



Jafnréttisáætlun Krílakots og Kátakots 2014-2017

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008. Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri sem nota á til að vinna markvisst að því að efla stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Jafnréttisáætlunin nær annars vegar til kynjajafnréttis meðal starfsfólks og nemenda en einnig tekur hún tillit til fötlunar, kynþáttar og/eða annarra félagslegra þátta.

Inngangur

Stefna Krílakots og Kátakots er að starfsfólk, nemendur og foreldrar njóti jafns réttar án tillits til kynferðis, fötlunar, kynþáttar og/eða annarra félagslegra þátta.

Árið 2012-2013 hófst innleiðing lýðræðis og jafnréttis í leikskólunum samkvæmt áætlun um innleiðingu Aðalnámskrár. Ákveðið var að halda áfram innleiðingu á jafnrétti í víðu samhengi árið 2013-2014 til frekari dýpkunar og vinna jafnréttisáætlun samhliða því. Allt starfsfólk fékk fræðslu um jafnrétti á starfsmannafundum árið 2013-2014 og unnið var að því að skoða efnivið og leikefni sem leikskólinn býður uppá í leik og starfi. Starfsfólk fór í sjálfskoðun með hvernig efnivið börnunum er boðið uppá og hvort það er óháð kyni. Einnig um hvernig talað er við börnin, hvernig tekið er á agamálum og viðurlögum við brotum. Niðurstaða var að mikilvægt sé að allt starfsfólk sé meðvitað um kynjasambættingu í öllu starfi skólans, að talað sé eins við drengi og stúlkur og notaðar samskonar leiðir við lausn á vanda og viðurlögum við brotum. Gerð áætlunar um Uppeldi til ábyrgðar verður fléttuð saman við jafnréttisáætlun skólanna.

Mismunun er óheimil í hvaða formi sem hún birtist og stefna skólanna er að starfa í anda jafnréttis og einnig að taka mið af mismunandi hæfileikum hvers og eins. Sáttmáli hefur verið unnin af starfsfólki skólans um samskipti og viðmót til nemenda, foreldra sem og annarra sem að skólunum koma. Þar sem og í eineltisáætlun Dalvíkurbyggðar kemur skýrt fram að óviðunandi framkoma s.s. illt umtal, særandi orðbragð, andleg kúgun og misbeiting á valdi er óboðleg.

Í aðgerðaráætlun kemur fram hvernig jafnréttisáætlun er viðhaldið, hvenær hver þáttur skal unninn og hver/hverjir eru ábyrgðaraðilar.

Í Krílakoti og Kátakoti er lögð áhersla á jafnrétti einstaklinga með mannréttindi og margbreytileika að leiðarljósi.

Starfsfólk

Þess er gætt að í öllum starfsháttum skólanna og daglegri umgengni við starfsfólk að þeim sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis, fötlunar, kynþáttar og/eða annarra félagslegra þátta og leitast skal við að mæta þörfum allra.

Skólastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun en vinnur hana í samstarfi við deildarstjóra skólanna. Á hverju ári er áætlunin kynnt fyrir starfsfólki og er hún aðgengileg í starfsmannahandbók skólanna.

Auglýst störf

Nær allir starfsmenn leikskólanna eru konur. Við nýráðningar verður reynt að jafna kynjahlufall starfsfólks og tryggja að konur og karlar njóti jafnréttis.

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi bæði konum, körlum til boða.	Vísa í jafnréttisáætlun skólans og jafnréttisstefnu sveitarfélagsins þegar auglýst er eftir starfsfólki.	Skólastjóri	Ávallt
Jafna kynjahlutfallið og auka fjölbreytni í starfsmannahópnum.	Hvetja karla sérstaklega til að sækja um lausar stöður við skólann.	Skólastjóri	Ávallt



Endurmenntun

Starfsfólki skólans er veitt tækifæri til endurmenntunar og fá hvatningu frá skólastjóra ár hvert til að nýta sér endurmenntunarsjóði sína. Skólinn leggur sitt af mörkum með því að fá fyrirlesara og veita endurmenntun á skólatíma s.s. á skipulagsdögum og námskeiðsdögum.

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Að gild endurmenntunaráætlun sé til fyrir skólann.	Skólinn gerir símenntunaráætlun ár hvert.	Skólastjóri	Að hausti ár hvert.
Að starfsfólk viti að endurmenntun stendur þeim til boða s.s. jafnréttisfræðsla, endurmenntun frá háskólum og svo Símey.	Starfsfólk er hvatt til að sækja námskeið og jafnframt skrá hjá sér endurmenntun. Skólastjóri sendir upplýsingar sem honum berast um námskeið sem gætu hentað starfemi skólans.	Skólastjóri	Þegar við á. Í starfsmanna-Samtölum, ár hvert í febrúar - mars, er rætt við starfsfólk um endurmenntun og mikilvægi hennar.

Laun

Í dag eru laun starfsmanna jöfn óháð kyni. Markmið skólans er að svo verði áfram.

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu vinnu og jafnverðmæt störf.	Fylgst með við ráðningu að laun séu jöfn óháð kyni.	Skólastjóri	Ávallt.

Samræming starfs og einkalífs

Starfsfólk hefur fengið tækifæri til að sinna skyldum sínum jafnt í einkalífi sem starfi eins og unnt er svo það komi ekki niður á starfsemi skólans. Markið skólans er að svo verði áfram.

<p>Starfsfólki sé gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.</p>	<p>Starfsfólki er veitt leyfi til að sinna s.s. samtölum og heimsóknum í skóla barna sinna auk þess að sinna ábyrgð er varðar veikindi, tannlækna og aðra sérfræðinga. Starfsfólk er hvatt til að deila ábyrgð með maka sínum ef við á.</p>	<p>Skólastjóri og deildarstjóri starfsmanna veita leyfi.</p> <p>Starfsmenn skrá samvisskusamlega í bakvörð alla fjarveru með skýringum.</p>	<p>Ávallt.</p>
---	---	---	----------------



Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti

Gerð hefur verið áætlun um viðbrögð við einelti og kynferðisáreitni og er starfandi teymi hjá Dalvíkurbyggð sem kemur í skólana og kynni viðbragðsáætlunina. Áætlunina er einnig að finna í starfsmannahandbók skólanna og á heimasíðu Dalvíkurbyggðar.

<http://www.dalvikurbyggd.is/Stjornsysla/Starfsfolk/Starfsmannasida/>

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að starfsfólk sýni hverju öðru virðingu og samheldni sé í starfsmannahópnum.	Sáttmáli um framkomu við annað starfsfólk er aðgengilegur. Ár hvert er farið yfir þann sáttmála og mikilvægi þess að allir vinni saman.	Skólastjóri um að fara yfir sáttmála tvisvar ár ári. Allir ábyrgir að fara eftir sáttmálanum	Í ágúst ár hvert á starfsmannafundi. Í starfsmannasamtöl um í feb-mars ár hvert. Alltaf
Að upplýsa starfsfólk um viðbragðsáætlun gegn einelti og kynferðisáreitni.	Minnt er á viðbragðsáætlun í starfsmannahandbók ár hvert. Eineltisteymi Dalvíkurbyggðar kemur í skólann annað hvert ár með kynningu á starfsemi teymisins og um hvað flokkast undir einelti og kynferðisáreitni.	Skólastjóri minnir á áætlun í starfsmannahandbók. Skólastjóri boðar fulltrúa úr eineltisteymi á starfsmannafund. Allir starfsmenn bera ábyrgð þ.e. að brjóta ekki á öðrum og segja frá ef þeir verða uppvísa að broti.	Ár hvert að hausti Annað hvert ár á starfsmannafundi í ágúst. Ávallt

Kynjasambætting, fjölmennning og fötlun

Hugað er að kynjasambættingu, fjölmenningu og fötlun við alla áætlanagerð og námsefnisgerð í skólastarfinu eins og kostur er.

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Að allt starfsfólk sé meðvitað um jafnrétti og hafi kynjasambættingu og fjölmenningu í huga í kennslu og samstarfi við foreldra sem og aðrar stofnanir.	Að árlega verði umfjöllun um jafnrétti í víðu samhengi og nýtt starfsfólk uppfrætt um stefnu skólans í jafnréttismálum. Einnig benda á jafnréttislög í því samhengi	Skólastjóri Allt starfsfólk sé meðvitað og lesi sér til um stefnu skólans.	Á starfsmannafundi í ágúst ár hvert. Í fréttabréfum.
	Starfsfólk nýti fjölbreyttan bókakost og leikefni sem sýna bæði kyn í fjölbreyttum hlutverkum bæði í starfi og heima.	Allt starfsfólk	Ávallt í kennslu



Nemendur

Í nýrri aðalnámskrá er jafnrétti skilgreint sem einn af grunnþáttum menntunar og eiga drengir og stúlkur að hafa sem víðtækasta og jafnasta möguleika. Gætt er að því að hvergi í skólastarfinu, né starfsháttum, séu hindranir í vegi hvors kynsins og í öllu skólastarfi og öllum samskiptum eru ákvæði jafnréttislaga höfð að leiðarljósi. Kynjasambættingar er gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð. Nemendur fá fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi. Kennslu og námsgögn er þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

Nám og fræðsla

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Unnið er samkvæmt aðalnámskrá leikskóla er varðar jafnrétti.	Jafnréttismenntun og mannréttindi eru samofin öllu skólastarfinu, bæði því formlega og óformlega.	Skólastjóri Allt starfsfólk leikskólanna.	Í öllu starfi, alla daga.
Skoðanafrelsi	Starfsfólk leitast við að hvetja alla nemendur til þátttöku og veita öllum tækifæri til að tjá sig og koma skoðunum sínum á framfæri og þær virtar.	Allt starfsfólk.	Ávallt
Komið er eins fram við alla nemendur óháð kyni, fötlun, kynferðir og/eða annarra félagslegra þátta.	Allt starfsfólk skólans er meðvitað um að talað er eins við alla nemendur s.s. nota hrós, nota sömu orðræðu og viðurlög við brotum.	Allt starfsfólk	Í öllu starfi með börnunum..

<p>Að nota ekki gagnrýnislaut efnivið sem sýnir staðlaðar kynjaímyndir og/eða mismunar kynjunum að einhverju leyti.</p>	<p>Efniviður og verkefni með jafnrétti og mannréttindi í huga eru aðgengileg s.s. bækur, brúður og dúkkur, púsl og fleira.</p>	<p>Skólastjóri</p>	<p>Við öll innkaup.</p>
<p>Nemendur eru hvattir til að ögra sjálfum sér og hugmyndum um staðalímyndir með fjölbreyttu verkefnavali.</p>	<p>Námsefni sem er búið til í skólanum er útbúið með jafnrétti og mannréttindi í huga.</p>	<p>Allt starfsfólk skólans</p>	<p>Í allri námsefnisgerð</p>
<p>Uppbyggingarstefnan í vinnu með börnunum til að stuðla að jafnrétti í víðu samhengi.</p>	<p>Kennarar hafa ólíkar þarfir einstaklinga að leiðarljósi í öllu starfi.</p>	<p>Allt starfsfólk.</p>	<p>Ávallt.</p>
<p>Fræðsla til kennara og annars starfsfólk um einkenni sem börn kunna að hafa hafi þau orðið fyrir ofbeldi s.s. kynferðisofbeldi.</p>	<p>Kennarar hafa fengið fræðslu um einkenni hjá börnum sem orðið hafa fyrir kynferðisofbeldi og eineltis</p>	<p>Allt starfsfólk er meðvitað og fylgist með líðan barna dag hvern</p>	<p>Ávallt. Fræðsla ár hvert</p>

Samstarf heimils og skóla

Starfsfólk skólans er meðvitað í samskiptum við foreldra/forráðamenn um að eiga í góðum samskiptum óháð kyni, kynferði, fötlun og/eða annarra félagslegra þátta. Litið er á mæður og feður sem jafngild í foreldrasamstarfinu. Hugað er að upplýsingaflæði til foreldra t.d. sem ekki tala íslensku með þýðingum og túlkapjónustu.

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Að eiga í góðum samskiptum við foreldra/forráðamenn óháð kyni.	Að hvetja foreldra/forráðamenn óháð kyni til þátttöku í foreldrasamtöl og foreldrafundi. Skráning á þátttöku kynja á fundum og í samtölum.	Allir starfsmenn	Þegar við á
Að báðir foreldrar fái upplýsingar um starfs skólans og gengi barna sinna óháð því hvort þeir búi með barninu eða ekki.	Fá upplýsingar hjá foreldrum um hvernig þeir vilji haga samskiptum við skólann. Komi ekki fram sérstakar óskir er leitast við að hafa góð samskipti og jafn mikil óháð kyni.	Allir starfsmenn	Í upphafi skólagöngu barns
	Að gæta þess að báðir foreldrar séu á póstlista skólans og að báðir foreldrar fái upplýsingar um gengi barna.	Deildarstjórar Skólastjórar	Við upphaf skólagöngu barns.
Að jafna hlutfall kynja í ráðum og nefndum er viðkoma skólanum.	Hvetja foreldra af báðum kynjum til samstarfs í ráðum og nefndum.	Skólastjóri - deildarstjórar.	Í ágúst ár hvert þegar skipað er í nefndir og í fréttabréfum.

Að allir foreldrar geti skilið þær upplýsingar sem skólinn veitir um skólastarfið og gengi og líðan barna sinna.	Að foreldrum sem ekki tala íslensku er boðin túlkapjónusta. Leitast er við þýða sem flestar upplýsingar.	Skólastjóri Deildarstjórar	Túlkapjónusta er ávallt í boði.
--	--	-------------------------------	---------------------------------

Eftirfylgni

Ár hvert ber öllu starfsfólki skólans að lesa jafnréttisáætlun sem er aðgengileg í starfsmannahandbók leikskólanna. Skólastjóri og deildarstjórar yfirfara áætlun ár hvert með það að markmiði að skoða hvað vel gekk og hvað má fara betur. Greint er frá niðurstöðum mati og úrbótaáætlun skólanna ár hvert.

Virðingarfyllst Drífa Þórarinsdóttir

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

2008 nr. 10/2008

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008

III. kafli. Réttindi og skyldur.

■ 18. gr. *Vinumarkaður.*

□ Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

□ Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.-22. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

□ Fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdaáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Enn fremur skulu fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests.

□ Hafi fyrirtæki eða stofnun skv. 2. mgr. ekki gert jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skal Jafnréttisstofa beina þeim fyrirmælum til viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar að gerðar séu viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests. Hið sama gildir sé það mat Jafnréttisstofu að jafnréttisáætlun fyrirtækis eða stofnunar skv. 2. mgr. sé ekki viðunandi eða að jafnréttissjónarmið hafi ekki verið samþætt í starfsmannastefnu með nægilega skýrum hætti.

Verði fyrirtæki eða stofnun skv. 2. mgr. ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu skv. 4. mgr. getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eða stofnun greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum. Hið sama á við þegar fyrirtæki eða stofnun lætur hjá líða að afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdaáætluninni þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því eða neitar að afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála, sbr. 3. mgr. Ákvörðun um dagsektir skal tilkynnt bréflega á sannanlegan hátt þeim sem hún beinist að.

Dagsektir geta numið allt að 50.000 kr. hvern dag. Við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal m.a. líta til fjölda starfsmanna fyrirtækis eða stofnunar og hversu umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.

Dagsektir skulu renna í ríkissjóð.

Þeim sem fyrirmælum Jafnréttisstofu er beint að samkvæmt ákvæði þessu er heimilt að kæra ákvörðun Jafnréttisstofu til félags- og tryggingamálaráðherra.

Ákvarðanir Jafnréttisstofu um dagsektir eru aðfararhæfar. Kæra til félags- og tryggingamálaráðherra eða málshöfðun fyrir almennum dómstólum frestar aðför.

■ 19. gr. *Launajafnrétti.*

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

■ 20. gr. *Laus störf, starfspjálfun, endurmenntun og símenntun.*

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfspjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka

hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

■ **21. gr.** *Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.*

□ Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

■ **22. gr.** *Kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.*

□ Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

□ Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

■ **23. gr.** *Menntun og skólastarf.*

□ Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íprótta- og tómstundastarfi.

□ Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi.

□ Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

□ Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.

□ Efla skal rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólastarfsins og til fjölmiðla.

□ Menntamálaráðuneytið skal fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og í íprótta- og tómstundastarfi.

Enn fremur skal menntamálaráðuneytið fylgjast með þróun jafnréttismála á þessum sviðum samfélagsins.

□ Jafnréttisráðgjafi skal starfa innan menntamálaráðuneytisins og skal hann fylgja eftir ákvæðum þessarar greinar og veita viðkomandi aðilum ráðgjöf í jafnréttismálum, m.a. um sértækar aðgerðir til að stuðla að jafnrétti kynjanna.