

# Jafnréttisáætlun Grunnskólans á Ísafirði

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020, Mannréttindastefnu 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. jafnréttisлага. 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 3 starfsmönnum skólans. Frá ágúst 2020 sitja í nefndinni þau Birgitta Rós Björnsdóttir, Guðlaugur Viðar Valdimarsson og Jón Hálfán Pétursson.

## Launajafnrétti úr 6. gr.

- Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.

Markmið (Hvað?)	Aðgerð (Hvernig?)	Ábyrgð (Hver?)	Tímarammi (Hvenær?)
Að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir	Marka stefnu í jafnlaunamálum Marka stefnu í jafnlaunamálum. Stefnan kynnt fyrir starfsfólki. Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.	Stjórnendur	Lokið í febrúar 2023

sömu eða jafn verðmæt störf.	Leiðréttlaunin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynjanna. Jafnlaunavottun		
------------------------------	---	--	--

## Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

### Úr 12. gr. jafnréttis laga

- Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. þó 2. mgr. 16. gr. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá 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 hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum.	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum.	Mannauðsstjóri og skólastjóri	Lokið í febrúar ár hvert.
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum.	Kyngreind samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar. Öll kyn hvött til að sækja um laus störf		Lokið í febrúar ár hvert. Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	Árleg greining á sókn kynjanna í sambærilegum störfum í endurmenntun-og starfsþjálfun. Leita skýringa komi fram kynbundinn munur á sókn starfsfólks í endurmenntun og starfsþjálfun	Skólastjóri/sviðsstjóri skóla- og tómstundasviðs	Lokið í apríl ár hvert.

## Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

### Úr 13. gr. jafnréttislaga

- Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu meðal annars miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.	Kynna fyrir starfsfólki stefnu fyrirtækisins þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Sviðsstjóri skóla- og tólmstundasviðs og mannauðsstjóri.	Kynning á hverju hausti.
Að allir foreldrar 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 áreitni og kynferðisleg áreitni

### Úr 14. gr. jafnréttislaga

- Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagsamtaka og íþrótt- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar 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.

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 2023.
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn og í skólanum.	Vinna forvarnar- og viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna.		Lokið í apríl 2023.
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 2023.

## Menntun og skólastarf

Úr 15. gr. jafnréttislaga og 10.gr laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna.

- Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem meðal annars er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks. Öll kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.
- Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers kyns mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna óheimil. Skyld er að gæta þessa í námi, kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að ekki sé mismunað á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna og þau séu einstaklingum af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna ekki til minnkunar eða lítilsvirðinga

## Aðgerðaáætlun varðandi nemendur og heimili

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum.	Stjórnendur og kennarar sæki námskeið í samþættingu jafnréttis og kynjasjónarmiða	Skólastjóri og jafnréttisnefnd	Lokið skólaárið 2022-2023
Allir nemendur fái jafnréttis- og kynjafræðslu	Jafnréttisfræðsla verði samþætt inn í allar námsgreinar á öllum skólastigum.	Kennarar	Á hverju skólaári
Náms- og kennslugögn mismuni ekki nemendum á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernisuppruna	Í ársskýrslum geri kennarar grein fyrir hvernig þeir stóðu að jafnréttisfræðslu.	Skólastjórnendur	Á hverju skólaári
Í náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum fái nemendur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.	Námsefni hvers stigs yfirfarið m.t.t. jafnréttis.	Námsráðgjafi	Lokið skólaárið 2022-2023.
	Unnin verði heildstæð náms- og starfsráðgjafar áætlun með áherslu á jafnrétti		

### 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 heimsóknum 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.

<b>Markmið</b>	<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal kennara og annars starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Skólastjóri / jafnréttisnefnd.	Lokið í nóvember 2023 (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 tveimur mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.

Ísafirði 15.mars 2022