

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2021-2023

I. 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).

Fyrsta jafnréttisáætlun Háskóla Íslands var samþykkt af háskólaráði árið 2000 og er þessi jafnréttisáætlun sú sjötta sem skólinn setur sér.

Mismunur á grundvelli kyns, kyngeris, uppruna, litarháttar, fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, kynþáttar, holdafars, aldurs, heilsufars, trúarbragða, skoðana, búsetu, efnahags, þjóðernis eða menningar er óheimil innan Háskóla Íslands.

Jafnréttisáætlunin var unnin af jafnréttisnefnd undir stjórn formanns nefndarinnar og í samvinnu við ráð um málefni fatlaðs fólks við HÍ, jafnréttisfulltrúa og sérfræðinga innan Háskóla Íslands. Áhersla er lögð á jafnrétti kynjanna en að auki er leitast við að tvinna saman ólíkar víddir jafnréttis. Mikilvægt er að jafnréttisstarf Háskóla Íslands taki mið af breytingum á íslensku samfélagi. Starf háskólasamfélagsins í tengslum við aukna fjölbreytni er mikilvægur liður í þróun lýðræðissamfélags og er mikilvægt að háskólinn sé frumkvöðull í þeirri vinnu, m.a. með því að leitast við að hafa sem fjölbreyttastan hóp starfsfólks og nemenda.

Áskoranir í háskólasamfélagi nútímans eru fjölbreyttar. Setja þessar áskoranir sinn svip á líf, nám og starf. Kalla breyttir tímar, eins og heimsfaraldurinn COVID-19, á meiri sveigjanleika í starfi og kennslu við háskólann. Aukin samkeppni í námsumhverfinu og í fjárveitingum setur sinn svip á starfs-, rannsóknar- og námsumhverfi, og hefur langvarandi áhrif á samræmingu einkalífs og vinnu. Mikilvægt er að háskólasamfélagið vinni að því að skapa jafnvægi milli einkalífs, náms og starfs, til dæmis með því að rannsaka áhrif COVID-19 á líf og starf jaðarsettra hópa (m.a. með tilliti til kyns, uppruna, fötlunar og hinsegingsjónarhorns).

Lög sem liggja til grundvallar

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2021-2023 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. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna; lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna; lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og tekur mið af ákvæðum laga nr. 38/2018 um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir, Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks og lögum nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða liggur til grundvallar áætluninni og skal gæta kynjasamþættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð (sbr. 30. gr. laga nr. 150/2020) og jafnrétti skal fléttað inn í starfsemi skólans.

Í áætluninni eru sett fram markmið og skilgreindar aðgerðir sem eiga að tryggja starfsfólki lögboðin réttindi samkvæmt 6.-7. og 12.-14. gr. laga nr. 150/2020. Auk þess er tilgreint í áætluninni hvernig Háskóli Íslands sem menntastofnun uppfyllir 14. og 15. gr. laganna

gagnvart nemendum og 28. og 30. 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.

Stjórnendur í HÍ skulu tryggja að kynin njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf, sbr. 12. gr. laga nr. 150/2020.

Jafnframt skulu stjórnendur í HÍ gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, sbr. 13. gr. laga nr. 150/2020, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi vegna fjölskylduaðstæðna.

Hlutverk

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.

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.

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 stjórnarsýslu 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 sjálfsagður þáttur í starfi skólans og er til ráðgjafar telji einstaklingar sig ekki njóta jafnréttis eða verða fyrir mismunun.

Hvert fræðasviðanna fimm, svo og miðlæg stjórnarsýsla, skulu setja sér aðgerðaáætlun um jafnréttismál sem byggir á jafnréttisáætlun þessari. Forsetar fræðasviða, framkvæmdastjóri og sviðsstjórar miðlægrar stjórnarsýslu 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 og ofbeldi og einelti, 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.

Endurskoðun

Jafnréttisáætlunin gildir í þrjú ár og skal endurskoðuð að þeim tíma liðnum eða fyrir 1. janúar 2024. Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála skal unnin á fimm ára fresti og er gert ráð fyrir að næsta skýrsla fjalli um tímabilið 2017-2021.

II. Markmið og aðgerðir

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

1. Nám, kennsla og rannsóknir

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok
1.1. Að (þekking á) jafnrétti í víðum skilningi verði hluti af námi í menntavísindum í HÍ (sbr. 15. grein laga nr. 150/2020, 10. grein laga nr. 85/2018 og lög nr. 59/1992 um réttindi fatlaðs fólks).	1.1.1. Unnið verði að því að jafnréttis- og kynjafræðsla verði hluti af námi allra nemenda á Menntavísindasviði.	1.1.1. Forseti Menntavísindasviðs í samráði við jafnréttisnefnd MVS.	1.1.1. Niðurstaða liggi fyrir á haustmisseri 2021.
1.2. Að stuðningur í námi og stoðþjónusta við nemendur af erlendum uppruna verði eflid.	1.2.1 Mentorakerfi fyrir nemendur af erlendum uppruna komið á laggirnar. 1.2.2 Upplýsingagjöf til nemendahópsins bætt 1.2.3 Finna leiðir til að auka möguleika nemenda til að gangast undir námsmat að hluta á ensku, ásamt því að tryggja fjármagn vegna þýðinga. 1.2.4 Háskólinn afli upplýsinga um fjölda innflytjenda í námi við HÍ.	1.2.1. Fjölmenningarfulltrúi í samvinnu við Alþjóðasvið, alþjóðafulltrúa SHÍ og námsbraut í alþjóðlegu námi í menntunarfræðum 1.2.2. Kennslusvið í samvinnu við markaðs- og samskiptasvið og upplýsingatæknisvið. 1.2.3. Kennslusvið, í samráði við deildir. 1.2.4. Kennslusvið	1.2.1. Mentorakerfið komið af stað í upphafi haustmisseris 2021. 1.2.2-4. Tillögur liggi fyrir í lok haustmisseris 2021.

<p>1.3. Að kennsluhættir verði aðgengilegir og svari þörfum fjölbreytts nemendahóps. Áhersla verði lögð á algilda hönnun í tengslum við aðgengilega kennsluhætti og námsumhverfi. Kennarar fái hagnýta fræðslu um kennslufræði margbreytilegra samfélagshópa.</p>	<p>1.3.1 Skipaður verði starfshópur um aðgengilega og sveigjanlega kennsluhætti, námsmat og námsumhverfi í anda algildrar hönnunar fyrir alla nemendur og leiðir til að tryggja kennurum grunnþekkingu í kennslufræði margbreytilegra samfélagshópa.</p> <p>1.3.2 Hannað verði rafrænt og hagnýtt námskeið fyrir kennara um kennslufræði margbreytilegra samfélagshópa.</p> <p>1.3.3 Fyrirliggjandi jafnréttisgátlisti í kennslu verði endurskoðaður og uppfærður reglulega (á íslensku og ensku) og kynntur fyrir kennurum og þeim sem koma að kennslu.</p> <p>1.3.4. Mánaðarlegir fræðslumolar um jafnréttismál kynntir á skjám bygginga HÍ.</p>	<p>1.3.1. Kennsluvið, í samráði við aðstoðarrektor kennslu, ráð um málefni fatlaðs fólks, rannsóknasetur í fötlunarfræðum og jafnréttisfulltrúa.</p> <p>1.3.2. Kennlustjórar FVS og MVS í samvinnu við kennsluþróunarstjóra FVS og MVS, jafnréttisnefnd og RUMFF</p> <p>1.3.3. Jafnréttisfulltrúi í samvinnu við Kennslumiðstöð (KEMST) og Jafnréttisnefnd</p> <p>1.3.4. Jafnréttisnefnd</p>	<p>1.3.1. Tillögur liggi fyrir í lok vormisseris2022.</p> <p>1.3.2. Vormisseri 2022</p> <p>1.3.3. Haustmisseri 2023</p> <p>1.3.4. Mánaðarlega</p>
<p>1.4. Að jafna kynjahlutfall nemenda (sbr. 15. grein laga nr. 150/2020).</p>	<p>1.4.1. Gera úttekt og skilgreina aðgerðir sem stuðla að jafnara kynjahlutfalli í háskólasamfélaginu.</p>	<p>1.4.1. Jafnréttisfulltrúi, í samvinnu við samráðsvettvang jafnréttisfulltrúa háskólanna.</p>	<p>1.4.1. Árslok 2022.</p>
<p>1.5. Að samþætta jafnréttissjónarmið í kennslu (sbr. 15. og 30. grein laga nr. 150/2020 og 10. grein laga nr. 85/2018).</p>	<p>1.5.1. Vinnustofa fyrir kennara um samþættingu jafnréttissjónarmiða og kennslu, og sköpun námsumhverfis sem stuðlar að samvinnu í fjölbreyttum nemendahópi.</p>	<p>1.5.1. KEMST</p>	<p>1.5.1. Árleg vinnustofa fyrir kennara</p>
<p>1.6. Að auka samstarf framhaldsnema sem í verkefnum sínum fjalla um jafnréttismál.</p>	<p>1.6.1. Skapa vettvang fyrir samstarf á milli framhaldsnema á mismunandi fræðasviðum sem eru</p>	<p>1.6.1. Félag doktorsnema (FeDon) í samvinnu við Jafnréttisnefnd.</p>	<p>1.6.1. Reglulegir viðburðir árlega.</p>

	með viðfangsefni sem snerta jafnréttismál.		
1.7. Að matskerfi HÍ mismuni ekki eftir starfsþáttum akademískra starfsmanna og fræðigreinum (sbr. 6.-7. grein laga nr. 150/2020).	1.7.1. Gerðar greiningar og settar fram tillögur til að tryggja að matskerfi háskólans geri ekki upp á milli fræðigreina í matskerfi háskólans og kynjuðum áhrifum þeirra.	1.7.1. Aðstoðarrektur vísinda í samstarfi við „vísindanefnd háskólastigsins“, vísinda- og nýsköpunarsvið og mannauðssvið.	1.7.1. Árslok 2021.
1.8. Að kynjasjónarmið /jafnréttissjónarmið séu höfð til hliðsjónar á öllum stigum rannsókna.	1.8.1. Vísinda- og nýsköpunarsvið standi að fræðslu um hönnun rannsókna með kynja- og jafnréttissjónarmið frá hönnun rannsóknar til miðlunar niðurstaðna.	1.8.1. Vísinda- og nýsköpunarsvið, í samráði við aðstoðar- rektor vísinda	1.8.1. Fyrsta námskeið á haustmisseri 2022. Viðvarandi verkefni.

2. Mannauður

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok
2.1. Að meta og bregðast við áhrifum Covid-19 faraldursins innan háskólasamfélagsins, með áherslu á jaðarsetta hópa og fjölbætta mismunun.	<p>2.1.1. Kortleggja áhrif á starfsfólk í heild og móta tillögur. T.d.álag vegna breytinga á kennslufyrirkomulagi.</p> <p>2.1.2. Kortleggja áhrif á nemendur og móta tillögur.</p> <p>2.1.3. Finna leiðir til að meta beinar kynjaðar afleiðingar á framleiðni akademíks starfsfólks, og gera tillögur um hvernig megi leiðrétta fyrir þær.</p>	<p>2.1.1. Mannauðssvið</p> <p>2.1.2. Kennslusvið</p> <p>2.1.3. Aðstoðarrektror vísinda í samráði við mannauðssvið og vísinda- og nýsköpunarsvið</p>	<p>2.1.1. Tillögur liggi fyrir á haustmisseri 2021.</p> <p>2.1.2. Tillögur liggi fyrir á vormisseri 2022.</p> <p>2.1.3. Tillögur liggi fyrir á haustmisseri 2021.</p>
2.2. Að laus störf hjá HÍ standi opin fólki af ólíkum uppruna, öllum kynjum og kyngervum, fötluðum og ófötluðum (sbr. 8. grein laga nr. 86/2018).	2.2.1. Leitast við að auka fjölbreytileika starfsfólks í kennslu, rannsóknum og stjórnvísu, m.a. með því að gæta þess að starfsauglýsingar séu hvetjandi fyrir alla hópa, könnun lögð fyrir til að kanna fjölbreytileika starfsfólks og sett á fót fræðsla um fjölbreytileika fyrir matsnefndir.	2.2.1. Mannauðssvið	2.2.1. Viðvarandi verkefni.
2.3. Að háskólasvæðið verði aðgengilegt öllum hópum og kennslurými þjóni fjölbreyttum hópum nemenda, fjölbreyttu námi og kennsluaðferðum (m.a. tekið tillit til laga nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks og samnings SP um réttindi fatlaðs fólks og 10. grein laga 86/2018).	2.3.1. Aðgengi á háskólasvæðinu – bæði innan bygginga og milli bygginga – sett í forgang með úrbótum í samræmi við aðgengisúttektir. Á tímabilinu verði haldið áfram með aðgengisúttektir á byggingum.	2.3.1. Framkvæmda- og tæknisvið í samráði við skipulagsnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks.	2.3.1. Viðvarandi verkefni. Árlegur samráðsfundur ábyrgðaraðila um árangur.
2.4. Að jafnréttismál í víðum skilningi verði kynnt reglulega með almennum hætti innan HÍ (sbr. 15. grein laga nr. 150/2020 og 7. grein laga nr. 86/2018).	2.4.1. Skipuleggja og halda jafnréttisdaga HÍ sem byggja á þverfaglegri samvinnu og aðkomu sérfræðinga á sviði jafnréttismála.	2.4.1. Jafnréttisfulltrúi í samstarfi við jafnréttisnefnd, ráð um málefni fatlaðs fólks og aðra hagsmunaaðila.	2.4.1. Árlega.

<p>2.5. Að allt starfsfólk, óháð kyni, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf (sbr. 6. grein laga nr. 150/2020 og 9. gr. laga nr. 86/2018) og að kynjuð hagstjórn/fjármál verði innleidd.</p>	<p>2.5.1. Fylgja jafnlaunastefnu og viðhalda jafnlaunavottun</p> <p>2.5.2. Stuðningur við rannsóknir sem snúa að kynjuðum fjármálum.</p>	<p>2.5.1. Mannauðssvið.</p> <p>2.5.2. Jafnréttisfulltrúi í samráði við aðstoðar- rektor vísinda.</p>	<p>2.5.1. Árleg endurskoðun.</p> <p>2.5.2. Viðvarandi verkefni.</p>
<p>2.6. Að hlutfall kynjanna sé sem jafnast við skipun í nefndir, ráð og stjórnir innan Háskóla Íslands (sbr. 28. gr. laga nr. 150/2020).</p>	<p>2.6.1. Tryggt verði að hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum innan HÍ sé í samræmi við jafnréttislög, þ.e. að hlutfall karla og kvenna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þessi aðgerð skal ekki koma í veg fyrir tilnefningu og skipun kynsegin fólks (þ.e. fólks með hlutlausa skráningu kyns) og skal gæta þess að hlutfall kvenna sé ekki minna en 40% eins og löggin gera ráð fyrir.</p> <p>2.6.2. Kannaðar leiðir til að halda utan um upplýsingar um skipanir og tilnefningar í mælaborði HÍ.</p>	<p>2.6.1. Rektor og forsetar fræðasviða.</p> <p>2.6.2. Aðstoðarrektor kennslu og þróunar</p>	<p>2.6.1. Viðvarandi verkefni.</p> <p>2.6.2. Mat liggja fyrir í árslok 2021.</p>
<p>2.7. Að auka fjölda kynlausra salerna í HÍ.</p>	<p>2.7.1. Fjöldi kynlausra salerna aukinn og stefnt því að slík salerni verði í sem flestum byggingum.</p>	<p>2.7.1. Framkvæmda- og tæknisvið.</p>	<p>2.7.1. Viðvarandi verkefni. Verði hluti af breytingum hverju sinni þegar framkvæmdir liggja fyrir og ávallt þegar um nýbyggingar er að ræða.</p>
<p>2.8. Að nemendur vinni verkefni um hagnýtingu jafnréttisfræða.</p>	<p>2.8.1. Hvetja nemendur í námskeiði um hagnýtingu jafnréttisfræða til að vinna verkefni um starfsemi á fræðasviðum, deildum og miðlægri stjórnsýslu.</p>	<p>2.8.1. Jafnréttisfulltrúi og umsjónarkennari kynjafræðináms.</p>	<p>2.8.1. Árlega að vori.</p>

<p>2.9. Að nemendur og starfsfólk fái fræðslu um jafnréttismál, m.a. öráreitni (sbr. 15. grein laga nr. 150/2020, 7. gr. laga nr. 86/2018, og lög nr. 59/1992 um réttindi fatlaðs fólks)</p>	<p>2.9.1. Fræðsla, m.a. vefefni fyrir nema og starfsfólk um jafnréttismál í víðum skilningi, þ.á.m. öráreitni sem t.d. fatlað fólk, fólk af erlendum uppruna og hinsegin fólk verður fyrir.</p>	<p>2.9.1. Forsetar fræðasviða, í samstarfi við jafnréttisnefndir fræðasviða.</p>	<p>2.9.1. Á hverju haustmisseri.</p>
<p>2.10. Að starfsfólk og stjórnendur fái reglulega fræðslu um jafnréttismál (sbr. 30. grein laga nr. 150/2020 og 7. grein laga nr. 86/2018).</p>	<p>2.10.1 Fræðsla um jafnréttismál fléttuð inn í fræðsludagskrá Mannauðssviðs.</p> <p>2.10.2 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.</p>	<p>2.10.1. Mannauðssvið og mannauðsstjórar sviða í samstarfi við jafnréttisnefndir fræðasviða og jafnréttisnefnd miðlægrar stjórnsýslu.</p> <p>2.10.2. Mannauðssvið og mannauðsstjórar sviða í samstarfi við jafnréttisnefndir fræðasviða og jafnréttisnefnd miðlægrar stjórnsýslu.</p>	<p>2.10.1.-2. Vormisseri 2021 og svo reglulega eftir það.</p>
<p>2.11. Styðja betur við íslenskunám fyrir starfsfólk og framhaldsnema af erlendum uppruna.</p>	<p>2.11.1. Námskeið eru til staðar og eru þátttakendum að kostnaðarlausu. Kanna þörf fyrir ný námskeið í íslensku og annars konar aðstoð fyrir starfsmenn og doktorsnema af erlendum uppruna.</p>	<p>2.11.1. Mannauðssvið í samráði við Íslensku- og menningardeild og deildarforseta.</p>	<p>2.11.1. Viðvarandi verkefni (regluleg námskeið).</p>

<p>2.12. Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni, og annað ofbeldi eða einelti sé ekki liðið í HÍ (sbr. 14. grein laga nr. 150/2020, 10. og 13. grein laga nr. 85/2018 og 7. grein laga nr. 86/2018).</p>	<p>2.12.1. Kynna niðurstöður kannana á umfangi og einkenum kynferðislegrar áreitni, eineltis og annars ofbeldis í Háskóla Íslands.</p> <p>2.12.2. Framkvæma eigindlega könnun meðal nemenda og starfsfólks á umfangi og einkenum kynferðislegrar áreitni, eineltis og annars ofbeldis í Háskóla Íslands.</p> <p>2.12.3. Regluleg fræðsla til nemenda og starfsfólks um birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni, eineltis og annars ofbeldis og þau úrræði sem HÍ hefur yfir að ráða.</p>	<p>2.12.1. Mannauðssvið, í samvinnu við jafnréttisfulltrúa</p> <p>2.12.2. Mannauðssvið, í samvinnu við jafnréttisfulltrúa</p> <p>2.12.3. Mannauðssvið</p>	<p>2.12.1. Vormisseri 2021 (Jafnréttisdagar)</p> <p>2.12.2. Vormisseri 2022</p> <p>2.12.3. Viðvarandi verkefni</p>
<p>2.13. Að bæta upplýsingagjöf um hvert má leita, viðbrögð HÍ og hvernig ferli virka innan skólans þegar kvartað er undan kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni, eða öðru ofbeldi eða einelti í HÍ (sbr. 14. grein laga nr. 150/2020, 10. og 13. grein laga nr. 85/2018 og 7. grein laga nr. 86/2018).</p>	<p>2.13.1. Áhersla á að kynna úrræði HÍ og leiðir til að tilkynna kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreitni, einelti eða annað ofbeldi.</p> <p>2.13.2. Kanna leiðir til að skapa umgjörð og verklagsreglur til að tilkynna áreitni og mismunun á grundvelli fötlunar, uppruna, kyngervis, uppruna, litarháttar, kynhneigðar, kynvitundar, kynþáttar, holdafars, aldurs, heilsufars, trúarbragða, skoðana, búsetu, efnahags, þjóðernis eða menningar</p>	<p>2.13.1. Mannauðssvið.</p> <p>2.13.2 Jafnréttisnefnd í samráði við Mannauðssvið</p>	<p>2.13.1. Viðvarandi verkefni.</p> <p>2.13.2. Vormisseri 2022</p>

<p>2.14 Tilvist kynsegin fólks í HÍ gerð sýnilegri</p>	<p>2.14.1. Kerfi háskólans taki mið af breytingum á grunnskrá Þjóðskrár um hlutlausa skráningu kyns.</p> <p>2.14.2. Tölfræði um nemendur og starfsfólk taki mið af því að kynin séu fleiri en tvö.</p> <p>2.14.3. Aðstoða kennara við að tileinka sér kynjaðan fjölbreytileika íslensks samfélags</p>	<p>2.14.1. Upplýsingatæknisvið</p> <p>2.14.2. Kennslusvið & Mannauðssvið</p> <p>2.14.3. Kennslusvið</p>	<p>2.14.1. Árslok 2021</p> <p>2.14.2. Viðvarandi verkefni</p> <p>2.14.3. Viðvarandi verkefni</p>
<p>2.15. Að veita nýju akademísku starfsfólki stuðning og jafna stöðu þess.</p>	<p>2.15.1. Mentorakerfi fyrir nýtt akademískt starfsfólk verði þróað áfram og kynnt betur fyrir sviðsforsetum og deildarforsetum.</p>	<p>2.15.1. Mannauðssvið í samráði við sviðsforseta og mannauðsstjóra fræðasviða.</p>	<p>2.15.1. Kynning á mentorakerfi fari fram á hverju haustmisseri.</p>
<p>2.16 Auka aðkomu fulltrúa nemenda að jafnréttisstarfi HÍ.</p>	<p>2.16.1. Árlegur samráðsfundur SHÍ og hagsmunafélaga nemenda í jafnréttismálum með jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúa HÍ.</p>	<p>2.16.1. Jafnréttisnefnd SHÍ í samvinnu við jafnréttisnefnd HÍ, jafnréttisfulltrúa, Stúdentaráð, Femínistafélag HÍ, Félag asískra stúdenta, Hugrónu geðfræðslufélag, Q - félag hinsegin stúdenta og önnur félög stúdenta á sviði jafnréttismála.</p>	<p>2.16.1. Árlegur samráðsfundur.</p>

3. Virk þátttaka í samfélagi og atvinnulífi

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok
3.1. Að vísindastarf um jafnréttismál verði sýnilegt og aðgengilegt í kynningarstarfi HÍ.	3.1.1. Vísindastarfi um jafnréttismál gerð sérstök skil á margvíslegan og aðgengilegan hátt, svo sem með fyrirlestrum, myndböndum og rannsóknar-niðurstöðum um jafnréttismál aðgengilegum á vef HÍ.	3.1.1. Kynningarstjórar fræðasviða í samstarfi við rannsóknastofnanir á sviði jafnréttismála.	3.1.1. Viðvarandi verkefni.
3.2. Að efla kynningarstarf fyrir fjölbreytta nemendahópa.	3.2.1. Í kynningarstarfi verði lögð áhersla á fjölbreytileika nemenda og hvar megi finna upplýsingar innan HÍ um stuðning fyrir nemendur.	3.2.1. Markaðs- og samskiptasvið, í samstarfi við fræðasvið.	3.2.1. Viðvarandi
3.3. Að verkefni um vísindi og fræði nái til fjölbreyttra hópa barna og ungmenna.	3.3.1. Áhersla lögð á að ná til barna innflytjenda og fatlaðra barna í vísindamiðlun skólans og í öðru fræðslustarfi. Áhersla á Háskóla unga fólksins, Háskólalestina og Vísindasmiðjuna. 3.3.2 Kynningarefni nái til fjölbreytts hóps í samfélaginu	3.3.1. Markaðs- og samskiptasvið. 3.3.2. Kynningarstjórar fræðasviða í samvinnu við markaðs- og samskiptasvið.	3.3.1. Árlega í Háskóla unga fólksins og almennt í kynningarefni háskólans. 3.3.2. Viðvarandi
3.4. Samræming og aukin áhersla á jafnrétti og fjölbreytileika í markaðs- og kynningarstarfi.	3.4.1. Jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúi boði til árlegs samráðsfundar með markaðsráði (markaðs- og samskiptasvið ásamt kynningarstjórum fræðasviða) þar sem fram fari fræðsla.	3.4.1. Jafnréttisnefnd í samvinnu við jafnréttisfulltrúa og ráð um málefni fatlaðs fólks.	3.4.1. Samráðsfundur annað hvert ár.
3.5 Aukið samstarf við aðra háskóla á sviði jafnréttismála	3.5.1 Þátttaka í samráðsvettvangi jafnréttisfulltrúa innlendra háskóla 3.5.2 Þátttaka í <i>Diversity</i> hóp Aurora Alliance sem HÍ er hluti af ásamt öðrum evrópskum háskólum.	3.5.1. Jafnréttisfulltrúi. 3.5.2. Jafnréttisfulltrúi.	3.5.1. Tveir samráðsfundir árlega, með aðkomu LÍS, og samstarf um Jafnréttisdaga 3.5.2. Tveir samráðsfundir árlega

4. Eftirfylgni

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok
4.1. Að jafnréttisáætlun HÍ sé fylgt eftir með fullnægjandi hætti.	<p>4.1.1. Jafnréttisnefndir/-fulltrúi fræðasviða og stjórnarsýslu fylgi jafnréttisáætlun HÍ eftir með því að setja sviðinu/stjórnarsýslu aðgerðaáætlun sem tekur mið af jafnréttisáætlun HÍ.</p> <p>4.1.2. Jafnréttisnefndir/-fulltrúi fræðasviða fundi a.m.k. árlega með sviðsstjórn, þar sem gerð er grein fyrir starfinu og rætt um þörf á aðkomu og stuðningi stjórnenda við einstakar aðgerðir.</p> <p>4.1.3. Jafnréttisnefnd miðlægrar stjórnarsýslu fundi árlega með framkvæmdastjóra miðlægrar stjórnarsýslu og geri grein fyrir starfinu og þörf fyrir stuðning stjórnenda.</p>	<p>4.1.1. Jafnréttisnefndir fræðasviða og miðlægrar stjórnarsýslu.</p> <p>4.1.2. Jafnréttisnefndir fræðasviða</p> <p>4.1.3. Jafnréttisnefnd miðlægrar stjórnarsýslu</p>	<p>4.1.1. Haustmisseri 2021.</p> <p>4.1.2. Árlega</p> <p>4.1.3. Árlega</p>
4.2. Að lagt sé mat á hvort jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	4.2.1. Viðhorfskönnun meðal starfsfólks m.t.t. verkefna áætlunarinnar.	4.2.1. Mannauðssvið í samráði við jafnréttisnefnd og mannauðsstjóra fræðasviða.	4.2.1. Haustmisseri 2022.
4.3 Að lagt sé mat á stöðu og þróun jafnréttismála innan HÍ.	4.3.1. Á fimm ára fresti sé gerð skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála við HÍ.	4.3. 1. Rektor, í samráði við jafnréttisnefnd.	4.3.1. Á fimm ára fresti. Næsta skýrsla fjalli um tímabilið 2017-2021, og komi út árið 2022.