

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna¹

Menntaskólans á Tröllaskaga

janúar 2026 - janúar 2029

Menntaskólinn á Tröllaskaga skuldbindur sig til að vera inngildandi vinnustaður þar sem fjölbreytileiki er metinn að verðleikum og stuðlað að því að hver einstaklingur, nemendur og starfsfólk, nýti hæfileika sína og krafta sem best, óháð bakgrunni sínum eða persónulegum eiginleikum. Samkvæmt jafnréttislögum og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði skal tryggja jafnrétti og koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð:

1. Kyni (þar með talið fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá)
2. Kynþætti
3. Þjóðernisuppruna
4. Trú
5. Lífsskoðun
6. Fötlun
7. Skertri starfsgetu
8. Aldri
9. Kynhneigð
10. Kynvitund
11. Kyneinkennum
12. Kyntjáningu

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, lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, 1.-2. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020, lög um sorgarleyfi nr. 77/2022 og lögum um, lögum um kynrænt sjálfræði nr. 80/2019 og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008. Jafnréttisáætlun þessi innifelur einnig jafnlaunastefnu skólans.

¹ Jafnlaunastefnan er jafnframt launastefna 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 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

SSK-01 - Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna Menntaskólans á Tröllaskaga

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.
Að tryggja skýrt ferli vegna kvartana og ábendinga um jöfn laun.	Jafnlaunafulltrúi og skólameistari.	Lokið 1. júní 2026 og árleg endurskoðun eftir það.
Fylgja viðeigandi lögum, reglum sem í gildi eru á hverjum tíma skv. lögum nr. 150/2020 og reglugerð 1030/2017.	Aðstoðarskólameistari	Yfirfara árlega.
Kynna stefnuna árlega fyrir starfsmönnum skólans. Stefnan skal einnig vera almenningi aðgengileg á heimasíðu skólans.	Skólameistari	Í ágúst ár hvert.

Vottunaraðili:

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

2.0 Jafnréttisáætlun

Öllum kynjum, þar með talið fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, 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 eða mismunun á grundvelli annarra eiginleika sem tilgreindir eru í lögum. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo (6. gr. laga nr. 150/2020).

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að öll kyn fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. 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.	Marka stefnu í jafnlaunamálum og hún kynnt fyrir starfsfólki.	Skólameistari	Fyrst lokið í desember 2019 (viðhald á gildistíma áætlunar)
	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.
	Leiðrétta laun ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynjanna.	Skólameistari	Árlega í apríl í kjölfar úttektar.
	Jafnlaunavottun samkvæmt ÍST 85:2012 endurnýjuð á þriggja ára fresti. Árleg eftirlitsúttekt vottunaraðila.	Skólameistari og aðstoðarskóla-meistari	Árleg úttekt í apríl.
	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 störf.	Skólameistari	Árleg úttekt í apríl.

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

2.1 Staða og kjör - inngildandi vinnustaður

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið öllum kynjum, þar með talið fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá og fólki óháð öllum öðrum mismununarbreytum (sbr 12. gr. laga nr. 150/2020 og 8. gr laga nr 86/2018)

Ef úttekt á kynjahlutfalli eða fjölbreytileika starfsfólks leiðir í ljós ójafnvægi, mun skólinn leggja áherslu á að jafna hlut kynjanna og auka fjölbreytileika. 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 og fólki óháð öllum mismununarabreytum.	Samantekt á kynjahlutföllum og fjölbreytileika í öllum starfshópum.	Fjármálastjóri	Lokið í febrúar ár hvert.
	Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.		Lokið í febrúar ár hvert.
Að jafna kynjahlutfallið og auka fjölbreytileika í starfsmannahópnum	Öll kyn og fólk með fjölbreyttan bakgrunn hvött til að sækja um laus störf.	Skólameistari	Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
	Sæki tveir jafnhæfir einstaklingar um starf við skólann, skal velja einstakling af því kyni sem hallar á eða þann einstakling sem eykur fjölbreytileika.	Skólameistari	Þegar ráðið er í nýtt starf.

Kynjahlutföll starfsmanna eftir starfaflokkum í desember 2025

Starfaflokkur	Alls	Fjöldi karla	Fjöldi kvenna	Fjöldi hlutlausra	Hlutfall karla	Hlutfall kvenna	Fjöldi hlutlausra
Stoðþjónusta ²	2	0	2	0	0%	100%	0%
Kennarar	19	7	12	0	37%	63%	0%
Skrifstofa ³	4	2	2	0	50%	50%	0%
Stjórnendur ⁴	3	1	2	0	33%	67%	0%
Samtals	28	8	20	0	29%	71%	0%

2.2 Laus störf, starfsþjálfun, símenntun

Stjórnendur MTR munu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að öll kyn og fólk óháð öllum mismunabreytum 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 og fólk með fjölbreyttan bakgrunn 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 að lögð sé áhersla á fjölbreytileika og jafnrétti.	Skólameistari	Í öllum starfsauglýsingum.
	Sæki tveir jafnhæfir einstaklingar um starf við skólann, skal velja einstakling af því kyni sem hallar á eða þann sem eykur fjölbreytileika.		Þegar ráðið er í nýtt starf.

² Þroskaþjálfari og stuðningsfulltrúi

³ Fjármálastjóri, húsvörður, skóla- og skrifstofuliði

⁴ Skólameistari, aðstoðarskólameistari, náms- og starfsráðgjafi

Að tryggja að starfsþjálfun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum og fólki óháð öllum mismunabreytum.	Árleg greining á sókn kynjanna og annars fjölbreytileika í sambærilegum störfum í starfsþjálfun og símenntun.	Skólameistari / fjármálastjóri	Lokið í maí ár hvert fyrir yfirstandandi skólaár.
	Leiðrétta ef fram kemur óútskýranlegur munur á sókn kynjanna í símenntun og starfsþjálfun.		
Að tryggja að öll kyn og fólk með fjölbreyttan bakgrunn hafi jafna möguleika í ráð og nefndir á vegum skólans.	Hafa í huga kynjahlutföll og fjölbreytileika 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 öllum starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni eða öðrum persónulegum aðstæðum. 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) segir fyrir um starfstíma skólaársins.	Skólameistari	Árlega í maí fyrir komandi skólaár.
Leitast við að hafa stundatöflu kennara	Stundatöflugerð.	Aðstoðar-skólameistari	Árlega í desember og ágúst.

sem hagkvæmasta miðað við fjölskylduhagi.			
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.
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 allra foreldra afar mikilvæga. Öll kyn eru hvött til að nýta rétt sinn til töku 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 varðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Skólameistari	Kynning í september ár hvert og þegar við á.

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)

Skólinn skuldbindur sig til að fylgja þessu ákvæði að fullu og tryggja að málsmeðferð sé réttlát og gagnsæ.

2.5 Húsnæði og aðgengi

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Aðgengileg salerni fyrir öll kyn í starfsmannarými.	Aðgengi að kynhlutlaus salernum.	Skólameistari	Tekið í gagnið 2010.
Að húsnæði skólans sé aðgengilegt fólki með fötlun og skerta hreyfigetu.	Tryggja aðgengi fyrir alla að öllum helstu rýmum skólans.	Skólameistari	Stöðugt yfirfarið.
	Athuga reglulega hvort þörf sé á úrbótum eða sérstökum aðlögunum.	Húsvörður/skólameistari	Árlega að hausti.

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 eða annarri áreitni eða mismunun á grundvelli einhverra mismununarbreytanna tólf í skólastarfi og félagslífi á vegum skólans (sbr. 14. gr. laga 150/2020 og lög nr. 86/2018).

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 13. gr. laga nr. 86/2018.

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 fá fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni á grundvelli allra tólf mismununarbreytanna.	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 ofbeldi og mismunun.	Forvarnar- og viðbragðsáætlunin 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.	Námsráðgjafi og aðstoðarskólameistar i	Árlega.
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 á aðgengilegan hátt. Upplýsingar séu aðgengilegar á íslensku og að minnsta kosti ensku.	Skólameistari	Í upphafi skólaárs.
Að starfsfólk hafi góðan aðgang að trúnaðarmanni og viti hvaða hlutverki hann gegnir.	Trúnaðarmaður kynni sig og hlutverk sitt fyrir starfsfólki.	Trúnaðarmaður	

4.0 Nemendur - jafnræði og þátttaka

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	Yfirfara skipanir í ráð og nefndir nemenda með	Nemendaráð, félagsmálafulltrúi,	Þegar skipað er í ráð og nefndir nemenda.

kynjum og með fjölbreyttan bakgrunn hafi jöfn tækifæri til að sitja í nefndum og ráðum á vegum skólans og nemendafélags hans.	tilliti til kynja og fjölbreytileika.	skólameistari	
Gæta skal þess að nemendur af öllum kynjum og með fjölbreyttan bakgrunn 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 og aðgengi

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Aðgengileg nemendasalarni fyrir öll kyn og kyneinkenni.	Aðgengi að kynhlutlausum salernum.	Skólameistari	Tekið í gagnið 2017.

5.0 Menntun og skólastarf

Kynjasambættingar og sambættingar allra tólf mismununarbreytanna 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 öll kyn og fólk með fjölbreyttan bakgrunn undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað og að fjölbreytileiki samfélagsins endurspeglast í þeim. 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 og sambættingar allra jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun, áætlanagerð og kennslu í skólanum.	Stjórnendur og kennarar sækja fræðslu í sambættingu jafnréttis- og kynjasjónarmiða ásamt fjölbreytileika.	Jafnréttisfulltrúi og skólameistari	Endurtekið á a.m.k. þriggja ára fresti.
	Samsetning kynja og fjölbreytileiki komi fram í ársskýrslu skólans.	Aðstoðar-skólameistari	Árlega í apríl.
Nemendur fái fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. er lögð áhersla á að búa öll kyn og fólk með fjölbreyttan bakgrunn 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.
	Fræðsla um mismunun á grundvelli allra tólf mismununarbreytanna.	Kennarar	Sambætt í kennslu allt skólaárið.
Kennslu- og námsgögn skólans skulu þannig úr garði gerð að kynjum og öðrum hópum sé ekki mismunað og að fjölbreytileiki endurspeglast.	Námsefni hvers áfanga yfirfarið m.t.t. jafnréttis.	Kennarar	Í janúar og ágúst.

5.2 Náms- og starfsráðgjöf

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Markvisst unnið gegn kynbundnu náms- og starfsvali og öðrum staðalímyndum.	Náms- og starfsfræðsla með áherslu á að vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um	Náms- og starfsráðgjafi	Í mars og október ár hvert í tengslum við val tíma nemenda.

	hlutverk kynjanna og fólks með fjölbreyttan bakgrunn.		Á öllum kynningum um námsframboð skólans.
Nemendur hljóti fræðslu og ráðgjöf varðandi nám og störf óháð kyni og öðrum persónulegum eiginleikum.	Náms- og starfsráðgjöf við nemendur taki mið af meðvitund um kynbundna félagsmótun og staðalímyndir í námsvali. Nemendum kynntir vinnustaðir sem er óhefðbundnir fyrir þeirra kyn eða bakgrunn.	Náms- og starfsráðgjafi	Einu sinni á hverju námsári nemanda.

6.0 Inngildandi vinnustaður

Menntaskólinn á Tröllaskaga skuldbindur sig til að vera inngildandi vinnustaður þar sem:

- Fjölbreytileiki er metinn að verðleikum
- Allir einstaklingar finna til þess að þeir tilheyri
- Allir hafa jöfn tækifæri óháð bakgrunni eða persónulegum eiginleikum
- Virk samskipti og gagnkvæm virðing eru í fyrirrúmi
- Öll sjónarmið eru metin að verðleikum

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að skapa menningu á vinnustaðnum þar sem allir starfsmenn og nemendur finna til þess að þeir tilheyri.	Fræðsla um inngildingu fyrir alla stjórnendur og starfsmenn.	Skólameistari	Árlega.
	Reglulegar umræður um inngildingu og fjölbreytileika á starfsmannafundum.	Skólameistari	A.m.k. tvisvar á ári.

Að meta fjölbreytileika að verðleikum í öllu skólastarfi.	Skoða með gagnrýnum hætti hvort fjölbreytileiki endurspeglast í öllu starfi skólans.	Allir stjórnendur	Stöðugt.
Að vinna gegn fordómum og staðalímyndum.	Virk umræða um ómeðvitaða fordóma (unconscious bias) í starfsmannahópnum.	Skólameistari og jafnréttisfulltrúi	Árlega.

7.0 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.	Viðhorfsskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Sjálfsmatsteymi skólans/aðstoðar-skólameistari	Lokið í apríl annað hvert ár þegar árið endar á sléttri tölu.
	Árlegt stöðumat á framgangi verkefna lagt fram fyrir stjórnendur og starfsfólk.	Jafnréttisfulltrúi, skólameistari	Árlega í maí.
Að jafnréttisáætlunin sé í sífældri 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.

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

Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og laga nr. 85/2018 um jafna

SSK-01 - Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna Menntaskólans á Tröllaskaga

meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna. Eftirlitinu er m.a. sinnt með reglulegri innköllun jafnréttisáætlana frá fyrirtækjum og stofnunum með 25 starfsmenn eða fleiri.

Ólafsfirði 6. janúar 2026

Lára Stefánsdóttir, skólameistari MTR.