



Jafnréttisáætlun leikskólans Hulduheima 2019-2022

Jafnréttisstefna fyrir leikskólann Hulduheima er þrjúþætt, þ.e.nær yfir a) nemendur b) foreldra, c) kennara og aðra starfsmenn leikskólans. Hún nær til jafnréttis kynjanna samkvæmt lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Einnig tekur hún mið að jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Árborgar 2016-2020, jafnréttisstefnu fyrir leikskóla Árborgar 2018-2021 og [Stefnu Sveitarfélagsins Árborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum 2019-2022](#)

Mikilvægt er að tryggja jafnrétti í viðum skilningi til að hæfileikar allra fái notið sín og leikskólinn njóti þess mannaúds sem býr í hverjum og einum. Lögð er áhersla á að komið sé fram við allt fólk af virðingu og á uppbyggilegan hátt.

Kynferðisleg áreitni, kynbundið áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti er ekki liðið í leikskólanum Hulduheimum, og á það við um alla, jafnt börn og fullorðna. Vísað er til 22. gr. laga nr. 10/2008 um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni sem og reglugerð frá árinu 2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Verði einhver fyrir slíkri framkomu hefur sá hinn sami rétt til að tilkynna það til leikskólastjóra, deildarstjóra eða trúnaðarmanna sem koma málinu áfram í ferli. Lögð er áhersla á að í leikskólum Árborgar sé unnið gegn viðhorfum sem gætu leitt til aðstöðumunar vegna kyns, kynþáttar, trúarbragða, uppruna, fötlunar eða kynhneigðar.

Í lögum um leikskóla nr.90/2008 og í Aðalnámskrá leikskóla er víða fjallað um jafnrétti kynjanna og mannréttindi. Þar er lögð áhersla á að bæði kynin hafi jafnan rétt til náms, þátttöku í samfélaginu, fjölskyldu-og atvinnulífi.

Forvörn gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni í Hulduheimum.

Í upphafi skólagöngu barns hefst forvarnarstarf gegn einelti með jákvæðum samskiptum á milli heimilis og skóla. Samskipti barna innbyrðis og hvernig þau fara fram skiptir miklu máli í forvarnarstarfi gegn einelti. Áhersla leikskólanna á uppbyggingu jákvæðrar sjálfsmýndar hjá barninu er mikil forvörn. Mikilvægt er að vera með fræðslu fyrir starfsfólk sem byggir á að það þekki einelti þegar það á sér stað og kunni að uppræta og/eða vinna með eineltismál ef þau koma upp. Starfsfólk fær einnig fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni, kynferðislegt áreiti og ofbeldi, hvernig það getur birtst í skólum og forvarnir gegn því. Við ráðningu skal liggja fyrir sakavottorð eða heimild leikskólastjóra til að afla upplýsinga úr sakaskrá. Óheimilt er að ráða til starfa við leikskóla einstakling sem hlotið hefur refsíðing fyrir brot á ákvæðum XXII. kafla almennra hegningarlaga. Vinna á eftir áætlun leikskólans við úrlausn þessarra mála. Hvert mál er einstakt og er unnið samkvæmt því.

Markmið jafnréttisáætlunar

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, víðsýni og jafnréttis. Jafnréttisstefna gildir um starfið með börnunum, um skólanámskrá leikskólanna, um starfsmannastefnur og um samvinnu við foreldra.

Leiðir jafnréttisáætlunar Hulduheima

Börn.

Í Hulduheimum:

- Ber að mæta þörfum sérhvers barns óháð kyni. Tryggja ber að bæði drengir og stúlkur hafi sama rétt, fái sama viðmót, ásamt hvatningu og örvun í þeim viðfangsefnum sem leikskólarnir bjóða uppá.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Í daglegu starfi, við áætlanagerð og skipulagningu leikskólastarfsins.
- Ber að stuðla að vináttu, samleik og jákvæðum samskiptum stúlkna og drengja.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Í daglegu starfi, við áætlanagerð og skipulagningu leikskólastarfsins.
- Ber að stuðla að því viðhorfi að það sé eðlilegt að bæði drengir og stúlkur leiki sér með allt leikefni og taki þátt í öllum leikjum sem leikskólarnir bjóða upp á.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Í daglegu starfi, við áætlanagerð og skipulagningu leikskólastarfsins.
- Ber að vinna gegn þeirri tilhneigingu að skipta veröldinni upp í drengja og stúlkna veröld.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Í daglegu starfi, við áætlanagerð og skipulagningu leikskólastarfsins.
- Ber að leitast við að tryggja að börnin upplifi að bæði karlar og konur starfi í leikskólunum og að bæði kyn vinni þar hin ýmsu verk.
 - Ábyrgð: Stjórnendur
 - Hvenær: Þegar lausar stöður eru auglýstar kemur fram að starfið henti jafnt konum sem körlum. Innan leikskólanna viðhafast þær starfsaðferðir að bæði kynin ganga í öll verk.
- Ber að varast að nota hugtök sem upphefja eða niðurlægja annað kynið.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Í daglegu starfi og við skipulagningu leikskólastarfsins.
- Ber að stuðla að því að börnin upplifi það eðlilegt að bæði kynin vinni ýmis störf í samfélaginu og innan heimilanna.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Í daglegu starfi, við áætlanagerð og skipulagningu leikskólastarfsins.
- Ber að vinna gegn hefðbundnum staðalmyndum kynjanna sem ætla strákum og stelpum, körlum og konum ákveðin hlutverk í lífi og starfi.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Í daglegu starfi, við áætlanagerð, við val á námsefni og skipulagningu leikskólastarfsins.

Foreldrar.

Í Hulduheimum:

- Ber að gæta þess að beina samskiptum og orðum til foreldra/forráðamanna, hvort sem þau eru í sambúð eða ekki.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Í daglegu starfi, í rituðu og töluðu máli
- Ber að stuðla að góðu samstarfi við foreldra/forráðamenn.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvenær: Ávallt

- Ber að leggja áherslu á að báðir foreldrar/forráðamenn mæti í foreldraviðtöl.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvernig: Þegar foreldrar/forráðamenn eru boðaðir í viðtöl/samtöl eru báðir foreldrar/forráðamenn hvattir til að mæta.
- Ber að hvetja foreldra/forráðamenn til að taka þátt í foreldrasamstarfi við leikskólann.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvernig: Í öllum auglýsingum á vegum leikskólans eru foreldrar/forráðamenn hvattir til þátttöku.
- Beina upplýsingum til beggja foreldra/forráðamanna.
 - Ábyrgð: Kennarar og stjórnendur
 - Hvernig:
 - Með tölvupósti,
 - á upplýsingatöflu,
 - á heimasíðu leikskólans,
 - í daglegum samskiptum.

Starfsfólk

Í jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Árborgar er kveðið á um hvernig standa skuli vörð um réttindi starfsmanna, samkvæmt 19.-22.grein laga nr.10/2008.

Í Hulduheimum:

- Ber að stuðla að því að þar starfi karlar jafnt sem konur og að verkaskiptingin sé ekki kynbundin.
 - Ábyrgð: Stjórnendur
 - Hvenær: Ávallt og að allt starfsfólk gangi í öll störf
- Ber að auglýsa eftir starfsfólki í leikskólana ókynbundið.
 - Ábyrgð: Stjórnendur
 - Hvenær: Ávallt
- Er leitast við að feður jafnt sem mæður taki á sig fjarveru frá vinnu vegna eigin barna.
 - Ábyrgð: Stjórnendur
 - Hvenær: Ávallt
- Ber að vera á verði gagnvart því sem starfsmaður, karl eða kona, getur skynjað sem kynbundið áreiti, kynbundið ofbeldi og/eða kynferðislegt áreitni.
 - Ábyrgð: Stjórnendur
 - Hvenær: Ávallt
- Ber starfsfólki að temja sér orðfæri sem höfðar jafnt til beggja kynja.
 - Ábyrgð: Stjórnendur
 - Hvenær: Ávallt
- Ber að stuðla að umræðum um jafnréttismál og vinna gegn því að litið sé á störf í leikskólanum sem kvennastörf.
 - Ábyrgð: Stjórnendur og kennarar
 - Hvenær: Ávallt í töluðu máli og rituðu.
- Að konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf
 - Ábyrgð: Stveitarfélagið Árborg, unnið er að jafnlaunavottun sveitarfélagsins Árborgar
 - Tímarammi: Áætlað er að vinnu við jafnlaunavottun Árborgar verði lokið haustið 2019
- Ber að gera símenntunaráætlun
 - Ábyrgð: Leikskólastjórnendur
 - Hvenær: Starfsþróunarviðtöl árleg þar sem leita er eftir óskum og þörfum starfsmanna. Símenntunaráætlun birt í starfsáætlun sem gerð er fyrir hvert skólaár

- Er leitast er við að koma á móst við starfsmenn með tillit/sveiganleika vegna fjöldskylduaðstæðna þegar hægt er
 - Ábyrgð: stjórnendur og starfsmenn
 - Tímamörk: Þegar við á og óskir koma frá starfsmönnum. Farið yfir í árlegum starfsþróunarviðtölum

Í lögum um leikskóla kemur fram að starfsfólk leikskóla skuli rækta starf sitt af fagmennsku, alúð og samvisekusemi, jafnframt að starfsfólk skuli gæta kurteisi, nærgætni og lipurð í framkomu sinni gagnvart börnum, foreldrum þeirra og samstarfsfólki.

Áætlun gegn einelti, kynbundinni áreitni, kynbundnu ofbeldi og kynferðislegri áreitni

Sveitarfélagið Árborg hefur sett sér aðgerðaráætlun gegn einelti, ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynbundnu ofbeldi og kynferðislegri áreitni. Þar er fjallað um viðbrögð og málsmeðferð ef grunur vaknar um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, kynbundið ofbeldi eða annað ofbeldi á vinnustöðum sveitarfélagsins. Þessar leiðir eru hafðar í huga við gerð þessarar áætlunar fyrir leikskólana í Árborg. Allir leikskólarnir hafa sett sér áætlun í samvinnu við nemendur og starfsfólk.

Birtingarmyndir eineltis

- Misnotkun valds/ofstjórnun
- Ótéttmæt starfstengd gagnrýni
- Meiðandi sögusögnum er komið af stað
- Starfsmaður er lítilækkaður, útilokaður eða tekinn fyrir
- Starfsmaður fær ekki stöðuhækkun eða starfsþjálfun
- Starfsmaður fær hótanir er beinast gegn starfsöryggi hans
- Starfsmaður er beittur líkamlegu og/eða andlegu ofbeldi, þar sem einn eða fleiri níðast á einum

Einelti er síendurtekin eða óvelkomin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Einelti á sér aldrei stað á jafnréttisgrundvelli. Einelti er ekki skoðanaágreiningur í samskiptum eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna eftir atvikum. Móðganir teljast ekki einelti nema þeir sem fyrir þeim verða séu ekki færir um að verjast þeim og þær endurteknar.

Kynferðisleg áreitni eða kynbundin áreitni er hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Hún hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, jafnvel kyni hans, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg t.d. óvelkomin líkamleg snerting, hunsun, aðdróttanir eins og brandarar eða athugasemdir um útlit eða kyn, sýning á klámfengu efni eða krafa um kynferðislega endurgjöf. Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er ekki vinnuhót, vinnuleg snerting eða gagnkvæmir gullhamrar sem eiga sér stað á jafnréttisgrundvelli.

Kynbundið ofbeldi og annað ofbeldi er hegðun sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáningar þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, aðdróttanir, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Viðbrögð og málsmeðferð

Ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, kynbundið ofbeldi eða ofbeldi skal koma til næsta yfirmanns. Honum ber alltaf að taka slíka ábendingu alvarlega og bregðast við með faglegum og skjóttum hætti. Sé sá yfirmaður gerandi í málinu skal leita til næsta yfirmanns eða trúnaðarmanns. Ef alger trúnaðarbrestur ríkir þá er mögulegt að leita liðsinnis heilsuverndarteymis Árborgar, stéttarfélags, skrifstofu jafnréttismála eða Vinnueftirlits. Mál skal að öllu jöfnu rannsaka með formlegum hætti og samkvæmt ákvæðum stjórnarsýslulaga. Sé um óformlega málsmeðferð að ræða þá er upplýsinga leitað hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru þá ekki upplýstir um málið. Sérstaklega skal tekið fram að óæskileg hegðun geranda getur leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða jafnvel uppsagnar. Hlutverk yfirmanns er að bregðast fljótt við og greina vandann. Að grípa til viðeigandi ráðstafanna og að fylgjast með framvindu málsins. Hlutverk trúnaðarmanna og samstarfsfélaga er að vera til staðar fyrir þolendur og veita þeim stuðning. Að stuðla að því að tekið sé á málinu og það sett í farveg.

Formleg rannsókn

- Yfirmaður móttækur ábendingar eða rökstudda kvörtun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, kynbundið ofbeldi eða ofbeldi. Slíka ábendingu eða kvörtun skal alltaf taka alvarlega.
- Yfirmaður getur sjálfur hafa orðið var við óeðlileg samskipti er skapast m.a. af vinnutilhögun eða aðstæðum á vinnustaðnum.
- Rannsókn málsins hefst eins fljótt og auðið er. Æðsti yfirmaður vinnustaðarins, eða yfirmenn í umboði hans, sér/sjá um formlega rannsókn málsins. Sýna skal varfærni og nærgætni og rannsakendur málsins ættu því að öllu jöfnu að vera tveir.
- Öryggistrúnaðarmaður eða trúnaðarmaður starfsmanna er settur í viðbragðsstöðu.
- Rannsóknin gengur út frá eftirfarandi: Samskiptavandi er staðfestur og þá fullvissar yfirmaður þolanda um að hann verði stöðvaður. Metin er þörf þolanda á bráðum stuðningi og að séð verði til þess að sá stuðningur sé veittur.
- Yfirmaður ræðir við samstarfsmenn sem veitt geta upplýsingar um málið. Ekki eru fleiri dregnir inn í það en nauðsyn krefur.
- Yfirmaður ræðir við meintan geranda í ljósi málavaxta.
- Upplýsingar sem fengnar eru úr viðtölum skal skrá og trúnaður í meðferð þeirra gagna skal tryggður. Trúnaðarmenn skulu vera viðstaddir viðtölin ef hlutaðeigandi óskar eftir því. Upplýsa skal alla hlutaðeigendur um framvindu málsins.
- Yfirmaður aflar frekari gagna og skráir.
- Yfirmaður upplýsir trúnaðarmenn um helstu atriði málsins og aðgerðir.
- Yfirmaður skal beita einföldum og hentugum lausnum í málinu og varast að fara offari. Forðast skal að benda á sökudólga eða að beita refsingum.
- Upplýsist málið, ber að taka á því með viðeigandi hætti eins og sáttaumleitan eða formlegri áminningu. Leiki vafi á réttmæti ábendinga er ekki þörf á formlegri áminningu en kveða skal niður orðróm um rangar sakir á vinnustaðnum.
- Yfirmaður skal fylgjast náið með líðan þolanda á meðan rannsókn málsins stendur yfir. Þolandi er beðin um að halda dagbók um störf sín og líðan á vinnustaðnum í eina viku. Draga skal úr eftirfylgni eftir því sem eðlilegt þykir og málið upplýsist.
- Láti gerandi ekki af hegðun sinni getur það leitt til tilfærslu í starfi eða uppsagnar hans að undangenginni áminningu.
- Leita skal ráðgjafar eða stuðnings utan vinnustaðarins ef málið leysist ekki eða þörf er á annarri aðstoð sem ekki er hægt að veita á vinnustað. Loka skal máli innan sex mánaða með skriflegri yfirlýsingu til hlutaðeigandi og tilkynna heilsuverndarteymi Árborgar.

Kynning og endurskoðun á jafnréttisáætlun.

Jafnréttisáætlun þessi er hluti af starfsmannahandbók Hulduheima. Starfsmannahandbókin er á hverri deild og deildarstjórar sjá um að kynna hana fyrir kennurum og starfsmönnum sem eru að hefja störf. Starfsmannahandbókin er uppfærð þegar þurfa þykir og/eða þriðja hvert ár.