



Jafnréttisáætlun 2026 – 2029

Jafnréttisstefna Hjallastefnunnar

Hjallastefnan er kærleiksmiðuð og skapandi lýðræðisstefna þar sem allt starf snýr að jafnrétti með einum eða öðrum hætti en Hjallastefnan var meðal annars stofnuð til að stuðla að auknu jafnrétti og lýðræði í samfélaginu. Hjallastefnan er í eðli sínu jafnréttisstefna. Í Hjallastefnunni er heilbrigð og sterk menning þar sem markmið er að allt starfsfólk skynji að það tilheyrir samfélagi þar sem borin er virðing fyrir öllum.

Daglegt starf er útfært í meginreglum og kynjanámskrá sem eru birtingarmyndir jafnréttishugsjóna Hjallastefnunnar. Saman myndar þetta tvennt heildræna sýn á allt starf og sameiginleg hlutverk, gildi og markmið sem stuðla að djúpri jafnréttishugsun sem er megin þema í daglegri ástundun starfsfólks í starfinu, þjálfun og samtali. Með kynjanámskrá er gagnkvæmur skilningur allra á mikilvægi vellíðan og jafnréttis hjá Hjallastefnunni tryggður, en meginreglurnar eru grundvöllurinn að öllu starfi Hjallastefnunnar.

Með jafnréttisáherslum er stuðlað að því að starfsfólk og börn vinni með styrkleika sína og persónulegan þroska. Styrkleikaþjálfun nær bæði til ólíkrar færni allra kynja í einstaklings- sem og félagsfærni. Hjallastefnan skapar því umhverfi sem styður heilbrigða og sterka menningu byggða á þekkingu á birtingarmynd allra kynja sem er einnig fylgt eftir í stjórnun á öllum stigum.

Til að viðhalda menningunni er metnaður lagður í að þjálfa starfsfólk í aðferðum, nálgun og notkun á meginreglum og kynjanámskrá. Þannig er tryggt að allt starfsfólk Hjallastefnunnar tileinki sér djúpa jafnréttishugsun. Til að ítra jafnrétti í starfinu eru notaðar lotur yfir skólaárið sem allar hafa sterka snerti fleti við jafnrétti. Í þjálfun og starfi er m.a. kennt að greina þær skekkjur sem eru til staðar í samfélaginu sem og í samskiptum og ákvörðunum.

Hjallastefnan sem jafnréttisstefna felur í sér að umhverfið stuðlar að því að allt starfsfólk er metið að verðleikum. Það á við um öll kyn, ólíka eiginleika fólks, ólíka kynþætti, trúarbrögð og ólíka búsetu. Aðrar bakgrunnsbreytur sem eru þekktar og vísa til reynslu, menntunar, ábyrgðar og hæfi útskýra mun á launum. Aðrir þættir hafa ekki áhrif á laun og kjör. Óútskýrður launamunur er ekki liðinn innan Hjallastefnunnar. Með jafnréttisstefnu, meginreglum og kynjanámskrá er jafnréttislögum um jafna stöðu og jafnan rétt 4. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 fylgt eftir.

Jafnréttisáætlun Hjallastefnunnar

Til að fylgja eftir stefnu Hjallastefnunnar í jafnréttismálum er unnið eftir Jafnréttisáætlun þar sem fram koma markmið, aðgerðir, ábyrgð og tímarammi verkefna til að tryggja jafna stöðu og jöfn tækifæri starfsfólks Hjallastefnunnar, óháð kyni eða annara þátta til að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli þessara eða annarra óviðkomandi þátta. Áætlunin tekur til allrar starfsemi Hjallastefnunnar sbr. 4. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr.150/2020.

Á grundvelli jafnréttislaganna er í gildi Jafnréttisstefna og Jafnréttisáætlun hjá Hjallastefnunni sem er endurskoðuð reglulega, eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti.

Framkvæmd og ábyrgð á framgangi jafnréttismála Hjallastefnunnar er hjá framkvæmdastjórum Hjallastefnunnar. Skólastjórnendur bera jafnframt ábyrgð að stefnunni sé framfylgt innan sinna skóla.

1. Launajafnrétti

Hjallastefnan greiðir sömu laun fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf óháð kyni. Laun starfsfólks Hjallastefnunnar eru greidd samkvæmt kjarasamningum. Allir stjórnendur sem hafa áhrif á og hafa eftirlit með réttri launasetningu er tryggð viðeigandi þjálfun. Óútskýrður launamunur er ekki liðinn innan Hjallastefnunnar og mældur árlega með launagreiningu.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Greidd eru jöfn laun fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Laun starfsfólks fylgja kjarasamningum um störf í greininni.	Tölfræðileg samantekt er gerð árlega og launa- og kjararéttindi starfsfólks þannig greind árlega eftir kyni og starfsheitum. Fylgst með launum starfsfólks út frá kynjasjónarmiði. Leiðrétt ef mismunur kemur fram í launum eða fríðindum.	Framkvæmdastýra - Stjórnun og rekstur, fjármálastjóri og skólastjórnendur.	Eftirfylgni allt árið en tekið sérstaklega fyrir í innri endurskoðun jafnlauna ár hvert.



Jafnlaunavottun og viðhaldsúttektir.	Vottun og úttekt af vottuðum úttektaraðila. Hjallastefnan viðheldur öllum skilyrðum í samræmi við ákvæði jafnréttislaga.	Framkvæmdastýra - Stjórnun og rekstur	Eftirfylgni allt árið og úttekt eða viðhaldsúttekt árlega.
--------------------------------------	---	---------------------------------------	--

2. Starfsfólk - ráðningar, stöðuveitingar, starfsþjálfun og endurmenntun

Allir umsækjendur Hjallastefnunnar skulu standa jafnfætis í ráðningarferli óháð kyni, aldri, kynhneigð, kynvitund eða uppruna. Með jafnréttissjónarmið að leiðarljósi tryggjum við sanngjarnt og áreiðanlegt ferli sem rímar við hugsjónir Hjallastefnunnar.

Ráðning er unnin eftir ferlum og hagsmunir skólans hafðir að leiðarljósi. Þær kröfur sem við leitumst eftir að uppfylla þurfa að vera skýrar og í samræmi við það starf sem ráða á í. Tekin er fagleg ákvörðun byggð á staðfestum upplýsingum fremur en tilfinningu stjórnanda gagnvart umsækjanda varðandi ráðningu.

Atvinnuauglýsingar skulu höfða til alla kynja. Allt starfsfólk Hjallastefnunnar skal njóta sömu tækifæra og möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar óháð kyni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standa öllum kynjum til boða sem og stöðuveitingar í stjórnendastöður.	Jafnréttissjónarmið í ráðningum og atvinnuauglýsingar sem höfða til allra kynja. Hlutverk og kröfur til starfsins eru skýrar og settar fram í auglýstum störfum.	Framkvæmdastýra - Stjórnun og rekstur, skólastjórnendur.	Á við í sérhverri ráðningu hjá Hjallastefnunni.



Öllum sem vinna jafnverðmæt störf skal til jafns standa til boða tækifæri til starfsþjálfunar og endurmenntunar.	Við gerð símenntunar- og fræðsluáætlunar skal þess gætt að kynjunum sé ekki mismunað.	Stjórnendur sem annast ráðningar og tryggja starfsþróun starfsfólks.	Á við í sérhverri ráðningu og við gerð áætlana hjá Hjallastefnunni.
--	---	--	---

3. Jafnvægi – samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Hjallastefnan leggur áherslu á vellíðan starfsfólks og að starfsfólk njóti eins mikils sveigjanleika í starfi og unnt er þannig að það geti óháð kyni og aðstæðum axlað ábyrgð á fjölskyldu sinni og heimili samhliða starfi sínu. Í því felst að starfsfólk óháð kyni nýti sér rétt til fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna. Starfsfólki Hjallastefnunnar er auðveldað að koma aftur til starfa eftir veikindi, fæðingar- eða foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Viðverustefna Hjallastefnunnar tekur á þessum þáttum. Skipulag skólakerfisins er lagað að þörfum fjölskyldu- og atvinnulífs og samningar á vinnumarkaði virtir sem kveða á um styttri og sveigjanlegri vinnutíma til að gera fólki kleift að samræma þarfir einkalífsins og atvinnu. Leitast er við að halda yfirvinnu starfsfólks í lágmarki. Hjallastefnan fór árið 2019 í viðverustyttingu um klukkustund á dag fyrir allt starfsfólk leikskóla sem starfar með börnum, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Öll kyn geti tekið ábyrgð á fjölskyldu sinni og heimili.	Starfsfólk er hvatt til að samræma einkalíf og atvinnu. Upplýsa starfsfólk um réttindi sín t.d. varðandi fæðingarorlof.	Framkvæmdastjóri, skólastjórnendur	Kynnt fyrir starfsfólki í starfsfólkssamtal í ár hvert. Í þróun er innra upplýsingakerfi starfsfólks, Brunnar þar sem allar slíkar upplýsingar eru aðgengilegar.



Sveigjanleiki í starfi til að samræma þarfir fjölskyldu, einkalífs og atvinnu og blómstra í leik og starfi.	Viðverustytting Hjallastefnunnar og kjarasamningsbundin réttur til vinnustyttingar. Skipulag vinnutíma er unnið í samvinnu við hvern starfsmann eins og kostur er.	Skólastjórnendur.	Reglubundið yfir árið.
Leitast er við að halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka þannig að það hafi ekki áhrif á fjölskyldulíf.	Skipulag skóladagatala og álags taki tillit til fjölskyldufólks.	Skólastjórnendur.	Árlega.
Eftirfylgni með líðan starfsfólks þar sem sérstaklega eru skoðaðir þættir sem snúa að starfsánægju og líðan í starfi og samþættingu vinnu og einkalífs.	Árlegar viðhorfskannanir. Bradford mælikvarðar og viðverusamtöl og eftirfylgni. Ef þættir sem snúa að líðan starfsfólks breytist er brugðist við með aðgerðum og umbótaáætlun.	Skólastjórnendur, Þróunarstýra.	Árlegar viðhorfskannanir starfsfólks Hjallastefnunnar. Bradford mælikvarðar fjórum sinnum á ári.

4. Misrétti, einelti, ofbeldi og/eða áreitni

Með meginreglum Hjallastefnunnar eru samskipti vel kortlögð og þess gætt að starfsfólki sé ekki mismunað hvorki á grundvelli kynferðis eða annara tilvika.

Mikilvægur liður er fræðsla til starfsfólks um hvað telst til eineltis, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og ofbeldis. Til að fyrirbyggja og bregðast við er unnið út frá aðgerðaráætlunum. Undantekningarlaust skal brugðist við kynbundnu misrétti, ofbeldi og/eða kynferðislegri áreitni samkvæmt viðbragðsáætlunum ef slíkt kemur upp, en það er ekki liðið innan Hjallastefnunnar.



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skýrt verklag ef upp koma mál er varða misrétti, einelti, ofbeldi og/eða áreitni.	Verklagsreglur fyrir starfsfólk og foreldra.	Framkvæmdastýra - Stjórnun og rekstur, skólastjórnendur.	Árlega.
Forvarnir til að koma í veg fyrir misrétti, áreitni og/eða ofbeldi ef mál af þeim toga koma í ljós sama í hvaða mynd það birtist.	Markviss EKKO fræðsla fyrir starfsfólk. Námsskeið og þjálfun fyrir stjórnendur og starfsfólk. Skýrar reglur og viðbragðsáætlanir	Framkvæmdastýra - Stjórnun og rekstur, skólastjórnendur.	Reglubundin fræðsla til stjórnenda og starfsfólks. Árlega eru lög, reglugerðir og viðbragðsáætlanir rýndar og kynntar fyrir starfsfólki.

5. Kynning, eftirfylgni og endurskoðun

Hjallastefnan leggur áherslu á umbótastarf þannig að hægt sé að fá leiðbeinandi upplýsingar um skólamenningu, skólabrag, líðan starfsfólks, barna og foreldra og hvernig unnið er að markmiðum í skólastarfinu. Fjölbreyttar matsaðferðir eru nýttar til að afla þessara upplýsinga en niðurstöður eru notaðar til uppbyggingar og leiðsagnar. Margir þættir spila saman til að tryggja fullkomið jafnrétti á vinnustað en með stöðugu umbótastarfi út frá skýrum meginreglum og kynjanámskrá er hægt að ná markmiðinu um jafnrétti fyrir alla.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að stjórnendur séu vel upplýstir og þekki vel Jafnréttisáætlun Hjallastefnunnar.	Jafnréttisáætlun er kynnt á fundum skólastjórnenda.	Framkvæmdastýra - Stjórnun og rekstur.	Árlega tekin fyrir og kynnt.



<p>Að starfsfólk sé vel upplýst og þekki Jafnréttisáætlun Hjallastefnunnar</p>	<p>Að fræða starfsfólk um jafnréttisáætlun Hjallastefnunnar með markvissum hætti.</p> <p>Halda Haustráðstefnu Hjallastefnunnar árlega, reglulega skólastjórafundi og handbók sem gefin er út.</p> <p>Jafnréttisáætlun er kynnt og aðgengileg á heimsíðu og innra neti Hjallastefnunnar.</p> <p>Meginreglur sem endurspeglar stefnu Hjallastefnunnar í jafnréttismálum kennd í Handbók og þjálfun í nýliðaáætlun.</p>	<p>Gæðastýra, Þróunarstýra og skólastjórnendur.</p>	<p>Eftirfylgni allt árið, árlega tekið fyrir.</p>
<p>Að foreldrar og forráðamenn séu upplýstir og þekki til Jafnréttisáætlunar Hjallastefnunnar.</p>	<p>Að fræða foreldra um Jafnréttisáætlun á kynningarfundum, sem og foreldraráði og foreldrafélagi.</p> <p>Jafnréttisáætlun sett á heimasíðu skólans.</p>	<p>Skólastjórnendur og kennarar.</p>	<p>Árlega.</p>
<p>Að framfylgja og endurmeta Jafnréttisáætlun Hjallastefnunnar.</p>	<p>Starfandi jafnréttisnefnd með fulltrúum frá Miðstöð, stjórnendum og starfsfólki skóla.</p>	<p>Framkvæmdastýra - Stjórnun og rekstur, skólastjórnendur, kennarar og jafnréttisnefnd.</p>	<p>Jafnréttisnefn hefur sett sér reglubundna fundi og eftirfylgni með jafnréttisáætlun.</p>

