

Jafnréttisáætlun



Leikskóla Reykjavíkur
2004-2005



Efnisyfirlit

I. Formáli.....	4
1. Inngangur	6
2. Stofnunin Leikskólar Reykjavíkur	7
2.1. Vinnuumhverfi	7
2.2. Lykiltölur starfsmanna	7
2.3. Fræðslumál.....	10
3. Mat á jafnréttisáætlun frá árinu 2000.....	12
4. Jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur 2004-2005	14
5. Kynning á jafnréttisáætlun og endurmat.....	18
Heimildaskrá	19
Viðauki I	20

Töflu- og myndaskrá

Tafla 1. Fjöldi starfsmanna flokkuð eftir stéttarfélögum og kyni í febrúar 2004.	7
Mynd 1. Fjöldi starfsmanna Leikskóla Reykjavíkur greindur eftir kyni.	8
Mynd 2. Hlutfall karla og kvenna greint eftir starfsheiti / stéttarfélagi.	8
Mynd 3. Starfshlutfall greint eftir kyni.	9
Mynd 5. Hversu lengi hyggst þú vinna hjá Leikskólum Reykjavíkur?	10

I. Formáli

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000 ber öllum fyrirtækjum og stofnunum með fleiri en 25 starfsmenn að setja sér jafnréttisáætlun.

Markmið með lagaskyldunni "...er að atvinnurekendur geti nýtt sér hæfileika og færni allra starfsmanna sinna á sem bestan hátt um leið og þeim hindrunum sem geta verið í vegi bæði karla og kvenna er rutt úr vegi."

Jafnréttisnefnd Leikskóla Reykjavíkur hefur starfað í 6 ár og er leidd af starfsþróunardeild. Nefndin sendi frá sér sína fyrstu áætlun í jafnréttismálum árið 1999 og var þar markmið að starfandi væri jafnréttisnefnd innan Leikskóla Reykjavíkur.

Í jafnréttisnefnd sitja nú Dröfn Guðmundsdóttir fræðslustjóri og Þórdís Þórisdóttir, þjónustufulltrúi, fulltrúar skrifstofu og Matthildur L. Hermannsdóttir, leikskólastjóri í Laufásborg, Lárus Lúðvík Hilmarsson, leikskólakennari í Seljaborg og Ármann Sigurðsson, leikskólakennari í Tjarnarborg, fulltrúar leikskóla. Ábyrgðaraðili nefndarinnar er Anna Hermannsdóttir starfsþróunarstjóri.

Nefndinni er ætlað að greina stöðu jafnréttismála hjá Leikskólum Reykjavíkur, skilgreina forgangsverkefni í formi jafnréttisáætlunar fyrir árin 2004-2005 og stuðla að endurmati á jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur sem gefin var út árið 2000.

Jafnréttisáætlanir eru formlega samþykktar áætlanir um aðgerðir sem hafa jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla að leiðarljósi. Jafnréttisáætlanir taka fyrst og fremst á stöðu kvenna og karla í atvinnulífinu. Í slíkum áætlunum felst viðurkenning á að nauðsynlegt sé að grípa til sérstakra tímabundinna aðgerða til að raunverulegt jafnrétti og jöfn staða kvenna og karla náist (Jafnréttisstofa, 2001). Með jafnréttisáætlun vinna stjórnendur og starfsmenn markvisst saman að jafnrétti karla og kvenna með bætta hag starfsfólks að markmiði.

Jafnréttisáætlun 2004-2005 er gerð með Jafnréttisstefnu Reykjavíkurborgar 2003 að leiðarljósi. Í Jafnréttisstefnu Reykjavíkurborgar er lögð áhersla á að allir séu jafnir fyrir lögum og njóti mannréttinda án tillits til kynferðis, kynhneigðar, trúarbragða,

stjórnmalaskoðana, uppruna, litarhátar, efnahags, ætternis, fötlunar, sjúkdóma eða annarrar stöðu. Jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur tekur mið af þessum áherslum.

Jafnréttisáætlunin byggir á samstarfi jafnréttisnefndar sem starfandi hefur verið frá árinu 1998. Reglulega eru haldnir fundir jafnréttisnefndar þar sem sitja fulltrúar frá skrifstofu og leikskólum.

Í skýrslunni er jafnréttisáætlun fyrir árin 2000-2002 endurmetin og birtar lykiltölur sem varpa ljósi á stöðu starfsmannamála hjá Leikskólum Reykjavíkur vorið 2004 með tilliti til jafnréttismála. Helstu niðurstöður viðhorfskannana sem gerðar voru meðal starfsmanna 2002 og 2003 og tengjast jafnréttismálum verða kynntar og stuttlega verður greint frá skipulagi fræðslu og hvernig jafnrétti er þar haft að leiðarljósi. Að lokum verður greint frá þeim *markmiðum* sem Leikskólar Reykjavíkur setja sér í jafnréttismálum fyrir árin 2004-2005. Markmiðin eru tvíþætt. Þau snúa annars vegar að faglegu starfi í leikskóla og taka mið af því að starfsmenn séu meðvitaðir um mikilvægi uppeldis til jafnréttis og að sjónarmið beggja kynja séu jafngild í uppeldisstarfinu. Hins vegar snúa markmiðin að starfsmannámálum og eiga að stuðla að því að starfsfólki sé ekki mismunað vegna kynferðis og að jafnréttissjónarmið séu höfð í huga við ráðningar m.a. til að auka hlut fagmenntaðra karla í starfi leikskóla.

1. Inngangur

Jafn réttur kvenna og karla er varinn í stjórnarskrá Íslands og fjölmörgum mannréttindasáttmálum sem Ísland hefur undirritað og er fullgildur aðili að. Þessi réttindi liggja jafnréttissáttlun Leikskóla Reykjavíkur til grundvallar.

Í starfsmannastefnu Leikskóla Reykjavíkur (2003) segir um jafnrétti:

Jafnrétti er haft í heiðri hjá Leikskólum Reykjavíkur og starfsmönnum ekki mismunad vegna kynferðis, kynþáttar, aldurs, stjórnmalaskoðana, trúarskoðana eða annarra ástæðna. Jafnréttisnefnd er virk í starfi og hefur það hlutverk að móta starfsáætlun í jafnréttismálum og stuðla að kynningu og umræðu um markmið hennar.

Í Jafnréttisstefnu Reykjavíkurborgar er lögð áhersla á heildræna sýn á einstaklinga og samfélag, þar sem þarfir kvenna og karla fyrir jafnvægi milli einkalífs, fjölskyldu, atvinnulífs og félagslegrar þátttöku eru viðurkenndar. Kannanir hafa sýnt að launafólk af báðum kynjum leggur mun meiri áherslu nú en áður á að geta varið meiri tíma með fjölskyldu sinni eða vinum (Jafnréttisstofa, 2001). Leikskólar Reykjavíkur hafa leitast við að skapa fjölskylduvænt starfsumhverfi og hefur stofnunin lagt áherslu á aukinn sveigjanleika í starfi. Þetta sýna stjórnendur í verki m.a. með því að koma til móts við þarfir starfsmanna sinna sem þurfa að aðlaga börn sín í leikskóla, fylgja eftir samstarfi við grunnskóla og bjóða upp á minnkað starfshlutfall þegar því verður við komið. Í starfsmannastefnu Leikskóla Reykjavíkur (2003) segir um starfið og fjölskylduna:

Lögð er áhersla á fjölskylduvænt starfsumhverfi sem auðveldar starfsmönnum að samræma kröfur starfs og fjölskyldulífs. Tekið er tillit til fjölskylduábyrgðar starfsmanna án tillits til aldurs, kyns og þess hvaða stöðu þeir gegna. Möguleikar eru á tímabundinni lækkun starfshlutfalls og sveigjanlegum vinnutíma vegna sérstakra aðstæðna eftir því sem aðstæður leyfa.

Í viðhorfskönnun sem gerð var í október 2003 voru starfsmenn spurðir hvort þeir upplifi sveigjanleika í starfi sínu í leikskóla. Í ljós kom að rúmlega 86% starfsmanna og 75% leikskólastjóra töldu mjög eða frekar auðvelt að samræma fjölskyldu-/einkalíf við starf sitt og vinnutíma. Þessar niðurstöður er mjög ánægjulegar í ljósi þess hve miklu máli sveigjanleiki virðist skipta starfsfólk á Íslandi. Rannsóknir hafa sýnt að það hefur jákvæð áhrif á starfsfólk að vita af valkostum um sveigjanleika ef sú staða kæmi upp að grípa þyrfti til breytts vinnutíma (Guðrún Hannesdóttir, 2003). Leikskólar Reykjavíkur hafa sýnt það í verki, að ef fólk þarf á breyttum vinnutíma að halda, t.a.m. vegna lækkunar starfshlutfalls tímabundið eða sveigjanlegs vinnutíma, þá sé því við komið ef mögulegt er.

2. Stofnunin Leikskólar Reykjavíkur

2.1. Vinnuumhverfi

Leikskólar Reykjavíkur starfa samkvæmt lögum um leikskóla frá árinu 1994 og reglugerð við þau lög frá 1995. Skrifstofa Leikskóla Reykjavíkur hefur umsjón með rekstri leikskóla borgarinnar og gæsluleikvalla. Þá hefur hún einnig umsjón og eftirlit með annarri starfsemi fyrir börn á leikskólaaldri, s.s. einkaleikskólum og starfssemi dagforeldra. Í byrjun ársins 2004 starfrækti Reykjavíkurborg 76 leikskóla og 11 gæsluleikvelli auk þess sem í gildi voru þjónustusamningar um rekstur tólf einkaleikskóla.

2.2. Lykiltölur starfsmanna

Í febrúar 2004 voru starfsmenn hjá Leikskólum Reykjavíkur 1667¹ í 1467 stöðugildum, 1599 konur (95 %) og 78 karlmenn (5%). Taflan hér að neðan sýnir hvernig starfsmenn flokkast niður eftir stéttarfélögum/starfsheitum. Hér eru meðtaldar allar afleysingastöður og stuðningsstöður.

Tafla 1. Fjöldi starfsmanna flokkuð eftir stéttarfélögum og kyni í febrúar 2004.

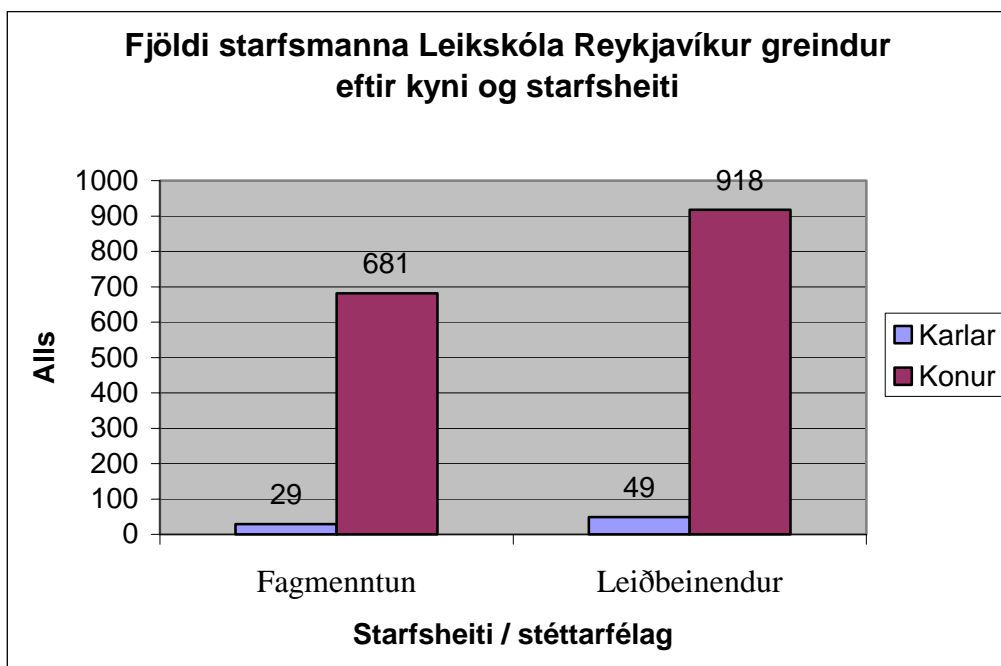
Stéttarfélag	Starfsheiti	2004	Konur	Karlar
Efling	Leiðbeinendur	967	918	49
FL	Leikskólakennarar	473	465	8
Þroskaþjálfafélagið	Þroskaþjálfar	31	31	0
Stéttarfélag sálfræðinga	Sálfræðingar	4	3	1
Starfsmannafélag Rvk.	Aðrir starfsmenn ²	202	182	20
Samtals stöðugildi		1467	1399	70
Starfsmannafjöldi alls		1677	1599	78

Eins og sjá má á töflu 1 er meirihluti starfsfólks Leikskóla Reykjavíkur konur eða 1599 (95%) á móti 78 (5%) karlmönnum. Á mynd 1 má sjá hvernig dreifing kynja miðað við starfsheiti / stéttarfélag er³.

¹ Starfsfólk í ræstingu er ekki talið með hér.

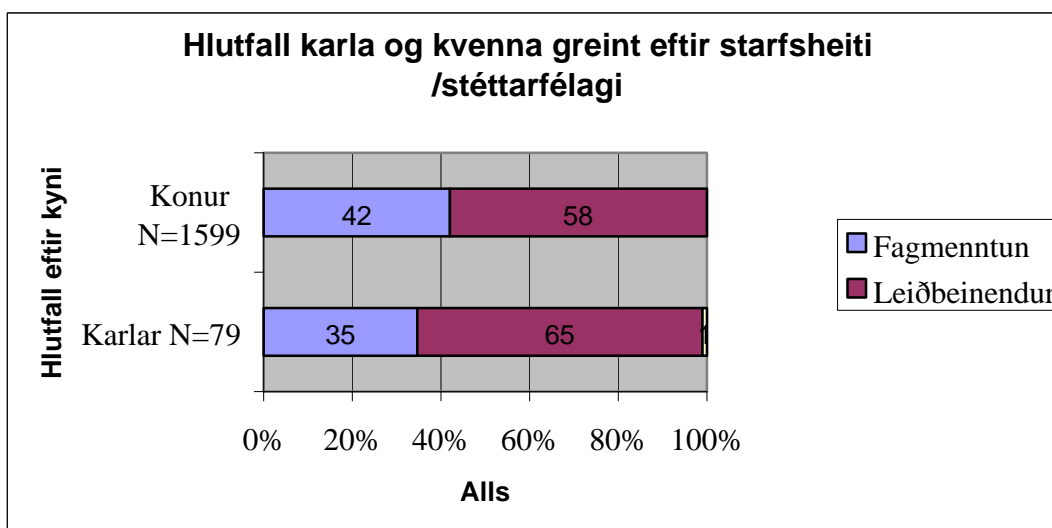
² Aðrir starfsmenn eru: Starfsmenn með háskólamenntun, starfsfólk gæsluleikvalla, starfsfólk skrifstofu, matreiðslumenn, læknir og bókasafnsfræðingur.

³ Til leiðbeinenda telst starfsfólk í stéttarfélaginu Eflingu. Til fagmenntaðra telst starfsfólk í FL, Þroskaþjálfafélaginu, Stéttarfélagi sálfræðinga og Starfsmannafélagi Reykjavíkur.



Mynd 1. Fjöldi starfsmanna Leikskóla Reykjavíkur greindur eftir kyni.

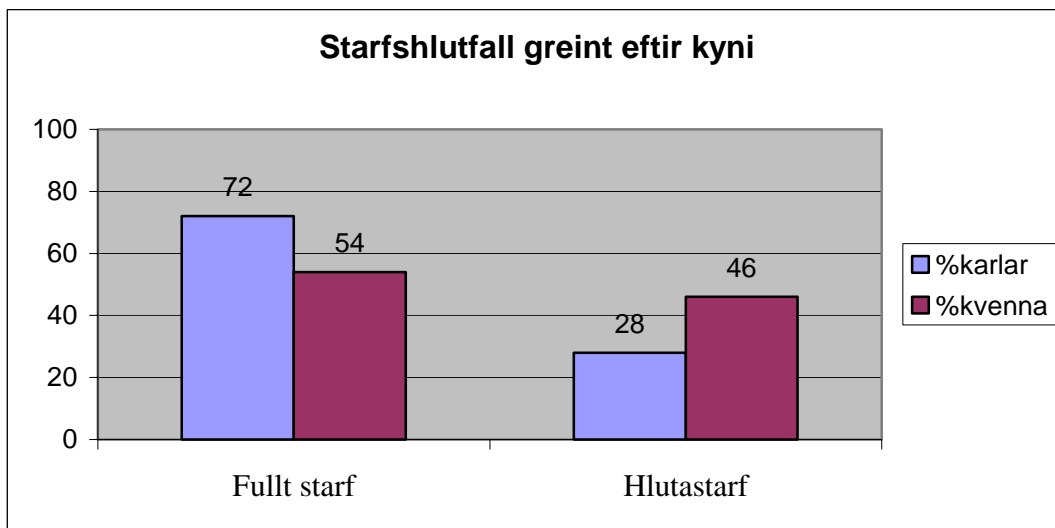
Ef skoðuð er skipting starfsheita / stéttarféлага eftir hlutfalli kynja í starfi (mynd 2) má sjá að herra hlutfall kvenna telst til fagmenntaðra en karla eða 42% kvenna á móti 35% karla. Hlutfall fagmenntaðra karla af heildarfjölda fagmenntaðra starfsmanna er tæp 4%.



Mynd 2. Hlutfall karla og kvenna greint eftir starfsheiti / stéttarfélagi.

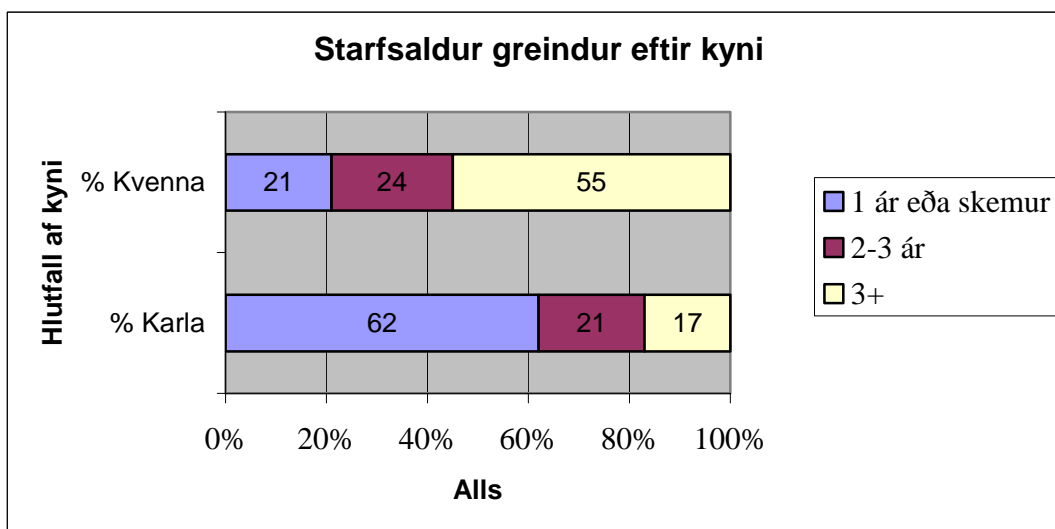
Um 54 % starfsfólks er í fullu starfi⁴. Á mynd 3 má sjá að herra hlutfall karla en kvenna er í fullu starfi eða 72% karla á móti 54% kvenna.

⁴ Hlutfallstölur eru reiknaðar út frá niðurstöðum í starfsmannakönnun haustið 2003. Þátttakendur í könnuninni voru 444, 96% konur og 6% karla. Þriðjungur leikskóla tók þátt og voru þeir valdir með handahófsúrtaki.



Mynd 3. Starfshlutfall greint eftir kyni.

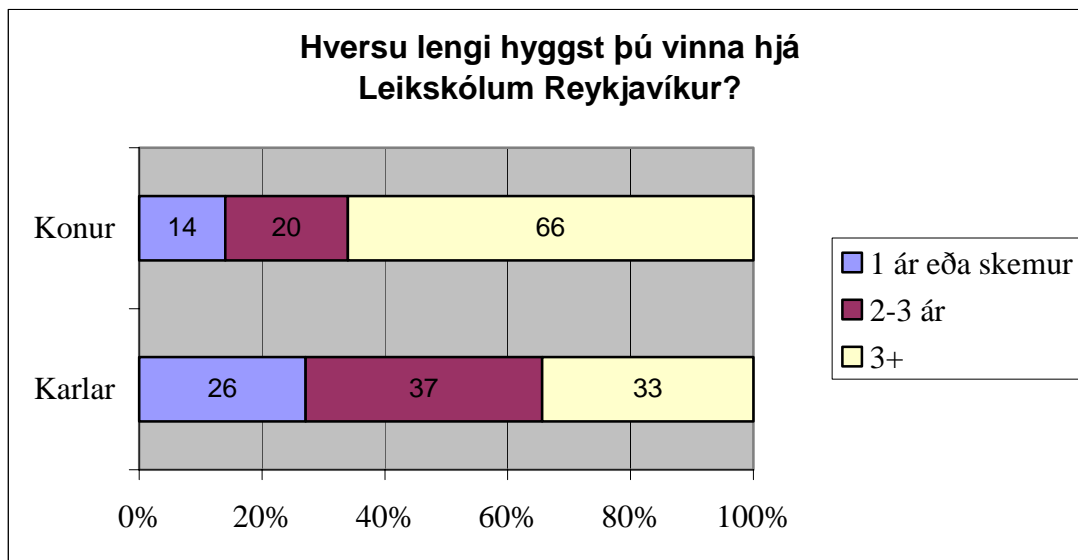
Á mynd 4 má sjá að konur hafa almennt hærri starfsaldur en karlar. Mun hærri hlutfall kvenna en karla hefur starfað í leikskóla í 3 ár eða lengur eða 55% kvenna á móti 17% karla. Svipað hlutfall karla og kvenna hefur starfað í leikskóla í 2-3 ár en mun hærri hlutfall karla en kvenna hefur starfað 1 ár eða skemur.



Mynd 4. Starfsaldur greindur eftir kyni.

Þegar skoðað er hversu lengi starfsfólk hyggst vinna hjá stofnuninni má sjá á mynd 5 að konur hyggjast almennt vinna lengur en karlar. Þessar niðurstöður eru í samræmi við starfslokakönnun sem gerð var árið 1999. Þar kom í ljós að karlmenn stöldruðu styttra við en konur í starfi hjá Leikskólum Reykjavíkur. Tekið skal fram að einungis tóku 124 fyrrverandi starfsmenn þátt í könnuninni, þar af 13% karlar og 87% konur. Hlutfallslega

var fjöldi karlkynspátttakenda stór miðað við að þeir voru einungis 3% af heildarfjölda starfsmanna árið 1999 (sjá jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur, 2000).



Mynd 5. Hversu lengi hyggst þú vinna hjá Leikskólum Reykjavíkur?

2.3. Fræðslumál

Leikskólar Reykjavíkur hafa lagt metnað í að móta markvissa fræðslustefnu þar sem fræðsla er mikilvægur þáttur í starfsþróun hvers starfsmanns. Gerð símenntunaráætlana er komin inn í samninga þeirra þriggja stéttarfélaganna sem flestir starfsmenn Leikskóla Reykjavíkur eru í (Efling, Félag leikskólakennara og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar).

Skipulag fræðslumála byggir á ítarlegri greiningu þarfa allra starfsmanna, með tilliti til þekkingar þeirra og hæfni í daglegu starfi og þeirrar þróunar og þroska sem efla á. Starfsmenn eru þannig hvattir til að setja sér markmið í starfi og finna leiðir til að ná þessum markmiðum. Fræðslugreiningin byggir m.a. á upplýsingum sem koma fram í árlegum starfsviðtölum við starfsfólk, viðhorfskönnunum meðal starfsmanna, sér óskum í starfsmannahópnum auk þess sem fylgst er með því sem er að gerast í uppeldismálum hér á landi og erlendis.

Hjá Leikskólum Reykjavíkur hefur skapast hefð fyrir fræðslufundum karla og mæta eingöngu karlmenn sem starfa við uppeldi barna í leikskólum á fundina. Markmiðið með þessum fundum er að beina sjónum að stöðu karla innan leikskólanna og styrkja þá í starfi.

Karlmenn sem starfa við uppeldi í leikskólum eru að vissu leyti að vinna brautryðjendastarf þar sem uppeldisstörf voru á árum áður flokkuð undir svokölluð hefðbundin “kvennastörf”.

Á starfstengdum fagnámskeiðum sem eru í boði fyrir ófaglærða starfsmenn í samvinnu við stéttarfélagið Eflingu eru jafnréttismál fastur liður á dagskrá. Námskeiðið “Uppeldi til jafnréttis” sem þar hefur verið kennt eru u.þ.b. 5 kennslustundir.

Þegar skráning fræðslu fyrir veturinn 2003/2004 er skoðuð má sjá að 2469 skráningar eru á námskeið/fyrirlestra á vegum stofnunarinnar. Þar af eru 89 karlar og 2380 konur. Þegar þessar tölur eru bornar saman við heildarfjölda karla (79) og kvenna (1599) í starfi má segja að karlmenn séu skráðir á 0,9 námskeið / fyrirlestur að meðaltali en konur 1.5 námskeið / fyrirlestra á skólaárinu 2003/2004. Bent skal á að þessar tölur miðast við skráningu í fræðslu en ekki þátttöku í fræðslu. Ein möguleg skýring á því að hlutfall skráðra kvenna í fræðslu er hærra en karla getur verið sú, að mörg námskeið á vegum stofnunarinnar eru eingöngu ætluð stjórnendum og stjórnendur eru alla jafna að sækja fleiri námskeið en aðrir starfsmenn. Leikskólastjórar allra 76 leikskóla stofnunarinnar eru konur og getur það skýrt þennan kynjamun í fræðsluskráningu að hluta.

3. Mat á jafnréttisáætlun frá árinu 2000

Við mat á jafnréttisáætlun frá árinu 2000 er stuðst við könnun á viðhorfum starfsfólks til jafnréttismála 2002, Námsvísi 2002/2003 og 2003/2004 og starfsmannakönnun sem framkvæmd var haustið 2003.

Í jafnréttisáætlun árið 2000-2002 voru sett þau markmið :

1. Að stuðla að því að jafnréttisáætlun sé sýnileg og virk í framkvæmd.

Staða

Jafnréttisáætlun fyrir árin 2000-2002 var í gildi til ársloka 2003. Fundir jafnréttisnefndar féllu niður hluta árs 2003. Niðurstöðu könnunar á viðhorfum starfsfólks til jafnréttismála (2002) sýndu að jafnréttisáætlun stofnunarinnar væri ekki nægjanlega sýnileg og virk. Í ljós kom að 9% starfsmanna sögðust þekkja jafnréttisáætlun stofnunarinnar vel, 34% sögðust þekkja hana sæmilega en 57% starfsmanna sögðust þekkja hana illa.

2. Að fræða starfsfólk Leikskóla Reykjavíkur um uppeldi til jafnréttis.

Staða

Á fagnámskeiðum fá starfsmenn Eflingar fræðslu um jafnréttismál. Einnig eru haldnir fræðslufundir fyrir karlmenn í starfi hjá Leikskólum Reykjavíkur sem hafa gefið góða raun og verið vel sóttir. Árið 2002 fengu 2 leikskólastjórar styrk til að sækja ráðstefnu um jafnréttismál í Noregi og var efni ráðstefnunnar kynnt fyrir stjórnendum.

3. Að auka hlut karlmanna í störfum hjá Leikskólum Reykjavíkur og stuðla að því að sjónarmið þeirra séu jafngild í allri umræðu.

Staða

Karlmönnum í starfi hefur fjölgað úr 3% af heildarfjölda starfsmanna árið 2000 í 5% árið 2004 þrátt fyrir að ekki hafi sérstaklega verið vakin athygli karla á störfum hjá Leikskólum Reykjavíkur né bent á í atvinnuauglýsingum að stofnunin starfi eftir jafnréttisáætlun.

Jákvæð kynning karlmanna á starfi í leikskólum hefur komið fram (t.d. í fjölmiðlum og í fag tímaritum). Einnig hafa leikskólar á vegum stofnunarinnar tekið þátt í svokölluðu þátttökunámi framhaldsskólanema. Í því felst að framhaldsskólanemendur vinna einn dag hjá fyrirtækjum eða stofnunum og safna fé til góðgerðamála. Leikskólar Reykjavíkur hafa óskað eftir karlkyns nemendum í slík verkefni. Í febrúar 2004 komu nokkrir karlar frá Menntaskólanum við Sund og störfuðu í leikskólum borgarinnar.

4. Að greina hugmyndir starfsfólks Leikskóla Reykjavíkur um jafnrétti og hvernig þær birtast í uppeldisstarfinu.

Staða

Könnun um viðhorf starfsfólks til jafnréttis í leikskólanum var framkvæmd haustið 2002 sem gaf gagnlegar upplýsingar um viðhorf starfsfólks til stöðu jafnréttismála í leikskólum (sjá niðurstöður í viðauka I).

4. Jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur 2004-2005

Jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur 2004-2005 endurspeglar áherslur Jafnréttisstefnu Reykjavíkurborgar 2003 sem og áherslur í starfsmannastefnu Leikskóla Reykjavíkur 2003.

Áherslur jafnréttisáætlunar miða að því að tryggja jafnrétti karla og kvenna í starfi sem og auka meðvitund starfsfólks um uppeldi til jafnréttis. Áhersla er lögð á að hver einstaklingur sé metinn á eigin forsendum og hafi sömu tækifæri í starfi óháð kynferði. Jafnréttisnefndin telur að með því sé verið að undirbúa jarðveginn fyrir jafnréttismiðað uppeldisstarf með börnum í leikskólum. Stefnt er að gerð jafnréttisáætlunar sem tekur sérstaklega tillit til fagstarfs í leikskóla.

1. Markmið

Vinna að því að jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur sé sýnileg og virk í framkvæmd.

Til að þeir framkvæmdarþættir sem kveðið er á um í jafnréttisáætlun nái fram að ganga er nauðsynlegt að hún sé sýnileg og virk.

- Jafnréttisnefnd veitir umsögn um útgefið efni stofnunarinnar m.t.t. jafnréttissjónarmiða.
- Jafnréttisnefnd skal vera í samstarfi við jafnréttisráðgjafa Reykjavíkurborgar og leita eftir samstarfi við aðra aðila sem hafa með uppeldi og menntun að gera.
- Jafnréttisnefnd kallar til verkefnahópa sér til aðstoðar við undirbúning á jafnréttisáætlun fyrir árið 2006-2007.
- Jafnréttisnefnd mun hvetja markvisst til þróunar- og rannsóknarverkefna sem tengjast jafnrétti.

Aðgerðir

Fulltrúar jafnréttisnefndar bera ábyrgð á að starfsfólki Leikskóla Reykjavíkur sé kunnugt um markmið og aðgerðir jafnréttisáætlunar. Stefnt er að því að áætlunin verði kynnt fyrir stjórnendum leikskóla í byrjun árs 2004. Í kjölfarið verða ábyrgðaraðilar skipaðir í hverjum leikskóla sem tengiliðir jafnréttisnefndar inn í leikskólana sem munu taka að sér kynningu jafnréttisáætlunar á sínum vinnustað.

Á árinu 2004 verður gefinn út kynningabæklingur um helstu markmið og aðgerðir jafnréttisáætlunar sem verður dreift til starfsfólks. Einnig verður útbúið plakat um jafnréttismál í uppeldisstarfi.

Jafnréttisráðgjafi Reykjavíkurborgar hefur veitt Jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur 2004-2005 umsögn.

Jafnréttisnefnd mun leitast eftir samstarfi við kennara og nemendur í uppeldis- og kennslufræðum sem hafa áhuga á að vinna þróunar- eða rannsóknarverkefni sem tengjast jafnréttismálum í leikskólum.

2. Markmið

Að starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi jafnréttis í uppeldisstarfi og starfi samkvæmt því.

Í jafnréttislögum er kveðið á um að í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum skuli einstaklingum ekki mismunað á grundvelli kynferðis. Það er skylt að gæta þessa í námi og kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Því er mikilvægt að Leikskólar Reykjavíkur vinni markvisst að því að auka jafnréttisvitund starfsmanna sinna með fræðslu.

- Að starfsmenn komi eins fram við drengi og stúlkur og mismuni þeim ekki í uppeldi, þ.e. að starfsmenn veiti bæði drengjum og stúlkum jafn mikinn tíma, athygli og rými.
- Að leikefni leikskólans höfði jafnt til drengja og stúlkna.
 - ✓ Að boðið verði upp á fræðslu fyrir starfsfólk um uppeldi til jafnréttis.
 - ✓ Að tekið verði mið af jafnréttisáætlun við gerð námskrá leikskóla.
 - ✓ Að fræðsla um uppeldi til jafnréttis sé fastur liður í fagnámskeiðum.

Aðgerðir

Kynning jafnréttisáætlunar í leikskólum er mikilvægur liður í að auka jafnréttisvitund starfsfólks. Á árinu 2005 verður framkvæmd viðhorfskönnun í leikskólum og er markmið að 70% starfsfólks sem starfað hafa í leikskólum lengur en eitt ár þekki jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur, telji sig koma eins fram við drengi og stúlkur og mismuni þeim ekki í uppeldi. Einnig er markmið að 70% starfsfólks telji leikefni leikskólans höfða jafnt til drengja og stúlkna.

Haldið verður áfram með reglubundna fræðslu um uppeldi til jafnréttis á fagnámskeiðum. Stefnt er að því að gera uppeldi til jafnréttis skil á nýliðanámskeiðum sem haldin eru reglulega á vegum Leikskóla Reykjavíkur.

Á árinu 2005 mun jafnréttisnefnd undirbúa gerð handbókar um útfærslu á jafnrétti í uppeldisstarfi.

3. Markmið

Tryggja að sjónarmið beggja kynja séu jafngild í allri umræðu í leikskólastarfi.

- Að hvetja til umræðu um jafnréttismál í leikskólum.
- Að við móttöku nýrra starfsmanna sé tekið mið af jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur.
- Að stutt sé sérstaklega við karla í starfi.
- Að í boði verði fræðsla um karla- og kvennamenningu í leikskólum þar sem bæði kyn starfa.

Aðgerðir

Með því að skipa ábyrgan aðila í hverjum leikskóla sem sjá á um kynningu á jafnréttisáætlun er verið að hvetja til umræðu um jafnréttismál í leikskólum.

Áfram verði fastir fræðslufundir fyrir karla einu sinni á ári.

Á hefðbundnum kynjaskiptum vinnustað getur reynst erfitt fyrir það kyn sem er í minnihluta að aðlagast og hafa áhrif á þá menningu sem er til staðar. Til að styðja við karla sem koma til starfa í leikskólum mun starfsráðgjafi athuga hvort hægt sé að bjóða þeim starf í leikskóla þar sem fyrir er karlmaður sé þess óskað.

Jafnréttisnefnd mun hvetja leikskólastjóra til að fræða starfsfólk sitt um karla- og kvennamenningu þar sem bæði kyn starfa. Í kynningarbæklingi um jafnréttisáætlun verða hagnýt ráð sem nýta má til fræðslu um karla- og kvennamenningu í leikskólum.

4. Markmið

Auka hlut fagmenntaðra karlanna hjá Leikskólum Reykjavíkur á næstu tveimur árum.

Eins og fram hefur komið eru einungis tæp 5% starfsmanna Leikskóla Reykjavíkur karlar. Einhver aukning hefur orðið, þar sem karlmenn voru um 3% árið 2000. Um þriðjungur karlanna sem starfa hjá Leikskólum Reykjavíkur eru fagmenntaðir.

Í uppeldisstarfi er mikilvægt að félagsmótun barna fari fram í umhverfi þar sem bæði starfa konur og karlar.

- Að kynningar á vinnustaðnum höfði jafnt til kvenna og karla.
- Að starfsauglýsingar höfði til beggja kynja.
- Að stjórnendur hafi jafnréttismarkmið að leiðarljósi við ráðningar.

Aðgerðir

Í starfsauglýsingum verður vakin athygli á að Leikskólar Reykjavíkur starfi eftir jafnréttisáætlun. Starfsþróunardeild hvetur stjórnendur til að veita báðum kynjum jafna möguleika á starfi.

5. kynning á jafnréttisáætlun og endurmat

Jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur verður kynnt öllum starfsmönnum stofnunarinnar og send út á allar starfseiningar. Stefnt er að því að útbúinn verði bæklingur með upplýsingum um jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur sem dreift verður til starfsfólks.

Skipaður verður tengiliður jafnréttisnefndar í hverjum leikskóla (helst aðstoðarleikskólastjóri) sem ætlað er að stuðla að umræðu um jafnrétti í leikskólanum sem og kynningu á jafnréttisáætlun.

Í lok árs 2005 verður lagt mat á hvort jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur hafi verið fylgt eftir. Mat á árangri jafnréttisáætlunar byggir á viðhorfskönnun meðal starfsfólks sem og lykiltölum í starfsmannamálum.

Heimildaskrá

Ársskýrsla Leikskóla Reykjavíkur 2002. Reykjavík: Leikskólar Reykjavíkur.

Guðrún Hannesdóttir. 2003. *Tímasnaran. Sjónarhóll foreldra og stjórnenda í fyrirtækjum á samhæfingu atvinnu og fjölskyldu.* Óútgefin lokaritgerð við Háskóla Íslands, félagsvísindadeild.

Jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur 2000-2002. Reykjavík: Leikskólar Reykjavíkur.

Jafnréttisstefna Reykjavíkurborgar 2003. Reykjavík: Reykjavíkurborg.

Námsvísir Leikskóla Reykjavíkur veturinn 2003-2004. Reykjavík: Leikskólar Reykjavíkur.

Jafnréttisstofa 2001. www.jafnretti.is.

Starfsáætlun Leikskóla Reykjavíkur 2004. Reykjavík: Leikskólar Reykjavíkur.

Starfsmannakönnun 2003. Reykjavík: Leikskólar Reykjavíkur.

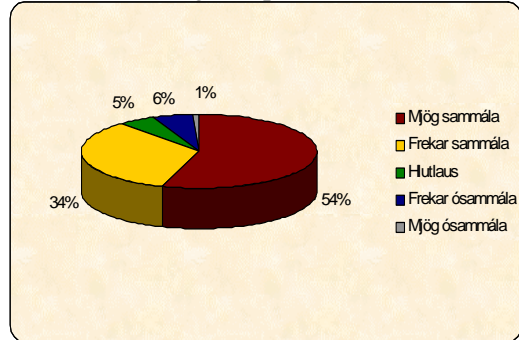
Starfsmannastefna Leikskóla Reykjavíkur 2003. Reykjavík.

Viðhorfskönnun meðal starfsmanna – Jafnréttismál 2002. Reykjavík: Leikskólar Reykjavíkur.

Viðhorfskönnun meðal starfsmanna 2003. Reykjavík: Leikskólar Reykjavíkur.

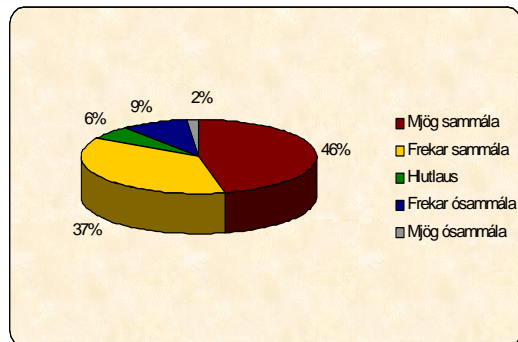
Ég kem fram við drengi og stúlkur á sama hátt
og sinni þeim eins:

Um 54% starfsmanna eru mjög
sammála því að þeir komi fram við
drengi og stúlkur á sama hátt.



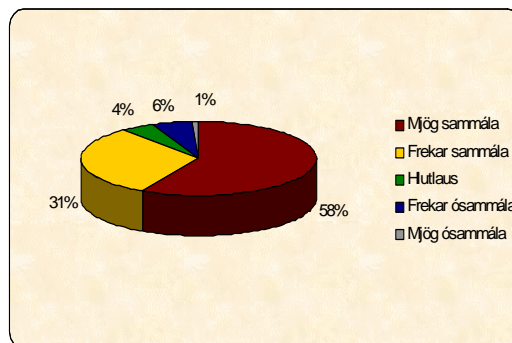
Allt leikefni leikskólans höfðar jafnt til
drengja og stúlkna:

Rétt tæpur meirihluti starfsmanna eða
46% eru mjög sammála því að allt
leikefni leikskólans höfði jafnt til drengja
og stúlkna.



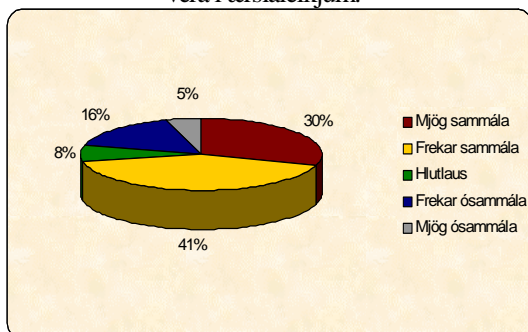
Ég hvet drengi og stúlkur á sama hátt:

Meirihluti starfsmanna eða 58% eru
mjög sammála þeirri fullyrðingu að þeir
hvetji drengi og stúlkur á sama hátt.



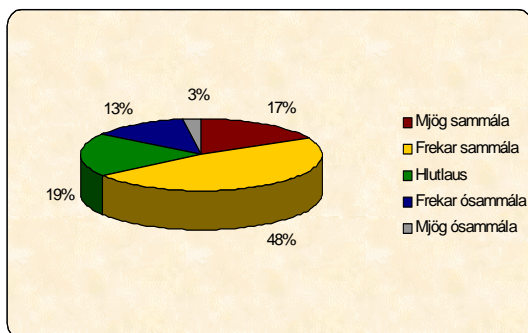
Mér finnst drengir frekar en stúlkur
vera í ærslaleikjum:

Um 30% starfsmanna eru mjög sammála því að drengir séu frekar í ærslaleikjum en stúlkur.



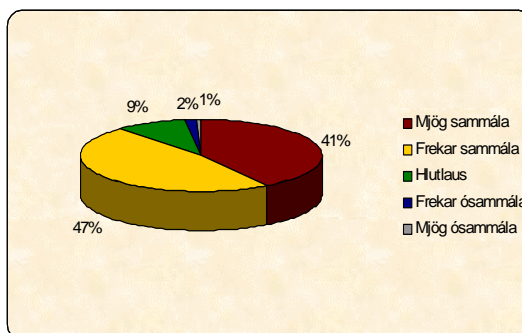
Ég þoli vel ærslaleiki barna:

Um 17% starfsmanna eru mjög sammála því að þeir þoli vel ærslaleiki barna og 48% eru frekar sammála því.



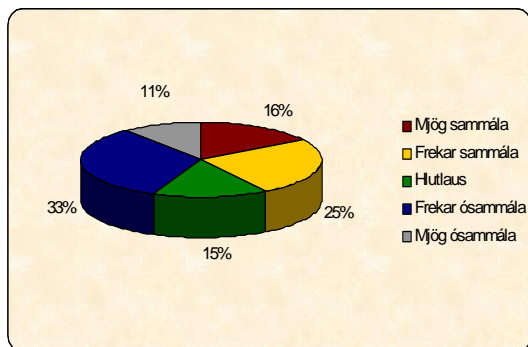
Ég tel mig þekkja vel heim bæði
dregja og stúlkna:

Um 41% starfsmanna eru mjög sammála fullyrðingunni um að þeir telji sig þekkja vel heim bæði dregja og stúlkna.



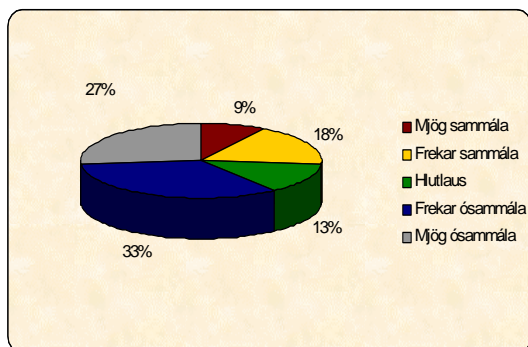
Ég tel það ekki skipta máli þó meirihluti starfsmanna á leikskólum séu konur:

Um 16% starfsmanna eru mjög sammála þeirri fullyrðingu að þeir telji það ekki skipta máli þó meirihluti starfsmanna á leikskólum séu konur, en 11% eru mjög ósammála þessari fullyrðingu.



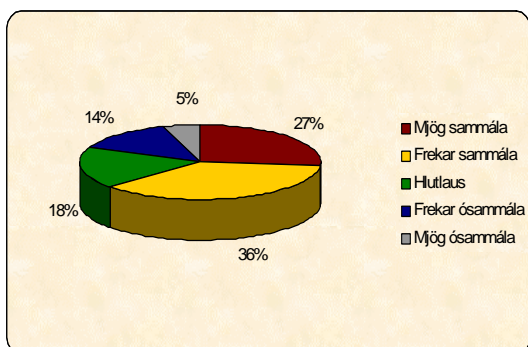
Ég aga drengi og stúlkur á mismunandi hátt:

Um 33% starfsmanna eru frekar ósammála því að þeir agi drengi og stúlkur á mismunandi hátt, en 9% eru mjög sammála fullyrðingunni.



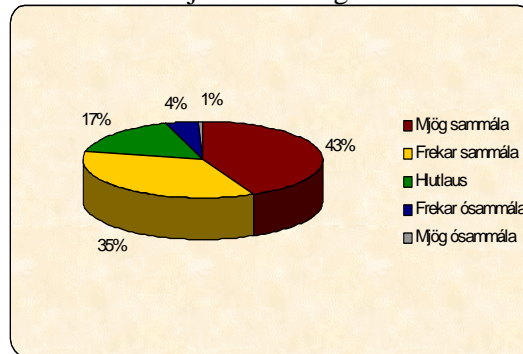
Hasarleikir bama eiga að fara fram úti en ekki inni:

Um 36% starfsmanna eru frekar sammála því að hasarleikir bama eigi að fara fram úti en ekki inni.



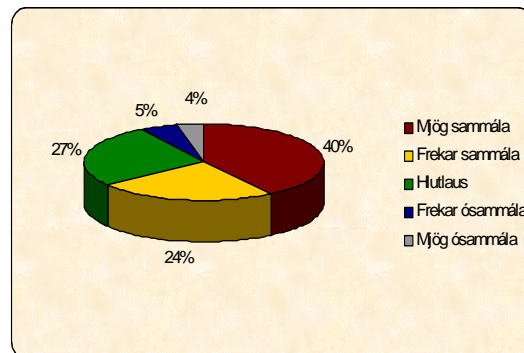
Mér finnast leikföng drengja og stúlkna
jafn skemmtileg:

Um 43% starfsmanna eru mjög
sammála því að þeim finnist leikföng
drengja og stúlkna jafn skemmtileg.



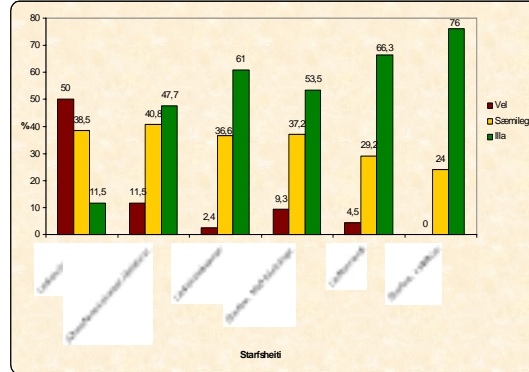
Ég hef jafnrétti í huga þegar ég vel bækur til
að lesa fyrir börnin:

Um 40% starfsmanna eru mjög sammála
því að þeir hafi jafnrétti í huga þegar þeir
velja bækur til að lesa fyrir börnin.



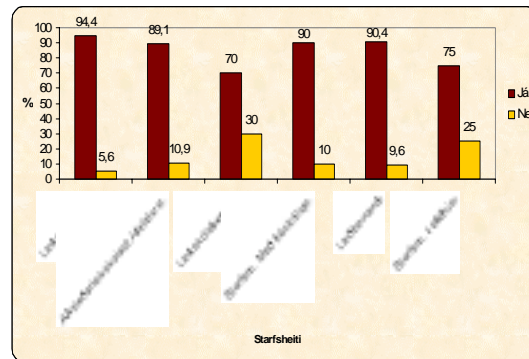
Helmingur leikskólastjóra þekkir jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur vel, en aðeins um 11% aðstoðarleikskólastjóra og deildarstjóra þekkir áætlunina vel.

Þekkir þú jafnréttisáætlun Leikskóla Reykjavíkur



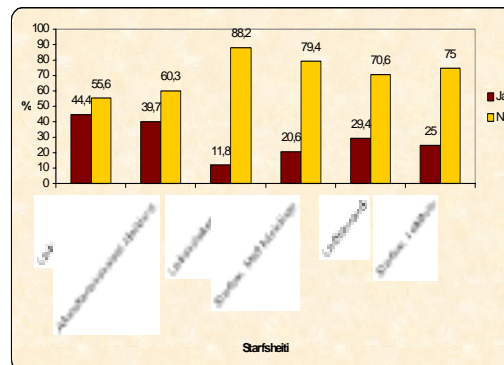
Mikill meirihluti allra starfsmanna telja að námskrá leikskólans taki mið af jafnréttisáætluninni.

Telur þú að námskrá leikskóla þíns taki mið af jafnréttisáætluninni:



Um 44% leikskólastjóra svara því játandi að rétt sé um jafnréttismál á starfsmannafundum, en aðeins um 12% leikskólakennara svara því játandi.

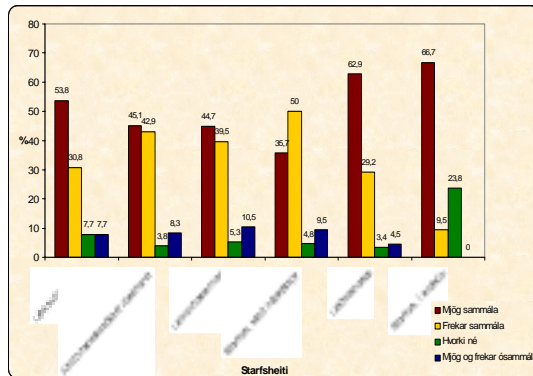
Er rétt um jafnréttismál á starfsmannafundum á þínum vinnustað?



Leikskólar Reykjavíkur Viðhorfskönnun 2002

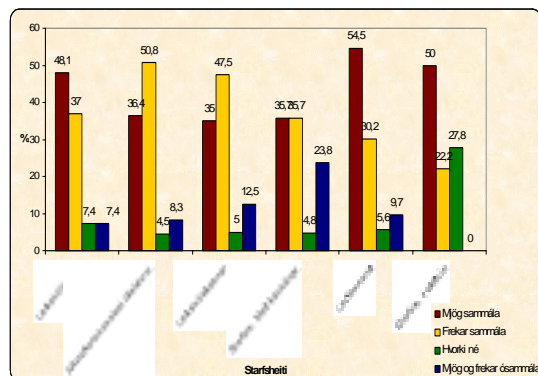
Ég kem fram við drengi og stúlkur á sama hátt og sinni þeim eins:

Í kringum 50% allra starfsmanna eru mjög sammála því að þeir komi fram við drengi og stúlkur á sama hátt og sinni þeim eins.



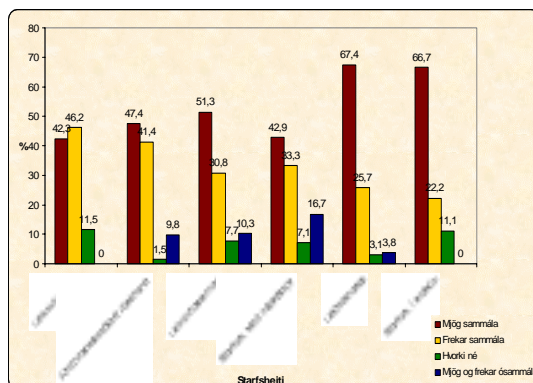
Allt leikefni leikskólans höfðar jafnt til drengja og stúlkna

Um 55% leiðbeinenda er mjög sammála þessari fullyrðingu, en 35% leikskólakennara eru mjög sammála henni.



Ég hvet drengi og stúlkur á sama hátt:

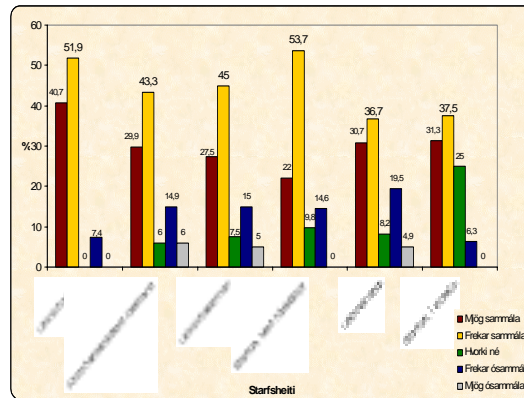
Um 67% leiðbeinenda eru mjög sammála því að þeir hvetji drengi og stúlkur á sama hátt, en 42% leikskólakennara eru mjög sammála þessari fullyrðingu.



Mér finnst drengir frekar en stúlkur
vera í ærslaleikjum

Um 41% leikskólastjóra eru mjög sammála þessari fullyrðingu og 52% þeirra eru frekar sammála henni.

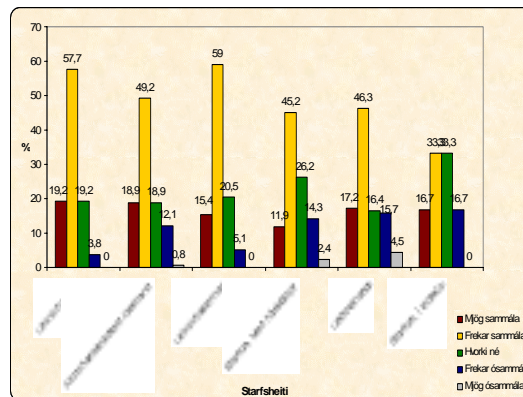
Af starfsmönnum með annað háskólapróf en leikskólakennaramenntun eru 22% mjög sammála henni, en um 54% frekar sammála.



Ég þoli vel ærslaleiki barna

Um 60% leikskólakennara eru frekar sammála því að þeir þoli vel ærslaleiki barna.

Um 16% leiðbeinenda eru frekar ósammála því að þeir þoli vel ærslaleiki barna.



Ég tel mig þekkja vel heimbaði
drengja og stúlkna:

Rúmlega helmingur leikskólastjóra eða 52% eru mjög sammála þessari fullyrðingu.

Um og yfir 40% annarra starfsmanna eru mjög sammála þessari fullyrðingu.

