

Jafnréttisáætlun Háskólans á Hólum

Stefna

Jafnréttissjónarmið skulu höfð að leiðarljósi í allri starfsemi Háskólans á Hólum.

Háskólinn á Hólum skal vinna gegn mismunun og viðhalda jafnri meðferð nema, starfsfólks og annarra sem starfa á vegum skólans, óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Skilgreiningar

Með *einingu* er í þessari stefnu átt við hverja þá starfseiningu sem tilgreind er í gildandi skipuriti háskólans og starfsstöðvar eftir því sem við á.

Hlutverk

Jafnréttisstefna Háskólans á Hólum nær til allra nema og starfsfólks skólans, sem og annarra sem starfa á vegum hans.

Ábyrgð á jafnrétti við Háskólann á Hólum er dreifð og sameiginleg, en endanleg ábyrgð á jafnréttisstarfi skólans hvílir á yfirstjórn hans, þ.e. rektor og framkvæmdaráði.

Jafnréttisnefnd skal valin af starfsmönnum á starfsmannafundi og fer með umsjón jafnréttismála í umboði rektors og háskólaráðs.

Jafnréttisfulltrúi, sem starfar á vegum stjórnsýslu háskólans eða samstarfsstofnana, fer með yfirumsjón á jafnréttismálum í samvinnu við jafnréttisnefnd og aðra starfsmenn í stjórnsýslu skólans.

Markmið

Háskólinn á Hólum skal vinna markvisst að því:

1. Að starfskjör fyrir jafnverðmæt störf séu óháð kyni
2. Að jafna hlutfall kynja innan skólans og eininga hans
3. Að jafna hlutfall kynja innan nefnda skólans
4. Að gera starfsfólki kleift að samræma sem best einkalíf og ábyrgð í starfi
5. Að gera nemum kleift að samræma sem best einkalíf og ábyrgð í námi
6. Að efla jafnréttismenningu nema og starfsfólks
7. Að vinna gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni innan skólans
8. Að auka aðgengi að upplýsingum á ensku til erlendra starfsmanna
9. Að tryggja jafnt aðgengi starfsfólks að starfsþróun og endurmenntun
10. Að efla fræðslu og vitund starfsfólks og nema um málefni og áskoranir minnihlutahópa
11. Að auka fjölbreytni innan skólans, bæði meðal nema og starfsmanna
12. Að tryggja fjölbreytni innan hópa sem bera sértæka ábyrgð eða taka ákvarðanir fyrir hönd skólans
13. Að rannsóknir og kennsla taki mið af jafnréttissjónarmiðum og taki tillit til minnihlutahópa
14. Að tryggja jafnt aðgengi nema að námi við skólann
15. Að ávallt sé tekið mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanir

Aðgerðir

Tímalína aðgerðaáætlunar kemur fram í lok skjalsins.

Markmið 1 - Starfskjör fyrir jafnverðmæt störf séu óháð kyni

Aðgerðir:

1.1 Viðhalda jafnlaunavottun

Jafnlaunavottun skal viðhalda með árlegri úttekt með utanaðkomandi aðila. Komi upp frávik eða ábendingar um úrbætur í jafnlaunavottun skal bætt úr þeim eins skjótt og autt er.

Ábyrgð: Yfirmaður mannauðsmála.

1.2 Endurskoðun jafnlaunastefnu

Jafnlaunastefna skólans skal endurskoðuð að lágmarki á 3ja ára fresti. Núverandi jafnlaunastefna var endurskoðuð í desember 2022 og skal því að lágmarki verða endurskoðuð fyrir desember 2025.

Ábyrgð: Yfirmaður mannauðsmála.

Markmið 2 - Jafna hlutfall kynja innan skólans og eininga hans

Aðgerðir:

2.1 Texti í starfsauglýsingum

Þegar störf eru auglýst skal texti í starfsauglýsingum miða að því að jafna kynjahlutföll þeirrar einingar er um ræðir. Textinn skal stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk karla og kvenna..

Ábyrgð: Sá starfsmaður sem birtir auglýsinguna, ásamt yfirmanni þeirrar einingar sem ráða skal í.

2.2 Greining á ástæðum ójafns kynjahlutfalls

Þegar kynjahlutfall einingar sýnir stærri ójöfnuð kynja en 60/40 skal yfirmaður mannauðsmála óska eftir greiningu á ástæðum ójöfnuðar. Sýni greining fram á ástæður sem skólinn hefur vald til að breyta skal leggja fram aðgerðaáætlun til að breyta þeim.

Ábyrgð: Yfirmaður mannauðsmála, yfirmenn eininga, rektor.

Markmið 3 - Jafna hlutfall kynja innan nefnda skólans

Aðgerðir:

3.1 Kosningar í nefndir

Vegna smæðar stofnunarinnar geta komið upp atvik þar sem ekki er hægt að krefjast jafns kynjahlutfalls í einstaka nefndir. Þegar kosið er í nefndir skulu starfsmenn þó ávallt hvattir til að hafa jöfnun hlutfalls kynja til hliðsjónar við sitt val.

Ábyrgð: Rektor og yfirmenn eininga.

3.2 Val á fulltrúum í nefndir

Þegar yfirmenn velja einstaklinga í nefndir skulu þeir ávallt hafa jöfnun hlutfalls kynja til hliðsjónar við sitt val. Ef ekki er hægt að komast hjá ójöfnu hlutfalli kynja í nefndum skal a.m.k. tryggja að kynjahlutfallið sé í samræmi við kynjahlutfall starfsmanna sem hafa hæfi til að sitja í nefndinni.

Ábyrgð: Rektor og yfirmenn eininga.

Markmið 4 – Gera starfsfólki kleift að samræma sem best einkalíf og ábyrgð í starfi Aðgerðir:

4.1 Námskeið um vellíðan og andlega heilsu

Starfsmenn skulu fá tilboð um þátttöku á námskeiðum sem hafa það markmið að styrkja vellíðan og andlega heilsu starfsmanna, t.d. um meðhöndlun streitu. Við uppsetningu námskeiða skal reynt að bjóða upp á fjölbreyttar námsaðferðir til að samræma einkalíf og ábyrgð í starfi eins vel og hægt er, s.s. gegnum fjarnám eða möguleika starfsmanna til að velja þann námskeiðstíma sem hentar þeim.

Ábyrgð: Yfirmaður mannauðsmála.

4.2 Álag í starfi

Yfirmenn eininga skulu tryggja jafna dreifingu starfsverkefna innan sinnar einingar til að forðast ofálag á einstaka starfsmenn. Yfirliti um dreifingu verkefna skal skilað til mannauðssviðs við upphaf hverrar annar, sem skal gæta að jafnri dreifingu starfsverkefna innan skólans. Sé dreifing verkefna ekki jöfn, skal samstundis hefja nauðsynlegar aðgerðir til að bæta úr því.

Ábyrgð: Yfirmenn eininga og yfirmaður mannauðsmála.

Markmið 5 - Gera nemum kleift að samræma sem best einkalíf og ábyrgð í námi Aðgerðir:

5.1 Fyrirsjáanleiki í námi

Nemum skal úthlutað yfirlit yfir kennslutíma og helstu námsverkefni í byrjun annar. Forðast skal að gera breytingar á stundaskrá og námsáætlun eftir að önnin hefur hafist. Ef ekki er hægt að komast hjá því skal ávallt hafa samráð við nemendur áður en breytingar eru gerðar.

Ábyrgð: Deildarstjórar og kennslustjóri.

5.2 Álag í námi

Nauðsynlegt er að samræmi sé í vinnuálagi og ECTS einingum milli námskeiða. Tryggja skal í upphafi annar að innihald hvers námskeiðs sé í samræmi við þann tímaramma sem ætlaður er fyrir sambærilegt nám. Beri nemi fram kvörtun um að svo sé ekki, skal samstundis kanna hvort svo sé og ef svo, hefja nauðsynlegar aðgerðir til að bæta úr því.

Ábyrgð: Deildarstjórar og kennslustjóri.

Markmið 6 - Efla jafnréttismenningu nema og starfsfólks

Aðgerðir:

6.1 Árleg kynning jafnréttisáætlunar

Kynna skal jafnréttisáætlun fyrir starfsmönnum og nemum þegar hún hefur verið samþykkt. Kynning áætlunarinnar skal uppfærð árlega og kynnt á starfsmannafundi og Nýnemadögum.

Ábyrgð: Jafnréttisnefnd, kennslustjóri og rektor

6.2 Árleg samantekt um árangur og áskoranir í jafnréttismálum

Jafnréttisnefnd skal taka saman yfirlit yfir árangur og áskoranir í jafnréttismálum liðins árs í samráði við starfsmenn miðlægrar stjórnsýslu. Yfirlitið skal birta í ársskýrslu og á heimasíðu skólans á ári hverju.

Ábyrgð: Jafnréttisnefnd, yfirmaður mannauðsmála og rektor

Markmið 7 - Vinna gegn einelti, kynferðislegu áreiti, kynbundnu áreiti og ofbeldi innan skólans (EKKO)

Aðgerðir:

7.1 Útbúa viðbragðsáætlun

Skólinn skal útbúa viðbragðsáætlun við EKKO, skv. reglugerð nr. 1009/2015. Áætlunin skal innihalda verklagsreglur um hvernig starfsfólk og nemandi geti komið tilkynningum um EKKO til skólans og hvernig skólinn muni vinna úr þeim. Viðbragðsáætlunin skal sett upp á þann hátt að tryggt sé að úrræði séu til staðar telji aðili innan skólans sig hafa orðið fyrir EKKO brotum.

Ábyrgð: Rektor og yfirmaður mannauðsmála.

7.2 EKKO fræðsla

Skólinn skal halda bjóða starfsfólki á fyrirlestur um þætti innan EKKO, með það að leiðarljósi að starfsfólk sé upplýst um hvaða hegðun er í lagi og hver ekki. Tilsvarandi fræðsla skal einnig vera aðgengileg fyrir nema.

Ábyrgð: Yfirmaður mannauðsmála og kennslustjóri.

Markmið 8 - Auka aðgengi að upplýsingum á ensku til erlendra starfsmanna

Aðgerðir:

8.1 Upplýsingar í fjöldapóstum

Fjöldapóstar skulu sendir gegnum tölvukerfið Uglu á íslensku og ensku. Ef ekki reynist unnt að þýða textann yfir á ensku, skulu ástæður þess fylgja með tölvupóstinum. A.m.k. árlega skal fara yfir þá fjöldapósta sem sendir hafa verið á árinu og senda ábendingar til rektors eða yfirmanna eininga ef úrbóta er þörf.

Ábyrgð: Kennslustjóri, framkvæmdastjóri, yfirmenn eininga.

8.2 Upplýsingar á heimasíðu

Allar fastar upplýsingar sem birtar eru á heimasíðu skólans, svo sem stefnur, starfsreglur og almennar upplýsingar um skólann, skulu þýddar á ensku og birtar á enska hluta heimasíðunnar.

Ábyrgð: Yfirmaður gæðamála.

Markmið 9 - Tryggja jafnt aðgengi starfsfólks að starfsþróun og endurmenntun

Aðgerðir:

9.1 Samtal um starfsþróun

Allir starfsmenn skulu fá boð um árlegt starfsmannasamtal með sínum yfirmanni. Í samtalinu skal starfsmanninum gefinn kostur á að fara yfir sínar óskir um starfsþróun og setja upp starfsþróunaráætlun í samráði við sinn yfirmann.

Ábyrgð: Yfirmenn eininga.

9.2 Aðgengi að endurmenntun

Skólinn skal styðja við óskir starfsmanna um endurmenntun eins vel og kostur er. Óski starfsmenn að taka endurmenntun samhliða starfi sínu, skal yfirmaður í samráði við starfsmanninn, leita leiða til að gera breytingar í verkefnum eða tímasetningum verkefna til að auðvelda starfsmanni að stunda námið.

Ábyrgð: Rektor og yfirmenn eininga.

Markmið 10 - Efla fræðslu og vitund starfsfólks og nema um málefni og áskoranir minnihlutahópa

Aðgerðir:

10.1 Vitundarvakning

Hver deild skal fjalla um málefni og áskoranir minnihlutahópa á deildarfundum á hverju skólaári. Við val á málefni til umræðu geta deildirnar leitað til jafnréttisnefndar, starfsmanna og nema. Deildir eru hvattar til að bjóða fulltrúum jafnréttisnefndar sem og nemum með í umræðuna, eftir því sem við á.

Ábyrgð: Deildarstjóri, jafnréttisnefnd.

10.2 Árlegur fræðslufundur

Á hverju ári skal haldinn a.m.k. einn fræðslufundur fyrir nema og starfsfólk um málefni og áskoranir minnihlutahópa. Dagsetning fundarins skal koma fram í skóladagatali skólans. Framkvæmdaráð velur málefni fundanna að hverju sinni, en framkvæmd fundanna er í höndum yfirmanns mannauðsmála (fyrir starfsfólk) og kennslustjóra (fyrir nema).

Ábyrgð: Framkvæmdaráð, yfirmaður mannauðsmála og kennslustjóri.

Markmið 11 - Auka fjölbreytni innan skólans, bæði meðal nema og starfsmanna

Aðgerðir:

11.1 Samskipti

Í öllum auglýsingum og opinberum samskiptum um skólann skal gæta sérstaklega að því að samtal, texti og myndefni sé inngildandi. Með orðinu inngildandi er átt við að leita skal leiða í slíkum samskiptum til að sýna fram á að allir einstaklingar sé velkomnir til náms og/eða starfa við skólann, óháð, kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Tjáningarfrelsi skal vera ríkt en öll hatursorðræða innan skólans fordæmd.

Ábyrgð: Yfirmaður kynningamála, yfirmaður mannauðsmála, kennslustjóri, rektor.

11.2 Úttekt og tölfraði

Gera skal úttekt á stöðu fjölbreytni innan skólans út frá þeim upplýsingum sem nú þegar liggja fyrir um þá persónubundnuþætti sem nefndir eru í jafnréttisstefnu skólans, sjá fremst í þessu skjali. Birta skal tilsvarendi tölfraði árlega. Framkvæmdaráð skal fara yfir niðurstöðurnar að úttekt lokinni og leggja til úrbætur, ef þess er þörf.

Ábyrgð: Framkvæmdaráð, rektor.

Markmið 12 - Tryggja fjölbreytni innan hópa sem bera sértæka ábyrgð eða taka ákvarðanir fyrir hönd skólans

Aðgerðir:

12.1 Fræðsla um fjölbreytileika

Til að stuðla að fjölbreytni innan kosinna og valinna hópa, skulu starfsmenn hljóta fræðslu um styrkleika fjölbreytni í hópum. Fræðslan getur m.a. farið fram samhliða fræðslufundi um málefni og áskoranir minnihlutahópa.

Ábyrgð: Rektor

12.2 Val á hópum

Þegar yfirmenn velja einstaklinga í hópa sem bera sértæka ábyrgð eða taka ákvarðanir fyrir hönd skólans skulu þeir ávallt hafa fjölbreytni innan hópa til hliðsjónar við sitt val. Háskólaráð skal fara árlega yfir fjölbreytni þeirra hópa sem valdir voru á árinu. Hafi fjölbreytni innan hópa ekki verið nægilega tryggð að mati háskólaráðs skal ráðið leggja til tillögur að úrbótum fyrir val á hópum næsta árs.

Ábyrgð: Yfirmenn eininga, rektor og háskólaráð.

Markmið 13 - Rannsóknir og kennsla taki mið af jafnréttissjónarmiðum og taki tillit til minnihlutahópa

Aðgerðir:

13.1 Jafna hlutfall kynja í umsóknum í rannsóknasjóði

Halda skal vinnustofur eða námskeið í gerð styrkjaumsókna, þar sem kennarar geti einnig fengið aðstoð við gerð styrkumsókna. Slíkt starf skal vera opið öllum akademískum starfsmönnum en fræðslan skal miða sérstaklega við þau kyn sem hallar á í umsóknum í rannsóknasjóði.

Ábyrgð: Rannsóknarstjóri.

13.2 Jafna stöðu minnihlutahópa í kennslu

Kennarar skulu nýta fjölbreyttar rannsóknir til kynninga í kennslu sinni og leita leiða til að sýna niðurstöður er varða fjölbreytta hópa. Þegar kennarar velja rannsóknir til umfjöllunar í kennslu sinni skulu þeir hafa að leiðarljósi að rannsóknarhópar endurspegli alla hópa samfélagsins

Ábyrgð: Kennslustjóri.

Markmið 14 - Tryggja jafnt aðgengi nema að námi við skólann

Aðgerðir:

14.1 Aðgengi fyrir fatlaða

Til að bæta aðgengi fatlaðra einstaklinga að námi við skólann skulu fasteignir skólans yfirfarnar og úrbætur gerðar þar sem þörf er á. Allar deildir skulu skila greinargerð til rektors um aðgengi fatlaðra einstaklinga að þeirra námi og tillögur til úrbóta eftir því sem við á. Rektor skal leita allra leiða til að koma slíkum úrbótum í framkvæmd.

Ábyrgð: Rektor, deildarstjórar og öryggis- og staðarumsjónarmaður.

14.2 Nám á ensku

Allar deildir skulu skila greinargerð til rektors um aðgengi nema, sem ekki tala íslensku, að þeirra námi og tillögur til úrbóta eftir því sem við á. Allar deildir skulu skila greinargerð til rektors um hvort hægt sé að auka námsframboð á ensku. Rektor skal leita allra leiða til að koma slíku námi og/eða öðrum úrbótum í framkvæmd.

Ábyrgð: Deildarstjórar, rektor.

Markmið 15 - Ávallt sé tekið mið af jafnréttissjónarmiðum við stefnumótun og stærri ákvarðanir

Aðgerðir:

15.1 Ákvarðanataka

Þegar stefnumótandi ákvarðanir og aðrar stærri ákvarðanir eru lagðar fram, fyrir háskólaráð eða framkvæmdaráð, skal rektor ávallt leggja fram staðfestingu á gætt hafi verið að jafnréttissjónarmiðum við ákvarðanatöku. Við slíkar ákvarðanir innan eininga, skal yfirmaður einingar leggja fram slíka staðfestingu.

Ábyrgð: Rektor, yfirmenn eininga, háskólaráð, framkvæmdaráð.

15.2 Eftirlit

Háskólaráð skal fara árlega yfir þær ákvarðanir sem teknar voru á árinu og varða stefnumótun eða aðrar stærri ákvarðanir fyrir hönd skólans. Hafi jafnréttissjónarmið ekki verið nægilega tryggð að mati háskólaráðs, skal ráðið leggja fram tillögur að úrbótum.

Ábyrgð: Jafnréttisnefnd, rektor, háskólaráð.

Lög

Jafnréttisáætlun Háskólans á Hólum byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Gildistími

Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir tímabilið 2024-2026.

Tímalína aðgerðaáætlunar

Hér verður sett upp dagskrá þar sem kemur fram hvenær einstökum aðgerðum á að vera lokið og hvenær árlegur frestur er fyrir aðgerðir sem eru endurteknar árlega. Tímalínan er vinnuskjal og því í höndum framkvæmdaráðs, í samráði við jafnréttisnefnd, eftir að áætlunin hefur verið samþykkt af háskólaráði.