

Jafnréttisáætlun Grandaborgar skólaárið 2018 - 2021

Í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 skuldbinda starfsmenn Grandaborgar sig til að fara eftir [Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar](#).

Stefna Grandaborgar er að allir, nemendur og starfsmenn, njóti jafns réttar án tillits til kyns. Jafnréttisáætlun Grandaborgar er ætlað að vera liður í gæðaumbótum leikskólans þar sem aukið jafnrétti tryggir betri nýtingu mannauðs. Kynbundin mismunun er óheimil í hvaða formi sem hún birtist og stefna leikskólans er að útrýma slíkri mismunun. Skólastarf í anda jafnréttis á einnig að taka mið af mismunandi námshæfileikum nemenda. Tækifæri nemenda eiga ekki að byggja á kynferði heldur áhuga, hæfileikum og færni. Grandaborg leggur áherslu á jafnrétti einstaklinga með mannréttindi og margbreytileiki sé hafður að leiðarljósi.

Skólastjóri ber ábyrgð á að jafnréttisáætlun sé unnin og er hún endurskoðuð á þriggja ára fresti í samráði við starfsfólk og í samræmi við Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og jafnréttislög.

Megin áhersla Grandaborgar er á 22. og 23. grein ofangreindra laga þar sem annars vegar kveður á um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni og hins vegar um menntun og skólastarf. Auk þess er Barnasáttmáli sameinuð þjóðanna hafður til hliðsjónar og þá sérstaklega 12. og 13. grein sáttmálans þar sem áhersla er á rétt barna til að láta skoðanir í ljós og um leið að tjá sig án þess að á þeim sé brotið.

Í Jafnréttisáætlun Grandaborgar fyrir árin 2018 – 2021 eru markmið að halda áfram með það sem hefur verið frá því árið 2016.

Starfsfólk

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf.	Fylgja eftir kjarasamningum og hafa laun opinber. Störf eiga að vera kynlaus. Sama námsgráða og starfsheiti gefi sömu laun. Kenna starfsfólki að lesa úr launaseðlum. Árleg greining á launum og fríðindum starfsmanna, leiðréttá ef óútskýrður mismunur kemur fram.	Ábyrgðin liggur hjá öllum. Launadeild Reykjavíkurborgar ber einnig ábyrgð.	Alltaf að hafa þetta í huga og endurmeta á hverju vori.
Að laus störf standi bæði konum og körlum til boða.	Að auglýsa jafnt eftir konum og körlum en ráða þann hæfasta. Ef um jafn hæfa umsækjendur er að ræða skal ráða þann sem jafnar kynjahlutfallið í Grandaborg.	Skólastjóri og aðstoðar-skólastjóri	Þegar þess er þörf.

<p>Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum</p>	<p>Við ráðningu starfsmanna í leikskólann er ráðið eftir menntun, hæfni og starfsreynslu óháð kyni. Ef menntun og hæfni er jöfn, þá er að hugað að jöfnun kynjahlutfalls. Sjá til þess að vinnuumhverfið höfði til beggja kynja.</p>	<p>Skólastjóri. Allir bera ábyrgð á vinnuumhverfi Grandaborgar.</p>	<p>Frá hausti 2018 og eins oft og þurfa þykir.</p>
<p>Að konur og karlar sem vinna sambærileg störf skulu hafa jafnan aðgang að starfsþjálfun og endurmenntun.</p>	<p>Að gott upplýsingaflæði um hvað er í boði sé til staðar. Að bjóða jöfn tækifæri fyrir allt starfsfólk, að allir hafi sömu möguleika til starfsþjálfunar og endurmenntunar óháð kyni. Jafnréttisfulltrúi gerir árlega greiningu á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum, á endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun.</p>	<p>Trúnaðarmenn, og stjórnendateymi leikskólans.</p> <p>Einnig er ábyrgð starfsmanna að fylgjast með því sem er í boði. Stjórnendur áframsenda á alla starfsmenn hvaða námskeið eru í boði hverju sinni og benda fólki á endurmenntun.</p>	<p>Alltaf.</p> <p>Árleg greining fer fram í maí – júní.</p>
<p>Að efla kynjafræðipækkingu starfsfólks.</p>	<p>Að halda námskeið á skipulagsdögum, t.d. fyrirlestur um kynjafræði frá fagaðila sem m.a. gæti kynnt ýmiss ný hugtök fyrir starfsfólki.</p>	<p>Stjórnendateymi leikskólans.</p>	<p>Annað hvert ár.</p> <p>Næst skólaárið 2019 - 2020</p>
<p>Að starfsfólki sé gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.</p>	<p>Að passa upp á starfsálag, t.d. keyra ekki leikskólann undirmannaðan. Setja jafna ábyrgð á starfsmenn. Að starfsmenn geti fengið í samráði við deildarstjóra og leikskólastjóra að sinna ábyrgðum sínum gagnvart fjölskyldu. Reyna að vera sveigjanleg. Allir starfsmenn séu umburðarlyndir og taki tillit til aðstæðna.</p>	<p>Stjórnendateymi leikskólans.</p> <p>Gagnkvæm ábyrgð allra en endanlega á ábyrgð skólastjórans.</p>	<p>Alltaf.</p>

<p>Að hafa fordómalaust umhverfi í leikskólanum</p>	<p>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.</p>	<p>Stjórnendateymi leikskólans auk jafnréttisfulltrúa.</p>	<p>Alltaf.</p>
<p>Kynjajafnrétti skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólalastarfinu.</p>	<p>Með vinnslu jafnréttisnámskrár og símati á henni árlega. Við námskrárgerð, starfsáætlunargerð og aðra skipulagningu þarf ávallt að huga að því að skipuleggja óháð kyni. Huga að því að konur og karlar standi jafnt í þessum eignum og taka tillit til beggja kynja við áætlanagerð svo að bæði kyn geti unnið alveg eins störf.</p>	<p>Stjórnendateymi leikskólans auk jafnréttisfulltrúa</p>	<p>Alltaf. Sérstaklega við hverja endurskoðun.</p>
<p>Að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundna eða kynferðislega áreitni eða ofbeldi.</p> <p>Að í skólanum sé forvarnar og viðbragsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi. Að hún sé kynnt fyrir starfsfólki þannig að það viti hvert það geti leitað ef það verður fyrir slíkri áreitni eða ofbeldi.</p>	<p>Að bjóða upp á opin samskipti í Grandaborg með opinni umræðu og fræðslu, áherslu á jákvæð samskipti, hópefli og aukið sjálfstraust starfsmanna. Allir starfsmenn finni að það sé hlustað á þá og að þeir skipti máli. Bjóða upp á fræðslu. s.s. um kynbundið eða kynferðislegt ofbeldi eða áreitni.</p> <p>Forvarnar, viðbragðsáætlun og samskiptasamningur starfsfólks kynnt fyrir starfsfólki.</p> <p><i>Viðbragðsáætlun skóla- og frístundasviðs vegna eineltis meðal starfsamanna verði sýnileg á öllum deildum og hún kynnt sérstaklega fyrir nýju starfsfólki.</i></p> <p>https://innri.reykjavik.is/system/files/vidbragdsaelun.pdf</p>	<p>Stjórnendateymi leikskólans sem skipar jafnframt eineltisteymi Grandaborgar. Einnig jafnréttisfulltrú leikskólans.</p>	<p>Alltaf. Farið yfir þetta að hausti og fylgt eftir allt skólaárið.</p> <p>Kynnt á fyrsta starfsmannafundi hvers skólaárs.</p>

Nemendur

Markmið	Aðgerðir/ leiðir	Ábyrgð	Tímarammi
Að nemendur fái fræðslu um jafnréttismál.	Að ræða um jafnréttismál í daglegu starfi, þ.e. að öll börn hafi sömu tækifæri til allra verkefna. Að grípa tækifæri til þess að ræða það að allir hafi sama rétt, t.d. að vera í bleiku. Að börnin hafi tækifæri til að hafa áhrif á verkefnaval, útfærslur og sköpun. Mikilvægt er að kennarar séu góðar fyrirmyndir. Jafnréttisfræðslu má taka inn í alla leiki og samverustundir.	Allir kennarar á deildum. Endanleg ábyrgð er deildastjóra.	Alltaf. Er fléttað inn í allt starf leikskólans.
Að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu og atvinnulífinu.	Að vera meðvituð um að allt leikefni sé fjölbreytt, henti mismunandi áhugasviði og sé ekki kynbundið. Jafna framsetningu á leikefni og grípa áhuga barnanna. Hafa fjölbreytni í bókavali og fara reglulega yfir bækur leikskólans og skoða þær með kynjagleraugum.	Allir kennarar á deildum. Endanleg ábyrgð er deildastjóra.	Allt skólaárið.
Að efla sjálfstæði og sjálfsvitund óháð kyni.	Að allt starfsfólk og öll börn komi að mati á öllum þáttum leikskólastarfsins og hafi þannig áhrif á skipulag og umbætur í starfinu.	Deildarstjórar.	September – mars ár hvert.
Nemendum í Grandaborg er veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónulegan þroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda.	a) Verkefni og fræðsla tryggja að allir einstaklingar fá notið sín á eigin forsendum. b) Nemendum er ekki hrósað út frá kyni. c) 12. grein Barnasáttmálans höfð að leiðarljósi; Réttur til að láta skoðanir sínar í ljós og til að hafa áhrif. d) 13. grein Barnasáttmálans Tjáningarfrelsi: Börn eiga rétt á að tjá sig nema það brjóti gegn almennu siðgæði, skaði mannorð eða brjóti gegn réttindum annarra.	Allir starfsmenn leikskólans.	Frá hausti 2018
Að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða ofbeldi í leikskólanum. Að í Grandaborg verði unnið að gerð	Að fræða nemendur um það hvernig þau setja sjálfum sér og öðrum mörk, sem þar að auki eflir þau í jákvæðum samskiptum og vináttu.	Stjórnendateymi leikskólans.	Alltaf.

forvarnar- og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi.	Útbúa áætlun sem er í samræmi við lög og reglugerðir auk mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar.	Leikskólastjóri	Frá hausti 2019
Að efla samskipti við börn og forelda ef erlendum uppruna.	Að vera með virkt upplýsingaflæði til foreldra af erlendum uppruna með reglulegum samskiptum og skráningum.	Skólastjóri, aðstoðarskólastjóri og deildarstjórar.	Alltaf

Jafnframt er áhugavert að vinna með samskipti við foreldra. Starfsfólk skólans þarf að vera meðvitað í samskiptum við foreldra og gæta þess að útiloka ekki annað foreldrið á grundvelli kyns. Mikilvægt er að litið sé á mæður og feður sem jafngild í foreldrasamstarfinu.

Reykjavík 26. júní 2019
Helena Jónsdóttir, leikskólastjóri Grandaborg