

Jafnréttisstefna

Jafnréttisstefna

Í Menntaskólanum á Akureyri er lögð áhersla á jafnrétti. Jafnréttisstefna skólans byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jafnrétti, sem einn af grunnþáttum aðalnámskrár, á að endurspeglast í starfsháttum skólans, samskiptum og skólabrag. Jafnrétti skal vera sýnilegt í öllu skólastarfinu, bæði innan kennslustunda og utan þeirra. Markmið jafnréttisstefnunnar er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum allra sem starfa í skólanum; starfsfólks og nemenda. Jafnréttisáætlun skólans, sem er í gildi frá 2020-2023, er því tvíþætt. Hún snýr annars vegar að starfsfólkinu/vinnustaðnum og hins vegar að nemendum/menntastofnuninni. Sé áætlun fylgt eiga allir einstaklingar að eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína.

Markvisst er unnið að því að gæta jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum skólans, m.a. með því að hafa fulltrúa allra kynja í vinnuhópum og nefndum innan skólans. Nauðsynlegt er að bjóða hvort tveggja nemendum og starfsfólki skólans fræðslu um jafnréttismál. Jafnréttisstefna skólans er tól til að beina starfsfólki og skólastarfinu öllu í átt að jafnrétti. Markmiðið er að vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk karla og kvenna. Enn fremur er lögð áhersla á að hugtakið jafnrétti sé túlkað í breiðum skilningi. Með því er átt við að Menntaskólinn á Akureyri stuðli að jöfnun rétti og jöfnum tækifærum allra óháð kyni, hverskyns fötlunum, litarhætti, menningu og uppruna. Ekki skal líta á þessa upptalningu sem tæmandi. Jafnréttisstefnu Menntaskólans á Akureyri er framfylgt með jafnréttisáætlun.

Til að framfylgja ofangreindri stefnu er jafnréttisfulltrúi skipaður og skal staðan auglýst. Ráðið er í starfið til tveggja ára. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er fyrst og fremst að fylgja eftir stefnu skólans í jafnréttismálum og fylgist með þróun jafnréttismála innan sem utan skóla. Jafnréttisfulltrúi stýrir vinnu jafnréttisráðs skólans, heldur reglulega fundi og ritar fundargerðir. Leggja skal reglulega fyrir kannanir meðal starfsfólks og nemenda með það fyrir augum að kanna stöðu jafnréttismála. Þá er jafnréttisfulltrúa ætlað að hafa yfirumsjón með fræðslu til starfsmanna og nemenda í samvinnu við jafnréttisráð.

Jafnréttisráð er jafnréttisfulltrúa til stuðnings í málefnum sameiginlegum nemendum og kennurum. Ráðinu er ætlað að framfylgja jafnréttisáætlun MA og um leið að vera tengiliður milli nemenda og kennara. Jafnréttisfulltrúi sinnir formennsku í jafnréttisráði en það skal skipa ár hvert. Í því sitja tveir nemendur úr hverjum árgangi af ólíkum kynjum. Forseti hagsmunaráðs situr einnig í ráðinu sem sérstakur jafnréttisfulltrúi stjórnar skólafélagsins Hugins. Þá skulu vera tveir starfsmenn, af ólíkum kynjum, ásamt jafnréttisfulltrúa sem sinnir formennsku. Nemendur skulu aðeins koma að þeim málum sem snerta málefni nemenda beinlínis og er það jafnréttisfulltrúa að túlka hvernær slíkt á við. Jafnréttisráð fundar með FemMA, Femínistafélagi Menntaskólans á Akureyri, PrideMA og öðrum undirfélögum þegar við á, t.d. í tengslum við réttindamál nemenda og viðburði í félagslífinu. Einnig fundar jafnréttisfulltrúi reglulega með stjórn skólafélagsins Hugins.

Jafnréttisstefna

Jafnréttisáætlun 2020 - 2023

Við gerð jafnréttisáætlunar Menntaskólans á Akureyri er farið eftir jafnréttislögum nr. 150/2020. Í 21. gr laganna er sérstök áhersla lögð á bann við hverskonar mismunun á grundvelli kyns í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum. Skyld er að gæta þessa í námi og kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Jafnréttisáætlun er tæki til að framfylgja jafnréttisstefnu skólans. Í jafnréttisáætluninni er sjónum beint að starfsmönnum skólans, rekstri hans, námi og kennslu. Hún er tvíþætt í eðli sínu líkt og stefnan. Áætlunina á að endurskoða á þriggja ára fresti og ber jafnréttisfulltrúa skólans að meta árangur sem náðst hefur samkvæmt settum mælikvörðum sem fram koma í aðgerðaáætlun (sjá töflur 1-6). Einnig skal jafnréttisfulltrúi sjá til þess að viðbragðsáætlun sé fylgt eftir.

Vinnustaðurinn

Launaákvæðanir eiga að byggja á kjarasamningum og því skal starfsfólk fá greidd jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Þá skal tryggja jöfn tækifæri til hverskyns yfir- eða aukavinnu sem kann að vera í boði. Hafa skal í huga að þetta á einnig við um hverskonar þóknun, beinar og óbeinar greiðslur til starfsmanna. Einnig skulu þeir njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin eru til fjár, sbr. grein 2.10 í lögum nr. 150/2020. Málefnaleg rök fyrir launamun eru aldur, menntun, vinnutími og starfsaldur.

Aðgerðaáætlun: tafla 1

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Starfsfólk njóti sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf óháð kyni	Greining á launum starfsfólks	Fjármálastjóri í samvinnu við jafnréttisfulltrúa	Á haustönn 2020 og svo árlega eftir það
	Upplýsa starfsfólk um niðurstöður á fundi kennara í upphafi vorannar ár hvert. Komi í ljós munur á heildarlaunum karla og kvenna skal kanna hvort hann er málefnalegur.	Jafnréttisfulltrúi í samvinnu við fulltrúa starfsfólks í jafnréttisráði.	Á haustönn 2020 og svo í samræmi við greiningar
	Leiðréttá ef ómálefnalegur mismunur kemur fram	Skólameistari	Bregðast strax við, þ.e. um leið og greining leiðir þetta í ljós

Jafnréttisstefna

Tryggja að jafnvægi sé í yfirvinnu á milli ólíkra hópa s.s. á milli kynja eða ólíkra aldurshópa	Gera úttekt á yfirvinnu starfsfólks	Jafnréttisfulltrúi í samráði við gæðaráð	Á haustönn 2021 og á tveggja ára fresti eftir það
	Greining á yfirvinnu starfsfólks	Fjármálastjóri	Á haustönn 2021 og á tveggja ára fresti eftir það
	Leiði greining í ljós að yfirvinna hallar á kyn, aldurshóp eða aðra hópa þarf að bregðast við því	Skólameistari	Bregðast strax við, eða um leið og greining leiðir í ljós ójafnvægi í yfirvinnu starfsfólks

Laus störf

Samkvæmt jafnréttislögum skulu atvinnurekendur vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Það er sérstaklega tekið á því að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum sbr. 4gr. jafnréttislaga nr. 150/2020. MA leggur áherslu á að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum, tækifæri til að axla ábyrgð og framgang í störfum. Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið öllum kynjum sbr. 12. gr jafnréttislaga nr. 150/2020 og stjórnendur skólans gera ráðstafanir til að tryggja að öll kyn njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar.

Aðgerðaáætlun: tafla 2

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Starfsfólk hefur jafna möguleika á störfum innan skólans óháð kyni	Í starfsauglýsingum eru störf auglýst með þeim hætti að ljóst sé að laus störf standi öllum til boða óháð kyni Ef hallar á kyn má hvetja það sérstaklega til að sækja um	Skólameistari	Alltaf þegar við á
	Sæki tveir jafnhæfir einstaklingar um starf við skólann skal velja einstakling af því kyni sem hallar á í viðkomandi deild	Skólameistari	

Jafnréttisstefna

	Þegar skipað er í nefndir og ráð innan skólans skulu kynjahlutföll vera jöfn sé þess kostur	Skólameistari	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	--

Starfsþjálfun og símenntun

Tryggja þarf samkvæmt lögum að allir njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og símenntunar svo og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

Aðgerðaáætlun: tafla 3

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Símenntun skal vera opin öllum kynjum og óháð aldri	Öllum er tilkynnt með tölvupósti það sem er í boði og eru hvattir til að sækja um	Skólameistari, aðstoðarskólameistari	Þegar við á
	Könnun þar sem spurt er út í þátttöku í símenntun	Jafnréttisfulltrúi í samráði við gæðaráð	Á haustönn 2021 og á tveggja ára fresti eftir það

Samræming fjölskyldulífs og atvinnu

Mikilvægt er, sbr. 13. gr. jafnréttislaga 150/2020, að allir hafi jafna möguleika á að samræma starfsskyldur sínar og fjölskylduábyrgð. Komið er til móts við starfsfólk með því að gefa, eins og kostur er, sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu. Öll kyn eru hvött til að nýta sér fæðingaorlof og foreldrar eru hvattir til að skipta með sér veikindadögum vegna barna.

Aðgerðaáætlun: tafla 4

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Vinnutími er sveigjanlegur þar sem við á	Kennarar beri ábyrgð á sinni undirbúningsvinnu, óháð stund og stað	Skólameistari	Alltaf
Fundir eru haldnir á dagvinnutímum	Fundir skulu vera á dagvinnutíma, nema sérstök ástæða sé til annars	Skipuleggjandi funda	Alltaf

Jafnréttisstefna

Fæðingarorlof er nýtt jafnt af öllum kynjum	Starfsfólk er hvatt til að nýta sér rétt til fæðingarorlofs	Skólameistari	Kynnt sérstaklega nýju starfsfólki og verðandi foreldrum
Upplýsingaöflun um töku fæðingarorlofs og fjarveru frá vinnu vegna veikinda barna	Kannanir þar sem spurt er út í þessa þætti	Jafnréttisfulltrúi í samvinnu við gæðaráð	Á haustönn 2021 og á tveggja ára fresti eftir það

Ofbeldi, áreitni og einelti

Samkvæmt lögum ber atvinnurekendum að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk og nemendur verði fyrir hvers kyns ofbeldi, áreitni og/eða einelti. Með þessu er átt við kynbundið, kynferðislegt, andlegt og/eða líkamlegt ofbeldi, áreitni og/eða einelti. Skv. 2. gr. jafnréttislaga nr. 150/2020 er *kynbundin áreitni* skilgreind sem hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. *Kynferðisleg áreitni* er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi eða móðgandi aðstæðna. *Kynbundið ofbeldi* er ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Ofbeldi, einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi er ekki liðið í Menntaskólanum á Akureyri. Mikilvægt er að einstaklingar upplýsi jafnréttisfulltrúa og/eða stjórnendur um hverskonar áreitni, ofbeldi eða einelti sem þeir kunna að verða fyrir. Mælst hefur verið til þess að einfalda tilkynningaleiðir t.d. með því að bjóða upp á skýran hlekk eða „hnapp“ á heimasíðu skólans eða heimasíðu nemendafélags skólans, þar sem hægt er að senda inn tilkynningu beint til jafnréttisfulltrúa og námsráðgjafa skólans. Skal þá tryggt að allt fari fram í trúnaði. Allar tilkynningar eru teknar alvarlega og viðeigandi viðbragðsáætlun hrint í framkvæmd.

Jafnréttisstefna

Aðgerðaáætlun: tafla 5

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Efla þekkingu nemenda og starfsfólks um ofbeldi, einelti og áreitni	Fræðsla og virkar umræður í skólastarfi	Jafnréttisfulltrúi í samráði við jafnréttisráð, nemendafélag skólans og undirfélög	Á skólaárinu 2020-2021 og á tveggja ára fresti eftir það
Afla upplýsinga þar sem starfsfólk er spurt hvort það hafi orðið fyrir kynbundnu áreitni, áreiti eða einelti	Könnun	Jafnréttisfulltrúi í samráði við gæðaráð	Á haustönn 2021 og á tveggja ára fresti eftir það

Skólastarfið

Nú þegar skýr jafnréttisstefna og aðgerðaráætlun liggur fyrir skiptir miklu máli að huga að þátttöku allra aðila sem að skólasamfélaginu koma. Sérstaklega skiptir máli að tryggja að nemendur séu virkir þátttakendur í jafnréttisstarfi og stefnumótun. Markmiðið er að kynjahlutföll séu sem jöfnust þegar komið er fram fyrir hönd skólans. Í 15. gr. jafnréttislaga nr. 150/2020 segir um menntun og skólastarf að tryggja skuli fræðslu um jafnréttismál fyrir nemendur á öllum skólastigum og að kennslu- og námsgögn eiga ekki að mismuna kynjum. Mikilvægt er að nemendur jafnt sem starfsfólk komi að fræðslumálum og hugi jafnt að orðræðu, samskiptum og námsefni í því samhengi.

Í allri kennslu í Menntaskólanum á Akureyri skal vinna að því að breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna markvisst gegn neikvæðum staðalímyndum. Mikilvægt er að vinna skipulega að sjálfstæði og sjálfsvirðingu allra kynja í öllu starfi skólans, sérstaklega á opinberum miðlum svo sem í myndböndum, samfélagsmiðlum og prentmiðlum sem tengjast undirfélögum skólans. Mikilvægt er að upplýsa nemendur um jafnrétti almennt. Í menningarlausni, sem er þverfaglegur áfangi á 1. ári, eru nemendur virkjaðir með umræðum og verkefnum sem snúa að jafnrétti. Nú er kynjafræði skyldufag fyrir nemendur á félagsgreinabraut en mikilvægt er að kynjafræði verði í boði sem valfag fyrir allar brautir. Taka má fram að fjallað er um jafnrétti í ýmsum fleiri áföngum skólans, svo sem íslensku, lífsleikni og félagsfræði. Stefnt er að því að fá fræðslu um jafnréttismál í skólann annað hvert skólaár fyrir nemendur jafnt sem kennara. Mælst er til þess að huga að jafnréttismálum sérstaklega í öllu uppbroti á skólastarfi, s.s. á jafnréttisdögum, í tengslum við Ratatosk og sem hluti af Menntabúðum skólans. Nemendamenntabúðir skólans, sem haldnar eru af frumkvæði og undir stjórn nemenda ár hvert, hafa jafnan tekið fyrir jafnréttismál með afar gagnrýnum og virkum hætti.

Lögð er áhersla á að nemendur séu virkir og skapandi í sínu starfi óháð kyni. Kynjasambættingar er gætt við alla ákvörðunartöku sem snýr að nemendum auk þess sem náms- og starfsfræðsla fer fram óháð kyni, á jafnréttisgrundvelli. Heilt yfir er unnið samkvæmt aðalnámsskrá frá 2011 þar sem jafnrétti er

Jafnréttisstefna

skilgreint sem einn af grunnþáttum skólastarfs. Kennarar og starfsfólk eru fyrirmyndir og ber að fylgja jafnréttisstefnu skólans.

Aðgerðaáætlun: tafla 6

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
Nemendur eru þátttakendur í stefnumótun jafnréttisstefnu	Fulltrúar nemenda í jafnréttisráði hafa áhrif á jafnréttisáætlun skólans	Jafnréttisfulltrúi og jafnréttisráð	Allt skólaárið en sérstaklega í upphafi þegar jafnréttisráð kemur saman, í lok árs þegar ársskýrsla jafnréttisráðs er rituð og á þriggja ára fresti við endurnýjun jafnréttisáætlunar Á nemendamenntabúðum sem haldnar eru árlega
Allt starfsfólk skal vera jafnréttissinnað í sínu starfi	Jafnréttisfræðsla	Jafnréttisfulltrúi og jafnréttisráð	Á hverju skólaári
	Kennarar skulu taka fram í áfangaskýrslum hvernig unnið var með grunnþáttinn jafnrétti í þeirra áföngum	Stjórnendur	Við lok hvernar annar

Eftirfylgni

Til að hægt sé að fylgja áætluninni eftir er hún kynnt starfsfólki um leið og hún tekur gildi og rædd á fundum starfsfólks á hverju skólaári. Þar eru kennarar minntir á grunnþáttinn jafnrétti sem á að vinna með þvert á allar greinar og tilgreina í áfangaskýrslum hvernig til tókst. Allir starfsmenn svara könnunum á tveggja ára fresti sem snúa að jafnrétti en slíkar kannanir eru samræmdar eins og hægt er við kannanir þær sem gæðaráð skólans leggur fyrir. Farið verður yfir niðurstöður þeirra kannana á sameiginlegum fundum alls starfsfólks og brugðist við niðurstöðum eins og þurfa þykir. Starfsfólk er hvatt til að hafa samband við jafnréttisráð ef upp kemur óþægileg staða, ef því vantar ráðgjöf eða vill koma með ábendingar sem varða jafnréttismál og skólann.

Í upphafi hvers skólaárs, þegar jafnréttisráð hefst handa með nýjum nemendum innanborðs, skal senda út tilkynningu til allra nemenda skólans þar sem fram koma mögulegar leiðir til að hafa samband við ráðið. Þá er öllum ljóst hverjir eru í jafnréttisráði og eru nemendur hvattir til að hafa samband ef

Jafnréttisstefna

eitthvað er. Starfsemi ráðsins er einnig kynnt á undirfélagakynningu skólans auk þess sem kynning á ráðinu og störfum þess fer fram í nýnemafræðslu í 1. bekk á hverju ári.

Ljóst er að staðan í Menntaskólanum á Akureyri, hvað varðar jafnrétti, virðist vera góð en mikilvægt er að halda stöðugt áfram og halda áfram að huga að jafnrétti í víðum skilningi með aðkomu allra sem að skólasamfélaginu koma. Aðgerðaráætlun og jafnréttisstefna skólans stuðla að enn betra starfs- og námsumhverfi fyrir alla sem að skólanum koma.

Í jafnréttisráði sitja jafnréttisfulltrúi, tveir fulltrúar starfsfólks og fulltrúar nemenda.