

Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2011

September 2012



FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN
HÁSKÓLA ÍSLANDS





HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN



Lýsing á rannsókn

| | |
|-------------------------|--|
| Unnið fyrir | Jafnréttisnefnd Háskólaráðs |
| Markmið rannsóknar | Að kanna stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2012 |
| Dagsetning skýrsluskila | September 2012 |

Ábyrgðaraðilar

| | |
|-----------------------------|--|
| Framkvæmd | Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands |
| Undirbúningur og gagnaöflun | Auður Magnús Leiknisdóttir |
| Úrvinnsla | Auður Magnús Leiknisdóttir |
| Skýrslugerð | Ásdís A. Arnalds Auður Magnús Leiknisdóttir Guðbjörg Andrea Jónsdóttir Guðný Bergþóra Tryggvadóttir Heiður Hrund Jónsdóttir Hrefna Guðmundsdóttir |



EFNISYFIRLIT

| | |
|--|----|
| Efnisyfirlit | 3 |
| Myndaskrá | 4 |
| Töfluskrá | 5 |
| Helstu niðurstöður | 6 |
| Tillögur að úrbótum | 8 |
| Inngangur | 11 |
| Gagnaöflun | 12 |
| Fræðsla um jafnréttismál | 14 |
| Fræðsla til nemenda um jafnréttismál | 14 |
| Fræðsla til starfsfólks um jafnréttismál | 17 |
| Samþætting kynjasjónarmiða | 25 |
| Samþætting við stefnumótun og ákvarðanatöku | 25 |
| Jafnréttisnefndir og jafnréttisáætlanir sviða | 32 |
| Kyngreindar upplýsingar um starfsmenn | 34 |
| Fræðsla um samþættingu | 34 |
| Fjölskylduvæn stefna | 36 |
| Samþætting kynjasjónarmiða við ráðningarferli | 37 |
| Framkvæmd samþættingar við kennslu og rannsóknir | 38 |
| Hindranir á vegi jafnréttisstarfs | 46 |
| Klám innan Háskóla Íslands | 55 |
| Jafnrétti í víðum skilningi | 60 |
| Hinsegin stúdentar og starfsfólk | 61 |
| Fatlaðir nemendur og starfsfólk | 62 |
| Erlendir stúdentar og starfsfólk | 67 |
| Kynjahlutföll meðal nemenda | 71 |
| Kynjahlutföll starfsfólks | 82 |
| Samantekt og lokaorð | 87 |
| Heimildaskrá | 88 |
| Viðauki | 90 |



MYNDASKRÁ

| | |
|--|----|
| Mynd 1. Námið hefur aukið meðvitund mína um jafnréttismál..... | 15 |
| Mynd 2. Hversu mikla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun HÍ, stefnu gegn mismunun, stefnu í málefnum fatlaðs fólks og jafnréttisáætlun þíns fræðasviðs? | 16 |
| Mynd 3. Hversu mikla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun HÍ, stefnu gegn mismunun, stefnu í málefnum fatlaðs fólks og jafnréttisáætlun þíns fræðasviðs? | 17 |
| Mynd 4. Telur þú mikla eða litla þörf á fræðslu um jafnréttismál innan þíns sviðs eða starfseiningar? | 19 |
| Mynd 5. Telur þú kynjasjónarmið samþætt við stefnumótun og ákvarðanatöku innan þíns sviðs eða starfseiningar?..... | 26 |
| Mynd 6. Hversu oft eða sjaldan samþættir þú kynjasjónarmið við kennslu? | 39 |
| Mynd 7. Hvers vegna samþættir þú sjaldan eða aldrei kynjasjónarmið við kennslu? | 42 |
| Mynd 8. Fjöldi nemenda sem fær sérúrræði í námi..... | 62 |
| Mynd 9. Hlutfall nemenda sem fá sérúrræði í námi eftir flokkum skerðinga..... | 63 |
| Mynd 10. Fjöldi nemenda með erlent ríkisfang | 67 |
| Mynd 11. Nemendur Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989-2011..... | 72 |
| Mynd 12. Nemendur í meistaranámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2011..... | 72 |
| Mynd 13. Nemendur í doktorsnámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2011..... | 73 |
| Mynd 14. Hlutfall karla og kvenna greint eftir aldri. Allir virkir nemendur HÍ í janúar 2012. | 74 |
| Mynd 15. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði 2008 og 2011. | 75 |
| Mynd 16. Hlutfallsleg skipting nema Verkfræði- og náttúruvísindasviðs eftir kyni og deild..... | 76 |
| Mynd 17. Hlutfallsleg skipting nema Menntavísindasviðs eftir kyni og deild 2008 og 2011. | 77 |
| Mynd 18. Hlutfallsleg skipting nema Heilbrigðisvísindasviðs eftir kyni og deild..... | 78 |
| Mynd 19. Hlutfallsleg skipting nema Hugvísindasviðs eftir kyni og deild..... | 79 |
| Mynd 20. Hlutfallsleg skipting nema Félagsvísindasviðs eftir kyni og deild..... | 80 |
| Mynd 21. Hlutfall kvenna af aðjunktum, lektorum, dósentum og prófessorum 1996 - 2011..... | 82 |
| Mynd 22. Hlutfall kvenna af fastráðnum kennurum skipt eftir sviðum 2008-2011..... | 83 |
| Mynd 23. Konur og karlar í háskólaumhverfinu..... | 84 |
| Mynd 24. Hlutfall karla og kvenna í nefndum háskólaráðsog af formönnum nefnda háskólaráðs 2011.... | 85 |



TÖFLUSKRÁ

| | |
|---|-----|
| Tafla 1. Svarhlutfall..... | 13 |
| Tafla 2. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2009-2013? | 90 |
| Tafla 3. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2009-2013? Bakgrunnsgreining..... | 90 |
| Tafla 4. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á stefnu Háskóla Íslands gegn mismunun? | 91 |
| Tafla 5. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á stefnu Háskóla Íslands gegn mismunun? Bakgrunnsgreining..... | 91 |
| Tafla 6. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á stefnu Háskóla Íslands í málefnum fatlaðra? | 92 |
| Tafla 7. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á stefnu Háskóla Íslands í málefnum fatlaðra? Bakgrunnsgreining..... | 92 |
| Tafla 8. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun þíns sviðs eða starfseiningar? | 93 |
| Tafla 9. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun þíns sviðs eða starfseiningar? Bakgrunnsgreining..... | 93 |
| Tafla 10. Hversu oft eða sjaldan samþættir þú kynjasjónarmið við kennslu? | 94 |
| Tafla 11. Hversu oft eða sjaldan samþættir þú kynjasjónarmið við kennslu? Bakgrunnsgreining | 94 |
| Tafla 12. Hversu oft eða sjaldan telur þú að kynjasjónarmið séu samþætt við stefnumótun og ákvarðanatöku á þínu sviði eða starfseiningu? | 95 |
| Tafla 13. Hversu oft eða sjaldan telur þú að kynjasjónarmið séu samþætt við stefnumótun og ákvarðanatöku á þínu sviði eða starfseiningu? Bakgrunnsgreining | 95 |
| Tafla 14. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands? Almenn hvatning. | 96 |
| Tafla 15. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands? Tillögur að úrbotum..... | 97 |
| Tafla 16. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands? Jafnréttisstarfið þarf að taka tillit til fleiri þátta..... | 99 |
| Tafla 17. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands? Athugasemdir við könnun um jafnréttismál til starfsfólks. | 100 |
| Tafla 18. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands? Athugasemdir við jafnréttisstarf | 100 |
| Tafla 19. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands? Ánægja með núverandi stöðu jafnréttismála | 101 |



HELSTU NIÐURSTÖÐUR

- Skýrslan byggir á spurningalista sem sendur var starfsfólki Háskóla Íslands og forsvarsmönnum nemendafélaga skólans, tölulegum upplýsingum, fundargerðum og fleiri fyrirbyggjandi gögnum. Einnig 18 viðtölum við stjórnendur og fólk sem starfar að jafnréttismálum innan skólans.
- Jafnréttisdagar hafa verið haldnir á haustmánuðum þrjú undanfarin ár. Hafa þeir tekist vel og glætt umræðu um málaflokkinn.
- Fræðsla um jafnréttismál til starfsfólks og nemenda er af afar skornum skammti. Hamlar þar helst tímaleysi bæði þeirra sem standa ættu að fræðslunni og mögulegra viðtakenda fræðslunnar.
- Kynjasjónarmið eru ekki samþætt við stefnumótun og áætlanagerð við Háskóla Íslands eins og jafnréttisáætlun skólans og *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla* (nr. 10/2008) gera ráð fyrir. Þekkingu skortir meðal stjórnenda og starfsfólks á hvað samþætting kynjasjónarmiða felur í sér.
- Þó nokkur fjöldi athugana og rannsókna sem jafnréttisáætlun skólans 2009-2013 tiltekur að gerðar skuli hafa ekki komið til framkvæmda og þar með er mikilvægur grundvöllur aðgerða í málaflokknum ekki til staðar.
- Samþætting kynjasjónarmiða við kennslu og rannsóknir fer ekki fram með markvissum hætti og er þess í stað háð áhuga og þekkingu einstakra kennara.
- Skipun jafnréttisnefnda á flestum fræðasviðum skólans hefur orðið til þess að fleiri láta sig nú þessi mál varða og áhugi á málaflokknum hefur víða glæðst.
- Vísbendingar komu fram um að aukið álag í kjölfar efnahagshrunsins árið 2008 leiddi til þess að erfiðlegar gengi nú en áður að samræma fjölskyldulíf og starf við skólann.
- Þau sem vinna að jafnréttismálum segja flest áhuga- og frumkvæðisleysi stjórnenda á málaflokknum standa framþróun fyrir þrifum.
- Hluti stjórnenda segir einstrengingslega afstöðu þeirra sem vinna að jafnréttismálum hamlandi í samskiptum sínum við þau.
- Upp hafa komið nokkur dæmi um klámfengna menningu meðal nemenda Háskóla Íslands. Ekki hefur verið staðið að fræðslu um hvernig sporna megi við slíku meðal starfsfólks og nemenda.



- Almennur velvilji er í garð fatlaðra nemenda við Háskóla Íslands og lítið um fordóma. Lítilsháttar breytingar á kennsluháttum, sem innleiddir væru kerfisbundið við skólann, gætu þó gert námið aðgengilegra fötluðum nemendum.
- 65% nemenda við skólann eru konur. Lítið sem ekkert hefur þokast í að jafna út kynbundið námsval á þeim árum sem hér eru til skoðunar.
- Konum í prófessorsstöðum hefur fjölgað úr 7 % árið 1996 í 24% árið 2011.



TILLÖGUR AÐ ÚRBÓTUM

- Í jafnréttisáætlun Háskóla Íslands sem tók gildi árið 2009 er gert ráð fyrir að jafnréttisnefndir séu starfandi á hverju sviði skólans. Þetta hefur að mestu komið til framkvæmdar á því tímabili sem þessi skýrsla tekur til. Hefur þetta orðið til þess að fleiri aðilar innan skólans hafa nú þekkingu og áhuga á jafnréttisstarfi. Nauðsynlegt er að tryggja áframhaldandi grasrótastarf jafnréttisnefnda sviðanna á komandi árum.
- Háskóli Íslands hefur sett sér metnaðarfulla og faglega jafnréttisáætlun. Þar eru settar fram aðgerðir sem taldar eru nauðsynlegar til að tryggja jafnrétti innan skólans. Niðurstöður þessarar skýrslu benda til þess að, að mörgu leyti, hafi ekki verið unnið eftir áætluninni síðastliðin fjögur ár. Lagt er til að stjórnendur, þau sem vinna að jafnréttismálum og annað starfsfólk háskólans vinni sameiginlega að markmiðum jafnréttisáætlunar skólans 2009-2013.
- Í 17. grein laga nr. 10 frá 2008 segir að kynjasambættingar skuli gætt við alla stefnumótun, áætlanagerð og ákvarðanatöku á vegum opinberra stofnana. Ljóst er af gögnum þessarar skýrslu að þetta er ekki gert við Háskóla Íslands. Niðurstöður þessarar skýrslu benda eindregið til þess að þekkingu skorti hjá starfsfólki Háskóla Íslands á því í hverju sambætting kynjasjónarmiða felst. Tryggja þarf að allir stjórnendur hafi tilskylda þekkingu á sambættingu kynjasjónarmiða, og vilja til að beita henni, til að Háskóli Íslands geti uppfyllt 17. grein jafnréttislaga.
- Efla þarf fræðslu um jafnréttismál til stjórnenda og starfsfólks Háskóla Íslands. Niðurstöður þessarar skýrslu benda til þess að skortur á fjármagni og áhuga hjá stjórnendum séu þeir þættir sem helst standa í vegi fyrir fræðslu um þessi mál. Gögn þessarar skýrslu benda til þess að þeir valkvæðu fyrirlestrar og námskeið sem haldin hafa verið hafi verið dræmt sótt af starfsfólki og stjórnendum. Eigi að vinna markvisst að jafnrétti innan Háskóla Íslands er nauðsynlegt að koma á fót reglulegri fræðslu til handa starfsfólki og stjórnendum og tryggja þarf mætingu á þá fundi.
- Niðurstöður þessarar skýrslu benda til þess að ein stærsta hindrunin á vegi jafnréttisstarfs innan Háskóla Íslands sé gjá sem myndast hefur milli stjórnenda skólans annars vegar og þeirra sem vinna að jafnréttismálum hins vegar. Ljóst er að stjórnendur hafa ekki haft mikið frumkvæði að því að vinna með markvissum hætti að jafnréttisstarfi og óþols gætir á báða bóga fyrir samskiptum milli þessara tveggja



hópa. Sama stef kom upp í viðtölum sem tekin voru fyrir *Skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála 2003-2007* (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson 2009). Á ný er nú lagt til að stjórnendur og þau sem vinna að jafnréttismálum ræði saman um framtíðarskipan þessara mála og að sérþekking fræðifólks á málaflokknum verði nýtt í þeirri umræðu. Einnig að þeirri tortryggni og vantrausti sem ríkir á báða bóga verði eytt svo stjórnendur og sérfræðingar í málaflokknum standi sameinaðir í jafnréttisstarfinu, skólanum og samfélaginu öllu til hagsbóta.

- Efla þarf rannsóknir og sértækar úttektir sem nauðsynlegar eru til grundvallar jafnréttisstarfi. Liggja ekki fyrir upplýsingar um aðstæður karla, kvenna og annarra hópa verður markvisst starf í þágu jafnréttis illmögulegt og ómarkvisst. Þau svið sem upplýsingar skortir á til að framfylgja jafnréttisáætlun skólans eru til að mynda:
 - Úthlutun verkefna til karla og kvenna og starfsaðstæður: Háskóli Íslands hefur einsett sér að tryggja að hvorugu kyninu sé mismunað við úthlutun verkefna og við ákvarðanir á starfsaðstæðum. Afar takmarkaðar upplýsingar liggja fyrir um þetta. Ekki liggur fyrir úttekt á launum starfsfólks eftir kyni, áhrifum starfsmats eða framgangskerfis á konur og karla eða starfsaðstöðu karla og kvenna sem gerð hefur verið á því tímabili sem skýrslan tekur til. Ef þessar upplýsingar liggja ekki fyrir er ekki hægt að koma í veg fyrir að mismunun eigi sér stað.
 - Samræming fjölskyldulífs og vinnu/náms hjá starfsfólki og nemendum Háskóla Íslands. Markviss gagnaöflun um þennan þátt er nauðsynlegt til að hægt sé að móta aðgerðir sem miða að því að gera Háskóla Íslands fjölskylduvænan.
- Konur eru í meirihluta þeirra sem útskrifast með framhaldsmenntun á háskólastigi en voru þó aðeins 27% þeirra sem sóttu um akademísk störf á árunum 2007-2008. Brýnt er að kanna ástæður þessa og hvernig gera má Háskóla Íslands að fýsilegum vinnustað fyrir karla jafnt sem konur svo mannauður háskólamenntaðra sé nýttur til fulls innan stofnunarinnar.
- Ekki hefur verið unnið markvisst að því að fjölga nemendum af því kyni sem er í miklum minnihluta í einstökum deildum. Þó hafa sumar deildir til að mynda athugað sérstaklega að kynningarefni hafi mynd af bæði körlum og konum. Gögn þessarar skýrslu benda til þess að það sem reynt hefur verið dugi ekki til, til að mynda í



Félagsráðgjafardeild, Hjúkrunarfræðideild og Rafmagns- og tölvuverkfræðideild. Gera þarf átak í að fjölga nemendum af því kyni sem er í minnihluta með öðrum aðferðum en notaðar hafa verið undanfarin ár þar sem þær virðast litlum eða engum árangri hafa skilað.

- Tryggja þarf að farið sé að lögum við skipan í nefndir. Niðurstöður þessarar skýrslu sýna að ekki eru allar nefndir með í það minnsta 40% hlut hvors kyns. Bæta þarf gagnaöflun í tengslum við tilnefningar og skipan í nefndir svo upplýsingar liggja fyrir í það minnsta árlega og hægt sé að bregðast við kerfisbundnum og tilfallandi skekkjum í þessum efnun.
- Gögn þessarar skýrslu benda til þess að þó nokkur dæmi um klámfengna menningu hafi komið upp á undanförunum árum innan raða nemenda Háskóla Íslands. Niðurstöður kannana sem gerðar voru meðal starfsfólks og nemenda benda ekki til þess að almennt innan deilda skólans sé markvisst unnið gegn klámfenginni menningu meðal nemenda. Lagt er til að fræðsla fari reglubundið fram með markvissum hætt um hvernig sporna megi við klámvæðingu og kynbundinni áreitni. Fræða ætti starfsfólk, nemendur og sérstaklega þau sem standa í forsvari fyrir nemendafélög skólans. Auka myndi vægi þessara aðgerða ef Stúdentaráð tæki þátt í þeim.
- Ýmsar minniháttar breytingar á kennsluháttum geta skipt fatlaða nemendur miklu máli og myndu að auki bæta kennsluhætti almennt og því gagnast öllum nemendum. Framkvæmd margra þessarar atriða er háð vilja og kunnáttu einstakra kennara. Niðurstöður þessarar skýrslu benda til þess að fatlaðir nemendur skólans hefðu hag af því að bættir kennsluhættir, með tilliti til þarfa fatlaðra nemenda, yrðu kerfisbundið innleiddir í öllum deildum skólans.
- Ekki er ljóst hvort og hvaða sérúrræði í námi standa þeim til boða sem ekki hafa íslensku að móðurmáli, standa höllum fæti vegna uppruna síns, félagslegs bakgrunns eða efnahags eða hvert þessi hópur getur leitað eftir stuðningi innan skólans. Í *Stefnu Háskóla Íslands 2011-2016* segir að gera eigi átak í því að auka aðsókn innflytjenda að námi í Háskóla Íslands (2012a). Lagt er til að kannað verði hvaða úrræði og námsumhverfi hentar þessum hópi.



INNGANGUR

Skýrsla þessi er unnin að beiðni jafnréttisnefndar Háskólaráðs og er liður í að uppfylla ákvæði jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands 2009-2013 en þar segir að vinna skuli úttekt á stöðu jafnréttismála innan skólans á fjögurra ára fresti. Áður hafa komið út skýrslurnar *Staða og þróun jafnréttismála 1997-2002* (Erla Hulda Halldórsdóttir 2004) og *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2003-2007* (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson 2009).

Verkefnið er nokkuð viðamikl og ekki ber að líta á þessa skýrslu sem tæmandi upptalningu á öllu því jafnréttisstarfi, fyrirlestrum eða öðru sem farið hefur fram innan Háskóla Íslands á árunum 2008-2011. Öll stærri mál hljóta einhverja umfjöllun í skýrslunni eftir því sem gögn og tími leyfa. Á stöku stað hafa mál sem upp komu árið 2012 fengið stutta umfjöllun eftir því sem tilefni þótti til. Það er fyrir utan verksvið þessarar skýrslu að ráðast í viðamikla rannsóknarvinnu sem þyrfti til að kynna sér einstök mál sem ekki liggja gögn fyrir um. Má þar til dæmis nefna áhrif nýs starfsmatskerfis á konur og karla, inntak rannsókna sem koma út á vegum fræðimanna við Háskóla Íslands í ljósi samþættingar kynjasjónarmiða, launamun kynjanna innan Háskólans og jafnrétti á milli ólíkra fræðigreina og –sviða eða akademísku starfsfólks og annars starfsfólks. Hér gefst heldur ekki rúm til að fjalla um niðurstöður þessarar skýrslu út frá fræðilegri umræðu um jafnréttisstarf almennt og í háskólum t.d. á Norðurlöndunum eða annars staðar í Evrópu. Slík umfjöllun yrði áhugavert efni fyrir áframhaldandi rannsóknir á sviði jafnréttismála innan Háskóla Íslands.

Litlar sem engar breytingar hafa orðið á helstu stefnum háskólans á sviði jafnréttismála frá því síðasta skýrsla kom út. Jafnréttisstarf skólans byggir á jafnréttisáætlun 2009-2013, stefnu gegn mismunun og stefnu Háskóla Íslands í málefnum fatlaðs fólks (Háskóli Íslands 2009, 2005 og 2002). Ekki verður fjallað efnislega um þessar stefnur í heild sinni í þessari skýrslu en bent er á umfjöllun í *Skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála 2003-2007* (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson 2009). Þá skýrslu og stefnur háskólans í jafnréttismálum má finna á vefslóðinni www.jafnretti.hi.is. Þau nýmæli hafa þó orðið að Hug- Félags- og Heilbrigðisvísindasvið hafa samþykkt jafnréttisáætlun fyrir sitt svið. Fjallað er um einstök ákvæði þessara áætlana í þessari skýrslu.



Í skýrslunni er fjallað um fræðslu um jafnréttismál, samþættingu kynjasjónarmiða, hindranir á vegi jafnréttisstarfs, klám innan Háskóla Íslands, jafnrétti í víðum skilningi og kynjahlutföll meðal nemenda og starfsfólks. Efnistöð þessi voru valin með hliðsjón af jafnréttisáætlun skólans 2009-2013 en einnig er fjallað um mál sem voru áberandi í þeim gögnum sem aflað var fyrir skýrsluna.

GAGNAÖFLUN

Gagna var aflað með þrenns konar hætti; eigindlegum viðtölum, spurningalistum til starfsfólks og forsvarsmanna nemendafélaga og að auki voru fyrirliggjandi gögn greind, svo sem fundargerðir og tölulegar upplýsingar um starfsfólk og nemendur.

Viðtöl voru tekin við 18 aðila innan Háskóla Íslands á vormánuðum 2012. Níu þeirra starfa sem stjórnendur við skólann, sjö starfa að jafnréttismálum. Að auki var tekið viðtal við Höllu Tryggvadóttur formann jafnréttisnefndar Stúdentaráðs 2010 og Jens Fjalar Skaptason formann Stúdentaráðs 2010-2011. Viðtölin voru um 30-70 mínútna löng. Þau voru tekin upp og afrituð orðrétt. Að því loknu voru þau greind í þemu í forritinu Atlas ti. Allar skáletraðar tilvitnanir í þessari skýrslu eru orðréttar úr viðtölunum. Á stöku stað hafa ensk orð verið þýdd á íslensku ef þess var kostur en annars staðar hafa ensk orð í orðum viðmælanda fengið að standa. Hikorð hafa verið tekin út án þess að þess sé getið sérstaklega. Aðrar úrfellingar eru táknaðar með hornklofa [...]. Að auki var upplýsinga aflað frá öðrum aðilum innan skólans eftir því sem þurfa þótti. Má þar helst nefna Hönnu Björgu Sigurjónsdóttur og Knút Birgisson sem veittu upplýsingar um stöðu fatlaðra nemenda út frá rannsókn sem þau vinna nú að.

Tveir spurningalistar voru sendir út í tengslum við þessa rannsókn. Annars vegar var spurningalisti sendur á allt fastráðið starfsfólk Háskóla Íslands sem er í 40% starfshlutfalli eða hærra. Alls voru þetta 1162 manns og svöruðu 633 eða 54%. Listinn var sendur út í byrjun maí og fylgt eftir með fimm ítrekunum og hvatningarorðum frá rektor. Gagnaöflun lauk í júní 2012. Í töflu 1 má sjá svarhlutfall eftir kyni og sviðum. Listinn var sendur út á íslensku og ensku. Opin svör sem skrifuð voru á ensku hafa verið þýdd á íslensku til að gæta samræmis og nafnleyndar. Persónurekjanleg atriði hafa verið tekin út úr opnum svörum.



Tafla 1. Svarhlutfall

| | Fjöldi í þýði | Fjöldi svara | Svarhlutfall |
|--|---------------|--------------|--------------|
| Heild | 1162 | 633 | 54% |
| <i>Kyn</i> | | | |
| Konur | 613 | 398 | 65% |
| Karlar | 549 | 235 | 43% |
| <i>Svið eða starfseining</i> | | | |
| Félagsvísindasvið | 170 | 112 | 66% |
| Heilbrigðisvísindasvið | 261 | 123 | 47% |
| Hugvísindasvið | 136 | 61 | 45% |
| Menntavísindasvið | 170 | 107 | 63% |
| Verkfræði- og náttúruvísindasvið | 187 | 84 | 45% |
| Sameiginleg stjórnýsla og aðrar einingar | 238 | 147 | 62% |

Einnig var sendur spurningalisti til 60 nemendafélaga en listi yfir þau var fenginn frá Stúdentaráði. Alls svöruðu forsvarsmenn 44 nemendafélaga eða 73%.

Við vinnslu þessarar skýrslu voru einnig skoðuð fyrirliggjandi gögn, fundargerðir jafnréttisnefndar frá tímabilinu, fundargerðir ráðs um málefni fatlaðs fólks, minnisblöð, jafnréttisáætlanir, tölulegar upplýsingar á heimasíðu skólans og ritgerðir sem komið hafa út á tímabilinu og snerta viðfangsefnið.



FRÆÐSLA UM JAFNRÉTTISMÁL

Í þessum kafla verður fjallað annarsvegar um fræðslu til nemenda um jafnréttismál og hinsvegar um fræðslu til starfsfólks. Stærstu viðburðirnir hafa verið haldnir í tengslum við jafnréttisdaga á haustmánuðum 2009, 2010 og 2011. Dagarnir vekja mikla athygli og setja svip sinn á háskóla-samfélagið þá daga sem þeir standa yfir. Þeir eru samstarfsverkefni fjölmargra aðila, meðal annars jafnréttisnefndar Háskólaráðs og ráðs um málefni fatlaðs fólks. Að auki má nefna málþingið *Forskot með fjölbreytileika* sem haldið var í apríl 2009 í samvinnu jafnréttisnefndar Háskólaráðs, jafnréttisnefndar Kennaraháskólans og Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum.

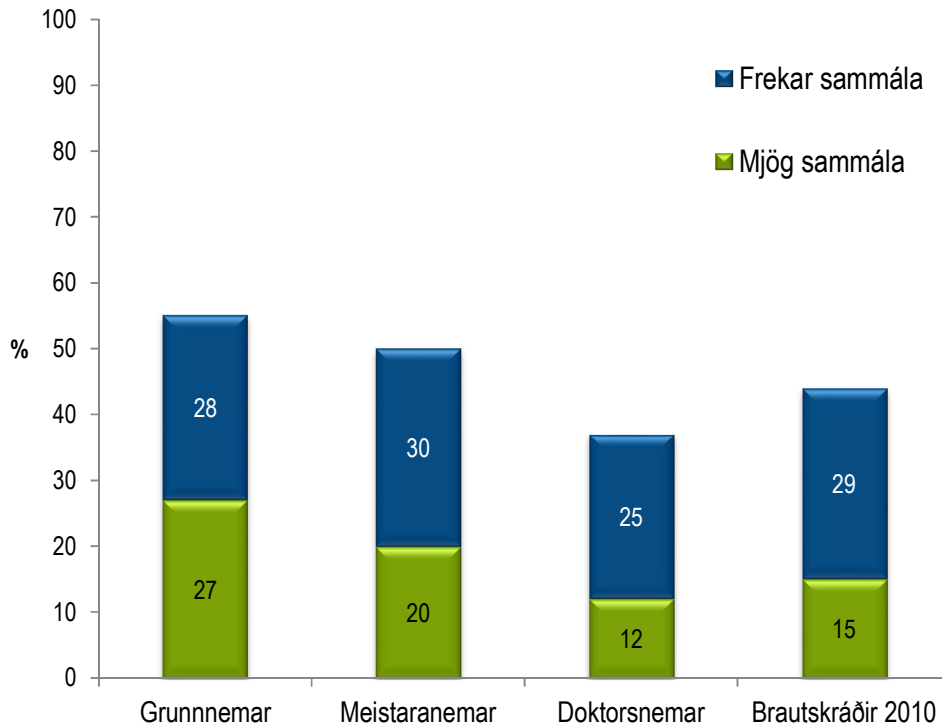
Árið 2012 kom út bæklingurinn „Klámvæðing er kynferðisleg áreitni“ á vegum MARK – Miðstöðvar margbreytileika- og kynjarannsókna við Háskóla Íslands og Mannréttindaskrifstofu Reykjavíkurborgar. Bæklingurinn er á ensku og íslensku og á heimasíðu háskólans segir að hann varpi ljósi á það hvernig konur upplifa klám á vinnustöðum og umræðu um útlit sitt í stað frammistöðu. Thomas Brorsen Smidt (2012) MA-nemi í kynjafræði við Háskóla Íslands er höfundur bæklingisins.

Fræðsla til nemenda um jafnréttismál

Í 23. grein laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla kemur fram að fræða skuli nemendur um jafnréttismál á öllum skólastigum.

Jafnréttisdagar hafa verið haldnir á haustmánuðum undanfarin ár og vaxið að umfangi og vinsældum í hvert sinn. Almennt má segja að þeir hafi verið vel heppnaðir með uppákomum og fyrirlestrum um jafnréttismál sem opnir eru öllum nemendum og starfsfólki. Hættan er þó sú að aðeins þeir nemendur og það starfsfólk sem fyrir hefur áhuga og einhverja þekkingu á jafnréttismálum taki þátt í slíkum viðburðum.

Í gæðakönnun sem Félagsvísindastofnun gerði fyrir skrifstofu rektors á vormisseri 2012 voru nemendur meðal annars spurðir hvort námið hefði aukið vitund þeirra um jafnréttismál. Könnunin fór fram á netinu og í síma í janúar og febrúar 2012.



Mynd 1. Námið hefur aukið meðvitund mína um jafnréttismál.¹

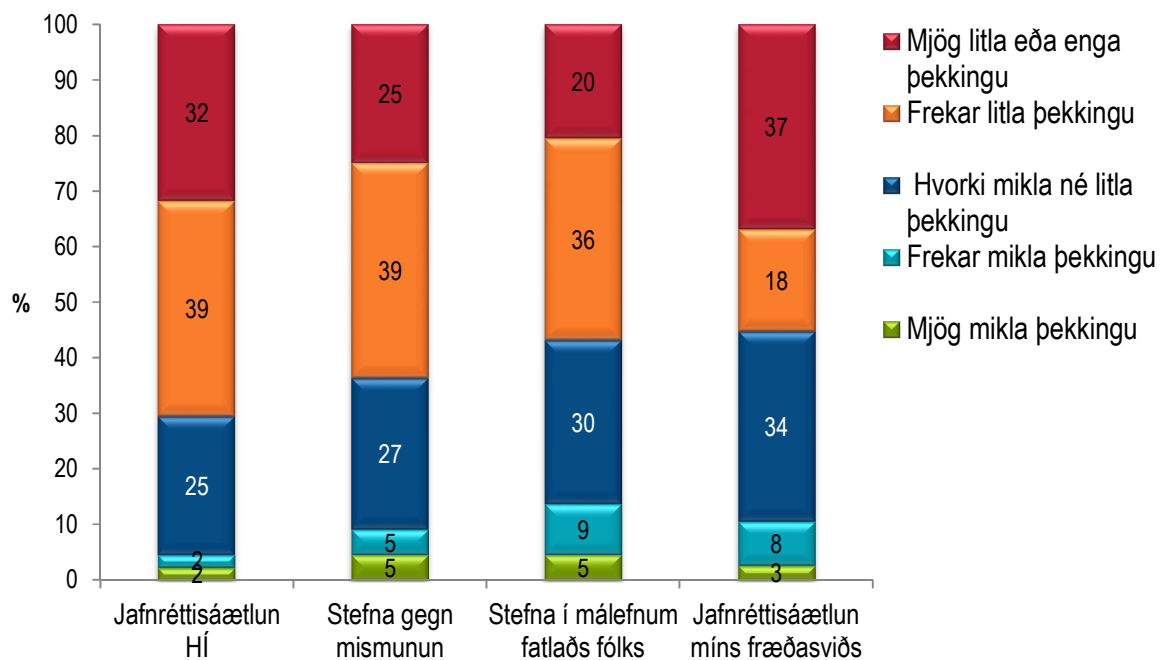
Á mynd 1 má sjá að hlutfall þeirra sem er sammála þessari fullyrðingu fer hæst upp í 55% og lægst niður í 37% meðal doktorsnema. Einn viðmælandi sagði að sú staðreynd að ekki færi fram markviss jafnréttisfræðsla til nemenda skólans væri merki um að skólinn tæki skyldur sínar samkvæmt jafnréttislögum ekki alvarlega.

Í lögunum er kveðið á um að það að það skuli fara fram fræðsla um jafnréttismál á öllum skólastigum. Ég meina, þetta ætti að vera auðvitað á fyrsta ári í öllum fögum, er það ekki? Það er til dæmis eitt, ég meina þetta eru bara skýrar skyldur skólans.

¹ Allir grunnneemar á 2. ári voru spurðir og svarhlutfall var 61%. Úrtak meistaraneema var spurt og svarhlutfall var 66%. Allir doktorsneemar voru spurðir og svarhlutfall var 67%. Allir brautskráðir 2010 voru spurðir að undanskildum þeim sem voru í janúar 2012 skráðir í nám við HÍ og svarhlutfall var 66%

Niðurstöðurnar á mynd 1 taka til almennrar spurningar um fræðslu og tekið var breitt úrtak nemenda. Í könnun sem gerð var meðal þeirra sem eru í forsvari fyrir nemendafélög háskólans var spurt um þekkingu á jafnréttisáætlun skólans, stefnu gegn mismunun og stefnu skólans í málefnum fatlaðra. Alls bárust svör frá forsvarmönnum 44 nemendafélaga en listinn var sendur á 60 nemendafélög.

Sjá má á mynd 2 að forsvarmenn nemendafélaganna telja sig flestir hafa litla þekkingu á stefnu Háskóla Íslands í jafnréttismálum. Einnig var spurt um jafnréttisáætlun á fræðasviði viðkomandi þrátt fyrir að ekki séu öll fræðasvið komin með jafnréttisáætlun. Slík áætlun er í vinnslu hjá flestum þeim sviðum sem ekki hafa þegar samþykkt jafnréttisáætlun og fulltrúi/ar stúdenta koma að þeirri vinnu. Því getur verið að fólk hafi þekkingu á drögum að áætluninni. Þessar niðurstöður styðja við gögnin hér að framan sem sýna að um og undir 50% nemenda telja námið hafa aukið þekkingu sína á jafnréttismálum.

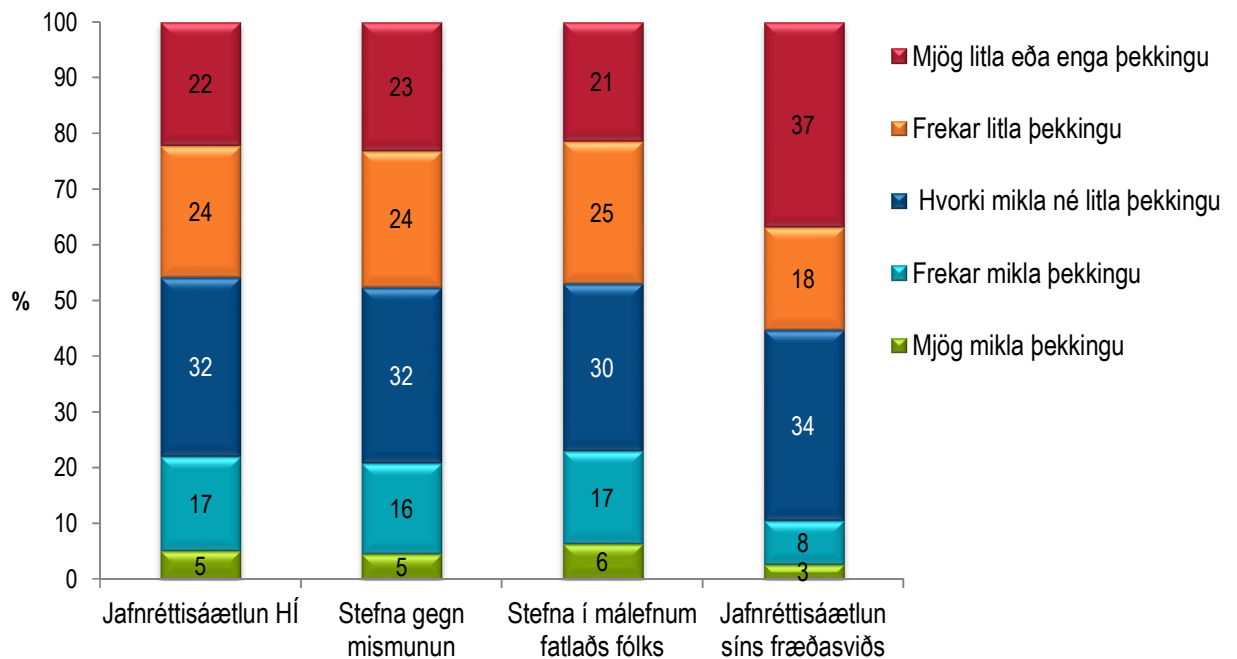


Mynd 2. Hversu mikla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun HÍ, stefnu gegn mismunun, stefnu í málefnum fatlaðs fólks og jafnréttisáætlun þíns fræðasviðs? – Forsvarsmenn nemendafélaga

Fræðsla til starfsfólks um jafnréttismál

Þó fræðsla um jafnréttismál geti tekið til ýmissa þátta er þekking fólks á stefnumótandi áætlunum skólans í jafnréttismálum einn þeirra þátta sem mæla hvernig staðið hefur verið að fræðslu til starfsfólks. Þekking á áætlununum og stefnum er einnig forsenda fyrir því að starfsfólk geti unnið með markvissum hætti eftir þeim.

Á mynd 3 má sjá að u.þ.b. fimmtungur starfsfólks telur sig hafa mjög eða frekar mikla þekkingu á jafnréttisáætlun háskólans, stefnu gegn mismunun og stefnu í málefnum fatlaðs fólks. Þetta hlutfall er 11% þegar spurt er um jafnréttisáætlun á fræðasviði viðkomandi. Það skýrist væntanlega af því að sum svið eru ekki með tilbúna samþykka jafnréttisáætlun. Þó voru allir spurðir um þekkingu á áætlun sviðanna þar sem þær eru í smíðum á öllum sviðum og einhver hluti starfsfólksins hefur unnið að gerð þeirra.



Mynd 3. Hversu mikla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun HÍ, stefnu gegn mismunun, stefnu í málefnum fatlaðs fólks og jafnréttisáætlun þíns fræðasviðs? – Starfsfólk

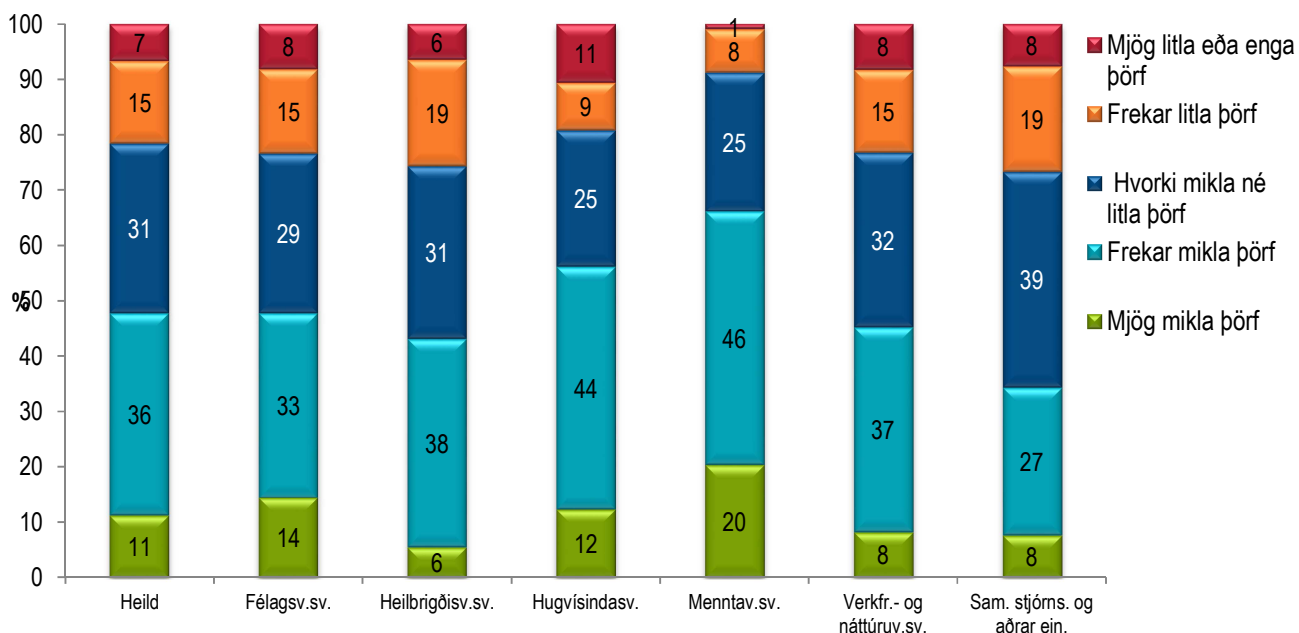


Bakgrunnsgreiningu á svörum við þekkingu á þessum áætlunum má sjá í töflum 3, 5, 7 og 9 í viðauka. Þar kemur meðal annars fram að þekking karla og kvenna á áætlununum er áþekk en þó telja ívið fleiri konur en karlar sig hafa litla eða enga þekkingu á þeim. Þekking á áætlununum eykst með auknum aldri starfsfólks. Þannig segja 12-15% starfsfólks yngra en 40 ára að það þekki áætlanirnar vel en 25-31% starfsmanna 56 ára og eldri. Ein skýring á því gæti verið sú að eldra starfsfólk hafi lengri starfsaldur hjá stofnuninni og hafi því haft fleiri tækifæri til að kynna sér áætlanirnar eða þekki betur áherslur í starfi skólans vegna lengri starfsaldurs. Önnur skýring gæti verið sú að yngra starfsfólk hafi minni áhuga á að kynna sér áætlanirnar en það eldra.

Akademískt starfsfólk og doktorsnemar eru líklegri til að þekkja vel til áætlanna heldur en starfsfólk í stjórnslu og starfsfólk Félagsvísindasviðs og Hugvísindasviðs er líklegast til að þekkja áætlanirnar vel. Sjá nánar í viðauka.

Sjá má á mynd 4 að nokkur hluti starfsfólks telur þörf fyrir fræðslu um jafnréttismál vera frekar eða mikla innan síns sviðs eða starfseiningar. Hæst er hlutfallið hjá Menntavísindasviði þar sem tveir af hverjum 10 telja þörfina frekar eða mjög mikla. Af fræðasviðunum fimm er hlutfallið lægst hjá Heilbrigðisvísindasviði og Verkfræði- og náttúruvísindasviði en er þó yfir 40%. Athygli vekur að starfsfólk Verkfræði- og náttúruvísindasviðs telur einnig síður en starfsfólk annarra sviða að það hafi mjög eða frekar góða þekkingu á jafnréttisáætlunum skólans (sjá töflu 3 í viðauka). Nánari skoðun sýnir einnig að enginn þeirra svarenda sem telja þörfina frekar litla, mjög litla eða enga á Verkfræði- og náttúruvísindasviði (17 manns) segja þekkingu sína á jafnréttisáætlun skólans 2009-2013 vera mjög eða frekar mikla. Þetta bendir til þess að þessi hópur hafi ekki þekkingu á jafnréttismálum né áhuga á að kynna sér þau og hlýtur það að valda nokkrum áhyggjum.

Ekki er hægt að skýra þennan mun á sviðum með ólíku hlutfalli karl- og kvenstarfsmanna eftir sviðum þar sem afar lítil munur er á afstöðu kynjanna til spurninganna (sjá töflur 3, 5, 7, og 9 í viðauka).



Mynd 4. Telur þú mikla eða litla þörf á fræðslu um jafnréttismál innan þíns sviðs eða starfseiningar?

Ljóst er af gögnum úttektarinnar að fræðsla um jafnréttismál til handa starfsfólki hefur verið af afar skornum skammti undanfarin ár. Þetta kemur bæði fram í viðtölum við fólk sem hefur unnið að jafnréttismálum sem og viðtölum við stjórnendur. Þannig sögðu stjórnendur:

Ég hef nú ekki orðið mikið var við hana sko. Ekki sem ég man eftir. Ekki formlega fræðslu sko.

Það er mjög lítið um formlega fræðslu [...] ég held að það sé mjög lítið og alltof lítið.

Þó var rætt um að fræðsla um jafnréttismál hefði farið fram á einum fræðslufundi stjórnenda á tímabilinu en umfjöllun um þann fund má einnig sjá í kaflanum *Fræðsla um samþættingu* en sá fundur var afar stuttur að mati þeirra sem að fræðslunni stóðu. Eitt af þeim þeimum sem greinilega komu í ljós í viðtölunum voru skiptar skoðanir fólks á því hversu mikinn tíma væri raunhæft að áætla í fræðslu um jafnréttismál. Sumir stjórnendur voru á því að ekki væri raunhæft að ætla meiri tíma en hefur verið í fræðslu um jafnréttismál:



[Aðstandendur fræðslunnar] hefðu viljað fá meiri tíma og gera meira úr þessu heldur en er í rauninni hægt vegna þess að bara fólk er mjög upptekið og erfitt að taka frá heila daga í svona mál. Eða hvaða mál sem er í rauninni sko. - Stjórnandi.

Ég verð bara að segja þér alveg eins og er, við þurfum líka að vera svolítið raunsæ sko. Þetta eru búin að vera gríðarlega erfið ár og það að ætla að kalla fólk til í heilan dag á námskeið um jafnréttismál, það fengi ekki góð viðbrögð af hálfu stjórnenda vegna þess að það er bara svo mikið álag. Það er alveg gríðarlega hörð keyrsla og það er skýringin á því. [...] Við getum vissulega gert tilraunir með það að bjóða valkvætt upp á þetta. En við getum ekki gert þetta sem skyldunámskeið á meðan svona mikið álag er á starfsfólki. - Stjórnandi.

Að hafa fræðslu í heilan dag um jafnréttismál fyrir stjórnendur og/eða annað starfsfólk er að mati þessara stjórnenda ekki hægt og ekki raunsætt vegna þess vinnuálags sem ríkir innan stofnunarinnar. Þessi staðreynd, að mati sumra sem standa að jafnréttismálum, kemur í veg fyrir árangursríka kennslu, meðal annars um samþættingu: „Maður er náttúrliga ekki að fara að kenna samþættingu á hálf tíma“. Einnig er sú staðreynd hversu langan tíma tók að koma fræðslu um jafnréttismál inná fræðslufund stjórnenda² túlkuð sem vísbending um hversu neðarlega jafnréttismál eru á forgangslista hjá stjórnendum Háskóla Íslands:

Það tók eitt og hálf ár [að fá aðgang að fræðslufundi stjórnenda] þannig að maður fattaði já, þennan hóp er maður sem sagt aldrei að fara að fá á alvöru [námskeið]. Aldrei. Þannig er það þú veist, það er mjög erfitt. – Aðili sem vinnur að jafnréttismálum.

Það er mjög erfitt bæði að komast þar að [á fræðslufundi stjórnenda] og það var ekki vel sótt fræðslan um jafnréttismál. Henni var sífellt frestað og það er svona lítil áhersla og það er lítið bara almennt lagt í það held ég að sé óhætt að segja. – Aðili sem vinnur að jafnréttismálum

[Tíma stjórnenda] er náttúrliga varið í það sem er mikilvægast og þetta þykir ekkert brjálaðislega mikilvægt. – Aðili sem vinnur að jafnréttismálum

Á móti bentu stjórnendur á að þetta ætti ekki bara við um jafnréttismál. Almennt væri mjög erfitt að fá stjórnendur og annað starfsfólk til að mæta á fræðslufundi „Það er alveg ofboðslega erfitt að fá fólk til

² Fræðslufund stjórnenda sitja meðal annars rektor, aðstoðarrektor, sviðsstjórar, forsetar fræðasviðanna, rekstrarstjórar, deildarforsetar og fleiri.



þess að mæta. Fólki finnst það svo önnum kafið.“ Þó var tekið dæmi um að fræðsla um kennsluáætlanir hefði hlotið góðan hljómgrunn meðal stjórnenda enda snéri málið með beinni hætti að vinnunni og „hjálpaði þeim að vinna“, að sögn viðmælanda. Af þessu mætti draga þá ályktun að annað gildi um fræðslu um jafnréttismál.

Frásögn Sigurðar Guðmundssonar fráfarandi forseta Heilbrigðisvísindasviðs styður það sjónarmið að áhugi innan háskólans á fræðslu um jafnréttismál sé takmarkaður. Haustið 2011 stóð Heilbrigðisvísindasvið og Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum fyrir komu dr. Molly Carnes, prófessors í læknis- og geðlæknisfræðum og iðnaðarverkfræði við Wisconsin-háskóla í Bandaríkjunum, til landsins. Haldið var málþingið „Er konum mismunað innan vísindasamfélagsins“ í tengslum við komu hennar þann 7. september 2011. Sigurður segir þannig frá viðbrögðum við málþinginu:

Mér fannst mætingin vera mjög léleg. Við héldum svo nokkra fundi um málið og ég var satt að segja fyrir vonbrigðum með mætinguna af því að þetta var raunverulega svo flott efni og svolítið nýtt. [...] Min niðurstaða eftir að hafa reynt þetta þarna í fyrra, er sú að áhuginn sé lítill. Ég segi það bara beint út. Mér fannst við raunverulega reyna að koma þessu máli á dagskrá á þennan hátt, að gera eitthvað úr þessu, halda málþing og hafa námskeið og mér fannst viðbrögðin vera léleg. Það er lítill áhugi.

Einnig voru skiptar skoðanir um hvort fræðsla um jafnréttismál ætti að vera valkvæð eða hvort hún ætti að fara fram á fundum sem alla jafna er skyldumæting á (t.d. deildarfundum) eða sérsniðnum fundum sem skyldumæting væri á.

Jafnréttisdagar eru dæmi um valkvæða fyrirlestra sem opnir eru öllum. Tilfinning aðstandenda þeirra er sú að mæting meðal starfsfólks sé afar takmörkuð nema að efnið snúi með augljósum hætti að þeim og þeirra starfi. Annað dæmi um valkvæða fræðslu er málþingið með dr. Molly Carnes sem rætt var hér að framan og dræm mæting var á. Fleiri dæmi eru um valkvæða fræðslu í formi fyrirlestra og málþinga sem slök mæting hefur verið á og meðal annars er fjallað um í fundargerðum jafnréttisnefndar.



Á móti kemur að nokkur andstaða er við skyldufræðslu:

Við getum ekki gert þetta sem skyldunámskeið á meðan svona mikið álag er á starfsfólki. – Stjórnandi.

Við græðum ekkert á því að þína fólk, sko að nota tækifærið á meðan allir eru samankomnir – „Við skulum nota tækifærið og ræða um samþættingu“. Við höfum reynt það og mér fannst það ekki góð leið. – Stjórnandi.

Annar stjórnandi var ekki á sama máli og taldi að skyldunámskeið væru góð hugmynd:

Ég held að það væri mjög gott að allir stjórnendur eins og deildarforsetar væru sendir á jafnréttisnámskeið. Í Bretlandi eru allir sendir á jafnréttisnámskeið sem eru í stjórnunarstöðum. Þannig að ég held að það væri mjög gott ef svona miðlæg stjórnsýsla væri með slíkt námskeið sem væri bara skylda fyrir nýja deildarforseta.

Viðmælendur eru því ekki sammála um hvor leiðin bæri betri árangur, skyldunámskeið eða – fyrirlestrar eða valkvæð fræðsla. Þau gögn sem fyrir hendi eru benda þó sterklega til þess að sú valkvæða fræðsla sem verið hefur í boði með fyrirlestrum og málþingum hafi hvorki verið vel sótt af starfsfólki né stjórnendum. Ekki hefur reynt mikið á árangur af því að skylda fólk á námskeið. Spyrja mætti hvort kominn væri tími til að gera tilraunir með slíkt fyrirkomulag til reynslu.

Einn aðili sem starfar að jafnréttismálum innan háskólans hafði ákveðnar kenningar um af hverju fræðsla til starfsfólks um jafnréttismál væri ekki meiri og með markvissari hætti en raun ber vitni. Viðkomandi nefndi nokkrar ástæður þessa. Ein væri sú að starf jafnréttisfulltrúa væri gríðarlega viðamikil, ekki síst nú þegar skólinn hefur stækkað mikið. Að auki bætist við sú krafa að jafnréttisfulltrúi taki að sér jafnréttismál í víðum skilningi þess orðs og hugi að jafnrétti fatlaðs fólks, hinsegin stúdenta, erlendra stúdenta, auk kvenna og karla. Þannig hefði einfaldlega ekki gefist tími til að skipuleggja markvissa fræðslu til starfsfólks. Önnur ástæða er sú að erfitt sé fyrir jafnréttisfulltrúa að standa að slíkri fræðslu einn án stuðnings annarra sérfræðinga í málaflokknum en erfitt hefði reynt að fá svör við því hvort vilji væri fyrir að greiða öðrum sérfræðinga til að standa að fræðslunni með jafnréttisfulltrúa. Í þriðja lagi nefndi viðkomandi að lítið frumkvæði hefði komið frá stjórnendum sjálfum um fræðslu:



Það er einhver vegin svoltið erfitt að einhverjir feministar hér og þar séu alltaf bara að koma á sviðsskrifstofuna, sem þeir hafa ekkert umboð til að gera og segja „Heyrðu, nú áttu að gera þetta og nú áttu að halda fræðslu um kynferðislega áreitni og nú þarftu að fara á samþættingarnámskeið og sendu gjaldkerann þinn eða fjármálastjórnann þinn“ þú veist.

Í umræðum um hvernig gera mætti fræðslu til starfsfólks skilvirkari og betri tók annar aðili sem starfað hefur að jafnréttismálum fram að stuðningur og frumkvæði yfirstjórnarinnar væri afar mikilvægur í þessum efnum:

Yfirstjórninni ber skylda til þess að átta sig á mikilvægi þessa málaflokks og á að eiga frumkvæði og allt það. Við eigum ekki bara þú veist að koma. En þetta verður að vinna bara saman þú veist.

Ummæli þriðja viðmælandans sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum en hefur ekki starfsskyldum að gegna sem fela í sér að viðkomandi sinni fræðslu til starfsmanna innanhúss, styðja það sjónarmið að ein hindrun á vegi fræðslunnar sé frumkvæðisleysi þeirra sem fræðslan ætti að beinast að:

Ég hef ekki verið beðin um neina fræðslu.

Einn stjórnandi tók í svipaðan streng og sagði að ekki hefðu komið skýr skilaboð frá miðlægri stjórnarsýslu skólans um mikilvægi jafnréttisfræðslu en að það gæti ef til vill hjálpað til við að glæða áhuga millistjórnenda og annars starfsfólks á fræðslunni:

Það skiptir náttúrulega mjög miklu máli að einhverjar nýjungar, ef við lítum á þetta sem nýjung, að þær séu gerðar með fulltingi æðstu stjórnenda hvers stofnunar eða fyrirtækis og stjórnendurnir æðstu séu „full force“ á bak við það.

Varðandi efni og framsetningu fræðslunnar ræddu nokkrir stjórnendur um að hún þyrfti að vera hagnýt. Í umræðum um hvernig mætti fá fólk til að hafa meiri áhuga á að fræðast um og beita sér í jafnréttismálum nefndi einn stjórnandi að fræðsla sem fengi fólk til að sjá að það „græddi“ á því að vera jafnréttissinni og gæti hugsað já „ég er að fá meira fyrir mína deild“ því upp væri sett reikningsdæmi um hvernig hægt væri að græða fjárhagslega á því að huga að þessum málum. Þetta sjónarmið bendir til þess að viðkomandi telji réttlætis- og lýðræðissjónarmið auk jafnréttislaga landsins ekki nægilega sterk ein og sér til að glæða áhuga starfsfólks háskólans á því að beita sér í jafnréttismálum og hlýtur það að vera nokkurt umhugsunarefni.



Annar stjórnandi nefndi að fræðslan þyrfti að vera hagnýt en nefndi ekki það sjónarmið að fólk þyrfti að sjá gróðatækifæri til að vinna að jafnréttismálum:

Langflestir eru bara „practical thinking“. Ef þú ætlar að koma einhverri svona nýrri hugmyndafræði inn [sambættingu] þá verður það bara að vera á þannig nótum að það séu bara einföld dæmi: „Þegar þú ert að gera þetta þá er þetta að sambætta“. Þetta er langeinfaldast. Við þurfum ekkert að fara í svona hugmyndafræðilega dýpt. Það er ekki það sem fólk þarf. Fólk vill bara stuðla að jafnrétti og jöfnum tækifærum í samfélaginu og geta lagt af mörkum í þeim efnum.

Í lok tilvitnunarinnar segir viðkomandi að fólk vildi einfaldlega stuðla að jafnrétti og telur því, ólíkt viðmælandanum hér að framan, að réttlætissjónarmið séu nægilegur drifkraftur til að fá fólk til að taka þátt í fræðslu en að fræðslan hingað til hefði ef til vill verið sett fram með of flóknum og fræðilegum hætti.

Einn viðmælandi nefndi að markviss fræðsla fyrir svið og deildir krefðist mikils undirbúnings:

Þetta þarf að vera brjálæðislega vel undirbúið og svona unnið þannig að það sé alveg sko markvisst unnið inn í viðkomandi svið og þannig að það eigi eitthvað að koma út úr því eða það eigi eitthvað að gera. Tengt þá einhverri framkvæmd þannig að fólk finni að það sé þátttakendur í þessu. [...] Þetta kostar bara alveg rosalega hugmyndavinnu og ástríðu til þess að þetta heppnist.

Þessi tilvitnun skýrir enn frekar sjónarmið þeirra sem segja að erfitt sé fyrir einn aðila að standa að og skipuleggja fræðslu innan skólans.

Spurt var opinna spurningar í spurningalistanum um hvaða atriði jafnréttisfræðsla ætti helst að fjalla um og með hvaða hætti hún ætti að fara fram. Alls svöruðu 147 þessari spurningu. Meðal þeirra leiða sem nefndar voru til að koma þessum skilaboðum á framfæri var að hafa fræðslu á deildarfundum og sviðsþingum. Einnig að hægt væri að útbúa einblöðunga til að dreifa á kaffistofum. Einnig var nefnt að fræðslan ætti helst að fara fram í fyrirlestrarformi en með nægu rými einnig fyrir umræður. Sumir vildu hafa fræðsluna í sínu nærsamfélagi „í litlum hópum“ eða á deildarfundum og nokkrir nefndu að vinnustofur um jafnréttismál væru góð hugmynd. Einn nefndi að hægt væri að senda út tölvupósta til nemenda og starfsfólks með setningum úr jafnréttisstefnum skólans.



SAMBÆTTING KYNJASJÓNARMÍÐA

Einn meginþáttur jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands 2009-2013 er samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og áætlanagerð.

Í 2. gr. laga nr. 10/2008 er kynjasamþætting skilgreind þannig:

Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn jafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.

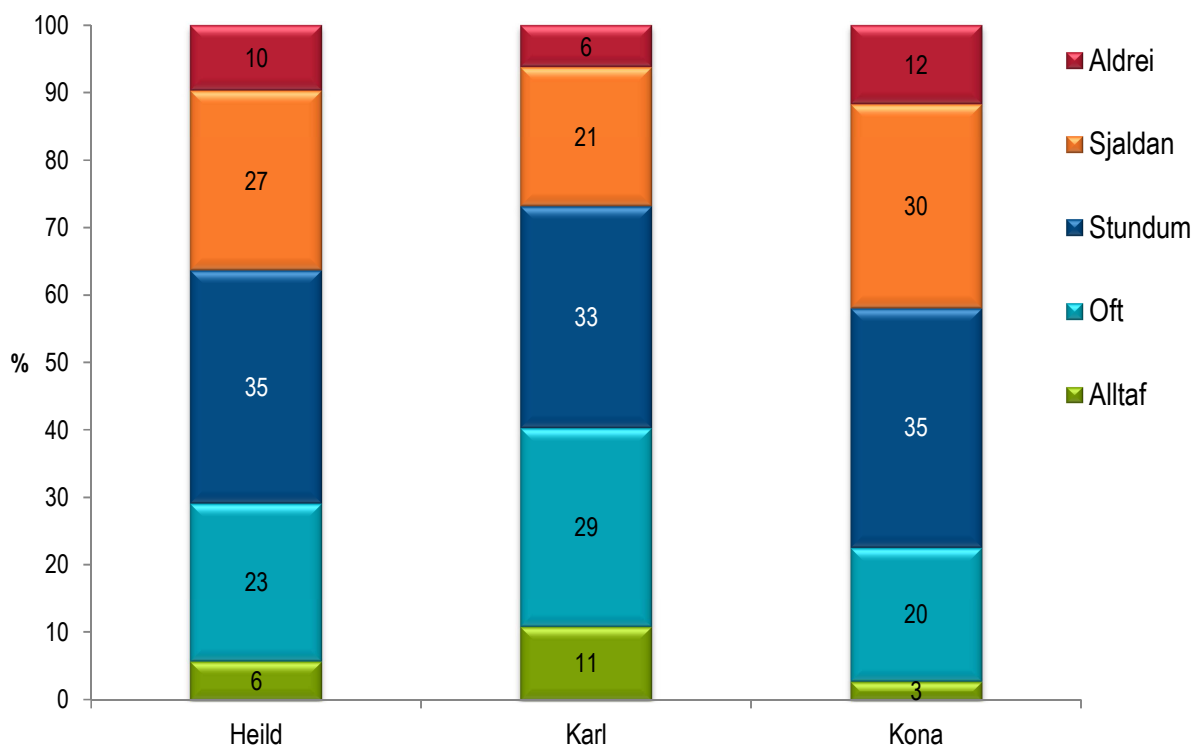
Í sömu lögum kemur fram að allar opinberar stofnanir skuli gæta kynjasamþættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð. Lagaskylda hvílir því á Háskóla Íslands í þessum efnum. Í jafnréttisáætlun skólans eru teknar til sjö aðgerðir til samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða. Þessi kafli mun fjalla um framkvæmd þessara aðgerða og tekur hver undirkafla fyrir eitt atriði samþættingar eins og þau birtast í jafnréttisáætlun skólans. Undanskilið er sjöunda framkvæmdaratriði samþættingar en það tekur til þess að gera skuli úttekt á stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands á fjögurra ára fresti og er þessi skýrsla afrakstur þeirrar úttektar nú.

Samþætting við stefnumótun og ákvarðanatöku

Öll fræðasvið, stofnanir og stjórnsýslusvið Háskóla Íslands skulu samþætta jafnréttissjónarmið inn í starfsemi sína. [...] Við gagnaöflun og annan undirbúning ákvarðana sem áhrif hafa á stöðu kynjanna skal taka mið af þörfum og viðhorfum beggja kynja og greina afleiðingar þeirra með tilliti til jafnréttis. - Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2009-2013

Í könnuninni var starfsfólk spurt hvort það teldi kynjasjónarmið samþætt við stefnumótun og ákvarðanatöku innan síns sviðs eða starfseiningar. Á heildina litið telja um 30% starfsfólks að kynjasjónarmið séu samþætt við stefnumótun og ákvarðanatöku innan síns sviðs eða starfseiningar eins og sjá má á mynd 5. Ekki reyndist mikill munur á þessu hlutfalli eftir sviðum en kynjamunur kom fram þar sem 23% kvenna segja kynjasjónarmið samþætt oft eða sjaldan á móti 40% karla. Sjá nánari bakgrunnsgreiningu í töflu 13 í viðauka. Þessar niðurstöður eru í talsverðu ósamræmi við önnur gögn þessarar úttektar sem ekki benda til þess að samþætting fari fram við stefnumótun og

ákvarðanatöku innan Háskóla Íslands eins og rakið verður í þessum kafla. Það að um þriðjungur starfsfólks telji svo vera bendir til þess að sá hópur átti sig ekki á því hvað felst í hugtakinu.



Mynd 5. Telur þú kynjasjónarmið samþætt við stefnumótun og ákvarðanatöku innan þíns sviðs eða starfseiningar?

Opin svör um dæmi um samþættingu við stefnumótun og ákvarðanatöku innan sviða eða starfseininga styðja þessa túlkun, en þau sem töldu samþættingu eiga sér stað stundum, oft eða alltaf voru beðin um að nefna dæmi um slíkt. Af 253 svarendum sem sögðu samþættingu eiga sér stað stundum, oft eða alltaf nefndu 83 dæmi máli sínu til stuðnings. Þar af tóku um það bil 26 svarendur aðgerðir til að jafna kynjahlutföll sem dæmi um samþættingu kynjasjónarmiða:

Þess er gætt að kynjahlutföll séu sem jöfnust við skipanir í nefndir og ráð.

Þess er alltaf gætt að bæði kyn eigi hlut að máli þegar ákvarðanir eru teknar.



Unnið markvisst að því að jafna kynjahlutfall.

Það að stuðla að jöfnum kynjahlutföllum er vissulega jafnréttisaðgerð og færa má rök fyrir því að samþætting kynjasjónarmiða verði betri ef bæði kynin koma að málum en sem einangruð aðgerð er jöfnun kynjahlutfalla ekki það sama og samþætting kynjasjónarmiða.

Einn nefndi að það að greiða starfsfólki fyrir vinnu sína sé dæmi um samþættingu kynjasjónarmiða og skrifaði einfaldlega „Allir fá laun“. Ekki þarf að fjölyrða um að slíkt er ekki dæmi um samþættingu kynjasjónarmiða. Annar skrifaði „kyn skiptir ekki máli“ en það sjónarmið dæmir alla samþættingu kynjasjónarmiða sjálfkrafa úr leik. Nokkrir nefndu almenn dæmi úr jafnréttisstarfi sviðsins, til að mynda að gerð hefði verið jafnréttisáætlun og starfsfólk verið frætt um jafnréttismál. Þá var talsverður hluti svaranna óljós, svo sem: „ráðningar starfsfólks“, „kynjuð hvatning“, „í auglýsingum um störf“ og „við gerð kynningarefnis“. Ekki er hægt að ráða af þessum svörum hvort um eiginlega samþættingu kynjasjónarmiða er að ræða en miðað við önnur gögn þessarar úttektar, einkum viðtöl við stjórnendur og aðila sem starfa að jafnréttismálum er það frekar ólíklegt.

Tekin voru viðtöl við alla forseta fræðasviða Háskóla Íslands þar sem þeir voru meðal annars spurðir hvort þeir samþættu kynjasjónarmið við starfsemi sviðsins. Hér á eftir fara nokkrar tilvitnanir í svör þeirra:

Við höfum svo sem ekkert gert það mjög markvisst sko.

Hvað varðar stjórnsýsluna þá eru sko, það er nánast ekkert sem kemur svona samþætting einhver nema eins og þú segir varðandi bara fjölskylduvæna stefnu.

Ég held nú ekki að þetta hafi gert svona markvisst hjá okkur nei.

Ég veit ekki hvað þú átt við [með samþættingu jafnréttissjónarmiða].

Ef ég á að vera hreinskilinn þá er ég ekki alveg viss um að ég viti hvað þetta þýðir kannski vegna þess að ég hef ekki hugsað nógu mikið um það, ég skal viðurkenna það. Hvað þýðir samþætting kynjasjónarmiða og þá spyr maður sig hvaða kynjasjónarmið eru það sem á að samþætta? [...] Þannig að ég er ekki alveg viss um sko hver kjarni málsins er þarna.



Það er því ljóst að samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða fer ekki fram innan fræðasviða Háskóla Íslands, tilvitnanirnar sýna að forsetar fræðasviðanna segja ýmist beint út að samþætting fari ekki fram eða vita ekki hvað átt er við með því. Einn forseti fræðasviðs taldi þó að fólk myndi oftast eftir því nú en áður, að ræða kynjasjónarmið mála:

Svona almennt hefur það í mínu nærumhverfi að minnsta kosti þá hafa líka orðið framfarir á því sviði. Menn í alvöru muna mjög oft eftir þessu að hafa sér kynjavinkil, ekkert endilega sko, en menn muna oft eftir því.

Af tilvitnuninni hér að ofan að dæma má þó sjá að það að samþætta kynjasjónarmið er ekki gert með markvissum hætti heldur er frekar um að ræða að fólk „muni oftast“ eftir þessu. Það er þá tilviljun hvenær minnið bregst og hvenær ekki. Samþættingin er byggð á óformlegum umræðum þegar fólk man eftir því, fremur en að hún sé innbyggð með markvissum hætti í stjórnarhættina.

Eftir nokkrar umræður um hvað kynjasamþætting þýddi í raun nefndi einn forseti fræðasviðs að sviðið hefði dregið úr fjárframlögum til ákveðins þáttar sem viðkomandi taldi að myndi líklega bitna harðar á þeim fáu körlum sem eru í viðkomandi fræðum:

Við erum að draga úr framlagi til [tiltekins þáttar] sem lendir þá á karlmönnum. Við erum sem sagt ekki að reyna að halda því gangandi af því að það eru karlmenn þar, sem myndi þá vera til þess að halda einhverjum „balance“. Við gerum það ekki. Eins með uppbyggingu einstakra greina, þar koma kynjasjónarmið ekkert við sögu. En hvað á ég að segja, við höfum ekki gert neitt til að styrkja þá pósta hér þar sem karlmenn myndu frekar koma inn til þess að jafna þessi mál.

Þarna var því tekið dæmi um stjórnsýslulega ákvörðun sem vitað er fyrirfram að kemur ólíkt niður á konum og körlum og bitnar á því kyni sem er í minnihluta í hlutaðeigandi fræðum. Þó er ákvörðunin ekki endurskoðuð eða reynt með einhverjum hætti að koma í veg fyrir neikvæð áhrif hennar á kynjahlutföll á sviðinu. Einnig eru aðferðir kynjasamþættingar ekki notaðar til að sporna við skökkum kynjahlutföllum í einstökum greinum á sviðinu.

Á Félagsvísindasviði voru á árunum 2010 og 2011 unnin nemendaverkefni um samþættingu innan námskeiðsins „Hagnýting jafnréttisfræða: Frá bróðurparti til systkinalags“. Þorgerður Einarsdóttir hafði frumkvæði að verkefninum sem formaður jafnréttisnefndar Félagsvísindasviðs á þeim tíma og



voru þau hluti af jafnréttisáætlun sviðsins. Verkefnin tóku til dæmis fyrir einstakar deildir innan sviðsins eða námsleiðir og beittu nemendur aðferðum samþættingar á starfseiningarnar. Verkefnin voru kynnt eftir efnun og aðstæðum hverju sinni en að sögn Þorgerðar voru viðbrögðin afar misjöfn. Flestir tóku þeim mjög vel, fannst ábendingarnar gagnlegar og ræddu jafnvel um áframhaldandi samstarf sem þó hefur ekki orðið úr, en einnig voru dæmi um mjög neikvæð viðbrögð. Frá árinu 2012 hafa nemendur námskeiðisins einkum verið í samstarfi við fjármálaráðuneytið við gerð sinna verkefna og ekki orðið framhald á samstarfi við Háskóla Íslands. Að sögn Þorgerðar eru ástæðurnar fyrir því meðal annars þær að hún hafi ekki átt aðkomu að jafnréttisnefnd Félagsvísindasviðs eftir mitt ár 2011 og að nefndin hafi reyndar verið „vængstíð“ í heilt ár frá þeim tíma. Nánar er fjallað um það í kaflanum *Hindranir á vegi jafnréttisstarfs*.

Aðrir stjórnendur háskólans voru einnig inntir eftir því hvernig hefði verið staðið að samþættingu kynjasjónarmiða við starfsemi skólans. Einn stjórnandi sagði hreint út að kynjasjónarmið væru ekki markvisst samþætt við starfsemina:

Ég held að rétta svarið sé að við höfum ekki sest niður og sagt „jæja nú verðum við að ræða allt með þessum hætti“. Það höfum við ekki gert. Hinsvegar svona í undirmeðvitundinni þá finnst mér eins og þetta sé orðið okkur að miklu leyti bara eðlislægt [...] Við gerum þetta ekki við úrlausn mála að setjast niður og taka þetta svona markvisst, nei við gerum það ekki.

Orðaval viðmælandans er áhugavert, en hann notar orðið undirmeðvitund. Samkvæmt skilgreiningu á samþættingu getur hún aldrei farið fram í undirmeðvitundinni. Samþætting felur í sér að áhrif stefnumótunar og ákvarðanatöku á konur annarsvegar og karla hinsvegar séu skoðuð og stefnan mótuð með jafnréttissjónarmið í huga eftir að niðurstöður slíkrar skoðunar liggja fyrir. Slík vinna fer fram með rannsóknum, úttektum og greinargerðum. Viðkomandi heldur áfram:

En hinsvegar þá finnst mér skipta mjög miklu máli hvað þessi umræða, hvernig hún hefur áhrif á okkur ómeðvitað. Það væri gott fyndist mér að fá dæmi um það hvar þetta er að koma niður á okkur. [...] Það væri mjög gott og það myndi hjálpa okkur og minna okkur á að gera þetta af því við viljum hafa þetta í góðu lagi.

Á ný er vísað til þess að þessi mál fari á einhvern hátt fram ómeðvitað, að umræðan hafi áhrif, ómeðvitað. Einnig er áhugavert að viðkomandi vill fá dæmi um hvar skortur á markvissri samþættingu jafnréttissjónarmiða kemur niður á háskólanum. Það bendir til þess að viðkomandi sjái



ekki fyllilega mikilvægi þess sjálfur þrátt fyrir ákvæði í landslögum sem og jafnréttisáætlun skólans. Einn viðmælandi sem starfar að jafnréttismálum nefndi sérstaklega þetta viðhorf, að fólk þyrfti ábendingu um af hverju það ætti að sinna jafnréttisstarfi og samþættingu og fannst það til marks um að jafnréttismál væru ekki tekin alvarlega:

En samt er samþætting í jafnréttislögunum og allar opinberar stofnanir eiga að vera að gera þetta. Myndi einhver segja „það hefur enginn bent mér á af hverju ég þarf að virða bókhaldslögin. Ef einhver getur gert það þá skal ég kannski gera það“.

Á meðal sumra stjórnenda kom fram að þeir töldu samþættingu kynjasjónarmiða ganga vel innan Háskóla Íslands. Stakk þetta sjónarmið nokkuð í stúf við skoðun annarra stjórnenda eins og rakið hefur verið hér að framan. Þetta sjónarmið sést til dæmis á eftirfarandi tilvitnunum:

Eftir því sem ég best veit þá bara finnst mér [kynjasamþætting] ganga mjög vel. Ég verð alltaf, eða bara ítrekað var við það að fólk er meðvitað um jafnréttismál í daglegu starfi, það er bara þannig.

Ég meina eins og ég sagði þá almennt er þetta hluti af eða eitt af þeim atriðum sem er alltaf inni í myndinni í allri stefnumótun í skólanum.

Þannig að því leyttu til þá er þetta svona hluti bara af hinu daglega viðhorfi og ég held að ég geti nánast fullyrt að það sé í stjórnsýslunni, í skólanum. Þá er ég að tala um ekki bara sameiginlega stjórnsýslu heldur líka allstaðar á fræðasviðum og deildum.

Í síðustu tilvitnuninni má sjá að viðkomandi telur að kynjasjónarmið séu samþætt með daglegu viðhorfi. Þetta orðaval bendir til þess að viðkomandi telji, líkt og sumir aðrir stjórnendur, að samþætting fari ekki fram með markvissum hætti heldur sé á einhvern hátt innbyggð í starfsemina. Eins og rakið hefur verið hér að framan er slíkt ekki mögulegt nema að til séu skýrir verkferlar og áætlanagerð um samþættingu. Slíkt er ekki fyrir hendi hjá Háskóla Íslands. Viðkomandi var inntur frekar eftir því hvernig samþættingin færi fram og hér að neðan má sjá afritun af þeim hluta viðtalsins:

Viðmælandi: Fyrsta forsendan bara fagið sjálft og fagleg sjónarmið og svo geturðu spurt að því hvort það sé einhver hliðarhalli á því út frá þessu tiltekna sjónarmiði [kynjasjónarmiði].

Spyrjandi: Já og það er sem sagt gert?



V: Ég held það, ég held að svona almennt séð sé það gert.

S: Með markvissum hætti?

V: Já.

S: Já, þannig eru þá til einhvers konar gögn um það eða skýrslur þar sem er sagt „já við fórum yfir þetta mál og skoðuðum það út frá kynjavinkli og þá kom í ljós að...“?

V: Nei ekki annað heldur en bara stefna háskólans.

S: Já einmitt, en ég meina svona í einstökum málum.

V: Nei ég held að það sé ekki sérstaklega...

Þrátt fyrir að viðmælandinn hefði fullyrt með afgerandi hætti að samþættingin ætti sér stað á öllum stigum og sviðum innan háskólans kom í ljós þegar nánar var spurt að hún fer ekki fram.

Nokkrir viðmælendur úr jafnréttisstarfinu nefndu að áhugi og frumkvæði yfirstjórnar á málinu væri ekki til staðar.

Það er svona ekki mikið kallað eftir, mjög sjaldan bara: „heyrðu við erum að gera hérna stefnu, hvað finnst þér? Er þetta nógu gott jafnrétti hérna?“ Sú hugsun er ekki komin í háskólann, sem sagt þessi kjarni í samþættingunni að við stefnumótun og við ákvarðanatöku þá fléttirðu jafnréttismálin inn í, það er ekki komið.

Það er enginn áhugi [...] boltinn hefur ekki verið gripinn hérna innanhúss.

Árið 2006 var sú stefna mótuð við Háskóla Íslands að komast í hóp 100 bestu háskóla heims og árið 2010 tók við nýtt matskerfi fyrir akademíska starfsmenn við Háskóla Íslands. Þessar ákvarðanir voru ræddar af nokkrum viðmælendum sem starfa að jafnréttismálum innan háskólans sem dæmi um stórar stefnumótandi aðgerðir sem hafa áhrif á allt akademískt starfsfólk sem ekki hafi verið kynjasambættar að neinu leyti. Töldu viðmælendur ýmsar vísbendingar hafa legið fyrir og komið fram um að hið nýja kerfi hentaði greinum þar sem konur eru fjölmennar verr en öðrum greinum og kæmi niður á starfsfólki þeirra. Þetta ætti þó eftir að skoða markvisst með aðferðum samþættingar. Einnig var nefnt að þeir mælikvarðar sem notaðir eru til að meta gæði háskóla á alþjóðlegum vettvangi taki ekki tillit til né hvetji til þess að háskólar séu opnir öllum hópum samfélagsins, einnig



þeim sem standa höllum fæti félagslega eða námslega og þurfi því betri stuðning við sitt háskólanám en aðrir nemendur. Þessi þáttur gæti bitnað á hópum eins og fjölskyldufólki, fötluðu fólki, þeim sem ekki hafa íslensku að móðurmáli og efnaminna fólki. Ekki gefst rúm í þessari skýrslu til að fjalla efnislega um og taka afstöðu til þessara mála en þó má ljóst vera að þessar ákvarðanir voru ekki skoðaðar með tilliti til áhrifa þeirra á konur, karla og viðkvæma hópa nemenda og starfsfólks og því enn á huldu hver þau eru og verða.

Á heildina litið sýna gögnin því með óyggjandi hætti að samþætting kynjasjónarmiða eins og hún er skilgreind samkvæmt lögum fer ekki fram með markvissum hætti innan Háskóla Íslands.

Jafnréttisnefndir og jafnréttisáætlanir sviða

*Innan hvers fræðasviðs skal starfa jafnréttisnefnd sem hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlunar sviðsins, og skulu stúdentar eiga fulltrúa í nefndinni.
Jafnréttisáætlun 2009-2013*

Þetta atriði hefur að nokkru leyti komið til framkvæmdar. Öll fræðasviðin hafa nú jafnréttisnefnd. Starf jafnréttisnefndar Menntavísindasviðs hefur þó legið niðri vegna fjarveru formanns og anna annarra. Samkvæmt upplýsingum frá sviðinu hyggst nefndin hefja störf á ný nú á haustmánuðum 2012. Jafnréttisnefnd Félagsvísindasviðs hefur ekki starfað frá miðju ári 2011 af ástæðum sem raktar eru í kaflanum *Hindranir á vegi jafnréttisstarfs*. Jafnréttisnefndir Verk- og náttúrufræðisviðs, Hugvísindasviðs og Heilbrigðisvísindasviðs eru virkar. Á hverju sviði hafa einnig verið starfandi svokallaðir tengiliðir sem eru starfsmenn jafnréttisnefnda sviðanna og koma úr röðum starfsfólks stjórnýslu hvers sviðs. Ekki er til formleg skilgreining á eðli starfs tengiliða og því misjafnt eftir sviðum hvernig því hefur verið háttað. Í flestum tilfellum aðstoða tengiliðir nefndirnar við störf sín til að mynda með því að safna upplýsingum og vinna að gerð jafnréttisáætlunar og hefur þetta fyrirkomulag víða gefist vel.

Vinna við jafnréttisáætlun fræðasviðanna er mislangt á veg komin en þegar hafa Félagsvísindasvið, Hugvísindasvið og Heilbrigðisvísindasvið samþykkt jafnréttisáætlun. Jafnréttisáætlun er ekki tilbúin fyrir Menntavísindasvið. Vinna við jafnréttisáætlun Verk- og náttúrufræðisviðs er langt komin.



Viðmælendur sem starfað hafa að jafnréttismálum sögðu skipan jafnréttisnefnda á hverju sviði hafa hjálpað mikið til við að fá fleiri til að vinna að jafnréttismálum af áhuga og þekkingu.

Það er ofsalega mikill áhugi hjá grasrótinni úti í deildum og það hefur verið góð og sterk viðleitni eins og þetta mikla starf gegn klámvæðingu þar sem fjöldamargir aðilar taka sig saman, nefndir á nokkrum sviðum, jafnréttisnefnd stúdentaráðs. Það er viðtæk samstaða meðal nemenda og þessara formlegu nefnda á sviðum.

Það er orðið svona býsna stór hópur af fólki sem hefur svona einhverja tengingu við jafnréttismálin. Skólinn er búinn að stækka og [það er gott að hafa] svona netverk af fólki sem er aktívt að hugsa um þetta. Sumir kannski lítið og aðrir mikið. Eins og þessar jafnréttisnefndir á sviðum og í stofnunum.

Einn viðmælandi sem starfað hefur að jafnréttismálum taldi að fordómar í garð jafnréttismála væru hverfandi innan Háskóla Íslands miðað við erlenda háskóla sem ef til vill er afleiðing af grasrótastarfi jafnréttisnefnda sviðanna. Viðkomandi kemst þannig að orði:

Staðan er sú hérna í dag að fólk myndi ekki þora að segja [neikvæða] hluti sem eru sagðir víða í Evrópu um jafnréttismál og kynjafræði. Þannig að þetta er almennt finnst mér bara meðal háskólafólks mun viðurkenndara starf og kynjafræðin og líka nálgunin og sjónarhornið heldur en var bara þegar ég byrjaði hérna.

Einn sviðsforseti nefndi einnig að starf jafnréttisnefndarinnar hefði skipt miklu máli við að koma jafnréttismálum á blað innan sviðsins og skapa umræðu:

Jafnréttisnefndin okkar er enn virk en hún var mjög, sem sagt, áberandi í raun og veru þarna í upphafi og síðan var eitt sviðsþingið að hluta til helgað jafnréttismálunum. Þannig að þetta gat ekki farið framhjá neinum og hérna, það varð heilmikil umræða þarna á því sviðsþingi vegna þess að sumum fannst þetta svona svolítið róttækt sem þarna var sett fram [í jafnréttisáætlun sviðsins].

Í viðtölunum koma því fram vísbendingar um að framkvæmdaratriði um jafnréttisnefndir á öllum sviðum hafi skipt talsverðu fyrir jafnréttisstarf skólans og hafi eflt vitund um jafnréttismál innan hvers fræðasviðs.



Kyngreindar upplýsingar um starfsmenn

Starfsmannastjóri skal, í samráði við rekstrarstjóra fræðasviða, forstöðumenn stofnana og framkvæmdastjóra stjórnáætlunavíða tryggja að kyngreindar upplýsingar um stöðu og kjör starfsmanna liggi fyrir á heimasíðum fræðasviða, stofnana og stjórnáætlunavíða. – Jafnréttisáætlun 2009-2013

Kyngreindar upplýsingar um starfsfólk er að finna í Excel-skjölum á heimasíðu háskólans³ Þar má meðal annars finna fjölda og kynskiptingu aðjúnkta, lektora, dósenta og prófessora innan hvers sviðs og að auki skiptingu starfsfólks og ársverka eftir starfssviði og kyni. Aðrar upplýsingar um „stöðu og kjör“ starfsfólks er ekki að finna á heimasíðunni og ekki verður séð að þessar kyngreindu upplýsingar séu á heimasíðum fræðasviða, stofnana og stjórnáætlunavíða eins og jafnréttisáætlunin gerir ráð fyrir. Ekki er heldur fyllilega ljóst hvað átt er við með „stöðu og kjörum“.

Fræðsla um samþættingu

Jafnréttisnefnd skal í samvinnu við námsbraut í kynjafræði standa fyrir fræðslu og ráðgjöf um jafnrétti kynja og samþættingarhugtakið með skipulegum hætti á öllum fræða- og starfssviðum Háskóla Íslands í formi funda, námskeiða og fræðsluefnis. Einkum skal beina slíkri fræðslu til stjórnenda og starfsfólks í ábyrgðarstöðum innan skólans. Þjálfarar skal ráðgjafa og stjórnendur í meðferð mála er varða kynferðislega og kynbundna áreitni. - Jafnréttisáætlun 2009-2013

Óhætt er að fullyrða að fræðsla um kynja- og samþættingarhugtakið hefur verið af skörnum skammti. Þó var haldinn samráðsfundur miðlægrar jafnréttisnefndar og jafnréttisnefnda fræðasviðanna í júní 2011 þar sem meðal annars var rætt um samþættingu kynjasjónarmiða og Dr. Þorgerður Einarsdóttir kynnti hugtakið. Einnig komu sérfræðingar í jafnréttismálum inná fræðslufund stjórnenda árið 2011 með stutt innslag um samþættingu. Skiptar skoðanir voru um árangur þeirrar fræðslu. Flestir viðmælendur voru á því að gengið hefði vel. Einn stjórnandi sagði þó:

Þar var meðal annars umræða um samþættingu og það var sett fram með þeim hætti [...] að það skildi enginn hvað verið var að tala um, ekki nokkur maður. Það voru allir bara eitt spurningarmerki á eftir skilurðu.

³ Sjá (<http://www.hi.is/adalvefur/starfsmenn>).



Ljóst er að tími til fræðslunnar var afar nauamt skammtaður og langt undir því sem aðstandendur fræðslunnar töldu viðunandi til að koma til skila kjarna samþættingarhugtaksins.

Allir viðmælendur voru á því að ekki væri til staðar næg þekking á því hvað samþætting fæli í sér og þetta var eitt af skýrustu stefunum sem fram komu í viðtölunum.

*Ef það er eitthvað óskýrt þá þarf að finna ástæðuna fyrir því og það getur legið í þessu hugtaki „kynjasjónarmið“. Ég meina, hvað er það?
- Stjórnandi.*

Ég var ekki alveg með á hreinu hvað það var þegar, ég man að sá þetta orð einhver staðar og var nú ekki alveg viss um svona, það fylgdu ekki glósur með hvað er raunverulega kjarni málsins.- Stjórnandi.

Þau sem hafa unnið að jafnréttismálum innan skólans voru sammála því að þekkingu skorti til að hægt væri að framfylgja landslögum og stefnu skólans um samþættingu kynjasjónarmiða. Jafnvel var nefnt að ákvæði um samþættingu yrðu eins og afsökun fyrir fólk til að standa ekki að neinum raunverulegum jafnréttisverkefnum.

Forsendan fyrir að hægt sé að fara í svona samþættingu er að menn viti bæði hvað samþætting er og að menn átti sig á hverjar aðstæðurnar eru. Ef enginn gerir sér grein fyrir því eða enginn sér kynjaskekkjuna þá er svo gott að segja bara „heyru við samþættum þetta bara, við höfum engar sérstakar aðgerðir, við gerum ekki neitt, við höfum þetta bara samþætt“ og það er voða svona þægileg lausn. [...] Það þarf að tilgreina nákvæmlega í hverju samþættingin á að felast, hverjar eru forsendur hennar, hvernig á að vinna það. Ekki bara hafa það sem einhvers konar yfirmarkmið eða eitthvað slíkt, vegna þess hvað fólk er almennt bara illa að sér í jafnréttismálum.- Viðmælandi sem vinnur að jafnréttismálum.

Það er leitun að þeim sem skilur hvað það þýðir. - Viðmælandi sem vinnur að jafnréttismálum.

Kristín Anna Hjálmarsdóttir vinnur nú að meistararitgerð í kynjafræði fyrir jafnréttisnefnd Háskóla Ísland um kynjasamþættingu í Háskólanum. Þar verður m.a. fjallað um nauðsynlegar forsendur vel heppnaðrar kynjasamþættingar, stöðuna innan HÍ, aðferðafræði kynjasamþættingar og verkfæri hennar. Tekið er dæmi um nálgun við kynjasamþættingu sem gæti hentað fyrir skólann, hvaða verkfærum hægt er að beita og hvernig. Ef vel tekst til má nýta afrakstur ritgerðarinnar til fræðslu og



vinnu að samþættingu kynjasjónarmiða innan skólans. Nánar er fjallað um framkvæmd fræðslu um jafnréttismál í kaflnum *Fræðsla um jafnréttismál*.

Fjölskylduvæn stefna

Reynt skal að mæta þörfum fjölskyldufólks eftir megni, og ennfremur hvetur Háskóli Íslands bæði karla og konur til að nýta sér fæðingarorlof. Eins eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna sinna. - Jafnréttisáætlun 2009-2013.

Jafnréttisnefnd standi fyrir rannsókn á samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs meðal starfsmanna og stúdenta. Kanna skal núverandi möguleika fólks til að samþætta þessi tvö hlutverk, hvaða vandamál fólk glímir einkum við og með hvaða hætti Háskóli Íslands getur komið enn frekar til móts við starfsfólk og stúdenta. - Jafnréttisáætlun 2009-2013.

Háskóli Íslands vill sporna gegn óhóflegu vinnuálagi starfsfólks og tryggja að það fái notið nægilegrar hvíldar. [...]Háskólinn leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma þær skyldur sem starfið og fjölskyldan leggja þeim á herðar.- Starfsmannastefna.

Flestir viðmælendur rannsóknarinnar nefndu að álag á starfsfólk háskólans hefði aukist mjög á undanförunum árum og að það bitnaði talsvert á fjölskyldufólki, sérstaklega konum.

Það má segja að stefna háskólans hvað varðar vinnuafköst gagnvart kennurum sé ekki mjög fjölskylduvæn [...] Stefnan hefur ekkert versnað í sjálfri sér, það er bara þrýstingur. [...]Þetta er ekkert sérstaklega fjölskylduvænt umhverfi á heildina tekið - Stjórnandi

Ungt fólk hér hefur kvartað yfir því að það sé ekki fjölskylduvænt umhverfi, þar eru aðallega konur í forsvari, en það er ekki það að það sé ekki verið að taka tillit til kvenna heldur bara að taka tillit til ungs fólks með börn. Þannig að þær kvarta yfir því. - Stjórnandi.

Háskólinn er náttúrulega að sumu leyti töff umhverfi þar sem menn verða að vinna mikið [...]. Það getur komið niður á fjölskyldulífi og heimilislífi og hefðbundið náttúrulega kom það miklu meira niður á konum af því að þær voru mikla þar skilurðu og barneignarleyfin. - Stjórnandi.



Annar viðmælandi sagði frá því að ein kona í hans nánasta umhverfi hefði nýlega hætt og önnur kona væri nú einnig að leita sér að annarri vinnu. Aðspurður um ástæðurnar sagði viðkomandi:

Ég held að þeim finnist þetta mjög karllægur vinnustaður sem er alveg rétt, það er allavega ein ástæðan fyrir því. Svo hafa þær líka bara verið í svona löngu maraþoni, þú veist, í doktorsnámi og með börn og finnst þetta vera of erfiður vinnustaður. Þetta er voðalegt basl. [...] þetta er hreinlega ekki fyrir alla. – Stjórnandi.

Jafnréttisnefnd stóð, vorið 2009, fyrir fyrirlestraröðinni *Hvar er fjölskyldan?* Þar sem haldnir voru fjórir fyrirlestrar um jafnrétti og fjölskyldumál. Jafnréttisnefnd hefur ekki staðið fyrir rannsókn á samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs eins og jafnréttisáætlun gerir ráð fyrir. Ekki liggur fyrir hvort eða með hvaða hætti Háskóli Íslands hefur hvatt fólk til að nýta sér fæðingarorlof og skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna sinna. Engar frekari vísendingar eru að finna í gögnunum um að farið hafi verið í aðgerðir til að gera Háskóla Íslands að fjölskylduvænum vinnustað á því tímabili sem skýrslan tekur fyrir.

Nánari vísendingar um hvernig gengið hefur að mæta þörfum fjölskyldufólks munu liggja fyrir þegar gögnum hefur verið safnað í fyrirhugaðri könnun á starfsumhverfi starfsfólks Háskóla Íslands á haustmánuðum 2012.

Samþætting kynjasjónarmiða við ráðningarferli

Jafnréttisnefnd standi fyrir rannsókn á að ráðningarferli í heild verði skoðað með aðferðum samþættingar - allt frá mótun starfsauglýsingar til lokaákvörðunar um ráðningu í starfið. - Jafnréttisáætlun 2009-2013.

Þetta atriði hefur ekki komið til framkvæmda. Þó er í öllum auglýsingum tekið fram að við ráðningu í störf í Háskóla Íslands sé tekið mið af jafnréttisáætlun skólans. Einn viðmælandi tók fram að kappkostað sé að taka viðtöl við umsækjendur af báðum kynjum þar sem því verður við komið.

Í lok nóvember 2009 var gerð úttekt á kynjaskiptingu í nýráðningum í akademísk störf við Háskóla Íslands á árunum 2007-2009. Um úttektina sáu Arnar Gíslason, jafnréttisfulltrúi, og Baldvin M. Zarióh, verkefnisstjóri á vísindasviði (2009). Helstu niðurstöður úttektarinnar voru þær að meirihluti umsókna á tímabilinu var frá körlum (72%) og 28% frá konum. Ráðið var í 70 störf á tímabilinu, þar af voru 60% karlar og 40% konur. Töluverður munur var á kynjahlutfalli umsókna eftir fræðasviði en



jafnasta kynjahlutfallið í umsóknum var á Hugvísindasviði, þar sem hlutfall umsókna frá körlum var 53% og konum 47%. Mestur var munurinn á Verkfræði- og náttúruvísindasviði en þar var hlutfall umsókna frá körlum 84% en 16% frá konum. Á öllum sviðum voru fleiri karlar en konur ráðnir sem endurspeglar kynjahlutfallið í umsóknum, fyrir utan á Hugvísindasviði þar sem fleiri konur (67%) voru ráðnar en karlar (33%) þrátt fyrir fleiri umsóknir um störf þar frá körlum en konum. Menntavísindasvið var eina fræðasviðið þar sem sami fjöldi karla og kvenna var ráðinn á tímabilinu. Þessar tölur eru sérstaklega áhugaverðar þar sem konur hafa verið í meirihluta nemenda frá 9. áratug síðustu aldar. Þessi sókn kvenna í háskólanám skilar þeim ekki í akademískar stöður innan háskólans. Þetta hefur legið fyrir í þó nokkurn tíma og í jafnréttisáætlun 2009-2013 segir að jafnréttisnefnd skuli standa fyrir rannsóknum á lítilli aðsókn kvenna, sem útskrifast með framhaldsmenntun á háskólastigi, að akademískum störfum innan tiltekinnna deilda Háskóla Íslands. Þetta hefur ekki komið til framkvæmda.

Framkvæmd samþættingar við kennslu og rannsóknir

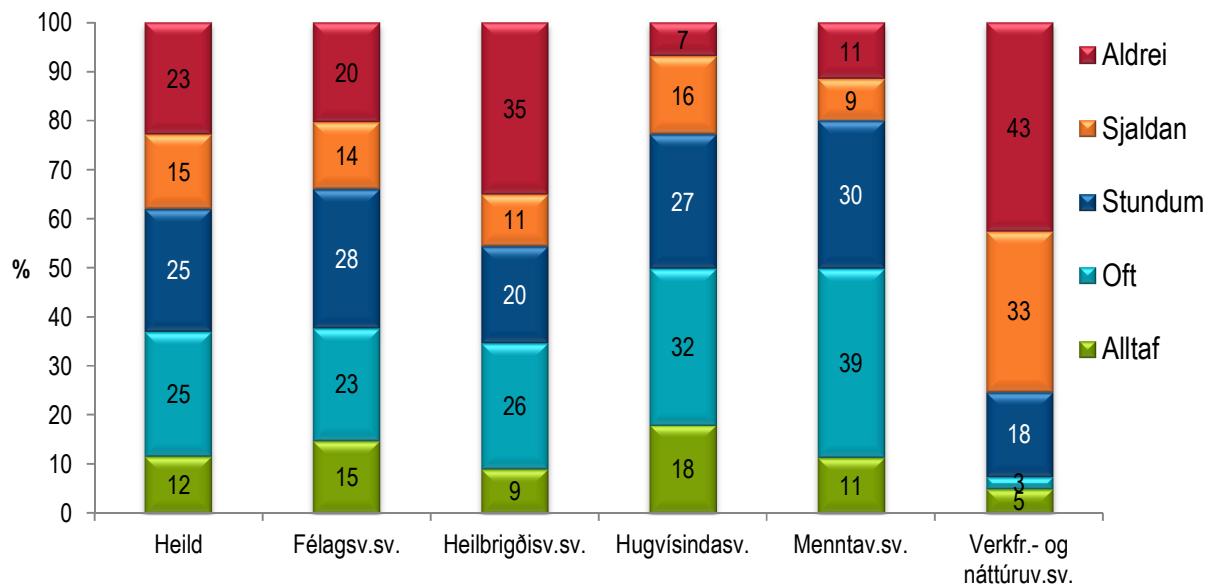
Í inngangi jafnréttisstefnunnar kemur fram að „stefnt skuli að því“ að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við kennslu og rannsóknir þó þetta sé ekki ein af aðgerðunum sjö um framkvæmd samþættingar. Í jafnréttisáætlunum Félagsvísindasviðs og Hugvísindasviðs er ennfremur tekið fram að þetta skuli gert innan þeirra sviða. Í spurningalista til starfsfólks sem kennir við háskólann var spurt hvort fólk samþætti kynjasjónarmið við kennslu.⁴

Í ljós kom að tæp 40% starfsfólks segjast samþætta kynjasjónarmið oft eða alltaf við kennslu. Hlutfallið er afar ólíkt eftir sviðum og fer niður í 8% á Verkfræði- og náttúruvísindasviði og upp í 50% á Hugvísindasviði. Konur voru líklegri til að segjast samþætta kynjasjónarmið við kennslu og eldri kennarar voru einnig líklegri til þess en þeir yngri. Þannig segjast 45% kennara eldri en 56 ára

⁴ Samþætting var skilgreind þannig: *Með samþættingu er átt við að kynferði sé grundvallarforsenda þegar verið er að móta stefnu eða taka ákvarðanir. Horft er á öll mál út frá því hvemig þau snerta konur annars vegar og karla hins vegar. Athugið að hér er ekki átt við að stefnumótunin eða ákvarðanatökan sé kynhlutlaus og geri ekki upp á milli karla og kvenna heldur að tekið sé tillit til ólíkrar hegðunar, væntinga og þarfa karla og kvenna.*



sambætta kynjasjónarmið oft eða alltaf á móti 21% kennara yngri en 40 ára. Sjá nánar í töflu 11 í viðauka.



Mynd 6. Hversu oft eða sjaldan sambættir þú kynjasjónarmið við kennslu?



Svarendur voru beðnir um að nefna dæmi um hvernig kynjasjónarmið væru sambætt í kennslu þeirra. Tilgangur þeirrar spurningar var hvoru tveggja að fá skýrari sýn á skilning fólks á sambættingarhugtakinu og að fá dæmi sem aðrir kennarar gætu mögulega nýtt við sína kennslu.

Talsvert margir tóku dæmi um að skipulag kennslunnar væri með þeim hætti að það tæki tillit til ólíkra þarfa kynjanna. Þá er um atriði að ræða sem ekki koma að inntaki kennslunnar en skipta engu að síður máli þegar sambætta á kynjasjónarmið við skipulagningu hennar. Þannig geta verkefni sem sett eru á með stuttum fyrirvara komið illa við þau sem bera meginábyrgð á uppeldi barna (svo sem einstæðar mæður) sem skipuleggja vinnu sína í stuttum skorpum hvern dag fremur en löngum vinnutörnum staka daga.

Í minni fagi er 95 % kvenna og ég sé oft ástæðu til að taka tillit til barna þegar verkefni eru lögð fyrir, legg þau fyrir fyrst á misseri þannig að hægt sé að vinna með þau yfir lengri tíma þegar aðstaða býðst. Töluverður hluti nemenda á lítil börn sem þarf að sækja og ég hef tekið eftir því að þar eru það helst konurnar sem færa slíkar aðstæður í orð. Það getur vel verið að karlnemendurnir séu einnig í sömu aðstöðu en þeir nefna það ekki. Framvindukröfur eiga ekki að vera persónubundnar en mér finnst í lagi að hliðra til á ýmsum sviðum í kennslunni svo sameina megj fjölskyldulíf og nám betur.

Með því að koma til móts við þarfir hvers nemanda varðandi skipulag, s.s. val á tímasetningum við verkefnaskil og mætingar

Einn kennari nefndi að karlmenn væru í minnihluta í sinni grein og hann gætti þess að þeir fáu karlmenn sem þar væru fengju tækifæri til að vinna með öðrum körlum. Ætla mætti að þetta fyrirkomulag sé til góða fyrir karlana sem þá geta deilt sínum reynsluheimi með öðrum auk þess sem þeir fá stuðning hvor frá öðrum og eru ekki „einir á báti“.

Þar sem hlutfall karla er lítið í minni grein þá gætum við þess sérstaklega að þeir fái tækifæri til að vinna með öðrum körlum þegar við á og þeir óska þess.

Þriðja atriðið sem nefnt var og viðkemur skipulagningu kennslu var að kennarar gera tilraun til að stýra hegðun nemendanna þegar kemur að náminu á þann hátt að hún brjóti upp hefðbundnar staðalmyndir. Einnig að annað kynið verði ekki ráðandi í umræðum og reynsluheimur hins kynsins fá því ef til vill ekki jafn mikið vægi og nemendur af því kyni veigri sér við að segja sína skoðun:



Ég hef kynjasjónarmið að leiðarljósi þegar nemendur skipta milli sín verkum í hópvinnu. Þá hafa þau oft tilhneygingu til að taka að sér hlutverk sem falla að þeirra kyni og staðalmynd. Það þarf að benda nemendum á þetta og hvetja þau til að brjótast út úr þessum staðalmyndum kynjanna.

Ég gæti þess að annað hvort kynið taki ekki yfir í umræðum í tímum.

Allt eru þetta ágætis dæmi um hvernig samþætta má kynjasjónarmið við skipulagningu kennslu, óháð því hvaða fag er kennt eða inntaki kennslunnar sjálfrar.

Aðrir kennarar tóku dæmi um hvernig þeir samþættu kynjasjónarmið við inntak kennslunnar og báru svörin vitni um metnaðarfulla vinnu þeirra:

Með vali á umfjöllunarefnum, með vali á námsefni, með framsetningu myndefnis, með tilvísunum til ólíkra sjónarmiða karla og kvenna, með vali á efni eftir karla og konur, með ábendingum um ólíkar forsendur karla og kvenna við val viðfangsefna.

Mitt fræðasvið býr við mikla karllæga kynjagslasiðu, grunnefni fræðasviðsins og þær rannsóknir sem það hvílir á, er að stærstum hluta unnið af körlum og meðal karla. Á þessu vek ég athygli og reyni að taka á með því að vera með fjölbreytt viðbótarefni sem unnið er af báðum kynjum og hvetja nemendur til að verða sér úti um slíkt efni. Jafnvel á meistarastigi tek ég fyrir efni sem með réttu ætti að vera kennt í skyldunámskeiðum í grunnnámi, svo sem umfjöllun um helstu hugtök kynjafræða því nemendur mínir hafa yfirleitt engan kynjafræðilegan grunn að byggja á.

Með því að kynna þau sjónarmið sem feministar hafa komið fram með, til mótvægis/gagnrýni á ríkjandi sjónarhorn karla í fræðunum.

Á svörum annarra mátti greina að þeir vissu ekki hvað átt væri við með samþættingu kynjasjónarmiða. Þannig töldu sumir að ef nemendum væri ekki mismunað með beinum hætti eftir kyni þá væru kynjasjónarmið samþætt:

Ég reyni að mismuna ekki kynjum.

Allir fá sömu einkunn óháð kyni.

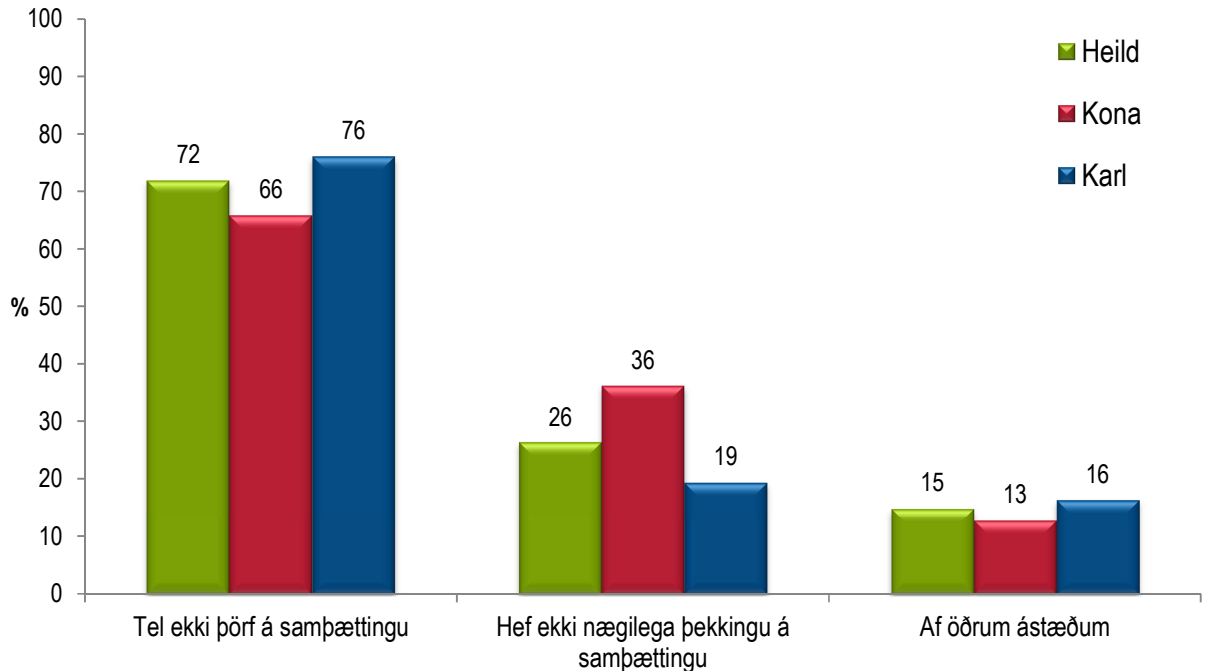


Aðrir nefndu dæmi sem eru góðra gjalda verð í sjálfu sér en sýna þó ekki endilega samþættingu í verki. Þannig sagðist einn kennari samþætta kynjasjónarmið með því að taka dæmi „um bæði kyn“. Vel mætti hugsa sér að kennari sem tekur dæmi í sinni kennslu um bæði kyn tæki einmitt dæmi sem falla að staðalmyndum kynjanna og ýta undir þær í huga nemenda. Það að taka dæmi um bæði kyn leiðir því ekki sjálfkrafa til samþættingar kynjasjónarmiða. Annar kennari sagði:

Ég greini frá mun á milli kynja ef það hefur komið fram í rannsóknum á ákveðnum hugtökum.

Það að greina frá þessum kynjamun er eitt og sér ekki nægileg forsenda til á álykta að í kennslunni fari fram markviss samþætting kynjasjónarmiða.

Þau sem sögðust samþætta kynjasjónarmið sjaldan eða aldrei voru spurð af hverju það væri. Alls svöruðu 129 spurningunni. Gefnir voru þrjár svarmöguleikar eins og sjá má á mynd 7 en merkja mátti við fleiri en einn valmöguleika.



Mynd 7. Hvers vegna samþættir þú sjaldan eða aldrei kynjasjónarmið við kennslu?



Meirihluti þeirra sem ekki samþætta kynjasjónarmið við kennslu gerir það vegna þess að þeir telja ekki þörf á því. Þessi hópur er því ekki sammála markmiðum jafnréttisáætlunar háskólans um að samþætta kynjasjónarmið við kennslu og rannsóknir. Konur voru líklegri en karlar til að segja ástæðuna vera þekkingarskort. Flestir sem sögðu ástæðurnar aðrar höfðu einnig hakað við að þeir teldu ekki þörf á samþættingu en notuðu tækifærið og útskýrðu sjónarmið sitt með því að haka við „af öðrum ástæðum“ þar sem þá var gefinn kostur á að skrifa opið svar. Dæmi um þau svör eru:

Kyn skiptir engu máli á mínu sviði

*Maður skal koma jafnt fram við konur og karla. Gera á sömu kröfur til þeirra.
Annað er óvirðing.*

Þessi svör bera þess vitni að þau sem eiga í hlut telji samþættingu óþarfa og óviðeigandi. Aðrir velta upp þeim möguleika að samþætting sé þörf en benda á að sig skorti þekkingu til að meta það:

Hef ekki velt málinu fyrir mér - ekki augljóst hvernig viðfangsefni raunvísinda skuli tekin þessum tókum.

Vantar þekkingu á hvernig það tengist minni kennslu

Skýrt kom fram í viðtölunum að samþætting kynjasjónarmiða við kennslu og rannsóknir sé háð áhuga, þekkingu og vilja einstakra kennara fremur en að vera partur af heildstæðri stefnumótun. Einnig að þýðing samþættingar kynjasjónarmiða við kennslu og rannsóknir vafðist jafnvel meira fyrir fólki en samþætting við stefnumótun:

Þetta var rætt á Háskólabingi þarna þegar þetta kom upp þarna með samþættinguna að sko fólk áttar sig ekki alveg á því, það er svona óskýrt hvað er átt við og sérstaklega hvað varðar sko í kennslu og rannsóknnum.

Það er voða auðvelt að segja að það sé ekki gætt þessara sjónarmiða í kennslu og rannsóknnum en það segir mér ekki neitt, eða í úthlutun styrkja. Það segir mér ekki neitt heldur. Í fyrsta lagi hvað er átt við með þessu?

Annað stef sem kom upp varðandi samþættingu kynjasjónarmiða við kennslu og rannsóknir er að slíkt eigi misvel við greinar. Þannig ræddi viðmælandi sem vel þekkir til hugvísinda um að þetta lægi mjög beint við þeim í greinum. Að framfylgja þessu væri „einfaldara fyrir okkur í hugvísindum“ og



gefur þá um leið í skyn að þetta sé erfiðara fyrir aðrar greinar. Nokkrir stjórnendur nefndu þennan þátt:

Ég meina, það getur verið að þetta liggja mjög beint við í sagnfræði, heimspeki, sálfræði en í einhverjum öðrum greinum sem eru einhvern vegin bundnar við eitthvað allt annað, bara ef við tökum bara stærðfræði sem er algjörlega abstrakt og er ekki til nema í kollinum á okkur. Hvernig fer þessi samþætting fram. [...] Þetta var svolítið og er væntanlega ennþá óljóst.

Það er líka spurning hvað hægt er að gera, hvað á að gera og hvernig á að gera það sko. En og það getur verið mismunandi eftir greinum sko. Kannski ekki mjög relevant í tölfræði en þó og þó.

Síðasti viðmælandinn efast um að samþætting kynjasjónarmiða eigi alltaf við í kennslu og rannsóknum. Einn viðmælandi sem hefur starfað að jafnréttismálum innan skólans sagði að sér virtist mikil andstaða vera við þetta ákvæði jafnréttisáætlunarinnar og komst þannig að orði:

Það er eiginlega algjört tabú umræðan um að námsefnið taki tillit til kynjanna eða það sé á einhvern hátt samþætt þar. [...] Þar er massív andstaða, mjög mikil, það verður bara mikil reiði. Það er kannski eitt sem einkennir kannski kynjajafnréttisumræðuna. Það verður kannski svolítið mikil reiði. Fólki er mjög heitt í hamsi. [...] Það bara er eins og veggur og mikil svona aggression gagnvart þessu, einhverjum slíkum hugmyndum.

Annar viðmælandi sem starfað hefur að jafnréttismálum nefndi að kynjafræðileg sjónarmið hefðu verið meira á sveimi í hinum ýmsu deildum hér áður fyrr:

Þá var svolítið virkt svona starf innan ólíkra deilda þar sem voru svona námskeið þar sem var verið að flétta saman segjum hérna hjúkrunarfræði og kynjafræði, bókmenntafræði og kynjafræði, landafræði og kynjafræði, eitthvað svona og síðan var þetta allt tekið saman í kennsluskra sko.

Viðkomandi segir að slíkt starf hafi dregist talsvert saman undanfarið:

Þannig að það er eitthvað sem mér þykir vanta og ég sé að hefur breyst og áherslan hefur minnkað á þetta en ég held að það sé full þörf fyrir þetta og ég sé eftir þessu svolítið og ég finn fyrir því bara að það er þá ekki þekking að þróast víðar.



Sambætting kynjasjónarmiða við kennslu og rannsóknir líður því fyrir skort á þekkingu á því hvernig það getur komið til framkvæmda. Einnig að engin markviss stefnumótun í þessa átt hefur átt sér stað og vilji stjórnenda er óljós í þessu máli.



HINDRANIR Á VEGI JAFNRÉTTISSTARFS

Í þessum kafla verða ræddar þær hindranir á vegi jafnréttisstarfs sem upp hafa komið undanfarin ár að mati þeirra sem starfa að málaflokknum og ekki hefur verið fjallað um í öðrum köflum.

Ný jafnréttisnefnd Háskólaráðs var skipuð árið 2011 og var sú nýbreytni tekin upp að skipa hana og aðrar fastanefndir, formönnum jafnréttisnefnda hvers sviðs fyrir sig. Einn aðili sem starfar að jafnréttismálum taldi undarlegt að Háskólaráð hefði tekið þessa ákvörðun jafnvel þó vitað væri, og búið væri að benda á, að erfitt yrði að gæta að kynjahlutföllum í miðlægu nefndunum með slíkri vinnureglu. Í ljós kom að formenn jafnréttisnefnda sviðanna voru í miklum meirihluta konur og því kynjahlutföll í hinni miðlægu jafnréttisnefnd afar skökk og því brot á 20. grein jafnréttislaga. Við þetta vildi jafnréttisnefnd ekki una enda væri trúverðugleiki hennar og lögmæti að veði. Jafnréttisnefnd gerði athugasemd við skipan nefndarinnar og ákvað að ráðast aðeins í brýnustu verkefni þar til niðurstaða lægi fyrir. Að sama skapi ákvað jafnréttisnefnd Félagsvísindasviðs að hefja ekki störf þar sem ekki væri ljóst hvort formaður nefndarinnar, sem nú sat einnig í miðlægu nefndinni, yrði beðinn um að víkja vegna hinna skökku kynjahlutfalla. Fólk sem starfar að jafnréttismálum lýsti miklum vonbrigðum með þann langa tíma sem tók að leysa úr þessu máli og afleiðingarnar urðu þær að jafnréttisnefnd Félagsvísindasviðs og jafnréttisnefnd Háskólaráðs voru nær lamaðar veturinn 2011-12 og jafnréttisstarfið í talsverðri lægð á meðan. Á vormánuðum 2012 voru kynjahlutföllin löguð með því að skipta út fulltrúa Heilbrigðisvísindasviðs. Stjórnendur sem spurðir voru um þetta mál voru á því að jafnréttisnefndin hefði vel getað starfað þó kynjahlutföllin hefðu verið skökk á meðan unnið var að því að finna lausn á málinu.

Skipun Gyðu Margrétar Pétursdóttur sem formanns jafnréttisnefndar Félagsvísindasviðs kom í kjölfar afsagnar Þorgerðar Einarsdóttur, sem var bæði formaður jafnréttisnefndar Félagsvísindasviðs og deildarforseti Stjórn málafræðideildar árið 2011. Hún var beðin um að senda varamann sinn í miðlægu jafnréttisnefndina þar sem reglur kvæðu á um að deildarforsetar sætu ekki í miðlægri nefnd háskólans. Þorgerði voru ekki kynnt þau rök sem lágu að baki þessari reglu. Stjórnendur sem ræddu þetta mál í viðtölum við vinnslu þessarar skýrslu bentu á rök um valddreifingu og eftirlitshlutverk jafnréttisnefndar með starfi deildar. Þorgerður taldi ekki boðlegt fyrir upplýsingaflæði, fulltrúarétt og áhrif Félagsvísindasviðs að það væri, eitt sviða, ekki með formann sviðsnefndar sem fulltrúa sinn. Ákvörðunin hafi verið illa kynnt, „fyrirvaralaus og handhófskennd“ og útilokað þá þekkingu á sviði



jafnréttismála sem hún byggir yfir. Vegna þessa starfar Þorgerður nú hvorki í jafnréttisnefnd Félagsvísindasviðs né heldur í miðlægrri jafnréttisnefnd skólans. Það liggur fyrir utan verksvið þessarar skýrslu að taka efnislega afstöðu til málsins en ljóst er að talsverðrar óánægju gætir með málavöxtu alla. Þorgerður er eini prófessor landsins í kynjafræðum og hefur viðamikla reynslu af jafnréttisstarfi innan og utan háskólans. Ýmsir bentu á að afleiðingar þessa máls hafi orðið þær að starfskrafta hennar, sérþekkingar og reynslu nyti ekki við í innra starfi skólans eins og hugur hennar stóð til.

Í nokkrum viðtölum við aðila sem starfa að jafnréttismálum kom fram að deilur innan þeirra raða hafi hamlað jafnréttisstarfi undanfarin ár. Afleiðingar þessa væru þær að nokkrir helstu sérfræðingar landsins í jafnréttismálum vinni ekki sameiginlega að verkefnum. Þannig hafi í raun skipast tvær fylkingar meðal fólks sem starfar að jafnréttismálum innan háskólans sem hafi gert þeim, sem og öðrum sem tengjast hvorugri fylkingunni en hafa áhuga á að starfa að jafnréttismálum, erfitt um vik að skipuleggja viðburði með víðtækri þátttöku sérfræðinga í jafnréttismálum. Hafa þessar deilur sett mark sitt á starfsumhverfi þeirra sem starfa að jafnréttismálum með nokkuð afgerandi hætti undanfarin ár og, að mati sumra viðmælenda, hamlað jafnréttisstarfinu.

Eitt af þeim þemum sem komu skýrt fram í viðtölum við þau sem starfa að jafnréttismálum innan Háskóla Íslands var að lítil skilningur væri hjá yfirstjórn skólans á málaflokknum. Á móti kom nokkuð skýrt fram í viðtölum við suma stjórnendur að þau sem starfa að jafnréttismálum þyki nokkuð einstrengingsleg og að erfitt sé að taka þátt í umræðum um málaflokkinn.

Í skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2003-2007 (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson 2009) kom fram sama þema í viðtölunum en í tillögum að úrbótum sem settar voru fram í þeirri skýrslu sagði:

Niðurstöður þessarar skýrslu gefa til kynna að nokkur gjá hafi myndast á milli þeirra sem starfa að jafnréttismálum innan skólans og annarra starfsmanna. Skýrsluhöfundar telja að hefja ætti samræður í formi smærri eða stærri reglulegra funda eða málþings sem sætu þeir sem vinna að jafnréttismálum og aðrir starfsmenn skólans sem eru í lykilaðstöðu til að hafa áhrif í jafnréttisátt. Við þessar samræður verði leitast við að hvor hópur fyrir sig öðlist skilning á sjónarmiði hins og hóparnir þrói sameiginlegan skilning á jafnréttisstefnu Háskólans sem og jafnréttislögum landsins.



Þau gögn sem aflað hefur verið nú, fjórum árum síðar, benda ekki til þess að þetta hafi tekist. Óljóst er hvort tilraunir til að brúa þetta bil hafi verið gerðar en fyrirliggjandi gögn benda til þess að það hafi ekki verið gert með formlegum hætti. Því er ef til vill ekki að undra að þær raddir sem segja skilning og áhuga yfirstjórnar háskólans á jafnréttismálum takmarkaðan hafa styrkst á þeim árum sem liðin eru sem og þær raddir sem segja samræður við þau sem starfa að jafnréttismálum erfiðar.

Þannig komst einn aðili sem starfar að jafnréttismálum að orði:

Mér finnst bara mjög lítill skilningur á þessum málaflokki hreint út sagt. Það er lítill stuðningur í yfirstjórn háskólans og hjá æðstu stjórnendum stofnunarinnar. Þar finnst mér bara mjög lítill skilningur.

Viðkomandi sagði að skilnings- og stuðningsleysið birtist með „þögn og fálæti“. Sami aðili benti á að sín tilfinning væri að áhugi á jafnréttismálum væri að aukast meðal nemenda og fólks sem starfar á þessu sviði en bætti við:

Ég held bara hreinlega að það sé hægt að segja það að eftir því sem það er meiri virkni og meiri áhugi þá kemur andstaðan betur í ljós og þetta fálæti og afskiptaleysi.

Hinir viðmælendurnir tóku í sama streng:

Samskiptin [við yfirstjórn skólans] eru kannski ekkert rosalega mikil sko [...] þau eru ekki reglubundin. Tengslin hafa dofnað verulega

Stjórnendur hafa kannski ekki lagt sig fram um að tengjast þessum hópi og taka þátt, þú veist, setja þetta á dagskrá. Þeir vilja að einhver annar sjá um þetta.

Þegar viðmælendur sem starfa að jafnréttismálum voru beðnir um að skýra þetta nánar nefndu nokkrir að almennt væri velvilji til málaflokksins en að þeim velvilja fylgdi ekki fjármagn, frumkvæði eða aðgerðir. Vilji væri til að hafa jafnréttisáætlun og jafnréttisfulltrúa og „formlegu atriðin í lagi“ en ekki væri vilji til að vinna að „efnislegu og raunverulegu jafnrétti“. Hér á eftir fara tilvitnanir í fjóra ólíka viðmælendur:

Ég myndi segja að það væri svona almenn velvild út í þennan málaflokk kannski hjá yfirstjórninni en yfirstjórnin hefur ekki tekið nokkurt einasta frumkvæði, ekkert.



Ég man ekki til þess. En það er svona almenn velvild finnst mér [...] sko þau vilja að þetta sé í lagi en þau gera ekkert sérstakt til þess að tryggja að þetta sé í lagi.

Það birtist bara í því að það er kannski ágætis jafnréttisáætlun [...] eða áætlun um málefni fatlaðra eða eitthvað slíkt en það er svo ekki lagt í það tilsvarendi [fjármagn og vinna].

Ég held að þessar jafnréttisáætlanir til dæmis hafi skilað einhverju. [...]Það finnst öllum sjálfsagt að það sé til, sjálfsagt að búa til þessi plögg og það talar enginn kannski beinlínis neikvætt. [...] Það kemur upp ákveðin tortryggni í hvert sinn sem það á að fara að fylgja einhverju eftir. Það er oft þetta viðhorf: „Er þetta ekki komið?“ [...] Ég myndi nú kannski segja að yfirstjórnin kannski reynir svona aðeins að gæta sín á orðræðunni en svo svona í tveggja manna tali þá kemur þetta nú oftar upp.

[Jafnrétti] fær mikið „lipservice“ en virðist bara ekkert vera svona á dagskránni eins stíft og það er voða sorglegt. Fólki er ógnað og skilur ekki og er líka tortryggið og þegar það þekkir þetta svið voða lítið þá hugsar það „Já ég meina fullt af konum í háskólanum, er ekki bara komið jafnrétti?“. Fólk er ekkert að fara í dýptina bara hvaða menningu koma þær inn í í tölvunarfræðinni, í heimspekinni eins og eru dæmi um.

Athyglisvert er að tveir síðustu viðmælendurnir nefna báðir að tortryggni gæti þegar fylgja á jafnréttismálum eftir. Sjá má á þessum tilvitnunum að nokkurs samhljóms gætir meðal viðmælenda um þessa túlkun á viðhorfi yfirstjórnar skólans til jafnréttismála.

Þetta þema kom upp í nær öllum viðtölunum og þar sem þetta sama þema kom fram í viðtölum fyrir skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála 2003-2007 (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson 2009) var leitað eftir skoðunum bæði stjórnenda og fólks sem starfar að jafnréttismálum á því hvort þetta hefði breyst. Í einu viðtalanna var stjórnandi ynntur eftir viðbrögðum við þeim skoðunum fólks sem vinnur að jafnréttismálum sem lýst er hér að ofan:

Ég kannast bara ekki við að á undanförunum árum hafi nokkur einasti maður komið til mín til að spyrja um eitt eða neitt í þessu. [...] Þetta er mitt svar. [...] Ég kannast ekki við þessa gjá [á milli stjórnenda og þeirra sem starfa að jafnréttismálum] [...] Það er voðalega mikilvægt ef fólki finnst þetta að það geri þá eitthvað í því. Ekki biðja eftir að það komi könnun til þess að lýsa þessu. Ef það virkilega hefur áhuga á að bæta þá er um að gera að koma með það til umræðu en eins og ég segi, ég hef ekki heyrt neitt.



Í þessum ummælum kemur skýrt fram að viðkomandi telur það hlutverk jafnréttisfulltrúa og annarra sem starfa að jafnréttismálum að koma með tillögur að verkefnum á sviði jafnréttismála. Einnig að hann telur ekki sérstaka gjá vera milli sjónarmiða þeirra sem starfa að jafnréttismálum og stjórnenda þrátt fyrir að um hana hafi verið rætt í síðustu skýrslu og settar fram tillögur að úrbótum varðandi þennan þátt. Þegar þessi ummæli eru skoðuð í samhengi við ummæli þeirra sem starfa að jafnréttismálum kristallast samskiptavandi hópanna; Þau sem starfa að jafnréttismálum telja frumkvæðis- og áhugaleysi stjórnenda standa málaflöknum fyrir þrifum en stjórnendur telja að þau sem starfa að jafnréttismálum ættu að koma sjálf með tillögur að úrbótum en ekki „bíða eftir að það komi könnun til að lýsa þessu“. Að auki telja þau sem starfa að jafnréttismálum að komið hafi fram „nóg af hugmyndum og tillögum“ en framkvæmdina skorti.

Einn viðmælandi sem starfar að jafnréttismálum nefndi að dæmi um áhugaleysi yfirvalda skólans á jafnréttismálum væri stefna Háskólans þar sem sett væru fram markmið og mælikvarðar um gæði kennslu og rannsókna og „fjármagni stýrt til að láta það ganga upp“.

Það þarf einhvern veginn svona virkilegan vilja og metnað hjá yfirstjórn háskólans til þess að setja jafnréttismál svolítið á oddinn. Ef þú skoðar stefnu háskólans og sérð hvað er mikið sagt um jafnréttismál og hversu áþreifanlegt það er þá sérðu að það er ekkert voðalega áþreifanlegt. Ef jafnrétti í háskólanum væri jafn mikilvægt yfirstjórninni sem markmið og að komast í hóp 100 bestu [háskóla heims] þá liti stefna háskólans öðruvísi út. Þá væri meira talað um jafnrétti og þá væri [...] miklu skýrara hvað við viljum, með skýrt markmið. [...]Því væri fylgt eftir með munnlegum og skriflegum yfirlýsingum og ábendingum og svona að setja tóninn. Það væri minnst á þetta í viðtölum og svona og þessu myndi fylgja fjármagn og það væri pressa á fólk að standa sig með þetta. Þetta er mjög lítil pressa á að standa sig í jafnréttismálum.

Annað sem viðmælendur nefndu var að það væri ákveðin andstaða við að fólk benti á að ekki væri allt fullkomlega í lagi hvað varðar jafnrétti við skólann. Þannig segir einn aðili sem vinnur að jafnréttismálum frá:

Það er bara ákveðin andstaða [hjá yfirstjórn skólans] við að viðurkenna að það sé ekki allt í 100% lagi hérna. [...] Þó manni sé falinn þessi málaflokkur þá er ekkert vel séð að maður í þeirri stöðu láti í ljós til dæmis óánægju sína eða fjalli um að ástandið sé svona eða hinsegin.



Þannig sé fólki mjög annnt um „orðspor skólans“ og því þætti mikilvægt að „allt líti út fyrir að vera í lagi og í mjög góðum málum“. Þetta viðhorf stæði framkvæmd jafnréttismála fyrir þrifum innan skólans.

Annar benti á að ástæða samskiptaörðugleikanna milli stjórnenda og þeirra sem vinna að jafnréttismálum gæti verið sú að ákveðin tvíhyggja væri ríkjandi þegar fólk hugsaði um jafnréttismál; að annaðhvort væri fullkomið jafnrétti eða mikið misrétti. Þessi hugsanaháttur hefði svo þær afleiðingar að ef einhver benti á atriði sem betur mætti fara væri því tekið sem viðkomandi væri að segja að „allt væri í klessu“. Þetta viðhorf kom fram í sumum viðtölum við stjórnendur eins og dæmi er um hér:

Það verður aðeins að gæta sín í því hvernig maður rekur sitt erindi. [...] Þetta var náttúrulega rekið svolítið þannig í upphafi að [...] þetta væri vísituð mismunun en það er ekki þannig. Fólk þarf bara að kynna sér málin. Ég held að háskólinn og stjórn hans almennt séu mjög jafnréttissinnuð og sinni þessum málaflokki mjög vel og er ekki vísitað gegn því. Ég meina það bara er ekki svoleiðis, ég veit ekki um neinn sem er svoleiðis.

Þannig lýsir viðkomandi því að fólk sem starfar að jafnréttismálum hafi „rekið sitt erindi“ á þann hátt að fólk hafi neyðst til að fara í vörn gegn ásökunum um vísitandi mismunun. Á sama tíma telja þau sem starfa að jafnréttismálum að ábendingar þeirra séu oftúlkaðar á þann hátt að þau séu að mála kolsvarta mynd af háskólanum. Hér er um augljósan samskiptavanda að ræða.

Flestir viðmælendur sem starfa að jafnréttismálum voru nokkuð harðorðir eins og sjá má á næstu tveimur tilvitnunum þar sem talað eru um mikla andstöðu og að slegið sé á puttana á þeim sem vinna að jafnréttismálum:

Það er svolítið bara slegið á puttana á manni og [sagt/gefið í skyn] að maður sé að skemma einhverja ímynd. Þetta hefur valdið mér alveg gríðarlegum vonbrigðum.

Það er vilji til þess að láta allt líta vel út en ef þarf að láta sverfa til stáls þá er það aldrei gert á þessum vettvangi og það er alveg massív andstaða.

Að endingu bætti einn viðmælandi við að að sínu mati væri skólinn ekki að uppfylla lagalegar skyldur sínar:



[Það þarf að] taka alvarlega skyldur skólans sem á hann eru lagðar í lögum því við höfum náttúrulega jafnréttislög sem leggja mjög ákveðnar skyldur á vinnuveitendur og menntastofnanir sem ég tel að háskólinn uppfylli ekki

Þó sýn viðmælenda væri eindregin sú að frumkvæði og áhuga skorti hjá yfirstjórn skólans í þessum málaflokki bentu sumir þó einnig á að skólinn stæði nokkuð vel að sumu leyti, til að mynda að margt hefði áunnist undanfarna áratugi:

Þú getur borið saman háskólann í dag við háskólann fyrir 20 árum og þá er þetta náttúrulega bara geðveikur munur á svo rosalega mörgu. [...] og miðað við aðra hluti í dag, aðrar stofnanir og svona, þá erum við náttúrulega mjög framarlega þannig séð og það er margt jafnvel býsna róttækt sem er að gerast hérna og ýmsilegt mjög flott sem hefur þrífist hérna.

Einnig var bent á að jafnréttisstefnan væri í sjálfu sér róttæk og framsækin og það að jafnréttisfulltrúi starfaði hér, alla jafna í fullu starfi, væri afar gott. Einnig að fjármagni væri veitt í ýmsar rannsóknastofnanir á sviðum kynjajafnréttis svo sem Eddu öndvegissetur og alþjóðlega jafnréttisskólann GEST. Á þennan hátt hefði yfirstjórnin sýnt starfinu stuðning bæði í orði og í verki og sýndi málaflokknum velvilja.

Stjórnendur voru spurðir út í samskipti við aðila sem starfa að jafnréttismálum. Þeirra sýn var sú að á stundum væru samskiptin erfið af ýmsum ástæðum. Voru þar helstar nefndar þær ástæður að oft væri mikill hiti og þungi í umræðunum, ólíkum sjónarmiðum væri ekki gefinn gaumur og að umræðan væri húmorslaus. Eftirfarandi tilvitnanir gefa dæmi um þessa sýn:

[Jafnréttisumræðan] er svolítið húmorslaus. Það vantar svona gleðina í hana. [...] Umræðan verður svo húmorslaus, hún verður svo stíf, hún verður svo einstrengingsleg og þess vegna er hún fælandi. [...] Ég hugsa svona að ýmsir sko fælist [að taka þátt í umræðunni] vegna þess að stundum er þetta tekið svo óstínt upp með svo miklu offorsi. [...] Við getum verið mjög ákveðin og sannfærð um eigin skoðanir og þeirra ágæti en við megum samt ekki sko koma þannig fram að það sé ekkert annað til og okkar hátimbraða persóna sé eiginlega alfa omega alls. Stundum er það dálítið þannig.

Fólk [sem starfar að jafnréttismálum innan skólans] er með svo mikla hugsjón fyrir þessu og berst svo mikið fyrir þessu að það verður ennþá spældara ef það gengur ekki þó svo það sé kannski mjög margir hérna í skólanum að berjast fyrir allskonar mál sem þeir ná ekki fram að færa þá oft finnst mér, kannski af því að



eðli málaflokksins er þannig, að svekkelsið er miklu meira og það er oft líka svolítið mikill hiti. [...] Það verða svo miklar andstæður. Þetta er svo mikill hiti.

Ég held að það sé ekki gagnlegt fyrir þessa umræðu [...] að búa til áttakúltúr í kringum þetta, á milli karla og kvenna. Það er algjörlega til þess að skemma fyrir málefningu. [Það er t.d. gert] með svona gagnkvæmum ásökunum um áhugaleysi.

Sumir viðmælendur úr jafnréttisstarfi skólans tóku að nokkru leyti undir þetta sjónarmið og sögðu:

Mér finnst athyglisvert að það verði þessi einstrengingslega ýkta afstaða. Mér finnst alveg gríðarlega mikið til að vinna að vera vakandi fyrir því hvers konar orðræða hentar í hverjum hóp eða við hvaða aðstæður og um hvaða verkefni og ég held að ég geti alveg tekið undir það stundum að mér finnst stundum kannski eins og það séu drepnar flugur með fallbyssukúlum.

Fólk [sem vinnur að jafnréttismálum og] hefur þurft að vaða eldinn sko, það er náttúrulega bara hart. Þau eru orðnir dálítið miklir töffarar þannig að þau eru ekkert að gefa einhvern afslátt af hlutunum.

Maður má náttúrulega kannski ekki draga úr skilaboðunum eða erindinu en mér finnst við verðum að gera þá kröfu til okkar sem erum að vinna í þessum jafnréttismálum líka að það er ekkert alltaf bara hinna að breyta öllu hjá sér og breyta þessum skilningi sínum og byggja þessa brú. Ég meina það hlýtur að vera okkar líka.

Einn stjórnandi sagðist gjarnan vilja vinna að jafnréttismálum en að það þyrfti að upphugsa leiðir til að ná betur eyrum annarra stjórnenda og starfsfólks. Þannig þyrfti að „finna réttu fluguna“ því annars færi fólk í vörn. Taldi viðkomandi að það hefði gerst að nokkru leyti á undanförunum árum. Einnig að þau sem störfuðu að jafnréttismálum gerðu of miklar kröfur um að allir hefðu sama skilning og sömu þekkingu og þeir:

Ég er á þrepi tíu en þú getur kannski ekki ætlast til þess að einhver hoppi þangað beint. Við þurfum líka að sýna ákveðinn svona skilning líka til þess að fá þau til okkar í tíundu tröppuna, þá þurfum við kannski svona svolítið að varða leiðina. [...]Ef við ætlum að vinna að því að bæta hagkvæmnina eða bara að rétta hlut þá verðum við kannski að bjóða allar hugmyndir velkomnar. Ekki bara réttu hugmyndirnar.

Einn aðili sem vinnur að jafnréttismálum ræddi að ákveðin meðvitund um þennan þátt væri til staðar hjá sér og sagði:



*Maður reynir að mæta fólki þar sem það er og stofnuninni þar sem hún er sko.
Maður biður ekki um meira en er hægt.*

Þannig hefur viðkomandi stillt kröfum sínum um tíma, fjármuni og skilning í hóf til að mæta stofnuninni á miðri leið þegar kemur að því að vinna að jafnréttismálum.



KLÁM INNAN HÁSKÓLA ÍSLANDS

Eitt af þeim verkefnum sem upp komu á tímabilinu hjá jafnréttisfulltrúa og öðrum sem starfa að jafnréttismálum var að sporna við klámi innan háskólans. Á tímabilinu komu upp nokkur mál um klámtengdar tilvísanir meðal nemenda skólans, til að mynda var afar gróf klámvísa sungin í rútu í nemendaferð á vegum nemendafélags í skólanum, klámfengnar tilvísanir voru í nemendablaði og í meistararitgerð Hrafnhildar Snæfríðar- og Gunnarsdóttur frá janúar 2011 komu fram ábendingar um að í ákveðnum deildum skólans væri mjög grófur, klámfenginn húmor við líði meðal nemenda. Einn viðmælandi lýsti birtingu klámmenningar innan Háskóla Íslands þannig:

Við sjáum þetta í nemendablöðunum, sem sagt blöðum nemenda, við sjáum þetta þegar nemendur eru að auglýsa opna viðburði [...] Til dæmis bara vísindaferðir eða fyrirlestra, eitthvað á þeirra vegum. Þannig að þau eru alltaf að leika sér að einhverjum mörkum. Þau eru bara með kynferðislega og smættandi undirtóna.

Ljóst er að nokkur ágreiningur varð á milli fólks sem starfar að jafnréttismálum innan háskólans og stjórnenda um það hversu útbreitt vandamálið væri og hvernig ætti að bregðast við því. Þó voru allir sammála um að slík klámmenning ætti ekki að líðast innan háskólasamfélagsins. Nokkrir stjórnendur höfðu ekki velt þessu sérstaklega fyrir sér, höfðu heyrt af einstökum dæmum og tóku fram að taka þyrfti á slíku en ræddu ekki sérstaklega hversu útbreitt þeir teldu vandamálið og hvort eða hvað ætti að gera til að sporna við því. Þannig sagði einn:

Þetta er náttúrulega eitthvað sem á ekki að líðast. [...] Það hefur ekki verið vakin athygli mín á þessu núna í nokkuð langan tíma.

Annar benti á hann hefði heyrt af tilteknu máli sem tekið var á og sér hefði „brugðið“ við að heyra af því. Hann bætti við:

Þetta er eitthvað sem þarf að vera vakandi fyrir og kannski mikilvægur þáttur í þessu almenna jafnréttisstarfi að fólk telji ekki að klám sé bara einhvern veginn bara eðlilegur þáttur í menningunni.

Aðrir stjórnendur töldu að þau tilvik sem höfðu borist þeim til eyrna væru einangruð atvik og „subbuskapur“ sem að sjálfsögðu ætti ekki að líðast. Áhugavert var að fjórir ólíkir stjórnendur töluðu allir um einangrað tilvik en voru þó allir að vísa í ólík tilvik í fjórum ólíkum deildum. Að auki voru



viðmælendur sem starfa að jafnréttismálum með enn önnur dæmi um klámmenningu innan skólans. Tveir stjórnendur komust þannig að orði um klámmenningu innan skólans:

Ég hef bara aldrei vitað að þetta væri vandamál. [...] Að fara að setja þetta á oddinn sem eitthvað sérstakt baráttumál innan Háskóla Íslands fannst mér og finnst enn, bara ákveðinn misskilningur. Hér er bara fullt af ungu fólki og við vitum nákvæmlega hvernig það er [...] það er bara fólk sem er óábyrgt í kynlífi, það er fólk sem er óábyrgt í hugsun og framkomu og svo framvegis sko, það er út um allt skilurðu. Það er bara samfélagslegt vandamál og varðar Háskóla Íslands ekki sérstaklega.

Það hafa komið upp atvik og það hefur verið tekið á þeim. Síðan er spurning hvað þetta er útbreitt, þetta hefur verið í lokuðum hópum hérna. Ég meina það kom upp þarna mál í sambandi við eina deild og það var farið sérstaklega yfir það með viðkomandi stjórnendum. [...] Mér hefur ekkert þótt það og okkur [stjórnendum] á neinn hátt gott og höfum reynt að taka á því. En spurningin er hvort maður eigi að fara að alhæfa um allan skólann, það finnst mér allt annað mál.

Þannig birtist sýn þeirra stjórnenda sem höfðu skoðun á málefnum og ljóst var að nokkurs óþols gætti í garð fólks sem starfar að jafnréttismálum og hafði farið hvað harðast fram í umræðunni um klámvæðingu innan Háskóla Íslands, einkum árið 2010. Það ár var haldinn umræðufundur undir yfirskriftinni *Menning og klám í Háskóla Íslands*⁵ 24. mars 2010. Í kynningu fyrir umræðufundinn sagði meðal annars:

Klámvæðing og klámmenning fer vaxandi í íslensku samfélagi. Klámvæðing merkir að sífellt er daðrað við tákmyndir og tilvísanir kláms í dægurefni þannig að mörkum hins „eðlilega“ og leyfilega er stöðugt ögrað og þau vikkuð út. Andstaða gegn klámi og klámvæðingu byggist ekki á andstöðu við nekt og kynlíf heldur þá mynd af kynverund kvenna og karla sem þar er dregin upp og gjarnan byggist á ofbeldi, hlutgervingu og valdatengslum. Þessi þróun teygir anga sína inn í skólakerfið, félagslíf nemenda og tómstundaviðburði. Háskólasamfélagið er hér ekki undanskilið. Í Háskóla Íslands á sér stað gagnrýnin og lifandi umræða um þessi mál sem skólinn vill veita út í samfélagið. (Háskóli Íslands 2010)

Í þeirri umræðu sem spratt í aðdraganda og kjölfar þessa fundar varð nokkur ágreiningur á milli fólks sem starfar að jafnréttismálum og stjórnenda og í viðtölunum kom fram að einstaklingar úr báðum

⁵ Upplýsingar um umræðufundinn, m.a. glærur og hljóðupptökur má finna á http://www.hi.is/adalvefur/fyrirlestrar_og_vidburdir.



hópum voru nokkuð hvektir eftir þær umræður. Þannig þótti sumum stjórnendum fólk sem starfar að jafnréttismálum hafa tekið of djúpt í árina að segja að í Háskóla Íslands ætti sér stað klámvæðing. Fólk sem starfar að jafnréttismálum upplifði þetta viðhorf stjórnenda sem þöggun og að verið væri að vinna gegn mikilvægu jafnréttisstarfi.

Þessi fundur [um klám og menningu] fékk ekki góðar undirtektir hjá yfirstjórn háskólans, við skulum segja það bara hreint út. Það var svona svolítið „huss huss“ eins og þessi hópur hefði verið að gera eitthvað sem ekki mátti gera. Það má ekki gera þetta sýnilegt. Þetta er vandamál og það er engin leið að vinna gegn því öðruvísi en að gera það sýnilegt og takast á við það. Þarna var að mínu mati alveg kjörið tækifæri fyrir háskólann að taka forystu og segja bara „auðvitað viðgengst þetta hjá okkur, eða er þetta til hjá okkur eins og annars staðar í samfélaginu, við erum ekki eyland en við ætlum ekki að líða það“. En þetta tækifæri nýtti háskólinn ekki.

Það er eitt af svona alvarlegu málunum hérna innan skólans að það þrífst svona menning mjög sterkt innan skólans. Það var samt mjög ánægjulegt hvað margir hrifust með og vildu taka þátt í baráttu gegn þessu. En [...] yfirstjórn skólans var ekkert ánægð með þetta. Hún var ekkert ánægð með að það væri verið að segja sannleikann.

Ekki hefur verið gerð nein úttekt á umfangi klámmenningar innan Háskóla Íslands en við vinnslu þessarar skýrslu komu í ljós í það minnsta sex dæmi um slíkt. Líklegt má teljast að aðeins brot af því sem fer fram nemenda á milli berist stjórnendum og fólki sem vinnur að jafnréttismálum til eyrna. Einn aðili sem hefur sérþekkingu á jafnréttismálum og hefur unnið að þeim benti á að atvik, eins og það sem átti sér stað þegar afar gróf klámvísa var sungin í hátalarakerfi rútu á leið nemenda í nemendaferð, eigi sér ekki stað í tómarúmi:

Svona gerist ekki nema í kúltúr þar sem þetta er leyfilegt [...] svona vísa er ekki sungin í rútu nema það sé stemning fyrir því, [...] í hópi þar sem það er í lagi.

Því beri ekki að líta á þau tilvik sem vítað er um sem einangruð tilvik úr takti við almenna menningu meðal nemenda heldur sem vísbendingu um hvað nemendum þyki eðlilegt og leyfilegt. Því þurfi að taka á þessu með skipulegum hætti. Í mars 2010 sendi rektor bréf til deildarforseta og fleiri aðila þar segir meðal annars:

Nauðsynlegt er að þeim [nemendum] sem brjóta af sér sé gert ljóst að kynferðisleg áreitni, einelti og önnur ósæmileg og ólögsmæt hegðun er ekki liðin



innan Háskólans. Komi upp tilvik þar sem einstakir nemendur gerast sekir um brot af þessu tagi er mikilvægt að brugðist sé strax við af festu í samræmi við lög og reglur Háskóla Íslands. - (undirstrikun upprunaleg)

Einnig er í bréfinu tekið fram að nauðsynlegt sé að fyrirbyggja að mál sem þessi komi upp með því að ræða þau við fulltrúa nemendafélaga og leita liðsinnis þeirra. Því er beint til deildarforseta að þeir í samvinnu við jafnréttisnefndir fræðasviðanna hitti stjórnir þeirra nemendafélaga sem undir þeirra deildir heyra og ræði þessi mál í forvarnskyni.

Formenn nemendafélaganna 44 sem svöruðu könnun um jafnréttismál voru spurðir hvort deildarforseti eða annar aðili frá Háskóla Íslands hefði rætt við þá um hvað nemendafélagið gæti gert til að sporna við klámvæðingu og kynferðislegri áreitni. Tveir formenn svöruðu þessu játandi, formaður Politica, félags stjórn málafræðinema og formaður Fisksins, félags guðfræði- og trúarbragðafræðinema. Að auki bætti formaður Buendia, félags spænskunema því við að til stæði að funda með deildarforseta þó ekki væri tekið fram hvert fundarefnið væri. Af 16 deildarforsetum sem svöruðu könnun sem send var til starfsfólks sögðust tveir hafa rætt þessi mál við forsvarsmenn nemendafélaga deildanna. Einn til viðbótar bætti við að þau hefðu verið rædd ítarlega veturinn 2010-2011 en ekki síðastliðinn vetur, 2011-2012. Veturinn 2011-2012 hafa því tilmæli rektors um að í forvarnskyni skuli klámmenning og kynferðisleg áreitni rædd við forsvarsmenn nemendafélaganna ekki verið virt nema að mjög litlu leyti.

Klámvæðing innan nemendafélaganna var rædd í Stúdentaráði árið 2010 og eru þær umræður reifaðar í ársskýrslu Stúdentaráðs 2009-2010 (Stúdentaráð 2010). Röskvuliðar töldu rétt að Stúdentaráð brygðist við menningu innan nemendafélaganna sem lítillækki ákveðna þjóðfélagshópa og að Stúdentaráð ætti að setja fordæmi og reyna að breyta þessum „kúltúr“. Þannig sé t.d. hægt að setja nemendafélögunum siðareglur, ræða við formenn nemendafélaganna og taka virka afstöðu gegn klámmenningu. Einnig að skilyrða megi fjárstyrki Stúdentaráðs til tímaritaútgáfu nemendafélaganna við að þar væri ekki ósæmilegt efni eða auglýsingar frá stöðum á borð við Goldfinger. Í viðtali við Höllu Tryggvadóttur, þáverandi formann jafnréttisnefndar Stúdentaráðs, kom fram að talsverðar deilur hefðu verið um þetta mál og lyktir hefðu verið þær að Stúdentaráð tók enga afstöðu í málinu. Hún sagði augljóst að sum nemendafélögin hefðu „brotið gegn öllu sem er talið almennt velsæmi í samfélaginu“. Henni þótti sú leið að skilyrða fjárstyrki Stúdentaráðs til nemendafélaganna vera við hæfi og að þá yrði miðað við að ef siðareglur Háskólans væru brotnar dytti styrkur til



nemendafélagsins niður við annað brot. Halla sagði að þessar hugmyndir hefðu mætt mikilli andstöðu hjá Stúdentaráði. Einnig var rætt við Jens Fjalar Skaptason sem gegndi stöðu formanns Stúdentaráðs árið 2010. Hann sagði það hafa verið skoðun Vöku, sem sat í meirihluta, að það væri ekki hlutverk Stúdentaráðs að setja nemendafélagunum siðareglur. Auk þessu væru fyrirtæki eins og Goldfinger með löglega starfsemi í landinu og því ekki við hæfi að gera þeim erfitt fyrir með að auglýsa í blöðum nemendafélaganna. Í ársskýrslu 2009-2010 kemur einnig fram það sjónarmið að nemendur séu ekki skyldaðir í ferðir eða viðburði á vegum þess og geti kosið að ganga út líki þeim ekki við menningu eða innihald viðburðanna. Einnig að aðgerðir gegn þessari menningu gætu flokkast sem forræðishyggja og spurning hvort hægt væri að gera það án þess að gera öll nemendafélögin brjáluð.

Tvö svið hafa gert opinbera stefnu sína varðandi klámmenningu innan skólans og gefur það von um að á komandi árum muni fræðsla um hvernig sporna megi við henni aukast innan þeirra sviða. Í jafnréttisáætlun Heilbrigðisvísindasviðs 2012-2015 er tekið fram að semja skuli siðareglur fyrir nemendur þar sem meðal annars verði fjallað um rásisma, einelti, klámvæðingu og kynferðislega áreitni. Slíkar siðareglur geti, ef þær eru vel kynntar öllum nemendum, stuðlað að jákvæðara viðhorfi til karla og kvenna og umhverfi sem laust er við klám. Þá er það annað áherslusvið jafnréttisnefndar Félagsvísindasviðs að sporna gegn klámvæðingu og kynferðislegri og kynbundinni áreitni. Það á að gera með fræðslufundum fyrir starfsfólk, stjórnendur og nemendur. Einnig á að útbúa verklagsreglur um hvernig bregðast skuli við klámvæðingu og kynferðislegri áreitni innan sviðsins.



JAFNRÉTTI Í VÍÐUM SKILNINGI

Eitt af þeim þemum sem upp komu í viðtölunum var að jafnréttisumræðan mætti ekki eingöngu taka til jafnréttis kvenna og karla heldur einnig annarra hópa, svo sem fatlaðra nemenda og starfsfólks, hinsegin nemenda og starfsfólks og fólks af erlendum uppruna.

Þau sem starfa að jafnréttismálum voru sammála því að huga þyrfti að jafnrétti allra hópa en tóku þó fram að það mætti ekki bitna á kynjajafnréttinu. Útvíkkun jafnréttisstarfs þyrfti því að fylgja aukið fjármagn og starfsfólk sem hefði sérþekkingu á málefnum ólíkra hópa. Um þetta var einnig rætt í Skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála 2003-2007 (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson 2009) og í raun má segja að engin breyting á sýn fólks hafi orðið á þessum tíma. Í fyrri skýrslu segir:

Allir viðmælendur töldu þessa útvíkkun vera til bóta en margir sem starfað hafa að jafnréttismálum bentu á að ekki hefði verið nægilega vel staðið að nauðsynlegum breytingum á starfsumhverfi þeirra samfara þessu aukna starfssviði. Meðal annars var bent á að sérþekking á málefnum eins minnihlutahóps þýddi ekki endilega þekkingu á málefnum annars minnihlutahóps og að vandkvæðum væri bundið fyrir eina manneskju að sinna þessum ólíku hópum með viðeigandi hætti. Bent var á að samfara þessu aukna starfssviði hefði fjármagn til málaflokksins ekki aukist og því væri starf jafnréttisfulltrúa erfitt. Einn viðmælenda taldi að það „að hafa einn jafnréttisfulltrúa yfir allt þetta [væri] bara ávísun á það að drepa niður allt jafnréttisstarf því þetta er bara hreinlega of mikið“.

Þessi samantekt á umfjöllun um útvíkkun jafnréttishugtaksins og starfsumhverfi þeirra sem starfa að jafnréttismálum á fyllilega við í dag einnig. Sömu þemu komu upp í viðtölum. Í ofanálæg hefur nemendum við Háskóla Íslands fjölgað mikið undanfarin ár sem enn eykur á álag þeirra sem starfa að jafnréttismálum og stjórnsýslunnar allrar. Nauðsyn útvíkkunar jafnréttisumræðunnar kom einnig fram í opnum svörum starfsfólks við spurningalistanum sem sendur var til þeirra. Þau svör má sjá í töflu 16 í viðauka.



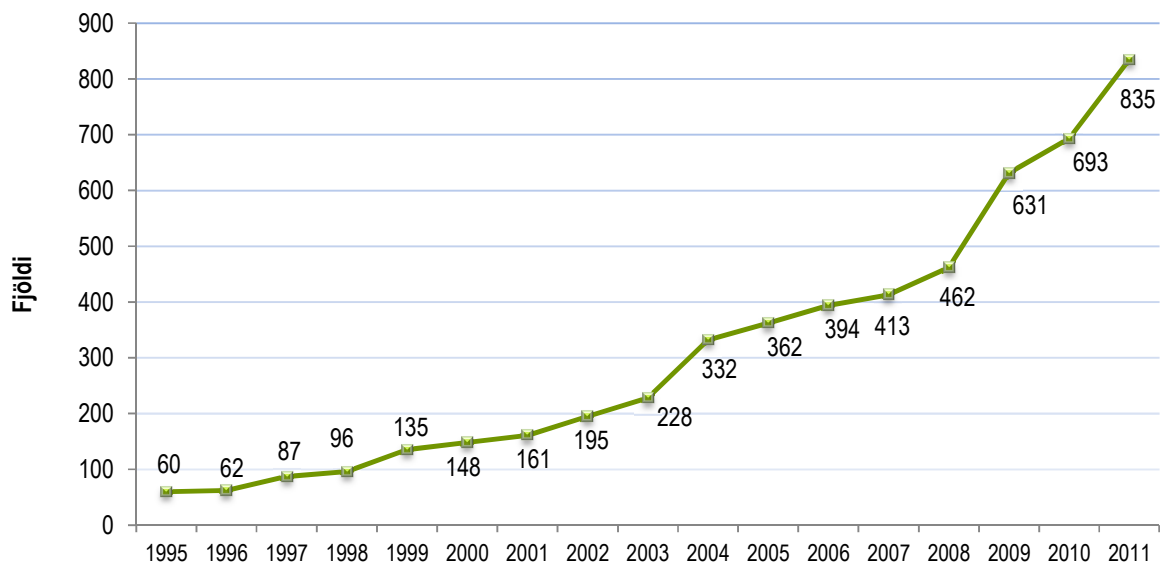
Hinsegin stúdentar og starfsfólk

Í máli viðmælanda kom fram að flestir töldu fordóma í garð hinsegin stúdenta og starfsfólks litla sem enga. Engin rannsókn hefur farið fram á högum þeirra innan Háskóla Íslands frá árinu 2002. Q – félag hinsegin stúdenta er öflugt félag innan háskólans sem stendur fyrir fjölda viðburða ár hvert og veitir samkynhneigðum, tvíkynhneigðum og trans stúdentum tækifæri til að hittast. Einn viðmælandi orðaði það sem svo að virkni þessa félags væri „rós í hnappagat háskólans“. Nýlega útvíkkaði félagið starfsemi sína þannig að hún nær nú einnig til transfólks. Einn viðmælandi tók fram að þessi útvíkkun hefði átt sér stað að því er virtist átaklaust og að það væri merki um að grunnur félagsins og málstaðarins væri sterkur.

Annar viðmælandi benti á að vaxandi klámvæðing í samfélaginu og innan háskólans væri í eðli sínu fordómafull gagnvart hinsegin fólki og skapaði umhverfi sem væri þeim fjandsamlegt. Í slíku umhverfi væri til dæmis gengið að því sem vísu að allir væru gagnkynhneigðir. Barátta fyrir umhverfi sem er opið fyrir hinsegin fólki haldist því í hendur við baráttuna gegn klámvæðingu. Nánar er fjallað um klámvæðingu í kaflanum *Klám innan háskólans*.

Fatlaðir nemendur og starfsfólk

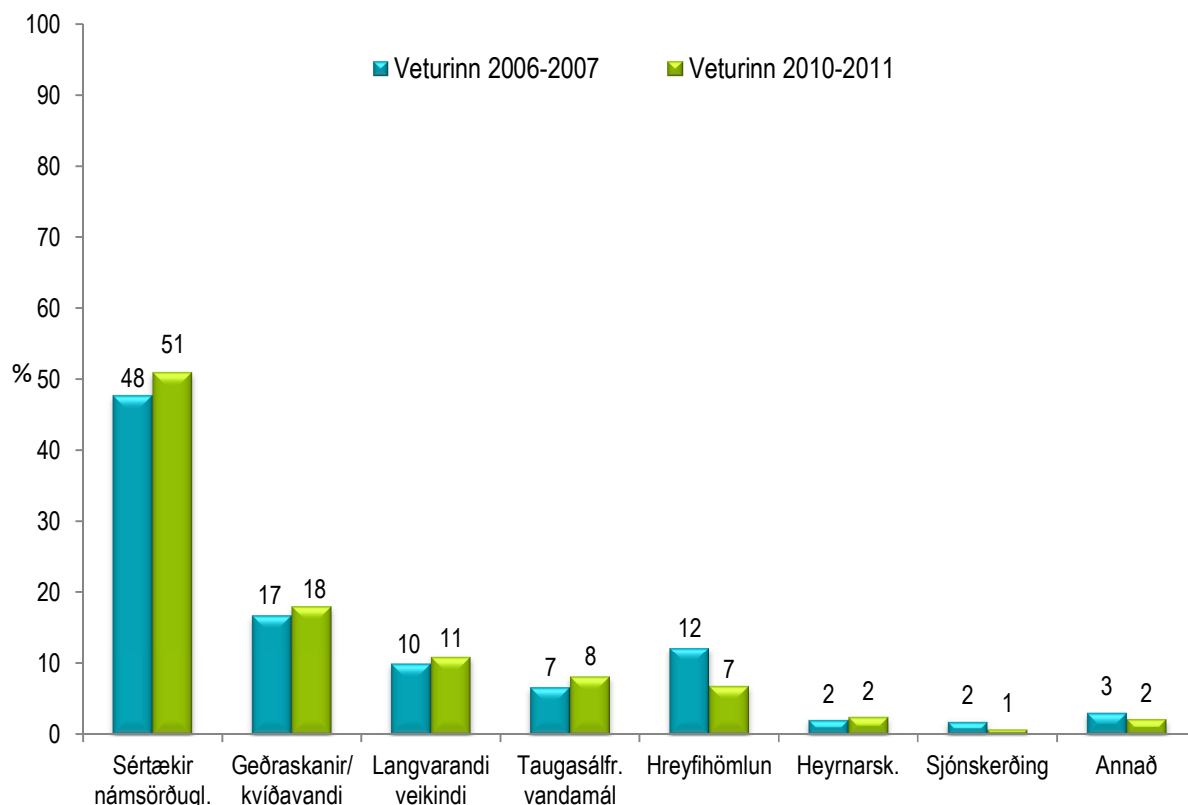
Nemendum sem fá sérúrræði í námi hefur fjölgað mjög undanfarin ár eins og mynd 8 sýnir.



Mynd 8. Fjöldi nemenda sem fær sérúrræði í námi.⁶

Mynd 9 sýnir að stærsti hópur þeirra sem fá sérúrræði eru þeir sem eiga við sértæka námsörðugleika að stríða og hefur þeim fjölgað hlutfallslega undanfarin ár.

⁶ Upplýsingar frá Náms- og starfsráðgjöf Háskóla Íslands.



Mynd 9. Hlutfall nemenda sem fá sérúrræði í námi eftir flokkum skerðinga.

Knútur Birgisson og Hanna Björg Sigurjónsdóttir vinna nú að rannsókn á aðstöðu fatlaðra nemenda til að stunda nám við Háskóla Íslands og verða fyrstu niðurstöður þeirrar rannsóknar birtar fyrir lok árs 2012. Rannsóknin byggir á um 20 viðtölum við fatlaða nemendur við Háskóla Íslands.

Þau segja mikla og jákvæða breytingu hafa átt sér stað innan Háskóla Íslands síðastliðin ár í þá átt að fötluðum nemendum hefur verið gert auðveldara að stunda nám sitt við skólann. Táknmálstúlkur skólans hafi til dæmis gert heyrnarlausum nemendum auðveldara um vik og staða þeirra innan skólans sé nú nokkuð góð. Annar viðmælandi nefndi að sú breyting að sérúrræði í tengslum við próftöku eigi nú ekki aðeins við um lokapróf sem eru á próftöflu heldur einnig próf sem haldin eru af kennurum og deildum hafi verið mikil réttarbót fyrir fatlaða nemendur. Þessar breytingar voru gerðar



með reglum um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands sem samþykktar voru árið 2010. Í máli þess viðmælanda kom einnig fram að hans tilfinning væri sú að skilningur á þessum málaflokki hefði aukist undanfarin ár.

Í rannsókn sinni hafa þau Hanna Björg og Knútur þó komist að því að ýmislegt mætti gera til að bæta aðstöðu fatlaðra nemenda. Ýmsar minniháttar breytingar á kennslufyrirkomulagi geti skipta fatlaða nemendum miklu máli. Má þar nefna atriði eins og að bókalistar liggja tímanlega fyrir svo nemendur sem þess þurfa geti skannað námsgögnin og að listarnir séu tæmandi. Einnig að kennarar notist við rafrænar glærur í stað þess að skrifa á töflu því það geti reynst lesblindum og sjónskertum nemendum erfitt að lesa á töfluna. Fyrir þá nemendur sé gott að hafa glærurnar til taks fyrir tímann svo þeir geti haft þær á sínum tölvum á meðan á tímanum stendur. Þess eru einnig dæmi að hljóðkerfi í stærri sölum séu biluð, jafnvel ítrekað, eða að rafhlöður vanti í upptökubúnað. Einnig að lyftur séu í sumum byggingum læstar og að kalla þurfi út umsjónarmann í hvert sinn sem einhver þarf að nota þær. Skilvirkni og upplýsingaflæði hvað varðar slíkt aðgengi þurfi því að bæta þó ljóst sé að umsjónarmenn og aðrir sem að slíkum málum koma séu afar velviljaðir.

Einnig má nefna að samfella í stundatöflu getur verið fötluðum nemendum mikilvæg, sérstaklega fyrir fatlaða nemendur með miklar skerðingar. Þá skiptir þann hóp miklu máli að hafa aðgang að notendastýrðri persónulegri aðstoð.⁷

Þau benda á að mörg úrræði sem gagnast fötluðum nemendum, eins og þau sem nefnd hafa verið hér, gagnast ekki síður nemendum sem ekki eru með skerðingar og ættu í raun að vera hluti af gæðastjórnun skólans. Eins og staðan er núna eru slík atriði undir hverjum og einum kennara komin og fatlaðir nemendur geta sjaldnast vitað fyrirfram með hvaða hætti hver kennari kýs að koma efninu frá sér. Með almennum breytingum á kennsluháttum sem gagnast myndu fötluðum nemendum, en einnig þeim sem ekki eru fatlaðir, myndu fatlaðir nemendur að auki ekki þurfa stöðugt að upplifa sig sem „öðruvísi“ og að þeir sitji ekki við sama borð. Vinnubrögð í kennslu á borð við þau sem hér hafa verið nefnd yrðu að almennu verklagi.

⁷ Sjá upplýsingar um notendastýrða persónulega aðstoð: <http://npa.is/>



Hanna Björg og Knútur segja fordóma hverfandi í háskólasamfélaginu þó til séu einstök dæmi þess, til að mynda í starfsnámi nemenda utan háskólans. Það bendir til þess upplýsingaflæði um sérúrræði nemenda til þeirra sem standa að starfsnámi utan háskólans sé ekki fullnægjandi.

Þau bæta þó við að mikill velvilji sé í garð fatlaðra nemenda í háskólasamfélaginu og að kennarar séu nær undantekningarlaust „allir af vilja gerðir“. Þeir séu þó oft störfum hlaðnir og viti að auki ekki hversu miklu máli einstök atriði í kennsluháttum skipta fatlaða nemendur. Því sé þörf á fræðslu um þessi mál. Náms- og starfsráðgjöf hefur staðið fyrir því í samvinnu við námsbraut í fötlunarfræðum og ráð um málfni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands, að staðfæra evrópska fræðsluefnið Dare2 sem miðar að því að kynna starfsfólki háskóla veruleika fatlaðra nemenda og hvað gera má til að koma til móts við þá. Í máli eins viðmælanda sem þekkir til verkefnisins kom fram að fræðslan hefði gengið ágætlega þegar hún var haldin „þvert á stjórnsýsluna en það er kannski alltaf erfiðast að fá þau sem eru mjög háttsett til þess að taka þátt í svona. Þetta gekk ágætlega á einu fræðasviðinu, á öðru fræðasviðinu náðist ekki næg þátttaka.“ Viðkomandi bætti við:

Við héldum líka fyrirlestur [...] en það var svona styttri útgáfan af þessu námskeiði. Þar mættu þrír held ég. Þannig að það er kannski alltaf vandinn, bara fyrir fólk að finna tíma. Maður veit að það eru allir uppteknir. Þannig að ég held að viljinn sé til staðar en kannski þarf að finna tímann til þess að sinna þessu.

Þetta rímar við umræðu um fræðslu um jafnréttismál almennt, sem sjá má í kaflanum *Fræðsla um jafnréttismál*, að erfitt sé að ná nægri þátttöku starfsmanna fyrir slíka fræðslu.

Í máli nokkurra stjórnenda kom fram að það að gera skólann aðgengilegan öllum nemendum með skerðingar væri forgangsmál jafnvel þó það kostaði skólann gífurlegar fjárhæðir. Einnig að von stjórnenda væri sú að stjórnvöld kæmu í auknum mæli til móts við háskólann hvað varðar þennan útgjaldalið en nokkuð hefur skort á það að mati þeirra.

Forsvarsmenn nemendafélaga skólans voru spurðir hvort viðburðir á þeirra vegum væru skipulagðir með tilliti til aðgengis fyrir hreyfihamlaða nemendur og blinda eða sjónskertra nemendur. Helmingur sagðist skipuleggja viðburði sína oftast eða alltaf með tilliti til aðgengis fyrir hreyfihamlaða nemendur og um þriðjungur sagðist oftast eða alltaf taka tillit til blindra og sjónskertra. Þau sem sögðust sjaldan eða aldrei taka tillit til þarfa þessara hópa við skipulagningu viðburða tóku mörg fram að ef blindur,



sjónskertur eða hreyfihamlaður nemandi væri í nemendafélaginu yrði tekið tillit til þess við skipulagningu viðburða, en svo væri ekki nú. Hanna Björg og Knútur benda á að gera ætti ráðstafanir jafnvel þó ekki sé vitað fyrirfram hvort einhver nemandi komi til með að þurfa að nýta sér þær. Með því móti þyrftu fatlaðir nemendur sjaldnar eða aldrei að gera sérstaklega grein fyrir sér og sínum þörfum heldur sé gott aðgengi að viðburðum innan og utan háskólans sjálfsgöður partur af skipulagningu þeirra. Að auki mætti benda á að jafnvel þó enginn fatlaður nemandi sé skráður í nemendafélagið gæti verið að vinir eða makar þeirra sem eru skráðir þurfi á góðu aðgengi að halda. Einnig er ekki víst að forsvarsmenn og skipuleggjendur viðburða á vegum nemendafélags hafi upplýsingar um hvort einhverjir nemendur sé með skerðingar sem taka þarf tillit til. Á þetta sérstaklega við í upphafi missera þegar margir nýir nemendur eru að hefja nám.

Litlar nýjar upplýsingar komu fram við vinnslu þessarar skýrslu um stöðu aðgengismála fyrir hreyfihamlaða nemendur. Þó er ljóst að ráðist var í miklar framkvæmdir við að gera Aðalbyggingu háskólans aðgengilegri fyrir hreyfihamlaða og til að mynda stærri og aðgengilegri lyfta sett upp. Ekki fundust upplýsingar um nýrri úttektir en frá árinu 2005 um aðgengi að öðrum byggingum á vef háskólans.

Að lokum má nefna að brautryðjendastarf hefur verið unnið innan Menntavísindasviðs þar sem starfrækt er starfstengt diplómanám fyrir fólk með þroskahömlun. Á heimasíðu sviðsins segir að tilgangur námsins sé að veita fólki með þroskahömlun möguleika til fullgildrar samfélagsþátttöku en nemendurnir taka þátt í námskeiðum með öðrum nemendum háskólans.

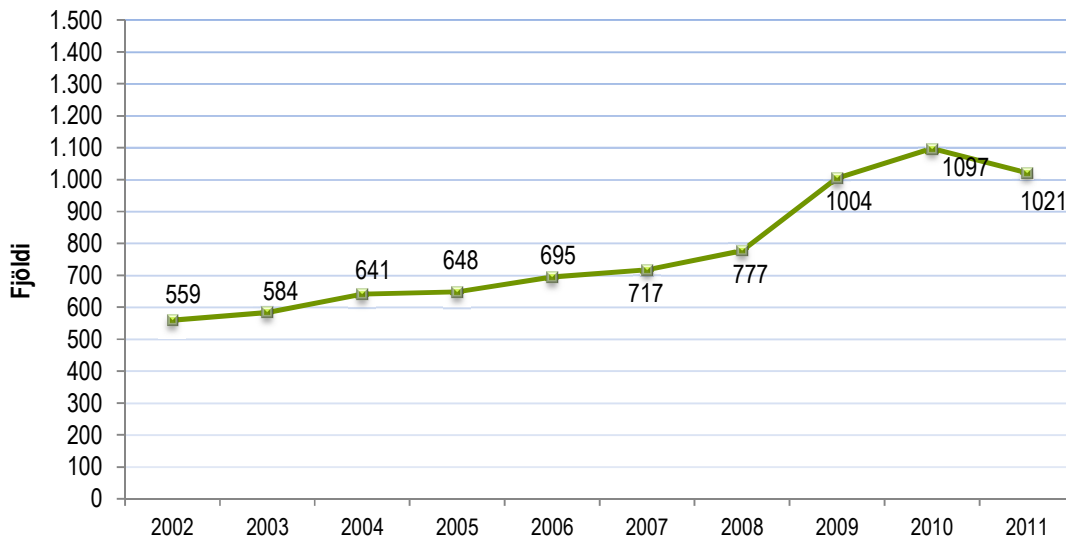
Engin gögn fundust um fatlað starfsfólk við Háskóla Íslands. Einn viðmælandi benti á að starfsumhverfi háskólans væri erfitt fyrir fullfrískt fólk, vinnuálag mikið og samkeppnisandi ríkjandi. Því væri Háskóli Íslands ef til vill erfiður vinnustaður fyrir fatlað fólk sem ekki hefur fulla starfsorku.



Erlendir stúdentar og starfsfólk

Í *Stefnu gegn mismunun* er kveðið á um að óheimilt sé að mismuna starfsfólki og stúdentum vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis, menningarlegs bakgrunns eða flokkunar sem byggð er á kynþáttahyggju. Einnig skuli í hverri deild starfa aðþjóðafulltrúi sem hefur umsjón með erlendu starfsfólki og fylgir því eftir að þeim sé sinnt eins og þurfa þykir (Háskóli Íslands, 2005).

Frá árinu 2002 hefur fjöldi nemenda með erlent ríkisfang aukist mikið (sjá mynd 10). Árið 2011 voru tæplega 60% nemenda með erlent ríkisfang konur sem er í nokkru samræmi við hlutfall karla og kvenna í Háskóla Íslands almennt. Stærstur hluti erlendra nema eru þýskir ríkisborgarar (13%) en einnig er töluverður fjöldi með danskt, franskt eða pólskt ríkisfang.



Mynd 10. Fjöldi nemenda með erlent ríkisfang

Fjölgun nemenda með erlent ríkisfang segir þó einungis hálfu sögu um þá þróun sem hefur orðið á undanförunum árum á samsetningu háskólanema með tilliti til uppruna. Erlendir nemar eru mjög fjölbreyttur hópur. Sumir hefja nám við skólann í gegnum samstarfsháskóla Háskóla Íslands og aðrir koma hingað til lands á eigin vegum. Þá má leiða líkur að því að einhver hópur nemenda við



Háskóla Íslands hafi alist upp hér á landi án þess að hafa íslensku að móðurmáli. Viðmælendur lýstu yfir nokkrum áhyggjum af stöðu þessa hóps. Það var tilfinning þeirra að einungis fáir innflytjendur stunduðu háskólanám og að ef til vill væri þörfum þeirra ekki sinnt nægilega vel. Meðal annars var vikið að því að það skorti á stuðning í námi við þennan hóp:

Hérna áður fyrir tíðkaðist að deildirnar gæfu grænt ljós á það að nemendur fengju stundum lengri próftíma. Að minni bestu vitneskju er þetta bara dottið út, ég held það. En þeir mega mæta í flestum tilfellum með orðabækur í próf.

Þá er það yfirleitt í höndum hvers kennara hvort hann treysti sér til að þýða verkefni yfir á ensku (eða önnur tungumál). Það kann í einhverjum tilfellum að gagnast nemendum af erlendum uppruna að vinna verkefni á ensku en ljóst er að stór hluti þessara nemenda hefur annað móðurmál en ensku.

Af þessu má ráða að það skortir á skýrar verklagsreglur um hvernig skuli styðja við bakið á nemendum sem eru af erlendu bergi brotnir. Ennfremur er ekki ljóst hver á að sjá um málefni þessa hóps. Nemendum í skiptinámi er sinnt af Alþjóðaskrifstofunni en óljóst er hvert aðrir nemendur af erlendu bergi brotnir eiga að snúa sér í leit að upplýsingum og aðstoð.

Í *Stefnu Háskóla Íslands 2011-2016* er vikið að málefnum innflytjenda. Þar segir að stefnt skuli að því að gera átak í að auka aðsókn innflytjenda að námi í Háskóla Íslands (2012a). Þó formlegt átak sé ekki enn hafið, kvaðst einn af stjórnendunum sem rætt var við, þegar vera farinn að huga að því hvernig mætti auka aðsókn innflytjenda:

Ég er nýlega búin að biðja ræðismann Póllands að koma hingað og tala við mig einmitt um þetta mál. Við viljum bæta okkur þarna og ég var til dæmis að benda henni á eða spyrja hana hvort það gæti verið gulrót fyrir þessa krakka að koma inn í Háskóla Íslands vitandi það að við erum með samstarfssamninga við marga pólska háskóla þannig að þeir gætu farið og tekið hluta af sínu námi við pólska háskóla og tengst heimalandinu.

Af frásögn viðmælenda mátti þó ráða að það væri ekki nóg að auka aðstoð og námsframboð við nemendur af erlendum uppruna. Bágg aðsókn innflytjenda að háskólanámi ætti sér dýpri samfélagslegar rætur. Þannig benti viðmælendi sem starfar að jafnréttismálum á að fólk af erlendum uppruna tilheyrði lægri þjóðfélagshópum samfélagsins og að börn þeirra ættu ekki greiðan aðgang að háskólanámi. Viðmælendur voru sammála um að skoða þyrfti hvaða ástæður liggja að baki því að



ungmenni af erlendum uppruna flosna úr námi á fyrri skólastigum og í máli eins stjórnandanna er bent á að jafnvel þurfi að gera á því formlega úttekt:

Menn hafa rætt sérstaklega á vettvangi yfirstjórnar háskólans um þetta sérstaka vandamál með að önnur kynslóð innflytjenda komi alltof lítið í Háskólann [...] og þar sé mál sem þarf sérstaklega að skoða og sé þjóðfélagslega mjög mikilvægt að sé gert. [F]yrsta skrefið náttúrulega er í rauninni að svona tala um þetta og kannski gera einhverjar úttektir á hver er vandinn og umfanginu og það má mjög vel vera að við þurfum að grípa til einhverra sérstakra aðgerða sko.

Skoðun viðmælenda á mikilvægi þess að kanna hvaða ástæður liggja að baki því að innflytjendur skili sér ekki upp á háskólastigið er í takt við þá stefnu að Háskóli Íslands beri ábyrgð gagnvart íslensku samfélagi sem honum beri að sinna með öflugum rannsóknum og kennslu. Í *Stefnu Háskóla Íslands 2011-2016* segir að „Háskólinn [skuli stuðla] að umræðu um hvernig draga megi úr brottfalli á framhaldsskólastigi. Sérstaklega verði hugað að þeim sem standa höllum fæti í skólakerfinu, s.s. vegna erlends uppruna eða bágrar efnahagslegrar stöðu.“

Þegar talið barst að erlendum nemendum sem koma gagngert til landsins til að stunda nám kom í ljós að þó margt væri vel gert í málefnum erlendra nema, mætti gera betur. Í *Stefnu Háskóla Íslands 2011-2016* er þess getið að við móttöku nýrra starfsmanna og nemenda þurfi að huga vel að upplýsingagjöf til þeirra sem koma erlendis frá. Í því sambandi er markmiðið að hafa lög, reglur, verkferla og helstu tilkynningar ávallt aðgengilegar á íslensku og ensku. Í máli viðmælenda sem starfar að jafnréttismálum kom fram að nokkur misbrestur væri á að tilkynningar til nemenda og starfsfólks væru á ensku. Sömuleiðis væru ýmis eyðublöð einungis fáanleg á íslensku. Þetta sjónarmið kom einnig fram í svörum erlendra nemenda sem tóku þátt í gæðakönnun Háskóla Íslands vorið 2012 og í opnum svörum erlends starfólks sem svaraði þeirri könnun sem gerð var meðal starfsfólks Háskóla Íslands til að afla gagna fyrir þessa skýrslu.

Í ársskýrslu Stúdentaráðs 2008-2009 (Stúdentaráð Háskóla Íslands 2010) kemur fram að árið 2008 var í fyrsta sinn ráðinn hagsmunafulltrúi erlendra nema og að það hafi gefist afar vel. Hagsmunafulltrúi hafi að auki aðstoðað Stúdentaráð við að þýða tölvupóstsendingar og annað yfir á ensku. Ekki liggja fyrir aðrar upplýsingar um störf hagsmunafulltrúa erlendra nemenda né alþjóðafulltrúa sem samkvæmt upplýsingum frá Stúdentaráði sinnir hagsmunagæslu fyrir erlenda nemendur nú. Í ársskýrslum Stúdentaráðs frá því tímabili sem þessi skýrsla tekur til kemur fram að



Stúdentaráð skipuleggur ýmiskonar viðburði fyrir erlenda nemendur, svo sem kynningarfundir og alþjóðlegt eldunarkvöld.

Þrátt fyrir að enn virðist skorta nokkuð á að upplýsingar séu aðgengilegar á öðrum tungumálum en íslensku má benda á að með auknu framboði námskeiða sem kennd eru á ensku hafa námstækifæri fólks sem kemur erlendis frá aukist. Þá má nefna að á Menntavísindasviði er nú boðið upp á alþjóðlegt nám í menntunarfræði, en þar er að einhverju leyti brugðist við þeirri þróun sem hefur orðið á síðustu árum í átt að fjölmenningarlegu samfélagi. Þar fer öll kennsla fram á ensku og miðar samsetning námsins við nemendahóp sem hefur ólíkan bakgrunn.

Auk þess að nefna að töluvert vantaði upp á að upplýsingar væru aðgengilegar á ensku, veltu viðmælendur því fyrir sér hvernig best væri að haga samskiptum við erlent starfsfólk á fundum. Í einhverjum deildum hafa fundir farið fram á ensku en í öðrum tilfellum leggur erlent starfsfólk sig fram við að reyna að skilja íslensku:

Og eins hvort að samskipti, til dæmis á deildarfundum og námsbrautarfundum, hvort þeir eigi að fara fram á ensku en ekki íslensku sko. Meginreglan þar sem ég þekki til hjá okkur sko er að oft er það nú þannig að þessir erlendu starfsmenn ná tökum á íslensku, að minnsta kosti þannig að þeir geti fylgst með.

Viðmælendur lýstu einnig yfir áhyggjum af því hvernig erlendu starfsfólki gengi að fóta sig í íslensku samfélagi. Ekki hefur verið komið á fót sérstakri stofnun eða starfshópi sem ætlað er að sinna móttöku erlends starfsfólks, en starfsmannasviðið hefur hingað til verið tengiliður þeirra sem hefja störf við skólann. Á síðustu misserum hefur aðstoð sviðsins við erlent starfsfólk meðal annars verið fólgin í því að bjóða upp á kaffistofufundi einu sinni í mánuði þar sem fólki gefst möguleiki á að ræða ýmis mál sem liggja þeim á hjarta, hvort sem það eru skattamál eða annað sem við kemur starfi og búsetu í nýju landi. Þetta hefur gefist vel, en að mati viðmælenda væri óskandi að koma á fót einhvers konar kerfi til að geta fylgt starfsfólkinu betur eftir. Í því sambandi var nefnt að mikilvægt væri að þróa einhvers konar jafningjakerfi meðal starfsfólks Háskóla Íslands, þar sem erlendu starfsfólki væri beint að ákveðnum fylgdarmanni sem veitt gæti aðstoð.

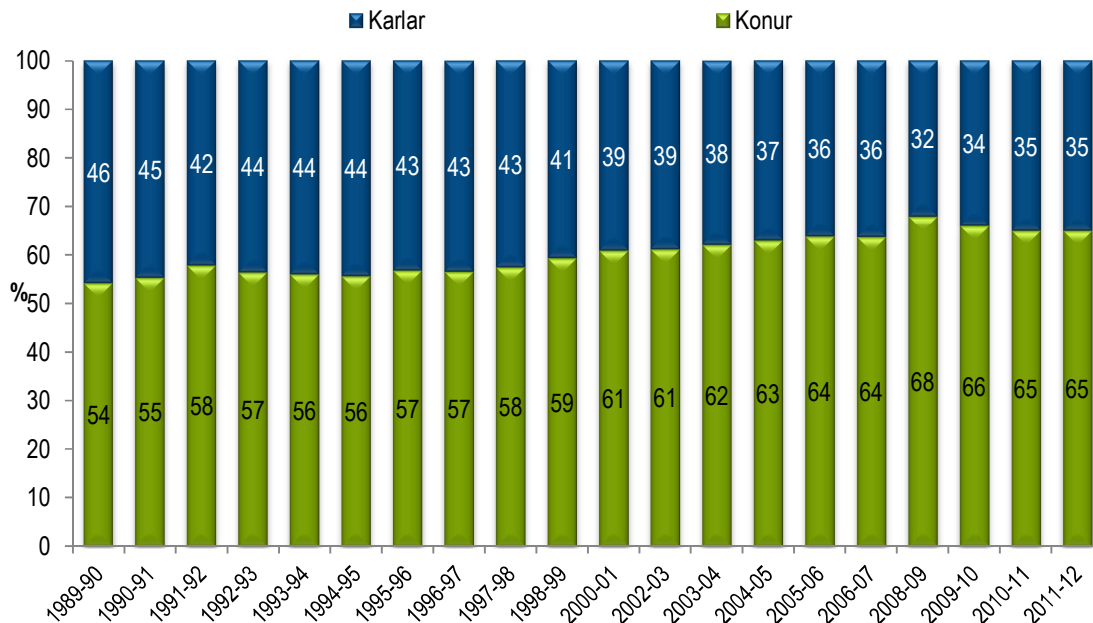


KYNJAHLUTFÖLL MEÐAL NEMENDA

Í þessum kafla verður fjallað um kynjaskiptingu nemenda Háskóla Íslands. Öll gögn eru fengin af vef Háskóla Íslands nema annað sé tekið fram (Háskóli Íslands 2012b). Í jafnréttisáætlun skólans 2009-2013 segir:

Stuðlað skal að því að fjölga nemendum af því kyni sem er í miklum minnihluta í einstökum deildum og námsleiðum Háskóla Íslands með markvissum aðgerðum. Þetta verði m.a. gert með því að kynning á námsleiðum, námsefni og kennslutilhögum sé þannig að hún höfði til beggja kynja.

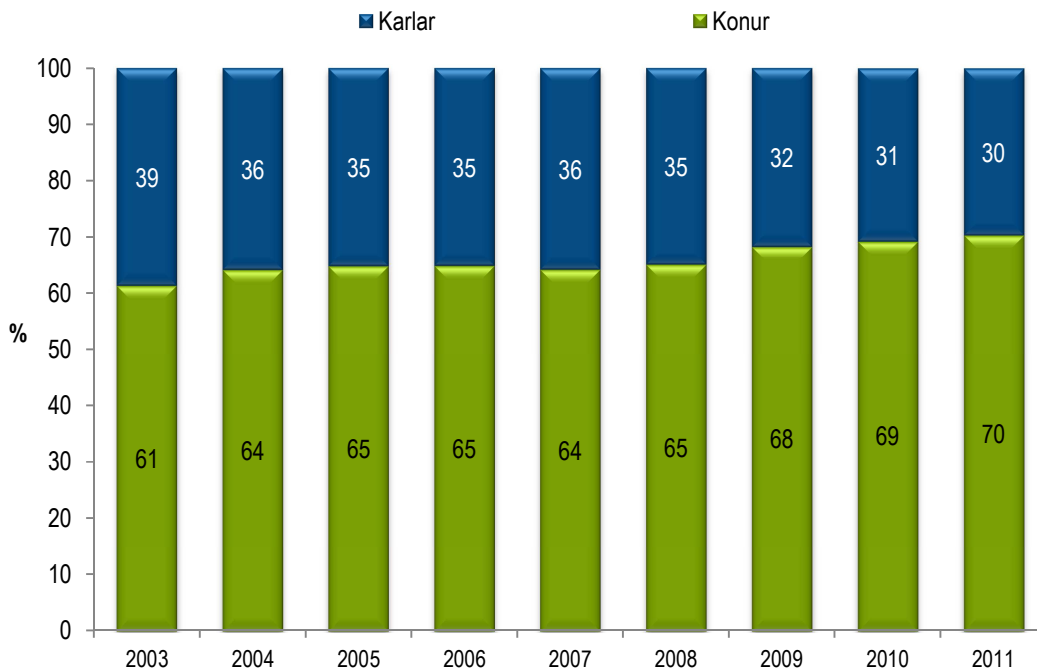
Mynd 11 sýnir að konum fjölgaði hraðar en körlum fram til ársins 2005 þegar þær voru orðnar tveir þriðju hlutar nemenda í skólanum. Þetta hlutfall hefur haldist nokkuð jafnt undanfarin ár og konur eru nú 65% nemenda við skólann. Gögnin benda því til þess að, þrátt fyrir að nemendum hafi fjölgað mjög í skólanum frá árinu 2004 hafi konum og körlum fjölgað nokkuð jafnt og hlutföllin því haldist svipuð síðastliðin ár. Veturinn 2008-09 fór hlutfall kvenna upp í 68% en þá sameinuðust Kennaraháskóli Íslands og Háskóli Íslands og til varð Menntavísindasvið þar sem hlutfall kvenna er afar hátt. Þessi kúfur virðist hafa jafnast út nú.



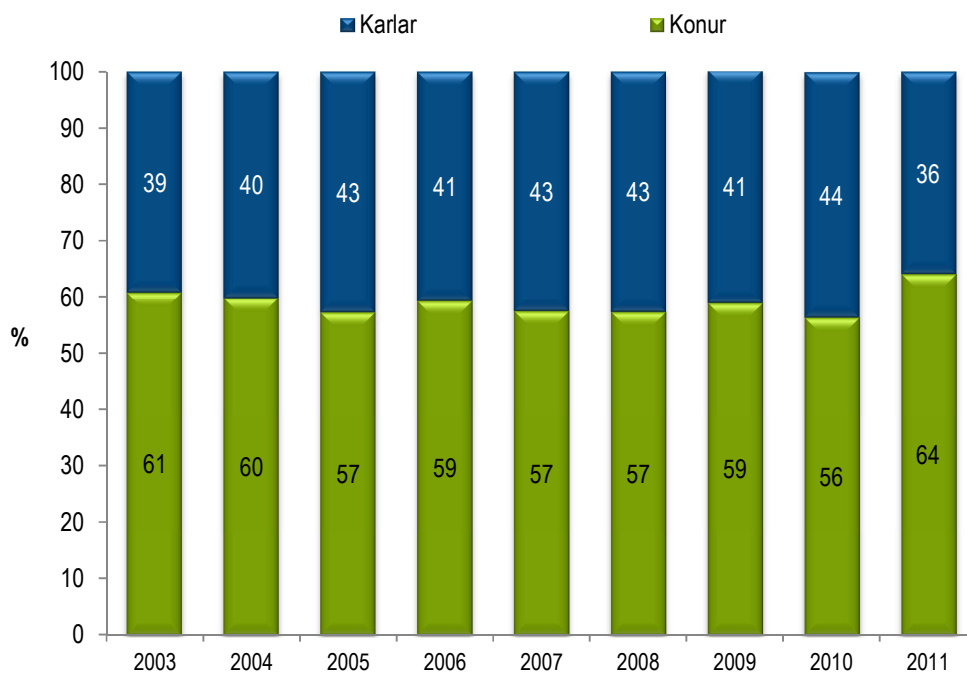
Mynd 11. Nemendur Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989-2011.

Í jafnréttisáætlun skólans segir að jafnréttisnefnd skuli standa fyrir rannsókn á „ástæðum þess að meðal nemenda við Háskóla Íslands fjölgar konum hraðar en körlum.“ Eins og fyrr segir virðist þessi þróun nú hafa hægt verulega á sér eða stöðvast. Staðreyndin er samt sú að konur eru í miklum meirihluta nemenda við skólann. Í viðtölunum kom fram að margir höfðu velt þessari staðreynd fyrir sér og höfðu áhuga á að vita hvað býr að baki þessum skökku kynjahlutföllum. Það er því full ástæða til að jafnréttisnefnd standi fyrir ofangreindri rannsókn.

Á myndum 12 og 13 sést að hlutfall kvenna er einnig hærra en karla í meistaranámi og doktorsnámi.

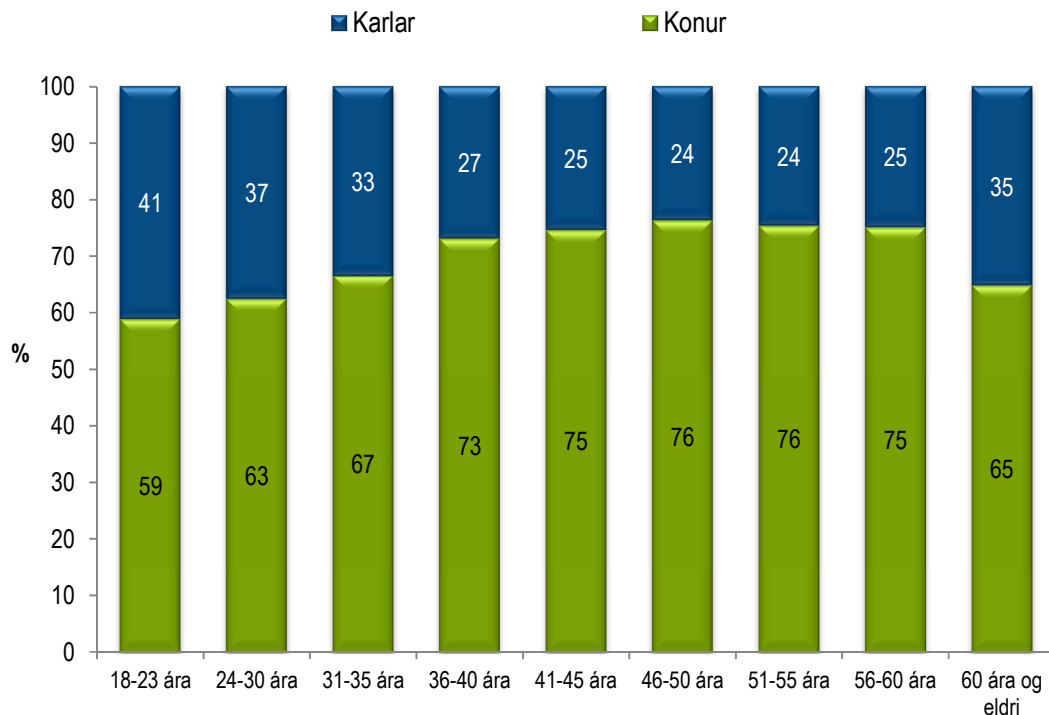


Mynd 12. Nemendur í meistaranámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2011.



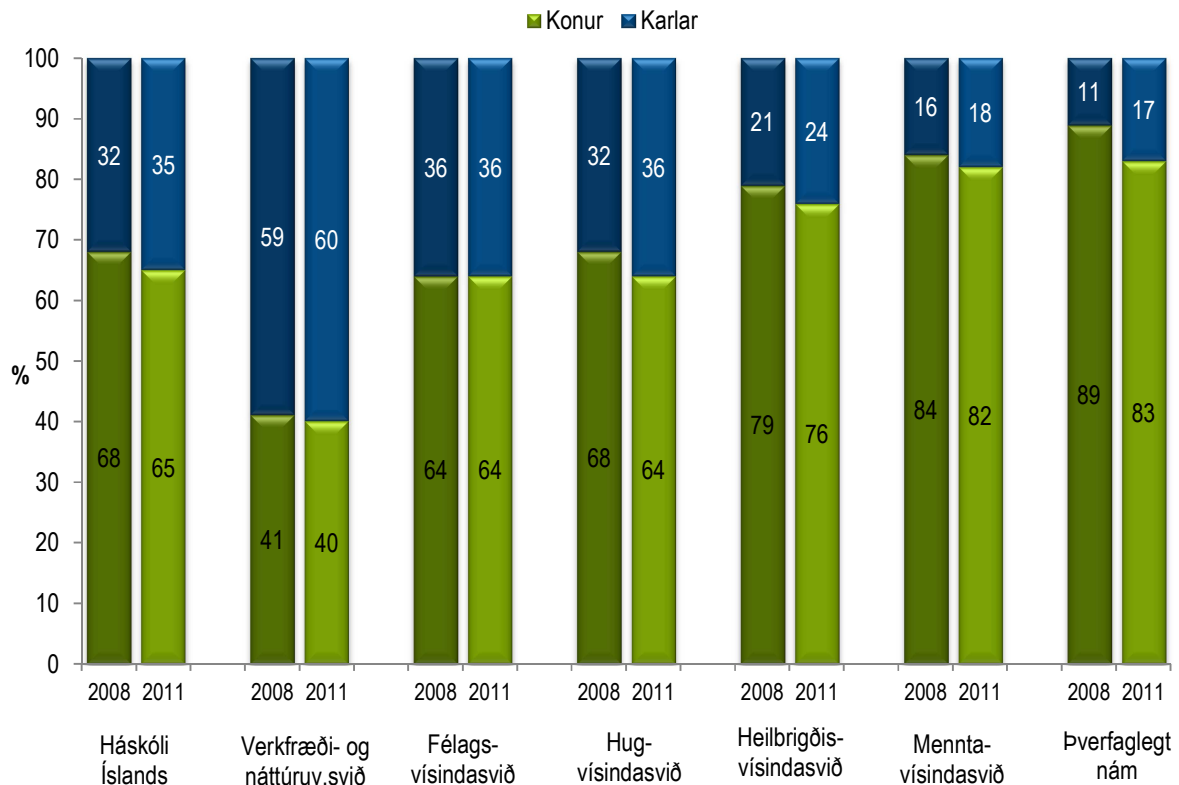
Mynd 13. Nemendur í doktorsnámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2011.

Mynd 14 sýnir hlutfall kvenna og karla skipt eftir aldurshópum. Í yngsta aldurshópnum er kynjahlutfallið jafnara en ef litið er til annarra aldurshópa en aftur á móti eru konur þrjár af hverjum fjórum nemendum á aldrinum 40-60 ára. Þessar tölur eru sambærilegar við sömu tölur frá árinu 2008. Þessi gögn gefa til kynna að konur hefji síðar nám en karlar, þegar þær hafa ef til vill þegar nokkra reynslu af vinnumarkaðinum. Ef til vill eru þetta konur sem með auknum aldri vilja sækja sér menntun til að auka tekjumöguleika sína á vinnumarkaði þar sem konur eru oftast í störfum sem ekki teljast hálaunastörf. Rannsóknir sýna að menntun skilar körlum lengra en konum á vinnumarkaði og kynbundinn launamunur minnkar fyrst eftir framhaldsgráðu í háskóla (meistara- eða doktorsgráðu) (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir 2011). Einnig gæti hér verið um að ræða uppsafnaða menntaþörf elstu kvennanna sem hófu ungar barneignir og ólust upp í þjóðfélagi þar sem konur sóttu sér síður háskólamenntun en karlar. Þetta á þó aðeins við um elstu aldurshópana.



Mynd 14. Hlutfall karla og kvenna greint eftir aldri. Allir virkir nemendur HÍ í janúar 2012.

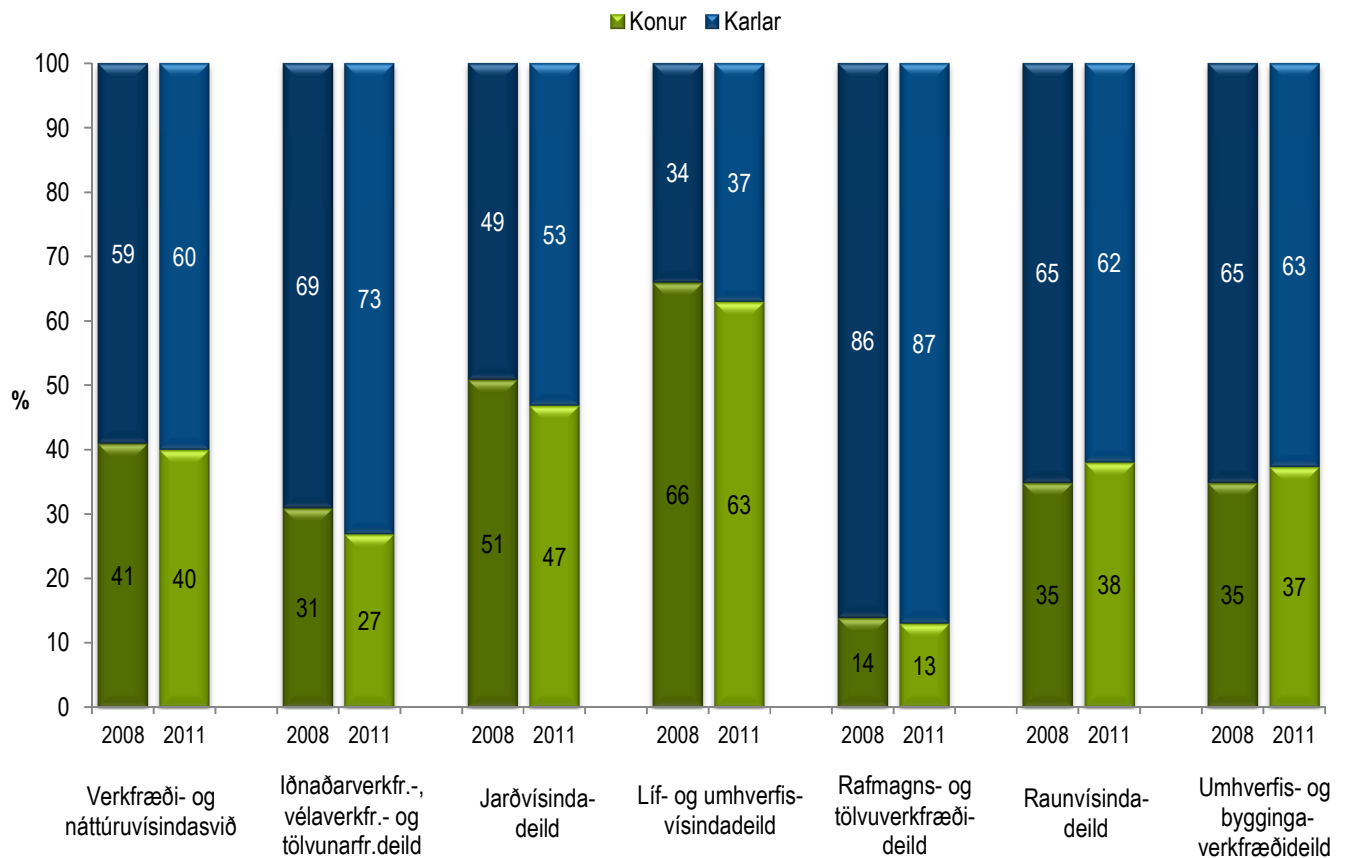
Hlutfall kvenna er hærra á öllum sviðum Háskóla Íslands að undanskildu Verkfræði- og náttúruvísindasviði þar sem hlutur þeirra er 40%. Hlutfall kvenna er örlítið lægra nú en árið 2008 á öllum sviðum nema Félagsvísindasviði þar sem það helst óbreytt.



Mynd 15. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði 2008 og 2011.

Hlutfall kynjanna er afar ólíkt eftir deildum á Verkfræði- og náttúruvísindasviði. Lægst er hlutfallið í Rafmagns og tölvuverkfræðideild, 13% en hæst í Líf- og umhverfisvísindadeild 63%. Hlutur kvenna hefur lækkað lítillega í öllum deildum sviðsins frá 2008 nema Umhverfis- og byggingaverkfræðideild og Raunvísindadeild þar sem hann hefur aukist. Árið 2011 komu út tvær meistararitgerðir um konur í ákveðnum greinum á Verkfræði- og náttúruvísindasviði sem styrktar voru af jafnréttisnefnd. Önnur eftir Þuríði Ósk Sigurjónsdóttir (2011) MA í náms- og starfsráðgjöf. Í ritgerð hennar kom fram að konur í stærðfræði, eðlisfræði, tölvunarfræði og rafmagns- og tölvuverkfræði upplifi í minna mæli en karlar að virðing, viðurkenning og jafnrétti ríki innan námsins. Hin ritgerðin er eftir Hrafnhildi

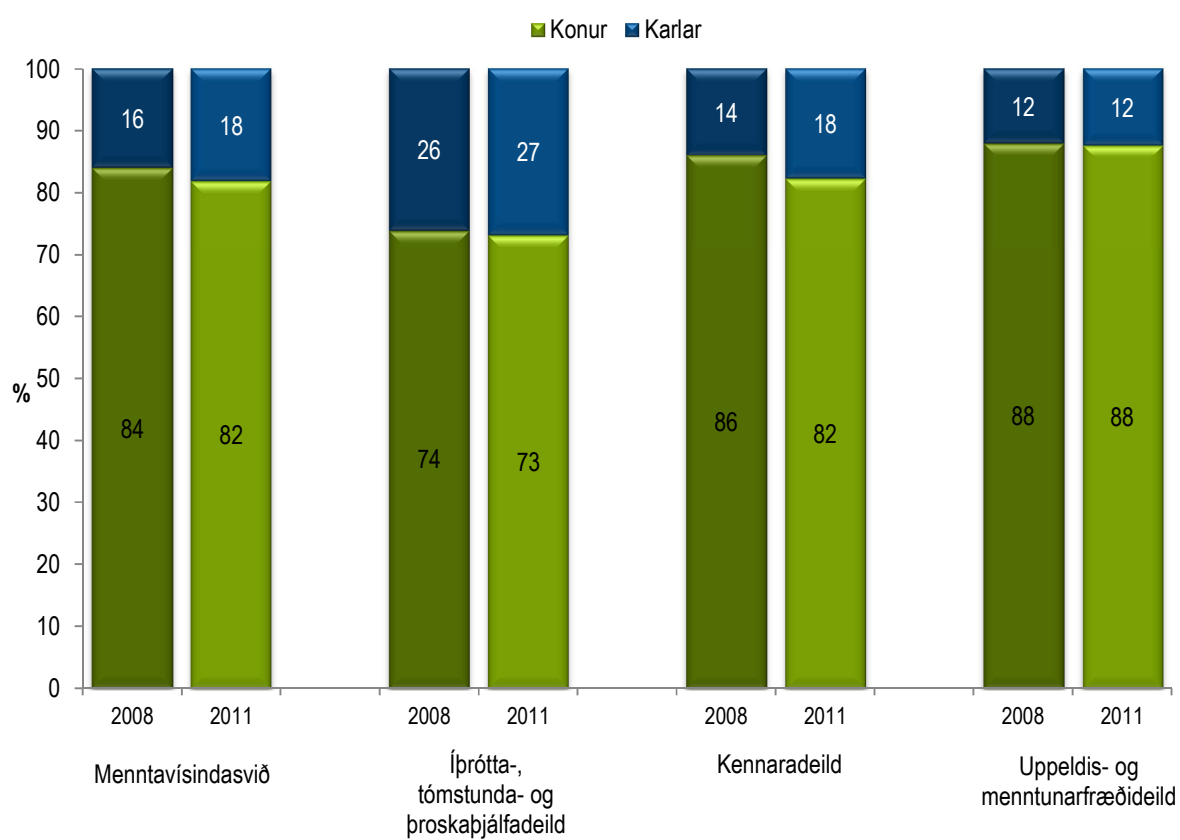
Snæfríðar- og Gunnarsdóttur (2011) MA í kynjafræði. Þar kom fram að til að komast inn í félagslífið „verði nemendur að ganga í takt við viðteknar hefðir, jafnvel sætta sig við grófan húmor“ sem getur reynst hindrun fyrir þau sem ekki samsama sig ríkjandi karllægri ímynd. Ritgerðirnar varpa mikilvægu ljósi á sýn nemenda í greinunum á kynjuð málefni og má nota til að gera umhverfi greinanna jákvætt fyrir bæði kynin. Samkvæmt upplýsingum frá Verkfræði- og náttúruvísindasviði stendur til að kanna hvort staðan nú hafi breyst innan nemendafélaganna í þessu tilliti.



Mynd 16. Hlutfallsleg skipting nema Verkfræði- og náttúruvísindasviðs eftir kyni og deild 2011.

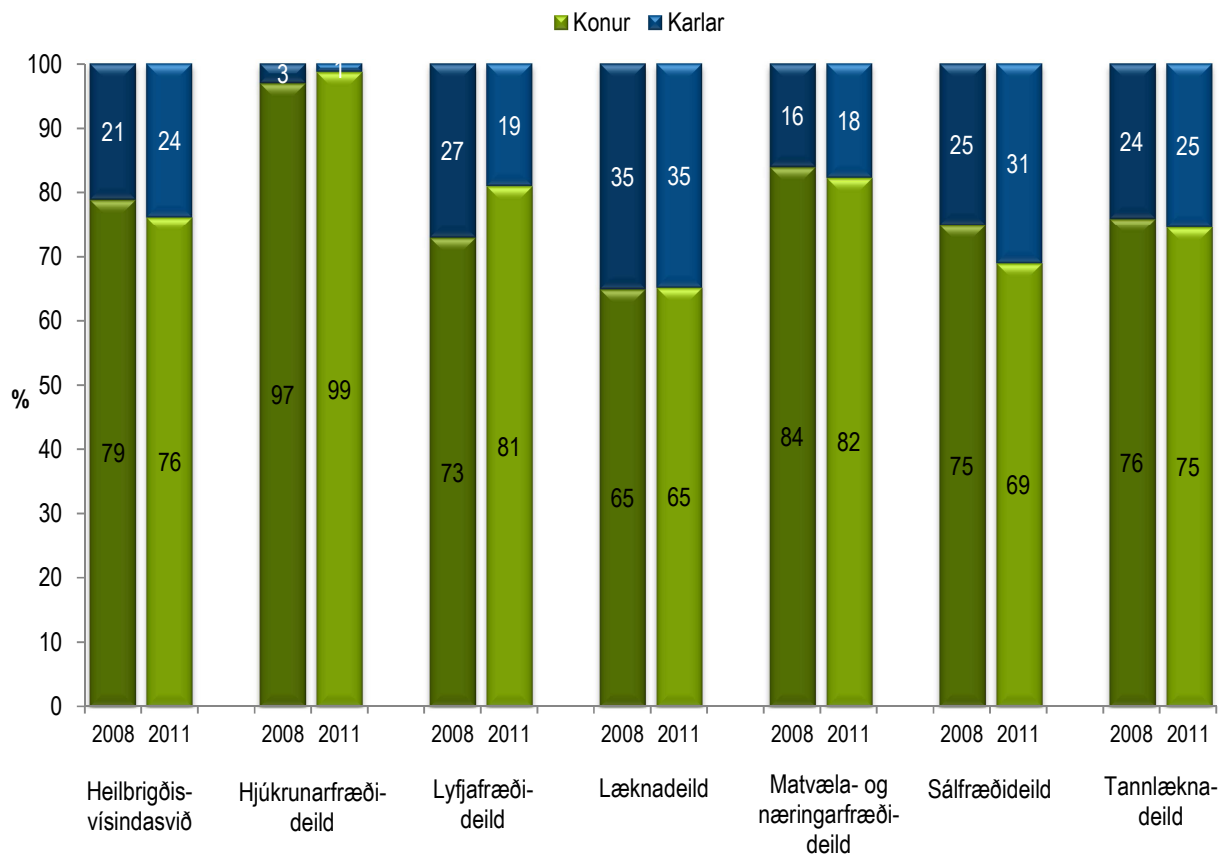


Mynd 17 sýnir að konur eru í miklum meirihluta nemenda allra deilda Menntavísindasviðs. Þessi hlutföll hafa lítillega breyst frá árinu 2008 þegar 16% nemenda sviðsins voru karlmenn. Hluttur karla fer hæst upp í 27% í Íþróttá-, tómsunda- og þroskaþjálfadeild.



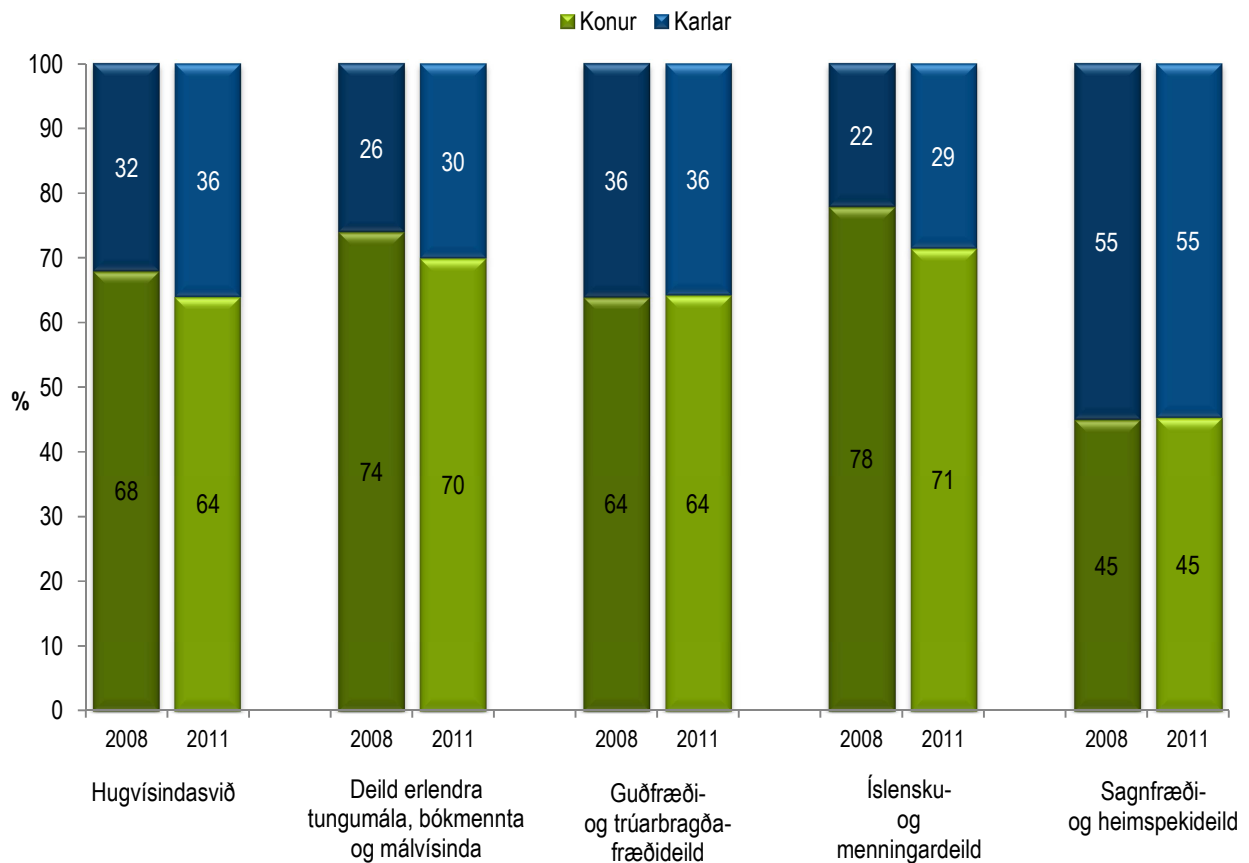
Mynd 17. Hlutfallsleg skipting nema Menntavísindasviðs eftir kyni og deild 2008 og 2011.

Konur eru í meirihluta nemenda í öllum deildum Heilbrigðisvísindasviðs eins og sjá má á mynd 18. Hluttur karla við sviðið hefur aukist úr 21% árið 2008 í 24% fjórum árum síðar. Þessi þróun er þó ólík eftir deildum. Þannig hefur hlutfall karla í Hjúkrunarfræðideild lækkað úr 3% í 1% og í Lyfjafræðideild úr 27% í 19%. Hlutfall þeirra hefur aftur á móti hækkað í Sálfræðideild úr 25% í 31%. Í nýsamþykktari jafnréttisáætlun sviðsins er tekið fram að vinna skuli gegn kynjuðum staðalmyndum um námsgreinar og starfsstéttir með því að endurskoða efni til námskynninga með tilliti til kynjasjónarmiða.



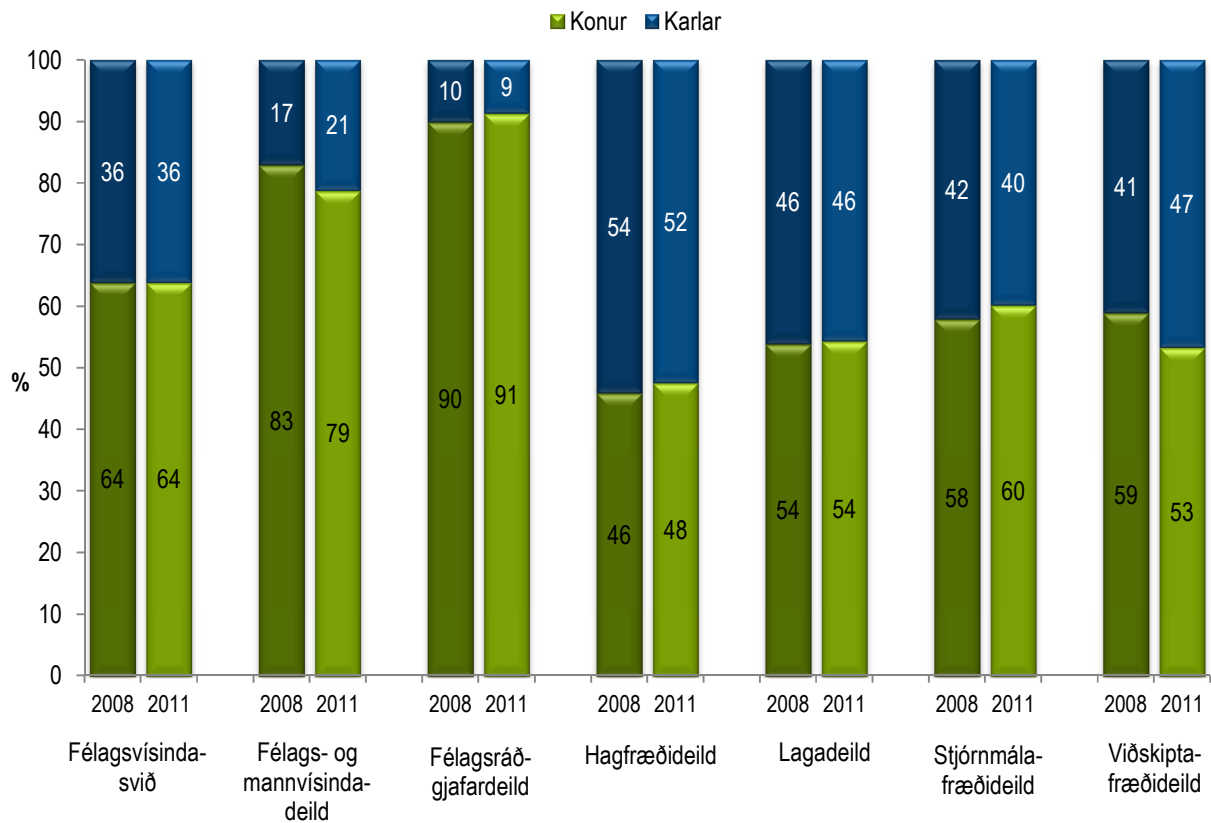
Mynd 18. Hlutfallsleg skipting nema Heilbrigðisvísindasviðs eftir kyni og deild.

Hlutfall karla hefur hækkað á Hugvísindasviði og þegar hlutfall þeirra er skoðað eftir einstökum deildum kemur í ljós að hlutfallshækkunin á sér stað í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda og Íslensku- og menningardeild. Konur eru þó enn í miklum meirihluta nemenda allra deilda Hugvísindasviðs. Í jafnréttisáætlun sviðsins kemur fram að vinna skuli að því að námsframboð og námsefni höfði til beggja kynja og að reglubundið verði staðið fyrir kynningarátaki í framhaldsskólum með það að leiðarljósi að vinna gegn kynbundnu námsvali. Slíkt kynningarátak hefur ekki komið til framkvæmda samkvæmt gögnum þessarar skýrslu.



Mynd 19. Hlutfallsleg skipting nema Hugvísindasviðs eftir kyni og deild.

Á heildina lítið hefur hlutfall karla og kvenna á Félagsvísindasviði haldist óbreytt frá 2008 en karlar eru rúmlega þriðjungur nemenda. Í tveimur deildum sviðsins hafa karlmenn sótt á, Félags- og mannvísindadeild og Viðskiptafræðideild. Í jafnréttisáætlun sviðsins kemur fram að langtímamarkmið Félagsvísindasviðs sé að auka margbreytileika meðal nemenda og minnka kynjaskiptingu innan deilda og námsbrauta.



Mynd 20. Hlutfallsleg skipting nema Félagsvísindasviðs eftir kyni og deild.

Flestar deildir háskólans eru því enn með talsvert skekkt kynjahlutfall. Í viðtölunum kom fram að lítið hefur verið um markvissar aðgerðir til að jafna kynjahlutföll nemenda innan deilda. Þó reyni fólk að vera meðvitað og til dæmis hafa kennara af báðum kynjum á nýnemakynningum deildanna og að í



auglýsingabæklingum séu nemendur af báðum kynjum sýndir. Orð eins stjórnanda eru lýsandi fyrir umræðu um kynjað námsval:

Ég myndi nú ekki halda því fram að það hafi verið gert neitt sérstakt átak í því sko en fólk er mjög meðvitað um þennan vanda og að reyna að jafna hlutfallið.

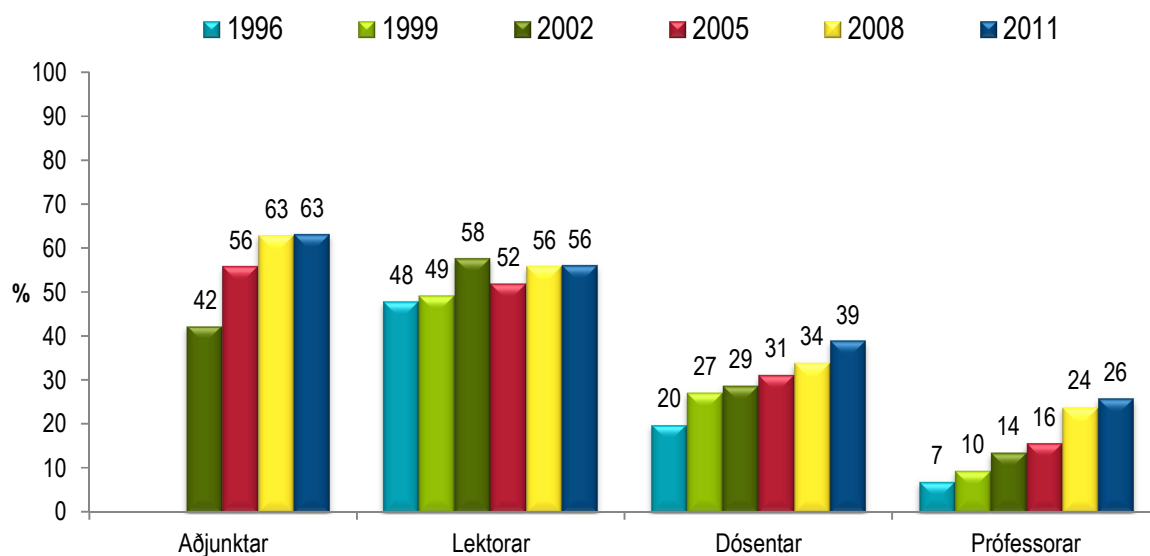
Einn viðmælandi sem starfar að jafnréttismálum sagði að umræða um að jafna kynjahlutföll innan einstakra deilda hefði ekki alltaf fengið jákvæð viðbrögð.

Fólki finnst óþægilegt að það sé verið að skoða það og það sé verið að gefa eitthvað í skyn að þeir séu að gera eitthvað rangt. Þannig að fólk tekur þessi illa sko, það er dálítið slæmt.

Þessi ummæli eru í samræmi við umræðu í kaflanum um hindranir á vegi jafnréttisstarfs þar sem rætt er um að fólk fari í vörn þegar jafnréttismál ber á góma og að erfiðlega gangi að skapa jákvæða og árangursríka umræðu og aðgerðir á þessum vettvangi.

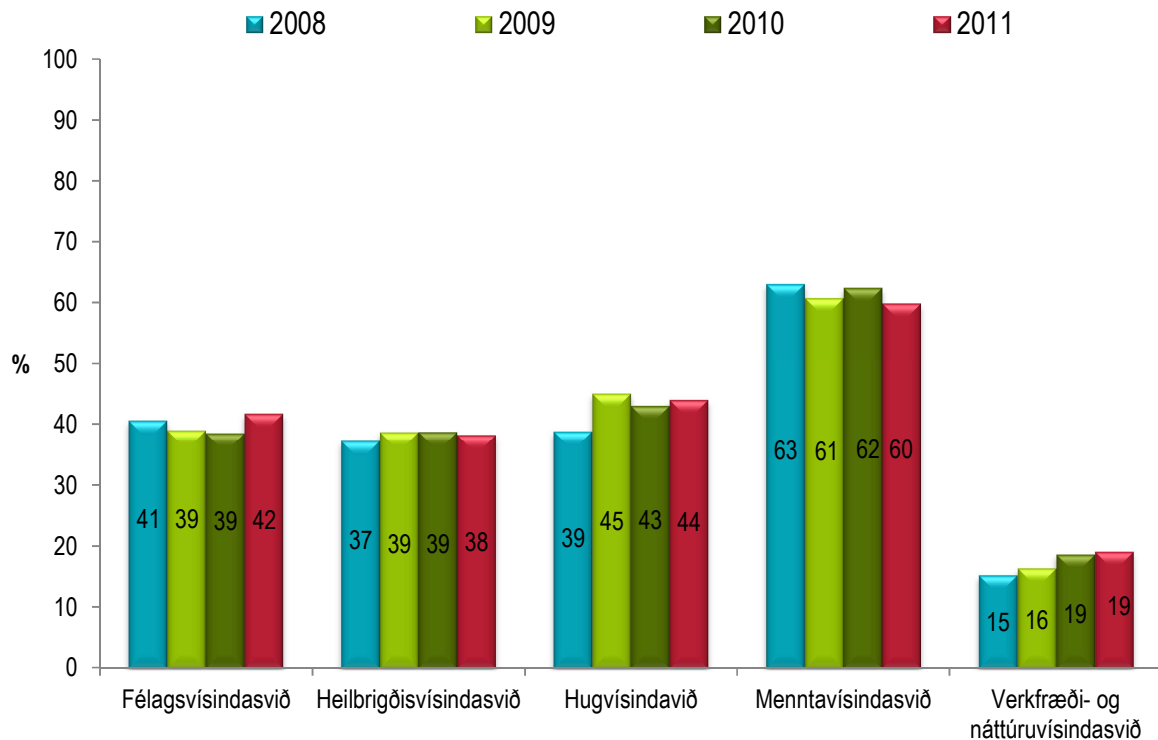
KYNJAHLUTFÖLL STARFSFÓLKS

Allar upplýsingar kaflans eru fengnar af vef Háskóla Íslands nema annað sé tekið fram (Háskóli Íslands 2012c). Hlutfall kvenna meðal kennara skólans hefur aukist jafnt og þétt og konur eru nú um fjórðungur prófessora samanborið við 7% árið 1996 en lítil breyting hefur orðið á hlutfallinu frá árinu 2008.



Mynd 21. Hlutfall kvenna af aðjunktum, lektorum, dósentum og prófessorum 1996, 1999, 2002, 2005, 2008 og 2011.

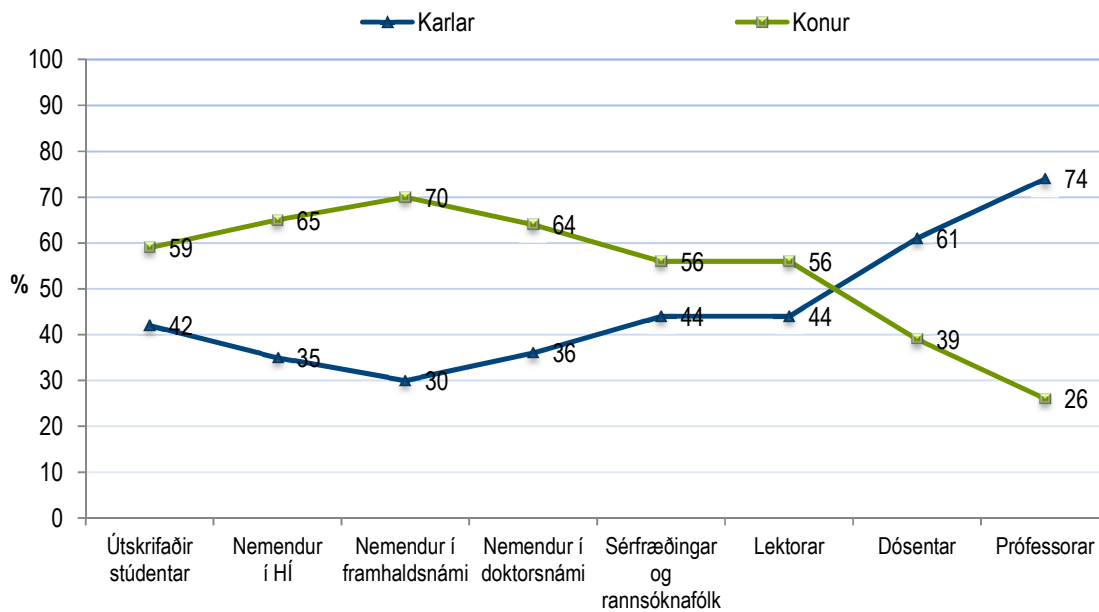
Mynd 22 sýnir að hlutfall kvenna af fastráðnum kennurum hefur afar lítið breyst sl. fjögur ár á öllum sviðum. Þó má segja að Verkfræði- og náttúruvísindasvið sé þar undantekning þar sem þeim hefur fjölgað um fjögur prósentustig eða úr 18 konum í 21. Ekki eru til fullilega samanburðarhæfar tölur fyrir árin fyrir 2008 þar sem miklar skipulagsbreytingar áttu sér stað á því ári. Fróðlegt verður að sjá hvort hlutur kvenna eykst á komandi árum í samræmi við hlutfall þeirra í nemendahópnum.



Mynd 22. Hlutfall kvenna af fastráðnum kennurum skipt eftir sviðum 2008-2011 (prófessorar, dósentar, lektorar og aðjunktur).

Tölurnar sem hér liggja til grundvallar benda til þess að sókn kvenna í akademísk störf sé ekki í takti við hlutfall þeirra meðal framhaldsnemenda en konur hafa verið í meirihluta nemenda frá því á 9. áratug síðustu aldar. Eins og Erla Hulda Halldórsdóttir (2004) fjallaði um í skýrslu sinni um þróun og stöðu jafnréttismála við Háskóla Íslands 1997-2002 er reynsla evrópsks vísindasamfélags sú að konur skili sér ekki hlutfallslega í æðstu stöður háskóla og vísindaumhverfis. Sú virðist einnig vera raunin hérlandis. Skæramyndin svokallaða hefur verið notuð til að sýna þessa þróun myndrænt en slíka mynd má finna í skýrslu Erlu Huldu og einnig í síðustu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands (Auður M. Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson 2009). Mynd 23 sýnir sömu gögn nú með tölum frá árinu 2010/2011 og sýnir að skæralagið hefur ekki gengið úr sér. Konur eru í meirihluta meðal nemenda en hlutfallið er sæmilega jafnt þegar kemur að sérfræðingum

og lektorum. Í æðri stöðum eru karlar í miklum meirihluta. Mynd 21 sýnir þó að konur sækja á í þessum stöðum. Upplýsingar um hlutfall karla og kvenna af brautskráðum stúdentum eru fengnar af vef Hagstofu Íslands (2010).



Mynd 23. Konur og karlar í háskólaumhverfinu 2011.

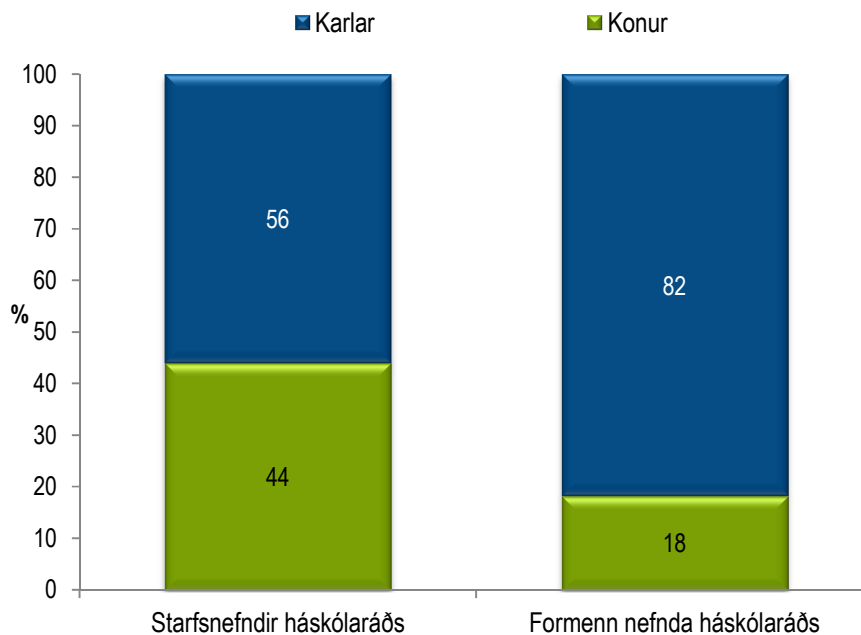
Í samræmi við jafnréttislög sem sett voru árið 2008 segir í jafnréttisáætlun skólans að „Við skipan í nefndir, stjórnir, ráð, starfshópa og hvers kyns vinnuhópa á vegum Háskóla Íslands og stofnana hans skal hlutfall kynja vera sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Í jafnréttisáætlun segir:

Jafnréttisnefnd skal á ári hverju safna gögnum um tilnefningar og kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnunum og koma þeim upplýsingum á framfæri.

Þetta hefur ekki verið gert með skipulögðum hætti en jafnréttisnefnd hyggst taka saman tölur um kynjahlutföll í öllum nefndum og ráðum sviða og birta fyrir árslok 2012. Á heimasíðu Háskóla Íslands má finna lista yfir fulltrúa í fastanefndum Mennta-, Félags- og Heilbrigðisvísindasviðs. Af þeim upplýsingum sem fyrir liggja á heimasíðum sviðanna er ljóst að kynjahlutfall er verulega skekk í

flestum nefndum og ráðum á Menntavísindasviði þar sem hallar á karlmenn. Karlmenn eru þó 44% fastráðinna kennara á sviðinu eins og sjá má á mynd 22. Kynjahlutfall allra nefnda Félagsvísindasviðs er jafnt eftir því sem framast er kostur. Í þremur af fjórum fastanefndum Heilbrigðisvísindasviðs eru kynjahlutföllin verulega skekkt, í tveimur tilfellum hallar á karla (jafnréttisnefnd og vísindanefnd) og í einu tilfalli hallar á konur (kennslumálanefnd). Upplýsinga var aflað um kynjaskiptingu á Verk- og náttúruvísindasviði. Í einni nefnd á Verkfræði- og náttúruvísindasviði eru kynjahlutföllin skekkt (framhaldsnámsnefnd) en að öðru leyti eru nefndirnar með nokkuð jöfnu hlutfalli karla og kvenna. Ekki fengust upplýsingar um kynjaskiptingu nefndafólks á Hugvísindasviði.

Á mynd 24 má sjá að hlutfall kvenna í nefndum háskólaráðs er 44% heilt yfir.



Mynd 24. Hlutfall karla og kvenna í nefndum háskólaráðs⁸ og af formönnum nefnda háskólaráðs 2011.

⁸ Fjármálanefnd, kennslumálanefnd, vísindanefnd, jafnréttisnefnd, samráðsnefnd um kjaramál, gæðanefnd, heiðurdoktorsnefnd, ráð um málefni fatlaðs fólks, siðanefnd, skipulagsnefnd og öryggisnefnd.



Kynjahlutfall í fjármálanefnd samræmist ekki jafnréttislögum en í fjármálanefnd starfar ein kona og fimm karlar. Fjármálanefnd er skipuð forsetum fræðasviða og framkvæmdastjóra fjármála og reksturs en þetta fyrirkomulag var ákveðið af háskólaráði árið 2009 þrátt fyrir ábendingar um að erfitt yrði að uppfylla ákvæði jafnréttis laga og jafnréttisáætlunar um í það minnsta 40% hlut hvors kyns í nefndinni með slíku fyrirkomulagi. Stjórnendur voru almennt meðvitaðir um að verklagsreglur sem kveða á um að aðilar sem gegna tilteknum hlutverkum innan sviðanna skuli gegna nefndarsetu í miðlægum nefndum (svo sem kennslumálanefnd, vísindanefnd og jafnréttisnefnd) skapi erfiðleika við að tryggja sem jöfnust kynjahlutföll. Samskonar vinnuregla er í gangi víðar innan sviða háskólans þar sem fólk sem gegnir ákveðnum stöðum innan sviðsins er skipað í ákveðnar nefndir sviðsins. Skoðanir stjórnenda voru skiptar á því hvernig bæri að bregðast við þeim vandamálum sem upp geta komið við slíkt fyrirkomulag. Þannig taldi í það minnsta einn stjórnandi að gott flæði í stjórnsýslunni skapaðist með þessari vinnureglu og að ekki ætti að láta varaformann taka sæti í miðlægri nefnd til að jafna kynjahlutföll. Frekar ætti að reyna að vinna að því að þeir tilteknu einstaklingar sem gegna þeim embættum sem fela í sér nefndarsetu væru af báðum kynjum og þannig koma í veg fyrir vandamál áður en það skapast.

Annar tók fram að það yrði „reynt að skipta út“ ef sú staða kæmi upp að kynjahlutföll væru ójöfn og bætti við „Það er engin regla um þetta önnur en þessi, við reynum að stilla af þá eftir á ef það kemur upp vandamál.“ Það hefur þó ekki verið gert í fjármálanefnd.

Að endingu má bæta því við að við skipan í nefndir á vegum Stúdentaráðs Háskóla Íslands er engin regla við lýði, um að gætt skuli að hlut hvors kyns í nefndum ráðsins. Í Ársskýrslu 2009-2010 kemur fram að Röskvuliðar telji að gæta eigi að jöfnum kynjahlutföllum í nefndum Stúdentaráðs. Fulltrúar Vöku leggjast gegn því og í dag er ekki skipað í nefndirnar með það í huga að hafa fulltrúa af báðum kynjum í nefndunum.



LOKAORÐ

Ljóst er að nokkuð skiptar skoðanir eru innan Háskóla Íslands um hvernig skuli vinna að jafnréttismálum og með hvaða hætti það skuli gert. Að sumu leyti stendur jafnréttisstarf innan skólans framarlega og má þar nefna metnaðarfulla jafnréttisáætlun, starf jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefndir fræðasviðanna. Mikilvægt er að hlúð sé að þessum meginstoðum metnaðarfulls jafnréttisstarfs.

Þó sýna gögn þessarar skýrslu einnig að á mörgum stöðum þarf að gefa í og sinna málaflokknum betur. Þar má helst nefna að þó jafnréttisáætlun skólans sé metnaðarfull hafa fjölmörg atriði hennar ekki komið til framkvæmdar. Til dæmis hefur fræðsla um jafnréttismál ekki farið fram með skipulegum hætti, hvorki meðal nemenda né starfsfólks. Einnig eru kynjasjónarmið almennt ekki samþætt við stefnumótun og áætlanagerð innan skólans.

Betur má ef duga skal. Skólinn hefur fjölmörg tækifæri til að vinna betur að jafnrétti til handa starfsfólki sínu og nemendum. Mannauður skólans er mikill og stilli stjórnendur og þau sem vinna að jafnréttistarfi saman strengi sína, stendur ekkert í vegi fyrir að Háskóli Íslands taki forystu í átt að betra samfélagi fyrir alla.



HEIMILDASKRÁ

- Arnar Gíslason og Baldvin M. Zarióh. (2009). *Nýráðningar í akademísk störf við Háskóla Íslands 2007-2009*. Sótt 28. maí 2012 af: http://www.hi.is/adalvefur/jafnretti_i_tolum.
- Auður Magnús Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson. (2009). *Staða og þróun jafnréttismála 2003-2007*. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.
- Erla Hulda Halldórsdóttir. (2004). *Staða og þróun jafnréttismála 1997-2002*. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.
- Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir. (2011). *Konur í kreppu? Samantekt á opinberum tölulegum gögnum á áhrifum efnahagshrunsins á velferð kvenna*. Sótt 2. maí 2012 af: http://www.velferdarraduneyti.is/media/ritogskyrslur2011/Konur_i_kreppu_22032011.pdf
- Hagstofa Íslands. (2010). *Brautskráðir stúdentar eftir landsvæði, aldursflokki og kyni 1995-2010*. Sótt 5. júní 2012 af: <http://hagstofan.is/Hagtolar/Skolamal/Framhaldsskolar>.
- Háskóli Íslands. (2012a). *Stefna Háskóla Íslands 2011-2016*. Sótt 30. júní 2012 af: http://www.hi.is/adalvefur/stefna_og_markmid.
- Háskóli Íslands. (2012b). *Nemendur*. Sótt 20. maí 2012 af: <http://www.hi.is/adalvefur/nemendur>.
- Háskóli Íslands. (2012c). *Starfsmenn*. Sótt 20. maí 2012 af: <http://www.hi.is/adalvefur/starfsmenn>.
- Háskóli Íslands. (2010). *Menning og klám í Háskóla Íslands – Opinn umræðufundur í hádeginu*. Sótt 2. júní 2012 af: http://www.hi.is/vidburdir/menning_og_klam_i_haskola_islands_opinn_umraedufundur_i_hadeginu
- Háskóli Íslands. (2009). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2009-2013*. Sótt 13. maí 2012 af: <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun>
- Háskóli Íslands. (2005). *Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun*. Sótt 13. maí 2012 af: http://www.hi.is/adalvefur/stefna_haskola_islands_gegn_mismunun_0
- Háskóli Íslands. (2002). *Stefna Háskóla Íslands í málefnum fatlaðra*. Sótt 13. maí 2012 af: http://www.hi.is/adalvefur/stefna_i_malefnum_fatladra



Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir. (2011). „Svo dettur maður bara inn í einhvern straum“. Um áhrifavalda og stýrandi orðræðu í menningu raun- og tæknivísindagreina H.Í. Sótt 2. júní 2012 af: http://www.hi.is/adalvefur/rannsoknir_0

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Stúdentaráð Háskóla Íslands. (2010). *Hugsum í lausnum. Ársskýrslu Stúdentaráðs Háskóla Íslands 2009-2010*. Sótt 16. ágúst 2012 af: <http://www.student.is/sites/default/files/Studentarad/skjol/rssk%C3%BDrsla%20SH%C3%8D%202009-2010.pdf>

Thomas Brorsen Smidt. (2012). *Klámvæðing er kynferðisleg áreitni*. Reykjavík: Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar og MARK – Miðstöð margbreytileika og kynjarannsóknna við Háskóla Íslands. Sótt 15. júní 2012 af: <http://www.reykjavik.is/Portaldatal/1/Resources//baeklingurbrochure.pdf>

Þuríður Ósk Sigurjónsdóttir. (2011). *Kyngervi raunvísinda: Námsval og aðstæður kvenna í ákveðnum greinum á Verkfræði- og náttúruvísindasviði Háskóla Íslands*. Sótt 10. maí 2012 af: http://www.hi.is/adalvefur/rannsoknir_0.



VIÐAUKI

Tafla 2. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2009-2013?

| | Fjöldi | Hlutfall | Hlutfall |
|--------------------------------|------------|-------------|----------|
| Mjög mikla þekkingu | 32 | 5% | 5% |
| Frekar mikla þekkingu | 106 | 17% | 17% |
| Hvorki mikla né litla þekkingu | 202 | 32% | 32% |
| Frekar litla þekkingu | 148 | 24% | 24% |
| Mjög litla eða enga þekkingu | 139 | 22% | 22% |
| Fjöldi svara | 627 | 100% | |
| Vil ekki svara | 6 | | |
| Alls | 633 | | |

Tafla 3. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2009-2013? Bakgrunnsgreining

| | Mjög mikla þekkingu | Frekar mikla þekkingu | Hvorki mikla né litla þekkingu | Frekar litla þekkingu | Mjög litla eða enga þekkingu | Fjöldi svara | Mjög eða frekar mikla þekkingu |
|---|---------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------------|--------------|--------------------------------|
| Heild | 5% | 17% | 32% | 24% | 22% | 627 | 22% |
| Kyn | | | | | | | |
| Karl | 5% | 16% | 35% | 25% | 19% | 232 | 21% |
| Kona | 5% | 17% | 30% | 23% | 24% | 395 | 23% |
| Aldur | | | | | | | |
| 40 ára og yngri | 5% | 10% | 20% | 25% | 40% | 147 | 15% |
| 41 til 55 ára | 6% | 16% | 31% | 26% | 21% | 270 | 21% |
| 56 ára og eldri | 4% | 24% | 42% | 20% | 10% | 210 | 28% |
| Tegund starfs | | | | | | | |
| Akademískur starfsmaður eða doktorsnemi | 6% | 19% | 33% | 22% | 21% | 361 | 25% |
| Starfsmaður í stjórnsýslu | 4% | 14% | 32% | 27% | 23% | 262 | 18% |
| Svið eða starfseining | | | | | | | |
| Félagsvísindasvið | 10% | 23% | 29% | 23% | 16% | 111 | 32% |
| Heilbrigðisvísindasvið | 2% | 20% | 35% | 18% | 25% | 123 | 22% |
| Hugvísindasvið | 11% | 15% | 28% | 28% | 18% | 61 | 26% |
| Menntavísindasvið | 2% | 18% | 35% | 25% | 21% | 107 | 20% |
| Verkfræði- og náttúruvísindasvið | 2% | 13% | 34% | 22% | 28% | 82 | 16% |
| Sameiginleg stjórnsýsla og aðrar einingar | 5% | 13% | 32% | 26% | 24% | 140 | 18% |

0% 50% 100%



Tafla 4. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á stefnu Háskóla Íslands gegn mismunun?

| | Fjöldi | Hlutfall | Hlutfall |
|--------------------------------|------------|-------------|----------|
| Mjög mikla þekkingu | 28 | 5% | 5% |
| Frekar mikla þekkingu | 100 | 16% | 16% |
| Hvorki mikla né litla þekkingu | 194 | 32% | 32% |
| Frekar litla þekkingu | 150 | 24% | 24% |
| Mjög litla eða enga þekkingu | 142 | 23% | 23% |
| Fjöldi svara | 614 | 100% | |
| Vil ekki svara | 19 | | |
| Alls | 633 | | |

Tafla 5. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á stefnu Háskóla Íslands gegn mismunun? Bakgrunnsgreining

| | Mjög mikla þekkingu | Frekar mikla þekkingu | Hvorki mikla né litla þekkingu | Frekar litla þekkingu | Mjög litla eða enga þekkingu | Fjöldi svara | Mjög eða frekar mikla þekkingu |
|---|---------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------------|--------------|--------------------------------|
| Heild | 5% | 16% | 32% | 24% | 23% | 614 | 21% |
| Kyn | | | | | | | |
| Karl | 4% | 18% | 32% | 27% | 20% | 230 | 22% |
| Kona | 5% | 15% | 32% | 23% | 25% | 384 | 20% |
| Aldur | | | | | | | |
| 40 ára og yngri | 5% | 7% | 19% | 28% | 41% | 146 | 12% |
| 41 til 55 ára | 5% | 18% | 29% | 24% | 24% | 266 | 23% |
| 56 ára og eldri | 4% | 21% | 44% | 22% | 9% | 202 | 25% |
| Tegund starfs | | | | | | | |
| Akademískur starfsmaður eða doktorsnemi | 5% | 20% | 30% | 23% | 22% | 354 | 25% |
| Starfsmaður í stjórnslu | 4% | 11% | 34% | 26% | 25% | 256 | 16% |
| Svið eða starfseining | | | | | | | |
| Félagsvísindasvið | 10% | 19% | 28% | 28% | 15% | 108 | 30% |
| Heilbrigðisvísindasvið | 3% | 18% | 33% | 17% | 29% | 120 | 21% |
| Hugvísindasvið | 8% | 23% | 25% | 26% | 18% | 61 | 31% |
| Menntavísindasvið | 1% | 15% | 34% | 30% | 20% | 100 | 16% |
| Verkfræði- og náttúruvísindasvið | 1% | 14% | 33% | 18% | 33% | 84 | 15% |
| Sameiginleg stjórnslu og aðrar einingar | 4% | 12% | 34% | 27% | 22% | 138 | 17% |

0% 50% 100%



Tafla 6. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á stefnu Háskóla Íslands í málefnum fatlaðra?

| | Fjöldi | Hlutfall | Hlutfall |
|--------------------------------|------------|-------------|----------|
| Mjög mikla þekkingu | 39 | 6% | 6% |
| Frekar mikla þekkingu | 102 | 17% | 17% |
| Hvorki mikla né litla þekkingu | 184 | 30% | 30% |
| Frekar litla þekkingu | 156 | 25% | 25% |
| Mjög litla eða enga þekkingu | 131 | 21% | 21% |
| Fjöldi svara | 612 | 100% | |
| Vil ekki svara | 21 | | |
| Alls | 633 | | |

Tafla 7. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á stefnu Háskóla Íslands í málefnum fatlaðra? Bakgrunnsgreining

| | Mjög mikla þekkingu | Frekar mikla þekkingu | Hvorki mikla né litla þekkingu | Frekar litla þekkingu | Mjög litla eða enga þekkingu | Fjöldi svara | Mjög eða frekar mikla þekkingu |
|---|---------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------------|--------------|--------------------------------|
| Heild | 6% | 17% | 30% | 25% | 21% | 612 | 23% |
| Kyn | | | | | | | |
| Karl | 4% | 17% | 31% | 27% | 21% | 228 | 21% |
| Kona | 8% | 17% | 29% | 24% | 22% | 384 | 24% |
| Aldur | | | | | | | |
| 40 ára og yngri | 7% | 8% | 17% | 28% | 39% | 145 | 15% |
| 41 til 55 ára | 7% | 18% | 29% | 26% | 21% | 266 | 25% |
| 56 ára og eldri | 5% | 21% | 41% | 23% | 9% | 201 | 26% |
| Tegund starfs | | | | | | | |
| Akademískur starfsmaður eða doktorsnemi | 6% | 18% | 31% | 23% | 22% | 354 | 25% |
| Starfsmaður í stjórnsýslu | 7% | 15% | 30% | 28% | 21% | 254 | 21% |
| Svið eða starfseining | | | | | | | |
| Félagsvísindasvið | 11% | 19% | 25% | 28% | 16% | 106 | 30% |
| Heilbrigðisvísindasvið | 3% | 16% | 37% | 19% | 25% | 120 | 19% |
| Hugvísindasvið | 10% | 18% | 28% | 25% | 20% | 61 | 28% |
| Menntavísindasvið | 3% | 20% | 28% | 33% | 16% | 102 | 23% |
| Verkfræði- og náttúruvísindasvið | 2% | 11% | 35% | 18% | 34% | 83 | 13% |
| Sameiginleg stjórnsýsla og aðrar einingar | 9% | 17% | 27% | 28% | 20% | 137 | 26% |

0% 50% 100%



Tafla 8. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun þíns sviðs eða starfseiningar?

| | Fjöldi | Hlutfall | Hlutfall |
|--|------------|-------------|----------|
| Mjög mikla þekkingu | 45 | 8% | 8% |
| Frekar mikla þekkingu | 101 | 18% | 18% |
| Hvorki mikla né litla þekkingu | 175 | 31% | 31% |
| Frekar litla þekkingu | 128 | 22% | 22% |
| Mjög litla eða enga þekkingu | 122 | 21% | 21% |
| Fjöldi svara | 571 | 100% | |
| Vil ekki svara | 6 | | |
| Sviðið mitt eða starfseining er ekki með jafnréttisáætlun eftir því sem ég best veit | 56 | | |
| Alls | 633 | | |

Tafla 9. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun þíns sviðs eða starfseiningar? Bakgrunnsgreining

| | Mjög mikla þekkingu | Frekar mikla þekkingu | Hvorki mikla né litla þekkingu | Frekar litla þekkingu | Mjög litla eða enga þekkingu | Fjöldi svara | Mjög eða frekar mikla þekkingu |
|--|---------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------------|--------------|--------------------------------|
| Heild | 8% | 18% | 31% | 22% | 21% | 571 | 26% |
| Kyn | | | | | | | |
| Karl | 9% | 15% | 31% | 27% | 19% | 269 | 24% |
| Kona | 7% | 19% | 31% | 20% | 23% | 291 | 27% |
| Aldur | | | | | | | |
| 40 ára og yngri | 4% | 9% | 19% | 26% | 42% | 146 | 13% |
| 41 til 55 ára | 12% | 16% | 29% | 24% | 19% | 197 | 28% |
| 56 ára og eldri | 5% | 26% | 40% | 19% | 10% | 285 | 31% |
| Tegund starfs | | | | | | | |
| Akademískur starfsmaður eða doktorsnemi | 9% | 21% | 27% | 22% | 21% | 294 | 30% |
| Starfsmaður í stjórnsýslu | 7% | 13% | 36% | 23% | 21% | 175 | 20% |
| Svið eða starfseining | | | | | | | |
| Félagsvísindasvið | 10% | 22% | 23% | 21% | 22% | 104 | 33% |
| Heilbrigðisvísindasvið | 7% | 23% | 31% | 15% | 23% | 91 | 30% |
| Hugvísindasvið | 21% | 19% | 26% | 19% | 16% | 86 | 40% |
| Menntavísindasvið | 4% | 17% | 32% | 32% | 16% | 100 | 21% |
| Verkfræði- og náttúruvísindasvið | 4% | 8% | 29% | 27% | 33% | 74 | 11% |
| Sameiginleg stjórnýsla og aðrar einingar | 6% | 15% | 40% | 21% | 17% | 67 | 21% |

0% 50% 100%



Tafla 10. Hversu oft eða sjaldan samþættir þú kynjasjónarmið við kennslu?

| | Fjöldi | Hlutfall | Hlutfall |
|---------------------------|------------|-------------|----------|
| Alltaf | 36 | 12% | 12% |
| Oft | 78 | 25% | 25% |
| Stundum | 77 | 25% | 25% |
| Sjaldan | 46 | 15% | 15% |
| Aldrei | 70 | 23% | 23% |
| Fjöldi svara | 307 | 100% | |
| Vil ekki svara/v eit ekki | 37 | | |
| Alls | 344 | | |

Tafla 11. Hversu oft eða sjaldan samþættir þú kynjasjónarmið við kennslu? Bakgrunnsgreining.

| | Alltaf | Oft | Stundum | Sjaldan | Aldrei | Fjöldi svara | Alltaf eða oft |
|---|--------|-----|---------|---------|--------|--------------|----------------|
| Heild | 12% | 25% | 25% | 15% | 23% | 307 | 37% |
| Kyn | | | | | | | |
| Karl | 10% | 21% | 20% | 19% | 31% | 133 | 31% |
| Kona | 13% | 29% | 29% | 12% | 17% | 174 | 42% |
| Aldur | | | | | | | |
| 40 ára og yngri | 11% | 11% | 9% | 26% | 45% | 47 | 21% |
| 41 til 55 ára | 10% | 25% | 31% | 15% | 18% | 143 | 36% |
| 56 ára og eldri | 14% | 32% | 25% | 10% | 20% | 117 | 45% |
| Tegund starfs | | | | | | | |
| Akademískur starfsmaður eða | 12% | 26% | 25% | 14% | 23% | 277 | 38% |
| Starfsmaður í stjórnsýslu | 7% | 18% | 29% | 25% | 21% | 28 | 25% |
| Svið eða starfseining | | | | | | | |
| Félagsvísindasvið | 15% | 23% | 28% | 14% | 20% | 74 | 38% |
| Heilbrigðisvísindasvið | 9% | 26% | 20% | 11% | 35% | 66 | 35% |
| Hugvísindasvið | 18% | 32% | 27% | 16% | 7% | 44 | 50% |
| Menntavísindasvið | 11% | 39% | 30% | 9% | 11% | 70 | 50% |
| Verkfræði- og náttúruvísindasvið | 5% | 3% | 18% | 33% | 43% | 40 | 8% |
| Sameiginleg stjórnsýsla og aðrar einingar | 8% | 15% | 23% | 23% | 31% | 13 | 23% |

Tafla 12. Hversu oft eða sjaldan telur þú að kynjasjónarmið séu samþætt við stefnumótun og ákvarðanatöku á þínu sviði eða starfseiningu?

| | Fjöldi | Hlutfall | Hlutfall |
|---------------------------|------------|-------------|----------|
| Alltaf | 23 | 6% | 6% |
| Oft | 93 | 23% | 23% |
| Stundum | 137 | 35% | 35% |
| Sjaldan | 106 | 27% | 27% |
| Aldrei | 38 | 10% | 10% |
| Fjöldi svara | 397 | 100% | |
| Vil ekki svara/v eit ekki | 236 | | |
| Alls | 633 | | |

Tafla 13. Hversu oft eða sjaldan telur þú að kynjasjónarmið séu samþætt við stefnumótun og ákvarðanatöku á þínu sviði eða starfseiningu? Bakgrunnsgreining

| | Alltaf | Oft | Stundum | Sjaldan | Aldrei | Fjöldi svara | Alltaf eða oft |
|---|--------|-----|---------|---------|--------|--------------|----------------|
| Heild | 6% | 23% | 35% | 27% | 10% | 397 | 29% |
| Kyn | | | | | | | |
| Karl | 11% | 29% | 33% | 21% | 6% | 146 | 40% |
| Kona | 3% | 20% | 35% | 30% | 12% | 251 | 23% |
| Aldur | | | | | | | |
| 40 ára og yngri | 4% | 21% | 23% | 33% | 19% | 73 | 25% |
| 41 til 55 ára | 7% | 20% | 34% | 29% | 10% | 173 | 27% |
| 56 ára og eldri | 5% | 29% | 40% | 21% | 4% | 151 | 34% |
| Tegund starfs | | | | | | | |
| Akademískur starfsmaður eða doktorsnemi | 5% | 24% | 38% | 25% | 8% | 244 | 29% |
| Starfsmaður í stjórnsýslu | 7% | 21% | 30% | 29% | 13% | 149 | 29% |
| Svið eða starfseining | | | | | | | |
| Félagsvísindasvið | 5% | 25% | 31% | 32% | 7% | 81 | 30% |
| Heilbrigðisvísindasvið | 8% | 26% | 29% | 25% | 12% | 73 | 34% |
| Hugvísindasvið | 3% | 30% | 50% | 13% | 5% | 40 | 33% |
| Menntavísindasvið | 4% | 18% | 44% | 29% | 4% | 72 | 22% |
| Verkfræði- og náttúruvísindasvið | 5% | 23% | 34% | 36% | 2% | 44 | 27% |
| Sameiginleg stjórnsýsla og aðrar einingar | 8% | 22% | 28% | 23% | 20% | 87 | 30% |



Tafla 14. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands? Almenn hvatning.⁹

| |
|--|
| Að hafa þau stöðugt í huga. |
| Að kynna þau betur. |
| Að stefnum HÍ verði fylgt í raun og jafnrétti fái meira vægi innan menntunar skólans. |
| Alltaf má gott bæta! |
| Áfram á sömu braut! |
| Áfram með átakið. |
| Áfram með smjörð. |
| Áframhaldandi verkefni. |
| Betur má ef duga skal! |
| Ekki er nóg að skrifa skýrslur, aðgerðir þurfa að fylgja í kjölfarið. |
| Ég fagna því að jafnréttismál séu könnuð og rædd. |
| Ég tel að HÍ eigi að sýna mjög sterkt fordæmi og fara á einu og öllu eftir lögum og reglugerðum. Að HÍ bendi sínum starfsmönnum og nemendum á leiðina að jafnrétti og sýni gott fordæmi. |
| Finnst að stjórnendur mættu taka þennan málaflökk meira alvarlega. Það er ekki nóg bara að láta gera einhverjar stefnur. Það þarf reglulega að framkvæma úttektir til að sjá til þess að þessu sé fylgt eftir og síðan að gera eitthvað í málunum. |
| Gott mál - margt kóðað í kollinn á okkur sem þarf að gera sýnilegt og meta hvort ætti að breyta eða amk gera meðvitað. |
| Halda vöku sinni sífellt og stuðla að jafnrétti kynja (og annarra) í reynd en ekki bara í stefnuskjölum. |
| Halda þessu stærri áfram. |
| HÍ þarf nauðsynlega að uppfylla skyldur sínar skv. Jafnréttislögum. |
| Jafnrétti er mikilvægt. |
| Já, innan skólans er mikið af fólki sem hefur staðið sig vel og lagt mikið af mörkum til jafnréttis innan skólans. En mikið er um hindranir, úr ýmsum áttum. |
| Komum á raunverulegu jafnrétti. |
| Mikilvægast er að jafnréttismál séu í stöðugri endurskoðun og endurbótum. |
| Mikilvægt að halda jafnréttismálum í umræðunni og ekki "sofna á verðinum" |
| Mikilvægt að sinna þessu vel - og af lípurð. |
| Mikilvægt að starf jafnréttisnefnda sviðanna séu sýnilegri svo þeir sem ekki eru í þeim viti meira um hvaða málefnum unnið er að. |
| Mikilvægt að umræða um jafnréttismál sé alltaf til staðar bæði innan námsins og einnig innan sviða/starfseininga. |
| Mikilvægur málaflökkur. |
| Mjög mikilvægt að HÍ sendi þau skilaboð til háskólasamfélags og samfélagsins að hér séu jafnréttismál mikilvæg. |
| Opin umræða. |
| Stutt á veg komin. |
| Takk fyrir vel unnin störf. |
| Umræðu um fjölbætt jafnréttismál þarf að halda vakandi. Könnun eins og þessi er góð áminning. |
| Það er ekki nóg að hafa áætlun það þarf að koma jafnréttisáætlun HÍ í framkvæmd. |
| Það er mikilvægt að jafnréttismál séu í hávegum höfð! |
| Það þarf að taka þau mál föstum tókum! |
| Þarf stórukið átak - en sýnileiki jafnréttisfulltrúa er talsverður því að margt er að gerast í fyrirlestrahaldi. |
| þarf stöðugt að minna á mikilvægið. |
| þau eru afar mikilvægur þáttur í starfseminni. |
| þau mega gjarnan verða sýnilegri þ.a. hugsunin sé til staðar í starfi allra. |
| þau virðast ekki áberandi. Það að rektor sé kona er þó hveijandi fyrirmynd. |
| þau þurfa stöðugt að vera í brennidepli. |
| þeim þarf að sinna! |
| þokast í rétta átt. |
| þurfum að halda áfram góðri vinnu. |
| þyrfti að gera verulegt átak og flétta betur saman við stefnu skólans og framkvæmd hennar. |

⁹ Svör við spurningunni voru flokkuð eftir á og flokkana má sjá í töflum 14-19. Öll opin svör eru birt.



**Tafla 15. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands?
Tillögur að úrbótum.**

Að unnið verði að jafnrétti í samræmi við Aðalnámskrá.

Aldrei er oft sagt að gefa verður fleiri konum tækifæri til að að takast á við æðstu stjórnunarstöður HÍ.

Á flestum sviðum HÍ vinna aðeins konur við stjórnáslu.

Á Menntavísindasviði, þar sem ég starfa, er ábyrgð okkar mjög mikil er varðar jafnréttismál, þar sem við menntum fólkið sem fer að vinna með börnunum, bæði innan skólanna og utan.

Áhugaverð er orðanotkun í mismunandi fræðasviðum. Þar sem karlar eru í meirihluta er almennt talað um að menn geri hitt og þetta en í hinum er venjulega talað um þær. Þetta verður til þess að hitt kynið telur sig ekki vera hluti af hópnum (veit um nokkur þannig dæmi). Þetta kann að hljóma smávægilegt en skiptir máli og væri jákvætt að finna "unisex" lausn á þessu.

Birta skýrslu með tölfærði á Netinu svo við getum séð þróun

Draga úr ofúráherslu á kenningar og hugmyndafræði.

Efast einhvern vegin um að svona stefnur virki eitthvað svakalega, hver hópur verður bara að berjast fyrir sýnum markmiðum. Það gerir engin annar það.

Eins og ég hef áður sagt, að þrátt fyrir að það kunni að vera meira jafnrétti og ráðningar og laun, þá eru fjölmargar aðrar stöður sem konur hafa verið í eins lengi og ég man. Til dæmis starfsfólk við hreingerningar, starfsfólk í þróttahúsi háskólans, Kennslumiðstöð, öllum kaffistofunum á háskólasvæðinu, starfsfólk á skrifstofum (í öllum deildunum sem ég þekki til). Það er spurning um að ráða ekki bara konur í áberandi stöður (t.d. Kristínu sem rektor) heldur að ráða karla í störf sem alla jafna eru unnin af konum. Þegar þú sérð 50/50 skiptingu karla og kvenna í þeim stöðum sem ég nefndi þá munu allir taka eftir muninum.

Ég tel alveg jafnmikla þörf á stuðningi við karlkynsmændur og kvenkynsmændur í raungræinum. Mér finnst stundum karlkynsmændur fjandsamlegir kynjajafnvægishugmyndum því þeir horfa á forréttindi kvenna (hvort sem það á við rök að styðjast eður ei!) á meðan meirilhluti nemenda er hvort eð er konur sem hafa tamið sér akademisk vinnubrögð. Það er allt í lagi að sinna karlmenskunni jafnt og feminismanum.

Ég tel brýnast að hanna námskeið um kynjajafnrétti og gera það að skyldu í grunnnámi kennara. Samhliða þyrfti að bjóða kennurum fræðslu og þjálfun í því að samþætta kynjajafnrétti allri umfjöllun á sínum fræðasviðum.

Ég veit að þetta var skoðað fyrir einhverjum árum...en ég spyr mig samt hvort örugglega sé jafnræði í því meðal kynja hversu mikið fólk sinnir stjórnunarskyldum.



Tafla 15. Framhald

Finnst ótrúlegt hversu margir karlar eru við stjórnvölinn (hafa mikil völd) á Kennslusviði, engu líkara en hér sé einhver karlaklíka á ferðinni! Þetta ER áberandi.

Í jafnréttisnefnd á mínu sviði eru ekki starfsmenn sem hafa þekkingu og áhuga á jafnréttismálum. Skortir áhuga og þekkingu bæði meðal karla og kvenna.

Jafnréttismál að starfið bjóði upp á að ungt fólk geti sinnt bæði fjölskyldu og starfi svo vel sé, oft eru tímasetningar í kerfinu okkar afar óheppilegar s.s. próftímabil og Rannís með svo stuttu millibili að erfitt er að halda vinnutímum í skefjum.

Jafnréttissjónarmið þurfa að vera bæði sýnilegri og sjálfsagðari í öllu skipulagi kennslunnar og jafnrétti þarf að vera sýnilegra sem námsþáttur í ólíkum greinum.

Já - jafnréttisfulltrúi og jafnréttisnefnd skólans vinnur feykilegt öflugt og gott starf og maður fær á tilfinninguna að þessir aðilar sjái vel um það samtal og fræðslu sem spurt var um hér á undan. Kennslan er hins vegar á okkar ábyrgð.

Já - Það þarf að draga úr stjórnunarálagi kvenkyns starfsmanna (eða umbuna betur fyrir stjórnun akademískra starfsmanna). Nýlegar reglur um að hækka kennsluskyldu dósentna og lektora bitnar sennilega meira á konum en körlum.

Já, mér finnst ýmislegt vel gert, t.d. er gætt að jöfnu hlutfalli karla og kvenna í nefndum. en mér finnst einkennilegt að lítil umræða hefur verið um ójafna úthlutun rannsóknarfjár til kvenna og karla. Það er áhyggjuefni hversu fáar konur sækja í rannsóknarfé og hversu færri/lægri styrki þær fá (m.a. úr rannsóknarsjóð HÍ). Eftir því sem ég kemst næst hefur ekkert verið gert til að reyna að taka á þessu.

Já, sem erlendur akademískur starfsmaður finnst mér það vera mjög mikilvægt að Háskólinn leggi opinberlega áherslu á jafnrétti og gegn mismunun. Ég var í rauninni ráðin(n) árið 2007 vegna þessarar stefnu og Jafnréttisnefnd háskólans átti stóran þátt í ráðningarferlinu þó að ég hafi í raun ekki gert mér grein fyrir því fyrr en síðar.

Konur eru fjölmennari en miklu valdaminni í ákvarðanatökum almennt innan skólans.

Konur í akademískum störfum njóta ekki sannmælis.

Mér finnst þau almennt vera í ágætis farvegi, hugsað er um jafnt hlutfall karla og kvenna í stjórnun og í stjórnunarstörfum. En aldrei má slaka á og ég vildi t.d. sjá fleiri konur sem sviðsforseta og svo líka sem yfirmenn sviða í stjórnsýslunni.

Ráða þarf fleiri konur til kennslu.

Stjórnendur háskólans þurfa að taka jafnréttismál alvarlega og láta það koma fram í starfi sínu.

Tala um kynjasjónarmið í tengslum við vísindi og rannsóknir. Háskólar snúast um þetta.

Tel afar brýnt að jafnréttisstefnunni sé haldið vel á lofti og að H.Í sé í fararbroddi þegar kemur að jafnrétti og vinni sem flestar rannsóknir á sviði jafnréttis og hvers kyns msimununar.

Tryggja jöfn laun kynjanna fyrir sama starf og menntun, tryggja jafnrétti á yfirvinnutíma, tryggja að konur og karlar hafi færi á sama fæðingarorlofi.

Vantar meiri fræðslu.

Það þarf að halda miklu betur um þessa fræðslu og fylgjast með að eftir henni sé farið í hinu daglega starfi og í kennslu.

Það þyrfti að hafa betri kynningu, sérstaklega fyrir erlent og nýtt starfsfólk.



Tafla 16. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands? Jafnréttisstarfið þarf að taka tillit til fleiri þátta.

Almenn athugasemd sem viðkemur öllum gögnum um stefnu og stefnumótun: Öll slík skjöl ættu að vera aðgengileg á ensku jafnt sem á íslensku - ekki í framtíðinni, heldur eins fljótt og auðið er.

Háskóli Íslands ætti enn sem áður að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að stuðla að jafnrétti kynja en ekki síður að gera ráðstafanir til að stuðla að umhverfi án rasisma þar sem það er mjög mikilvægt málefni nú.

Jafnrétti er ekki bara spurning um kyn, en vissulega vegur það þungt.

Jafnrétti kynjanna er mjög mikið innan HÍ. Ég hef áhyggjur af skorti á ýmsu öðru jafnrétti.

Já, að hugtakið jafnrétti sé skoðað frá fleiri sjónarmiðum en kynjajafnrétti. Misréttið í stofnunum og samfélaginu er ekki aðallega á því sviði.

Mikilvægt að líta á jafnrétti út frá víðu sjónarhorni.

Myndi vilja hafa meira jafnrétti á milli stjórnsýslu og akademískra starfsmanna, mér finnst stjórnsýslan ekki vera meitin til jafns á við akademíska starfsmenn, í launum og virðingu.

Tel mikilvægt að jafnréttisumræðan nái til margra þátta sem áhrif hafa á stöðu einstaklings í samfélaginu, ekki eingöngu kynja.

Það er lítil viðleitni til að þjálfa erlent starfsfólk í íslensku. Ég tel að leggja þurfi meiri áherslu á þann þátt.

Það eru fleiri jafnréttismál en karlar versus konur.

Það þarf að gæta að jafnrétti beggja kynja. Hér á ekki að vera um kvenréttindamál að ræða.

Það þarf að skoða þau í víðu samhengi ekki bara út frá kynjamálum.

Það þarf að vika út jafnrétti þannig að það sé ekki ofuráhersla á jafnrétti karla og kvenna á kostnað annars misréttis. Kynjajafnrétti er MJÖG mikilvægt en það er brýnt að huga að jafnrétti á fleiri sviðum.

Þau þurfa að varða fleiri viddir jafnréttismála. t.d. þær sem snerta hagsmunagæslu eldri starfsmanna gagnvart þeim yngri, og fordóma yngri starfsmanna gagnvart þeim eldri.

Þið snúist of mikið um kynjajafnrétti og of lítið um jafnrétti á öðrum grunni, t.d. aldurs, þjóðernis, uppruna frá mismunandi landshlutum Íslands, fítlun, og aðrir þættir.



**Tafla 17. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands?
Athugasemdir við könnun um jafnréttismál til starfsfólks.**

| |
|---|
| Hreinlega skildi ekki allar spurningarnar, samþætting var ekki vel útskýrð. |
| Mér finnst þessi könnun ekki vel samín. |
| Skildi ekki kynjaspurninguna! |
| Skilgreining á samþættingu kynjasjónarmiði hljómar mjög einkennilega í mínum eyrum og rímar alls ekki við mínar humgyndir um jafnrétti. |
| Spurningarnar eru illa hugsaðar. |
| Þessi könnun er tóm bull. |

**Tafla 18. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands?
Athugasemdir við jafnréttisstarf**

| |
|---|
| Ekki brýn mál miðað við mörg önnur mál. |
| Forðast öfgar. |
| Jafnrétti er ágætt, en öllu má ofgera. Við erum menn og verðum aldrei öll eins. |
| Jafnréttisnefndafarganið er sóun á fé og tíma. |
| Leggja niður jafnréttisnefnd og verkefnastjóra þessa verkefnis. |
| Upplýst umræða, engar öfgar. |
| Þau eru tímasóun. |
| Þau taka of mikið pláss í umræðunni. |



**Tafla 19. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri um jafnréttismál innan Háskóla Íslands?
Ánægja með núverandi stöðu jafnréttismála**

Allt mat á að vera kynlaust, nema þegar kemur að áhættumati.

Eru í réttum fjarvegi.

Ég tel þau standa nokkuð vel.

Jafnrétti er meira inna HÍ en í flestum opinberum stofnunum.

Tel HÍ standa vel að þessum málum.

Tel þau í fínu lagi.

Vissulega mikilvægur málaflókkur, en á mínu sviði eru þó mörg vandamál varðandi kennslu sem ég tel verði að hafa forgang.

Þau eru almennt framarlega.

Þau eru í ágætu lagi.
