

Jafnréttisáætlun 2025-2028

Inngangur

Markmið Háskólans á Bifröst með gerð jafnréttisáætlunar eru að standa vörð um og tryggja jafna stöðu allra kynja innan háskólans, m.a. hvað varðar laun og önnur starfskjör, þátttöku í stjórnun og aðstöðu og tækifæri til náms. Jafnréttisáætlun hefur það meginmarkmið að koma í veg fyrir mismunun vegna kyns, kyngervis, kynvitundar, kynþáttar, uppruna, litarháttar, fötlunar, aldurs, holdafars, heilsufars, trúar, lífskoðana, þjóðernis, búsetu, efnahags, menningar eða kynhneigðar. Háskólinn kemur til móts við mismunandi þarfir starfsfólks eins og eðlilegt getur talist.

Áhersla er lögð á jafnrétti í viðum skilningi, ásamt samtvinnun ólíkra vídda jafnréttis. Háskólinn á Bifröst hefur sett sér það markmið að vera til fyrirmyndar í íslensku samfélagi og styrkja jafnréttis- og lýðræðisvitund til að mæta áskorunum fjölmenningsamfélags nútímans.

Lög sem liggja til grundvallar

Jafnréttisáætlun Háskólans á Bifröst byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynja. Hún tekur einnig mið af jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrár Ísland nr. 33/1944, sbr. lög nr. 97/1995; lögumnr. 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 SÞ um réttindi fatlaðs fólks og lögum nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði. Jafnframt tekur áætlunin mið af heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna, einkum því fjórða (menntun fyrir öll) og fimmta markmiðið (jafnrétti kynjanna). Háskólinn gætir þess að allt starfsfólk, óháð kyni, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf (sbr. 6.gr. laga nr. 150/2020 og 9.gr. laga nr. 86/2018).

Framkvæmd

Háskólinn á Bifröst hefur gert sérstaka viðbragðsáætlun um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi er skoðast sem hluti af jafnréttisáætlun háskólans. Þar er kveðið á um sérstakt fagráð sem fjallar um kvörtunarmál og á heimasíðu háskólans er aðgengilegt að koma kvörtunum á framfæri. Forvararáætlun er jafnframt í gildi sem fjallar um aðgerðir til að draga úr líkum á því að mál sem varða kynbundna og kynferðislega áreitni og ofbeldi komi upp. Hver sá sem tekur við kvörtun eða tilkynningu um brot skal umsvifalaust vísa erindinu til fagráðsins til faglegrar meðferðar.

Háskólinn á Bifröst tryggir að allt nýtt starfsfólk fái kynningu á jafnréttisáætlun og verklagsreglum um viðbrögð við kynferðislega og kynbundið áreitni og ofbeldi og ætlunin er að starfsfólk þurfa að staðfesta móttöku þess. Háskólinn tryggir ennfreður að allir nýnemar munu fá kynningu á jafnréttisáætlun og verklagsreglum um viðbrögð við kynferðislega og kynbundna áreitni og ofbeldi.

Háskólinn á Bifröst mun bjóða uppá þjálfun, námskeið og kynningarefni sem varða þekkingu á mismunun kynja og kynferðislegri og kynbundinni áreitni/ofbeldi. Þróað verður myndefni og kennsluferlar fyrir starfsmenn og nemendur til að nota. Hluti af þessu ferli er þróa fræðsluefni varðandi forvarnir gegn stafrænu ofbeldi og kynna starfsfólki og nemendum á skilvirkan hátt.

Laun og önnur starfskjör

Háskólinn á Bifröst hefur sett sér sérstaka launastefnu sem er jafnframt hluti af jafnréttisáætlun þessari. Við ákvörðun launa skal þess gætt að ekki sé mismunað sbr. lögum 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jöfn laun og sömu kjör skuli gilda í hvívetna fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Í ráðningarsamningum er ekki gerð krafa um trúnað varðandi launakjör.

Ráðningar innan háskólans skulu endurspegla vilja hans til að jafna stöðu kynjanna innan hvernar rekstrareiningar og deildar. Verði tveir eða fleiri taldir jafnhæfir til starfs, skal sá valinn til starfsins sem er af því kyni sem er í minnihluta á umræddu starfssviði innan háskólans. Þegar störf eru auglýst, skal tekið fram að við ráðningar sé tekið mið af jafnréttisáætlun. Fjölbreytni hvað varðar kyn og kyngervi þeirra sem skipa dómnefndir til hæfnismats er ávallt gaumgæft ríkulega.

Við úthlutanir á verkefnum eða ákvörðunum um starfsaðstæður skulu næstu yfirmenn gæta þess að ekki eigi sér stað mismunun sbr. markmið jafnréttisáætlunar.

Komið er til móts við starfsfólk varðandi samhæfingu starfs og fjölskyldulífs. Enn fremur skulu næstu yfirmenn taka tillit til þarfa starfsfólks með sveigjanleika varðandi fjarvinnu og fjarfundi.

Við úthlutanir úr Fræðslusjóði vegna endurmenntunar, námskeiða og ráðstefnuferða og úr Rannsóknasjóði vegna styrkja til rannsókna skulu stjórnir sjóðanna gæta þess að þeir nýtist öllum í starfsliði háskólans, óháð persónulegum aðstæðum þeirra eða stöðu.

Háskólinn á Bifröst starfrækir jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur sem settar eru fram í staðlinum ÍST 85:2012. Vottunarskírteini vegna jafnlaunavottunar gildir frá 2024 - 2027. Jafnlaunavottun skal endurnýja á þriggja ára fresti og verður henni viðhaldið eins og kveðið er á um í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Með virkri jafnlaunavottun skal tryggt að þeim lögum sé jafnan fylgt í launasetningu.

Þátttaka í stjórnun

Við skipan í stjórnir, ráð og nefndir á vegum háskólans skal leitast við að hafa kynjahlutfall sem jafnast. Sé leitað eftir tilnefningum af háskólans hálfu í stjórnir, ráð og nefndir, skal lögð áhersla á fjölbreytni í tilnefningum og horft til kynjahlutfalls eins og við verður komið.

Jafnréttisnefnd skal í maí ár hvert safna gögnum um kynjahlutfall í stjórnnum, nefndum og ráðum fyrir liðið háskólaár.

Framkvæmd og ábyrgð

Framkvæmd einstakra þátta jafnréttisáætlunar er á ábyrgð rektors nema annað sé tekið sérstaklega fram. Áætlunin nær til alls starfsfólks 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 er kjörin af háskólaráði eftir tilnefningum og skulu þar sitja þrír aðilar, einn fulltrúi starfsfólks, einn fulltrúi nemenda og formaður, tilnefndur af rektor. Jafnréttisnefnd fylgist með framgangi jafnréttisáætlunar og skal fyrir lok febrúar ár hvert gera grein fyrir störfum sínum með skýrslu til rektors og háskólaráðs. Skýrsla nefndarinnar skal gerð samhliða reglubundinni rýningu stjórnenda vegna jafnlaunavottunar. Jafnréttisáætlun skal endurskoðuð af jafnréttisnefnd að undangenginni umræðu í háskólaráði eigi síðar en þremur árum eftir gildistöku.

Háskólinn á Bifröst setur sér aðgerðaáætlun til að framfylgja jafnréttisáætlun þessari. Mannauðsstjóri Háskólans á Bifröst heldur utan um framkvæmd og eftirlit áætlunarinnar. Áætlun þessi er vistuð inn á innri vef háskólans og í skjalakerfi hans.

Aðgerðaáætlun

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (150/2020).

Samkvæmt 5. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna ber fyrirtækjum og stofnunum að setja sér áætlun um hvernig starfsfólki eru tryggð réttindin sem kveðið er á um í 6. – 14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði (86/2018).

Samkvæmt 7. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði ber fyrirtækjum og stofnunum að tryggja starfsmönnum sínum, óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu jafna meðferð á vinnumarkaði. Hér eru sérstaklega tiltekin réttindin sem kveðið er á um í 8.-11. gr. laganna.

Launajafnrétti

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti (150/2020).

„Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.“

9. gr. Bann við mismunun í tengslum við laun og önnur kjör (86/2018).

“Atvinnurekanda er óheimilt að mismuna starfsmönnum sínum vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna og kyntjáningar í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni þeir sömu eða jafnverðmætum störfum. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.”

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Árleg úttekt á framkvæmdaáætlun sem gerð er til að framfylgja jafnlaunastefnu og markmiðum hennar.	Rektor og mannauðsstjóri	Lokið í október ár hvert
Að fólki óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Framkvæma launagreiningu þar sem kannað er hvort allt starfsfólk fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Mannauðsstjóri og launafulltrúi	Lokið í mars ár hvert.
	Leiðréttu launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynjanna.	Fjármálastjóri og launafulltrúi	Lokið í júní ár hvert.
	Jafnlaunavottun / viðhaldsúttekt	Rektor og mannauðsstjóri	Lokið í apríl 2025

Laus störf – Endurmenntun

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

„Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá 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.“

8. gr. Bann við mismunun í starfi og við ráðningu (86/2018)

“Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og önnur starfskjör



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

starfsmanna. Mismunun vegna einhverra þessara þátta í auglýsingu um laust starf er óheimil sem og birting slíkrar auglýsingar.”

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að laus störf hjá háskólanum standi opin öllum kynjum.	Öll kyn hvött til að sækja um laus störf.	Mannauðsstjóri	Þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum, stjórnnum, nefndum og ráðum.	Kyngreind samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Mannauðsstjóri	Lokið í des ár hvert.
	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum.	Launafulltrúi.	Lokið í apríl ár hvert.
	Samantekt á kynjahlutfalli í stjórnnum, ráðum og nefndum	Jafnréttisnefnd	Lokið í apríl ár hvert
Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg.	Árleg greining á sókn kynjanna í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun.	Stjórnendur	Lokið í maí ár hvert
	Leita skýringa komi fram kynbundinn munur á sókn starfsfólks í endurmenntun og starfsþjálfun.		

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs. (150/2020)

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu meðal annars miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsfólki sé



auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.”

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður.	Kynna fyrir starfsfólki stefnu háskólans þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Stjórnendur	Kynning í ágúst ár hvert.
Að foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.	Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.	Stjórnendur	Kynning í ágúst ár hvert.

Vernd gegn kynbundu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni og vernd gegn óréttlæi í starfi.

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

„Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.“

13. gr Vernd gegn órétti í starfi (86/2018)

“Atvinnurekanda er óheimilit að segja starfsmönnum upp störfum sökum þess að þeir hafi kvartað undan eða kært mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1.gr eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara. Jafnframt skal atvinnurekandi gæta þess að starfsmenn verði ekki látnir gjalda þess í starfi að kvartað hafi verið undan eða kærð mismunun eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara.”



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.	Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Mannauðsstjóri og fagráð.	Kynning í ágúst ár hvert.
Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.	Endurskoða forvarnar- og viðbragðsáætlun. Kynna forvarndar- og viðbragðsáætlun fyrir öllu starfsfólki.	Mannauðsstjóri og stjórnendur fagráð. Mannauðsstjóri, stjórnendur og fagráð.	Á þriggja ára fresti. Árlega
Starfsfólk þekkir réttindi sín og hvert það skal leita verði það fyrir óæskilegri hegðun á vinnustað.	Hlutverk stjórnanda og faghóps er kynnt fyrir starfsfólki árlega.	Mannauðsstjóri og stjórnendur fagráð. /	Lokið í ágúst ár hvert
Upplýsingar um réttindi og skyldur séu aðgengilegar öllu starfsfólki	Yfirfara upplýsingar og skoða aðgengi á innri vef háskólans og í mannauð- og gæðahandbók.	Mannauðsstjóri, gæðastjóri.	Lokið í desember ár hvert
Starfsfólk hafi góðan aðgang að trúnaðarmanni og viti hvaða hlutverki hann gegnir.	Trúnaðarmaður kynna sig og hlutverk sitt fyrir starfsfólki	Trúnaðamaður	Árlega

Eftirfylgni og endurskoðun

Eftirfylgni og endurskoðun

Samkvæmt 5. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skal endurskoða jafnréttisáætlanir á þriggja ára fresti.



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Mannauðsstjóri	Annað hvert ár
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	Jafnréttisáætlun er endurskoðuð á þriggja ára fresti.	Mannauðsstjóri, gæðastjóri og jafnréttisnefnd.	Þriggja ára fresti

Jafnréttisáætlun þessi er uppfærsla á jafnréttisáætlun sem tók gildi 1. ágúst 2021.

Yfirlit á fundi í jafnréttisnefnd 21.02.2025

Yfirlit í framkvæmdarstjórn 25.03.2025

Yfirlit á fundi í Háskólaráði 03.04.2025

Gildir frá 03.04.2025

Næsta endurskoðun fer fram á árinu 2028

Staðfest af rektor 03.04.2025