

Jafnréttisáætlun Giljaskóla 2011 – 2012

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, Jafnréttisstefnu Akureyrarbæjar og Mannauðsstefnu Akureyrarbæjar.

Jafnréttisáætlunin nær annars vegar til kynjajafnréttis meðal starfsfólks og hins vegar meðal nemenda.

Inngangur

Stefna Giljaskóla er að allir, nemendur og starfsmenn, njóti jafns réttar án tillits til kyns. Kynbundinni jafnréttisáætlun Giljaskóla er ætlað að vera mikilvægur liður í gæðaumbótum í skólanum þar sem aukið jafnrétti tryggir betri nýtingu mannauðs. Kynbundin mismunun er óheimil í hvaða formi sem hún birtist og stefna skólans er að útrýma slíkri mismunun. Skólastarf í anda jafnréttis á einnig að taka mið af mismunandi námshæfileikum nemenda. Tækifæri nemenda eiga ekki að byggja á kynferði heldur áhuga, hæfileikum og færni.

Giljaskóli leggur áherslu á jafnrétti einstaklinga með mannréttindi og margbreytileika að leiðarljósi.

Ábyrgð og stjórnun jafnréttismála

Skólastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun en skipar jafnréttisnefnd sem sér um endurskoðun og viðhald jafnréttisáætlunar. Í aðgerðaráætlun kemur fram hvernig jafnréttisáætlun er viðhaldið, hver/hverjir bera ábyrgð á einstökum þáttum hennar og hvenær hver þáttur skal unninn.

Jafnréttisnefnd

Erla S. Ingólfssdóttir, náms- og starfsráðgjafi og Ingunn Sigmarsdóttir, skólasafnskennari sitja í jafnréttisnefnd Giljaskóla.

Starfsfólk

Þess skal gætt í öllum starfsháttum skólans og daglegri umgengni við starfsfólk að þeim sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis. Leitast skal við að mæta þörfum beggja kynja í skólastarfinu.

Störf

Meirihluti starfsfólks Giljaskóla er konur. Við nýráðningar verður leitast við að jafna kynjahlutfallið.¹

Hvernig: Gerð verði samantekt á kynjahlutfalli starfsfólks skólans eftir starfsheitum.

Hver: Skóladeild /starfsmannþjónusta.

Hvenær: Haust 2011 og þriðja hvert ár eftir það.

¹ Sbr. 18., 20. og 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Í samræmi við [Mannauðsstefnu Akureyrarbæjar](#) skulu öll störf auglýst.²

Hvernig: Í starfsauglýsingum verði vitnað til jafnréttisáætlunar skólans. Við ráðningar verði unnið í samræmi við verklagsreglur Akureyrarbæjar um ráðningar m.t.t. kynjasjónarmiða.

Hver: Skólastjóri.

Hvenær: Þegar við á.

Endurmenntun

Konum og körlum sem vinna sambærileg störf í skólanum skal til jafns standa til boða starfsþjálfun og endurmenntun.³

Hvernig: Við gerð símenntunaráætlana skal þess gætt að kynjunum sé ekki mismunað. Starfsfólki skal standa til boða fræðsla um jafnréttismál, t.d. frá [Jafnréttisstofu](#).

Hver: Skólastjóri.

Hvenær: Við gerð endurmenntunaráætlunar skólans.

Laun

Nauðsynlegt er að fylgjast með launum starfsmanna út frá kynjasjónarmiði og vinna að því að jafna laun kynjanna komi launamunur í ljós.⁴

Hvernig: Gerð verði úttekt þar sem skoðuð verða grunnlaun, yfirvinnugreiðslur o.s.frv. eftir kyni og starfsheitum.

Hver: [Jafnréttisráðgjafi Akureyrarbæjar](#).

Hvenær: Skv. ákvörðun Jafnréttisráðgjafa.

Samræming starfs og einkalífs

Mikilvægt er að starfsfólk hafi tækifæri til þess að sinna skyldum sínum jafnt í einkalífi sem í starfi og að gott jafnvægi sé þar á milli. Reynt verður að koma til móts við starfsmenn um sveigjanleika í störfum þar sem kostur er.⁵

Hvernig: Óskir starfsfólks um sveigjanleika verði metnar eftir aðstæðum.

Hver: Skólastjóri.

Hvenær: Þegar við á.

Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti

[Gerðar hafa verið leiðbeiningar fyrir Akureyrarbæ](#) um viðbrögð við kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og einelti á vinnustöðum. Allt starfsfólk skólans þarf að vera meðvitað um ábyrgð og færar leiðir ef upp koma tilvik sem varða kynferðislega áreitni eða einelti.⁶

Hvernig: Leiðbeiningarnar verði kynntar öllu starfsfólki á starfsmannafundi en skulu auk þess vera aðgengilegar í starfsmannahandbók.

Hver: Skólastjóri.

Hvenær: Í upphafi skólaárs.

Kynjasambætting

Leita skal leiða til að bjóða starfsfólki upp á fræðslu um kynjasambættingu og jafnrétti.⁷

Hvernig: Starfsfólki skal standa til boða fræðsla um jafnréttismál, t.d. frá [Jafnréttisstofu](#).

Hver: Skólastjóri.

Hvenær: Í upphafi skólaárs.

² Sbr. 18., 20. og 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og Mannauðsstefna Akureyrarbæjar

³ Sbr. 20. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

⁴ Sbr. 19. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

⁵ Sbr. 21. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

⁶ Sbr. 22. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

⁷ Sbr. 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Nemendur

Þess skal gætt í öllum starfsháttum skólans og daglegri umgengni við nemendur að þeim sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis. Leitast skal við að mæta þörfum beggja kynja í skólalífinu.

Fræðsla

Leitast skal við að vinna samkvæmt markmiðum [Aðalnámskrár grunnskóla](#) þar sem markmið tengd jafnréttismálum eru tilgreind.⁸

Hvernig: Grunnskólinn starfar samkvæmt markmiðum aðalnámskrár. Markmið sem lúta að kennslu í jafnréttismálum eru tilgreind í mörgum greinum og skulu kennarar taka mið af því.

Á síðunni www.jafnrettiiskolum.is er að finna námsefni og upplýsingar sem nýtast við kennslu.

Gerð verði grein fyrir jafnréttisfræðslu vetrarins í ársskýrslum.

Hver: Kennarar.

Hvenær: Að vori.

Námsgögn

Gæta skal þess að nota ekki gagnrýnislaust námsefni sem sýnir staðlaðar kynjaímyndir og/eða mismunar kynjunum að einhverju leyti.⁹

Hvernig: Námsgagnastofnun hefur útbúið [gátlista](#), þar sem m.a. er horft til kynjasjónarmiða, sem öllum höfundum og öðrum sem vinna fyrir stofnunina er gert að hafa að leiðarljósi. Kennarar nýti sér það námsefni sem samið hefur verið út frá fyrirtöldum leiðbeiningum (sé það fyrir hendi) en gæti þess að auki að nota ekki gagnrýnislaust námsefni sem sýnir staðlaðar kynjaímyndir eða mismunar kynjunum að einhverju leyti.

Hver: Kennarar.

Hvenær: Þegar við á.

Náms- og starfsfræðsla

Nemendur skulu fá kynningu á möguleikum stúlkna og pilta á framhaldsmenntun og störfum. Benda skal á þau störf sem litið hefur verið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf og jafnframt hvetja nemendur til að prófa það sem hentar hverjum og einum burtséð frá kyni.¹⁰

Hvernig: Leitað verði til foreldra og fólks af vinnumarkaðnum til að halda stutta fyrirlestra og svara fyrirspurnum. Leitast verði við að fá fólk sem hefur valið sér óhefðbundnar leiðir í námi og starfi m.t.t. kyns. Nemendur hvattir til að kynna sér nám og störf sem áður hefur verið litið á sem hefðbundnar leiðir kynjanna. Nemendur fái tækifæri til að kynna sér atvinnulífið og hvatt verði til þess að nemendur prófi það sem hentar hverjum og einum burtséð frá kyni.

Áhugasviðsgreining standi nemendum í 10. bekk til boða.

Fulltrúar frá Jafnréttisstofu verði fengnir til að kynna jafnréttislög, starfsemi stofunnar og jafnrétti með tilliti til launa og í almennum skilningi.

Hver: Náms- og starfsráðgjafi

Hvenær: Skólaárið.

⁸ Sbr. 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og Aðalnámskrá grunnskóla 2006

⁹ Sbr. 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

¹⁰ Sbr. 23. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Kynferðisleg og kynbundin áreitni

Nemendur fá fræðslu um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi. Umræðu skal halda lifandi og nemendum skal ætíð vera ljóst hvert þeir geta leitað eftir aðstoð komi slík mál upp.¹¹

Hvernig: Fræðsla um kynþroska, kynlíf og siðferði í samskiptum kynjanna verði samkvæmt markmiðum aðalnámskrár og skólanámskrá.

Hver: Kennarar og skólahjúkrunarfræðingur.

Hvenær: Samkvæmt kennsluáætlunum og þegar við á.

Samstarf milli heimilis og skóla

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.

Hvernig: Í samskiptum við heimili sé þess gætt að báðir foreldrar séu jafngildir í samstarfinu. Umsjónarkennarar haldi utan um kynjamætingu í foreldraviðtöl.

Hver: Skólastjórnendur og kennarar.

Hvenær: Þegar við á.

Telji starfsmaður/nemandi á sér brotið samkvæmt áætlun þessari og lausn finnst ekki innan skólans getur viðkomandi leitað til jafnréttisráðgjafa Akureyrarbæjar.

Áætlun þessa skal taka til umræðu og endurskoðunar meðal starfsfólks árlega.

¹¹ Sbr. 22. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Aðgerðaráætlun fyrir jafnréttisáætlun Giljaskóla skólaárið 2011-2012

Tímasetning	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Lokið
Mái/Júní 2011	Að kynna drög að jafnréttisáætlun fyrir starfsfólki og skólaráði fyrir lok skólaárs.	Drögin lögð fyrir starfsmannafund og skólaráð til samþykktar.	Skólastjóri	26/5
Júní 2011	Gerð jafnréttisáætlunar lokið.	Tekið tillit til athugasemda og þær færðar inn í áætlunina.	Náms- og starfsráðgjafi	6/6
15. júní 2011	Jafnréttisáætlun tilbúin.	Jafnréttisáætlun skilað til Samfélags- og mannréttinda-deildar til samþykktar.	Náms- og starfsráðgjafi	7/6
Sept. 2011	Áætlunin gerð aðgengileg á heimasíðu skólans.	Áætlunin sett í PDF skjali inn á heimasíðuna.	Umsjónarmaður heimasíðunnar.	19/10
	Að allt starfsfólk þekki jafnréttisáætlun skólans.	Nýju starfsfólki kynnt jafnréttisáætlunin. Eldra starfsfólk minnt á hana.	Skólastjóri	
September 2011	Að efla meðvitund alls starfsfólks um jafnréttissjónarmið og hvetja það til að setja upp kynjagleraugun við gerða kennsluáætlanana. Að efla meðvitund um fjölbreytta kennsluhætti.	Á starfsmannafundi skal leggja jafnréttisáætlun til grundvallar umræðu um jafnréttisfræðslu. Kennarar hvattir til að ígrunda kennsluhætti sína m.t.t. ólíkra þarf kynjanna.	Stjórnendur Kennarar	
Skólaárið 2011 – 2012	Að nemendur kynnist ólíkum störfum í gegnum foreldra.	Að fá foreldra til að kynna störf sín í ákveðnum bekkjum. Leitast við að leiðrétta staðalmyndir, þ.e. fá konur til að kynna hefðbundin karlastörf og svo öfugt.	Náms- og starfsráðgjafi ásamt umsjónar-kennurum	
Nóvember 2011	Að ræða hugsanlegan kynjamun í tengslum við námsframmistöðu nemenda	Kennarar ígrundi niðurstöður námsmats og greini sérstaklega hvort um kynjamun sé að ræða.		
Febrúar 2012	Að kanna viðhorf og líðan nemenda.	Stutt nafnlaus en kyngreind könnun lögð fyrir nemendum. Þar sem spurt verður um viðhorf þeirra til jafnréttismála og líðan	Skólastjóri /náms- og starfsráðgjafi	

		þeirra í skólanum. Unnið verði úr könnuninni með það í huga hvort um kynjamun sé að ræða í niðurstöðum.		
	Að kanna hvort kynjamun sé að finna í þátttöku foreldra í viðtölum við annaskil.	Niðurstöður úr merkingum kennara úr foreldraviðtölum teknar saman.	Deildarstjóri/ stýrimenn og kennarar.	
Febr / mars 2012	Viðhalda jafnréttisumræðunni.	Að kennarar nýti þau tækifæri sem undirbúningur árshátíðar gefur til að ræða jafnréttismál, hlutverk og þarfir kynjanna.	Kennarar	
Apríl/maí 2012	Að nemendur kynnist ólíkum störfum á vettvangi.	Nemendur í 10. bekk fari í starfskynningar í ólík fyrirtæki. Nemendur hvattir til að prófa störf sem að öllu jöfnu teljast frekar tilheyra hinu kyninu en falla þó að áhugasviði nemenda.	Náms- og starfsráðgjafi	
	Endurskoðun á jafnréttisáætlun.	Starfsfólk les áætlunina yfir og gerir tillögur að breytingum.	Allt starfsfólk.	
		Áætlun lögð fyrir skólaráð og óskað eftir tillögum að breytingum ef þurfa þykir.	Skólastjóri/ skólaráð.	

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

2008 nr. 10 6. mars

Tóku gildi 18. mars 2008.

[...]

III. kafli. Réttindi og skyldur.

■18. gr. Vinnumarkaður.

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.

Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta 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 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 kynjamismunun.

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 fjölskylduáðstæðna 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 fjölskylduáðstæðna.

■ **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.

■ **23. gr.** *Menntun og skólastarf.*

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþróttá- og tólmstundastarfi.

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 tólmstundastarfi. 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.

[...]