

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna¹

Menntaskólans á Tröllaskaga

janúar 2024 - janúar 2026

Í Menntaskólanum á Tröllaskaga skal stuðlað að því að hver einstaklingur, nemendur og starfsfólk, nýti hæfileika sína og krafta sem best, óháð andlegu og líkamlegu atgervi, kynferði, kynhneigð, litarhætti, þjóðerni, trú, búsetu, efnahag eða hverju öðru sem við á og verði ekki fyrir mismunun. Stefnt er að því að tryggja hverjum og einum viðfangsefni og menntun við hæfi.

Jafnréttisáætlun Menntaskólans á Tröllaskaga er í samræmi við 4.-20. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði, 1.-2. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020, lög um sorgarleyfi nr. 77/2022 og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008. Jafnréttisáætlun þessi innifelur einnig jafnlaunastefnu skólans.

1.0 Jafnlaunastefna

Menntaskólinn á Tröllaskaga greiðir laun eftir umfangi og eðli starfa og tekur mið af kröfum um þekkingu, hæfni og ábyrgð. Forsendur launaákvæðana eru að þær séu í samræmi við kjara- og stofnanasamninga, studdar rökum og tryggi að sömu laun séu greidd fyrir sömu, sambærileg eða jafnverðmæt störf. Stefna skólans í jafnlaunamálum er órjúfanlegur hluti launastefnu hans og tekur til allra starfsmanna skólans, hún er einnig hluti af starfsmannastefnu skólans.

Markmið skólans er að vera eftirsóttur vinnustaður þar sem öll kyn hafa jöfn tækifæri í starfi, í samræmi við lög og aðrar skuldbindingar samkvæmt jafnréttislögum og öðrum lögum sem stofnunin hefur undirgengist og vinna að stöðugum umbótum í samræmi við þær skuldbindingar.

Samkomulag hefur verið gert við vottunaraðila um að gera árlega úttekt á jafnlaunastefnu og kerfi skólans.

Menntaskólinn á Tröllaskaga skuldbindur sig til að skjalfesta jafnlaunakerfið, innleiða það og viðhalda. Skólinn skuldbindur sig til að tryggja eftirlit og viðbrögð sbr. kröfur staðalsins ÍST85:2012. Auk þess skuldbindur skólinn sig til að fylgja lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem skólinn undirgengst varðandi meginregluna um að öllum skuli greidd jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.


Menntaskólinn á Tröllaskaga hefur í þessu samhengi innleitt verklag og skilgreint viðmið við ákvörðun launa þar sem hver og einn fær greitt fyrir starf sitt út frá verðmæti þess óháð kyni

¹ Jafnlaunastefnan er jafnframt launastefna skólans.

eða öðrum ómálefnalegum ástæðum. Skólinn skuldbindur sig til að framfylgja jafnlauna=stefnunni í hvívetna.

Markmið	Ábyrgð	Tímarammi
Viðhalda jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85, það sé skjalfest og því viðhaldið.	Skólameistari	Yfirfarið á rýnifundi stjórnenda í apríl.
Framkvæma launagreiningu þar sem borin eru saman jafnverðmæt og sömu störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni og kynna helstu niðurstöður fyrir starfsfólki.	Skólameistari	A.m.k. einu sinni á ári
Bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum úrbótum og eftirliti.	Skólameistari	Í tengslum við launagreiningar hverju sinni.
Gera innri úttekt og halda rýni stjórnenda árlega.	Skólameistari	Í samræmi við tímaáætlun innri úttekta.
Fylgja viðeigandi lögum, reglum sem í gildi eru á hverjum tíma skv. lögum nr. 150/2020 og reglugerð 1030/2017.	Skólameistari	Yfirfara árlega.
Kynna stefnuna árlega fyrir starfsmönnum skólans. Stefnan skal einnig vera almenningi aðgengileg á heimasíðu skólans.	Skólameistari	Í ágúst ár hvert.

Vottunaraðili:

	<p>Úttektaraðiði: Versa Vottun ehf, Dugguvogi 9-11, 104 Reykjavík.</p> <p>Endurvottunarúttekt: maí 2023</p>
---	---

2.0 Jafnréttisáætlun

Öllum kynjum 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 öll kyn. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.

Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo (6. gr. laga nr. 150/2020).

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Að öll kyn fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.</p> <p>Að fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.</p>	Marka stefnu í jafnlaunamálum og hún kynnt fyrir starfsfólki.	Skólameistari	Desember 2019.
	Stefna í jafnlaunamálum endurskoðuð og sú útgáfa kynnt fyrir starfsfólki.	Jafnlaunafulltrúi og skólameistari	Janúar ár hvert.
	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.	Fjármálastjóri	Árleg úttekt í apríl.
	Leiðréttu laun ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynjanna.	Skólameistari	Árlega í apríl í kjölfar úttektar.
	Jafnlaunavottun.	Skólameistari og aðstoðarskólameistari	Síðast lokið í apríl 2023, árleg úttekt af viðurkenndum vottunaraðila.
	Launagreining þar sem kannað er hvort fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt	Skólameistari	Árleg úttekt í apríl.

	störf.		
	Niðurstöður jafnlaunavottunar kynntar fyrir starfsfólki.	Skólameistari og aðstoðarskólameistari.	Á starfsmannafundi ár hvert í kjölfar jafnlaunavottunar.

2.1 Staða og kjör kynjanna Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið öllum kynjum (sbr 12. gr. laga nr. 150/2020 og 8. gr laga nr 86/2018)

Ef úttekt á kynjahlutfalli starfsfólks leiðir í ljós að á eitt kynið hallar, mun skólinn leggja áherslu á að jafna hlut kynjanna. Haft verður í huga hvaða kröfur eru gerðar til umsækjenda, hvernig starfsauglýsingar eru orðaðar og hvar er auglýst eftir starfsfólki.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá MTR standi opin öllum kynjum.	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum.	Fjármálastjóri	Lokið í febrúar ár hvert.
	Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.		Lokið í febrúar ár hvert.
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum	Öll kyn hvött til að sækja um laus störf.	Skólameistari	Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.

Kynjahlutföll starfsmanna eftir starfaflokkum í desember 2023

Starfaflokkur	Alls	Fjöldi karla	Fjöldi kvenna	Hlutfall karla	Hlutfall kvenna
Stoðþjónusta ²	2	0	2	0%	100%
Kennarar	20	6	14	30%	70%
Skrifstofa ³	3	1	2	33%	67%
Stjórnendur ⁴	3	1	2	33%	67%
	28	8	20	29%	71%

² Þroskaþjálfari og stuðningsfulltrúi

³ Fjármálastjóri, húsvörður, skóla- og skrifstofuliði

⁴ Skólameistari, aðstoðarskólameistari, náms- og starfsráðgjafi

2.2 Laus störf, starfsþjálfun, símenntun

Stjórnendur MTR munu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að öll kyn njóti sömu möguleika til símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf (sbr. 12. gr. laga nr. 150/2020).

MTR lítur á það sem sjálfsagðan hlut í starfsemi stofnunarinnar að senda starfsmenn sína á námskeið. Einn liður í jafnréttisáætluninni er að tryggja að öll kyn standi þar jafnt að vígi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi öllum kynjum til boða og fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Komi fram í öllum starfsauglýsingum.	Skólameistari	Í öllum starfsauglýsingum.
	Sæki tveir jafnhæfir einstaklingar um starf við skólann, skal velja einstakling af því kyni sem hallar á.		Þegar ráðið er í nýtt starf.
Að tryggja að starfsþjálfun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	Árleg greining á sókn kynjanna í sambærilegum störfum í starfsþjálfun og símenntun.	Skólameistari/ fjármálastjóri	Lokið í maí ár hvert fyrir yfirstandandi skólaár.
	Leiðréttu ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kynjanna í símenntun og starfsþjálfun.		
Að tryggja að öll kyn hafi jafna möguleika í ráð og nefndir á vegum skólans.	Hafa í huga kynjahlutföll þegar skipað er í nefndir og ráð.	Skólameistari	Alltaf þegar skipað er í nefndir og ráð.

2.3 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

MTR gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að gera kynjunum 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 fæðingarorlof/sorgarleyfi og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna (sbr. 13. gr. laga nr. 150/2020, 7.-8. gr. laga nr. 77/2022 og 1.-2. gr. laga nr. 144/2020).

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.	Kynna kerfi sveigjanlegs vinnutíma og stefnu stofnunarinnar hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Skólameistari	Kynning í september ár hvert.
Að hafa kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.	Skóladagatal (starfsdagatal) segi fyrir um starfstíma skólaársins.		Árlega í maí fyrir komandi skólaár.
Leitast við að hafa stundatöflu kennara sem hagkvæmasta miðað við fjölskylduhagi.	Stundatöflugerð.	Aðstoðar-skólameistari	Árlega í desember og ágúst.
Leitast við að hafa eins sveigjanlegan vinnutíma og mögulegt er miðað við starfsemi stofnunarinnar fyrir alla starfsmenn.	Fara yfir vinnuskyldu, viðveru og vinnutíma með öllum starfsmönnum.	Skólameistari	Árlega í starfssamtali í febrúar eða mars.
Þróa fjarvinnu þar sem því verður við komið.	Þróa tækninotkun og samstarfshæfni fjarvinnu.	Skólameistari	Stöðugt, farið yfir á fagfundum á hausti og vori.

MTR telur jafna ábyrgð beggja foreldra afar mikilvæga. Öll kyn eru hvött til að nýta rétt sinn til tóku fæðingarorlofs/sorgarleyfis og vera heima hjá veiku barni til jafns við aðra foreldra.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að öll kyn nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldraorlof/sorgarleyfi og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.	Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Skólameistari	Kynning í september ár hvert.

2.4 Stjórnendur

„Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar 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.“ (14. gr. laga nr. 150/2020)

2.5 Húsnæði

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Aðgengileg salerni fyrir öll kyn í starfsmannarými.	Aðgengi að kynlausum salernum.	Skólameistari	Tekið í gagnað 2010.

3.0 Vernd gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni og vernd gegn órétti í starfi

MTR gerir sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í skólastarfi og félagslífi á vegum skólans (sbr. 14. gr. laga 150/2020).

MTR gerir sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemendur og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni í skólanum eða starfsemi á vegum hans.

MTR gerir ráðstafanir til að starfsfólk verði ekki látið gjalda þess í starfi að kvartað hafi verið undan eða kærð mismunun eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga nr. 86/2018, 13. gr..

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að koma í veg fyrir að nemendur og starfsfólk skólans verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og / eða kynferðislegri áreitni.	Allt starfsfólk og nemendur skólans fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Náms- og starfsráðgjafi og skólameistari	Lokið árlega í september og síðan fylgt eftir allt skólaárið.
Að í skólanum sé til forvarnar og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.	Forvarnar- og viðbragðsáætlun kynnt fyrir öllum nemendum og öllu starfsfólki.		
Að starfsfólk og nemendur skólans viti hvert skal leita ef það verður fyrir eða verður vitni að kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og / eða kynferðislegri áreitni.	Í forvarnar- og viðbragðsáætluninni kemur skýrt fram hvert skal leita ef slík mál koma upp. Staða nemenda könnuð í Skólapúlsinum á hverju ári.		
Að upplýsingar um réttindi og skyldur séu aðgengilegar öllu starfsfólki m.t.t. til einstaka sérþarfa t.d. vegna tungumála eða fötlunar.	Stjórnendur kynni sig og hlutverk fyrir starfsfólki.	Skólameistari	
Að starfsfólk hafi góðan aðgang að trúnaðarmanni og viti hvaða hlutverki hann gegnir.	Trúnaðarmaður kynni sig og hlutverk sitt fyrir starfsfólki.		

4.0 Nemendur

Málefni tengd nemendum sem ekki koma fram í öðrum köflum þessarar stefnu.

4.1 Félagslíf nemenda

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Gæta skal þess að nemendur af öllum kynjum hafi jöfn tækifæri til að sitja í nefndum og ráðum á vegum skólans og nemendafélags hans.	Yfirfara skipanir í ráð og nefndir nemenda. Yfirfara tillögur um þá nemendur sem koma fram fyrir hönd skólans.	Nemendaráð Félagsmálafulltrúi Skólameistari	Þegar skipað er í ráð og nefndir nemenda.
Gæta skal þess að nemendur af öllum kynjum hafi jöfn tækifæri til að koma fram fyrir hönd skólans í keppnum, kynningum, nefndum og ráðum annarra.	Yfirfara skipanir þeirra sem koma fram fyrir hönd skólans.	Nemendaráð Félagsmálafulltrúi Skólameistari	Þegar nemendur eru fengnir til að koma fram fyrir hönd skólans eða nemenda hans.

4.2 Húsnæði

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Aðgengileg nemendasalerni fyrir öll kyn.	Aðgengi að kynlausum salernum.	Skólameistari	Tekið í gagnið 2017.

5.0 Menntun og skólastarf

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólanum, þar á meðal íþrótt- og tómstundastarfi. 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 öll kyn hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf (15. gr. laga nr. 150/2020).

5.1 Nám og kennsla

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun, áætlanagerð og kennslu í skólanum.	Stjórnendur og kennarar sæki fræðslu í sambættingu jafnréttis- og kynjasjónarmiða.	Jafnréttisfulltrúi og skólameistari	Lokið skólaárið 2019-2020. Endurtekið árið 2024.
	Samsetning kynja komi fram í ársskýrslu skólans.	Aðstoðar-skólameistari	Árlega í apríl.
Nemendur fá fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa öll kyn undir jafna þátttöku í samfélaginu.	Jafnréttisfræðsla verði sambætt inn í námsgreinar sbr. grunnþætti menntunar úr námskrá framhaldsskóla.	Aðstoðar-skólameistari	Skoðað í janúar og september ár hvert.
Kennslu- og námsgögn skólans skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.	Námsefni hvers áfanga yfirfarið m.t.t. jafnréttis.	Kennarar og aðstoðar-skólameistari	Í janúar og ágúst.

5.2 Náms- og starfsráðgjöf

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Markvisst unnið gegn kynbundnu náms- og starfsvali.	Náms- og starfsfræðsla með áherslu á að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla.	Náms- og starfsráðgjafi	Í mars og október ár hvert í tengslum við valtíma nemenda. Á öllum kynningum um námsframboð skólans.
Nemendur hljóti fræðslu og ráðgjöf	Náms- og starfsráðgjöf við	Náms- og starfsráðgjafi	

varðandi nám og störf óháð kyni.	nemendur taki mið af meðvitund um kynbundna félagsmótun í námsvali. Nemendum kynntir vinnustaðir sem er óhefðbundnir fyrir þeirra kyn.		Einu sinni á hverju námsári nemanda.
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

6.0 Eftirfylgni

Árlega er farið yfir niðurstöður allra verkefna sem koma fram í stefnu þessari og þær kynntar fyrir starfsfólki skólans. Hvað gekk vel og hvað má betur fara til að líkur séu á raunverulegum árangri til lengri tíma.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Sjálfsmatsteymi skólans/aðstoðar-skólameistari	Lokið í apríl annað hvert ár þegar árið endar á sléttri tölu.

Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skólans skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun, endurskoðuð og uppfærð.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannana.	Jafnréttisfulltrúi, skólameistari	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.

Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Eftirlitinu er m.a. sinnt með reglulegri innköllun jafnréttisáætlana frá fyrirtækjum og stofnunum með 25 starfsmenn eða fleiri.

Ólafsfirði 14. desember 2023

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Lára Stefánsdóttir'. To the right of the signature is a circular blue logo. The logo contains a stylized white wave or sun symbol. The text 'MENNTASKÓLINN' is written along the top inner edge of the circle, and 'Á TRÖLLASKAGA' is written along the bottom inner edge.

Lára Stefánsdóttir, skólameistari MTR.