



# SKYLDUR SKÓLA

## JAFNRÉTTI

**Janúar 2021**

---



## Jafnrétti í skólum

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir gott og árangursríkt skólastarf. Til að nýta krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fulls er mikilvægt að í skólanum ríki jafnrétti og að hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni sé ekki liðin.

Jafnréttisáætlanir skóla eru tvíþættar, þ.e. annars vegar skólinn sem vinnustaður og hins vegar skólinn sem menntastofnun. Sem vinnustaðir geta leik- og grunnskólar nýtt sér [jafnréttisáætlun sveitarfélagsins](#) sem ber samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála að setja sér áætlun um hvernig starfsfólki eru tryggð réttindin sem kveðið er á um í 6.-14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Auk þess er sveitarfélögunum skylt samkvæmt 7. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði að tryggja starfsmönnum sínum, óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu jafna meðferð á vinnumarkaði. Framhalds- og háskólum er hins vegar bent á [leiðbeiningar Jafnréttisstofu um gerð jafnréttisáætlana fyrir fyrirtæki og opinberar stofnanir](#).

## Skólinn sem menntastofnun

Eins og áður segir er sveitarfélögum nú skylt, samkvæmt lögum nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála, að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlanir sínar um jafnréttismál. Í ljósi þess er athygli skóla vakin á 10. gr. laga nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna sem skólum ber að uppfylla til viðbótar við 14. og 15. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Lagagreinarnar fjalla um menntun og skólastarf og kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.

### **10. gr. Bann við mismunun í skólum og á uppeldisstofnunum (85/2018).**

*Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers kyns mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna óheimil. Skylt er að gæta þessa í námi, kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að ekki sé mismunað á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna og þau séu einstaklingum af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna ekki til minnkunar eða lítilsvirðingar.“*

**15. gr. Menntun og skólastarf (150/2020).**

*Sambættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem meðal annars er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks. Öll kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.*

*Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?*

Markmið / skólar	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum.</p> <p>Allir nemendur fái jafnréttis- og kynjafræðslu.</p> <p>Náms- og kennslugögn mismuni ekki nemendum á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernisuppruna.</p> <p>Í náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum fái nemendur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.</p>	<p>Skólar sveitarfélagsins setji sér aðgerðabundnar áætlanir þar sem fram kemur hvernig skólarnir uppfylla:</p> <p>10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga gr. 150/2020 gagnvart nemendum sínum</p>	<p>Sviðstjórar og stjórnendur</p>	<p>Lokið í maí ár hver.</p>

**14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (150/2020).**

*„Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.“*

*Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?*

Markmið / skólar	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skólastjórnendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í skólunum og í félagsstarfi á vegum þeirra.	Nemendur og starfsfólk skólanna fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.  Skólarnir hafi / setji sér forvarnar- og viðbragðsáætlun.	Skólastjórnendur.	Haust og vor.  Lokið í sept. 202x

Sveitarfélög hafa sum hver farið þá leið að skilyrða styrki og fjárveitingar til íþrótt- og tómstundastarfs á grundvelli þess að þátttakendum / félagsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta og að öryggi þeirra sé tryggt varðandi kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.

*Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?*

Markmið / íþróttir og tómstundastarf	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá félögunum.  Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta.  Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislegri áreitni í íþrótt- og tómstundastarfi.	Öll félög sem þiggja styrki frá sveitarafélaginu setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem fram kemur hvernig þau uppfylla 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga gr. 150/2020 gagnvart félagsmönnum.	Formenn, sviðstjórar og stjórnendur	Lokið í maí ár hver.

## Eftirfylgni

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnýslyu jafnréttismála skal jafnréttisáætlun sveitarfélagsins rædd árleg í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum. Farið er yfir stöðu verkefna og skoðað hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Þannig er líklegra að markvisst sé unnið að jafnrétti innan sveitarfélagsins og að raunverulegur árangur náist.

*Hvað á að gera og hvernig, hver ber ábyrgðina og hvenær á aðgerðinni að vera lokið?*

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Jafnréttisáætlunin rædd a.m.k. árleg í sveitarstjórn.	Starfsmannahald og mannauðsstjóri.	Lokið í október ár hvert. Lokið í nóvember ár hvert.
Að jafnréttisáætlunin sé í sífældri þróun eins og önnur stefnumótun.	Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum / sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara.	Mannauðsstjóri / jafnréttisnefnd.	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Mannauðsstjóri / jafnréttisnefnd.	

Jafnréttisstofa vinnur eftir lögum nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála og hefur eftirlit með lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna. Eftirlitinu er m.a. sinnt með innköllun jafnréttisáætlana frá sveitarfélögum við upphaf kjörtímabils.

Auk þess sinnir Jafnréttisstofa fræðslu og upplýsingastarfsemi og veitir stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf í tengslum við jafnrétti þegar kemur að kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

**Ef eitthvað er óljóst og / eða ef einhverjar spurningar vakna er alltaf hægt að leita til Jafnréttisstofu.**

 Jafnréttisstofa  
— í 20 ár —