

Jafnréttisáætlun Egilsstaðaskóla



Samkvæmt lögum nr. 10/2008 um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla ber hverri stofnun eða fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði að setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið starfsmannastefnu sinni. Jafnréttisáætlun Egilsstaðaskóla tekur einnig mið af Jafnréttisstefnu Fljótsdalshéraðs.

Jafnréttisáætlun Egilsstaðaskóla nær annars vegar til jafnréttis kynjanna meðal starfsfólks en hins vegar meðal nemenda. Áætlunin snýr fyrst og fremst að kynjajafnrétti, það er jöfnum rétti kvenna og karla, þar sem hún byggir á lögum þar að lútandi.

Stefna Egilsstaðaskóla er að allir, nemendur og starfsmenn, njóti jafns réttar án tillits til kyns. Tækifæri byggir ekki á kynferði, heldur áhuga, hæfileikum og færni. Við alla stefnumótun innan skólans er viðhöfð kynjasambætting.

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 felst kynjasambætting í að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir.

Jafnréttisáætlun Egilsstaðaskóla er verkfæri til að skoða aðstæður og vinnutilhögun með það að markmiði að skilgreina og ryðja úr vegi hindrunum sem standa í vegi fyrir jöfnum tækifærum og rétti kvenna og karla á vinnustaðnum. Jafnframt segir jafnréttisáætlun skólans til um reglubundna fræðslu til nemenda þar sem lögð er áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu og atvinnulífi (sbr. 23. grein laga nr. 10 frá 2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla). Einnig er fræðsla til starfsfólks og nemenda til að auka vitund um og fyrirbyggja kynbundna og kynferðislega áreitni.

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum getur falist í eftirfarandi:

- Dónalegum bröndurum og kynferðislegum athugasemdum
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni
- Snertingu sem ekki er óskað eftir
- Beiðnum um kynferðislegt samband sem ekki er óskað eftir
- Klámfengnum myndum

Kynferðisleg áreitni einkennist oft af:

- Misnotkun á valdi eða stöðu
- Andlegri kúgun og árás á sjálfsvirðingu og sjálfmynd einstaklingsins
- Framkomu sem ætlað er að knýja einstaklinga til undirgefni og gera lítið úr þeim
- Endurtekinni áreitni
- Niðurlægingu fyrir þann sem fyrir áreitninni verður og hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu hans

Þessir punktar eru byggðir á *Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum. Forvarnir og viðbrögð* sem gefin var út af Vinnueftirlitinu árið 2004.

Skólastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun skólans og sér um að jafnréttisnefnd starfi við skólann. Í jafnréttisnefnd sitja þrjú aðilar, tveir kennarar og einn almennur starfsmaður. Hlutverk jafnréttisnefndar er að fylgja því eftir að starfað sé samkvæmt jafnréttisáætlun skólans og hún sé endurskoðuð reglulega. Jafnframt skal nefndin gera aðgerðaráætlun í upphafi hvers skólaárs sem er hluti af starfsáætlun skólans.

Starfsfólk:

Markmið: að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf.

Hvernig: Á tveggja ári fresti er gerð úttekt á grunnlaunum karla og kvenna. Í starfsmannaviðtölum að hausti er rætt hvort viðkomandi starfsmaður hafi áhuga á að taka að sér forföll eða aðra tilfallandi yfirvinnu.

Hver: Skólastjórnendur

Hvenær: Í ágúst ár hvert.

Markmið: Laus störf standi bæði konum og körlum til boða.

Hvernig: Laus störf eru auglýst og ávalt höfðað til beggja kynja. Vakin er athygli á að starfið hentar báðum kynjum.

Hver: Skólastjóri

Hvenær: Þegar við á.

Markmið: Jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum

Hvernig: Við nýráðningar er leitast við að jafna kynjahlutfall bæði meðal kennara og annara starfsmanna. Kynjahlutfall er ein lykiltala í árlegu mati á skólastarfi.

Hver: Skólastjóri og matshópur.

Hvenær: Þegar við á og við vinnu matskýrslu að vori.

Markmið: Karlar og konur sem vinna sambærileg störf skulu hafa jafnan aðgang að starfsþjálfun og endurmenntun.

Hvernig: Lögð er áhersla á að endurmenntun sé í boði fyrir öll námssvið. Til að auka gegnsæi kveður endurmenntunaráætlun skólans á um greiðslur fyrir endurmenntun.

Hver: Skólastjóri

Hvenær: Ávallt

Markmið: Efla kynjafræðipækkingu starfsfólks

Hvernig: Í endurmenntunaráætlun starfsfólks verður gert ráð fyrir endurmenntun sem snertir, markaðsvæðingu kvenímynda, kynbundnar staðalmyndir, klámumræðu, auglýsingalæsi og mannréttindafræðslu og önnur atriði sem snúa að kynjafræðipækkingu starfsfólks.

Hver: Skólastjórnendur og kennarar

Hvenær: Árlega við gerð endurmenntunaráætlunar frá hendi stjórnenda og í samræmi við aðgerðaráætlun jafnréttisnefndar skólans.

Markmið: Starfsfólki sé gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð sína gagnvart fjölskyldu.

Hvernig: Reynt er að koma til móts við þarfir starfsmanna að þessu leyti og óskir starfsfólks metnar eftir aðstæðum.

Hver: Skólastjórnendur

Hvenær: Starfsmannaviðtöl í ágúst og febrúar/mars og annars þegar formleg erindi berast frá starfsfólki.

Markmið: Koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum.

Hvernig: Árlega er kannað í starfsmannakönnunum hvort starfsfólk hefur orðið fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Kynferðisleg áreitni verði skilgreind og viðbragðsáætlun unnin. Kynnt og rætt árlega á starfsmannafundum.

Hver: Stjórnendur, matshópur, Olweusar hópurinn

Hvenær: Umræður á starfsmannafundi í ágúst og starfsmannakönnun í lok mars.

Nemendur:

Markmið: að nemendur fái fræðslu um jafnréttismál

Hvernig: Jafnrétti er einn af grunnþáttunum í aðalnámskrá grunnskóla og á því að koma við sögu í öllu skólalastarfi – öllum námssviðum. Kennarar geri ráð fyrir fræðslu um jafnréttismál. Fræðsla fer fram í samræðum, með verkefnum og kynningum nemenda. Frekar um hvernig fræðsla er háttað kemur fram í lífsleikniáætlun og í bekkjarnámskrám. Taka þarf saman hvaða námsefni er til og gera það sýnilegt og aðgengilegt og jafnframt setja inn fasta punkta fyrir hvert stig í tengslum við lífsleikniáætlun og bekkjarnámskrár.

Hver: Jafnréttisnefnd, kennarar og náms- og starfsráðgjafi

Hvenær: Bekkjarnámskrár og kennsluáætlanir

Markmið: Að kennslu- og námsgögn mismuni ekki kynjum.

Hvernig: Kennarar gæta þess að nota ekki gagnrýnislaust námsefni og fjalli um úrelt námsefni með gagnrýnum hætti. Á samráðsfundum er gefinn tími til að skoða námsefni í sameiningu og gátlistar nýttir til stuðnings.

Hver: Kennarar

Hvenær: Samkvæmt aðgerðaráætlun jafnréttisnefndar og fundaráætlun hvers skólaárs.

Markmið: Í námsráðgjöf og starfsfræðslu fái strákar og stelpur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.

Hvernig: Nemendur hvattir til að velja eftir áhuga burtséð frá kyni. Sköpuð eru sömu tækifæri fyrir alla nemendur. Áhugasviðsgreiningar eru framkvæmdar hjá 10.bekkingum og fylgt eftir einstaklingslega. Kynningar á atvinnulífi og námskynningar sérstaklega í 9.bekk. Nemendur heimsækja þrjá vinnustaði að eigin vali. Strákar heimsæki a.m.k. einn vinnustað þar sem yfir 50% starfsfólks er konur og stelpur heimsæki á sama hátt einn vinnustað þar sem 50% starfsfólks eða meira er karlar. Teknar eru saman upplýsingar um val nemenda frá kyni.

Hver: Náms- og starfsráðgjafi og kennarar.

Hvenær: Samkvæmt bekkjarnámskrám og starfsáætlun náms- og starfsráðgjafa.

Markmið: Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólastarfinu.

Hvernig: Karlar og konur taka þátt í allri stefnumótun á vegum skólans. Lögð áhersla á að strákar og stelpur skipi nemendaráð í jöfnum hlutföllum.

Hver: Skólastjórnendur, jafnréttisnefnd og kennarar sem hafa umsjón með félagslífi nemenda.

Hvenær: Ávalt í stefnumótandi vinnu.

Markmið: Koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni í skólanum.

Hvernig: Fræðsla til nemenda um hvað kynferðislegt áreiti er. Viðbragðsferli og nemendum kynnt hvert þeir geta leitað vegna kynferðislegs áreitnis. Í nemendakönnun er spurt um hvort nemandi hafi orðið fyrir kynferðislegu áreiti.

Hver: Matshópur, stjórnendur, hjúkrunarfræðingur og kennarar

Hvenær: Kynning til nemenda að hausti. Annað samkvæmt lífsleikniáætlun og bekkjarnámskrá.

Markmið: Að mæður og feður taki jafnan þátt í skólastarfinu. Starfsfólk skólans útiloki ekki annað foreldrið á grundvelli kyns.

Hvernig: Reynt að skapa jafna aðstöðu foreldra/heimilis t.d. með því að senda öll boð og blöð í tölvupósti frekar en töskupósti. Þess gætt að foreldrar séu jafngildir í foreldrasamstarfi t.d. þannig að jafn oft sé haft samband við feður eins og mæður. Starfsfólk styðst við gátlista í þessum efnunum.

Hver: Allt starfsfólk

Hvenær: Ávalt