

Jafnréttisáætlun Grunnskólans á Ísafirði

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, Jafnréttisstefnu Ísafjarðarbæjar og Aðalnámskrá grunnskóla frá 2011. Áætlunin nær til jafnréttis kynjanna meðal starfsfólks og nemenda og er hluti af skólanámskrá Grunnskólans á Ísafirði.

Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 starfsmenn og fleiri skulu setja sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem fram kemur hvernig starfsmönnum eru tryggð þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. jafnréttis laga. Aðgerðir Grunnskólans á Ísafirði birtast hér í töflum fyrir neðan starfsmannakaflann annars vegar og nemendakaflans hins vegar.

Jafnrétti felur í sér að allir sitji við sama borð óháð kynferði, kynþætti, trú, kynhneigð eða líkamlegri eða andlegri fötlun. Allt skólastarf á að vera í anda jafnréttis og vera samofið leik og starfi nemenda og starfsfólks skólans. Stefna skólans er að allir, nemendur og starfsmenn, njóti jafns réttar án tillits til kyns. Tækifæri eiga ekki að byggja á kynferði heldur áhuga, hæfileikum og færni. Í jafnréttisáætlun skólans felst m.a. viðurkenning á því að gripið sé til sérstakra aðgerða til að jafna stöðu kynjanna.

Ábyrgð og stjórnun jafnréttismála

Skólastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun skólans og sér um að kosið sé í jafnréttisnefnd sem sér um endurskoðun og viðhald jafnréttisáætlunarinnar.

Jafnréttisnefnd

Jafnréttisnefnd Grunnskólans á Ísafirði er skipuð 4 starfsmönnum skólans. Frá ágúst 2017 sitja í nefndinni þau Helga Björt Möller, Jón Hálfván Pétursson, Ólöf Dómhildur Jóhannsdóttir og Ríkharð Bjarni Snorrason.

Launajafnrétti úr 19. gr. og vinnumarkaðurinn úr 18. gr.

- Atvinnurekendur og stéttarfélag 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.
- 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.

Markmið (Hvað?)	Aðgerð (Hvernig?)	Ábyrgð (Hver?)	Tímarammi (Hvenær?)
Að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf.	<p>Marka stefnu í jafnlaunamálum</p> <p>Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.</p> <p>Leiðréttla launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kvenna og karla.</p> <p>Jafnlaunavottun</p>	Stjórnendur	Lokið í febrúar 2019

Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Úr 20. gr. jafnréttis laga

- 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.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf innan skólans standi opin bæði konum og körlum.	<p>Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum.</p> <p>Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.</p>	Mannauðsstjóri og skólastjóri	<p>Lokið í febrúar ár hvert.</p> <p>Lokið í febrúar ár hvert.</p>
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum.	Í starfsauglýsingum er það kyn sem hallar á í starfsmannahópnum sérstaklega hvatt til að sækja um.		Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Að tryggja að starfsþjálfun,	Árleg greining á sókn kvenna og karla í		Lokið í apríl ár hvert.

endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun. Leiðrétta ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kvenna og karla í endurmenntun og starfsþjálfun.	Skólastjóri/sviðsstjóri skóla- og tómsundasviðs	
---	---	---	--

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Úr 21. gr. jafnréttislaga

- 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.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.	Kynna kerfi sveigjanlegs vinnutíma og stefnu fyrirtækisins hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Sviðsstjóri skóla- og tómsundasviðs og mannauðsstjóri.	Kynning á hverju hausti.
Að bæði konur og karlar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.	Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Skólastjóri.	Kynning á hverju hausti.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Úr 22. gr. jafnréttislaga

- 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.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum eða í skólanum.	Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir kennara, annað starfsfólk og nemendur.	Jafnréttisnefnd og skólastjóri.	Lokið í mars 2019.
Að viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn og í skólanum.	Vinna viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna.		Lokið í apríl 2019.
Viðbragðsáætlunin skal byggja á reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinn áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.	Viðbragðsáætlunin kynnt fyrir kennurum, öðru starfsfólki og nemendum.		Lokið í maí 2019.

Menntun og skólastarf

Úr 23. gr. jafnréttislaga

- 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.

Aðgerðaáætlun varðandi nemendur og heimili

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólanum</p> <p>Nemendur fá fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu</p>	<p>Stjórnendur og kennarar sækja námskeið í sambættingu jafnréttis og kynjasjónarmiða</p> <p>Jafnréttisfræðsla verði sambætt inn í allar námsgreinar á öllum skólastigum.</p> <p>Í ársskýrslum geri kennarar grein fyrir hvernig þeir stóðu að jafnréttisfræðslu.</p>	Skólastjóri og jafnréttisnefnd	Lokið skólaárið 2019-2020
<p>Kennslu- og námsgögn skólans skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.</p>	Námsefni hvers stigs yfirfarið m.t.t. jafnréttis.	Skólastjórnendur	Lokið skólaárið 2019-2020.
<p>Nemendur hljóti fræðslu og ráðgjöf varðandi nám og störf óháð kyni</p>	<p>Unnin verði heildstæð náms- og starfsráðgjafar áætlun með áherslu á jafnrétti</p>	Námsráðgjafi	Lokið skólaárið 2019-2020.

Samstarf heimilis og skóla

Starfsfólk skólans þarf að vera meðvitað í samskiptum við foreldra/forsjáraðila og gæta þess að útiloka ekki annað foreldrið/forsjáraðilann á grundvelli kyns. Mikilvægt er að litið sé á báða foreldra/forsjáraðila sem jafngilda aðila í foreldrasamstarfinu.

Vinna þarf gegn stöðluðum ímyndum kynjanna meðal annars með markvissum heimsóknnum foreldra í skóla þar sem þeir kynna mismunandi störf og starfsvettvang sinn.

Rík áhersla er lögð á gagnkvæma og trausta samvinnu við heimili nemenda og ýmis félagasamtök í hverfinu t.d. íþróttafélag og félagsmiðstöð. Í upphafi skólaárs, að hausti, eru haldnir kynningarfundir í skólanum fyrir forráðamenn nemenda. Þar er skólastarfið kynnt og það skipulag sem unnið er eftir, m.a. sá hluti jafnréttisáætlunar skólans sem snýr að nemendum.

Eftirfylgni

Áætlun þessa skal taka til umræðu meðal starfsfólks árlega og meta árangur og stöðu. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal kennara og annars starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Skólastjóri / jafnréttisnefnd.	Lokið í nóvember 2019 (annað hvert ár)
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Skólastjóri / jafnréttisnefnd.	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.

Ísafirði 15. nóvember 2018