**Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Gefnarborgar**

Markmið jafnréttismenntunar er að skapa tækifæri fyrir alla til að þroskast á eigin forsendum, rækta hæfileika sína og lifa ábyrgu lífi í frjálsu samfélagi í anda skilnings, friðar, umburðarlyndis, víðsýnis og jafnréttis. Í skólastarfi skulu allir taka virkan þátt í að skapa samfélag jafnréttis og réttlætis. Jafnréttismenntun felur í sér gagnrýna skoðun á viðteknum hugmyndum í samfélaginu og stofnunum þess í því augnamiði að kenna börnum og ungmennum að greina þær aðstæður sem leiða til mismununar sumra og forréttinda annarra.

              (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011, bls. 19-20)

Til að stuðla að jafnrétti þurfa starfsmenn leikskólans að huga vel að hugmyndum, skoðunum og félagslegum þáttum sem geta haft áhrif á þátttöku barna í skólastarfi. Jafnframt nýtist jafnréttisáætlun starfsmönnum sem leiðarljós í starfi, þegar upp koma álitamál, t.d. til að bregðast við fordómum sem varða jafnrétti barna, foreldra og starfsfólks.

**Markmið barna, starfsmanna og foreldra/forráðamanna í samræmi við markmið leikskólans:**

**Börn:**

* Eiga að njóta virðingar óháð fjárráðum, félagslegum tengslum  í samfélaginu eða táknbundnum þáttum sem taldir eru eftirsóknarverðir, eins og t.d. menningarauð (kyn, búseta og þjóðerni).
* Eiga að hafa möguleiki á að nýta sér öll skynfærin til uppgötvunar og í námi. Skynjun er eðlileg námsleið barna óháð til dæmis tungumáli, búsetu eða fjárhagsstöðu.
* Eiga að geta notið sín á sínum forsendum þar sem þau hafa möguleika á tileinka sér nýja þekkingu út frá virkni, áhuga og styrkleikum.
* Eiga rétt á því að þeim sé veitt athygli og að þau geti tjáð sig á fjölbreyttan hátt, að hlustað sé á þau og þar sem gagnkvæm virðing sé ríkjandi.

**Starfsmenn:**

* Starfsmenn séu meðvitaðir um auðlindir barna til dæmis félagslegar, menningarlegar og táknbundnar auðlindir.
* Starfsmenn gera sér grein fyrir hvernig viðmóti börnin mæta í leikskólanum og í samfélaginu út frá auðlindum þeirra.
* Starfsmenn geri sér grein fyrir sínum fordómum sem birtast í orðræðu og athöfnum þeirra.
* Starfsmenn stuðli að því að jafna stöðu barna innan leikskólans og í samfélaginu með því að einblína á áhuga og styrkleika þeirra.
* Starfsmenn bjóði upp á fjölbreytt styðjandi námsumhverfi þar sem börnin finna fyrir öryggi og vellíðan.
* Starfsmenn eiga að hvetja og örva börn til að styrkja hæfni sína og áhuga á þann hátt sem nær út fyrir val byggt á staðalímynd kynja.

**Foreldrar/forráðamenn:**

Fordómar og útilokun er lærð hegðun. Börnin læra þau viðhorf sem eru ríkjandi á heimili þeirra, í vinahópnum, sem birtast á samfélagsmiðlum eða út í samfélaginu. Því skiptir miklu máli að vera í góðri samvinnu við foreldra/forráðamenn með því markmiði að auka skilning á mismunandi menningarheimum og koma í veg fyrir fordóma.

* Starfsmenn leggja sig fram um að eiga góð samskipti við foreldra/forráðamenn og læra um trú þeirra, menningu og fleira, að sýna áhuga á þjóðerni þeirra og tungumáli.
* Aðbjóða foreldrum/forráðamönnum markvisst til þátttöku í námssamfélagi. Í orðaskrá um evrópska menntastefnu er námssamfélagi lýst sem samfélagi sem eflir námsmenningu með því að þróa á hverjum stað skilvirkt samfélag milli allra geira samfélagsins og styrkir jafnframt og örvar einstaklinga og samtök til náms. Með þessu viljum við efla tengsl milli heimila og skóla, gefa sjálfboðaliðum tækifæri til að taka virkan þátt í leikskólastarfinu. Þannig má stuðla að auknum skilningi á starfinu sem fer fram í leikskólanum meðal foreldra og í samfélaginu.

**Jafnlaunastefna Gefnarborgar**

Gefnarborg  kappkostar að vera eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði er virt í hvívetna og unnið markvisst að því að jafna stöðu kynjanna, koma í veg fyrir hvers kyns mismunun og tryggja að framlag hvers og eins sé metið að verðleikum án tillits til kyns, aldurs, þjóðernis og annarra ómálefnalegra þátta.

Jafnlaunastefna Gefnarborgar kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja konum og körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunar ekki fela í sér kynjamismun (6. gr. laga nr. 150/2020). Gefnarborg framfylgir jafnlaunastefnu sinni með eftirfarandi aðgerðum:

* Innleiðir og viðheldur jafnlaunastaðfestingu.
* Framkvæmir árlega launagreiningu og kynnir niðurstöðurnar fyrir starfsfólki.
* Bregst við með úrbótum og eftirliti ef kröfur staðalsins eru ekki uppfylltar.
* Árlegri rýni stjórnenda þar sem jafnlaunamarkmið eru sett fram.

**Jafnréttisáætlun - aðgerðaráætlun Gefnarborgar 2023-2026**

Jafnréttisáætlun þessi byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og nær til alls starfsfólks og felur í sér skuldbindingu um stöðugt umbótaferli, eftirlit og viðbrögð í málaflokknum, í samræmi við reglugerð nr. 303/2021 um framkvæmd jafnlaunastaðfestingar og eftirlit Jafnréttisstofu.

**Jafnréttisáætlun**

**Launajafnrétti**

Ákvörðun launa og annarra hlunninda skulu byggðar á málefnalegum forsendum þar sem jafnræðis er gætt og tekið er mið af verðmæti starfa.

**Markmið: Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf, óháð kyni.**

Til að ná því markmiði mun Gefnarborg:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aðgerð | Árangursmælikvarði | Ábyrgð | Verklok |
| * Framkvæma reglulega launagreiningar, þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf, rýnd af stjórnendum og niðurstaða kynnt starfsfólki. | Öll störf metin eftir sama kerfi, byggt á jafnlaunaviðmiði og kjarasamningum | Leikskólastjóri og launafulltrúi | Nóvember ár hvert, hið minnsta |
| * Leiðrétta laun ef í ljós kemur óútskýrður launamunur fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. | Óútskýrður launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meira en 5%. | Leikskólastjóri og launafulltrúi | Stöðugt umbótaferli |
| * Fá jafnlaunastaðfestingu og viðhalda henni. | Í samræmi við kröfur um jafnlaunastaðfestingu. | Leikskólastjóri | Í fyrsta skipti fyrir árslok 2023. |

**Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun**

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. þó 2. mgr. 16. gr. Allt starfsfólk skal njóta sömu möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum.

**Markmið: Gefnarborg kappkostar að ráðningar, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun feli ekki í sér kerfisbundna mismunun.**

Til að ná því markmiði mun Gefnarborg:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aðgerð** | **Árangursmælikvarði** | **Ábyrgð** | **Verklok** |
| * Tryggja að laus störf standi opin öllum kynjum og jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum. | Farið yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir.  Samantekt á kynjahlutföllum eftir starfshópum. | Leikskólastjóri | Samantekt í febrúar, stöðugt umbótaferli. |
| * Tryggja að öll kyn standi jafnt að vígi varðandi starfsþjálfun og fræðslu og framgang í starfi. | Greina sókn starfsfólks endurmenntun og framgang í starfi.  Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks. | Leikskólastjóri | Samantekt í febrúar, stöðugt umbótaferli. |

**Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs**

Starfsfólki Gefnarborgar er gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu, óháð kyni með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, þar með talið að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða öðru leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna, eftir því sem við verður komið vegna eðli starfseminnar og þörf er á.

**Markmið:** Starfsfólki er gert kleift að samræma skyldur sínar gagnvart vinnu og einkalífi með sveigjanlegum vinnutíma eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið vegna eðlis starfseminnar og þörf er á.

Til að ná því markmiði munGefnarborg:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aðgerð** | **Árangursmælikvarði** | **Ábyrgð** | **Verklok** |
| * Upplýsa starfsfólk um réttindi og skyldur, s.s. um vinnutíma, sveigjanleika, réttindi verðandi foreldra til fæðingar- og foreldraorlofs. | Ítrekað í starfsmannasamtali og í starfsmannahandbók, í samræmi við kjarasamninga. | Leikskólastjóri. | Mars, ár hvert. |
| * Skipulag vinnutíma skal vera fyrirsjáanlegt til að auðvelda samhæfingu starfs- og fjölskyldulífs. | Ítrekað á starfsmannafundum og í starfsmannahandbók, í samræmi við kjarasamninga. | Leikskólastjóri og aðrir stjórnendur. | Mars, ár hvert. |

**Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni**

Allt starfsfólk Gefnarborgar á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Í jafnréttislögum eru eftirfarandi skilgreiningar:

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

**Markmið: Gefnarborg er vinnustaður þar sem einelti, kynferðisleg áreiti, áreitni eða ofbeldi er ekki liðið.**

Til að ná því markmiði mun Gefnarborg:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aðgerð** | **Árangursmælikvarði** | **Ábyrgð** | **Verklok** |
| * Fræða starfsfólk um um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni ásamt forvarnarstefnu og viðbragðsáætlun Gefnarborgar. | Mæling á fjölda sem hefur fengið slíka fræðslu. | Leikskólastjóri og aðrir stjórnendur. | September, ár hvert. |
| Yfirferð yfir forvarnarstefnu og viðbragðsáætlun | Stefna og ferlar yfirfarnir. | Leikskólastjóri og aðrir stjórnendur. | Maí, ár hvert. |
| Mál sem koma upp fara í ofangreint ferli. | Fjöldi mála tekin saman og greind. | Leikskólastjóri. | Maí, ár hvert. |

**Eftirfylgni og endurskoðun**

Gefnarborg skuldbindur sig til að framfylgja jafnréttisáætluninni markviss eftir, fara yfir stöðu verkefna árlega með stjórnendum og kynna reglulega  fyrir starfsfólki hvað tekist hefur vel og hvað má betur fara. Jafnréttisáætlun er birt á vef Gefnarborgar og kynnt sérstaklega fyrir starfsfólki.

Jafnréttisáætlunin tók gildi í dags. 01.11.2023.  og skal endurskoða hana á þriggja ára fresti, næst 01.11. 2026.

Samþykkt fyrir hönd Gefnarborgar Samþykkt fyrir hönd foreldraráðs

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Ingibjörg Jónsdóttir leikskólastjóri

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Heimildir:**

Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2011). *Aðalnámskrá leikskóla.* Reykjavík: Höfundur.

