

Jafnréttisáætlun Grunnskólans í Borgarnesi

Inngangur

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr.10/2008 ber öllum fyrirtækum og stofnunum sem 25 starfsmenn eða fleiri að setja sér aðgerðabundna jafnréttisáætlun. Þessa áætlun skal endurskoða á þriggja ára fresti. Tilgangurinn með lögunum er fyrst og fremst sá að þannig sé best tryggt að hæfileikar og færni allra fái notið sín.

Í lögum um grunnskóla nr. 91/2008 og í Aðalnámskrá grunnskóla er víða fjallað um jafnrétti kynjanna og mannréttindi. Þar er áherslan á að bæði kynin hafi jafnan rétt til náms, þátttöku í samfélaginu, fjölskyldu- og atvinnulífi. Markmið námsins og kennslunnar og starfshættir skólans skuli vera þannig að komið sé í veg fyrir mismunun.

Jafnréttisáætlun Grunnskólans í Borgarnesi tekur til nemenda og starfsmanna. Samskipti einstaklinga eiga að grundvallast á gagnkvæmri virðingu, kurteisi og tillitssemi, sem er forsenda þess að hverjum og einum líði vel. Gagnkvæmt traust og jákvæð og uppbyggileg samskipti móta framar öðru góðan starfsanda.

Skólastarf í anda jafnréttis tekur mið af mismunandi hæfileikum fólks. Því er haft að leiðarljósi í skólastarfi Grunnskólans í Borgarnesi að tækifæri nemenda og starfsfólks byggi fyrst og fremst á hæfileikum og færni.

Jafnréttisáætlun skólans er kynnt fyrir þeim sem að skólastarfinu koma. Áætlunina má nálgast á heimasíðu skólans <http://grunnborg.is/>

Sveitarfélagið Borgarbyggð hefur gefið út jafnréttisáætlun sem samþykkt var 2014 og gildir til 2018. Jafnréttisáætlunir sveitarfélaga þarf að endurskoða á fjögurra ára fresti, þ.e. fylgir kjörtímabilinu. Markmið hennar er að stuðla að jafnri stöðu og jöfnum möguleikum kvenna og karla. Þar er því sérstaklega beint til skólayfirvalda og forstöðumanna uppeldisstofnana í héraðinu að vinna að því að hafa jafnréttis-sjónarmið að leiðarljósi og veita börnum og unglíngum hvatningu til að rækta sérkenni sín og jákvæð samskipti kynjanna.

Einnig er því beint til skólayfirvalda:

- ✓ að sjá til þess að með vali á námsefni sé nemendum ekki mismunað
- ✓ að sjálfstyrking verði sjálfsagður hluti námsins á öllum skólastigum
- ✓ að skólinn leggi áherslu á að búa nemendur undir ábyrgð og skyldur fjölskyldu- og atvinnulífs

Ábyrgð

Skólastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun skólans. Í framkvæmdaráætlun kemur fram hvernig jafnréttisááætlun er viðhaldið, hver eða hverjir bera ábyrgð á einstökum þáttum hennar og hvenær hver þáttur skal unninn.

Jafnréttisnefnd Grunnskólans í Borgarnesi

Í jafnréttisnefnd Grunnskólans í Borgarnesi sitja fullrúi kennara og annarra starfsmanna. Til að byrja með starfar skólastjóri og eða deildarstjóri með nefndinni. Hlutverk nefndarinnar er:

- ✓ að gera framkvæmdaáætlun fyrir skólaárið
- ✓ að fylgja því eftir að unnið sé samkvæmt jafnréttisáætluninni
- ✓ að endurskoða jafnréttisáætlunina árlega og gera viðeigandi breytingar
- ✓ að 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
- ✓ að fylgjast með breytingum sem verða á lögum og reglugerðum um jafnréttismál kynjanna
- ✓ að vinna og halda utanum hugmyndabanka um jafnréttiskennslu

Hvernig	Hver	Hvenær
Með könnunum / gera gæðagreini fyrir jafnrétti í skólastarfi og meta þannig þennan þátt	Jafnréttisnefnd skólans og fræðsluyfirvöld Borgarbyggðar	Setja inn í áætlun um innra mat á skólastarfi GBF. Meta þegar við á

Kynjasambætting

Horfa skal fyrirfram til þeirra þátta sem snert geta kynin á ólíkan hátt. Meta skal hvaða afleiðingar stefnumótun eða ákvarðanatáka getur haft á hvort kyn og bregðast við ef sýnt þykir að verulega muni halla á annað kynið með ákveðinni ákvörðun eða stefnumótun. 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	Hver	Hvenær
Nota gátlista forsætisráðuneytisins <i>Gætum jafnréttis</i> til að kanna stöðuna.	Jafnréttisnefnd skólans og skólastjóri.	Vor 2015 og síðan annað hvert ár.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Öllum starfsmönnum þarf að vera ljóst að kynbundið ofbeldi, kynferðisleg og kynbundin áreitni verði aldrei liðin í skólanum. Stjórnendur bera ábyrgð á því að þessi hegðun viðgangist ekki í skólanum og meðferð slíkra mála er í þeirra höndum.

Í Grunnskólanum í Borgarnesi hefur verið gerð verkáætlun um hvernig bregðast eigi við kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða annarskonar ofbeldi ásamt áætlun gegn einelti. Allt starfsfólk skólans þarf að vera meðvitað um ábyrgð og færar leiðir ef tilvik koma upp sem varða kynbundið ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni, einelti eða annað ofbeldi.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

<i>Hvernig</i>	<i>Hver</i>	<i>Hvenær</i>
Starfsfólki og nemendum verði gerð grein fyrir hvað felst kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni og hvert skal leita ef slíkt kemur upp.	Skólastjórnendur	Í upphafi skólaárs ár hvert
Áætlanir verði kynntar vel fyrir starfsfólki skólans og allir séru meðvitaðir um ábyrgð sína. Áætlanir séu aðgengilegar öllum.	Jafnréttisnefnd og stjórnendur skóla.	Í upphafi hvers skólaárs.
Fræðsla fyrir starfsmenn um tilkynningaskyldu og hvernig beri að tilkynna mál sem varða við lög.	Fræðsla frá félagsmálayfirvöldum Borgarbyggðar.	Annað hvert ár
Leggja fyrir kannanir.	Jafnréttisnefnd	Einu sinni á skólaárinu.

Nemendur

Í lögum um grunnskóla er sérstaklega kveðið á um að veita skuli fræðslu um jafnréttismál meðal annars með því að búa nemendur undir virka þátttöku í samfélaginu, fjölskyldu- og atvinnulífi. Þess skal gætt í öllum starfsháttum skólans og daglegri umgengni við nemendur að þeim sé ekki mismunað og komið til móts við þá óháð t.d. kynferði, kynhneigð, aldri, útliti, uppruna og trúarskoðana. Leitast skal við að mæta þörfum allra nemenda í skólastarfinu.

Lögð er áhersla á að nemendum lærist að þekkja og tjá eigin tilfinningar. Þeir eiga jafnframt að læra að virða tilfinningar annarra óháð t.d. uppruna, kyni, búsetu, trú eða fötlun. Kennsluaðferðir eða námsgögn mega á engan hátt mismuna nemendum enda eiga allir nemendur jafnan rétt til náms.

Vinna nemenda skal vera í anda jafnréttis þar sem lögð er áhersla á að þeir rækti með sér samkennd og virðingu fyrir skoðunum og lífsgildum annarra. Hafa skal að leiðarljósi í skólastarfinu að þátttaka kynjanna í sem flestum þáttum starfsins sé sem jöfnust.

Leitast er við að nemendur á síðari stigum grunnskólans fái náms- og starfsfræðslu bæði með kynningum og þátttöku í atvinnulífinu.

Nám og kennsla

Náms- og kennsluhættir Grunnskólans í Borgarnesi taki mið af því samfélagi sem við búum í. Stefnt er að því að þróa leiðir sem stuðla að góðum náms- og kennsluháttum í átt að bættum námsárangri og taka mið af báðum kynjum.

<i>Hvernig</i>	<i>Hver</i>	<i>Hvenær</i>
<p>Grunnskólinn starfar samkvæmt markmiðum aðalnámskrár. Markmið sem lúta að kennslu í janfréttismálum eru tilgreind í mörgum greinum og skulu kennarar taka mið af því.</p> <p>Gagnagrunnurinn www.menntagatt.is er aðgengilegur fyrir kennara og þar má finna námssefni og verkefni sem eiga að fylgja jafnréttismarkmiðum aðalnámskrár. Einnig gefst kennurum þar tækifæri til að leggja inn verkefni og þannig má byggja upp góðan hugmynda- og verkefnabanka.</p> <p>Á síðunni www.jafnrettistorg.is og http://grunnskoli.kvenrettindafelag.is/ er einnig að finna námsefni og upplýsingar sem nýtast í kennslu.</p>	Kennarar	Tilgreina ber í kennsluáætlunum að hausti hvernig verður staðið að fræðslum jafnrétti yfir skólaárið

Stefnt er að því að flétta jafnréttisfræðslu inn í lífsleikni með ýmsum verkefnum sem geta komið til móts við mismunandi þarfir nemenda. Marka stefnu í kennslu um lífsleikni, varnir gegn fordómum, áföllum og einelti.

Kennarar skólans skoða og meta námsefni út frá jafnréttissjónarmiði. Haft skal að leiðarljósi að unnið sé með námsefni sem byggir á jafnréttishugmyndum. Allar námsgreinar tengjast beint eða óbeint jafnrétti. Allir nemendur eiga að geta komið skoðunum sínum á framfæri og virðing skal borin fyrir ólíkum skoðunum.

Starfsmenn

Þess skal gætt að í öllum starfsháttum skólans að starfsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis, kynhneigðar, aldurs, útlits, ætternis, fötlunar, heilsufars, uppruna, trúar- eða stjórnmálaskoðana. Leitast skal við að mæta þörfum beggja kynja.

Starfsmenn skólans eiga að njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar óháð uppruna, kyni, búsetu, trú eða fötlun. Þeir eiga einnig að búa við jafna möguleika til stöðuhækkana, stöðubreytinga og breytinga á vinnuaðstæðum. Launajafnrétti er í skólanum fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf.

Starfsþróun og símenntun sé aðgengileg báðum kynjum. Starfsmenn fái fræðslu um nýjungar á sviði jafnréttismála, taki þátt í umræðu og kynni sér rannsóknir og skóla sem náð hafa árangri.

Starfsþjálfun og endurmenntun

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

<i>Hvernig</i>	<i>Hver</i>	<i>Hvenær</i>
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. Jafnréttisstofa býður upp á fræðslu, oftast að kostnaðarlausu. Taka skal saman annað hvert ár tölulegar upplýsingar um endurmenntun beggja kynja.	Stjórnendur og jafnréttisnefnd skólans.	Haldið verður námskeið skólaárið 2019-2020 og eftir það annað hvert ár

Samræming starfs og einkalífs

Í anda jafnréttislaga eiga stjórnendur að leitast við að gera nauðsynlegar ráðstafanir þannig að starfsmenn 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.

<i>Hvernig</i>	<i>Hver</i>	<i>Hvenær</i>
Óskir starfsfólks um sveigjanleika verði metnar eftir aðstæðum. Gerðar verði kannanir meðal starfsfólks.	Skólastjórnendur og jafnréttisnefnd í samráði við innramatsteymi skólans.	Í fyrstu vor 2019.

Starfsráðningar

Jafnréttissjónarmið skulu til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið lögð til grundvallar við ráðningar starfsmanna. Leitast skal við að meta ólík starfsvið, ólíka reynslu og menntun karla og kvenna. Laus störf standi bæði körlum og konum til boða og stefnt að því að jafna kynjahlutfall í starfsmannahópnum.

<i>Hvernig</i>	<i>Hver</i>	<i>Hvenær</i>
Vísa í jafnréttisáætlun skólans og sveitarfélagsins þegar auglýst er eftir starfsfólki. Hvetja það kyn sem fámennara er á vinnustað til að sækja um auglýst starf.	Skólastjóri.	Þegar við á.

Laun

Nauðsynlegt er að fylgjast með því að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt störf innan skólans.

<i>Hvernig</i>	<i>Hver</i>	<i>Hvenær</i>
Gerð verði úttekt þar sem skoðuð verða grunnlaun og yfirvinnugreiðslur. Komi launamunur í ljós verður leitað leiða til að leiðrétta hann.	Launafulltrúi og skólastjóri	Í mars/apríl 2019

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.

<i>Hvernig</i>	<i>Hver</i>	<i>Hvenær</i>
Í samskiptum við heimilið sé þess gætt að báðir foreldrar séu jafngildir í samstarfinu. Haldið sé utan um tölfræðilegar upplýsingar um kyndaskiptingu foredra í viðtölum og fundum á vegum skólans.	Skólastjórnendur og kennarar og jafnréttisnefnd skólans.	Þegar við á og samkvæmt jafnréttisáætlun skólans

Endurskoðun

Endurskoða skal jafnréttisáætlunina þriðja hvert ár og framkvæmdaáætlun ár hvert.

Jafnréttisáætlun Grunnskólans í Borgarnesi byggir á:

Lögum um grunnskóla nr. 91/2008

Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Aðalnámskrá grunnskóla.

Jafnréttisáætlun Borgarbyggðar 2014

Gerð jafnréttisáætlana fyrirtækja og stofnana. Útg. Jafnréttisstofa. Sjá heimasíðu Jafnréttisstofu; www.jafnretti.is

Jafnréttisáætlunir í alla skóla, unnið af Arnfríði Aðalsteinsdóttur, haust 2013

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 leiðrétta 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 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 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 samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skal Jafnréttisstofa beina þeim fyrirmælum til viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar að gerðar séu viðunandi úrbætur febrúar 2012 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 kynjamismun. 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. febrúar 2012

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.
- 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