



JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Leikskólinn Undraland

Jóna Björg Jónsdóttir
06.01 2025



Efnisyfirlit

Inngangur	2
Tilgangur og markmið.....	2
A. Jöfn staða nemenda	3
Aðgerðaráætlun:	3
B. Jöfn staða foreldra og forráðamanna.....	4
Aðgerðaráætlun:	4
C. Jöfn staða allra kynja	4
Aðgerðaráætlun	5
D. Jafnrétti í skólastarfi og fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegt áreiti.7	
Aðgerðaráætlun:	8
Áætlun gegn einelti og kynbundinni- eða kynferðislegri áreitni/ofbeldi.	8
Einelti:.....	9
Einelti getur verið:	9
Kynferðisleg eða kynbundin áreitni:.....	9
Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er ekki:.....	9
Ofbeldi er:.....	10
Viðbrögð og málsmeðferð.....	10
Hlutverk yfirmanna.....	10
Hlutverk trúnaðarmanna og samstarfsfélaga.....	10
Formleg rannsókn:.....	10
Kynning og endurskoðun á jafnréttisstefnu Undralands.....	12
Fylgiskjal með eineltisáætlun	13
Eineltisyfirlýsing starfsmanna leikskólans Undralands á Flúðum.....	13



Inngangur

Jafnréttisáætlun Undralands er sett samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt allra kynja nr. 10 frá 2008. Jafnréttisáætlun Undralands tók gildi í byrjun árs 2025 og verður endurskoðuð árlega.

Mikilvægt er að hafa í huga að til viðbótar við þær skyldur sem jafnréttisáætlun leikskólans leggur starfsmönnum hans á herðar gildir einnig jafnréttisstefna Sveitarfélagsins Hrunamannahrepps. Sú stefna er samþykkt af sveitastjórn og ber leikskólinn Undraland líkt og öllum öðrum stofnunum og nefndum sveitarfélagsins að vinna eftir henni.

Jafnréttisáætlun Undralands tekur til sértækra þátta sem eiga við um menntun og skólastarf.

Það er því mikilvægt að við kynningu og umfjöllun um jafnréttisáætlun Undralands sé jafnan horft til jafnréttisstefnu sveitarfélagsins og hún skoðuð sem hluti af áætlun skólans.

Í 23. gr. jafnréttislaga er sérstaklega kveðið á um menntun og skólastarf og því er sérstaklega horft til þeirra þátta í jafnréttisáætlun leikskólans.

Sérstaklega er fjallað um bann við mismunun í skólum og uppeldisstofnunum í 28. gr. sömu laga og því einnig tekið sérstakt tillit til þess í áætlun Undralands.

Einnig ber að hafa í huga að í fyrrnefndum lögum er kveðið á um mikilvægi ráðstafana til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni (22. gr.). Því er sérstaklega fjallað um slíka áreitni og ofbeldi í sérstökum kafla jafnréttisáætlunarinnar.

Tilgangur og markmið

Tilgangur jafnréttisáætlunarinnar er að koma á jafnrétti og jöfnum tækifærum allra kynja eins og kveðið er á um í jafnréttisstefnu Sveitarfélagsins Hrunamannahrepps. Einnig er markmið með áætluninni að nemendur leikskólans læri að umgangast jafnrétti af virðingu og venjist því sem eðlilegum þætti samfélagsins.

Þau markmið sem sérstaklega er horft til í jafnréttisáætlun Undralands eru; jöfn staða nemenda, jöfn staða foreldra og forráðamanna, jöfn staða starfsmanna ásamt jafnrétti í skólastarfi og jafnréttisfræðslu.

Hér fylgir upptalning aðgerða sem starfsmönnum skólans ber að sinna svo framangreind markmið náist.



A. Jöfn staða nemenda

Markvisst skal tryggja jafnrétti og jafna stöðu nemenda Undralands.

Aðgerðaráætlun:

1. Þess skal gætt að valmöguleikar sem nemendur hafa í námi sínu séu ekki kynbundnir heldur sé markvisst unnið gegn kynbundnum staðalmyndum með það að markmiði að efla víðsýni nemenda.
Tímarammi: Árlega, við gerð áætlana og vali á verkefnum í öllu starfi.
Ábyrgð: Deildarstjórar, kennarar og stjórnendur.
Eftirfylgni: Stjórnendur.
2. Þess skal gætt að námsaðstæður nemenda taki mið af þörfum hvers og eins óháð kyni. Nemendum eru ekki ætlaðar ólíkar þarfir á grundvelli kyns, heldur er unnið gegn kynbundnum staðalmyndum.
Tímarammi: Við skipulag skólastarfs, daglega og árlega.
Ábyrgð: Deildarstjórar, kennarar og stjórnendur.
Eftirfylgni: Stjórnendur.
3. Þess skal gætt að leik-/námsefni mismuni ekki kynjunum, þ.e. ali ekki á kynbundnum staðalmyndum sem ætla einstaklingum af öllum kynjum ólík hlutverk í lífi og starfi.
Tímarammi: Ávallt við val á leik-/námsefni.
Ábyrgð: Deildarstjórar, kennarar og stjórnendur.
Eftirfylgni: Stjórnendur.
4. Þess skal gætt að leik- /námsefni sé án kynjafordóma.
Tímarammi: Ávallt við val á leik-/námsefni.
Ábyrgð: Deildarstjórar og kennarar.
Eftirfylgni: Stjórnendur.
5. Það er lykilatriði að vinna markvisst með jafnrétti í öllu skólastarfinu.
Tímarammi: Ávallt við val á námsefni, t.d. með vináttuverkefninu og jákvæðum aga.
Ábyrgð: Deildarstjórar, kennarar og annað starfsfólk.
Eftirfylgni: Stjórnendur.
6. Þess skal gætt að viðhorf starfsfólks skólans séu fordómalaus.
Tímarammi: Daglega og á vikulegum fundum.
Ábyrgð: Stjórnendur.
Eftirfylgni: Stjórnendur.
7. Þess skal gætt að nemendum gefist kostur á að velja verkefni samkvæmt áhugasviði sínu en óháð kynferði.



Tímarammi: Árlega, við gerð starfsáætlunar.

Ábyrgð: Deildarstjórar, kennarar og stjórnendur.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

- Þess skal gætt að nemendur sé meðvitaðir um áhrif umhverfis s.s. félagsþrýstings á viðhorf og viðhorfamótun.

Tímarammi: Við dagleg störf í skólanum, í samverustundum.

Ábyrgð: Deildarstjórar, kennarar og stjórnendur

Eftirfylgni: Stjórnendur.

B. Jöfn staða foreldra og forráðamanna

Markvisst skal tryggja að jafnrétti og jöfn staða foreldra og forráðamanna sé höfð í hávegum í starf Undralands.

Aðgerðaráætlun:

- Þess skal gætt að samskipti skólans við fjölskyldur séu til jafns við báða foreldra eða forráðamenn óháð kyni.

Tímarammi: Með foreldrafundum, vikupóstum, foreldrasamtölum sem eru tvisvar á ári og daglegum samskiptum.

Ábyrgð: Deildarstjórar og stjórnendur

Eftirfylgni: Stjórnendur.

- Þess skal gætt að vilji beggja foreldra sé hafður að leiðarljósi þegar ákvarðanir eru teknar varðandi nám barna þeirra.

Tímarammi: Allt skólaárið, í samtölum og fundarhöldum

Ábyrgð: Stjórnendur, kennarar og deildarstjórar.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

- Þess skal gætt að jafnan séu skráðar upplýsingar um báða foreldra í Karellen og að póstur sé sendur foreldrum og forráðamönnum af öllum kynjum.

Tímarammi: Þegar nemendur eru skráðir í leikskólann og tvisvar á ári í foreldrasamtölum eru foreldrar beðnir um að laga upplýsingar ef þær hafa breist.

Ábyrgð: Stjórnendur og deildarstjórar.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

C. Jöfn staða allra kynja

Í 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt allra kynja segir að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri skuli setja sér jafnréttisáætlun þar sem

sérstaklega er kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig starfsmönnum eru tryggð réttindi sem kveðið er á um í 19. – 22. gr. þ.e. 19. gr. launajafnrétti, 20. gr. laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, 21. gr. samræming fjölskyldu- og atvinnulífs og 22. gr. kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni. Eins og er starfa ekki 25 manns í Undralandi en stefnt er á stækkun skólans og mikilvægt að starfsmönnum sé tryggð þau launaréttindi sem kveðið er á í lögum.

Aðgerðaráætlun

Felur markvisst í sér að tryggja skal jafnrétti og jafna stöðu allra kynja og skal eftirtalinna atriða sérstaklega gætt:

1. Þess skal gætt að launajafnrétti sé á milli kynjanna. Öll kyn er starfa í Undralandi skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Laun eru í 8. tölulið 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.
Aðgerð: Skólastjórnendur óska eftir upplýsingum frá launafulltrúa sveitarfélagsins um hvort til staðar sé kynbundinn launamunur í Undralandi og ef svo er, þá gera skólastjórnendur áætlun um hvernig þeir hyggjast jafna hlut kynjanna.

Ábyrgð: Sveitarstjórn

Tímarammi: Árlega og við skipulag starfsmannahópsins og við ráðningu nýrra starfsmanna.

Aðgerð: Farið er eftir kjarasamningum stéttarfélagana: KÍ, Bárunnar og Foss.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

2. Þess skal gætt að við skipulag verkaskiptingar innan skólans sé jafnrétti og jöfn tækifæri beggja kynja höfð að leiðarljósi.

Tímarammi: Ávallt við skipulag verkferla og verkstjórn innan skólans.

Aðgerð: Starfsfólki boðið að koma með óskir um störf, þeim er boðin laus störf innan skólans og gefið tækifæri á að sækja um.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

3. Þess skal gætt að í starfsauglýsingum og við ráðningar til starfa sé gætt jafnréttist og umsækjendur af öllum kynjum hvattir til að sækja um laus störf.

Tímarammi: Við hverja stöðu sem auglýst er.

Aðgerð: Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa öll kyn í huga við gerð þeirra. Sérstaklega skal hvetja öll kyn til að sækja um auglýst störf. Þó er heimilt að auglýsa sérstaklega eftir því kyni sem hallar á ef tilgangurinn er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

4. Þess skal gætt að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun hjá starfsfólki Undralands sé jöfn fyrir öll kynin með það að markmiði að allir starfsmenn fái fullnægjandi starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

Tímarammi: Ávallt við verkstjórn innan skólans, skipulag á starfsdögum og símenntunardögum, þegar námskeið og ráðstefnur eru í boði og þegar við á þá er boðið upp á að fara á vinnutíma.

Aðgerð: Stjórnendur, í samvinnu við starfsmenn, sjá til þess að sótt séu námskeið og/eða ráðstefnur sem höfðar til vinnuaðstæðna hvers og eins.

Eftirfylgni: Stjórnendur og starfsmenn.

5. Þess skal gætt að ekki séu gerðar ólíkar kröfur til starfsmanna háð kyni.

Tímarammi: Ávallt við verkstjórn innan skólans.

Aðgerð: Jafnt skal ganga yfir öll kyn.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

6. Þess skal gætt að starfsmenn hafi jöfn tækifæri til áhrifa á skólapróun og til mótunar skólastarfs óháð kyni.

Tímarammi: Allir fá tækifæri til að segja sína skoðun á málefnum, á fundum, skriflega í tölvupósti eða maður á mann samtölum. Allt eftir því sem við á hverju sinni.

Aðgerð: Jafnréttissjónarmið á fundum, allir geta lagt til hugmyndir. Skrifstofa og gott aðgengi að skólastjórnendum er ávalt í boði.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

7. Þess skal gætt að starfsmenn fái að njóta hæfileika sinna óháð kyni.

Tímarammi: Við ráðningu á starfi og þegar starfsmenn óska eftir því að nýta sína hæfileika.

Aðgerð: Þegar starfsmenn óska eftir því, þá er farið strax í að skoða hvort og hvernig hægt er að koma til móts við þá.

Ábyrgð: Stjórnendur.

8. Leikskólinn Undraland leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs eins og kostur er. Gert verði ráð fyrir að öll kyn



njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 1. mgr. 26. gr. jafnréttislagana. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa.

Tímarammi: Allt skólaárið, ár hvert.

Aðgerð: Ávallt við verkstjórn innan skólans og að beiðni starfsmanna. Starfsfólki verður kynnt hver réttur þeirra er til að nýta sér fæðingarorlof og veikindadaga vegna veikinda barna. Jafnframt verða starfsmenn hvattir til að nýta sér þennan rétt.

Ábyrgð: Stjórnendur.

D. Jafnrétti í skólastarfi og fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegt áreitni.

Markmið Undralands er að tryggja að jafnrétti og fræðsla sé um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislegt áreitni í starfsemi Undralands. Kynferðisleg áreitni er með öllu óheimil í Undralandi. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundinni eða kynferðislegri áreitni.

Í jafnréttislögum eru eftirfarandi skilgreiningar:

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynbundin áreitni: Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.



Aðgerðaráætlun:

1. Þess skal gætt að gerðar séu sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur og starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni. Því skulu nemendur og starfsfólk fá fræðslu um hvað kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er. Gætt skal að því að fræðsla fari eftir aldri og þroska.

Tímarammi: Við skipulag skólastarfs ár hvert

Ábyrgð: Stjórnendur, kennarar og deildarstjórar.

Eftirfylgni: Stjórnendur

2. Þess skal gætt að skemmtanir, ferðalög og aðrir viðburðir í skólastarfinu geri kynjunum jafn hátt undir höfði og að jafnaðar sé gætt í skipulagi og undirbúningi.

Tímarammi: Við skipulag skólastarfs.

Ábyrgð: Stjórnendur og allt starfsfólk.

Eftirfylgni: Stjórnendur

3. Þess skal gætt að fræðsla um jafnrétti og jöfnuð allra kynja nái til allra nemenda og sé í eðlilegu samræmi við faglegt skólastarf.

Tímarammi: Við skipulag kennslu

Ábyrgð: Deildarstjórar, kennarar og stjórnendur.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

4. Þess skal gætt að við kynningu á samfélaginu og mismunandi störfum sé unnið gegn staðalímyndum sem kunna að vera litaðar af mismunun eftir kyni.

Tímarammi: Við skipulag kennslu.

Ábyrgð: Deildarstjórast, kennarar og stjórnendur.

Eftirfylgni: Stjórnendur.

Áætlun gegn einelti og kynbundinni- eða kynferðislegri áreitni/ofbeldi.

Í eineltisáætlun Undralands er fjallað sérstaklega um viðbrögð og málsmeðferð ef grunur vaknar um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi á vinnustöðum sveitarfélagsins. Það er mikilvægt að hafa í huga að þau ákvæði eiga við í Undralandi.

Til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni eða kynferðislega áreitni þá er fræðsla sú leið sem telja má farsæla. Þá eru nemendur og starfsfólk upplýst um hvað kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni er og þannig orðið meðvitaðri um gerðir sínar, annarra og hvað eru eðlileg samskipti og hvað ekki.

Þá skal hafa í huga að eineltisýfirlýsing Undralands en þar kemur fram að starfsmenn í Undralands eru sammála um að einelti megi ekki eiga sér stað í okkar hópi. Við erum sammála um að komi það fyrir munum við gera allt sem í okkar valdi stendur til að stöðva það strax og koma í veg fyrir að það geti endurtekið sig.



Einelti:

- er endurtekið ofbeldi, líkamlegt eða andlegt, þar sem einn eða fleiri níðast á einum.
- getur falið í sér misbeitingu á valdi þar sem gerandinn beitir hótunum og vill ráða yfir þólandanum.
- getur falið í sér kerfisbundið afskiptaleysi gagnvart einstaklingi.

Einelti getur verið:

- Líkamlegt: barsmíðar, spörk, hrindingar, skemmdarverk.
- Munnlegt: uppnefni, niðrandi athugasemdir, endurtekin stríðni.
- Skriflegt: bréfasendingar, rafræn skeyti s.s. sms eða tölvupóstur og veflægt, s.s. blogg eða samskiptasíður.
- Óbeint: neikvæð líkamstjáning, baktal, útskúfun eða útilokun úr félagahópi.
- Efnislegt: t.d. eigum annarra stolið eða þær eyðilagðar
- Andlegt: t.d. þegar einhver er þvingaður til að gera eitthvað sem gengur gegn réttlætiskennd þeirra og sjálfsvirðingu.

Eineltisáætlun skólans tekur til nemenda og starfsfólks sem auk eineltis fjallar um kynferðislega og/eða kynbundna áreitni:

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 að 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 séu endurteknar.

Kynferðisleg eða kynbundin áreitni:

Kynferðisleg 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, fjandsamlegra, 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 klámfengnu efni eða krafa um kynferðislega endurgjöf.

Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er ekki:

Vinahót, vinaleg snerting eða gagnkvæmir gullhamrar sem eiga sér stað á jafnréttisgrundvelli.



Ofbeldi er:

Hegðun sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, aðdróttanir, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Viðbrögð og málsmeðferð

Ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni 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 trúnaðarrestur ríkir þá er mögulegt að leita liðsinnis skólaþjónustu Árnesþings, stéttarfélags, skrifstofu jafnréttismála eða Vinnueftirlitsins.

Mál skal að öllu jöfnu rannsaka með formlegum hætti og samkvæmt ákvæðum stjórnsýslulaga. 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 yfirmanna

- Að bregðast fljótt við og greina vandann.
- Að grípa til viðeigandi ráðstafana.
- Að fylgjast með framvindu málsins.

Hlutverk trúnaðarmanna og samstarfsfélaga

- 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 ábendingu eða rökstudda kvörtun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni 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 um formlega rannsókn málsins. Sýna skal varfærni og nærgætni og rannsakendur máls ættu því að öllu jöfnu að vera tveir.
- Öryggistrúnaðarmaður eða trúnaðarmaður starfsmanna er settur í viðbragðsstöðu.
- Rannsóknin gengur út frá eftirfarandi: Er um atvik í samskiptum að ræða? Er grunur um samskiptavanda? Er samskiptavandinn staðfestur, og þá einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi?
- Yfirmaður ræðir við þolanda. Sé samskiptavandinn staðfestur 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 hluteigandi óskar eftir því. Upplýsa skal alla hluteigandi um framvindu málsins.
- Yfirmaður aftar 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 beðinn 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.



Umhverfi - Umhyggja

Hrunamannahreppi, 845 Flúðir, Sími 480 6620, Netfang: undraland@undraland.is

- 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.

Kynning og endurskoðun á jafnréttisstefnu Undralands

Jafnréttisstefna þessi er hluti af starfsmannahandbók Undralands sem farið er yfir í upphafi hvers skólaárs og er opin öllum á heimasíðu skólans. Starfsmannahandbókin er endurskoðuð árlega að hausti til.

Tímarammi: Starfsdögum að hausti.

Ábyrgð: Stjórnendur.

Eftirfylgni: Stjórnendur.



Umhverfi - Umhyggja

Hrunamannahreppi, 845 Flúðir, Sími 480 6620, Netfang: undraland@undraland.is

Fylgiskjal með eineltisáætlun

Eineltisýfirlýsing starfsmanna leikskólans Undralands á Flúðum

Við starfsmenn leikskólans Undralands á Flúðum lýsum því yfir að við erum sammála um að einelti megi ekki eiga sér stað í okkar hópi. Við erum sammála um að komi það fyrir munum við gera allt sem í okkar valdi stendur til að stöðva það strax og koma í veg fyrir að það geti endurtekið sig.

Starfsmenn Undralands

Dagsetning og nafn.