



Jafnréttisáætlun Krílakots 2019 – 2022

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri sem nota á til að vinna markvisst að því að efla og jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Jafnréttisáætlunin nær annars vegar til kynjajafnréttis meðal starfsfólks og nemenda en einnig tekur hún tillit til fötlunar, kynþáttar og/eða annarra félagslegra þátta.

Inngangur

Stefna Krílakots er að starfsfólk, nemendur og foreldrar njóti jafns réttar án tillits til kynferðis, fötlunar, kynþáttar og/eða annarra félagslegra þátta.

Mismunur er óheimil í hvaða formi sem hún birtist. Stefna skólans er að starfa samkvæmt lögum nr. 10/2008 um að jafna stöðu og rétt kvenna og karla í anda jafnréttis og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum tengt öllum sviðum samfélagsins. Einnig að taka mið af mismunandi hæfileikum óháð kyni.

Sáttmáli hefur verið unnin af starfsfólki skólans um samskipti og viðmót til nemenda, foreldra sem og annarra sem að skólunum koma. Þar sem í eineltisáætlun Dalvíkurbyggðar kemur skýrt fram að óviðunandi framkoma s.s. illt umtal, særandi orðbragð, andleg kúgun og misbeiting á valdi er óboðleg.

Í aðgerðaráætlun kemur fram hvernig jafnréttisáætlun er viðhaldið, hvenær hver þáttur skal unninn og hver/hverjir eru ábyrgðaraðilar.

Í Krílakoti er lögð áhersla á jafnrétti einstaklinga með mannréttindi og margbreytileika að leiðarljósi.

Starfsfólk

Þess er gætt að í öllum starfsháttum skólanna og daglegri umgengni við starfsfólk að þeim sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis, fötlunar, kynþáttar og/eða annarra félagslegra þátta og leitast skal við að mæta þörfum allra.

Skólastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun en vinnur hana í samstarfi við deildarstjóra skólanna. Á hverju ári er áætlunin kynnt fyrir starfsfólki og er hún aðgengileg í starfsmannahandbók skólanna.

Auglýst störf

Nær allir starfsmenn leikskólans eru konur. Við nýráðningar verður reynt að jafna kynjahlufall starfsfólks og tryggja að konur og karlar njóti jafnréttis.

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi bæði konum, körlum til boða.	Vísa í jafnréttisáætlun skólans og jafnréttisstefnu sveitarfélagsins þegar auglýst er eftir starfsfólki.	Skólastjóri	Ávallt
Jafna kynjahlutfallið og auka fjölbreytni í starfsmannahópnum.	Hvetja karla sérstaklega til að sækja um lausar stöður við skólann.	Skólastjóri	Ávallt



Endurmenntun

Starfsfólki skólans er veitt tækifæri til endurmenntunar og fá hvatningu frá skólastjóra ár hvert til að nýta sér endurmenntunarsjóði sína. Skólinn leggur sitt af mörkum með því að fá fyrirlesara og veita endurmenntun á skólatíma s.s. á skipulagsdögum og námskeiðsdögum.

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Að gild endurmenntunar-áætlun sé til fyrir skólann.	Skólinn gerir símenntunaráætlun ár hvert.	Skólastjóri	Að vori ár hvert samhliða gerð starfsáætlana.
Að starfsfólk viti að endurmenntun stendur þeim til boða s.s. jafnréttisfræðsla, endurmenntun frá háskólum og símenntunarstofnunum.	Starfsfólk er hvatt til að sækja námskeið og jafnframt skrá hjá sér endurmenntun. Skólastjóri sendir upplýsingar sem honum berast um námskeið sem gætu hentað starfsemi skólans.	Skólastjóri	Þegar við á. Í starfsmanna-samtölum, ár hvert í janúar - apríl, er rætt við starfsfólk um endurmenntun og mikilvægi hennar.

Laun

Í dag eru laun starfsmanna jöfn óháð kyni samkvæmt launafulltrúa Dalvíkurbyggðar. Markmið skólans er að svo verði áfram.

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Fylgst með við ráðningu að laun séu jöfn óháð kyni. Einnig í árlegum könnunum Dalvíkurbyggðar.	Skólastjóri	Ávallt.

Samræming starfs og einkalífs

Starfsfólk hefur fengið tækifæri til að sinna skyldum sínum jafnt í einkalífi sem starfi eins og unnt er svo það komi ekki niður á starfsemi skólans.

Markmið skólans er að svo verði áfram.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsfólki sé gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.	Starfsfólki er veitt leyfi til að sinna s.s. samtölum og heimsóknnum í skóla barna sinna auk þess að sinna ábyrgð er varðar veikindi, tannlækna og aðra sérfræðinga. Starfsfólk er hvatt til að deila ábyrgð með maka sínum ef við á.	Skólastjóri og deildarstjóri starfsmanna veita leyfi. Starfsmenn skrá samvisskusamlega í vinnustund alla fjarveru með skýringum.	Ávallt.



Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti

Gerð hefur verið áætlun um viðbrögð við einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni og er starfandi teymi hjá Dalvíkurbyggð sem kemur í skólana og kynnir viðbragðsáætlunina. Áætlunina er einnig að finna í [starfsmannahandbók](#) skólanna og á heimasíðu Dalvíkurbyggðar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og / eða kynferðislegri áreitni.	Sáttmáli um framkomu við annað starfsfólk er aðgengilegur. Ár hvert er farið yfir þann sáttmála og mikilvægi þess að allir vinni saman.	Skólastjóri sér um að farið yfir sáttmála tvisvar á ári. Allir ábyrgir að fara eftir sáttmálanum	Í ágúst ár hvert á starfsmannafundi. Í starfsmannasamtölum í janúar-apríl ár hvert. Alltaf
Að upplýsa starfsfólk um viðbragðsáætlun gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðislegri áreitni og einelti	Minnt er á viðbragðsáætlun í starfsmannahandbók ár hvert. Eineltisteymi Dalvíkurbyggðar kemur í skólann annað hvert ár með kynningu á starfsemi teymisins og um hvað flokkast undir einelti og kynferðisáreitni.	Skólastjóri minnir á áætlun í starfsmannahandbók. Skólastjóri boðar fulltrúa eineltisteymis Dalvíkurbyggða á starfsmannafund. Allir starfsmenn bera ábyrgð þ.e. að brjóta ekki á öðrum og segja frá ef þeir verða varir við brot.	Ár hvert að hausti Annað hvert ár á starfsmannafundi í ágúst. Ávallt

Kynjasambætting, fjölmennning og fötlun

Hugað er að kynjasambættingu, fjölmenningu og fötlun við alla áætlanagerð og námsefnisgerð í skólstarfinu eins og kostur er.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að allt starfsfólk sé meðvitað um jafnrétti og hafi kynja-sambættingu og fjölmenningu í huga í kennslu og samstarfi við foreldra sem og aðrar stofnanir.	Að árlega verði umfjöllun um jafnrétti í víðu samhengi og nýtt starfsfólk uppfrætt um stefnu skólans í jafnréttismálum. Einnig benda á jafnréttislög í því samhengi	Skólastjóri Allt starfsfólk sé meðvitað og lesi sér til um stefnu skólans.	Á starfsmannafundi í ágúst ár hvert. Í fréttabréfum.
	Starfsfólk nýti fjölbreyttan bókakost og leikefni sem sýna bæði kyn í fjölbreyttum hlutverkum bæði í starfi og heima.	Allt starfsfólk	Ávallt í kennslu



Nemendur

Í nýrri aðalnámskrá er jafnrétti skilgreint sem einn af grunnþáttum menntunar og eiga drengir og stúlkur að hafa sem víðtækasta og jafnasta möguleika. Gætt er að því að hvergi í skólastarfinu, né starfsháttum, séu hindranir í vegi hvors kynsins og í öllu skólastarfi og öllum samskiptum eru ákvæði jafnréttislaga höfð að leiðarljósi. Kynjasambættingar er gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð. Nemendur fá fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi. Kennslu og námsgögn er þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

Nám og fræðsla

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Unnið er samkvæmt aðalnámskrá leikskóla er varðar jafnrétti.	Jafnréttismenntun og mannréttindi eru samofin öllu skólastarfinu, bæði því formlega og óformlega.	Skólastjóri Allt starfsfólk leikskólanna.	Í öllu starfi, alla daga.
Skoðanafrelsi	Starfsfólk leitast við að hvetja alla nemendur til þátttöku og veita öllum tækifæri til að tjá sig og koma skoðunum sínum á framfæri og þær virtar.	Allt starfsfólk.	Ávallt
Komið er eins fram við alla nemendur óháð kyni, fötlun, kynferðir og/eða annarra félagslegra þátta.	Allt starfsfólk skólans er meðvitað um að talað er eins við alla nemendur s.s. nota hrós, nota sömu orðræðu og viðurlög við brotum.	Allt starfsfólk	Í öllu starfi með börnunum..

<p>Að nota ekki gagnrýnislaut efnivið sem sýnir staðlaðar kynjaímyndir og/eða mismunar kynjunum að einhverju leyti.</p>	<p>Efniviður og verkefni með jafnrétti og mannréttindi í huga eru aðgengileg s.s. bækur, brúður púsl og fleira.</p>	<p>Skólastjóri</p>	<p>Við öll innkaup.</p>
<p>Nemendur eru hvattir til að ögra sjálfum sér og hugmyndum um staðalímyndir með fjölbreyttu verkefnavali.</p>	<p>Námsefni sem er búið til í skólanum er útbúið með jafnrétti og mannréttindi í huga.</p>	<p>Allt starfsfólk skólans</p>	<p>Í allri námsefnisgerð</p>
<p>Uppbyggingarstefnan í vinnu með börnunum til að stuðla að jafnrétti í víðu samhengi.</p>	<p>Kennarar hafa ólíkar þarfir einstaklinga að leiðarljósi í öllu starfi.</p>	<p>Allt starfsfólk.</p>	<p>Ávallt.</p>
<p>Fræðsla til kennara og annars starfsfólk um einkenni sem börn kunna að hafa hafi þau orðið fyrir ofbeldi s.s. kynbundnu ofbeldi, kyndbundinu áreitni og kynferðislegri áreitni.</p>	<p>Kennarar hafa fengið fræðslu um einkenni hjá börnum sem orðið hafa fyrir kynferðisofbeldi og eineltis</p>	<p>Allt starfsfólk er meðvitað og fylgist með líðan barna dag hvern</p>	<p>Ávallt. Fræðsla ár hvert</p>

Samstarf heimils og skóla

Starfsfólk skólans er meðvitað í samskiptum við foreldra/forráðamenn um að eiga í góðum samskiptum óháð kyni, kynferði, fötlun og/eða annarra félagslegra þátta. Litið er á mæður og feður sem jafngild í foreldrasamstarfinu. Hugað er að upplýsingaflæði til foreldra t.d. sem ekki tala íslensku með þýðingum og túlkajónustu samkvæmt [málstefnu Dalvíkurbyggðar](#).

Markmið	Aðgerð	ábyrgð	Tímarammi
Að eiga í góðum samskiptum við foreldra/forráðamenn barna óháð kyni.	Að hvetja foreldra/forráðamenn barna óháð kyni til þátttöku í foreldrasamtöl og foreldrafundi. Skráning á þátttöku kynja á fundum og í samtölum.	Allir starfsmenn	Þegar við á
Að báðir foreldrar fái upplýsingar um starfs skólans og gengi barna sinna óháð því hvort þeir búi með barninu eða ekki.	Fá upplýsingar hjá foreldrum um hvernig þeir vilji haga samskiptum við skólann. Komi ekki fram sérstakar óskir er leitast við að hafa góð samskipti og jafn mikil óháð kyni.	Allir starfsmenn	Í upphafi skólagöngu barns
	Að gæta þess að báðir foreldrar barnsins séu á póstlista skólans og að báðir fái upplýsingar um gengi barna sinna.	Deildarstjórar Skólastjórar	Við upphaf skólagöngu barns.
Að jafna hlutfall kynja í ráðum og nefndum er viðkoma skólanum.	Hvetja foreldra af báðum kynjum til samstarfs í ráðum og nefndum.	Skólastjóri - deildarstjórar.	Í ágúst ár hvert þegar skipað er í nefndir og í fréttabréfum.

<p>Að allir foreldrar geti skilið þær upplýsingar sem skólinn veitir um skólastarfið og gengi og líðan barna sinna.</p>	<p>Að foreldrum sem ekki tala íslensku er boðin túlkapjónusta. Leitast er við þýða sem flestar upplýsingar.</p>	<p>Skólastjóri Deildarstjórar</p>	<p>Túlkapjónusta er í boði samkvæmt því sem fram kemur í málstefnu Dalvíkurbyggðar.</p>
---	---	---------------------------------------	---

Eftirfylgni

Ár hvert ber öllu starfsfólki skólans að lesa jafnréttisáætlun sem er aðgengileg í starfsmannahandbók leikskólans. Skólastjóri og deildarstjórar yfirfara áætlun ár hvert með það að markmiði að skoða hvað vel gekk og hvað má fara betur. Greint er frá niðurstöðum mati og umbótaáætlun skólanna ár hvert.

Virðingarfyllt

Guðrún H. Jóhannsdóttir

Leikskólastjóri Krílakots

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

[2008 nr. 10/2008](#)

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu kvenna og karla nr. [10/2008](#)

III. kafli. Réttindi og skyldur.

18. gr. Vinnumarkaður.

Atvinnurekendur og stéttarfélög 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 [25 eða fleiri] 1) starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta 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 framkvæmdáætlun 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 samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skal Jafnréttisstofa beina þeim fyrirætlum 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 bréflega 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 þessari grein og 19. gr.] 1) er heimilt að kæra ákvörðun Jafnréttisstofu til [ráðherra]. 2)

Ákvarðanir Jafnréttisstofu um dagsektir eru aðfararhæfar. Kæra til [ráðherra] 2) eða málshöfðun fyrir almennum dómstólum frestar aðför.

1)L. 56/2017, 2. gr. 2)L. 162/2010, 38. gr.

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 kynjamismun.

Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

[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. Þegar vottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af vottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu leiði úttekt ekki til vottunar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnréttisstofu er heimilt að veita samtökum aðila vinnumarkaðarins aðgang að skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar hafi úttekt ekki leitt til vottunar.

Þrátt fyrir 4. mgr. er samtökum aðila vinnumarkaðarins heimilt að semja svo um í kjarasamningum að við úttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar þar sem 25-99 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafi fyrirtæki eða stofnun val um það hvort úttekt fari fram á grundvelli 1. gr. b staðalsins ÍST 85 eða 1. gr. c staðalsins ÍST 85 skv. 4. mgr. þessarar greinar. Hafi slíkur samningur verið gerður og úttekt á jafnlaunakerfi fer fram á grundvelli 1. gr. b staðalsins ÍST 85 skal fyrirtæki eða stofnun öðlast staðfestingu, sbr. 11. tölul. 2. gr., að undangenginni úttekt hagsmunaaðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85, sbr. 1. gr. b staðalsins. Þegar staðfesting liggur fyrir skal hagsmunaaðili skila Jafnréttisstofu afriti af staðfestingarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Staðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti. Hagsmunaaðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu leiði úttekt ekki til staðfestingar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnréttisstofu er heimilt að veita samtökum aðila vinnumarkaðarins aðgang að skýrslu hagsmunaaðila um niðurstöðu úttektar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar hafi úttekt ekki leitt til staðfestingar.

Pegar Jafnréttisstofa hefur mótttekið vottunarskírteini skv. 4. mgr. ásamt skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerki vegna vottunar sem gildir til jafnlangs tíma og vottun. Móttaki Jafnréttisstofa staðfestingarskírteini skv. 5. mgr. ásamt skýrslu hagsmunaaðila um niðurstöðu úttektar veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunaviðurkenningu vegna staðfestingar sem gildir til jafnlangs tíma og staðfesting.

Jafnréttisstofa heldur skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa vottun, sbr. 10. tölul. 2. gr., eða staðfestingu, sbr. 11. tölul. 2. gr., og birtir hana með aðgengilegum hætti á vef stofnunarinnar. Í skránni skulu m.a. koma fram upplýsingar um nafn fyrirtækis eða stofnunar, kennitölu og heimilisfang viðkomandi, hvort fyrirtæki eða stofnun hafi öðlast vottun eða staðfestingu ásamt gildistíma vottunar eða staðfestingar. Þá heldur Jafnréttisstofa skrá yfir fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli sem hafa ekki öðlast vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. og skulu samtök aðila vinnumarkaðarins hafa aðgang að skránni. Skal þar koma fram hvort hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun hafi leitað eftir úttekt vottunaraðila eða hagsmunaaðila á jafnlaunakerfi viðkomandi og framkvæmd þess í því skyni að öðlast vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr.

Samtök aðila vinnumarkaðarins annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlist vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. og endurnýjun þar á. Fyrirtæki og stofnanir skulu veita samtökum aðila vinnumarkaðarins þær upplýsingar og gögn sem samtök aðila vinnumarkaðarins telja nauðsynleg til að sinna eftirliti samkvæmt þessari málsgrein. Hafi fyrirtæki eða stofnun ekki öðlast vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr., eða endurnýjun þar á, eða veitir ekki nauðsynlegar upplýsingar eða gögn skv. 2. málsl. geta samtök aðila vinnumarkaðarins tilkynnt um það til Jafnréttisstofu. Jafnréttisstofa getur beint þeim fyrirmælum til hlutaðeigandi fyrirtækis eða stofnunar

að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsektum.

Um dagsektir samkvæmt ákvæði þessu gilda 6.-9. mgr. 18. gr.

Ráðherra skal láta framkvæma mat á árangri vottunar og staðfestingar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar samkvæmt þessari grein á tveggja ára fresti. Ráðherra skal setja reglugerð um nánari framkvæmd og tilhögun þessa mats.] 1)

[Ráðherra skal setja reglugerð 2) um framkvæmd eftirlits að höfðu samráði við samtök aðila vinnumarkaðarins, hæfniskröfur til vottunaraðila og hagsmunaaðila og notkun jafnlaunamerkis og jafnlaunaviðurkenningar samkvæmt þessari grein. Þá er ráðherra heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd þessarar greinar, svo sem um framkvæmd vottunar og staðfestingar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar og framkvæmd þess, svo og um verklag Jafnréttisstofu þegar fyrirtæki eða stofnun hefur ekki öðlast vottun eða staðfestingu, eða endurnýjun þar á, eða veitir samtökum aðila vinnumarkaðarins ekki nauðsynlegar upplýsingar eða gögn.] 1)

1)L. 56/2017, 3. gr. 2)Rg. 1030/2017, sbr. 1092/2018.

20. gr. Laus störf, starfspjálfun, 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 starfspjálfunar 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. [Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.]1)

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemandur og skjólstæðingar verði fyrir [kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni] 1) á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

Ef yfirmaður er kærður vegna [ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni] 1) 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.

1)L. 62/2014, 3. gr.

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 fjölmiðla.

[Það ráðuneyti er fer með fræðslumál] 1) skal fylgjast með að jafnréttis kynjanna sé gætt í skóla- og uppeldisstarfi sem og í íþróttá- og tómstundastarfi. Enn fremur skal [það ráðuneyti er fer með

fræðslumál] 1) fylgjast með þróun jafnréttismála á þessum sviðum samfélagsins.

Jafnréttisráðgjafi skal starfa innan [þess ráðuneytis er fer með fræðslumál] 1) 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.

1)L. 126/2011, 473. gr.