkor-jämställdhetsmärkningen innebär en tre-terminer lång utbildning för hela personalen på förskolan. Mellan utbildningstillfällena gör deltagarna självstudier och observationer i förskolan. Under den sista terminen skriver förskolans personal tillsammans en handlingsplan för jämställdhetsarbetet på förskolan. Varje förskola ska ha två utsedda processledare som ansvarar för att arbetet fortskrider. Processledarna får regelbundet stöd av På lika villkors-projektets handledare.

Förskolan får en certifiering för ett år åt gången. För att förnya certifikatet görs en granskning av förskolans verksamhet av en utomstående referensperson. Vartannat år besöker referenspersonen förskolan för att se hur de arbetar med jämställdhet i praktiken och vartannat år granskar hen förskolans uppdaterade likabehandlingsplan.⁹⁴

Erfarenheter

Enligt verksamhetsutvecklare i Falu kommun Tina Jensen, som ansvarar för jämställdhetsmärkningen, blir det störst framgång då rektorn för förskolan driver frågan och jämställdhetsarbetet. Då rektorn prioriterar det och avsätter tid för arbetet är möjligheterna för att det lyckas störst. Om rektorn inte är övertygad och

92. Falun.

93. RFSL utbildning hbtqi-certifiering.

94. Falun.

drivande blir hela arbetet otydligt.

De kommentarer Jensen har hört av dem som deltagit i utbildningarna har varit att processen för många varit ganska omvälvande. Deltagarna har inte i början märkt att de börjat se på barnen och maktspelet på ett annat sätt. Det har ofta blivit synligt först då de börjat arbeta på ett nytt ställe eller fått en ny kollega, som inte gått utbildningar om genuspedagogik. Först då har deltagarna märkt hur mycket de själva utvecklats i frågan.

Ett exempel är en förskola, där fotograferingen av barnen gick till på samma sätt och med samma fotograf under termin ett och tre av utbildningen. Efter fotograferingen under tredje terminen berättade personalen att de lagt märke till hur fotografen bemötte barnen könsnormativt och gjorde skillnad på pojkar och flickor. Antagligen hade fotografen betett sig lika den förra gången, men i och med att pedagogerna hade utvecklats själva lade de nu märke till det.

I och med att jämställdhetsmärkningen har börjat kosta för förskolorna har intresset varit väldigt lågt under de senaste åren. Det är inte något som prioriterats. I framtiden planeras en annan strategi från kommunens sida. De kommer att kontakta rektorerna och fråga hur de arbetar med jämställdhet för att uppfylla läroplanen. Har rektorerna ingen plan eller systematiskt jämställdhetsarbete i förskolan erbjuder Jensen utbildning med jämställdhetsmärkning. Hon poängterar att det viktigaste är att uppmuntra till att rektorerna är engagerade och arbetar med frågan.⁹⁵

95. Jensen 2021.

4.7. Arbetsmaterial och metoder

Andersson Tegnér, L. & Heikkilä, M. 2017: Arbeta med jämställdhet i förskolan: med normmedveten pedagogik (Work with gender equality in the preschool: with norm-aware pedagogy). Gothia Fortbildning AB.

Björkman, L. & Bromseth, J. (Red.) 2019: Normkritisk pedagogik - Perspektiv, utmaningar och möjligheter. Studentlitteratur AB.

Eidevald, C. 2011: Anna bråkar! Att göra jämställdhet i förskolan. Liber.

Flato, D. & Hulth, M. 2019: Gör det jämställt – praktiskt jämställdhetsarbete i förskola, skola och fritidshem. Jämställt.

Hedlin, M. 2010: Lilla genushäftet 2.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål. Uppdaterad och omarbetad version från Lilla Genushäfte (2004). Rapport från institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap. Linnéuniversitetet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:430176/FULLTEXT01.pdf>

Hedlin, M. & Åberg, M. 2011: Lärarutbildningen, jämställdhet och genus. Institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap. Linnéuniversitetet. https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/likamojligheter/dj-projektrevisningar-och-rapporter/dj-lararutbildningen-jamstalldhet-genus.pdf

Heikkilä, M. 2019: Språkutveckling för flickor och pojkar i förskolan – finns det skillnad i hur språkutvecklande samtal görs? In Norling, M. & Magnusson, M. (Red.): *Att möta barns sociala språkmiljö i förskolan – flerdimensionella perspektiv*. Liber, 41–53.

Heikkilä, M. 2015: Lärande och jämställdhet i förskola och skola. Liber.

Heikkilä, M., Andersson Schaeffer, J., Saler, K., Lillvist, A., Lindberg, M., & Engman, J. 2020: Rum i förskolan: för barns lek och lärande. Natur & Kultur Akademisk.

Henkel, K. & Tomicic, M (reviderad utgåva) 2017: Ge ditt barn 100 möjligheter istället för 2. Om genusfällor och genuskrux i vardagen. Olika Förlag.

Jacobson, M. (Red.) 2014: Håll i och håll ut! Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting. Sveriges kommuner och landsting. <https://docplayer.se/135412-Hall-i-och-hall-ut-erfarenheter-av-jamstalldhetsintegrering-i-kommuner-och-landsting.html>

Lenz Taguchi, H., Bodén, L. & Ohrlander, K. (eds.) 2011: En rosa pedagogik: jämställdhetspedagogiska utmaningar. Liber.

Mattsson, E. (Red.) 2015: Fler män i förskolan. En antologi om breddad rekrytering. Sveriges kommuner och landsting.

Odenbring, Y. 2014: Barns könade vardag: om (o)jämställdhet i förskola, förskoleklass och skola. Liber.

Salmson, K. & Ivarsson, J. 2015: Normkreativitet i förskolan: om normkritik och vägar till likabehandling. Olika.

OLIKA förlag: <https://www.olika.nu/> Olika publicerar böcker som utmanar stereotyper med normkreativitet. De ordnar även föreläsningar och digitala utbildningar om jämställdhet och normkreativitet för förskolor.

Skolverket.se: Jämställdhet i förskolan <https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/jamstalldhet-i-forskolan> Ett nätbaserat material med exempel på hur man kan arbeta aktivt med ett jämställt förhållningssätt på förskolan.

Jämställt: www.jamstallt.se Jämställt arbetar med och utbildar i jämställdhet, mångfald och normkritik. På finns tips och material för arbete med jämställdhet i förskolan.

5. Jämställdhetsarbete i förskolan på Island

Den isländska nationella läroplanen för småbarnspedagogiken (2011) definierar jämställdhet som en av de sex grundpelarna för utbildning. Kön tas upp som en aspekt av jämställdhet. Lagen om jämlikhet och jämställdhet förbjuder könsdiskriminering på alla utbildningsinstitutioner och förbudet måste märkas i undervisningen såväl som i arbetsmetoder och andra dagliga aktiviteter. Jämställdhetsintegrering ska observeras i allt beslutsfattande och all planering och elever på alla nivåer i utbildningssystemet ska få vederbörlig information om jämställdhet mellan kvinnor och män. Förskolor gör jämställdhetsplaneringar, vilket rekommenderas av jämställdhetsdirektoratet.

Jämställdhetsdirektoratet följer jämställdhetsplaneringsarbetet. Den senaste uppföljningen av jämställdhetsplanering inom förskolan gjordes 2019 via en undersökning och en uppmaning till förskolorna att lämna in jämställdhetsplaneringar. 71 % av förskolorna lämnade in giltiga jämställdhetsplaner jämfört med en tidigare uppföljning fyra år tidigare, då 80 % av förskolorna lämnade in planen. 60 % av förskolorna svarade på undersökningen. Enligt undersökningen garanteras de anställda lika möjligheter oavsett kön, men kunskap om jämställdhetsintegrering saknas på många ställen. De allra flesta av de tillfrågade efterlyser ökad utbildning i jämställdhetsfrågor och ett pedagogiskt angreppssätt så att en sådan utbildning kan implementeras i alla förskolans aktiviteter.⁹⁶

Det finns en del ny forskning om jämställdhet och småbarnspedagogik på Island. Pálsdóttirs & Jóhannessons (2020) studie lyfter fram några positiva exempel på jämställdhetsarbete i sex förskolor, men generellt sätt visade sig utbildning i jämställdhet vara sällsynt och inte förplanerad. De kommer fram till att det är viktigt att kommuner och andra myndigheter tar ett institutionellt ansvar för jämställdhetsutbildningen. Dessutom behöver förskolorna mycket stöd för att kunna öka jämställdheten i praktiken.

I det här kapitlet presenteras två projekt som fått finansiering för sin jämställdhetsinriktning. Vid sidan av dessa projekt lyfts också jämställdhetsskolan i Reykjavik fram som ett kommunalt exempel. Det är en statsfinansierad tjänst, där en projektledare stöttar utbildningsinstitutionernas arbete att främja jämställdhet och förebygga trakasserier.

96. Jafnréttisstofa 2019.

5.1. Jafnréttisskóli Reykjavíkur – Jämställdhetsskolan i Reykjavik

Reykjavíks jämställdhetsskola grundades 2013 av institutionen för utbildning och ungdom i staden Reykjavik. Jämställdhetsskolan har en anställd: Kolbrún Hrund Sigurgeirsdóttir som har arbetat som projektledare på skolan sedan 2016. Projektledaren har ett nära samarbete med Reykjavíks kontor för mänskliga rättigheter. Projektledarens arbetsbeskrivning är ganska omfattande. Den innefattar ansvar att utbilda och stötta personal som arbetar i förskolan, grundskolan och på fritidshem i jämställdhetsfrågor, men också att arbeta med jämställdhetsplaner, genusbudgetering, jämställdhetsintegrering samt att leda det team som hanterar sexuella trakasserier inom skolan i Reykjavik. Reykjavik har cirka 170 utbildningsanordnare och det är dessa som är jämställdhetsskolans målgrupp.

Initiativet att grunda jämställdhetsskolan togs av kommunfullmäktige. Även om mänskliga rättigheter och jämställdhet är en av huvudpelarna i nationella läroplaner var kommunfullmäktige orolig för att lärare inte hade tillräckligt med kunskap för att implementera jämställdhet. Både tjänsten som projektledare och jämställdhetsskolan grundades för att utbilda lärare i jämställdhet.⁹⁷

Målsättningar

Jämställdhetsskolans uppgift är att skapa en plattform för jämställdhetsutbildning inom förskolan, grundskolan och fritidshem. Av Reykjavíks handlingsplan för jämställdhet och mänskliga rättigheter 2019–2022 framgår att jämställdhetsskolan ansvarar för jämställdhetsutbildningen i skolan (inklusive förskolan) och på fritidshem. Detta mål inkluderar två beständiga åtgärder: 1. att upprätta och underhålla jafnrettistorg.is - en webbplats som tillhandahåller kunskap om jämställdhet och 2. att stötta personal inom utbildningsväsendet i deras arbete med barn och ungdomar om demokrati, jämställdhet, jämlikhet och mänskliga rättigheter. Den tredje åtgärden gäller för åren 2019–2022 och består i att etablera ett projekt i samarbete med Islands universitet där skolgårdar och lekplatsutrustning ska analyseras i relation till kön och eventuella andra faktorer. Detta innebär att det finns få bestående mål som jämställdhetsskolan ständigt arbetar med och flera kortvariga projekt med mindre mål.⁹⁸

Förverkligande

Jafnrettistorg.is är en webbplats som förmedlar kunskap om jämställdhet och delar konkreta verktyg och metoder för att främja jämställdhet med utbildningsanordnare. Webbplatsen har aktivt använts bland personal inom utbildningsväsendet. Tyvärr hackades och förstördes webbplatsen och är nu under återuppbyggnad. Under tiden ersätter Jafnréttistorgs facebook-sida⁹⁹ och webbplatsen för Reykjavíks utbildningspolicy¹⁰⁰ den stängda sidan.

Att utbilda och stötta personal som arbetar på utbildningsanordningar om jämställdhet är en av projektledarens grundläggande uppgifter. Utbildningen riktas främst till personal, men ibland även till ungdomar och föräldrar.

Jämställdhetsskolan har ett nära samarbete med Islands universitet och

97. Sigurgeirsdóttir 2021.

98. Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð Reykjavíkurborgar, 10, Sigurgeirsdóttir 2021.

99. <https://www.facebook.com/jafnrettistorg>

100. <https://menntastefna.is/>

föreläsningar hålls också för lärarstudenter. Föreläsningar, seminarier och workshops kan handla om allt från mänskliga rättigheter, LGBTQ+-barn, sexuella rättigheter och förebyggande av sexuella trakasserier till privilegier och diskriminering. Varje år hålls en föreläsning om jämställdhet 101 och även några workshops för personal som nyligen har börjat arbeta inom utbildningsväsendet i Reykjavik. Under 2020 höll jämställdhetsskolan i 19 utbildningar om jämställd utbildning. Utbildningen nådde över 700 personal varav 240 arbetade i förskolan. Covid-situationen påverkade deltagandet eftersom utbildningen, om året, normalt når cirka 400–500 personer som arbetar i förskolan.

Genom åren har jämställdhetsskolan genomfört flera olika projekt och några har fokuserat mer på förskolan än andra. Ett projekt, till exempel, har handlat om att rekrytera fler män till förskolan och ett annat projekt har handlat om att bryta ner stereotyper om yrken. I det senare har konkreta arbetsmaterial, som memoryspel, skapats för att hjälpa personalen att få igång diskussioner om stereotyper och mångfald med barnen.

Under perioden 2019–2020 genomfördes det projekt som gick ut på att designa skolbyggnader och lekplatser med en arkitektstudent och en student inom socialvetenskap. Jämställdhetsskolan och Reykjaviks kontor för mänskliga rättigheter utbildade studenterna om jämställdhetsintegrering och mångfald. Studenterna uppförde en handbok för att instruera hur man konstruerar inkluderande skolbyggnader och lekplatser.¹⁰¹

För tillfället är jämställdhetsskolan en del av en arbetsgrupp med rektorer, studenter, en förskollärare och en chef för en LGBTQ+-fritidsklubb. Gruppen utvärderar och samlar in läromedel som används för att undervisa om jämställdhet i förskolan, skolan och på fritidshem i Reykjavik. De tar också reda på om lärare har fått tillräckligt med utbildning och kunskap för att undervisa om jämställdhet, om de har tillräckligt med bra material för undervisningen och vilken typ av stöd de behöver för att prestera bättre. De intervjuar också studenter om kvaliteten på jämställdhetsutbildningen de får i skolan och vad de anser fortfarande saknas. När de är färdiga kommer gruppen att presentera sätt som kan förbättra jämställdhetsutbildningen och -materialet.

Projektledaren för jämställdhetsskolan är även ordförande för den grupp som tar fram kunskap om sexuellt våld, ger utbildning och rådgivning och som stöder utbildningsanordnare i detta ämne när det behövs. Gruppen består av representanter från alla stadens servicecenter och företrädare för skolsköterskor. Att det fanns ett behov av en sådan här grupp upptäcktes när jämställdhetsskolan började få in en massa förfrågningar om hjälp från utbildningsanordnare i fall av sexuella trakasserier. Eftersom jämställdhetsskolans roll inte är att hantera enskilda fall togs beslutet att bilda en rådgivande grupp.¹⁰²

De senaste åren har sexuella trakasserier, pornografi och sexuella rättigheter stått i centrum för jämställdhetsskolans arbete på grund av #metoo och lokala händelser i Reykjavik. Ett exempel är VikaSex, som kommer från Danmark, som är en temavecka som organiseras varje år för att stötta skolorna i deras arbete om sexuella rättigheter. Det årliga temat bestäms tillsammans med studenterna. När temat var känslor och kommunikation deltog även förskolan genom att frågor om gränser togs upp med barnen och personalen som arbetar i förskolan. I år var temat sex och

101. Gunnarsdóttir, Sigurgeirsdóttir & Santanicchia 2020.

102. Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar 2020, 36–37.

materialet var mer riktat till skolor och fritidsgårdar.

Jämställdhetsskolan har ansökt om finansiering tillsammans med aktörer från Danmark och Finland för att lokala förskolor ska få ett Prismecertificate. Förhoppningsvis kommer jämställdhetsarbete inom förskolan att bli ett av kärnprojekten för jämställdhetsskolan i framtiden.¹⁰³

Erfarenheter

Att arbete brett med både personalen i förskolan, skolan och på fritidsgårdar är en fördel när man tittar på den samlade bilden av jämställdhetsarbetet. Till exempel, när man utbildar personal inom förskolan kan projektledaren ta upp jämställdhetsfrågor som kom upp när man arbetade med skolor och tonåringar och påpeka hur viktigt det är att motverka skadliga stereotyper eller beteende redan i förskolan.

Projektledarens omfattande arbetsuppgifter har inte utvärderats i sin helhet, men utvärderingar samlas in efter utbildningstillfällen. Utvärderingarna har varit mycket positiva. Personal inom utbildningsväsendet är osäkra på frågor som rör jämställdhet och är överlag mycket nöjda med att få mer kunskap och konkreta verktyg för att arbeta med ämnet.

Projektledaren har också sett en förändring i förskolan. Förändringen har skett i förskolemiljön: antalet stereotypa leksaker och böcker har tydligt minskat under de senaste åren. Men utmaningen ligger fortfarande i att nå personalens könade sätt att tänka. Stereotyper kan fortfarande ses och höras i personalens interaktioner och attityder.¹⁰⁴

5.2. Leikskóli Geislabaugur: Nú skal segja... -projektet 2011–2014

Förskolan Geislabaugur ligger i en förort till Reykjavík. Den startade sin verksamhet 2004. Geislabaugurs motto är respekt, glädje och kreativitet som de strävar att uppnå med hjälp av Reggio Emilias ideologi. Personalen på Geislabaugur kände sig motiverade att arbeta med ett systematiskt utvecklingsprojekt och var ivriga att delta när ett utvecklingsprojekt om jämställdhet inom förskolan togs fram. De erhöll en treårig finansiering från fonden för förskoleutveckling och startade projektet Nú skal segja... 2011. Först fördjupade sig personalen på Geislabaugur i lagstiftning och styrdokument om jämställdhet och kön på Island. Enligt den nationella läroplanen, lagstiftningen och Reykjavíks policy för mänskliga rättigheter ska jämställdhet mellan män och kvinnor främjas på alla nivåer inom förskolan och skolan på Island. Budskapet var tydligt: lärarnas roll är viktig, vilket innebär att lärare måste utforska sina egna attityder och utvärdera hur de påverkar barnen. Geislabaugurs projekt inspirerades också av det arbete som utförts i Sverige och boken *En rosa pedagogik*.¹⁰⁵

Målsättningar

Målsättningarna med projektet fokuserade på två saker. Den första var att öka

103. Sigurgeirsdóttir 2021.

104. Sigurgeirsdóttir 2021.

105. Jónsdóttir & Eyfells 2015, 4–6.

lärarnas medvetenhet om vikten av jämställdhet i småbarnspedagogiken, deras egna attityder och hur de kommuniceras genom ord och handling. Den andra var att undersöka om de inlärningsmöjligheter som erbjuds barnen är jämställda och hur Geislabaugur tillgodoser flickors och pojkars behov. De ville också undersöka hur barnen pratar med varandra och analysera de attityder gentemot flickor och pojkar som gick att uppfatta i barnens kommunikation.¹⁰⁶

Förverkligande

I början bildades en styrgrupp med uppgift att leda projektet. Det var svårt att veta hur det omfattande projektet skulle angripas, men man lyckades besluta om mål och tre projektetapper. Den första etappen fokuserade på att samla in information. I den andra etappen arbetade personalen med barnen. Den tredje etappen handlade om att bearbeta de insamlade uppgifterna och utarbeta en jämställdhetsplan och en checklista för jämställdhet mellan män och kvinnor.

I den första etappen fokuserade personalen på sina egna attityder och handlingar. De observerade kommunikation och lek från inspelade videor. De gjorde också en lista över leksaker och kategoriserade dem som maskulina, feminina eller neutrala och observerade vilka leksaker som barnen lekte med. De observerade också sånger, böcker och bilder och helhetsintrycket av pojkar, flickor och könsstereotyper i den dagliga verksamheten på Geislabaugur.

Personalen märkte att leksaker och annat material som tilltalade flickor mer hade att göra med utseende. Efter denna upptäckt rensade de bort allt material som fokuserade på utseende och stereotyper som t.ex. utklädningskläder föreställande prinsessor och superhjältar. Istället tog de fram material och lekar som erbjuder många olika möjligheter, som t.ex. klossar i olika storlekar, rollspel och lekplatser och material från naturen. När de observerade barnens lek och vilka aktiviteter de valde, framkom det att pojkar föredrog konstruktionslekar medan flickor föredrog konstnärliga aktiviteter. Lekplatsen valdes oftare av pojkar och de styrde leken där. Både flickor och pojkar tyckte om läsplatsen, även om pojkar valde den oftare. Efter dessa observationer började personalen uppmuntra pojkarna att välja det konstnärliga området och hitta projekt som tilltalade dem. De insåg också att de behövde introducera konstruktionsplatser som passade flickor bättre. Det bestämdes att vid starten av varje förskoleår skulle barnen delas upp i grupper där de skulle få lära känna vissa lekområden bättre.

Den viktigaste slutsatsen som drogs från arbetet under den första etappen var att projektet inte fick tillräckligt med tid. Det bestämdes därför att en vecka i månaden i den andra etappen skulle läggas på att arbeta med projektet med barnen. Varje månad valdes ett nytt tema som de olika avdelningarna på Geislabaugur fokuserade på. De vuxna tog, för varje tema, reda på barnens tankar och attityder genom intervjuer, konstformer och kreativitet. Temaveckorna fokuserade bland annat på yrken, böcker, leksaker och familjer. Med hjälp av temana inledde vuxna samtal med barnen om kön och stereotyper. Bland annat upptäckte dem under projektveckorna att det fanns en skillnad i ålder och lek: de yngsta barnen lekte i olika grupper och med alla leksakerna. När man spelade in äldre barn märktes det att pojkarna inte ville leka med "flickleksaker" och speciellt inte med utklädningskläder "för flickor". Flickorna däremot var öppna för alla material.

Ett projekt var att ha en kjoldag. Projektet inleddes efter en diskussion i barngrupper

106. Jónsdóttir & Eyfells 2015, 7.

om hur konstigt det var att vuxna alltid var de som hade kontroll över vilka färger barnen skulle välja, vilka leksaker de skulle leka med och vilka kläder de skulle ha på sig. Baserat på diskussionen bestämde avdelningen att ha en kjoldag och föräldrarna välkomnade idén. Idén påverkades också av personalens iakttagelser att det är viktigt för barnen att ha förebilder som går över könsgränserna. Kjoldagen organiserades på en avdelning där alla som ville kunde komma till förskolan med kjol. De som inte hade någon kjol kunde låna en från Geislabaugur. De flesta barnen deltog, klädda i kjolar, och lekte sig igenom dagen som vilken dag som helst.

I den tredje etappen fortsatte de med temaveckorna. Utöver detta inriktade sig personalen på att bearbeta de uppgifter som de samlat in från de tidigare etapperna och påbörjade arbetet med att ta fram en jämställdhetsplan och en checklista för personalen med målsättningen att göra dem mer medvetna om jämställdhetsfrågor och jämställdhetsutbildning.¹⁰⁷

Erfarenheter

Betydande förändringar skedde under arbetet med projektet. När man spelade in videobanden i Geislabaugur blev pedagogerna mycket medvetna om kameran och ansträngde sig för att prata "korrekt" och uppträda på ett jämlikt sätt. Man kunde se att detta hade många positiva konsekvenser. Pedagogerna blev mer medvetna om hur de betedde sig med barnen och många diskussioner fördes i lärargruppen om och hur de ställde olika krav på pojkar och flickor. Diskussionerna om jämställdhet ökade kraftigt. Pedagogen anses fortfarande vara det allra viktigaste verktyget i jämställdhetsarbetet. Att arbeta för större jämlikhet kräver kreativt tänkande och förmågan att ta tillfället i akt när det uppstår. Jämställdhetsarbetet måste återspeglas i alla dagens aktiviteter och i alla projekt som genomförs. Detta kräver att pedagoger rannsakar sina attityder, deltar i diskussioner om jämställdhet och utbildas om diskriminering i samhället. Det är därför mycket viktigt att skapa ett forum för diskussioner om kön och jämställdhet bland pedagogerna. Jämställdhetsplanen för 2015–2016 finns fortfarande på Geislabaugurs webbplats, men den verkar inte ha uppdaterats sedan dess.¹⁰⁸

I projektets slutskede enades man om att i framtiden inrikta sig på att utbilda personalen. Jämställdhet ska bli en ledstjärna i allt arbete och integreras i de dagliga uppgifterna. Om det ska lyckas måste pedagogerna ständigt vara medvetna om könsstereotyper. Fortbildning och dialog bland personalen ses som mycket viktigt för att bibehålla kunskaper och färdigheter.¹⁰⁹

2021 går det fortfarande att se effekterna av projektet. Pedagogerna som deltog har antagit ett jämställt förhållningssätt och nyanställda har rapporterat att de bland annat kan se jämställdhet i sättet som de vuxna pratar med barnen och vilka typer av böcker som läses. Jämställdhet mellan män och kvinnor beaktas också i undervisningsmaterial och affischer och andra bilder som visas.

Jämställdhetsplanen har inte uppdaterats sedan projektet avslutades eftersom pedagogerna som ursprungligen ledde projektet inte längre arbetar på Geislabaugur. Någon jämställdhetsutbildning har inte organiserats för personalen efter projektet, men ett utbildningstillfälle för pedagogerna planeras att anordnas nästa år.¹¹⁰

107. Jónsdóttir & Eyfells 2015, 7, 9–11, 14–15, 19, 23–24, 29.

108. Jónsdóttir & Eyfells 2015, 9, 14, 24, Geislabaugur.

109. Jónsdóttir & Eyfells 2015, 34.

110. Jónatansdóttir 2021.

5.3. Heilsuleikskóli Krókur: Snemma beygist krókurinn –projektet 2013–2014

Heilsuleikskólinn Krókur fick bidrag för att finansiera projektet *"Snemma beygist krókurinn. Úr stöðluðum kynjahlutverkum í kynjajafnrétti"* (*"Kroken böjer sig tidigt. Från standardiserade könsroller i jämställdhet"*) från Sprotasjóður. Ministeriet för utbildning, vetenskap och kultur beviljar pengar genom Sprotasjóður till förskolor, grundskolor och gymnasieskolor. Krókur öppnades 2001 och är en privat förskola i Grindavík. Förskolans främsta fokusområden är hälsofrämjande, miljöutbildning, positiv och konstruktiv kommunikation och fri lek i en demokratisk anda. Gruppen, på 24 personer, som deltog i projektet *Snemma beygist krókurinn* bestod av rektorer, biträdande rektorer och avdelningschefer, förskollärare, handledare, stödpersonal och kökspersonal.¹¹¹

Målsättningar

Huvudsyftet var att integrera ett genusperspektiv i alla förskolans aktiviteter samt att införa specifika åtgärder för att främja jämställdhet. Att ge personal och barn en gedigen utbildning ansågs som en nyckelfaktor för att uppnå detta. Syftet var att göra förskolepersonalen bättre rustad för att analysera könsskillnader i förskolans diskurser och erbjuda utbildning om jämställdhet och kön. Personalen fick möjlighet att utvärdera accepterade vanor och stereotyper om kön, sätta på sig genusglasögon och integrera genusperspektiv i förskolans inlärnings- och arbetsmiljö. Ett annat mål var, att genom gedigen utbildning och förändrade tankesätt, bryta ned barnens standardidéer om kön, öppna upp fler möjligheter för dem och samtidigt jämställa flickor och pojkars ställning. De färdigheter som barn förvärvar i riktad jämställdhetsutbildning kommer att förbereda dem för ett aktivt deltagande i ett demokratiskt samhälle.¹¹²

Förverkligande

Fyra huvudsätt valdes för att arbeta mot målen: utbildning av personal, projektarbete, skapandet av ett jämställdhetsteam och undersökningar för att bedöma personalens attityder och kunskap om jämställdhet. Utbildningen, projektarbetet och undersökningarna handledes av projektledaren Svandís Anna Sigurðardóttir, en sexolog och jämställdhetsrepresentant från Islands universitet.

Det första utbildningsmötet med Krókurs personal hölls i september 2013 och det sista i april 2014. Fem utbildningsmöten behandlade sex huvudteman: introduktion till genusstudier, kampen för kvinnans rättigheter, bilder och reklam, maskulinitet, kommunikation och jämställdhetsintegrering, privilegier och mångfald. Utbildningen av personalen inkluderade att läsa artiklar (akademiska och diskussionsartiklar), titta på videor, titta på hur kön presenteras i reklam och utseendekrav som särskilt ställs på kvinnor, titta på hur man pratar med flickor och pojkar, rådande idéer om genus, barns lek, vissa gruppers privilegier, minoriteters status med mera.

Projektarbetena utfördes både på utbildningsmötena och i arbetet med barnen. Genom ett fotoprojekt utvärderade personalen barnens lek två gånger om dagen i en vecka. Observationen gav en god uppfattning om könssuppdelen mellan barnen. Personalen ombads också att tänka på sin egen ordanvändning och till

111. Sigurðardóttir & Jóhannsdóttir 2014, 4, Heilsuleikskólinn Krókur.

112. Sigurðardóttir & Jóhannsdóttir, 2014, 4.

exempel prata om starka flickor och flitiga pojkar samt prata om män och pappor i föräldraskapet och i hushållsarbetet. Under ett sagoprojekt ombads personalen att ändra könsrollerna i barnböckerna så att till exempel kvinnliga huvudpersoner blev hjältar och de manliga karaktärerna räddades eller var i en stöttande roll. I det sista projektet ombads personalen att använda kunskapen från utbildningstillfällena för att skapa ett projekt på sin arbetsplats som potentiellt skulle kunna bryta ned könsroller. Slutprojekten var skiftande och inkluderade bland annat en dockteater baserad på en berättelse med omvända könsroller, fotboll för flickor osv.

Jämställdhetsteamet på Krókur bildades vintern 2013–2014 och bestod av fyra anställda. Deras roll var att övervaka och främja jämställdhetsarbetet på förskolan. Syftet med teamet var att etablera en stark handlingsorienterad jämställdhetsplan för förskolan före slutet av 2014.

I början och slutet av projektet genomfördes undersökningar med personalen i syfte att utvärdera personalens (ändrade) attityder och kunskap om jämställdhet samt det jämställdhetsarbete som utförts under projektet. På frågan om det var viktigt för deras arbete att få utbildning i jämställdhet, var det proportionellt flera respondenter som tyckte att det var mycket viktigt och färre som svarade att det var ganska viktigt i den andra undersökningen. Generellt sätt var personalen nöjd och positiv med den jämställdhetsutbildning de fick. En stor majoritet sa att utbildningen hade påverkat dem som förskolepedagoger eller anställda. Svaren visade att många hade antagit ett nytt sätt att tänka. Det var tydligt att många ansåg att jämställdhet var viktigt för deras arbete.¹¹³

Erfarenheter

Bidraget från Sprotasjóður var lägre än förväntat och därför kunde inte alla aktiviteter som planerats för projektet utföras. Mer tid hade behövts till jämställdhetsarbetet för att säkerställa att genusperspektiv integrerades i den dagliga verksamheten. Till exempel avbröts utarbetandet av jämställdhetsplanen. Det saknades expertis i jämställdhetsgruppen för att kunna utarbeta en stark plan, som i sin tur berodde på att det inte fanns tillräckligt med resurser för att betala en specialist som hade kunnat vara delaktig i planen. I andra avseenden gick projektet bra: det fanns mycket stöd från förskolans ledning och personalen deltog aktivt i projektet.

Den viktigaste behållningen av projektet var personalens ökade medvetenhet och ändrade tankesätt, vilket framgår av resultaten från den andra undersökningen. Personalens kunskaper om jämställdhetsfrågor ökade betydligt. Personalen fick en helt ny förståelse för genussystemet och hur det påverkar barn och vuxna. Många av de anställda fick ett nytt eller förändrat perspektiv på sitt arbete, en ny förståelse för de könade budskap som barnen får och hur man kan upptäcka och ändra stereotyper. Som ett resultat ökade diskussionen om jämställdhetsfrågor bland personalen, vilket bland annat kan ses i de anställdas diskussionsforum där genussdiskussioner ägde rum utan att ha initierats av projektet. Personalens entusiasm och energi vid förberedelserna för slutprojekten visade att projektet haft en mycket positiv effekt.¹¹⁴

Det går fortfarande att se effekterna sju år efter projektet. Den främsta

113. Sigurðardóttir & Jóhannsdóttir, 2014, 5–7.

114. Sigurðardóttir & Jóhannsdóttir, 2014, 7–8.

anledningen till detta är teamet för jämställdhet och demokrati vars syfte är att implementera skolans jämställdhetspolicy så att alla i förskolan har lika rättigheter oavsett kön, ras, religion, ursprung, funktionshinder och/eller sexuell läggning. Idag finns det flera team på Krókur som arbetar med olika delar av förskolans policy. Teamen består av personal och pedagoger från alla avdelningar för att säkerställa att alla avdelningar arbetar med olika aspekter av förskolans policyer. I början av varje läsår presenterar teamen projekten som alla kommer att arbeta med under det följande året. Teamen sätter upp mål och tillhandahåller studiematerial och metoder för att nå målen. Teamet för jämställdhet och demokrati anordnar 2–4 temaveckor om året där hela förskolan genomför projekt som att byta kön på karaktärerna när de läser böcker eller bryta ned stereotyper när de pratar om olika yrken med barnen.

För 2020–2021 har teamet för jämställdhet och demokrati satt upp mål mot barnen, personalen och föräldrarna. Barnens könsstereotyper om leksaker, lekar, yrken och hushållssysslor ska utmanas. Barnen kommer att få kunskap om sexuell hälsa för att förebygga könsbaserade och sexuella trakasserier. Med personalen används checklistan för att väcka diskussioner. Föräldrar kommer att utbildas i vikten av jämlikhet i kommunikationen med sina barn och om könsrepresentationen i filmer. Personalen kommer att ha ett "ring pappa"-projekt där fokus ligger på direktkommunikation med båda föräldrarna.

Personalen svarar också på en enkät om jämställdhet och kön vartannat år. De arbetar i grupper om 4–5 personer och svarar på frågor om t.ex. böcker, miljö och kommunikation med barnen ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Alla pedagoger har ordet i några minuter där ingen får lov att avbryta den andra. Gruppen arbetar kring enkäten och utmanar pedagogerna att tänka på jämställdhet och kön samt analysera sitt arbete, men också på att ge dem en chans att lära av sina kollegor. Efter projektet har det hållits ett seminarium om jämställdhet för personalen och nästa utbildningstillfälle planeras att anordnas nästa år.

Att främja jämställdhet genom ett team har visat sig fungera bra. Intresset för jämställdhet kommer inte att försvinna från arbetsplatsen om den pedagog som var intresserad av ämnet slutar. Även rektorns roll på förskolan är avgörande. På Krókur har jämställdhetsarbetet pågått i flera år tack vare stödet från ledningen och det aktiva arbetet i jämställdhets- och demokratigruppen som utmanar hela förskolan att arbeta med jämställdhetsfrågor.¹¹⁵

115. Jóhannsdóttir 2021.

5.4. Arbetsmaterial och metoder

Dýrfjörð, K., Kristinsson, Þ. & Magnúsdóttir, B. R. 2013: Jafnrétti. Ritroð um grunnþætti menntunar. Mennta- og menningarmálaráðuneytið. Námsgagnastofnun. https://www.oldutunsskoli.is/media/adalnamskra/grunnthaettir_jafnretti.pdf A guide book for implementation of the Icelandic National Curriculum Guide for Preschools' requirements of equality.

Gunnarsdóttir, H. D., Sigurgeirsdóttir, K. H. & Santanicchia, M.:' Í átt að jafnara samfélagi. Handbók um hönnun skólaumhverfis með áherslu á jafnrétti og margbreytileika. A handbook to instruct how to design inclusive school buildings and playgrounds.

Jafnréttistorg: <https://www.facebook.com/jafnrettistorg> Facebook page for equality materials.

Menntastefna Reykjavíkurborgar: <https://menntastefna.is/> Reykjavík's Education Policy's Toolbox (search with "jafnretti").

Reykjavík.is: <https://reykjavik.is/hinsegin-born-og-skolar> & <https://reykjavik.is/trans-born-og-skolar> Reykjavík's info pages about LGBTQ+ children.

Verkfærakista Kennarasambands Íslands: <https://www.ki.is/> A toolbox to gender equality made by the Icelandic Teachers' Union for different education levels.

6. Jämställdhetsarbete i förskolan i Finland

Att främja jämställdhet tas upp som ett av målen för småbarnspedagogiken och skolan i finsk lagstiftning. Kravet att utbildningen ska vara genussensitiv återspeglas i de nationella läroplanerna. I förskolan och i skolan är det i obligatoriskt att ta fram en jämställdhetsplan. Att göra jämställdhetsplaneringen obligatorisk även för småbarnspedagogiken nämns i det finska regeringsprogrammet och en lagändring är på gång.¹¹⁶

Jämställdhetsplanering inom småbarnspedagogiken har diskuterats i flera år i Finland. I en nordisk rapport om lovande metoder för att främja jämställdhet i småbarnspedagogiken och i skolor tar Mervi Heikkinen upp att en möjlig åtgärd den finska regeringen ser för att stärka långsiktigt, systematiskt främjande av jämställdhet är att utöka jämställdhetsplaneringen till olika utbildningsnivåer. Heikkinen tar också upp frågan om jämställdhet i lärarutbildningen som har varit fokus för olika projekt under lång tid. Det finns inga krav på personal som arbetar inom småbarnspedagogiken i Finland att de ska ha några yrkeskvalifikationer relaterade till jämställdhet. Frivilliga kurser om jämställdhet mellan män och kvinnor erbjuds av utbildningsanordnarna, men det är upp till den enskilde studenten att förvärva kunskap om genus- och jämställdhetspedagogik, trots att flera projekt försöker integrera genus- och jämställdhetsperspektiv i lärarutbildningen. Behovet av fortbildning blir alltmer akut och viktigt efter de förstärkta omnämnandena av jämställdhet i nationella läroplaner och kommer att bli det ännu mer efter att skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplanering även kommer att gälla för småbarnspedagogiken.¹¹⁷

En rapport om jämställdhet och småbarnspedagogiken i Finland gjordes 2016 av social- och hälsovårdsministeriet. Den påtalar att trots målsättningarna i lagstiftningen definierar de nationella läroplanerna inte jämställdhet eller ger konkret vägledning för att främja och utvärdera den. Den nationella läroplanen för småbarnspedagogiken har uppdaterats sedan dess, men den senaste uppdateringen för läroplanen för förskoleundervisningen är från 2014. Jämställdhetsplanering tas upp i rapporten som ett verktyg för att främja jämställdhet på ett systematiskt och målstyrt sätt.¹¹⁸ I Finland finns det en del ny forskning om jämställdhet och småbarnspedagogik. Eskelinen ja Itäkare (2020) observerade att jämställdhetsdiskursen är ganska stark i lokala läroplaner i Finland, men att sätten att arbeta mot den är tvetydiga och ospecificerade. Enligt dem finns det ett behov av mer konkreta riktlinjer för planering, implementering och utvärdering av genussensitivitet.

I Finland främjas ofta jämställdhet inom småbarnspedagogiken i projekt som drivs av icke-statliga organisationer snarare än kommuner eller institutioner för småbarnspedagogik. De två sista projekten som presenteras i detta kapitel drivs av sporadisk finansiering och båda projekten når främst enskild personal inom

116. Varhaiskasvatustaki 2018:540, Perusopetuslaki 1998:628, Opetushallitus 2019, Opetushallitus 2021, Regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering 10.12.2019.

117. Heikkinen 2016a, 51–52, 57.

118. Alasaari & Katainen 2016.

småbarnspedagogiken. Även om kvinnoaksförbundet Unionen rf arbetar långsiktigt för att främja jämställdhet i småbarnspedagogiken är arbetet helt beroende av extern finansiering. Samtidigt har Folkhälsan, som presenteras i det första exemplet, permanent kunnat anställa en person som systematiskt har arbetat med Folkhälsans egna förskolor och skolor om jämställdhet i flera år. Folkhälsan utbildar, förutom de skolor och förskolor som arbetar under Folkhälsan, även andra svenskspråkiga skolor och förskolor.

6.1. Folkhälsan

Folkhälsan är en allmännyttig social- och hälsovårdsorganisation, som verkar för att främja hälsa i det svenskspråkiga Finland. Folkhälsan har 18 egna förskolor runtom i landet. Organisationen har aktivt arbetat med jämställdhet inom småbarnspedagogiken sedan år 2007, både med sina egna förskolor, men även utbildat personal och föräldrar från andra kommunala och privata förskolor, samt regelbundet studeranden. Folkhälsans Förbunds sakkunniga inom jämställdhet och jämlikhet Sara Sundell, har lett arbetet sedan början.

År 2007 hade Folkhälsan ett samarbete med teatergruppen Blaue Frau och pjäsen "Prins Enok och prins Sessan", som riktade sig till barn i förskolor. Folkhälsan gjorde ett arbetsmaterial till pjäsen och ordnade fem seminarier på olika orter i landet med pjäsen och en föreläsning om jämställdhet i förskolan. Jämställdhetsarbetet på Folkhälsan var i början inspirerat av erfarenheterna och studier som fanns i Sverige under tidpunkten. År 2008 var Folkhälsan med och ordnade ett seminarium "Med ett jämställt daghem som mål - Seminarium om en jämställd småbarnsfostran" i samarbete med bland annat Kvinnoaksförbundet Unionen och Jämställdhetsdelegationen med jämställdhetskonsult Kajsa Wahlström som huvudföreläsare.

Tyngdpunkten på seminarierna handlade om varför jämställdhetsperspektivet behövs och hur vardagen i förskolan och utanför dem ser ut ur ett könsperspektiv. Det som saknades var erfarenheter och undersökningar från Finland. Nästa steg var därför att göra en kartläggning av läget i Folkhälsans egna förskolor och att ge personalen konkreta metoder för att gå vidare i arbetet med ett jämställt bemötande av barnen och jämställda förskolemiljöer. Åren 2009–2011 försiggick ett pilotprojekt "Ett jämställt dagis" i Folkhälsans egna förskolor. Efter det har jämställdhetsarbetet i förskolan varit en fast verksamhet på Folkhälsan. Arbetet har en normkritisk inriktning och har gått från jämställdhet till att även handla om jämlikhet med de övriga diskrimineringsgrunderna.

Målsättningar

Syftet med projektet "Ett jämställt dagis" var att ta reda på hur personalen i Folkhälsans förskolor bemöter barnen och hur förskolemiljön såg ut med tanke på att alla barn skulle få lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön. Målsättningen var att ge barnen möjligheter att utveckla en bred beredskap av resurser och färdigheter för framtiden oberoende av kön.

Syftet med verksamheten idag är att personalen i förskolan ska bli medveten om vilka normer som är begränsande, uteslutande eller ojämlika i förskolan och arbeta

med att förändra och integrera jämställdhet och jämlikhet i verksamheten med hjälp av en handlingsplan.

Förverkligandet

Pilotprojekt "Ett jämställt dagis" hade två medverkande förskolor från Folkhälsan från olika orter. En tredelad utbildning och handledning med jämställdhetskonsult Kristina Henkel ordnades på båda orterna. Utbildningarna var för hela personalen i de båda pilotförskolorna och för andra intresserade. Flera från samma förskola uppmuntrades att delta för att få ut mer av utbildningen. Mellan utbildningstillfällena gjorde deltagarna hemuppgifter och Henkel gav handledning åt pilotförskolorna. Projektet hade en normkritisk inriktning. Folkhälsan producerade även ett material för förskolorna, rapporten "Ett jämställt dagis".

Metoder i pilotprojektet var förutom personalutbildning även kartläggningar och observationer bland annat med videokamera, handledning, litteratur för personalen och informationstillfällen för föräldrarna. Erfarenheterna från processerna i pilotprojektet fungerade som grund för verksamheten senare.

Åren 2010–2019 var jämställdhet ett tema som Folkhälsans egna förskolor kunde välja i den interna certifieringsprocessen Hälsofrämjande daghem. Processen sträckte sig över ett år och innefattade utbildning för personalen, kartläggningar i förskolan, handledning och utarbetande av en handlingsplan. Folkhälsans sakkunniga inom jämställdhet och jämlikhet Sara Sundell filmade bland annat med videokamera och analyserade filmerna tillsammans med personalen för att sedan utveckla metoder för att göra verksamheten mer jämställd och jämlik. Folkhälsan utvecklade år 2013 det normkritiska bildkortsmaterialet "Vidga leken, bryt normen" som hade ett jämställdhetsperspektiv och delades ut gratis till förskolor.

Folkhälsan ordnar fortfarande utbildningar för Folkhälsans förskolepersonal och förskolnätverk, men utbildar även övrig förskolepersonal i Svenskfinland enligt efterfrågan, samt studerande inom småbarnspedagogik på bland annat Helsingfors universitet och i yrkeshögskolor. Folkhälsan har år 2021 utarbetat ett nytt normkritiskt nätbaserat diskussionsarbetsmaterial "Tänk om" med foton och berättelser av personer, som bryter mot normer. Det nya materialet handlar om både jämställdhet och jämlikhet med de olika diskrimineringsgrunderna i fokus.

Den ena pilotförskolan, Folkhälsans daghem Kastanjen i Åbo arbetar fortfarande idag systematiskt med jämställdhet som en integrerad del av verksamheten. Personalen har gjort olika kartläggningar i förskolan och utvecklat verksamheten efter vad som kommit fram. Som exempel bekräftar personalen barnen och uppmärksammar inte utseendet eller kläderna. Personalen visar intresse för det barnen gör genom att fråga barnen och lyssna på dem. De har övat tillsammans med barnen på metoder som "talarsten" för att fördela ordet jämt mellan barnen och "stopphand" för att inte barnen ska avbryta varandra. Alla får talarstenen turvis och "stopphanden" som betyder "Vänta, jag lyssnar färdigt först på samtalet jag håller på med innan jag lyssnar på dig". Det innebär att barnen tryggt kan vänta på sin tur. Valdagar hålls så att barnen får välja bland olika aktiviteter, vilket har lett till att barnen prövar nya lekmöjligheter med nya kompisar. Personalen på daghemmet Kastanjen har köpt in och lånat böcker där könsnormerna är varierande och där familjekonstellationerna är mångsidiga.¹¹⁹

119. Forsblom-Sinisalo 2021.

Erfarenheter

Projektet "Ett jämställt dagis" fick mycket uppmärksamhet i media i Finland. Erfarenheterna från seminarierna och utbildningarna var att många i förskolepersonalen var intresserade av att arbeta med frågorna, även om flera i början inte ansåg att det behövdes.

Enhetschefen på Folkhälsans daghem Kastanjen, Paula Forsblom-Sinisalo berättar att personalen i början ansåg att deras förskola var jämställd, att de bemötte alla barn lika oberoende av kön. Efter att de arbetat med jämställdhet i några år insåg de ändå att så inte var fallet. Det krävdes systematiskt arbete för att ändra på rutiner, bemötande och förhållningssätt för att verksamheten skulle bli mer jämställd.¹²⁰

För att synliggöra omedvetna normer, förhållningssätt och mönster har personalen på Kastanjen upplevt att det varit bra att observera varandra genom att iaktta och anteckna och genom att filma med videokamera. Det har även varit viktigt att ha gemensamma diskussionstillfällen där de gått igenom vad som fungerat bra och vilka utmaningarna varit. Enligt Forsblom-Sinisalo har det varit viktigt att samarbeta med vårdnadshavarna i processen.

Det som kommit fram i alla observationer med videokamera i olika förskolor inom Folkhälsan är att pojkar överlag fått mer uppmärksamhet som grupp än flickor. Det här gäller till exempel på samling, vid pyssel och konst, samt i hallen. Erfarenheterna är att tysta, lydiga barn kan få vänta på sin tur och får ofta lite uppmärksamhet, medan barn som är högljudda och vilda får en stor del av personalens uppmärksamhet. Då det synliggjorts via videofilmer har personalen ofta reagerat starkt och varit intresserade av att utveckla metoder för att fördela uppmärksamheten jämnare och bekräfta alla barn oberoende av om de ber om det eller inte.

Det normkritiska bildkortsmaterialet, som Folkhälsan producerade 2013 togs väl emot och det visade sig att det fanns en efterfrågan på praktiskt diskussionsmaterial både i Finland och i Sverige. Materialet hade ett jämställdhetsperspektiv och i och med att verksamheten senare började inkludera jämlikhet mer fanns det ett behov av ett material med bredare perspektiv, som det nya elektroniska materialet "Tänk om".

Författaren Sara Sundell leder jämställdhets- och jämlikhetsverksamheten på Folkhälsan.

6.2. Kvinnosaksförbundet Unionen rf Projektet jämställd utbildning i småbarnspedagogiken

Kvinnosaksförbundet Unionen rf har drivit projektet *Jämställd utbildning i småbarnspedagogiken* från 2006 och framåt. Under åren, och med olika statliga finansieringar, har projektet arbetat med olika ambitioner. De första åren hade projektet ingen finansiering och drevs av volontärer. De organiserade bland annat 2008 seminarier, tillsammans med Folkhälsan och delegationen för

120. Forsblom-Sinisalo 2012.

jämställdhetsärenden från social- och hälsovårdsministeriet, om jämställdhet i småbarnspedagogiken. Under seminariet hölls föreläsningar av experter från bland annat Sverige.

2010–2011 fick projektet sin första statliga finansiering riktad till ett pilotprojekt vars syfte var att studera hur jämställdhet och ojämlikhet uppträdde i praktiken i småbarnspedagogiken i finsktalande förskolor i Finland. Under pilotprojektet och följande projekt 2012–2014 observerades den dagliga verksamheten på förskolorna i Helsingfors storstadsregion med videoinspelningar.¹²¹ Projektet skapade och samlade också in verktyg så att personalen skulle kunna observera jämställdhet och övningar för att utveckla mer jämställda metoder. En webbsida för självstudier publicerades under projektet 2012–2014 baserad på forskning och observationerna som gjorts via videoinspelningarna. Webbplatsen innehåller en checklista, observationsverktyg och flera praktiska resurser för att främja jämställdhet inom ramen för förskoleundervisningen. Under 2014–2016 fokuserade projektet på att erbjuda information och verktyg för att främja jämställdhet för personal och studenter inom småbarnspedagogiken. En handledning publicerades för att stötta deltagarna att sprida kunskapen vidare till sina kollegor och arbetsplatser¹²² och texter samlades in för att ge konkreta exempel på genussensitiv utbildning.¹²³ Projektet finansierades av undervisnings- och kulturministeriet.

Projektet genomfördes i samarbete med den kommunala förskolan Tonttula i Helsingfors 2010–2011 och 2012–2014. Genom videoinspelningarna observerade projektledaren de vuxnas beteende från ett genusperspektiv. Videorna användes som underlag för utvecklingsmöten med personalen och projektledaren.

Från 2017 och framåt har projektet enbart fokuserat på fortbildning. Fortbildningsprojekten 2017–2018 och 2018–2019 finansierades av den finska utbildningsstyrelsen.¹²⁴

Målsättningar

Under den senaste finansieringen 2018–2019 var målsättningen att stärka förskolepersonalens kunskaper om jämställdhetsarbete och jämställdhetsplanering, med större möjligheter för barnen att utveckla sina intressen och färdigheter som följd. Syftet var att ge personalen verktyg att observera och utveckla de dagliga aktiviteterna på sin arbetsplats från ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

Förverkligande

2018–2019 var sista gången som projektet Jämställdhet inom småbarnspedagogiken fick statlig finansiering. Under projektet byggdes en 4–6 veckor lång webbkurs upp. Kursen gick fem gånger under 10 månader. Webbkursen innehöll teori och korta föreläsningar, observationsuppgifter som deltagarna var tvungna att utföra på sina arbetsplatser, om möjligt, tillsammans med sina kollegor, samt en slutuppsats som inkluderade jämställdhetsplanering. Deltagarna kom från hela Finland och 50 % arbetade som pedagoger inom småbarnspedagogiken och 25 % var barnskötare. Andra arbetade som rektorer, på familjedaghem eller hade andra tjänster i den

121. www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi

122. http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2016/08/Kouluttajan-opas_LUONNOS_22_5.pdf

123. <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2016/08/TASAArvoap%C3%A4iv%C3%A4kotiin.pdf>

124. Kvinnosaksförbundet Unionen rf.

öppna förskolan, till exempel i lutherska församlingar. Deltagarnas mångfald gynnades av gruppdiskussioner där de kunde dela sina erfarenheter samt goda och dåliga metoder. Under de 10 månaderna nådde webbkursen 130 deltagare från hela Finland och 100 av dem avslutade hela kursen. Under projektet skrev projektledaren också en handledning för jämställdhetsplanering inom småbarnspedagogiken.¹²⁵

Erfarenheter

Webbkursen fick strålande feedback. Deltagarna fick möjlighet att fördjupa sina kunskaper i en lång webbkurs. De praktiska uppgifterna som utfördes på deltagarnas arbetsplatser gav dem konkret kunskap om hur jämlikhet och ojämlikhet uppstår i den dagliga verksamheten. Å andra sidan var en så pass lång kurs svår att avsluta för en del på grund av mycket hektiska scheman på jobbet eller hemma. En vanlig svårighet som uppstod var bristen på stöd från kollegor. Några av deltagarnas kollegor förstod inte behovet av att främja jämställdhet och ville inte ha diskussioner om temat och arbetskulturen på deras arbetsplatser. Deltagarna som hade den här typen av kollegor kände sig ensamma i sitt jämställdhetsarbete och valde ofta att vänta på att sådana kollegor skulle gå i pension eller arbeta för jämställdhet på egen hand.

I projektet sågs webbkursen som ett praktiskt sätt att nå målgruppen. Det var enkelt att nå personal runt om i Finland med en kurs som inte krävde deltagande på plats. Samtidigt stod det klart att det är viktigt att nå fler personer från samma arbetsplatser för att stötta verklig förändring i förskolornas arbetskulturer. Det är också viktigt att nå personal som på grund av otillräcklig kunskap om jämställdhet är ovilliga att arbeta med temat. Dessutom behövs fortbildning för förskolornas rektorer så att den personal som vill arbeta för jämställdhet inte lämnas ensamma i sitt jämställdhetsarbete.

På grund av bristen på statlig finansiering har Unionen erbjudit betald fortbildning under 2019–2021. Projektet fick ny finansiering våren 2021 från den finska utbildningsstyrelsen. De kostnadsfria webbkurserna om jämställdhet och jämställdhetsplanering kommer att fortsätta för personal inom småbarnspedagogiken senare under 2021.

Förskolan Tonttula, som samarbetade med projektet 2010–2011 och 2012–2014, deltog i Sara Åker-Harjus avhandling 2016 om projektets resultat. En anonym enkät skickades till personalen på Tonttula och nio av tretton anställda besvarade enkäten. Av svaren framgick tydligt att de flesta anställda tyckte att videospelningarna hjälpte dem i deras arbete och gav dem antingen positiv förstärkning eller hjälpte dem att kritiskt observera sina egna handlingar. Några av deltagarna kände att den dagliga verksamheten i förskolan ändrades något av projektet även om personalomsättning komplicerade förändringen. Andra tyckte sig inte ha detekterat någon förändring eftersom genus- och jämställdhetsmetoder redan användes. Personalen som började arbeta på Tonttula efter samarbetet kände att de inte fick tillräckligt med introduktion om jämställdhet. Att lära sig om jämställdhet krävde proaktivitet från den nya personalen även om ämnet diskuterades bland personalen.¹²⁶

År 2021 har jämställdhetsarbetet i Tonttula påverkats av Covid-situationen. För

125. <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2019/05/Toiminnallinen-tasa-arvosuunnittelu-varhaiskasvatuksessa.pdf>

126. Åker-Harju 2016, 26–28, 30.

närvarande har man jämställdhet i åtanke i alla dagliga aktiviteter, men det finns inga resurser för utvecklingsarbete eller för aktiva, pågående diskussioner över hela förskolan. Den senaste utvecklingsdagen hölls vintern 2020, före Covid, där Sara Åker-Harju höll i en workshop för personalen som arbetade på Tonttula. Åker-Harju har arbetat på Tonttula som förskolepedagog sedan 2016 och arbetar aktivt för att främja jämställdhet i förskolans dagliga verksamhet.

Våren 2019 höll Åker-Harju i en studiegrupp om jämställdhet som träffades ett par gånger i månaden. En person från varje arbetsgrupp på Tonttula deltog i studiegruppen. Deltagarna var ansvariga för att sprida kunskapen vidare till sina grupper. Åker-Harju är också ansvarig för att introducera de metoder och arbetssätt som används på Tonttula för nyanställda. Åker-Harjus avhandling från 2016 visade att nyanställda kände sig ensamma när de skulle skaffa information om jämställdhet. Därför innehåller introduktionen till Tonttulas arbetskultur idag också utökad information om jämställdhetsfrågor. Checklistan för en genussensitiv pedagog sitter synlig i varje grupps lokal och hjälper till att hålla viktiga frågor i åtanke. Åker-Harju använder också jämställdhetsplanering som ett verktyg i sin egen grupp.

Förskolans rektor Kirsti Alanko tycker att det är viktigt att främjandet av jämställdhet omnämns som något obligatoriskt i den nationella såväl som i Helsingfors lokala läroplan. I Tonttulas egen handlingsplan för 2020–2021 finns det fem mål för en jämställd småbarnspedagogik: 1. jämställdhet ska främjas genom att uppmuntra barnen till olika sorters lekar, 2. inlärningsmiljöer och -material finns tillgängliga för och delas med alla, 3. vuxna bemöter barn som individer, 4. vuxna erbjuder vänskap, tar hänsyn till andra och respekterar andras åsikter i diskussioner med barnen och 5. barnen behandlas som likar vid deltagande i planering och bedömning av dagliga aktiviteter. Dessvärre varken övervakas eller utvärderas de här målen för tillfället på grund av bristande resurser. Förutom Covid och bristande resurser är personalomsättningen en utmaning. Ständigt byte av kollegor gör det svårt att utveckla jämställdhetsarbetet ytterligare när samma samtal ofta behöver börja om från början.

Effekterna av att ha varit med i projektet *Jämställdhet i småbarnspedagogiken* går fortfarande att se. Personalen är stolt över arbetet som gjorts i förskolan och verktyg och material som främjar jämställdhet har använts efter samarbetet. Under de senaste åren har man haft ett mer intersektionellt perspektiv och teman som barnens språk och kulturella bakgrund har varit i fokus. Det har varit viktigt att ha en rektor som stödjer diskussioner kring jämställdhet och en pedagog som är intresserad av och engagerad i att främja jämställdhet för att arbetet ska kunna fortsätta. I framtiden vill Alanko och Åker-Harju se att jämställdhet integreras bättre i Tonttulas egna lokala läroplan. De ser också framemot att kunna föra samtal, reflektioner och utvärderingar om jämställdhet över hela förskolan igen.¹²⁷

Författaren Nea Alasaari har arbetat som projektledare i projektet Jämställdhet i småbarnspedagogiken sedan 2018 och har varit en del av projektet som exjobbstudent och styrgruppsmedlem sedan 2012.

127. Alanko & Åker-Harju 2021.

6.3. Rauhankasvatusinstituutti (RKI) – Institutet för fredsutbildning

Institutet för fredsutbildning (RKI) driver olika typer av projekt och fortbildningar för pedagoger om fred, demokrati, jämställdhet och jämlikhet. För dem betyder fredsutbildning, i praktiken, att stärka och bygga tillit och förtroende till samhället, uppmuntra till aktiva och deltagande medborgare, samt att lösa vardagskonflikter utan våld. Det handlar också om att synliggöra maktstrukturer och privilegier och att känna igen, hantera och omvandla hatiska uttalanden, rasism och exkludering i lärarens arbete. Arbetet fokuserar på tre huvudteman: utbildning om globalt medborgarskap, antirasism, och jämställdhet och jämlikhet.¹²⁸

Tasa-arvokompassi – Jämställdhetskompassen (GECM) 2019–2021

RKI är en del av det internationella projektet *Jämställdhet i skolan* som finansierats av Erasmus+. I projektet deltog nio partners från nio olika europeiska länder för att bygga jämställdhetskompassen (Gender Equality Charter Mark, GECM). GECM är ett ramverk som kan antas av skolor som en hjälp i deras jämställdhetsarbete för att informera och påverka ledarskapet, läroplanen, den fysiska miljön och de attityder och relationer som finns mellan både studenter, personal och i samhället i stort. RKI har formulerat GECM för småbarnspedagogiken, grundskolan och gymnasieskolan i Finland.¹²⁹

Målsättningar

Syftet med projektet är att utmana negativa och skadande normer, stereotyper och förväntningar genom att använda GECM som ramverk för att införa jämställdhetsstrategier i skolor över hela Europa. Som ett resultat uppmuntras skolor att angripa jämställdhetsfrågor på ett annat sätt och en kultur där barnen använder sina färdigheter i kritiskt tänkande till att förstå, ifrågasätta och utmana ojämlikheter mellan könen och våld utvecklas. Det sker en förändring i de bredare ämnes- och karriärvalen som elever gör och en minskning av trakasserier och könsbaserat våld i skolor och samhället i stort. Med GECM kan läroanstalter formulera en jämställdhetsplan och följa upp sitt jämställdhetsarbete. GECM kan också hjälpa till med utvärdering.¹³⁰

Förverkligande

I praktiken har projektet handlat om att bygga en GECM med samma innehåll internationellt, men som är anpassad till varje lands sätt att arbeta. RKI ansvarar för att utveckla en fungerande GECM för den finska förskolan, grundskolan och gymnasieskolan. GECM i Finland är ett dokument med fem olika teman: styrning och ledarskap, pedagogiska aktiviteter, miljö och utrustning, attityder och interaktion och vårdnadshavare samt samhället. Varje tema har 3–4 mål, t.ex. "Personal kommer att delta i och få utbildning i jämställdhets- och icke-diskrimineringsarbete." "Det kommer att finnas tillräckligt med tid avsatt för jämställdhets- och icke-diskrimineringsarbete i de pedagogiska aktiviteterna i småbarnspedagogiken."

128. Institutet för fredsutbildning 1.

129. Projektet Jämställdhet i skolan 1.

130. Projektet Jämställdhet i skolan 1 & Projektet Jämställdhet i skolan 2.

"Personalen kommer att stötta barnens grupperingar och vänskaper på ett genussensitivt och icke-diskriminerande sätt."¹³¹

Erfarenheter

Det internationella projektet har lidit mycket av Covid-situationen eftersom de nio deltagarna från de nio länderna inte har kunnat träffas personligen för att dela sina erfarenheter.

Tasa-arvo toimintakulttuurin keskiöön – Jämställdhet i centrum för utbildningsmiljöerna 2020–2021

Eftersom Erasmus+-projektet inte omfattade möjligheten att utbilda lärare om GECM nationellt, ansökte RKI om och fick finansiering från den finska utbildningsstyrelsen för att organisera utbildningar.

Jämställdhet i centrum för utbildningsmiljöerna är ett fortbildningsprojekt för lärare som arbetar inom småbarnspedagogiken, grundskolan och gymnasieskolan. Utbildningen fokuserar på jämställdhetsplanering och hur man implementerar GECM i praktiken.¹³²

Målsättningar

Syftet med projektet är, i korthet, att utöka kunskapsbasen och förståelsen för jämställdhet och jämlikhet inom olika utbildningsmiljöer. Syftet är att erbjuda verktyg och idéer för jämställdhetsarbete genom att omsätta GECM i praktiken i en finsk kontext.¹³³

Förverkligande

Utbildningarna var tillgängliga för personal inom utbildningsväsendet över hela landet och åtta utbildningar i sju kommuner genomfördes. RKI använde sig av sitt nationella nätverk för att rekrytera sina deltagare. I många städer inkluderades utbildningen i stadens officiella kurskalender. Vissa kommuner/städer rekommenderade starkt, eller gjorde det till och med obligatoriskt, att minst en person per utbildningsinstitution från kommunen deltog i utbildningen.¹³⁴

Varje utbildning består av två tillfällen med ungefär en månads mellanrum. Det första fokuserar på teori och en bredare kontextualisering och bakgrund till jämställdhetsarbetet. Utbildningen följer de fem temana i GECM. Mellan tillfällena arbetar deltagarna självständigt med att planera hur de ska implementera jämställdhet i sitt arbete. Det andra tillfället fokuserar mer på praktik och materialbanken introduceras för att hitta sätt att arbeta med de fem temana i GECM. I materialbanken har RKI samlat olika material gjorda av andra projekt, myndigheter och föreningar inom ramen för de fem temana i GECM. Materialbanken innehåller bland annat följande ämnen: könat språk, jämställdhetsplanering, segregation, normkritisk pedagogik, könsmångfald och sexuell mångfald, inlärningsmaterial och kommunikation, fysisk och social tillgänglighet, antirasistisk utbildning, förebygga och ingripa vid trakasserier, och

131. Institutet för fredsutbildning GECM.

132. Institutet för fredsutbildning 2, Okkolin 2021.

133. Okkolin 2021.

134. Okkolin 2021.

vårdnadshavare och jämställdhetsarbete.¹³⁵ Utbildningarna organiserades online mellan hösten 2020 och våren 2021. Tillsammans nådde utbildningarna 150 deltagare varav 42 arbetade i småbarnspedagogiken och 10 i förskolan. Även om projektet är avslutat behövs fortsatt utbildning. RKI håller på att ansöka om finansiering för att kunna fortsätta fortbildningen.¹³⁶

Erfarenheter

I staden Lappeenranta rekommenderades deltagande i utbildningen starkt. Det fanns även en föreställning om att jämställdhet måste synas i förskolornas lokala planer. Tuula Kylliäinen, biträdande rektor på förskolan Lappee, deltog i två utbildningstillfällen som hölls hösten 2020 av RKI. Mikko Syren, en pedagog från förskolan Lappee, deltog inte i utbildningen, men är en del av den grupp som implementerar GECM på förskolan.

Enligt Kylliäinen tog utbildningen upp bra exempel och möjliggjorde diskussion mellan deltagarna. GECM är ett omfattande arbetsmaterial. Därför bestämde man att bara välja ett av GECM:s teman som sedan aktivt skulle analyseras under 2021 på förskolan Lappee. Temat som valdes var miljö och utrustning. Kylliäinen delade sin kunskap och GECM-arbetsmaterialet vid samlingen av hela förskolans personal och till den pedagogiska grupp, lekgruppen, som Syren är en del av. Lekgruppen består av en anställd från varje barngrupp på förskolan. Lekgruppens uppgift har varit att uppföra en jämställdhetsplan baserad på GECM:s kapitel om miljö och utrustning. Planen blev klar våren 2021 och nästa steg är att presentera den för hela personalstyrkan.

Enligt Syren har GECM fått positiv respons från lekgruppen. GECM har varit till stor hjälp i arbetet med jämställdhetsplaneringen. Å andra sidan hade de velat att GECM fördjupat sig mer i de teman den introducerar. De kände att de redan arbetade bra med många aspekter som presenterades under temat miljö och utrustning. Lekgruppen ansvarar för leksaker, spel, böcker och annan inlärningsutrustning. Efter jämställdhetsplaneringsuppgiften har lekgruppen mest fokuserat på jämställdhet och jämlikhet till exempel när de köper in ny utrustning.

Enligt Kylliäinen och Syren kommer jämställdhetsarbetet att fortsätta på förskolan Lappee även i framtiden. Efter året med temat miljö och utrustning, ska de välja ett annat tema från GECM att arbeta med. Jämställdhet, inklusive jämställdhet mellan män och kvinnor, kommer att vara en återkommande del av den lokala, årligen uppdaterade planen i förskolan.¹³⁷

135. Institutet för fredsutbildnings materialbank.

136. Okkolin 2021.

137. Kylliäinen & Syren 2021.

6.4. Arbetsmaterial och metoder

The Feminist Association Unioni: Tasa-arvoa päiväkotiin. Tekstikokoelma sukupuolisensitiivisestä varhaiskasvatuksesta. <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2016/08/TASAArvoap%C3%A4iv%C3%A4kotiin.pdf> *A collection of texts to give concrete examples of gender sensitive education.*

The Feminist Association Unioni: Kouluttajan opas. http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2016/08/Kouluttajan-opas_LUONNOS_22_5.pdf *A guidebook to spread knowledge about gender sensitive education to preschools.*

The Feminist Association Unioni: Toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu varhaiskasvatuksessa. <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/wp/wp-content/uploads/2019/05/Toiminnallinen-tasa-arvosuunnittelu-varhaiskasvatuksessa.pdf> *A guide book for gender equality planning in ECEC.*

Heikkinen, M. 2019 (Ed.): Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perusopetuksessa ja päiväkodissa. (Gender equality and diversity planning at compulsory school and in kindergarten). University of Oulu, Faculty of Education. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526222110.pdf>

Jääskeläinen, L., Hautakorpi, J., Onwen-Huma, H., Niittymäki, J., Pirttijärvi, A., Lempinen, M. & Kajander, V. 2015: Tasa-arvotyö on taitolaji. Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa. (Jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga. Guide för främjande av jämställdheten i den grundläggande utbildningen.) Oppaat ja käsikirjat 2015:5. Opetushallitus. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/tasa-arvotyö-taitolaji> & <https://www.oph.fi/sv/statistik-och-publikationer/publikationer/jamstalldhetsarbete-ar-en-kunskapsfraga>

Seta ry 2020: Sukupuolen moninaisuus ja lapset. https://www.dropbox.com/s/vbgh55ewdwk40jl/Opas_varhaiskasvattajille2020%20p%C3%A4ivitetty%20verkkoon.pdf?dl=0 *A guide book for ECEC staff of gender diversity and how to encounter gender diverse children and their families. / En handbok för professionella inom småbarnspedagogiken om könens mångfald och att bemöta barn och deras familjer.*

Sundell, Sara 2012: Ett jämställt dagis. Projektrapport. Folkhälsans rapporter 1/2012. <https://docplayer.se/41587-Folkhalsans-rapporter-1-2012-ett-jamstallt-dagis-projektrapport-sara-sundell.html>

Ylitapio-Mäntylä, O. 2012 (Ed.): Villit ja kiltit: Tasa-arvoista kasvatusta tytöille ja pojille. PS-Kustannus.

Esbo stad: Jämställdhet och likabehandling <https://sites.google.com/eduespoo.fi/lage/materialbank/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-och-likabehandling> *Webbsida om jämställdhet och likabehandling inom småbarnspedagogiken med tips på diskussionsfrågor för arbetsgemenskapen, litteratur och metodsidor.*

The Feminist Association Unioni: <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/> *A self-study material for ECEC professionals.*

Folkhälsan: Tänk om – Ett diskussionsmaterial om normer. <https://folkhalsan.fi/>

tankom/

The Peace Education Institute GECM: <https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2021/01/Tasa-arvokompassi-VAKA.pdf> *The Finnish Gender Equality Charter Mark for ECEC.*

The Peace Education Institute's material bank: <https://sway.office.com/G5dLTY7hYvelyuVR?ref=Link> *The material bank for in-service-trainings for ECEC, primary and secondary schools.*

Seta ry: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/ammattilaisille/opetusala/varhaiskasvatus/> *Materials for ECEC professionals about gender diversity*

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta/Delegationen för jämställdhetsärenden: <http://tasa-arvokasvatuksessa.fi/> *A self-study material for ECEC, primary and secondary school professionals.*

University of Oulu 2012: ALLIES e-guide: Teachers' and Parents' Alliance for Early Violence Prevention in Preschool. https://www.wedu.oulu.fi/wwwroot/L/webdata/HOME2/DAPHNE/allies/ALLiES_eGUIDE.htm

E-guide in four languages about how to create a safe preschool and school culture and how to prevent gender-based harassment and violence in the lives of children.

Väestöliitto / Befolkningsförbundet: Pesarapuuttuminen. https://www.vaestoliitto.fi/ammattilaiset/lasten-kehotunnekasvatus/keho-ja-tunteet/seksuaalisen-hairinnan-ennaltaehkaisy/?fbclid=IwAR2XWrLoxDipSmF2EmFBg5QkFbT-_bDXv_qxkMH-O-SKRpzTrxTgk5XZ92k *Tools for preventing harassment and bullying between children.*

Väestöliitto / Befolkningsförbundet: Lasten kehotunnekasvatus. <https://www.vaestoliitto.fi/ammattilaiset/lasten-kehotunnekasvatus/vaestoliiton-kehotunnekasvatus/> *Tools for children get to know their own bodies and emotions in a safe way and with guidance.*

7. Jämställdhetsarbete i förskolan på Åland

På Åland har alla förskolor arbetat för att främja jämställdheten i förskolan år 2010–2012 på uppdrag av landskapsregeringen. Influenser till arbetet har tagits från Sverige. Enligt Ålands Agenda för jämställdhet 2019–2030 ska jämställdhet integreras i alla verksamhetsområden på Åland. Även förskolor förväntas göra ett jämställdhetsarbete i den egna verksamheten.¹³⁸

Flera förskolor på Åland arbetar för att integrera jämställdhet och jämlikhet i verksamheten, men efter att landskapsregeringens utvecklingsarbete tog slut år 2012 är det endast Mariehamns kommun som arbetar systematiskt med jämställdhet i förskolan. Nedan presenteras Landskapsregeringens projekt "En jämställd barnomsorg", som omfattade alla förskolor på Åland" och ett internationellt projekt som drevs av Ålands Fredsinstitut.

7.1. En jämställd barnomsorg

På uppdrag av Ålands landskapsregering tillsattes en kommitté för att göra en handlingsplan för integrering, uppföljning och utvärdering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen. Handlingsplanen "En jämställd barnomsorg" antogs av landskapsregeringen år 2010. Under åren 2010–2012 bedrev landskapsregeringen ett utvecklingsarbete med att integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv i den åländska förskoleverksamheten. All personal inom småbarnspedagogiken erbjöds fortbildning och kompetensutveckling som resulterade i att flera förskolor påbörjade ett utvecklingsarbete. Projektet leddes av jämställdhetsstrateg Kajsa Svaleryd från Sverige.¹³⁹

På uppdrag av Ålands landskapsregering tillsattes en kommitté för att göra en handlingsplan för integrering, uppföljning och utvärdering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen, handlingsplanen "En jämställd barnomsorg".

Under 2015 erbjöds nya utbildningstillfällen och två verksamheter erbjöds även möjlighet att genom kontinuerlig handledning utveckla och fördjupa sitt jämställdhetsarbete. Handledningen gjordes av Diskrimineringsbyrån från Uppsala. Endast förskolor i Mariehamn deltog. År 2016 gjordes ett nytt projekt, där förskolorna erbjöds att fördjupa sina jämställdhetskunskaper och utveckla arbetet i förskolan. Tre förskolor från Mariehamn deltog. Mariehamn har en likabehandlingsplan för alla kommunens förskolor sedan 2019 och är den enda kommun som fortsatt ett systematiskt jämställdhetsarbete. De övriga kommunerna på Åland avslutade det styrda jämställdhetsarbetet efter att landskapsregeringen gav över ansvaret av arbetet till kommunerna.

138. Ålands landskapsregering.

139. Ålands landskapsregering 2019.

Målsättning

Målsättningen i "En jämställd barnomsorg" var att alla barn skulle bli bemötta jämställt och att både flickor och pojkar skulle erbjudas fler möjligheter och få ett större handlingsutrymme. Vivan Nikula, tidigare chef för jämställdhetsenheten på Landskapsregeringen på Åland och ordförande för ovannämnda kommitté poängterar att det inte handlade om att förändra flickor och pojkar, utan att ge barnomsorgspersonalen kunskap, verktyg och metoder att integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.¹⁴⁰

År 2016 var målsättningen ett långsiktigt integrerat jämställdhetsarbete i de medverkande förskolorna. Målet var att koppla teori och forskningsresultat till den egna verksamheten och de egna reflektionerna.

Från år 2019 har målsättningen i Mariehamn varit att alla förskolor aktivt skall arbeta för att främja jämställdhet och likabehandling och arbeta för att motverka traditionella könsmönster och könsnormer i arbetet med barnen, inom personalen och i mötet med vårdnadshavarna.¹⁴¹ Varje förskoleavdelning i Mariehamn kommun ska även göra sina egna målsättningar för varje termin. En avdelning i daghemmet Vinkelboda har till exempel haft som mål att fokusera på hur personalen bemöter barnen i hallen och vilka system de har där. De har fokuserat på hur pojkar och flickor bemöts, får hjälp och förväntas klara sej själva. Ett annat mål har varit att se över lekmaterial, böckerna och lekmiljöerna ur ett genusperspektiv.¹⁴²

Förverkligande

Under projektperioden 2010–2012 ordnades det flera kunskapshöjande föreläsningar för barnomsorgspersonalen. Bland annat jämställdhetsstrateg Kajsa Svaleryd föreläste, gav praktiska övningar och handledde personalen. Arbetet i förskolorna gick ut på att göra observationer i olika vardagliga situationer, som i hallen, vilan och på samlingen och att prova på olika metoder för att synliggöra det egna förhållningssättet, förväntningarna och arbetsmetoderna ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Det handlade om att synliggöra och förändra egna attityder, värderingar och normer vilket resulterade i ett annorlunda bemötande.¹⁴³

Efter projektperioden ordnades ännu fortbildningstillfällen för personalen. År 2016 erbjöds förskolorna att fördjupa sina kunskaper och utveckla jämställdhetsarbetet med hjälp av handledning och processledning av genuspedagogen Lisa Andersson Tegnér. Daghemmen Neptunus, Blåkråkan och Blåkklockan i Mariehamn deltog. Metoden var att integrera jämställdhet i verksamheten för att få ett långsiktigt och hållbart mål.

Idag arbetar fortfarande förskolorna i Mariehamn med jämställdhet och likabehandling. Varje år uppdateras likabehandlingsplanen från år 2019 och alla förskolor i Mariehamns stad skriver sina egna mål och arbetar aktivt med dem. Förskolorna skickar in ett dokument till barnomsorgschefen om var de nu är i arbetet, vart de är på väg och på vilket sätt de ska fortsätta att arbeta.

Daghemmet Vinkelboda i Mariehamn har varit med från början. Förutom att pedagogerna arbetar med sig själva och sina egna attityder, ser de bland annat över

140. Nikula 2021.

141. Mariehamns stad 2019.

142. Jansson 2021.

143. Ålands landskapsregering 2019.

lek miljöer och material och arbetar med att bredda materialet. De talar om barnen och inte om flickor och pojkar och de reflekterar över vem av vårdnadshavarna de ska ringa till om barnet är sjukt. De har haft gemensamma tillfällen med en annan förskola, där de bland annat gjort värderingsövningar och använt sig av olika observationsunderlag, till exempel för att undersöka utelekarna. Enligt Christina Jansson, föreståndare på daghemmet Vinkelboda i Mariehamn har arbetet gått från att handla om jämställdhet till att även handla om likabehandling för att inkludera alla diskrimineringsgrunder.

Erfarenheter

Jansson säger att hon i början trodde att hon var väldigt öppen och jämställd, men upptäckte småningom med hennes egna normer och sätt att prata att hon inte alltid var det. Det kunde handla om små saker och hon är övertygad om att för att komma vidare i utvecklingsarbetet måste man börja med att titta på sej själv. Det handlar inte om att ta bort eller begränsa barnen, utan att tillföra möjligheter. Hon anser att utvecklingen i förskolan sker smygande. Jämställdhet och likabehandling integreras mer och mer i de olika verksamhetsformerna.

Då det kommer in ny personal inser den övriga personalen ibland att de kommit långt i arbetet, men ibland har även den nya anställda redan mycket kunskap inom området. Det gäller att hela tiden se på hur vi bemöter barnen för att vara medvetna och ha ett normkritiskt förhållningssätt. Personalen har nu blivit mycket mer medveten efter flera års strukturerat arbete. Ju längre man arbetar med jämställdhet och likabehandling, desto mer medveten blir man om hur mycket mer man kan lära sig.

Jansson berättar att de på handledningstillfällena med Svaleryd fick frågor om bakgrunden till deras bemötande av barnen, till exempel varför någon hjälpt en treårig pojke i hallen, medan en treårig flicka fått klä på sej själv. Nikula kommer ihåg att personalen i ett skede lade märke till att då de bad några pojkar som cyklade på gården att föra ut komposten kunde de svara att de cyklade och inte hade tid. Då personalen sedan bad några flickor som lekte i sandlådan göra det och de svarade att de lekte sade pedagogen då att de kan avbryta leken en stund och föra ut komposten.

På Vinkelboda har de använt färgen rosa så att de lade rosafärgade rosetter på de bästa gungorna. Det ledde i början till att de tuffaste pojkarna inte mer kunde gunga på dem. De gav även rosafärgade västar åt barnen då de var ute. Det var svårt i början, men efter en tids arbete användes gungorna av alla och västarna var inget problem.

I början var reaktionerna från vårdnadshavarna varierande. En del var väldigt tacksamma över att arbetet kom igång, medan andra ifrågasatte arbetet. Det har hjälpt att ordna föreläsningstillfällen för vårdnadshavarna, där de fått information om vad det handlar om, att det handlar om att ge barnen fler möjligheter. Idag får personalen ingen negativ respons över arbetet.

Personalen på Vinkelboda anser att mycket har förändrats på de senaste 10 åren till exempel i fråga om vilken sorts böcker de läser för barnen. De är mer uppmärksamma på vad de läser och lämnar bort vissa normativa böcker. De diskuterar även med barnen vad de läser och lyfter upp att det kan se olika ut och ställer frågor till barnen för att få dem att själva reflektera över normerna. Målet

har varit att bredda på materialet, blanda om det och att se över hur lekrummen ser ut. Tidigare var hemvrån skilt, men nu är det mer blandat, vilket till exempel har resulterat i att man sett barbiekläderna på dinosaurierna.¹⁴⁴

Nikula poängterar betydelsen av det språk personalen använder och hur de uttrycker sig. Det hon idag skulle inkludera i ett normkritiskt arbete inom barnomsorgen är att utbilda personalen om hbtqi-frågor, att arbeta med maskulinitetsnormer, samt att även ge pojkarna ett språk för känslor och lära dem konflikthantering.

Kommittén för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen, som startade det första projektet, ansåg att det behövdes fler insatser efter det två-åriga projektet. De gjorde ett förslag för ett fortsatt arbete med målet att skapa ett systematiskt jämställdhetsarbete med bestående förändringar av arbetssätt och förhållningssätt, samt att kommunerna skulle ta över ledningen av arbetet efter landskapsregeringen. Trots det, drev inte de övriga kommunerna på Åland vidare arbetet berättar tidigare chef Vivan Nikula. Hon poängterar att det är viktigt att projekten övergår till att integreras i den ordinarie verksamheten, så att ansvaret för att driva frågan ligger hos de ordinarie aktörerna.

7.2. Ålands Fredsinstitut, KID – genuspedagogik i förskolor

Projektet "KID – lika möjligheter för pojkar och flickor på dagis" var ett två-årigt projekt, som hölls 2015 - 2016 i tre icke-kommunala förskolor i Jomala på Åland, i Vilnius i Litauen och i Kaliningrad i Ryssland. Waldorfbarnträdgården Regnbågen var den åländska förskolan, som var med i projektet. Det är en liten förskola, som under projekttiden hade 12 barn i åldern 1 - 6 år. Projektet drevs av Ålands Fredsinstitut och fick finansiering av Nordiska ministerrådet och Emmaus Åland. Alla tre förskolorna hade en egen handledare, som stöd i processen. Handledaren stödde bland annat förskolorna att göra upp en långsiktig jämställdhetsplan för att integrera jämställdhet i det dagliga arbetet på förskolan.¹⁴⁵

Jag kommer här att fokusera på Waldorfbarnträdgården Regnbågen från Åland, som praktiskt exempel. Som handledare för Regnbågen fungerade Ida Eriksson. Arbetet med jämställdhet och jämlikhet har aktivt fortsatt där även efter projektperioden.

Målsättning

I Grunderna för förundervisningen för barnomsorgen i landskapet Åland av Ålands landskapsregering står det bland annat att "De vuxna ska ha kunskap om genusfrågor och ha ett medvetet förhållningssätt som aktivt verkar för jämställdhet mellan pojkar och flickor."

Målsättningen för projektet var att främja ett genusmedvetet förhållningssätt för personalen och föräldrarna på förskolan, samt att minska könsstereotypisering i kommunikationen och i bemötandet av barnen. Syftet var även att flickor och pojkar skulle få samma möjligheter att utveckla sina färdigheter och intressen oberoende av sitt kön.

144. Jansson 2021.

145. Eriksson 2016.

Målet var att arbete skulle påverka barnens val av lekar, kompisar, material och utrymmen, så att barnen skulle känna att de hade fler valmöjligheter och ett större handlingsutrymme. Personalens förväntningar och attityder om kön var i fokus för att öka medvetenheten om det egna bemötandet av barnen.¹⁴⁶

Förverkligande

I början av projektet gjorde handledarna och personalen från alla tre förskolor utbildningsresor för att bekanta sig med jämställdhetsarbete i förskolor i Finland, Sverige och på Åland och fick en gemensam jämställdhetsutbildning.

Handledaren för Regnbågens förskola kom överens med personalen om att filma deras bemötande av barnen under tre olika veckor under projektperioden. Videofilmningarna skedde vid olika situationer, som i hallen, samling, måltid och lek. Filmandet var en effektiv metod för att få reda på hur personalen fördelade sin uppmärksamhet mellan barnen, vad de förväntade sig av barnen och vilka roller barnen tog. Handledaren diskuterade tillsammans med personalen iakttagelserna från filmerna på gemensamma tillfällen.

Personalen gjorde även egna observationer enligt handledarens modeller. De iakttog varandra hur de bemötte pojkar och flickor i olika situationer, hur pedagogerna och barnen var placerade under olika aktiviteter och vid fri lek. De kartlade även utrymmena ur ett jämställdhetsperspektiv.

På föräldramöten fick föräldrarna reflektera kring genusmedvetet föräldraskap och hur de i praktiken kan göra för att ge barnen en jämställd uppfostran. Inom projektet utgavs en broschyr, som beskrev Regnbågens verksamhet och deras jämställdhetsarbete. En jämställdhetsplan utarbetades som fortfarande uppdateras med jämna mellanrum. Handledaren utvecklade ett arbetsmaterial för nyanställda, som bland annat innehöll en sammanfattning av litteratur om jämställdhet i förskolan.

Projekthandledaren intervjuade personalen och barnens föräldrar vid tre skilda tillfällen under projektets gång. Intervjuerna gjordes i början av projektet våren 2015, hösten 2015 och i slutet av projektet våren 2016. Intervjubottnen omarbetades efter varje omgång för att vara mer ändamålsenligt och givande, trots att tanken från början varit att använda exakt samma frågor vid varje tillfälle. För personalen och föräldrarna ställdes olika frågor. Projektets resultat har utvärderats via svaren på intervjuerna.¹⁴⁷

I Waldorfbarnträdgården Regnbågen har personalen under åren 2019 - 2020 arbetat fram en ny omarbetad jämställdhets- och likabehandlingsplan och, samt haft en föreläsning för personalen och föräldrarna med Malin Gustavsson, jämlikhetsexpert på Ekvälita. Insikten har varit att då personalen och barngruppen ändrar behovet av mål och åtgärder omarbetas och anpassas. Personalen har använt målsättningarna ur den äldre planen i barngruppen för observation en vecka i taget. De hängde upp målet på en synlig plats i personalutrymmena, så att personalen blev påmind om att observera kring det aktuella målet. När veckan gått, diskuterade personalen sina observationer och de åtgärder som behövdes för att främja jämställdhetsarbetet angående det specifika målet. De fortsatte tills alla målen var genomarbetade och åtgärderna uppdaterade.¹⁴⁸

146. Ålands Fredsinstitut.

147. Eriksson 2016.

148. Jakobsson 2021.

Erfarenheter

Då projektet började ansåg personalen på Regnbågens förskola att de var genusmedvetna. I den första intervjun med handledaren gav de i genomsnitt en 8 för hur genusmedvetna de var. Vid den andra intervjun gav de siffran 7 på samma fråga och svarade då i medeltal att deras genusmedvetenhet innan projektet startade låg på siffran 6. Trots att de hade fått mer kunskap om genus efter den första intervjun gav de en lägre siffra den andra gången och bedömde då också sin genusmedvetenhet före projektet som sämre än de gjorde då projektet startade. Det här beskriver hur man ofta tror att man är mer jämställd, då man inte har kunskap i frågan och inte har arbetat med genus eller normkritik.

En del av självinsikterna i svaren handlade om att man insett att trots att man är genusmedveten så är man en del av ett könsnormativt samhälle som påverkar en. I svaren och diskussionerna med handledaren kom det fram att personalen ansåg att de blivit mer genusmedvetna i sitt sätt att bemöta barnen och att de börjat reflektera mer över sitt bemötande och könsnormativa antaganden och uttryck. Enligt förskolans handledare ökade personalens genusmedvetenhet mycket under projektets gång. Diskussionerna mellan pedagogerna gick från att i början ha handlat om barnens kläder och ålder till att handla om det egna omedvetna bemötandet och förväntningarna.

Videofilmerna visade i början på skillnader i hur pojkar och flickor vant sig att uppmärksamheten fördelas och på att personalen ibland hade olika förväntningar på barnen beroende av kön. Det syntes att pojkarna var vana att få uppmärksamhet av pedagogerna och att bli hörda, medan flickorna var vana att vänta på att bli sedda och att bli avbrutna. De tysta flickorna fick minst uppmärksamhet av alla barnen, mindre än tysta pojkar, medan pojkar överlag fick fler negativa tillsägelser.

Det kom även fram att flickor och pojkar själva grupperade sig och lekte med barn av samma kön och att pojkar och flickor ofta lekte olika lekar och med olika leksaker. Personalen upptäckte att de oftast ringde till barnens mammor när barnet till exempel blivit sjukt under dagen.

Under det första året utarbetade personalen en jämställdhetsplan med konkreta metoder, som skulle fungera som grund i det systematiska jämställdhetsarbetet i fortsättningen. Flera utkast omarbetades före planen kunde tas i bruk. I den första versionen var åldersperspektivet i fokus istället för kön. Småningom identifierade personalen fler områden där det behövdes jämställdhetsåtgärder.

Olika metoder utvecklades för att komma åt de problemområden kartläggningarna visat på. För att uppmärksamheten skulle fördelas jämnare införde de system som talpinne under samling. För att hitta nya kompisar av olika kön och åldrar infördes olika system, där barnen till exempel fick dra lappar vid städningen med en bild på vilken aktivitet de skulle göra och paren vid promenader valdes så att barnen valde ett naturföremål och fick till par den som valt samma föremål. Efter lite protester i början blev det här fungerande system.

I och med att förskolan flyttade till nya utrymmen såg personalen en möjlighet att möblera om så att leksakerna blandades och lockade barnen till nya kreativa lekar utan könsskillnader. Personalen uppdaterade även kontaktoppgifterna till vårdnadshavarna och började ringa varierande till både mammor och pappor, vilket visade sig vara en effektiv metod för att öka pappors delaktighet. En annan åtgärd

som gjordes var att tilltala barnen med namn istället för att tala om pojkar och flickor. Det har även varit något en del föräldrar börjat göra i hemmet. I och med att föräldrarna varit inkluderade i projektet ända från början har arbetet inspirerat dem och även förbättrat kommunikationen mellan föräldrarna och personalen.

Det som försvårade arbete under processen var att både personal och barn delvis förnyades vid terminsbyte, vilket innebar att en del av arbetet måste börjas om från början. En av utmaningarna har därför varit att introducera ny personal och nya föräldrar i arbetet.¹⁴⁹

7.3. Arbetsmaterial och metoder

Ålands landskapsregering: <https://www.regeringen.ax/>

www.jamstalldbarnomsorg.ax *Webbsida om jämställdhet för barn och unga på Åland.*

149. Eriksson 2016.

8. Jämställdhetsarbete i förskolan i Danmark

Ministern för barn, undervisning och jämställdhet ansatte år 2017 en arbetsgrupp för att identifiera problemområden och föreslå hur jämställdhet kunde främjas i förskolan och i undervisningen i Danmark. Bakgrunden var bland annat att barnen skulle få tillgång till alla aktiviteter i förskolan och inte bli uteslutna från någonting på grund av sitt kön. Enligt arbetsgruppen var det viktigt att förskolepersonalen i Danmark fick de kompetenser det kräver, praktiska redskap och den kunskap som behövs. Det saknades kännedom om lokala jämställdhetsprojekt i förskolor och ett systematiskt erfarenhets- och kunskapsutbyte.

Fokus var bland annat på att det var färre män än kvinnor som söker till förskolläraryrket och att förväntningarna och kraven ofta är andra på manliga anställda i förskolan än på kvinnliga. Ett av initiativen arbetsgruppen föreslog för att främja implementeringen av jämställdhet var att staten skulle säkra ett stöd för en lagändring för att kön, jämställdhet och mångfald skulle inkluderas i den pedagogiska läroplanen i förskolor.¹⁵⁰

År 2020 gjordes en studie "Mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud"¹⁵¹ i Danmark för att få reda på hur många förskolor, som arbetar med jämställdhet och mångfald och på vilket sätt. Frågorna i undersökningen ställdes till cheferna i landets alla förskolor. Av de drygt 700 svaren angav 20 % att de för tillfället har ett projekt eller praktisk verksamhet med betoning på mångfald och jämställdhet.

I den pedagogiska läroplanen från år 2018 har två av läromålen tyngdpunkt på jämställdhet och mångfald, men rapporten visar på att väldigt få av de danska förskolorna har ett pedagogiskt arbete inom de områdena. Över 70 % svarade att implementeringen av läroplanen från 2018 endast i mindre grad eller inte alls har stärkt det pedagogiska arbetet med jämställdhet och mångfald. Trots det svarade nästan 60 % att de i stor eller hög grad har en tradition av att arbeta med jämställdhet och mångfald i förskolan. Enligt rapporten tolkar många förskolechefer in jämställdhet och mångfald i andra pedagogiska fokusområden och ser det därför som självklart att de arbetar med frågorna, trots att de inte enskilt fokuserar på dem i det pedagogiska arbetet. Endast 23 av 778 förskolor, dvs 3% av förskolorna arbetar med en köns- eller normkritisk pedagogik.

Till rapportens slutsatser hör att det finns ett behov av kunskap och praxis för att få syn på hur normerna påverkar barnens utveckling, erfarenheter och handlingsutrymme, samt att det finns ett behov av att jämställdhet och mångfald ses som självständiga pedagogiska områden i implementeringen av den pedagogiska läroplanen.

Nedan presenteras några enskilda förskolor, som arbetat mer systematiskt med jämställdhet och Fredensborg kommuns projekt, samt en certifieringsprocess för jämställdhet och jämlikhet. Alla förskolorna finns på Själland nära Köpenhamn.

150. Undervisningsministeriet 2016.

151. Padovan-Özdemir & Hamilton 2020.

8.1. Prismecertifikatet

Prismecertifikatet kom till efter Nordiska rådets rekommendation för ett kvalitetsmärke om jämställdhet och likabehandling i förskolor och skolor år 2014. Nordiska rådet föreslog även att jämställdhetsinsatserna i förskolor och skolor i de nordiska länderna skulle kartläggas. Rapporten "Promising Nordic Practises in Gender Equality Promotion in Basic Education and Kindergartens" skrevs år 2016 av en nordisk forskargrupp. Förslaget om en certifiering av förskolor blev en av slutsatserna i rapporten.

Certifieringen i Danmark grundades år 2018. Den drivs av utbildnings- och könssociologen Cecile Nørgaard. För att förskolan ska bli Prismecertifierad ska hela personalen i förskolan genomgå certifikatkursen om kön och normkritik. De förskolor som fått Prismecertifiering är: Børnebyen Vandværket, Jordkloden, Marthahjemmet, och Tusindfryd samt Børnebastionen som håller på att certifiera sig. Certifikatet får ny färg varje år och förskolorna har möjlighet att förnya certifikatet årligen.

Målsättning

Målet med Prismecertifieringen är att få ett systematiskt och strukturerat arbete kring kön och diversitet i förskolan genom normkritiska pedagogiska metoder. Genom att ha ett Prismecertifikat visar förskolan även utåt ett intyg på sin kompetens gällande normkritik, kön och diversitet. Några nordiska forskare och praktiker söker som bäst finansiering för att kunna sprida certifieringen till Sverige, Finland och Island.

Förverkligande

För att få en Prismecertifiering ska förskolan genomgå en utbildning, som består av en halvdags workshop, en 6 veckors online utbildning med praktiska övningar och till slut planerande av en egen handlingsplan för jämställdhet. Till Prismecertifieringen hör ett nyhetsbrev som utkommer fyra gånger om året och möjligheten att varje vecka få handledning per telefon. För att upprätthålla kvaliteten och utveckla arbetet förnyas certifikatet årligen. Vid förnyelsen uppställs nya målsättningar. Varje år ordnas en konferens för de certifierade förskolorna och andra intresserade för att få ny kunskap och inspiration tillsammans med de andra som genomgått certifieringsprocessen.

Erfarenheter

Erfarenheter från de certifierade förskolorna är att processen varit väldigt lärorik, gett ny inspiration och att det professionella arbetet har utvecklats, så att det blivit mer normkritiskt, genusmedvetet och dessutom blivit mer kvalitativt. I Martha Hjemmet har personalen upplevt att det varit bra att kunna arbeta med jämställdhet konkret i den egna förskolan i eget tempo, så att arbetet och metoderna passar in i den egna vardagen.

På Børnebyen Vandværket är erfarenheterna att utbildningen gett reflektioner kring personalens egna omedvetna normer påverkat arbetet med barnen. Personalen har fått verktyg och metoder för att bryta de traditionella könsnormerna och upplever

att de blivit mer inkluderande och mer professionella i och med certifieringen.¹⁵²

Nørgaard anser att de förskolor, som har fått Prismecertifikatet har fått en kollektiv kunskapsgrund och ett gemensamt språk, samt nya perspektiv och kompetenser. De har fått ett normkritiskt förhållningssätt och är inte lika stereotypa mer. Enligt henne är det av avgörande betydelse för resultatet att arbetet i förskolan har en stark ledare som är engagerad och talar för en förändrad verksamhet.¹⁵³

8.2. Børnehusene Kokkedal och Børnehusene Fredensborg

Børnehusene Kokkedal har arbetat med jämställdhet inom småbarnspedagogiken sedan 2012. Åren 2013 - 2015 hade de ett projekt "Et attraktivt arbejdsfelt for alle", finansierat av Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. Arbetet fortsatte åren 2016–2018 med ett samarbete med Børnehusene Fredensborg med utvecklingsprojektet "Ligestilling i læringsmuligheder – normkritisk kompetenceudvikling på tværs".

Projektet hade en normkritisk inriktning och fokus var på vilket sätt könsnormer formar den pedagogiska inlärningsmiljön. Med i projektet var alla pedagogiska medarbetare, ca 240 i Børnehusene Fredensborg och Børnehusene Kokkedal i Fredensborg Kommun på nordöstra Själland. Projektet finansierades av Velfærds- og forskningsfonden for pædagoger, BUPL, Pædagogisk Udviklingsfond och av FOA Nordsjælland. Efter att projektet avslutats fortsatte båda områdesinstitutionerna att arbeta med jämställdhet, som en integrerad del av verksamheten.

Målsättning

Målsättningen för projekten var att skapa jämställdhet mellan könen, att barnen skulle kunna vara flickor och pojkar på många olika sätt, samt att bredda barnens möjligheter att lära sig och att delta i verksamheten. Målet var att prova på en gemensam kompetensutveckling med andra institutioner och att få erfarenhet av att dela fungerande praxis och kunskap för att inspirera andra. Ett av delmålen i "Et attraktivt arbejdsfelt for alle" var att utreda hur förståelsen av kön påverkar pedagogiken och samarbetet mellan personalen.¹⁵⁴ Syftet var att ändra på inlärningsmiljön, inte på barnen och att fokusera på de vuxnas reflektion, språkbruk och handlingar enligt den aktuella läroplanen.

Förverkligande

En viktig del i projektet "Ligestilling i læringsmuligheder – normkritisk kompetenceudvikling på tværs" var att höja på personalens kompetens. En 3-stegs reflektionsprocess infördes för alla medarbetarna med utveckling av praktiskt förankrad normkritisk kunskap. Projektet hade konsulter i normkritik som höll fortbildningar, workshopar och en ledarskapsutbildning. Även informationstillfällen för föräldrarna ordnades. En gemensam arbetsgrupp för alla förskolorna med en representant från varje, fungerade som inspiratörer och stöd för kollegerna och som samarbetspartners för förmännen.

152. Prismecertifikatet.

153. Nørgaard 2021.

154. Voergård-Olesen & Hudecek Olesen 2015.

Till projektet hörde, förutom utbildning, även praktiska övningar. Personalen reflekterade över sitt språkbruk och sina handlingar och filmade med iPad hur de bemötte barnen. Efter de två projekten integrerades jämställdhet i den fortlöpande verksamheten i båda områdesinstitutionerna. Børnehusene Kokkedal har bland annat tagit in ett normkritiskt perspektiv i ledarskapet. I år granskas förskolornas traditioner ur ett normkritiskt perspektiv.¹⁵⁵

Erfarenheter

Erfarenheterna av projektet var att en förskola inte automatiskt blir jämställd. Personalen blev medveten om att en stor del av språket och vardagen i förskolan påverkas av föräldrade könsnormer. Bland annat då personalens bemötande av barnen filmades framgick att det fanns skillnader mellan hur flickor och pojkar behandlades.

Det visade sig vara nyttigt med ett överskridande arbete mellan flera förskolor och områden. En viktig del i projektet var att skapa trygga utrymmen för gemensamma reflektioner. Personalen tyckte att det var berikande att ta del av andras erfarenheter och att dela sina egna reflektioner. I slutet av projektet var erfarenheterna att personalen och cheferna blivit mer nyfikna på barnens egna resurser och intressen, då normerna vidgats.¹⁵⁶

En del av utmaningarna i projekten var att övertyga alla pedagogerna att även om man privat kan leva enligt andra förhållningssätt till könsnormerna, så ska man professionellt i förskolan reflektera över hur könsnormerna påverkar flickors och pojkars möjligheter, trivsel, inläring och utveckling. I förskolan ska man som pedagog kunna skilja på det privata och det professionella och arbeta enligt styrdokumentens krav och för att främja de målsättningar som görs för den pedagogiska verksamheten i förskolan. Erfarenheten visar att det här görs lättare då det handlar om till exempel hälsofrågor och politik, men då det handlar om jämställdhet och könsnormer är det många som vill handla enligt sin privata uppfattning om kön.¹⁵⁷

8.3. Martha Hjemmet

Martha Hjemmet i Nørrebro i Köpenhamn med ca 165 barn har arbetat målmedvetet för att synliggöra könsnormerna i pedagogiken och hos pedagogerna sedan 2016. Arbetet har handlat om att utveckla den pedagogiska praxisen och personalen har arbetat med sig själva och sin förståelse av normer.

Projektet "Køn og mangfoldighed i en pædagogisk kontekst" fick ekonomiskt stöd från Velfærds – og Forskningsfonden For Pædagoger, Marthafonden och från Erasmus+. Det innebär att alla fastanställda på förskolan åkte på studieresor till Island och till Berlin år 2017. De bekantade sig med den isländska Hjalli modellen med kompensatorisk pedagogik och hade det som utgångspunkt för vidare utveckling. Projektperioden är slut, men Martha Hjemmet arbetar fortfarande med jämställdhet och normkritik för att förankra det i verksamheten.¹⁵⁸

155. Hudecek 2021.

156. Hudecek 2018.

157. Avenstrup & Hudecek 2021.

158. Stevnhøj 2018, 9–10.

Målsättning

Målet var att normkritik skulle genomsyra hela verksamheten och att det normkritiska perspektivet skulle finnas med i all verksamhet och planering. För att säkra ett bestående jämställdhetsarbete som genomsyrar verksamheten skrev personalen in normkritik i alla moment i den pedagogiska läroplanen och gör det fortfarande. Målet är att alla barn ska få uppleva och ha tillgång till all verksamhet oberoende av kön. Pedagogernas egna könsnormer synliggörs och målet är att pedagogernas beteende inte skulle styras av vilket kön de själva har.¹⁵⁹

Målsättningen är också att personalen utvecklar en normmedvetenhet, där pedagogiken baseras på forskningsbaserad kunskap om kön istället för egna föreställningar och attityder om pojkar och flickor.¹⁶⁰

Förverkligande

Det normkritiska arbetet på Martha Hjemmet innehöll Prismecertifiering, utbildning för personalen och för föräldrarna, studieresor till Island och Berlin, arbetstid för personalen att fördjupa sig i temat, samt utgivning av boken "Giv alle børn flere muligheder".¹⁶¹ Personalen har också filmat och observerat varandra.¹⁶²

Som exempel har personalen arbetat normkritiskt med berättelser bland annat med fokus på utseende, könsstereotyper och förväntningar. De har velat lära barnen att utmana och vara kritiska till traditionella normer. De har även utarbetat en egen policy för jämställdhet och mångfald, som finns uppsatt på väggarna i verksamhetsutrymmen för att påminna personalen och föräldrarna om de normkritiska värderingarna.¹⁶³

Martha Hjemmet har tagit modell från Island med att hänga upp collage av bilder, som bryter mot könsnormerna på väggarna, till exempel bilder på kvinnor som piloter och män som sjukskötare. Inköp av böcker, spel och leksaker ska göras normmedvetet. Personalen ser över miljön och inreder inte enligt könsstereotypa uppfattningar om lekar och aktiviteter. Personalen visar exempel med att bryta mot könsnormer då de deltar i lekar.

Även språket har varit i fokus på Martha Hjemmet. Medarbetarna har iakttagit sitt eget och varandras språkbruk. Istället för att kommentera utseendet och kläderna har de bekräftat barnen som personer. Till exempel då en flicka kom till förskolan med en ny kjol kunde pedagogen säga "Vad det är roligt att se dig och jag kan se att du är väldigt glad över din nya kjol".¹⁶⁴ På blanketter till föräldrarna använder de inte mer mamma och pappa, utan förälder 1 och förälder 2.¹⁶⁵ De talar inte om flickor och pojkar, han och hon, utan strävar efter att använda barnens namn.¹⁶⁶

Erfarenheter

Då projektet började hade de flesta i personalen en uppfattning om att de inte gjorde någon skillnad på flickor och pojkar. De lade ändå rätt snart märke till

159. Mølgaard 2020, 45.

160. Korsgaard 2018, 5.

161. Clarup, Hamilton & Padovan-Özdemir 2020, 16.

162. Stevnhøj 2018, 11.

163. Mølgaard 2020, 45.

164. Stevnhøj 2018, 11.

165. Clarup, Hamilton, Padovan-Özdemir 2020, 16.

166. Bøgelund Frederiksen 2018, 65.

situationer där språket, bemötandet, tankar och handlingar var könsstereotypa. De insåg att det begränsade både flickor och pojkar.¹⁶⁷

Arbetet har gett personalen många aha-upplevelser. De har bland annat märkt att de tröstat barnen olika beroende på kön. Flickorna fick mer uppmärksamhet då de grät, medan pojkarna lättare uppmanades att stiga upp igen. De har lärt sig att ge barnen möjligheter att vara vänner över könsgränserna.¹⁶⁸ De upptäckte även att vid samtal med nya föräldrar vände sig personalen ofta till mamman för att informera och berätta om rutiner och ringde endast mamman då barnen blev sjuka.¹⁶⁹

Efter att ha infört en normkritisk pedagogik i förskolan lade personalen märke till olika saker i verksamheten, till exempel att det fanns en risk för att de skapade nya normer. En pedagog funderade på att familjer som bröt mot könsnormerna eventuellt värdesattes mer än de som var mer traditionella. Personalen blev därför uppmärksam på att visa att de respekterade en mångfald bland familjer. Det var viktigt att reflektera över sina erfarenheter inom personalgruppen för att synliggöra normer, lära sig av varandra och bli mer uppmärksam på sitt bemötande och hur det påverkade barnen och samarbetet med föräldrarna.¹⁷⁰

Personalen arbetar med att stödja alla barns språkutveckling i lika hög grad. Filmningarna visade att personalen pratade mer med flickorna och hade en mer nyanserad dialog med dem än med pojkarna. Relationer mellan barnen började prioriteras framom könstillhörighet. Barnen delas inte mer in i grupper med lika många flickor och pojkar, utan de beaktar att barnen ska trivas ihop med de andra i gruppen, oberoende av kön.

Erfarenheterna visar att det varit bra att använda läroplanen och didaktiska modeller som redskap i processen. Genom att inkludera jämställdhet och jämlikhet i dessa måste personalen förhålla sig till det konkret i verksamheten.¹⁷¹

Personalen har också insett att dialogen med föräldrarna är viktig. En tanke efteråt var att de föräldrar som inte deltog i föräldramöten då ämnet togs upp kunde ha kontaktats efteråt, för att prata skilt med dem. Även dialogen inom kollegiet har varit viktig för att kunna synliggöra och utmana det som ses som självklarheter.¹⁷²

8.4. Jordkloden

Jordkloden är en förskola med 32 barn i Nørrebro i Köpenhamn. Förskolan har arbetat med normkritik sedan år 2013 och håller fortfarande på med ett könsmedvetet arbete. I slutet av 2017 var Jordkloden den första förskolan, som fick prismecertifikatet. År 2020 förnyade de certifikatet.

Jordklodens arbete för att utveckla en normkritisk verksamhet är ett fortgående arbete som innefattar utvärdering och uppdatering av nya metoder.

167. Korsgaard 2018, 4.

168. Stevnhøj 2018, 11.

169. Mølgaard 2020, 45.

170. Bøgelund Frederiksen 2018, 66.

171. Clarup, Hamilton & Padovan-Özdemir 2020, 16–17.

172. Stevnhøj 2018, 11.

Målsättning

Målsättningen är att erbjuda för barnen alla sorters pedagogiska aktiviteter, oberoende av barnens kön. Målet är att barnen på så sätt ska få större möjligheter att utveckla sina personliga och sociala färdigheter. Syftet är att skapa en miljö, där barnen tryggt kan vara sig själva, där vänskapsrelationer kan göras över könsgränserna och där det finns många riktiga sätt att uttrycka sitt kön, sin ålder och etnicitet på.

Förverkligande

Jordklodens arbete för att utveckla en normkritisk verksamhet är ett fortgående arbete. Det görs för att utvärdera den egna modellen och för att kunna uppdatera sig med nya metoder. Det görs även, eftersom det kommer in nya medarbetare, studeranden, familjer och barn.

Jordkloden har en policy för kön, kropp och sexualitet, som fungerar som riktlinje och ger ett verktyg i det normkritiska arbetet. Den innehåller konkreta metoder för personalen, som bland annat att undvika stereotyper och erbjuda aktiviteter åt alla barn, samt olika lekar och leksaker, att undvika att köna barnen och att låta och uppmuntra alla barn att emellanåt vara till exempel starka, hjälpsamma och omtänksamma. Där uppmanas personalen att själva prova på att göra saker de inte vanligtvis gör, som till exempel att sätta upp en hylla, spela fotboll eller att göra pärlhalsband. De ska försöka ringa föräldrarna turvis och inte anta något om familjekonstellationerna, utan fråga då barnet ska köras in i verksamheten. De ska förhålla sig kritiskt då barn eller kolleger uttrycker sig könsstereotypiskt och försöka presentera fler eller andra möjligheter.¹⁷³

Erfarenheter

Pedagogerna anser att Prismecertifieringen har gett deras jämställdhetsarbete flera nya dimensioner. Via certifieringen har de skrivit en handlingsplan, som innehåller fler teman än policyn för kön, kropp och sexualitet. Via den är det lättare att presentera deras normkritiska arbete för ny personal.

Responsen från en förälder var att sedan de börjat arbeta med fokus på kön, blev kön i högre grad en osynlig faktor i vardagen. Precis det handlar det om enligt pedagogerna i Jordkloden, att könets betydelse minskar då man arbetar normkritiskt med kön. Jordkloden får många förfrågningar av föräldrar som vill att deras barn ska få gå i en förskola, som inte har en könsstereotyp verksamhet. Även studeranden och andra institutioner är intresserade att ta del av deras erfarenheter.¹⁷⁴

173. Børnehaven Jordkloden.

174. Stubager Bæk & Bagge Rødvig 2018.

8.5. Arbetsmaterial och metoder

Askland, L. & Rossholt, N. 2011: Køn i børnehøjde. Dansk Psykologisk Forlag.

Avenstrup, K. & Hudecek, S. 2016: Køn i pædagogisk praksis. Inspiration og handlemuligheder. Dafolo.

Avenstrup, K. & Hudecek, S. 2021: Lederguiden - Greb til etablering af en evalueringskultur. Dafolo.

Bæk Brønsted, L., & Canger, T. 2016: Køn: Pædagogiske perspektiver. Samfundslitteratur. Professionens begreber.

Clarup, E., Hamilton, S. D. P. & Padovan-Özdemir, M. 2020: Normkritisk og normkreativ pædagogik i aktuel praksis. Et forskningsbaseret inspirationskatalog til dagtilbud. VIA University College. https://www.ucviden.dk/ws/portalfiles/portal/111578122/Normkritisk_og_normkreativ_p_dagogik_i_aktuel_praksis_Inspirationskatalog_Dec2020.pdf

Frederiksen, H. B. 2018: Giv alle børn flere muligheder. Om det normkritiske og ligestillingspædagogiske arbejde på Martha Hjemmet.

Hviid, M. K. & Wohlgemuth, U. G. 2016: Mangfoldighed og mænd: inspiration til arbejdet med mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud. UC SYD.

Kirk, A. H., Scott, K., Siemen, K. & Wind, A. (Red.) 2010: Åbne og lukkede døre: en antologi om køn i pædagogik. Foreningen Køn i Pædagogik. Frydenlund.

Nielsen, B. & Hansen, R. 2016: Køn, Seksualitet og Mangfoldighed. Samfundslitteratur.

Nørgaard, C. 2021: Han, Hun, Hen. Opdrag til ligestilling og mangfoldighed. Gyldendal.

Svendsen, J.R. (Red.) 2016: Pædagogisk Extrakt. Tema: Køn – mere end bare drengene mod pigerne. 10. Gør en forskel VIA Pædagoguddannelsen. VIA University College. <http://viewer.zmags.com/publication/f46999b8#/f46999b8/1>

9. Studier och rapporter

I det här kapitlet kartlägger vi de studier och rapporter som gjorts i de nordiska länderna från 2010 och framåt. Studierna som tas upp i det här kapitlet har strikt begränsats till sådana om småbarnspedagogik och jämställdhet mellan män och kvinnor. Varje studies abstract presenteras här så kompakt som möjligt. Studierna har grupperats efter tema, men de flesta skulle kunna tas upp under flera rubriker. Trots att vi har gjort så gott vi har kunnat är listan inte komplett och vi har säkert missat flera nya studier på ämnet. Den fullständiga listan över studier som tas upp i det här kapitlet finns i bilaga 1 i slutet av denna rapport.

9.1. Jämställdhet i läroplaner, styrdokument och forskning

Karlsons & Simonssons (2011) artikel undersöker hur diskurser kring "genussensitiv pedagogik" i svenska förskolor kan skapa pedagogiska metoder och hur dessa metoder stöttar bildandet av specifika könade ämnen. Studien fokuserar på två böcker från 2003 med riktlinjer som ofta används av förskolor som arbetar med genussensitiv pedagogik. Författarna antar att dessa typer av riktlinjer skapar och kanske återskapar idéer om specifika sätt att vara normal och rätt på i denna genussensitiva pedagogik. **Lappalainen & Odenbrings (2019)** artikel ger en metaanalys över vad som kännetecknar befintlig etnografisk forskning om genus och klass i kontexten för nordisk småbarnspedagogik. Författarna tittar på forskning om utbildning och kön eller social klass i de nordiska länderna, som publicerats i nordiska och icke-nordiska vetenskapliga tidskrifter, samt doktorsavhandlingar publicerade i de nordiska länderna. Analysen antyder att även om de nordiska länderna har ett anseende om sig att vara "förebildsländer" vad gäller jämställdhet och social rättvisa, har genus och speciellt social klass, sällan uttryckligen varit i fokus för etnografisk forskning i kontexten för forskning om småbarnspedagogik.

Paananen, Repos, Eerolas och Alasuutari (2019) studie är inriktad på vad man pratar om när man diskuterar jämställdhet inom småbarnspedagogiken och hur dessa frågor konceptualiseras i styrdokument på lokalnivå. I intervjuer med lokala beslutsfattare i inom småbarnspedagogiken i Finland, ses jämställdhet, till exempel, som lika avgifter och lika tillgång till olika tjänster. Jämställdhet mellan könen och nedbrytning av könsnormer nämns också som viktigt ur barnens perspektiv. Sammantaget visar artikeln att engagemanget för jämställdhetsarbete på lokal nivå är vagt och ofokuserat.

Jämställdhet, jämlikhet och genussensitiv utbildning ska främjas i småbarnspedagogiken enligt Finlands nationella grundläggande läroplaner för småbarnspedagogik (2018). **Eskelinens och Itäkares (2020)** artikel fokuserar på lokala läroplaner och de olika typerna av jämställdhetsdiskurser som kan utläsas från dem. Huvudresultatet från denna kvalitativa forskning är att jämställdhetsdiskursen är ganska stark, men att vägen mot jämställdhet i småbarnspedagogiken fortfarande är tvetydig och förblir ospecificerad i lokala läroplaner. Därför finns det ett behov av mer konkreta riktlinjer för planering, implementering och utvärdering av genussensitiv pedagogik.

9.2. Kön och jämställdhet i praktiken i småbarnspedagogiken.

Hellmans (2010) forskning fokuserar på hur kön konstrueras genom sociala processer bland förskolebarnen i Sverige. Studien undersöker hur normer relaterade till pojkaktighet förhandlas fram bland barn i deras vardagliga aktiviteter. Han kommer fram till att vikten av att tillhöra ett visst kön framhävs i vissa sammanhang, men mindre i andra. Studien visar också vilken avgörande betydelse åldern har för små barn i processer där två olika kön ska förhandlas och naturaliseras och vikten av att vara könsbestämd för att bli förstådd och anses normal. I en senare artikel undersöker **Hellman (2011)** hur kön ges specifika betydelser i olika sammanhang i förskolan bland barn och vuxna. Artikeln diskuterar var och när könsstereotyper reproduceras och var och när de har mindre betydelse, och ger didaktiska förslag för att främja samarbetsrelationer mellan flickor och pojkar.

Odenbrings (2012) artikel inriktar sig på hur kön konstrueras i en svensk förskoleklass med fokus på episoder av pojkars och flickors agerande. Resultaten tyder på att pojkars agerande uppmuntras mer av pedagoger, medan inställningen till flickors agerande är mer ambivalent. I en annan artikel från **2012** undersöker **Odenbring** hur könade kategoriseringar uttrycks i samtal. Resultaten visar att könade kategoriseringar har olika betydelser beroende på sammanhang.

Odenbring och Lappalainen (2013) undersöker vilka utbildningsmetoder som används vid övergången från förskoleundervisning till obligatorisk skola hos tre utbildningsanordnare i Finland och Sverige. Uppgifterna avslöjar att särskilda utvärderingar görs av barn baserade på deras sätt att agera och konstrueras som "ideala". Dessa utvärderingar är ofta baserade på förväntningar om att det finns väsentliga skillnader mellan pojkar och flickor.

Hellmans, Heikkiläs och Sundhalls (2014) artikel visar hur normer om ålder intersektionaliserar med kön och analyserar förhållandet mellan kön, inkompetens och uppfattningar om "barnet" från etnografiskt material som samlades in under två år i svenska förskolor. Resultaten visar hur viktig åldern är för små barn eftersom de förhandlar och neutraliserar föreställningarna om två olika kön och hur viktigt det är att vara tydligt könsbestämd för att förstås och anses vara normal.

Hardardottirs & Petursdottirs (2014) artikel vill belysa könsbestämningen i förskolan. Den analyserar förskolepedagogernas åsikter och övertygelser om pojkar och flickor på en isländsk förskola, och hur könsperformativa handlingar manifesteras i förskolebarnen. För studien observerades en förskola under ett läsår. De viktigaste slutsatserna tyder på att "könsbestämning" är framträdande inom förskolan. Det finns en stark tendens bland förskolepedagoger att sortera in barn i kategorier av pojkar/maskulina och flickor/feminina, och specifika normer leder barnen in i de dominanta feminina och maskulina kategorierna, vilket bibehåller och förstärker deras könsstereotyper. Barnen använde symboler som färger, platser och typer av lek som medel för att exemplifiera det "flickaktiga" och "pojktaktiga".

Shutts's at al. (2017) undersöker hur tidiga sociala miljöer påverkar barns uppfattning om kön. De studerade 3- till 6-åringar som började på könsneutrala eller vanliga förskoleprogram i Sverige. Jämfört med barn i vanliga förskolor var en större andel barn i den könsneutrala skolan intresserad av att leka med okända barn av det andra könet. Dessutom fick barnen på den könsneutrala förskolan lägre poäng på en

åtgärd om könsstereotyper än barnen som gick på vanliga förskolor. Barn på den könsneutrala förskolan var emellertid inte mindre benägna att automatiskt läsa av andras kön. Resultaten antyder att könsneutral pedagogik har måttliga effekter på hur barn tänker och känner för människor av olika kön, men kanske inte påverkar barns tendens att spontant uppfatta kön.

Hreidarsdóttirs (2018) artikel beskriver aktionsforskning från 2013–2014 avsedd att övervaka ett utvecklingsprojekt om jämställdhet och sagor på en förskola i Akureyri. Målet med aktionsforskningen var att stärka lärarna i sin yrkesroll och vidareutveckla deras färdigheter att utveckla sina egna undervisningsmetoder genom att systematiskt vara uppmärksamma på projektet och granska det, speciellt barnens deltagande och deras bidrag. Resultaten visade att lärarna, genom denna process, blev mer medvetna om sina åsikter och idéer om jämställdhet, såväl som sina egna undervisningsmetoder. Det blev också tydligt att det var avgörande för processen att lärarna tog initiativ i undervisningen, till exempel genom att dagligen ta tillfället i akt att uppmuntra barnen att hitta nya sätt att uppmärksamma jämlikhet och ojämlikhet, och för att upprätthålla intresset och nya perspektiv. Resultaten visar också att barns deltagande i systematiska diskussioner ökade med tiden, men att denna förmåga snabbt minskade om den inte bibehölls.

Frödén (2019) artikel vidareutvecklar det teoretiska begreppet *situerad könsavkodning*, genom att visa hur den materiella och rumsliga utformningen på förskolan och lärarnas agerande bidrog till att etablera och upprätthålla denna process i förskoleundervisningen. Hon menar att processen uppstår och upprätthålls av tre huvudfaktorer: (a) förskolans fysiska miljö, (b) den regelbundna och repetitiva strukturen på den pedagogiska verksamheten (c) lärarnas konsekventa handlande i den dagliga verksamheten.

Melands och Kaltvedts (2019) artikel undersöker hur kön manifesteras i den norska småbarnspedagogiken baserat på observationer gjorda på 20 förskolor av studenter. Resultaten visar att personalen bidrar till att upprätthålla traditionella könsstereotyper på förskolan. Flickor och pojkar behandlas olika. Flickor och pojkar utmanar rådande könsstrukturer samtidigt som förskolepersonalen fogar sig efter könsstereotyper.

Heikkiläs (2020) artikel syftar till att beskriva och hitta sätt att förstå det praktiska jämställdhetsarbetet som pågår för att främja jämställdhet i förskolan i de nordiska länderna. Materialet består av 59 intervjuer, analyser av styrdokument och besök på förskolor i Norden och de självstyrande områdena. Resultaten visar att arbete på policynivå som försöker stärka skolornas övergripande kvalitet omfattar komponenter som stärker jämställdhet. Resultaten visar också att det nästan inte finns några exempel på skolor eller kommuner som systematiskt har arbetat med jämställdhet. Effekterna av jämställdhetsarbetet på förskolan är därför svåra att utvärdera. Materialet indikerar tydligt att det inte finns någon standard eller enhetligt tillvägagångssätt eller metod för att arbeta med genusrelaterade frågor i förskoleverksamheten i de nordiska länderna och de självstyrande områdena. Man kan också ställa sig frågan om det ens borde finnas?

Pálsdóttirs & Jóhannessons (2020) artikel undersöker jämställdhetsundervisningen i de äldsta åldersgrupperna på de isländska förskolorna. Resultaten rapporteras i tre tematiska grupper. Den första gruppen innehåller fyra huvudteman: hur barnen klär sig, förebilder, stereotyper om könsroller och könsuppdelning. Den andra gruppen består av sex teman: böcker, vad som fanns på väggarna, klossar, pussel, rollspel och

bråklekar. I den tredje gruppen finns det tre teman som behandlar hur väl förberedda förskolans pedagoger var och deras situation, jämställdhetspolicy, och kravet som finns på jämställdhetsutbildning för pedagoger och annan personal. Även om författarna bevitnade positiva exempel i relation till jämställdhetsarbete, var den övergripande slutsatsen att arbetet för att främja jämställdhetsutbildning i de sex förskolorna var begränsad och slumpmässig och oftast inte planerad i förväg. Men det fanns ett stort intresse, bland vissa pedagoger, att välja lämpligt lekmaterial. Det är av största vikt att kommuner och andra myndigheter tar ett institutionellt ansvar för jämställdhetsutbildning. Dessutom behöver förskolorna mycket stöd för att förbättra arbetet i praktiken. Detta gäller inte bara förskolepedagoger utan även annan personal på förskolorna som inte har någon yrkesutbildning.

Johansens (pågående) avhandling kommer att ge viktig information om kön och jämställdhet inom småbarnspedagogiken på Färöarna. Syftet med studien är att ta reda på hur barn navigerar och deltar i förskolan och i hemmet, de två huvudmiljöerna i deras liv, samt i vilken utsträckning könsdiskursen påverkar deras möjligheter att agera och delta i de två miljöerna med vuxna och kamrater. Studien har ett etnografiskt tillvägagångssätt och inkluderar deltagarobservation och intervjuer med barn, förskolepersonal och föräldrar med barn i förskolan och som bor på de tre öarna.

9.3. Kön, sexualitet, heteronormativitet och familjer

Rossholts (2012) avhandling fokuserar på den framväxande kroppen i en förskolekontext, med särskild inriktning på de yngsta barnen. Artikeln inkluderar observationer om en lek där barnen låtsas att de är tillsammans, hur vissa diskurser utgörs av barnens könade kroppar och hur vuxna också engagerar sig i, och svarar på dessa processer. Vuxna pratar om existensen av "pojk- och flickvänner" som något glädjefullt och vissa vuxna kallar även vissa flickor och pojkar för pojk- och flickvänner när de ser dem leka tillsammans. Alla barnen måste relatera till den här berättelsen som de vuxna hittat på, även om de kanske själva inte är inblandade i den. Lekscenerna som Rossholt bevitnade inkluderade pojkar som slog flickor och flickor som knuffade ner en pojke på golvet och försökte pussa honom. Andra artiklar fokuserar på barns relationer som förkroppsligade och materiella, och visar hur barn blir objektifierade genom flera tempus och energier, och hur de lär sig att styra sina rörelser med hjälp av personalen. **Huukis och Renolds (2015)** artikel fokuserar på en kort videoinspelad episod av en förskolelek i norra Finland där tre pojkar samlas runt en flicka i klassen för att kräva en puss av henne. Genom den här episoden analyserar de komplexiteten i barns kön och sexuella maktförhållanden. **Huuki** undersöker det här temat även i artiklarna som publicerades **2016** och **2018**. Den senare fokuserar på pojkar och maktmissbruk.

Sotevik, Hammarén & Hellman (2019) diskuterar ålderskodad heteronormativitet i sin artikel där de undersöker hur 3- till 6-åriga barn (re)producerar, (om)förhandlar och utmanar heteronormativitet i den svenska förskolan. Rollerna i leken är könade, ålderskodade och leks ut genom en metafor av den heteronormativa familjen. Resultaten antyder att forskare, beslutsfattare och utövare måste bli mer uppmärksamma på vad barnen gör och hur de skapar mening och engagerar sig i normer och normativitet. Att vara uppmärksam på barnens positionering kan

därmed göra det möjligt för personal att presentera och erbjuda barnen fler och olika, inte enbart heteronormativa, positioner. **Soteviks (2021)** avhandling undersöker förhållandet mellan sexualitet, barn och barndom. Barns lek och meningsskapande under skoldagen studerades med deltagande observationer. Sotevik analyserar också styrdokument för förskolan för att undersöka på vilket sätt "sexuell läggning" diskuteras i relation till diskriminering och likabehandling, och pedagoger intervjuas om att arbeta med LGBTQ+-certifiering och normkritik i förskolan. Resultaten tyder på att barnen normaliserar heterosexualitet genom att (re)producera heteronormativa familje- och pardiskurser i sina familjelekar och bröllopslekar. I förskolan fokuserar representationen av "sexuell läggning" främst på familjer och familjekonstellationer, där interaktioner sällan nämns bland barnen. Homosexualitet i förhållande till barndomen framträder samtidigt som något som både krävs och ifrågasätts. Barnet används som ett utrymme för förhandling av samhällets värderingar, förklädd till frågan om vad som är bra eller dåligt för dem. Homosexualitet blir villkorad genom till exempel avsexualiserade kärleks- och familjediskurser. Åldersnormer, i detta fall normer för barn och barndom, är viktiga för hur, när och med vilka argument homosexualitet presenteras.

Hellman (2019) undersöker hur normer och värderingar om svenskhet förhandlas fram genom diskurser om "riktiga" familjer, bland tre till fem år gamla barn och deras pedagoger i en svensk förskola. Med fokus på pedagogernas arbete med temat "familjen", uppmärksammar artikeln hur vissa värderingar och normer etiketteras som "svenska" och riktas mot barn (och deras familjer) med invandrarbakgrund.

9.4. Kön, aktörskap och disciplin

Odenbrings (2010) avhandling syftar till att studera könskonstruktioner på utbildningsinstitutioner. Odenbring hävdar att användningen av barn som hjälplärare har olika funktioner där könskonstruktioner framträder på olika sätt. Odenbring analyserar och diskuterar också vikten av icke-verbala handlingar och hur handlingarna är viktiga resurser för hur kön uttrycks. Analysen visar att pedagogers användning av könade kategoriseringar leder till konstruktioner av sociala hierarkier baserade på kön. Barnen är också en del av detta i sin användning av kategoriseringar i interaktionen mellan barnen som ett sätt att positionera sig.

Odenbring (2014) fortsätter att undersöka hur uppgiften att vara lärarassistent kritiskt kan förstås i termer av hur kön, disciplin och ordning uttrycks i olika uppgifter i den dagliga verksamheten. Resultaten visar att både pojkar och flickor anpassar sig till rollen som lärarens assistent. Ett annat sätt att upprätthålla ordning och disciplin är att placera flickor bredvid stökiga pojkar. Den här uppgiften är endast reserverad flickor, till skillnad från uppgiften att vara pedagogens assistent.

Hellman (2012) utforskar inkludering och demokrati med fokus på samspelet mellan barn. Studien belyser det komplexa förhållandet mellan solidaritet och könsövertredelser såväl som könsstereotypisering. Situationer, där kön inte betonades eller aktualiserades som en viktig kategori, gav barnen möjlighet att pröva mycket könsmärkta positioner och gav flickor och pojkar möjlighet att leka tillsammans. Möjligheten att göra detta verkar vara kopplad till förmågan att säkert undgå andra barns och vuxnas normativa blick. För att uppnå demokrati är det å

ena sidan nödvändigt att motverka normaliserade könsstereotyper och å andra sidan arbeta för att främja en mer inkluderande miljö i förskolan. **Dolks (2013)** avhandling tittar på maktförhållanden mellan barn och vuxna i förskolan i samband med undervisningsaktiviteter som syftar till att öka jämställdhet, social jämlikhet och deltagande. Studien undersöker demokrati och de spänningar och konflikter som uppstår i denna kontext. Fokus ligger på barns motstånd och "stökiga barn" som utmanar oss att se över och förbättra våra utbildningsstrategier för jämställdhet, social jämlikhet och deltagande.

Pajus (2013) avhandling analyserar aktörskap som något som utgörs av både icke-mänskliga och mänskliga aktörer, genom en noggrann etnografisk studie av vardagen på daghem. Människokroppen behöver hjälp, till exempel när barn inte kan sätta på sig ytterkläderna själva. Flickornas långa hår och klänningar med knappar på ryggen kräver att vuxna hjälper flickor även när de kan klä på sig själva. I sådana här situationer kommer flickor nära vuxna och får prata med dem. Vidare leder organisering av utrymmen, inredning av rum och placering av leksaker till att barn leds bort från vuxna och flickor från pojkar. Dessa påverkar alla de känslomässiga upplevelserna av närhet och kontakt med andra människor. **Virkkis (2015)** avhandling fokuserar också på barns aktörskap och deltagande i aktiviteterna på ett daghem. Forskningen visade att en kultur baserad på kön är ett element som orsakar ojämlikhet och begränsar barnens individuella möjligheter och val. Traditionella könsnormer och könsstereotyper hittades både i vuxna och barns sätt att tänka. Kön definierade vad barnen ville göra på daghemmet, vilka sånger de ville sjunga och hur spontant lekgrupper bildades. Pojkar hade större chanser att påverka verksamheten på daghemmet, till exempel, genom att bygga upp sina egna lekvärldar, medan flickor i större utsträckning använde redan färdiga lekplatser som ofta kunde associeras med omvårdnad. I intervjuer med de vuxna definierade de sin pedagogik som barninitierad, men de hade könade antaganden och förväntningar om barnen. De kände inte heller alltid igen de interaktioner och initiativ som barnen formade sina aktiviteter med. **Rantala och Heikkiläs (2019)** artikel vill få en djupare förståelse för hur barns aktörskap genomförs som en ständigt könad social aktivitet och hur det påverkas av pedagogernas vägledning. Resultaten visar hur aktörskap, kön och vägledning måste förstås som närbesläktade processer när man synliggör aspekter av barns sociala liv på förskolan.

Siipainens (2018) avhandling om relationer över generationsgränserna, styrning och subjektivering, visade att kategorisering av barn baserat på ålder och kön är ett sätt att styra barn. Ett viktigt resultat av studien är "naturligheten" i ålders- och könskategorierna, vilket till exempel innebär att de varken ifrågasattes av barn eller vuxna. Kön framhövs ofta både verbalt och genom att strukturera vardagslivet på daghemmet. De vuxna använde mycket könat språk när de talade till barnen genom att kalla dem för flickor och pojkar, men också med andra könade ord som gumman och lilla gubben. I dagliga aktiviteter formades lekgrupper huvudsakligen efter kön, när barnen själva bildade dem, men även när de bildades av vuxna. De vuxna antog och förväntades sig olika typer av beteende och lek från barn baserat på deras kön. **Siipainen** diskuteras också betydelsen av kön och ålder i **2017** års artikel.

9.5. Utrustning och miljö

Leppänen (2010) analyserar kritiskt den finska barnmusikkulturen under 2000-talet. Leppänen upptäckte att pojkar och män ofta är aktiva och har en huvudroll i barnsånger. De är med om äventyr runt om på jorden medan kvinnor och flickor har passiva roller och ofta stannar hemma. Sånger om pojkar är glada och ofta i dur. Sånger om flickor är ledsna och ofta i moll.

Thordardottirs (2012) forskning genomfördes på två förskolor i Reykjavik med fyra till fem år gamla barn. Fokus låg på barnets perspektiv, med hjälp av barns berättelser och barns referenser till litteratur och populärkultur under lek. Intervjuer med åtta lärare och enkätdata från 81 föräldrar sammanflätades med observationsdata. Resultaten visar att barnlitteratur och populärkultur inkluderar könade beskrivningar av personers attribut och handlingar. Samtidigt som barnen jämförde detta material med verkliga erfarenheter, drog de sina egna slutsatser för att konstruera könad kunskap och könade betydelser. Lärarna trodde att de bidrog till jämställdhet i klassrummen genom att se varje barn som en individ, oavsett kön, och förklarade könsskillnader som viktiga. Resultaten från enkäten visade att föräldrars val av barnlitteratur och populärkultur i hemmet utgick från deras barns kön. Problemet diskuteras vidare med fokus på att om man blandar in barns kön kan det hindra barnen från att arbeta med de ämnen som de är mest intresserade av, eftersom de uppfattas av dem som olämpliga för deras kön. **Thordardottir** fortsätter att utforska detta tema i **2017** års artikel på engelska. **Thordardottir (2015)** arbetar med samma data, det vill säga om hur förskolebarn använde sina kunskaper om litteratur och populärkultur i den fria leken, till exempel om och hur sådan kunskap relaterade till deras kön, etnicitet och föräldrars utbildning, samt hur det påverkade deras sociala status bland sina kamrater. I en vidare mening skapar artikeln ny kunskap om hur barnlitteratur och populärkultur kan fungera som resurser för förskolepedagoger som vill betona jämlikhet och minska kulturell och social diskriminering i förskolan. Resultaten belyser hur olika tillgång till barnlitteratur och populärkultur hemma, tillsammans med möjligheter att uttrycka denna kunskap på förskolan, kan bidra till könsstereotyper och kulturella stereotyper. Flickors kunskap tycktes stöpas av stereotypiska idéer om relationer och kvinnlighet, medan pojkars kunskap tycktes utgå mer från idéer om hjältar och manlighet. Dessutom godtog pojkar endast andra pojkars bidrag, medan flickor godtog bidrag från både pojkar och flickor.

Landes & Arnebergs (2013) bok undersöker flickor och makt i barn- och ungdomslitteraturen. Boken innehåller kapitel som studerar fiktiva skildringar av flickor, men också kapitel om författarskap, genusstudier och forskningshistoria.

I **Heikkiläs & Ärlemalm-Hagsérs (2015)** kapitel ses förskolan som en verksamhet med en viktig roll för att forma barns identitet och erbjuda dem möjligheter till inläring. Inomhusmiljön på 10 förskolor från olika delar av Sverige analyseras med hjälp av fotografier följda av korta beskrivningar av inomhusmiljön. Analysen visar hur en bra barndom konstrueras på förskolan och på vilket sätt kön och ålder, uttryckligen eller underförstått, informerar om verksamheten på förskolan. Även **Børves & Børves (2016)** artikel fokuserar på vilka effekter den fysiska miljön och konstruktionen av lekkulturer har i den norska förskolan. Med en fallstudie som utgångspunkt, undersöker studien anställdas uppfattning om den fysiska inomhusmiljön och barnens lek. Resultaten visar att kön är sammanflätat i fysiska miljöer och material.

Barnens sätt att leka är förknippade med kön och uppfattningen är att kön ställer olika krav på fysisk inredning. Dessa sätt att leka förankras till olika rum och skapar en koppling mellan rum, zoner och kön. Dessutom reproducerar sätten att leka de anställdas idéer om kön.

Lindbergs, Schaeffers och Heikkiläs (2018) studie syftar till att ge ytterligare inblick i effekterna av kontextualiserade och materialiserade normer och värderingar vid social innovation inom ramen för utbildning. De gör en fallstudie av en omgörning av förskolelokalerna i en svensk kommun. Studien syftar till att säkerställa jämlik och inkluderande lek, inlärning och utveckling. Studien visar att de kontextualiserade normerna och värderingarna av jämställdhet och inkludering möts av materiella och immateriella könshinder och andra sociala faktorer i förskolans lokaler. **Lindbergs, Heikkiläs, Schaeffers & Nordquists (2020)** artikel fortsätter att undersöka sociala innovationsprocesser vid svensk förskoleomgörning som syftar till att förbättra jämställd och inkluderande lek och lärande.

Heikkiläs (2020) forskning syftar till att ta fram uppdaterad kunskap om hur kön gestaltas i lek och hur leksaker kan ha en förstärkande eller modererande effekt på könade relationer. Analysen av vilken roll leksaker spelar i barns könade lek avslöjar att leksaker kan placeras i två huvudkategorier – tolkade leksaker och tolkbara leksaker. Studien visar att vilken typ av leksaker barnen använder har en inverkan på hur könsrelationer och leksituationer utvecklas, och därmed på pojkars och flickors inlärningsgränser.

9.6. Kön, vetenskap och teknik

Hedlins & Gunnarssons (2014) studie undersöker hur studenter som utbildar sig till pedagoger i den svenska förskolan ser på den tekniska utbildningen de själva fick under sin skoltid och deras framtida uppgift att undervisa teknik i förskolan. Många studenter beskriver en tråkig teknikutbildning som fick dem, som flickor, att känna sig marginaliserade. Det fanns även dem som kände sig nöjda med sina tekniklektioner. I vilket fall, oavsett tidigare erfarenheter, hade studenterna en positiv inställning till uppgiften att undervisa teknik. Studenterna underströk att teknik på förskolan ska vara något som barn och förskolepedagoger utforskar tillsammans. Även **Andersson et al. (2020)** undersöker förskollärarnas erfarenhet av universitetsundervisning i vetenskapliga ämnen på två svenska universitet. Studien beskriver förskolläraryrket som en slitning mellan olika kulturer där det skaver vid gränserna. Könsordningen är en viktig aspekt som ytterligare medverkar till att det skaver mellan den vetenskapliga kulturen och förskolekulturen. På ett sätt är den dubbelt närvarande i den maskulint kodade vetenskapen versus den feminint kodade förskolekulturen tillsammans med könet på dessa studenter. Att vara medveten om dessa kulturer och slitningarna mellan dem kan bli en tillgång i lärarutbildning för alla inblandade. Om studenterna utvecklar könsmedvetenhet och får kunskap om vetenskapens sociokulturella aspekter, kan det också bidra till att minska slitningarna. **Gullberg et al. (2017)** rapporterar hur 47 förskolestudenter under sin praktik i Sverige identifierade händelser relaterade till kön och framväxande vetenskap. Två dominerande diskursmodeller identifierades från deras reflektioner: diskursen Construare, där praktikanterna antog att barn potentiellt är intresserade av en mängd olika ämnen, och diskursen Essentia, där barn ansågs ha en stabil kärnidentitet. Analysen fann en koppling mellan praktikanternas syn på

barnet och om könsstereotyper reproducerades eller motverkades. Diskursen Essentia står i strid mot målet i den svenska läroplanen att alla barn ska lära sig om vetenskapliga ämnen. Studien diskuterar hur de olika diskurserna påverkar huruvida barn stimuleras eller hämmas i sina framväxande vetenskapliga aktiviteter och intressen. Baserat på resultaten har forskarna utformat en modell som illustrerar en process för könsmedveten undervisning.

Anderssons (2012) artikel belyser pedagogernas uppfattning om kön och vetenskap och möjligheterna till att utmana dessa uppfattningar. En grupp pedagoger i Sverige träffades cirka en gång i månaden i två timmar långa seminarier för att diskutera och utveckla sin undervisning i vetenskap och teknik utifrån ett genusperspektiv. Kärngruppen bestod av tre förskolepedagoger, en fritidslärare och en matematik-/naturvetenskapslärare för årskurs 1–7. Resultaten visade att lärarnas idéer om kön/jämställdhet och vetenskap finns på flera nivåer, inom vilka olika uppfattningar finns representerade. Å ena sidan, "resonerande kring likhet", där lärare anser att både flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för att arbeta med vetenskap. Å andra sidan uppstår stereotypa uppfattningar om flickor och pojkar när lärarna utvärderar sina aktiviteter med studenterna, och även nedlåtande attityder till flickor observeras. Flickors sätt att arbeta med vetenskap värderas inte lika högt som pojkarnas, och denna syn på barn kan i slutändan få konsekvenser för flickors attityd till ämnet. När lärare får läsa sina egna redogörelser om flickor får de "en skymt av sig själva", och deras nedlåtande idéer om flickor synliggörs. På så sätt kan lärare påbörja ett aktivt arbete mot förändring, vilket kan leda till nya inställningar och attityder till studenter. **Areljung, Ottander & Due (2017)** undersöker om och hur pedagoger kombinerar vetenskapsmetoder och förskolemetoder (barn 1–5 år) till förskolevetenskap. Fokus ligger på hur pedagogers tal konstruerar och relaterar till möjliga sätt att nå kunskap och få förklaringar till fenomen i vetenskapliga frågor i förskolan. Analysen bygger på två begreppspår som ofta associeras med både kön och vetande: objektivt-subjektivt och logiskt-intuitivt. Resultaten visar att flera sätt att veta är möjliga i arbeten med vetenskapligt innehåll i förskolan. Dessa inkluderar sätt att veta mer associerade med subjektivitet, såsom "individuell smak" och "helkroppsuppfattning", såväl som sätt mer associerade med objektivitet, såsom "att lägga märke till skillnader och likheter". Dessutom visar resultaten att pedagogers tal med lätthet rör sig mellan möjligheter associerade med kvinnlighet (subjektiv och intuitiv) och manlighet (objektiv och logisk). Detta indikerar att pedagogerna i den här studien har hittat sätt att hantera vetenskapen i förskolan som går emot antagna slitningar mellan vetenskap och förskolans verksamhet.

I **Hallströms, Elvstrands och Hellbergs (2015)** artikel undersöks genus och teknik i den fria leken i svenska förskolor. Resultaten visade att flickor och pojkar lär sig att närma sig och hantera teknik på olika sätt. Flickor byggde ofta i ett speciellt syfte, medan för pojkar var byggandet målet i sig. Pedagoger hade inte en aktiv roll som stöttade fri lek med teknik och gav inte heller barn lika möjligheter att undersöka och använda icke-könsstereotypa material och leksaker. En viktig slutsats var att fortbildning måste inrikta sig på könsfrågor och hur pedagoger kan skapa lika möjligheter för pojkar och flickor i den fria leken. **Heikkiläs (2020)** artikel presenterar en analys av en fallstudie i Sverige om hur programmering undervisas och lärs in i förskolan där analysen utreder könsaspekterna av detta. Resultaten visar både hur programmering skapar stort intresse bland barnen, som illustreras av barnens tålamod och vilja att följa innehållet i sekvenserna, och hur programmering riskerar att bli en mer pojkvänlig utbildning. **Günther-Hanssens (2020)** avhandling syftar till

att undersöka hur vetenskapliga fenomen, tillsammans med andra mänskliga och icke-mänskliga agenter i förskolan, deltar i och samskapar könsprocesser såväl som barns framväxande vetenskapliga undersökningar. Resultaten visar att om och hur barnen får engagera sig i framväxande vetenskap är kopplade till om och hur de lyckas inta utrymmen och samverka med olika material. Barnens framväxande vetenskapliga undersökningar är alltid en del av större, könade processer. Vikten av att lyfta fram hur vetenskap i förskolan kan "göras" på olika sätt diskuteras också. Annars finns det en risk för att den falska bilden att vissa barn är mer "lämpliga" för vetenskap än andra skapas.

9.7. Utveckling och kön

Melands, Kaltvedts & Reikerås (2015) artikel diskuterar hur tvååringar hanterar olika vardagliga aktiviteter, observerade ur ett genusperspektiv av förskolepersonal i Norge. Resultaten avslöjar könsskillnader som gynnar flickorna: flickorna fick betydligt högre poäng än pojkarna på allt. Resultaten visade att vissa barn kan behärska vardagliga aktiviteter på egen hand, medan andra kan behärska dem med hjälp av andra. Personalens attityder, förväntningar och deltagande kan ha påverkat inspelningen av observationerna, vilket i sin tur, kan ha gett flickorna en fördel vad gäller att behärska vissa vardagliga aktiviteter. **Meland, Kaltvedt & Reikerås (2019)** fortsätter att undersöka samma data i artikeln, där de undersöker hur små barn hanterar olika lekaktiviteter från ett genusperspektiv. Resultaten visar att könsskillnader återigen gynnar flickor i de flesta lekaktiviteter: att prova leksaker, ha en varierad lekrepertoar, framväxande låtsaslek, leka med andra barn, påbörja lek på egen hand, stanna i en lek, vänta på sin tur i en lek, engagera sig i att skapa en lek, aktivitet i en låtsaslek, delta i lekar som kurragömma, och låta sig dras med i låtsaslekar. Det fanns emellertid inga könsskillnader i ensam eller parallell lek, engagemang i regelbaserade spel, avancerade konstruktionslekar, och självständighet i regelbaserade spel. **Mosers & Reikerås (2014)** artikel diskuterar motorisk förmåga hos 33 månader gamla barn i den norska förskolan och jämför resultaten med resultat från liknande brittiska urval. De använde en lista över rörelsefärdigheter för de tidiga åren som består av fyra olika kategorier: självhjälpsfärdigheter, skrivbordsfärdigheter, allmänna klassrumsfärdigheter och fritids-/lekplatsfärdigheter. Det norska urvalet av (yngre) barn avslöjade relativt hög motorisk kompetens jämfört med det något äldre brittiska urvalet. Indikationer på att det finns kulturella skillnader är möjligen i linje med stereotypiska förväntningar på det norska och brittiska förskolesystemen. Könsbaserade skillnader till förmån för flickor dokumenterades som stöder antagandet att könsskillnader i motorisk kompetens är mycket uppgiftsberoende.

I **Stangelands, Lundetræs & Reikerås (2018)** studie observerade personal i den norska förskolan språkförståelse, ordproduktion och deltagande i vuxenstyrda språkaktiviteter hos 33 månader gamla barn. Betydande könsskillnader till förmån för flickor hittades i alla aspekter som undersöktes. Barn med höga språkpoäng deltar mer i språkaktiviteter än barn med lägre språkpoäng, och pojkar är överrepresenterade i den sistnämnda gruppen.

Aunios, Heiskaris, Van Luits & Vuorios (2015) studie undersöker hur tidiga räknefärdigheter utvecklas hos barn i förskoleåldern. Deltagarna var 235 finska barn och mätningarna genomfördes tre gånger under ett år. Vid tidpunkten för den

första mätningen var barnens medelålder 6 år. Resultaten visade att skillnaderna i matematikfärdigheter bland barnen redan syns i småbarnspedagogiken, innan den obligatoriska grundskolan och undervisning i matematik börjar. I studien kunde inga betydande skillnader mellan flickor och pojkar observeras, varken inom grupperna eller i hela urvalet. Detta strider något mot författarnas tidigare studie med ett större tvärsnittsurval, som visade att flickor hade en bättre räkneförmåga, särskilt i relationella färdigheter. **Salomonsen & Reikerås (2019)** undersöker könsskillnader i de tidiga matematiska färdigheterna hos barn som riskerar att utveckla svårigheter i matematik i Norge. Av ett totalt urval på 1091 barn, observerades barn som av bedömningsmaterialet fick låg poäng vid 33 månaders ålder. Resultatet visade inga könsskillnader i totalpoängen. När man fördelade poängen i kvartiler inom könen, fanns det könsskillnader i en kvartil till förmån för flickorna. Resultaten visade att två tredjedelar av de lågpresterande småbarnen var pojkar.

Dranges & Rønnings (2017) artikel bedömer vilken effekt personalsammansättningen har för barnens tidiga utveckling. Under de år för vilka de finns data, var förskolorna i Oslo överbelastade och platserna tilldelades genom lotteri. Detta gjorde det möjligt för forskarna att undersöka hur personalens utbildning, erfarenhet och stabilitet, såväl som andelen män och personal med invandrarbakgrund, påverkade den kognitiva utvecklingen hos barn vars föräldrar ursprungligen ansökte till samma förskola, men där barnen erbjöds platser på olika förskolor. Resultaten visar att barn som får sitt första erbjudande om plats på en förskola med en högre andel män bland de anställda, klarade sig bättre i språk- och matematiktest under de tidiga skolåren.

9.8. Vuxna som diskuterar genus

Moes & Nordviks (2012) artikel spårar hur genusdiskurser manifesteras i de berättelser som personalen skrivit på två förskolor i Norge. De viktigaste resultaten i analysen visar diskurser som betonar kön som en skillnad, och kön som komplexa. Skiftande genusdiskurser ger olika möjligheter för barn att delta i olika aktiviteter på förskolan.

Markströms & Simonssons (2011), Alasuutaris och Markströms (2011) och Alasuutaris (2016) artiklar fokuserar på utvecklingssamtal i finska och svenska förskolor. **Markströms & Simonssons** artikel undersöker diskursiva konstruktioner av förskoleflickor och visar hur flickor positioneras, bedöms och konstrueras av vuxna. Analysen avslöjar att kön är en viktig aspekt av vuxnas samtal och antyder att en sedvänja som utvecklingssamtal bidrar till och sprider konventionella och traditionella könsroller i den existerande förskolekontexten. **Alasuutaris och Markströms** artikel visar att i vuxnas diskussioner i både Sverige och Finland klassificeras könade antaganden som grundläggande element i förskolans institutionella ordning. Till exempel produceras förväntningar och krav på pojkar och flickor på olika sätt och antaganden om barns vänskapsrelationer och lek är djupt könade. **Alasuutaris** studie fokuserar på föräldrars och förskolepersonals diskussioner om vad som menas med att vara en liten flicka eller pojke och hur förskolan vill uppfostra barn att vara flickor och pojkar på olika sätt. Å ena sidan visar diskussionerna att förväntningarna gentemot barn är likartade i vissa aspekter, men att barns kön och könade tolkningar kommer upp regelbundet.

Sandström, Stier och Sandberg (2013) bad 17 förskolelärare i Sverige att beskriva upplevda situationer rörande könsfrågor. Allt som allt beskrevs 34 kritiska incidenter som senare diskuterades i grupper. Studien avslöjar att könspedagogik kan förstås på olika nivåer, och att det finns skillnader mellan retorik och pedagogisk praxis. Även om förskolepedagoger är väl medvetna om vad de ska säga om kön, är de mindre säkra på vad de ska göra i en pedagogisk interaktion. Skillnaderna i förståelse för hur man arbetar med dessa frågor kategoriserades för fyra typiska förhållningssätt till kön som kan utöva inflytande över barnens identitetsprocess. **Edströms (2014)** artikel syftar till att beskriva och analysera förskolepedagogernas konstruktioner av arbetet med barns jämställdhet genom uttalanden och diskussioner i intervjuer och dokument. Diskussionerna avslöjade ett antal olika, till och med motstridiga, diskurser relaterade till jämställdhetsarbete. Pedagogerna positionerar sig som "huvudpersoner" och barnen som "mottagare" eller som "flickor" och "pojkar" som ska behandlas antingen som unika individer eller som två enhetliga motsatta grupper. **Emilson, Folkesson och Moqvist-Lindberg (2016)** undersöker vilka könsuppfattningar och könade värderingar som kan identifieras i förskolepersonalens tal när könsfrågor diskuteras i gruppintervjuer. Studien visar att personalen övervägande tror att förskolan ansvarar för att utmana traditionellt könade beteenden och för att främja könsneutralitet. Forskarna fann emellertid värderingsdilemman. Å ena sidan betonade personalen barnens individualitet, men å andra sidan hade de könade uppfattningar om barnens beteende. Ett annat dilemma var relaterat till läroplanens mål. Å ena sidan kämpade personalen med att främja jämställdhet och å andra sidan att ta hänsyn till barnens perspektiv och intressen.

Melands (2020) artikel undersöker förskolepedagogers attityder till kön genom en omgestaltning av den klassiska sagan "Prinsessan på ärten". Resultaten, som är baserade på intervjuer, tyder på att pedagogerna inte är oroade över könsstereotyper i sagor. Det saknas reflektion och ingen av pedagogerna försökte ge barnen ett vidare perspektiv om hur pojkar och flickor framställs. Studien avslöjar att pedagoger har stereotypa förväntningar på könsroller.

9.9. Förskollärarytbildning

Kreitz-Sandbergs (2016) artikel ger en uppfattning om verksamheten på utvalda svenska universitetsprogram för utbildning av förskollärare och lärare på fritidshem. Artikeln beskriver hur genusperspektiv systematiskt kan införlivas i universitetsundervisningen genom läroplanen och konstruktivt anpassad undervisning. Artikeln diskuterar huruvida den beskrivna pedagogiska verksamheten och könsinkluderingen i den högre utbildningen har potential att främja (förskol)lärostudenter systematiska förvärv av värderingar, kunskap och färdigheter som en förutsättning för att förbättra hållbara pedagogiska metoder. **Kreitz-Sandbergs & Lahelmas (2021)** artikel undersöker de logiska grunderna och metoderna vid arbete med jämställdhetsfrågor i den finska och svenska lärarutbildningen. Den jämförande metoden underlättar förståelsen av exempel från två grannländer och illustrerar olika sätt att utveckla styrdokument och strategier. Studien tyder på att jämställdhet inte kan uppnås över en natt; lämpliga strategier måste ständigt förhandlas fram i specifika nationella och institutionella sammanhang vid universitet och lärarutbildningsinstitutioner.

Hedlin & Åberg (2018) utgår från uppfattningen att antalet kvinnor på förskolläraryrket ses som bekymmersamt och problematiskt. De diskuterar, med hjälp av exempel från den svenska förskolläraryrket och förskolestudenter, hur dessa typer av idéer är viktiga i förskolan och på förskolläraryrket, och vilka konsekvenser som det får, inte bara för pedagogerna, utan också för barnen i förskolan. Genom att lyfta fram olika situationer där stereotyper av "tjattrande kvinnor" och "kinkiga tjejer" upprepas, visar artikeln att dessa stereotyper inte bör avfärdas som föråldrade eller triviala. Stereotyperna är fortfarande levande och aktiva. De förminska både kvinnor och flickor, och det är därför viktigt att förskolläraryrket är uppmärksam på dem. Artikeln hävdar att könsstereotyper hindrar läroplanens mål att motverka traditionella könsroller.

Emilsens, Lysklets & Nordlis (2020) rapport för Dronning Mauds Minne Høgskole kartlägger om det finns ett större antal män som hoppar av förskolläraryrket och ger en översikt över bortfallet bland manliga studenter vid DMMH. Tre årskullar av förstaårsstudenter från 2016–2018 granskades. Undersökningen visar att bortfallet är högt och att de flesta studenter hoppar av under det första studieåret. Något fler män än kvinnor hoppar av, men skillnaden är inte signifikant. Studien avslöjade att män fick mer positiv feedback för sitt studiearbete. **Emilsen & Lysklett (2020)** fortsätter att undersöka manliga avhopp vid DMMH i en akademisk artikel. Män hoppar i viss utsträckning av sina studier till förskollärare oftare än kvinnor och den främsta anledningen är fel studiearbete.

9.10. Män och småbarnspedagogik

Hedlins & Åbergs (2013) artikel undersöker hur svenska studenter förstår diskussionen om att rekrytera fler manliga förskollärare och hur de håller med eller utmanar dominerande uppfattningar av kvinnlighet och manlighet genom sin förståelse. Resultaten visar att könsstereotyper och fraser om sunt förnuft både accepteras och utmanas i studenternas diskussioner. Många studenter, både kvinnliga och manliga, välkomnar manliga lärare eftersom män förväntas tillföra något till förskolan. Dessutom uppskattas manliga pedagoger på ett sätt som inte gäller kvinnliga pedagoger. Andra studenter däremot, både kvinnliga och manliga, lyfter fram och ifrågasätter förenklingen som ofta kommer med efterfrågan av fler män. Dessa elever ifrågasätter det ensidiga fokuset på kön och motsätter sig den könsuppdelning som kan förekomma i könsblandade arbetsgrupper. **Kasins & Vaagan Slåttens (2015)** artikel lyfter fram målet att 20 procent av de anställda ska vara män i de norska förskolorna för att främja jämställdhet. Analysen visar hur manliga anställda kan förstås på flera sätt för att främja jämställdhet. På samhällsnivå kan fler män i förskolan ses som en del av en liberal politik för att främja lika rättigheter och möjligheter till arbetskraftsdeltagande. På en institutionell nivå är jämställdhet beroende av aktiviteter i utbildningsprogrammet. På individnivå kan jämställdhet förstås som handlingar mellan anställda som förhindrar stereotyp könsförståelse. Undersökningen tyder på att exklusivt fokus på representation av manliga anställda i förskolan sannolikt kommer att dölja, snarare än att klargöra, ett behov av att utveckla utbildningsmetoder som främjar jämställdhet mellan män och kvinnor. **Peeters, Rohrmann & Emilsen (2015)** ifrågasätter den fortlivande könsobalansen i småbarnspedagogiken och analyserar tveksamheter när det gäller att ha fler män

på fältet. Baserat på de senaste genusteorierna diskuteras insatser och begränsningar för strategier för fler manliga studenter och arbetare i förskoleundervisningen i Belgien, Norge och Tyskland. Man drar slutsatsen att djupt rotade könade attityder och metoder i småbarnspedagogiken måste ifrågasättas. Mer utrymme i förskolan för förkroppsligade subjektiviteter behövs för att övervinna essentiella uppfattningar om skillnader mellan kropp och själ, kvinnor och män. **Koch & Emilsen (2017)** vill undersöka kopplingen mellan antalet män som arbetar i förskolan och förekomsten av utomhuslek. Dessutom undersöker de om utomhusaktiviteter skulle attrahera fler män att jobba inom förskolan och reflekterar över om utomhusförskolor är en arena för att rekrytera män till yrket. **Heikkilä** har skrivit två artiklar (**2016 & 2018**) som undersöker sju svenska kommuner som arbetar med att rekrytera fler män till förskolan. Syftet är att identifiera olika sätt att rekrytera män och åstadkomma en förändring av könsbalansen bland personalen i förskolan.

Heikkiläs, Isakssons & Strannes (2020) artikel understryker vikten av att förstå att kvinnor och män i könssegregerade program upplever sina könsminoritetspositioner mycket olika. De data som använts består av individuella intervjuer från underrepresenterade studenter från fyra olika program från ett universitet i Sverige. Ett av programmen är förskolläraryrket där 5 % av studenterna är män. Att vara i könsminoritet innebär alltid att vara synlig i någon mening. "Synlighetsskalan" visar hur kvinnor är mer benägna att uttrycka negativa upplevelser av att synliggöras, jämfört med män som uttrycker synlighet som något främst positivt och/eller rapporterar erfarenheter som kan beskrivas som neutrala. **Heikkiläs & Hellmans (2016)** artikel vill förstå hur män som studerar till förskollärare förhandlar maskuliniteter. Semistrukturerade intervjuer visade två huvudteman för förhandling: "bli och vara en brytare" och "klara av att sticka ut". **Eidevalds, Ljunggrens & Thordardottirs (2020)** artikel studerar förhållandet mellan professionalisering och mäns karriärvägar genom att undersöka denna aspekt i mäns berättelser, både för de som stannar kvar och de som hoppar av. Mäns formella utbildning i småbarnspedagogik hjälper dem att få legitimitet, även om deras låga antal inom universitetsinstitutionerna ibland leder till isolering och misstro. På jobbet utmärker män sig som en sällsynthet, och detta väcker både positiv uppmärksamhet och misstänksamhet, vilket kastar tvivel över deras professionella funktion. De som stannar kvar förklarade hur deras arbetsglädje var beroende av lämplig professionell utveckling genom positivt samarbete, stöd från ledningen och manliga förebilder.

Johansson, Hedlin & Åberg (2018) studerar hur studenter upplever att frågan om beröring hanteras i den svenska förskolläraryrket, genom enkäter och intervjuer. Resultaten visar att informanterna kände att deras intressen och behov inte tillgodoseddes. Istället tvingades de ta eget ansvar för att frågan togs upp. Resultaten diskuteras bland annat från ett genusperspektiv. Männerna i programmet påverkas mer av bristen på en tydlig plats för beröring i programmet. **Åberg, Hedlin & Johansson (2019)** fortsätter att studera beröring baserat på intervjuer med 20 kvinnor och män som nyligen börjat arbeta i förskolan eller som snart ska ta examen som förskollärare. Baserat på begreppet relationell beröring visar artikeln att oro över beröring involverar mycket mer än själva den fysiska handlingen. Relationer mellan lärare, föräldrar, barn, ledning och styrdokument aktualiseras i informanternas berättelser som också är knutna till uppfattningar om kön och jämställdhet. Artikeln visar att ångest över beröring inte är könsspecifik. Begreppet relationell beröring föreslås som ett verktyg för att få en nyanserad förståelse för

den oro, som särskilt nyutbildade förskollärare, kan uppleva i samband med beröring. **Johanssons Åbergs & Hedlins (2021)** senare studie undersöker hur framtida och nyutbildade förskollärare relaterar till beröring mellan förskollärare och barn. Resultaten från enkäter och intervjuer visar att informanternas attityd till beröring i organisationen är nära kopplad till deltagarnas kön. Män kändes sig mer utsatta för misstankar om sexuell överträdelse, medan det flesta kvinnor kände sig skyddade från misstankar på grund av sitt kön. Könsskillnaderna var inte signifikant testade eftersom gruppen män var för liten för att meningsfulla slutsatser skulle kunna dras. Studien framhåller att om vi ska säkra och skydda personal och känslig beröring mellan pedagoger och barn, måste vi vara medvetna om och förstå könskodningen i förskoleyrket.

Eidevalds, Bergströms & Westberg Broströms (2018) syfte är att beskriva och analysera hur män, som arbetar i den svenska förskolan, positionerar sig i förhållande till pedofildiskurser. Resultaten från intervjuer med 25 män visar två dominant positioner: (1) ge upp och (2) manövrera pedofildiskursen. Studien antyder att män inte har samma kapacitet att utveckla professionalism inom barnomsorgen på samma sätt som kvinnor. Men genom att övervinna rädslan för pedofildiskursen, kan dessa män skapa "nya diskurser" där män kan ses som omvårdare. **Hedlins, Åbergs & Johanssons (2019)** studie fokuserar på interaktionen mellan pedagoger och barn genom att undersöka könsspecifika övertygelser om manliga förskolelärare. Det empiriska materialet består av intervjuer. Resultaten visar att "den roliga killen" och "den möjliga gärningsmannen" är två könsspecifika positioner som manliga informanter utsätts för. Artikeln diskuterar hur män tar upp och motarbetar de två positionerna och argumenterar för behovet att ytterligare utmana könsstereotyper i förskolan. **Hedlins & Åbergs (2019)** studie beskriver och analyserar hur förskolerektorer resonerar om föräldrars misstankar och oro som manliga pedagoger kan stöta på eftersom de är män. Det empiriska materialet består av intervjuer med 10 förskolerektorer. Studien visar att förskolerektorer upplever att föräldrar vill att manlig personal ska avstå från att göra vissa saker i förskolan. Vissa rektorer har en principbaserad strategi och betonar att män och kvinnor ska utföra samma arbetsuppgifter. Andra rektorer har en dialogbaserad strategi som fokuserar på att föra en dialog med oroliga föräldrar.

9.11. Rapporter

Heikkiläs (2013) rapport syftar till att sprida kunskap om hur lärare, förskollärare och skolpersonal arbetar för att främja jämställdhet mellan män och kvinnor i ett antal förskolor och skolor i de nordiska länderna och de självstyrande områdena. Den syftar också till att sprida goda exempel och ge inspiration för ytterligare främjande av jämställdhet i förskolor och skolor i regionen. Resultaten visar för det första att jämställdhetsarbetet i Norden skiljer sig åt och att det inte kan sägas finns någon befintlig gemensam modell för hur man främjar jämställdhet i förskolor och skolor på bästa sätt. Det är mycket tydligt att reglerna och formuleringarna om kön, både i nationella och lokala styrdokument för skolan, har betydelse för vilken typ av främjande arbete som finns lokalt. Rapporten redigerad av **Heikkinen (2016)** rapporterar från projektet, som finansierats av Nordiska ministerrådet, där deltagarna samlade in och jämförde data om aktuella, "lovande metoder" relaterade till främjandet av jämställdhet i skolor och förskolor i varje nordiskt land. Projektet

identifierade sex lovande metoder för att främja jämställdhet i utbildningssektorn. Rapporten inkluderar kapitel om lagstiftning, utbildning, resurser och god praxis från Danmark, Island, Finland, Sverige och Norge.

Hoels, Johansens & Renolens (2010) utvärderingsrapport söker kunskap om hur förskolor följer upp sitt jämställdhetsarbete i Norge. Materialet visar att jämställdhet är ett område som personal och ledning i förskolan är medvetna om, och majoriteten av de tillfrågade säger att jämställdhet implementeras i lokala planer och årliga rapporter. Samtidigt visar dokumentanalys av årsrapporter att en låg andel av rapporterna har förankrat jämställdhet. Dessutom pekar de kvalitativa intervjuerna på en spricka mellan strukturell och praktisk nivå vad gäller medvetenhet om jämställdhet. I berättelserna om vardagen på förskolan verkar det finnas tecken som tyder på att det inte finns någon könsmedvetenhet. När det gäller män på förskolan visar materialet att ungefär hälften av förskolorna i undersökningen har genomfört åtgärder för att öka antalet män. Den mest använda åtgärden är annonser som uppmanar män att söka. **Opheim's et al. (2014)** rapport presenterar och diskuterar resultaten av en utvärdering om jämställdhet inom den norska förskolan. Utvärderingen utgår från en enkät riktad till chefer, intervjuer med chefer och anställda inom förskolan såväl som akademisk personal och studenter på två universitet samt registerdata om andelen manliga anställda. Resultaten visar att huvudintrycket från intervjuerna med chefer och anställda är att jämställdhet mellan män och kvinnor är ett ämne som inte är särskilt aktivt i förskolornas dagliga aktiviteter. Jämställdhet är ett tema som till stor del tas för given. Samtidigt tar personalen upp flera exempel på situationer där de stött på könsstereotypa attityder och beteenden. Å andra sidan indikerar resultaten från enkäten riktad till förskolechefer att jämställdhet har en plats i förskolans dagliga verksamhet. Helhetsintrycket från intervjuerna från förskolan och högskolor är att det finns ett stöd för målet att öka andelen män i förskolan. Både män och kvinnor vill ha en arbetsmiljö med större balans mellan könen än vad som ofta är fallet idag. Det finns också en tydlig uppfattning att barn gynnas av att ha både män och kvinnor som vårdgivare i förskolan. Även om antalet förskolor med minst en manlig anställd varierar i olika delar av landet, har alla delar av landet haft en ökning av andelen manliga anställda under 2009–2013. Resultaten indikerar ingen automatisk koppling mellan en högre andel män och större fokus på jämställdhet. Generellt sätt verkar uppfattningen vara att män och kvinnor har liknande arbetsuppgifter. Samtidigt avslöjar intervjuer att uppgifter som underhåll, tvätt och städning, och andra uppgifter mindre relaterade till förskolans kärnuppgifter, ofta följer traditionella könsmönster. **Norges offentlige utredningers** nyaste rapport om jämställdhetsutmaningar bland barn och ungdomar publicerades **2019**. Rapporten kartlägger jämställdhetsutmaningar i samhället, inklusive småbarnspedagogiken, och föreslår olika åtgärder och instrument för att öka jämställdheten mellan män och kvinnor. Åtgärderna relaterade till småbarnspedagogiken är t.ex. att inrätta ett jämställdhetssekretariat för förskolan och skolan, stärka kunskapen om jämställdhet och normkritiskt tänkande för förskolan och skolan och lägga till fler genus- och jämställdhetsperspektiv och stödmaterial till lärarutbildningen.

Reisels, Skorges & Uvaags (2019) litteraturöversikt undersöker könssegregerade utbildnings- och yrkesval i Norge. Ett kapitel tittar på hur förskolan bidrar till att stärka eller motverka könssegregerade val och ett annat kapitel presenterar de åtgärder som genomförts för att påverka könssegregerade yrkes- och utbildningsval från förskolan till högre utbildning mellan 2008–2018. Åtgärderna i förskolan kan

grupperas i tre kategorier: (1) betoning på jämställdhet i ramplanen och betoning på vetenskapliga färdigheter, (2) mer jämlika pedagogiska metoder bland förskoleanställda, genom kurser och pedagogiska verktyg, samt (3) rekrytering av män till förskolan. **Norges offentlige utredningar 2019** publicerade en rapport om könsskillnader vad gäller skolprestation och utbildning. Rapporten uppger att, baserat på forskning, är den tidiga barndomen en avgörande period för att motverka stereotyper och att tidigt ingripande har en större effekt än senare kompensationsåtgärder. Forskning visar att när könsskillnader i olika färdigheter förekommer före skolstart, och det finns få bevis för att förskolan bidrar till att jämna ut dessa skillnader, kan det finnas en anledning att titta på förskolans innehåll, när fokus ligger på skolprestation.

Rapporten från **Alasaari and Katainen (2016)** för social- och hälsovårdsministeriet i Finland kartlägger finländsk lagstiftning och andra styrdokument, studier och god praxis med avseende på jämställdhet i småbarnspedagogiken. Rapporten framhåller även möjligheten att införa jämställdhetsplanering till småbarnspedagogiken.

Padovan-Özdemirs & Hamiltons (2020) rapport presenterar en kvantitativ och en kvalitativ analys av en enkätundersökning som genomfördes bland förskolechefer i Danmark 2020. Syftet med undersökningen var att få kunskap om omfattningen och innehållet i det pedagogiska arbetet med mångfald och jämställdhet i förskolan. Två av lärandemålen i den förstärkta pedagogiska läroplanen innebär ett fokus på mångfald och jämställdhet mellan män och kvinnor, men studien visar generellt att det pedagogiska arbetet med detta fokus inte är särskilt utbrett i den danska förskolan. Studien bör användas som en utgångspunkt för ett större interventionsforskningsprojekt som undersöker hur jämlikhet och mångfald kan införlivas i utvecklingen av lokala utvärderingskulturer som använder normkritiska och normkreativa perspektiv. **Danska utbildningsministeriets (Undervisningsministeriet 2016)** rapport identifierar utmaningar när det gäller jämställdhet i förskolan, grundskolan och gymnasieskolan, ungdomsutbildning och studievägledning i Danmark. Syftet är en bättre förståelse för jämställdhet på utbildningsinstitutionerna. Rapporten väcker tre frågor från förskolan: antalet män som arbetar i förskolan, specialregler för manlig personal som vissa förskolor har, som är ett symptom på stigmatisering och misstänkliggörande av manlig personal, och slutligen könsstereotyper som barn kan stöta på och hur de påverkar barnens framtid.

Skolinspektionen 2017 har granskat den svenska förskolans arbete med jämställdhet. Det övergripande syftet är att ta reda på om barn erbjuds en förskoleverksamhet där flickor och pojkar får möjlighet att prova och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar baserade på könsstereotyper. Observationerna och slutsatserna gäller för de 24 rektorer och 36 förskolor som har granskats och har därför inte för avsikt att ge en nationell bild av situationen. Granskningen baseras huvudsakligen på kvalitativa metoder, t.ex. dokumentstudier, självutvärdering, observationer och intervjuer. Resultaten visar att jämställdhetsuppdraget inte är tydligt och väldefinierat i förskolorna och kanske därför inte används på ett synligt sätt i det dagliga arbetet. Snarare sker osystematiskt jämställdhetsarbete i förskolorna och det finns en risk att stereotypa könsnormer och könsstrukturer överförs till barnen.

10. Avslutning

Det har gjorts och görs mycket bra arbete kring jämställdhet, kön och normer i Norden och de självstyrande områdena under de senaste tio åren. För att inspirera till ett mer omfattande och systematiskt jämställdhetsarbete har vi samlat några lärdomar på basen av erfarenheterna i de projekt och verksamheter som lyfts upp i rapporten.

8 erfarenheter och tips

Synliggöra Vi tror ofta att vi är mer jämställda än vi är. Ju mindre kunskap och erfarenhet av att arbeta med jämställdhet och normer, desto mer omedvetna verkar personalen vara om sina egna könsnormativa förväntningar och bemötanden, samt hur kön påverkar möjligheterna och förutsättningarna för barnen i förskolan. Det är viktigt att personalen granskar sig själva och varandra. Via observationer och kartläggningar i förskolans utrymmen, av materialet och verksamheten synliggörs ojämlika, begränsande eller uteslutande normer. Synliggörandet är första steget för att kunna arbeta vidare mot en mer jämställd och jämlik verksamhet.

Utbildning Kunskap är viktig. Regelbunden kunskapshöjning för hela personalen har gett resultat. En normkritisk inriktning med fokus på både kön och de övriga diskrimineringsgrunderna har setts som lyckat. Kunskapshöjning kan ske både av sakkunniga inom området eller via litteratur, arbetsmaterial och studier. I Norden har det publicerats en hel del material, som med fördel kan användas i arbetet och som beskrivs i rapporten.

Lednings roll En förutsättning är att ledningen är med och styr, ger resurser och leder verksamheten. Även stöd av kommunen i form av utbildning, ledning och uppdrag har visat sig vara effektivt. Det kan vara svårt för förskolechefen att leda arbetet ensam. Större gemensamma insatser med utvecklingsledare, handledning och kompetenshövande insatser ger effekt.

Lagstiftning och styrdokument Det är viktigt att jämställdhet är ett uppdrag som förutsätts, så att lagar, läroplan och styrdokument kräver att jämställdhet integreras i det pedagogiska arbetet och att personalen förhåller sig till det. Arbetet blir då mer systematiskt, långtgående och mer utbrett i förskolorna. Det blir mer än punktinsatser i några förskolor, som väljs då det finns personer som brinner för temat.

Jämställdhetsplanering För att arbetet ska få långtgående strukturella effekter och kunna genomsyra hela den pedagogiska verksamheten, miljön, rummet och materialet är det viktigt att arbeta strukturerat, så att jämställdhet integreras i hela verksamheten. Projekt kan vara en bra början, men ett kontinuerligt arbete med handlingsplan förändrar verksamheten långsiktigt. På det sättet registrerar man nuläget, vilka åtgärder som behövs för att uppnå målen med jämställdhet och jämlikhet och kan utvärdera verksamheten regelbundet.

Delaktighet Det är viktigt att inkludera barnen och vårdnadshavarna i hela processen. Då vårdnadshavarna fått information och kunskap ställer de sig ofta positivare till arbetet och kan även stödja arbetet i förskolan och hemma. För att göra barnen delaktiga i processen kan de vara med i planeringen, förverkligandet och utvärderingen av verksamheten.

Förebyggande arbetet Arbeta med en våldsförebyggande inriktning och arbete med personlig och kroppslig integritet, samt kunskap om könens och sexualitetens mångfald ses som välfungerande och förebyggande verksamhet.

Fortsättning För större effekter borde jämställdhetsarbetet fortsätta i skolan. Om skolan fungerar könsnormativt finns det risk att barnen småningom anpassar sig vid ett annat sätt att vara. Arbetet i förskolan kan ha kopplingar till skolan och barnens val senare.

We want to thank everyone who answered our many questions, participated in the interviews and gave us their precious time in one form or another during the spring 2021. This report would not be here without an extensive group of ECEC professionals, researchers, public servants and gender equality experts in Nordic countries including Åland, Greenland and Faroe Islands. We appreciate your input immensely!

Referenser

Alanko, K. & Åker-Harju, S. 18.5.2021, förskolechef och förskollärare för Tonttula daghem, digital intervju av Nea Alasaari.

Alasaari, N. & Katainen, R. 2016: Selvitys sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi varhaiskasvatuksessa. (Utredning om främjandet av jämställdhet inom småbarnspedagogiken). Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:36. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3820-5>

Avenstrup, K. & Hudecek, S. 2021: Ligestilling kommer ikke af sig selv. Børns hverdag 2/2021. Daginstitutionernes Lands-Organisation.

Barnehaageloven 2005: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-64> & <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2011: Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene. Handlingsplan. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/likestilling/likestilling_2014.pdf

Barne- og Familiedepartementet: Den gode barnehagen er en likestilt barnehage. Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007. Handlingsplan. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/q-1071-likestilling.pdf>

Bekendtgørelse om pædagogiske mål og indhold i seks læreplanstemaer BEK 2018:968 <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2018/968>

Berntsdotter, B. 3/2021, förskolechef, e-post intervju av Sara Sundell.

Bjørnstad Aalvik, M. 21.4.2021, programledare, Institutt for barnehagelærerutdanning BLU, e-post intervju av Sara Sundell.

Bøgelund Frederiksen, H 2018: Giv alle børn flere muligheder. Om det normkritiske og ligestillingspædagogiske arbejde på Martha Hjemmet.

Børnehaven Jordkloden: <https://jordkloden-kk.aula.dk/>

Christenson, M. & Boman, F. 19.4.2021, förskolechefer, digital intervju av Sara Sundell.

Clarup, E., Hamilton, S. D. P. & Padovan-Özdemir, M. 2020: Normkritisk og normkreativ pædagogik i aktuel praksis. Et forskningsbaseret inspirationskatalog til dagtilbud. VIA University College. https://bupl.dk/wp-content/uploads/2021/01/filer-normkritisk-og-normkreativ-paedagogik-i-aktuel-praksis_inspirationskatalog_dec2020_enkeltidet-29.pdf

Dagtilbudsloven LBK 2020:1326 <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2020/1326>

Departementet for Uddannelse, Kultur, Forskning og Kirke 2015: Uddannelsesstrategi. Uddannelse – Nøglen til vores fremtid. https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Uddannelse/DK/Uddannelsesstrategi/2015_maj_Uddannelsesstrategi_endelig.pdf

Departementet for Uddannelse, Kultur og Kirke 2020: Naalakkersuisuts Uddannelsesplan II <https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Uddannelse/>

DK/Uddannelsesplaner/Uddannelsesplan%2011%202020%20Final%20031120.pdf

Diskrimineringslag 2008:567 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Emilsen, K., Lauritzen, T., Johannesen, N., Ljunggren, B. & Olsvik, V. M. 2017: Ressurshæftet for å rekruttere og beholde menn i barnehagen. Lekeressurs som tiltak. DMMH. https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2017/12/Lekeressurs_web.pdf

Eriksson, I. 2016: Utvärderingsrapport för projektet KID. Lika möjligheter för flickor och pojkar på dagis. Ålands Fredsinstitut, Norden & Emmaus Åland. <https://docplayer.se/25845718-Utvarderingsrapport-for-projektet-kid.html>

Eskelinen, M. & Itäkare, S. 2020: "Pidetään huolta ettei erotella tyttöjen ja poikien juttuja." Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja sukupuolisensitiivisyyttä rakentavat diskurssit paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa. *Journal of Early Childhood Education Research Jecer* 9 (2), 197–229. <https://jecer.org/wp-content/uploads/2020/04/Eskelinen-Itakare-issue9-2.pdf>

Falun: På lika villkor <https://www.falun.se/utbildning--barnomsorg/halsa-och-trygghet/trygghet-i-skolan/pa-lika-villkor.html>

The Feminist Association Unioni: <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/hanke/>

Forsblom-Sinisalo, P. 2012: Haasta normit – laajenna lapsen mahdollisuuksia. I Ylitapio-Mäntylä, O. (Red.): *Villit ja kiltit. Tasa-arvoista kasvatusta tytöille ja pojille*. PS-kustannus.

Forsblom-Sinisalo, P. 2021: Jämställdhets- och jämlikhetsarbete på daghem. I *Tänk om – diskussionsmaterial om normer*. Folkhälsan. https://folkhalsan.fi/globalassets/unga/professionella/tank-om/tank_om_a_1.pdf

Friis, P. 13.4.2021, konsult på Kanvas kompetanse, e-post intervju av Sara Sundell.

Fylkesmannen i Vestfold 2011: Urettferdig! Jenter og gutter med like muligheter – om likestilling, likeverd og mangfold. Barnehagene i Vestfold. <https://docplayer.me/8436443-Barnehagene-i-vestfold-urettferdig-jenter-og-gutter-med-like-muligheter-om-likestilling-likeverd-og-mangfold.html>

Fylkesmannen i Vestfold 2014: Likestilling for barn? <https://www.statsforvalteren.no/Vestfold/Barnehage-og-opplaring/Barnehage/Er-det-likestilling-i-barnehagen/>

För- och grundskolenämnden, Umeå kommun: Förskola och grundskola. Uppdragsplan 2020-2023.

Geislabaugur: Jafnréttisáætlun 2015–2016 <https://www.geislabaugur.is/leikskolinn/jafnrettisaaetlun>

The Gender Equality in Schools -project 1: <https://genderequalityinschools.org/about-the-project/>

The Gender Equality in Schools -project 2: Project Overview https://gender.llamadigital.net/wp-content/uploads/2020/12/GECEM-Project-Overview-05_20.pdf

Gunnarsdóttir, H. D., Sigurgeirsdóttir, K. H. & Santanicchia, M.: Í átt að jafnara samfélagi. Handbók um hönnun skólaumhverfis með áherslu á jafnrétti og margbreytileika.

Hadzic, S. 21.4.2021, avdelningschef i Vestfold og Telemark, digital intervju av Sara Sundell.

Hamrud, A. & Qvarford, E. (Red.) 2019: Kön, makt & politik 1989–2019. Trettio år av jämställdhetsarbete i Umeå kommun. Tryckeri City Umeå. <https://www.umea.se/download/18.333c64e217718860a23ac/1611053814262/Jubileumsskrift%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20Ume%C3%A5%20kommun.pdf>

Heikkinen, M. 2016 (Red.): Promising Nordic Practices in Gender Equality Promotion in Basic Education and Kindergartens. Oulun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan elektronisia julkaisuja 11. University of Oulu. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526211558>

Heikkinen, M. 2016a: Gender Equality Promotion in Compulsory Education in Finland. I Heikkinen, M. (Red.): *Promising Nordic Practices in Gender Equality Promotion in Basic Education and Kindergartens*. Oulun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan elektronisia julkaisuja 11. University of Oulu. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526211558>

Heilsuleiksskólinn Krókur: Um leiksólann <http://krokur.skolar.is/Upplýsingar/um-leikskolann>

Hudecek, S. 2018: Ligestilling i læringsmuligheder – normkritisk kompetenceudvikling på tværs. Fredensborg Kommune, Børnehusene Fredensborg & Børnehusene Kokkedal. https://sundeborgere.dk/wp-content/uploads/2020/10/LigestillingiL%C3%A6ringsmuligheder_web.pdf

Hudecek, S. 2021, pedagogisk konsult, e-post intervju av Sara Sundell.

Hoel, A., Johansen, V. & Renolen, M. 2010: Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010. Statusrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring (2008–2010). Likestillingssenteret & Kunnskapsdepartementet. https://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/forskning_og_statistikk/rapporter/nye_barnehager_i_gamle_spor_2010.pdf

Inatsisartutlov om pædagogisk udviklende tilbud til børn i førskolealderen 2012:16 <http://lovgivning.gl/>

Inatsisartutlov om ligestilling af mænd og kvinder 2013:3 <http://lovgivning.gl/>

Jarmann, S. 26.4.2021, ledare för Rosa kompetanse barnehage, e-post intervju av Sara Sundell.

Jafnréttisskóli Reykjavíkur: <https://reykjavik.is/jafnrettisskoli-reykjavikur>

Jafnréttisstofa 2019: Jafnréttisáætlanir leikskóla <https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/frettir/jafnrettisaaetlanir-leikskola>

Jafnréttisstofa 2021: Skyldur skóla. Jafnrétti. <https://www.jafnretti.is/static/files/Leidbeiningar/skyldur-skola.pdf>

Jakobsson, L. 05/2021, föreståndare på Waldorfbarnträdgården regnbågen, e-post intervju 11.5.2021 av Sara Sundell.

Jansson, C. 20.4.2021, föreståndare på daghemmet Vinkelboda, telefonintervju av Sara Sundell.

Jensen, T. 4.5.2021, verksamhetsutvecklare på På lika villkor i Falu kommun, digital

intervju av Sara Sundell

Johannesen, N. & Renolen, M. 2012: Likestilling i barnehagene. Rapport fra fem barnehager i Hedmark 2012. Likestillingssenteret. <https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2016/02/Likestilling-i-barnehager-i-Hedmark-2012.pdf>

Jóhannsdóttir, H. 10.5.2021, förskolechef för Krókur förskola, digital intervju av Nea Alasaari.

Jónatansdóttir Þ. J. 11.5.2021, förskolechef för Geislabaugur förskola, e-post intervju av Nea Alasaari.

Jónsdóttir, J. & Eyfells, I. 2015: Nú skal segja... Próunarverkefni um jafnrétti kynjanna í leikskólanum Geislabaugi. Leikskólinn Geislabaugur. http://mml.reykjavik.is/wp-content/uploads/2019/02/nu_skal_segja-compressed.pdf

Klintberg, L. 19.4.2021, utvecklare – fokus barnrätt, Eskilstuna kommun, digital intervju av Sara Sundell.

Korsgaard, S. M. P. 2018: Drenge og piger bør lege mere sammen. En mangfoldighedspædagogik. Børns Hverdag 8/2018. Daginstitutionernes Lands-Organisation. <https://bjarnewandresen.dk/wp-content/uploads/2018/12/B%C3%98RNS-hverdag-2018-8.pdf>

Kunnskapsdepartementet 2008: Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008–2010. Handlingsplan. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/likestilling/kd_handlingsplan-for-likestilling_web_09.08.pdf

Kylliäinen, T. & Syren, M. 26.4.2021, biträdande förskolechef & förskollärare på daghemmet Lappee, digital intervju av Nea Alasaari.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986:609 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> & <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Landskapslag om barnomsorg och grundskola 2020:32 www.regeringen.ax/alandsk-lagstiftning/alex/202032

Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 1989:27 <https://www.regeringen.ax/alandsk-lagstiftning/alex/198927>

Ligestillingsloven LBK 2020:1147 <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2020/1147>

Likestillings- og diskrimineringsloven 2017 <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51> & <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Linde, S. & Svensson, J. 21.4.2021, utvecklare och projektledare, digital intervju av Sara Sundell.

Lorentzon, P. 2017: Jämställdhetsarbete med fokus på pedagogernas lärande. Inspiration, fortbildning och lärresurser. Center för skolutveckling och samarbetspartners.

Løgtingslóg um dagstovnar og dagrøkt 2000:67, 2018:45 <https://logir.fo/Logtingslog/67-fra-10-05-2000-um-dagstovnar-og-dagrokt-sum-seinast-broytt-vid-logtingslog-nr-38>

Løgtingslóg um javnstøðu millum kvinnur og menn 1994:52 <https://logir.fo/Logtingslog/52-fra-03-05-1994-um-javnstodu-millum-kvinnur-og-menn--om-ligestilling-mellem-kvinder>

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna 2020:150 <https://www.althingi.is/lagas/151a/2020150.html> & <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>

Lög um leikskóla 2008:90 <https://www.government.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/frettatengt2016/Preschool-Act-No-90-2008.pdf>
& <https://www.althingi.is/lagas/151a/2008090.html>

Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð Reykjavíkurborgar: Aðgerðaráætlun í mannréttinda- og lýðræðismálum 2019 til og með 2022. https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/oktober_2019_adgerdaraetlun_2019_til_og_med_2022.pdf

Mariehamns stad 2017: Jämställdhets- och likabehandlingsplan. Inklusive statistik, lönekartläggning samt utvärdering se aktuell budget/verksamhetsplan för åtgärder. <https://www.mariehamn.ax/styrdokument-och-publikationer/jamstalldhets-och-likabehandlingsplan>

Mentamálaráðið 2016: Námsfrøðilig stevnumið fyri dagstovnar. <https://lms.cdn.fo/media/8504/108065-na-msfr%C3%B8%C3%B0ilig-stevnumi%C3%B0-fyri-dagstovnar.pdf?s=y7qAPA4-mhMneWbH9Rg4f62BB6A>

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling 2016: Master for en styrket pædagogisk læreplan <https://emu.dk/sites/default/files/2019-04/Master.pdf>

Ministry of children and education 2020: The strengthened pedagogical curriculum. Framework and content. https://emu.dk/sites/default/files/2020-01/Den%20styrkede%20p%C3%A6dagogiske%20I%C3%A6replan_engelsk.pdf & https://emu.dk/sites/default/files/2020-03/7044%20SPL%20Den_styrkede_paedagogiske_laereplan_21_WEB.pdf

Ministry of Education, Science and Culture 2011: The Icelandic National Curriculum Guide for Preschools. https://www.government.is/library/01-Ministries/Ministry-of-Education/Curriculum/adskr_leiksk_ens_2012.pdf & https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/forsidumyndir/lokadrog-leiksk_vefur.pdf

Mølgaard, M. 2020: Normkritik er en naturlig del af den pædagogiske læreplan. Børn & Unge 10.

Nikula, V. 5/2021, tidigare chef för jämställdhetsenheten på Landskapsregeringen på Åland, e-post intervju av Sara Sundell.

Norges offentlige utredninger 2019: Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge. NOU 2019:9. <https://www.regjeringen.no/contentassets/efa97f020331439a8adbb84dd90ab426/nou/pdfs/nou201920190019000dddpdfs.pdf>

Nørgaard, C. 20.3.2021, utbildnings- och könssociolog, e-post intervju av Sara Sundell.

Norwegian Directorate for Education and Training 2017: Framework Plan for Kindergartens. Content and tasks. <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/framework-plan-for-kindergartens2-2017.pdf> & <https://www.udir.no/rammeplan>

Okkolin M-A. 26.4.2021, ledande expert på RKI, digital intervju av Nea Alasaari.

Opheim, V., Waagene, E., Salvanes, K. V., Gjerustad, C. & Holen, S. 2014: Hvem skal trøste Knøttet – hvem kan endre mønsteret? Statusundersøkelse – Likestilling i barnehagen. NIFU-rapport 2014:30. NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <http://hdl.handle.net/11250/274293>

Opetushallitus 2016: Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Määräykset ja ohjeet 2016:1. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/esiopetuksen-opetussuunnitelmien-perusteet> & <https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/grunderna-forskoleundervisningens-laroplan>

Opetushallitus 2019: Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Määräykset ja ohjeet 2018:3a. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet> & <https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/grunderna-planen-smabarnspedagogik>

Opetushallitus 2021: Kaksivuotisen esiopetuksen kokeilun opetussuunnitelman perusteet 2021. Määräykset ja ohjeet 2021:2a. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/esiopetuksen-opetussuunnitelmien-perusteet#anchor-kaksivuotisen-esiopetuksen-kokeilun-opetussuunnitelman-perusteet-> & <https://www.oph.fi/sv/statistik-och-publikationer/publikationer/grunderna-laroplanen-forsoket-med-tvaarig>

Padovan-Özdemir, M. & Hamilton, S. D. P. 2020: Mangfoldighed og ligestilling i dagtilbud: Omfang - Forståelser - Holdninger – Tilgange. VIA University College. https://www.ucviden.dk/ws/portalfiles/portal/102673280/Mangfoldighed_og_ligestilling_i_dagtilbud_Delrapport1_maj2020.pdf

Pálsdóttir, S. B. & Jóhannesson, I. Á. 2020: "Kannski alltaf svona á bak við eyrað": Kynjajafnréttismenntun í leikskólum. (Always somehow in the back of the mind. Gender equality education in preschools.) Netla. <https://ojs.hi.is/netla/article/view/3143/1860>

The Peace Education Institute 1: <https://rauhankasvatus.fi/en/about-us/>

The Peace Education Institute 2: <https://maailmankoulu.fi/tasa-arvo-toimintakulttuurin-keskioon/>

The Peace Education Institute GECM: <https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2021/01/Tasa-arvokompassi-VAKA.pdf>

The Peace Education Institute's material bank: <https://sway.office.com/G5dLTY7hYveluVR?ref=Link>

Perusopetuslaki 1998:628 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628> & <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1998/19980628>

Prismecertifikatet: <https://prismecertifikatet.dk/>

Regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering 10.12.2019: Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle. Statsrådets publikationer 2019:32. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-810-6>

Rajalin, L. 26.4.2021, förskolechef, digital intervju av Sara Sundell.

RFSL Agenda 2030: <https://www.rfslutbildning.se/s/konsult/agenda-2030>

RFSL utbildning hbtqi-certifiering: <https://www.rfslutbildning.se/s/hbtqi-certifiering>

Schjelderup, A. 04/2021, personalchef i Tønsberg kommun, e-post intervju av Sara Sundell.

Shutts, K., Kenward, B., Falk, H., Ivegran, A. & Fawcett, C. 2017: Early preschool environments and gender: Effects of gender pedagogy in Sweden. *Journal of Experimental Child Psychology* 162, 1–17. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022096517302692>

Sjölund Larsson, J. 26.4.2021, förskollärare på Nicolaigården, digital intervju av Sara Sundell

Skaug, H. 21.4.2021, rektor på Styrvoll barnehage, e-post intervju av Sara Sundell.

Skollag 2010:800 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800

Skolverket 2018: Läroplan för förskolan. Lpfö 18. <https://www.skolverket.se/getFile?file=4001> & <https://www.skolverket.se/getFile?file=4049>

Skolverket 2019: Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011. Reviderad 2019. <https://www.skolverket.se/download/18.35e3960816b708a596c3965/1567674229968/pdf4206.pdf> & <https://www.skolverket.se/getFile?file=3984>

Sigurðardóttir, A. S. & Jóhannsdóttir, H. 2014: „Snemma beygist krókurinn.“ Úr stöðluðum kynjahlutverkum í kynjajafnrétti. Heilsuleikskólinn Krókur & Sprotasjóði. http://www.sprotasjodur.is/static/files/heilsuleikskolinn-krokur_no-47_lokaskyrsla.pdf

Sigurgeirsdóttir, K. H. 24.4.2021, projektledare i Jafnréttisskóli Reykjavíkur, digital intervju av Nea Alasaari.

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar 2020: Menntastefna Reykjavíkur til 2030 - Staða innleiðingar. https://menntastefna.is/wp-content/uploads/2021/04/Loka-Menntastefna-Reykjavikur_stoduskyrsla-05.02.21.pdf

Skolinspektionen 2017: Förskolans arbete med jämställdhet. Kvalitetsgranskning 2016. <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/tkg/2017/jamstalldhet/jamstalldhet-i-forskolan.pdf>

Statsforvalteren i Innlandet: <https://www.statsforvalteren.no/innlandet/barnehage-og-opplaring/barnehage/>

Stevnhøj, A. L. 2018: Ligestilling skal sparkes i gang i vuggestuen. LFS Nyt 7.11.2018. <https://www.lfs.dk/13532>

Strömbom Landquist, K. 04/2021, biträdande förskolechef i Eskilstuna kommun, e-post intervju av Sara Sundell.

Stubager Bæk, S. & Bagger Rødvig, K. 2018: Kønsreflekteret praksis er hverdag i Børnehaven Jordkloden. Friktion 15.6.2018. Magasin for køn, krop & kultur. <https://friktionmagasin.dk/k%C3%B8nsreflekteret-praksis-er-hverdag-i-b%C3%B8rnehaven-jordkloden-e8cbaf618eb9>

Södermalms förskolor: Nicolaigården Förskola <http://www.sodermalmsforskolor.se/>

Uddevalla kommun: Strategisk jämställdhetsplan för Uddevallas kommunala förskolor <https://www.uddevalla.se/utbildning-och-barnomsorg/forskola-och-barnomsorg/skolutveckling-och-projekt-i-forskolan/strategisk-jamstalldhetsplan.html>

Umeå kommun 2019: Jämställdhetsarbete i förskolan i Umeå Kommun. Ett stöd- och inspirationsmaterial.

Undervisningsministeriet 2016: Rapport fra Udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse. <https://www.regeringen.dk/aktuelt/publikationer-og-aftaletekster/rapport-fra-udvalget-om-ligestilling-i-dagtilbud-og-uddannelse/>

Varhaiskasvatuslaki 2018:540: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540> & <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2018/20180540>

Voergård-Olesen, R. & Hudecek Olesen, S. 2015: Et attraktivt arbejdsfelt for alle. Et udviklingsprojekt om køn og pædagogik. Fredensborg Kommune. <http://www.2015.ligestillingidanmark.dk/files/rapporter/Fredensborg-Kommune.pdf>

Åker-Harju, S. 2016: Tasa-arvoinen varhaiskasvatus päiväkotitonttulan arjessa. (Equal Early Education in Children's Day Care Tonttula.) Thesis for Diaconia University of Applied Sciences. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201601241588>

Ålands Fredsinstitut: KID – genuspedagogik i förskolor. <https://peace.ax/kid-genuspedagogik-i-foerskolor/>

Ålands landskapsregering: Agenda för jämställdhet 2019–2030. "Alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar." <https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/guidedocument/2019-agenda-for-jamstalldhet-med-ordlista.pdf>

Ålands landskapsregering 2019: TEMA: Jämställdhet för barn och unga på Åland <https://www.regeringen.ax/www.jamstalldbarnomsorg.ax>

Ålands landskapsregering 2013: Grunderna för förundervisningen för barnomsorgen i landskapet Åland. https://www.regeringen.ax/sites/www.regeringen.ax/files/attachments/page/grunder-for-forundervisningen_0.pdf

Annex 1

- Alasaari, N. & Katainen, R. 2016:** Selvitys sukupuolten tasa-arvon edistämisestä varhaiskasvatuksessa. (Utredning om främjandet av jämställdhet inom småbarnspedagogiken). Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2016:36. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Alasuutari, M. 2016:** Tytön ja pojan varhaiskasvatus. In M. Husso, & R. Heiskala (Eds.), *Sukupuolikielisyys*. Gaudeamus, 122-141.
- Alasuutari, M. & Markström, A.-M. 2011:** The Making of the Ordinary Child in Preschool. *Scandinavian Journal of Educational Research* 55 (5), 517–535.
- Andersson, K. 2012:** "It's Funny that We Don't See the Similarities when that's what We're Aiming for"—Visualizing and Challenging Teachers' Stereotypes of Gender and Science. *Research In Science Education* 42, 281–302.
- Andersson, K., Gullberg, A., Danielsson, A.T., Scantlebury, K. & Hussénus, A. 2020:** Chafing borderlands: obstacles for science teaching and learning in preschool teacher education. *Cultural Studies of Science Education* 15, 433–452.
- Areljung, S., Ottander, C., & Due, K. 2017:** "Drawing the leaves anyway": Teachers embracing children's different ways of knowing in preschool science practice. *Research in Science Education*, 47 (6), 1173–1192.
- Aunio, P., Heiskari, P., Van Luit, J. E., & Vuorio, J.-M. 201:** The development of early numeracy skills in kindergarten in low-, average- and high-performance groups. *Journal of Early Childhood Research*, 13 (1), 3–16.
- Børve, H. E. & Børve, E. 2017:** Rooms with gender: physical environment and play culture in kindergarten. *Early Child Development and Care* 187 (5–6), 1069–1081.
- Dolk, K. 2013:** Bångstyriga barn: Makt, normer och delaktighet i förskolan. (Unruly Children: Power, Norms and Participation in Preschool.) Doktorsavhandlingar från Institutionen för pedagogik och didaktik 19, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Stockholms universitet.
- Drange, N. & Rønning, M. 2017:** Child care center staff composition and early child development. Discussion Papers No. 870, Research Department, Statistics Norway.
- Edström, C. 2014:** Pedagogues' Constructions of Gender Equality in Selected Swedish Preschools: A qualitative study. *Education Inquiry* 5 (4), 535–559.
- Eidevald, C., Bergström, H., Westberg Broström, A. 2018:** Maneuvering suspicions of being a potential pedophile: experiences of male ECEC-workers in Sweden. *European Early Childhood Education Research Journal* 26 (3), 407–417.
- Eidevald, C., Ljunggren, B. & Thordardottir, T. 2020:** Professionalization and gender balance. In: Brody, D. L., Emilsen, K., Rohrmann, T. & Warin, J (Eds.): *Exploring Career Trajectories of Men in the Early Childhood Education and Care Workforce*. Routledge.
- Emilson, A., Folkesson, A.-M. & Moqvist-Lindberg, I. 2016:** Gender beliefs and embedded gendered values in preschool. *International Journal of Early Childhood* 48 (2), 225–240.
- Emilsen, K., Lysklett, O. B. & Nordli, A. 2020:** Gutter som slutter. En intern kartlegging

av frafall blant mannlige (og kvinnelige) studenter ved DMMH. DMMHs rapportserie 2020:1.

Emilsen, K. & Lysklett, O. B. 2020: Gutter (menn) som slutter – om frafall i barnehagelærerutdanningen. *Nordisk Tidsskrift for Utdanning Og Praksis* 14 (1), 5–22.

Eskelinen, M. & Itäkare, S. 2020: "Pidetään huolta ettei erotella tyttöjen ja poikien juttuja." Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja sukupuolisensitiivisyyttä rakentavat diskurssit paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa. *Journal of Early Childhood Education Research Jecer* 9 (2), 197–229.

Fröden, S. 2019: Situated decoding of gender in a Swedish preschool practice. *Ethnography and Education* 14 (2), 121–135.

Gullberg, A., Andersson, K., Danielsson, A., Scantlebury, K., & Hussenius, A. 2018: Pre-service teachers' views of the child: Reproducing or challenging gender stereotypes in science in preschool. *Research in science education*, 48 (4), 691–715.

Günther-Hanssen, A. 2020: Barn, naturvetenskap och könande processer i förskolan. (Emergent science and gendering processes in preschool). Uppsala Dissertations from the Faculty of Educational Sciences 21. Acta Universitatis Upsaliensis.

Hallström J., Elvstrand, H. & Hellberg, K. 2015: Gender and technology in free play. *International Journal of Technology and Design Education* 25 (2), 137–149.

Hardardóttir, G. A. & Petursdóttir, G. M. 2014: Gendering in one Icelandic preschool. *Journal of Nordic Early Childhood Education Research* vol. 7 (9), 1–14.

Hedlin, M., & Gunnarsson, G. 2014: Preschool student teachers, technology, and gender: Positive expectations despite mixed experiences from their own school days. *Early Child Development and Care*, 184 (12), 1948–1959.

Hedlin, M. & Åberg, M. 2013: The call for more male preschool teachers: Echoed and questioned by Swedish student teachers. *Early Child Development and Care* 183 (1), 149–162.

Hedlin, M. & Åberg, M. 2018: Fussy girls and chattering women – the construct and subordination of femininity in preschool teacher training. *Early Child Development and Care* 188 (2), 220–230.

Hedlin, M., Åberg, M. 2019: Principle or dialogue: preschool directors speak about how they handle parents' suspicions towards men. *Power and Education* 11 (1), 85–95.

Hedlin, M., Åberg, M. & Johansson, C. 2019: Fun guy and possible perpetrator: an interview study of how men are positioned within early childhood education and care. *Education Inquiry* 10 (2), 95–115.

Heikkilä, M. 2013: Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden. Med lärande exempel. TemaNord 2013:557. Nordiska ministerrådet.

Heikkilä, M. & Ärlemalm-Hagsér, E. 2015: Places and Spaces in Preschool - Positions and Representations of Children, Gender and Age in the Indoor Environment In: Sandberg, A. & Garpelin, A. (Eds): *Children and Young People in School and in Society*. Nova Science Publishers, 59–84

Heikkilä, M. 2016: Working to bring more men into preschools – What are Swedish municipalities doing? *Early Child Development and Care* 188 (10), 1454–1467.

Heikkilä, M. 2016: Children's Gendered Play and Toys in Preschools. In Patte, M. &

Sutterby, J. (Eds.): *Celebrating 40 Years of Play Research: Connecting Our Past, Present, and Future*. Play & Culture Studies 13, Hamilton Books, 81–98.

Heikkilä, M. 2018: Changing the gender balance in preschools: an analysis of active work carried out by seven Swedish municipalities. *Education Inquiry* 10 (3), 1–17.

Heikkilä, M. 2020: What Happens When the Robot Gets Eyelashes? Gender Perspective on Programming in Preschool. In MacDonald, A., Danaia, L., Murphy, S. (Eds.): *STEM Education Across the Learning Continuum*, 29–44.

Heikkilä, M. 2020: Gender equality work in preschools and early childhood education settings in the Nordic countries—an empirically based illustration. *Palgrave Communications* 6 (1), 75.

Heikkilä, M. 2020: Gender equality work in preschools and early childhood education settings in the Nordic countries—an empirically based illustration. *Palgrave Communications* 6 (1), article no. 75.

Heikkilä, M., Isaksson, A., & Stranne, F. 2020: Differentiations in Visibility-Male Advantages and Female Disadvantages in Gender-Segregated Programmes. *Frontiers in Sociology* 5.

Heikkilä, M. & Hellman A. 2016: Male preschool teacher students negotiating masculinities: a qualitative study with men who are studying to become preschool teachers. *Early Child Development and Care* 187 (7), 1208–1220.

Heikkinen, M. 2016 (Ed.): Promising Nordic Practices in Gender Equality Promotion in Basic Education and Kindergartens. Oulun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan elektronisia julkaisuja 11. University of Oulu.

Hellman, A. 2010: Kan Batman vara rosa? Förhandlingar om pojkighet och normalitet på en förskola. Gothenburg Studies in educational sciences 299. Acta Universitatis Gothoburgensis.

Hellman, A. 2011: Gender Learning in Preschool Practices. In Pramling, N. & Pramling Samuelsson, I. (Eds.): *Educational Encounters: Nordic Studies in Early Childhood Didactics*, Springer, 141–156.

Hellman, A. 2012: Democracy among girls and boys in pre-school. Inclusion and common projects. In Johansson, E. (Ed.): *Democracy, solidarity and individualism in pre-school practices*, Acta Universitatis Gothoburgensis, 99–115.

Hellman, A. 2019: Negotiating 'Real Families' in Swedish Preschools. In: Gravis, S., Harju-Luukkainen, H., Sheridan, S., Williams, P. (Eds.): *Nordic Families, Children and Early Childhood Education*, Palgrave Macmillan, 101–117.

Hellman, A., Heikkilä, M. & Sundhall, J. 2014: 'Don't be Such a Baby!' Competence and Age as Intersectional Co-markers on Children's Gender. *International Journal of Early Childhood* 46 (3), 327–344.

Hoel, A., Johansen, V. & Renolen, M. 2010: Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010. Statusrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring (2008–2010). Likestillingssenteret & Kunnskapsdepartementet.

Hreidarsdottir, A. E. 2018: Ævintýralegt jafnrétti. Starfendarannsókn í leikskóla. (Equality and fairytales. Action research in a preschool.) Netla.

Huuki, T. 2016: Pinoa, pusua ja puserrusta: Vallan sukupuolistuneet virtaukset lasten leikissä. (Piles, Kisses and Crushes. Historical, Material and Affective Force Relations

in Children's Play.) *Sukupuolentutkimus-Genusforskning* 29 (3), 11–24.

Huuki, T. 2018: Pojat ja (väki)valta kolmen metodologisen kehyksen näkökulmasta (Boys and (abuse of) power from the perspective of three methodological frameworks) In Kivijärvi, A. Huuki, T., & Lunabba, H. (Eds.): *Poikatutkimus (Boyhood studies)*. Vastapaino & Nuorisotutkimusseura/ Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 205, 175–196.

Huuki, T. & Renold, E. 2015: Crush: mapping historical, material and affective force relations in young children's hetero-sexual playground play. *Discourse: studies in the cultural politics of education* 37 (5), 754–769.

Johansen, I. (In the making): Childhood and Gender in the Faroe Islands. Phd-verkætlan. Mentan og samfelag. Fróðskaparsetur Føroya.

Johansson, C., Hedlin, M. & Åberg, M. 2018: A touch of touch: Preschool teacher education students' reflections about physical touch. *Issues in Educational Research*. 28 (4), 953–966.

Johansson, C., Åberg, M. & Hedlin, M. 2021: Touch the Children, or Please Don't: Preschool Teachers' Approach to Touch. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 65 (2), 288–301.

Karlson, I. & Simonsson, M. 2011: A Question of Gender-Sensitive Pedagogy: Discourses in Pedagogical Guidelines. *Contemporary Issues in Early Childhood* 12 (3), 274–283.

Kasin, O. & Slåtten, M. V. 2015: Likestilt og forskjellig? Om menn og likestilling i barnehagen. *Tidsskrift for Nordisk Barnehageforskning* 9.

Koch, B., Emilsen, K. (2017): Men and women in outdoor play – the gender perspective. In Waller, T., Årlemalm-Hagsér, E., Sandseter Hansen, E.B., Lee-Hammond L., Lekies, K. & Wyver, S. (Ed.): *SAGE Handbook of Outdoor Play and Learning*, 413–428. SAGE Publications Ltd.

Kreitz-Sandberg, S. 2016: Improving Pedagogical Practices through Gender Inclusion: Examples from University Programmes for Teachers in Preschools and Extended Education. *International Journal for Research in Extended Education* 4 (2), 71–91.

Kreitz-Sandberg, S. & Lahelma, E. 2021: Local Practices: Working towards Including Gender Equality in Teacher Education in Finland and Sweden. *Nordic Journal of Comparative and International Education (NJCIE)* 5 (1), 50–68.

Lande, A. K. & Arneberg, S. 2013 (Eds.): Jenter og makt! Kari Skjønberg-dagene 2013. Jentebilder og kjønnsforskning i barnelitteraturen. Nasjonalbiblioteket.

Lappalainen, S. & Odenbring, Y. 2019: Gender and social class in Nordic early childhood educational ethnography – a meta-analysis. *Ethnography and Education* 15 (4), 412–428.

Leppänen, T. 2010: Vallatonta musiikkia: Lastenmusiikkikulttuuri 2000- luvun Suomessa. Gaudeamus.

Lindbeg, M., Schaeffer, J. & Heikkilä, M. 2018: Socially Innovative Remodelling of Preschool Facilities. *European Public & Social Innovation Review* 3 (2), 1–13.

Lindberg, M., Heikkilä, M., Schaeffer, J. & Nordquist, C. 2020: Preschool remodelling through systemic (ex)change. *International Journal of Social Entrepreneurship and Innovation (IJSEI)* 5 (3), 167–182.

- Markström, A.-M. & Simonsson, M. 2011:** Costructions of Girls in Preschool Parent-Teacher Conferences. *International Journal of Early Childhood* 43 (1), 23–41.
- Meland, A. T. & Kaltvedt, E. H. 2017:** Tracking gender in kindergarten. *Early Child Development and Care* 189 (1), 94–103.
- Meland, A. T., Kaltvedt, E. H. & Reikerås, E. 2015:** Toddlers Master Everyday Activities in Kindergarten: A Gender Perspective. *Early Childhood Education Journal*. 44 (4), 349–358.
- Meland, A. T., Kaltvedt, E. H. & Reikerås, E. 2019:** Toddlers' play in ECEC institutions from a gender perspective. *European Early Childhood Education Research Journal* 27 (1), 1–16.
- Meland, A. T. 2020:** Challenging gender stereotypes through a transformation of a fairy tale. *European Early Childhood Education Research Journal* 28 (1).
- Moe, R. & Nordvik, G. 2012:** Spor etter kjønnsdiskurser i barnehagepersonalets praksisfortellinger. *Nordic Early Childhood Education Research* 5 (6), 1–10.
- Moser, T., & Reikerås, E. 2014:** Motor-life-skills of toddlers—A comparative study of Norwegian and British boys and girls applying the Early Years Movement Skills Checklist. *European Early Childhood Education Research Journal* 24 (1), 115–135.
- Norges offentlige utredninger 2019:** Nye sjanser – bedre læring Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp. NOU 2019:3.
- Norges offentlige utredninger 2019:** Jenterom, gutterom og mulighetsrom Likestillingsutfordringer blant barn og unge. NOU 2019:9.
- Odenbring, Y. 2010:** Kramar, kategoriseringar och hjälpfröknar. Könskonstruktioner i interaktion i förskola, förskoleklass och skolår ett. (Hugs, Categorisations and Sub-Teachers. Gender Constructions in Interaction in Preschool, Preschool Class and the First Grade.) Doctoral thesis. Gothenburg Studies in Educational Sciences 292. Göteborgs universitet.
- Odenbring, Y. 2012:** Gränsöverskridare i förskoleklassen – konstruktioner av kön i barns vardag. *Paideia* 4 (4), 19–28.
- Odenbring, Y. 2012:** Könade kategoriseringar i samtal – könskonstruktioner på mikronivå i förskoleklassen. *Norsk pedagogisk tidsskrift* 6/2012 96, 453–464.
- Odenbring, Y. 2014:** Gender, Order and Discipline in Early Childhood Education. *International Journal of Early Childhood* 46, 345–356.
- Odenbring, Y. & Lappalainen, S. 2013:** In the Educational Twilight Zone. Gendered Pedagogy and Constructions of the Ideal pupil in the Transition from Pre-Primary Education to Compulsory Schooling in Finland and Sweden. *Nordic Studies in Education* 33 (4), 329–343.
- Opheim, V., Waagene, E., Salvanes, K. V., Gjerustad, C. & Holen, S. 2014:** Hvem skal trøste Knøttet – hvem kan endre mønsteret? Statusundersøkelse – Likestilling i barnehagen. NIFU-rapport 2014:30. NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Paananen, M., Repo, K., Eerola, P., & Alasuutari, M. 2019:** Unravelling conceptualizations of (in)equality in early childhood education and care system. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy* 5 (1), 54–64.
- Padovan-Özdemir, M. & Hamilton, S. D. P 2020:** Mangfoldighed og ligestilling i

dagtilbud: Omfang - Forståelser - Holdninger – Tilgange. VIA University College.

Paju, E. 2013: Lasten arjen ainekset - Etnografinen tutkimus materiaalisuudesta, ruumiillisuudesta ja toimijuudesta päiväkodissa. (Children's everyday matters.) Doctoral dissertation. Faculty of Social Sciences, University of Helsinki & Tutkijaliitto.

Pálsdóttir, S. B. & Jóhannesson, I. Á. 2020: "Kannski alltaf svona á bak við eyrað": Kynjajafnréttismenntun í leikskólum. (Always somehow in the back of the mind. Gender equality education in preschools.) Netla.

Peeters, J., Rohrmann, T., Emilsen, K. 2015: Gender balance in ECEC: why is there so little progress? *European Early Childhood Education Research Journal* 23 (3), 302-314

Rantala, A. & Heikkilä, M. 2019: Agency, guidance and gender – interrelated aspects of early childhood education settings. *Education 3–13* 48 (4), 483–493.

Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. 2019: Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. En kunnskapsoppsummering. (Gender segregated educational and occupational choices. A literature review.) Rapport 2019:6. Institutt for samfunnsforskning.

Rossholt, N. 2012: Kroppens tilblivelse i tid og rom: Analyser av materielle-diskursive hendelser i barnehagen. (The body in-place and out-of-place in preschool). Doktoravhandling ved NTNU, 2012:303. Fakultetet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Salomonsen, T. & Reikerås, E. 2019: Boys who score low in mathematics at toddler age: How are their math skills compared with those of low-performing girls? *European Early Childhood Education Research Journal* 27 (5), 601–615.

Sandström M., Stier, J. & Sandberg, A. 2013: Working with gender pedagogics at 14 Swedish preschools. *Journal of Early Childhood Research* 11 (2), 123–132.

Shutts, K., Kenward, B., Falk, H., Ivegran, A. & Fawcett, C. 2017: Early preschool environments and gender: Effects of gender pedagogy in Sweden. *Journal of Experimental Child Psychology* 162, 1–17.

Siippainen, A. 2017: Sukupuoli ja ikä. (Gender and age.) In Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (Eds.): *Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia*. Vastapaino, pp. 207–220.

Siippainen, A. 2018: Sukupolvisuhteet, hallinta ja subjektifikaatio. Etnografinen tutkimus lasten ja aikuisten suhteista vuorohoitopäiväkodissa. (Intergenerational relations, governing and subjectification. Ethnographic study on child-adult relations in daycare with extended opening hours.) JYU Dissertations 4. Faculty of Education and Psychology. University of Jyväskylä.

Skolinspektionen 2017: Förskolans arbete med jämställdhet. Kvalitetsgranskning 2016.

Sotevik, L. 2021: Barbiebröllop och Homohundar. Barn och barndomar i relation till queerhet och (hetero)normativa livslinjer. (Barbie weddings & Gay dogs. Children and Childhoods in relation to queerness and (hetero)normative life courses.) Doctoral thesis. Faculty of Education, University of Gothenburg.

Sotevik, L., Hammarén, N. & Hellman, A. 2019: Familiar play: age-coded heteronormativity in Swedish early childhood education. *European Early Childhood Education Research Journal* 27 (1), 1–14.

Stangeland, E. B., Lundetræ, K. & Reikerås, E. 2018: Gender differences in toddlers' language and participation in language activities in Norwegian ECEC institutions.

Thordardottir, T. 2012: Að læra til telpu og drengs: kynjaðir lærdómar í leikskóla. Ráðstefnurit Netlu: Menntakvika.

Thordardottir, T. 2015: Virðingarsess leikskólabarna: þekking á barnaefni, kynjun og lagskipting í tveimur leikskólum. (Respectability in preschools: gendered knowledge of children's literature, popular culture and stratification in two Icelandic preschools.) Netla. Menntavísindasvið Háskóla Íslands.

Thordardottir, T. (2016): Jafnrétti í leikskólum: Styrkir veikleikar menning og margbreytileiki. (Equality in preschools. Strength weaknesses, culture and multiculturalism.)

Thordardottir, T. (2017): Communication and respectability in two Reykjavík preschools: The role of children's literature and popular culture in peer-group stratification. In: Hellman, A. & Lauritsen, K. (Eds.): *Diversity and social justice in early childhood education: Nordic perspectives*. Cambridge Scholars Publishing. 63–91.

Undervisningsministeriet 2016: Rapport fra Udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse.

Virkki, P. 2015: Varhaiskasvatus toimijuuden ja osallisuuden edistäjänä. (Early childhood education promoting agency and participation). Dissertations in Education, Humanities, and Theology No 66. University of Eastern Finland.

Åberg, M., Hedlin, M., Johansson, C. 2019: Preschool anxieties: Constructions of risk and gender in preschool teachers' talk on physical interaction with children. *Journal of Early Childhood Research* 17 (2), 104–115.

Om denna publikation

Ändra föreställningar och bryt traditioner!

Kön och jämställdhet i småbarnspedagogiken i Norden

Nea Alasaari & Sara Sundell

TemaNord 2021:536

ISBN 978-92-893-7173-5 (PDF)

ISBN 978-92-893-7174-2 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/temanord2021-536>

ISSN 0908-6692

© Nordiska ministerrådet 2021

Omslagsfoto: Daiga Ellaby / Unsplash

Publiserad: 2.9.2021

Uppdaterad: 12.10.2021

Ansvarsfriskrivning

Denna publikation har finansierats av Nordiska ministerrådet. Men innehållet återspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

Rättigheter och tillstånd

Detta verk är tillgängligt under licensen Creative Commons Erkännande 4.0 Internationell (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Översättningar: Om du översätter detta verk, vänligen inkludera följande ansvarsfriskrivning: Denna översättning är inte producerad av Nordiska ministerrådet och ska inte betraktas som officiell. Nordiska ministerrådet kan inte hållas ansvarigt för översättningen eller eventuella fel i den.

Bearbetningar: Om du bearbetar detta verk, vänligen lägg till följande ansvarsfriskrivning tillsammans med tillskrivningen: Detta är en bearbetning av ett originalverk av Nordiska ministerrådet. De synpunkter och åsikter som uttrycks i bearbetningen är författarens/författarnas egna. Synpunkterna och åsikterna i denna bearbetning har inte godkänts av Nordiska ministerrådet.

Innehåll från tredje part: Nordiska ministerrådet äger nödvändigtvis inte varje enskild del av detta verk. Nordiska ministerrådet kan därför inte garantera att återanvändningen av innehåll från tredje part inte gör intrång i tredje parts upphovsrätt. Om du vill återanvända innehåll från tredje part står du för de risker sådana upphovsrättsintrång innebär. Du är ansvarig för att avgöra om det finns ett behov av att erhålla tillstånd för användning av innehåll från tredje part. Om ett

tillstånd krävs är du också ansvarig för att erhålla ett relevant sådant från upphovsrättsinnehavaren. Exempel på innehåll från tredje part är tabeller, figurer och bilder, men det kan också röra sig av annan typ av innehåll.

Bildrättigheter (ytterligare tillstånd krävs för återanvändning):

Frågor om rättigheter och licenser bör riktas till:

Nordisk ministerråd/PUB

Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
pub@norden.org

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordisk ministerråd

Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer