

Jafnréttisáætlun Gullborgar 2019 - 2022

Í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 skuldbindur skólinn sig til að fara eftir [Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar](#) og aðgerðaáætlun borgarinnar í mannréttinda og lýðræðismálum 2019 – 2023.

Stefnan skal kynnt öllu starfsfólki á hverju hausti og vera sýnileg á heimasíðu skólans. Skólastjóri ber ábyrgð á að Mannréttindastefnunni sé framfylgt.

Að auki mun skólinn í samræmi við 22. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni í skólanum. Þá mun skólinn fræða nemendur sína um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni. Starfsfólk skal þekkja einkenni kynbundins ofbeldis, kynbundinnar áreitni og kynferðislegrar áreitni og hvernig ber að bregðast við grun eða vissu um slíkt meðal nemenda skólans. Nemendum skal ætíð vera ljóst hver réttur þeirra er og hvert þeir geta leitað innan og utan skólans komi slíkt upp.

Skólinn setur sér framkvæmdaáætlun til þriggja ára sem skal endurskoða og uppfæra við upphaf hvers skólaárs. Í framkvæmdaáætluninni eru sett fram skýr og vel skilgreind markmið í samræmi við Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og aðgerðaáætlun borgarinnar í mannréttinda- og lýðræðismálum 2019 - 2023. Þar sé árangursmat skýrt, eftirfylgni tryggð og ábyrgð ljós.

Framkvæmdaráætlun fyrir skólaárið 2019-2022.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Konur og karlar hafi sömu laun og njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt eða sömu störf (19. gr.).	Úttekt gerð á launum kynjanna og brugðist við ef niðurstöður sýna kynbundinn launamun (aðg. 28). Innleiðing jafnlaunastaðals hjá Reykjavíkurborg (aðg. 30).	Leikskólastjóri. MAD í samráði við svið borgarinnar.	Viðvarandi. Árslok 2019.
Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum (20. gr.).	Umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu ef hann er jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur (aðg. 34).	Leikskólastjóri.	Viðvarandi.
Konur og karlar skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar (20. gr.)	Kanna hvort konur og karlar fái sömu tækifæri til starfsþróunar og/eða símenntunar. Ef ekki skal greina hverju sætir og bregðast við í samræmi við niðurstöður greiningarinnar (aðg. 34).	Leikskólastjóri.	Árlega

<p>Leikskólinn sé fjölskylduvænn vinnustaður þar sem starfsfólki er gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf (21. gr.).</p>	<p>Starfsfólk skal eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem aðstæður leyfa (aðg. 36). Að passa upp á starfsálag, t.d. keyra ekki leikskólann undirmannaðan. Setja jafna ábyrgð á starfsmenn. Reyna að vera sveigjanleg. Allir starfsmenn séu umburðarlyndir og taki tillit til aðstæðna. Feður hvattir til að vera heima hjá veikum börnum til jafns á við mæður (aðg. 36). Viðhorfskönnun meðal starfsfólks. Komi í ljós erfiðleikar skal skýringa leitað og brugðist við (aðg. 37). Vinna að styttingu vinnuvikunnar án skerðingar launa (aðg. 38).</p>	<p>Leikskólastjóri MAD.</p>	<p>Viðvarandi. Viðvarandi. Annað hvert ár. Viðvarandi.</p>
<p>Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á leikskólanum (22. gr.).</p> <p>Gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk og nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni (22. gr.).</p>	<p>Safna upplýsingum um áreitni og ofbeldi með viðhorfskönnun og vinna gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni í starfsumhverfi borgarinnar (aðg. 37).</p> <p>Fræðsla.</p> <p>Nýta okkur verkefnið okkar Opinskátt um ofbeldi.</p>	<p>MAD Leikskólastjóri.</p> <p>Leikskólastjóri.</p>	<p>Árlega.</p> <p>Við upphaf hvers skólaárs.</p> <p>2019 -</p>
<p>Kynjasambættingar er gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð (23. gr.).</p>	<p>Tryggja að allir viti hvað hugtakið „kynjasambætting“ þýðir. Tryggja að kynjasambætting sé gætt við gerð áætlana og stefnu.</p>	<p>Leikskólastjóri/ Jafnréttisnefnd</p>	<p>Yfirfara við byrjun hvers skólaárs.</p>
<p>Nemendur fá fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa kynin undir jafna þátttöku í</p>	<p>Jafnréttismál og jöfn þátttaka kynjanna í fjölskyldu- og atvinnulíf er fléttað inn í allt starf leikskólans. Þannig það verður ekki eins og einn þáttur</p>	<p>Leikskólastjóri og allir starfsmenn.</p>	<p>Alltaf</p>

fjölskyldu- og atvinnulífi (23. gr.).	sem er tekin fyrir í einni þemaviku heldur eðlilegur partur af hverjum degi. Mikilvægt er að kennarinn sé góð fyrirmynd.		
Kennslu- og námsgögn mismuni ekki kynjunum (23. gr.).	Yfirfara bækur, sönglög og önnur námsgögn.	Leikskólastjóri Deildarstjórar.	Við lok hvers skólaárs.
Starfsfólk þekki jafnréttisáætlun skólans og mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.	Kynning á starfsmannafundi. Jafnréttisáætlun skólans og mannréttindastefna borgarinnar séu aðgengilegar á heimasíðu skólans.	Leikskólastjóri.	Við upphaf hvers skólaárs. Alltaf.
Að allir foreldrar/ forráðamenn taki jafnan þátt í skólalastarfinu. Starfsfólk skólans útiloki ekki annað foreldrið á grundvelli kyns.	Hringja á jafnt í báða/alla foreldra með upplýsingar úr leikskólanum t.d. þegar barn veikist eða slasast. Hvetja alla foreldra jafnt til þátttöku í leikskólalastarfinu.	Allt starfsfólk	Alltaf
Hafa fordómalaust umhverfi í Gullborg.	Að starfsmenn skoði og ræði viðhorf sín, þannig að þeir geri sér betur grein fyrir hugsanlegum fordómum. Þeir verði því tilbúnari til að hafa fordómalaust umhverfi. Vera dugleg að hjálpast að við að skapa fordómalaust umhverfi. Benda hvort öðru á ef við teljum okkur finna fyrir fordómum. Hafa námskeið eða fræðslu um fordóma og birtingamyndir þeirra.	Allt starfsfólk	2019-2022 (endurmetið árlega)

Jafnréttisáætlunin er endurskoðuð á þriggja ára fresti og ber skólastjóri ábyrgð á því.