

## 81. Jafnréttis- og mannréttindaáætlun

Þessi áætlun er sett árið 2018 fyrir skólaárið 2018 – 2019 og er uppfærð árlega. Jafnframt því skal áætlunin endurskoðað sérstaklega og í heild sinni árið 2021.

Jafnréttisáætlun er áætlun skóla til að skilgreina og ákveða hver sé nauðsynleg áhersla hennar í jafnréttismálum á hverjum tíma, þ.e. stefna, staða með matsþætti, og loks áætlun um aðgerðir, fyrir starfsmenn hennar í heild sinni og/eða einstakra hópa sem hún þjónar. Jafnréttisáætlun er unnin á grundvelli laga um jafnan rétt og jafna stöðu karla og kvenna, nr. 10/2008, eins og segir í 18. grein, 2. mlg.:

### 18. gr. Vinnumarkaður.

Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Umrædd atriði sem vísað er í lögnum sem áætlunin skal taka til eru:

### 19. gr. Launajafnrétti.

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

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

### 20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

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

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.

### 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 fjölskylduáðstæðna 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 fjölskylduáðstæðna.

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

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagsamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og

skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegar 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.

### 23. gr. Menntun og skólastarf.

Kynjasamþættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþrótt- og tómskundastarfi.

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.

Meginmarkmið jafnréttisáætlana hjá skólum eru þrenns konar:

- Fyrir allar stofnanir að vinna að jafnrétti í starfsemi sveitarfélags og stjórnsýslu hennar í samræmi við lög, samninga og almenna mannréttindasáttmála.
- Fyrir skóla sérstaklega að byggja upp starfshætti og sinna fræðslu um jafnrétti kynjanna til nemenda sinna í samræmi við jafnréttislöggjöf á hverjum tíma.
- Fyrir skóla að vinna að jafnréttismálefnum í skóla stuðli að því að allir nemendur njóti mannréttinda (sérstaklega gegn hvers kyns ofbeldi) í skólastarfi í samræmi við lög um skólastarfið á hverjum tíma.

### 3.1. Stefnunmörkun um jafnrétti og mannréttindi: Hér er skilgreind stefnumörkun um jafnrétti, fast frá Hafnarfjarðarbæ og skilyrt frá stofnun.

#### Hafnarfjörður:

- Áhersluþættir stefnumótunar varðandi jafnrétti og jafnréttisáætlanir í stofnunum Hafnarfjarðarbæjar eru:
- Sérstök jafnréttisstefna er í gildi fyrir bæinn í heild sem er leiðbeinandi fyrir allt jafnréttisstarf í stofnunum bæjarins. Tók hún gildi árið 2016 og gildir til ársins 2020.
  - Við auglýsingar á störfum hjá bænum skal láta getið að þau standa opin bæði konum og körlum.
  - Laun starfsmanna skulu vera jöfn eftir kynjum fyrir sömu störf eða jafnverðmæt störf.
  - Ofbeldi er ekki liðið á starfsstöðvum Hafnarfjarðarbæjar og tekið skal á öllu ofbeldi með viðeigandi aðgerðum.
  - Forstöðmaður hvernar stofnunar hjá bænum ber stjórnsýslulega ábyrgð á framkvæmd jafnréttisstefnu bæjarins í hans stofnun í samræmi við opinbert regluverk.

#### Fræðsluþjónusta Hafnarfjarðar:

- Áhersluþættir stefnumótunar varðandi jafnrétti og jafnréttisáætlanir innan fræðsluþjónustunnar eru:
- Jöfn tækifæri séu til símenntunar og starfsþjálfunar eftir kynjum fyrir starfsfólk fræðsluþjónustunnar.
  - Skólafélagi sé kynjagreind og tölulegar upplýsingar gerðar opinberar.
  - Skólaskrifstofa Hafnarfjarðar vinnur að jafnréttisverkefnum sem bæði snúa að starfsfólki hennar sjálfar og starfsfólki allra stofnana fræðsluþjónustunnar.
  - Í starfsáætlun fræðsluþjónustu Hafnarfjarðar skulu árlega vera skilgreind verkefni á sviði jafnréttismála til að sinna.

#### Skóli:

- Áhersluþættir stefnumótunar skólans varðandi jafnrétti eru:
- Að ráða starfsfólk til starfa á grundvelli jafnréttislaga.
  - Að mismuna ekki starfsfólki skóla eftir kyni, uppruna, efnahag, tungumáli, trúarbrögðum, fötlun, kynhneigð og aldri með tilliti til gæða sem úthlutað er í skólafélagi.
  - Að vinna gegn ofbeldi og að forvörnum á sviði jafnréttis.
  - Að við ráðningu nýrra starfsmanna sé sérstaklega skimað gagnvart þáttum sem gætu bent til ofbeldishneigðar gagnvart börnum og barnagirndar (sbr. 11. grein laga um grunnskóla 2008).
  - Við gerð jafnréttisáætlana taki starfsfólk skóla virkan þátt og ábyrgð á fræðslu í samræmi við lög.
  - Jafnréttisáætlanir skóla skulu staðfestar í skólaráði líkt og aðrar áætlanir í starfsáætlun skóla.

### 3.2. Markmið

Hér er skilgreind stefnumörkun stofnunar um markmið jafnréttisverkefna innan hennar.

#### Meginmarkmið skóla:

- Jafnréttisvinna í skólanum hefur að meginmarkmiði (til langs tíma):
- Að allir einstaklingar sem í skóla starfa njóti jafnréttis í daglegu skólafélagi.
- Að nemendur og starfsfólk rækti með sér víðsýni, umburðarlyndi og virðingu fyrir fjölbreytileika mannlífsins.
  - Að jafnrétti nái til allra einstaklinga óháð kyni, uppruna, efnahags, tungumáli, trúarbrögðum, fötlun, kynhneigð og aldri.
  - Að jafnréttisfræðsla sé í gangi allan grunnskólann og birt í skólanámskrá.
  - Að námsefni og sérhver námsgögn mismuni ekki kynjum, vinnu gegn fordómum og hafi jafnan rétt allra nemenda(hópa) að leiðarljósi.
  - Að kennsluhættir taki mið af fjölmenningsmargbreytilegum nemendahópi.
  - Að náms- og starfsfræðsla leggi áherslu á að kynna fyrir báðum kynjum störf sem gjarnan er litið á sem hefðbundin kvenna- og karlastörf.

# Starfsmarkmið skóla

## Starfsmarkmið skóla og áherslur í framfylgd lagaákvæða um jafnrétti á vinnustöðum og skólum

Atriði og þættir í starfsemi skólans sem eiga að tryggja framfylgd eftirfarandi lagaákvæða:

### 19. gr. Launajafnrétti

- a. Starfsfólki er ekki mismunað í launum og eftir kynjum.
- b. Konum og körlum stendur jafnt til boða möguleg yfirvinna og aðrar sértekjur eftir því sem við á.

### 20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

- c. Laus störf í skólanum standa jafnt konum og körlum til boða.
- d. Öll störf í skóla eru auglýst í samræmi við lög og reglur bæjarins.
- e. Öll símenntun á vegum skóla stendur jafnt konum sem körlum til boða í samræmi við verkefni innan skóla.
- f. Allir starfsmenn, óháð kyni, geta sótt sér sí-/endurmenntun í samræmi við kjarasamninga og aðstæður skólanna.

### 21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

- g. Unnið er í samræmi við ákvæði kjarasamninga, s.s. um frítökurétt vegna veikinda barna.
- h. Kennarar hafa möguleika á að vinna hluta vinnu sinnar (þ.e. utan vinnutímaramma) eftir eigin hentugleikum og fjölskylduaðstæðum.

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

- i. Stefna skóla og regla er að allir starfsmenn, nemar í starfsþjálfun og nemendur skóla skulu vera verndaðir gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni og að sérhver sem það brýtur gagnvart þeim sæta ábyrgð um slík brot.
- j. Starfsmenn skóla eru skuldbundnir til að tilkynna kynbundið ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni sem þeir verða varir við í starfi, hvort sem það er gagnvart samstarfsaðilum eða börnum, til yfirmanns.
- k. Allar tilkynningar um ofbeldi eru rannsakaðar í samræmi við lög.
- l. Allar tilkynningar um ofbeldi gegn nemendum eru tilkynntar til barnaverndar Hafnarfjarðar.
- m. Starfsfólk skóla er frætt um viðbrögð gegn kynferðislegu ofbeldi gegn börnum.
- n. Standi starfsmaður að ofbeldi, þ.m.t. kynbundnu ofbeldi eða áreitni eða kynferðislegri áreitni, fær starfsmaður áminningu og/eða brottrekstur í samræmi við starfshætti opinberrar stjórnsýslu og regluverki þar um.
- o. Í öllu skólastarfi er miðað við það að starfsumhverfið sé þannig að unnið sé gegn aðstæðum til áreitni svo áhætta sé í lágmarki.
- p. Við ráðningarferli í skólann er skimað gegn kynferðislegu ofbeldi gegn börnum, sóttar upplýsingar í sakaskrá og eftirfylgni í kjölfar ráðninga.
- q. Skólinn hefur stefnu gagnvart snertingu starfsmanna og nemenda í skóla.
- r. Hver nýr starfsmaður fái fræðslu um forvarnir vegna kynbundins/kynferðislegs ofbeldis og áreitni á hverju skólaári þar sem kynnt er stefna og áherslur skólans og Hafnarfjarðarbæjar um viðbrögð gegn áreitni.

### 23. gr. Menntun og skólustarf.

- s. Námssefni sem notað er í skólustarfinu mismuni ekki kynjum, þ.e. sýni ekki kynbundnar staðalmyndir sem ætla kynjunum ólík hlutverk í lífi og starfi (nema sem sýnikennsla um mismunun).
- t. Námsráðgjöf stendur öllum nemendum jafnt til boða.
- u. Öll kynning/fræðsla á náms- og starfsvali í skólanum miðar að því að brjóta upp hefðbundnar staðalmyndir kynjanna sem skilgreina störf sem karla- eða kvennastörf.
- v. Jafnréttisfræðsla er skilgreind sem sérstök námsgrein í skólanámskrá skólans (jafnrétti og lífsleikni) með sérstökum námsverkefnum í gegnum allan grunnskólann (í samræmi við aðalnámskrá).
- x. Allir starfsmenn skóla er skyldugir að vinna í samræmi við jafnréttislög og í daglegu starfi vera fyrirmynd nemenda hvað jafnrétti varðar.

## **Nánar um hvernig skólinn vinnur að því að koma í veg fyrir að nemendur skóla verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í samræmi við 22. gr. laga.**

### **1. Fræðsla.**

Allir starfsmenn skóla fara á sérstakt hálf dagsnámskeið, nú námskeiðið Verndarar barna, á vegum Blátt áfram, til að efla hæfni sína í að mæta mögulegum aðstæðum um kynferðislegt og kynbundið ofbeldi gagnvart nemendum skólans.

### **2. Verklag:**

Skólinn hefur aðgang að sérstökum verklagsreglum í handbók um forvarnir fyrir grunnskóla Hafnarfjarðar. Einn kafli er helgaður forvörnum gegn ofbeldi og þar undir sérstaklega kynferðislegs áreitis og ofbeldis gagnvart börnum, hvort sem það gerist í skóla (af samnemendum eða starfsfólki) eða utan skóla. Sjá hluta þess hér áfram.

## **Leiðbeiningar um stefnu og verklag er varða varnir gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni í grunnskólum Hafnarfjarðar**

Meðfylgjandi þættir eru mikilvægir til að fyrirbyggja að ráðnir séu starfsmenn sem sækjast eftir starfi í grunnskólum Hafnarfjarðar sökum þess að þeir leita í návist barna af kynferðislegum ástæðum umfram annað. Sömuleiðis til að skólar geti brugðist við upplýsingum um kynferðislegt ofbeldi gagnvart skjólstaðingum sínum í skólum og geti veitt þeim aðstoð og stuðning eins og við á. Þessir þættir eru liðir í forvörnum skóla gagnvart kynferðislegu ofbeldi þar sem stefna skóla birtist í sex þáttum:

1. Lágmrökun áhættu.
2. Bakgrunnsathuganir og eftirfylgni gagnvart starfsfólki.
3. Stefna varðandi snertingu fullorðinna og barna.
4. Þjálfun starfsfólks til vitundar gagnvart kynferðislegu ofbeldi.
5. Skýrir verkferlar séu um tilkynningar gruns á kynferðislegt ofbeldi.

### **1. Lágmrökun áhættu:**

Grunnþáttur í öllum forvörnum er að fyrirbyggja sem mest aðstæður sem geta valdið áhættu. Varðandi kynferðislegt ofbeldi er sérstaklega mikilvægt að vinna gegn því að „kjöraðstæður“ skapist fyrir barnaníðing (þann sem beitir barn ofbeldi, kynferðislegu ofbeldi). Aðstæður sem lágmarka slíkt eru m.a.:

- a. Að setja skóla opinbera stefnu sem afneitar kynferðislegu ofbeldi.
- b. Að taka málefni kynferðislegs ofbeldis inn í ráðningamál skóla (sjá hér aftar).
- c. Forðast skal að eitt barn sé í lokuðu rými með einum starfsmanni heldur stuðla að því að starfsrymi séu eins opin og kostur er (t.d. með því að starfa sem mest í opnum rýmum, hafa opnar dyr, glerveggi o.þ.h.)
- d. Að fylgjast með vefnotkun nemenda í skóla.
- e. Að hafa skýr vinnubrögð við tilkynningum um kynferðislegt ofbeldi, þ.e. skýr skilaboð til barnaníðinga.
- f. Að öllum starfsmönnum sé ljóst að stjórnendur geti birst fyrirvaralaust í öllum starfsrymum meðan starfsemi fer fram.
- g. Fræðsla og þjálfun fari fram meðal starfsfólks um kynferðislegt ofbeldi og varnir gegn því, t.d. þekking á viðfangsefni, kynning á stefnu skóla, leiðbeiningar um samskipti og snertingar.
- h. Fræðsla og opin umræða fari fram meðal barna um kynferðislegt ofbeldi. Reyna að vinna traust nemenda svo þau segi frá ef þau verða fyrir ofbeldi.

### **2. Bakgrunnsathugun og eftirfylgni með nýjum starfsmönnum**

Grunnur að forvörnum gagnvart kynferðislegu ofbeldi gagnvart börnum hefst í ráðningarferli starfsmanns og er til staðar eftir að hann hefur hafið störf. Þessi atriði mætti afmarka sem:

*a. Skimun í starfsmannaumsóknum:*

1. Skilgreina upplýsingapörf sína í starfsmannaumsóknum.
2. Fá vitneskju um áhuga á starfi umsækjenda í skriflegum starfsmannaumsóknum.
3. Meðmælendur í umsókn þekki til viðkomandi í störfum með börnum/unglingum.
4. Viðhafa bakgrunnsskoðun á umsækjanda samhliða ráðningarferli.

*b. Skimun í starfsmannaviðtölum:*

1. Spyrja nánar út í áhuga á að vinna með börnum.
2. Krefjast sakavottorðs umsækjanda fyrir ráðningu og fá leyfi til að skoða sakaskrá viðkomandi (hafni viðkomandi slíku má líta á slíkt sem viðvörunarmerki). Áhættumatsform kynferðisofbeldis notað gagnvart umsækjendum í viðtölum.
3. Benda á að ráðningarsamningar feli í sér undirritun gegn ofbeldi í starfi.

*c. Skimun í störfum starfsmanna:*

1. Starfsmaður upplýstur um stefnu, verklagsreglur og leiðbeiningar gagnvart ofbeldi í skólastarfi og siðareglum starfsmanna.
2. Eftirlit/eftirfylgni með nýjum starfsmönnum.
3. Viðbrögð séu viðhöfð gagnvart „undarlegu“ atferli, t.d. í starfsmannasamtölum.

### **3. Stefna varðandi snertingu starfsmanna og nemenda í skóla**

Snerting barna og fullorðinna er eðlilegur þáttur í þroskaferli barns og það gæti sömuleiðis átt við um samstarf starfsfólks skóla og nemenda, ekki síst gagnvart yngri nemendum. Það breytir því þó ekki að sum snerting starfsfólks gagnvart nemendum getur verið óviðeigandi. Það verður að höfða til dómgreindar starfsmanna gagnvart því að meta hvaða líkamleg snerting við nemendur í skóla sé viðeigandi og hver ekki. Stjórnendur skóla eru einnig ábyrgir fyrir því að kynna starfsfólki stefnu skóla og þessar leiðbeiningar.

Eftirfarandi þættir gætu verið leiðsögn til að leiðbeina starfsfólki skóla um viðeigandi snertingu við nemendur:

- a. Hafðu í huga að snerting gagnvart nemanda ætti ætíð að vera á grundvelli þess að barn hefur þörf fyrir snertingu en EKKI starfsmaður. Sækist starfsmaður eftir líkamlegri snertingu við börn gæti slíkt bent til óeðlilegrar hegðunar starfsmanns.
- b. Líkamleg snerting starfsmanns gagnvart nemanda ætti að miðast við það að vera eingöngu við höfuð og niður á axlir og faðmlög í sumum tilvikum. Snerting á öðrum stöðum gæti bent til óeðlilegrar snertiparfar starfsmanns.
- c. Starfsmanni ber að forðast að setja upp samskipti við börn sem miða að óþarfa líkamlegri snertingu starfsmanna og barna, jafnvel þótt slíkt sé sett upp sem „leikur“.
- d. Starfsmanni ber að forðast að búa til aðstæður sem krefjast líkamslegrar snertingar þar sem einn starfsmaður og einn nemandi eru saman og einir um frásagnir þess.
- e. Í meginatriðum verður að treysta á fagfólk í skólum að þekkja mörk eðlilegra og óeðlilegra samskipta við nemendur og þær aðstæður sem eðlilegt er að bjóða upp á í skólastarfi.

### **4. Þjálfun og fræðsla starfsfólks**

Starfsfólki grunnskóla Hafnarfjarðar er skylt að sækja sér fræðslu í starfi um kynferðislegt ofbeldi ef skólar skipuleggja slíka fræðslu á starfstíma starfsmanns. Hafnarfjarðarbær er í samstarfi við **Blátt áfram** um að fræða starfsfólk skóla um forvarnir kynferðislegs ofbeldis með námskeiðinu Verndarar barna. Stefnt er að því að nýir starfsmenn í skólakerfinu í Hafnarfirði fái umrædda fræðslu og slíkt sé skipulagt af Skrifstofu fræðslu- og frístundaþjónustunnar sem hluti símenntunar starfsfólks í grunnskólum Hafnarfjarðar á hverju ári.

### **5. Skýrir verkferlar um tilkynningar gruns um kynferðislegt ofbeldi**

Ákvæði um tilkynningaskyldu er að finna í IV. kafla barnaverndarlaga nr. 80/2002 (16. - 18. grein) og einnig í III. kafla reglugerðar nr. 56/2004 um málsmeðferð hjá barnaverndarnefnd.

*a. Nafnleynd og þagnarskylda:*

Nafnleynd er haldin um þann sem tilkynnir kynferðisbrot (skv. ákvæði um nafnleynd tilkynnenda í 19. gr.) Starfsmönnum ber við störf sín að gæta fyllstu hlutlægni, vanda störf sín og gæta faglegra vinnubragða. Starfsmenn skulu sjá til þess að mál sé nægjanlega upplýst áður en ákvarðanir eru teknar. Starfsmenn skulu sýna börnum, foreldrum og öðrum sem tengjast barnaverndarmáli fyllstu nærgætni, þegar þeir kanna og fara með mál. Starfsmönnum ber að gæta fyllsta trúnaðar og mega ekki skýra óviðkomandi mönnum frá því sem þeir verða vísir í starfi sínu um einkamál manna og heimilisháttu (þagnarskyldan).

*b. Móttaka tilkynninga:*

Upplýsingar um kynferðislegt ofbeldi sem starfsmaður skóla hefur grun um skal hann tilkynna strax til skólastjórnenda. Skólastjórnandi metur hvort tilkynna skuli strax til barnaverndar þar sem um staðfestan grun er að ræða sem getur ekki beðið tilkynningar eða vísa máli til nemendaverndarráðs. Allur grunur um kynferðislegt ofbeldi skal tilkynna til nemendaverndarráðs skóla með viðkomandi tilvísunareyðublaði. Nemendaverndarráð tekur afstöðu til tilkynningar og vísar til barnaverndarnefndar bæjarins. Þegar starfsmenn barnaverndar taka við tilkynningu þarf að gæta þess að ræða nafnleyndarákvæði þegar tilkynnt er skv. 16. greinar. Starfsmaður barnaverndar þarf að fá sem gleggstar upplýsingar um barnið; nafn, heimilisfang, tengsl tilkynnanda við barnið og tilefni tilkynningarinnar. Eftir það er mál á ábyrgð barnaverndar og komið úr höndum skóla. Dæmi um slíkt gæti jafnvel verið tilvísun í Barnahús eða lögreglurannsókn á broti, ekki síst ef grunur beinist að starfsmanni skóla. Dæmi um form tilkynningar til barnaverndar vegna gruns um kynferðislegt ofbeldi gagnvart nemanda er að finna hér aftar.

*c. Bráðaatvik vegna kynferðislegs ofbeldis: Læknisskoðun.*

Ef starfsmaður skóla metur að nemandi þurfi á bráðaskoðun læknis að halda skal hann vísa slíku til skólastjóra. Tilefni slíks er að áverkar séu á barni sem gefa til kynna rökstuddan grun um að barn hafi nýlega orðið fyrir alvarlegu kynferðisofbeldi. Ber að fá læknisskoðun svo fljótt sem auðið er. Slíkt skal unnið í samstarfi við barnaverndaryfirvöld bæjarins sem taka endanlega ákvörðun um bráðaskoðunina.

### 3.3. Staða og mat – verkefnastaða frá liðnu starfsári

Unnið er samkvæmt starfsmarkmiðum skóla um jafnrétti á vinnustöðum eins og þau eru skilgreind í jafnréttisáætlun.

#### A HLUTI – ALLAR STOFNANIR

##### Almenn jafnréttisverkefni í samræmi við opinberar skyldur

Hér skulu tilgreind öll jafnréttisverkefni sem stofnun/skóli stefnir að á viðkomandi starfsári, hvort sem það snýr að stjórnslu, daglegum samskiptum starfsmanna eða fræðslustarfsemi fyrir starfsmenn (A-hluti) en ef um skólastofnun er að ræða þá bætast sömuleiðis við jafnréttisskyldur sem snúa að uppfræðslu nemenda og starfshætti skóla til jafnréttis í samskiptum við nemendur og nemenda innbyrðis (B-hluti).

Varðandi fjármögnun einstakra verkefna er slíkt verkefni á borði hvers stjórnanda. Skyldur til að sinna jafnréttisverkefnum eru óháð sérstökum fjárveitingum og því hluti starfsskyldna þeirra. Séu einstök jafnréttisverkefni það ítarleg að þau krefjist sérstakra fjármuna er aðeins farið í þau að stofnun/skóla takist að útvega fjármagn í þau sjálfur, t.d. úr (skóla)þróunarsjóðum (Sprotasjóður), sjóðum ESB og EFTA eða öðrum sjóðum sem íslenskir skólar hafa aðgang að.

#### A HLUTI – ALLAR STOFNANIR

##### Almenn jafnréttisverkefni í samræmi við opinberar skyldur

Hér skulu tilgreind öll jafnréttisverkefni sem stofnun/skóli stefnir að á viðkomandi starfsári, hvort sem það snýr að stjórnslu, daglegum samskiptum starfsmanna eða fræðslustarfsemi fyrir starfsmenn (A-hluti) en ef um skólastofnun er að ræða þá bætast sömuleiðis við jafnréttisskyldur sem snúa að uppfræðslu nemenda og starfshætti skóla til jafnréttis í samskiptum við nemendur og nemenda innbyrðis (B-hluti).

Varðandi fjármögnun einstakra verkefna er slíkt verkefni á borði hvers stjórnanda. Skyldur til að sinna jafnréttisverkefnum eru óháð sérstökum fjárveitingum og því hluti starfsskyldna þeirra. Sé einstök jafnréttisverkefni það ítarleg að þau krefjist sérstakra fjármuna er aðeins farið í þau að stofnun/skóla takist að útvega fjármagn í þau sjálfur, t.d. úr (skóla)þróunarsjóðum (Sprotasjóður), sjóðum ESB og EFTA eða öðrum sjóðum sem íslenskir skólar hafa aðgang að.

### Verkefnaskrá – áætlun um jafnréttisverkefni lýst á einfaldan og skýran hátt

<b>Heiti:</b>	<b>Verkefni sem falla undir 19. gr. jafnréttislaga</b>
<b>Markmið:</b> (Hvað?)	<b>Að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf.</b>
<b>Aðgerð:</b> (Hvernig)	Árleg greining á launum starfsmanna með áherslu á jafnan rétt kynjanna. Leiðrétta óútskýrðan launamun komi hann fram.
<b>Ábyrgð:</b> (Hver)	Skólastjóri ásamt launafulltrúa bæjarins.
<b>Tímarammi:</b> (Hvernær)	Lokið í október ár hvert.

<b>Heiti:</b>	<b>Verkefni sem falla undir 20. gr. jafnréttislaga</b>
<b>Markmið:</b> (Hvað?)	<b>Laus störf standi bæði konum og körlum til boða. Jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum. Konur og karlar sem vinna sambærileg störf skulu hafa jafnan aðgang að starfsþjálfun og endurmenntun. Efla kynjafræðipækkingu starfsfólks.</b>
<b>Aðgerð:</b> (Hvernig)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum og skólastjórnendur gæti jafnréttis við ráðningu í laus störf.</li> <li>• Ef verulega hallar á annað kynið skal það haft í huga þegar störf eru auglýst og í þau ráðið. Gæta skal þess að hvetja bæði kynin til að sækja um stöður sem losna innan skólans.</li> <li>• Skólastjórnendur hvetja starfsfólk til að sækja sér endurmenntun og bjóða upp á fræðslu innan skólans.</li> </ul>
<b>Ábyrgð:</b> (Hver)	Skólastjóri / skólastjórnendur.
<b>Tímarammi:</b> (Hvernær)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Við ráðningar í stöður innan skólans.</li> <li>• Í árlegum starfsmannasamtölum.</li> <li>• Fræðsla m.a. á starfsdögum.</li> </ul>

<b>Heiti:</b>	<b>Verkefni sem falla undir 21. gr. jafnréttislaga</b>
<b>Markmið:</b> (Hvað?)	<b>Starfsfólk sé gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.</b>
<b>Aðgerð:</b> (Hvernig)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kynna stefnu skólans hvað varðar samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs.</li> <li>• Kynna stefnu skólans gagnvart vinnutíma, réttindum og skyldum gagnvart vinnustaðnum.</li> </ul>
<b>Ábyrgð:</b> (Hver)	Skólastjórnendur.
<b>Tímarammi:</b> (Hvernær)	Við upphaf hvers skólaárs.

<b>Heiti:</b>	<b>Verkefni sem falla undir 22. gr. jafnréttislaga</b>
<b>Markmið:</b> (Hvað?)	<b>Koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum.</b>
<b>Aðgerð:</b> (Hvernig)	Fræðsla um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og kynna vinnureglur um hvernig skuli brugðist við ef slíkt kemur upp, m.a. upplýsingar úr þessari áætlun og verklagið sem henni er tengt.
<b>Ábyrgð:</b> (Hver)	Skólastjórnendur, eineltisteymi og áfallateymi.
<b>Tímarammi:</b> (Hvernær)	Við upphaf hvers skólaárs.

Sérstök handbók fyrir stjórnendur grunnskóla um viðfangsefni sem tengjast kynbundinni og kynferðislegri áreitni er í mótun á Skólaskrifstofu Hafnarfjarðar (tilraunaútgáfa frá 2012), forvarnarviðmið fyrir grunnskóla, aðallega gagnvart nemendum en þó gagnvart starfsfólki að hluta. Hún á að nýtast til stuðnings við að sinna málefnum jafnréttis og mannréttinda gegn ofbeldi, mismunun og fordómum og þá einnig til að meta nauðsyn einstakra verkefna á þessu sviði.



## B HLUTI – SKÓLASTOFNANIR EINGÖNGU

### Verkefni á sviði jafnréttisuppeldis í samræmi við hlutverk skóla

Gert er ráð fyrir að framkvæmd fræðsluverkefnis gagnvart nemendum sem snúa að jafnrétti séu útfærð í skólanámskrá hverju sinni (í viðeigandi árgöngum og eftir því sem við á, sérstaklega þegar áherslur eru ólíkar eftir árgöngum) þótt í meginatriðum eigi að skýra frá sérstökum verkefnum innan skólans (tímabundnar áherslur eftir árgöngum) þótt í meginatriðum eigi að skýra frá sérstökum verkefnum skólans hér (tímabundnar áherslur sem skulu ganga í gegnum allan skólann). Jafnréttisfræðsla skv. aðalnámskrá leik- og grunnskóla skal útfærast í skólanámskrá hvers skóla. Fræðsluverkefni sem snúa að starfsfólki skóla eru tilgreind í símenntunaráætlun skóla.

Heiti:	Verkefni sem falla undir 23. gr. jafnréttislaga
<b>Markmið:</b> (Hvað?)	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nemendur fái fræðslu um jafnréttismál.</b></li><li>• <b>Að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi.</b></li><li>• <b>Að kennslu- og námsgögn mismuni ekki kynjunum.</b></li><li>• <b>Í námsráðgjöf og starfsfræðslu fái strákar og stelpur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.</b></li><li>• <b>Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólastarfinu.</b></li></ul>
<b>Aðgerð:</b> (Hvernig)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Allt starfsfólk skólans sé meðvitað um að fræða nemendur um jafnan rétt fólks.</li><li>• Fræðsla um mannréttindi. Hver árgangur skilgreini og kynni hvernig nálgast eigi viðfangsefnið á skólaárinu. Kennarar skilgreina áætlanir í skólanámskrá þar sem tilgreint er hvaða jafnréttismarkmiðum er unnið að í hverjum árgangi.</li><li>• Kennsluáferðir og námsgögn verði skoðuð út frá sjónarmiði almennra mannréttinda.</li><li>• Bekkjarfundir þar sem allir nemendur fá tækifæri til að tjá sig.</li><li>• Könnun á líðan lögð fyrir nemendur og brugðist við ef finnst marktækur munur á líðan kynjanna.</li><li>• Náms- og starfsfræðsla skal vera til staðar í öllum árgöngum og áhersla lögð á að búa nemendur undir jafna þátttöku í fjölskyldu- og atvinnulífi.</li></ul>
<b>Ábyrgð:</b> (Hver)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Allt starfsfólk skólans.</li></ul>
<b>Tímarammi:</b> (Hvernær)	Allt skólaárið.



