

## Jafnréttisáætlun Menntaskólans í Reykjavík

Markmið jafnréttisáætlunar Menntaskólans í Reykjavík er að stuðla að jafnrétti kynjanna og tryggja jafna stöðu og virðingu kvenna og karla innan skólans. Í öllu skólastarfi verði unnið gegn viðhorfum sem leiða til aðstöðumunar kvenna og karla. Í starfsmannastefnu skólans skulu jafnréttismál vera stöðugt höfð í huga.

### Jafnréttisnefnd

Á starfsmannafundi 16. janúar 2015 voru Eydís Ýr Guðmundsdóttir og Guðjón S. Björgvinsson valin í jafnréttisnefnd til tveggja ára. Hlutverk nefndarinnar er meðal annars að fylgjast með stöðu jafnréttismála í Menntaskólanum í Reykjavík, móta stefnu og áætlanir skólans í jafnréttismálum og vera ráðgefandi fyrir jafnréttisfulltrúa skólans. Í starfi sínu hefur nefndin til hliðsjónar jafnréttisáætlun mennta- og menningarmálaráðuneytis og Stjórnarráðs og lög og reglugerðir sem við eiga.

### Jafnréttisfulltrúi

Samkvæmt 13. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 starfar jafnréttisfulltrúi innan skólans. Jafnréttisfulltrúi skólans er Ólöf Erna Leifsdóttir. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi í skólanum. Hann sendir mennta- og menningarmálaráðuneyti árlega greinagerð um jafnréttisstefnu skólans. Jafnréttisfulltrúi á sæti í jafnréttisnefnd sem sér um gerð starfsmannastefnu.

## Áhersluatriði jafnréttisáætlunar skólans

### 1. Launajafnrétti

Við ákvörðun launa 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. Kynjajafnréttis sé gætt við úthlutun hvers konar þóknunar og hlunninda, beinna og/eða óbeinna. Einnig skulu kynin njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár sbr. 19. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

**Markmið:** starfsmenn óháð kyni njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.

**Ábyrgð:** rektor, jafnréttisfulltrúi og jafnréttisnefnd.

**Aðgerð:** að ár hvert fái jafnréttisfulltrúi kyngreint yfirlit frá rektor um stöðu launamála með hliðsjón af kyni og kynni fyrir jafnréttisnefnd.

**Eftirfylgni:** jafnréttisnefnd kynnir greinagerð sína um launajafnrétti fyrir starfsfólki og taki við ábendingum. Í framhaldi af því skili jafnréttisnefnd tillögum til úrbóta til rektors ef það á við.

### 2. Auglýst störf á vegum skólans og tölfræðilegar upplýsingar

Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð auglýsinga.

Þegar birtar eru tölfræðilegar upplýsingar á vegum skólans skulu þær jafnan greindar eftir kyni, eftir því sem við á.

### 3. Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í störfum innan skólans. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tilfærslu í störfum. Jafnframt bjóðist jöfn tækifæri til að axla ábyrgð og njóta framgang í störfum.

**Markmið:** að hlutfall karla og kvenna sé svipað í sambærilegum störfum.

**Ábyrgð:** rektor og konrektor.

**Aðgerð:** að taka saman kynjahlutföll í öllum starfshópum.

**Eftirfylgni:** ár hvert kynnir jafnréttisnefnd starfsfólki stöðuna.

### 4. Starfsþjálfun og endurmenntun

Tryggt verði að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið er haldin eru til að auka hæfni í starfi.

**Markmið:** að karlar og konur njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar.

**Ábyrgð:** rektor og konrektor.

**Aðgerð:** að taka saman upplýsingar um þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun flokkaða eftir kyni sem verði kynnt jafnréttisnefnd.

**Eftirfylgni:** jafnréttisnefnd fer ár hvert yfir stöðu mála.

### 5. Þátttaka í ráðum og nefndum

Unnið skal markvisst að því að jafna fjölda kvenna og karla í ráðum og nefndum á vegum skólans. Þegar óskað er eftir tilnefningum í nefndir og ráð skal farið fram á að tekið sé mið af 15. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, en þar segir:

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal tilnefna bæði karl og konu. Tilnefningaraðila er heimilt að víkja frá skilyrði 1. másl. þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess. Skipunaraðila er heimilt að víkja frá ákvæði 1. mgr. ef undanþáguheimild 2. mgr. á við.

**Markmið:** að hlutfall karla og kvenna sé jafnt í vinnuhópum, ráðum og nefndum á vegum skólans.

**Ábyrgð:** rektor, konrektor og jafnréttisfulltrúi.

**Aðgerð:** að jafnréttisfulltrúi afli upplýsinga um hlutfall kynja í nefndum og ráðum og kynni jafnréttisnefnd stöðu mála.

**Eftirfylgni:** jafnréttisnefnd kynnir yfirstjórn og starfsfólki stöðuna ár hvert.

### 6. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Leitast er við að gera starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið.

**Markmið:** að konur og karlar geti samræmt starfsskyldur og skyldum gagnvart fjölskyldu.

**Ábyrgð:** rektor og konrektor.

**Aðgerð:** að jafnréttisnefnd kanni stöðuna ár hvert, formlega eða óformlega.

**Eftirfylgni:** sjónarmið jafnréttisnefndar er kynnt fyrir rektor ef nefndin telur að aðgerða sé þörf.

## 7. Kynferðisleg og kynbundin áreitni

Allir nemendur og starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu og að þeir sæti ekki kynferðislegri eða kynbundinni áreitni.

- ⑩ Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað.
- ⑩ Kynbundin áreitni er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu viðkomandi. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað.

**Markmið:** að koma í veg fyrir kynferðislega og kynbundna áreitni.

**Ábyrgð:** allt starfsfólk ber ábyrgð á að koma í veg fyrir og uppræta kynferðislega og kynbundna áreitni. Rektor ber ábyrgð á úrlausn, en jafnréttisfulltrúi á kynningu.

**Aðgerð:** telji nemendur eða starfsfólk sig verða fyrir kynferðislegri eða kynbundinni áreitni má t.d. leita til trúnaðarmanna eða jafnréttisfulltrúa.

**Eftirfylgni:** áreitni getur varðað tilfærslu í starfi og eða áminningu.

## 8. Starfsandi og líðan starfsmanna

Lögð er áhersla á góða líðan starfsmanna og góðan starfsanda í skólanum. Allir starfsmenn eiga rétt á að komið sé fram við þá af virðingu og þeir sæti ekki kynferðislegri áreitni, einelti né öðru ofbeldi. Það sama gildir um samskipti kennara og nemenda.

## 9. Jafnrétti í skólastarfi

Öllum nemendum sem sækja um skólavist við Menntaskólann í Reykjavík og uppfylla inntökuskilyrði standa allar brautir og deildir skólans til boða. Á vormisseri 2015 var skipting nemenda eftir kyni eftirfarandi:

	Málabraut		Náttúrufræðibraut		Máladeild		Náttúrufræðideild		Eðlisfræðideild	
	kvk	kk	kvk	kk	kvk	kk	kvk	kk	kvk	kk
3. bekkur	25	20	126	74						
4. bekkur	34	18	104	85						
5. bekkur					21	15	79	49	16	33
6. bekkur					25	7	49	43	16	38

Námsráðgjöf skólans miðast við að nemendum bjóðist nám eftir áhuga þeirra og getu, óháð kyni. Allir nemendur á fyrsta ári fá kennslu í lífsleikni, en þar fá nemendur meðal annars fræðslu um kynjafraði. Kennarar skólans reyna að velja námsefni og nota þannig kennsluaðferðir að bæði kynin fái að njóta sín og jafnframt eru kennarar meðvitaðir um að velja námsefni þannig að ekki halli á annað kynið.

**Markmið:** að öllum nemendum óháð kyni standi allar brautir og deildir skólans til boða, standist þeir inntökuskilyrði.

**Ábyrgð:** rektor og konrektor.

**Aðgerð:** að funda reglulega með starfsmönnum um jafnréttismál.

**Eftirfylgni:** að kanna hvort kennarar hafi sett umræðu um jafnrétti inn í námsefnið.

### **Endurskoðun og samþykkt**

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við 18. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 þar sem kveðið er á um að leggja beri áherslu á að tryggja konum og körlum jafnan rétt. Jafnframt skulu jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu endurskoðuð á þriggja ára fresti.

Jafnréttisáætlun þessi var endurskoðuð í mars 2015.