



Jafnréttisáætlun Ártúnsskóla júní 2018 – júní 2021

1. Inngangur

Jafnréttisáætlun Ártúnsskóla byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (nr.10/2008), mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar (2016), lögum um grunnskóla (nr. 91/2008), aðalnámskrá grunnskóla (2011) og skólanámskrá Ártúnsskóla.

Skólastjóri ber ábyrgð á að jafnréttisáætlun sé framfylgt, kynnt hlutaðeigendum og endurskoðuð samkvæmt 18. gr. laga nr. 10/2008 á að minnsta kosti þriggja ára fresti.

Núverandi jafnréttisáætlun gildir frá júní 2018 – júní 2021.

Ártúnsskóli er skóli margbreytileikans, þar sem nemendur og starfsfólk eru virkir þátttakendur í skólasamfélagin. Í Ártúnsskóla er litið á skólasamfélagið sem eina heild og skólastarfið byggt upp í anda sterkrar liðsheildar. Mikilvægt er að allir taki virkan þátt í skólastarfinu til að styrkleikar hvers og eins fái notið sín sem best og að hver einstaklingur sé metinn á eigin forsendum og fyllsta jafnræðis sé gætt milli allra starfsmanna og nemenda. Starfsfólki og nemendum skal því ekki mismunað vegna kynferðis, kynhneigðar, aldurs, útlits, líkamlegs - andlegs atgervis, uppruna, trúar- eða stjórnámálaskoðana. Ákvarðanir skulu vera teknar á lýðræðislegan hátt. Allir hafi jafnan rétt til áhrifa á mótun skólasamfélagsins. Því er mikilvægt að þörfum og sjónarmiðum allra sé gert jafn hátt undir höfði við stefnumótun og ákvarðanatöku. Stjórnendur og starfsmenn skólans bera ábyrgð á að gæta jafnréttis á vinnustað. Stjórnendur tryggja að allir starfsmenn hafi sömu möguleika til endurmenntunar og/eða til þess að sækja sér fræðslu til þess að auka hæfni sína í starfi.

2. Markmið og leiðir

a) Nemendur

Komið sé til móts við mismunandi þroska einstaklinga og sveigjanleiki og fjölbreytni höfð að leiðarljósi þegar komið er til móts við þarfir og getu hvers og eins.

Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með nemendum.

Nemendur eru hvattir til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda.

Allt námsefni í öllum námsgreinum sé skoðað og metið út frá jafnréttissjónarmiði og sérstök áhersla lögð á markvissa jafnréttisfræðslu í lífsleikni.

Með markvissri náms- og starfsfræðslu allt frá upphafi skólagöngu sé unnið gegn stöðluðum ímyndum kynjanna í náms- og starfsvali.

Sem jöfnust kynjaskipting sé í valhópum, nema að um sérstaka stráka- eða stelpuhópa sé að ræða.

Kynjum sé ekki mismunað í stoðþjónustu skólans (t.d. aðstoð í námsveri, aðstoð náms- og starfsráðgjafa, sálfræðiaðstoð, aðstoð skólahjúkrunarfræðings og ýmis önnur náms- og félagsleg úrræði).

Virk samvinna sé við stoðþjónustu utan skólans, s.s. Þjónustumiðstöð, Félagsþjónustuna, Barnavernd, Barnahús og lögreglu þannig að hægt sé að tryggja sem best velferð nemenda. Kynferðisleg áreitni verður aldrei liðin í skólanum. Stjórnendur bera ábyrgð á því að kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni viðgangist ekki í skólanum og meðferð slíkra mála er í þeirra höndum.

Gagnkvæm og traust samvinna sé við heimili nemenda og ýmis félagasamtök í hverfinu t.d. Íþróttafélag og félagsmiðstöð.

b) Starfsmenn

Að öllu jöfnu skal starf sem auglýst er laust til umsóknar standa til boða jafnt konum sem körlum. Ef jafnhæfir einstaklingar sækja um auglýst starf ber að ráða kynið sem hallar á. Undantekning er ef nauðsynlegt er að ráða annað kynið vegna hlutlægra þátta sem tengjast starfinu s.s. baðverðir í íþróttahús.

Öllum starfsmönnum þarf að vera ljóst að kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni verði aldrei liðin í skólanum. Stjórnendur bera ábyrgð á því að kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni viðgangist ekki í skólanum og meðferð slíkra mála er í þeirra höndum.

Þegar kennurum/starfsmönnum er skipt í vinnuhópa skal hafa að leiðarljósi að hóparnir séu með sem jafnastri skiptingu. Einnig þarf að hafa þessa skiptingu í huga þegar kosið eða valið er í embætti á vegum skólans.

Viðhorfskannanir þarf að gera reglulega og greina niðurstöður eftir kynjum. Það sem þarf að skoða sérstaklega er:

- almenn kjör
- viðhorf til starfsins
- vinnuálag – sveigjanlegur vinnutími/tækifæri til að vinna hluta vinnuskyldu heima hjá sér
- aðgengi að stjórnendum
- ábyrgð í starfi
- aðgang að aðstoð eða handleiðslu
- aðbúnað – vinnuumhverfið

Stjórnendur leitast við að gera nauðsynlegar ráðstafanir þannig að allir starfsmenn geti samræmt sem best starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Allt starf í skólanum þarf að taka mið af því að samræma sem best fjölskyldulíf og atvinnu starfsmanna t.d. má nefna fundartíma, skipulag námskeiða o.fl.

3. Framkvæmd, eftirfylgni og endurskoðun

Umræðu um jafnréttisáætlunina, bæði það sem snýr að starfsmönnum og nemendum þarf að taka upp árlega á starfsmannafundum. Einnig þarf árlega að kynna jafnréttisáætlun skólans og þá sérstaklega þann hluta er snýr að nemendum t.d. á kynningarfundum að hausti og á heimasíðu skólans.

Í reglulegu innra mati á skólastarfi, s.s. í starfsmannaviðtölum, starfsmannakönnunum eða könnunum meðal nemenda og foreldra er kannað og lagt mat á stöðu jafnréttismála í skólanum.

Jafnréttisáætlun er kynnt öllum þeim er hún varðar að hausti og endurskoðuð í júní á þriggja ára fresti.

Framkvæmdaáætlun skólaárin 2018 – 2021

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að skólaárið 2018 - 2019 verði annað af lífsleikniþemum skólans vellíðan.	Lífsleikni starfshópur setji fram áætlun um þemað.	Starfshópur ásamt stjórnendum.	Haust 2018
<p>19. gr. Jafnréttislaga, Launajafnrétti</p> <p><i>Að konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.</i></p>	<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>	<p>Stjórnendur.</p> <p>Stjórnendur.</p> <p>Stjórnendur.</p> <p>Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar ásamt skólastjórnendum.</p>	<p>Lokið júní 2019.</p> <p>Júní 2019.</p> <p>Júní 2019.</p> <p>Á tímabilinu 2018 - 2021</p>
<p>20. gr. Jafnréttislaga, Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun</p> <p><i>Að laus störf innan skólans standi opin bæði konum og körlum.</i></p>	<p>Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfsmanna-hópnum.</p> <p>Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.</p>	<p>Stjórnendur.</p> <p>Stjórnendur.</p>	<p>Júní 2019.</p> <p>Júní 2019.</p>

<p><i>Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum.</i></p> <p><i>Að tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.</i></p>	<p>Í starfslýsingum er það kyn sem hallar á í starfsmannahópnum sérstaklega hvatt til að sækja um.</p> <p>Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun.</p> <p>Leiðréttu ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kvenna og karla í endurmenntun og starfsþjálfun.</p>	<p>Stjórnendur.</p> <p>Stjórnendur.</p> <p>Stjórnendur.</p>	<p>Apríl 2019.</p> <p>Ágúst 2019.</p> <p>Júní ár hvert.</p>
<p>21. gr. Jafnréttislag, Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs</p> <p><i>Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.</i></p> <p><i>Að bæði konur og karlar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.</i></p>	<p>Kynna kerfi sveigjanlegs vinnutíma og stefnu stofnunarinnar hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.</p> <p>Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.</p>	<p>Stjórnendur.</p> <p>Stjórnendur.</p>	<p>Að hausti ár hvert.</p> <p>Að hausti ár hvert.</p>

<p>22. gr. Jafnréttislaga, Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni. <i>Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin í stofnuninni.</i></p> <p><i>Að viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn og í skólanum.</i></p> <p><i>Viðbragðsáætlunin skal byggja á reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.</i></p>	<p>Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir kennara.</p> <p>Vinna viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna.</p> <p>Viðbragðsáætlun kynnt fyrir kennurum og nemendum.</p>	<p>Stjórnendur.</p> <p>Stjórnendur.</p> <p>Stjórnendur.</p>	<p>Að hausti ár hvert.</p> <p>Júní 2019.</p> <p>September ár hvert.</p>
<p><i>Að starfsfólk fái fræðslu um um hvað það er að vera hinsegin.</i></p>	<p>Fræðsluerindi frá Samtökunum '78</p>	<p>Stjórnendur</p>	<p>Mars 2019</p>
<p><i>Að tryggja að símenntun/endumenntun sé aðgengileg öllum kynjum.</i></p>	<p>Framboð til símenntunar og starfsþjálfunar sé sniðið að þörfum allra í starfsmannahópnum</p>	<p>Stjórnendur</p>	<p>2018 - 2021</p>
<p>23. gr. Menntun og skólastarf.</p> <p><i>Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólanum</i></p> <p><i>Nemendur fái fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa</i></p>	<p>Stjórnendur og kennarar sækja námskeið í samþéttingu jafnréttis og kynjasjónarmiða.</p> <p>Jafnréttisfræðsla verði samþætt inn í</p>	<p>Stjórnendur.</p> <p>Kennarar og stjórnendur.</p>	<p>Vor 2019.</p> <p>Á hverju skólaári.</p>

<i>bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu.</i>	allar námsgreinar á öllum skólastigum. Í árgangaskýrslum geri kennarar grein fyrir hvernig þeir stóðu að jafnréttisfræðslu.	Kennarar og stjórnendur.	Í lok hvers skólaárs.
<i>Kennslu- og námsgögn skólans skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunandi.</i>	Námsefni hvers stigs yfirfarið m.t.t. jafnréttis.	Kennarar og stjórnendur.	Á hverju skólaári.
<i>Nemendur hljóti fræðslu og ráðgjöf varðandi nám og störf óháð kyni.</i>	Foreldrar kynna nemendum störf sín	Stjórnendur.	Á skólaárinu 2018 – 2019.
Eftirfylgni			
<i>Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.</i>	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Stjórnendur.	Febrúar ár hvert.
<i>Að jafnréttisáætlun sé í sífældri þróun ein og önnur stefnumótun.</i>	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannana.	Stjórnendur.	Júní ár hvert.
<i>Að þess sé gætt að jöfn kynjaskipting sé hjá nemendum í nefndum og ráðum.</i>	Að nemendur kjósi sér fulltrúa af öllum kynjum.	Kennarar og stjórnendur.	Maí – júní 2019 - 2021
<i>Endurskoðuð jafnréttisáætlun birt og kynnt foreldrum/forráðamönnum</i>	Jafnréttisáætlunin er lögð fram til umsagnar í skólaráði. Sett á vef og kynnt til hlutaðeigandi.	Stjórnendur og kennarar.	Nóvember ár hvert.

Jafnréttisáætlun Ártúnsskóla byggir á:

Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum 2015-2019
Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar frá 2016. Sjá: reykjavik.is.
Lögum um grunnskóla nr. 91/2008
Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008
Aðalnámskrá grunnskóla 2011
Skólanámskrá Ártúnsskóla
Um gerð jafnréttisáætlana fyrirtækja og stofnana.
Útg. Jafnréttisstofa. Sjá heimasíðu Jafnréttisstofu; jafnretti.is.
Jafnréttisáætlunir: Aðferð til árangurs.
Útg. Jafnréttisstofa. Sjá heimasíðu Jafnréttisstofu; jafnretti.is
Símenntunaráætlun Ártúnsskóla 2018-2019

Ártúnsskóli
janúar 2019