

Kynjajafnrétti innan Háskóla Íslands

Jafnlaunarannsókn og úttekt á
framgangskerfi

Desember 2017



FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN
HÁSKÓLA ÍSLANDS





Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands
Markmið rannsóknar	Að skoða hvort munur sé á launagreiðslum kvenna og karla sem starfa við Háskóla Íslands Að skoða hvort konur og karlar eiga jafna möguleika á framgangi í akademískum störfum innan Háskóla Íslands og greina hvort hindranir séu til staðar fyrir annað kynið eða bæði
Dagsetning skýrsluskila	Desember 2017

Ábyrgðaraðilar

Framkvæmd	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
Úrvinnsla	Guðbjörg Andrea Jónsdóttir Guðný Gústafsdóttir Guðný Bergþóra Tryggvadóttir
Skýrslugerð	Guðbjörg Andrea Jónsdóttir Guðný Gústafsdóttir Guðný Bergþóra Tryggvadóttir



EFNISYFIRLIT

Efnisyfirlit.....	3
Töfluyfirlit.....	4
Myndayfirlit.....	5
Helstu niðurstöður.....	7
Helstu tillögur um úrbætur.....	9
Inngangur.....	11
Aðferð.....	20
<i>Þátttakendur</i>	20
<i>Launaupplýsingar</i>	20
<i>Upplýsingar um framgang</i>	20
<i>Flokkun starfa</i>	20
<i>Marktektarpróf</i>	21
<i>Eigindleg rannsókn</i>	22
<i>Leiðferð</i>	22
Starfsfólk Háskóla Íslands.....	23
<i>Bakgrunnsupplýsingar</i>	24
Framgangskerfi Háskóla Íslands.....	29
<i>Rannsóknastig</i>	38
Launamál.....	59
<i>Aðhvarfsgreining – leiðréttur kynbundinn launamunur</i>	68
Stjórnsýslan.....	72
Annað starfsfólk.....	94
Heimildir.....	95



TÖFLUYFIRLIT

Tafla 1. Fjöldi akademísks starfsfólks eftir starfsheiti 2015	14
Tafla 2. Akademískt starfsfólk Háskóla Íslands eftir kyni árið 2015.....	24
Tafla 3. Akademískt starfsfólk eftir kyni og sviði árið 2015.....	25
Tafla 4. Kyn og aldur starfsfólks í akademískri stöðu árið 2015	27
Tafla 5. Kyn og starfsaldur starfsfólks í akademískri stöðu árið 2015	28
Tafla 6. Lágmarksstig fyrir hvern starfsþátt dósentanna og prófessora.....	34
Tafla 7. Lágmarksstig fyrir hvern starfsþátt fræðimanna og vísindamanna	34
Tafla 8. Lágmarksfjöldi stiga úr tilgreindum flokkum rannsóknahluta matskerfis.....	34
Tafla 9. Rannsókn- og afstig innan sviða Háskóla Íslands árið 2015	38
Tafla 10. Fjöldi og hlutfall prófessora, dósentanna, lektora og aðjunkta sem fengu rannsóknastig árið 2015	38
Tafla 11. Kennslusamningur.....	46
Tafla 12. Starfshlutfall starfsfólks í akademískri stöðu árið 2015.....	61
Tafla 13. Samsetning meðalheildargreiðslna karla og kvenna árið 2015 – Allt akademískt starfsfólk í 100% starfi.....	63
Tafla 14. Samsetning meðalheildargreiðslna karl- og kvenprófessora, dósentanna og lektora árið 2015 – Starfsfólk í 100% starfi	63
Tafla 15. Yfirvinna – Hlutfall starfsfólks sem fær greitt fyrir yfirvinnu	68
Tafla 16. Starfsfólk stjórnáslu Háskóla Íslands eftir kyni.....	73
Tafla 17. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna í stjórnáslu árið 2015	75
Tafla 18. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir starfsheiti HÍ í stjórnáslu árið 2015.....	76
Tafla 19. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir ISTARF flokkun í stjórnáslu árið 2015	77
Tafla 20. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir aldri í stjórnáslu árið 2015.....	79
Tafla 21. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir starfsaldri í stjórnáslu árið 2015.....	80
Tafla 22. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir starfshlutfalli í stjórnáslu árið 2015.....	81
Tafla 23. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna í stjórnáslu sem fá greitt fyrir yfirvinnu árið 2015	81
Tafla 24. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna í stjórnáslu sem fá greitt fyrir álag árið 2015.....	82
Tafla 25. Samsetning meðalheildargreiðslna karla og kvenna í stjórnáslu árið 2015 – Starfsfólk í 100% starfi	82
Tafla 26. Samsetning meðalheildargreiðslna stjórnenda, verkefnisstjóra og starfsfólks í sérfræðistörfum eftir kyni árið 2015 – Starfsfólk stjórnáslu í 100% starfi.....	83
Tafla 27. Árslaun fyrir stundakennslu árið 2015	91

MYNDAYFIRLIT

Mynd 1. Hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskóla Íslands á árunum 2010 - 2015.....	13
Mynd 2. Lekar pípur Háskóla Íslands 2011-2015	15
Mynd 3. Fjöldi útskrifaðra nemenda eftir kyni og akademísks starfsfólks eftir starfsheiti og kyni árin 2011, 2013 og 2015	15
Mynd 4. Brotfall akademískra starfsmanna í Háskóla Íslands 2010-2014 eftir kyni og ári – ljósi hluti súlnanna sýna fjölda akademískra starfsmanna sem hættu vegna aldurs	16
Mynd 5. Hlutfall karla og kvenna eldri en 60 ára sem hættu á árunum 2010-2015	16
Mynd 6. Brotfall akademískra starfsmanna í Háskóla Íslands 2010-2014, eftir kyni og starfsheiti	17
Mynd 7. Starfsheiti starfsfólks í Háskóla Íslands árið 2015.....	23
Mynd 8. Starfsheiti akademísks starfsfólks, aðjunktta og nýdaktora eftir kyni árið 2015	24
Mynd 9. Akademískt starfsfólk eftir kyni og starfsheiti árið 2015	25
Mynd 10. Kynjaskipting á hverju sviði eftir starfsheiti árið 2015.....	26
Mynd 11. Meðalaldur karla og kvenna í akademískri stöðu innan Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015.....	27
Mynd 12. Meðalstarfsaldur karla og kvenna í akademískri stöðu innan Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015	28
Mynd 13. Hlutfall karla og kvenna sem fékk greitt fyrir rannsóknastig á árunum 2010-2015.....	39
Mynd 14. Meðalfjöldi rannsóknastiga eftir sviði og kyni allra akademískra starfsmanna	39
Mynd 15. Meðalfjöldi rannsóknastiga í krónutölu eftir sviði og kyni allra akademískra starfsmanna árin 2010 til 2015	40
Mynd 16. Meðalfjöldi rannsóknastiga eftir sviði og kyni (af þeim sem fá greitt fyrir stig)	41
Mynd 17. Meðalfjöldi rannsóknastiga og greiðslur fyrir rannsóknastig eftir sviði og kyni (af þeim sem fá greitt fyrir stig) árin 2010 til 2015	41
Mynd 18. Fjöldi karla og kvenna í nefndum háskólaráðs og sem formenn nefnda háskólaráðs 2017	49
Mynd 19. Meðalárafjöldi karla og kvenna í lektorsstöðu og í dósentastöðu	51
Mynd 20. Hlutfall karla og kvenna í akademískri stöðu sem tóku fæðingarorlof á árunum 2005-2017	52
Mynd 21. Meðalárafjöldi framgangs til dósents og prófessors frá 2010 út frá töku fæðingarorlofs á tímabilinu	52
Mynd 22. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsheiti árið 2015.....	61
Mynd 23. Meðalstarfshlutfall karla og kvenna í akademískri stöðu á árunum 2010 til 2015.....	62
Mynd 24. Meðalgrunnlaun karla og kvenna í akademískri stöðu í fullu starfi á árunum 2010 til 2015 (mánaðarlaun)	64
Mynd 25. Meðalheildarárslaun karla og kvenna í akademískri stöðu og fullu starfi á árunum 2010 til 2015.....	65
Mynd 26. Heildarárslaun prófessora í fullu starfi eftir sviði og kyni árið 2015.....	66
Mynd 27. Heildarárslaun dósenta í fullu starfi eftir sviði og kyni árið 2015	67
Mynd 28. Heildarárslaun lektora í fullu starfi eftir sviði og kyni árið 2015	67
Mynd 29. Hlutfall heildarlauna kvenprófessora, dósenta og lektora af heildarlaunum karla í sömu stöðu og 100% starfi á árunum 2010-2015.....	69
Mynd 30. Hlutfall heildarlauna kvenprófessora, dósenta og lektora af heildarlaunum karla í sömu stöðu og 100% starfi á árunum 2010-2015 – Stjórnad fyrir áhrifum sviðs	69



Mynd 31. Hlutfall grunnlauna kvenprófessora, dósentna og lektora af grunnlaunum karla í sömu stöðu og 100% starfi á árunum 2010 til 2015	70
Mynd 32. Hlutfall grunnlauna kvenprófessora, dósentna og lektora af grunnlaunum karla í sömu stöðu og 100% starfi á árunum 2010 til 2015 – Stjórnað fyrir áhrifum sviðs.....	70
Mynd 33. Heildarlaun eftir kyni vs. laun sem aðhvarfsgreining spáir fyrir um	71
Mynd 34. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsheiti HÍ í stjórnsýslu 2015.....	76
Mynd 35. Starfsheiti HÍ í stjórnsýslu eftir kyni 2015	76
Mynd 36. Hlutfall karla og kvenna eftir ÍSTARF flokkun í stjórnsýslu árið 2015.....	77
Mynd 37. Starfsheiti út frá ÍSTARF flokkun í stjórnsýslu eftir kyni 2015	77
Mynd 38. Kynjaskipting á hverju sviði eftir starfsheiti árið 2015.....	78
Mynd 39. Meðalaldur karla og kvenna í stjórnsýslu Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015.....	79
Mynd 40. Meðalstarfsaldur karla og kvenna í stjórnsýslu Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015	80
Mynd 41. Meðalstarfshlutfall karla og kvenna í stjórnsýslu Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015.....	81
Mynd 42. Grunnmánaðarlaun árin 2010 til 2015 – starfsfólk í stjórnsýslu í fullu starfi.....	84
Mynd 43. Heildarárslaun árin 2010 til 2015 – starfsfólk í stjórnsýslu í fullu starfi.....	85
Mynd 44. Meðalheildarárslaun karla og kvenna í fullu starfi í stjórnsýslu eftir starfsheiti HÍ árið 2015.....	87
Mynd 45. Meðalheildarárslaun karla og kvenna í fullu starfi í stjórnsýslu eftir ÍSTARF starf flokkun árið 2015.....	87
Mynd 46. Hlutfall heildarárslauna stjórnsýslufólks í 100% starfi árin 2010 til 2015 – starfsheiti HÍ notuð.....	88
Mynd 47. Hlutfall grunnlauna stjórnsýslufólks í 100% starfi árið 2010 – 2015 – starfsheiti HÍ notuð.....	88
Mynd 48. Hlutfall heildarárslauna stjórnsýslufólks í 100% starfi árin 2011 til 2015 – ÍSTARF flokkun	89
Mynd 49. Hlutfall grunnlauna stjórnsýslufólks í 100% starfi árið 2011 – 2015 – ÍSTARF flokkun.....	89
Mynd 50. Heildarlaun eftir kyni vs. laun sem aðhvarfsgreining spáir fyrir um	90
Mynd 51. Fjöldi karla og kvenna sem fá greitt fyrir stundakennslu árin 2010 - 2015	92
Mynd 52. Meðalárslaun og meðaltímafjöldi karla og kvenna fyrir stundakennslu árin 2010 – 2015.....	92

HELSTU NIÐURSTÖÐUR

Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að á árabílinu frá 2010 til 2015 dró jafnt og þétt úr kynbundnum mun á launum starfsfólks Háskóla Íslands. Þá leiddi rannsóknin í ljós að töluvert meiri munur er á launum karla og kvenna innan stjórnsýslunnar en í akademískum störfum.

Greining á launum akademískra starfsmanna háskólans sýndi enn fremur að ekki er um að ræða beinan, kynjaðan launamun í launakerfinu sjálfu, heldur er hann innbyggður í framgangskerfið sem aftur helst í hendur við vinnumatið. Þannig er, sem dæmi, framgangskerfið sniðið að raunvísindamiðuðum sviðum og greinum þar sem karlar eru í meirihluta, sem gerir körlum hægara um vik að fá framgang en konum og skilar sér í hærri launum til karla.

Kynjamismununin sem greind var í þessari rannsókn er því ekki bundin við kynjabreytuna í sjálfu sér heldur má segja að kyn sé grundvallarbreyta þegar kemur að því að greina samsetningu og stigveldaskipan sviða, deilda og greina, akademíska starfsþætti, rannsóknabirtingar, laun og flæði fjármagns í Háskóla Íslands.

Aðrar grundvallarbreytur sem taka þarf tillit til við útfærslu framgangsreglna í samræmi við stefnur háskólans eru stétt, fötlun, kynhneigð, aldur, þjóðerni, uppruni, trúarbrögð o.fl.

Almennt voru viðmælendur þessarar rannsóknar sammála um að framgangskerfið sem tekið var í gagníð árið 2010 hafi skilað sér í jákvæðum breytingum frá fyrra kerfi. Helstu þættir sem nefndir voru til marks um framfarir innan kerfisins voru skilvirkni og gagnsæi framgangsferla. Þá kom það sjónarhorn fram, að á grundvelli gagnsæis og skilvirkni feli kerfið sjálfkrafa í sér jafnræði.

Samhliða því að framgangskerfið var einfaldað var verkferlum deilt á fleiri hendur og eftir tókum til utanaðkomandi aðila sem minnkaði líkur á kunningjahygli innan háskólans, sem oft skaraðist á við kynjapólitik. Þá drógu stöðluð dómnefndarálit enn frekar úr kynjuðu mati umsókna. Loks má leiða líkum að því að reglur háskólans frá árinu 2010 um jafnt kynjahlutfall innan dómnefnda hafi dregið úr kynjaðri slagsíðu framgangsferlisins.

Þrátt fyrir miklar endurbætur á framgangskerfinu leiddi rannsókn þessi þó í ljós að enn eru margþættar innbyggðar hindranir í kerfinu sem leiða af sér kynbundna mismunun.

Viðvarandi kynjamisrétti meðal akademískra starfsmanna Háskóla Íslands, sem endurspeglast hvað skýrast í þeirri staðreynd að konur eru í meirihluta stúdenta og aðjunktá meðan karlar eru í meirihluta prófessora, er afleiðing kerfislægrar mismununar á öllum stigum háskólans og í framgangskerfinu. Ljóst er af þessari rannsókn, að kynslóðakenningin ein og sér hrekkur skammt sem útskýring og sjálfkrafa leiðrétting, heldur þarfnast framgangskerfið gagngerrar uppstokkunar sem tekur mið af innbyggðri mismunun á öllum stigum stefnumótunar og kerfisbreytinga.

Í mótunarferli og innleiðingu nýja framgangskerfisins var samþætting kynjasjónarmiða ekki nýtt líkt og Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands kveður á um. Þar með var ekki litið til grundvallar þátta sem hafa ólík áhrif á framgangsmöguleika kvenna og karla á ýmsum stigum framgangs, svo sem kynjaða menningu akademíunnar, kynjaðan strúktúr sviða og deilda, kynjaskiptingu akademískra verkþátta,

aldurs og ólíkra félagslegra hlutverka kynjanna svo eitthvað sé nefnt. Einfaldleiki kerfisins rúmar því ekki margbreytileikann sem það þarf að ná utan um. Niðurstöður þessarar rannsóknar komu þar með heim og saman við alþjóðlegar rannsóknir á skólakerfinu sem hafa sýnt að ofuráhersla á skilvirkni og gagnsæi felur í sér tilhneigingu til þess að horfa fram hjá jafnréttismarkmiðum.¹

Við endurmat og endurbætur framgangskerfisins þarf að líta til allra þessara þátta og taka mið af jafnréttissjónarmiðum á öllum stigum kerfisbreytinga. Kynjajafnrétti þarf að vega jafn þungt og önnur gildi sem höfð eru til hliðsjónar við stefnumótun og framkvæmd endurbóta kerfisins svo sem gæði, hagkvæmni, gagnsæi, skilvirkni o.s.frv. Að auki er brýnt að tillit sé tekið til ólíkra samfélagslegra hlutverka kvenna og karla.

Þannig má afnema þær kerfislægu, kynjuðu hindranir sem sýnt er að hafa viðtæk áhrif á akademíska framgangsmöguleika kvenna og karla við Háskóla Íslands. Útkoman er sú, að konur eiga erfiðara uppdráttar í framgangskerfinu og verða seinna og síður prófessorar en karlar. Kynin hafa því ekki jafnt forskot í rannsóknum og leiða má að því líkum að viðvarandi fjarvera kvenna frá æðstu akademísku stöðum standi í vegi fyrir framleiðni akademískra afburðaverka² en framleiðsla þeirra er þó eitt af markmiðum háskólans.

Það atriði sem í dag stendur út af í stigamatskerfinu, en viðmælendur rannsóknarinnar lögðu almennt áherslu á og skýrt er kveðið á um í Stefnu Háskóla Íslands 2016-2021, er samtal við samfélagið. Alþjóðlegar rannsóknáætlanir og -sjóðir kveða í vaxandi mæli á um að setja í forgang áherslu á rannsóknir sem hafa hagnýtt gildi fyrir samfélög.

Í upphafi þessarar skýrslu er skráð að stefna og starfsemi Háskóla Íslands hefur ávallt mótast og tekið mið af áherslum og þörfum samfélagsins með hag þjóðarbúsins í huga. Krafan um hagnýtingu er því ekki ný af nálinni þó hugmyndafræðilegar útfærslur í dag séu af nýjum toga.

Þeir hugmyndafræðilegu straumar sem undanfarna áratugi hafa haft hvað mest mótandi áhrif á starfsemi Háskóla Íslands eru nýfrjálshyggjan og einstaklingshyggjan. Hugmyndafræðin endurspeglast í framgangskerfi háskólans og var ítrekað gagnrýnd af viðmælendum rannsóknarinnar. Í alþjóðlegu samhengi hefur lengi verið varað við því að innleiða markaðsaðferðir í stjórnun og rekstri stofnana og rannsóknir hafa sýnt að ofuráhersla á mælanlegan árangur hefur dregið úr áhuga og meðvitund um kynjajafnrétti.³

Höfundar þessarar skýrslu telja þarft að háskólinn taki sjónarmiðið um hagnýtingu við endurbætur framgangskerfisins með opnum, en um leið gagnrýnum huga. Þannig þyrfti að byrja á því að skilgreina og útfæra hugtakið „hagnýtt gildi“ bæði með kynjasjónarmið og almenn jafnréttissjónarmið í huga, ekki síst með mið af heildarhagsmunum og stefnu Háskóla Íslands.

¹ Blackmore 1997.

² Sbr. Oxford research 2015.

³ Lingard og Douglas 1999.

HELSTU TILLÖGUR UM ÚRBÆTUR

Þær úrbætur sem hér eru lagðar til byggja á niðurstöðum þessarar rannsóknar. Margt af því sem hér er lagt til mætti skoða í tengslum við innleiðingu á jafnlaunastaðli.

- Fræðsla.** Tryggja þarf starfsfólki og stjórnendum Háskóla Íslands greinargóða fræðslu:
 - um jafnréttismál almennt
 - um samþættingu jafnréttissjónarmiða
 - um sértækar aðgerðir
- Starfsemi háskólans.** Gera þarf ítarlega greiningu á starfsemi Háskóla Íslands með tilliti til jafnréttissjónarmiða:
 - á mismunandi starfsemi og áherslum innan einstakra fræðasviða, deilda og eininga háskólans
 - á öllum sviðum og innan allra eininga stjórnsýslunnar
- Stigakerfið.** Taka þarf mið af mismunandi starfi og áherslum fræðasviða, deilda og faga (með tilliti til greiningar, sjá lið 2):
 - endurmeta vægi hvers akademísku starfspáttar
 - endurmeta og uppfæra útgáfuvettvang akademískra verka með það að leiðarljósi að gera sviðum, deildum og fögum jafn hátt undir höfði
 - þróa og innleiða gæðamat á rannsóknum sem telja til stiga
 - draga úr einstaklingsdrifnu kerfi og stuðla að samvinnu með hag heildarinnar að leiðarljósi
 - þróa og innleiða gæðamat á kennslu (með tilliti til ólíkra kennsluhátta)
 - endurskoða kynjuð hlutföll í nefndum og stjórnnum nefnda
 - auka gagnsæi stigakerfis
- Dómnefndir.**
 - endurskoða skipanir í dómnefndir til þess að koma í veg fyrir innherjatengsl og kunningjahygli (fyrirbyggja eftir fremsta megni að sérfræðingar komi úr sömu deildum og umsækjendur)
- Sértækar aðgerðir.**
 - þróa sértækar aðgerðir til þess að auka hlut kvenna í akademískum störfum (t.d. fjölga konum í nýdókora stöðum og kvenprófessorum með beinum styrkjum)
 - þróa sértækar aðgerðir til þess að leiðrétta kynjahalla meðal stúdenta (leita leiða til að fjölga körlum á svokölluðum kvennasviðum og -fögum og fjölga konum í svokölluðum karlafögum og –sviðum)
- Starfsheiti og verksvið.**
 - endurmeta og endurskilgreina starfsheiti innan stjórnsýslunnar
 - endurmeta og endurskilgreina starf og stöðu aðjunktta og stundakennara



7. Laun. Einfalda launakerfið:

- afbyggja tengingu akademíks framgangs við stigamat og tengja betur við launaprep
- endurskoða yfirvinnugreiðslur
- endurskoða greiðslur fyrir nefndarstörf
- endurskoða álagsgreiðslur

8. Skráning upplýsinga. Endurskoða og bæta þarf skráningu upplýsinga og aðgengi að þeim svo sem:

- gögn um framgang
- launagögn

9. Fjölskyldustefna.

- móta heildstæða stefnu sem miðar að samþættingu starfs og fjölskyldulífs með jafnréttissjónarmiða í huga

INNGANGUR

Skýrsla þessi er hluti af jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2013-2017. Skýrslan er í tveimur hlutum. Annar hluti skýrslunnar byggir á rannsókn á því hvort kynbundinn munur sé á launum karla og kvenna sem starfa við Háskóla Íslands. Jafnlaunagreiningin nær til akademísku starfsfólks, starfsfólks í stjórnsýslu og byggir á gögnum úr launakerfi Háskóla Íslands á árunum 2010-2015. Hins vegar byggir skýrslan á rannsókn á framgangskerfi Háskóla Íslands. Sá þáttur felst í úttekt á framgangsreglum, athugun á því hve langur tími líður þar til karlar og konur sem ráðin eru sem lektorar fá framgang í starf dósents og síðan prófessors, ásamt eigindlegum viðtölum við akademískt starfsfólk.

Háskóli Íslands hefur ásett sér að vera í fararbroddi í jafnréttismálum með það að leiðarljósi að tryggja konum og körlum jafnan rétt og jafna stöðu. Jafnréttisstefna háskólans byggir á þremur stöðum: Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands, Stefnu háskólans í málefnum fatlaðs fólks og Stefnu háskólans gegn mismunun.⁴ Ítrekað skal að þessi skýrsla tekur einungis mið af kynjasjónarmiðum, þ.e. jafnrétti kvenna og karla meðal starfsfólks háskólans. Undanskildar eru aðrar félagslegar breytur, svo sem fötlun, uppruni, trúarbrögð, kynhneigð, kynvitund, stétt o.fl.

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2013-2017 byggir á nánari útfærslu á fyrri Jafnréttisstefnu frá 2009-2013, en skýrslan *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2011* leiddi í ljós að þeirri áætlun hafði ekki verið fylgt eftir sem skyldi.⁵ Meginmarkmið jafnréttisáætlunar 2013-2017 er, líkt og í fyrri áætlun, að tryggja samþættingu jafnréttissjónarmiða í öllu starfi háskólans. Í kafla II grein 2 er sérstaklega kveðið á um að „stuðla að jafnara hlutfalli karla og kvenna í mismunandi störfum innan HÍ“.⁶ Aðferðin sem nýta skal til þess að ná settum markmiðum er samþætting jafnréttissjónarmiða, eða *gender mainstreaming*. Samþætting jafnréttissjónarmiða er skilgreind í 1. kafla Jafnréttislaganna 10/2008 sem það:

Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun.⁷

Í skilgreiningunni felst að samþætting jafnréttissjónarmiða er markviss, kerfisbundin aðferð til þess að innleiða ákveðið verklag sem byggir á því að taka mið af jafnréttissjónarmiðum á öllum stigum stefnumótunar. Þegar samþættingaraðferðinni er beitt á kynjajafnrétti að vega jafn þungt og önnur gildi sem höfð eru til hliðsjónar við stefnumótun, svo sem gæði, hagkvæmni, gagnsæi, skilvirkni

⁴ Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2013-2017.

⁵ *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2011*.

⁶ Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2013-2017.

⁷ Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla 10/2008.

o.s.frv. Jafnframt skal tillit tekið til ólíkra samfélagslegra hlutverka kvenna og karla sem endurspeglast m.a. í lengd fæðingarorlofs.⁸

Fræðafólk sem unnið hefur með samþættingaraðferðina leggur ekki einungis ríka áherslu á beitingu hennar á öllum stigum stefnumótunar heldur einnig við framkvæmd stefnu. Þannig bendir Patricia Howard (2003) á að fólk sem vinnur við framkvæmd tiltekinnar stefnu komi að henni frá öðru sjónarhorni en þau sem mótuðu hana og hafi þess vegna mikilvæga innsýn í ferlið.⁹ Samþættingarferlið er því ekki lokað ferli, með upphaf og endi, heldur þarfnast reglulegrar endurskoðunar og endurbóta. Lykilforsenda þess að samþættingaraðferðin virki í raun er kynjapólitískur vilji, þekking og geta allra hlutaðeigandi aðila.¹⁰ Auk þess hefur verið bent á mikilvægi þess að nýta einnig aðrar aðferðir samhliða samþættingu við innleiðingu kynjajafnréttis innan stofnana, svo sem sértækar aðgerðir.¹¹

Stefna Háskóla Íslands 2016-2021 hvílir á þremur meginstoðum: rannsóknun, námi og kennslu, auk virkrar þátttöku í íslensku samfélagi.¹² Hugmyndafræði og rekstur háskólans hefur löngum haldist í hendur við pólitískar og efnahagslegar áherslur samfélagsins. Í takt við efnahagslegar breytingar og breyttar forsendur í atvinnumálum á áttunda og níunda áratug síðustu aldar var aukin áhersla lögð á rannsóknir og þekkingarsköpun sem nýttust vaxandi atvinnugreinum, m.a. á sviði tækni og læknisfræði. Á sama tíma var markmið háskólans að mennta fólk fyrir vinnumarkaðinn.¹³

Á níunda áratugnum urðu stefnu- og rekstrarbreytingar á akademískum stofnunum á Vesturlöndum sem raktar eru til aukinnar alþjóða- og markaðsvæðingar. Háskólar voru í meira mæli reknir sem fyrirtæki á markaði með tilheyrandi kröfu um öflun fjár óháð ríkisframlögum. Breytt rekstrarumhverfi leiddi af sér vaxandi sókn í alþjóðlega sjóði og þar með aukna samkeppni meðal akademísks starfsfólks.¹⁴

Rannsóknáherslur voru áfram tengdar atvinnulífinu og héldust í hendur við pólitískar og efnahagslegar áherslur sem leiddu til aukins brautargengis rekstrar- og viðskiptatengdra greina. Í takt við samfélagslegar áherslur voru rannsóknafköst tengd pólitískri orðræðu um hagvöxt og aukna framleiðni.¹⁵ Krafa um aukna framleiðni akademískra verka jókst og sömuleiðis krafa um afburðaverk eða *excellence*.¹⁶ Á Íslandi hefur krafa um afburðaverk jafnframt endurspeglast í markmiði Háskóla Íslands um að komast í hóp hundrað bestu háskóla í heimi.¹⁷

⁸ Evrópuráðið 2005.

⁹ Howard 2003.

¹⁰ Verloo 2006.

¹¹ Boot og Bennett 2002.

¹² Stefna Háskóla Íslands 2016-2021.

¹³ Magnús Guðmundsson 2011.

¹⁴ Hejstra, Steinhorsdóttir og Einarsdóttir 2016.

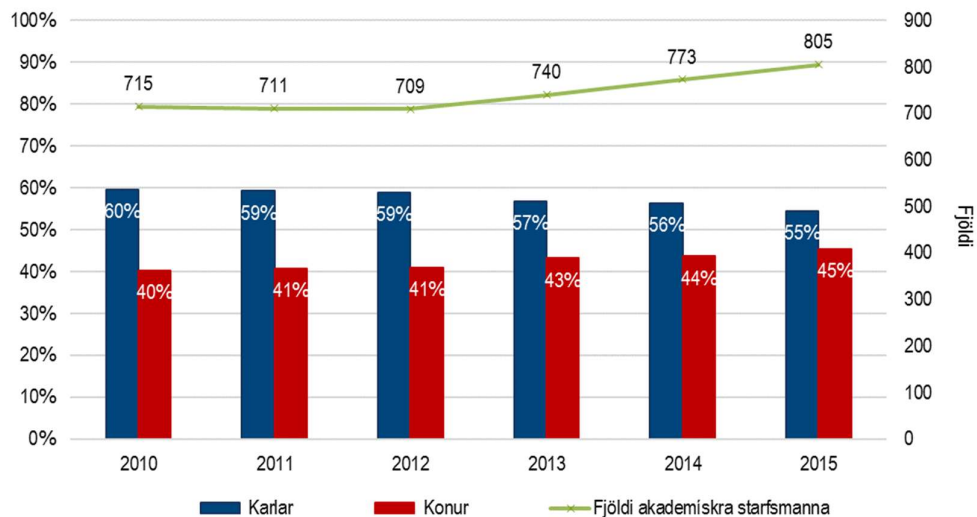
¹⁵ Magnús Guðmundsson 2011.

¹⁶ Hejstra, Steinhorsdóttir og Einarsdóttir 2016.

¹⁷ Stefna Háskóla Íslands 2011-2016.

Á sama tíma og breytingar urðu á rekstrarumhverfi akademíunnar tók kynjað umhverfi hennar breytingum. Á skólaárinu 1985-1986 fór fjöldi kvennemenda við Háskóla Íslands í fyrsta skipti fram úr fjölda karlnemenda. Umframfjöldi kvennemenda yfir karlnemendur hefur haldist síðan og árið 2013 voru konur 65% brautskráðra stúdenta.¹⁸ Því hefur verið haldið fram að bætt staða kvenna meðal akademísku starfsfólks háskólans sé einungis spurning um tíma.¹⁹ Samkvæmt því ætti aukinn fjöldi kvenna sem leggur stund á háskólanám að skila sér sjálfkrafa í fjölgun kvenna í æðstu stöður Háskóla Íslands. Mismunurinn eftir kyni innan akademíunnar ætti þannig að leiðrétast af sjálfu sér með kynslóðaskiptum.

Árið 2015 voru konur í minnihluta fastráðinna, akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands eða um 45%. Sé lítið til þróunarinnar á árunum 2010-2015 sést að það dregur jafnt og þétt úr kynjuðu hlutfalli akademísku starfsfólks líkt og myndin hér að neðan sýnir, eða um tæpt 1% á ári að meðaltali.



Mynd 1. Hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskóla Íslands á árunum 2010 - 2015

Í fljótu bragði virðist kynslóðakenningin því eiga við einhver rök að styðjast. Þegar lítið er til vægi akademískra starfa kemur hins vegar frekari kynjuð vídd í ljós. Þannig eru karlar í meirihluta akademískra starfsmanna þegar kemur að æðstu akademísku stöðum, dósentum og prófessora, sem

¹⁸ Hagstofa Íslands.

¹⁹ Magnús Guðmundsson 2011.

einnig fylgja hærri laun. Konur eru aftur á móti í meirihluta meðal aðjunkt²⁰ og nýráðinna akademískra starfsmanna eða lektora líkt og tafla 1 sýnir.

Tafla 1. Fjöldi akademísks starfsfólks eftir starfsheiti 2015

	Karlar		Konur		Alls	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Stjórnandi	7	2%	6	2%	13	2%
Prófessor	207	47%	84	23%	291	36%
Dósent	93	21%	70	19%	163	20%
Lektor	64	15%	87	24%	151	19%
Aðjunkt	29	7%	76	21%	105	13%
Fræðamaður / vísindamaður	12	3%	9	2%	21	3%
Ný doktor	27	6%	34	9%	61	8%
Alls	439	100%	366	100%	805	100%

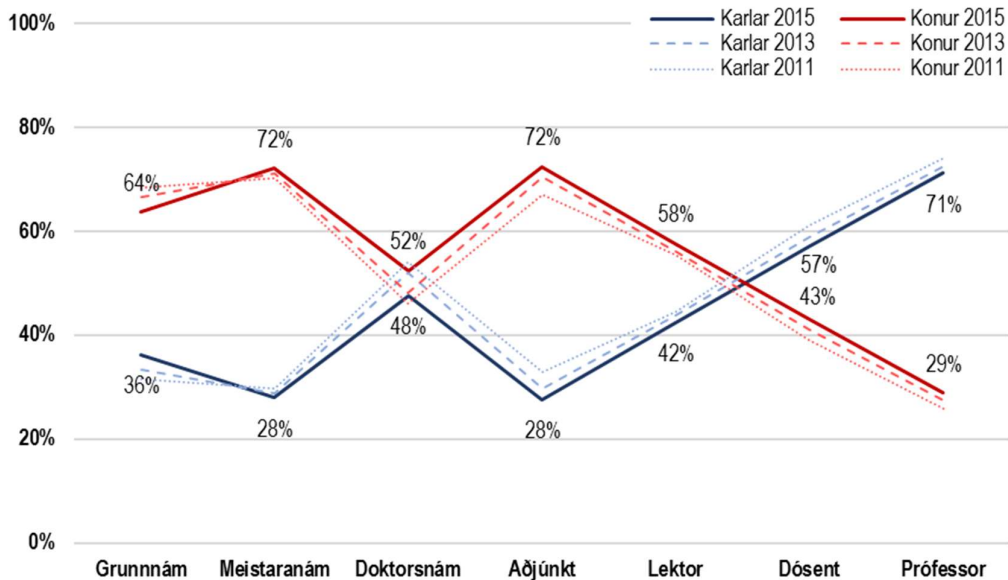
Með öðrum orðum hefur aukið hlutfall kvenna meðal nemenda og akademísks starfsfólks á lægri stigum við Háskóla Íslands ekki skilað sér í æðstu akademísku stöður háskólans á þrjátíu árum.

Kynslóðakenningin ein og sér dugar því ekki til þess að útskýra viðverandi kynjahalla meðal akademískra starfsmanna háskólans.

Hugtakið og greiningaraðferðin „lekar pípur“ *leaky pipelines*²¹ nýtist vel til þess að sýna akademískt ferli karla og kvenna innan Háskóla Íslands, frá grunnmenntun til æðstu akademísku embætta. Á myndinni hér á eftir sést að konur eru í miklum meirihluta útskrifaðra nemenda í grunn- og meistaranámi en í doktorsnámi dregur úr kynjuðum mun nemenda. Konur eru þó enn í meirihluta þegar kemur að útskrifuðum doktorum og skila sér einnig í miklum meirihluta í neðstu akademísku stöðuna, aðjunkt. Þá eru þær einnig í meirihluta nýráðinna akademískra starfsmanna. Þegar framgangsfærlíð sjálf fer á skrið, frá lektor í dósent og upp í prófessorsstöður, verða skörp, kynjuð skil í framvindu framgangs akademísks starfsfólks og karlar eru í yfirgnæfandi meirihluta prófessora (sjá mynd 2).

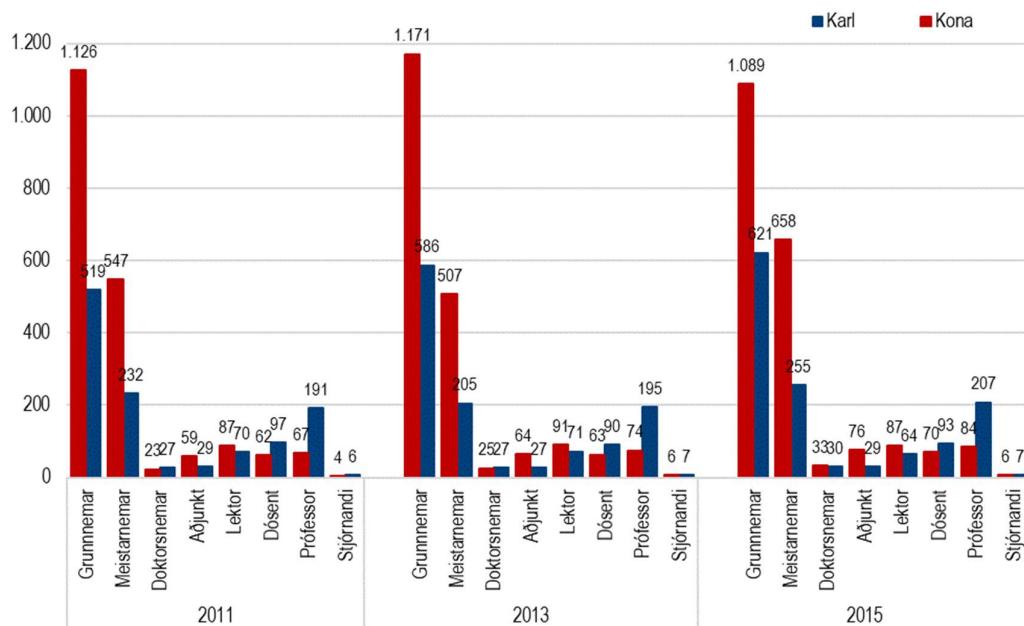
²⁰ Tekið skal fram að staða aðjunktis er ekki skilgreind sem akademísk staða skv. reglum Háskóla Íslands nr. 569/2009. Hins vegar er aðjunkt skilgreint starfsheiti kennara við háskóla skv. Lögum um opinbera háskóla nr. 85/2008 og er því hluti af töflunni hér fyrir neðan.

²¹ Berryman 1983.

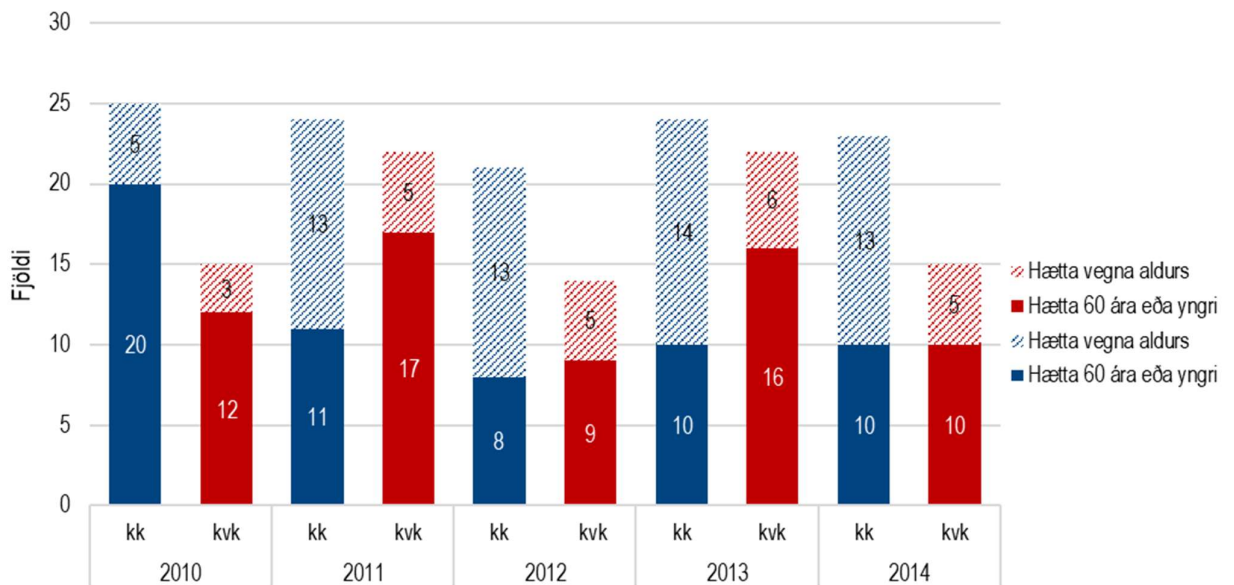


Mynd 2. Lekar pípur Háskóla Íslands 2011-2015

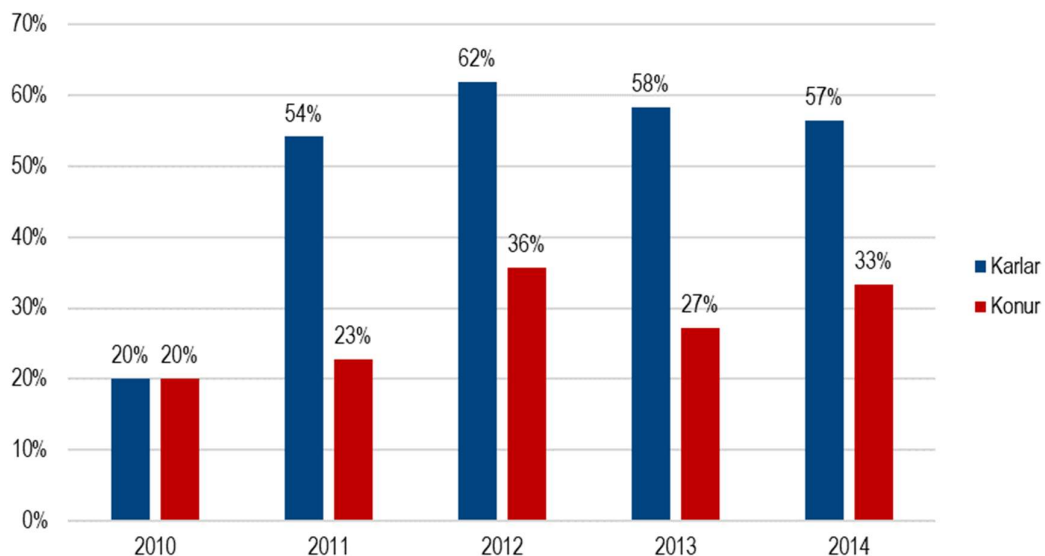
Á mynd 3 kemur fram fjöldi útskrifaðra karla og kvenna úr grunn- meistara og doktorsnámi og fjöldi eftir framgangi innan akademíunnar.



Mynd 3. Fjöldi útskrifaðra nemenda eftir kyni og akademísks starfsfólks eftir starfsheiti og kyni árin 2011, 2013 og 2015

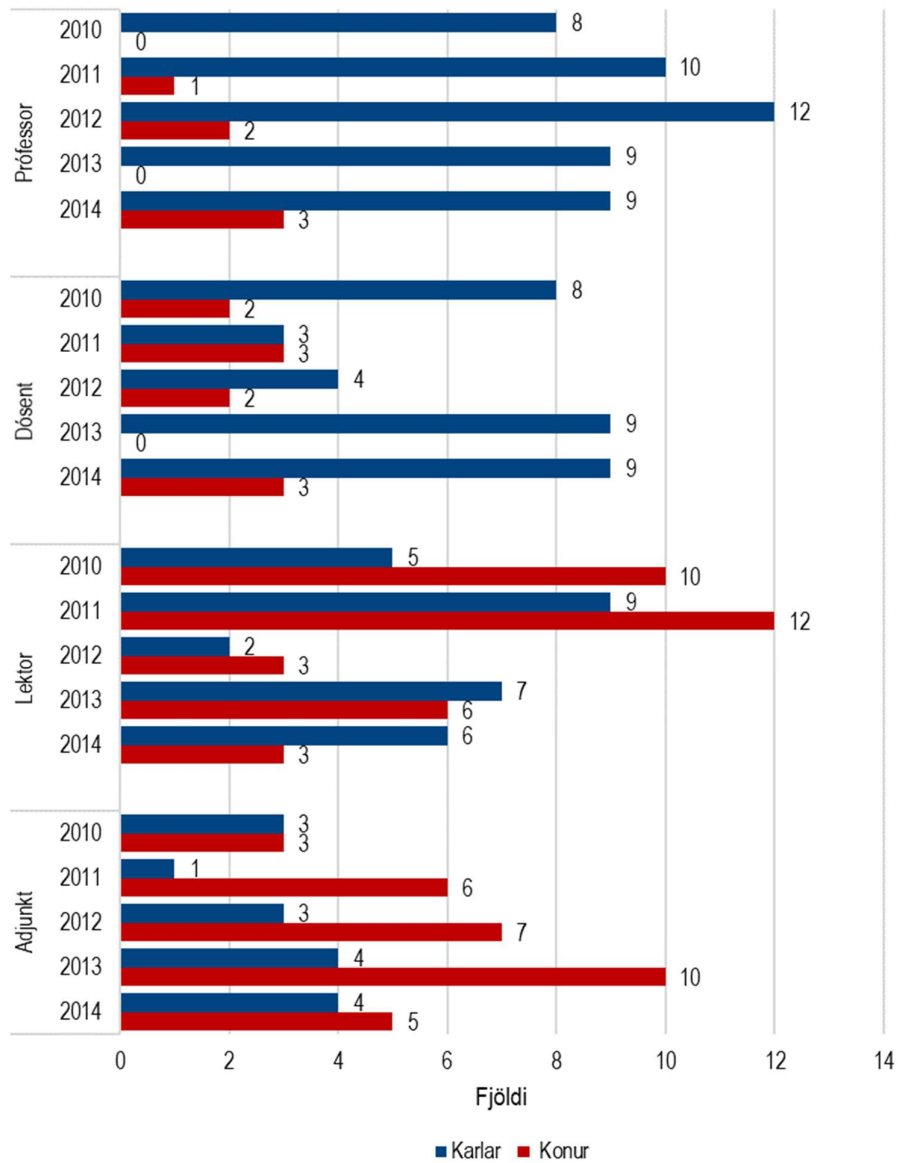


Mynd 4. Brotfall akademískra starfsmanna í Háskóla Íslands 2010-2014 eftir kyni og ári – ljósi hluti súlnanna sýna fjölda akademískra starfsmanna sem hættu vegna aldurs



Mynd 5. Hlutfall karla og kvenna eldri en 60 ára sem hættu á árunum 2010-2015

Myndir 4 og 5 sýna að á árunum 2010 til 2014 hættu hlutfallslega fleiri karlar vegna aldurs en konur. Brottfall kvenna úr akademískum stöðum af öðrum ástæðum er því hærra.



Mynd 6. Brotfall akademískra starfsmanna í Háskóla Íslands 2010-2014, eftir kyni og starfsheiti

Á mynd 6 sést að mun fleiri kvenaðjúnktar og kvenlektorar hætta en karlaðjúnktar og karllektorar sem kemur heim og saman við mynd 2 á blaðsíðu 15, lekar pípur. Hátt hlutfall karlprófessora sem hætta vegna aldurs (sjá mynd 4), útskýrir að hluta umframbrottfall þeirra úr röðum prófessora á þessari mynd.

Alþjóðlegar rannsóknir

Alþjóðlegar rannsóknir á erlendum háskólum sýna sambærilega mynd af kynjuðum strúktúr akademískrar starfsemi. Rannsóknarverkefnið *GARCIA*, *Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries*, er samvinnuverkefni sjö evrópskra háskóla í Austurríki, Belgíu, Hollandi, Íslandi, Ítalíu, Slóveníu og Sviss. Verkefnið var styrkt af sjöundu rammaáætlun Evrópusambandsins og var Dr. Þorgerður Einarsdóttir prófessor í kynjafræði við Háskóla Íslands í forsvari fyrir íslenska hlutann í rannsókninni. Rannsóknin beindist sérstaklega að akademískum nýráðningum og snemmfæri akademískra starfsmanna á tveimur sviðum háskólans, Félagsvísindasviði og Verkfræði- og náttúruvísindasviði, með tilliti til kyns.²²

Í heildina sýndu niðurstöður *GARCIA* rannsóknarinnar svipaðan kynjastrúktúr innan háskólanna sem rannsóknin náði til. Stúdentar og lægra launað starfsfólk er í meirihluta konur, en karlar sitja í miklum meirihluta í prófessorstöðum. Við greiningu á niðurstöðum var stuðst við kenningar um glerþök, *glass ceilings*, og lekar pípur sem nýtast vel til að greina kerfislægar fyrirstöður sem hafa áhrif á möguleika kynjanna til framgangs innan akademíunnar.²³ Hugtakið lekar pípur lýsir vel þeirri staðreynd að hátt hlutfall kvenna heltist úr lestinni við hvert þrep á leið upp hinn akademíska metorðastiga. Til ástæðna frekari kynjaðra fyrirstaðna má telja akademísk húsverk, *academic housework*, sem er hugtak yfir ýmis störf sem falla oftast í hlut kvenna í akademískum stöðum, svo sem umsýsla og ráðleggingar til nemenda, ólaunuð nefndarseta og önnur ólaunuð yfirvinna.²⁴

Í niðurstöðum íslenska hluta *GARCIA* verkefnisins, sem bundinn er við Háskóla Íslands, kemur meðal annars fram að þó að kvennemendur við háskólann séu í heildina fleiri en karlnemendur er kynjahlutfall nemenda breytilegt eftir sviðum. Þannig eru kvennemendur fleiri á öllum sviðum nema Verkfræði- og náttúruvísindasviði þar sem karlnemendur eru mun fleiri. Sömuleiðis eru karlar í miklum meirihluta akademísks starfsfólks við sviðið og nýráðningar karla yfirgnæfandi fleiri en nýráðningar kvenna (sjá mynd 1 í viðauka). Við nánari skoðun á rekstrarumhverfi sviða leiddi rannsóknin ennfremur í ljós að Verkfræði- og náttúruvísindasvið hlýtur þrefalda greiðslu á hvern nema samanborið við Félagsvísindasvið og flesta styrki sem auðveldar stúdentum áframhaldandi nám og snemmframgang.²⁵

Þá leiddi önnur rannsókn, *GEIRICA*, *Gender Equality Implementation in Research Institutions: Collaborative Approach*, sem unnin var innan kynjafræðinnar við Háskóla Íslands í samvinnu við Litháen, Lichtenstein og Noreg, í ljós að stærstu rannsóknastyrkirnir rata helst á Verkfræði- og náttúruvísindasvið Háskóla Íslands þar sem karlar eru í miklum meirihluta.²⁶ Flæði fjármagns til sviða er því misjafnt og hefur auk þess kynjaða slagsíðu.

²² GARCIA e.d.

²³ Dubois-shaik og Fusulier 2013.

²⁴ Hejstra, Steinhorsdóttir og Einarsdóttir 2016.

²⁵ Dubois-Shaik og Fusulier 2013.

²⁶ Gústafsdóttir og Einarsdóttir 2014.

Skýrslan *International study on gender equality in research* sem unnin var fyrir Danska rannsóknar- og nýsköpunarráðið, DFIR, árið 2015, byggir á samanburðarrannsókn á háskólum fjögurra landa, Sviss, Finnlandi, Austurríki og Hollandi. Kveikjan að rannsókninni var stefna Danmerkur í að vera leiðandi í þekkingarsamfélagi háskóla og framleiðni akademískra afburðaverka. Kynjuð slagsíða innan danskra háskóla sem birtist m.a. í fjarveru kvenna í æðstu akademísku stöðum var talin hindra þetta markmið. Gengið er út frá því að kerfisbundnar kynjaðar hindranir standi í vegi fyrir jöfnu forskoti akademísku starfsfólks og skili sér, þegar upp er staðið, í færri akademískum afburðaverkum. Þannig er afnám kynbundinna hindrana talin forsenda hámarksframleiðni afburðaverka í akademísku starfi. Meginmarkmið rannsóknarinnar var að kortleggja úrræði háskólanna fjögurra sem miðuðu að því að fjölga konum í prófessorstöðum og leita viðeigandi leiða fyrir danskt samhengi.²⁷

Löndin fjögur beittu ólíkum úrræðum sem réðust af menningarbundnu og kerfislægu samhengi hvers lands fyrir sig. Meginniðurstöður sýndu að lagaúrræði og sértækar aðgerðir í bland við samþættingu jafnréttissjónarmiða reyndust drjúgar við að leiðrétta kynjaðan halla innan akademíunnar. Meðal sértækra aðgerða má nefna átaksverkefnið *excellentia* í Austurríki sem miðaði sérstaklega að því að fjölga kvenprófessorum með beinum styrkjum til háskóla sem tóku þátt í verkefninu. Önnur átaksverkefni voru t.a.m. nýdoktora styrkir og rannsóknarstyrkir fyrir konur innan háskólanna. Úrræðin sjálf og innleiðing þeirra báru öll merki um ákveðna áherslubreytingu sem var sameiginleg með löndunum fjórum. Ekki var lengur leitast við að „laga konurnar“, *fix the women*, heldur „laga stofnanirnar“, *fix the institutions*. Í því felst að ekki er lengur horft til þess að laga konur að hinu akademíska kerfi líkt og áður hafði verið tilhneiging til, heldur er sjónum nú beint að kerfislægum hindrunum innan akademíunnar sem leiða af sér kynjamismunun.²⁸

Skýrsla þessi miðast einkum að því að kortleggja þær kerfislægu hindranir sem leynast í launa- og framgangskerfi og viðhalda núverandi kynjahalla innan Háskóla Íslands með það að markmiði að skapa grundvöll fyrir markvissar aðgerðir og úrbætur í átt að kynjajafnrétti.

²⁷ Oxford Research A/S Danmark 2015.

²⁸ Sama heimild.

AÐFERÐ

Pátttakendur

Rannsóknin náði til alls starfsfólks Háskóla Íslands sem var í föstu starfi á árunum 2010 til 2015. Starfsfólki sem var ekki með skráð starfshlutfall, þ.e. ekki með launaliðinn mánaðarlaun var sleppt úr greiningunni. Til viðbótar var nokkur fjöldi aðstoðarmanna á launaskrá, s.s. doktorsnemar, meistaranemar eða aðrir aðstoðarmenn í tengslum við rannsóknir en þeim var einnig sleppt úr greiningunni. Starfsfólki var skipt upp í tvo hópa, akademíska starfsmenn og starfsmenn innan stjórnsýslu og er greining þessara tveggja hópa aðgreind. Greiningin náði því til 1.269 manns sem voru við störf hjá Háskóla Íslands í október árið 2015. Við útreikning á kynbundnum launamun meðal akademískra starfsmanna voru aðeins skoðuð laun prófessora, dósentar og lektora í 100% starfi.

Launaupplýsingar

Launaupplýsingar voru fengnar úr launabókhalda háskólans. Notast var við laun á árunum 2010 til 2015. Upplýsingar um greiðslur vegna rannsóknastiga voru fengnar frá Vísinda- og nýsköpunarsviði. Við greiningu launa voru skoðuð grunnlaun, yfirvinnugreiðslur, greiðslur fyrir rannsóknastig og heildarlaun. Heildarlaun samstanda af grunnlaunum, yfirvinnu, greiðslum fyrir rannsóknastig, greiðslum fyrir nefndarsetur, orlofsgreiðslum, álagsgreiðslum, bónusum og öðrum hlunninda-greiðslum. Við útreikning á leiðréttum launamun voru aðeins grunnlaun þeirra sem unnu fullt starf tekin með í greininguna.

Upplýsingar um framgang

Upplýsingar um hvenær akademískir starfsmenn fengu framgang voru fengnar frá Vísinda- og nýsköpunarsviði og upplýsingar um nýráðningar og starfsaldur frá starfsmannasviði HÍ. Upplýsingar um dagsetningar framgangs vantaði hjá mörgum starfsmönnum og var þá leitað eftir þeim á netinu. Þá var aðallega leitað á síðum starfsmanna, í ferilskrám á Uglunni eða í öðrum heimildum. Upplýsingar um hvort starfsmenn höfðu tekið fæðingarorlof á árunum 2005 til 2017 voru fengnar frá launadeild.

Flokkun starfa

Í þessari greiningu var hópnum skipt í akademískt starfsfólk og stjórnsýslufólk. Meðal akademískra starfsmanna eru flokkarnir: stjórnendur, prófessorar, dósentar, lektorar, aðjuntar 1 og 2 og nýdóttarar. Meðal stjórnsýslufólks voru það flokkarnir: stjórnendur, verkefnisstjórnarar, sérfræðistörf, sérhæfð skrifstofustörf og tæknifólk, en þessir flokkar byggja á starfsheitum í Háskóla Íslands. Einnig eru störf flokkuð eftir starfsflokkun sem byggir á ÍSTARF 95, starfaflokkunarkerfi Hagstofu Íslands. Kerfið er sniðið eftir Alþjóðlegu starfaflokkuninni, *International Standard Classification of*

Occupations, ISCO-88 sem Alþjóðavinnuálagastofnunin gaf út árið 1990. Störf eru flokkuð eftir eðli starfsins og krafna um kunnáttu.

Mikið er um villur í ÍSTARF flokkuninni og í starfsaldursskráningum og einnig vantar mikið af skráðum upplýsingum um ráðningar og framgang starfsmanna. Mikilvægt er að bæta skráningu á þessum grundvallar upplýsingum um launakjör, störf og starfsferil starfsmanna Háskóla Íslands til þess að hægt sé að fylgjast með því hvort jafnræðis sé gætt en í þessari rannsókn þurfti að leita mjög víða til að afla upplýsinga.

Marktektarpróf

Hér er fastráðið starfsfólk Háskóla Íslands þýðið þar sem gögnin sem greind eru geyma upplýsingar um allt þýðið. Þrátt fyrir það eru birtar niðurstöður marktektarprófa, sem má hafa til hliðsjónar. Notast var við Kí-kvaðratpróf, dreifigreiningu og aðhvarfsgreiningu, eftir því hvað átti við hverju sinni, til að athuga tölfræðilega marktekt.

Kí-kvaðrat marktektarprófið segir okkur hvort marktækur munur er á hlutföllum mismunandi hópa. Marktækur munur er gefinn til kynna með stjörnum. Ein stjarna þýðir að innan við 5% ($p \leq 0,05$) líkur séu á því að munur sem sést á milli hópa komi til ef enginn munur er á milli hópanna í þýðinu, þ.e. á meðal alls starfsfólks Háskóla Íslands. Tvær stjörnur þýða að innan við 1% líkur ($p \leq 0,01$) séu á því að munur sem sést á milli hópa svarenda komi til ef enginn munur er á milli hópanna í þýðinu og þrjár stjörnur þýða að innan við 0,1% ($p \leq 0,001$) líkur eru á því að munur sem sést á milli hópa svarenda komi til ef enginn munur er á milli hópanna í þýðinu.

Dreifigreining, *one-way analysis of variance*, var notuð til að sjá hvort marktækur munur væri á meðaltölum ólíkra hópa. Dreifigreining prófar þá núlltilgátu að úrtök hópa séu dregin úr þýðum sem hafa sömu meðaltöl. Ef próf er marktækt við 0,05 mörk má segja að innan við 5% líkur séu á að draga úrtök sem gefa þessi ólíku meðaltöl ef enginn munur er á milli hópanna í þýði.

Línuleg aðhvarfsgreining, *ordinary least squares regression*, var notuð til að athuga hvort kynbundinn launamunur væri til staðar þegar öðrum breytum var haldið föstum. Það er, athugað var hver kynbundinn launamunur var þegar tillit hefur verið tekið til starfs, starfsaldurs, starfshlutfalls, fjölda yfirvinnustunda og fjölda rannsóknastiga. Með þessu móti má greina áhrif mismunandi þátta á laun. Því er hægt að sjá hver kynbundinn launamunur er hjá einstaklingum sem eru jafn gamlir, hafa jafn háan starfsaldur, sinna sambærilegu starfi, vinna á sama sviði, eru í sama starfshlutfalli, með jafnan fjölda yfirvinnustunda og jafnan fjölda rannsóknastiga. Í aðhvarfsgreiningu voru upplýsingar um laun settar á lógarípmískan kvarða. Ástæðan fyrir þessu er að laun eru ekki normaldreifð heldur jákvætt skekkt, en normaldreifing fylgibreytu er ein forsenda aðhvarfsgreiningar og við það að taka lógarípma af launum nálgast breytan normaldreifingu.

Eigindleg rannsóknaaðferð

Eigindlegar rannsóknaaðferðir er samheiti yfir fjölbreytta rannsóknahéð. Rannsóknaaðferðirnar má rekja til hugmynda og kenninga um að veruleikinn sé félagslega skapaður og að fólk túlki veruleikann á mismunandi hátt. Markmiðið er að skilja hlutina út frá sjónarhóli þeirra sem taka þátt í rannsókninni. Opin viðtöl er ein leið til gagnasöfnunar þegar eigindlegum rannsóknaaðferðum er beitt. Viðtölin veita upplýsingar um hvað viðmælendur telja mikilvægt, hvaða merkingu þeir leggja í það sem verið er að rannsaka og hvernig fólk skilur og skilgreinir tiltekna hluti. Í opnum viðtölum er umræðuefnið yfirleitt fyrirfram ákveðið en innihald samræðnanna ekki. Rannsakandinn hvetur viðmælanda sinn til að tala um það sem skiptir máli fyrir rannsóknina, en gefur honum jafnframt tækifæri á að tala frjálsglega út frá eigin sjónarhorni. Af þeim sökum eru viðtölin ólík frá einum þátttakenda til annars þó viðfangsefnið sé hið sama. Öll viðtölin voru tekin upp og þau síðan afrituð orðrétt. Hvert viðtal var lesið vandlega yfir og meginatriði þess dregin fram með því að gefa textabútum nafn, en slík vinnuaðferð kallast kóðun. Í framhaldi voru kóðanir allra viðtalanna flokkaðar í meginþemu og undirþemu.²⁹

Í þessari rannsókn voru eigindlega viðtöl tekin við 16 fulltrúa eftirfarandi hópa: Vísinda- og nýsköpunarsviðs, dómnefndar, akademíks starfsfólks af öllum sviðum háskólans sem hlaut framgang 2015, auk fulltrúa þeirra sem ekki hafa hlotið framgang. Viðtölin voru tekin jafnt við konur og karla.

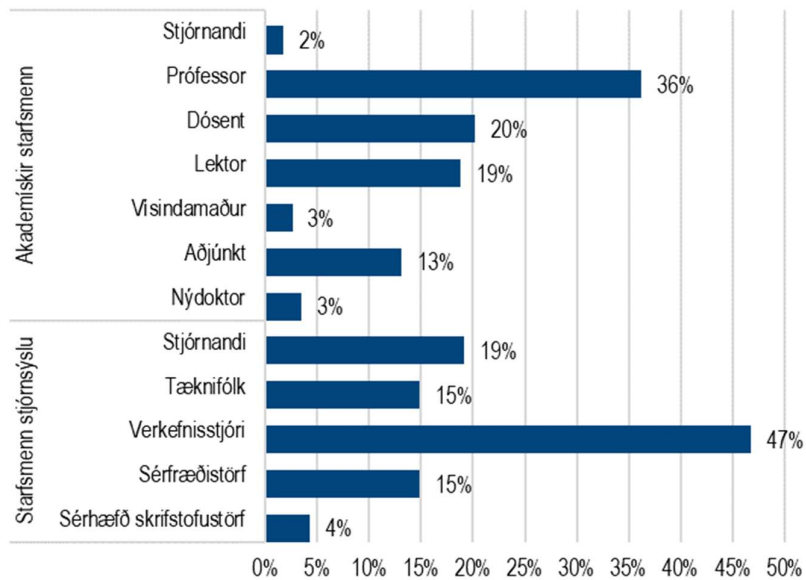
Vefgátt

Þann 13. til 18. september var opin vefgátt fyrir akademískt starfsfólk háskólans þar sem þeim sem vildu gafst kostur á að svara nokkrum spurningum. Spurt var um kosti og galla framgangskerfisins, hvort þátttakendur teldu kerfið hygla konum eða körlum eða hvort þeir teldu kynin hafa jafna möguleika. Einnig var spurt um reynslu þátttakenda af þjónustu og viðmóti Vísinda- og nýsköpunarsviðs. Þá var þátttakendum gefið tækifæri á að koma öðru því á framfæri varðandi framgangskerfið sem þeir óskuðu. Í allt svöruðu ríflega 100 einstaklingar spurningunum og skiptist svarhlutfallið nokkuð jafnt á milli kvenna og karla.

²⁹ Hennink o.fl. 2010.

STARFSFÓLK HÁSKÓLA ÍSLANDS

Í heild voru 1.269 manns á launaskrá Háskóla Íslands árið 2015 í akademískum störfum eða í stjórnsýslu. Þar af voru 63% akademískir starfsmenn og 37% voru starfsmenn stjórnsýslu. Á mynd 7 má sjá hvernig starfsheiti skiptust hlutfallslega, annars vegar meðal akademískra starfsmanna og hins vegar meðal starfsmanna stjórnsýslu.



Mynd 7. Starfsheiti starfsfólks í Háskóla Íslands árið 2015

Akademískt starfsfólk

Samkvæmt 28. grein reglna Háskóla Íslands nr. 569/2009 eru akademískir starfsmenn prófessorar, dósentar, lektorar og akademískir sérfræðingar sem hafa starfsheitiin vísindamaður, fræðimaður og sérfræðingur.³⁰ Starfsskyldur akademískra starfsmanna (prófessora, dósentar og lektora) skiptast í þrjá meginþætti: rannsóknir, kennslu og stjórnun, en starfsskyldur vísindamanna, fræðimanna og sérfræðinga eru bundnar við rannsóknir. Í þessari skýrslu eru aðjunktur og nýdóktorar einnig taldir til akademísku starfsfólks þrátt fyrir að þessir hópar séu ekki með rannsóknaskyldu.

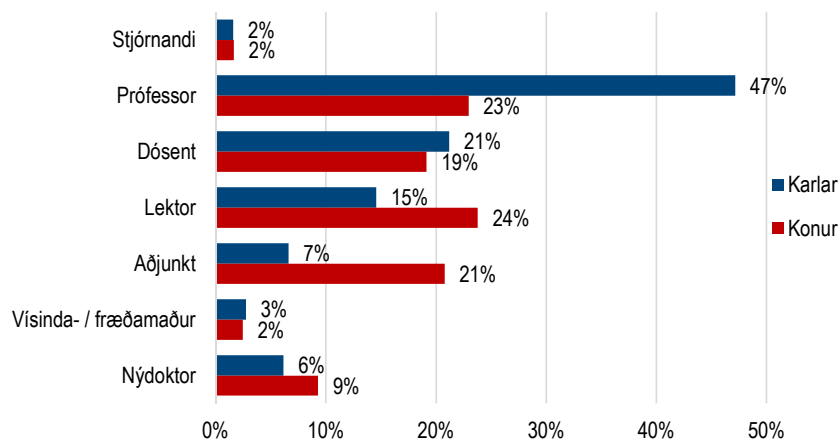
Bakgrunnsupplýsingar

Eftirfarandi myndir og töflur sýna hlutfall akademísku starfsfólks Háskóla Íslands, skipt eftir þeim bakgrunnspáttum sem gögnin voru greind eftir í þessum kafla: kyni, aldri, fræðasviði og starfsheiti.

Líkt og tafla 2 sýnir, voru karlar í meirihluta akademísku starfsfólks eða 55% og konur 45% árið 2015 (sjá einnig mynd 1 í viðauka).

Tafla 2. Akademískt starfsfólk Háskóla Íslands eftir kyni árið 2015

	Fjöldi	Hlutfall
Karl	439	55%
Kona	366	45%
Alls	805	100%

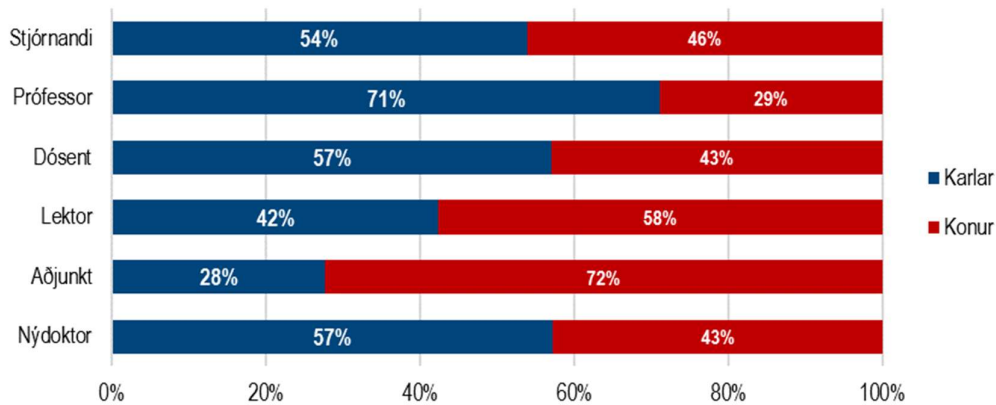


Mynd 8. Starfsheiti akademísku starfsfólks, aðjunktur og nýdóktora eftir kyni árið 2015

³⁰ Reglur Háskóla Íslands nr. 569/2009.

Um 36% akademískra starfsmanna voru prófessorar árið 2015, 20% voru dósentar og 19% lektorar (sjá töflu 1 bls. 14). Þegar akademjunktísk starfsheiti eru skoðuð eftir kyni kemur fram mikill munur, tæplega helmingur karla (47%) eru prófessorar samanborið við tæplega fjórðung kvenna (23%). Svipað hlutfall karla og kvenna eru dósentar (19-21%), en hlutfallslega fleiri konur eru lektorar 24% samanborið við 15% karla og aðjunktur, 21% kvenna á móti 7% karla (sjá mynd 8).

Þegar hlutfall karla og kvenna innan hversrar akademískrar stöðu er skoðað kemur fram að meðal prófessora voru aðeins 29% þeirra konur og 71% voru karlar árið 2015 (sjá mynd 9).



Mynd 9. Akademískt starfsfólk eftir kyni og starfsheiti árið 2015

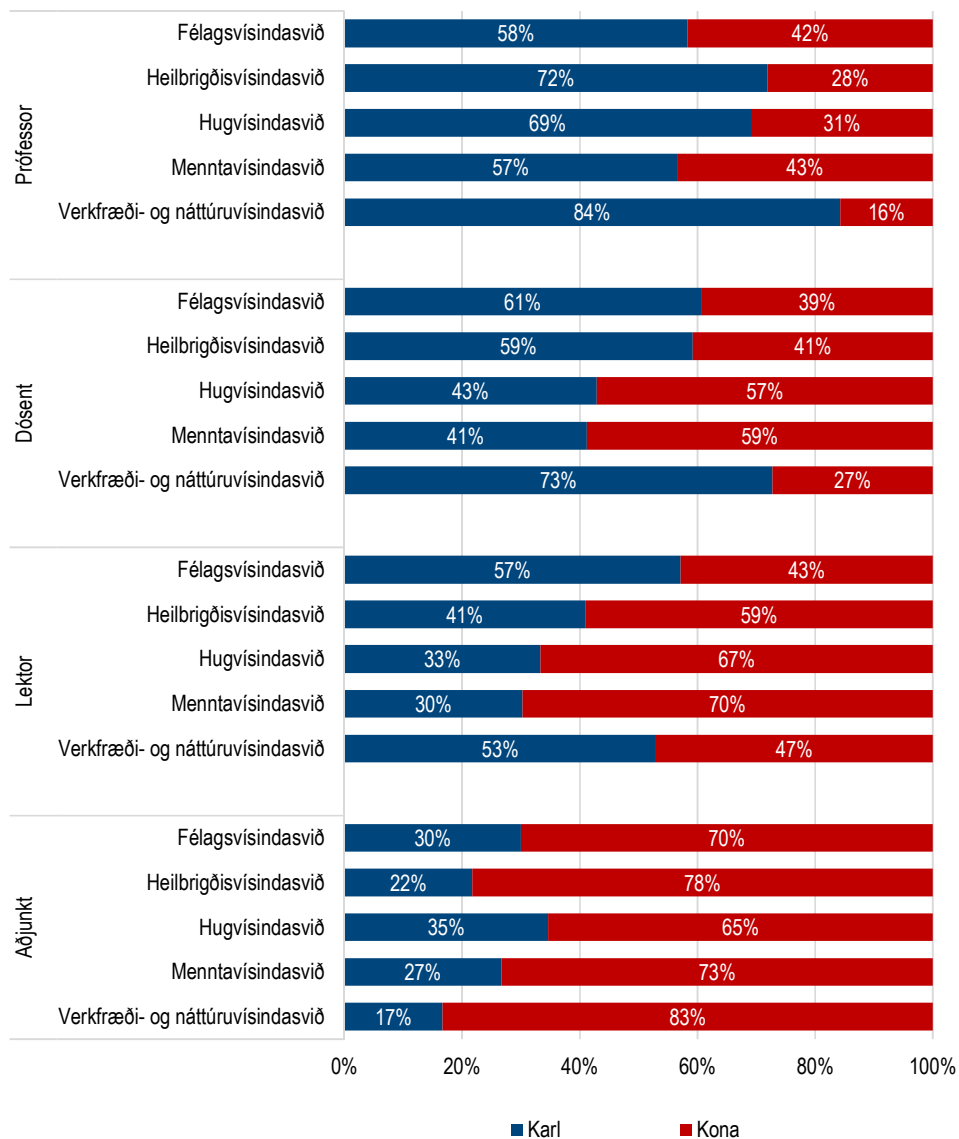
Á mynd 2 í viðauka má sjá að hlutfall kvenna í prófessorstöðum hefur aukist lítillega frá árinu 2010 en þá var hlutfall þeirra 25% á móti 75% karla. Meðal dósentna sjáum við sömu þróun, árið 2015 voru 58% dósentar karlar og 42% konur en árið 2010 voru 62% karla dósentar á móti 38% kvenna. Meðal lektora eru konur í meirihluta eða 59% árið 2015 á móti 41% karla en hlutfall kvenna var 53-57% árin á undan. Meðal aðjunktá hafa konur verið í meirihluta síðan 2010 og hefur fjölgað þar til ársins 2015 en konur voru 66% aðjunktá árið 2010 74% árið 2015.

Tafla 3. Akademískt starfsfólk eftir kyni og sviði árið 2015

	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Félagsvísindasvið	82	19%	67	18%	149	19%
Heilbrigðisvísindasvið	128	29%	104	28%	232	29%
Hugvísindasvið	63	14%	54	15%	117	15%
Menntavísindasvið	49	11%	86	23%	135	17%
Verkfræði- og náttúruvísindasvið	110	25%	47	13%	157	20%
Miðlæg stjórnýsla	1	0%	1	0%	2	0%
Rannsóknasetur	6	1%	7	2%	13	2%
Fjöldi svara	439	100%	366	100%	805	100%

Tafla 3 sýnir að árið 2015 voru hlutfallslega flestir karlar á Heilbrigðisvísindasviði (29%) og á Verkfræði- og náttúruvísindasviði (25%). Hlutfallslega flestar konur voru á Heilbrigðisvísindasviði (28%) og á Menntavísindasviði (23%).

Á mynd 10 sést að kynjaskipting innan hvernar akademískrar stöðu er mismunandi eftir sviðum. Þá má sjá að hlutfall karlprófessora er hæst á Verkfræði- og náttúruvísindasviði (84%), á Heilbrigðisvísindasviði (72%) og á Hugvísindasviði (69%). Hlutfall kvenprófessora er hæst á Menntavísindasviði (43%) og á Félagsvísindasviði (42%).



Mynd 10. Kynjaskipting á hverju sviði eftir starfsheiti árið 2015

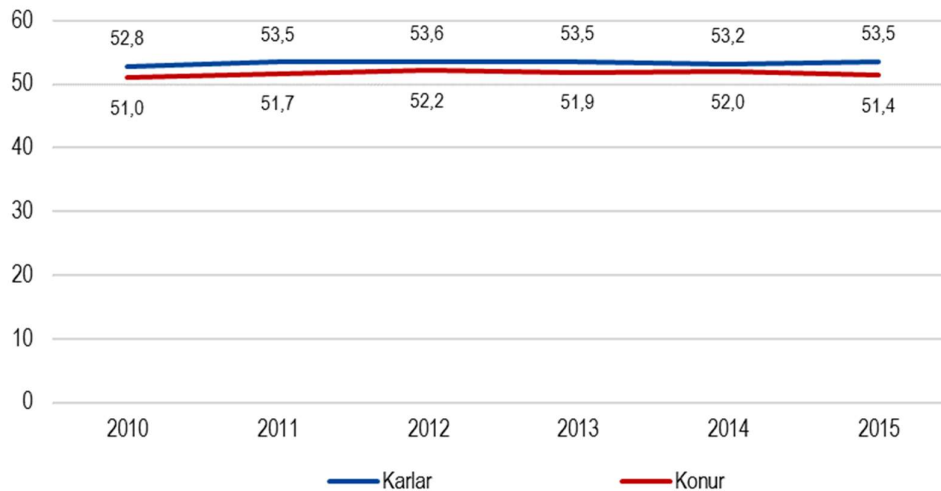
Í töflu 4 sést, að árið 2015 var um þriðjungur akademísks starfsfólks á aldrinum 50-59 ára og um þriðjungur 60 ára og eldri. Um fjórðungur akademískra starfsmanna var á aldrinum 40-49 ára og aðeins 13% voru yngri en 40 ára. Um 35% karla í akademískri stöðu voru 60 ára og eldri samanborið við 27% kvenna árið 2015.

Þá sýnir taflan að mestur kynjamunur er á aldurshópnum 60 ára og eldri sem endurspeglar meirihluta karla í prófessorsstöðum. Þegar litið er til heildarmeðaltals aldurs akademískra starfsmanna er munurinn þó ekki ýkja mikill (sjá töflu 2 í viðauka).

Tafla 4. Kyn og aldur starfsfólks í akademískri stöðu árið 2015

	Karlar		Konur		Alls	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Yngri en 30 ára	4	1%	6	2%	10	1%
30-39 ára	50	11%	43	12%	93	12%
40-49 ára	99	23%	106	29%	205	25%
50-59 ára	133	30%	112	31%	245	30%
60 ára og eldri	153	35%	99	27%	252	31%
Alls	439	100%	366	100%	805	100%

Árið 2015 var meðalaldur karla í akademískri stöðu um 54 ár og meðalaldur kvenna um 51 ár sem er sambærilegt við síðustu ár (sjá mynd 11). Meðalaldur var hæstur á Menntavísindasviði eða um 59 ár meðal karla og 55 ár meðal kvenna. Eftir því sem fólk var yngra var það líklegra til að vera í lægra starfshlutfalli að meðaltali (sjá töflu 2 í viðauka).



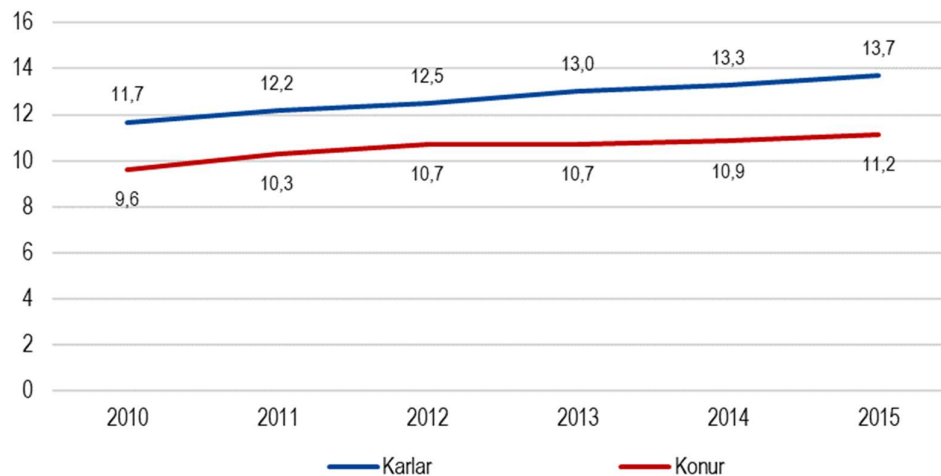
Mynd 11. Meðalaldur karla og kvenna í akademískri stöðu innan Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015

Í töflu 5 sést, að árið 2015 höfðu tæplega 40% starfsfólks unnið við Háskólann í 15 ár eða lengur, um 42% karla og 34% kvenna (sjá einnig töflu 3 í viðauka).

Tafla 5. Kyn og starfsaldur starfsfólks í akademískri stöðu árið 2015

	Karlar		Konur		Alls	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
styttri en 2 ár	39	9%	61	17%	100	13%
2 til 4,9 ár	57	14%	45	13%	102	13%
5 til 9,9 ár	81	19%	78	22%	159	21%
10 til 14,9 ár	68	16%	48	14%	116	15%
15 ár eða lengri	176	42%	117	34%	293	38%
Alls	421	100%	349	100%	770	100%

Á mynd 12 má sjá að starfsaldur kvenna í akademískum stöðum innan Háskóla Íslands er heldur styttri en karla.



Mynd 12. Meðalstarfsaldur karla og kvenna í akademískri stöðu innan Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015

FRAMGANGSKERFI HÁSKÓLA ÍSLANDS

Framgangskerfi Háskóla Íslands var tekið upp á áttunda áratug 20. aldar. Kerfið var hugsað sem nokkurskonar launauppgrip byggt á rannsóknnaafköstum³¹ og hefur því frá upphafi verið samfléttað launakerfinu. Það sem af er 21. öldinni hefur framgangskerfið tekið þó nokkrum breytingum.

Árið 2001 voru í fyrsta sinn innleiddar framgangsreglur sem gerðu kröfur um stigalágmörk til akademísku framgangs í Háskóla Íslands. Stigakerfið var hluti af aðlögun háskólans að alþjóðlegu akademísku matsumhverfi. Auk stigalágmarka var álit dómnefndar áfram lagt til grundvallar á framgangsmati. Reynslan af því kerfi leiddi í ljós að konur voru að jafnaði metnar með lægri stigafjölda en karlar og hlutu því síður framgang. Það kerfi var gagnrýnt fyrir að vera þungt í vöfum og fyrir að hygla körlum á kostnað kvenna.

Úttekt á eldri framgangskerfum hefur leitt ljós innbyggða kynjamismunun líkt og sýnt var fram á í skýrslunni *Kynlegar víddir í dómnefndarálitum* sem var unnin fyrir Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands árið 2002. Í skýrslunni kemur m.a. fram að karlar skipuðu meirihluta dómnefnda og matsferlið hafði í heild sinni kynjaða slagsíðu. Við greiningu á dómnefndarálitum kom í ljós kynjað orðfæri þar sem karlumsækjendur nutu jákvæðrar mismununar en konur liðu fyrir neikvæða mismunun. Þá höfðu svokölluð innherjatengsl og deildar- og skorapólitik, sem að vissu leyti skoruðust við kynjapólitik, áhrif á akademískar mannráðningar og framgang.³²

Í viðtölum sem tekin voru í þessari rannsókn bar gömlu dómnefndarálitin ítrekað á góma. Neikvæð reynsla var ofarlega í huga þeirra viðmælenda sem hlotið höfðu framgang í gamla kerfinu: „mér fannst þessi dómnefndarálit, mér fannst þau rosalega erfið og ég skil alveg af hverju var farið frá þeim af því að þau gátu náttúrlega beinlínis vegið að [...] mannorði að hluta til, allavega svona sjálfstrausti fólks. Allverulega. Og maður [fór] að hugsa um hvað kemur þarna inn [...] og þá getur alls konar persónulegur núningur komið inn og þetta [varð] svo huglægt oft [...] maður lifði náttúrlega með þessum ótta að fá neikvætt dómnefndarálit og það var eitthvað sem að stjórnaði mér, ég var löngu komin með stigin“.

Núgildandi framgangskerfi var innleitt við háskólann þann 1. apríl 2010. Innleiðing kerfisins var hluti af áframhaldandi aðlögunarferli Háskóla Íslands að alþjóðlegum kröfum og sýndri þörf fyrir einfaldað og skilvirkara kerfi.³³ Við mótnun og innleiðingu kerfisins var því einkum stefnt að því að herða skilyrði fyrir framgangi og gera ferlið skilvirkt og gagnsætt. Þá var vægi dómnefndarálita í matsferlum breytt. Í stað ítarlegra úttekta dómnefnda á ferli og rannsóknum umsækjenda er hlutverk þeirra í nýja kerfinu afmarkað.

³¹ Magnús Guðmundsson 2011.

³² Þorgerður Þorvaldsdóttir 2002.

³³ Magnús Guðmundsson 2011.

Innleidd var svokölluð forkönnun sem felst í könnun á stigafjölda umsækjenda hjá Vísinda- og nýsköpunarsviði. Forkönnunarkerfið leiddi til fækkunar á heildarfjölda framgangsúmsókna á ársgrundvelli og synjun á framgangi varð óveruleg³⁴ líkt og fram kom í viðtölum við aðila úr framgangsnefnd: „Til þess að komast í dósent, þarft þú að vera með stigin, og aflstigin, [...] ég man ekki eftir neinu tilfelli þar sem einhverjum [sem fór í gegnum forkönnun] var hafnað“ og „ef þú ert með einhvern sem er að sækja um framgang í starf prófessors, með fullt af alþjóðlegum birtingum, er langt yfir stigunum, að þá er eiginlega ekkert að ræða um.“ Að uppfylltum lágmarks stigafjölda í rannsóknum, kennslu og heildarstigum, auk lágmarksfjölda úr tilteknum flokkum matskerfis, er framgangsúmsókn send áfram til dómnefndar.

Þó nokkrir viðmælendur þessarar rannsóknar lýstu yfir grun um að enn eimdi eftir af áhrifum gömlu dómnefndarálitanna í nýja framgangskerfinu og því var ákveðið að ráðast í að orðræðugreina dómnefndarálit frá árinu 2015.

Sú greining leiddi í ljós að kynjað orðfæri nýju dómnefndarálitanna er hverfandi. Dómnefndarálit felst í upptalningu á upplýsingum um umsækjendur, nám og starfsreynslu, auk talningu stiga og örstuttri samantekt. Orðfæri samantektar er að mestu staðlað. Þannig er í samantekt gjarnan kveðið á um, hjá báðum kynjum, að „afköst [séu] til vitnis um verulega hæfni og virkni í rannsóknum“. Þegar kemur að umsögn um kennslu og stjórnunarreynslu er hinsvegar nokkur munur á innihaldi. Þannig er oftast minnst á kennsluafköst hjá konum en körlum, og á Verkfræði- og náttúruvísindasviði er stjórnunarreynsla kvenna gjarnan tíunduð sem „umtalsverð“ en karlar fá jafnvel þá umsögn að „stjórnunarreynsla sé talin fullnægjandi“. Með öðrum orðum benti greiningin á dómnefndarálitum til, að skipting akademískra starfsþátta sem metnir eru til stiga væri kynjuð.³⁵

Á fyrstu skrefum innleiðingar og framkvæmdar nýja framgangskerfisins var farið í reglulega endurskoðun einstakra þátta, endurbætur áttu sér stað og reglum var breytt eftir þörfum. Upphaflega voru dómnefndirnar t.a.m. stærri, með fimm manns innanborðs, en var fjótlega fækkað í þrjá fulltrúa til þess að einfalda ferlið.

Skrifræðið við matsferlið var einnig einfaldað til muna. Matsskýrslur á framgangsúmsóknum eru staðlaðar og bundnar við reglur fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009 og reglur um framgang akademískra starfsmanna nr. 263/2010.³⁶

³⁴ Reglur Háskóla Íslands nr. 569/2009.

³⁵ Nánar verður vikið að þessum þætti síðar í skýrslunni.

³⁶ Reglur Háskóla Íslands nr. 569/2009.

Dómnefndir

Pá er í reglum háskólans nr. 569/2009, grein nr. 40 fast kveðið á um jafnt kynjahlutfall við skipan dómnefnda:

Dómnefndir skulu skipaðar þremur mönnum á grundvelli tilnefninga og skal þess gætt að í þeim sitji bæði karlar og konur. Í því skyni skal þess farið á leit við tilnefningaraðila að þeir tilnefni hverju sinni bæði karl og konu til dómnefndarstarfa.³⁷

Auk fastafulltrúa af sitt hvoru kyni situr í dómnefnd þriðji fulltrúi nefndar sem er tilnefndur af viðkomandi deild.³⁸

Umsagnir um akademísk verk umsækjenda eru fengnar frá tveimur sérfræðingum á fræðasviði umsækjenda. Umsagnir eru oft í höndum erlendra aðila að þeim frátöldum sem eru á íslensku sérsviði og heyra undir innlent mat.³⁹ Þó leitast hafi verið við í nýju framgangsreglunum að koma í veg fyrir innherjatengsl og kunningjahygli sem ítrekað hefur verið gagnrýndur veikleiki í framgangskerfi háskólans,⁴⁰ hefur reynst erfitt að fyrirbyggja það að fullu: „Oft er það galli að sérfræðingurinn er bara með umsækjandanum í liði. Þetta er sérstaklega áberandi með [ákveðna deild]. Að sérfræðingurinn, sem [deildin] skipar, [deildin] bara vill að viðkomandi fái framgang.“

Í slíkum tilfellum er ekki hægt að útiloka innbyggða kynjaða mismunun til viðbótar líkt og reynslan hefur sýnt.⁴¹ Ein leið til þess að fyrirbyggja slíkt er, líkt og bent var á: „að sérfræðingurinn [komi] ekki úr deildinni sjálfri. Við höfum oft rætt um þetta, að það sé ekki deildin sem er að skipa sérfræðinga úr sínum röðum til að meta einn af þeim í framgang, heldur ætti hann að koma einhvers staðar annars staðar frá. Það væri ein hugsanleg lausn á þessu.“

Lausnin sem viðmælandi bendir á getur þó vart verið altæk í heildarferlinu því dómnefndina skipa alltaf akademískir starfsmenn Háskóla Íslands sem margir þekkjast innbyrðis og tengsl fólks eru því óhjákvæmileg líkt og einn viðmælandi lýsir: „maður er þá í framgangsnefndum og maður er kannski búinn að spjalla við fólk í mörg ár og svo er maður allt í einu að meta það í framgang. Það er soldið skrítn staða stundum.“

Eins og fram kemur eru kunningjatengsl óhjákvæmileg í framgangsferlinu og því illmögulegt að koma alfarið í veg fyrir kunningjahygli. Bent var á það í viðtölunum við dómnefndaraðila að sama fólk er gjarnan fengið ítrekað í nefndir. Sem ástæðu fyrir því var nefnt að auðveldara er að biðja vant fólk að taka þessi nefndarstörf að sér en óvant fólk. Augljós og frekari leið út úr vandanum væri því að dreifa nefndarstörfum á fleiri aðila. Þá væri möguleiki að setja ákveðið þak á aðkomu sömu aðila.

³⁷ Reglur Háskóla Íslands nr. 569/2009.

³⁸ Sama heimild.

³⁹ Sama heimild.

⁴⁰ Þorgerður Þorvaldsdóttir 2002, Magnús Guðmundsson 2011.

⁴¹ Þorgerður Þorvaldsdóttir 2002.

Viðmælendur innan dómnefndar voru alla jafna meðvitaðir um kynjamisrétti innan Háskóla Íslands en bar þó ekki saman um af hverju, hvar eða hvernig það birtist. Öll voru þó opin fyrir þeim möguleika að kynjamismunun væri til staðar en líkt og einn viðmælandi segir „þá er hún einhvern veginn faldari. Og einhvern veginn kerfislægari“. Annar viðmælandi segir: „[...] ég er alveg opin fyrir því, að það sé eitthvað í reglunum sem að hyglir körlum frekar en konum. Ég er alveg tilbúin að hlusta á það, en ég held svona heilt yfir að þá sé þetta á ábyrgð okkar sem erum að vinna með þetta kerfi, hvernig við gerum það. Þannig að, ég get ekki séð að kerfið sem slíkt sé eitthvað vont. Ég held að við þurfum bara að hafa kynjagleraugu á nefinu þegar við erum að vinna í þessum málum.“

Umrædd „kynjagleraugu“ krefjast þekkingar á jafnréttismálum og hæfi til þess að greina kynjamisrétti sem ekki er alltaf augljóst. Á ummælum viðmælanda sem sitja í núverandi dómnefnd telja skýrsluhöfundar ljóst, að fræðsla um kerfislæga kynjamismunun í framgangskerfi háskólans sé nauðsynleg forsenda þess að dómnefnd geti metið kynjuð áhrif hinna ýmsu þátta ferlisins.

Dómnefndin sker úr um hvort umsækjandi uppfylli lágmarksskilyrði, prófgráður og stigafjölda, og ákvarðar í framhaldi af því hvort hún mæli með framgangi. Samþykktar umsóknir eru að lokum sendar til forseta fræðasviða og þaðan til rektors sem tekur lokaákvörðun og veitir framgang.⁴²

Stigakerfið

Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands nr. 263/2010, settar á grundvelli 28. gr. reglna fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009, liggja til grundvallar dómnefndarálit. Í framgangsreglum er tilgreindur lágmarksstigafjöldi í rannsóknum, kennslu og heildarstigum, auk lágmarksfjölda rannsóknastiga úr tilteknum flokkum matskerfisins til framgangs í starf dósents/prófessors.⁴³

Framgangskerfið frá 2010 felur í sér einfaldað verklag frá fyrra kerfi líkt og fram hefur komið. Viðmælendur voru sammála um að helstu kostir nýja framgangskerfisins fælust í því að það væri gegnsætt og skilvirkt: „það sem er kannski gott við kerfið er að það er mjög gegnsætt og það svona, gefur [...] skýra svörun“ tiltekur einn viðmælandi. Annar segir: „og þú sem einstaklingur færð strax svörun. Ertu að virka eða ekki í þessu kerfi.“

Einfalt stigamat og aukið gagnsæi í ferlinu á mati til framgangs gefur til kynna ákveðin jöfnunaráhrif: „kosturinn við kerfið er að það er uppi á borðinu, [...] krítériurnar eru skýrar og þær eru uppi á borðinu og þær eru metnar svona tiltölulega objektívt. Þannig að ég held að það auki jafnræði heldur en hitt“. Með öðrum orðum er jafnræðið talið felast í einfaldleika kerfisins sjálfs og því sé ekki svigrúm fyrir ójöfnuð. Þetta viðhorf, sem eitt og sér gefur ekki mikið rými fyrir gagnrýni, endurspeglar sérstaklega hjá karlkyns viðmælendum. Kvenkyns viðmælendur voru mun líklegri til þess að horfa gagnrýnum augum á kerfið sjálft líkt og einn viðmælandi greinir sem hér segir: „[Það] er alltaf hæpið að treysta því að tölur á blaði séu endilega algjörlega hlutlausar. Því við þurfum náttúrulega alltaf að túlka þær.

⁴² Reglur Háskóla Íslands nr. 569/2009.

⁴³ Reglur um framgang akademískra starfsmanna nr. 263/2010.

Og þær verða náttúrliga til út af einhverjum reglum. Og það er oft búið að benda á að, til dæmis þau tímarit sem séu með hæsta stigafjölda, það séu svona, tímarit sem [...] karlar eru líklegri til að birta í heldur en konur.“

Konur eru þannig, samkvæmt viðtölunum, líklegri til þess að vera vakandi fyrir mismunun sem er innbyggð í kerfið. Kynjuð slagsiða kerfisins sem hér er bent á með vísan í „tímarit sem karlar eru líklegri til að birta í heldur en konur“ felur í sér skírskotun í að framgangskerfið er byggt upp sem heildrænt kerfi fyrir hin ólíku fræðasvið. Heildrænt ferli, sem er einfalt og gegnsætt, útilokar þann aðstöðumun sem er á milli sviða háskólans og einstaka greina: „nú erum við náttúrliga með eitt framgangskerfi og matskerfi fyrir allan skólann. En auðvitað þekkjum við að það er mjög mismunandi milli fræðasviða. Hvað hentar þér á þínu fræðasviði og mér á mínu?“ „Og [svo er] þetta bara mjög misjafnt milli greina innan sviðsins“, bendir viðmælandi á. Líkt og hér kemur fram skarast kynjabreytan við akademískar breytur svo sem fræðasvið og greinar, og þannig er kynjuð mismunun innbyggð í framgangskerfið.

Kynjaður munur á framgangi innan kerfisins endurspeglar jafnframt í viðhorfi og framgöngu fólks. Margir viðmælenda, og þá sérstaklega karlar, lýstu yfir þeirri trú að konur sæktu síður og seinna um framgang en karlar og þar lægi hluti skýringarinnar á því að fleiri karlar væru prófessorar en konur. Í viðtölunum komu vísbendingar þessa fram: „og svo kom það mér sjálfri á óvart í fyrria, þegar [kollegi minn] sagðist ætla að sækja um í prófessorinn, þá hugsaði ég með mér: Hann er svo duglegur. [...] og þá hugsaði ég með mér: Ég ætti kannski að skoða minn prófil. Og jú, jú, ég náði þessum punktum, þetta er náttúrliga allt um punkta núna.“

Á sama tíma kom fram í svörum kvenviðmælenda, að konur eru vakandi fyrir þessum þætti og hvetja hvor aðra: „Þannig að þegar ég sá að [samstarfsmaður minn] hafði sótt um [framgang], þá fór ég yfir til [samstarfskonu minnar] [...] og skipaði henni að sækja um [...]. Og hún gerði það og hún sá að hún náði þessu líka.“ Af þessu má ætla, að aukin umræða um óframfærni kvenna á vinnumarkaði hafi að einhverju leyti skilað sér í beint framtak kvenna til þess að yfirstíga þá hindrun. Kenningin um að „laga konurnar“ *fix the women*, sem minnst var á hér að framan, á því síður við en sú að „laga þurfi stofnunina“ Háskóla Íslands með því að uppræta kynjaða, kerfislæga mismunun.

Loks má geta þess að í reglum um framgang akademískra starfsmanna nr. 263/2010 1. tölul. 6. mgr. 41. gr. segir: „Við mat á rannsóknnum skal leggja megináherslu á vísindagildi þeirra.“⁴⁴ Viðtölin leiddu þó í ljós, „að þetta er náttúrliga mjög staðlað ferli, [og] það er ekki horft mikið efnislega í verk fólks“, sem setur spurningamerki við „vísindagildið“ sem gerð er krafa um.

⁴⁴ Reglur um framgang akademískra starfsmanna nr. 263/2010.

Stigatöflur

Í 6. gr. reglna nr. 263/2010 um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands eru tilteknar lágmarks stigakröfur fyrir starf dósent/fræðimanna og prófessora/vísindamanna.

Líkt og fram kemur í töflum 6, 7 og 8, er stigamatið sem lagt er til grundvallar mati á framgangsmöguleikum akademísks starfsfólks háð þremur þáttum framgangskerfisins; rannsóknum, kennslu og stjórnun þar sem þáttur rannsókna vegur mest.

Þegar stig sem greiða á fyrir eru meira en 60 umfram þröskuld þá veða þau minna og eru reiknuð í veldinu 0,8. Engin stig færast milli ára vegna vinnu- og ritlaunasjóða.

Tafla 6. Lágmarksstig fyrir hvern starfsþátt dósent og prófessora

	Rannsóknir	Kennsla	Stjórnun, þjónusta, annað	Mismunur	Alls
Dósent	130	20	-	50	200
Prófessor	270	50	-	80	400

Tafla 7. Lágmarksstig fyrir hvern starfsþátt fræðimanna og vísindamanna

	Rannsóknir	Kennsla	Stjórnun,	Mismunur	Alls
Fræðimaður	150	-	-	50	200
Vísindamaður	320	-	-	80	400

Tafla 8. Lágmarksfjöldi stiga úr tilgreindum flokkum rannsóknahluta matskerfis

	Starfsheiti	Fjöldi stiga
Ritýndar bækur (yfir 25 stig)		
ISI greinar		
Aðrar ritýndar greinar		
Greinar í alþjóðlegum ráðstefnuritum		
Bókarkafnar, alþjóðlegar akademískar útgáfur		
	Dósent/fræðimaður	80/90
	Prófessor/vísindamaður	180/200

Akademísk baunatalning

„Öll kerfi [...] þau hafa stjórnandi áhrif [og] fólk fer náttúrulega að haga sér í samræmi við kerfið“ segir einn viðmælandi rannsóknarinnar. Þó framgangskerfið í sinni núverandi mynd henti akademísku starfsfólki Háskóla Íslands misjafnlega, og fólk í sumum greinum jafnvel ekki, þá aðlagar fólk sig kerfinu ekki síst í ljósi þess að: „sögulega ástæðan fyrir því að [framgangskerfið] var tekið upp, var að það átti að leysa þann vanda að fólk fengi enga greiðslu fyrir yfirvinnu við rannsóknir.“ Hlutverk framgangskerfisins sem launauppbótar virkar þannig bæði rannsóknahvetjandi en á sama tíma er fólk sniðinn staðlaður stakkerfisins. Þannig virkar kerfið að mati nokkurra viðmælanda sem einskona „stjórntæki til þess að láta þig vinna ákveðna vinnu“. Ef starfsfólk uppfyllir skilyrði kerfisins er það verðlaunað en ef ekki „er sama kerfið notað til þess að refsa fólki“ segir viðmælandi.

Með orðum eins viðmælanda er útkoma þessa sú, að: „[kerfið] lætur mann fara að hugsa svona í baunatalningum. Að í staðinn fyrir að hugsa að maður sé í vinnunni og svo gerir maður það sem manni finnst skynsamlegast eða best [fyrir fagið], að þá stjórnar [kerfið] mjög mikið hvað maður er að gera.“ Umbunin sem er innbyggð í kerfið geri það að verkum að fólk er beinlínis háð því bæði um tíma og peninga: „þannig að maður [er] gjörsamlega einhvern veginn ofurseldur þessu stigamati.“

Akademískir viðmælandur vísuðu oft en ekki í stigamatið sem „baunatalningu“ sem gefur til kynna ákveðið viðhorf til þess sem að baki stígnum liggur. Viðhorfið grundvallast á því, að „stigakerfið hérna náttúrulega býður upp á [...] það að það sé betra að birta margar stuttar greinar og vera duglegur í outputti, í að koma með veggspjöld og fara á einhverjar ráðstefnur heldur en að gera stærri rannsóknir og gefa sér lengri tíma.“

Þannig kallar kerfið eftir magni umfram gæðum rannsókna. Almennrar óánægju gætti meðal viðmælanda um þennan þátt: „Ég er ósáttur við kerfið og þessar talningar. Og [...] að vera að magnbinda þetta með þessum hætti og segja 15 stig og 20 stig, alveg óháð því hver gæði rannsóknar eru, eða hversu umfangsmikil hún var, eða hvaða áhrif hún hefur.“

Viðmælandur tiltóku einn helsta ókost stigakerfisins í sinni núverandi mynd sem þann: „að fókusera á magn frekar en gæði, það hvetur til þess að maður endurnýti hlutina, frekar en að maður sé að búa til nýja hluti.“ Með öðrum orðum hamlar stigakerfið nýnæmi í þekkingarsköpun og stendur þannig, þegar upp er staðið, í vegi fyrir framleiðslu afburðaverka sem þó hefur verið eitt af meginmarkmiðum háskólans.

Þeir sem falla best að kerfinu, eða „passa best inn í kassann“ líkt og einn viðmælandi orðaði það, eiga greiða leið innan kerfisins: „Þannig að ég setti rosamikið effort í þetta [greinaskrif]. Þannig að ég spilaði á þann hátt á kerfið, vissi nákvæmlega hvað ég væri að gera, að hámarka þessa punkta til að hækka launin mín.“

Þeir sem bæði falla vel að kerfinu og kunna að vinna í því geta því haft töluverð áhrif á eigin laun, tíma og framgang, að útgáfuvettvanginum sjálfum undanskildum: „Einn gallinn í viðbót við þetta kerfi er til að mynda það, að rannsóknir eru svona höktandi, þær eru ekki línulegt ferli, þannig að eitt árið geturðu kannski verið að birta fullt og svo mjög lítið næsta ár [...]. Ef þú ert óheppinn og greinin þín

birtist í janúar og ekki desember, þá seinkar það greiðslunni frá Vinnumatssjóði um heilt ár. Og eins ef þú ert það óheppinn að margar útgáfur detta [...] inn á sama árið, þá eru greiðslurnar skertar, vegna þess að það er ákveðið hámark. Og eftir ákveðið hámark þá eru punktarnir skertir.“

Þannig er kerfinu haldið í skefjum með utanaðkomandi öflum sem minna á hina „ósýnilegu hönd“ Adams Smith⁴⁵ eða með orðum eins viðmælanda: „Þetta er náttúrulega hin fullkomna sjálfstýring kerfisins. Þetta er svona draumaskóli samkvæmt kennslubókum frjálshyggjunnar. Það er búið að gera allt átómatískt hérna. Það er enginn nokkurs staðar sem tekur ákvarðanir um hvað eigi að fjármagna, heldur eru bara, það er hver einasta eining, nánast einstaklingarnir eru fjárhagslega sjálfstæðir, bera fjárhagslega ábyrgð og þurfa að skila sér á núlli eða afgangi.“

Annar innbyggður ágalli í stigakerfinu sem kom ítrekað fram í viðtölunum við akademískt starfsfólk, var samkeppni og einangrun. Hvatinn til framleiðni akademískra verka í kerfinu: „býður líka upp á það að þú vilt helst ekki vera í samstarfi við aðra, vegna þess að það minnkar bútana sem þú færð fyrir hvert output og stigakerfið ýtir líka undir það að þú sleppir frekar að hafa stúdentana þína, sem kannski tóku þátt í verkefninu, með á grein.“

Viðmælendur töldu margir að einstaklingshyggjan sem er innbyggð í kerfið samrýmist ekki akademískum gildum um „samtal og samvinnu“ sem sé ein af grundvallarforsendum heilbrigðrar þekkingarsköpunar, og sé að auki slæm fyrir menninguna í háskólanum: „Þetta skapar gríðarlega samkeppni milli fólks og svona núning.“

Skortur á samvinnu og samtali felur í sér aukna einangrun. Um leið og fólk einangrast í eigin rannsóknum er það einnig upp á sig sjálf komið með eigin hagsmuni. Einstaklingurinn stendur þannig einn í og gagnvart kerfinu sjálfu: „Þetta kerfi í háskólanum er eins og öll önnur kerfi, að maður getur þurft að passa aðeins upp á sína hagsmuni skilurðu, að vera vakandi fyrir því að það sé allt rétt talið.“

Nokkrir viðmælendur nefndu beina kynjaða mismunun í stigatalningunni: „Hún þurfti að fara og segja: Af hverju fær hann 10 stig fyrir þetta en ég fæ fimm stig?“ segir einn karlkyns viðmælandi. Beinnar kynjaðrar mismununar í stigatalningu var getið í sambandi við margskonar akademísk verk og viðburði: „Þetta voru [...] fyrirlestrar sem við höfðum haldið saman og þá fékk ég eitt stig en hann þrjú og það var alls konar svona í gangi. Og svo ráðstefna sem við höfðum staðið að saman ásamt öðru fólki hér í HÍ, utan HÍ líka og erlendis. [...] Og hún var metin á 0 stig hjá mér og 6 stig hjá honum.“ Samkvæmt viðmælendum er kynjuð mismunun því ekki einungis „kerfislæg, þetta er líka einhvern veginn í viðhorfum“, eða innbyggt í menninguna sjálfa.

Uptaldir ágallar á kerfinu gera það að verkum að mati viðmælanda í þessari rannsókn að „þetta vinnuatskerfi er eiginlega komið út í algera vitleysu“ líkt og einn viðmælandi segir og bætir við „þetta þekktist hvergi annars staðar í Evrópu í þessari mynd“. Það þurfi því að: „slaka á mælingunum á rannsóknunum og reyna að hugsa [kerfið] aðeins öðruvísi.“

⁴⁵ Smith 2007/1901.

Við endurbætur væri ákjósanlegt samkvæmt viðmælendum rannsóknarinnar og með hagsmuni háskólans í heild í huga, að „tengja fjárhagslegan hvata við einingarnar, námsbrautir og deildir, í heild, rannsóknastofnanir þess vegna, frekar en einstaklinga“ því í raun grafi einstaklingshyggjan undan hagsmunum og afkomu heildarinnar. „Við borgum í rauninni 12,5% af launinum okkar, [það er] full ástæða til að orða þetta svona, allir borga 12,5% af launinum sínum í tiltekinn sjóð og svo er úthlutað úr honum einu sinni á ári. Og þá eru x-margir sem fá meira en 12,5% til baka og svo eru aðrir sem fá minna en 12,5% til baka.“

Með öðrum orðum þá getur kerfið af sér ójöfnuð milli sviða, deilda, greina og einstaklinga og stenst þannig í sinni núverandi mynd ekki grundvallar jafnréttissjónarmið.

Rannsóknir

Stigamat rannsóknaverka er hluti af flóknari mynd af menningu háskólans sem helst í hendur við núverandi stefnu- og rekstraráherslur. Með aukinni hlutdeild á hinum alþjóðlega vettvangi vísindanna hefur mat á akademískum verkum tekið breytingum. Stigakerfið sem lagt er til grundvallar mati rannsóknaverka er í grófum dráttum skipt í tvo flokka: rannsóknastig og svokölluð aflstig sem veða meira.

Mat á verkum sem skrifuð eru innan Háskóla Íslands fellur undir alþjóðlegar kröfur og viðmið. Alþjóðleg viðmið um gæði vísindaverka byggja á ákveðnum stigum sem markast af svokölluðum áhrifastuðli, *impact factor*, þeirra tímarita og annarra rita sem birt er í. Meðal tímarita skora hæst svokölluð *ISI*-tímarit, alþjóðleg vísindatímarit sem skráð eru í sérstaka gagnagrunna á vegum *Thomson Reuter*. Vægi fræðibóka er metið út frá stigveldi meðal forlaga sem lúta samskonar viðmiðum og tímaritin.

Innan *ISI*-kerfisins er frekara stigveldi. Þannig eru tímarit með hæsta áhrifastuðulinn flokkuð sem afburðatímarit (t.d. *Nature*, *Science* og *New England Journal of Medicine*) og eftir því sem áhrifastuðullinn lækkar því minna vægi hafa tímaritin í stigveldinu. Við mat á íslenskum tímaritum er lögð áhersla á að vinnubrögð þeirra séu í samræmi við það sem gerist á alþjóðavettvangi. Í því skyni er tekið mið af þeim skilyrðum sem notuð eru á vegum *Thomson Reuter*. Þó að íslensk vísindatímarit og fræðibækur séu aðlöguð alþjóðlegri fyrirmynd og fyrir þau fáist aflstig jafnast virði þeirra ekki á við hæst metnu *ISI* tímaritin og bækur gefnar út af erlendum forlögum. Fræðibækur á íslensku eru lágt metnar en telja þó til rannsóknastiga. Undanskildar frá stigum eru greinar skrifaðar í alþjóðleg rit og óritrýndar bækur.⁴⁶

Vettvangur birtinga helst í hendur við rannsóknasvið. Rannsóknir á sviði lögfræði, sagnfræði, íslenskra menntamála og bókmennta eru t.d. frekar birtar á innlendum vettvangi á meðan rannsóknir í læknisfræði, lífeðlisfræði og verkfræði falla frekar að alþjóðlegum rannsóknavettvangi. Þannig eru

⁴⁶ Matskerfi opinberra háskóla 2013.

hlutfallslega mun fleiri ISI greinar birtar á Heilbrigðisvísindasviði og Verkfræði- og náttúruvísindasviði en á Menntavísindasviði, Hugvísindasviði og Félagsvísindasviði (sjá töflu 9).

Mat á rannsóknvirkni og akademískri hæfni er því háð ákveðnu stigveldi vísindaverka sem bundið er við fræðasvið og greinar. Við nánari kortlagningu á rannsóknastigum út frá sviðum kom í ljós eftirfarandi stigveldi innan Háskóla Íslands:

Í töflu 9 kemur skýrt fram, að flest rannsókn- og aflstig eru framleidd á Verkfræði- og náttúruvísindasviði og Heilbrigðisvísindasviði sem sýnir forskot raunvísindamiðaðra fræðasviða. Á sama tíma skilar Menntavísindasvið slakasta árangri í núverandi kerfi.

Tafla 9. Rannsókn- og aflstig innan sviða Háskóla Íslands árið 2015

	Rannsóknastig 2015	Aflstig 2015	Hlutfall aflstiga af rannsóknastigum
Félagsvísindasvið	4.294	2.566	60%
Heilbrigðisvísindasvið	5.633	4.119	73%
Hugvísindasvið	4.143	2.468	60%
Menntavísindasvið	2.768	1.329	48%
Verkfræði- og náttúruvísindasvið	5.528	4.126	75%

Rannsóknastig

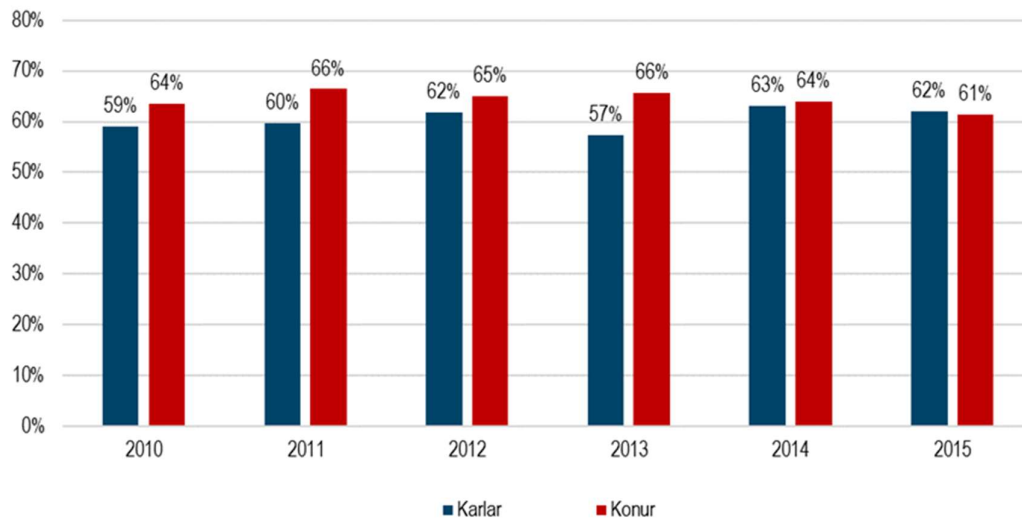
Í þessum kafla eru töflur sem sýna framleiðslu og greiðslur fyrir rannsóknastig eftir kyni, starfsheitum og fræðasviðum á árunum 2010-2015.

Um 62% akademískra starfsmanna (prófessora, dósentar, lektora og aðjunktur) fengu greitt fyrir rannsóknastig árið 2015 (sjá töflu 10).

Tafla 10. Fjöldi og hlutfall prófessora, dósentar, lektora og aðjunktur sem fengu rannsóknastig árið 2015

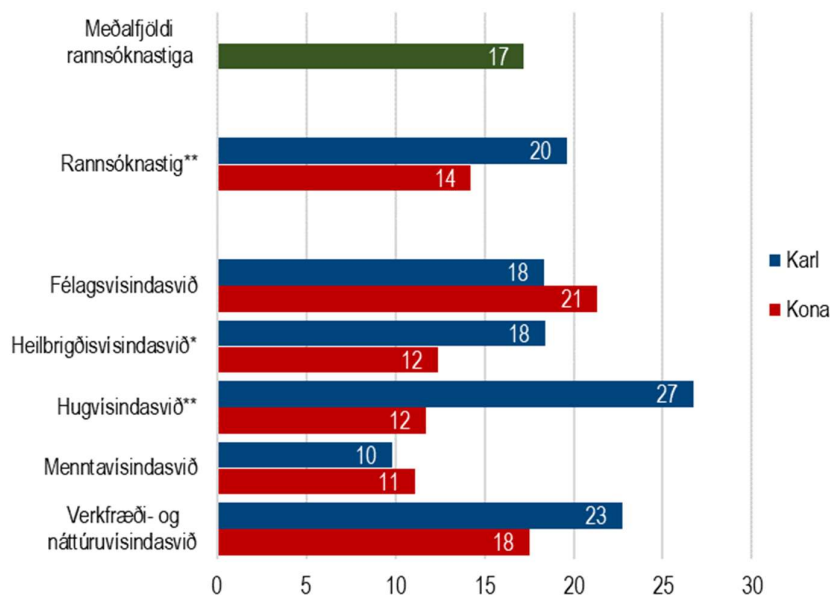
	Karlur		Konur		Alls	
	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Fjöldi	Hlutfall svarenda
Ekki greitt fyrir stig	149	38%	122	39%	271	38%
Greitt fyrir stig	244	62%	194	61%	438	62%
Alls	393	100%	316	100%	709	100%

Á árunum 2010 til 2013 fengu hlutfallslega fleiri konur greitt fyrir rannsóknastig en karlar eða 64-66% kvenna samanborið við 57-62% karla (sjá mynd 13). Árin 2014 og 2015 var hlutfall karla og kvenna sem fengu greitt fyrir rannsóknastig svipað.



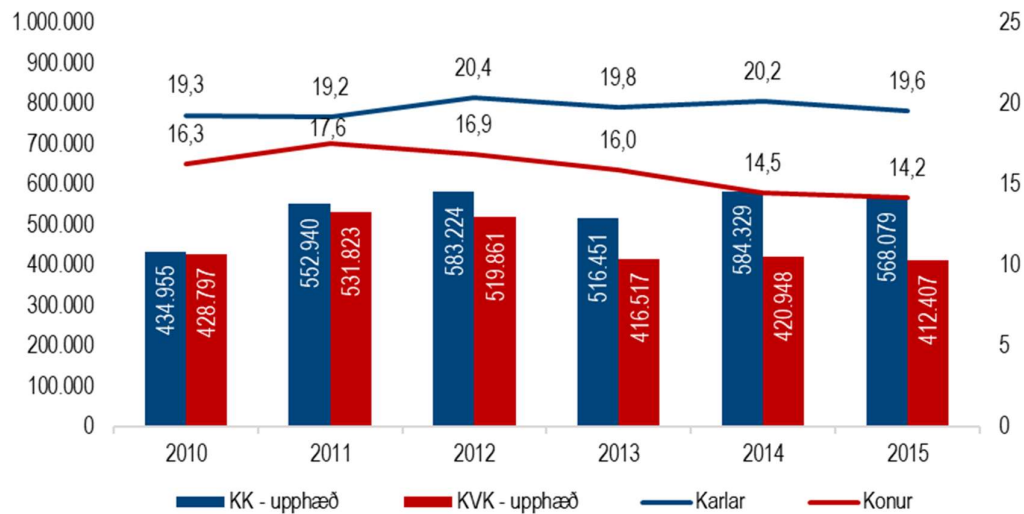
Mynd 13. Hlutfall karla og kvenna sem fékk greitt fyrir rannsóknastig á árunum 2010-2015

Meðalfjöldi rannsóknastiga meðal allra akademískra starfsmanna var 17 stig, 20 meðal karla og 14 meðal kvenna. Eins og sést á mynd 14 er mismunandi eftir fræðasviðum og kyni hversu mörg stig starfsmenn framleiða að meðaltali. Karlar á Hugvísindasviði framleiða flest stig að meðaltali eða 27 stig en konur á sama sviði framleiða 12 stig að meðaltali. Á Heilbrigðisvísindasviði eru konur með 12 stig að meðaltali samanborið við 18 stig meðal karla.



Mynd 14. Meðalfjöldi rannsóknastiga eftir sviði og kyni allra akademískra starfsmanna

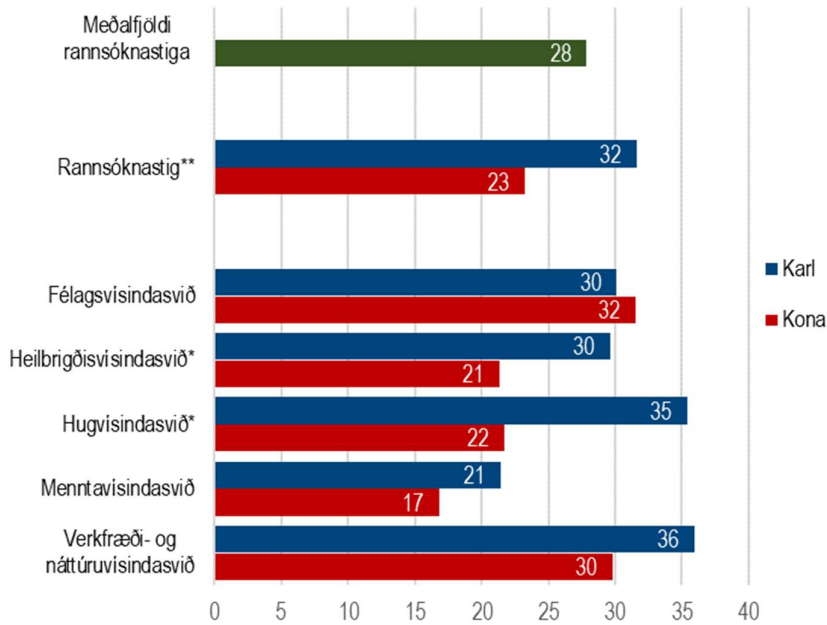
Á mynd 15 má sjá að karlar hafa framleitt 19 til 20 stig að meðaltali frá árinu 2010 en stigum fer fækkandi meðal kvenna. Árið 2011 voru konur með 17,6 stig að meðaltali en árið 2015 voru þær með 14,2 stig. Væntanlega má rekja þessa lækkun á meðalfjölda rannsóknastiga hjá konum til aukins fjölda aðjunktá árin 2014 og 2015.



Mynd 15. Meðalfjöldi rannsóknastiga í krónutölu eftir sviði og kyni allra akademískra starfsmanna árin 2010 til 2015

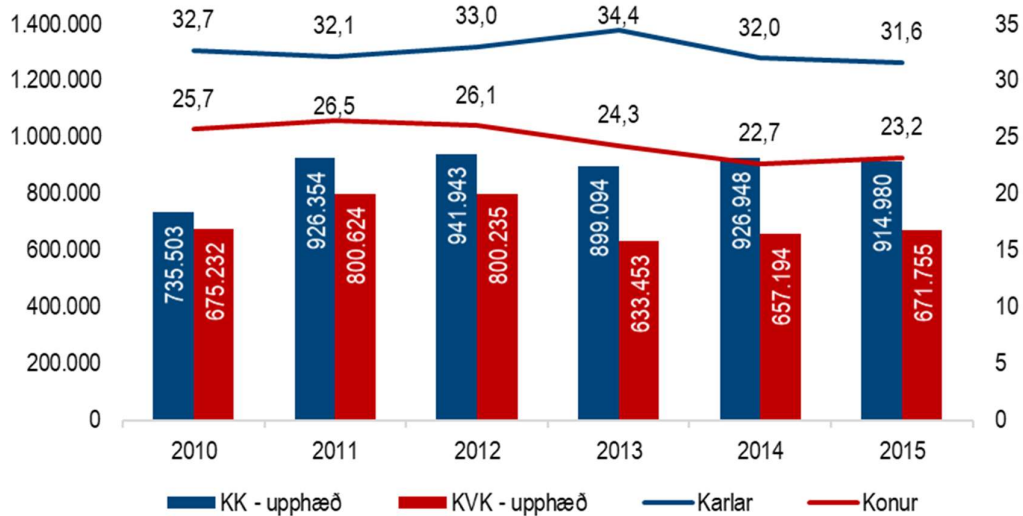
Þegar fjöldi rannsóknastiga er skoðaður meðal þeirra sem fá greitt fyrir rannsóknastig er meðalfjöldi 28 stig, 32 meðal karla en 23 meðal kvenna (sjá mynd 16). Flest rannsóknastig eru meðal karla á Verkfræði- og náttúruvísindasviði (36 stig) og Hugvísindasviði (35 stig) en meðal kvenna eru flest stig á Félagsvísindasviði (32 stig) og á Verkfræði- og náttúruvísindasviði (30 stig).

Í töflum 4 og 5 í viðauka má sjá nánari greiningu á fjölda rannsóknastiga og greiðslum fyrir rannsóknastig eftir bakgrunnspáttum þeirra sem fá greitt fyrir stig. Þar kemur fram að það er litill munur á milli stigafjölda kven- og karlprófessora en karldósentar eru með fleiri stig að meðaltali en konur og einnig eru karlaðjunktur með fleiri stig að meðaltali en konur.



Mynd 16. Meðalfjöldi rannsóknastiga eftir sviði og kyni (af þeim sem fá greitt fyrir stig)

Á mynd 17 sést meðalfjöldi rannsóknastiga og meðalgreiðslur til þeirra sem fá rannsóknastig á árunum 2010-2015. Sjá má að munur á greiðslum til akademískra karla og kvenna fyrir rannsóknastig hefur síst minnkað á síðastliðnum fimm árum, en eins og fyrr segir má rekja þessa lækkun á meðaltali til aukins fjölda kvenna í aðjunksstöðum en rannsóknastig þeirra eru yfirleitt ekki mörg.



Mynd 17. Meðalfjöldi rannsóknastiga og greiðslur fyrir rannsóknastig eftir sviði og kyni (af þeim sem fá greitt fyrir stig) árin 2010 til 2015

Eins og glögg sést á umfjölluninni hér að framan hefur stigveldi rannsókna kynjaða slagsíðu. Þar með er ekki sagt að kvenprófessorar séu afkastaminni en þær fá greitt fyrir jafn mörg stig og karlprófessorar að meðaltali (sjá töflu 4 í viðauka).

Umframfjöldi framleiddra rannsóknastiga af körlum grundvallast því mestmegnis af höfðatölu. Þegar á hólminn er komið framleiða kvenprófessorar hlutfallslega jafnmikið af stigum. Mismunurinn liggur sem sagt helst í því að konur fá síður framgang til prófessors en karlar en einnig kynjaðri slagsíðu innan vísindanna og raunvísindamiðuðu stigveldi.

Í viðtölunum kom munurinn á stigavirði rannsókna á milli sviða og greina skýrt fram. Bent var á að munurinn felst í mörgum þáttum svo sem birtingavettvangi, mismunandi miklum kostnaði og tíma við rannsóknir sem og „eðlisólík[um] rannsóknaaðferð[um]. Önnur vegur mun þyngra heldur en hin og allt þetta kerfi eiginlega er sniðið utan um meginlegu rannsóknahefðina.“⁴⁷ Meginleg slagsíða kerfisins endurspeglar svo áfram í völdum birtingavettvangi háskólans sem tengist helst raungreinum: „þetta eru allt náttúruvísinda eða verkfræði, þú veist, raunvísindatímarit“ segir einn viðmælandi (sjá t.d. mynd 16 bls. 41).

Valinn útgáfuvettvangur háskólans er þannig að miklu leyti takmarkaður við ákveðin svið vísinda og jaðarsetur um leið önnur. Aðspurðir viðmælendur á öðrum sviðum en Verkfræði- og náttúruvísindasviði bentu á nauðsyn þess að grandskoða útgáfuvettvanginn með öll svið vísinda í huga. Þannig nefndi einn viðmælandi sem fékk að eigin mati of lágt stigamat fyrir bókarkafli, að: „þú veist þetta var útgáfufyrirtæki sem var nokkuð sérhæft í félags- og hugvísindum. Sérstaklega í félagsvísindunum. Það er mjög sterkt nafn á því sviði.“ Umrætt forlag var einungis ekki þekkt og viðurkennt við Háskóla Íslands.

Í eðli málsins liggur að þau fræðasvið sem best falla að kerfinu standa betur en hin sem gera það ekki: „þetta skiptir máli fyrir sviðin að þeim mun fleiri aflstig að þeim mun meira rannsóknafé fær sviðið.“ Kerfið getur þannig af sér aðstöðumun á milli sviða sem er haldið við innan kerfisins sjálfs á einfaldan hátt: „Við erum ekki eins háð utanaðkomandi styrkjum og slíku, [...] við getum skrifað greinar á tiltölulega einfaldan hátt [...], sem telja rosalega hratt inn í þessu blessaða kerfi“ segir viðmælandi á Verkfræði- og náttúruvísindasviði. Þannig viðheldur kerfið sjálfu sér og um leið ójöfnuðinum sem með tímanum hleður utan á sig: „kerfið, það er soldið innbyggt í það, það er kannski neo-liberalismi [...] að þeir sem hafa mikið þeir fá meira. Það er ákveðinn svona tendens í kerfinu til þess að breikka bilið, að auka ójöfnuðinn, bara eins og við sjáum í efnahagslífinu almennt í heiminum.“

Í töflunum hér að ofan sést að Menntavísindasvið er það svið sem skorar lægst í birtingum í ISI tímaritum og hlýtur hlutfallslega fæst aflstig. Fjöldi prófessora og kynjamunur á milli prófessora er jafnframt minnstur á Menntavísindasviði. Útgáfuvettvangur sviðsins er mikið til íslenskar bækur sem lítt eru metnar til stiga: „ég er við kennaradeild og er að gera kennslubækur sem kennarar geta notað

⁴⁷ Ekki var unnt að gera tæmandi úttekt á mismunandi rannsóknarhefðum og stigavægi á hverju sviði fyrir sig en slík kortlagning væri æskileg fyrir rannsókn á kerfislægri mismunun á rannsóknarþætti framgangskerfisins.

og það ætti að vera hagur að því að fá þær. En nei, það eru engin afstígg fyrir það [heldur] svona einhver þjónustustígg, við vettvanginn, sem gefa ekki neitt.“

Auk þess að rannsóknir á Menntavísindasviði gefi lítið af sér í stíggum er það almennt mat viðmælenda á sviðinu að rannsóknáhersla framgangskerfisins samræmist ekki faglegri áherslu sviðsins: „ég lít svo á að [...] þessi krafa um ritryndar greinar og afstíggsgreinar standi kennslunni fyrir þrifum [...] kennarar eru ekki að leggja kannski eins mikla vinnu í kennsluna eins og þeir myndu gera ef þessi þrýstingur um að þeir skilufðu þessum greinum væri ekki fyrir hendi.“ Þannig vinni kerfið í núverandi mynd beinlínis á móti grunnhlutverki Menntavísindasviðs: „að sinna [...] skólum á Íslandi.“

Í upphafi sameiningar Kennaraháskólans og Háskóla Íslands árið 2008 voru vinnumatssjóðir í báðum háskólum fyrir rannsóknir. Sérstakt matskerfi var notað til að ákvarða úthlutun og voru rannsóknir metnar til stíga samkvæmt því kerfi. Í KHÍ var matskerfið aðlagð starfsemi skólans og teknir inn matsþættir eins og námskrárgerð, kennslufni fyrir neðri skólastígg, íþróttáafrek og listir. Þessir flokkar eru ekki í stígamatskerfi HÍ.⁴⁸ Þrátt fyrir mikla vinnu í mótun sameiginlegs stígamatskerfis fyrir sameinaðan háskóla er ljóst af rannsókn þessari að töluvert vantar enn upp á að rannsóknir og starfsfólk Menntavísindasviðs standi jöfnum fæti á við önnur svið háskólans.

Þá bentu viðmælendur rannsóknarinnar ítrekað á annmarka þess að birta eingöngu í þeim tímaritum og forlögum sem hæst skora í framgangskerfinu. Viðmiðin þrengi valkosti vísindafólks og hefti möguleika á nýjungum og ákveðinni endurnýjun innan vísindagreina: „það eru mörg mjög góð tímarit sem hafa ekki verið að skora hátt í þessum kerfum, einfaldlega vegna þess að ritstjórnir og þeir sem hafa verið að stjórna tímaritunum hafa ekki verið að leggja sig eftir því. Það breytir því ekki að innihaldið er mjög gott.“ „[Þetta eru] ekki stærstu eða þekktustu tímaritin, eða eitthvað svoleiðis, [en þar eru] greinar frá unga fólkinu sem er ferskt, en er ekki orðið fast í einhverju [...] þar er svo oft vettvangurinn fyrir þá sem eru að byrja að gefa út. Það eru þessi tímarit. Sem eru oft miklu fjölbreyttari og skapandi og [...] gefandi.“ Þannig er kerfið ekki einungis sniðið í kringum ákveðnar vísindagreinar sem er takmarkandi í sjálfu sér, heldur stendur sem slíkt í vegi fyrir nýbreytni.

Að lokum bentu viðmælendur á að eins og staðan er í dag er framgangskerfið ekki einungis rannsóknamiðað heldur eru rannsóknáafköst, eða skortur á þeim, notuf til þess bæði að umbuna og refsa starfsfólki: „Þannig er þetta notað sem refsing, þannig að þeir sem eru ekki að standa sig nógu vel í rannsóknum, þá er þeirra kennsluskylda aukin. Og þetta er svona, [...] ef maður hugsar bara um hlutverk háskólans, þá er þetta alveg stórfurðulegt viðhorf til kennslu.“

Kennsla

Í 6. grein reglna um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við við Háskóla Íslands nr. 263/2010 segir undir liðnum Kennsla:

⁴⁸ Sameining Kennaraháskóla Íslands og Háskóla Íslands 2008.

Lagt er mat á kennsluferilskrá umsækjanda, svo sem kennslureynslu, nýsköpun í kennslu, kennsluhætti og þróun kennsluefnis. Við framgang í dósentsstarf er gerð krafa um reynslu af leiðbeiningu á meistarastigi. [...] Framangreind krafa um leiðbeiningarreynslu er miðuð við að boðið sé upp á nám til meistara- og/eða doktorsnáms í kennslugrein umsækjanda.⁴⁹

Viðmælendur voru almennt sammála um að kennslu við Háskóla Íslands sé gert lágt undir höfði í framgangskerfinu. Þar sem kennslan telji hvorki til framgangs né launa sé í raun boðið upp á það að henni sé ekki sinnt sem skyldi: „Kennslan er vanmetin, stórlega vanmetin. Það fá allir tíu stig fyrir að vera hér í fullu starfi. Óháð því hvort þeir séu tilbúnir að leggja sig eitthvað fram í kennslu eða ekki. Hvort þeir undirbúi sig vel fyrir kennslu, leggi einhverja alúð við það að standa sig vel í því. Og ég verð alveg var við það að ef þú ert mjög upptekinn af rannsóknum, þá finnst þér kennslan bara vera trúflun. Og málið er það að ef þú ætlar að ná árangri í rannsóknum, þá verðurðu að fara eins létt út úr kennslunni og þú getur.“

Rannsóknadrifið framgangskerfi „étur stoðirnar undan hinum [sem] náttúrliga hamlar kennsluþróuninni“ bendir viðmælandi á. Skortur á hvata sem lýtur að kennsluþættinum „ætti í rauninni að þýða að kennsla hér væri ekki upp á marga fiska, því við erum að fá voða lítið fyrir það.“ Í stað þess að hvetja til þróunar og nýbreytni í kennslu er kennslan sjálf notuð sem nokkurs konar áhrifastuðull á rannsóknþátt starfsins.

„Það er mjög skrítið viðhorf til kennslu í háskóla að [hún] sé notuð bæði sem umbun og refsing“ segir viðmælandi, því „út á við er Háskóli Íslands, herna innanlands, kennslustofnun.“ Þegar fólk nær góðum árangri í rannsóknum er því umbunað í formi kennsluafsláttar. Kennsluafslátturinn nýttist viðkomandi starfsmanni til þess að sinna rannsóknum og safna punktum. „Og hver á þá að kenna? Það eru kollegar mínir“ segir einn viðmælandi. Umbun eins verður þannig að refsingu annars: „þannig að þeir sem eru ekki að standa sig nógu vel í rannsóknum, þá er þeirra kennsluskylda aukin.“ Ætla má að þessi þáttur skili sér bæði í slakari kennslu en ella, en jafnframt neikvæðri menningu innan háskólans. Langflestir viðmælendur bentu á þennan galla kerfisins og að „það [hljóti] að vera hægt að verðlauna á einhvern annan hátt. Því það er verið að gera lítið úr kennslunni sem þætti í starfinu.“

Niðurstaðan er sú að „kennslan [verður] svona einhvern veginn, annars flokks.“ Hún mætir afgangi og sem slík „lendir [hún] á svona, þessu junior fólki.“ Nýráðið starfsfólk tekur þannig að sér námskeið fastráðins starfsfólks og setur jafnframt ný námskeið á koppinn: „Svo eftir að ég [kom] hingað, þá var ég alltaf að búa til nýja og nýja kúrsa. Og þegar maður er í því, þá gerir maður stundum ekki mikið annað. Það er svo ofboðslega tímafrekt að búa til ný námskeið. Þannig að stundum er kennslan bara allt of mikil.“

Eðli málsins samkvæmt eru reynslumeiri starfsmenn líklegri til þess að hafa forskot í framleiðslu rannsóknaverka og fá kennsluafslátt sem leiðir til aukinnar kennslu yngra starfsfólks. Ein afleiðing þessa er sú að hluti yngra starfsfólks festist í kennslu því að „þegar þú kennir mjög mikið, það

⁴⁹ Reglur um framgang akademískra starfsmanna nr. 263/2010.

náttúrlega þýðir að þú ert ekki að gera eitthvað annað.“ Í viðtölunum komu fram nokkur dæmi þess, að fólk festist í ákveðnum vítahring: „ég hef alltaf kennt mjög mikið. Þegar þú kennir mjög mikið, það náttúrlega þýðir að þú ert ekki að gera eitthvað annað. En launin eru það lág að það er bara nauðsyn.“ Þannig felur kerfið í sér þá hættu að fólk festist í að sinna ákveðnum starfsþáttum og um leið fær það ekki tækifæri til að sinna öðrum þáttum starfsins.

Nokkrir viðmælendur, af mismunandi sviðum, töldu að meðal nýráðinna starfsmanna væri jafnframt greinanleg kynjaslagsíða þegar kemur að kennsluþættinum: „Fólk sem er að koma inn í dag, það veit hvað það þarf til að fá framgang. Og því miður sýnist mér að konurnar falli oft frekar í það að sinna kennslunni“, „á meðan karlmenn hugsa: Nei, ég fæ ekkert fyrir [kennslu], ég geri þetta ekkert.“

Viðhorf til kennslu og vægi hennar í stigamatskerfinu leiðir þannig til þess að kennarar við Háskóla Íslands leggja ekki þá natni við kennsluna sem væri æskilegt. Í þessu samhengi var að auki nefnt, að kennslunni væri „komið yfir á stundakennara“ sem oft hefðu ekki doktorspróf, hefðu ekki nægilega reynslu eða faglega þekkingu á kennslu sem æskilegt væri að háskólakennarar hefðu, og væru að auki réttindalausir og á lélegum launum þannig að þá skorti allan hvata til að sinna starfinu sem skyldi.

Könnun *Equality Challenge Unit, ECU*, á 43 akademískum stofnunum í Bretlandi sem birt var í byrjun apríl 2017 sýndi að marktækur munur er á aðkomu kynjanna að kennslu. Samkvæmt könnuninni er kennsla og kennsluálag meira á konum en körlum innan stofnananna sem hefur áhrif á akademískan framgang þeirra.⁵⁰ Líkt og fram hefur komið sýnir þessi könnun sambærilega tilhneigingu.

Starfsfólk Menntavísindasviðs hefur hér talsverða sérstöðu sem markast bæði af útgáfuvettvangi, því „ritryndar greinar og aflstigsgreinar standa kennslunni fyrir þrifum“ en jafnframt af hlutverki sviðsins líkt og áður hefur komið fram. „Þetta er þræflókið. Fólk sem hefur farið grunnskólaleiðina, [fer] eitthvað svona langa leið, það hefur fengið aðjunkt starf hér segjum í kennslufræði, einhverja ofboðslega mikla kennslu, og bæði er þörf á að þau kenni mikið og kannski einnig fyrir að drýggja tekjurnar því þær eru svo lélegar. Og þetta verður vítahringur, þá geta þau svo lítið sinnt rannsóknnum til þess að [gefa út] og hækka til þess að verða lektorar.“

Flestir voru sammála um að það vantaði skilvirkt mat á kennslu „það er ekkert sem metur hvort þú ert góður kennari“, en á sama tíma væri það vandkvæðum bundið: „það er bara erfitt. Hvernig ætlar þú að meta kennslu?“ Kennslukannanir sem slíkar væru ágætari en ekki nægilega áreiðanlegar og dygðu ekki einar og sér. Meðal veikleika kennslukannanna var bent á að valnámskeið hlytu yfirleitt betra nemendamat en skylduáfangar og minni áfangar hlytu almennt jákvæðara mat heldur en stærri.

Þá bentu nokkrir viðmælendur á að hvetja þyrfti starfsfólk háskólans til þess að verða sér út um menntun og þjálfun í kennslu. Fólk kæmi „inn í akademíuna með doktorsprófið, með jafnvel enga kennslureynslu“ sem væri bagalegt fyrir nemendur háskólans. „Það gáfulegasta sem ég hef gert er að [fara] í kennslufræði fyrir háskólakennara“ segir einn viðmælendi. Að mati nokkurra viðmælenda þarf að vera innbyggður hvati í kerfið sjálft til þess að fólk sæki sér menntun og „símenntun í

⁵⁰ Gibney 2017.

kennslufræðum með umbun.“ Umbunin gæti að mati viðmælenda t.d. falist í umtalsverðum kennsluafslætti, og þá meiri en nú er veittur.

Viðmælendur voru sammála um að við endurskoðun á framgangskerfinu þyrfti að „líta meira til kennslu“ og auka vægi og verðmæti kennslunnar sem mikilvægs hluta hins akademíska starfs. Spurningin væri hvernig kennsla væri metin og í raun þyrfti að líta til fleiri þátta en framgangs eingöngu. Þannig þarf að skoða launagreiðslur fyrir kennslu með tilliti til mismunandi námskeiða: „ég meina þessar formúlur sem við fáum greitt [eftir] fyrir kennslu, eru auðvitað gallaðar líka, það er ekkert sem segir að það að kenna námskeið A sé jafn tímafrekt og að kenna námskeið B“ segir einn viðmælendi og bendir á að þörf sé á „einhvers konar matskerfi byggt á krítérium sem leggja mat á námskeiðin sem þú kennir.“

Þá þurfi að skoða kennsluhætti út frá hverju fagi fyrir sig: „menn tala um vendikennslu og verkefni í tímum og þetta fólk er með 20 manns í námskeiði. Við erum með 200. Hvernig ætlarðu að meta það?“⁵¹ Samkvæmt könnun þessari eru vísbendingar um að umfram framlag kvenna til kennslu felist m.a. í því að þær byggi kennslumat frekar á símati heldur en karlkyns kollegar þeirra og einnig að kvenkennarar séu líklegri til að beita nýbreytni í kennsluaðferðum en karlar og noti þannig t.d. vendikennslu frekar en karlar. Þennan þátt þyrfti þó að kortleggja nánar, bæði með tilliti til kynja-sjónarmiða og um leið út frá sviðum, deildum, efni námsgreina og fjölda nemenda í námskeiðum.

Aðrir þættir sem bent var á að þurfi að endurskoða og leiðrétta eru reikniflokkarnir sem eru mjög ólíkir milli sviða og deilda. Greiðslur til einstakra deilda Háskóla Íslands samkvæmt fjárlagafrumvarpi 2015 voru samkvæmt kennslusamningi, sjá töflu 11:

Tafla 11. Kennslusamningur⁵²

Verðflokkar	Krónur	Verðhlutfall á nemanda
Félags- og mannvísindi, guðfræði, lögfræði og hliðstætt nám	611.000	1.0
Tölvunarfræði, stærðfræði og hliðstætt nám	958.000	1.6
Kennaranám og hliðstætt nám	916.000	1.5
Hjúkrunarnám og hliðstætt nám	1.149.000	1.9
Raunvísindi, verk- og tæknifræði sem krefst verklegra æfinga og búnaðar	1.200.000	2.0
Læknisnám	1.649.000	2.7
Nám í tannlækningum	1.654.000	4.3

Að lokum má nefna að ólíkar uppgjörsaðferðir eru notaðar til þess að gera upp kennslu á milli sviða og deilda sem talin er þörf á að samræma.

⁵² Frumvarp til fjárlaga fyrir árið 2015.

Sólarlagsákvæðið

Kerfisbreytingarnar innan Háskóla Íslands sem áttu sér stað árin 2008-2009 höfðu í för með sér breytt og bætt ferli en einnig neikvæðar afleiðingar. Hér verður tæpt á nokkrum þeim þáttum sem fram komu í viðtölunum.

Við nýráðningar akademísku starfsfólks við Háskóla Íslands, í lektorstöðum, er að jafnaði krafist að viðkomandi sé með doktorspróf eða próf sem jafngildi doktorsprófi, eða búi yfir jafngildri hæfni að mati dómnefndar.⁵³ Þannig „var lengi vel engin hefð fyrir því að fá sér doktorspróf í lögfræði. Og sú hefð er ennþá til staðar [...] þó að fólk fari í doktorsnám í lögfræðinni [þá] er engin knýjandi þörf til þess að klára það“ bendir einn viðmælandi á. Krafan um doktorspróf akademísku starfsfólks er því ekki algild. Áherslan á gæði eða *excellence* Háskóla Íslands sem rannsókn- og menntastofnunar hefur þó aukið kröfuna um doktorspróf meðal akademísku starfsfólks þó enn eimi eftir af gamalli hefð.

Í gamla Kennaraháskólanum var algengt að fólk án doktorsprófs fengi akademíska stöðu. Þannig voru „margir sem eru bara með meistaranám gerðir lektorar og margir dósentar líka. Sem eru ekki með doktorspróf. Það var bara áður en nýju reglurnar komu 2010. Þegar svo „hyllir undir það að við svona, að [það] væri framundan að við myndum sameinast Háskóla Íslands þá erum við hvött til þess að fara í doktorsnám til þess að eiga einhverja möguleika“, segir viðmælandi á Menntavísindasviði.

Þó að starfsfólk Kennaraháskólans hafi margt látið undan þrýstingi og farið í doktorsnám, sumir hverjir „á gamals aldri“ að sögn viðmælanda, var ekki þar með sagt að starfsferill viðkomandi aðlagðist hinu nýja kerfi. Oftar en ekki tók ein hindrun við af annarri í breytingaferlinu. „Og ég geri það, ég fer í doktorsnám“ segir einn viðmælandi Menntavísindasviðs, „og náttúrulega eins og alltaf þegar maður er í doktorsnámi með fullri kennslu að þá tekur þetta sinn tíma og þá eru reglurnar, þá skrifa allir heildstæðar ritgerðir þannig að það tíðkuðust varla þessar svokölluðu greinarritgerðir [og ég] byrjaði á því og er að nota ákveðna aðferð og ákveð að breyta þessu í langtímarannsókn og þetta verður fimm ára rannsókn. Reglunum er svo breytt þarna 2010 og þær eru afturvirkar, [...] þá komu inn aflstigin sem [eru] algjör forsenda þess að eiga einhverja möguleika á framgangi og þá ákveðinn fjöldi aflstiga. Og síðan gerist það að um [leið] að heildstæðar ritgerðir fá ekki sama sess, þ.e.a.s. þær fá eingöngu 30 rannsóknastig, á meðan hérna fólk er hvatt til þess að skrifa greinarritgerð og skila inn greinum og þú færð 15 stig fyrir hverja grein þannig að þegar þú ert búin með þína doktorsritgerð þá ert þú strax komin með 45 stiga aflstiga forskot á þann sem skrifaði heildstæða ritgerð.“

Við ofangreint ferli bætist, að sögn sama viðmælanda og líkt og áður hefur komið fram að sá útgáfuvettvangur sem Menntavísindasvið skrifi helst á, þ.e. íslenskar kennslubækur gefnar út af íslenskum forlögum, skori lágt í stigakerfinu þannig að framgangsmöguleikar viðkomandi haldist áfram skertir. Annar viðmælandi Menntavísindasviðs segir frá því að „ef ekki hefði orðið kerfisbreyting þá hefði ég sjálfsgagt fengið framgang þá, en það skellur akkúrat á kerfisbreytingin þegar að dómnefndin er eiginlega búin að ganga frá því, já já þú stenst þetta allt saman, þú verður próffessor,

⁵³ Fengið úr auglýstum stöðum lektora af heimasíðu HÍ um laus störf.

þá kemur [kerfisbreytingin] og dómnefndin varð alveg miður sín og skrifaði mér eiginlega afsökunarbréf: því miður þú færð ekki framgang því það eru komnar nýjar reglur.“

Fleiri viðmælendur Menntavísindasviðs lýsa því hvernig þau hafi fallið á milli stafns og bryggju kerfanna tveggja. „Ég er bara föst í aðjunkt“ segir einn viðmælenda „sem er mjög slæmt af því ég vinn við hliðina á fólki sem varð lektorar áður en þessar nýju reglur komu.“ Þannig var fólki beinlínis mismunað við kerfisbreytinguna sjálfa. Viðmælendi segist hefði skilið málið öðruvísi ef um „tugi eða hundruð“ manns hefði verið að ræða en „við vorum bara átta manns [sem lentum í þessari aðstöðu] og það er til nokkuð sem heitir Sólarlagsákvæði, sem er þegar tvö fyrirtæki ganga saman, þá eru hreinsuð upp svona mál sem að hafa svona dottið út af borðinu, [...] það hefði verið auðvelt að beita því. En rektor þorði það ekki. Og ekki deildarforseti heldur.“

Þó þær kerfisbreytingar sem vísað er í hér að ofan og gátu af sér mismunun við framgang meðal starfsfólks háskólans hafi helst átt við Menntavísindasvið í þessari rannsókn, var samskonar reynsla einnig umtalsefni fólks af öðrum fræðasviðum: „Ég meina, ég er búin að vera að birta“ segir einn viðmælendi á Heilbrigðisvísindasviði „ég birti fyrstu grein í Læknablaðinu 1982. Með landlækni og borgarlækni. En það var náttúrulega ekki ritrynt þá“ svo þau skrif voru einskis metin. „Ég er með fullt af stigum, en ég er ekki með rétt stig“ segir annar viðmælendi Heilbrigðisvísindasviðs sem lenti á milli kerfa, „og ég finn svona fyrir ákveðinni reiði gagnvart þessu kerfi, að það er ekkert tillit tekið til [klínískrar] reynslu við framganginn og þegar reglurnar breyttust þarna 2010, þá varð þetta miklu strangara og það varð erfiðara að fá framgang.“

Kerfisbreytingarnar sem hér er fjallað um gátu af sér mismunun meðal starfsfólks Háskóla Íslands sem, þegar betur er að gáð, grundvallast á skörun tveggja grunnþátta: aldri og kyni. Þannig var ekki horft til þess að brúa kynslóðabil með tiltækum aðferðum við kerfisbreytingarnar sem útskýrir aldursbreytuna, og ekki var horft til kynjaðrar menningar fræðasviða, deilda og akademískra greina, en skörun þessara tveggja breytta virðist samkvæmt rannsókn þessari hafa haft afgerandi áhrif á framgangsmöguleika kvenna innan háskólans.

Stjórnun

Í framgangsreglum Háskóla Íslands er skýrt kveðið á um stjórnun sem einn þeirra þátta sem akademískir starfsmenn þurfa að sinna til þess að hljóta framgang. Krafa um framlag til stjórnunar er misjöfn eftir stigi framgangs en gerð er ríkari krafa um stjórnunarstörf fyrir framgang til prófessors en dósents. Kröfunni um stjórnun fylgja þó engin skýr stigaviðmið líkt og stigatöflur sýna.⁵⁴ Viðmið um skiptingu starfsskyldna milli starfsþátta eftir akademískum stöðum er að finna í reglum háskólans um starfsskyldur kennara og sérfræðinga.⁵⁵

Þrátt fyrir kröfu um stjórnun og skýrar reglur um skiptingu starfsskyldna milli starfsþátta er það almennt mat viðmælenda að stjórnunarpátturinn sé of óljós: „það er ekki gerð krafa beint um ákveðin

⁵⁴ Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands, nr. 263/2010.

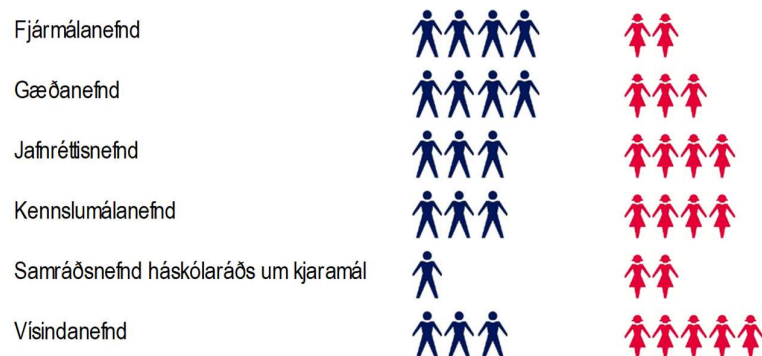
⁵⁵ Reglur um starfsskyldur kennara og sérfræðinga við Háskóla Íslands, nr. 605/2006.

stjórnunarstig, það er auðvitað gerð krafa um að þú hafir sinnt ákveðinni stjórnun í þínu starfi en það eru engin stigalágmörk varðandi stjórnun [og það veita ekki] öll störf sem eru stjórnunarstörf stig“.

Þá bentu viðmælendur á að mismunar gætti á mati fyrir sambærileg stjórnunarstörf. Þannig „[eru starfsnefndirnar [...] kennslumálanefndin, fjármálanefndin, gæðanefndin, vísindanefndin, [og] jafnréttisnefndin.“ „Formaður starfsnefnda á að fá 10 einingar á ári en jafnréttisnefnd fékk það ekki [...]. Einhverra hluta vegna fengu þeir sem sátu í jafnréttisnefnd aldrei það sama og þeir sem sátu í öðrum starfsnefndum“ greinir einn viðmælandi frá, en þetta hefur verið lagfært fyrir nokkru síðan. Fyrir nánari kortlagningu þessa þáttar væri mikilvægt að skoða „hverjir [það] eru sem eru í nefndum sem ekkert eru metnar [og] hverjir eru það sem eru í nefndum sem vega þungt“ með tilliti til sviða, nefnda og kyns.⁵⁶

Stjórnunarþátturinn útheimtir mikla vinnu: „þetta er kvabb og [fundarseta], það er alltaf eitthvað og það étur upp tíma“ bendir viðmælandi á. Það fylgir því „mikið áreiti þegar maður er í þannig stjórnunarstöðu, frá öllu mögulegu. Og þetta held ég að reynist fólki, eða allavega reynist það mér langerfiðast, að skapa þá tíma fyrir rannsóknirnar og kennsluna til þess að reyna að gera eitthvað af viti í stjórnunarhlutanum“. Mikil stjórnunarvinna hefur þannig áhrif á aðra þætti starfsins. „Þú ert kannski í starfsnefndum á vegum háskólaráðs, eitthvað sem leggur [...] mikið til skólans, og þá detturðu út [úr rannsóknum].“

Starfsnefndir á vegum háskólaráðs eru í allt sex talsins. Kynjaskipting innan nefnda í apríl 2017 er eftirfarandi: fjármálanefnd: 4 karlar og 2 konur, gæðanefnd: 4 karlar og 3 konur, jafnréttisnefnd: 3 karlar og 4 konur, kennslumálanefnd: 3 karlar og 4 konur, samráðsnefnd háskólaráðs um kjaramál: 1 karl og 2 konur og vísindanefnd: 3 karlar og 5 konur. Karlar sinna formennsku í þremur nefndum og konur í þremur.⁵⁷



Mynd 18. Fjöldi karla og kvenna í nefndum háskólaráðs og sem formenn nefnda háskólaráðs 2017

⁵⁶ Upplýsingar fengust ekki.

⁵⁷ Nefndir háskólaráðs e.d.

Sem opinberri stofnun ber Háskóla Íslands að fara eftir Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 grein 15 sem kveður á um jafnt kynjahlutfall í nefndum.⁵⁸ Við skipan í nefndir innan Háskóla Íslands er leitast við að uppfylla þessa grundvallarreglu.

Líkt og áður hefur komið fram er kynjahlutfall mismunandi eftir sviðum. Ein viðmælenda bendir á að „það eru færri konur og til að halda kynjakvóta, þá fara konur í nefndir og ýmis ráð og eru í stjórnun“ í meira mæli en karlar. Þegar nánar er að gáð er krafan um jafnt kynjahlutfall í nefndir og stjórnunarstörf því tvíþent.

Í ljósi skakkra kynjahlutfalla innan háskólans og í krafti jafnræðisreglunnar er hlutfallslega gerð meiri krafa á konur um að sinna stjórnunarskyldum á meðan karlar eiga hægara að með sleppa við þessar sömu skyldur. Útkoman er sú að karlar hafa meiri tíma til þess að sinna rannsóknum og safna þeim stigum sem telja í framgangskerfinu á meðan konur í sömu stöðum eiga það á hættu að festast í stjórnunarstörfum: „ég hef alltaf sinnt einhverjum nefndarstörfum. Ég er búin að vera í [öllum nefndum og ráðum] en ég reyni að forðast það að fá of mörg embætti á sama tíma“ segir ein þeirra kvenna sem var viðmælandi í þessari rannsókn, „þetta eru náttúrulega fórnarstörf að mörgu leyti því tíminn fyrir rannsóknavinnu verður takmarkaður.“ Ljóst er að vinna þarf bót á þessum þætti en hér væri einnig mikilvægt að kortleggja tegund og vægi stjórnunar- og nefndarstarfa með tilliti til kyns, sviða og deilda.

Þannig má segja að reglan um kynjajafnrétti í nefndum vinni, þegar upp er staðið, gegn konum og kynjajafnrétti innan Háskóla Íslands. Innleiðing stakra jöfnunarreglna innan kerfis sem ekki hefur verið unnið heildrænt með eftir verklagi samþættingar jafnréttissjónarmiða getur þannig beinlínis haft öfuga verkan líkt og þetta dæmi leiðir í ljós.

Viðmælendur bentu ítrekað á að: „þetta akademíska starf er allavega þrjú ólík störf í hið minnsta, rannsóknir, kennsla og stjórnun“. En „rannsóknabátturinn í þessu kerfi er svona eiginlega að tæra stoðimar undan hinum.“ „Það er ekkert horft á aðra hluta starfsins, þegar er verið að meta framgang. Í reynd er ekkert horft á stjórnun [...]. Og það eru engar tilraunir gerðar til að meta það framlag á neinn hátt. [...] og kannski ertu búin að sinna stjórnun, eða ekki, en það er eiginlega ekkert horft í þessa hluti það er bara horft í rannsóknirnar.“ „Endurbætur á þessu kerfi fælust þá væntanlega í því að mæla [...] stjórnunina líka.“ „Það þarf að fara ofan í þetta, af því við erum að gera svo ólíka hluti og við vinnum svo ólíkt [á sviðunum], þannig að það þyrfti að gera einhvers konar kerfi sem tekur alla þessa þætti inn í.“

Sem leið úr þessum vanda var bent á þann möguleika að jafna virði ólíkra starfsþátta innan kerfisins þannig að „[þeir] sem eru í rannsóknum [...] geti haldið áfram í því og á meðan þeir sem eru ekki að gera [rannsóknir gætu] tekið meira af stjórnunarskyldunni. Og sem væri út af fyrir sig allt í lagi ef það

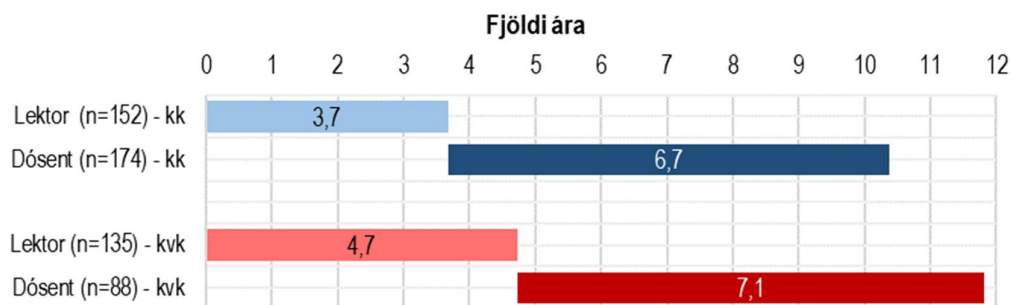
⁵⁸ Lög um jafnan rétt og stöðu karla og kvenna nr. 10/2008.

væri metið að verðleikum. Að fólk gæti kannski skapað sér karrier einhvern veginn innan kerfisins [eftir eigin styrkleikum]. Sem góðir rannsóknamenn, góðir kennarar og góðir [stjórnendur].“

Tímalengd framgangs

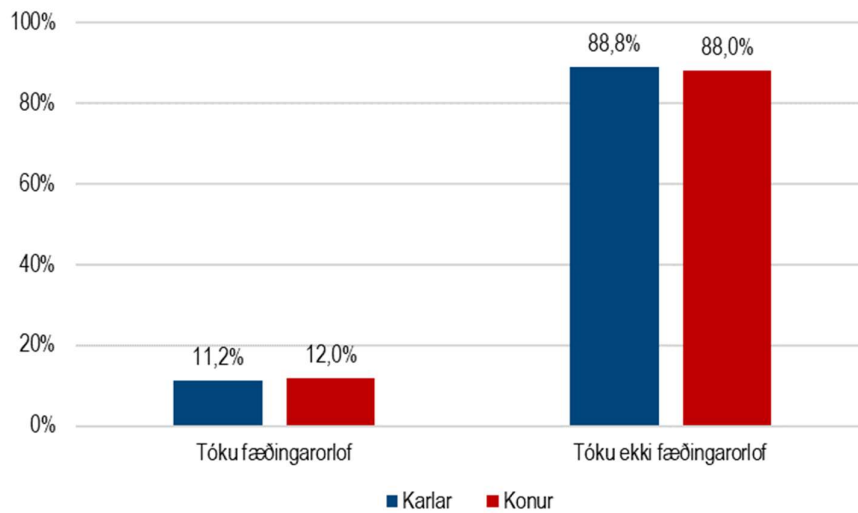
Nokkrum vandkvæðum var bundið að nálgast upplýsingar um nýráðningar, starfsferil og framgang starfsfólks Háskóla Íslands. Sú greining sem hér fer á eftir byggir á upplýsingum frá Vísinda- og nýsköpunarsviði um framgang starfsmanna frá 2001 og frá starfsmannasviði og launadeild um nýráðningar og töku fæðingarorlofs. Þar sem upplýsingar voru af skornum skammti var einnig stuðst við upplýsingar úr ferilsskrám starfsfólks og af heimasíðum.

Megindleg greining á þeim tíma sem það tekur karla og konur að fá framgang við Háskóla Íslands staðfesti þá innbyggðu, kynjuðu skekkju sem eigindlegu viðtölin leiddu í ljós og er greint frá hér að ofan. Eins og sjá má á mynd 19 líða að jafnaði 3,7 ár frá því að karlar taka við lektorsstöðu þar til þeir fá framgang í dósent en konur að jafnaði 4,7 ár. Sá tími sem karlar eru í dósentstöðu er að meðaltali 6,7 ár á meðan konur eru 7,1 ár í sömu stöðu. Töluverður munur er á milli sviða á því hve langan tíma það tekur karla og konur að fá framgang úr lektorsstöðu yfir í dósentstöðu og úr dósentstöðu yfir í prófessorsstöðu. Almennt tekur það stystan tíma að ná framgangi á Verkfræði- og náttúruvísindasviði en lengstan á Menntavísindasviði sem er í samræmi við það sem fram kom í tali viðmælenda og lýst er hér að framan. Munur á framgangstíma karla og kvenna er jafnframt lengstur á Verkfræði- og náttúruvísindasviði.



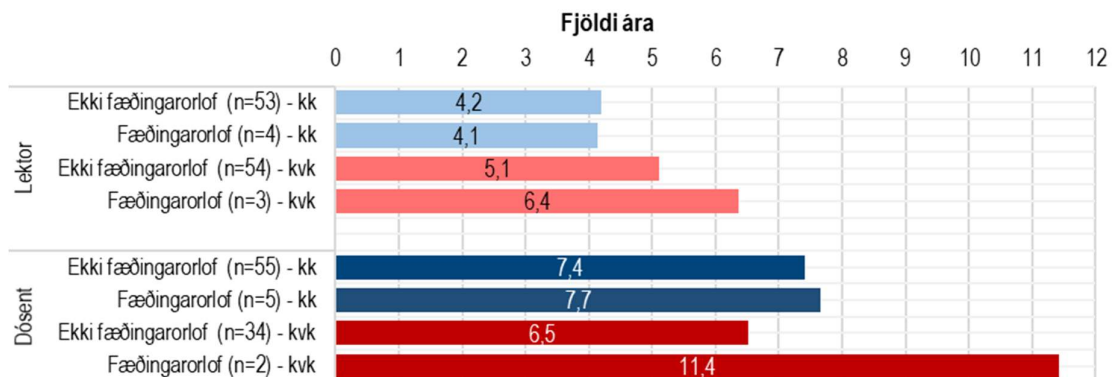
Mynd 19. Meðalára fjöldi karla og kvenna í lektorsstöðu og í dósentastöðu

Oft hefur þeirri spurningu verið velt upp hvort fæðingarorlof og umönnun barna tefji konur í framgangi fremur en karla. Á mynd 20 má sjá að á tímabilinu frá 2005 til 2017 tóku 11,2% karla og 12% kvenna fæðingarorlof. Þrátt fyrir að hlutfallið sé álíka hátt er lengd fæðingarorlofs kvennanna um helmingi lengra en karla.



Mynd 20. Hlutfall karla og kvenna í akademískri stöðu sem tóku fæðingarorlof á árunum 2005-2017

Á mynd 21 er framgangstími þeirra starfsmanna sem fengið hafa framgang í dósent- eða prófessorsstöður frá árinu 2010 greindur með hliðsjón af töku fæðingarorlofs. Þar má sjá vísbendingar um að taka fæðingarorlofs hafi töluverð áhrif á lengd framgangs kvenna á meðan lítil sem engin áhrif eru sjáanleg á framgang karla.



Mynd 21. Meðalárafjöldi framgangs til dósentis og prófessors frá 2010 út frá töku fæðingarorlofs á tímabilinu

Þjónusta við samfélagið

Í 6. gr. 4. lið reglna um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands nr. 263/2010 um mat á umsóknum um framgang er kveðið á um þjónustu og tengsl við atvinnu og þjóðlíf, þar segir:

Virk tengsl umsækjanda við atvinnu- og þjóðlíf í krafti sérþekkingar sinnar og í þágu hlutverks og stefnu Háskóla Íslands styrkja umsókn um framgang. Meta skal hvernig þessi tengsl nýtast Háskóla Íslands, hvort sem er í rannsóknum, kennslu og námi eða til að styrkja orðspor og kynningu Háskólans út á við.⁵⁹

Þessi þáttur framgangsreglna kallast á við núverandi stefnu háskólans sem byggir sem fyrr segir á þremur stöðum: rannsóknum, námi og kennslu, og virkri þátttöku í samfélagi og atvinnulífi.⁶⁰ Þá er vaxandi breyting á alþjóðlegu rannsóknar- og sjóðaumhverfi í þá átt að auka vægi hagnýtingar rannsókna í þágu þjóðfélaga sem kallar á aukið samtal á milli akademíunnar og samfélagsins.⁶¹

Flestir viðmælendur voru sammála um að „samfélagsþáttur[inn] [væri] vanmetinn“ og kallaðist ekki á við stefnu háskólans. Á sama tíma töldu nokkrir viðmælendur að „erfitt [væri] að meta [samfélagsþjónustu] til stiga“ sérstaklega í ljósi þess að „þetta er mjög misjafnt milli fræðagreina.“ Þannig var bent á að t.a.m. væri erfiðara að koma niðurstöðum efnafræðirannsókna á framfæri við þjóðina heldur en niðurstöðu úr stjórnmálafræðikönnun.

Þá væri mismunandi innan einstaka fræðagreina, deilda og sviða hversu rík hefð væri fyrir samtali við samfélagið. Þannig er „svona ákveðin hefð meðal íslenskra heimspekinga [að eiga virkt samtal við samfélagið]“ en „[framgangs]kerfið í rauninni vinnur gegn því“ bendir einn viðmælandi á. Kerfið færi því gegn hefðbundnum hluta ákveðins fags og hefur þannig áhrif á hvernig framkvæmd fagsins fer fram utan akademíunnar.

Í öðrum greinum beintengdum atvinnuvettvangi er samkvæmt viðmælendum mikil þörf á virku samtali og samstarfi á milli akademíunnar og atvinnugreinarinnar en ákveðin tregða er, á tíðum beggja megin borðs, sem bæði skapast af framgangskerfinu og litlu svigrúmi innan þess sem og stundum takmörkuðum vilja innan atvinnugreina. Sumar fræðagreinar eru beinlínis byggðar á samvinnu við samfélagið eins og til dæmis fötlunarfræðin þar sem uppspretta rannsókna og framþróunar fagsins er beintengd vettvangi en þar sem „samstarf við samfélagið er ekki metið til stiga“ sé vegið að þessum grundvallarþætti greinarinnar.

Þá liggja tengsl við vettvang og samtal við skólana til grundvallar starfi Menntavísindasviðs. Viðmælendur sviðsins gagnrýndu núverandi framgangskerfi ítrekað fyrir að gera ekki ráð fyrir þessum grunnþætti sviðsins, því: „það er ekkert nóg að segja: við verðum að sinna samfélaginu, við verðum að sinna vettvanginum, við verðum að sinna þeim faghópum sem við erum að mennta þegar þeir eru

⁵⁹ Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands nr. 263/2010.

⁶⁰ Stefna Háskóla Íslands 2016-2021.

⁶¹ Van den Akker og Spaapen, 2017.

komnir út á vettvanginn og við verðum að sinna námi og kennslu almennilega, en það vegur ekkert í þessari jöfnu.“

Útgáfa efnis er einn þáttur samtals sviðs og samfélags á Menntavísindasviði en líkt og áður hefur verið komið inn á hamlar núgildandi matskerfi slíkri útgáfu á sviðinu: „En ef ég ætla að skrifa fyrir kennara, ef ég vil að rannsóknirnar rati inn í skólastofuna eins og ég hef stundum sagt, þá þarf maður að skrifa þannig að maður höfði til lesendahópsins, og svona vísindalegar greinar sem eru á þessu máli sem er skrifað, [...] kennarar bara lesa þetta ekki“ segir einn kennari sviðsins.

Nokkur viðmælendur, þvert á svið, komu inn á eigin „viðleitni“ til þess að þjóna samfélaginu t.d. með útgáfu óritrýndra bóka með það að markmiði að þær „nýtt[ust] sem best, bæði almennt og í kennslu“ en slík vinna sé yfirleitt „einskis metið hugsjónastar“ í núverandi framgangskerfi. „Ég gaf út bók á síðasta ári [...] sem er svona að einhverju leyti tilraun til að taka þátt í svona almennri umræðu og sú bók er náttúrulega, er ekki, hún er ekki sérlega hátt metin í stigakerfinu, því hún er ekki ritrýnd“ segir einn viðmælendi. Almennt eru viðmælendur sammála um að „[flestir] forðast þetta af því þetta er ekkert metið og þetta tekur tíma“ frá öðrum starfspáttum.

Samtal af þessum toga er þó almennt talið mikilvægt af viðmælendum þessarar rannsóknar. „Mér finnst [samfélagsþjónustan] mikilvægur þáttur, en ég fæ engin stig fyrir svona, en mér finnst alveg eðlilegt að þetta telji. Ef fólk fer og heldur fyrirlestra fyrir Krabbameinsfélagið eða fyrir sjúklinga eða eitthvað svoleiðis [...] og talar um sínar rannsóknir í tengslum við [samfélagið] og fólk er komið þarna til að hlusta, mér finnst að það eigi að gefa einhver stig“ en „[ekki bara] þjónustustig við vettvanginn. Sem gefa ekki neitt.“ Þjónusta við samfélagið „hefur náttúrulega mikið að segja til samfélagsins sjálfs og þetta skiptir fólk mjög miklu máli, líka fyrir okkur. Við vorum allt í einu ekki bara einhverjir rannsakendur frá [háskólanum] [...] við vorum í samtali við fólk. En þetta þýddi það að við þá notuðum ekki tímann til að skrifa einhverja fræðigrein.“ Samfélagsþjónustan, sem þó er kveðið á um er þannig ekki metin sem skyldi samkvæmt viðmælendum heldur er hún hindrun í framgangskerfinu kjósi akademískt starfsfólk að sinna henni.

Samræming fjölskyldulífs og atvinnu

Breytingar á rekstri fyrirtækja og almennra- og akademískra stofnana á níunda áratugnum með aukinni markaðsvæðingu fól óhjákvæmilega í sér stefnubreytingar. Meðal þeirra var áherslan á sveigjanlegan vinnutíma sem varð áberandi á íslenskum vinnumarkaði um síðustu aldamót.

Skýrt dæmi um innleiðingu þessarar stefnu var verkefnið *Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum: Hið gullna jafnvægi*, sem var samstarfsverkefni innan EES landanna 2000-2001. Íslenskir aðilar verkefnisins voru Reykjavíkurborg og Gallup. Verkefnið hafði það að markmiði að þróa fræðsluefni fyrir fyrirtæki á breyttum markaði. Meðal þeirra þátta sveigjanleikans sem tilteknir voru sem ákjósanlegir fyrir starfsmenn voru að þeir gætu „axlað ábyrgð sína í starfi og fjölskyldu án óhæfilegs álags“ og „rækt umönnunarhlutverk sitt gagnvart börnum sínum og öðrum fjölskyldumeðlimum“. Í verkefninu er ávinningur sveigjanleikans fyrir atvinnurekendur tíundaður m.a. sem hluti af því að „auka

framleiðni og starfsánægi“ meðal starfsfólks og að þar með „lag[í] [þeir] sig að nýrri löggjöf um vinnumarkaðinn“. ⁶²

Í verkefninu var sérstaklega tilgreint, að „[a]tvinnurekendur þurfa m.a. að laga sig að ákvæðum um fæðingar- og foreldraorlof, banni við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar, jafnréttislögum, lögum um vinnuvernd og tilskipunum um vinnutíma, tímabundna ráðningarsamninga og hlutastörf.“ ⁶³ Með verkefninu var með öðrum orðum leitast við að sætta kröfur markaðar um aukna framleiðni sem hluta af samkeppni á markaði og ákvæða vinnumarkaðs- og jafnréttislöggjafar um takmörkun vinnuálags og jafna stöðu kynjanna jafnt á vinnumarkaði og á heimilum.

Fyrstu jafnréttislögin sem samþykkt voru á Íslandi, Lög um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976, sneru fyrst og fremst að stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Lögin voru endurskoðuð og þeim breytt reglulega ⁶⁴, en síðustu breytingar voru festar með Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. ⁶⁵ Í *Lögum nr. 96/2000* 16 gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs, var krafan um sveigjanlegan vinnutíma ávörpuð í fyrsta sinn í jafnréttislögum. ⁶⁶

Í *Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008* ber 24. gr. laganna yfirskriftina samræming fjölskyldu- og atvinnulífs:

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu meðal annars auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduáðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof. ⁶⁷

Starfsmannastefna Háskóla Íslands frá árinu 2004 byggir fyrst og fremst á jafnréttislögum. Í kafla 8.2 *Vinnutími og fjölskylduábyrgð* er stefna háskólans um samræmingu vinnu og fjölskyldulífs útfærð. Háskóli Íslands leggur höfuðáherslu á að „sporna gegn óhóflegu vinnuálagi starfsfólks og tryggja að það fái notið nægilegrar hvíldar“ með það að leiðarljósi „að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma þær skyldur sem starfið og fjölskyldan leggja þeim á herðar.“ Þá „hvetur [stefnan] feður sérstaklega til þess að nýta sér möguleika sína til að samræma starfs- og fjölskylduábyrgð.“ ⁶⁸

Í flestum viðtölum í þessari rannsókn er vísað í „eðli akademískra starfa“ sem grundvöll þess sveigjanleika sem Háskóli Íslands býður starfsfólki sínu upp á hvað varðar samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Verkpáttum akademískra starfa sé þannig háttað að bein viðvera sé einungis bundin við kennslu og fundi en undirbúningsvinna og rannsóknir lúti frjálsari lögmálum: „svo lengi sem þú skilar

⁶² Sveigjanleika á vinnustað í tíu skrefum: Hið gullna jafnvægi.

⁶³ Sama heimild.

⁶⁴ Árin 1985, 1991 og 2000.

⁶⁵ Jafnréttisstofa e.d.

⁶⁶ Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000.

⁶⁷ Lög um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008.

⁶⁸ Starfsmannastefna Háskóla Íslands 2012.

kennslunni og þínum stjórnarstörfum og stigunum, þá er bara enginn að skipta sér af þér. Þannig að þú getur bara unnið þess vegna bara heima alla daga nema þegar er kennsla. Ef þú vilt. Og þetta er einhvers staðar held ég að ég hafi séð í [...] starfsmannstefnum [og] þessi sveigjanlegi vinnutími er hluti af jafnréttisstefnu[nni]“.

Almennt er lítið á sveigjanleikann í akademísku starfi sem mikilvægan þátt starfsumhverfisins. Þá var þess getið að það sé „[mikill vilji] hjá rektor og aðstoðarrektorum, [...] til þess að taka mikið tillit til fjölskyldu fólks og jafnréttissjónarmiða. [Það] er bara svolítið vandinn hvernig á að gera það þannig að það virki og verði eitthvað annað en bara bókstafur.“ Jafnframt var bent á að „fjölskyldustefnan [sé] mjög mikilvæg“ og að með henni væri æskilegt „að reyna að draga úr álagi, eins og starfsánægju-kannanir hafa sýnt fram á“ að sé til staðar.⁶⁹

Viðmælendum var tíðrætt um það álag sem fylgir því að vinna í akademíunni og áhrifa þess á sveigjanlegan vinnutíma. Vandinn við sveigjanleikann og þar með þann möguleika sem akademían bjóði upp á til að samræma fjölskyldulíf og atvinnu sé, að „maður getur stjórnað vinnutímanum sínum mjög mikið sjálfur, en á hinn bóginn getur maður verið allan sólarhringinn í vinnunni.“ Krafan um framleiðni og álagið sem henni fylgi feli þannig þá hættu í sér að „þó að maður fari heim klukkan tvö einn daginn þá fer maður bara heim til að vinna. Ég veit ekki hvað [sveigjanleikinn] er í reynd, skilurðu, fyrir fólk í akademískri stöðu“ segir viðmælandi.

Álagið sem hlýst af kröfunni um framleiðni er innbyggt í framgangskerfið og hefur auk þess kynjaða vídd: „kerfið með rannsóknastigin [er] þess eðlis að rannsóknahlutfallið er í rauninni óskilgreint, þ.e.a.s. það er afgangurinn, það er þetta sem er eftir þegar maður er búinn að öllu hinu. Og í rauninni á maður alltaf að vera að sinna því. Sú skylda hvílir alltaf á manni. Og þetta er bara heimikið álag á alla og getur komið niður á fjölskyldulífi og svo framvegis og þá er einmitt spurning hvort að við séum enn það föst í kynjahlutverkum að það endi með því að konan taki frekar við þeim verkefnum sem verður að sinna á heimilinu og karlinn loki sig af og skrifi greinar“.

Alþjóðlegar rannsóknir benda til að viðleitni kvenna í akademíunni til þess að finna jafnvægi milli heimilis og vinnu skili sér í færri rannsóknastigum en hjá körlum í svipaðri stöðu.⁷⁰ Þá leiddi rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Thamar Heijstra á jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs í Háskóla Íslands í ljós að konur í akademískum stöðum nýta sveigjanleikann í vinnu frekar til fjölskylduverka en karlar sem aftur hefur áhrif á framgangsmöguleika þeirra í starfi.⁷¹

Viðmælendur í þessari rannsókn voru yfirleitt sammála um „að konur haff[í] yfirleitt miklu meiri ábyrgð utan vinnunnar“. „Og ég held að það hljóti að vera álag á konur. Það [er] líklegt að þær hafi líka meiri skyldur á heimili, sem eru ekki skráðar reglur. [...] Þannig að ég held að það hljóti að hafa áhrif á output-ið. Því að það að gera rannsókn [...] það þýðir að þú ert aldrei búinn í vinnunni. Þú veist, þú ert að grufna með eitthvað, en það er eitthvað í gangi, gagnasöfnun o.s.frv. og þú hefur áhyggjur af

⁶⁹ Sjá t.d. síðustu starfsánægjukönnun FVST.

⁷⁰ Rothausen-Vange, Marler, and Wright 2005.

⁷¹ Rafnsdóttir og Heijstra 2010.

framgangi rannsóknar eða ert að spá í það og spekulera. Og þú ert oft með þetta líka eftir að þú kemur heim, ert með einhverjar hugmyndir og þarft að setjast niður til þess að spá í það. [...] þetta er svona, vinnan smitast yfir í heimilislífið. Hún gerir það. Og fyrir konu sem er síðan með hitt líka þá held ég að það hljóti að vera, ég held það, þ.e.a.s. hljóti að vera einhver þröskuldur.“

Umframábyrgð kvenna á heimilum var að miklu leyti tengd við umönnun ungra barna í viðtölunum, því „ef kona er ung, og þarf að eyða miklum tíma í heimili og börn“ er ekki mikill tími aflögu til rannsókna. „Þá náttúrulega, [...] það er mjög mikið mál að fá öll þessi [rannsókna]stig“. Þó voru viðmælendur sem bentu á að fjölskylduábyrgðin sé ekki bundin við yngri konur heldur haldist gegnumgangandi við samfélagslega skilgreint hlutverk kvenna sem umönnunaraðila: „þá kemur inn á þetta með stuðning innan fjölskyldna. Að þegar að konur eru komnar af léttasta skeiði og börnin farin að heiman þá eru það aldraðir foreldrar sem þarf að sinna líka. Og allar rannsóknir sýna það að það eru konur, það eru dæturnar sem eru að hjálpa gamla fólkinu. Þannig að dætur í akademiunni, þær hafa líka í ýmis horn að líta í innan fjölskyldnanna.“

Fjarvera kvenna frá valdastöðum innan fyrirtækja og stofnana er gjarnan útskýrð með viðvarandi ábyrgð þeirra innan fjölskyldunnar umfram karla.⁷² Að öllu óbreyttu virðist sveigjanlegur vinnutími akademiunnar ekki ná að jafna út þann tíma og álag sem rannsóknir og fjölskyldulíf útheimta fyrir konur. Konur standa því frekar frammi fyrir því að þurfa að velja, framann eða fjölskylduna, eða láta sér nægja hægan eða lítinn framgang: „Ef ég væri með [fjölskyldu], þá gæti ég ekki verið komin þangað sem ég er [í akademiunni]. Því þetta krefst alveg rosalega mikils tíma. Og einbeitingar sem maður gæti ekkert leyft sér [með fjölskyldu]. Ég er alltaf í vinnunni“ segir t.a.m. kvenkyns viðmælandi.

Krafan um framleiðni rannsóknastiga tekur ekki tillit til ástæðna fyrir lágri framleiðni einstaka starfsfólks. Undir mögulegar ástæður lágrar akademískrar framleiðni falla ýmsar persónubundnar ástæður svo sem veikindi, en einnig barneignir. Framgangskerfið í núverandi mynd tekur því ekki tillit til barneigna og torveldar þar með framgang ungra kvenna.

Mikil viðvera í vinnu er tengd samfélagslegri hugmynd um karlinn sem fyrirvinnu. Lífseigar hugmyndir um hlutverk kynjanna í samfélaginu sem endurspeglast í fjölskylduábyrgð kvenna fela að sama skapi í sér samfélagslegt samþykki á hlutverki karla sem fyrirvinnur fjölskyldna. Í rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Thamar Heijstra frá árinu 2013 kom fram að karlar í akademískum störfum við Háskóla Íslands nýttu frekar sveigjanleikann í starfi fyrir rannsóknir og önnur akademísk störf en konur eins og fyrr segir en jafnframt að þeir hlutu frekar skilning og stuðning heima fyrir en konur í sömu stöðu.⁷³

Að sama skapi fylgir því ákveðin pressa að vera skilgreind fyrirvinna heimilis. Þannig lýsir karlkyns viðmælandi þörf á mikilli vinnu á ákveðnu tímabili fjölskyldunnar: „sérstaklega þegar við vorum [...] með lítil börn og bara [eina] innkomu á móti fæðingarorlofssjóðnum“. Þá felur fyrirvinnuhlutverkið það

⁷² Hochschild 2003, Pétursdóttir 2009, Heijstra og Rafnsdóttir 2013.

⁷³ Rafnsdóttir og Heijstra 2013.

Í sér að karlar „[taka] síður fæðingarorlof“ að sögn eins viðmælanda sem þó er hvatt til í starfsmannastefnu háskólans.

Yngri karlkyns viðmælendur lýstu miklu álagi sem framgangskerfið fæli í sér og að sveigjanlegur vinnutími akademíunnar færi oftast en ekki í rannsóknavinnu: „Þannig að [...] ef þú ætlar að ná árangri í þessu kerfi, þá þarftu náttúrulega bara að vera soldið kaldrifjaður gagnvart öðrum þáttum vinnunnar, kennslunni og stjórnuninni, fókusa dálítið á [rannsóknir] og vinna á kvöldin og um helgar.“

Í þessu samhengi er vert að geta þess að í nýútgefni skýrslu Félagsvísindastofnunar um starfsumhverfi HÍ⁷⁴ kemur fram að álag og streita mælist mest meðal eldri kvenna og ungra karla í akademískum stöðum við Háskóla Íslands. Samkvæmt niðurstöðum þessarar könnunar má tengja það eftirfarandi þáttum; svigrúmi karla innan akademíunnar og heima til að vinna í eigin framgangi og hefðbundinni samfélagsþingun á karla sem fyrirvinnur. Yngri konur eiga hins vegar erfiðara uppdráttar innan akademíunnar og hljóta minni stuðning heima fyrir. Á síðari hluta starfsferils kvenna er aukið svigrúm til akademískra afkasta en þá má ætla að konur séu almennt langþreyttar og komnar á „seinni vaktina“ á heimilunum líkt og viðmælandi orðaði það. Þannig er, þegar lítið er til stöðu og möguleika kynjanna innan akademíunnar, einnig nauðsynlegt að taka mið af aldursbreytunni.

Samkvæmt þessu er vinnuálagið innan háskólans sveigjanleikanum yfirsterkara og þannig nýttist akademískur sveigjanleiki í reynd ekki sem grundvöllur fyrir samræmingu fjölskyldulífs og vinnu. Af svörum viðmælanda rannsóknarinnar má því vera ljóst, að markviss, kynjajafnrétt og vel útfærð stefna um sveigjanlegan vinnutíma er nauðsynlegur hluti af endurskoðun kerfisins.

Niðurstöður úr vefgáttskönnun

Í heildina studdu svör þátttakenda við meginlegar og eiginlegar niðurstöður rannsóknarinnar. Karlar voru þó fremur þeirrar skoðunar að möguleikar karla og kvenna innan kerfisins væru jafnir og konur bentu frekar á kynjaða slagsíðu kerfisins. Nokkuð var um að þátttakendur tengdu rýrari möguleika kvenna innan kerfisins við barneignir og að kynjaformgerð stórsamfélagsins endurspegladist í menningu háskólans. Í svörum þátttakenda kom endurtekið fram að kerfið „mismunaði fólki innan fagsviða“ líkt og einn þátttakandi orðaði það sem, að mati sumra, hefur jafnframt kynjaða vídd. Ítrekað var bent á að framgangskerfið miðast við afköst í rannsóknum umfram gæði þeirra og að aðrir þættir hins akademíska starfs, svo sem kennsla og stjórnun, séu vanmetnir. Samkvæmt þátttakendum leiðir áherslan á framleiðni innan kerfisins ennfremur til mikillar streitu meðal akademískra starfsmanna. Áherslan á erlendan útgáfuvettvang var gagnrýnd og mikilvægi íslenskrar útgáfu dregin fram. Almenn ánægja var með viðmót Vísinda- og nýsköpunarsviðs en nokkrir nefndu þó að þjónusta sviðsins einskorðaðist við umframþekkingu á erlendum fagttimaritum tengdum raungreinum sem hefti jafnrétta og þverfaglega þjónustu.

⁷⁴ Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands 2017

LAUNAMÁL

Laun innan Háskóla Íslands hafa í gegnum tíðina verið háð miðlægum kjara- og stofnanasamningum líkt og tíðkast í ríkisstofnunum.⁷⁵ Óánægja með launakjör hefur verið viðvarandi innan háskólans, bæði meðal starfsfólks og stjórnenda. Lág laun hafa ekki einungis verið gagnrýnd sem slík, heldur hafa þau einnig verið talin fyrirstaða nýráðninga og þá sérstaklega ráðninga afburðafólks í vísindum.⁷⁶

Á níunda og tíunda áratug 20. aldar voru fastar yfirvinnugreiðslur teknar upp sem kjarabót í stjórnsýslunni en slíkar greiðslur tíðkuðust ekki til háskólakennara. Helsta aukatekjuleiðin fyrir háskólakennara lá í aukinni kennslu en sú leið felur í sér að slegið sé af rannsóknastarfi. Sem skref á leið út úr þessum vanda var Vinnumatssjóður settur á árið 1989. Háskólakennarar gátu þá sent inn umsóknir um greiðslur fyrir ritverk. Framgangskerfið sem einnig var innleitt á áttunda áratugnum til þess að bæta kjör akademísku starfsfólks var eins konar framhald af Vinnumatssjóði.

Árið 1997 setti Félag prófessora fram tillögur til kjaranefndar um fimm flokka launakerfi fyrir prófessora. Tillagan miðaðist við að draga úr hvata við kennslu og auka þátt rannsókna. Kjaranefnd úrskurðaði félaginu verulega kjarabót árið 1998 sem síðar leiddi til bættra kjara félagsmanna í Félagi háskólakennara.⁷⁷

Með nýju launakerfi prófessora var gerð grundvallarbreyting á kjörum þeirra. Mánaðarlaun hækkuðu og dregið var úr greiðslum fyrir yfirvinnu. Próffessorum var raðað í launaflokka eftir mati á afköstum í rannsóknum, kennslureynslu og stjórnunarstörfum. Nýja starfsmatskerfinu var ætlað að bæta launakjör og gera háskólann samkeppnisfærari um akademískt starfsfólk.⁷⁸

Með þessum hætti voru einstaklingsmiðaðir framleiðniþættir jafnframt innleiddir inn í akademíuna. Launakjör akademísku starfsfólks við Háskóla Íslands færðust því frá því að vera eingöngu bundin við kjara- og stofnanasamninga og færðust nær almennum markaði þar sem laun eru almennt talin eiga að vera tengd framleiðniafköstum einstaklinga.⁷⁹

Einstaklingsbundin afköst akademískra starfsmanna sem felst í framleiddum rannsókna- og aflstigum fyrir vísindaverk felur í sér áberandi kynjaðan mun. Þessi rannsókn hefur leitt í ljós að umframafköst karla á vísindaverkum grundvallast á kynjaðri slagsíðu vísindaumhverfis háskólans. Má þar helst nefna að mat á rannsóknum byggir á raunvísindamiðuðu stigveldi þar sem karllægar greinar vega meira en kvenlegar, sem og kynjaðri slagsíðu starfsþátta (sjá kafla um rannsóknir og kennslu).

Niðurstöður fræðilegra greininga á kynbundnum launamun sýna þrjá meginþætti sem liggja honum til grundvallar: lægri greiðslur til kvenna fyrir sömu störf og karla, kynskipting vinnumarkaðar og loks kynjuð mismunun við ráðningar og framgang í starfi. Samkvæmt rannsókn þessari er hægt að

⁷⁵ Fjármálaráðuneytið 2013.

⁷⁶ Magnús Guðmundsson 2011.

⁷⁷ Sama heimild.

⁷⁸ Ríkisendurskoðun 2005, Magnús Guðmundsson 2011.

⁷⁹ Velferðaráðuneytið 2015.

heimfæra tvo síðari þættina upp á launaumhverfi akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands: kynjaða skiptingu starfsþátta og kerfislæga, kynjaða mismunun við framgang.

Í viðtölunum við akademískt starfsfólk háskólans var gjarnan talað um að þáttur grunnlauna í framgangskerfinu sé ekki hvetjandi í sjálfu sér: „ég hef alltaf verið ósáttur við það að launakerfið hérna sé ekki hvati fyrir fólk að halda áfram. Það skipti engu [um launin mín] þegar ég var lektor og varð dósent. Og það að fara úr dósent [yfir í] prófessor skipti [líka] nánast engu um launin [...] það hvatti mig ekki til framgangs.“

Almennt töldu viðmælendur ákjósanlegt, að „hafa það þannig að það sé hvati fyrir fólk að fara í framgang og hvatinn sé ekki bara eitthvað titlatog. Það skiptir [...] ekki miklu máli. En það á samt að vera þannig, að það á að vera launamunur á milli lektors og dósent. Það er mjög skrítið ef þú ert með lektor hér á sömu launum og [dósent eða] prófessor.“ Hvatinn til framgangs ætti þannig að vera innbyggður í launakerfið sjálft, en ekki eingöngu háð rannsóknarafköstum.

Kerfið í núverandi mynd geri það jafnvel að verkum að akademískt starfsfólk fresti framgangi þrátt fyrir fenginn rannsóknastigafjölda: „Þannig að ef maður var sæmilega pródúktívur, eins og ég hef eiginlega alltaf verið sæmilega - skrifað frekar mikið, þá var það þannig að þó að föstu launin væru umtalsvert lægri hjá mér sem dósent þá fékk ég alveg jafn mikið út úr því launalega í lok ársins, að vera dósent, eins og ég hefði fengið sem prófessor, því að þá hefði vinnuásgreiðslan lækkað svo mikið þó að föstu launin væru hærri, og það sem skipti máli í þessu sambandi, ég reiknaði þetta út og hugsaði þetta kemur nokkurn veginn af sjálfu sér á sama stað niður. Sum ár aðeins minna og sum ár aðeins meira, en þetta endar nokkurn veginn jafnt“ segir viðmælandi. Annar viðmælandi úr fámennri grein segir það hafa verið „verra fyrir greinina ef [hann] færi áfram í framgang.“. Sem starfsmaður fámennrar greinar innan háskólans setur viðmælandinn þannig eigin framgang til hliðar fyrir heildarafkomu fagsins. Á sama tíma má leiða líkum að því að akademískt starfsfólk fjölmennra greina þurfi ekki að beita sömu úrræðum.

Viðmælendur tóku margir fram að framgangskerfi Háskóla Íslands sé „einstakt í sinni röð.“ „Þetta er raunar mjög sérstakt kerfi hérna á Íslandi. Ég veit ekki til að það sé neins staðar annars staðar, ég þekki ekki til neins staðar annars staðar, þar sem einstaklingarnir sjálfir bara finna fyrir því á sínu eigin skinni, þetta með árangurinn, að það er bara eingreiðsla í september. Þetta er yfirleitt þannig að deildirnar eru þá að fá meira í sinn hlut úr deililíkani háskólastofnunarinnar.“

Sem leið út úr einstaklingsdrifnu kerfi og með hag heildarinnar að leiðarljósi „væri miklu betra að hækka launin okkar um 12,5 % eða hvað sem vinnuásgreiðsla er, og bara allir séu með það og við vinnum svo bara vinnuna okkar.“ Að mati margra viðmælenda er þó ákjósanlegt fyrir háskólann að halda í hvataknúði kerfi „en þetta hvatakerfi þarf að beinast að þeirri hegðun [og starfsemi] sem þú vilt styrkja. Og þess vegna ætti það að vera þannig að, [...] það getur verið punktakerfi sem gefur einhverja peninga, en þessir peningar séu rannsóknarpeningar. Ekki laun fólks.“ Helsti vandinn við breytingar á kerfinu „er að [þetta] er bundið í kjarasamningum, þetta er hjá stéttarfélagunum.“

Vinnutími

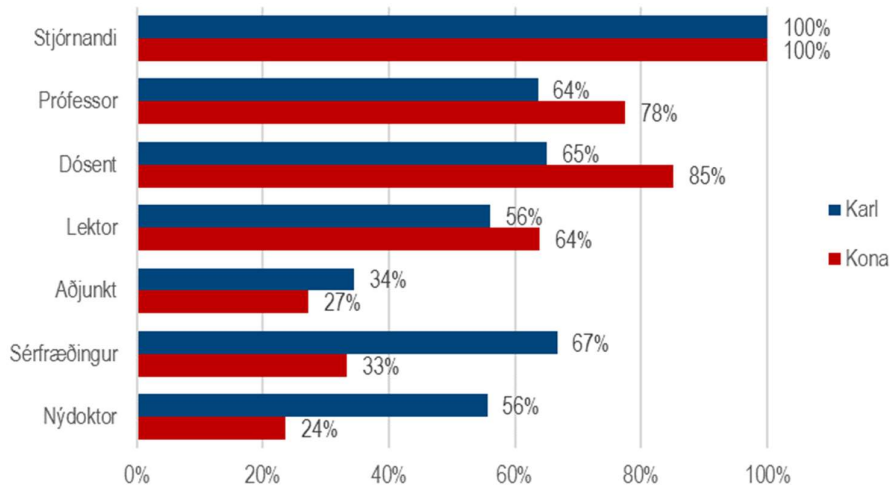
Áður en vikið er að launum akademísku starfsfólks Háskóla Íslands er rétt að gera grein fyrir starfshlutfalli eftir þeim breytum sem greint var eftir: kyni, stöðu og fræðasviði.

Tafla 12. Starfshlutfall starfsfólks í akademískri stöðu árið 2015⁸⁰

	Karlar		Konur		Alls	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Fullt starf	271	62%	220	60%	491	61%
50-98%	81	18%	72	20%	153	19%
20-49%	73	17%	60	16%	133	17%
1-19%	14	3%	14	4%	28	3%
Alls	439	100%	366	100%	805	100%

Líkt og tafla 12 sýnir voru rúmlega 60% starfsfólks í akademískri stöðu í fullu starfi árið 2015, 62% karla og 60% kvenna.

Meðalstarfshlutfall var 79% hjá körlum og konum árið 2015. Þegar starfshlutfall var greint eftir starfsheiti kom fram konur í prófessorsstöðu, dósentstöðu og lektorsstöðu voru að meðaltali í hærra starfshlutfalli en karlar (sjá töflu 6 í viðauka). Meðal karla var starfshlutfall hæst á Verkfræði- og náttúruvísindasviði (og á Hugvísindasviði (89%), en meðal kvenna var það hæst á Félagsvísindasviði (84%).

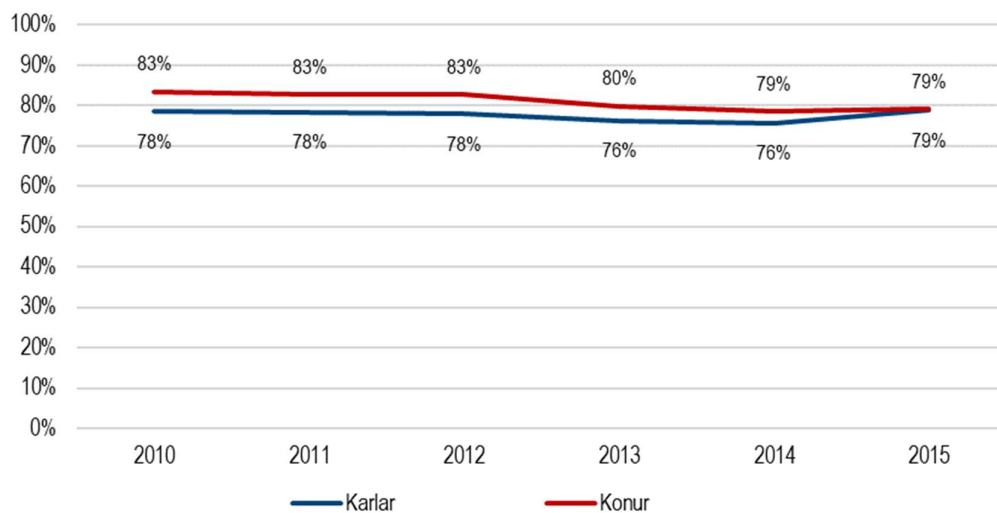


Mynd 22. Hlutfall karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsheiti árið 2015

⁸⁰ Aðjuntar og nýdóttar meðtaldir

Á mynd 22 sést að konur eru líklegri til að vera í fullu starfi sem prófessorar, dósentar og lektorar en flestir, hvort sem er karlar eða konur, eru líklegri til að vera í hlutastarfi í lægri þrepum hins akademíska metorðastiga, sem nýdóttar og aðjunktur.⁸¹

Þegar starfshlutfall er skoðað síðustu ár sést að konur í akademískum stöðum hafa verið í hærra starfshlutfalli en karlar að meðaltali síðan 2010. Árið 2010 voru konur í 83% starfshlutfalli en það hefur lækkað og árið 2015 var það eins og hjá körlum eða um 79%. Karlar hafa verið í 78-79% starfshlutfalli að meðaltali frá 2010 að undanskildum árunum 2013 og 2014 þar sem það fer niður í 76% (sjá mynd 23).



Mynd 23. Meðalstarfshlutfall karla og kvenna í akademískri stöðu á árunum 2010 til 2015

Samsetning launa

Hér verður greint frá niðurstöðum launagreiningar. Fyrst eru birtar fjöldataölur og hlutföll fyrir bakgrunnspætti. Þá eru birtar launatölur eftir bakgrunnspáttum þar sem sjá má upplýsingar um grunnlaun, heildarlaun og yfirvinnugreiðslur. Að lokum eru birtar niðurstöður aðhvarfsgreiningar um kynbundinn launamun.

⁸¹ Karlar eru í meirihluta sérfræðinga hjá Háskóla Íslands.

Í töflu 13 kemur fram skýr, kynjaður munur á meðalheildargreiðslum til akademísks starfsfólks. Karlar eru með hærri laun í öllum liðum fyrir utan nefndarlaun.

Tafla 13. Samsetning meðalheildargreiðslna karla og kvenna árið 2015 – Allt akademískt starfsfólk í 100% starfi

	Karlar		Konur		Hlutfallsmunur
	Meðaltal	Fjöldi	Meðaltal	Fjöldi	
Akademískir starfsmenn	9.970.111	268	8.886.841	218	89%
Launaliðir					
Grunnlaun	7.739.474		7.171.930		93%
Yfirvinna / álag	1.014.164		705.657		70%
Laun vegna rannsóknastiga	683.845		553.603		81%
Nefndarlaun	53.888		54.904		102%
Stundakennsla	21.638		17.104		79%
Aðrar greiðslur	457.102		383.642		84%

* Orlof, fæðispeningar, eingreiðslur, þóknun, læknavottorð, prófdæming, samgöngugreiðslur

Tafla 14. Samsetning meðalheildargreiðslna karl- og kvenprófessora, dósentanna og lektora árið 2015 – Starfsfólk í 100% starfi

	Karlar		Konur		Hlutfallsmunur
	Meðaltal	Fjöldi	Meðaltal	Fjöldi	
Prófessor heildarlaun	11.329.407	133	10.779.425	66	95%
Grunnlaun	8.956.505		8.659.522		97%
Yfirvinna / álag	973.201		695.234		71%
Laun vegna rannsóknastiga	889.888		932.184		105%
Nefndarlaun	85.758		123.026		143%
Aðrar greiðslur	424.056		369.458		87%
Dósent heildarlaun	9.496.905	60	8.603.036	58	91%
Grunnlaun	6.930.728		6.831.777		99%
Yfirvinna / álag	1.410.627		778.320		55%
Laun vegna rannsóknastiga	597.845		534.135		89%
Nefndarlaun	34.653		40.287		116%
Aðrar greiðslur	523.052		418.517		80%
Lektor heildarlaun	7.593.675	35	7.664.688	56	101%
Grunnlaun	6.339.802		6.394.374		101%
Yfirvinna / álag	596.156		575.926		97%
Laun vegna rannsóknastiga	318.814		319.342		100%
Nefndarlaun	18.086		22.934		127%
Aðrar greiðslur	320.817		351.219		109%

* Orlof, fæðispeningar, eingreiðslur, þóknun, læknavottorð, prófdæming, samgöngugreiðslur

Tafla 14 sýnir nánari samsetningu meðalheildargreiðslna akademísks starfsfólks eftir kyni og stöðu. Hér sést m.a. að konur eru með hærri greiðslur fyrir nefndarsetu en karlar og þá sérstaklega á meðal prófessora, en líkt og fram hefur komið eru mun færri konur prófessorar en karlar. Greiningin styður

Því við niðurstöður eigindlega hluta rannsóknarinnar þar sem viðmælendur bentu ítrekað á, að krafan á konur til þess að sitja í nefndum og sinna stjórnun væri hlutfallslega meiri en á karla þar sem konur eru færri í æðstu akademísku stöðum innan háskólans (sjá kaflann Stjórnun á bls. 49). Þá eru kvenprófessorar með hlutfallslega hærri greiðslur fyrir rannsóknafköst en karlar sem aftur styður að umframafköst og þar með greiðslur til karla á sviði rannsókna skýrist mestmegnis af höfðatölu, þ.e. umframfjölda karla í æðstu stöðum (sjá kaflann Rannsóknastig á bls. 39). Þá sést að karlar eru með skráða meiri yfirvinnu en konur, óháð akademísku stöðuheiti.

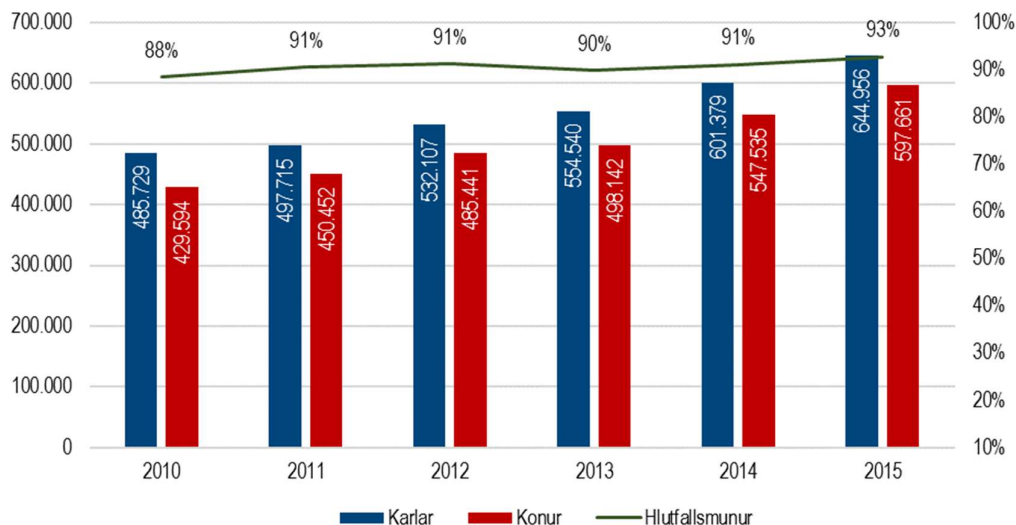
Grunnlaun

Hér á eftir verður gerð grein fyrir grunnlaunum akademíks starfsfólks Háskóla Íslands eftir kyni, starfshlutfalli, stöðu og fræðasviði.

Meðalgrunnmánaðarlaun starfsfólks í 20-100% starfi árið 2015 voru um 495 þúsund, 516 þúsund meðal karla og 469 þúsund meðal kvenna (sjá töflur 7 og 9 í viðauka).

Meðal starfsmanna í 100% starfi voru meðalgrunnmánaðarlaun um 624 þúsund á mánuði. Meðallaun karla voru 645 þúsund en meðallaun kvenna um 598 þúsund árið 2015. Konur í fullu starfi voru því með 93% af grunnmánaðarlaunum karla árið 2015 (sjá mynd 24 og töflur 8 og 10 í viðauka).

Ekki var mikill munur á meðalgrunnmánaðarlaunum karla og kvenna í fullu starfi þegar greint var eftir starfsheiti en munur var eftir sviðum. Konur á Hugvísindasviði voru með 87% af launum karla. Einnig var munur í aldurshópnum 50-59 ára en konur í þeim aldurshópi voru með 88% af launum karla (sjá töflu 10 í viðauka).



Mynd 24. Meðalgrunnlaun karla og kvenna í akademískri stöðu í fullu starfi á árunum 2010 til 2015 (mánaðarlaun)

Eins og sést á mynd 24 hafa grunnmánaðarlaun karla í fullu starfi verið hærri frá árinu 2010 en kynbundinn launamunur hefur þó minnkað. Árið 2010 voru konur með 88% af grunnmánaðarlaunum karla og árið 2015 eru þær með 93% af launum karla.

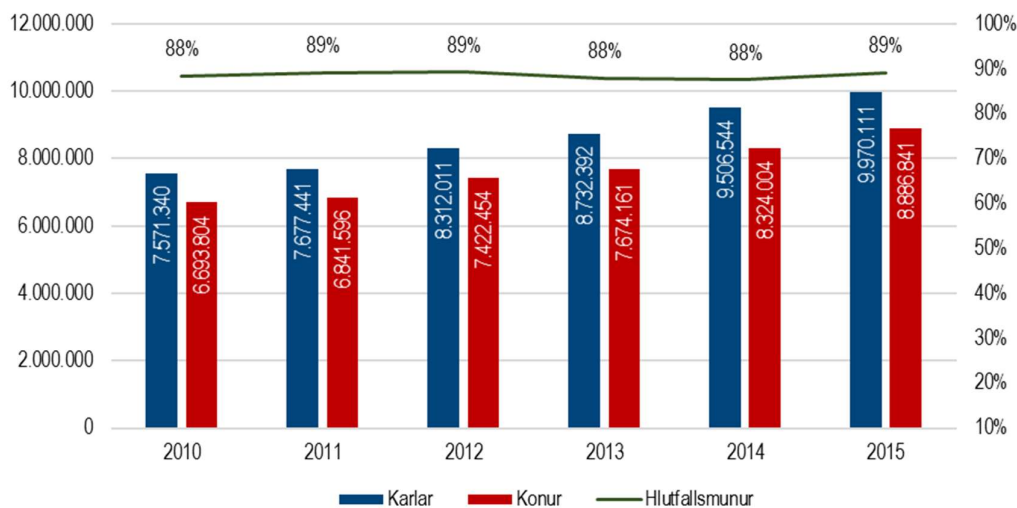
Heildaráslaun

Hér á eftir verður gerð grein fyrir heildaráslaunum akademísku starfsfólks Háskóla Íslands eftir kyni, starfshlutfalli, stöðu og fræðasviði.

Meðalheildaráslaun karla í 20-100% starfshlutfalli árið 2015 voru 7.914 þúsund á ári samanborið við 6.908 þúsund meðal kvenna. Meðal starfsmanna í 100% starfi voru meðalheildaráslaun karla um 9.970 þúsund ári en kvenna um 8.887 þúsund. Konur í fullu starfi voru því með 89% af heildaráslaunum karla árið 2015 (sjá töflur 11,12, 13 og 14 í viðauka).

Munur var á meðalheildaráslaunum karla og kvenna í fullu starfi eftir starfsheiti. Kvenaðjunktur voru með 88% af launum karla og kvendósentar með 91% af launum karla. Einnig var munur eftir sviðum og aldri (sjá töflu 14 í viðauka).

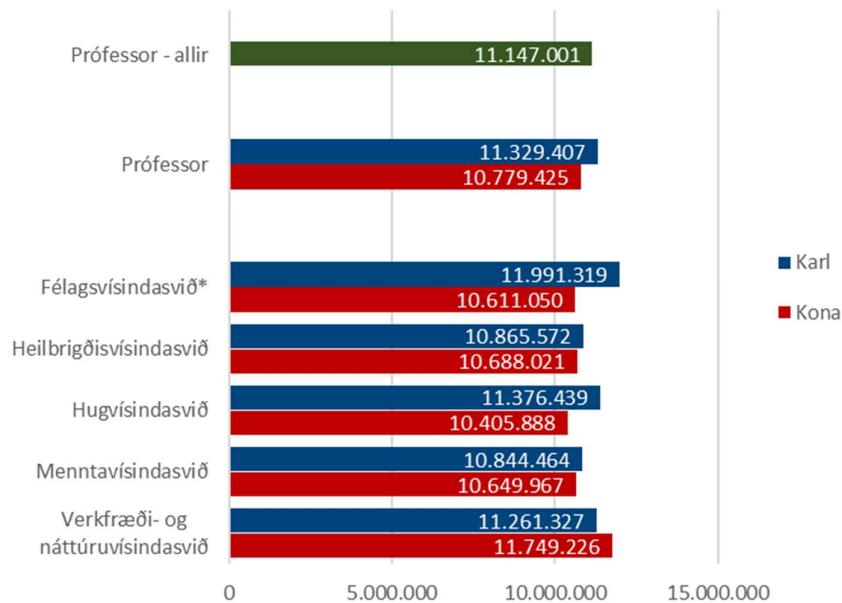
Eins og sést á mynd 25 hefur munur á heildaráslaunum karla og kvenna í fullu starfi verið eins frá árinu 2010, en á tímabilinu voru konur með 88-89% af launum karla.



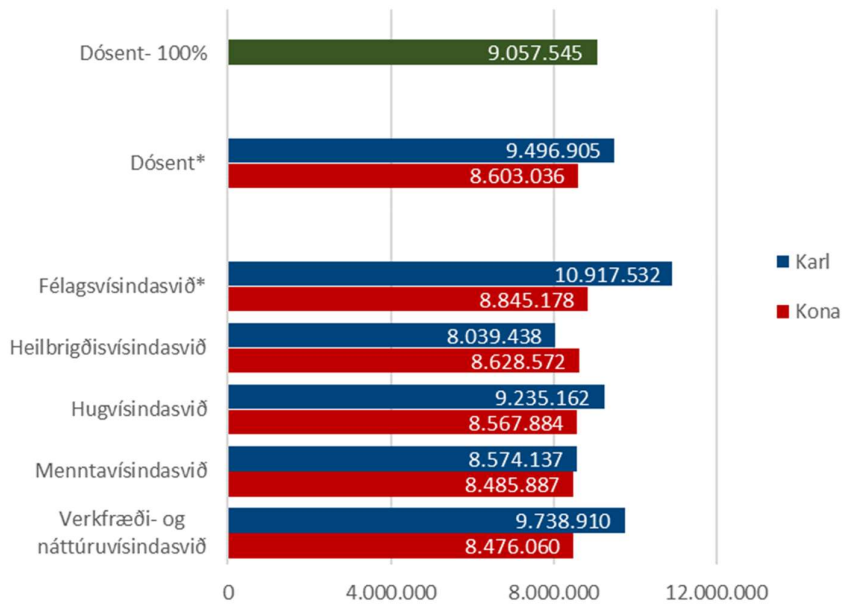
Mynd 25. Meðalheildaráslaun karla og kvenna í akademískri stöðu og fullu starfi á árunum 2010 til 2015

Heildarárslaun eftir starfsheiti og sviði

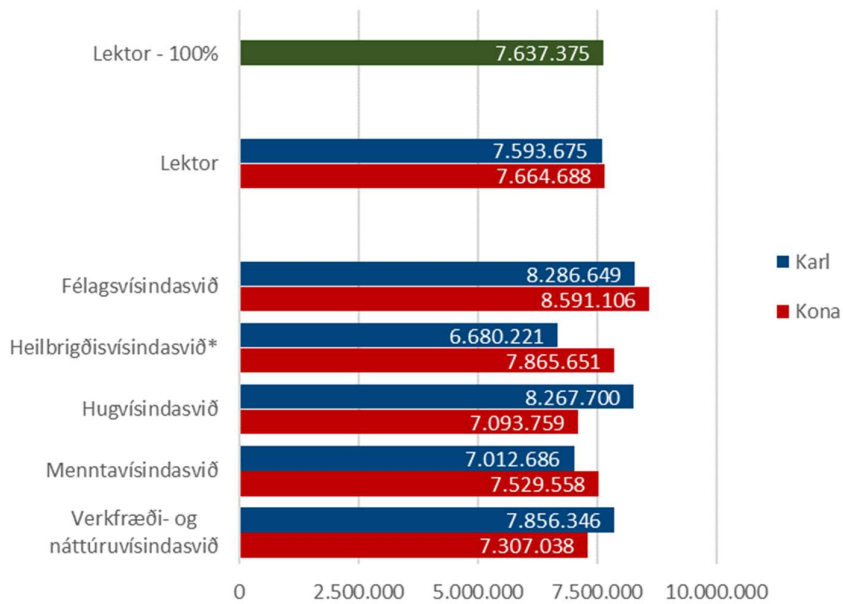
Á myndum 26-28 má sjá samanburð á heildarárslaunum karl- og kvenprófessora, dósentna og lektora í fullu starfi eftir sviðum árið 2015. Mynd 26 sýnir, að árið 2015 voru karlprófessorar á Félagsvísindasviði og Hugvísindasviði með hærri heildarárslaun en konur. Hluti ástæðu þess getur falist í yfirvinnu- greiðslum, sjá í viðauka töflur 15 og 17. Á Verkfræði- og náttúruvísindasviði voru konur hins vegar með heldur hærri laun en karlar. Ástæða þessa gæti legið í hlutfallslega meiri nefndarsetu kvenprófessora á sviðinu. Meðal dósentna voru karlar með hærri heildarárslaun á Félagsvísindasviði, Hugvísindasviði og Verkfræði- og náttúruvísindasviði. Kvendósentar á Heilbrigðisvísindasviði voru hins vegar með hærri laun en karlar. Ein af ástæðunum fyrir þessum mun gæti verið yfirvinna karla á Félagsvísinda-, Hugvísinda- og Verkfræði- og náttúruvísindasviði og kvenna á Heilbrigðisvísindasviði (sjá í viðauka töflur 15 og 17). Í heildina er ekki munur á heildarárslaunum karl- og kvenlektora en þegar greint er eftir sviðum má sjá mun eftir kynjum. Þannig eru kvenlektorar á Heilbrigðisvísindasviði með hærri laun en karlar og karlar á Hugvísindasviði eru með hærri laun en konur. Skýring þessa getur falist í yfirvinnugreiðslum og einnig í greiðslum fyrir útskrifaða nemendur úr doktorsnámi.



Mynd 26. Heildarárslaun prófessora í fullu starfi eftir sviði og kyni árið 2015



Mynd 27. Heildarárslau dósenta í fullu starfi eftir sviði og kyni árið 2015



Mynd 28. Heildarárslau lektora í fullu starfi eftir sviði og kyni árið 2015

Yfirvinnugreiðslur

Af akademískum starfsmönnum fengu 45% greitt fyrir yfirvinnu árið 2015, 46% karla og 43% kvenna (sjá töflu 15). Konur fengu að meðaltali 8,5 yfirvinnutíma greidda á mánuði en karlar 12,4 (sjá töflu 15 í viðauka). Stjórnendur fá greidda flesta yfirvinnutíma að meðaltali, karlar fá greitt fyrir 42 tíma en konur fyrir 36 tíma. Meðal fræðimanna og vísindamanna fá karlar greitt fyrir 25 yfirvinnustundir á mánuði að meðaltali en konur fá greitt fyrir 14 yfirvinnustundir á mánuði. Greitt er fyrir flestar yfirvinnustundir á Félagsvísindasviði og á rannsóknasetrum. Greitt er fyrir færstar stundir á Heilbrigðisvísindasviði og Hugvísindasviði.

Konur í 20-100% starfi voru með 67% af yfirvinnugreiðslum karla og konur í fullu starfi voru með um 70% af yfirvinnugreiðslum karla í fullu starfi (sjá töflur 16 og 17 í viðauka). Þegar yfirvinnugreiðslur voru greindar eftir starfsheiti kom fram að konur í prófessor-, dósent- og aðjunktstöðu voru með mun lægri yfirvinnugreiðslur en karlar (sjá töflu 16 og 17 í viðauka).

Tafla 15. Yfirvinna – Hlutfall starfsfólks sem fær greitt fyrir yfirvinnu

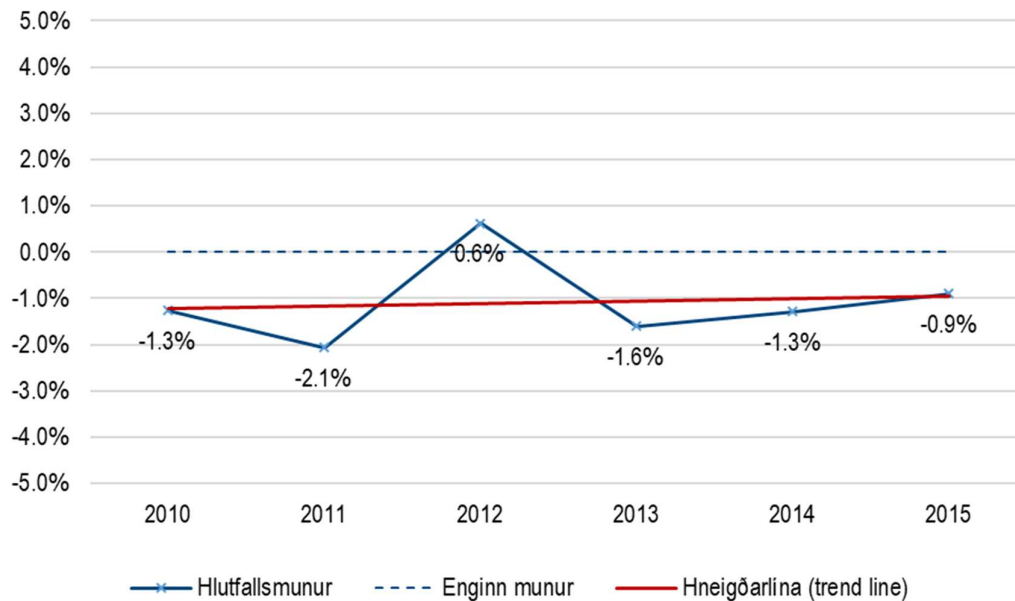
	Karlar		Konur		Alls	
	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Fjöldi	Hlutfall svarenda
Ekki greitt fyrir yfirvinnu	236	54%	207	57%	443	55%
Greitt fyrir yfirvinnu	203	46%	159	43%	362	45%
Alls	439	100%	366	100%	805	100%

Aðhvarfsgreining – leiðréttur kynbundinn launamunur

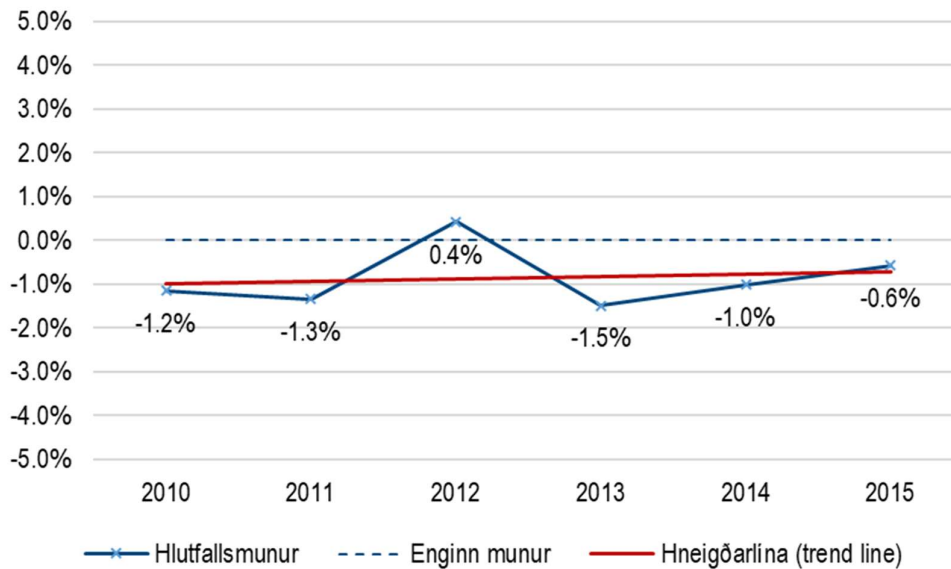
Til að meta samspil áhrifaþátta á kynbundinn launamunur prófessora, dósentna og lektora voru gerðar aðhvarfsgreiningar fyrir árin 2010 til 2015. Annars vegar voru gerð líkön til að meta áhrif þátta á grunnlaun og hins vegar til að meta heildarlaun. Greiningin náði til allra prófessora, dósentna og lektora í fullu starfi. Áhrifaþættir í módelinu voru kyn, starfsheiti, starfsaldur, fjöldi rannsóknastiga og fjöldi yfirvinnustunda.

Eins og sést á mynd 29 og töflu 18 í viðauka var lítil munur á heildarlaunum karla og kvenna á þessum árum að teknu tilliti til áhrifaþætta. Munurinn var þó mestur árið 2011 þar sem konur voru með 2,1% lægri laun en karlar. Munurinn hefur minnkað jafnt og þétt til ársins 2015 en það ár voru konur með 0,9% lægri laun en karlar. Árið 2012 sker sig úr en það ár voru konur með 0,6% hærri laun en karlar þegar tillit hafði verið tekið til starfs, starfsaldurs, fjölda greiddra yfirvinnustunda og fjölda greiddra stiga. Ástæða þessarar undantekningar virðist vera uppsöfnuð yfirvinna sem greidd var út árið 2012 en eftir hrun hafði verið sett tímabundið bann á yfirvinnugreiðslur vegna bágrar fjárhagsstöðu skólans. Hlutfallslega fengu fleiri konur slíka greiðslu árið 2012 en karlar eða um 17% kvenna í lektors-, dósent- eða prófessorstöðu og 6% karla í sambærilegri stöðu.

Þegar sviði var bætt inn meðal áhrifaþætta mátti sjá sömu tilhneigingu en heldur dró úr launamunur (sjá mynd 30 og töflu 20 í viðauka).

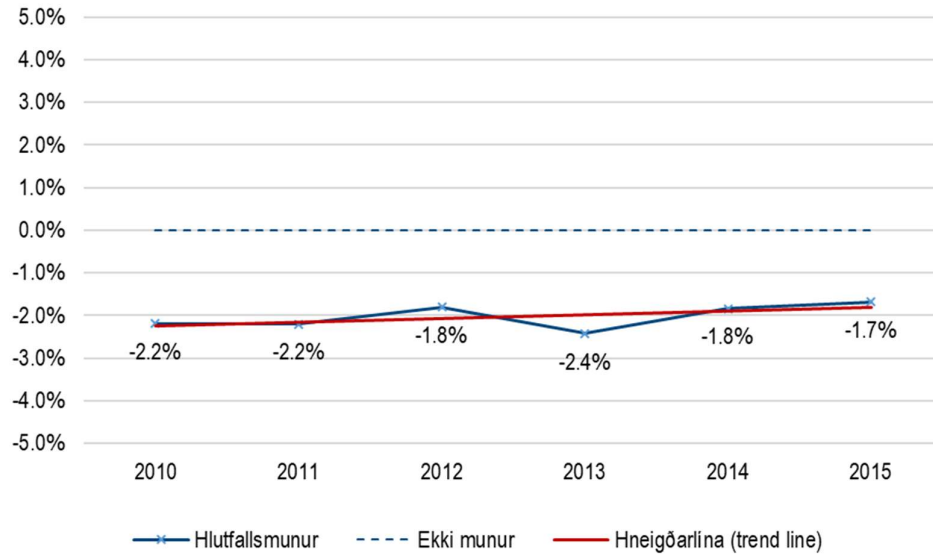


Mynd 29. Hlutfall heildarlauna kvenprófessora, dósentna og lektora af heildarlaunum karla í sömu stöðu og 100% starfi á árunum 2010-2015

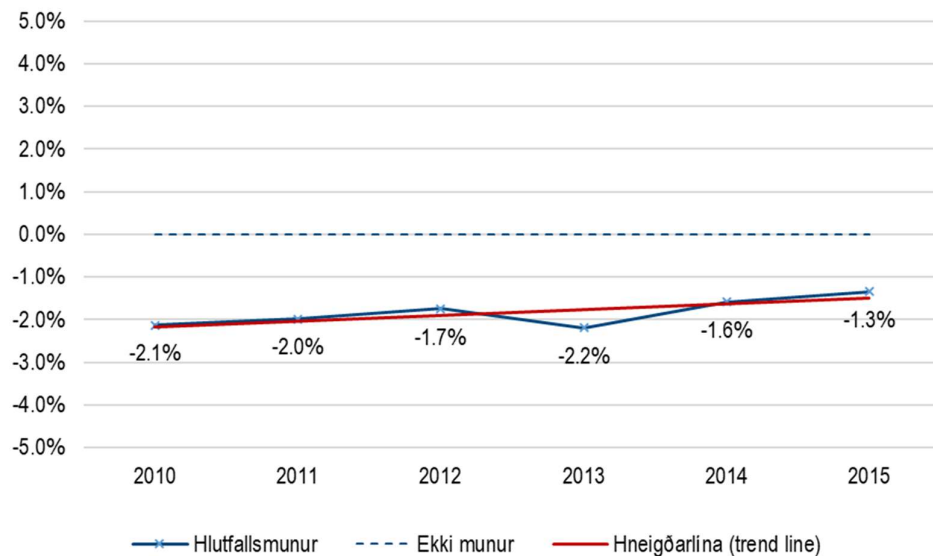


Mynd 30. Hlutfall heildarlauna kvenprófessora, dósentna og lektora af heildarlaunum karla í sömu stöðu og 100% starfi á árunum 2010-2015 – Stjórnað fyrir áhrifum sviðs

Munur á grunnlaunum karla og kvenna í lektor-, dósent- og prófessorstöðu minnkaði lítillega á árunum 2010 til 2015 að teknu tilliti til áhrifabreyta. Konur fóru úr því að vera með 2,2% lægri laun en karlar árið 2010 í að vera með 1,7% lægri laun árið 2015 (sjá mynd 31 og töflu 19 í viðauka). Munurinn breyttist lítið þegar sviði var bætt inn sem áhrifabreytu (sjá mynd 32 og töflu 21 í viðauka)

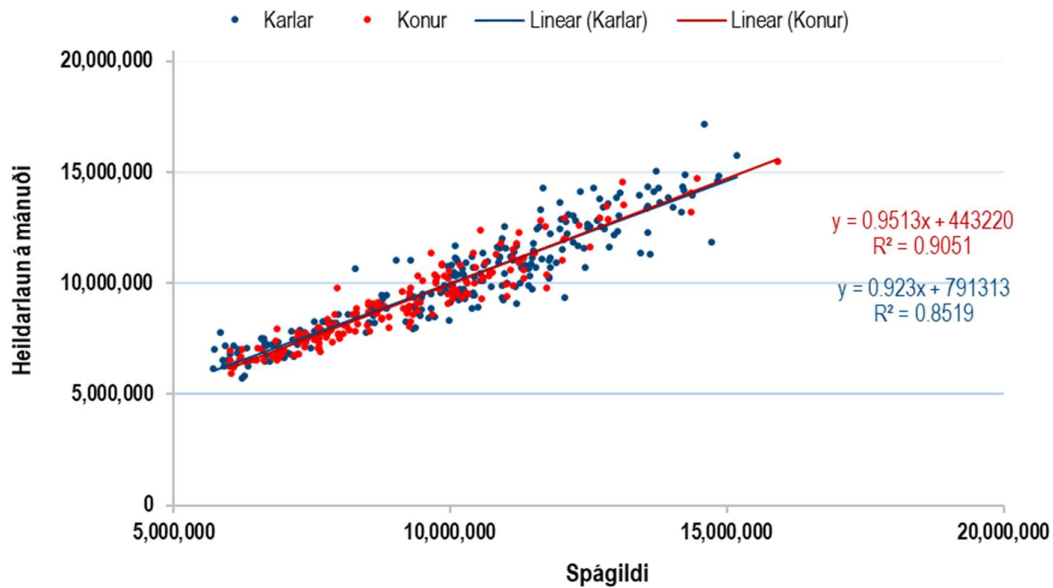


Mynd 31. Hlutfall grunnlauna kvenprófessora, dósentanna og lektora af grunnlaunum karla í sömu stöðu og 100% starfi á árunum 2010 til 2015



Mynd 32. Hlutfall grunnlauna kvenprófessora, dósentanna og lektora af grunnlaunum karla í sömu stöðu og 100% starfi á árunum 2010 til 2015 – Stjórnad fyrir áhrifum sviðs

Mynd 33 sýnir heildarlaun akademísks starfsfólks eftir kyni á móti þeim launum sem aðhvarfsgreiningin spáir fyrir um. Líkt og fram kemur á myndinni eykst kynbundinn launamunur eftir því sem laun fara hækkandi, en töluverð frávik eru í launum nokkurra karla.



Mynd 33. Heildarlaun eftir kyni vs. laun sem aðhvarfsgreining spáir fyrir um

STJÓRNSÝSLAN

Ekki er til ein, samræmd og tæmandi skilgreining á stjórnsýsluhugtakinu. Þegar vísað er í stjórnsýslu Háskóla Íslands, líkt og aðra víðtæka stjórnsýslueiningu, er í almennu tali átt við alla þá umsýslu sem lýtur að því að framfylgja stefnu stjórnar háskólans um starfsemi hans. Þar er meðal annars átt við stefnumótun, rekstur og starfsmannamál, auk eftirlits og þjónustu við starfsfólk og nemendur skólans.

Lög um opinbera háskóla nr. 85/2008 kveða ekki á um hlutverk sameiginlegrar stjórnsýslu með beinum hætti en þau segja til um hlutverk helstu stjórnunareininga og stjórnenda í stjórnskipulagi háskóla; háskólaráðs, háskólafundar, rektors, forseta fræðasviða, stjórnar fræðasviða og funda fræðasviða. Háskólaráð ákvarðar hlutverk og verkaskiptingu milli fræðasviða og háskólaráð og rektor geta ákveðið fyrirkomulag á stjórnsýslu skólans.⁸²

Þó starfsfólk stjórnsýslu og akademískt starfsfólk háskóla vinni saman í gegnum sameiginleg verkefni er inntak og rekstur starfa þessara tveggja starfseininga ólíkur. Oft er vísað í starfsfólk stjórnsýslunnar sem „almennt starfsfólk“ á meðan akademískir starfsmenn njóta ákveðinnar upphefðar í gegnum þá menntun sem til grundvallar starfa þeirra liggur. Þannig er ákveðið stigveldi virðingar milli starfsstéttanna tveggja ef svo má að orði komast. Ian D. Dobson (2010) gengur jafnvel svo langt að nota hugtakið „hinun“ eða *othering* í grein sinni um þessa tvo hópa starfsfólks háskóla til að undirstrika muninn á milli þeirra, en það hugtak er gjarnan notað í kenningum um ólíka þjóðfélagshópa með gerólíka samfélagslega stöðu, líkt og innfædda og innflytjendur.⁸³

Á sama tíma og rannsóknir á stöðu og möguleikum akademískra kvenna hafa farið vaxandi hefur lítið verið skrifað um stöðu kvenna í stjórnsýslu háskóla. Í greininni *Female administrative managers in Australian universities: not male and not academic*, fjalla Michelle Wallace og Theresa Marchant (2011) um tvíbendan vanda kvenna í stjórnsýslu háskóla í Ástralíu. Samkvæmt Wallace og Marchant er stjórnsýslan karllægur starfsvettvangur þar sem karllæg menning og stjórnunarhættir eru ríkjandi. Konur innan stjórnsýslunnar starfa því við tvöfalda mismunun, bæði á grundvelli kyns og starfshátta.⁸⁴

Stjórnmálafræðingurinn Cynthia Enloe (2000), líkir stjórnsýslu stofnana við burðarverk þeirra sem að miklu leiti hvílir á kvenkyns starfsfólki.⁸⁵ Þessa samlíkingu má heimfæra á stjórnsýsluumhverfi Háskóla Íslands en samkvæmt upplýsingum um heildarfjölda starfsfólks Háskóla Íslands frá árinu 2015 er meirihluti stjórnsýslunnar konur (sjá töflu 16).⁸⁶ Þetta hlutfall hefur verið óbreytt síðustu fimm árin (sjá mynd 3 í viðauka)

⁸² Ómar H. Kristmundsson og Ásta Möller 2016.

⁸³ Dobson 2010.

⁸⁴ Wallace og Marchant 2011.

⁸⁵ Enloe 2000.

⁸⁶ Upplýsingar frá stjórnsýslu starfsmannasviðs fyrir árið 2015.

Tafla 16. Starfsfólk stjórnsýslu Háskóla Íslands eftir kyni⁸⁷

	Karlur		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Miðlæg stjórnsýsla	79	52%	116	37%	195	42%
Stjórnsýsla fræðasviða	37	24%	175	56%	212	46%
Stofnanir utan sviða	37	24%	20	6%	57	12%
Alls	153	100%	311	100%	464	100%

Í reglum háskólans nr. 569/2009, 8. gr. segir að „[h]lutverk sameiginlegrar stjórnsýslu sé að skapa fræðasviðum, deildum, stofnunum og starfsfólki háskólans skilyrði til að vinna störf sín í samræmi við lög og reglur háskólans.“⁸⁸

Samkvæmt skýrslu um sameiginlega stjórnsýslu sem gefin var út árið 2016 má skipta meginlutverkum eininga hennar í fernt:

1. Að sinna stjórnsýslunni. Hér er átt við eftirlit með starfsemi skólans í umboði rektors, verkefni er varða réttindi og skyldur starfsmanna og nemenda, undirbúningur og framkvæmd stjórnsýsluákvæðana og ráðgjöf við æðstu stjórnendur skólans.
2. Að veita fræðasviðum þjónustu. Aðstoð við kennara og annað starfsfólk.
3. Að veita nemendum þjónustu.
4. Að veita sameiginlegri stjórnsýslu þjónustu. Hér er átt við stoðþjónustu við aðrar einingar sameiginlegrar stjórnsýslu.⁸⁹

Skýrslan sem hér er vísað í byggir á viðamikilli úttekt á regluverki háskóla á Íslandi, kortlagningu á stjórnsýslu Háskóla Íslands, viðtölum og könnun meðal starfsfólks stjórnsýslu Háskóla Íslands og könnun á stjórnsýslu þriggja háskóla í Skandinavíu.

Hér verður einungis farið nokkrum orðum um miðlæga stjórnsýslu háskólans til þess að gefa innsýn í margbreytileg störf hennar.

Miðlæg stjórnsýsla Háskóla Íslands nær yfir þær stjórnunareiningar sem tilheyra ekki fræðasviðum sérstaklega heldur starfa með þeim vegna sameiginlegra verkefna. Í þennan flokk falla: fjármálasvið, framkvæmda- og tæknisvið, kennslusvið, markaðs- og samskiptasvið, starfsmannasvið og vísinda- og nýsköpunarsvið, Miðstöð framhaldsnáms og Skrifstofa alþjóðasamskipta.

Einingar sameiginlegrar stjórnsýslu eru því átta talsins og breytilegar að stærð. Fjármálasvið er stærsta skrifstofueiningin með 21 starfsmann. Fjölmennasta sviðið er framkvæmda- og tæknisvið með 52 starfsmenn og fámennasta einingin er Miðstöð framhaldsnáms með þrjá starfsmenn.

⁸⁷ Ómar H. Kristmundsson og Ásta Möller 2016.

⁸⁸ Reglur fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009.

⁸⁹ Ómar H. Kristmundsson og Ásta Möller 2016.

Undir *Fjármálasvið* heyrta tvær deildir, launadeild og reikningshald og fimm sjálfstæðir verkefnisstjórar ásamt fjármálastjóra sem jafnframt er sviðsstjóri. Hlutverk fjármálasviðs er að halda utan um fjárreiður, fjárhagsáætlánir, reikningshald, innkaup, ferðaheimildir, launagreiðslur og Sáttmálasjóð. Því er ætlað að tryggja að bókhald háskólans, reikningshald, launavinnsla, innkaupamál o.fl. sé í samræmi við lög og góða reikningsskilavenju og gefi hverju sinni sem gleggsta mynd af fjárhagsstöðu skólans.

Framkvæmda- og tæknisvið hefur yfirumsjón með málefnum sem lúta að byggingaframkvæmdum, viðhaldi og rekstri húsnæðis og skipulagi lóða Háskóla Íslands. Auk skrifstofu sviðsins falla bygginga- og tæknideild og deild reksturs fasteigna undir sviðið.

Undir *Kennslusvið* heyrta auk skrifstofu sviðsins fjórar starfseiningar, sem eru Kennslumiðstöð, Nemendaskrá, Náms- og starfsráðgjöf og Þjónustuborð. Sviðið stuðlar að þróun kennsluhátta, sér um náms- og starfsráðgjöf, heldur utan um þjónustu við nemendur og hefur umsjón með kennslukönnunum og útgáfu kennsluskrár.

Meginhlutverk *Markaðs- og samskiptasvið* er að miðla upplýsingum til háskólasamfélagsins og til almennings og hagsmunaaðila um fjölbreytta starfsemi Háskóla Íslands svo að sem flestir fái skýra mynd af hlutverki skólans, sérstöðu og starfi.

Starfsmannasvið er eitt af sex sviðum miðlægrar stjórnáslu skólans. Meginhlutverk starfsmannasviðs er að vinna að starfsmannamálum við Háskóla Íslands og tryggja að lögum og reglum sé framfylgt í meðferð þeirra. Verkefni sviðsins taka mið af starfsmannastefnu háskólans hverju sinni.

Meginmarkmið *Vísinda- og nýsköpunarsviðs* er að efla rannsóknir við Háskóla Íslands með almennum stuðningi við rannsóknir, nýsköpun, hagnýtingu, erlent samstarf og vísindastarf skólans. Sviðið annast sameiginleg málefni Háskóla Íslands sem lúta að rannsóknum. Það starfar með vísindanefnd skólans.

Til sameiginlegrar stjórnáslu teljast einnig Skrifstofa alþjóðasamskipta, Miðstöð framhaldsnáms og innri endurskoðun, auk þjónustustofnana og annarra þjónustueininga Háskólans.⁹⁰

Á fræðslufundi Háskóla Íslands þann 17. maí 2017 var fjallað um skýrslu þá sem vitnað er í hér að ofan. Samkvæmt kynningu á skýrslunni var tilgangur þeirrar rannsóknar sem skýrslan byggir á fyrst og fremst að skoða hvernig bæta megi innviði skólans þannig að hann geti betur gegnt hlutverki sínu sem rannsóknaháskóli og menntastofnun. Þrátt fyrir vel starfandi stjórnáslu og almenna ánægju með störf hennar er talin þörf á ýmsum úrlausnum sem snúa bæði að lóðréttri og láréttri verkaskiptingu og samhæfingu.

Skýrslan miðaðist að því að kortleggja umsvif stjórnáslunnar og skapa þannig grundvöll til úrbóta. Niðurstöður skýrslunnar sýna, að meðal þeirra þátta sem vinna þarf í er að greina betur á milli

⁹⁰ Ómar H. Kristmundsson og Ásta Möller 2016.

almennrar stjórnýslu og stofnanatengdrar stjórnýslu. Þá er regluverk háskólans umfangsmikið og flókið og stangast efnislega á innbyrðis. Skýra þarf allar reglur, ramma og verkferla stjórnýslunnar, skoða verkaskiptingu og valdamörk og gera alla verkferla einfaldari, gegnsærri og skilvirkari.⁹¹



Við vinnu stjórnýsluskýrslunnar var ekki tekið mið af samþættingu jafnréttissjónarmiða líkt og Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands kveður þó á um og þessi skýrsla sýnir að brýn þörf er á..

Verkbeiddin sem liggur til grundvallar þessari skýrslu miðaðist eingöngu við kortlagningu á launum stjórnýslu Háskóla Íslands. Því var ekki ráðist í eiginlega rannsókn sem greinir viðhorf starfsfólks stjórnýslu til starfa sinna og kynjaða formgerð stjórnýslunnar.

Meginmarkmið úttekta á stjórnýslu háskólans hingað til er að finna leiðir til þess að gera hana skilvirkari. Minna fer fyrir rannsóknnum sem miða að því að bæta starfsumhverfi stjórnýslunnar með tilliti til kynjasjónarmiða. Í því starfi sem framundan er í stjórnýslunni telja höfundar þessarar skýrslu því aðkallandi að ráðist verði í að kortleggja stjórnýslu Háskóla Íslands nánar, þ.e.a.s. sviðin, hin ýmsu störf innan stjórnýslunnar sem og skipulag með kynjasjónarmið í huga og skapa þannig grundvöll fyrir markvissar aðgerðir og úrbætur í átt að kynjajafnrétti innan stjórnýslunnar. Í stefnumótun og því umbótarferli sem framundan er í stjórnýslunni er nauðsyn að beita greiningaraðferð og verklagi samþættingar jafnréttissjónarmiða.

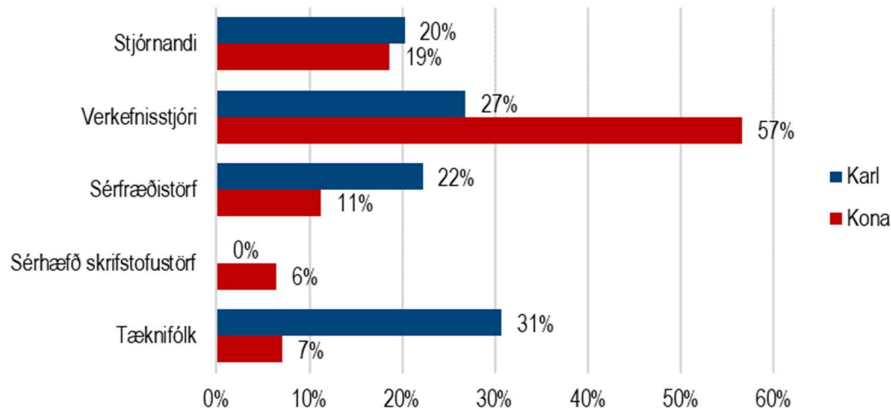
Líkt og sjá má á töflu 17 hér fyrir neðan er mikill meirihluti starfsfólks stjórnýslu HÍ konur (sjá einnig töflu 22 í viðauka).

Tafla 17. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna í stjórnýslu árið 2015

	Fjöldi	Hlutfall		
Karl	153	33%		33%
Kona	311	67%		67%
Alls	464	100%		

Starfsheiti HÍ skiptast í fimm meginflokka í samræmi við launaskrá: stjórnendur, verkefnisstjórar, sérfræðistörf, sérhæfð skrifstofustörf og tæknifólk (sjá mynd 34 og töflu 18). Innan þessara starfsheita eru þó mismunandi störf unnin og því gat verið talsverður munur á launum fólks með sama starfsheiti. Til að mynda flokkast forstöðumenn og deildarstjórar sem stjórnendur og verkefnisstjórar geta verið með mjög mismunandi starfssvið. Til sérfræðistarfa teljast til dæmis kerfisfræðingar, hugbúnaðar-sérfræðingar, lögfræðingar, sálfræðingar, bókasafnsfræðingar, trúnaðarlæknar og fleiri. Til tæknifólks teljast til dæmis rafvirkjar, umsjónarmenn og fleiri. Eðli málsins samkvæmt eru laun innan starfaflokka mismunandi og því er brýn þörf á að endurskilgreina starfsheiti innan stjórnýslunnar og gera launakerfið þar með gegnsærra.

⁹¹ Ómar H. Kristmundsson og Ásta Möller 2016.

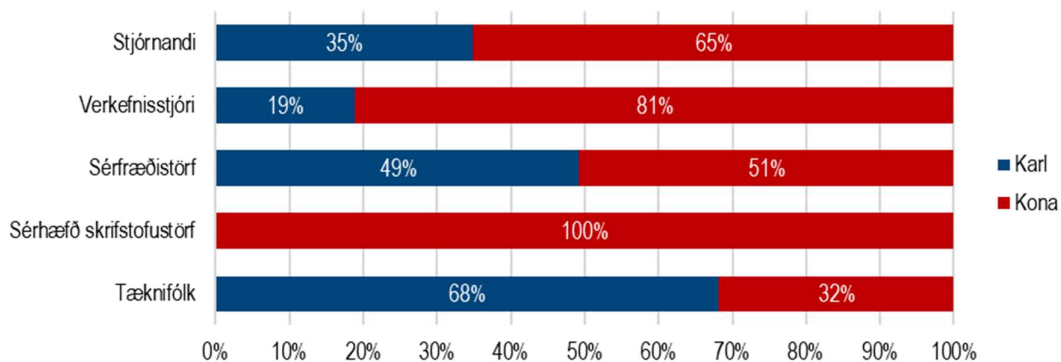


Mynd 34. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsheiti HÍ í stjórnsýslu 2015

Mynd 34 og tafla 18 sýna nánast jafnt hlutfall karla og kvenna í stjórnunarstöðum stjórnsýslunnar. Í öllum öðrum störfum innan stjórnsýslunnar er kynjahlutfallið ójafnt. Þannig eru verkefnisstjórar í miklum meirihluta konur á meðan sérfræðistörf eru í meirihluta í höndum karla. Sérhæfð skrifstofustörf eru alfarið í höndum kvenna og skráð tæknifólk er að miklum meirihluta karlar.

Tafla 18. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir starfsheiti HÍ í stjórnsýslu árið 2015

	Karlur		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Stjórnandi	31	20%	58	19%	89	19%
Verkefnisstjóri	41	27%	176	57%	217	47%
Sérfræðistörf	34	22%	35	11%	69	15%
Sérhæfð skrifstofustörf	0	0%	20	6%	20	4%
Tæknifólk	47	31%	22	7%	69	15%
Alls	153	100%	311	100%	464	100%

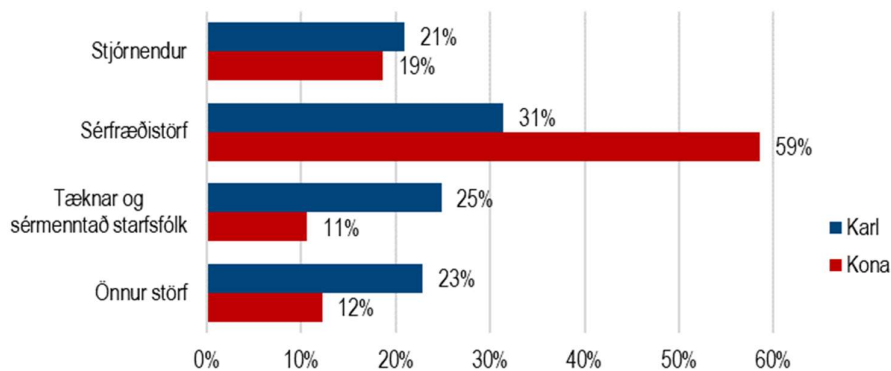


Mynd 35. Starfsheiti HÍ í stjórnsýslu eftir kyni 2015

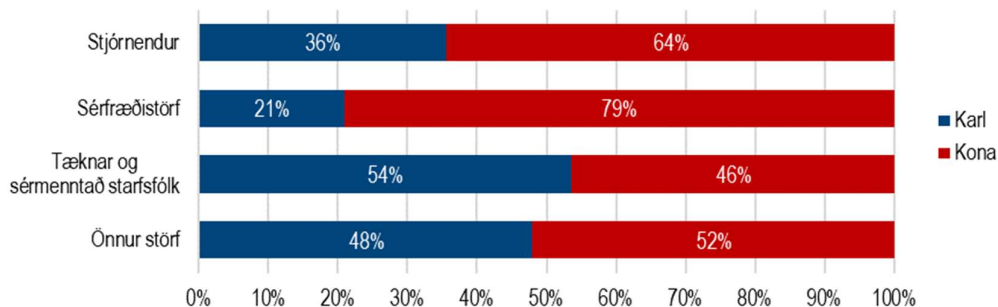
Starfsheiti voru einnig flokkuð í fjóra flokka eftir ÍSTARF flokkun: stjórnendur, sérfræðistörf, tæknar og sérmenntað starfsfólk og önnur störf. Í önnur störf flokkuðust skrifstofustörf, þjónustustörf, störf iðnaðarmanna og sérhæfðs iðnverkafélks, störf véla- og vélgæslufólks og ósérhæfð störf. Eins og sjá má á töflu 19 og mynd 36 lítur flokkunin aðeins öðruvísi út þegar ÍSTARF flokkun er notuð en þegar starfsheiti HÍ er notað. Einstaklingar sem hafa starfsheitið verkefnisstjórar sinna ýmist sérfræðistörfum, eru tæknar og sérmenntað starfsfólk eða sinna öðrum störfum samkvæmt ÍSTARF flokkuninni.

Tafla 19. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir ÍSTARF flokkun í stjórnsýslu árið 2015

	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Stjórnendur	32	21%	58	19%	90	19%
Sérfræðistörf	48	31%	182	59%	230	50%
Tæknar og sérmenntað starfsfólk	38	25%	33	11%	71	15%
Önnur störf	35	23%	38	12%	73	16%
Alls	153	100%	311	100%	464	100%



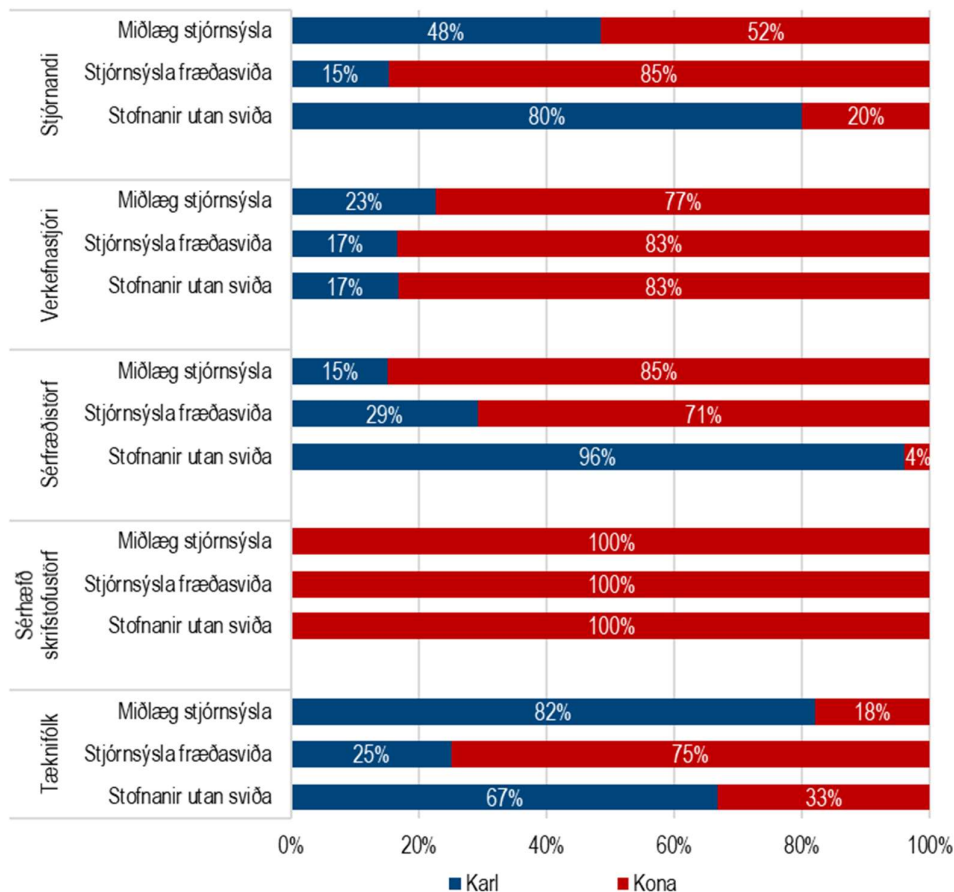
Mynd 36. Hlutfall karla og kvenna eftir ÍSTARF flokkun í stjórnsýslu árið 2015



Mynd 37. Starfsheiti út frá ÍSTARF flokkun í stjórnsýslu eftir kyni 2015

Myndir 36 og 37 sýna að samkvæmt ÍSTARF flokkuninni eru konur í töluverðum meirihluta stjórnenda háskólans. Það sama á við um sérfræðistörf en heldur fleiri karlar eru flokkaðir sem tæknar og sérmenntað starfsfólk. Aðeins fleiri konur eru flokkaðar undir „önnur störf“ en karlar.

Á mynd 38 kemur fram að nokkur munur er á kynjaskiptingu starfa eftir stjórnsýslueiningum. Þannig eru stofnanir utan sviða karllægari en bæði miðlæg stjórnsýsla og stjórnsýsla fræðasviða. Þó eru sérhæfð skrifstofustörf alfarið skipuð konum í öllum þremur einingum og verkefnisstjórar eru í miklum meirihluta konur í stofnunum utan sviða.



Mynd 38. Kynjaskipting á hverju sviði eftir starfsheiti árið 2015

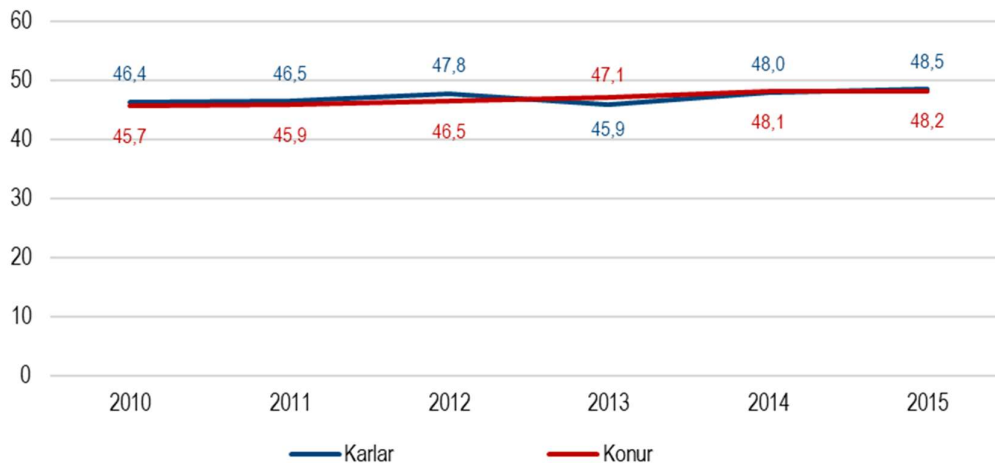
Í töflunum hér á eftir má sjá hlutfall kvenna og karla í stjórnsýslu eftir aldri, starfsaldri og starfshlutfalli.

Tafla 20 og tafla 23 í viðauka sýnir að aldersdreifing karla og kvenna í stjórnsýslu háskólans er nokkuð jöfn ef frá er talinn hópur 60 ára og eldri þar sem karlar eru hlutfallslega fleiri en konur.

Tafla 20. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir aldri í stjórnsýslu árið 2015

	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Yngri en 30 ára	13	8%	17	5%	30	6%
30-39 ára	29	19%	65	21%	94	20%
40-49 ára	32	21%	79	25%	111	24%
50-59 ára	41	27%	90	29%	131	28%
60 ára og eldri	38	25%	60	19%	98	21%
Alls	153	100%	311	100%	464	100%

Á mynd 39 kemur fram að meðalaldur karla og kvenna í stjórnsýslu háskólans var sambærilegur á árabílinu sem var rannsakað.



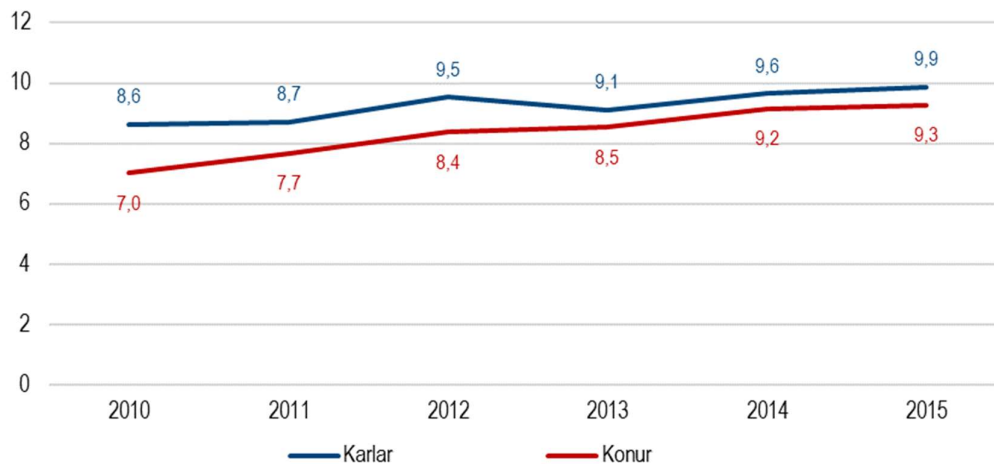
Mynd 39. Meðalaldur karla og kvenna í stjórnsýslu Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015

Tafla 21 og tafla 24 í viðauka sýnir hlutfall karla og kvenna eftir starfsaldri. Hlutfallslega fleiri karlar eru með langan starfsaldur en um 30% karlar eru með 15 ára starfsaldur eða lengri samanborið við 23% kvenna.

Tafla 21. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir starfsaldri í stjórnsýslu árið 2015

	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Stytttri en 2 ár	23	16%	53	19%	76	18%
2 til 4,9 ár	29	20%	51	18%	80	19%
5 til 9,9 ár	30	21%	80	28%	110	26%
10 til 14,9 ár	18	13%	32	11%	50	12%
15 ár eða lengri	43	30%	66	23%	109	26%
Alls	143	100%	282	100%	425	100%
Vantar upplýsingar um starfsaldur	10		29		39	

Mynd 40 sýnir að dregið hefur úr mun á meðalstarfsaldri karla og kvenna á árabílinu sem var rannsakað. Árið 2010 munaði rúmlega einu og hálfu ári en árið 2015 einungis hálfu ári.

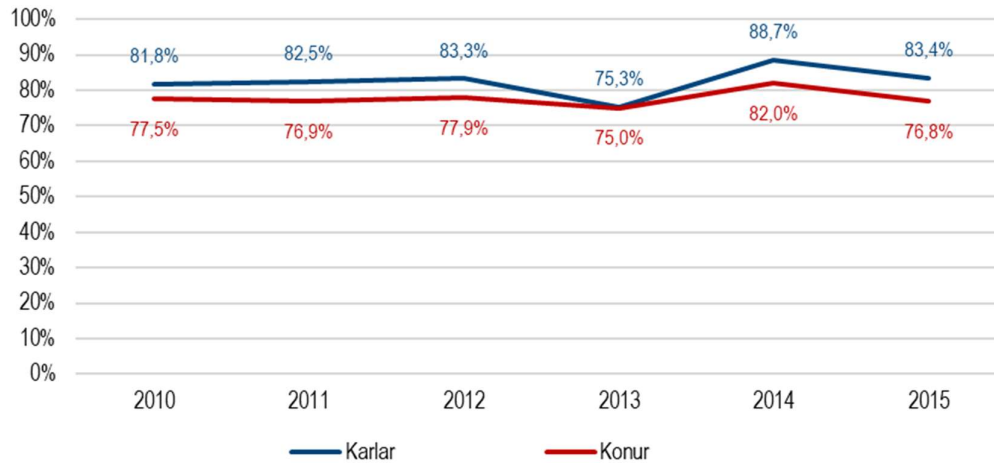


Mynd 40. Meðalstarfsaldur karla og kvenna í stjórnsýslu Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015

Um 56% starfsfólks í stjórnsýslu var í fullu starfi árið 2015 (sjá töflu 22 og töflu 25 í viðauka). Meðalstarfshlutfall karla í stjórnsýslustörfum var á bilinu 82 til 84% á árunum 2010 til 2015 og á bilinu 77-78% hjá konum (sjá mynd 41). Árin 2013 og 2014 skera sig úr en starfshlutfall er lægra að meðaltali hjá báðum kynjum árið 2013 og hærra árið 2014.

Tafla 22. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna eftir starfshlutfalli í stjórnarsýslu árið 2015

	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Fullt starf	103	67%	157	50%	260	56%
70-98%	9	6%	48	15%	57	12%
50-69%	14	9%	33	11%	47	10%
20-49%	22	14%	52	17%	74	16%
1-19%	5	3%	21	7%	26	6%
Alls	153	100%	311	100%	464	100%



Mynd 41. Meðalstarfshlutfall karla og kvenna í stjórnarsýslu Háskóla Íslands á árunum 2010 til 2015

Tafla 23 sýnir að karlar eru líklegri til að fá greitt fyrir yfirvinnu í stjórnarsýslunni en konur. Þannig fá 90% karla greitt fyrir yfirvinnu á móti 85% kvenna. Eins fær 31% karla greitt fyrir álag samanborið við 18% kvenna (sjá töflu 24).

Tafla 23. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna í stjórnarsýslu sem fá greitt fyrir yfirvinnu árið 2015

	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Fjöldi	Hlutfall svarenda
Ekki greitt fyrir yfirvinnu	15	10%	47	15%	62	13%
Greitt fyrir yfirvinnu	138	90%	264	85%	402	87%
Alls	153	100%	311	100%	464	100%

Tafla 24. Fjöldi og hlutfall karla og kvenna í stjórnýslu sem fá greitt fyrir álag árið 2015





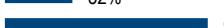

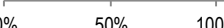
	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Fjöldi	Hlutfall svarenda
Ekki greitt álag	106	69%	256	82%	362	78%
Greitt fyrir álag	47	31%	55	18%	102	22%
Alls	153	100%	311	100%	464	100%

Laun starfsfólks í stjórnýslu

Hér verður greint frá niðurstöðum launagreiningar. Fyrst eru birtar töflur þar sem sjá má samsetningu launa starfsfólks í stjórnýslu. Þá eru birtar fjöldatölur og hlutföll fyrir bakgrunnspætti og svo launatölur eftir bakgrunnspáttum þar sem sjá má upplýsingar um grunnlaun, heildarlaun, yfirvinnu- og akstursgreiðslur. Að lokum eru birtar niðurstöður aðhvarfsgreiningar um kynbundinn launamun.

Líkt og fram kemur í töflu 25 eru konur í 100% starfi í stjórnýslu að meðaltali með heldur hærri grunnlaun en karlar en karlar með heldur hærri heildarlaun sem grundvallast að mestu á hærri álagsgreiðslum til karla og hærri nefndarlaunum. Ætla má að ástæðan fyrir því að karlar fá að meðaltali hærri nefndarlaun en konur í stjórnýslu sé fæð þeirra. Þ.e.a.s. að krafan um jafnt kynjahlutfall í nefndum skili sér í hlutfallslega meiri nefndarsetu þess kyns sem á hallar í stjórnýslu líkt og í akademíunni.

Tafla 25. Samsetning meðalheildargreiðslna karla og kvenna í stjórnýslu árið 2015 – Starfsfólk í 100% starfi

	Karlar		Konur		Hlutfallsmunur
	Meðaltal	Fjöldi	Meðaltal	Fjöldi	
Stjórnýsla	7.858.615	103	7.569.867	157	 96%
Launaliðir					
Grunnlaun	5.641.734		5.898.096		 105%
Yfirvinna	1.366.728		1.124.474		 82%
Álag	319.649		31.439		 10%
Nefndarlaun	27.561		8.867		 32%
Stundakennsla	21.164		20.361		 96%
Aðrar greiðslur	481.778		486.631		 101%

* Orlof, fæðispeningar, eingreiðslur, þóknun, læknisvottorð, prófdæming, samgöngugreiðslur

Tafla 26. Samsetning meðalheildargreiðslna stjórnenda, verkefnisstjóra og starfsfólks í sérfræðistörfum eftir kyni árið 2015 – Starfsfólk stjórnsýslu í 100% starfi

	Karlur		Konur		Hlutfallsmunur
	Meðaltal	Fjöldi	Meðaltal	Fjöldi	
Stjórnendur heildarlaun	9.821.044	25	8.890.799	45	91%
Grunnlaun	6.975.009		6.783.717		97%
Yfirvinna	1.851.082		1.602.242		87%
Álag	274.584		16.852		6%
Nefndarlaun	101.103		14.910		15%
Stundakennsla	52.725		24.398		46%
Aðrar greiðslur	566.542		448.679		79%
Verkefnisstjórar heildarlaun	7.409.020	20	6.896.004	85	93%
Grunnlaun	6.018.087		5.527.880		92%
Yfirvinna	918.111		835.793		91%
Álag	10.500		29.162		278%
Nefndarlaun	13.743		6.639		48%
Stundakennsla	9.532		18.809		197%
Aðrar greiðslur	439.047		477.720		109%
Sérfræðistörf heildarlaun	8.092.114	26	8.749.589	15	108%
Grunnlaun	5.644.314		6.679.559		118%
Yfirvinna	1.195.585		1.532.685		128%
Álag	737.836		-		
Nefndarlaun	-		5.120		
Stundakennsla	21.088		32.854		156%
Aðrar greiðslur	493.292		499.371		101%

*Orlof, fæðispeningar, eingreiðslur, þóknun, læknisvottorð, prófdæming, samgöngugreiðslur

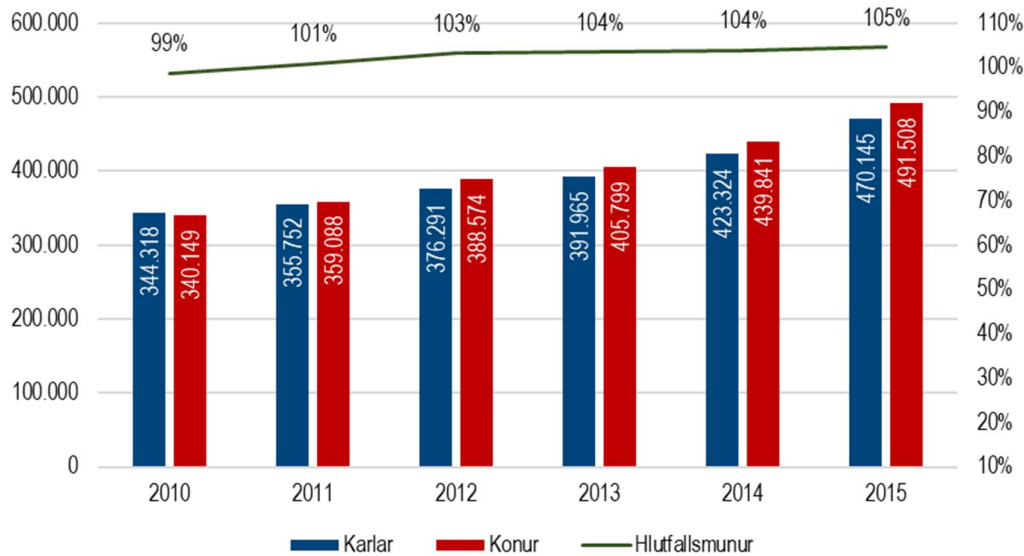
0% 100% 200% 300%

Grunnlaun

Meðalgrunnmánaðarlaun starfsfólks í 20-100% starfi árið 2015 voru um 395 þúsund, 401 þúsund meðal karla og 391 þúsund meðal kvenna (sjá töflur 26 og 28 í viðauka).

Meðal starfsmanna í 100% starfi voru meðalgrunnmánaðarlaun um 483 þúsund á mánuði, meðallaun karla voru 470 þúsund en laun kvenna um 491 þúsund árið 2015. Konur í fullu starfi voru því með 5% hærrí grunnmánaðarlaun en karlar árið 2015 (sjá töflur 27 og 29 í viðauka).

Samkvæmt mynd 42 sem sýnir þróun grunnlauna stjórnsýslufólks frá árinu 2010 hefur kynjað launabil heldur aukist og hafa konur verið með heldur hærrí grunnlaun en karlar frá árinu 2011.

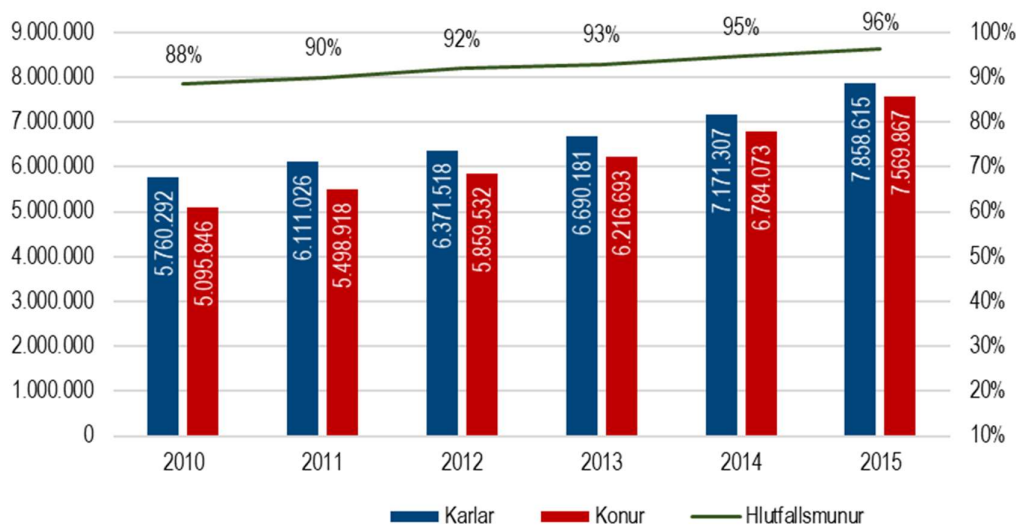


Mynd 42. Grunnmánaðarlaun árin 2010 til 2015 – starfsfólk í stjórnsýslu í fullu starfi

Heildarárslaun

Meðalheildarárslaun starfsfólks í stjórnáslu í 20-100% starfshlutfalli árið 2015 voru 6.180 þúsund á ári, 6.650 meðal karla samanborið við 5.939 þúsund meðal kvenna. Meðal starfsmanna í 100% starfi voru meðalheildarárslaun karla um 7.859 þúsund ári en laun kvenna um 7.570 þúsund. Konur í fullu starfi voru því með 96% af heildarárslaunum karla árið 2015 (sjá töflur 30, 31, 32, og 33 í viðauka).

Þegar þróun heildarárslauna eru skoðuð frá árinu 2010 má sjá að launamunur hefur minnkað, árið 2010 voru konur í stjórnáslu með 88% af launum karla en eru með um 96% af launum karla árið 2015 (sjá mynd 43).



Mynd 43. Heildarárslaun árin 2010 til 2015 – starfsfólk í stjórnáslu í fullu starfi

Aðhvarfsgreining – leiðréttur kynbundinn launamunur

Til að meta samspil áhrifaþátta á kynbundinn launamun starfsfólks í stjórnsýslu voru gerðar aðhvarfsgreiningar fyrir árin 2011 til 2015. Annars vegar voru gerð líkön til að meta áhrif þátta á grunnlaun og hins vegar til að meta heildarlaun. Þar sem að flokkun starfa eftir starfsheitum HÍ og ÍSTARF flokkun þar ekki alveg saman voru annars vegar gerðar aðhvarfsgreiningar á heildar- og grunnlaunum þar sem starfsheiti HÍ voru notuð og hins vegar þar sem ÍSTARF flokkunin var notuð.

Á myndum 44 og 45 má sjá meðalheildarlaun eftir starfsheiti HÍ annars vegar og ÍSTARF flokkun hins vegar.

Aðhvarfsgreining, þar sem HÍ starfsheiti var notað, náði til allra stjórnenda, verkefnastjóra, starfsmanna í sérfræðistörfum og tæknifólks í fullu starfi. Hópur starfsfólks í sérhæfðum skrifstofustörfum samanstóð einungis af konum og var því ekki hafður með í greiningunni. Áhrifabreytur í módeli heildarlauna voru kyn, starfsheiti, starfsaldur, fjöldi yfirvinnustunda og hvort greitt var fyrir álag eða ekki. Í líkani grunnlauna voru áhrifabreytur kyn, starfsheiti og starfsaldur

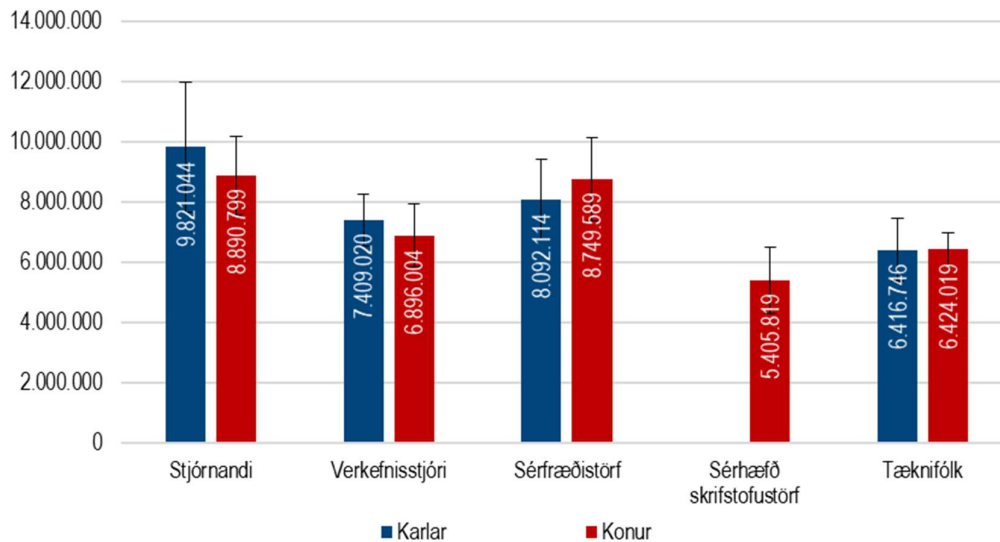
Aðhvarfsgreining með ÍSTARF flokkun náði til allra starfsmanna í fullu starfi í stjórnsýslu. Áhrifabreytur í líkönunum voru þær sömu og þegar HÍ starfsheiti var notað.

Það má sjá sömu tilhneigingu í launamun kynjanna, hvort sem starfsheiti HÍ er notað sem áhrifabreyta eða ÍSTARF flokkunin, þ.e.a.s. munurinn á heildarárslaunum hefur minnkað frá árinu 2010. Munurinn er heldur meiri þegar starfsheiti HÍ er notað í greiningunni en þá hefur munurinn farið úr 9% árið 2010 í um 4% árið 2015, en þegar ÍSTARF flokkunin er notuð hefur hann farið úr um 6% í um 4% (sjá myndir 46 og 48 og töflur 38 og 40 í viðauka).

Munur á grunnlaunum karla og kvenna hefur einnig minnkað frá árinu 2010 til ársins 2015. Þegar starfsheiti HÍ er notað í greiningunni er munurinn um 5% árið 2010 en endar í um 1% 2015. Þegar ÍSTARF flokkun er notuð má sjá um 3,4% mun 2011 en fer í 2,1% árið 2015 körlum í vil. Eins og í greiningu á heildarlaunum má sjá uppsveiflu á árunum 2013 og 2014 hvort sem HÍ starfsheiti eru notuð eða ÍSTARF flokkunin (sjá myndir 47 og 49 og töflur 39 og 41 í viðauka).

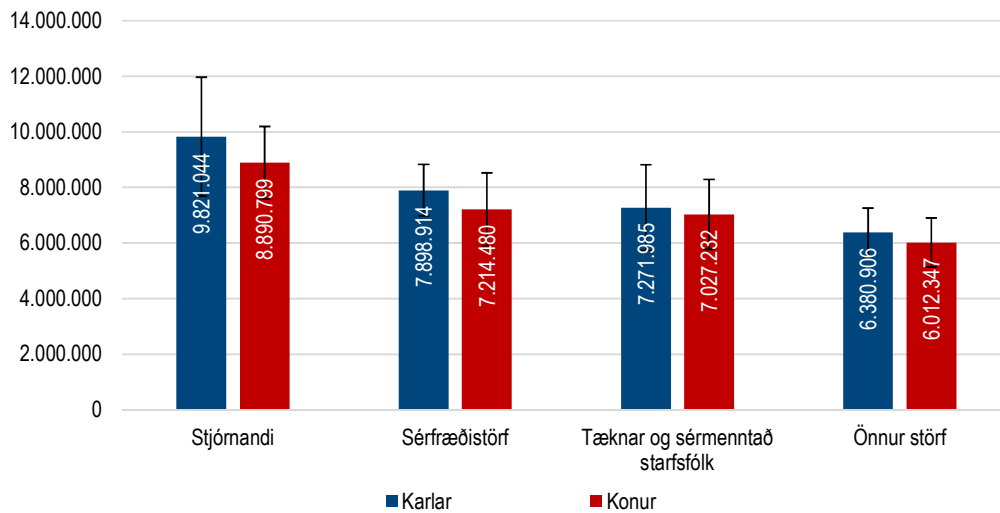
Ástæða fyrir þessum sveiflum í grunnlaunum gætu legið í starfaflokkuninni. Erfitt er að flokka starfsfólk stjórnsýslu í hópa út frá starfsheiti þar sem sama starfsheiti getur vísað í mismunandi störf. Til að mynda. getur starfsheitið verkefnisstjóri vísaði í allt frá hefðbundnum skrifstofustörfum í sérhæfð skrifstofustörf.

Líkt og mynd 44 sýnir eru hlutfallslega lægstu laun stjórnsýslunnar greidd í starf floknum sérhæfð skrifstofustörf sem er alfarið skipaður konum. Vert væri að endurskoða skilgreiningu og laun starf flokksins með tilliti til þeirrar sérhæfingar og nákvæmnisvinnu sem í störfunum felst.

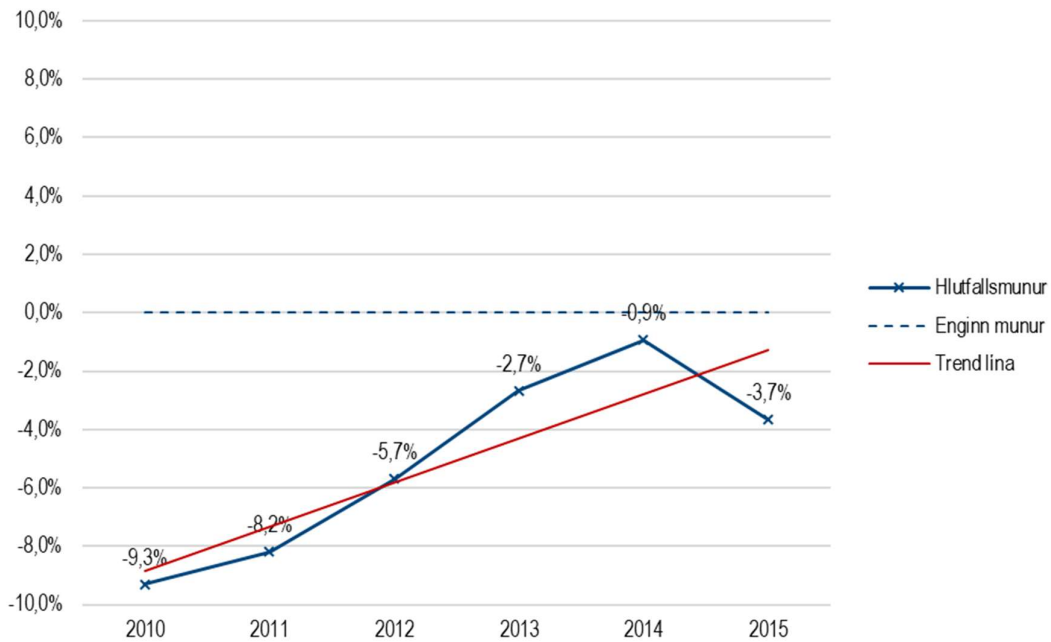


Mynd 44. Meðalheildararslaun karla og kvenna í fullu starfi í stjórnsýslu eftir starfsheiti HÍ árið 2015

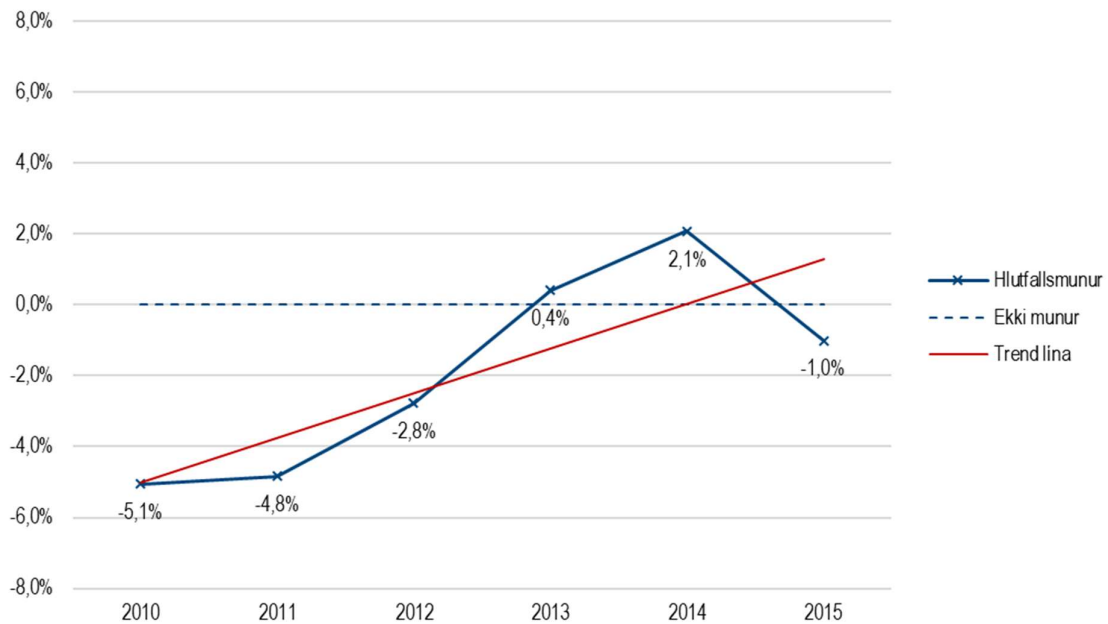
Mynd 45 sýnir meðalheildararslaun karla og kvenna í fullu starfi innan stjórnsýslu þegar stuðst er við ÍSTARF starf flokkun.



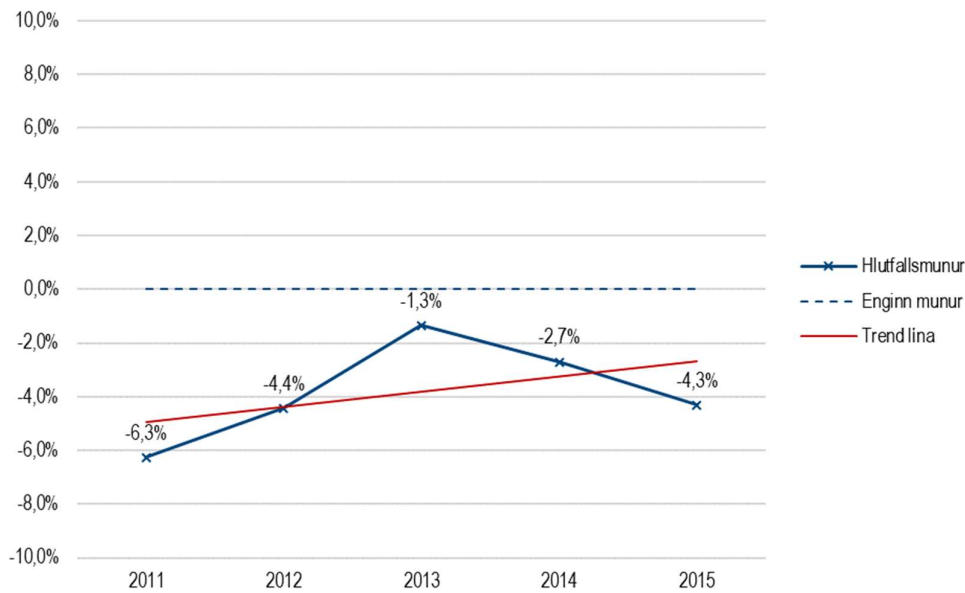
Mynd 45. Meðalheildararslaun karla og kvenna í fullu starfi í stjórnsýslu eftir ÍSTARF starf flokkun árið 2015



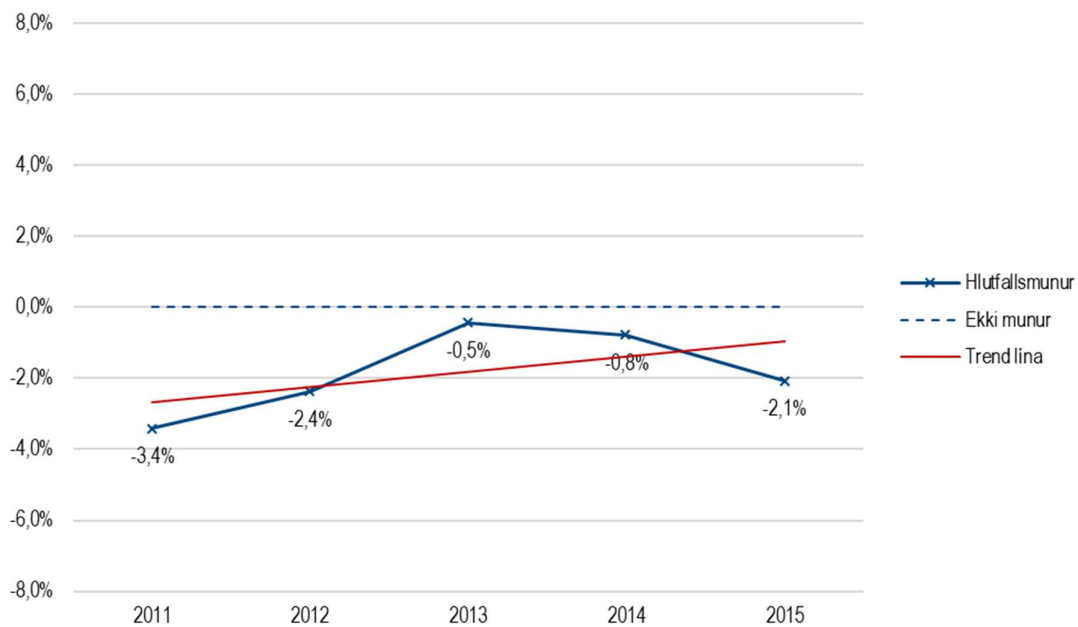
Mynd 46. Hlutfall heildarárslauna stjórnsýslufólks í 100% starfi árin 2010 til 2015 – starfsheiti HÍ notuð



Mynd 47. Hlutfall grunnlauna stjórnsýslufólks í 100% starfi árið 2010 – 2015 – starfsheiti HÍ notuð

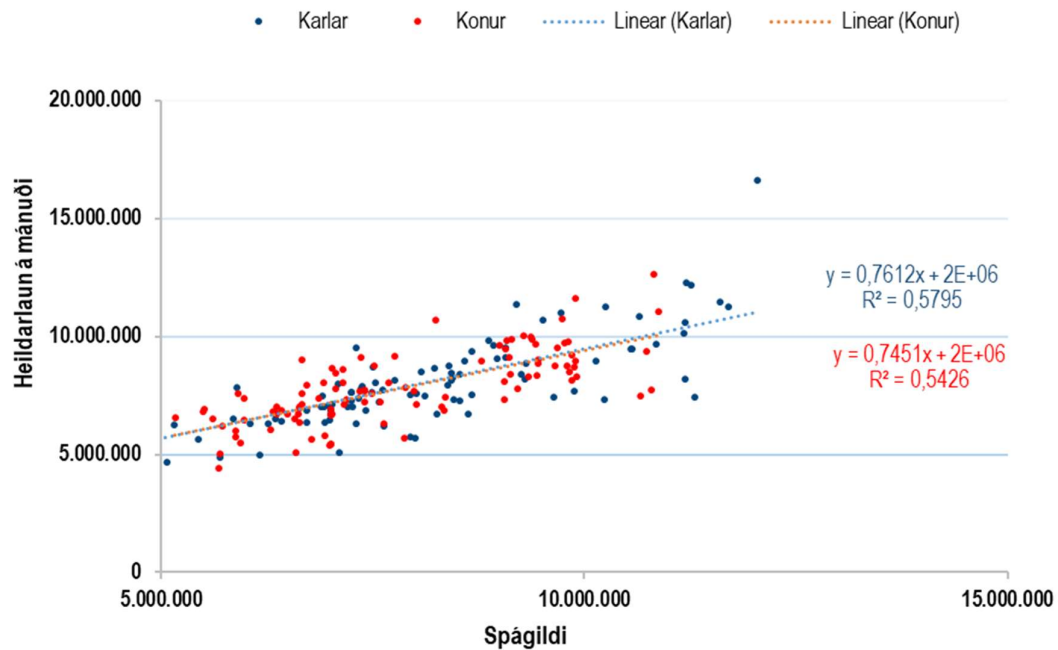


Mynd 48. Hlutfall heildarárslauna stjórnsýslufólks í 100% starfi árin 2011 til 2015 – ÍSTARF flokkun notuð



Mynd 49. Hlutfall grunnlauna stjórnsýslufólks í 100% starfi árið 2011 – 2015 – ÍSTARF flokkun notuð

Mynd 50 sýnir heildarlaun starfsfólks í stjórnábyrgð eftir kyni á móti þeim launum sem aðhvarfsgreiningin spáir fyrir um. Í þessari mynd liggur ÍSTARF flokkun til grundvallar á starfsheiti. Eins og fram kemur á myndinni er skýringarhlutfall ekki mjög hátt sem skýrist líklega af því að hópar innan starfsheita eru ólíkir.



Mynd 50. Heildarlaun eftir kyni vs. laun sem aðhvarfsgreining spáir fyrir um

Stundakennarar

Laun og kjör stundakennara Háskóla Íslands hafa löngum verið deiluefni innan skólans. Vinnuframlag stundakennara hefur ekki endurspeglast í launum, réttindum eða aðstöðu þeirra, en á sama tíma hefur háskólinn verið háður framlagi stundakennara til kennslu.⁹² Í regluverki Háskóla Íslands er helst fjallað um stundakennara í tengslum við þær kröfur sem gerðar eru til þeirra en minna um hvernig ráðningu þeirra skuli háttað nema að forseti hvers fræðasviðs skuli ákveða viðeigandi verklagsreglur. Samkvæmt fyrirbyggjandi upplýsingum á heimasíðum fræðasviða háskólans munar nokkru á milli sviða en einnig er töluverður munur á verklagsreglum á milli deilda hvers sviðs. Réttindi stundakennara eru óyrt í regluverki háskólans. Óljósar verklagsreglur og slök kjör þessarar stéttar háskólakennara hljóta að þykja sérkennileg í ljósi þess að stundakennarar sjá um allt að þriðjungu kennslu innan veggja Háskóla Íslands.⁹³

Í þessari skýrslu var horft til þess hvort kynbundinn munur væri á stöðu stundakennara Háskóla Íslands. Við þá kortlagningu kom í ljós að mikill meirihluti stundakennara háskólans eru konur líkt og fram kemur í töflu 27 og myndum 51 og 52⁹⁴ Konur sem sinna stundakennslu eru mun fleiri en karlar eða um 63% stundakennara. Konur eru hins vegar með lægri árslaun að meðaltali sem skýrist af því að þær kenna færri tíma að meðaltali yfir árið.

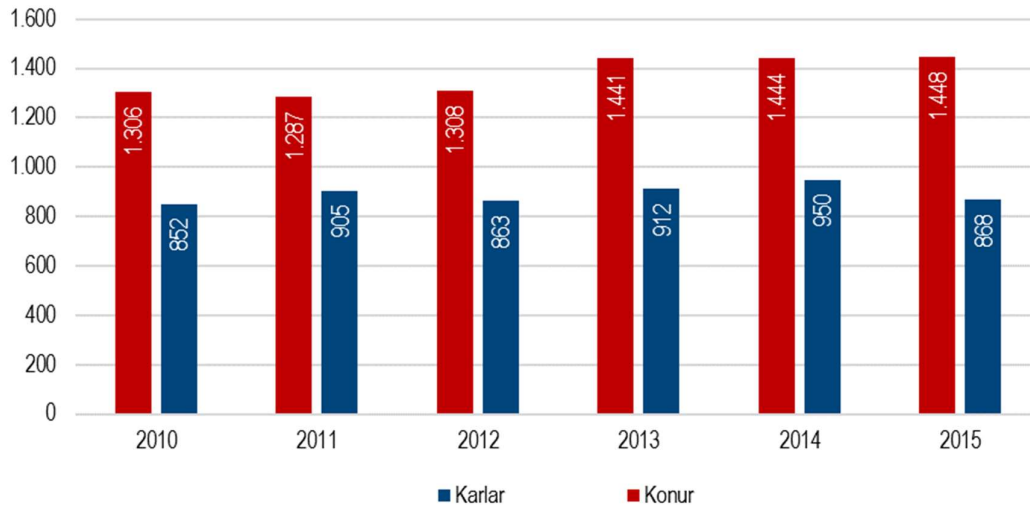
Tafla 27. Árslaun fyrir stundakennslu árið 2015

	Fjöldi stundakennara	Meðaltal	Staðalfrávik	Miðgildi	Min	Max
Karl	868	220.346	325.357	108.794	1.904	2.990.040
Kona	1.448	159.339	255.053	69.430	2.670	3.233.514
Heild	2.316	182.204	284.918	78.337	1.904	3.233.514

⁹² Sigríður Matthíasdóttir 2011.

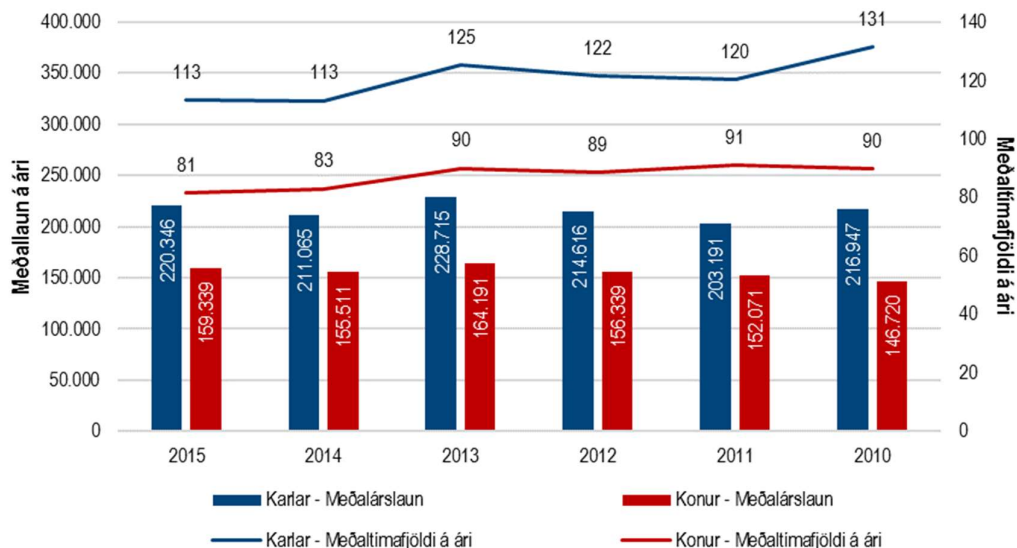
⁹³ Reglur Háskóla Íslands nr. 569/2009.

⁹⁴ Aðjunkt 3 er með í upplýsingum um stundakennara.



Mynd 51. Fjöldi karla og kvenna sem fá greitt fyrir stundakennslu árin 2010 - 2015

Á sama tíma og konur eru í miklum meirihluta stundakennara (sjá mynd 51) leiddi þessi kortlagning í ljós að karlkyns stundakennarar vinna fleiri tíma að meðaltali á ári og fá þar af leiðandi hærrí greiðslur en kvenkyns starfssystur þeirra (sjá mynd 52). Þetta atriði telja höfundar þessarar skýrslu að þurfi að skoða nánar.



Mynd 52. Meðalárslaun og meðaltímafjöldi karla og kvenna fyrir stundakennslu árin 2010 – 2015



Viðmælendur þessarar rannsóknar minntust þó nokkur á að hafa sinnt stundakennslu lengi framan af starfsferli sínum innan háskólans, bæði sem nemendur og samhliða öðrum störfum. Léleg laun og skort á réttindum bar oft á góma og einn viðmælandi vísaði í stundakennara sem „ókeypis vinnuafi“ á vegum Háskóla Íslands. Samkvæmt viðmælendum var stundakennsla gjarnan séð sem „leið inn í akademíuna“ og með henni „[var] maður alltaf að reyna að sanna sig. [...] maður var alltaf að gera sjálfan sig ómissandi og maður fékk ekkert fyrir. Og ég held að það sé líka dálítið kvenlegt“ segir kvenkyns viðmælandi. Annar viðmælandi segir: „Ég þurfti að berjast fyrir öllu, stundakennslunni og standa í þessu rosalega harki til að komast í stöðuna, þá þurfti ég mjög oft bara að bíta á jaxlinn og hugsa þú veist, hvað er þetta sem ég ætla mér, og halda áfram.“ Barningurinn sem stundakennarar tala um er augljós en hvort hann skili sér þegar á heildina er lítið er ekki hægt að fullyrða um þar sem viðmælendur þessarar rannsóknar voru allir fastráðnir starfsmenn háskólans.

ANNAÐ STARFSFÓLK

Tveir hópar fólks vinna innan veggja Háskóla Íslands en heyra ekki undir rekstur skólans og eru því ekki hluti af þessari rannsókn eða sambærilegum rannsóknum. Um er að ræða hópa fólks sem vinna við þjónustustörf ýmiskonar svo sem þrif og í mötuneytum og í kaffistofum háskólans. Þar sem gögn um stöðu og málefni þessa starfshópa skortir og ekki var gert ráð fyrir að rannsókn þessi tæki til þeirra er hér ekki um eiginlegar niðurstöður að ræða heldur er tæpt á örfáum atriðum sem byggð eru á óformlegum viðtölum við nokkra fulltrúa hópanna.

Upphaflega stofnaði Félagssstofnun stúdenta kaffihús og vísi að mötuneyti innan háskólans þar sem markmiðið var að bjóða veitingar til sölu gegn hóflegu gjaldi fyrir stúdenta. Reksturinn starfseminnar hefur haldist hjá Félagssstofnun stúdenta sem nú rekur Hámu, Stúdentakjallarann og fjölmargar kaffistofur innan háskólans auk Stúdentagarða. Ráðningar starfsfólks og launamál eru því á ábyrgð Félagssstofnunar stúdenta og heyra því ekki beint undir háskólann.

Í viðtölunum kom fram að við ráðningu er fólk ekki beðið um ferilskrá og ekki er tekið mið af fyrri störfum. Starfsreynsla og starfsaldur gilda því ekki sem áhrifabreytur á laun viðkomandi. Einnig kom fram að við ráðningu skrifar fólk undir samning sem kveður á um launaleynd en slíkt stangast á við íslensk jafnréttislög.⁹⁵ Þá leiddu viðtölin í ljós að starfsfólk mötuneyta og kaffistofa fær ekki greidda hádegisverða- og kaffítíma og er sagt upp störfum ár hvert við lok skólaárs og ráðið að nýju á haustin. Eðli málsins samkvæmt er töluverð starfsmannavelta í hópnum.

Enn minni upplýsingar liggja fyrir um þann hóp sem sér um þrif innan háskólans en samkvæmt viðmælendum eru þrif að mestu í útboði. Þó heyrir einhver hluti þrifa beint undir háskólann. Þrif eru að sögn viðmælenda að miklu leyti í höndum innflytjenda á Íslandi. Í tilfelli beggja hópa er um láglaunastörf að ræða sem virðast að mestu vera í höndum ómenntaðra kvenna og karla þó ekki sé hægt að fullyrða um það þar sem menntun fólks af erlendum uppruna er gjarnan lítt eða illa metin.

Þó rekstur ofangreindra starfa heyri ekki undir Háskóla Íslands telja skýrsluhöfundar að sú þöggun sem ríkt hefur um stöðu hópanna og kjör stangist á við stefnu og marmkið Háskóla Íslands um að vera í fararbroddi jafnréttis fyrir alla. Brýnt er að kortleggja stöðu þeirra sem tilheyra hópnum og skapa þannig grundvöll fyrir umræður og úrbætur fyrir þessa hópa sem minnst mega sín innan veggja háskólans.

⁹⁵ Sjá lög nr.10/2008.

HEIMILDIR

- Auður Magnús Leiknisdóttir o.fl. (2012). *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2011* Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Blackmore, J. (1997). „Disciplining feminism. A look at gender-equity struggles in Australian higher education.“ In: *Dangerous territories. Struggle for difference and equality*. (bls. 75-96). New York: Routledge.
- Booth, C. og Bennett, C. (2002). Gender mainstreaming in the European Union. Towards a new conception and practice of equal opportunities? *The European Journal of Women's Studies*, 9(4), 430-446.
- Dobson, I. R. (2010). „Them and Us“ General and Non-Gen eral Staff in Higher Education In: *Journal of Higher Education Policy and Management*, volume 22, 2000 – Issue 2. Sótt af: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713678142?src=recsys>
- Dubois-Shaik, F. og Fusulier, B. (Riststj.) (2013). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries (WP5)* Sótt af: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/12/GARCIA_working_paper_5.pdf
- Enloe, C. (2000). *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkley: University of California Press.
- Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands (2017). *Starfsumhverfi Háskóla Íslands, könnun meðal starfsfólks árið 2016*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Frumvarp til fjárlaga fyrir árið 2015. Sótt af: <https://www.althingi.is/altext/144/s/pdf/0001.pdf>
- GARCIA. E.d. GARCIA. Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Assymetries. Sótt af: <http://garciaproject.eu/>
- Gibney, E. (2017). „Teaching load could put female scientists at career disadvantage.“ In: *nature. International weekly journal of science retrieved from:* <http://www.nature.com/news/teaching-load-could-put-female-scientists-at-career-disadvantage-1.21839#/related-links>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra (2013). *Balancing Work-family Life in Academia: The Power of Time* In: *Gender, Work & Organization* Vol. 20 No. 3
- Guðný Gústafsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2014). *Measures used implementing structural changes promoting gender equality in Iceland*. Sótt af: <http://www.sapgeric.eu2013.vu.lt/geirica/>
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2009). *Innan áru kynjajafnréttis: Vinnumenning, kynjatengsl og fjölskylduábyrgð*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

- Hagstofa Íslands (e.d.). *Konur og karlar. Lykiltölur. Menntun*. Sótt af: http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__felagsmal__jafnrettismal__1_kklykiltolur/HEI11102.px/table/tableViewLayout1/?rxid=f2733c61-923b-46fa-ba60-fb32e4f24da6
- Hennink, M., Hutter, I. og Bailey, A. (2011). *Qualitative Research Methods*. London: SAGE Publications Inc.
- Hochschild, A. (2003). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Penguin Group.
- Howard, P. L. (2003). „Beyond the 'grim resisters': Toward more effective gender mainstreaming through stakeholder participation.“ Í: *Development Method and Approaches: Critical Reflection*. Oxford: Oxfam UK.
- Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2013 - 2017*. Sótt af: http://www.hi.is/sites/default/files/atli/pdf/kynningar/baeklingar/jafnrettisaaetlun_hi_2013-2017.pdf
- Jafnréttisstofa (e.d.) *Eldri Jafnréttislög*. Sótt af: <http://jafnretti.is/jafnretti/?D10clD=Page3&ID=114>
- Lingard, B. og Douglas, P. (1999). *Men Engaging Feminisms: Pro-feminism, Backlashes and Schooling*. Philadelphia: Open University Press.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000*. Sótt af: <http://www.althingi.is/lagas/135a/2000096.html>
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008*. Sótt af: <http://www.althingi.is/lagas/143a/2008010.html>
- Magnús Guðmundsson (2011). *Aldarsaga Háskóla Íslands 1911-2011* (Ritstj.) Gunnar Karlsson. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Matskerfi opinberra háskóla (2013). Á heimasíðu Háskóla Íslands, sjá: <https://ugla.hi.is/kerfi/view/page.php?sid=970>
- Nefndir háskólaráðs*. Sótt af: <http://www.hi.is/node/300028>
- Oxford Research A/S Denmark (2015). *International study on gender equality in research*. For the Danish Council for Research and Innovation Policy (DfR). Sótt af: http://www.oxfordresearch.fi/media/266829/final_international_study_on_gender_equality_in_research_29092015.pdf
- Ómar H. Kristmundsson og Ásta Möller (2016). *Stjórnskipulag og stjórnsýsla Háskóla Íslands: Áfangaskýrsla 2 – sameiginleg stjórnsýsla*. Sótt af: file:///C:/Users/gudnyg/Downloads/5_Sameiginleg%20stj%C3%B3rns%C3%BDsla%20dr%C3%B6g%205%2012%202016.pdf
- Reglur fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009*. Sótt af: http://www.hi.is/sites/default/files/sveinnkl/reglur/reglur_fyrir_hi_nr_569_2009.pdf

-
- Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands nr. 263/2010. Sótt af: http://www.hi.is/haskolinn/reglur_nr_263_2010
- Reglur um starfsskyldur kennara og sérfræðinga við Háskóla Íslands nr. 605/2006. Sótt af: http://www.hi.is/haskolinn/reglur_nr_605_2006
- Rothausen-Vange, T. J., Marler, J. H., og Wright, P. M. (2005). *Research Productivity, Gender, Family, and Tenure in Organization Science Careers*. In: *Sex Roles*, Vol 53, Nos. 8/10. Sótt af: https://www.researchgate.net/publication/301232137_Rothausen_Marler_Wright
- Sameining Kennaraháskóla Íslands og Háskóla Íslands: skýrsla verkefnisstjóra 2008. Sótt af: http://skemman.is/stream/get/1946/13132/31613/1/Skilamatsskýrsla_HI_KHI_desember2008_3_2.pdf
- Smith, A. 2007/1776. *The Wealth of Nations*. P. J. O'Rourke (Ritstj.) New York: Grove.
- Starfsmannastefna Háskóla Íslands 2012. Sótt af: http://www.hi.is/adalvefur/starfsmannastefna_0
- Stefna Háskóla Íslands 2011-2016. Sótt af: <https://www.hi.is/content/stefna-haskola-islands-2011-2016>
- Stefna Háskóla Íslands 2016-2021. Sótt af: http://www.hi.is/adalvefur/stefna_haskola_islands_2011_2016
- Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum: Hið gullna jafnvægi. Samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Gallup 2000-2001. Sótt af: http://www.xn--higullnajafnvagi-9lb2n.is/D10/Files/Sveigjanleiki_%C3%A1_vinnusta%C3%B0_%C3%AD_t%C3%ADu_skrifum.pdf
- Thamar Heijstra, Finnborg Steinþórsdóttir, og Þorgerður Einarsdóttir (2016). Academic career making and the double-edged role of academic housework, *Gender and Education*
- Thamar Heijstra, Pat O'Connor og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2013). Explaining gender inequality in Iceland: what makes the difference? *European Journal of Higher Education* 3(4).
- Upplýsingar frá stjórnýslu starfsmannasviðs fyrir árið 2015.
- Van der Akker, W. og Spaapen, J. (2017). *Productive interactions: societal impact of academic research in the knowledge society*. Skýrsla sótt af: www.leru.org
- Velferðaráðuneytið (2015). *Niðurstöður nefndar um móttögu að vinnumarkaðsstefnu og skipulagi vinnumarkaðsmála á Íslandi*. Sótt af: https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Nidurstodur_vinnumarkadsmal_24062015.pdf
- Verloo, M. (2006). „Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies* 13(3), bls. 211-228.
- Wallace, M. & Marchant, Th. (2011). Female administrative managers in Australian universities: not male and not academic. *Journal of Higher Education Policy and Management Volume* 33(6).
-



Sótt af:
<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1360080X.2011.621184?scroll=top&needAccess=true>

Wroblewski, A. OG Leitner, A. (2011). *Excellentia - Evaluationsbericht*. Studie im Auftrag des BMWF: Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).

Þorgerður Þorvaldsdóttir (2002). „Kynlegar víddir í dómnefndarálitum?“ Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.