

# **Jafnréttisáætlun Sólborgar**

## **Áætlunin er hluti af forvarnaráætlun Sólborgar**

Reykjavík 7. júní 2019

Guðrún Jóna Thorarensen, leikskólastjóri

## Jafnréttisáætlun Sólborgar

Ísland hefur undanfarna áratugi unnið að því að koma í veg fyrir mismunun í samfélaginu með löggjöf og stefnumótun. Reykjavíkurborg lagði fram mannréttindastefnu árið 2013 sem er byggð á jafnræðisreglunni og stefnir að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til litarháttar, kynferðis, kynhneigðar, heilsufars, ætternis, uppruna, aldurs, þjóðernis, stjórnmalaskoðana, trúarbragða, efnahags, fötlunar eða annarra stöðu.

Árið 2007 undirritaði Ísland samning sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks þar sem kveðið er á um jafnan rétt til náms. Það er að segja að ýtt sé undir það sjónarmið hjá aðildarríkjunum að á öllum skólastigum eigi að virða réttindi fatlaðra frá unga aldri. Leikskólinn Sólborg tilheyrir fyrsta skólastiginu og er stefna skólans Nám án aðgreiningar (e. Inclusion). Nám án aðgreiningar felur í sér að fatlaðir eigi rétt á kennslu við hlið ófatlaðra jafningja sinna í almennum skólum. Leikskólinn Sólborg leggur áherslu á að vinna með börn með sérþarfir inni á leikskóladeild í sínu eðlilega umhverfi eins og hægt er. Skólinn leggur áherslu á að allir sem vinna með barninu vinni saman og að sama markmiði. Skólinn leggur því upp úr lausnamiðuðu og jákvæðu viðhorfi starfsmanna til að börn með sérþarfir verði fullgildir þátttakendur í starfi skólans.

Að auki mun skólinn í samræmi við 22. gr. laga um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk og nemar verði fyrir slíku í skólanum. Þá mun skólinn fræða nemendur sína um kynferðislega áreitni og kynbundið ofbeldi. Starfsfólk skal þekkja einkenni kynferðislegrar áreitni og kynbundins ofbeldis 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.

Í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 skuldbinda starfsmenn sig til að fara eftir Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og ber skólastjóri ábyrgð á að þessu sé fylgt eftir.

### Framkvæmdaáætlun 2019-2022

| Markmið  | Aðgerð  | Ábyrgð                                 | Tímarammi  |
|--|---|--|--|
| <p><b>19. gr. Launajafnrétti</b><br/>Að konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.</p>   | <p>Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.</p> <p>Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kvenna og karla.</p> <p>Jafnlaunavottun.</p> | <p>Stjórnendur</p> <p>Stjórnendur</p>  | <p>Lokið í júní 2020</p> <p>Lokið í júní 2021</p>        |
| <p><b>20. gr. Laus, störf, endurmenntun og símenntun</b><br/>Tryggja að endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun sé aðgengileg öllum kynjum.</p>   | <p>Greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunar námskeið og í starfsþjálfun.</p> <p>Leiðrétta ef fram kemur óútskýranlegur munur.</p>  | <p>Stjórnendur/<br/>deildarstjórar</p> | <p>Lokið í júní 2020</p>                                 |
| <p><b>21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs</b><br/>Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.</p> <p>Báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.</p>   | <p>Tilraunaverkefni um styttingu vinnuviku frá febrúar 2018-31. ágúst 2019.</p> <p>Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.</p> | <p>Stjórnendur</p> <p>Stjórnendur</p>  | <p>Lokið 31. ágúst 2019</p> <p>Kynning á starfsdegi.</p> |
| <p><b>22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni</b><br/>Að koma í veg fyrir að starfsfólk skólans verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og/eða kynferðislegri áreitni.</p> <p>Að í skólanum sé til forvarnar-og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri</p> | <p>Allt starfsfólk skólans fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.</p> <p>Forvarnar og viðbragðsáætlun Sólborgar endurmetin og endurgerð.</p>                           | <p>Stjórnendur</p> <p>Stjórnendur</p>  | <p>Kynning á starfsdegi.</p> <p>Lokið í júní 2021.</p>   |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <p>áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.</p> <p>Að starfsfólk skólans viti hvert skal leita ef það verður fyrir eða verður vitni að kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og/eða kynferðislegri áreitni.</p> <p>Að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og/eða kynferðislegri áreitni í skólanum.</p>     | <p>Endurmetin forvarnar og viðbragðsáætlun kynnt fyrir öllu starfsfólki. Þar kemur skýrt fram hvert skal leita ef slík mál koma upp.</p> <p>Regluleg fræðsla fyrir elstu nemendum.</p> <p>Fræðsla fyrir starfsfólk.</p>  | <p>Stjórnendur</p> <p>Deildarstjórar</p> <p>Stjórnendur</p>   | <p>Kynning á starfsdegi haust 2022.</p> <p>Lokið í október ár hvert og síðan fylgt eftir allt skólaárið.</p> <p>Kynning á starfsdegi.</p> |
| <p><b>23. gr. Menntun og skólastarf</b><br/>Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólanum.</p> <p>Kennslu- og námsgögn skólans skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.</p> <p>Nemendur fái fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu.</p> | <p>Stjórnendur og kennarar sækja námskeið í sambættingu jafnréttis og kynjasjónarmiða.</p> <p>Námsefni yfirfarið m.t.t. jafnréttis</p> <p>Jafnréttisfræðsla samþætt inn í daglegt starf barnanna.</p> <p>Í ársskýrslum verður gerð grein fyrir hvernig staðið var að jafnréttisfræðslu innan deilda.</p> | <p>Stjórnendur</p> <p>Deildarstjórar/<br/>Sérkennslustjórar</p> <p>Deildarstjórar</p> <p>Deildarstjórar</p> | <p>Lokið í mars 2022</p> <p>Lokið í maí 2020</p> <p>Lokið í maí ár hvert.</p> <p>Lokið í júní ár hvert.</p>                               |
| <p><b>Eftirfylgni</b><br/>Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.</p> <p>Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.</p>   | <p>Viðhorfskönnun meðal kennara og annars starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.</p> <p>Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.</p>   | <p>Stjórnendur</p> <p>Stjórnendur</p>   | <p>Lokið í apríl annað hvert ár.</p> <p>Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út. (apríl 2022)</p>                 |

Reykjavík 7. júní 2019 Guðrún Jóna Thorarensen, leikskólastjóri