

JAFNRÉTTISÁÆTLUN ML 2020-2023

Menntaskólinn að Laugarvatni setur sér aðgerðaáætlun til að ná markmiðum jafnréttisstefnu sinnar. Skólameistari ber ábyrgð á jafnréttisáætlun og jafnréttisstefnu skólans en jafnréttisfulltrúi hefur umsjón með málaflokknum.

1. Jafnréttismiðað skólastarf

Í skólastarfinu skal lögð áhersla á að efla sjálfstæði og sjálfsvirðingu beggja kynja. Áhersla er á að nemendur njóti alhliða menntunar og fái hvatningu til náms í samræmi við þroska og áhuga hvers og eins. Lögð skal áhersla á eiginleika hvers einstaklings í hópnum fremur en kynjamun. Mikilvægt er að þjálfna þætti eins og samvinnuhæfni og tillitssemi til að auðvelda ungmönnum að starfa í blönduðum hópum. Leitast verður við að kennslu- og námsgögn séu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi/eftirfylgni
Allir nemendur njóti virðingar og sanngirni og verði ekki fyrir mismunun vegna kyns eða annars.	Starfsfólk gæti þess í námi, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur að koma fram við þá af virðingu og sanngirni.	Starfsfólk.	Alltaf.
	Skipulagður viðburður/fyrirlestur um jafnréttismál fyrir nemendur og starfsfólk.	Jafnréttisfulltrúi.	Að minnsta kosti tvisvar á gildistíma áætlunarinnar.
Opna augu nemenda fyrir starfsmöguleikum óháð kyni. Draga úr hugmyndum um að störf skuli flokkast í sérstök kvenna- eða karlastörf.	Nemendur hljóti fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf og sé sérstaklega bent á áhrif menningar og hefða á kynjaskiptingu starfa.	Námsráðgjafi. Lífsleiknikennari. Kynjafræðikennari.	Jafnréttisfulltrúi minnir á með tölvupósti í upphafi skólaárs.
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi/eftirfylgni
Hlutfall kynjanna í nemendahópi skólans skal vera sem jafnast.	Í kynningarefni frá skólanum skal gæta þess að höfða jafnt til beggja kynja og velja t.d. myndir jafnt af drengjum sem stúlkum úr skólastarfinu.	Kynningarnefnd.	Alltaf.
	Þegar nýnemar eru metnir inn í skólann skal velja nemandan af því kyni sem	Innritunarteymi	Við innritun nýnema að hausti.

	hallar á ef tveir jafnhæfir nemendur sækja um en aðeins er rými fyrir annan þeirra.		
	Vegna fækkunar drengja í ML á liðnum árum verður rýnt í kynjahlutföll í framhaldsskólum og hugsanlegar ástæður þróunarinnar.	Verkefnastjóri gæðamála	Kynnt á skólanefndarfundum á vorönn 2020.
	Halda saman upplýsingum um kynjahlutföll í nemendahópnum.	Jafnréttisfulltrúi Áfangastjóri	Í jafnréttisskýrslu árlega. Í annál áfangastjóra á útskrift. Kynnt á kennarafundi í upphafi skólaárs.
Auka jafnréttisvitund nemenda.	Jafnréttissjónarmið fléttuð inn í námsefni og kennslu.	Kennarar.	Jafnréttisfulltrúi minnir kennara á þetta í ágúst og janúar ár hvert.
	Boðið sé upp á sérstakan kynjafræðiáfangu, ef aðstæður leyfa (s.s. varðandi þekkingu og áhuga kennara og rými í stundatöflu).	Skólameistari.	A.m.k. á haustönn eða vorönn.
Kennarar stundi sjálfskoðun á fagmennsku sinni, kennsluháttum og samskiptum með tilliti til jafnréttis.	Svara kennarakvarða á sjalfsmatskvardi.is.	Kennarar og jafnréttisráð.	Að minnsta kosti í október 2021 og aftur í mars 2022. Skrifað um ferlið í jafnréttisskýrslu í júní 2022.

2. Launajafnrétti

19. gr. jafnréttislaganna kveður á um launajafnrétti. Jafnframt var jafnlaunavottun lögfest í júní 2017.

Launaákvæðanir byggjast á kjarasamningum og stofnanasamningi í því samhengi skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hvers konar frekari þóknun, beina og óbeina, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða öðrum hætti. Einnig skulu þau njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár, sbr. 19.gr. laga nr. 10/2008.

STEFNUSKJAL

FERLI: FJÁRMÁL

ÁBYRGÐARAÐILI: VERKEFNASTJÓRI JAFNRÉTTISMÁLA



ÚTGEFIÐ: 10.5.2022

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi/eftirfylgni
Konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.	Unnið eftir jafnlaunastefnu og laun innan stofnunarinnar greind eftir kyni. Skólinn innleiði jafnlaunakerfi sem byggir á byggjast á Jafnlaunastaðlinum ÍST 85.	Skólameistari. Verkefnastjóri gæðamála.	Haust 2020. Icert vottunarstofa.
	Ef í ljós kemur munur á heildarlaunum karla og kvenna skal gaumgæfa hvaða ástæður liggja þar að baki. Eru þær málefnalegar?	Skólameistari.	Rýnt með samstarfsnefnd (í tilfalli kennara) eða með fulltrúa viðkomandi stéttarfélags. Hluti af jafnlaunakerfinu.
	Leiðrétta ef óútskýranlegur mismunur kemur fram.	Skólameistari.	Ef launamunur kemur í ljós.
	Fylgst með þróun og breytingum launa á milli ára.	Skólameistari.	Árlega skv. jafnlaunakerfi.
	Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti.	Skólameistari.	Árið 2023.

3. Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Hlutfalli kynjanna í hinum ýmsu störfum innan skólans skal vera sem jafnast. Þess verði gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis við úthlutun verkefna, tilfærslu í störfum, tækifæra til að axla ábyrgð og framgang í störfum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi/eftirfylgni
Karlarn og konur hafi jafna möguleika á störfum við skólann.	Í starfsauglýsingum skulu störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð auglýsinga.	Skólameistari.	Alltaf þegar auglýstar eru lausar stöður.
	Halda saman upplýsingum um kynjahlutföll í hópi kennara og starfsfólks.	Jafnréttisfulltrúi.	Tekið saman í jafnréttisskýrslu árlega.
	Sæki tveir jafnhæfir einstaklingar um starf við skólann skal velja einstakling af því kyni sem hallar á.	Skólameistari.	Alltaf þegar ráðið er í störf.
	Litið skal til kynjahlutfalla þegar skipað er í nefndir og ráð innan skólans.	Tilnefningaraðilar t.a.m. verkefnastjórar.	Alltaf þegar skipað er í nefndir og ráð. Kynjahlutföll í nefndum tekin saman í jafnréttisskýrslu árlega.

4. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Konum og körlum skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu með sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við á. Í þessu sambandi skal bæði tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa skólustarfsins, 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.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi/eftirfylgni
Vinnutími sé sveigjanlegur.	Ábyrgð á undirbúningsvinnu sé hjá kennurum, óháð stund og stað.	Skólameistari.	Alltaf.
Yfirvinnu sé stillt í hóf.	Ekki sé þrýst á starfsfólk að taka að sér yfirvinnu. Ef aukavinna skapast má bjóða starfsfólki að bæta henni á sig en því ber engin skylda til að samþykkja það. Þetta skal upplýsa fólk um þegar það er beðið um að bæta á sig vinnu.	Skólameistari.	Alltaf.
Fundarhöld séu á dagvinnutíma.	Fundir skulu skipulagðir á dagvinnutíma, nema sérstök ástæða sé til annars.	Sá sem skipuleggur fundi hverju sinni.	Alltaf.
Réttur til fæðingarorlofs sé nýttur, jafnt af konum sem körlum.	Starfsfólk sé hvatt til að nýta fæðingarorlofsrétt sinn.	Skólameistari.	Sérstaklega kynnt nýjum starfsmönnum, sem og verðandi foreldrum.

5. Starfsandi og líðan

Lögð er áhersla á góða líðan og góðan starfsanda í skólanum. Allir eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu og sæti ekki kynbundinni eða kynferðislegri áreitni, einelti né öðru ofbeldi.

Samkvæmt orðskýringum í 2 gr. laga nr. 10/2008 er kynferðisleg áreitni skilgreind svo: „Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.“

Kynferðisleg áreitni er ekki liðin í skólanum. Mikilvægt er að einstaklingar upplýsi um það verði þeir fyrir áreitni eða einelti og geti verið fullvissir um að slíkt er tekið alvarlega. Sá sem verður fyrir kynferðislegri áreitni eða annars konar ofbeldi getur leitað til umsjónakennara, trúnaðarmanns, námsráðgjafa, aðstoðarskólameistara eða skólameistara sem finna málinu farveg. Brugðist skal skjótt við og atvik metin í samráði við þá er málið varðar og utanaðkomandi ráðgjafa ef með þarf.

1	Markmið	2	Aðgerð	3	Ábyrgð	4	Tímarammi/eftirfylgni
	Skólinn viðhaldi skýrri stefnu í því hvernig tekið er á málum ef upp kemur kynferðisleg áreitni eða ofbeldi.		Vinna eftir og yfirfara regulega áætlun um aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni, ofbeldi og einelti.		Samskiptaráð – þ.á.m. námsráðgjafi og jafnréttisfulltrúi.		Stefna yfirfarin að minnsta kosti í nóvember ár hvert.
	Auka þekkingu á hvað, einelti, klámvæðing og kynferðisleg áreitni er og hvernig er hægt að sporna gegn henni.		Hafa fræðslu um einelti og kynferðislega áreitni. Vekja sérstaklega athygli á stefnu skólans í þessum efnunum.		Kynjafræðikennari (einnig félagsfræðikennari). Umsjónarkennarar. Jafnréttisfulltrúi.		Í kennslustundum í viðeigandi námsfögum og umsjónartímum (skv. gátlista f. umsjónarkennara). Alltaf á skólafundi í september eða í tölvupósti til starfsfólks í október.
	Nemendum og starfsfólki líði vel og starfsandi og skólabragur sé jákvæður.		Fylgst með líðan og starfsanda með þátttöku í Framhalds-skólapúlsinum, Ungt fólk og Stofnun ársins.		Sjálfsmatsnefnd.		Þegar unnið er úr niðurstöðum kannana (t.a.m. í skýrslu sjálfsmatsnefndar) skulu upplýsingar greindar eftir kyni þegar við á.

6. Félagsstarf nemenda

Félagsstarf nemenda er öflugt í Menntaskólanum að Laugarvatni. Vert er að skoða félagsstarf með kynjagleraugum og setja fram áætlun um jafnrétti kynjanna innan þess. Jafnréttisráð og skólayfirvöld beita sér fyrir því að nemendafélagið MÍMIR hafi skýra jafnréttisstefnu og virka jafnréttisáætlun.

5	Markmið	6	Aðgerð	7	Ábyrgð	8	Tímarammi/eftirfylgni	
	Tryggja að jafnréttismál verði áfram á dagskrá nemendafélagsins.		Halda fund með jafnréttisnefnd nemendafélagsins og stjórn nemendafélagsins þar sem farið er yfir jafnréttisáætlunina þeirra, stöðu mála og markmið fyrir komandi vetur.		Jafnréttisfulltrúi.		Í september og mars á hverju skólaári. Umfjöllun um þetta í jafnréttisskýrslu ár hvert.	
			Nýta facebook-hóp jafnréttisnefndar Mímis til að halda á lofti samþættingu jafnréttismála í þeim verkefnum sem nemendafélagið tekur sér fyrir hendur. Halda áfram virku samstarfi við jafnréttisfulltrúa Mímis og funda þegar tækifæri gefst til.				Jafnréttisfulltrúi.	Alltaf. Umfjöllun um þetta í jafnréttisskýrslu ár hvert.
			Nefna jafnréttismál á fundi með stjórn nemendafélagsins.				Skólameistari	Í upphafi hvers skólaárs og við stjórnarskipti að vori.

7. Aðgengi fyrir fatlaða

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi/eftirfylgni
Auðvelda hreyfihömluðu (fötluðu) fólki að leggja mat á aðgengi í skólahúsnæði og á heimavistum.	Taka ljósmyndir og setja inn lýsingar á aðgengi. Hvar eru hindranir? Hvar er lyfta? Hvar er rampur? Hvar er ekki hægt að komast?	Skólameistari vinnur málið með ríkiseignum og umsjónarmanni fasteigna.	Í síðasta lagi fyrir lok skólaárs 2023.

7. Eftirfylgni og endurskoðun

Starfandi er *jafnréttisfulltrúi* Menntaskólans að Laugarvatni sem hefur yfirumsjón með eftirfylgni og endurskoðun jafnréttisáætlunar. Jafnréttisfulltrúi starfar í samráði við aðra starfsmenn og setur á fót nefnd. Í nefndinni situr skólameistari og tveir starfsmenn skólans. Hlutverk nefndarinnar er að framfylgja jafnréttisáætluninni og vinna að endurskoðun hennar. Jafnréttisráð fjallar einnig um mál sem upp kunna að koma varðandi brot á jafnréttisáætlun skólans. Telji starfsmaður eða nemandi að reglur um jafnrétti séu brotnar innan skólans eða að farið sé á svig við jafnréttisáætlun skólans, skal hann leita til jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefndar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi/eftirfylgni
Jafnréttisáætlun ML sé í sífellðri þróun og endurskoðun.	Jafnréttisáætlun endurskoðuð og metin á þriggja ára fresti. Samráð haft við starfsfólk og nemendur. Aðkoma jafnréttis- og skólaráðsfulltrú og jafnréttisnefndar Mímis æskileg.	Jafnréttisfulltrúi og jafnréttisráð.	Endurskoðun hafin vor 2023. Ný áætlun samþykkt áður en skólaárið 2023-2024 hefst.
Meðvitund sé um jafnréttisáætlun skólans meðal nemenda og starfsfólks.	Áætlunin birt á vef ML, kynnt á póstlistum starfsmanna og nemenda.	Jafnréttisfulltrúi í samstarfi við skólastjórnendur.	Í september ár hvert.
Jafnréttisumræðu haldið lifandi, jafnréttisstarf markvisst og stöðugt í deiglu.	Haldnir reglulegir fundir þar sem kynjasambætting í skólastarfinu er rædd.	Jafnréttisfulltrúi og jafnréttisráð.	Í október og í febrúar ár hvert.
9 Fylgjast með því hvort jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Skrefuð skýrsla um stöðu jafnréttismála ár hvert. 10 Var áætluninni fylgt á liðnu skólaári? Hvað var gert og hvað hefur áunnist?	11 Jafnréttisfulltrúi í samvinnu við jafnréttisráð.	12 Í júní ár hvert.
	Setja upp gátlista fyrir gildandi áætlun til að vinna eftir og birta í jafnréttisskýrslu.	13 Jafnréttisfulltrúi.	Júní 2020.

Samþykkt 7. febrúar 2020.