

# Jafnréttisáætlun Austurbæjarskóla

Jafnréttisáætlun Austurbæjarskóla tók gildi í ágúst 2016 og er endurskoðuð árlega. Samhliða áætluninni er gerð aðgerðaráætlun árlega.

Orðið jafnrétti hefur yfir sér blæ réttlætis þar sem allir sitja við sama borð. Fyrir rúmum áratugi síðan var íslenska þjóðin tiltölulega einsleit en nú stendur íslenskt skólafólk frammi fyrir nýjum áskorunum sem felast í því að vinna með börnum frá ólíkum löndum sem tala ólík tungumál og koma með ólíkan menningarlegan bakgrunn og gildi inn í skólasamfélagið. Við vitum að það eitt að hafa fjölda nemenda af erlendum uppruna gerir skólann okkar ekki fjölmennningarlegan. Það er heldur ekki mælikvarði á hve fjölmennningarlegur skóli er hvort hann heldur árlega fjölmennningarlega hátíð þar sem dregnir eru fram fánar og bornir eru fram réttir frá ýmsum löndum. Fjölmennningarlegur skóli vinnur út frá fjölmennningarlegum áherslum, þær eru sýnilegar í skólastarfinu og í skólanum sjálfum. Í slíkum skólum er unnið með viðhorf og lífsgildi út frá fjölbreytileika samfélagsins og lögð áhersla á að rækta samkennd með nemendum. Gagnkvæmur skilningur, virðing og umburðarlyndi fyrir menningarlegum bakgrunni, aðstæðum og fjölskylduhögum þarf að vera ríkjandi. Í Austurbæjarskóla er litið svo á að fjölbreytni nemendahópsins feli í sér mikinn styrk fyrir skólasamfélagið og með fjölbreytninni skapist tækifæri sem mikilvægt er að nýta. Þar sem skólastarfið á að styrkja alla nemendur í að rækta hæfileika sína, óháð staðalmyndum og andlegu- eða líkamlegu atgervi. Það á að vera markmið allra sem vinna með börnum og unglingum í Austurbæjarskóla að auka jafnréttisvitund þeirra og festa jafnrétti sem eitt af grunnildum lífsins. Þannig er hægt að breyta skoðunum, hegðun og væntingum til frambúðar.

Starfsmenn skólans eru fyrirmyndir í lífi nemenda og þess vegna verður skólabragurinn að endurspeglar jafnrétti í samskiptum, kennsluháttum, námsefni, námsmati o.fl. Í daglegu skólastarfi er margt sem hver og einn starfsmaður þarf að athuga, bregðast við og endurmeta hugmyndir sínar og gildismat. Sem dæmi má nefna; Tölum við á sama hátt til kynjanna? Fá kynin jafna athygli frá kennurum eða öðru starfsfólki? Er munur á aðgengi að stuðningi eftir kyni? Skiptir upprunaland, kynþáttur eða trú nemenda máli? Er tryggt að kynhneigð eða kynvitund nemanda valdi á engan hátt mismunum eða vanlíðan viðkomandi í skólanum?

Til að tryggja að hver einstaklingur, hvort sem það er starfsmaður eða nemandi, líti á sig sem hluta af skólasamfélaginu og geti tekið fullan þátt í skólastarfinu, verður að meta alla einstaklinga á eigin forsendum. Kennarar skólans eiga að vinna með nemendum í anda siðarreglna kennara en þar kemur fram að; „Kennurum ber að hafa jafnrétti allra nemenda að leiðarljósi í skólastarfi. Kennarar eiga að vinna gegn fordómum og mega ekki mismuna nemendum, t.d. vegna kyns, þjóðernis eða trúarbragða“. Því skal engum í Fellaskóla vera mismunað vegna uppruna, trúar, þjóðernis, kynþáttar, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, skoðana sinna né líkamlegrar- eða andlegrar fötlun.

Jafnrétti er ein af grunnstoðum nýrrar aðalnámskrár grunnskólanna og á því að vera samofið öllu skólastarfi. Heilbrigði og velferð er einnig ein af grunnstoðum nýrrar aðalnámskrár og því augljóst að hver sem starfar innan Austurbæjarskóla þarf að upplifa jafnrétti jafnt í leik sem starfi. Þessir þættir eru nátengdir, þeir skarast þegar kemur að vellíðan viðkomandi og upplifun hans á eigin heilbrigði. Á grundvelli jafnréttis ber skólastjórnendum og öllu starfsfólki skylda til þess að tryggja öllum nemendum jafna möguleika til náms og þátttöku í skólastarfi. Allt starfsfólk á einnig að búa við jöfn tækifæri til starfa, ábyrgðar, launa, starfsþjálfunar og tækifæra til að samræma fjölskyldulíf og starf.

## 1.1 Sá grunnur sem byggt er á

Jafnréttisáætlun Austurbæjarskóla er hluti af skólanámskrá skólans og byggir á lögum um grunnskóla, lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, Aðalnámskrá grunnskóla og stefnu Reykjavíkurborgar.

Í jafnréttislögum kemur fram að öllum fyrirtækum og stofnunum sem hafa fleiri en 25 starfsmenn beri að setja sér jafnréttisáætlun. Tilgangurinn með lögnum er fyrst og fremst sá að tryggja að hæfileikar og færni allra fái notið sín.

Í lögum um grunnskóla frá 2008 er ítrekað komið inn á jafnrétti og rétt nemenda til að starfa í grunnskóla sem tekur jafnréttismál föstum tókum. Sem dæmi má nefna að í 2. grein stendur: Starfshættir grunnskóla skulu mótast af umburðarlyndi og kærleika, kristinni arfleifð íslenskrar menningar, jafnrétti, lýðræðislegu samstarfi, ábyrgð, umhyggju, sáttfýsi og virðingu fyrir manngildi. Einnig stendur í 24. grein: Markmið náms og kennslu og starfshættir grunnskóla skulu vera þannig að komið sé í veg fyrir mismunun vegna uppruna, kyns, kynhneigðar, búsetu, stéttar, trúarbragða, heilsufars, fötlunar eða stöðu að öðru leyti.

Einnig byggir jafnréttisáætlun Austurbæjarskóla á Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum og Mannréttindastefnu borgarinnar. Í

kaflanum um Reykjavík sem miðstöð þjónustu er sérstaklega tekið fram að allt uppeldis- og tólmundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð borgarinnar og stofnana hennar verði að hafa að leiðarljósi jafna stöðu kynjanna. Það beri að veita börnum og unglingum hvatningu og tækifæri til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án þess að hefðbundnar kynjaímyndir hafi þar áhrif. Skólastjórnendur eiga að leitast við að styrkja jákvæða kynímynd stelpna og stráka og vinna sérstaklega gegn áhrifum klámvæðingar meðal unglinga. Við úthlutun styrkja hjá Reykjavíkurborg á að hafa hugfast að þau félög / hópar sem hljóta styrki sýni svo óyggjandi sé að jafnréttissjónarmið séu virt í öllu starfi styrkþega. Til að ná settum markmiðum hefur borgin sett á laggirnar Jafnréttisskóla Reykjavíkur.

## 1.2 Að ná settu marki

Til þess að áætlunin þjóni tilgangi sínum þarf að setja árlega fram aðgerðaráætlun sem gefur yfirlit yfir viðfangsefni skólaársins út frá nemendum, starfsfólki og foreldrum. Í aðgerðaáætluninni er getið um markmið, leiðir, ábyrgðaraðila og tímasetningu. Aðgerðaráætlun Austurbæjarskóla fyrir komandi skólaár má finna sem viðauka 1 aftast í þessari áætlun.

Aðeins með markvissum vinnubrögðum og inngripi er hægt að ná árangri. Í reglulegu innra mati á skólastarfi, árlegum starfsmannasamtölum og könnunum meðal starfsmanna, nemenda og foreldra, er unnt að kanna og leggja mat á stöðu jafnréttismála í skólanum. Ef í ljós kemur að halli á jafnrétti þarf að grípa inn í og finna leiðir til að rétta hlut þess sem höllum fæti stendur.

Þrjár yfir skólaárið er Skólapúlsinn lagður fyrir nemendur en hann mælir líðan og viðhorf nemenda til náms. Allar niðurstöður eru kynsundurgreindar og því aðgengilegt að sjá kynjamun í svörum nemenda. Niðurstöðurnar eru kynntar starfsfólki skólans, skólaráði, og á fundum með foreldrum. Ef veruleg, varanleg frávik koma fram er brugðist við með aðgerðum innan skólans og í samstarfi við foreldra.

### 1.3 Nemendur Austurbæjarskóla – leiðir að auknu jafnrétti

Eins og áður hefur komið fram er jafnrétti ein af grunnstoðum nýrrar aðalnámskrár grunnskóla. Í sérstöku fræðslu- og upplýsingarit um grunnstoðina er ítarlega fjallað um gildi jafnréttis í skólum og þar er að finna markmið og leiðir sem hægt er að nýta í daglegu skólastarfi. Í sambærilegu riti um heilbrigði og velferð er á sama hátt tekið á tengingu

jafnréttis og heilbrigðis. Í námskrám námssviða að finna sérstakar áherslur á jafnrétti og jafnréttisfræðslu.

Sérstök ábyrgð er lögð á herðar skólastjórnenda. Þeir eiga að leggja áherslu á að allt skólastarf miði að því að undirbúa alla nemendur fyrir einkalíf, fjölskyldulíf, félags- og atvinnulíf. Í opinberri stefnumörkun kemur m.a. fram að áhersla er lögð á að styrkja sjálfsmynd nemenda. Að námsefni mismuni ekki nemendum og í náms- og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að vinna gegn staðalmyndum. Þá þarf einnig að tryggja fjölbreytt framboð á valáföngum sem höfðar til beggja kynja og mismunandi áhuga og færni nemenda. Að öllu jöfnu skal leitast við að hafa kynjahlutföll sem jöfnust í bekkjum eða námshópum.

Það gefur augaleið að í Austurbæjarskóla þar sem stór hluti nemenda er af erlendum uppruna og býr við annað móðurmál á heimili er afar brýnt að standa vörð um uppruna, trú, ólíkar skoðanir og mismunandi menningarheima og siði. Einnig að kynhneigð eða kynvitund leiði aldrei til mismununar, neikvæðra samskipta eða vanlíðunar í skólanum.

Ef í ljós kemur t.d. verulegur munur á einkunnum nemenda eftir kyni eða uppruna er mikilvægt að grípa til sérstakra aðgerða með það fyrir augum að staða nemenda verði sem jöfnust. Hér gæti t.d. komið til að breyta kennsluháttum, námsefni, samsetningu námshópa eða auka tímabundið við stuðning.

Eitt af því sem styrkir jákvæða sjálfsmynd barna og unglinga og getur dregið úr kvíða er að vera í skipulögðu uppbyggjandi félagsstarfi. Það eykur félagsfærni og tilfinningalæsi að vera hluti af hópi og taka virkan þátt í æskulýðs- og tómstundastarfi. Skólinn þarf að leggja sitt lóð á vogarskálina til að kynna foreldrum og nemendum fjölbreytt tómstundastarf, Frístundakortið og gildi þess að hafa eitthvað uppbyggilegt fyrir stafni eftir að skóladegi lýkur.

Í náms- og starfsfræðslu hjá námsráðgjafa er unnið markvisst gegn söðluðum hugmyndum kynjanna í náms- og starfsvali. Þá byggir náms- og starfsfræðsla á almennri kynningu á framhaldsskólakerfinu, ólíkum framhaldsskólum, námsleiðum og íslenskum vinnumarkaði.

Stærsti hluti þess námsefnis sem kennt er í Austurbæjarskóla kemur frá Námsmatsstofnun en þeir viðhafa þá vinnureglu að námsefni sé samið út frá gátlista sem m.a. tryggir jafnrétti. Það breytir því þó ekki að hver og einn kennari verður að skoða það námsefni og kennslugögn sem nemendur vinna með, þær áherslur sem kennari leggur í daglegu samneyti við nemendur og það gildismat sem ríkir í skólanum / nemendahópnum. Sérstaklega er nauðsynlegt að vinna með “jafnréttisglæraugun“ á nefinu í öllum námsgreinum og vinna meðvitað gegn ríkjandi kynímyndum. Kennarar þurfa að beita fjölbreyttum kennsluháttum og fanga þannig sem best ólíkan áhuga og getu nemenda til náms. Með aukinni fjölbreytni er líklegast að skólinn nái að komast sem best til móts við fjölbreyttan hóp nemenda af báðum kynjum.

Við val á fulltrúum skólans í nemendaráð og skólaráð skólans skal þess gætt að valið endurspegli fjölbreyttan hóp nemenda. Einnig við hvert það tækifæri þegar nemandi eða nemendur skólans koma fram fyrir hans hönd eða þegar skólinn þarf að tilnefna nemanda eða nemendur sem hljóta eiga viðurkenningar. Þegar um kosningar er að ræða þarf að horfa til þess að kjósa fulltrúa beggja kynja.

Að hausti, í aðdraganda kosninga í nemendaráð, er unnið með hugtakið lýðræði, jafnrétti og mikilvægi þess að velja þann hæfasta. Nemendur bjóða sig fram og kynna sig og hvað þeir standa fyrir áður en gengið er til kosninga.

Með jöfnu millibili þarf sérstaklega að skoða alla þá stoðþjónustu sem skólinn veitir. Hér er átt við t.d. aðstoð í námsveri skólans, aðstoð náms- og starfsráðgjafa, sér- og stuðningskennslu, einstaklingsnámskrár, sálfræðiaðstoð, aðstoð hjúkrunarfræðings og ýmis önnur náms- og félagsleg úrræði sem skólinn býður upp á eða stendur að í samvinnu við aðra aðila. Kemur hér fram munur eftir t.d. kyni eða uppruna nemenda? Á vettvangi nemendaverndarráðs er auðvelt að skoða þessa þætti sérstaklega og ef á þarf að halda leggja til leiðir að úrbótum.

Það þarf að gera nemendum ljóst að kynferðisleg áreitni eða ofbeldi verði aldrei liðin í skólanum. Að sama skapi verður ekki liðið að nemendur upplifi kynbundið áreiti eða ofbeldi. Um meðferð slíkra mála vísast til eineltis og áfallaáætlunar. Nemendaverndarráð, skólasálfræðingur, skólahjúkrunarfræðingur og / eða náms- og starfsráðgjafi eiga að taka að sér þessa fræðslu og vinnu með nemendum. Það þarf að gera nemendum grein fyrir því að áreitni getur birst í mörgum myndum s.s. í orðum eða látbragði. Nemendur eiga hvorki að setta sig við áreitni eða ofbeldi af hendi samnemenda né starfsmanna skólans. Hér þarf að vera vakandi fyrir samskiptaleiðum í gegnum tölvur og síma sem oftast eru einnig myndavélar og upptökutæki. Nauðsynlegt er að halda uppi virkri samvinnu við þá aðila sem veita stoðþjónustu s.s. þjónustumiðstöð, Barnavernd Reykjavíkur, Barnahús og lögreglu. Þannig er best hægt að tryggja velferð nemenda. Ef upp kemur grunur eða víska um að nemandi hafi orðið fyrir kynferðislegu ofbeldi í skólanum eða utan hans skal samstundis haft samband við fagaðila og foreldra ef þeir tengjast á engan hátt meintu ofbeldi.

Mikilvægt er að gagnkvæmt traust og samvinna ríki við heimili nemenda og aðila grenndarsamfélagsins.

## 1.4 Starfsfólk Austurbæjarskóla – leiðir að auknu jafnrétti

### 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 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.“ Karlar og konur sem starfa í Austurbæjarskóla eiga að njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar. Kynin eiga að búa við sömu möguleika á stöðuhækkunum og stöðubreytingum. Þarf því símenntun og endurmenntun starfsmanna að standa báðum kynjum jafnt til boða. Á sama hátt verða bæði kynin að fá sambærilegt svigrúm til að tengja saman fjölskyldulíf og starf t.d. má nefna fundartíma, skipulag námskeiða o.fl. Á almennum vinnumarkaði er mikið lagt upp úr því að vinnutími starfsmanna sé sveigjanlegur og það talið til kostna ef unnt er að vinna hluta starfsins heima. Má þar nefna undirbúning fyrir kennslustundir sem fellur utan bundinnar viðveru kennara. Í anda jafnréttislaga eiga stjórnendur að leitast við að gera nauðsynlegar ráðstafanir þannig að starfsmenn, jafnt karlar sem konur, geti samræmt sem best starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu.

Við mannaráðningar gilda almennar reglur og viðmið sem fram koma í lögum um jafnrétti og jafna stöðu kynjanna. Skoða þarf orðalag starfsauglýsinga og passa að það sé fullkomlega í anda jafnréttislaga. Að öllu jöfnu skal starf sem auglýst er laust til umsóknar stand til boða jafnt konum

sem körlum. Það er óheimilt að auglýsa starf þar sem fram kemur að atvinnurekandi óski frekar eftir öðru kyninu en hinu. Til er undantekning frá þessu ákvæði. Ef úttekt á kynjahlutfalli starfsfólks leiðir í ljós að á annað kynið hallar ætti atvinnurekandi að setja stefnu um að stuðla að jafnari kynskiptingu meðal starfsmanna / starfshópa. Getur hann auglýst sérstaklega og hvatt annað kynið til að sækja um viðkomandi starf. Hægt er að leita margra leiða til að hafa áhrif á það hverjir sækja um störf. Það er til dæmis hægt að skoða hvaða kröfur eru gerðar til umsækjenda, hvernig starfsauglýsingar eru orðaðar og hvar er auglýst eftir starfsfólki. Einnig er til undantekning ef nauðsynlegt er að ráða annað kynið vegna hlutlægra þátta sem tengjast starfinu s.s. baðverðir í íþróttahúsi. Ef jafnhæfir einstaklingar sækja um auglýst starf ber að ráða það kynið sem hallar á. Þeir hópar innan skólans sem þarf að skoða eru; skólastjórnendur, deildastjórar, teymisstjórar, umsjónarkennarar, sérgreinakennarar, stuðningsfulltrúar og skólaliðar.

Þegar kennurum / starfsmönnum er skipt í vinnuhópa skal hafa að leiðarljósi að samsetning hópa endurspegli kynskiptingu starfsmanna nema að markmiðið sé að kalla fram skoðanir eftir kynjum. Einnig þarf að hafa þessa skiptingu í huga þegar kosið eða valið er í embætti á vegum skólans. Það þarf að gera reglulega viðhorfskannanir og greina niðurstöður eftir kynjum. Hér er hægt að nýta sér starfsmannasamtöl og ýmsar kannanir sem tengjast innra mati sem verið er að vinna með í skólanum. Það sem þarf að skoða sérstaklega er; almenn kjör, starfsframi, viðhorf til starfsins, vinnuálag, sveigjanleiki í starfi, aðgengi að stjórnendum, ábyrgð í starfi, aðgengi að aðstoð eða handleiðslu og aðbúnaður og vinnuvernd.

## 22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

„Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.“ Öllum starfsmönnum þarf að vera ljóst að kynbundið áreiti og ofbeldi ásamt kynferðislegri áreitni eða ofbeldi er ekki liðið í Austurbæjarskóla. En með kynferðislegri áreitni er átt við kynferðislega hegðun sem er ósanngjörn og / eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður. Kynferðisleg áreitni hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess eða þeirra sem fyrir henni verða og ef henni er haldið áfram, þrátt fyrir að fyrir liggja að hegðunin sé í óþökk þolanda. Með kynbundnu ofbeldi eða áreiti er átt við hvers konar hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir því verður og er gert í óþökk viðkomandi. Starfsfólk skólans kemst ekki upp með að nota kynferðislegar tilvísanir í orðum eða athöfnum. Stjórnendur verða að tryggja að starfsmenn upplifi ekki áreiti eða ofbeldi af neinu tagi og það er hlutverk þeirra að senda út skýr skilaboð um að slík hegðun verði alls ekki liðin og strax á henni tekið. Ef mál sem þessi koma upp í skólanum þarf að setja meðferð þeirra í ákv. farveg eins og við einelti og fá aðstoð utanaðkomandi sérfræðinga. Kynferðisleg eða kynbundin áreitni getur ýmist verið á milli starfsmanna, frá starfsmanni að nemandi eða öfugt.

## 22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

„Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, 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.“ Í viðbragðsáætlun er skýrt hvert skal leita með mál sem varða kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Einnig ef yfirmaður eða kennari á í hlut.

## 1.5 Foreldrar barna í Austurbæjarskóla – leiðir að auknu jafnrétti

Um leið og barn er innritað í Austurbæjarskóla verða foreldrar þess svo kallaðir skólaforeldrar. Eins og allir vita fylgir því ábyrgð að vera skólaforeldri. Allt skólasamfélagið ber ábyrgð á að bjóða nýja skólaforeldra velkomna, tryggja virkni í starfi foreldra og skóla og horfa sérstaklega til foreldra af erlendum uppruna. Til þess að samstarf foreldra og skóla verði sem best og hafi jákvæð áhrif á námsframvindu og líðan nemenda þarf að kappkosta að virkja foreldra í skólastarfinu, til þátttöku í skipulögðu starfi á vegum foreldrafélags eða á vettvangi bekkja eða árganga.

Eitt af markmiðum skólans er að stuðla að jafnri ábyrgð beggja foreldra. Þegar bréf eða tilkynningar eru senda frá skólanum í tölvupósti þarf að senda þær á þá foreldra sem skráðir eru í Mentor. Ef hringja þarf í foreldra þarf að hringja jöfnum höndum í mæður og feður, þó svo að kerfið skrái móður sem fyrsta aðstandenda.

Í Austurbæjarskóla hefur verið útbúin til samstarfsáætlun skólans og skólaforeldra. Í henni er m.a. talin upp ýmis verkefni sem tengjast skólanum í heild, árgöngum, bekkjum eða einstaka nemendum. Foreldrafélagið er sameiginlegur vettvangur allra foreldra og í starfi þess á eðlilega að gæta jafnréttis s.s. við val á fulltrúum foreldra í skólaráð, við val á bekkjarfulltrúum, í stjórn félagsins og annað starf á vegum félagsins.

Í Austurbæjarskóla gildir sú regla að þjónustu túlka, hvort heldur sem er hefðbundin túlkun eða símatúlkun er aldrei spöruð og ævinlega boðin fram þegar foreldrar eru boðaðir á fundi í skólanum. Einnig eiga umsjónarkennarar og aðrir sem koma að samstarfi heimilis og skóla að þekkja og nýta sér ýmis tilbúin tilkynninga- og upplýsingablöð sem eru aðgengileg á ýmsum tungumálum.

## 1.6 Menntun og skólastarf

23. gr. Menntun og skólastarf.

„Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþrótt- og tólmundastarfi. 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“. Í aðgerðaráætlun er leitast við að uppfylla ákvæði 23. greinar laga.

## 1.7 Að lokum

Jafnréttisáætlun Austurbæjarskóla þarf að kynna árlega fyrir starfsfólki á starfsmannafundi, bæði þann hluta sem snýr að starfsmönnum og nemendum. Á grundvelli þeirra markmiða sem sett eru fram í áætluninni þarf að skipuleggja allt skólastarf og verða kennarar að flétta hugmyndafræði áherslum hennar inn í vinnu með nemendum. Nemendur og foreldrar eiga að vita að í skólanum er virk jafnréttisáætlun og hana þarf að kynna á t.d. haustfundum. Eins og annað er snýr að skólanámskrá á að leggja hana fram á fundi með skólaráði en hún á einnig að vera aðgengileg á heimasíðu skólans. Aðgerðaáætlun jafnréttisáætlunarinnar er uppfærð árlega en ætlunina í heild sinni skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Skólastjóri ber endanlega ábyrgð á jafnréttisáætlun skólans. Hins vegar getur hann falið kennurum / starfsmönnum að uppfæra hana, kynna og fylgja henni eftir. Það er hægt að skilgreina vinnu við áætlunina sem ákv. hlutfall af starfi deildarstjóra, sem hluta af faglegu starfi kennara eða sem hluta af

vinnu kennara sem nýta sér kennsluafslátt. Hver og einn starfsmaður Austurbæjarskóla ber ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætluninni í einu og öllu í störfum sínum. Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Fara skal yfir niðurstöður allra verkefnanna árlega með stjórnendum. Einnig er gagnlegt að kynna fyrir kennurum og öðru starfsfólki hvað gekk vel og hvað má betur fara. Ef slíkar leiðir eru farnar verður áætlunin að lifandi plaggi sem talað er um og líklegra er að hún skili raunverulegum árangri.

## 1.8 Aðgerðaáætlun Austurbæjarskóla skólaárið 2020 – 2021

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<b>Nemendur</b>			
Að tryggja að fulltrúar nemenda í skólaráði og nemendaráði séu af sitthvoru kyni og/eða fulltrúar ólíkra etnískra hópa.	Stjórnendateymi skólans verði meðvitað um þetta markmið við næsta val á nemendum.	Skólastjóri	Nemendaráð: Haust 2020 Skólaráð: Vor 2021 þegar val fulltrúa fer fram.
Að nemendur vinni með nýjar upplýsingar og nýtt námsefni sem byggir á hugmyndafræði um jafnrétti.	Jafnt og þétt yfir skólaárið fái kennarar upplýsingar um nýtt námsefni, fundi, ráðstefnur eða annað efni sem nýta má í skólastarfi.	Náms- og starfsráðgjafi	Allt skólaárið.
Að nemendum standi til boða matur í mötuneyti sem stríðir ekki gegn lífs- og trúarskoðunum þeirra.	Yfirmaður í skólaeldhúsi fær upplýsingar um þessa nemendur og tryggir að nemendunum standi annað sambærilegt til boða.	Ábyrgð foreldra er að tilkynna. Ritari skólans miðlar upplýsingunum til yfirmanns skólaeldhúss.	Allt skólaárið.
Að fyrir liggi upplýsingar um hvort verið sé að veita stelpum og stráköm jafna aðstoð og ráðgjöf sem byggir á námslegri getu.	Verkefnastjóri sérkennslu og námsráðgjafi fara yfir námsárangur nemenda og greina sundur eftir kyni. Ber niðurstöður síðan saman við þann hóp sem fær sérstakan stuðning eða sérkennslu á vegum skólans .	Aðstoðarskólastjóri og náms- og starfsráðgjafi	Í janúar. Oftar ef þurfa þykir.
Að tryggja að þjálfun og námskeið sem miða að því að auka þroska s.s. félagsfærni og draga úr reiði og eða kvíða standi báðum kynjum jafnt til boða.	Náms- og starfsráðgjafi og þroskaþjálfari fara reglulega yfir upplýsingar og ábendingar frá kennurum og öðru starfsfólki skólans.	Náms- og starfsráðgjafi og þroskaþjálfari.	Allt skólaárið.
Að tryggja að nemendur verði ekki fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í skólanum	Unnið er með eineltismál mál eftir ákveðnu ferli (Olweusaráætlun). Fræðsla og vitundarvakning	Skólastjóri	Allt skólaárið

	Unnið eftir verkferlum skóla-og frístundasviðs.  Öryggismyndavélar		
Að tryggja að nemendur á öllum skólastigum fái fræðslu um jafnréttismál sem býr bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu og atvinnulífi.  Að tryggja að piltar og stúlkur óháð kyni hljóti fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.	Jafnrétti er einn af grunnþáttum menntunar og er samtvinnnaður í öllu námi nemandans.  Í náms-og starfsfræðslu hjá námsráðgjafa er unnið markvisst gegn stöðluðum hugmyndum kynjanna í náms- og starfsvali. Þá byggir náms- og starfsfræðsla á almennri kynningu á framhaldsskólakerfinu, ólíkum framhaldsskólum, námsleiðum og íslenskum vinnumarkaði.	Kennarar  Námsráðgjafi	Allt skólaárið
Að tryggja að kennslu-og námsgögn séu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.	Námsefni sem notað er í skólanum er að langmestu leiti samið út frá gátlistum sem tryggja m.a. jafnrétti. Annað námsefni rýna kennarar sérstaklega.	Kennarar	Allt skólaárið
<b>Starfsmenn</b>			
Að endurtaka og ítreka kynningu á jafnrétti sem grunnstoð skólastarfs, jafnréttisáætlun skólans og aðgerðaráætlun.	Á almennum starfsmannafundi verði sérstök kynning og umfjöllun um jafnrétti í skólastarfi, áherslur skólans og aðgerðir.	Skólastjóri	Að hausti.
„Tölum fallega við hvort annað, við nemendur, foreldra og um skólann okkar“. Að öll orðræða og viðmót starfsfólks skólans endurspegli virðingu fyrir fjölbreyttum nemendahóp, foreldrum og fjölskyldum.	Í upphafi skólaárs, þegar farið er yfir aðgerðaráætlunina er þetta markmið gert að sérstöku umfjöllunarefni. Hver og einn starfsmaður skoðar viðhorf sín og framkomu.	Skólastjórnendur	Allt skólaárið.
Að jafna kynjahlutföll í hópi starfsfólks.	Ef val stendur á milli jafnhæfra einstaklinga af sitt hvoru kyni ber að ráða	Skólastjóri	Allt árið.

	þann af því kyni sem hallar á. Þetta gildir þó ekki um baðvörslu stúlkna og drengja.		
Að laus störf innan skólans standi orðin bæði körlum og konum.  Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum  Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar  Í starfsauglýsingum er það kyn sem hallar á í starfsmannahópnum sérstaklega hvatt til að sækja um.	Starfsmannahald og skólastjóri	Lokið í febrúar hvert ár  Lokið í febrúar ár hvert  Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Að tryggja að á vinnustaðnum sé unnið samkvæmt starfsmannastefnu sem kveður á um launajafnrétti, að ráðið sé í störf óháð kyni (undantekið baðvarsla), allir njóti starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar.  Að starfsmenn fái samræmt fjölskyldu-og atvinnulíf og að einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi sé ekki liðið.	Unnið er eftir starfsmannastefnu og leiðarljósi starfsmanna Austurbæjarskóla í samskiptum sem byggir á starfsmannastefnu Reykjavíkurborgar.  Árlega er sett fram sameiginleg símenntunaráætlun fyrir skólann auk þess sem starfsmaður gerir grein fyrir óskum sínum um símenntun í árlegu starfsþróunarsamtali. Starfsmaður ræður sjálfur símenntun sinni að hluta.  Starfsþjálfun fer fram eftir þörfum.  Farið er að lögum, kjarasamningar virtir og unnið er samkvæmt verkferlum opinberrar stjórnsýslu.  Reglulega er kannað hvort um kynbundin launamun sé að ræða.  Viðmið um viðveru starfsmanns eru rædd og sett fram árlega.  Komi upp einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi er brugðist við því tafarlaust skv. verkferli skólans. Forvarnar-og aðgerðaráætlun kynnt starfsmönnum tvisvar á ári hið minnsta.	Skólastjóri	Allt skólaárið  Ágúst árlega  Þegar starfsmenn hefja störf  Alltaf  Maí annað hvert ár  Maí  Janúar og ágúst
Að tryggja að starfsþjálfun og	Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í	Skólastjóri / skóla-og frístundasvið	Lokið í apríl ár hvert.

<p>simenntun sé aðgengileg öllum kynjum.</p>	<p>endurmenntunarnámskeið og starfsþjálfun.</p> <p>Leiðrétta ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kvenna og karla í starfsþjálfun og endurmenntun.</p>		
<p>Að stjórnunar- og ábyrðar störf standi báðum kynjum til boða í sömu hlutföllum og kynjaskipting starfsmannahópsins segir til um.</p>	<p>Skal þess gætt þegar valið/kosið er í stjórnunar- og ábyrgðarstörf</p>	<p>Skólastjóri – stjórnendateymi.</p>	<p>Allt skólaárið.</p>
<p>Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.</p> <p>Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirjábanlegs vinnutíma.</p> <p>Að bæði konur og karlar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingingarorlof og veikindi barna.</p>	<p>Kynna kerfi sveigjanlegs vinnutíma, stefnu fyrirtækisins hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, réttindi verðandi foreldra og réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.</p>	<p>Skólastjóri</p>	<p>Kynning í ágúst ár hvert.</p>
<p>Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum</p> <p>Viðbragsáætlun sem tekur mið af kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn og í skólanum.</p> <p>Viðbragðsáætlunin skal byggja á reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.</p>	<p>Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni fyrir starfsfólk og nemendur.</p> <p>Vinna viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna.</p> <p>Viðbragðsáætlun kynnt starfsmönnum og nemendum.</p>	<p>Skólastjóri.</p>	<p>Ágúst ár hvert</p> <p>Lokið í sept. ár hvert</p> <p>Lokið í sept. ár hvert.</p>
<b>Foreldrar</b>			
<p>Að kynna fyrir foreldrum strax að hausti jafnréttisáætlun skólans og aðgerðaráætlun fyrir skólaárið.</p>	<p>Jafnréttisáætlun og aðgerðaráætlun vetrarins er kynnt á haustfundi með foreldrum og birt í heild sinni á heimasíðu skólans.</p>	<p>Skólastjórnendur sér til þess að áætlun sé birt á heimasíðu.</p> <p>Umjónarkennarar sjá um kynningu áætlunarinnar á haustfundi.</p>	<p>Að hausti.</p>
<p>Að foreldrum standi ávallt til boða að hafa tülk á þeim fundum sem skólinn boðar til.</p>	<p>Umsjónarkennurum skulu leita upplýsinga um hvort fjölskylda óski eftir þjónustu túlks. Er</p>	<p>Umsjónarkennarar.</p> <p>Ritari tekur við upplýsingum sem snýr að</p>	<p>Allt skólaárið.</p>

	upplýsingunum safnað á sérstakt skjal sem uppfært er að hausti og oft af þurfa þykir. Skulu kennarar skila skjalinu til ritara.	þörfum foreldra fyrir túlkajónustu.	
Að tryggja sem jafnasta aðkomu beggja foreldra að skólastarfi t.d. á formlega fundi í skólanum eða þegar foreldrar fá sendan hóppóst. Ef hringja þarf heim og ná í foreldri þarf að hafa hugfast að hringja jöfnum höndum í feður og mæður. Einnig senda tilfallandi tölvupósta varðandi nemanda á báða foreldra.	Allir starfsfólk skólans sem þarf starfs síns vegna að hafa samband við foreldra nemenda verður að hafa þetta markmið hugfast.	Skólastjórnendur, teymisstjórar og ritari.	Allt skólaárið.
<b>Menntun og skólastarf</b>			
<p>Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólanum.</p> <p>Nemendur fá fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu.</p> <p>Kennslu- og námsgögn skólans skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.</p> <p>Nemendur hljóti fræðslu og ráðgjöf varðandi nám og störf óháð kyni.</p>	<p>Stjórnendur og kennarar sækja námskeið í sambættingu jafnréttis og kynjasjónarmiða.</p> <p>Jafnréttisfræðsla verði sambætt inn í allar námsgreinar á öllum skólastigum.</p> <p>Í ársskýrslum geri kennarar grein fyrir hvernig þeir stóðu að jafnréttisfræðslu.</p> <p>Námsefni hvers stigs yfirfarið m.t.t. jafnréttis.</p> <p>Unnin verði heildstæð náms- og starfsráðgjafar áætlun með áherslu á jafnrétti.</p>	<p>Skólastjóri/jafnréttisnefnd</p> <p>Kennarar hvers árgangs</p> <p>Kennari hvers árgangs</p> <p>Kennarar hvers árgangs</p> <p>Námsráðgjafi</p>	Lokið skólaárið 2020-21
<b>Eftirfylgni</b>			
<p>Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.</p> <p>Að jafnréttisáætlun sé í sífældri þróun eins og önnur stefnumótun</p>	<p>Viðhorfskönnun meðal kennara og annars starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.</p> <p>Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu,</p>	Skólastjóri/jafnréttisnefnd	Lokið að vori ár hvert

	verkefna og niðurstaðna kannanna.		
--	-----------------------------------	--	--