# Jafnréttisstefna og -áætlun 2024 -2027

Jafnréttisstefna- og áætlun Tækniskólans er mótuð í samræmi við:

- lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150 frá 2020,
- lög um kynrænt sjálfræði nr. 80 frá 2019,
- lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018,
- lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar nr. 85/2018,
- lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 og 144/2020,
- lög um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna nr. 27/2000,
- reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinn áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og
- reglugerð nr. 1030/2017 um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012.

Markmið áætlunarinnar er að gæta þess að nemendum og starfsfólki skólans sé ekki mismunað eftir uppruna, þjóðerni, litarhætti, kynferði, kynhneigð, fötlun, fjárhag, tungu, trúarbrögðum og stjórnmálaskoðunum. Stefna skólans er að vinna að jafnræði og jafnrétti minnihlutahópa þannig að þeir hafi sem jöfnust tækifæri. Markmiðið er að stuðla að jafnrétti kynjanna í skólanum, jöfnum tækifærum, áhrifum og virðingu karla, kvenna og fólks með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá bæði meðal starfsfólks og nemenda. Grunngildi Tækniskólans eru alúð, framsækni og fjölbreytileiki. Gildin skulu endurspeglast í öllu starfi skólans og samskiptum fólks í milli.

## Jafnréttisnefnd

Jafnréttisnefnd vinnur að jafnréttisstefnu og aðgerðaáætlun skólans um jafnréttismál í samvinnu við stjórn skólans. Jafnréttisstefna og aðgerðaáætlun lýtur bæði að starfsfólki og nemendum. Jafnréttisnefnd stuðlar að framkvæmd aðgerðaáætlunar og vinnur sérstaklega með fulltrúum nemenda. Jafnréttisnefnd, í samstarfi við starfsfólk sem sinnir félagslífi nemenda og forvörnum, stuðlar að því að jafnrétti kynjanna sé gætt í félagslífi nemenda.

Skólameistari skipar árlega í jafnréttisnefnd skólans. Jafnréttisnefnd skipa mannauðsstjóri, gæðastjóri, einn fulltrúi kennara, einn fulltrúi annars starfsfólks og tveir fulltrúar nemenda. Jafnréttisnefnd er ábyrg fyrir eftirfarandi verkefnum:

- Endurskoðun á jafnréttisáætlun skólans.
- Gæta þess að jafnréttisáætlun sé framfylgt.
- Gera aðgerðaáætlun um hvernig rétta skuli hlut kynja þar sem það á við. Fylgjast með framgangi jafnréttisverkefna innan skólans.
- Hafa eftirlit með að jafnri stöðu og jöfnun rétti kynjanna sé framfylgt.
- Standa að fræðslu um jafnréttismál.
- Fylgja eftir kvörtunum sem varða jafnréttismál skólans og koma þeim í réttan farveg.

## Aðgerðaáætlun

Jafnréttisáætlun skólans er liður í því að stuðla á kerfisbundinn hátt að auknu jafnrétti í skólanum. Í aðgerðaáætlun kemur fram til hvaða aðgerða skólinn grípur til þess að uppfylla lagalegar skyldur sínar sem viðkoma jafnréttismálum (sjá lög og reglugerðir sem stefnan byggir á).

## Launajafnrétti (6. gr laga nr. 150/2020)

Starfsfólki, óháð kyni, skal greiða jöfn laun og allir skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Sama gildir um hvers konar frekari þóknun, beina og óbeina, hvort sem hún felur í sér hlunnindagreiðslur eða er greidd með öðrum hætti. Einnig skal allt starfsfólk njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun mega ekki fela í sér kynjamismunun.

| **Markmið (hvað?)** | **Aðgerð (hvernig?)** | **Ábyrgð (hver?)** | **Eftirfylgni/tími (hvenær?)** |
|---|---|---|---|
| Jafnlaunamarkmið Tækniskólans er að starfsfólk fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. | Rekstur vottaðs jafnlaunakerfis byggt á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012, sbr. lög nr. 56/2017. | Mannauðs -stjóri | Ytri úttekt skv. tímasetningum frá vottunaraðila |
| | Framkvæma launagreiningar skv. **VKL-418 Launagreining**. | Mannauðs -stjóri | Annað hvert ár |
| | Rýna launagreiningar og bregðast við frávikum skv. **VKL-035 Forvarnir og úrbætur.** | Mannauðs -stjóri | Við lok hverrar launagreiningar |
| | Allt starfsfólk skal upplýst um að jafnlaunakerfi er innleitt og því viðhaldið. | Mannauðs -stjóri | Í upphafi hvers skólaárs |

## Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun (12. gr laga nr. 150/2020)

Laus störf við Tækniskólann skulu standa opin fólki af öllum kynjum. Sértaklega skal tekið fram að jafnréttissjónarmið séu höfð að leiðarljósi við ráðningar.

Metnaður skal lagður í að hafa sem jafnast kynjahlutfall innan fagdeilda, meðal faglegra stjórnenda og innan stjórnendateymis. Skulu stjórnendur tryggja að starfsfólk njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar óháð kyni.

| **Markmið (hvað?)** | **Aðgerð (hvernig?)** | **Ábyrgð (hver?)** | **Eftirfylgni/tími (hvenær?)** |
|---|---|---|---|
| Starfsfólk óháð kyni hafi jafna möguleika á störfum og stöðuhækkunum við skólann, að teknu tilliti til þess að jafna þurfi kynjahlutfallið í starfsmannahópnum og meðal stjórnenda. | Ráða einstaklinga af því kyni sem hallar á sæki tveir jafnhæfir einstaklingar um starf við skólann. | Mannauðs -stjóri | Alltaf |
| | Í starfsauglýsingu skulu öll kyn hvött til að sækja um viðkomandi starf og tekið fram að við ráðningar sé tekið mið af jafnréttisáætlun skólans. | Mannauðs -stjóri | Alltaf |
| | Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki óháð kyni. | Mannauðs -stjóri | Alltaf |

## Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs (13. gr laga nr. 150/2020, 1. gr. laga nr. 27/2000)

Í Tækniskólanum er leitast við að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Skóladagurinn í Tækniskólanum byrjar 8:30 og hafa kennarar töluverðan sveigjanleika í vinnutíma á milli þess sem þeir kenna samkvæmt stundaskrá. Spannakerfi skólans gefur kost á sveigjanleika um vinnuskil kennara. Kennsluskipting og stundatafla er gerð fyrir tvær spannir í senn sem skapar fyrirsjáanleg vinnuskilyrði. Annað starfsfólk skólans nýtur aukins sveigjanleika í skipulagningu vinnu og vinnutíma í gegnum ,,styttingu vinnuvikunnar“ en með því er bæði tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólk og þarfa skólans. Lögð er áhersla á að allt starfsfólk skólans njóti sveigjanleika hvað varðar leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

| **Markmið (hvað?)** | **Aðgerð (hvernig?)** | **Ábyrgð (hver?)** | **Eftirfylgni/tími (hvenær?)** |
|---|---|---|---|
| Starfsfólk geti samræmt starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu. | Kennarar stýra tíma- og staðsetningu undirbúningsvinnu. | Skólastjórar | Alltaf |
| | Tekið tillit til töfluóska kennara ef mögulegt er. | Aðstoðarskólameistari | Fyrir stundatöflugerð |
| | Annað starfsfólk nýtur styttingu vinnuvikunnar. | Mannauðsstjóri | Alltaf |
| | Skipulag skóladagatals taki tillit til þarfa fjölskyldufólks eins vel og mögulegt er. | Skólameistari | Mars/apríl ár hvert |
| | Fjölskylduábyrgð ógni ekki starfsöryggi. | Skólameistari | Alltaf |
| | Fundarhöld séu á dagvinnutíma. | Stjórnendur | Alltaf |
| | Yfirvinnu er stillt í hóf. Ekki skal þrýst á starfsfólk að taka að sér yfirvinnu. | Stjórnendur | Alltaf |
| Að starfsfólki séu skapaðar aðstæður til fæðingarorlofs í samræmi við það svigrúm/ramma sem lög nr. 95/2020 veita. | Sveigjanleiki gagnvart starfsfólki í fæðingorlofi til að því gefist kostur á að nýta fæðingarorlof hvað best óháð kyni.<br>Jafnlaunakerfi til að koma í veg fyrir kynbundinn launamun. | Mannauðsstjóri | Eftir þörfum |
| Fjölskyldumeðlimir hvattir til að kynnast vinnustaðnum. | Makar hvattir til að taka þátt í skemmtunum /viðburðum á vegum skólans. | Stjórnendur | Alltaf |
| | Börn velkomin á vinnustað starfsfólks þegar leik- og/eða grunnskólar loka tímabundið. | Stjórnendur | Alltaf |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Fjölskylduviðburðir haldnir. | Stjórn starfsmannafélags | A.m.k. tvisvar á ári. |

### Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (14. gr. laga nr. 150/2020)

Tækniskólinn hefur sett sér **stefnu gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi** (**STS-016**). Þar kemur fram að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi (hér eftir EKKO) og ótilhlýðileg háttsemi í hvaða mynd sem er sé ekki liðið. Leita skuli allra ráða til að fyrirbyggja slíkt og leysa þau mál sem upp koma á sem farsælastan hátt. Í skólanum skuli lögð áhersla á að efla vitund starfsfólks og nemenda um mikilvægi jákvæðra samskipta og gera þau einkennandi í skólasamfélaginu, t.d. með fræðslu um jafnrétti.

Viðbrögð við og meðferð EKKO mála og annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi er nánar skilgreint í verklagsreglum:

- Nemendur
  - **VKL-107 Viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi**
  - **VKL-412 Meðferð eineltis, áreitis og ofbeldismála**
- Starfsfólk
  - **VKL-440 Meðferð eineltis, áreitis, ofbeldis**

| **Markmið (hvað?)** | **Aðgerð (hvernig?)** | **Ábyrgð (hver?)** | **Eftirfylgni/tími (hvenær?)** |
|---|---|---|---|
| Einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi er ekki liðið í skólanum. Því eru fyrirbyggjandi aðgerðir og fyrirfram ákveðin viðbrögð nauðsynleg. | Verklag skilgreint, eftir því unnið og það uppfært eftir þörfum. | Skólameistari | Alltaf |
| Auka þekkingu á klámvæðingu, einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi. | Fræðsla fyrir starfsfólk. | Jafnréttisnefnd | Á hverju skólaári. |
| | Fræðsla fyrir nemendur. | Jafnréttisnefnd | Á hverju skólaári. |
| Starfsfólk og nemendur sé upplýst um viðbrögð skólans í EKKO málum. | Kynning fyrir starfsfólk. | Mannauðsstjóri | Kynning í upphafi skólaárs. |
| | Kynning fyrir nemendur. | Jafnréttisnefnd | Kynning í upphafi skólaárs. |

### Menntun og skólastarf (15. gr laga nr. 150/2020 og 10. gr. laga nr. 85/2018)

| **Markmið (hvað?)** | **Aðgerð (hvernig?)** | **Ábyrgð (hver?)** | **Eftirfylgni/tími (hvenær?)** |
|---|---|---|---|
| Nemendur njóti jafnréttis og kynjafræðslu og þeir undirbúnir undir jafna | Jafnréttis- og kynjafræðsla meðal nýnema í Hvað-hópum. | Verkefnisstjóri forvarna og félagslífs | Árlega hjá nýnemum |

| | | | |
|---|---|---|---|
| þátttöku í lýðræðissamfélagi. | Viti - VITI1GR05 - áfangi sem allir nemendur sækja – hæfni til að lifa í lýðræðisþjóðfélagi og dýpka skilning á samfélaginu – áhersla á mannréttindi, jafnrétti, forréttindablindu, umhverfi, samskipti, fjölskylduábyrgð, neytendamál og einstaklingsskyldur. | Fagstjórar | Á hverju skólaári |
| Að námsgögn mismuni ekki. | Við val á námsefni sé jafnrétti haft að leiðarljósi og að efnið ýti ekki undir fordóma. | Fagstjórar/ brautarstjórar | Í upphafi hverrar annar |
| Að veita öllum aðgengi að námi óháð kyni og/eða líkamlegu atgervi. | Að aðbúnaður sé við hæfi allra óháð kyni og/eða líkamlegu atgervi. Ef þörf krefur er allt kapp lagt á að aðlaga aðstæður. | Stjórnendur | Alltaf |
| Í kynningum, fræðslu og ráðgjöf sé áhersla á nám og störf óháð kyni. | Nemendur fá fræðslu um náms- og starfsval og þar m.a. horft til kynjasjónarmiða. | Náms- og starfsráðgjafar | Alltaf |
| | Tækniskóladagurinn | Deildarstjóri markaðs- og kynningadeildar | Árlega |
| | Kynningamál | | Alltaf |
| Samþættingar kynja og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólastarfinu. | Þess verði gætt að fulltrúar allra kynja, eins og við verður komið, komi að stefnumótun og áætlanagerð svo sem þegar unnið er við skólanámskrá, við gæðastjórnun og innra mat. Með þessu verði tryggt að sjónarmið allra kynja endurspeglist í stefnumótun og áætlanagerð skólans. | Skólameistari | Við alla vinnu við stefnumótun og áætlanagerð. |

## Réttur einstaklings til að skilgreina kyn sitt (3. gr. laga nr. 80/2019)

| **Markmið (hvað?)** | **Aðgerð (hvernig?)** | **Ábyrgð (hver?)** | **Eftirfylgni/tími (hvenær?)** |
|---|---|---|---|
| Að tryggja rétt nemenda og starfsfólks til að skilgreina kyn sitt. | Nemendur geti skilgreint kyn sitt í INNU og leiðbeiningar um skráningu sé til staðar. | Aðstoðarskóla-meistari | Alltaf |
| | Nemendur og starfsfólk geti fengið breytingu á skráningu nafns síns í INNU og Office aðgangi sínum hjá skólanum óháð skráningu nafns í Þjóðskrá. | Aðstoðarskóla-meistari | Þegar þörf krefur |

**Jafnréttisvísar (tölfræði yfir starfsfólk, nemendur, nefndir og ráð í skólanum)**

Unnið skal markvisst að því að jafna fjölda kynja í nefndum og ráðum á vegum skólans. Þegar óskað er eftir tilnefningu í nefndir og ráð skal farið fram á að tekið sé mið af 28. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem segir að hlutfall kynjanna skuli vera jafnt og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Jafnréttisvísar eru teknir saman eins oft og þurfa þykir til að vinna að þessu markmiði. Skólinn veitir trúnaðarmönnum aðgang að upplýsingum um auglýst störf og ráðningar í samræmi við ákvæði laga.

| | | 2024 - 2025 | 2023 - 2024 |
|---|---|---|---|
| **Rekstrarráð** | Karlar | - - | - - |
| | Konur | 5 = 100% | 100% |
| | Kvár | - - | - - |
| | Annað / ekki tilgreint | - - | - - |
| **Aðrir stjórnendur (skólastjórar og deildarstjórar)** | Karlar | 6 = 55% | 42% |
| | Konur | 5 = 45% | 58% |
| | Kvár | - - | - - |
| | Annað / ekki tilgreint | - - | - - |
| **Aðstoð við stjórnun (fag- og brautarstjórn)** | Karlar | 14 = 48% | *Staða ekki tekin* |
| | Konur | 15 = 52% | |
| | Kvár | | |
| | Annað / ekki tilgreint | | |
| **Gæðaráð** | Karlar | 1 = 25% | *Staða ekki tekin* |
| | Konur | 3 = 75% | |
| | Kvár | - - | |
| | Annað / ekki tilgreint | - - | |
| **Stjórn Tækniskólans** | Karlar | 4 = 57% | *Staða ekki tekin* |
| | Konur | 3 = 43% | |
| | Kvár | - - | |
| | Annað / ekki tilgreint | - - | |
| **Skólanefnd** | Karlar | 4 = 40% | *Staða ekki tekin* |
| | Konur | 6 = 60% | |
| | Kvár | - - | |
| | Annað / ekki tilgreint | - - | |
| **Skólaráð - starfsfólk** | Karlar | 2 = 22% | 10% |
| | Konur | 7 = 78 % | 90% |
| | Kvár | - - | - - |
| | Annað / ekki tilgreint | - - | - - |
| **Skólaráð - nemendur** | Karlar | 4 = 44% | 67% |
| | Konur | 5 = 56% | 33% |
| | Kvár | - - | - - |
| | Annað / ekki tilgreint | - - | - - |
| **Nemendur – dagskóli** | Karlar | *Staða ekki tekin* | *Staða ekki tekin* |
| | Konur | | |
| | Kvár | | |
| | Annað / ekki tilgreint | | |
| **Nemendur – dreifnám** | Karlar | *Staða ekki tekin* | *Staða ekki tekin* |
| | Konur | | |
| | Kvár | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Annað / ekki tilgreint | | |
| **Stjórn nemendasambandsins** | Karlar<br>Konur<br>Kvár<br>Kyn ekki tilgreint | 4 = 44%<br>5 = 56%<br>- -<br>- - | 50%<br>50%<br>- -<br>- - |
| **Önnur stjórnunarhlutverk nemendasambandsins** | Karlar<br>Konur<br>Kvár<br>Annað / ekki tilgreint | 10 = 67%<br>2 = 13%<br>- -<br>3 = 20% | *Staða ekki tekin* |
| **Starfsfólk** | Karlar<br>Konur<br>Kvár<br>Annað / ekki tilgreint | 53%<br>47%<br>- -<br>- - | 53%<br>47%<br>- -<br>- - |
| **Stjórn starfsmannafélags** | Karlar<br>Konur<br>Kvár<br>Annað / ekki tilgreint | 2 = 33%<br>4 = 67%<br>- -<br>- - | 50%<br>50%<br>- -<br>- - |
| **Stjórn kennarafélags** | Karlar<br>Konur<br>Kvár<br>Annað / ekki tilgreint | 2 = 40%<br>3 = 60%<br>- -<br>- - | *Staða ekki tekin* |
| **Jafnréttisnefnd - nemendur** | Karlar<br>Konur<br>Kvár<br>Annað / ekki tilgreint | - -<br>2 = 100%<br>- -<br>- - | *Staða ekki tekin* |
| **Jafnréttisnefnd - starfsfólk** | Karlar<br>Konur<br>Kvár<br>Annað / ekki tilgreint | 1 = 25%<br>3 = 75%<br>- -<br>- - | *Staða ekki tekin* |

Jafnréttisáætlun Tækniskólans skal endurskoðuð árlega