



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dp
0032 OSLO

Vår ref.:
12/358- 2- MLO

Deres ref.:

Dato:
03.05.2012

Høringsuttalelse: NOU 2012: 1 Til barnas beste - Ny lovgivning for barnehagene

Vi viser til deres brev av 6. februar i år om ovennevnte hørings sak. Her er vår høringsuttalelse. Vi gjør oppmerksom på at vi av kapasitetsgrunner har valgt å kommentere utvalgte deler av utredningen som vi anser som mest relevante for vårt fagområde.

LDOs utgangspunkt

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har likeverdige tjenester som et satsingsområde. Vi veileder virksomheter om hvordan de kan motvirke at stereotypier eller strukturelle forhold i praksis krenker eller diskriminerer noen brukere. Vi jobber også som pådrivere overfor myndighetene for å endre rammebetingelser for tjenesteyting som hindrer likeverdig tjenesteyting til ulike brukere.

Alle offentlige virksomheter har en lovpålagt aktivitetsplikt. Den er nedfelt i diskrimineringslovgivningen, og pålegger virksomhetene å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i sin budsjettering, regelgivning og tjenesteyting. Alle offentlig eide barnehager er omfattet av denne plikten. Per i dag gjelder plikten grunnlagene kjønn, etnisitet, religion og funksjonsevne. Den ventes utvidet til å gjelde også seksuell orientering.

Ombudet har et særlig blikk på grunnlagene som er nevnt. I tillegg inkluderer vi alder i vårt arbeid for likeverdige tjenester, selv om det ikke er et grunnlag som er omfattet av aktivitetsplikten. Når man regner med både unge og eldre, utgjør

dette en stor andel av befolkningen, og vi ser at brukere også opplever krenkelser og usaklig forskjellsbehandling på grunn av deres alder.

Vi er ellers opptatt av hvordan sosial ulikhet preger folks kjennskap til rettigheter og det offentlige systemet, og også at stereotypier kan prege tjenesteyteres møte med brukere fra ulike sosiale lag.

Til pkt 4.7

Utvalget vektlegger personalet som barnehagens viktigste ressurs, og at det er av stor betydning at det er både kvinner og menn i barnehagen. Videre skriver de at så langt det er mulig, bør barn fra etniske og kulturelle minoriteter også møte personale med samme bakgrunn.

LDO veileder om at så vel virksomheter som tjenester bør gjenspeile befolkningen. Det gjelder også barnehager. Man bør bestrebe seg på et mangfold blant de ansatte i bred forstand, ikke bare i kjønn, etnisitet eller kulturell bakgrunn. Men også i alder, seksuell orientering og funksjonsevne. Slik kan barnehagene bidra til å normalisere alle former for mangfold blant barna og i samfunnet ellers. Det vil skape trygghet for barn som enten selv har noen av disse kjennetegnene, eller lever i familier der foreldre eller søsken har noen av disse kjennetegnene. For eksempel barn som har samkjønnede foreldre eller foreldre med nedsatt funksjonsevne.

Samtidig er det viktig at man ikke befester uheldige stereotypier når man rekrutterer mangfoldig. For eksempel ved at man setter ansatte av ulike kjønn til å utføre ulike arbeidsoppgaver, slik at tradisjonelle kjønnsroller sementeres også i barnehagen.

Når det gjelder utdanningskrav til ansatte, har LDO i høringsuttalelse til NOU 2012:7 *Mangfold og mestring*, anbefalt at myndighetene vurderer om muligheten for dispensasjon fra kravet om utdanning bør strammes inn. Der viser vi til at dagens multikulturelle barnehager bør stille enda større krav til personalets fagkompetanse.

Pkt 5.3 – om voksentetthet, gruppestørrelse og tid

Noen av faktorene som trekkes fram som viktige for arbeidsutførelsen, er voksentetthet og tid. Vi antar at større voksentetthet også vil utløse noe mer tid hos den enkelte ansatte i barnehagen, slik at de kan vie ekstra oppmerksomhet mot barn som trenger det.

Mangel på tid er noe vi kjenner igjen fra vår kontakt med tjenesteytere, som forteller om at de på grunn av tidspress ikke får gjort jobben så godt som de ønsker. Blant voksne brukere kan dette gå utover personer som ikke kjenner til sine rettigheter eller det offentlige systemet, brukere som ikke behersker norsk eller ikke forstår et byråkratisk språk og andre brukere som av ulike grunner trenger mer tid hvis de skal få like god kvalitet på servicen og den tjenesten de trenger. Det samme vil kunne gjelde for barnehager både når det gjelder de ansattes oppfølging av barna og kontakten med foreldrene.

Det er derfor viktig å se på måter å sikre at de ansatte får nødvendig tid til å gi like god kvalitet på tilbudet til alle barn og foreldre. Økt voksentetthet ser ut til å være en mulig løsning.

Vi merker oss også at størrelsen på barnegrupper nevnes som en viktig faktor, særlig for barn med minoritetsbakgrunn, barn med nedsatt funksjonsevne og de yngste barna. Igjen vil vi støtte viktigheten av å se på måter å hindre at noen barn kommer dårligere ut enn andre på grunn av deres funksjonsevne, etnisitet eller andre forhold.

forts. pkt 5.3 – om fysisk miljø

Her viser vi til regjeringens mål om at Norge skal være universelt utformet innen 2025. Alle virksomheter rettet mot allmennheten har plikt til å være universelt utformet. Forhold som angår syn, hørsel, forståelse og miljø (astma/allergi), er sentrale. Dette bør inngå i planlegging og oppjustering av barnehagens fysiske miljø.

forts. pkt 5.3. – om arbeidsmiljø

Vi støtter påpekningen av at arbeidsmiljøet er viktig for hvordan de ansatte utfører sitt arbeid overfor barn og foreldre.

Man bør også se på hvordan bruken av midlertidig ansatte og ufrivillig deltid kan reduseres. Ikke bare for å skape gode arbeidsforhold for de ansatte, men fordi det påvirker situasjonen i barnehagen med hensyn til stabilitet og kontinuitet for barna.

forts. pkt 5.3 – om samarbeid mellom barnehage og foreldre

Kommunikasjon med foreldre er viktig i en barnehage. Derfor må det jobbes bevisst for å sikre at alle foreldre får nødvendig og tilpasset informasjon, og at alle foreldre opplever å bli hørt og tatt på alvor. Man bør kartlegge om foreldre har bruk for tilrettelegging i form av tale i stedet for skrift, tolk, ekstra tid osv.

Personalet må gis nødvendig opplæring i for eksempel det å kommunisere med tolk.

Pkt 6.5 – om kunnskap

Utvalget skriver at kunnskap om barn er en forutsetning for å kunne oppdage om barn trenger ekstra støtte, og for å kunne gi god og tidlig hjelp til barn med særskilte behov. Vi vil legge til at dette også forutsetter kunnskap om hvordan forhold som kjønn, språk, funksjonsevne eller foreldres kulturbakgrunn virker inn på barnets livssituasjon og hvordan andre møter dem. Det er viktig at alle tjenesteytere, også barnehagepersonell, har kunnskap om stereotypier, om hvordan diskriminering arter seg, og om konkrete måter å fremme likeverd og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Vi viser i denne forbindelse også til FNs kvinnekonvensjon som pålegger staten å bekjempe fordommer og stereotypier som rammer kvinner og jenter.

forts. pkt 6.5 – om interne rutiner

Her omtales ordninger og praksis for å gjøre de ansatte bedre i stand til å utføre jobben. LDO anbefaler at det innarbeides en ordning i barnehager med felles «refleksjonstid». Det vil si at dette ikke bare knyttes til medarbeidersamtaler, men at man har rom for refleksjon i det daglige. Dette kan organiseres daglig, ukentlig eller månedlig, men bør være fast. Her gis de ansatte mulighet til å legge fram situasjoner fra hverdagen som de har opplevd som vanskelige, og som de kan reflektere rundt sammen med kollegaer. Dette krever en ledelse som viser takhøyde for at ansatte kan være usikre og gjøre feil. Slik felles refleksjon bidrar til felles læring og utvikling av gode løsninger. Det er også en konkret måte å motvirke at negative stereotypier påvirker de ansattes praksis.

forts. pkt 6.5 – om kompetanseutvikling

Som nevnt tidligere mener vi at ansatte bør ha opplæring i stereotypier, diskriminering og konkrete måter å fremme likeverd og hindre diskriminering i hverdagen. Vi anbefaler at slik kunnskap tas inn i alle profesjonsutdanninger som berører yrker som yter tjenester til folk. LDO kan gjerne utdype nærmere vårt forslag til innhold i slik opplæring.

Pkt 6.12

I vårt arbeid har vi fått tilbakemeldinger fra samer som etterlyser at informasjon og kommunikasjon tilpasses behovet til den enkelte. Det vil si de etterspør at det brukes tolk eller oversettes til samisk dersom brukere har behov for det og tjenesteyter selv ikke behersker samisk. Det etterlyses også økt forståelse for samisk kultur og levemåte hos ansatte som yter tjenester. Det er viktig at man

ser på dette også når det gjelder barnehager.

Utvalget nevner at det er lite forskning om samiske barn, barnehager for samiske barn og samiske barns oppvekstvilkår. Dette bør myndighetene se nærmere på. For å tilrettelegge offentlige tjenester til ulike brukere må man også ha kunnskap om hvordan tjenestene oppleves av ulike brukere.

Pkt 6.13

Her nevnes en rapport om at 44 prosent av styrerne opplevde at tilbudet til barn med nedsatt funksjonsevne ikke var tilfredsstillende. Vi viser til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som LDO håndhever, og særlig til den tidligere nevnte aktivitetsplikten, og ber myndighetene se nærmere på de faktiske forholdene, og utbedre eventuelle skjevheter overfor barn med nedsatt funksjonsevne.

Når det gjelder barnehagens observasjon og kartlegging av barn for å avdekke eventuelle behov for spesialpedagogisk hjelp, understreker vi igjen viktigheten av nødvendig kunnskap hos de ansatte. For eksempel kunnskap til å vurdere om språk- eller kommunikasjonsvansker handler om behov for spesialpedagogisk hjelp eller om noe annet.

Utvalget skriver at det er indikasjoner på at en betydelig andel foreldre ikke får den foreldreveiledningen de har krav på. Det er viktig at dette blir rettet opp dersom det stemmer, slik at alle foreldre får det samme tilbudet.

Pkt 6.14

LDO har tidligere påpekt overfor myndighetene at bruken av kartleggingsverktøy for å avdekke språknivå og språkforståelse bør gjennomgås. Flere fagpersoner har påpekt at kartleggingsverktøy som er tilpasset barn fra majoriteten ikke nødvendigvis kan anvendes på barn med minoritetsbakgrunn.

Vennlig hilsen

Björg Unstad
avdelingsleder

Mariette Lobo
seniorrådgiver