

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands

2018-2020

Inngangur

Jafnrétti er eitt af þremur grunngildum í stefnu Háskóla Íslands, leiðarljós í starfi hans og grundvöllur fjölbreytni og virðingar í háskólasamfélaginu (HÍ21, Stefna Háskóla Íslands 2016-2021).

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2018-2020 leggur stefnu Háskóla Íslands 2016-2021 til grundvallar. Þá grundvallast áætlunin á jafnræðisreglu 65. gr. [stjórnarskrárinnar nr. 33/1944](#), sbr. [lög nr. 97/1995](#). Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands byggist á [lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna](#) og tekur mið af ákvæðum [laga nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks](#), með síðari breytingum.

Í áætluninni eru sett fram markmið og skilgreindar aðgerðir sem eiga að tryggja starfsfólki lögboðin réttindi samkvæmt 19.-22. gr. [laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna](#). Auk þess er tilgreint í áætluninni hvernig Háskóli Íslands sem menntastofnun uppfyllir 22. og 23. gr. gagnvart nemendum og 15. og 17. gr. sem þjónustustofnun. Loks byggir jafnréttisáætlunin á niðurstöðum skýrslunnar *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2012-2016* þar sem lagt er mat á stöðu jafnréttismála við Háskóla Íslands og stöðu þekkingar á jafnréttismálum.

Fyrsta jafnréttisáætlun Háskóla Íslands var samþykkt af háskólaráði árið 2000 og er núverandi jafnréttisáætlun sú fimmta sinnar tegundar.

Mismunun á grundvelli kyns, kyngervis, uppruna, litarháttar, fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, heilsufars, trúarbragða, skoðana, búsetu, efnahags eða menningar er óheimil innan Háskóla Íslands.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða liggur til grundvallar áætluninni og skal gæta kynjasamþættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð (17. gr.) og jafnrétti skal fléttað inn í starfsemi skólans. Ábyrgð á jafnrétti í Háskóla Íslands er dreifð og sameiginleg, en endanleg ábyrgð á jafnréttisstarfi skólans hvílir á yfirstjórn hans, þ.e. háskólaráði og rektor.

Áhersla er lögð á jafnrétti kynjanna en að auki er leitast við að tvinna saman ólíkar víddir jafnréttis eins og kostur er.

Hvert fræðasviðanna fimm, svo og miðlæg stjórnsýsla skulu setja sér aðgerðaáætlun um jafnréttismál sem byggir á jafnréttisáætlun þessari. Forsetar fræðasviða, framkvæmdastjóri og sviðsstjórar miðlægar stjórnsýslu bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt innan starfssviðs hvers og eins.

Vakin er sérstök athygli á fagráði háskólans og verklagsreglum um viðbrögð gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni, sem finna má á jafnretti.hi.is, og þeirri skyldu háskólaborgara að tilkynna um brot sem viðkomandi telur sig hafa rökstuddan grun eða vitneskju um. Hver sem tekur við kvörtun eða tilkynningu um brot skal umsvifalaust vísa erindinu til fagráðsins til faglegrar meðferðar.

Jafnréttisáætlunin gildir í þrjú ár og skal endurskoðuð að þeim tíma liðnum eða fyrir 1. janúar 2021. Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála skal unnin á fjögurra ára fresti og var það gert síðast haustið 2017. Jafnréttisnefnd fer með umsjón jafnréttismála í umboði rektors og háskólaráðs. Ráð um málefni fatlaðs fólks hefur umsjón með málefnum þess og nemenda með

sértæka námsörðugleika í Háskóla Íslands, í umboði rektors og háskólaráðs. Jafnréttisfulltrúi hefur á vegum stjórnslu Háskóla Íslands yfirumsjón með jafnréttismálum í samvinnu við jafnréttisnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks. Jafnréttisfulltrúi fylgir eftir jafnréttisáætlun Háskóla Íslands, stuðlar að því að jafnréttismál séu sjálfsgæddur þáttur í starfi skólans og er til ráðgjafar telji einstaklingar sig ekki njóta jafnréttis eða verða fyrir mismunun.

Áætlunin nær til alls starfsfólks og nemenda sem í sameiningu bera ábyrgð á að koma í veg fyrir mismunun og leggja sitt af mörkum til að skapa háskólasamfélag sem einkennist af virðingu, skilningi og umburðarlyndi.

Eftirfarandi markmið og aðgerðir stuðla að því að jafnréttisáætlunin nái fram að ganga á næstu þremur árum.

Jafnréttisáætlunin var unnin af jafnréttisnefnd undir stjórn formanns nefndarinnar og í samvinnu við jafnréttisfulltrúa og sérfræðinga innan Háskóla Íslands.

1. Nám, kennsla og rannsóknir

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok
1.1. Að (þekking á) jafnrétti í víðum skilningi verði hluti af námi innan HÍ (sbr. 23. grein laga nr. 10/2008 og lög nr. 59/1992 um réttindi fatlaðs fólks).	Móta tillögur um hvernig megi tryggja að (þekking á) jafnrétti í víðum skilningi verði hluti af öllu námi innan skólans, einkum þar sem slík þekking er sérstaklega mikilvæg.	Rektor, aðstoðarrektor kennslu og þróunar, kennslumálanefnd háskólaráðs, kennslusvið.	Tillögur liggja fyrir í lok árs 2018.
1.2. Að stuðningur í námi og stoðþjónusta við nemendur af erlendum uppruna verð eflid (sbr. HÍ21, Mannauður).	Stuðningur í námi og stoðþjónusta við nemendur af erlendum uppruna sem búsettir eru á Íslandi eflid á öllum fræðasviðum, s.s. með mentorakerfi og ritverum. Upplýsingagjöf til þessa hóps bætt, m.a. um á hvaða tungumálum megi skila verkefnum. Staða alþjóðafulltrúa á réttindaskrifstofu stúdenta verði tryggð sem veiti nemendum af erlendum uppruna sértæka aðstoð við réttindamál á jafningjagrundvelli.	Forsetar fræðasviða í samstarfi við náms- og starfsráðgjöf, alþjóðaskrifstofu og Stúdentaráð HÍ.	Tillögur liggja fyrir í lok haustmísseris 2018.
1.3. Að kennsluhættir verði aðgengilegir og svari þörfum fjölbreytts nemendahóps. Kennarar öðlist grunnþekkingu í kennslufræði til að mæta ólíkum þörfum nemenda (sbr. HÍ21, Nám og kennsla).	Skipaður verði starfshópur um aðgengilega og sveigjanlega kennsluhætti, námsmat og námsumhverfi fyrir alla nemendur. Fyrirliggjandi jafnréttisgátlisti í kennslu verði gefinn út og gerður aðgengilegur á vef.	Aðstoðarrektor kennslu og þróunar í samráði við kennslusvið, kennslumiðstöð og rannsóknasetur í fötlunarfræðum.	Tillögur liggja fyrir í lok vormísseris 2019.
1.4. Að jafna kynjahlutfall nemenda (sbr. 23. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Aðgerðir til að jafna hlutfall kynja í námi í greinum þar sem hlutfall annars kynsins er innan við 20%.	Forsetar fræðasviða í samráði við jafnréttisnefnd og kennslumiðstöð.	Aðgerðir skilgreindar fyrir febrúar 2019.
1.5. Að samþætta jafnréttissjónarmið í öllum þáttum kennslu (sbr. 17. og 23. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Námskeið fyrir kennara um samþættingu jafnréttissjónarmiða og kennslu og sköpun námsumhverfis sem stuðlar að samvinnu í fjölbreyttum nemendahópi.	Kennslumiðstöð, kennslumálanefnd, kennslunefndir fræðasviða og jafnréttisnefnd.	Árleg námskeið fyrir kennara og fræðslu komið inn á fasta fundi og með vefefni.
1.6. Að auka samstarf framhaldsnema sem í verkefnum sínum fjalla um jafnréttismál (sbr. HÍ21, Nám og kennsla).	Skapa vettvang fyrir samstarf á milli framhaldsnema á mismunandi fræðasviðum sem eru með viðfangsefni sem snerta jafnréttismál.	Félag doktorsnema (FeDon) og Miðstöð framhaldsnáms.	Tillögur liggja fyrir í febrúar 2019.
1.7. Að matskerfi HÍ mismuni ekki eftir starfsþáttum akademískra starfsmanna	Gerðar greiningar og settar fram tillögur til að tryggja að matskerfi Háskólans geri ekki upp á milli fræðigreina í	Aðstoðarrektor vísinda, aðstoðarrektor kennslu og þróunar í samstarfi við vísinda- og	Yfirstandandi vinna.

og fræðigreinum (sbr. 19. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Rannsóknir).	matskerfi Háskólans og kynjuðum áhrifum þeirra. Gæta þess að allir hópar standi jafnir í þessu efni.	nýsköpunarsvið og matskerfisnefnd opinberu háskólanna.	Lokið á haustmisseri 2019.
1.8. Að HÍ verði fjölskylduvænn vinnustaður og fjölskyldu- og atvinnulíf samræmt (sbr. 21. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður og Rannsóknir).	Kröfur um framleiðni fólks sem er nýtt í starfi endurskoðaðar og tekið mið af fjölskylduábyrgð við mat á árangri fræðimanna þegar tímabundinni ráðningu lýkur.	Fræðasviðsforsetar og starfsmannasvið.	Haustmisseri 2019.

2. Mannauður

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklök
2.1. Að jafnréttismál HÍ verði viðurkennd og gerð sýnilegri með stofnun Jafnréttisstofu.	Jafnréttisstofa HÍ stofnuð og vinni með Jafnréttisstofu Íslands.	Rektor.	Vormisseri 2019.
2.2. Að laus störf hjá HÍ standi opin fólki af ólíkum uppruna, öllum kynjum og kyngervum, fötluðum og ófötluðum (sbr. HÍ21, Rannsóknir).	Leitast við að auka fjölbreytileika starfsfólks í kennslu, rannsóknum og stjórnábyrgð m.a. með því að gæta þess að starfsauglýsingar séu hvetjandi fyrir alla hópa.	Starfsmannasvið og alþjóðaskrifstofa í samstarfi við fræðasvið.	Viðvarandi verkefni.
2.3. Að háskólasvæðið verði aðgengilegt öllum hópum og kennslurými þjóni fjölbreyttum hópi nemenda, fjölbreyttu námi og kennsluaðferðum (m.a. tekið tillit til laga nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks og samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks og HÍ21, Mannauður).	Aðgengi á háskólasvæðinu sett í forgang með úrbótum í samræmi við aðgengisúttektir. Á tímabilinu verði haldið áfram með aðgengisúttektir á byggingum.	Framkvæmda- og tæknisvið í samráði við skipulagsnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks.	Árlegur samráðs-fundur ábyrgðar-aðila um árangur.
2.4. Að jafnréttismál í viðum skilningi verði kynnt reglulega með almennum hætti innan HÍ (sbr. 23. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Skipuleggja og halda jafnréttisdaga HÍ sem byggja á þverfaglegri samvinnu og aðkomu sérfræðinga á sviði jafnréttismála.	Jafnréttisfulltrúi í samstarfi við hagsmunaaðila.	Árlega.
2.5. Að allt starfsfólk, óháð kyni fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf (sbr. 19. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður) og að kynjuð hagstjórn/fjármál verði innleidd.	Ljúka gerð jafnlaunastefnu og jafnlaunavottunar.	Aðstoðarrektor vísinda og stýrihópur um jafnlaunavottun. Starfshópur um kynjuð fjármál. Starfsmannasvið.	Vinna þegar hafin. Lokið í árslok 2018, og regluleg endurskoðun eftir það í samræmi við lög.
2.6. Að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki	Tryggt verði að hlutfall kynja verði ekki minna en 40% í	Forsetar fræðasviða og deildarforsetar.	Viðvarandi verkefni.

minna en 40% af hvoru kyni þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða við skipun í nefndir, ráð og stjórnir innan Háskóla Íslands (sbr. 15. gr. laga nr. 10/2008).	nefndum, ráðum og stjórnnum innan HÍ.		
2.7. Að auka fjölda kynlausra salerna í HÍ (sbr. HÍ21, Mannauður).	Fjöldi kynlausra salerna aukinn og stefnt því að slík salerni verði í sem flestum byggingum.	Framkvæmda- og tæknisvið.	Á haust-misseri 2018 þar sem hægt er að breyta merkingum, en hverju sinni þegar framkvæmdir liggja fyrir þar sem frekari aðgerða er þörf.
2.8. Að nemendur vinni verkefni um hagnýtingu jafnréttisfræða (sbr. HÍ21, Mannauður).	Hvetja nemendur í námskeiði um hagnýtingu jafnréttisfræða til að vinna verkefni um starfsemi á fræðasviðum, deildum og miðlægre stjórnsýslu.	Jafnréttisfulltrúi og umsjónarkennari kynjafræðináms.	Árlega að vori.
2.9. Að namar og starfsfólk fái fræðslu um öræreiti.	Fræðsla, m.a. vefefni fyrir nema og starfsfólk um öræreiti sem t.d. fatlað fólk, fólk af erlendum uppruna og hinsegin fólk verður fyrir.	Forsetar fræðasviða, í samstarfi við jafnréttisnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks.	Á hverju haust-misseri.
2.10. Að endurbæta umgjörð og umsóknarferli sjóða HÍ með tilliti til úthlutunar og kynjamunar (sbr. 20. grein laga nr. 10/2008 og HÍ 21, Mannauður).	Umgjörð um sjóði Háskóla Íslands verði styrkt í samræmi við niðurstöður skýrslunnar <i>Sjóðir Háskóla Íslands 2010 – 2014. Yfirlit og kyngreining á gögnum úr umsóknarferli.</i>	Stjórn Rannsóknasjóðs og Háskólasjóður Eimskipafélags Íslands/doktors-styrkir Rannsóknasjóðs.	Vormisseri 2019.
2.11. Að starfsfólk og stjórnendur fái fræðslu um jafnréttismál (sbr. 17. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Fræðsla m.a. með vefefni fyrir starfsfólk og stjórnendur um jafnréttisstefnu og jafnréttismál, m.a. aðgengismál, samþættingu jafnréttissjónarmiða með tilliti til kyns, kyngervis, kynvitundar, kynhneigðar, menningar, uppruna og fötlunar.	Forsetar fræðasviða og starfsmannasvið í samvinnu við jafnréttisnefnd háskólans og jafnréttisnefndir fræðasviða.	Vormisseri 2018 og svo reglulega eftir það.
2.12. Styðja betur við íslenskunám fyrir starfsmenn og framhaldssnema af erlendum uppruna (sbr. HÍ21, Mannauður og Nám og kennsla).	Námskeið eru til staðar en draga þarf úr kostnaði þátttakenda. Kanna þörf fyrir ný námskeið í íslensku og annars konar aðstoð fyrir starfsmenn og framhaldsnema af erlendum uppruna.	Starfsmannasvið, náms- og starfsráðgjöf, Tungumálamiðstöð, íslensku- og menningardeild og deildarforsetar.	Haust 2019.
2.13. Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé	Ráðist verði í markvissar og skilvirkar aðgerðir gegn kynferðislegri og	Rektor (sbr. tillögur starfshóps).	Tillögur að verklags-reglum liggja fyrir á

ekki liðin í HÍ (sbr. 22. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	kynbundinni áreitni og ofbeldi við HÍ.		vormisseri 2018.
2.14. Að auka fræðslu og upplýsingagjöf um viðbrögð við kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni í HÍ (sbr. 22. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Verklagsreglur og fagráð um kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreitni, sem finna má á jafnretti.hi.is gerðar sýnilegri, m.a. í Uglu.	Forsetar fræðasviða, markaðs- og samskiptasvið, jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúi.	Vormisseri 2018.
2.15. Að HÍ verði fjölskylduvænn vinnustaður (sbr. HÍ21, Mannauður).	Háskóli Íslands setji sér metnaðarfulla fjölskyldustefnu þar sem m.a. er hugað að fjölbreyttum fjölskyldum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Starfsmannasvið.	Er í vinnslu. Vormisseri 2018.
2.16. Að veita nýju akademísku starfsfólki stuðning og jafna stöðu þess (sbr. HÍ21, Mannauður).	Mentorakerfi fyrir nýtt akademískt starfsfólk verði þróað áfram og kynnt betur fyrir sviðsforsetum og deildarforsetum.	Deildarforsetar, mannauðsstjórar og starfsmannasvið.	Kynning á mentora-kerfi fari fram á haustmisseri 2018 og reglulega eftir það.

3. Virk þátttaka í samfélagi og atvinnulífi

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklök
3.1. Að vísindastarf um jafnréttismál verði sýnilegt og aðgengilegt (sbr. HÍ21, Virk þátttaka).	Vísindastarfi um jafnréttismál gerð sérstök skil á margvíslegan og aðgengilegan hátt, svo sem með fyrirlestraröð, myndbandsröð og rannsóknarniðurstöðum um jafnréttismál aðgengilegum á vef HÍ.	Markaðs- og samskiptasvið í samstarfi við vísinda- og nýsköpunarsvið og rannsóknastofnanir á sviði jafnréttismála innan HÍ.	Haustmisseri 2019 og árlega eftir það. Viðvarandi verkefni.
3.2. Að efla kynningarstarf fyrir fjölbreytta nemendahópa í framhaldsskólum (sbr. HÍ21, Virk þátttaka).	Í kynningarstarfi fyrir framhaldsskóla verði lögð áhersla á fjölbreytileika nemenda og hvar megi finna upplýsingar innan HÍ um stuðning fyrir nemendur.	Markaðs- og samskiptasvið, í samstarfi við fræðasvið og kennslusvið.	Vormisseri 2019.
3.3. Að efla verkefni um vísindi og fræði sem ná til fjölbreyttra hópa barna og ungmenna (sbr. HÍ21, Mannauður og Virk þátttaka).	Verkefni sem miða að því að auka áhuga nemenda á öllum skólastigum á vísindum og fræðum eflid. Áhersla lögð á að ná til barna innflytjenda og fatlaðra barna í vísindamiðlun skólans og í öðru fræðslustarfi.	Markaðs- og samskiptasvið.	Árlega í Háskóla unga fólksins og almennt í kynningar-efni háskólans.
3.4. Samræming og aukin áhersla á jafnrétti og fjölbreytileika.	Jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúi boði til árlegs samráðsfundar með markaðs- og samskiptasviði og kynningarstjórum sviða þar sem fram fari fræðsla.	Jafnréttisnefnd, jafnréttisfulltrúi og ráð um málefni fatlaðs fólks.	Árlegur samráðs-fundur.

4. Eftirfylgni

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok
4.1. Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks m.t.t. verkefna áætlunarinnar og eftirfylgni jafnréttisnefnda hjá fræðasviðum.	Jafnréttisnefnd, starfsmannasvið og mannauðsstjórar fræðasviða.	Haustmisseri 2019.
4.2. Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Jafnréttisnefndir fræðasviða og stjórnslu fylgi jafnréttisáætlun eftir hjá fræðasviðum með fundum og stuðningi við eftirfylgni. Jafnréttisnefndir/-hópar sviða og stjórnslu setji sér aðgerðaráætlun sem tekur mið af jafnréttisáætlun.	Jafnréttisnefndir fræðasviða og stjórnslu.	Árlegur samráðsfundur.