



## **Leiðbeiningar við gerð jafnréttisáætlana fyrir skóla**

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir 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. Einnig er nauðsynlegt að starfsfólki sé gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

## **Hvað er jafnréttisáætlun?**

Jafnréttisáætlunir skóla eru tvíþættar, þ.e. annars vegar skólinn sem vinnustaður og hins vegar skólinn sem menntastofnun. Skólinn sem vinnustaður skal tryggja starfsfólki réttindi sem kveðið er á um í 19. – 22. gr. jafnréttislaga og sem menntastofnun þarf skólinn að uppfylla 22. og 23. gr. laganna gagnvart nemendum sínum.

Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri til að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum og í skólanum. Eins og allar góðar áætlanir þurfa jafnréttisáætlunir að vera formlega samþykktar og kveða á um markmið og aðgerðir sem hafa jafnrétti kynjanna að leiðarljósi. Í jafnréttisáætlun felst jafnframt viðurkenning á því að nauðsynlegt sé að grípa til sérstakra aðgerða til að raunverulegt jafnrétti milli kynjanna náist. Samþykkt aðgerðabundin jafnréttisáætlun á grundvelli 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er ein forsenda þess að fyrirtæki eða stofnun fái jafnlaunavottun.

Sumir skólar hafa farið þá leið að taka fleiri þætti en kyn inn í jafnréttisáætlunir sínar þrátt fyrir að það sé ekki lagaskylda. Athygli er vakin á því að haustið 2018 tóku gildi lög nr. 86/2018 um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Um leið gengu í gildi lög nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna utan vinnumarkaðar.

## **Hvað þarf að hafa í huga áður en vinna að jafnréttisáætlun hefst?**

Samkvæmt 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri að setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig starfsmönnum eru tryggð þau réttindi sem tilgreind eru í 19.–22. gr. laganna. Sem menntastofnanir ber skólum, óháð starfsmannafjölda, að uppfylla 22. og 23. gr. laganna gagnvart nemendum. Jafnréttisáætlunir og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Til þess að áætlunin innihaldi raunhæf og mælanleg markmið er mikilvægt að þekkja stöðu kynjanna á vinnustaðnum og í skólanum. Úttekt á stöðunni ætti því að vera upphafsatriði við gerð jafnréttisáætlunar eigi árangur að nást. Slík úttekt á að leiða í ljós veikleika og styrkleika þegar kemur að jafnrétti innan skólans, ásamt því að byggja grunn svo meta megi árangur.

Til þess að sem bestur árangur náist þurfa skólastjórnendur, kennarar og aðrir starfsmenn að vinna saman að gerð jafnréttisáætlunarinnar. Kynna þarf áætlunina vel í skólasamfélaginu.

Hér á eftir er farið yfir 19.–23. grein jafnréttislaga sem varða jafnréttisáætlunir skóla, innhald þeirra rætt og sett fram dæmi um verkefni.

## STARFSFÓLK

### 19. gr. Launajafnrétti

„Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.“

Sérstök athygli er vakin á því að í byrjun árs 2018 tóku gildi lög nr. 56/2017 um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Breytingin á við um 19. grein laganna sem fjallar um launajafnrétti.

„Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast vottun, sbr. 10. tölul. 2. gr., að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85, sbr. 1. gr. c staðalsins.“

Megin breytingin er sú að nú er fyrirtækjum og stofnunum gert skylt að sýna fram á, að þau greiði jöfn laun fyrir sömu og jafnverðmæt störf, með vottun frá löggiltum vottunaraðila. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Áður er vinna við vottunina hefst þurfa stjórnendur að marka stefnu í jafnlaunamálum og framkvæma a.m.k. eina launagreiningu til að kanna hvort kynbundinn launamunur sé til staðar. Hafa þarf í huga að lögin krefjast þess ekki aðeins að greidd séu jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, heldur er talað um sömu kjör.

Jafnverðmæt og sambærileg störf geta virst ólík við fyrstu sýn og því er mikilvægt að skoða vel öll störfin á vinnustaðnum. Viðmiðin sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum eiga að byggja á þeim kröfum sem gerðar eru til starfanna. Störfin skal síðan flokka á grundvelli viðmiðanna þannig að saman flokkist sömu eða jafnverðmæt störf.

[Nánari upplýsingar um jafnlaunavottun má finna hér.](#)

[Nánari upplýsingar um jafnlaunastaðalinn má finna hér.](#)

Gjaldfrjálstan lesaðgang að jafnlaunastaðlinum má finna á vefnum [ist.85.is](http://ist.85.is).

Komi í ljós munur á launakjörum kvenna og karla sem ekki á við málefnaleg rök að styðjast þarf að bregðast við. Slíka aðgerð þarf að skilgreina og tímasetja. Hvað á að gera, hvernig á að gera það, hvenær á að gera það og hver á að sjá til þess?

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Marka stefnu í jafnlaunamálum.	Stjórnendur.	Lokið í febrúar 20xx.
	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamunur er að ræða.	Stjórnendur / rekstrarstjóri.	Lokið í mars 20xx.
	Leiðrétta launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kvenna og karla.		Lokið í nóv. 20xx.
	Jafnlaunavottun.		

## JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SKÓLA

### 20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

„Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.“

Ef úttekt á kynjahlutfalli starfsfólks leiðir í ljós að á annað kynið hallar, ættu skólastjórnendur að setja sér stefnu um að jafna hlut kynjanna á vinnustaðnum. Hægt er að leita margra leiða til að hafa áhrif á hverjir sækja um störf. Til dæmis er hægt að skoða hvaða kröfur eru gerðar til umsækjenda og hvernig starfsauglýsingar eru orðaðar. Einnig er rétt að benda á að þó svo óheimilt sé að auglýsa sérstaklega eftir öðru kyninu gildir ákvæðið ekki ef tilgangurinn er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar (26. gr.). Tilgangurinn þarf þá að koma fram í auglýsingunni. Dæmi er um stofnanir sem farið hafa þessa leið þó algengara sé að í auglýsingunum séu bæði karlar og konur hvött til að sækja um starfið.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf innan skólans standi opin bæði konum og körlum.	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum.  Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Starfsmannahald og skólastjóri.	Lokið í febrúar ár hvert.  Lokið í febrúar ár hvert.
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum.	Bæði karlar og konur eru hvött til að sækja um laus störf.		Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.

### 20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.“

Sífelld fleiri stjórnendur líta á það sem sjálfsagðan hlut að senda starfsmenn sína á námskeið. Einn liður í jafnréttisáætlun er að tryggja að konur og karlar standi þar jafnt að vígi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunar-námskeið og í starfsþjálfun.  Leiðréttá ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kvenna og karla í endurmenntun og starfsþjálfun.	Skólastjóri / fræðslustjóri.	Lokið í apríl ár hvert.

# JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SKÓLA

## 21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Vinna og einkalíf virðast í fljótu bragði vera tvö aðgreind fyrirbæri. Sjaldgæft er þó að algjört jafnvægi ríki þar á milli, heldur upplifir fólk ákveðna togstreitu á milli þessara heima sem veldur því erfiðleikum. Sýnt hefur verið fram á að fjölskylduvænt vinnuumhverfi leiði til aukinnar starfsánægju, bættrar frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveltu.

Mikilvægt er að stefna vinnustaðarins um sveigjanleika sé starfsfólki ljós svo það hafi tækifæri til að semja um slíka vinnutilhögun. Einnig getur verið gott að skoða hvort ekki megi draga úr yfirvinnu, gæta þess að hafa fundi ekki á þeim tímum sem sækja þarf börn í leikskóla, á kvöldin eða um helgar og hvetja foreldra til að skipta með sér veikindadögum barna.

[Ýmsar gagnlegar upplýsingar um samræmingu vinnu og einkalífs má finna hér.](#)

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.  Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.	Kynna kerfi sveigjanlegs vinnutíma og stefnu skólans hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Framkvæmdastjóri og mannauðsstjóri.	Kynning í september ár hvert.

Jöfn ábyrgð beggja foreldra er afar mikilvæg og stuðlar að jöfnuði á öðrum sviðum samfélagsins. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs gegnir þar veigamiklu hlutverki. Karlar þurfa rétt eins og konur að nýta rétt sinn til töku fæðingarorlofs og að vera heima hjá veiku barni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.	Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Starfsmannahald og skólastjóri.	Kynning í september ár hvert.

## JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SKÓLA

### 22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

„Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.“

Það er á ábyrgð skólustjórnenda að koma í veg fyrir að kynbundið ofbeldi, kynbundin og/eða kynferðisleg áreitni eigi sér stað á vinnustaðnum og í skólanum. Nauðsynlegt er að gera öllum innan skólans ljóst að slík hegðun sé ekki liðin.

Í nóvember 2015 gaf velferðarráðuneytið út sérstaka reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

[Reglugerðina má finna hér.](#)

[Hér má finna dæmi um viðbragðsáætlun](#) sem Vinnueftirlitið gaf út og tekur á einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað.

[Hér má finna ýmislegt um viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi.](#)

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að koma í veg fyrir að starfsfólk skólans verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og / eða kynferðislegri áreitni.	Allt starfsfólk skólans fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Jafnréttisnefnd / Skólustjóri.	Lokið í september ár hvert og síðan fylgt eftir allt skólaárið.
Að í skólanum sé til forvarnar- og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.	Forvarnar og viðbragðsáætlunin kynnt fyrir öllu starfsfólki.		Lokið í sept. 20xx.
Að starfsfólk skólans viti hvert skal leita ef það verður fyrir eða verður vitni að kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og / eða kynferðislegri áreitni.	Í forvarnar og viðbragðsáætluninni kemur skýrt fram hvert skal leita ef slík mál koma upp.		

### 22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

„Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, kynbundinnar eða 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.“

Í viðbragðsáætlun þarf að vera skýrt hvert skal leita með mál sem varða kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Einnig ef yfirmaður eða kennari á í hlut.

## NEMENDUR

### 22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

„Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.“

Það er á ábyrgð skólastjórnenda að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og/eða kynferðislegri áreitni í skólanum og félagsstarfi á vegum skólans. Nauðsynlegt er að gera öllum nemendum ljóst að slík hegðun sé ekki liðin.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni í skólanum og í félagsstarfi á vegum skólans.	Regluleg fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni í öllum bekkjardeildum.  Fræðslan skilgreind í kennsluáætlunum.	Jafnréttisnefnd / Skólastjóri.	Lokið í september ár hvert og síðan fylgt eftir allt skólaárið.  Ágúst og janúar ár hvert.
Að í skólanum sé til forvarnar- og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.	Ááætlunin kynnt fyrir nemendum og hvert þeir eiga að leita ef þeir verða fyrir eða verða vitni af slíkri hegðun.		Lokið í september ár hvert.
Að nemendur viti hvert þeir eiga að leita ef þeir verða fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og / eða kynferðislegri áreitni eða verða vitni að slíkri hegðun.	Í skólapúlsinum eru nemendur spurðir hvort þeir viti hvert þeir eigi að leita.		Tvisvar á ári, haust og vor.

### 22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

„Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, kynbundinnar eða 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.“

Í viðbragðsáætlun þarf að vera skýrt hvert skal leita með mál sem varða kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Einnig ef yfirmaður eða kennari á í hlut.

## JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SKÓLA

### 23. gr. Menntun og skólastarf.

„Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþrótt- og tómstundastarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.

Markmið er að uppfylla ákvæðin í 23. gr. laganna.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólanum.  Nemendur fá fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu.	Stjórnendur og kennarar sæki námskeið í sambættingu jafnréttis og kynjasjónarmiða.  Jafnréttisfræðsla verði sambætt inn í allar námsgreinar á öllum skólastigum.  Í ársskýrslum geri kennarar grein fyrir hvernig þeir stóðu að jafnréttisfræðslu.	Skólastjóri og jafnréttisnefnd.	Lokið skólaárið 20xx – 20xx  Að vori.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kennslu- og námsgögn skólans skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.	Námsefni hvers stigs yfirfarið m.t.t. jafnréttis.	Deildarstjórar á hverju stigi.	September og janúar ár hvert.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Markvisst unnið gegn kynbundnu náms- og starfsvali.  Nemendur hljóti fræðslu og ráðgjöf varðandi nám og störf óháð kyni.	Náms- og starfsfræðsla með áherslu á að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla.  Nemendur á miðstigi kynna sér a.m.k. tvær starfsgreinar sem eru óhefðbundnar fyrir þeirra kyn.  Nemendur á unglingsstigi heimsækja a.m.k. einn vinnustað sem er óhefðbundinn fyrir þeirra kyn.	Námsráðgjafi.	Lokið skólaárið 20xx – 20xx

## JAFNRÉTTISÁÆTLANIR SKÓLA

### Eftirfylgni

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Árlega sé farið yfir niðurstöður allra verkefnanna og þær kynntar fyrir kennurum og öðru starfsfólki skólans. Hvað gekk vel og hvað má betur fara. Þannig fær áætlunin meira vægi í skólastarfinu og meiri líkur eru á að raunverulegur árangur náist.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal kennara og annars starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Skólastjóri / jafnréttisnefnd.	Lokið í nóvember annað hvert ár.

Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti. Gildistímenn þarf að tilgreina í stefnunni / áætluninni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Skólastjóri / jafnréttisnefnd.	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.

Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Eftirlitinu er m.a. sinnt með reglulegri innköllun jafnréttisáætlana frá fyrirtækjum og stofnunum með 25 starfsmenn eða fleiri.

Auk þess sinnir Jafnréttisstofa fræðslu og upplýsingastarfsemi og veitir stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf í tengslum við jafnrétti kynjanna.

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



Jafnréttisstofa

Borgum við Norðurslóð 600 Akureyri  
Sími 460-6200 – netfang [jafnretti@jafnretti.is](mailto:jafnretti@jafnretti.is)

Leiðbeiningarnar voru síðast endurskoðaðar og uppfærðar í febrúar 2019