

Jafnréttisáætlun Lundarskóla 2018 - 2021

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og Jafnréttisstefnu Akureyrarbæjar 2016-2019.

Áætlunin nær annars vegar til jafnréttis kynjanna meðal starfsfólks og hins vegar meðal nemenda.

Jafnréttisáætlun þessi er hluti af skólanámskrá Lundarskóla og byggð á Jafnréttisstefnu Akureyrarbæjar 2016-2019.

Inngangur

Orðið jafnrétti tengist því að allir sitji við sama borð óháð kynferði, kynþætti, trú, kynhneigð eða líkamlegri- eða andlegri fötlun. Allt skólustarf á að vera í anda jafnréttis. Jafnrétti á að vera samofið leik og starfi nemenda og starfsfólks Lundarskóla.

Stefna Lundarskóla er að allir, nemendur og starfsmenn, njóti jafns réttar án tillits til kyns. Tækifæri eiga ekki að byggja á kynferði heldur áhuga, hæfileikum og færni.

Í þessari jafnréttisáætlun Lundarskóla er fyrst og fremst verið að vinna með jafnrétti kynjanna en hana á að gera skv. lögum um jafnan rétt kvenna og karla sbr. hér að ofan . Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri sem nota á markvisst til að fylgjast með jafnri stöðu kynjanna innan skólans, bæði meðal starfsfólks og nemenda. Í jafnréttisáætlun felst m.a. viðurkenning á því að gripið sé til sérstakra aðgerða til að jafna stöðu kynjanna. Jafnréttisáætlun Lundarskóla er ætlað að vera liður í gæðaubótum í skólanum.

„Jafnréttisáætlun er fyrst og fremst ætlað það hlutverk að skoða og endurmeta aðstæður á hverjum vinnustað og ryðja úr vegi þeim hindrunum sem geta verið bæði á vegi kvenna og karla“ (Jöfnum leikinn, Akureyri, 2009).

Í jafnréttisstefnu Akureyrarbæjar 2016 – 2019 er sérstök áhersla lögð á meginreglurnar um afnám staðalímynda og samþættingu kynjasjónarmiða (kynjasamþættingu). Byggt verður á þessum áherslum við gerð þessarar áætlunar

http://www.akureyri.is/static/files/Starfsmannathjonusta/Starfsmannahandbok/jafnretti_sstefna2016.pdf

Ábyrgð

Skólastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun skólans og sér um að jafnréttisnefnd sé starfandi innan skólans sem sér um endurskoðun og eftirfylgd með jafnréttisáætlun skólans. Í framkvæmdaáætlun kemur fram hvernig jafnréttisáætlun er viðhaldið, hver/hverjir bera ábyrgð á einstökum þáttum hennar og hvenær hver þáttur skal unninn.

Jafnréttisnefnd Lundarskóla

Í jafnréttisnefnd Lundarskóla sitja fulltrúi kennara og annarra starfsmanna. Trúnaðarmenn starfsfólks eru jafnframt nefndarmenn jafnréttisnefndar skólans, starfa með skólastjórnendum að auknu jafnrétti í Lundarskóla og fylgja áætluninni eftir. Hlutverk nefndarinnar er:

- að fylgja því eftir að unnið sé samkvæmt jafnréttisáætlun skólans
- endurskoða jafnréttisáætlun skólans árlega og gera viðeigandi breytingar
- taka saman gögn sem unnið er að skv. áætluninni s.s. tölulegar upplýsingar og tryggja að þær séu birtar. Umbætur gerðar í kjölfarið ef þess er þörf
- fylgjast með breytingum sem verða á lögum og reglugerðum um jafnréttismál kynjanna.
- vinna og halda utan um hugmyndabanka um jafnréttiskennslu.

Starfsfólk

Þess skal gætt í öllum starfsháttum skólans og daglegri umgengni við starfsfólk að þeim sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis. Leitast skal við að mæta þörfum beggja kynja í skólastarfinu.

Störf

Meirihluti starfsfólks Lundarskóla er konur. Í september 2018 var kynjasamsetning þannig: 17 karlar og 59 konur, karlar eru því 22% af starfsfólki Lundarskóla. Við nýráðningar verður leitast við að jafna kynjahlutfallið.¹

Hvernig: Gerð verði samantekt á kynjahlutfalli starfsfólks skólans eftir starfsheitum.

Hver: Skóladeild /starfsmannabjónusta og skólastjóri.

Hvenær: Fyrst haustið 2017, síðan haust 2020 og þriðja hvert ár eftir það.

Í samræmi við mannauðsstefnu Akureyrarbæjar skulu störf auglýst.²

Hvernig: Í starfsauglýsingum verði vitnað til jafnréttisáætlunar skólans og jafnréttisáætlunar Akureyrarbæjar. Við ráðningar verði unnið í samræmi við verklagsreglur Akureyrarbæjar um ráðningar m.t.t. kynjasjónarmiða. Karlar verði hvattir til að sækja um lausar stöður við skólann.

Hver: Skólastjóri.

Hvenær: Þegar við á.

Starfsþjálfun og endurmenntun

Konum og körlum sem vinna sambærileg störf í skólanum skal til jafns standa til boða starfsþjálfun og endurmenntun.³

Hvernig: Við gerð símenntunaráætlana skal þess gætt að kynjunum sé ekki mismunað og tilboð séu við hæfi beggja kynja. Starfsfólki skal standa til boða fræðsla um jafnréttismál. Taka skal saman annað hvert ár tölulegar upplýsingar um endurmenntun beggja kynja.

Hver: Stjórnendur og jafnréttisnefnd skólans.

Hvenær: Við gerð endurmenntunaráætlunar/símenntunaráætlunar skólans sem er gerð vor hvert.

Laun

Nauðsynlegt er að fylgjast með launum starfsmanna út frá kynjasjónarmiði og vinna að því að jafna laun kynjanna komi launamunur í ljós.⁴

Hvernig: Gerð verði úttekt þar sem skoðuð verða grunnlaun, yfirvinnugreiðslur o.s.frv. eftir kyni og starfsheitum. Komi launamunur í ljós verður leitað leiða til að leiðrétta það.

Hver: Jafnréttisráðgjafi Akureyrarbæjar.

Hvenær: Við úttekt hjá Akureyrarbæ. Ááætlað á þriggja ára fresti, síðast gert 2016.

Samræming starfs og einkalífs

Mikilvægt er að starfsfólk hafi tækifæri til þess að sinna skyldum sínum í starfi jafnt sem einkalífi og gott að jafnvægi sé þar á milli. Reynt er að koma til móts við starfsmenn um sveigjanleika í störfum þar sem kostur er.⁵

Hvernig: Óskir starfsfólks um sveigjanleika verði metnar eftir aðstæðum. Gerðar verða kannanir meðal starfsfólks Akureyrarbæjar á samræmingu starfs og einkalífs.

¹ Sbr. 18., 20. og 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

² Sbr. 18., 20. og 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og Mannauðsstefna Akureyrarbæjar

³ Sbr. 20. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

⁴ Sbr. 19. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

⁵ Sbr. 21. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Hver: Jafnréttisráðgjafi Akureyrarbæjar, jafnréttisnefnd skólans og skólastjóri.

Hvenær: Síðast gert 2017, smærri úttektir skóla 2019 samhliða nýjum kjarasamningum.

Kynjasambætting

Horfa skal fyrirfram til þeirra þátta sem snert geta kynin á ólíkan hátt. Meta skal fyrirfram hvaða afleiðingar stefnumótun eða ákvarðanataka getur haft á hvort kyn og bregðast við ef sýnt þykir að verulega muni halla á annað kynið með ákveðinni ákvörðun eða stefnumótun.⁶ Stefna um kynjajafnrétti verður felld inn í alla stefnumótun innan skólans með því t.d. að ganga úr skugga um hvort verið sé að nýta hæfileika og menntun beggja kynja þegar verið er að móta stefnu og taka ákvarðanir.

Hvernig: Gátlisti forsætisráðuneytisins *Gætum jafnréttis* verði notaður til að kanna þetta.

Hver: Jafnréttisnefnd skólans og skólastjóri.

Hvenær: Annað hvert á, næst vor 2020

Kynbundið ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni

Gerðar hafa verið leiðbeiningar fyrir bæjarkerfið um viðbrögð við kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og einelti á vinnustöðum.

http://www.akureyri.is/static/files/vefmyndir/akureyri/pdf/areitni_og_einelti_uppfardar_lei_dbeiningar.pdf

Allt starfsfólk skólans þarf að vera meðvitað um ábyrgð og færar leiðir ef upp koma tilvik sem varða kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða einelti.⁷ Gerðar verða kannanir hjá Akureyrarbæ vegna þessara þátta.

Hvernig: Leiðbeiningabæklingur verði kynntur öllu starfsfólki. Jafnréttisnefnd skólans sér til þess að bæklingar séu aðgengilegir öllu starfsfólki. Aflað verður upplýsinga í starfsmannaviðtölum og kynnt reglugerð varðandi aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/B_nr_1009_2015.pdf

Hver: Jafnréttisnefnd og stjórnendur skólans. Jafnréttisráðgjafi Akureyrarbæjar.

Hvenær: Í upphafi hvers skólaárs. Deildum og stofnunum bæjarins stendur ávallt til boða fræðsla um áreitni á vinnustöðum.

Nemendur

Þess skal gætt í öllum starfsháttum skólans og daglegri umgengni við nemendur að þeim sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis og orðræða starfsfólks skal taka mið að því. Leitast skal við að mæta þörfum beggja kynja í skólastarfinu.

Fræðsla

Leitast skal við að vinna samkvæmt markmiðum Aðalnámskrár grunnskóla þar sem markmið tengd jafnréttismálum eru tilgreind.⁸

Hvernig: Grunnskólinn starfar samkvæmt markmiðum aðalnámskrár og er jafnrétti einn af grunnþáttum menntunar. Markmið sem lúta að kennslu í jafnréttismálum eiga að endurspeglast í starfsháttum skóla, samskiptum og skólabrag og skulu kennarar taka mið af því.

Gagnagrunnurinn www.menntagatt.is er aðgengilegur fyrir kennara og þar má finna námsefni og verkefni sem eiga að fylgja jafnréttismarkmiðum aðalnámskrár, www.jafnrettistorg.is og <http://grunnskoli.kvenrettindafelag.is/>. Einnig gefst

⁶ Sbr. 12. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

⁷ Sbr. 22. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

⁸ Sbr. 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og Aðalnámskrá grunnskóla 2006.

kennurum þar tækifæri til að leggja inn verkefni og þannig má byggja upp góðan hugmynda- og verkefnabanka.

Gerð verði grein fyrir jafnréttisfræðslu í bekkjarnámskrám, kennsluáætlunum og/eða kennsluskýrslum.

Hver: Kennarar.

Hvenær: Í bekkjarnámskrám og kennsluáætlunum að hausti og vorannarskýrslum.

Kennslu- og námsgögn

Námsgagnastofnun hefur útbúið gátlista, þar sem m.a. er horft til kynjasjónarmiða, sem öllum höfundum og öðrum sem vinna fyrir stofnunina er gert að hafa að leiðarljósi.⁹

Hvernig: Kennarar nýti sér það námsefni sem samið hefur verið út frá fyrirtöldum leiðbeiningum (sé það fyrir hendi) en gæti þess að nota ekki gagnrýnislaust námsefni sem t.d. sýnir staðlaðar kynjaímyndir eða mismunar kynjunum að einhverju leyti. Að árlega verði ákveðin vika í september tileinkuð jafnrétti.

Hver: Kennarar.

Hvenær: Þegar við á.

Náms- og starfsfræðsla

Mikilvægt er að kynna bæði stúlkum og piltum möguleika á framhaldsmenntun og störfum sem litið hefur verið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf en jafnframt hvetja nemendur til að prófa það sem hentar hverjum og einum burtséð frá kyni.¹⁰

Hvernig: Hér eru nefndar nokkrar leiðir sem mögulegar eru:

- Atvinnukynningar í skólunum – Fólk af vinnumarkaðnum fengið til að halda stutta fyrirlestra og svara fyrirspurnum. Leitast verði við að fá fólk sem hefur valið sér óhefðbundnar leiðir m.t.t. kyns í námi og starfi.
- Atvinnulífskynningar – Nemendur fái tækifæri til að kynna sér atvinnulífið á eigin skinni. Hvatt verði til þess að nemendur prófi það sem hentar hverjum og einum burt séð frá kyni.
- Áhugasviðsgreining – Slík greining standi til boða áður en samræmd próf eru valin.
- Fyrirlestur – Fulltrúar frá Jafnréttisstofu fengnir til að kynna jafnréttislög, starfsemi stofunnar og jafnrétti með tilliti til launa. Einnig að fá þá til að ræða við nemendur um kynbundið náms- og starfsval og staðalmyndir kynja á vinnumarkaði, þetta er ráðlagt að gera í 9. bekk.

Hver: Námsráðgjafi.

Hvenær: Dreifist á skólaárið, tengist skóladagatali og starfs- og kennsluáætlunum.

Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni

Skólastjórnendur skulu skv. lögum gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni í skólanum hvort heldur sem er af hálfu annarra nemenda eða starfsfólks.¹¹

Hvernig: Fræðsla til nemenda um kynþroska, kynlíf og siðferði í samskiptum kynjanna verði samkvæmt markmiðum aðalnámskrár og skólanámskrá.

- Á hverju hausti verður farið yfir það með starfsfólki skólans hvað getur falist í kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislegri áreitni í samskiptum nemenda og milli nemenda og starfsmanna.
- Nemendum verður kynnt hvert þeir geta leitað.

Hver: Stjórnendur og starfsfólk skólans. Forvarnarfulltrúi Akureyrarbæjar og Aflið.

⁹ Sbr. 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

¹⁰ Sbr. 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

¹¹ Sbr. 22. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Hvenær: Jafnt og þétt yfir veturinn í öllum árgöngum.

Samskipti við foreldra/forráðamenn

Starfsfólk skólans þarf að vera meðvitað í samskiptum við foreldra/forráðamenn og gæta þess að útiloka ekki annað foreldri/forráðamann á grundvelli kyns. Mikilvægt er að litið sé á feður og mæður sem jafngild í foreldrasamstarfinu.

Hvernig: Í samskiptum við heimilið sé þess gætt að báðir foreldrar séu jafngildir í samstarfinu. Haldið sé utan um tölfræðilegar upplýsingar um kynjaskiptingu foreldra í viðtölum og fundum á vegum skólans.

Hver: Skólastjórnendur og kennarar. jafnréttisnefnd skólans.

Hvenær: Þegar við á og samkvæmt jafnréttisáætlun skólans.

Telji starfsmaður/nemandi á sér brotið samkvæmt áætlun þessari og lausn finnst ekki innan skólans getur viðkomandi leitað til jafnréttisráðgjafa Akureyrarbæjar.

Endurskoðun

Endurskoðuð haust 2018.

Framkvæmdaáætlun fyrir jafnréttisáætlun Lundarskóla 2018-2020

Tímasetning	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	áætluð lok
September 2018	Að framfylgja jafnréttisáætlun skólans	Skípa jafnréttisnefnd fyrir skólaárið 2018 – 2020	Skólastjóri	September 2018
Haust 2018	Endurskoða jafnréttisáætlun skólans	Endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlun Lundarskóla í samræmi við jafnréttisstefnu Akureyrarbæjar	Deildarstjóri	September 2018
Ágúst 2018 – maí 2020	Að framfylgja jafnréttisáætlun skólans ár hvert	Fylgjast með að þeir aðilar sem bera ábyrgð á einstökum þáttum áætlunarinnar skili upplýsingum eða niðurstöðum til skólans eða jafnréttisnefndar skólans	Jafnréttisnefnd skólans	Maí 2020
Priðja hvert ár, fyrst 2017	Gerð verði samantekt á kynjahlutfalli starfsfólks skólans eftir starfsheitum	Tölulegar upplýsingar	Skóladeild /starfsmannaþjónusta og skólastjóri	
Október 2018	Tryggja að jafnréttisáætlun skólans verði aðgengileg fyrir þá sem eiga að vinna eftir henni	Áætlunin verði sett á heimasíðu skólans	og sá sem sér um heimasíðuna	Október 2018
Nóvember 2018	Jafnréttisáætlun skólans kynnt fyrir starfsfólki. Kennarar gera áætlun um hvernig þeir ætla að framfylgja henni yfir skólaárið	Kynning, umræður um hugmyndir. Hugmyndir kennara teknar saman og kynntar síðar á kennarafundi. Gert grein fyrir því í bekkjar- og skólanámskrá	Jafnréttisnefnd skólans og skólastjórnendur	Nóvember 2018
Ágúst 2018 – maí 2020	Að framfylgja jafnréttisáætlun skólans	Fylgjast með að þeir aðilar sem bera ábyrgð á einstökum þáttum áætlunarinnar skili upplýsingum eða niðurstöðum til skólans eða jafnréttisnefndar skólans	Jafnréttisnefnd skólans	Jafnt og þétt 2018 - 2020
Vor 2019	Farið yfir með starfsfólki skólans hvað getur falist í kynbundnu áreiti í samskiptum nemenda og starfsmanna	Á starfsmannafundi, kynning og umræður	Jafnréttisnefnd skólans og skólastjórnendur	Vor 2019
September 2018	Að auka hlut karla í nefndum og ráðum innan skólans	Við val og kosningar í nefndir verði haft að leiðarljósi að auka hlut karla í nefndum og stýrihópum innan skólans	Skólastjórnendur	September 2018
2018 - 2020	Nemendum verður kynnt hvert þeir geta leitað ef þeir telja sig verða fyrir áreitni	Fræðsla um jafnrétti, áreitni o.fl. kynnt nemendum. Samofið kennslu.	Skólahjúkrunarfræðingur, kennarar, námsráðgjaf	201 - 2020

Okt. og janúar 2018-2019 og 2020	Að koma til móts við bæði kynin í valgreinum á vegum skólans	Skoða aðsókn kynjanna að valgreinum meðal nemenda	Deildarstjóri	Lok haust- og varannar 2017-2018
Júní 2019 og 2020	Gæta að tilboði séu við hæfi beggja kynja við gerð endurmenntunaráætlunar skólans. Starfsfólki skal standa til boða fræðsla um jafnréttismál.	Við gerð endurmenntunaráætlunar fyrir næsta skólaár	skólastjórnendur	Ágúst 2019 og 2020
Haust 2020	Jafnréttisáætlun skólans metin og endurskoðuð. Ný áætlun gerð til lengri tíma	Umræður meðal starfsfólks, nemenda og í skóla- og nemendaráði	Jafnréttisnefnd skólans og skólastjórnendur	Haust 2020
Júní 2020	Kynjasambætting	Meta hvort stefnumótun eða ákvarðanatataka innan skólans yfir veturinn hafi haft áhrif á annað hvort kynið. Gátlistinn <i>Gætum jafnréttis</i> notaður til þess	Jafnréttisnefnd skólans og skólastjórnendur	Júní 2020

Hugmyndalisti um jafnrétti með nemendum í Lundarskóla.

- Vekja áhuga drengja á kennslu, t.d. með því að leyfa þeim að aðstoða við kennslu í yngri bekkjum. Hægt að gera sem valgrein.
- Gæta þess að bjóða báðum kynjum hefðbundin verkefni eins og t.d. fyrir árs hátíð.
- Þegar kosið er í ráð meðal nemenda þá sé ávallt haft í huga að kynjahlutfallið sé sem jafnast.
- Þegar rýnihópar nemenda eru myndaðir þá sé ávallt haft í huga að kynjahlutfallið sé sem jafnast.
- Skoða aðsókn kynjanna að valgreinum.
- Huga að rýnihópi nemenda um jafnréttismál.
- Þurfa kennarar að gera grein fyrir því hvernig þeir uppfylla lög um jafnrétti kynjanna í kennslu?
- Muna eftir námsefninu Kompás og þeim kennurum sem fóru á námskeið um það.
- Kynnungabók, halda henni á lofti auk ýmissra góðra tengla um jafnréttismál nemenda og jafnrétti í kennslu.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

2008 nr. 10. 6. mars

Tóku gildi 18. mars 2008.

Úr II. kafla um stjórnýslu

12. gr. *Jafnréttisnefndir sveitarfélaga.*

- Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir sem fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kynjanna og fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags.
- Hver jafnréttisnefnd skal hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétt skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Jafnréttisáætlanir skulu lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.
- Hver nefnd skal annað hvert ár afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan viðkomandi sveitarfélags.

13. gr. *Jafnréttisfulltrúar.*

- Í sérhverju ráðuneyti skal starfa jafnréttisfulltrúi sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttisfulltrúi fjallar um og hefur eftirlit með jafnréttisstarfi á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis og stofnana þess, þar á meðal skal hann vinna að kynjasambættingu á málefnasviði ráðuneytisins. Jafnréttisfulltrúi skal árlega senda Jafnréttisstofu greinargerð um stöðu og þróun jafnréttismála á málefnasviði viðkomandi ráðuneytis.

Úr III. kafla um réttindi og skyldur.

18. gr. *Vinumarkaður.*

- Atvinnurekendur og stéttarfélag skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.
- Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða sambætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.
- Fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdaáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Enn fremur skulu fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests.
- Hafi fyrirtæki eða stofnun skv. 2. mgr. ekki gert jafnréttisáætlun eða sambætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skal Jafnréttisstofa beina þeim fyrir mælum til viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar að gerðar séu viðunandi úrbætur

innan hæfilegs frests. Hið sama gildir sé það mat Jafnréttisstofu að jafnréttisáætlun fyrirtækis eða stofnunar skv. 2. mgr. sé ekki viðunandi eða að jafnréttissjónarmið hafi ekki verið samþætt í starfsmannastefnu með nægilega skýrum hætti.

- Verði fyrirtæki eða stofnun skv. 2. mgr. ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu skv. 4. mgr. getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eða stofnun greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum. Hið sama á við þegar fyrirtæki eða stofnun lætur hjá líða að afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdaáætluninni þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því eða neitar að afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála, sbr. 3. mgr. Ákvörðun um dagsektir skal tilkynnt bréflaga á sannanlegan hátt þeim sem hún beinist að.
- Dagsektir geta numið allt að 50.000 kr. hvern dag. Við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal m.a. líta til fjölda starfsmanna fyrirtækis eða stofnunar og hversu umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.
- Dagsektir skulu renna í ríkissjóð.
- Þeim sem fyrirmælum Jafnréttisstofu er beint að samkvæmt ákvæði þessu er heimilt að kæra ákvörðun Jafnréttisstofu til félags- og tryggingamálaráðherra.
- Ákvarðanir Jafnréttisstofu um dagsektir eru aðfararhæfar. Kæra til félags- og tryggingamálaráðherra eða málshöfðun fyrir almennum dómstólum frestar aðför.

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.

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

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

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.

22. gr. Kynbundin áreitni 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 kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.
- Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar 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.

23. gr. Menntun og skólastarf.

- Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþróttá- 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.
- Efla skal rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólastarfsins og til fjölmíðla.
- Menntamálaráðuneytið skal fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og í íþróttá- og tómstundastarfi. Enn fremur skal menntamálaráðuneytið fylgjast með þróun jafnréttismála á þessum sviðum samfélagsins.
- Jafnréttisráðgjafi skal starfa innan menntamálaráðuneytisins og skal hann fylgja eftir ákvæðum þessarar greinar og veita viðkomandi aðilum ráðgjöf í jafnréttismálum, m.a. um sértækar aðgerðir til að stuðla að jafnrétti kynjanna.