

## Jafnréttisstefna Brekkuskóla 2011-2012

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

**Jafnréttisstefnan nær annars vegar til jafnréttis kynjanna meðal starfsfólks og hins vegar meðal nemenda.**

### **Ábyrgð og stjórnun jafnréttismála**

Jafnréttisnefnd Brekkuskóla hefur umsjón með þróun, útfærslu og eftirfylgni jafnréttisstefnu skólans, bæði hvað varðar nemendur og starfsmenn.

Nefndin er skipuð 5 starfsmönnum skólans.

Fulltrúar í nefndinni 2010-2012 eru Steinunn Harpa Jónsdóttir, Garðar Þorsteinsson, Hanna Dóra Markúsdóttir, Jóhanna María Agnarsdóttir og Karen Ingimarsdóttir.

### **Starfsfólk**

Úr 18. gr. jafnréttislaga

*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.*

- T.d. er stefnt að því að auglýsa stöður sem losna tímabundið innan skólans.

Úr 20. gr. jafnréttislaga

*Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.*

- Meirihluti starfsfólks skólans er konur. Við nýráðningar verður leitast við að jafna kynjahlutfallið. Í samræmi við mannauðsstefnu Akureyrarbæjar skulu störf auglýst.

Úr 20. gr. jafnréttislaga:

*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.*

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

## Úr 19. gr. jafnréttislaga

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

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

## 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.

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

## 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.

- Gerðar hafa verið leiðbeiningar fyrir bæjarkerfið 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. Þessar leiðbeiningar eru aðgengilegar á heimasíðu Akureyrarbæjar á slóðinni: <http://www.akureyri.is/starfsmannahandbok/Vellidan/areitni/>

Þar er starfsfólk hvatt til að leita sér aðstoðar ef það verður fyrir kynferðislegri áreitni:

**Hvað getur þú gert ef þú verður fyrir kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða einelti?**

Verið getur að viðkomandi gerandi sé ómeðvitaður um að þú kunnir ekki að meta þá hegðun sem hann/hún viðhefur gagnvart þér. Þess vegna skaltu gera viðkomandi grein fyrir því að þér líki ekki framkoman og munir ekki þola hana. Ef þú treystir þér ekki til að tala ein/einn við viðkomandi getur þú haft einhvern með þér eða sent bréf eða tölvupóst en mundu þá að geyma afrit. Gættu þess að kenna ekki sjálfri/sjálfum þér um ástandið. Ef viðkomandi lætur sér ekki segjast skalt þú leita aðstoðar þeirra sem þú treystir. Starfsmannaþjónusta og/eða jafnréttisráðgjafi veita aðstoð í málum sem varða kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og/eða einelti. Lögð er áhersla á að trúnaður ríki í öllum samskiptum.

*Þú getur líka:*

- leitað til stéttarfélags þíns
- gert yfirmanni, trúnaðarmanni, öryggistrúnaðarmanni eða öðrum sem eiga að tryggja öryggi þitt viðvart
- skráð hjá þér nákvæma lýsingu á því sem gerist hverju sinni
- fylgst með hvort einhverjar breytingar verða á verkefnum þínum (ef gerandi er t.d. yfirmaður eða annar/önnur sem hefur áhrif á verkefni þín)
- kannað hvort samstarfsfólk þitt hefur orðið fyrir samskonar áreitni og ef svo er fengið stuðning viðkomandi.

*Gættu þess að reyna ekki að standa ein/einn í stríði við samstarfsmann/ yfirmann þinn.*

*Ekki draga of lengi að gera eitthvað í málinu – það lagast ekki af sjálfu sér! Ef um er að ræða gróft brot, s.s. nauðgunartilraun, kúgun eða aðrar hótanir skaltu strax hafa samband við lögreglu, yfirmann, trúnaðarmann, starfsmannastjóra eða jafnréttisráðgjafa.*

*Gerð er sú krafa til yfirmanna eða trúnaðarmanna sem gert er viðvart um kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða einelti að þeir í samráði við forstöðumenn eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnslunnar bindi enda á ástandið.*

*Polandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg og endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi.*

## Nemendur

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.*

Úr 23. gr. jafnréttislaga

*Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.*

- 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.

Úr 23. gr. jafnréttislaga

*Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.*

- Mikilvægt er að kynna bæði stúlkum og piltum möguleika á framhaldsmenntun og störfum sem litið hefur verið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf en jafnframt hvetja nemendur til að prófa það sem hentar hverjum og einum burtséð frá kyni.

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.*

- Skólastjórnendur skulu skv. lögum gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynferðislegri áreitni í skólanum hvort heldur sem er af hálfu annarra nemenda eða starfsfólks.

**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 skólastarfinu.**

## Samstarf við heimilin

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.

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

## Aðgerðaráætlun fyrir innleiðingu jafnréttisstefnu í Brekkuskóla skólaárið 2011–2012

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verki lokið
<b>Júní 2011</b>	<p>Að skapa umræðu um Jafnréttisáætlun meðal starfsfólks</p> <p>Að klára jafnréttisáætlun skólans.</p> <p>Áætlunin gerð aðgengileg á heimasíðu skólans.</p> <p>Jafnréttisáætlun höfð til hliðsjónar við mannráðningar.</p>	<p>Drög að jafnréttisáætlun lögð fyrir starfsmannafund. Farið yfir áætlunina í litlum hópum.</p> <p>Áætlunin sett í PDF skjali inn á heimasíðu skólans.</p>	<p>Skólastjóri.</p> <p>Skólastjóri.</p> <p>Skólastjóri.</p> <p>Vefstjóri.</p> <p>Skólastjórnendur.</p>	<p><i>Hér er gert ráð fyrir að kennarar og skólastjórnendur haki við þegar verki er lokið. Eins geta þeir sett hér inn návæmari tímasetningar á fundum eða öðrum verkefnum í tengslum við jafnréttisáætlun skólans.</i></p>
<b>Ágúst 2011</b>	<p>Áætlunin kynnt fyrir nýju fólki.</p> <p>Áætlunin sett inn á dagatal og sett á</p>	<p>Nýju starfsfólki bent á að lesa áætlunina og það hvatt til að taka þátt í umræðu um jafnréttismál.</p>	<p>Skólastjóri.</p> <p>Skólastjórnendur</p>	

	<p>áberandi stað fyrir starfsfólk.</p> <p>Að kanna hvort kynjamun sé að finna í þátttöku foreldra í viðtölum að hausti.</p> <p>Kanna hvort oftur er haft samband við móður eða föður þegar hafa þarf samband við heimilin.</p> <p>Að efla meðvitund starfsfólks um jafnréttissjónarmið og hvetja það til að setja upp kynjagleraugun við gerð kennsluáætlana.</p>	<p>Kennarar skrá hjá sér hvort það er móðir, faðir eða bæði sem mæta í viðtölin. Hvert stig skoðar niðurstöðurnar og ræðir.</p> <p>Jafnréttisáætlunin lögð til grundvallar umræðu á starfsmannafundi – áhersla á fyrirkomulag jafnréttisfræðslu og undirbúning fyrir gerð kennsluáætlana. Ábendingar um námsefni þar sem sérstaklega er hugað að jafnréttisáherslum</p> <p>Sjá: <a href="http://jafnrettiiskolum.is">jafnrettiiskolum.is</a></p>	<p>Skólastjórnendur og kennarar</p> <p>Stjórnendur og kennarar.</p>	
--	---	--	---	--

		og gátlista Námsg.stofn.		
<b>September 2011</b>	Jafnréttisáætlun kynnt foreldrum	Kennarar kynna jafnréttisáætlun skólans á kynningu um störf vetrarins og benda á áætlunina á heimasíðu skólans.	Umsjónarkennarar	
	Að kynna áætlunina fyrir skólaráði og foreldraráði, og skapa þar umræðu um jafnréttismál í skólanum.	Jafnréttisáætlun lögð fyrir á fundi hjá skólaráði sem og foreldraráði.	Skólastjóri	
	Að efla meðvitund um fjölbreytta kennsluhætti.	Kennarar hvattir til að ígrunda sérstaklega kennsluhætti sína m.t.t. ólíkra þarfa kynjanna.	Allir kennarar.	
Að nemendur fái innsýn í óhefbundnar greinar	Fara sérstaklega í óhefbundnar íþróttagreinar í íþróttum s.s. júdó og íshökkí f. kvk en dans og listdans f. kk.	Íþróttakennarar		
<b>Október</b>	Að nemendur	Reynt að fá	Umsjónarkennarar	

<b>2011</b>	<p>kynnist ólíkum störfum í gegnum foreldra.</p> <p>Að nemendur fái þjálfun í að horfa gagnrýnum augum á efni.</p>	<p>foreldra til að kynna störf sín í ákveðnum bekkjum. Áhersla á að fá kynningu á hefðb. kvk frá kk og kynningu á hefðb. kk frá kvk ef kostur er.</p> <p>Horfa á þátt eða mynd og gagnrýna með tilliti til jafnréttis.</p> <p>Hafa þema um jafnrétti, skoða blöð, auglýsingar, og störf.</p>	<p>umræddra bekkja ásamt náms- og starfsráðgjafa.</p> <p>Kennarar og stjórnendur.</p> <p>Kennarar og stjórnendur</p>	
<b>Nóvember 2011</b>	<p>Að ræða hugsanlegan kynjamun í tengslum við frammistöðu nemenda.</p> <p>Að nemendur fái kynningu á ólíkum</p>	<p>Kennarar skoði vel niðurstöður námsmats og greini sérstaklega hvort um kynjamun sé að ræða. Ef svo er skal farið í að skoða hugsanlegar orsakir.</p> <p>Ákveðnar kest. teknar í það í 6.</p>	<p>Kennarar og stjórnendur</p> <p>Náms- og starfsráðgjafi og</p>	

	störfum og námstækifærum.	bekk árlega. Nemendum sett það verkefni að kynna sér og kynna fyrir öðrum (nem. og/eða for) óhefðbundin störf.	kennarar	
<b>Janúar 2012</b>	Að kanna hvort kynjamun sé að finna í þátttöku foreldra í viðtölum við annaskil.  Að halda jafnréttisumræðu lifandi.	Kennarar skrá hjá sér hvort það er móðir, faðir eða bæði sem mæta í viðtölin. Hvert stig skoðar niðurstöðurnar og ræðir.  Starfsfólk er hvatt til að nýta þau tækifæri sem gefast til að ræða jafnréttismál og hlutverk og þarfir kynjanna.	Allt starfsfólk.  Allt starfsfólk.	
<b>Febrúar 2012</b>	Að kanna viðhorf nemenda.	Athuga hvort hægt er að setja inn spurningar í skólapúlsinn um viðhorf nemenda til jafnréttismála og hvernig þeir upplifa stöðuna.	Stjórnendur/náms- og starfsráðgjafi	
<b>Mars 2012</b>	Að nýta upplýsingar til	Áhersla lögð á naflaskoðun og	Kennarar og stjórnendur.	

	framþróunar.	ígrundun um kennsluhætti og námsumhverfi.		
<b>Apríl/Maí 2012</b>	Að nemendur kynnist ólíkum störfum á vettvangi.	Athuga hvort svigrúm á skólaárinu fyrir nemendur í 9. og/eða 10. bekk að fara í starfskynningar í ólík fyrirtæki. Nemendur hvattir til að prófa störf sem öllu jöfnu teljast frekar tilheyra hinu kyninu.	Náms- og starfsráðgjafi og deildarstjóri.	
	Endurskoðun á jafnréttisáætlun.	Allir starfsmenn lesa yfir áætlunina og koma með tillögur að breytingum.  Áætlunin lögð fyrir skólaráð og óskað eftir tillögum að breytingum ef þurfa þykir.	Allt starfsfólk  Meðlimir skólaráðs/skólastjóri	