

Jafnréttisáætlun Sunnulækjarskóla

Inngangur

Jafnréttisáætlun Sunnulækjarskóla er sett samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10 frá 2008.

Mikilvægt er að hafa í huga að til viðbótar við þær skyldur sem jafnréttisáætlun skólans leggur starfsmönnum hans á herðar gildir einnig jafnréttisstefna Sveitarfélagsins Árborgar. Sú stefna er samþykkt af bæjarstjórn og ber Sunnulækjarskóla líkt og öllum öðrum stofnunum og nefndum sveitarfélagsins að vinna eftir henni.

Jafnréttisáætlun Sunnulækjarskóla tekur til sértækra þátta sem eiga við um menntun og skólastarf.

Það er því mikilvægt að við kynningu og umfjöllun um jafnréttisáætlun Sunnulækjarskóla sé jafnan horft til jafnréttisstefnu sveitarfélagsins og hún skoðuð sem hluti af áætlun skólans.

Í 23. gr. jafnréttislaga er sérstaklega kveðið á um menntun og skólastarf og því er sérstaklega horft til þeirra þátta í jafnréttisáætlun skólans.

Sérstaklega er fjallað um bann við mismunun í skólum og uppeldisstofnunum í 28. gr. sömu laga og því einnig tekið sérstakt tillit til þess í áætlun Sunnulækjarskóla.

Einnig ber að hafa í huga að í fyrrnefndum lögum er kveðið á um mikilvægi ráðstafana til að koma í veg fyrir kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni (22. gr). Því er sérstaklega fjallað um slíka áreitni í sérstökum kafla jafnréttisáætlunarinnar.

Tilgangur og markmið

Tilgangur jafnréttisáætlunarinnar er að koma á jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla eins og kveðið er á um í jafnréttisstefnu Sveitarfélagsins Árborgar. Einnig er marmið með áætluninni að nemendur skólans læri að umgangast jafnrétti af virðingu og venjist því sem eðlilegum þætti samfélagsins.

Þau markmið sem sérstaklega er horft til í jafnréttisáætlun Sunnulækjarskóla eru; jöfn staða nemenda, jöfn staða foreldra og forráðamanna, jöfn staða starfsmanna ásamt jafnrétti í skólastarfi og jafnréttisfræðslu.

Hér fylgir upptalning aðgerða sem starfmönnum skólans ber að sinna svo framangreind markmið náist.

A. Jöfn staða nemenda

Tryggja skal jafnrétti og jafna stöðu nemenda skólans.

1. Þess skal gætt að sem jafnast kynjahlutfall sé í nefndum og ráðum sem nemendur eiga sæti í, s.s. skólaráði, stjórn nemendafélags o.s.frv.
Ábyrgð: Umsjónarmenn nefnda, skólastjórnendur
Hvenær: Við skipan í nefndir og ráð
2. Þess skal gætt að valmöguleikar sem nemendur hafa í námi sínu henti báðum kynjum og auki á víðsýni nemenda.
Ábyrgð: Kennarar, náms- og starfsráðgjafi, stjórnendur
Hvenær: Árlega, við gerð valgreinakynninga
3. Þess skal gætt að val á þátttakendum í keppnisliðum nemenda á vegum skólans endurspegli bæði kyn.
Ábyrgð: Kennarar, stjórnendur
Hvenær: Við skipan í keppnislið
4. Þess skal gætt að námsaðstæður nemenda taki mið af þörfum beggja kynja.
Ábyrgð: Kennarar, náms- og starfsráðgjafi, stjórnendur
Hvenær: Árlega, við skipulag skólastarfs
5. Þess skal gætt að námsefni höfði til beggja kynja og mismuni ekki nemendum eftir kynferði.
Ábyrgð: Kennarar, stjórnendur
Hvenær: Ávallt við val á námsefni
6. Þess skal gætt að námsefni sé án kynjafordóma.
Ábyrgð: Kennarar
Hvenær: Ávallt við val á námsefni
7. Þess skal gætt að viðhorf starfsfólks skólans séu fordómalaus.
Ábyrgð: Stjórnendur
8. Þess skal gætt að nemendum gefist kostur á að velja námsleiðir og verkefni samkvæmt áhugasviði sínu en óháð kynferði.
Ábyrgð: Kennarar, stjórnendur
Hvenær: Árlega, við gerð valgreinakynninga
9. Þess skal gætt að nemendur sé meðvitaðir um áhrif umhverfis s.s. félagsþrýstings á viðhorf og viðhorfamótun
Ábyrgð: kennarar, náms- og starfsráðgjafi, stjórnendur

B. Jöfn staða foreldra og forráðamanna

Tryggja skal jafnrétti og jafna stöðu foreldra og forráðamanna.

1. Þess skal gætt að samskipti skólans við fjölskyldur séu til jafns við báða foreldra eða forráðamenn óháð kyni.
Ábyrgð: Umsjónarkennarar, stjórnendur
2. Þess skal gætt að vilji beggja foreldra sé hafður að leiðarljósi þegar ákvarðanir eru teknar varðandi nám barna þeirra.
Ábyrgð: Stjórnendur, kennarar
3. Þess skal gætt að jafnan séu skráðar upplýsingar um báða foreldra í Mentor og að póstur sé sendur foreldrum og forráðamönnum af báðum kynjum.
Ábyrgð: Stjórnendur, umsjónarkennarar og ritari
Hvenær: Við nýskráningu nemenda í skólann

C. Jöfn staða starfsmanna

Tryggja skal jafnrétti og jafna stöðu starfsmanna

1. Þess skal gætt að þátttaka í launaðri yfirvinnu s.s. stýrihópum, vinnuhópum og teyllum standi báðum kynjum jafnt til boða.
Ábyrgð: Stjórnendur
Hvenær: Árlega, við skipulag
2. Þess skal gætt að við skipulag verkaskiptingar innan skólans sé jafnrétti og jöfn tækifæri beggja kynja höfð að leiðarljósi.
Ábyrgð: Stjórnendur
Hvenær: Ávallt við skipulag verkferla og verkstjórn innan skólans
3. Þess skal gætt að í starfsauglýsingum og við ráðningar til starfa sé gætt jafnréttist og umsækjendur af báðum kynjum hvattir til að sækja um laus störf.
Ábyrgð: Stjórnendur
Hvenær: Við auglýsingu starfa
4. Þess skal gætt að ekki séu gerðar ólíkar kröfur til starfsmanna háð kyni.
Ábyrgð: Stjórnendur
Hvenær: Ávallt við verkstjórn innan skólans
5. Þess skal gætt að starfsmenn hafi jöfn tækifæri til áhrifa á skólaþróun og til mótunar skólastarfs óháð kyni.
Ábyrgð: Stjórnendur
6. Þess skal gætt að starfsmenn fái að njóta hæfileika sinna óháð kyni
Ábyrgð: Stjórnendur

D. Jafnrétti í skólastarfi og jafnréttisfræðsla

Tryggja skal jafnrétti í starfi skólans.

1. Þess skal gætt að skemmtanir, ferðalög og aðrir viðburðir í skólastarfinu taki mið af því sjónarmiði að komið sé til móts við sjónarmið beggja kynja og að jafnaðar sé gætt í skipulagi og undirbúningi.
Ábyrgð: Stjórnendur, kennarar
Hvenær: Við skipulag skólastarfs
2. Þess skal gætt að fræðsla um jafnrétti og jöfnuð kvenna og karla nái til allra aldurshópa nemenda og sé í eðlilegu samræmi við faglegt skólastarf.
Ábyrgð: Kennarar, náms- og starfsráðgjafi, stjórnendur
Hvenær: Við skipulag kennslu
3. Þess skal gætt að við kynningu á samfélaginu og mismunandi störfum sé unnið gegn staðalímyndum sem kunna að vera litaðar af mismunun eftir kyni.
Ábyrgð: Kennarar, náms- og starfsráðgjafi, stjórnendur
Hvenær: Við skipulag kennslu

Þess skal gætt að sú afþreying sem stendur nemendum til boða einkennist af fordómaleysi og standi báðum kynjum til boða óháð staðalímyndum.

Ábyrgð: Stjórnendur, kennarar og náms- og starfsráðgjafi.

Hvenær: Við skipulag félagsstarfs nemenda

Áætlun gegn einelti og kynbundinni- eða kynferðislegri áreitni.

Í aðgerðaráætlun Sveitarfélagsins Árborgar gegn einelti, ofbeldi og kynferðislegri áreitni er fjallað sérstaklega um viðbrögð og málsmeðferð ef grunur vaknar um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða annað ofbeldi á vinnustöðum sveitarfélagsins. Það er mikilvægt að hafa í huga að þau ákvæði eiga við í Sunnulækjarskóla.

Þá skal hafa í huga að eineltisyfirlýsing Sunnulækjarskóla á jafnt við um nemendur og starfsfólk en þar segir:

Nemendur og starfsmenn í Sunnulækjarskóla eru sammála um að einelti megi ekki eiga sér stað í okkar hópi.

Við erum sammála um að komi það fyrir munum við gera allt sem í okkar valdi stendur til að stöðva það strax og koma í veg fyrir að það geti endurtekið sig.

Einelti:

- er endurtekið ofbeldi, líkamlegt eða andlegt, þar sem einn eða fleiri níðast á einum.
- getur falið í sér misbeitingu á valdi þar sem gerandinn beitir hótunum og vill ráða yfir þólandanum.

- getur falið í sér kerfisbundið afskiptaleyzi gagnvart einstaklingi.

Einelti getur verið:

- Líkamlegt: barsmíðar, spörk, hrindingar, skemmdarverk
- Munnlegt: uppnefni, niðrandi athugasemdir, endurtekin stríðni
- Skriflegt: bréfasendingar, rafræn skeyti s.s. sms eða tölvupóstur og veflægt, s.s. blogg eða samskiptasíður
- Óbeint: neikvæð líkamstjáning, baktal, útskúfun eða útilokun úr félagahópi

Eineltisáætlun skólans tekur sérstaklega mið af vinnu með nemendur en varðandi starfsfólk skal sérstaklega horft til aðgerðaráætlunar sveitarfélagsins sem auk eineltis fjallar um kynferðisleg eða kynbundin áreitni:

Einelti er: Síendurtekin eða óvelkomin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Einelti á sér aldrei stað á jafnréttisgrundvelli.

Einelti er ekki: Skoðanaágreiningur í samskiptum eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna eftir atvikum. Móðganir teljast ekki einelti nema þeir sem fyrir þeim verða séu ekki færir um að verjast þeim og þær séu endurteknar.

Kynferðisleg eða kynbundin áreitni:

Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður. Hún hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, jafnvel kyni hans, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg, t.d. óvelkomin líkamleg snerting, hunsun, aðdróttanir eins og brandarar eða athugasemdir um útlit eða kyn, sýning á klámfengnu efni eða krafa um kynferðislega endurgjöf.

Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er ekki:

Vinahót, vinaleg snerting eða gagnkvæmir gullhamrar sem eiga sér stað á jafnréttisgrundvelli.

Ofbeldi er:

Hegðun sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, aðdróttanir, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Viðbrögð og málsmeðferð

Ábendingu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi skal koma til næsta yfirmanns. Honum ber alltaf að taka slíka ábendingu alvarlega og bregðast við með faglegum og skjótum hætti. Sé sá yfirmaður gerandi í málinu skal leita til næsta yfirmanns eða trúnaðarmanns. Ef alger trúnaðarbrestur ríkir þá er

mögulegt að leita liðsinnis heilsuverndarteymis Árborgar, stéttarfélags, skrifstofu jafnréttismála eða Vinnueftirlitsins.

Mál skal að öllu jöfnu rannsaka með formlegum hætti og samkvæmt ákvæðum stjórnarsýslulaga. Sé um óformlega málsmeðferð að ræða þá er upplýsinga leitað hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru þá ekki upplýstir um málið.

Sérstaklega skal tekið fram að óæskileg hegðun geranda getur leitt til áminningar, tilfærslu í starfi eða jafnvel uppsagnar.

Hlutverk yfirmanna

Að bregðast fljótt við og greina vandann
Að grípa til viðeigandi ráðstafana
Að fylgjast með framvindu málsins

Hlutverk trúnaðarmanna og samstarfsfélaga

Að vera til staðar fyrir þolendur og veita þeim stuðning
Að stuðla að því að tekið sé á málinu og það sett í farveg

Formleg rannsókn:

- Yfirmaður móttækur ábendingu eða rökstudda kvörtun um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi. Slíka ábendingu eða kvörtun skal alltaf taka alvarlega.
- Yfirmaður getur sjálfur hafa orðið var við óeðlileg samskipti er skapast m.a. af vinnutilhögun eða aðstæðum á vinnustaðnum.
- Rannsókn málsins hefst eins fljótt og auðið er. Æðsti yfirmaður vinnustaðarins, eða yfirmenn í umboði hans, sér um formlega rannsókn málsins. Sýna skal varfærni og nærgætni og rannsakendur máls ættu því að öllu jöfnu að vera tveir.
- Öryggistrúnaðarmaður eða trúnaðarmaður starfsmanna er settur í viðbragðsstöðu.
- Rannsóknin gengur út frá eftirfarandi: Er um atvik í samskiptum að ræða? Er grunur um samskiptavanda? Er samskiptavandinn staðfestur, og þá einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi?
- Yfirmaður ræðir við þolanda. Sé samskiptavandinn staðfestur þá fullvissar yfirmaður þolanda um að hann verði stöðvaður. Metin er þörf þolanda á bráðum stuðningi og að séð verði til þess að sá stuðningur sé veittur.
- Yfirmaður ræðir við samstarfsmenn sem veitt geta upplýsingar um málið. Ekki eru fleiri dregnir inn í það en nauðsyn krefur.
- Yfirmaður ræðir við meintan geranda í ljósi málavaxta.
- Upplýsingar sem fengnar eru úr viðtölum skal skrá og trúnaður í meðferð þeirra gagna skal tryggður. Trúnaðarmenn skulu vera viðstaddir viðtölin ef hluteigandi óskar eftir því. Upplýsa skal alla hluteigandi um framvindu málsins.
- Yfirmaður aftar frekari gagna og skráir.
- Yfirmaður upplýsir trúnaðarmenn um helstu atriði málsins og aðgerðir.

-
- Yfirmaður skal beita einföldum og hentugum lausnum í málinu og varast að fara offari. Forðast skal að benda á sökudólga eða að beita refsingum.
 - Upplýsist málið, ber að taka á því með viðeigandi hætti eins og sáttaumleitan eða formlegri áminningu. Leiki vafi á réttmæti ábendinga er ekki þörf á formlegri áminningu en kveða skal niður orðróm um rangar sakir á vinnustaðnum.
 - Yfirmaður skal fylgjast náið með líðan þolanda á meðan rannsókn málsins stendur yfir. Þolandi er beðinn um að halda dagbók um störf sín og líðan á vinnustaðnum í eina viku. Draga skal úr eftirfylgni eftir því sem eðlilegt þykir og málið upplýsist.
 - Láti gerandi ekki af hegðun sinni getur það leitt til tilfærslu í starfi eða uppsagnar hans að undangenginni áminningu.
 - Leita skal ráðgjafar eða stuðnings utan vinnustaðarins ef málið leysist ekki eða þörf er á annarri aðstoð sem ekki er hægt að veita á vinnustað.
 - Loka skal máli innan sex mánaða með skriflegri yfirlýsingu til hlutaðeigandi og tilkynna heilsuverndarteymi Árborgar.

Kynning og endurskoðun á jafnréttisstefnu Sunnulækjarskóla

Jafnréttisstefna þessi er hluti af starfmannahandbók Sunnulækjarskóla sem afhent er starfsmönnum ár hvert. Starfsmannahandbókin er endurskoðuð og kynnt sérstaklega í upphafi hvers skólaárs.