



FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN
HÁSKÓLA ÍSLANDS

Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2003-2007

Janúar 2009

Auður Magnús Leiknisdóttir
Ásdís Aðalbjörg Arnalds
Friðrik H. Jónsson

Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2003-2007

Janúar 2009

Auður Magnús Leiknisdóttir
Ásdís Aðalbjörg Arnalds
Friðrik H. Jónsson

ÚTDRÁTTUR ÚR SKÝRSLUNNI

Hér á eftir má sjá helstu niðurstöður þessarar skýrslu. *Tillögur höfunda að úrbótum á sviði jafnréttismála innan Háskóla Íslands má sjá á bls. 7.*

- Þau gögn sem skýrslan byggir á eru tölulegar upplýsingar, fundargerðir jafnréttisnefndar og fleiri fyrirliggjandi gögn ásamt viðtölum við 11 stjórnendur við Háskóla Íslands (sviðsstjóra í stjórnsýslu og deildarforseta) og fimm aðila sem starfa eða hafa starfað að jafnréttismálum innan skólans. Viðauki skýrslunnar fjallar um jafnréttismál við og eftir sameiningu Háskóla Íslands við Kennaraháskóla Íslands, meðal annars nýja jafnréttisáætlun sem samþykkt var í janúar 2009.
- Stjórnendur við Háskóla Íslands og aðilar sem starfa að jafnréttismálum innan skólans eru almennt séð jákvæðir í garð endurskoðaðrar jafnréttisáætlunar sem er með gildistímann 2005-2009. Helstu breytingar við endurskoðunina voru:
 - Að samþætta skuli jafnréttissjónarmið við alla ákvarðanatöku hjá Háskóla Íslands
 - Ákvæði um að jafnréttissjónarmið og kynjafræðileg umfjöllun verði fléttuð inn í námsefni þeirra deilda sem það á við var fellt á brott í endurskoðaðri jafnréttisáætlun.
- Stjórnendur við Háskóla Íslands hafa að eigin sögn ekki unnið markvisst að samþættingu kynjasjónarmiða við stefnumótun og áætlanagerð.
- Stjórnendur við Háskóla Íslands og aðilar sem starfa að jafnréttismálum innan skólans eru almennt séð jákvæðir í garð *Stefnu Háskóla Íslands gegn mismunun*.
- Starfshlutfall jafnréttisfulltrúa var aukið úr 50% í 100% á því tímabili sem skýrslan nær til.
- Jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúi Háskólans hafa staðið fyrir fjölmörgum verkefnum á því tímabili sem skýrslan nær til. Má þar nefna

könnun á einelti og kynferðislegri áreitni meðal nemenda og starfsfólks, rannsókn á upplifun karla á hjúkrunarnámi og fræðslu um jafnréttismál.

- Konur eru í meirihluta nemenda við Háskóla Íslands. Hlutfallslega fleiri karlar en konur stunda þó nám við verkfræðideild og í viðskipta- og hagfræðideild og lagadeild er kynjahlutfallið nokkuð jafnt.
- Hlutfall kvenna af dósentum og prófessorum hefur aukist jafnt og þétt en er þó enn talsvert lægra en karla. Hlutfall kvenna af lektorum er hins vegar í kringum 50%.
- Hluttur kvenna í stjórnnum stofnana háskólaráðs er um 40%, 28% í stjórnnum stofnana deilda en aðeins 17% af formönnum í stjórnnum stofnana Háskólans eru konur.
- Stjórnendur innan Háskóla Íslands og aðilar sem starfa að jafnréttismálum innan skólans eru almennt á þeirri skoðun að staða samkynhneigðra nemenda og starfsmanna sé nokkuð góð.
- Fjöldi nemenda sem nýtur sérúrræða við Háskóla Íslands hefur aukist umtalsvert frá árinu 1995.
- Unnið hefur verið að því að bæta aðgengi fatlaðra að byggingum á háskólasvæðinu, en viðmælendur eru sammála um að mikið verk sé eftir við að gera háskólasvæðið aðgengilegt og öruggt fyrir fatlaða .
- Stjórnendur við Háskóla Íslands og aðilar sem starfa að jafnréttismálum innan skólans eru sammála um að ekki sé tekið nógu vel á móti erlendum nemendum og starfsfólki.
- Þörf er á skýrari reglum um próftöku á erlendum tungumálum og auknu upplýsingaflæði til fólks sem kemur erlendis frá.

EFNISYFIRLIT

Útdráttur úr skýrslunni.....	1
Efnisyfirlit.....	3
Myndaskrá.....	5
Tillögur að úrbótum.....	7
Inngangur.....	10
Gagnasöfnun	10
Eigindlegar aðferðir.....	10
Þátttakendur.....	11
Gagnaöflun.....	11
Skráning og úrvinnsla gagna.....	12
Áætlanir og stefnur um jafnréttismál	13
Endurskoðun jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands.....	13
Brottfall ákvæðis um jafnréttissjónarmið námsefnis.....	15
Samþætting jafnréttissjónarmiða.....	18
Stefna gegn mismunun.....	20
Skipulagsbreytingar.....	21
Jafnréttisstarfið 2003-2007.	23
Jafnréttisnefnd 2003-2007.....	23
Starf jafnréttisfulltrúa.....	24
Verkefni jafnréttisnefndar og –fulltrúa.....	26
Aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni.....	26
Kynjað námsval.....	27
Skipting umsókna og úthlutanir úr rannsóknasjóði HÍ 2006.....	28
Fræðsla um jafnréttismál.....	29
Viðurkenning jafnréttisráðs árið 2005.....	30
Kærur vegna ráðninga.....	31
Launamatskerfi.....	32
Starfsumhverfi jafnréttisnefndar og –fulltrúa.....	33
Háskólinn í Reykjavík og Háskólinn á Bifröst – helstu verkefni.....	34
Jafnrétti í tölum	36
Hlutfall karla og kvenna eftir deildum og á meðal starfsfólks.....	39
Kynjahlutfall í nefndum og stjórnnum.....	51
Samantekt.....	54

Jafnrétti í viðum skilningi	56
Samkynhneigðir stúdentar og starfsmenn.....	56
Fatlaðir stúdentar og starfsmenn	58
Erlendir stúdentar og starfsmenn	64
Samantekt og lokaorð	68
Heimildaskrá	70
Viðauki – sameining Háskóla Íslands og Kennaraháskóla Íslands.	73
Jafnrétti í tölum eftir sameiningu HÍ og KHÍ.....	73
Ný jafnréttisáætlun	82
Staða jafnréttismála innan hins nýja skipulags	84
Fræðslustarf og starfsaðstaða	86

MYNDASKRÁ

Mynd 1. Nemendur Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989-2008.....	36
Mynd 2. Nemendur í meistaranámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2007.....	37
Mynd 3. Nemendur í doktorsnámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2007.....	38
Mynd 4. Hlutfall karla og kvenna greint eftir aldri. Allir virkir nemendur HÍ í janúar 2008.....	39
Mynd 5. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í hjúkrunarfræðideild.....	40
Mynd 6. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í félagsvísindadeild.....	40
Mynd 7. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í raunvísindadeild.....	41
Mynd 8. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í verkfræðideild.....	42
Mynd 9. Hlutfall kvenna í skorum verkfræðideildar 2003 og 2007.....	43
Mynd 10. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í tannlæknadeild.....	44
Mynd 11. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í lyfjafræðideild.....	45
Mynd 12. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í hugvísindadeild.....	45
Mynd 13. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í viðskipta- og hagfræðideild.....	46
Mynd 14. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í lagadeild.....	47
Mynd 15. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í læknadeild.....	48
Mynd 16. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í guðfræðideild.....	49
Mynd 17. Hlutfall kvenna af lektorum, dósentum og prófessorum 1996 - 2008.....	50
Mynd 18. Hlutfall kvenna af fastráðnum kennurum skipt eftir deildum 1999-2006.....	50
Mynd 19. Konur og karlar í háskólaumhverfinu.....	51
Mynd 20. Hlutfall karla og kvenna af fulltrúum með atkvæðarétt á háskólafundi, í háskólaráði, í starfsnefndum háskólaráðs, í öðrum nefndum háskólaráðs og af formönnum nefnda háskólaráðs 2006.....	52
Mynd 21. Hlutfall karla og kvenna í stjórnun stofnana háskólaráðs' stjórnun stofnana deilda og af formönnum í stjórnun allra stofnana 2006.....	53
Mynd 22. Hlutfall karla og kvenna í dómnefndum skipuðum 2005 og af formönnum dómnefnda.....	54
Mynd 23. Fjöldi nemenda við HÍ sem naut sérúrræða á árunum 1995-2007.....	58
Mynd 24. Fjöldi nemenda sem nýtur sérúrræða eftir flokkum veturinn 2006-2007.....	59
Mynd 25. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði.....	73

Mynd 26. Hlutfallsleg skipting nema verkfræði- og náttúruvísindasviðs eftir kyni og deild.	74
Mynd 27. Hlutfallsleg skipting nema menntavísindasviðs eftir kyni og deild.....	75
Mynd 28. Hlutfallsleg skipting nema heilbrigðisvísindasviðs eftir kyni og deild.....	76
Mynd 29. Hlutfallsleg skipting nema hugvísindasviðs eftir kyni og deild.	76
Mynd 30. Hlutfallsleg skipting nema félagsvísindasviðs eftir kyni og deild.	77
Mynd 31. Hlutfallsleg skipting framhaldsnema eftir sviði og kyni.	77
Mynd 32. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í háskólaráði haustið 2008	78
Mynd 33. Hlutfall kynjanna í stjórnnum stofnana háskólaráð, af forstöðumönnum stofnananna og af stjórnarformönnum í desember 2008.....	79
Mynd 34. Hlutfall kvenna af lektorum, dósentum og prófessorum skipt eftir sviði. Des. 2008.	80
Mynd 35. Hlutfallsleg skipting æðstu stjórnenda eftir kyni og stöðu.....	81
Mynd 36. Hlutfallsleg skipting æðstu stjórnenda eftir kyni og sviði.	82

TILLÖGUR AÐ ÚRBÓTUM

- Auka þarf fræðslu um jafnréttismál innan Háskóla Íslands.
 - Nú þegar deildarforsetum og sviðsstjórum hefur fjölgað mjög við sameiningu HÍ og KHÍ eykst enn frekar þörf á fræðslu til handa stjórnendum innan Háskólans.
 - Skýrsluhöfundar benda á að skýr pólitískur vilji æðstu stjórnenda í þá veru að aðrir stjórnendur og starfsfólk skólans nýti sér þessa fræðslu sé mikilvæg forsenda þess að þátttaka verði með viðunandi hætti og að árangur í fræðslustarfi náist.
 - Þeir þættir sem niðurstöður þessarar skýrslu benda til að mikilvægast sé að fræða starfsmenn sérstaklega um eru:
 - *Sambætting*: Jafnréttislög landsins sem og jafnréttiaætlun Háskóla Íslands gera ráð fyrir kynjasambættingu við stjórn skólans. Því er nauðsynlegt að fræða stjórnendur reglulega um þýðingu þessa, ekki síst nú þegar stjórnendum skólans hefur fjölgað mjög.
 - *Jafnréttisáætlun, Stefna gegn mismunun og Stefna í málefnum fatlaðra*: Skólinn hefur lagt metnað í stefnumótun með gerð jafnréttiaætlana og stefnu gegn mismunun. Niðurstöður þessarar skýrslu benda til þess að stefnur þessar séu ekki nægilega vel kynntar stjórnendum skólans. Þekking á efni þeirra er ein af forsendum þess að þær nýtist í starfi. Ákjósanlegast væri að stefnum þessum væri reglulega dreift til nýrra nemenda og kennara sem og annars starfsfólks, jafnvel á rafrænan hátt.
 - *Málefni fatlaðra*: Nemendum með fötlun hefur fjölgað mjög á undanförunum árum. Í viðtölum við stjórnendur Háskólans kom fram eindreginn vilji til að fræðast um aðstæður þessa hóps innan skólans. Skýrsluhöfundar telja mikilvægt að fatlaðir nemendur verði fengnir í samstarf við jafnréttisnefnd við fræðslustarf til handa stjórnendum og öðru starfsfólki skólans um málefni hópsins.

- Sú ákvörðun að fella niður ákvæði í jafnréttisáætlun um að gæta skuli kynjafræðilegra sjónarmiða í kennslu verði skoðuð með tilliti til gildandi jafnréttislaga en þar segir meðal annars að skólar skuli miðla markvisst kynjafræðilegum sjónarhornum í skólastarfi. Einnig verði það skoðað hvort brottfall ákvæðisins samræmist stefnu Háskólans um samþættingu kynjasjónarmiða við allt starf skólans. Litið verði til reynslu erlendra háskóla af slíku ákvæði, til að mynda Háskólans í Helsinki og Háskólans í Lundi.
- Skýrsluhöfundar telja nauðsynlegt að fjölga starfsfólki í miðlægu jafnréttisstarfi skólans til þess að stuðla að stöðugleika í jafnréttisstarfi innan Háskólans sem talsvert hefur skort á undanfarin ár. Með mikilli útvíkkun á starfssviði jafnréttisfulltrúans og talsverðri stækkun stofnunarinnar nú við sameiningu Háskóla Íslands og Kennaraháskóla Íslands er nauðsynlegt, vegna breytinga á eðli starfsins og umfangi, að auka mannafla við jafnréttisstarf innan skólans. Einnig að á hverju sviði verði ráðinn jafnréttisfulltrúi til að stýra starfi jafnréttisnefndar sviðsins og tryggja samfellu og uppbyggingu sérþekkingar á jafnréttisstarfi innan sviðsins.
- Auka þarf fjármagn til jafnréttisstarfs svo unnt sé að fylgja eftir markmiðum *Jafnréttisáætlunar Háskólans* og *Stefnu í málefnum fatlaðra*. Skýrsluhöfundar benda á að samfara útvíkkun jafnréttishugtaksins og gríðarlegrar stækkunar skólans hafa umsvif starfsvettvangs jafnréttisnefndar og jafnréttisfulltrúa aukist mjög og því eðlilegt að fjármagn til málaflokksins verði aukið.
- Niðurstöður þessarar skýrslu gefa til kynna að nokkur gjá hafi myndast á milli þeirra sem starfa að jafnréttismálum innan skólans og annarra starfsmanna. Skýrsluhöfundar telja að hefja ætti samræður í formi smærri eða stærri reglulegra funda eða málþings sem sætu þeir sem vinna að jafnréttismálum og aðrir starfsmenn skólans sem eru í lykilaðstöðu til að hafa áhrif í jafnréttisátt. Við þessar samræður verði leitast við að hvor hópur fyrir sig öðlist skilning á sjónarmiði hins og

hóparnir þrói sameiginlegan skilning á jafnréttisstefnu Háskólans sem og jafnréttislögum landsins.

- Nýta ber þá sérþekkingu í jafnréttismálum sem er til staðar innan Háskólans, en við stofnunina eru bæði starfandi námsbrautir í kynja- og fötlunarfræði. Þetta hefur að einhverju leyti verið gert við vinnu að úrbótum í málefnum fatlaðra, en í ráði um málefni fatlaðra sitja sérfræðingar á sviði fötlunarfræði auk fulltrúa úr stjórnslu Háskólans. Á sama hátt mætti í auknum mæli nýta kynjafræðilega þekkingu við jafnréttisstarf m.a. í því augnarmiði að samþætta kynjasjónarmið við allt starf Háskóla Íslands. Í viðauka skýrslunnar kemur fram að í jafnréttisáætlun skólans sem samþykkt var í janúarmánuði 2009 er gert ráð fyrir að sérþekking á málaflokknum verði nýtt til jafnréttisstarfs innan skólans. Nauðsynlegt er að fylgja þessari stefnumótun eftir með efndum og aðgerðum.
- Samræma þarf aðgerðir í málefnum erlendra nemenda og starfsmanna. Til staðar þyrftu að vera sameiginleg viðmið um próftöku á erlendum tungumálum. Eins væri til bóta bæði fyrir erlenda nemendur og starfsmenn ef komið væri á fót sérstakri stofnun eða ráðið starfsfólk sem sinnti málefnum þeirra óháð því á hverra vegum þeir koma til landsins.
- Flýta þarf vinnu við að bæta aðgengi fatlaðra að byggingum Háskóla Íslands. Tryggja þarf að fatlaðir nemendur og starfsmenn séu með í ráðum við hönnun og útfærslu aðgengis hvort sem heldur er að nýbyggingum skólans eða þegar úrbætur eru gerðar við eldri byggingar.
- Meðal viðmælenda skýrslunnar kom fram að fjármagn hefur skort til að Háskólinn geti fylgt lagalegri skyldu sinni til að jafna aðgengi fatlaðra að námi, t.a.m. með bættu aðgengi, sérsmíðuðum kennslugögnum eða öðru. Brýnt er að fjármagn til þessa málaflokks sé tryggt.

INNGANGUR

Skýrsla þessi er unnin af Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands fyrir jafnréttisnefnd Háskólans. Í jafnréttisáætlun Háskóla Íslands (2005a) er kveðið á um að úttekt á stöðu jafnréttismála innan skólans sé gerð á fjögurra ára fresti. Er þetta önnur úttektin sem gerð hefur verið en áður kom út skýrslan *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 1997-2002* sem unnin var af Erlu Huldu Halldórsdóttur (2004).

GAGNASÖFNUN

Við gerð þessarar skýrslu var notast við tölulegar upplýsingar, sem fengust hjá Nemendaskrá Háskóla Íslands, um stöðu karla og kvenna á meðal nemenda og starfsfólks. Einnig voru fundir jafnréttisnefndar á árunum 2003-2007 notaðar til upplýsinga um jafnréttisstarfið sem og vefsíða nefndarinnar af eldri vef Háskóla Íslands, www.jafnretti.hi.is, greinargerðir og önnur skrifleg gögn frá jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúa. Þessar upplýsingar leggja grunn að kortlagningu á stöðu jafnréttismála við Háskóla Íslands en segja þó aðeins takmarkaða sögu. Til að skyggjast í veruleikann á bak við tölurnar voru tekin viðtöl við lykilstjórnendur og aðra sem unnið hafa að jafnréttismálum innan Háskólans.

Eigindlegar aðferðir

Hin eigindlega rannsóknaraðferð þótti vera best til þess fallin að öðlast skilning á upplifun stjórnenda og þeirra sem unnið hafa að jafnréttismálum innan Háskóla Íslands. Eigindlegar rannsóknaraðferðir er samheiti yfir fjölbreytta rannsóknarhefð þar sem rannsakandinn sjálfur er aðal rannsóknarverkfærið. Rannsóknaraðferðirnar má rekja til hugmynda og kenninga um að veruleikinn sé félagslega skapaður og að einstaklingurinn sé virkur túlkandi veruleikans. Markmiðið með eigindlegum rannsóknaraðferðum er ekki að bera saman athafnir og viðhorf fólks með tölulegum hætti heldur að skilja hlutina út frá sjónarhóli þeirra sem taka þátt í rannsókninni (Rannveig Traustadóttir, 1993).

Viðtöl eru ein aðferð til gagnasöfnunar í eigindlegum rannsóknaraðferðum. Mikill fjölbreytileiki einkennir viðtöl en í eigindlegum rannsóknum er gjarnan stuðst við óstöðluð viðtöl (e. unstructured, in-depth interviews). Þess

háttar viðtöl þykja öflug leið til að læra af reynslu fólks og svara spurningum rannsakandans. Með djúpvíðtölum fær rannsakandinn innsýn í hugsanir fólks og tilfinningar. Viðtölin veita upplýsingar um hvað er mikilvægt fyrir tiltekinn félagshóp, hvaða merkingu hann leggur í það sem verið er að rannsaka og hvernig fólk skilur og skilgreinir tiltekna hluti. Í djúpvíðtölum er umræðuefnið yfirleitt fyrirfram ákveðið en innihald samræðanna ekki. Rannsakandinn hvetur viðmælanda sinn til að tala um það sem skiptir máli fyrir rannsóknina, en gefur honum jafnframt tækifæri á að tala frjállega út frá eigin sjónarhorni. Af þeim sökum eru viðtölin ólík frá einum þátttakanda til annars þó viðfangsefnið sé hið sama (Kvale, 1996).

Þátttakendur

Rannsóknin beindist að nokkrum helstu stjórnendum skólans, til að mynda sviðsstjórum í stjórnslu og deildarforsetum og að auki einstaklingum sem vinna að eða hafa unnið að jafnréttismálum innan skólans.

Þátttakendur voru 16 talsins, sex karlar og tíu konur. Þar af voru fimm viðmælendur sem starfa eða hafa starfað að jafnréttismálum innan Háskólans og 11 stjórnendur.

Gagnaöflun

Haft var samband við þátttakendur á vörmisseri 2008 og þeim boðið að velja stund og stað þar sem viðtalið skyldi fara fram. Gagnaöflun fór fram með 16 viðtölum við stjórnendur innan Háskóla Íslands og fólk sem starfað hafði að jafnréttismálum innan skólans á tímabilinu 2003 til 2007. Öll viðtölin fóru fram á skrifstofum viðmælanda og var lengd þeirra frá 20 mínútum upp í klukkustund.

Í óstöðluðum viðtölum segir fólk rannsakandanum frá atburðum og reynslu með sínum eigin orðum og fjallar um þá þætti sem skipta það mestu máli. Skýrsluhöfundar höfðu fyrirfram ritað nokkrar viðtalsspurningar á blað, en í viðtölunum var lögð megináhersla á að gefa þátttakendum færi á að tala um það sem þeim sjálfum fannst skipta máli og í þeirri röð sem þeir óskuðu. Skýrsluhöfundar höfðu meðferðis nýja *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands* (Háskóli Íslands, 2005a) og *Stefnu gegn mismunun* (Háskóli Íslands, 2005b) og hófust viðtölin gjarnan á umræðu um þessi plögg. Þessu var síðan fylgt

eftir með spurningum og umræðu er snéru að jafnréttisstarfi innan Háskólans, jafnrétti kynjanna innan skólans og réttindi ýmissa minnihlutahópa.

Skráning og úrvinnsla gagna

Öll viðtölin voru hljóðrituð, með samþykki viðmælanda og þau síðan afrituð orðrétt. Samhliða gagnaöflun fór fram frumgreining á gögnunum þar sem skýrsluhöfundar skráðu jafnóðum hjá sér áhugaverðar hugmyndir sem fram komu í viðtölunum. Lokagreining á gögnunum fór þannig fram að hvert viðtal var lesið vandlega yfir og meginatriði þess dregin fram með því að gefa textabútum nafn. Slík vinnuaðferð kallast kóðun og var hún notuð til þess að opna gögnin og fá betur fram hvað í þeim fólst. Meginþemun snéru að störfum jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefndar, málefnum minnihlutahópa, sýn þeirra á stefnumótun Háskólans í jafnréttismálum ásamt öðru.

ÁÆTLANIR OG STEFNUR UM JAFNRÉTTISMÁL

Lagalegur grunnur jafnréttisstarfs hvílir ávallt á gildandi jafnréttislögum landsins. Í febrúar árið 2008 voru nógildandi lög samþykkt en 23. grein þeirra fjallar um menntun og skólastarf. Þar segir meðal annars:

- Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþrótta- og tómstundastarfi.
- Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi.
- Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.
- Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.
- Efla skal rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólastarfsins og til fjölmiðla.
- Með kynjasambættingu er átt við „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 í samfélaginu.“ (Lög um jafna stöðu og jafna rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Endurskoðun jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands

Fyrsta jafnréttisáætlun Háskóla Íslands gildi frá árinu 2000 til ársins 2004. Endurskoðun áætlunarinnar fór því fram á því tímabili sem skýrsla þessi tekur til. Hér verða helstu breytingar á áætluninni raktar og sýn viðmælenda á þessar breytingar reifaðar. Í janúar árið 2009 var samþykkt ný jafnréttisáætlun. Stutt umfjöllun um þá áætlun er í viðauka þessarar skýrslu en nánari umfjöllun bíður næstu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála.

Í *Jafnréttisáætlun 2005-2009* eru tilteknir fjórir meginþættir sem áætlunin tekur til. Þeir eru.

1. Að jafna aðstöðu og kjör karla og kvenna innan Háskóla Íslands
2. Að jafna aðild kynjanna að nefndum, stjórnnum og ráðum Háskólans

3. Að jafna aðstöðu kvenna og karla til náms
4. Að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við alla stefnumótun og áætlanagerð (Háskóli Íslands, 2005b).

Á þessum meginþáttum hefur orðið sú breyting frá fyrri áætlun að ákvæði um að vinna skuli gegn kynferðislegri áreitni er horfið. Fjórði liðurinn hér að ofan er nýr en hann er í samræmi við gildandi jafnréttislög sem fjallað er um hér að framan þar sem kveðið er á um að samþætta skuli kynja-sjónarmið allri menntastarfsemi. Að auki er annar liður nú víðtækari og tekur ekki eingöngu til stjórnar HÍ eins og áður heldur einnig nefnda og ráða.

Einnig er nýmæli að í *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2005-2009* er tiltekið að þróa skuli skýra árangursmælikvarða fyrir jafnréttistarf innan stofnunarinnar ásamt framkvæmdaáætlun. Þróun árangursmælikvarða hefur dregist nokkuð og er í janúar 2009 ekki komin til framkvæmdar.

Almennt séð voru flestir jákvæðir í garð jafnréttisáætlunarinnar þó nokkur hópur viðmælenda úr hópi stjórnenda nefndi að þeir hefðu ekki orðið sérstaklega varir við hana í starfi sínu né hefðu þeir markvisst kynnt sér hana. Einn þeirra orðaði það þannig: „henni [jafnréttisáætluninni] hefur ekki verið haldið að mér og ég ekki haldið henni að öðrum“.

Að auki nefndu margir viðmælendur sem starfað hafa að jafnréttismálum að sárlega skorti fjármagn til að fylgja áætluninni eftir. Til að mynda sé mjög erfitt að ráðast í þær rannsóknir sem áætlunin kveður á um vegna skorts á fjármagni til að ráða starfsfólk til að sinna slíkum verkum. Bent var á að stór hluti jafnréttistarfs við Háskólann hafi verið og sé enn unninn í sjálfboðaliða-starfi. Ef til vill er þörf á sérstöku ákvæði innan jafnréttisáætlunar þar sem kveðið væri á um að nægilegu fjármagni væri veitt í málaflokkinn enda hlýtur það að teljast eitt af mikilvægustu atriðunum til áframhaldandi jafnréttisstarfs. Slík ákvæði má víða finna í jafnréttisáætlunum háskóla á hinum Norður-löndunum, til að mynda við Uppsalaháskóla í Svíþjóð (2006).

Ef til vill væri skýrari tenging jafnréttisáætlunarinnar við jafnréttislög landsins til þess fallin að gefa henni aukið vægi í starfi skólans. Til samanburðar má nefna að jafnréttisáætlun Háskólans í Helsinki (Háskólinn í Helsinki, e.d.) er römmuð inn með tilvísunum í gildandi landslög og það útlistað hvernig áætlunin tekur mið af þeim. Háskólayfirvöld þarlendis benda til að mynda á að Háskólinn teljist hvoru tveggja menntastofnun og atvinnu-

rekandi og beri því að uppfylla ýmsar skyldur samkvæmt jafnréttislögum.¹ Gefur þetta jafnréttisáætluninni aukið vægi og sýnir á greinargóðan hátt tengingu hennar við landslög sem og vilja háskólayfirvalda til að uppfylla allar lagalegar skyldur sínar. Í nýrri jafnréttisáætlun sem tók gildi í janúar árið 2009 eru þó nokkrar skírskotanir til jafnréttislaga landsins. Sjá nánar í viðauka.

Hér á eftir verður fjallað um þær tvær meginbreytingar sem urðu við síðustu endurskoðun áætlunarinnar, brottfall ákvæðis um jafnréttissjónarmið námsefnis og samþættingu kynjasjónarmiða við allt starf skólans.

Brottfall ákvæðis um jafnréttissjónarmið námsefnis

Fyrri jafnréttisáætlun Háskóla Íslands kvað á um að „jafnréttissjónarmið og kynjafræðileg umfjöllun verði fléttuð inn í námsefni þeirra deilda þar sem það á við. Í fyrirlestrum og við leiðbeiningar um val á lesefni skal vekja athygli á skrifum og rannsóknum beggja kynja eftir því sem við á“ (Háskóli Íslands, 2002a). Ekkert slíkt ákvæði er að finna í endurskoðaðri jafnréttisáætlun 2005-2009 enda féll það út eftir talsverðar umræður á háskólafundi (Háskóli Íslands, 2005d). Í jafnréttisáætlun skólans sem tók gildi í janúar 2009 er slíkt ákvæði heldur ekki að finna þó tekið sé fram að námsefni og kennslutilhögun skuli höfða til beggja kynja.

Mjög skiptar skoðanir voru á meðal viðmælenda um ágæti þess að fella út þetta ákvæði. Viðmælendur skiptust í þrjá hópa varðandi afstöðu til þessarar breytingar. Fyrsti hópurinn samanstendur af viðmælendum úr hópi stjórnenda sem töldu þetta hafa verið rétta ákvörðun. Einkum voru færð tvennskonar rök fyrir því. Annars vegar töldu viðmælendur þetta ákvæði illframkvæmanlegt í sumum deildum háskólans. Þannig taldi einn viðmælandi úr hópi stjórnenda „rétt að þröngva þessu ekki inn á svið þar sem fólk sá að þetta passaði greinilega ekki inní“. Annar benti á að þetta ætti ekki við í sinni deild enda fjallaði fólk þar um efnisheiminn. Hins vegar taldi fólk vegið að akademísku frelsi kennara með ákvæðinu. Þannig væri ekki réttlætanlegt að segja fólki hvað það ætti að kenna. Annar hópurinn hafði ekki myndað sér skoðun á málinu. Þriðji hópurinn sá mjög á eftir ákvæðinu en það voru einkum

¹ Sjá nánar á vefslóðinni http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/TaSu_EN.htm#6

viðmælendur sem unnið höfðu að jafnréttismálum innan skólans ásamt nokkrum úr hópi stjórnenda. Þannig benti einn viðmælandi á að þetta ákvæði væri lýsandi dæmi um samþættingu í verki en samþætting jafnréttis-sjónarmiða er einmitt eitt af markmiðum jafnréttisáætlunar skólans. Annar viðmælandi benti á að að sínu mati væri alltaf hægt að flétta inn kynjafræðilegu sjónarmiði, út á það gangi samþætting. Þannig væri í greinum eins og stærðfræði hægt að spyrja sig af hverju konur sæki síður í þá grein og það athugað hvað konur hafa verið að gera innan greinarinnar. Enn fremur var á það bent af einum viðmælanda að samkvæmt landslögum ættu öll skólastig að kenna um jafnrétti karla og kvenna og að sjálfsögðu ætti það því við um Háskóla Íslands. Sami viðmælandi bætti við:

Mér finnst svolítið mótsagnakennt að vera með námsbraut í þessu þar sem lögð er áhersla á mikilvægi kynjabreytunnar. Og koma með námsbraut í diplómanámi, hagnýtri jafnréttisfræði og mastersnámi, jafnvel doktorsnám en ætla ekki að sinna því sjálfur eða taka mark á því sjálfur.

Vert er að skoða stefnu verkfræðideildar Háskólans í Lundi í þessu samhengi, en samþætting kynjasjónarmiða við kennslu er eitt af fjórum meginmarkmiðum jafnréttisáætlunar skólans. Í jafnréttisáætluninni segir meðal annars að bæði kennsluaðferðir og inntak allrar kennslu við Háskólann skuli taka mið af kynjafræðilegum sjónarhornum² (Háskólinn í Lundi, 2006). Verkfræðideild Háskólans í Lundi tekur sérstaklega mið af þessu ákvæði í jafnréttisáætlun sinni. Þar segir meðal annars að rannsóknir við deildina hafi leitt í ljós nokkra óánægju kvenna við deildina en þær eru í minnihluta nemenda. Deildin telur því mikilvægt að nota kynjafræðileg sjónarmið við kennsluaðferðir, í inntaki kennslunnar og við námsmat. Til eftirfylgni mun hver skor deildarinnar gera grein fyrir því hvernig hún hefur komið til móts við þetta ákvæði³ (Verkfræðideild Háskólans í Lundi, 2006). Hér er um að ræða deild

² „Relevanta genusperspektive och en könsmedveten pedagogik skall vara ett naturligt inslag i all utbildning. Med genusperspektive avses det konkreta innehållet i utbildningen och med könsmedveten pedagogik formerna för undervisningen.“

³ „The concept of the gender perspective in teaching means that the LTH's students receive an education in which the gender perspective is reflected in the content, teaching methods and forms of examination. Each programme will be required to report on its measures and

sem fæst við viðfangsefni af því tagi sem nokkrir stjórnendur Háskóla Íslands töldu ekki unnt að flétta saman við kynjafræðilegt sjónarhorn. Stjórnendur verkfræðideildar Háskólans í Lundi telja aftur á móti að kynjafræðileg sjónarhorn geti hjálpað til við að laða konur að deildinni og bætt skilning á ólíkri aðstöðu karla og kvenna til náms í greinum deildarinnar.

Að auki er áhugavert að horfa til jafnréttisáætlunar Háskólans í Helsinki í þessum efnum. Þar er skýrt kveðið á um mikilvægi þess að flétta jafnréttis-sjónarmið og kynjafræði inn í starf og kennslu allra deilda. Þar segir meðal annars að tryggja skuli áframhaldandi kennslu í kvennafræðum við skólann, að deildir skólans skuli íhuga að stofna til fastrar stöðu í kvennafræðum innan síns fags og að öll skyldunámskeið skulu innihalda kvennafræði eins og við á í hverju fagi (Háskólinn í Helsinki, e.d.). Fleiri atriði eru talin til og alls tekur umfjöllunin um kynjafræðileg sjónarmið við kennslu og rannsóknir yfir heila blaðsíðu í áætluninni og kveður mun fastar að orði en sú setning sem féll út við endurskoðun jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands. Að lokum má nefna jafnréttisáætlun Uppsalaháskóla í Svíþjóð en í henni er ekki einungis að finna sambærilegt ákvæði um jafnréttissjónarmið í kennslu, heldur er einnig kveðið á um að allir kennarar skólans skuli hljóta þjálfun svo þeir séu í stakk búnir til að framfylgja þessu ákvæði (Uppsalaháskóli, 2008 og 2006).

Skýrsluhöfundar telja að í ljósi ákvæðis um samþættingu jafnréttissjónar- miða í öllu starfi Háskóla Íslands sé vert að skoða betur þá ákvörðun að fella út umrætt ákvæði í jafnréttisáætlun. Skýrsluhöfundar telja að auki að ákvæði þetta falli vel að gildandi jafnréttislögum landsins sem vitnað er í hér að framan. Þar segir meðal annars að við skólastarf skuli markvisst miðla niðurstöðum kynjafræðilegra rannsókna. Skýrsluhöfundar telja að þær deildir þar sem námsval kynjanna er hvað skakkast geti sérstaklega nýtt þetta ákvæði til að skoða inntak námsins með kynjafræðileg sjónarmið að leiðarljósi og þannig unnið að jafnara námsvali kynjanna sem og samþættingu eins og stefna skólans gerir ráð fyrir.

activities regarding the integration of the gender perspective into teaching, and how they are striving towards gender-conscious pedagogical methods.“

Sambætting jafnréttissjónarmiða

Að endingu er í nýrri jafnréttisáætlun kveðið á um að sambætta skuli kynja- og jafnréttissjónarmið við alla stefnumótun og áætlanagerð. Í því felst meðal annars að „allar deildir, stofnanir og stjórnsýslusvið Háskóla Íslands skulu sambætta jafnréttissjónarmið inn í starfsemi sína og móta og vinna eftir eigin jafnréttisáætlun sem sé í samræmi við jafnréttisáætlun Háskóla Íslands“ (Háskóli Íslands, 2005b). Stjórnendur deilda voru spurðir um það í viðtölum hvernig gengi að sambætta jafnréttissjónarmið við starf þeirra deilda sem þeir tilheyrja og hvort búið væri að smíða jafnréttisáætlun fyrir deildina. Hjá flestum virtist gerð jafnréttisáætlunar hafa dregist. Einhverjar deildir höfðu tekið markvissa ákvörðun um að bíða með gerð áætlunarinnar þar til sú uppstokkun sem varð á skipulagi skólans við sameiningu hans við Kennaraháskóla Íslands er yfirstaðin. Hjá öðrum hafði málið tafist af ýmsum ástæðum og nefndi fólk þar annir og að verkefnið væri ekki ofarlega á forgangslistanum. Einn stjórnandi nefndi að sér hefði þótt vera ládeyða í jafnréttismálum innan Háskóla Íslands undanfarið sem sæist meðal annars á því að enginn hefði verið ráðinn í starf jafnréttisfulltrúa mánuðum saman á árinu 2007. Vegna þessa hefðu jafnréttismál ekki verið sér ofarlega í huga og því lent neðarlega í forgangs röðinni að útbúa jafnréttisáætlun fyrir viðkomandi deild. Skýrsluhöfundar telja ástæðu til þess að þessari vinnu verði flýtt nú við sameiningu KHÍ við HÍ og sú endurskipulagning sem nú á sér stað verði notuð til að koma málefnum kynjajafnréttis innan hvers sviðs á réttan kjöl.

Enginn stjórnendanna sagðist hafa unnið markvisst að sambættingu kynjasjónarmiða en tveir þeirra nefndu í beinu framhaldi af þeirri umræðu að hlutfall kvenna meðal sinna undirmanna og í ráðum og nefndum væri orðið nokkuð gott. Þetta gefur tilefni til að draga þá ályktun að einhverjir stjórnendur Háskóla Íslands misskilji að einhverju leyti í hverju sambætting felst þar sem vera kvenna í stjórnunarstöðum tryggir á engan hátt sambættingu kynjasjónarmiða við ákvarðanatöku. Einn stjórnenda kvaðst að auki telja að sambættingarákvæðinu væri framfylgt með eftirlitsstarfi jafnréttisfulltrúa skólans. Því fer fjarri þar sem einn jafnréttisfulltrúi getur á engan hátt tryggt að tekið sé tillit til jafnréttissjónarmiða við alla ákvarðanatöku í svo stórri stofnun sem Háskóli Íslands er, né er það hans hlutverk. Í skilgreiningu Evrópu-

sambandsins á samþættingu kynjasjónarmiða segir meðal annars að samþætting ætti ekki að vera á herðum nokkurra einstaklinga heldur vera gegnumgangandi þáttur í öllu starfi stofnunarinnar⁴ (Stofnun Evrópusambandsins um jafnrétti kynjanna, e.d.).

Viðmælendur sem unnið hafa að jafnréttismálum innan Háskólans töldu flestir eða allir að samþætting kynjasjónarmiða innan Háskólans hefði ekki tekist sem skyldi undanfarin ár. Þannig hefði samþættingin „týnst“ og „gengi ekki vel“. Einn viðmælenda nefndi að sér þætti samþættingin hafa verið notuð sem afsökun fyrir að gera ekki neitt: „Núna eiga allir að vera að samþætta bara [...] sértækar aðgerðir eru ekkert mikið í tísku.“

Árið 2005 var haldið námskeið fyrir æðstu stjórnendur Háskólans um samþættingu. Niðurstöður þessarar skýrslu gefa tilefni til að ætla að enn sé þörf á slíkri fræðslu. Nú við sameiningu HÍ og KHÍ hafa orðið verulegar mannbreytingar á stjórnunarstöðum innan skólans og gefur það enn frekara tilefni til að ráðast að nýju í fræðslu um samþættingarhugtakið og notkun þess sem tækis í þágu kynjajafnréttis.

Ljóst er að *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands* er metnaðarfullur og góður grunnur til vinnu að jafnréttisstarfi innan skólans. Það sem þó á skortir til að hún nýtist sem skyldi er að henni sé markvisst haldið að starfsmönnum og nemendum skólans, þeir minntir á ákvæði hennar og uppfræddir um tilgang og gagnsemi slíkrar áætlunar. Við Uppsalaháskóla er eftirfylgni tryggð á þann hátt að ásamt jafnréttisáætlun smíðar hver deild einnig þriggja ára framkvæmdaáætlun sem og eins árs framkvæmdaáætlun. Við lok hvers árs skal hver deild skriflega meta hvert atriði framkvæmdaáætlunarinnar (Uppsalaháskóli, 2006). Einnig telja skýrsluhöfundar að ábendingar þeirra sem starfað hafa að jafnréttismálum innan Háskólans um að fjármagn skorti til að hægt sé að fylgja stefnunni eftir þurfi að taka alvarlega. Án eftirfylgni verður áætlunin marklaust plagg sem sæmir ekki stofnun sem hyggst vera í farabroddi í jafnréttismálum.

⁴ „It [gender mainstreaming] should not be dependent on a few dedicated individuals, but an automatic reflex throughout an organisational structure“

Sumarið 2008 var unnið að nýrri jafnréttisáætlun Háskóla Íslands vegna sameiningar Kennaraháskóla Íslands og Háskóla Íslands. Hin nýja jafnréttisáætlun var samþykkt á fundi háskólaráðs þann 15. janúar 2009 og er nánari umfjöllun um hana að finna í viðauka þessarar skýrslu.

Stefna gegn mismunun

Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun var samþykkt á háskólafundi 18. febrúar 2005 og er nokkuð víðtækari en jafnréttisáætlun skólans (Háskóli Íslands, 2005c). Hún byggir meðal annars á jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar. Við undirbúning stefnunnar var leitað ráða hjá þeim hópum sem hún snertir og að auki stjórnsýslueiningum skólans og öðrum stofnunum og aðilum. Í inn-gangi stefnunnar segir:

Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun nær til hvers kyns mismununar á grundvelli kyns, kynþáttar, kynhneigðar, aldurs, fötlunar, heilsufars, þjóð-ernis, litarháttar, uppruna, trúarbragða, skoðana, menningar eða stöðu að öðru leyti, sem lítilsvirðir eða misbýður einstaklingi eða hópi sem fyrir henni verður. Stefnan nær til allra starfsmanna Háskólans, stúdenta og gesta, einnig sérfræðinga og annarra sem starfa að verkefnum sem fjármögnuð eru af aðilum utan Háskólans (Háskóli Íslands, 2005c).

Stefnan fjallar sérstaklega um að ekki skuli mismuna fólki á grundvelli hvers ofangreinds atriðis. Þeir viðmælendur skýrsluhöfunda sem höfðu kynnt sér stefnuna voru á einu máli um að Háskóli Íslands gæti verið stoltur af stefnunni. Nokkrir stjórnendur gátu ekki myndað sér skoðun þar sem þeir höfðu ekki kynnt sér stefnuna. Af þeim sem starfað hafa að jafnréttismálum var stefnan kölluð „framsækin“ og „merkilegt plagg“ sem gott væri að vita af. Þó nokkur hluti viðmælenda hafði þó áhyggjur af að hún yrði ekki nýtt sem skyldi né haldið á lofti eins og vera ber. Einn viðmælenda nefndi að hún hefði ekki skapað neina byltingu ennþá vegna þess að hún hefði ekki verið kynnt nægilega vel. Annar nefndi að hún „færi ekkert mjög hátt“ og að fólk vissi ekki mikið af henni né út á hvað hún gengi.

Skýrsluhöfundar telja að *Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun* sé eitt af stórum skrefum sem stigin hafa verið í jafnréttisátt innan Háskólans. Sé hún nýtt og kynnt sem skyldi getur hún gagnast ýmsum minnihlutahópum vel við að sækja rétt sinn auk þess sem hún gæti þjónað mikilvægu hlutverki við að

minna alla starfsmenn og nemendur skólans á að viðhafa réttlát og lýðræðisleg vinnubrögð. Tryggja þarf að stefnan gleymist ekki og verði þar með marklaust plagg. Ein leið til þess er að stjórnendur skólans haldi henni markvisst að sínum undirmönnum sem gætu þá miðlað efni hennar áfram til nemenda og annars starfsfólks. Nemendahópur Háskólans er í sífelldri endurnýjun og því mikilvægt að bæði *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands* og *Stefna gegn mismunun* sé kynnt reglulega fyrir starfsmönnum og nemendum. Jafnvel mætti huga að því í framkvæmdaáætlun um jafnréttismál innan Háskólans að þar verði ákvæði um að stefnunni sé dreift reglulega til nýrra nemenda og kennara en sambærilegt ákvæði má til að mynda finna í framkvæmdaáætlun Uppsalaháskóla (2006).

Skipulagsbreytingar

Á árinu 2006 voru gerðar stjórnskipulagslegar breytingar innan Háskólans. Jafnréttismál tilheyrðu áður stjórnarsýslusviði en voru færð undir kennslusvið ásamt lögræðilegum málum og skjalasafni skólans. Í fundargerð 75. fundar jafnréttisnefndar er þess getið að ekki ríkti sátt við þessa breytingu innan nefndarinnar en hún taldi jafnréttismál ættu að ganga þvert á allar deildir og stjórnarsýslusvið í stað þess að vera staðsett undir einu þeirra. Nokkrir viðmælendur sem starfað hafa að jafnréttismálum innan Háskólans voru á sama máli og bentu á að það samræmdist ekki markmiðum Háskólans um samþættingu kynjasjónarmiða við alla stefnumótun að málaflokkurinn sé staðsettur undir einu af sex stjórnarsýslusviðum hans. Skýrsluhöfundar taka undir þetta sjónarmið enda ættu jafnréttismál, samkvæmt lögmálum samþættingar, ekki að hafa meira með kennslusvið Háskólans að gera en önnur svið hans, samþætting er jafnmikilvæg á öllum sviðum. Við þá uppstokkun sem nú á sér stað innan Háskólans væri tilvalið að endurskoða stjórnarsýslulega stöðu jafnréttismála innan stofnunarinnar. Það þyrfti að gera með tilliti til þess hvernig gera mætti samþættingu þeirra við alla ákvarðanatöku sem raunhæfasta.

Stefnumótun í jafnréttismálum virðist á heildina litið hafa styrkst talsvert á þeim árum sem skýrsla þessi tekur til. Tilkoma *Stefnu gegn mismunun* hefur styrkt grundvöll jafnréttisstarfs innan Háskólans mjög. Auk þess var jafnréttisáætlun endurskoðuð á tímabilinu og kveður nú á um samþættingu jafnréttisjónarmiða við alla ákvarðanatöku hjá HÍ, þar á meðal að stofnanir og deildir

skuli setja sér sínar eigin áætlanir. Í jafnréttisáætlun sem samþykkt var í janúar 2009 er ákvæði um að hvert svið skuli smíða jafnréttisáætlun, skipa jafnréttisnefnd og gera ráðstafanir til eftirfylgni áætlunarinnar. Sjá nánar í viðauka. Ákvæði um eftirfylgni og árangursmælikvarða gefur einnig tilefni til nokkurrar bjartsýni þó þróunarvinna við þessa þætti sé skammt á veg komin. Einnig taka skýrsluhöfundar undir þau orð ákveðins hóps viðmælenda að fjármagn virðist skorta til að hægt sé að fylgja markmiðum jafnréttisáætlunarinnar eftir en slík eftirfylgni hlýtur að vera forsenda þess að árangur náist. Skýrsluhöfundar taka því undir orð eins stjórnenda skólans:

Mér finnst útaf fyrir sig á síðustu árum hafi Háskólinn verið að gera góða hluti á sviði jafnréttismála á mörgum sviðum en það sé kannski kominn tími framkvæmdanna núna, það hefur verið tími stefnumótunar og hugsjónanna hingað til.

Nokkrar skipulagsbreytingar urðu einnig við sameiningu Háskóla Íslands og Kennaraháskóla Íslands. Um þær er fjallað í viðauka skýrslunnar.

JAFNRÉTTISSTARFIÐ 2003-2007

Í þessum kafla verður greint frá helstu störfum jafnréttisnefndar og jafnréttisfulltrúa á því tímabili sem skýrslan tekur til. Einnig verður sýn viðmælenda á jafnréttisstarfið á tímabilinu reifuð.

Jafnréttisnefnd 2003-2007

Erindisbréf jafnréttisnefndar var samþykkt á fundi háskólaráðs 26. júní 2002 og gildi það fram til ársins 2007 en í júní það ár var erindisbréfið endurnýjað. Í erindisbréfinu sem nú er í gildi kemur fram að hlutverk jafnréttisnefndar sé meðal annars:

- a) Að hafa reglulega í samvinnu við rektor og háskólaráð frumkvæði að endurskoðun jafnréttisstefnu Háskólans, ásamt því að vinna að jafnri stöðu karla og kvenna.
- b) Að hafa eftirlit með framkvæmd stefnunnar í samvinnu við jafnréttisfulltrúa.
- c) Að fylgja því eftir að deildir, stofnanir og stjórnsýsla skili reglulega jafnréttisáætlunum.
- d) Að standa fyrir umræðum og fræðslu um jafnréttismál innan Háskólans.
- e) Að vera rektor og háskólaráði ráðgefandi um jafnréttismál og veita umsagnir um erindi sem rektor og háskólaráð beina til nefndarinnar.
- f) Að stuðla að því að stúdentar og starfsmenn af erlendum uppruna eigi greiðan aðgang að gögnum og gæðum háskólasamfélagsins.
- g) Að hafa samráð við ráð um málefni fatlaðra.

Erindisbréfið er í flestum atriðum sambærilegt við fyrra erindisbréf frá árinu 2002. Þó eru atriði f) og g) ný en þau eru í samræmi við þá tilhneingingu að útvíkka jafnréttishugtakið og þar með verksvið jafnréttisnefndar og jafnréttisfulltrúa. Einnig er c)-liður erindisbréfsins nýmæli og í góðu samræmi við þá ætlun Háskólans að samþætta kynjasjónarmið við allt daglegt starf stofnunarinnar.

Baldur Þórhallsson var formaður nefndarinnar til 20. júní 2004. Á haustmánuðum sama ár tók Hólmfríður Garðarsdóttir við og gegndi hún formennsku til ársins 2007 þegar Brynhildur G. Flóvenz tók við stöðunni.

Starf jafnréttisfulltrúa

Jafnréttisfulltrúi Háskólans vinnur náið með jafnréttisnefnd. Rósa Erlingsdóttir gegndi starfinu fram til ársloka 2003 er hún fór í barnseignaleyfi og var Berglind Rós Magnúsdóttir ráðin í hennar stað. Rósa sagði starfi sínu lausu eftir að barnseignaleyfi hennar lauk og starfaði Berglind því sem jafnréttisfulltrúi fram til fyrrihluta árs 2005. Sigrún Valgarðsdóttir tók við af Berglinni og gegndi hún starfinu fram á vor 2007. Loks var Arnar Gíslason ráðinn til starfsins í desember 2007.

Þegar *Skýrsla um stöðu jafnréttismála við Háskóla Íslands 1998-2002* var rituð, var starf jafnréttisfulltrúa einungis hálf stöðugildi og var það ein af tillögum skýrsluhöfundar til úrbóta og aðgerða að það yrði aukið í 100% stöðu. Skýrsluhöfundur taldi það forsendu fyrir áframhaldandi markvissri vinnu að framgangi jafnréttismála og benti að auki á að starfssvið jafnréttisnefndar og jafnréttisfulltrúa hafi víkkað nokkuð með erindisbréfi nefndarinnar frá árinu 2002 (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004).

Í fundargerð jafnréttisnefndar frá árinu 2003 stendur skrifað að nefndin teldi að ekki yrði unnt að gera framkvæmaáætlun jafnréttisnefndar fyrir árið 2002-2004 ef starfshlutfall jafnréttisfulltrúa yrði ekki aukið og að þar með yrði eftirfylgni jafnréttisáætlunar skólans stefnt í voða (45. fundur). Svo fór að árið 2004 var starfshlutfall jafnréttisfulltrúa aukið í fulla stöðu og er það einn af stærri áföngum sem náðist í jafnréttismálum á tímabilinu.

Þó nokkrir viðmælendur, bæði úr hópi stjórnenda og þeirra sem unnið hafa að jafnréttismálum, höfðu orð á því að tíðar mannabreytingar í starfi jafnréttisfulltrúa hefðu hamlað jafnréttisstarfi innan Háskólans. Einn viðmælenda úr hópi þeirra sem unnið hafa að jafnréttismálum sagði þessar mannabreytingar vera augljósa vísbendingu um einhverja fyrirstöðu og að fulltrúunum hefði ekki verið gert auðvelt um vik að starfa að sínum verkefnum. Annar viðmælendi orðaði það þannig að jafnréttisfulltrúarnir hefðu hrakist úr starfi vegna skilningsleysis hjá stjórnendum skólans.

Hverjar svo sem ástæður þessara öru mannbreytinga kunna að vera þykir skýrsluhöfundum það liggja ljóst fyrir að þær hafi verið framgangi jafnréttismála innan stofnunarinnar til trafala. Nokkurn tíma hlýtur að taka fyrir nýjan starfskraft að kynna sér málaflokkinn til hlítar áður en viðkomandi getur hafið störf að fullu og þar með glatast mikilvægur tími. Að auki var enginn ráðinn í stöðuna í um eða yfir hálf t. á árinu 2007 sem setti málaflokkinn í biðstöðu. Skýrsluhöfundar telja mikilvægt að tryggja stöðugleika í jafnréttisstarfi á komandi árum svo að jafnréttisfulltrúi geti byggt upp reynslu og þekkingu á málefnum stofnunarinnar. Slíkt myndi nýtast jafnréttisstarfi innan skólans með ótvíræðum hætti.

Allir viðmælendur skýrsluhöfunda sem starfað hafa að jafnréttismálum innan Háskólans og flestir stjórnendanna nefndu að aukning starfshlutfalls jafnréttisfulltrúa úr 50% í 100% hefði verið mjög mikið framfaraskref. Með þeirri útvíkkun jafnréttishugtaksins sem átt hefur sér stað innan stofnunarinnar á undanförunum árum þar sem málefni fatlaðra, samkynhneigðra og erlendra stúdenta og starfsmanna heyra nú undir jafnréttisfulltrúa töldu margir viðmælendur nú þörf á fleiri jafnréttisfulltrúum. Allir viðmælendur töldu þessa útvíkkun vera til bóta en margir sem starfað hafa að jafnréttismálum bentu á að ekki hefði verið nægilega vel staðið að nauðsynlegum breytingum á starfsumhverfi þeirra samfara þessu aukna starfssviði. Meðal annars var bent á að sérþekking á málefnum eins minnihlutahóps þýddi ekki endilega þekkingu á málefnum annars minnihlutahóps og að vandkvæðum væri bundið fyrir eina manneskju að sinna þessum ólíku hópum með viðeigandi hætti. Bent var á að samfara þessu aukna starfssviði hefði fjármagn til málaflokksins ekki aukist og því væri starf jafnréttisfulltrúa erfitt. Einn viðmælenda taldi að það „að hafa einn jafnréttisfulltrúa yfir allt þetta [væri] bara ávísun á það að drepa niður allt jafnréttisstarf því þetta er bara hreinlega of mikið“. Annar viðmælenda nefndi að væru jafnréttisfulltrúar tveir, mætti tryggja betri samfellu í starfinu þar sem annar getur leyst hinn af t.a.m. í veikindum. Einn viðmælenda taldi nauðsynlegt að koma á fót skrifstofu sem sinnti jafnréttis-, mannréttinda- og margbreytileikamálum og að þar gætu starfað í það minnsta þrjú starfsmenn. Viðkomandi lagði áherslu á að samráð við fulltrúa minnihlutahópa þyrfti að koma til með þeim hætti að ráðinn væri samkynhneigður starfsmaður, fatlaður, fólk af erlendum uppruna og svo sérfræðingur í jafnrétti kynjanna.

Skýrsluhöfundar telja að sú leið að ráða fleiri jafnréttisfulltrúa geti verið ein leið til að stuðla að stöðugleika í starfi málaflokksins sem talsvert hefur skort á undanfarin ár. Með mikilli útvíkkun á starfssviði jafnréttisfulltrúans og að auki talsverðrar stækkunar stofnunarinnar nú við sameiningu Háskóla Íslands og Kennaraháskóla Íslands má einnig leiða líkur að því að nauðsynlegt sé vegna breytinga á eðli starfsins og umfangi að ráða fleiri en einn jafnréttisfulltrúa.

Verkefni jafnréttisnefndar og –fulltrúa

Hér verður fjallað stuttlega um helstu verk jafnréttisnefnda og jafnréttisfulltrúa á tímabilinu og þau jafnréttismál sem helst hafa verið í umræðunni. Umfjöllun þessi er ekki tæmandi en ætti að gefa mynd af helstu þáttum jafnréttisstarfsins.

Verkefni sem snúa sérstaklega að tilteknum minnihlutahópum verða til umfjöllunar í kaflanum *Jafnrétti í víðum skilningi*.

Aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni

Eitt af fjórum meginatriðum jafnréttisáætlunar Háskólans 2000-2004 var að vinna gegn kynferðislegri áreitni. Á því tímabili var því talsvert unnið í þeim málaflokki. Í *Skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 1998-2002* kemur fram að á því tímabili var ráðist í nokkuð viðamikla fræðslu um aðgerðir gegn kynferðislegri áreitni og var feginn erlendur fyrirlesari til að sinna þessum þætti. Tekið er fram að aðsókn að þessari fræðslu meðal háskólamanna og yfirmanna Háskólans hafi verið dræm. Einnig var gefinn út bæklingur árið 2000 um kynferðislega áreitni og leiðir til úrbóta (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004).

Í endurskoðari jafnréttisáætlun fyrir árin 2005-2009 var vinna gegn kynferðislegri áreitni ekki lengur ein af meginatriðum áætlunarinnar en þó tekið sérstaklega fram að kynferðisleg áreitni sé ekki liðin innan skólans.

Árið 2004 kom út skýrsla um einelti og kynferðislega áreitni meðal nemenda og starfsfólks Háskólans. Niðurstöður voru þær að meðal nemenda höfðu rúm 16% orðið fyrir einni eða fleiri athöfnum eða athugasemdum sem telja mátti kynferðislega áreitni. Þar af voru tæp 7% sem sögðu að það hefði gerst í það minnsta tvisvar sinnum á síðastliðnum sex mánuðum og rúm 1%

hafði orðið fyrir því fimm sinnum eða oftar. Hvað starfsmenn varðar voru tölurnar áþekkar; 14% starfsfólks höfðu orðið fyrir einni eða fleirum athöfnum eða athugasemdum sem telja mátti kynferðislega áreitni. Þar af töldu tæp 8% þetta hafa gerst tvisvar sinnum eða oftar á síðastliðnum sex mánuðum og tæp 2% oftar en fimm sinnum (Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson, 2004).

Það er því ljóst að kynferðislega áreitni er að finna bæði meðal nemenda og starfsfólks. Í starfsáætlun um framkvæmd jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands 2005-2009 er tekið fram að veturinn 2007-2008 sé áætlað að bjóða upp á þjálfun fyrir ráðgjafa og stjórnendur í meðferð mála er varða kynferðislega áreitni (Jafnréttisnefnd, 2008). Þetta verkefni hefur þó frestast nokkuð. Um þessar mundir (haust 2008) er unnið að verklagsreglum varðandi einelti sem meðal annars taka til kynferðislegrar áreitni. Samkvæmt upplýsingum frá starfsmannasviði hefur ekki verið tekin ákvörðun um hvenær né með hvaða hætti verklagsreglurnar verða kynntar innan skólans og á meðal starfsmanna.

Kynjað námsval

Eins og sjá má í kaflanum *Jafnrétti í tölum* í þessari skýrslu er námsval kynjanna enn mjög skekkt og einungis örfáar deildir geta státað af tiltölulega jöfnu hlutfalli kynjanna meðal nemenda sinna. Á því tímabili sem *Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 1998-2002* tók til var unnið að ýmsum átaksverkefnum um að jafna námsval kynjanna. Má þar nefna átak til að fjölga konum í verkfræðideild og körlum í hjúkrunarfræði (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004).

Árið 2005 kom út rannsókn Þórðar Kristinssonar mannfræðings um upplifun karla á hjúkrunarnámi þar sem hann tók ítarleg viðtöl við 10 karla sem höfðu skráð sig til náms í hjúkrunarfræði á árunum 2002-2004. Þórður leggur til eftirfarandi leiðir til að laða fleiri karlmenn að hjúkrunarfræðináminu:

- Ráðist verði í nýtt átak sem beinist eingöngu að körlum
- Komið verði á samstarfi við Atvinnumiðlun stúdenta og álíka stofnanir þar sem karlar verði sérstaklega hvattir til að vinna ummönnunarstörf
- Námsráðgjafar við Háskóla Íslands verði fengnir til samstarfs og/eða fræddir um hvernig þeir geta komið að því að auka hlut karla í hjúkrun

- Komið verði á umræðu um jafnréttismál og stöðu karla sem minnihlutahóps í hjúkrun innan hjúkrunarfræðideildar Háskóla Íslands.
- Reyndari karlkyns hjúkrunarfræðinemar og starfandi karlkyns hjúkrunarfræðingar verði virkjaðir í e.k. stuðningshóp fyrir karla sem eru að hefja nám í hjúkrun og til kennslu strax á fyrsta misseri.
- Hjúkrunarfræðideild Háskóla Íslands endurskoði klásus fyrirkomulag (Þórður Kristinsson, 2005).

Í stefnu hjúkrunarfræðideildar Háskólans 2006-2011 kemur fram að deildin stefnir á að auka hlut karla meðal nemenda í 10% fyrir árið 2011. Einhverjar af tillögum Þórðar hafa verið nýttar í þessa vinnu. Þannig vill deildin til að mynda að náms- og starfsráðgjafar komi að þessari vinnu (Hjúkrunarfræðideild Háskóla Íslands, e.d.). Jafnréttisnefnd deildarinnar mun halda áfram að vinna að þessu markmiði meðal annars með tillögur Þórðar að leiðarljósi.

Önnur verkefni um jafnara námsval kynjanna komu ekki til framkvæmdar á því tímabili sem hér er til umræðu en eins og sjá má í framkvæmdaáætlun jafnréttisáætlunar HÍ 2005-2009 eru nokkur slík á döfinni á allra næstu misserum.

Flestir viðmælenda voru jákvæðir í garð átaksverkefna um jafnara námsval kynjanna. Aðeins einn stjórnandi var neikvæður í garð slíkra verkefna og benti á að hvorki konum né körlum væri mismunað með formlegum eða kerfisbundnum hætti. Kynin gætu innritast í hvaða fag sem er og því væri ekki þörf á slíkum verkefnum. Nokkrir nefndu að þeir hefðu áhuga á að vinna að verkefnum um jafnara námsval kynjanna en að fjármagn skorti til að hrinda þeim í framkvæmd.

Skipting umsókna og úthlutanir úr rannsóknasjóði HÍ 2006

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2005 - 2009 kveður á um að gerð skuli úttekt á skiptingu umsókna og úthlutana úr sjóðum HÍ eftir kynjum. Í úttekt frá því í febrúar 2007 var sjónum beint að umsóknum og úthlutunum úr Rannsóknasjóði HÍ 2006 og 2007.

Meginniðurstöður úttektarinnar voru þær að hvorugu kyninu væri mismunað við úthlutun úr sjóðnum. Karlar eru í talsverðum meirihluta þeirra sem sækja um í sjóðinn, eða 65% árið 2006 og 68% árið 2007. Þetta er í nokkru

samræmi við hlutfall þeirra af akademískum starfsmönnum Háskólans, en það var 68% árið 2006 (Jafnréttisnefnd, 2007).

Fræðsla um jafnréttismál

Einn af mikilvægustu þáttum í starfi jafnréttisnefndar er að halda uppi fræðslu um jafnréttismál innan Háskólans. Jafnréttisfulltrúar á umræddu tímabili stóðu fyrir mörgum fyrirlestrum m.a. á fræðsludegi stjórnarsýslu 2004. Þann dag fékk starfsfólk meðal annars ýmis verkefni sem unnin voru í hópum og sneru sérstaklega að jafnréttismálum.

Einnig hélt Berglind Rós þá starfandi jafnréttisfulltrúi, kynningar fyrir hverja og eina deild háskólans á jafnréttismálum í háskólasamfélaginu árið 2004. Samskonar kynningar voru haldnar veturinn 2006-2007.

Árið 2005 var haldið námskeið fyrir æðstu stjórnendur Háskólans um samþættingu jafnréttissjónarmiða enda er slík samþætting eitt af meginatriðum þá nýstaðfestar stefnu skólans í jafnréttismálum.

Þá var uppskeruhátíð jafnréttisnefndar haldin í nóvember 2005 þar sem úthlutun jafnréttisviðurkenningar Jafnréttisráðs árið 2005 til HÍ var fagnað. Haldnir voru fyrirlestrar um jafnréttisstarf innan skólans og voru þeir vel sóttir.

Í mars 2006 var haldið málþing um kynbundið námsval þar sem nokkrir sérfræðingar fjölluðu um hina miklu kynjagslasiðu í mörgum deildum og skorum háskólans. Að auki má svo nefna námskeið í framsögn og ræðumennsku fyrir konur sem haldið var á vormisseri 2006.

Úr hópi stjórnenda höfðu fæstir viðmælenda nýtt sér fræðslu á vegum jafnréttisnefndar, þó flestir væru jákvæðir í garð slíkrar fræðslu. Mikill meirihluti viðmælenda var á því að auka þyrfti fræðslu um jafnréttismál með einhverjum hætti. Einn stjórnenda skólans komst svo að orði:

Ég myndi vilja sjá jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefnd háskólans sem virkari aðila, verða meira var við þá í daglegu lífi og kannski einhverskonar aðhaldsstarfi við deildirnar [...] þannig að við fengjum einhverja vítamínssprautu úr þessari átt.

Sumir töldu að skikka ætti stjórnendur til að fræðast um jafnréttismál og að nú væri lag þar sem deildarforsetum og sviðsstjórum væri að fjölga mjög.

Aðrir töldu að betra væri að flétta jafnréttisfræðslu inn í fræðslu um almenna gæðastjórnun og að þannig mætti ná eyrum fleiri. Þá nefndu nokkrir viðmælendur að það myndi hjálpa mjög til ef fræðslunni yrði beint að einhverjum ákveðum hópum og að námskeiðin væru sérsniðin að þeim. Að lokum töldu nokkrir viðmælendur að pólitískur vilji æðstu ráðamanna stofnunarinnar þyrfti að vera skýrari í þessum efnum og að sterkari stuðning og skýrari skilaboð þyrftu að koma að ofan í þá átt að hvetja millistjórnendur og aðra starfsmenn til að sækja sér fræðslu um jafnréttismál.

Skýrsluhöfundar telja mikilvægt að hlusta á ósk viðmælenda um aukna jafnréttisfræðslu. Eins og bent hefur verið á fjölgar deildarforsetum og sviðsstjórum talsvert nú við sameiningu Háskóla Íslands og Kennaraháskóla Íslands. Líta má til reynslu norrænna skóla í þessum efnum. Til að mynda má nefna að Uppsalaháskóli í Svíþjóð þjálfar sérstaklega alla deildarforseta og skýrt er kveðið á um að í þeirri fræðslu skulu jafnréttismál hljóta sess (Uppsalaháskóli 2006 og 2008). Það er nauðsynlegt að þessi nýi hópur stjórnenda fái fræðslu um jafnréttismál ætli Háskólinn sér að vera í fararbroddi í þeim málaflokki. Má þar sérstaklega nefna fræðslu um samþættingu eins og nefnt var hér að ofan og um málefni fatlaðra eins og rætt verður nánar í kaflanum um *Jafnrétti í víðum skilningi*. Verði fræðslan valfrjáls er mikilvægt að æðsta yfirstjórn skólans geri allt sem í sínu valdi stendur til að hvetja millistjórnendur til þátttöku.

Viðurkenning jafnréttisráðs árið 2005

Háskóli Íslands hlaut viðurkenningu Jafnréttisráðs árið 2005. Í rökstuðningi fyrir valinu segir að meginástæða þeirrar ákvörðunar sé kosning Kristínar Ingólfssdóttur sem rektors það ár en hún er fyrsta konan til að gegna því embætti. Á heimasíðu Jafnréttisráðs segir að kjörið lýsi jafnréttisvilja, jafnt meðal starfsmanna og stúdenta og að Kristín sé mikilvæg fyrirmynd fyrir konur og stelpur. Þá er það tekið fram að innan Háskólans hafi verið unnið að því að jafna launamun kynjanna, stuðla að jafnara námsvali kynjanna og að jafnréttissjónarmið sé haft að leiðarljósi við kennsluaðferðir og val á kennsluefni. Einnig, að jafnrétti kynjanna sé haft að leiðarljósi við alla stefnumótun, ákvarðanatöku og áætlanagerð innan stofnunarinnar (Jafnréttisráð, 2005).

Viðmælendur voru ekki spurðir sérstaklega út í álit sitt á viðurkenningunni og einungis einn hafði orð á henni. Sá viðmælandi hefur starfað að jafnréttismálum innan Háskólans og nefndi að sér þætti viðurkenning þessi hafa, að sínu mati, stungið nokkuð í stúf við þróun jafnréttismála innan Háskólans á þessum tíma. Viðmælandi þessi komst svo að orði:

Það var bara hlegið að skólanum út í bæ. Nýbúinn að fá jafnréttisviðurkenningu og næsta sem gerist er að hann brýtur jafnréttislög að mati kærunefndar jafnréttismála, ekki einu sinni heldur tvisvar og gengur fram fyrir skjöldu og véfengir það. Hvaða mark er takandi á jafnréttistarfi í svona skóla?

Fjallað er um kærurnar á hendur Háskóla Íslands í næsta kafla.

Kærur vegna ráðninga

Árið 2006 vísuðu tvær konur, sem sótt höfðu um störf við Háskólann en ekki hlotið ráðningu, málum sínum til kærunefndar jafnréttismála. Kærunefndin úrskurðaði að í báðum tilfellum hefði skólinn brotið gegn jafnréttislögum og ráðið karlmann fram yfir að minnsta kosti jafnhæfa konu. Héraðsdómur Reykjavíkur komst að þeirri niðurstöðu í öðru málinu að Háskóli Íslands hefði ekki gerst brotlegur eins og fjallað verður um hér að aftan.

Annars vegar var um að ræða konu sem sótti um starf sérfræðings við stærðfræðistofu Raunvísindastofnunar HÍ en konur eru þar í miklum minnihluta starfsmanna. Kærunefnd jafnréttismála komst að þeirri niðurstöðu að Háskóli Íslands hafi í því máli brotið gegn ákvæðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna (Kærunefnd jafnréttismála, 2006).

Viðmælandi úr hópi stjórnenda, sem þekkir vel til málsins, nefndi að vinnubrögð Háskólans við að koma sínum sjónarmiðum á framfæri við kærunefndina hafi verið verulega ábótavant og því hefði farið sem fór. Hann nefndi einnig að stofnunin hefði ekki getað rökstutt gjörðir sínar nægilega vel og að eftir þetta mál hefðu verið teknar upp betri verklagsreglur í ráðningarmálum. Þannig er nú rökstudd tillaga til ráðningar lögð fram í stað einfaldrar atkvæðagreiðslu áður. Að hans mati hafi hæfari einstaklingurinn, karlmaðurinn, vissulega verið ráðinn en vegna ógegnsæi ráðningarferlanna hafi Háskólinn ekki getað sýnt framá nægilega góð rök fyrir því við málsmeðferðina. Nýju verkferlin eiga, að hans mati, að geta dregið úr líkunum að slíkt endurtaki sig.

Í hinu málinu var um að ræða konu sem sótt hafði um starf lektors eða dósentis við tölvunarfræðiskor verkfræðideildar Háskóla Íslands. Hlutfall kvenna af fastráðnum kennurum í deildinni er í kringum 10% og hefur haldist nokkuð stöðugt sl. ár (sjá nánar í kaflanum *Jafnrétti í tölum*). Þar komst kærunefndin að sömu niðurstöðu; að Háskólinn hefði brotið jafnréttislög. Héraðsdómur Reykjavíkur dæmdi aftur á móti Háskólanum í vil.

Í kjölfar niðurstöðu kærunefndar jafnréttismála kom rektor fram í fréttum Ríkissjónvarpsins og Stöðvar tvö og sagði að málið væri ekki jafnréttismál. Jafnréttisnefnd Háskólans, Stjórn Rannsóknastofu í kvenna- og kynjafræðum og Námsnefnd í kynjafræðum sendu frá sér ályktun þann 28. júní, 2006 þar sem lýst var yfir áhyggjum vegna málsins og viðbragða skólans við því. Niðurstaða kærunefndarinnar var talin vel rökstudd. Bent var á að Háskólanum bæri að hlíta jafnréttislögum, jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar og jafnréttisáætlun Háskólans og væri því óheimilt að mismuna fólki eftir kynferði þess. Þá væri ráðningin á skjön við það markmið háskólans að jafna kynjahlutföll í þeim deildum þar sem þau eru skekkt. Einnig gengi hún í berhögg við ákvæði samþættingar í jafnréttisáætlun skólans þar sem kveðið er á um að jafnréttis-sjónarmiða sé gætt við alla ákvarðanatöku innan stofnunarinnar. Ályktunin var bæði send rektor og dreift til starfsmanna Háskólans á *hi-starf* póstlistanum. Í kjölfarið var fulltrúum frá Jafnréttisnefnd, Stjórn Rannsóknarstofu í kvenna- og kynjafræðum og Námsnefnd í kynjafræðum boðið á fund rektors þar sem þeim var tjáð að Háskólinn stæði við opinbera afstöðu sína í þessu máli.

Jafnréttisstofa höfðaði mál fyrir hönd konunnar, Önnu Ingólfssdóttur. Héraðsdómur Reykjavíkur komst að þeirri niðurstöðu í byrjun janúar 2009 að Háskóli Íslands hefði ekki gerst brotlegur við jafnréttislög og skaðabótakröfu Önnu var vísað frá (Héraðsdómur Reykjavíkur, 2009). Dóminn má lesa í heild sinni á vefsíðu Héraðsdóms Reykjavíkur, www.domstolar.is/reykjavik.

Launamatskerfi

Á tímabilinu sem þessi skýrsla tekur til var tekið upp kerfisbundið starfs- og hæfnismat innan Háskólans að sænskri fyrirmynd. Markmiðið með slíku mati er fyrst og fremst að tryggja launajafnrétti með því að gera samanburð á störfum gegnsærri og kerfisbundinn. Þetta er í samræmi bæði við starfsmannastefnu Háskóla Íslands og jafnréttisstefnu skólans þar sem skýrt er

kveðið á um að gæta skuli jafnréttis í launum. Starfs- og hæfnismatið kom til framkvæmda á árunum 2003 og 2004 (Háskóli Íslands, e.d.).

Í skýrslu Elísabetar Þorsteinsdóttur frá 31. mars 2006 leggur hún mat á ávinning matsins og segir meðal annars:

Markmiðið með starfsmatinu er fyrst og fremst að gera samanburð á umfangi starfa og tryggja launajafnrétti. Það verður að telja að því markmiði hafi verið náð hvað varðar kynbundinn launamun, a.m.k. hvað dagvinnulaun varðar. Þess ber þó að geta að launamunur kynjanna hefur helst legið í viðbótarlaunum en ekki dagvinnulaunum og til að þeirra náði starfsmatið einungis að litlu leyti (Elísabet Þorsteinsdóttir, 2006, bls. 7).

Starfsumhverfi jafnréttisnefndar og –fulltrúa

Í nokkrum viðtölum kom fram að nokkur núningur hefur verið á milli þeirra sem starfa að jafnréttismálum innan Háskólans og annars starfsfólks hans. Nokkrir sérfræðingar sem starfað hafa að jafnréttismálum nefndu að sér þætti sérþekking á málaflokknum ekki metin að verðleikum né nýtt sem skyldi. Flestir viðmælendur úr þessum hópi nefndu að gera þyrfti gangskör í að tengja saman fræðin og jafnréttisstarfið til að það mætti verða sem markvissast. Þessi krafa er einnig í samræmi við ákvæði jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands þar sem tekið er fram að sérfræðingar í kynjafræðum gegni lykilhlutverki í fræðslu um jafnrétti og samþættingu. Þessi krafa um viðurkenningu sérfræðiþekkingar á málaflokknum þeirra virðist hafa komið illa við einhverja aðila innan skólans sem hefur jafnvel fundist viðkomandi aðilar vera að „segja sér fyrir verkum“:

Það er ofboðsleg viðkvæmni fyrir að láta segja sér fyrir verkum. [...] Jafnréttismál almennt er eitthvað sem allir láta sig varða og allir hafa skoðun á eins og við höfum svo sannarlega orðið vör við. [Það þarf] að reyna að láta svolitinn drifkraft koma úr grasrótinni og ekki hjakka alltaf á ég kann þetta, ég kann þetta (viðmælandi sem starfar að jafnréttismálum).

Þetta á ekki að vera einhver klíka, annaðhvort hefurðu vit á jafnréttismálum eða ekki vit. Þú veist ég er á móti því. Þetta er allra mál og það má ekki verða þannig að maður geti ekki tekið þátt í jafnréttisstarfi án þess endilega að hafa verið í kvennafræði í einhver x mörg ár. Það eiga allir að vera velkomnir og það mega allir hafa skoðun á jafnréttismálum þó þeir séu ekki lærðir í því (viðmælandi í stjórnunarstöðu).

Skýrsluhöfundar telja mikilvægt að þessi gjá á milli þeirra sem starfa að jafnréttismálum og annarra verði brúuð með einhverjum hætti. Mikilvægt er að þau sem starfa að jafnréttismálum eigi í samræðum við þau sem hafa framkvæmdarvaldið í höndum sér og eru í stjórnunarstöðum innan skólans. Þessir aðilar þurfa að öðlast sameiginlegan skilning á mikilvægustu þáttum jafnréttisstefnu Háskólans til að framkvæmd hennar megi verða sem markvissust. Skýrsluhöfundar taka undir þá kröfu þeirra sem vinna að jafnréttismálum að sérþekking á málaflokknum sé nýtt. Í greinargerð með jafnréttis- lögum landsins sem samþykkt voru árið 2008 segir:

Rétt er að nýta þá þekkingu og reynslu sem til er um ólíkar námsþarfir stúlkna og drengja til að skapa námsumhverfi á öllum skólastigum sem mætir ólíkum þörfum kynjanna og koma þannig í veg fyrir óbeina jafnt sem beina mismunun kynjanna (Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 2006).

Lögin viðurkenna því mikilvægi þekkingar á jafnréttisstarfi til árangurs í málaflokknum og það gerir einnig jafnréttisáætlun Háskóla Íslands eins og fyrr var nefnt. Skóli sem hyggst vera í farabroddi í jafnréttismálum og hefur að auki innan sinna vébanda starfandi námsbrautir í kynja- og fötlunarfræðum hlýtur að vilja nýta þá þekkingu sem þar býr. Án markvissrar notkunar kynjafræðilegrar þekkingar við jafnréttisstarf er hætt á að það verði ómarkvissst. Án nýtingar þekkingar og fræða getur samþætting kynjasjónarmiða við allt starf Háskóla Íslands ekki orðið.

Þess má geta að í nýrri jafnréttisáætlun skólans sem samþykkt var í janúar árið 2009 er mikilvægi sérþekkingar á jafnréttismálum viðurkennt. Sjá nánari umfjöllun í viðauka.

Háskólinn í Reykjavík og Háskólinn á Bifröst – helstu verkefni

Að beiðni Jafnréttisnefndar verður hér fjallað stuttlega um helstu verkefni á sviði jafnréttismála sem ráðist hefur verið í við Háskólann í Reykjavík og Háskólann á Bifröst.

Upplýsinga var leitað hjá mannauðs- og gæðasviði Háskólans í Reykjavík en jafnréttismál heyrta undir það svið innan skólans. Í *Mannauðs-*

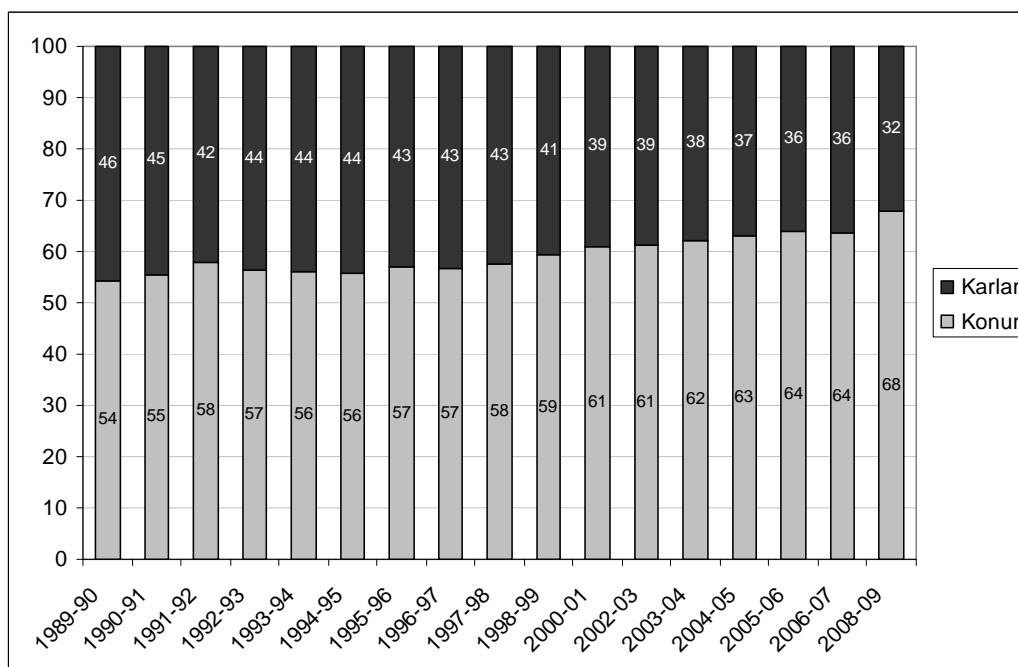
stefnu Háskólans í Reykjavík er meðal annars fjallað um jafnréttismál. Þar er meðal annars tekið fram að öll ómálefnaleg mismunun sé ekki liðin í stöðuveitingum né launakjörum, að kynferðisleg áreitni sé andstæð siðareglum Háskólans sem og að markvisst skuli unnið að því að jafna kynjahlutföll meðal starfsmanna skólans (Háskólinn í Reykjavík, e.d.). Konur eru 19% fastráðinna kennara við skólann og skiptast þær nokkuð jafnt á milli lektora, dósentna og prófessora. Hjá sviðinu fengust þær upplýsingar að helstu verkefni á sviði jafnréttismála undanfarið væri launakönnun meðal starfsmanna sem hefði farið fram árið 2007 og ætlunin væri að gera árlega til að kanna launamun kynjanna. Niðurstöðurnar hafa ekki verið birtar opinberlega en að sögn framkvæmdastjóra mannauðs og gæða kom könnunin vel út. Að auki hyggst stúdentafélag skólans halda hvatningarnámskeið fyrir stúlkur í námi veturinn 2008-2009.

Jafnréttisáætlun Háskólans á Bifröst er öllu viðameiri en sambærileg áætlun Háskólans í Reykjavík. Þar segir meðal annars að óheimilt sé að mismuna fólki vegna kyns við stöðuveitingar og launakjör og að skólinn skuli leitast við að hafa sem jafnast hlutfall karla og kvenna í stjórnnum, ráðum og nefndum. Einnig, að jafnréttisnefnd skólans skuli taka saman upplýsingar um stöðu kynjanna í stjórnnum, ráðum og nefndum hvert ár. Áætlunin kveður einnig á um að hver deild skuli leitast við að hafa hlutfall kvenna og karla meðal nemenda sem jafnast eða í það minnsta 40% af því kyni sem er í minnihluta. Geti deildin ekki orðið við þessu skal deildarforseti gera rektor og jafnréttisnefnd grein fyrir ástæðum þessa. Sérlega áhugavert er einnig ákvæði um að skólinn skuli hlúa sérstaklega að konum meðal útskriftarnemenda sinna „í þeim tilgangi að rétta hlut þeirra gagnvart atvinnulífi og samfélagi“ (Háskólinn á Bifröst, 2005). Þetta hefur meðal annars verið gert með reglulegum könnunum á hag og stöðu nýlega útskrifaðra nemenda.

JAFNRÉTTI Í TÖLUM⁵

Kafli þessi er að mestu leyti unninn miðað við stöðuna eins og hún var árið 2007. Í viðauka skýrslunnar má finna tölulegar upplýsingar um jafnrétti við Háskóla Íslands eftir sameiningarferlið árið 2008.

Konur eru nú um 68% nemenda við Háskóla Íslands og hefur hlutur þeirra aukist úr 61% skólaárið 2002-2003 eins og sjá má á mynd 1.



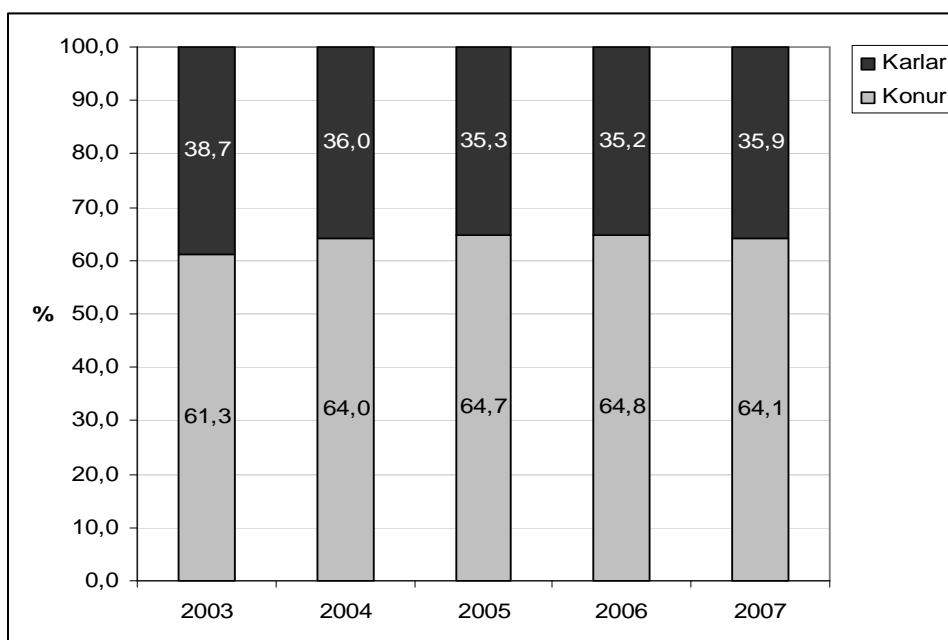
Mynd 1. Nemendur Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989-2008.

Þó er rétt að áréttu að körlum við Háskóla Íslands er ekki að fækka heldur fjölgar þeim hægar heldur en konum. Þannig fjölgaði körlum á tímabilinu 2003-2006 um 399 eða 12,5 % á meðan konum fjölgaði á sama tímabili um 1266 eða 25%. Sjá má að konum fjölgar um fjögur prósentustig á milli árána 2006-2007 en skýringuna á því má finna í sameiningu Háskóla Íslands

⁵ Upplýsingar í þessum kafla eru fengnar frá nemendaskrá Háskóla Íslands nema annað sé tekið fram.

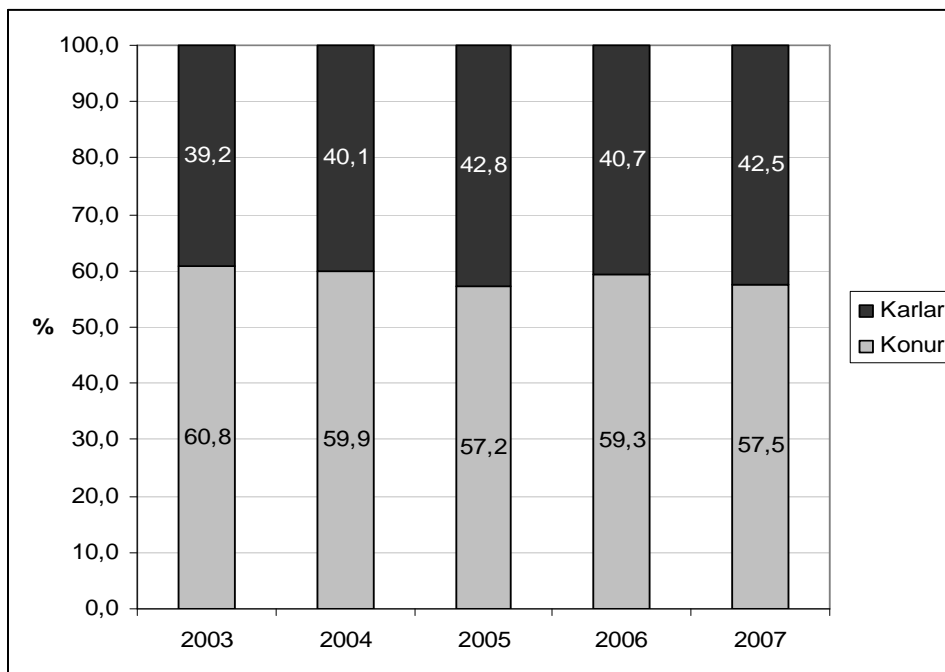
og Kennaraháskóla Íslands. Við þá sameiningu varð til Menntavísindasvið við Háskóla Íslands þar sem 84% nemenda eru konur.

Mynd 2 sýnir hlutfallslega skiptingu kvenna og karla í meistaranámi við Háskóla Íslands. Hluttur kvenna hefur aukist úr rúmum 61% árið 2003 í um 64% árið 2007. Hér gildir þó hið sama og um nemendur í heild, körlum er ekki að fækka heldur fjölgar þeim hæggar heldur en konum. Athygli vekur að kynjahlutfallið hefur haldist nokkuð stöðugt frá árinu 2004 og spurning er hvort þetta hlutfall kynjanna sé til frambúðar.



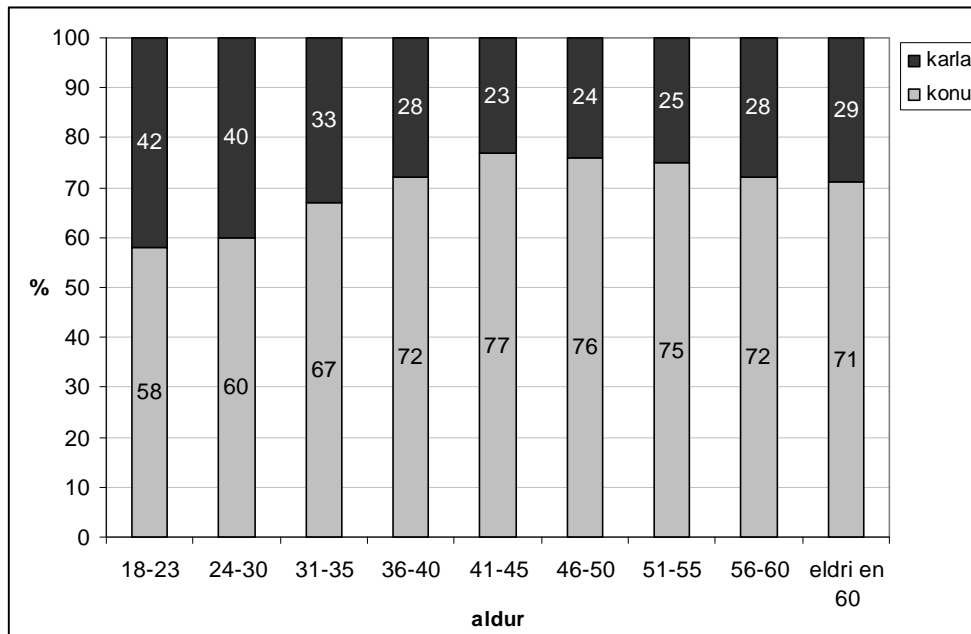
Mynd 2. Nemendur í meistaranámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2007.

Kynjahlutfallið í doktorsnámi hefur haldist nokkuð stöðugt sl. fimm ár en að jafnaði eru um 60% nemenda í doktorsnámi konur (sjá mynd 3). Þetta hlutfall hefur haldist stöðugt þrátt fyrir að fjöldi doktorsnema hafi rúmlega tvöfaldast, farið úr 97 árið 2003 í 221 árið 2007. Körlum og konum hefur því fjölgað jafnhvort í doktorsnámi frá árinu 2003. Athygli vekur að á árunum 1997-2002 voru karlar fleiri en konur í doktorsnámi en nokkuð dró úr kynjamuninum á þessum tíma, þ.e. konum fjölgaði hraðar en körlum á þessum árum (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004).



Mynd 3. Nemendur í doktorsnámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2007.

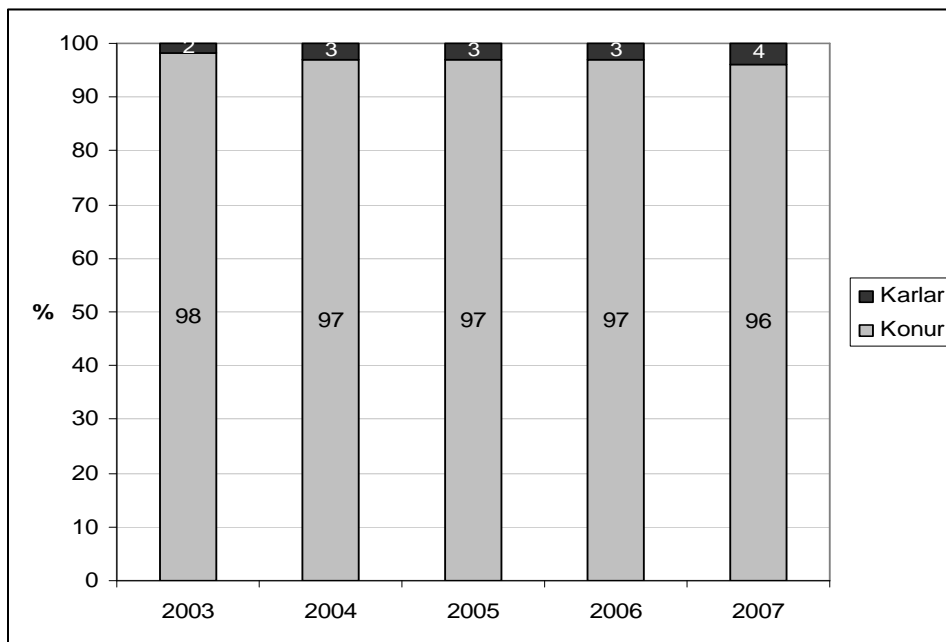
Meðalaldur allra nemenda við Háskóla Íslands var 28,2 ár í janúar 2008. Nokkur munur var á kynjunum í þessu tilliti en meðalaldur kvenna var 28,9 á móti 27,1 ári karla. Mynd 4 sýnir hlutföll karla og kvenna skipt eftir aldursþópum. Þar sést að í yngsta aldursþópnum er kynjahlutfall nokkuð jafnara en þegar litið er til heildarinnar. Konur eru 58% nemenda í yngsta þópnum en 64% af öllum nemendum Háskólans. Hlutfall kvenna hækkar svo með hækkandi aldri og ójafnast er hlutfallið í aldursþópnum 41-45 ára þar sem konur eru 77% nemenda. Ef til vill er hér um áhrif barneigna á námsferil kvenna að ræða; konur hefja nám eldri en karlar. Þó er ekki ljóst af hverju hlutfall kvenna lækkar eftir 45 ára aldurinn og fer niður í 71% í elsta aldursþópnum. Þess má þó geta að í elstu aldursþópnum er um tiltölulega fá einstaklinga að ræða (162 nemendur í aldursþópnum 56-60 ára og 110 nemendur eldri en 60 ára) og því geta litlar sveiflur í tíðni orsakað nokkuð stór stökk í prósentustigum.



Mynd 4. Hlutfall karla og kvenna greint eftir aldri. Allir virkir nemendur HÍ í janúar 2008.

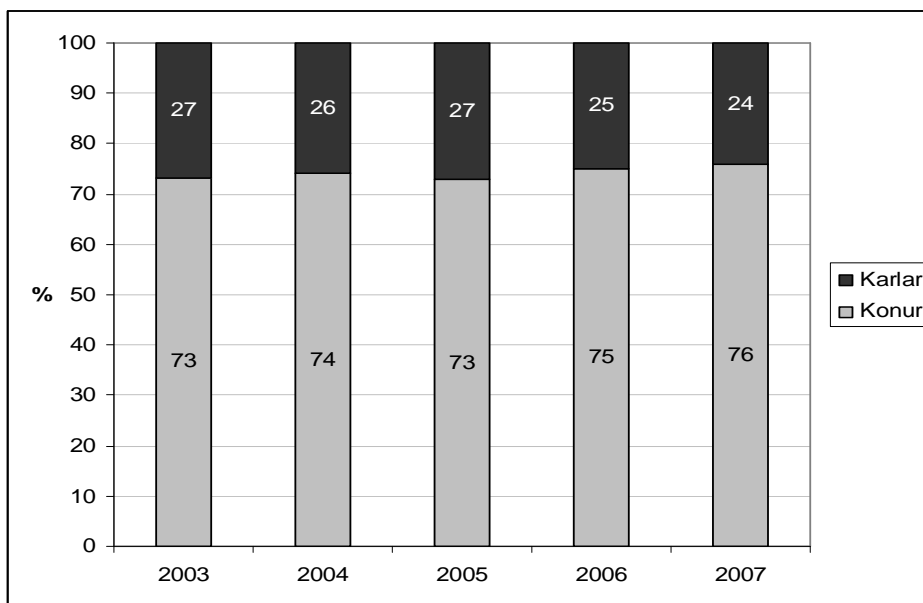
Hlutfall karla og kvenna eftir deildum og á meðal starfsfólks

Körllum í hjúkrunarfræðideild hefur fjölgað nokkuð á árunum sem hér um ræðir eða úr átta nemendum í 20 nemendur (sjá mynd 5). Ef til vill er þessi aukning til komin vega átaksverkefnis sem ráðist var í árið 2002 sem miðaði að því að fjölga karlmönnum í hjúkrun (sjá nánar: Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004). Ljóst er þó að betur má ef duga skal ef deildin á að ná því markmiði sínu að karlmenn verði í það minnsta 10% af nemendum deildarinnar árið 2011.



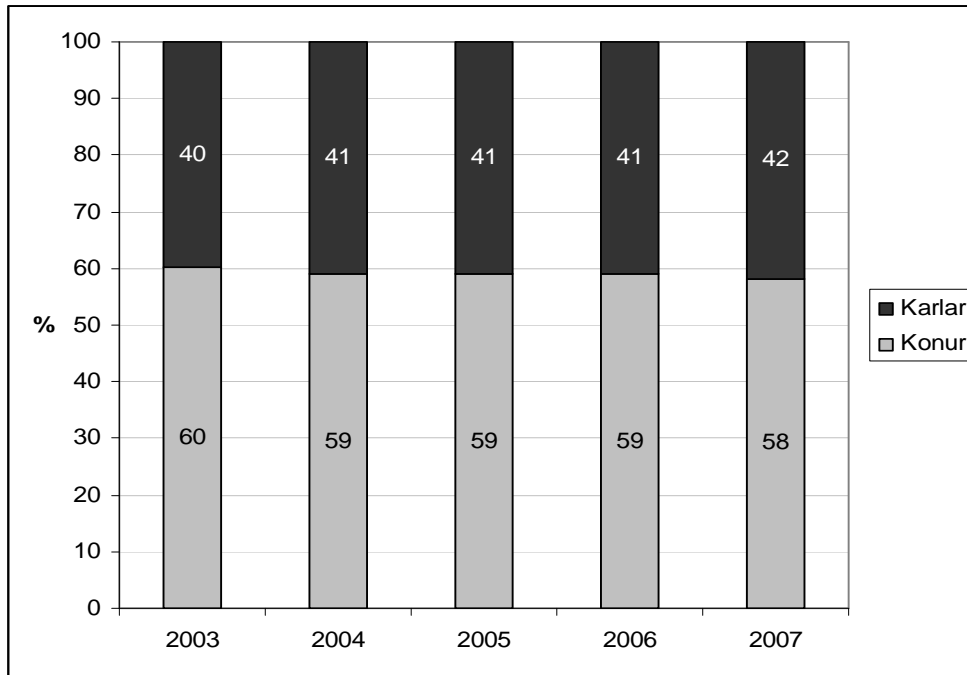
Mynd 5. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í hjúkrunarfræðideild.

Bæði konum og körlum hefur fjölgað í félagsvísindadeild. Konum hefur þó fjölgað hraðar en körlum á sl. árum en þær eru nú um 76% nemendahópsins (sjá mynd 6).



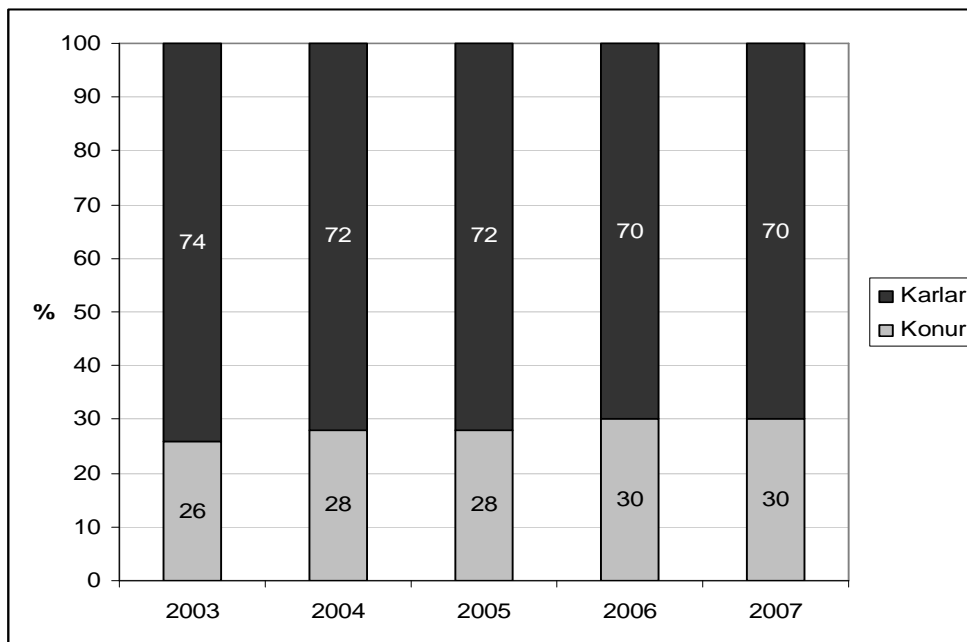
Mynd 6. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í félagsvísindadeild.

Konur hafa verið í meirihluta við raunvísindadeild frá því að kennsla í ferðamálafræðum hófst við deildina árið 2000 en konur eru í miklum meirihluta nemenda þeirrar greinar. Frá þeim tíma hefur hlutfall kvenna og karla haldist nokkuð jafnt eins og sjá má á mynd 7 þó karlar séu örlítið að sækja á.



Mynd 7. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í raunvísindadeild.

Árið 2001 var ráðist í viðamikla kynningu á námi í verkfræði og tölvunarfræði í Háskóla Íslands í því augnamiði að fjölga kvennemendum í deildinni. Það virðist við fyrstu sýn hafa skilað nokkrum árangri en hlutur kvenna af heildarfjölda nemenda í deildinni hefur aukist um fjögur prósentustig á árunum sem um ræðir. Þegar lítið er til hveðrar skorar innan deildarinnar má sjá að þessa þróun er afleiðing fjögurra þátta sem raktir eru hér að aftan.



Mynd 8. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í verkfræðideild.

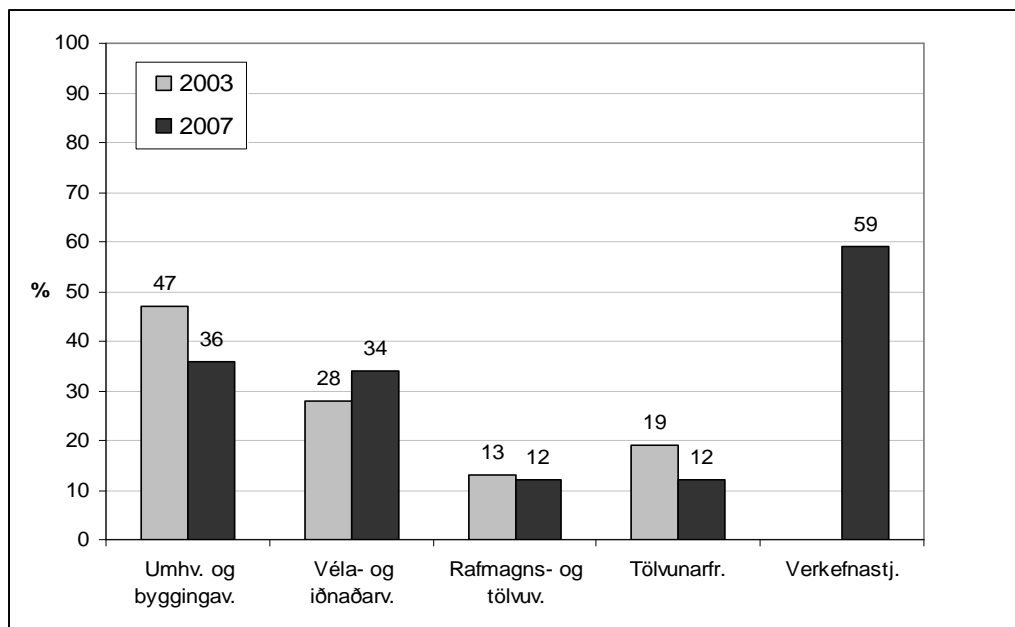
Mynd 9 sýnir í fyrsta lagi að rafmagns- og tölvuverkfræðiskor og tölvunarfræðiskor eru þær skorir sem hafa ójafnasta kynskiptingu eða um 13% konur á móti um 87% karla. Þetta hlutfall hefur haldist nokkuð stöðugt þau ár sem hér um ræðir í rafmagns- og tölvuverkfræðiskor en minnkað úr 19% árið 2003 í 12% 2007 í tölvunarfræðiskor. Í þessum skorum hefur nemendum jafnframt fækkað örar en í öðrum skorum verkfræðideildar á síðastliðnum árum. Þannig stunduðu 448 nemendur nám í þessum tveimur skorum árið 2003 en 277 árið 2007. Hluttur þessara skora af deildinni hefur því minnkað umtalsvert á þessum árum, eða úr 49% árið 2003 í 32% árið 2007. Hin ójafna kynskipting þeirra vegur því minna þegar reiknað er heildarhlutfall kvenna við deildina.

Í öðru lagi má rekja aukinn hlut kvenna af heildarfjölda nemenda í verkfræðideild til þess að hluttur kvenna í véla- og iðnaðarverkfræði hefur aukist nokkuð, eða úr 28% árið 2003 í 34% árið 2007 (sjá mynd 9), á sama tíma og nemendum skorarinnar hefur fjölgað. Þannig stunduðu 28% nemenda í verkfræðideild nám við véla- og iðnaðarverkfræði árið 2003 en 38% árið 2007. Þessi hlutfallslega aukning kvenna í skorinni og hlutfallsleg aukning hlutdeildar skorarinnar við heildarútreikninga á kynjahlutfalli í deildinni vegur því nokkuð þungt.

Í þriðja lagi kemur það á móti að hlutur kvenna í umhverfis- og byggingaverkfræðiskor hefur minnkað úr 47% árið 2003 í 36% árið 2007 en hlutur skorarinnar af heildarfjölda nemenda hefur á sama tíma aukist úr 19% 2003 í 22% árið 2007 (sjá mynd 9).

Loks ber að geta þess að árið 2005 var sett á laggirnar MPM nám í verkefnastjórnun við deildina en þar hefur hlutur kvenna verið tæp 60%. Nemendur í þessu námi voru um 30 einstaklingar veturinn 2005-2006 og rúmlega 70 einstaklingar 2006-2007 (sjá mynd 9).

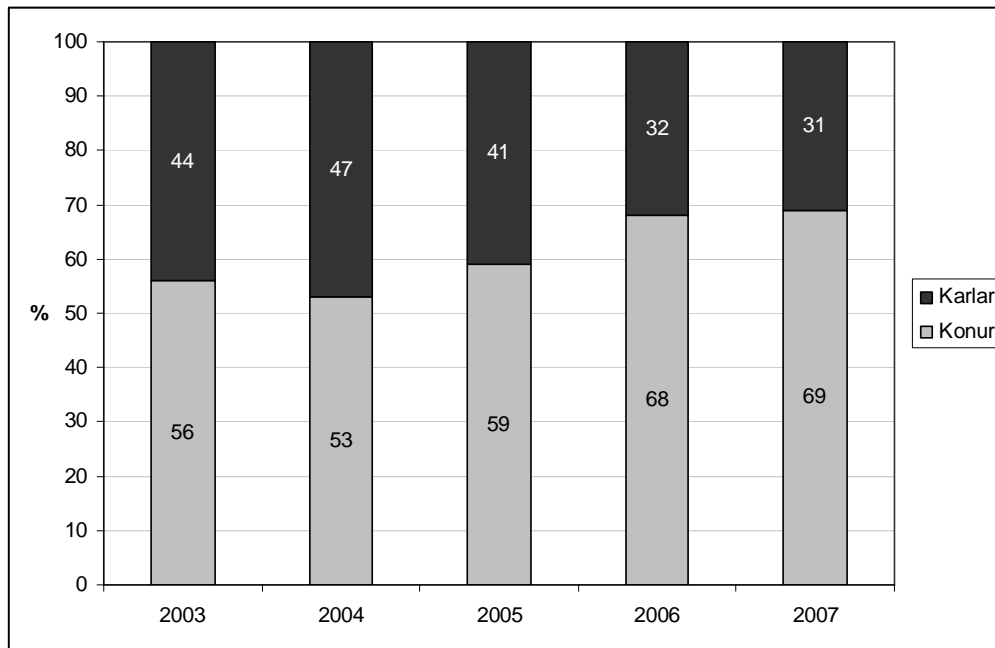
Hlutur kvenna hefur því í raun einungis aukist í einni skor verkfræðideildar, sem er véla- og iðnaðarverkfræði og e.t.v. er þar um að þakka átaksverkefni því sem áður var minnst á. Hlutur kvenna í rafmagns- og tölvuverkfræðiskor og tölvunarfræðiskor hefur staðið í stað og hlutur kvenna í umhverfis- og byggingaverkfræði hefur minnkað. Góður árangur hefur náðst við að laða konur að MPM námi í verkefnastjórnun við deildina en hlutur þeirra þar er um 60%.



Mynd 9. Hlutfall kvenna í skorum verkfræðideildar 2003 og 2007.

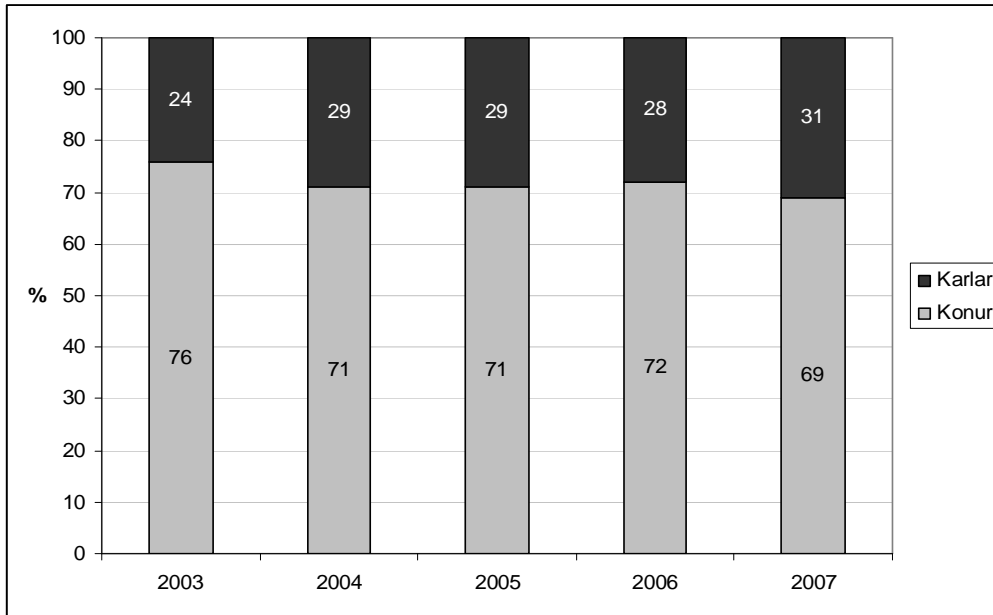
Konur eru í nokkrum meirihluta nemenda við tannlæknadeild (sjá mynd 10). Meiri sveiflur hafa verið á hlutfallinu hér en í öðrum deildum en það

helgast líklega af því að í deildinni stunduðu aðeins um 50-70 nemendur nám á tímabilinu. Tilviljanakenndar sveiflur í fjölda karla og kvenna sem stunda nám í deildinni geta því komið fram með aukningu eða minnkun um þó nokkur prósentustig. Skoða þarf þróunina yfir lengra tímabil til að geta sagt til um hvort aukning kvenna við deildina er til frambúðar.



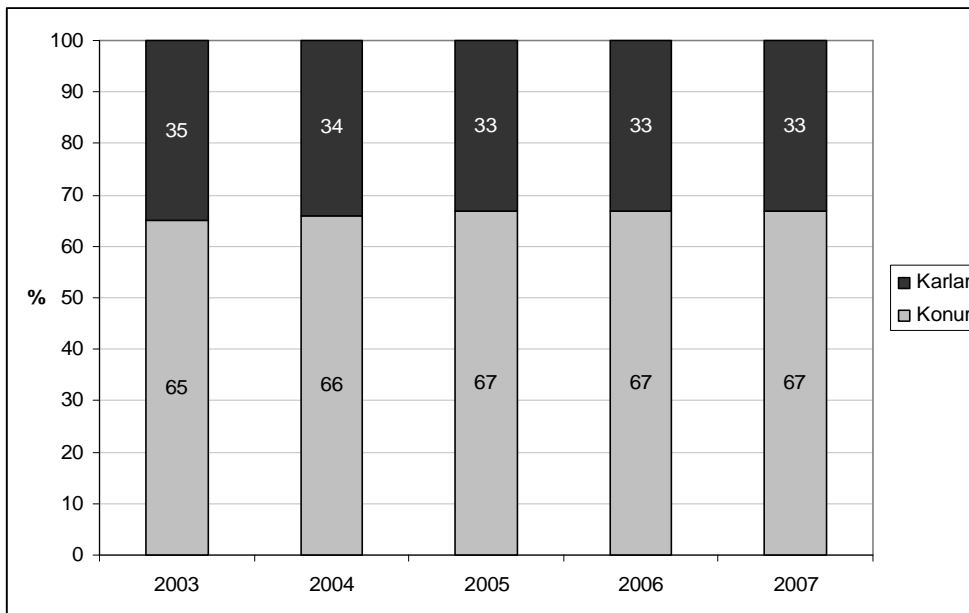
Mynd 10. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í tannlæknadeild.

Karlar hafa verið að sækja á í lyfjafræðideild síðastliðin ár (sjá mynd 11). Þó gildir hér hið sama og um tannlæknadeild, nemendafjöldi er aðeins um 80-130 einstaklingar á þeim árum sem hér um ræðir og því geta tilviljanakenndar sveiflur í kynjahlutfalli mælst nokkuð stórar. Fróðlegt verður að sjá þróunina næstu ár og þar með hvort karlmenn muni halda áfram að sækja á.



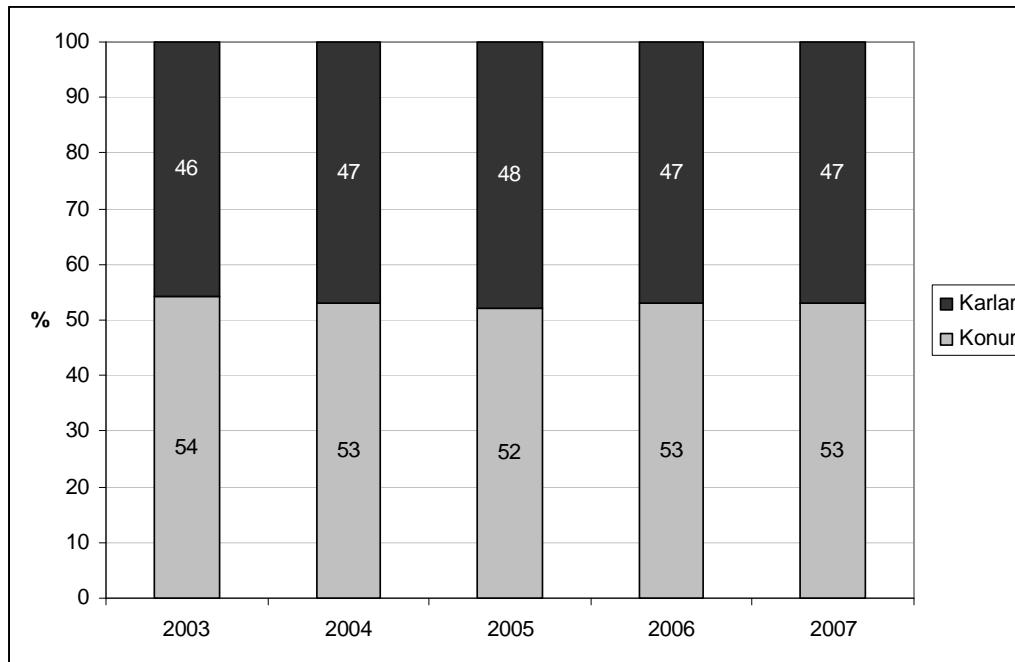
Mynd 11. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í lyfjafræðideild.

Kynskipting í hugvísindadeild hefur haldist nokkuð stöðug síðastliðin ár en tveir af hverjum þremur nemendum eru konur (sjá mynd 12).



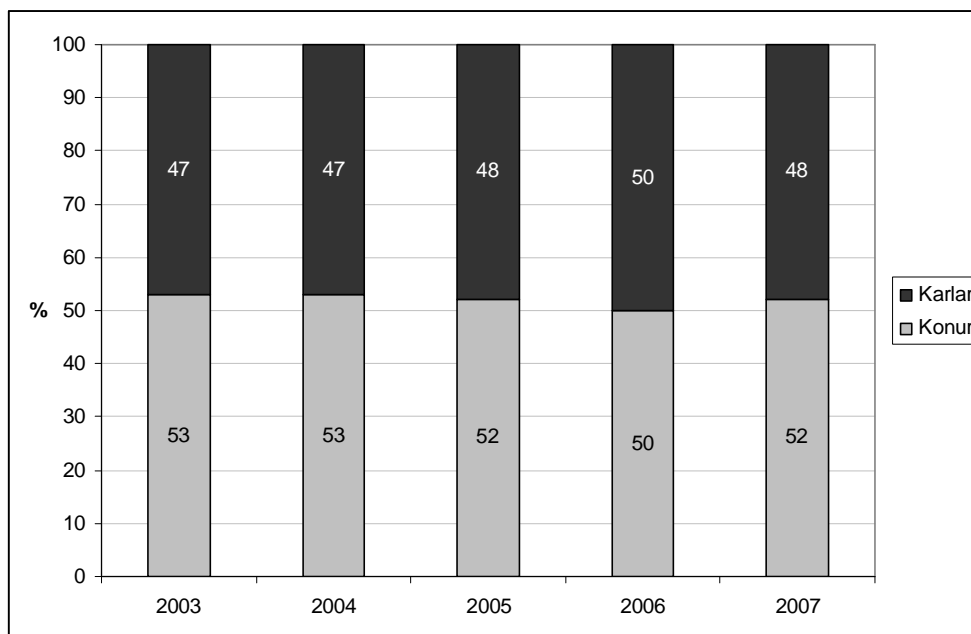
Mynd 12. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í hugvísindadeild.

Hlutfallsleg skipting karla og kvenna í viðskipta- og hagfræðideild er mjög jöfn og hefur haldist stöðug sl. ár (sjá mynd 13).



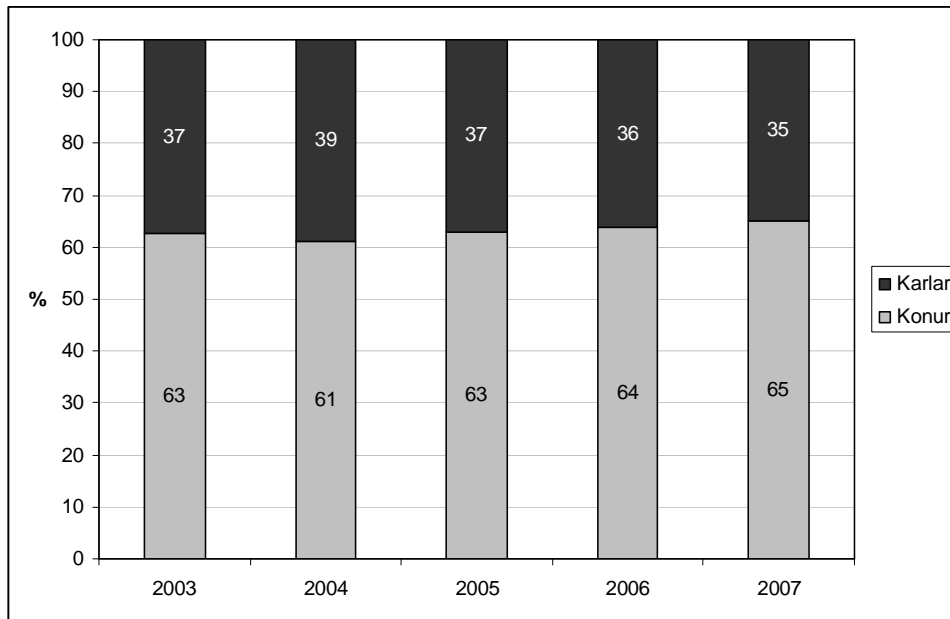
Mynd 13. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í viðskipta- og hagfræðideild.

Kynjaskiptingin í lagadeild er einnig jöfn eins og í viðskipta- og hagfræðideild og hefur haldist stöðug sl. ár (sjá mynd 14).



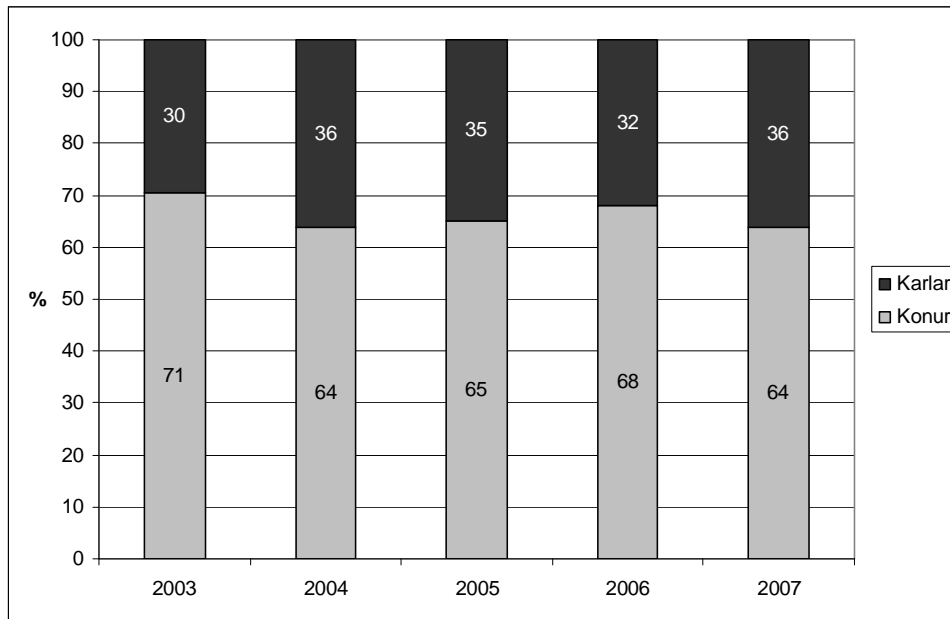
Mynd 14. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í lagadeild.

Skipting milli karla og kvenna hefur haldist nokkuð stöðug sl. ár í læknadeild (sjá mynd 15). Skiptingin er þó örlítið jafnari í kandídatnámi deildarinnar, en konur eru þar um 58% nemenda, og hefur hlutur þeirra aukist lítillega á þeim árum sem hér um ræðir. Ójöfnust er skiptingin í geisla- og lífeindafræðiskor þar sem 95% nemenda eru konur. Um 40 nemendur stunda nám við skorina en fyrstu nemendurnir í skorinni hófu nám árið 2006. Þetta kemur þó ekki fram í hlutfallsaukningu kvenna á mynd 15 og er það e.t.v. vegna þess að á sama tíma hefur hlutur karla í sjúkraþjálfunarskor deildarinnar aukist nokkuð eða úr 22% árið 2003 í 36% árið 2007.



Mynd 15. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í læknadeild.

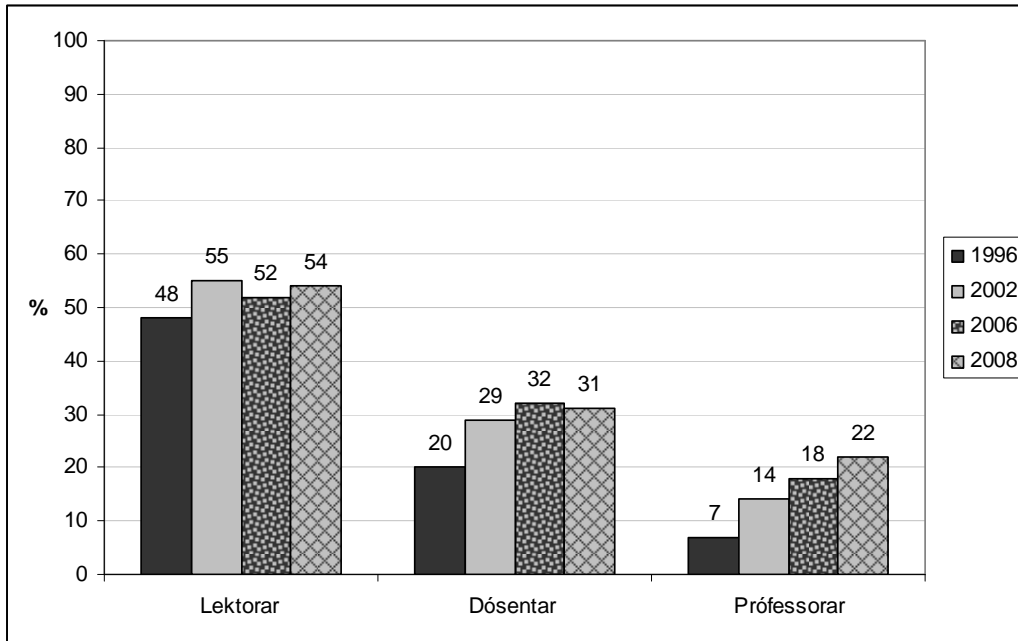
Hlutur kvenna í guðfræðideild er nú um 64% og hefur sveiflast á milli 64% og 71% sl. ár (sjá mynd 16). Hér spilar inni að aðeins er tekið inn í djáknanám (sem nemendur ljúka oft á einum vetri) annað hvert ár en afar fáir karlmenn stunda djáknanám. Að auki má líklega einnig rekja þessar sveiflur til fjölda nemenda í deildinni en á þeim árum sem um ræðir stunduðu 130-160 nemendur nám við hana. Þannig geta tilviljanakenndar sveiflur komið nokkuð skýrar fram í guðfræðideild en í stærri deildum.



Mynd 16. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í guðfræðideild.

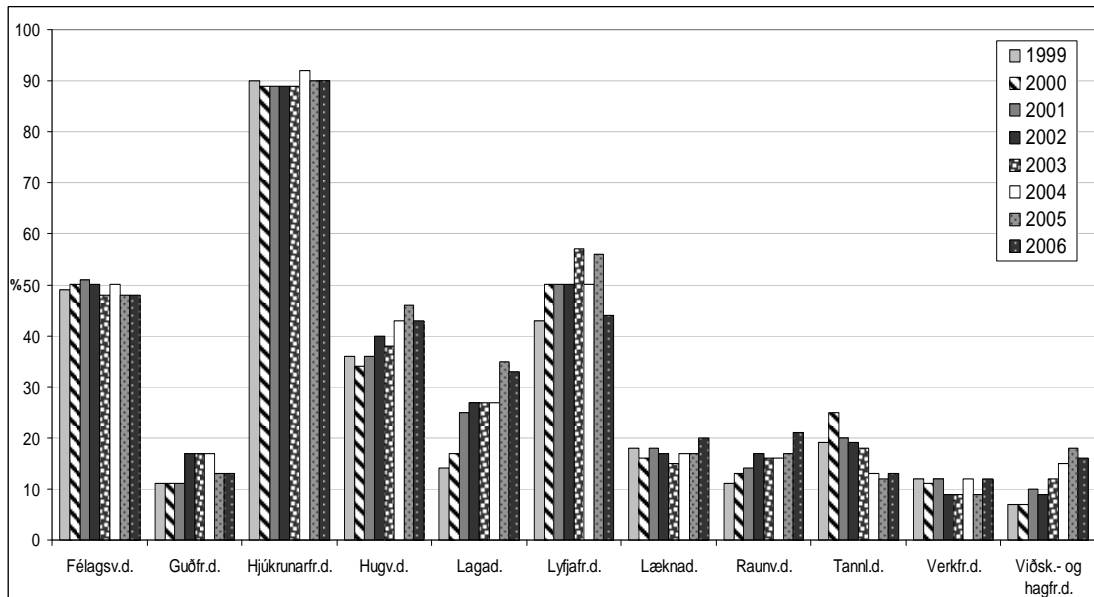
Mynd 17 sýnir að hlutfall kvenna af lektorum, dósentum og prófessorum hefur aukist jafnt og þétt undanfarin 10 ár. Á meðal lektora og dósentna hefur hlutfall kvenna haldist nokkuð stöðugt sl. sex ár eða í rúmum 50% meðal lektora og um 30% meðal dósentna. Hlutfall kvenna af prófessorum hefur hækkað jafnt og þétt undanfarin ár þó þær séu enn í miklum minnihluta eða aðeins 22%.

Til samanburðar má nefna að í Háskólanum í Reykjavík er hlutur kvenna af lektorum 17%, af dósentum 20% og af prófessorum 19% (Mannauðs- og gæðasvið Háskólans í Reykjavík, tölvupóstsamskipti).



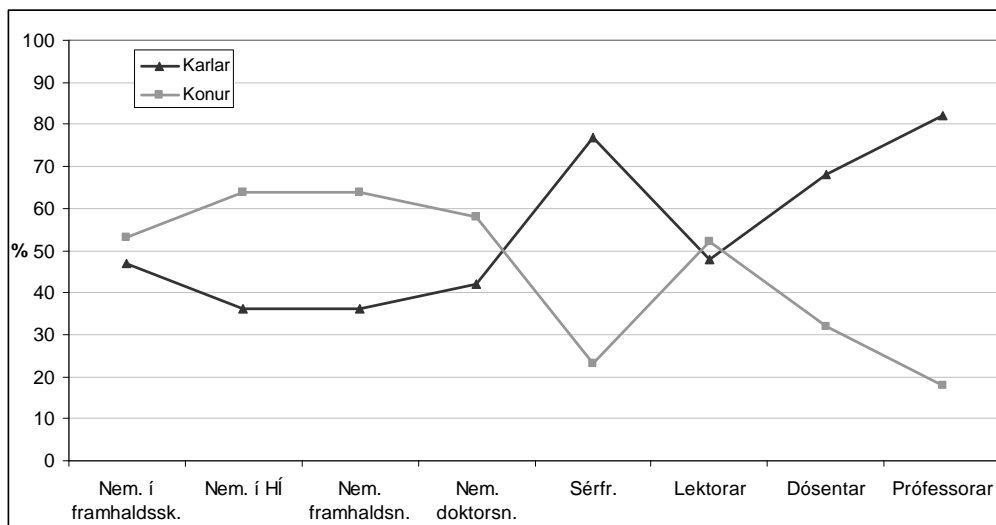
Mynd 17. Hlutfall kvenna af lektorum, dósentum og prófessorum 1996, 2002, 2006 og 2008. Heimild: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands (e.d.).

Hlutfall kvenna af fastráðnum kennurum er mjög misjafnt eftir deildum eins og mynd 18 sýnir. Þannig eru sex deildir af 11 með hlutfall kvenna um eða undir 20%.



Mynd 18. Hlutfall kvenna af fastráðnum kennurum skipt eftir deildum 1999-2006. Heimild: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands (e.d.).

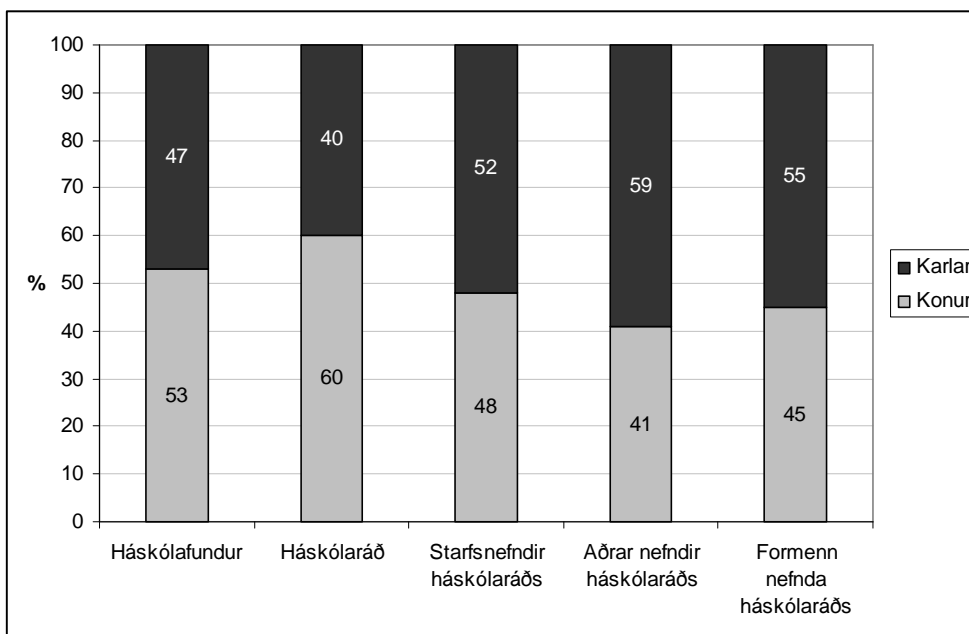
Í skýrslu Erlu Huldu Halldórsdóttur (2004) um þróun og stöðu jafnréttismála við Háskóla Íslands 1997 – 2002 var birt mynd af hlutfalli karla og kvenna á ýmsum sviðum háskólasamfélagsins. Þar er tekið fram að reynsla evrópsks vísindasamfélags sýni að konur skili sér síður í æðstu stöður við háskóla og í vísindaumhverfinu. Í skýrslunni er vitnað í skæramyndina svo kölluðu sem sýnir að meirihluti nemenda í grunnnámi á háskólastigi eru konur en svo virðast þær heltast úr lestinni eftir fyrstu eða aðra háskólagráðu. Mynd 19 byggist á tölum frá árinu 2007 og sjá má að skæralagið hefur ekki gengið úr sér á árunum sem liðin eru frá því skýrsla Erlu Huldu kom út. Eini munurinn er sá að konur eru nú í meirihluta þeirra sem stunda nám til doktorsprófs. Að öðru leyti má sjá sama mynstur, að konur eru í meirihluta framan af og uppað doktorsprófi, eða á meðan þær eru namar við skólann. Eftir það skilja leiðir og karlmenn eru í miklum meirihluta sérfræðinga, dósentar og prófessora við HÍ. Á meðal lektora er hlutfall karla og kvenna þó jafnt.



Mynd 19. Konur og karlar í háskólaumhverfinu.

Kynjahlutfall í nefndum og stjórnnum

Í starfsáætlun um framkvæmd jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands 2005-2009 kemur fram að halda skuli til haga gögnum um hlutfall karla og kvenna í nefndum, stjórnnum og ráðum Háskólans (Jafnréttisnefnd, 2008). Mynd 20 sýnir að hlutur kvenna er yfir 40% á öllum þeim sviðum sem myndin tekur til.

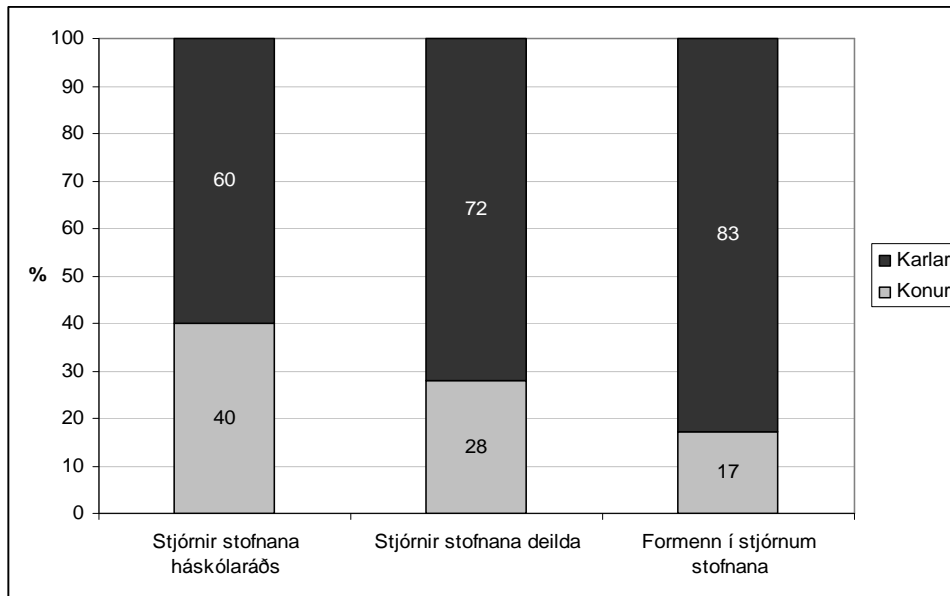


Mynd 20. Hlutfall karla og kvenna af fulltrúum með atkvæðarétt á háskólafundum, í háskólaráði, í starfsnefndum háskólaráðs⁶, í öðrum nefndum háskólaráðs⁷ og af formönnum nefnda háskólaráðs 2006.
Heimild: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands (e.d.).

Mynd 21 sýnir að hlutur kvenna í stjórnnum stofnana háskólaráðs er nokkuð góður eða 40%. Í stjórnnum stofnana deilda er hann nokkuð lægri eða 28% og aðeins 17% af formönnum í stjórnnum stofnana Háskóla Íslands eru konur sem verður að teljast afar lágt hlutfall.

⁶ Fjármálanefnd, kennslumálanefnd, vísindanefnd, markaðs- og samskiptanefnd, jafnréttisnefnd, samráðsnefnd um kjaramál og gæðanefnd.

⁷ Matsnefnd vegna vinnumatssjóðs, áfrýjunarnefnd vegna vinnumats, tækjakaupanefnd, hugverkanefnd, ráð um málefni fatlaðra, öryggisnefnd, bygginganefnd um háskólatorg.

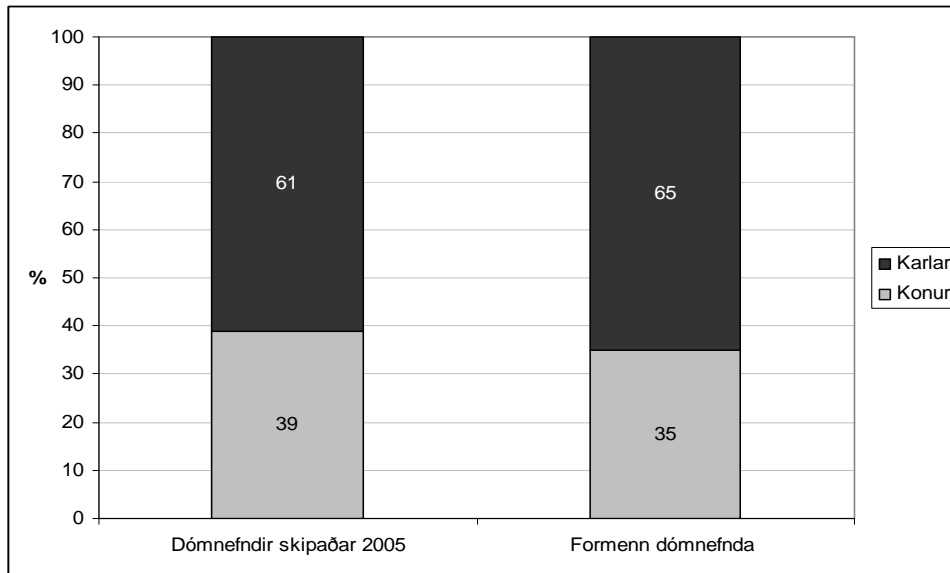


Mynd 21. Hlutfall karla og kvenna í stjórnun stofnana háskólaráðs⁸, stjórnun stofnana deilda⁹ og af formönnum í stjórnun allra stofnana 2006. Heimild: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands (e.d.).

Mynd 22 sýnir hlutfall karla og kvenna í dómnefndum og af formönnum dómnefnda. Karlar eru í nokkrum meirihluta, sérstaklega þegar litið er til formanna dómnefnda.

⁸ Alþjóðamálastofnun, Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum, Siðfræðistofnun, Stofnun Sæmundar fróða, Endurmenntunarstofnun, Listasafn HÍ, Stofnun Árna Magnúss., Háskólaútgáfa, Rannsóknþjónustan og Reiknistofnun.

⁹ Hugvísindastofnun, Félagsvísindastofnun, Hagfræðistofnun, Rannsóknastofa í hjúkrunarfræði, Raunvísindastofnun, Lagastofnun, Guðfræðistofnun, Líffræðistofnun, Viðskiptafræðistofnun, Verkfræðistofnun, Tilraunstöð HÍ í meinafræðum, Mannfræðistofnun og Stofnun stjórnsýslufræða og stjórnmála.



Mynd 22. Hlutfall karla og kvenna í dórnefndum skipuðum 2005 og af formönnum dórnefnda. Heimild: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands (e.d.).

Samantekt

Konur eru í talsverðum meirihluta nemenda á öllum námsstigum Háskóla Íslands eða um 68%. Að einhverju leyti er hér um uppsafnaða menntaþörf kvenna að ræða þar sem hlutfallið er örlítið jafnara í yngsta aldurshóp nemenda, þar sem konur eru 58% á móti 77% í aldurshópnum 41-45 ára eins og mynd 4 sýnir.

Námsval kynjanna er enn verulega skekkt og þó nokkuð margar deildir hafa skiptinguna 70/30, allar konum í vil nema verkfræðideild þar sem um 70% nemenda eru karlmenn. Í þessu ljósi þykir skýrsluhöfundum mikilvægt að áfram sé unnið að átaksverkefnum í hinum ýmsum deildum og skorum skólans til að jafna námsval kynjanna og skoða að auki hvort eitthvað í náms- umhverfi einstakra deilda og námsbrauta fæli annað kynið frá námi.

Hlutfall kvenna af lektorum er 58%. Á meðal dósenta eru konur 35% en 21% af prófessorum. Í báðum hópnum hefur hlutur kvenna aukist talsvert undanfarin 10 ár og áhugavert verður að fylgjast með því hvort aukinn hlutur kvenna meðal háskólanemenda muni skila sér alla leið í dósents og prófessorsstöður í nánustu framtíð. Hlutfall kvenna af fastráðnum kennurum er mjög ólíkt eftir deildum eins og mynd 18 sýnir en árið 2006 voru aðeins

fjórar deildir af 11 með hlutfall kvenna yfir 40%. Mögulega er hér um vítahring að ræða þar sem færri konur sækja um stöður fastráðinna kennara vegna skorts á fyrirmyndum og skapa þar með um leið áframhaldandi skort á fyrirmyndum. Áhugavert er að líta til þess hvað Uppsalaháskóli hefur gert til að rjúfa þann vítahring. Í jafnréttisáætlun skólans segir að öllum stúdentum við skólann skuli boðið uppá kennara af báðum kynjum. Ef skortur er á kennurum af öðru hvoru kyninu skal skorin fá gesta- eða aðstoðarkennara af því kyni sem er í minnihluta til að halda fyrirlestra eða hafa umsjón með námskeiðum. Sjái skorin sér ekki fært að verða við þessu skal hún gera grein fyrir því skriflega (Uppsalaháskóli, 2006). Með þessum hætti stuðlar Háskólinn í Uppsölum að því að þeir nemendur sem eru af því kyni sem er í minnihluta í skorninni hafi fyrirmyndir í kennurum sínum.

Hlutfall kvenna í nefndum og stjórnnum er einnig nokkuð gott. Þó má nefna að í stjórnnum stofnana deilda eru konur aðeins 28% og af formönnum í stjórnnum stofnana eru konur aðeins 17%.

JAFNRÉTTI Í VÍÐUM SKILNINGI

Eins og rakið er í skýrslu Erlu Huldu Halldórsdóttur (2004) um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 1998-2002 gekk jafnréttishugtakið undir nokkra endurskoðun á þeim tíma. Þannig var í auknu mæli farið að huga að jafnrétti ýmissa minnihlutahópa innan Háskólans, svo sem samkynhneigðra, fatlaðra og erlendra stúdenta og starfsmanna.

Í *Stefnu gegn mismunun* sem samþykkt var árið 2005 er sérstaklega tekið á málefnum þessara hópa en umfjöllun um stefnuna má finna í kaflanum *Áætlanir og stefnur í jafnréttismálum* í þessari skýrslu.

Í þessum kafla verða verkefnum er snúa sérstaklega að samkynhneigðum, fötluðum og erlendum stúdentum og starfsmönnum gerð skil auk þess sem sýn viðmælenda á stöðu þessara hópa innan háskólasamfélagsins verður reifuð.

Samkynhneigðir stúdentar og starfsmenn

Í *Stefnu gegn mismunun* er kveðið skýrt á um að óheimilt sé að mismuna starfsfólki og stúdentum vegna kynhneigðar þeirra. Þar kemur einnig fram að kennarar skuli leitast við að nota námsefni þar sem fjölbreytileiki mannlífsins kemur fram og að starfsfólk og stúdentar skuli ekki ganga út frá því að allir séu gagnkynhneigðir (Háskóli Íslands, 2005b).

Almennt séð voru viðmælendur á þeirri skoðun að staða samkynhneigðra innan Háskóla Íslands væri góð og höfðu þeir ekki orðið varir við að samkynhneigðum væri mismunað á nokkurn hátt. Mörgum fannst málið sér óviðkomandi og sögðust ekki skipta sér af kynhneigð fólks. Að mati sumra, endurspeglar þessi góða staða samkynhneigðra innan Háskólans þá þróun sem átt hefur sér stað á málefnum samkynhneigðra í íslensku samfélagi. Einn viðmælandi orðaði þetta þannig:

Það er ekki í tísku að vera með fordóma gegn þeim [...]. Þetta er hópur sem hefur tekist að snúa algjörlega við blaðinu á mjög stuttum tíma.

Þó viðmælendur væru almennt séð jákvæðir í garð samkynhneigðra var nokkuð misjafnt hvaða álit þeir höfðu á ákvæðinu í *Stefnu gegn mismunun* um að kennarar skuli leitast við að nota námsefni þar sem fjölbreytileiki mannlífsins kemur fram. Sumir voru jákvæðir í garð þessa ákvæðis þar sem það vekti kennara til umhugsunar um að ekki væru allir eins. Aðrir töldu ákvæðið vera erfitt í framkvæmd, sér í lagi þeir viðmælendur sem stunda kennslu í raungreinum.

Mikið af því sem við kennum hérna er tæknilegt og fjallar ekki svo mikið um mannlegt eðli.

Þrátt fyrir þá tilfinningu viðmælenda að fordómar gagnvart kynhneigð séu að minnka, bendir skýrsla Jóhanns Wium og Guðjóns Hauksonar (2004) um stöðu og líðan samkynhneigðra stúdenta við Háskóla Íslands til þess að ýmislegt sé hægt að gera til að bæta líðan þeirra. Til þess að safna gögnum fyrir skýrsluna voru tekin fimm eigindleg viðtöl við sam- eða tvíkynhneigða nemendur og að auki unnið úr spurningalista sem 56 sam- eða tvíkynhneigðir nemendur svöruðu. Helstu niðurstöður voru þær að rúmur helmingur svaraenda sagði kynhneigð sína hafa haft neikvæð áhrif á námið við Háskóla Íslands og t.a.m. valdið einbeitingarskortu, aukinni streitu eða kvíða, þunglyndi eða valdið erfiðleikum í samskiptum við samnemendur. Einnig kom fram að nánast allir svarendur telja að auka þurfi ráðgjöf til sam- og tvíkynhneigðra stúdenta við HÍ og að ráðgjöfin ætti helst að vera í höndum FSS – félagi hinsegin stúdenta og námsráðgjafar.

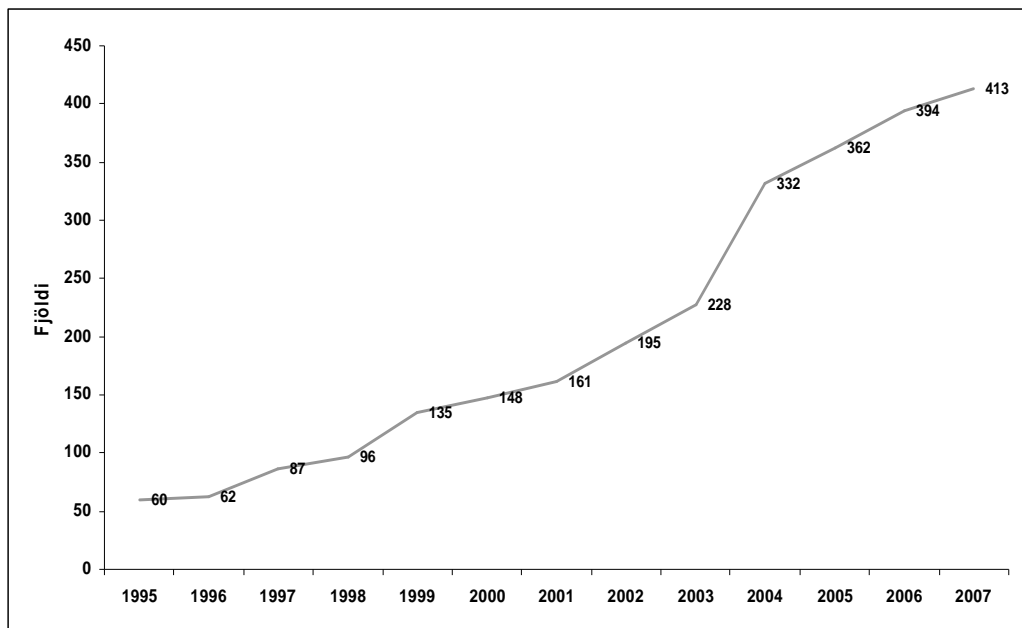
Viðmælendum var ekki gerð sérstaklega grein fyrir þessum niðurstöðum, en einn þeirra minntist á þær af fyrra bragði. Taldi hann að þrátt fyrir að samfélagið væri opnara nú en áður fyrir því að fólk hneigist til fólks af sama kyni, þá fylgdi því oft mikið tilfinningalegt uppnám að viðurkenna slíkt. Allt tilfinningalegt uppnám, sama af hvaða rótum það er sprottið, hljóti óhjákvæmilega að hafa áhrif á námsárangur.

Loks ber að nefna að um nokkurt skeið hefur verið starfrækt félag samkynhneigðra, tvíkynhneigðra og kynskiptra stúdenta við Háskóla Íslands. Viðmælendur nefndu það að fyrra bragði, þegar málefni samkynhneigðra bar á góma, að þeir hefðu orðið varir við öflugt starf félagsins. Innan Háskólans

hefur einnig verið rætt um hvort stofna ætti félag samkynhneigðra starfsmanna en ekki hefur reynst áhugi fyrir því. Því er hins vegar ósvarað hvort áhugaleysið stafi af því að samkynhneigt starfsfólk óttist viðbrögð samstarfsfólks og nemenda eða hvort það sjái einfaldi ekki þörf fyrir að auka umræðu um málefni samkynhneigðs starfsfólks.

Fatlaðir stúdentar og starfsmenn

Námsráðgjöf hefur umsjón með málefnum fatlaðra við Háskóla Íslands en fjöldi nemenda sem nýtur sérúrræða hefur aukist talsvert á undanförunum árum (sjá mynd 23).

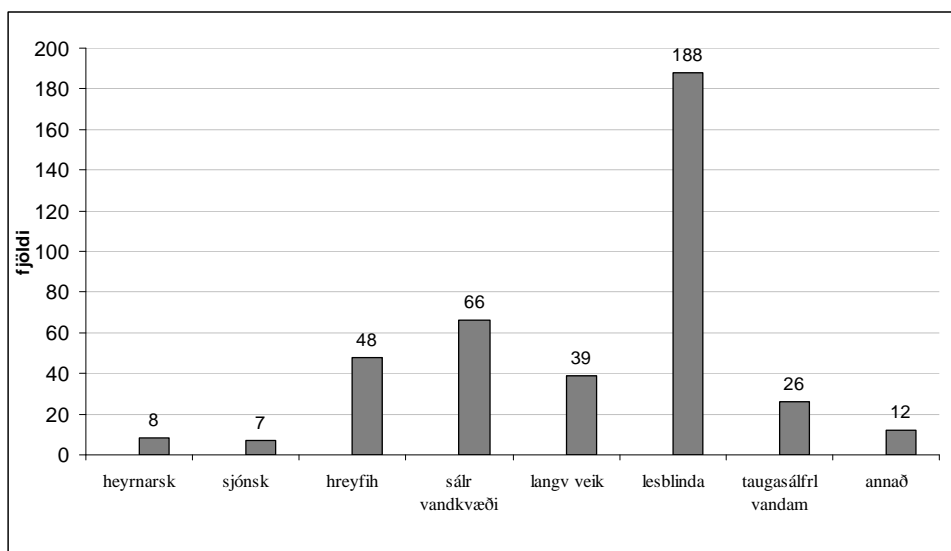


Mynd 23. Fjöldi nemenda við HÍ sem naut sérúrræða á árunum 1995-2007

Líklegt er að sú fjölgun sem sjá má á mynd 23 eigi sér þrjár ástæður. Í fyrsta lagi hefur nemendum við Háskólann fjölgað talsvert á þeim árum sem hér um ræðir og því eðlilegt að fötluðum nemendum fjölgi einnig. Í öðru lagi má vera að aðsókn fatlaðra sé meiri nú þegar málefnum þeirra er sinnt á markvissari hátt en áður var gert bæði innan Háskólans og í framhaldsskólum landsins. Í þriðja lagi má vera að nemendur með fötlun sem áður fóru í gegn-

um nám sitt án þess að njóta sérstakra úrræða vegna fötlunar sinnar nýti sér nú í auknu mæli aðstoð námsráðgjafar við að fá úrlausn sinna mála.

Eins og sjá má á mynd 24 eru nemendur með lesblindu langstærsti hópur þeirra sem njóta sérúrræða, eða nærri helmingur. Þessi hópur hefur stækkað ört frá árinu 2000 þegar 76 nemendur voru skráðir lesblindir.



Mynd 24. Fjöldi nemenda sem nýtur sérúrræða eftir flokkum veturinn 2006-2007.¹⁰

Nokkuð hefur verið unnið að málefnum fatlaðra innan Háskólans á því tímabili sem hér er til umræðu. Unnið er eftir *Stefnu Háskóla Íslands í mál-efnum fatlaðra* sem samþykkt var árið 2002. Markmið stefnunnar eru:

- að fatlað starfsfólk og stúdentar hafi aðgang að viðeigandi stuðningi og gerðar séu breytingar sem miða að því að gera þeim kleift að taka virkan þátt í háskólastarfinu
- að skoðanir einstakra stúdentna og starfsfólks séu ávallt teknar til greina þegar þeir eru metnar

¹⁰ Vakin er athygli á því að tölur frá fyrri árum eru ekki fyllilega sambærilegar við þær tölur sem sjá má á mynd 24 þar sem flokkunarkerfinu var breytt nokkuð í millitíðinni. Þannig er nú tekið mið af hömluninni fremur en veikindunum sjálfum. Manneskja með gigt sem á erfitt með gang flokkaðist þannig áður undir langvinn veikindi en nú undir hreyfihömlun.

- að þeir sem vinna með fötluðum, hvort sem um er að ræða vinnufélaga, kennara eða stúdenta, fái nauðsynlegar upplýsingar og fræðslu
- að stúdentum og starfsfólki sem verður fyrir áfalli sem leiðir til fötlunar sé gert kleift að halda áfram að stunda þá vinnu eða það nám sem það valdi sér
- að fatlaðir geti tekið þátt í opinberum samkomum sem haldnar eru á háskólasvæðinu
- að háskólasvæðið sé aðgengilegt og öruggt fyrir fatlaða með þeim takmörkunum sem eldri byggingar setja (Háskóli Íslands, 2002b).

Samhliða gerð *Stefnu í málefnum fatlaðra* voru unnar *Reglur um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands* og voru þær samþykktar í háskólaráði sumarið 2002. Í reglunum er kveðið á um rétt nemenda með einhverskonar hömlun til að njóta sérstakra úrræða. Þau úrræði sem Háskóli Íslands veitir fötluðum nemendum eru m.a. val á aðgengilegu kennsluhúsnæði, táknmáls-túlkur, aðstoðarmenn við nám, hljóðritun fyrirlestra, lenging próftíma, munnleg próf og ritari í prófum. Markmið slíkra úrræða er að „þeir sem búa við fötlun eða sérþarfir hafi sambærileg tækifæri og aðrir til þess að nýta hæfileika sína til náms“ (Reglur um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands, nr. 497/2002).

Viðmælendur voru misánægðir með þau úrræði sem Háskólinn veitir fötluðum nemendum. Viðmælandi sem sinnir stjórnunarstörfum við Háskólann hafði orð á því að með prófúrræðunum væri verið að mismuna nemendum. Sami aðili var ósáttur við að kennurum berist fyrir mæli frá námsráðgjöf um að tiltekinn nemandi þurfi lengri próftíma, án þess að gefnar séu frekari skýringar á ástæðum fyrir þeirri ósk. Aðrir voru á öndverðum meiði og töldu þá skoðun að lengri próftími veiti nemendum forskot vera byggð á vanþekkingu á málefnum fólks með lesblindu eða aðra hömlun. Nokkrir kölluðu eftir aukinni fræðslu um lesblindu og aðra námsörðugleika, þar á meðal viðmælandi sem starfar að jafnréttismálum innan Háskólans:

Það þyrfti einmitt að gera átak í fræðslu til fólks um þetta. Þetta fólk er ekki að fá úrræði bara af því það langar svo mikið að fá lengri próftíma eða einhvern til að aðstoða sig við glósutöku eða eitthvað slíkt.

Skýrsluhöfundar eru sammála því að fræða þurfi kennara og annað starfsfólk Háskólans um hinar ýmsu raskanir sem geta hamlað fólki við nám.

Erfiðleikar á borð við lesblindu, prófkvíða eða athyglisbrest sjást ekki utan á fólki. Það kann því að koma fólki á óvart að nemendur sem búa við þess háttar erfiðleika þurfi á sérstökum kennslu- eða prófúrræðum að halda. Aukin fræðsla gæti átt sinn þátt í að draga úr tortryggni í garð þessara nemenda auk þess sem kennurum gæti reynst gagnlegt að læra aðferðir við kennslu sem nýtast nemendum með ýmis konar hamlanir.

Auk *Stefnu í málefnum fatlaðra* og *Reglna um sértæk úrræði í námi*, er unnið eftir *Stefnu gegn mismunum* í málefnum fatlaðra við Háskóla Íslands. Þar segir meðal annars að óheimilt sé að mismuna stúdentum og starfsfólki vegna fötlunar þeirra og að Háskólanum beri samkvæmt lögum að „byggja að byggingar séu aðgengilegar fyrir hreyfihamlaða og sérstaklega þarf að hafa í huga að skyldunámskeið séu aðgengileg öllum” (Háskóli Íslands, 2005b, bls. 4). Einnig skal við ráðningu fatlaðs starfsmanns sjá til þess að hann fái viðeigandi starfsaðstöðu.

Árið 2002 var skipað níu manna ráð um málefni fatlaðra og fékk ráðið varanlega fjárveitingu árið 2005. Hlutverk ráðsins er m.a.

[...] að sjá um stefnumótun skólans í málefnum fatlaðra og framkvæmd hennar, að samhæfa vinnu allra sem sinna mála-flokknum, afla upplýsinga um stöðu fatlaðra innan HÍ og að hafa frumkvæði að fræðslu um málefni fatlaðra innan háskólasamfélagsins (Háskóli Íslands, 2005a).

Fulltrúar ráðsins koma bæði úr stjórnslu Háskólans og úr röðum þeirra sem starfa að jafnréttismálum innan Háskólans. Jafnréttisfulltrúi er formaður ráðsins. Byggingastjóri á setu í ráðinu og hefur hann átt í nánú samstarfi við aðra meðlimi ráðsins um að bæta aðgengi að byggingum á háskólasvæðinu. Ráðið hefur auk þess staðið fyrir ýmsum námskeiðum og kynningum á málefnum fatlaðra og gaf meðal annars út bæklinginn *Háskóli fyrir alla. Aðgengi og úrræði við Háskóla Íslands* sem beint var til þeirra sem búa við einhverskonar fötlun eða hömlun. Markmiðið með útgáfunni var að gera jafnréttisstarf og þjónustu HÍ sýnilegri, enda er mikilvægt að stúdentar sem búa við hömlun séu meðvitaðir um réttindi sín og þau úrræði sem eru í boði (Háskóli Íslands, 2005a).

Þrátt fyrir vinnu Ráðs um málefni fatlaðra við að bæta aðgengi að byggingum, eru aðgengismál enn eitt af helstu baráttumálum hreyfihamlaðra

við Háskóla Íslands, enda flestar byggingar Háskólans byggðar áður en almennt var farið að huga að þeim málum. Samkvæmt *Skýrslu um málefni fatlaðra 2002-2006* hefur verið ráðin nokkur bót á aðgengismálum á undan- gengnum árum. Aðgengismál Aðalbyggingar, Árnagarðs, Lögbergs, Odda og Haga við Hofsvallagötu hafa verið bætt auk þess sem unnið hefur verið að bótum á göngustígum og umhverfi skólans. Einnig hefur aðgengi fatlaðra batnað með nýbyggingunum Háskólatorgi og Gimli. Árið 2005 lét Stúdentaráð HÍ gera úttekt á aðgengismálum fatlaðra í Aðalbyggingu, Lögbergi, Árnagarði og VR II. Úttektin leiddi í ljós að þrátt fyrir ýmsar úrbætur á undanförunum árum væri enn töluverð vinna framundan við að koma þessum byggingum í við- unandi horf. Úttekin listar nákvæmlega hvað megi betur fara í hverri byggingu og ætti því að gagnast vel við áætlanagerð um endurbætur á húsunum sem um ræðir (Ráð um málefni fatlaðra, 2006).

Flestir viðmælenda höfðu orð á því að mikil vinna væri eftir við að gera háskólasvæðið aðgengilegt og öruggt fyrir fatlaða, þó margt gott hafi verið unnið í þeim málum á síðustu árum. Tveir viðmælendur sem starfa að jafnréttismálum innan Háskólans nefndu að m.a.s. í nýbyggingunum væri ekki hugað nægilega vel að aðstöðu fatlaðra. Báðir höfðu þeir áhyggjur af því að stundum væri meiri áhersla lögð á að hlutirnir litu vel út en að þeir nýttust öllum nemendum Háskólans.

Þessi nýja bygging sem á að vera algjörlega aðgengileg fyrir fatlaða [...] nú er verið að setja upp handrið og þau eru þannig að það er ekki hægt að halda sér í þau ef maður þarf að styðja sig. Þau eru bara upp á skraut.

Það virðist því vera að þó Ráð um málefni fatlaðra hafi unnið markvisst að því að bæta aðgengismál, þá megi gera enn betur í að huga að þörfum hreyfihamlaðra nemenda og starfsfólks. Í því sambandi er mikilvægt að aðilar sem koma að framkvæmdum á háskólasvæðinu eigi í nánú samstarfi bæði við fólk sem sjálft býr við fötlun og aðra einstaklinga sem búa yfir sérfræði- þekkingu á málaflokknum. Að mati viðmælenda sem starfar að jafnréttis- málum innan Háskólans hefur það skipt mjög miklu máli að í Ráði um málefni fatlaðra sitji sérfræðingur í málefnum fatlaðs fólks en ekki hefur gengið eins

vel að fá fulltrúa úr röðum fatlaðra til liðs við ráðið. Árið 2005 var reglum ráðsins breytt þannig að nú er kveðið á um að fatlaður einstaklingur skuli sitja fundi sem varða málefni fatlaðra í HÍ. Á tímabili sótti stjórnarmeðlimur í Fortúnu, félagi um málefni fatlaðra stúdenta við HÍ, fundi ráðsins, en félagið hefur verið óvirkt um nokkurt skeið.

Í viðtölunum barst talið yfirleitt fyrst að aðgengismálum þegar viðmælendur voru spurðir um álit sitt á stöðu fatlaðra við Háskóla Íslands. Hin sýnilega fötlun, sem hamlar fólki að komast leiðar sinnar, virðist því vera stjórnendum við Háskóla Íslands efst í huga. Í fyrri skýrslu um stöðu jafnréttismála við Háskóla Íslands nefndu nokkrir viðmælendur hins vegar að þeir hefðu áhyggjur af stúdentum sem þjást af geðrænum vandamálum (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004). Nokkuð hefur verið unnið í þeim málum á því tímabili sem hér er ræðir. Árið 2005 skipaði Kristín Ingólfssdóttir starfshóp um geðverndarmál innan Háskólans. Starfshópurinn mótaði verklagsreglur um úrræði fyrir fólk með geðraskanir sem taka bæði til nemenda og starfsfólks. Eftir þessum verklagsreglum er nú unnið. Þannig fara nú mál sem upp koma vegna geðraskana eða andlegra truflana í fyrirfram mótaðan farveg. Ef til vill verða verklagsreglurnar hvatning þeim sem stríða við andleg veikindi að bera upp vanda sinn við kennara eða námsráðgjafa. Auk þess er skýrt kveðið á um í verklagsreglunum að standa skuli að fræðslu um geðheilsu, geðraskanir og aðgengi að þjónustu. Tilgangur fræðslunnar er „að upplýsa nemendur og starfsfólk um stuðningsúrræði og vinna gegn fordómum í garð geðraskana“ (Starfshópur um úrræði fyrir fólk með geðraskanir, 2006).

Sama ár og skipaður var starfshópur um geðverndarmál var Manía, geðverndarfélag Háskóla Íslands, stofnað. Félagið hefur það að markmiði að stuðla að jákvæðara viðhorfi gagnvart fólki með geðraskanir og einnig að upplýsa um úrræði sem í boði eru fyrir þá sem haldnir eru andlegum kvillum. Félagið býður fólki með geðraskanir upp á stuðningshópa og fundi með öðrum í svipaðri aðstöðu (Manía (e.d.)).

Þó það virðist vera samdóma álit viðmælenda að margt gott hafi verið unnið í málefnum fatlaðra, þá er það einnig mat þeirra að þörf sé á frekari úrbótum á þessu sviði. Mikið verk hefur verið unnið í stefnumálum fatlaðra. Frá árinu 2002 hefur verið samþykkt *Stefna gegn mismunun*, *Stefna í mállefnum fatlaðra* og *Reglur um sértæk úrræði í námi*. Hins vegar stendur fjár-

skortur þessum málaflokki mjög fyrir þrifum. Áður hefur verið vikið að þörfinni fyrir bætt aðgengi en það kostar einnig fjármagn að útbúa sérstakt kennsluefni fyrir fatlaða nemendur. Einn viðmælandi komst svo að orði þegar þetta mál bar á góma:

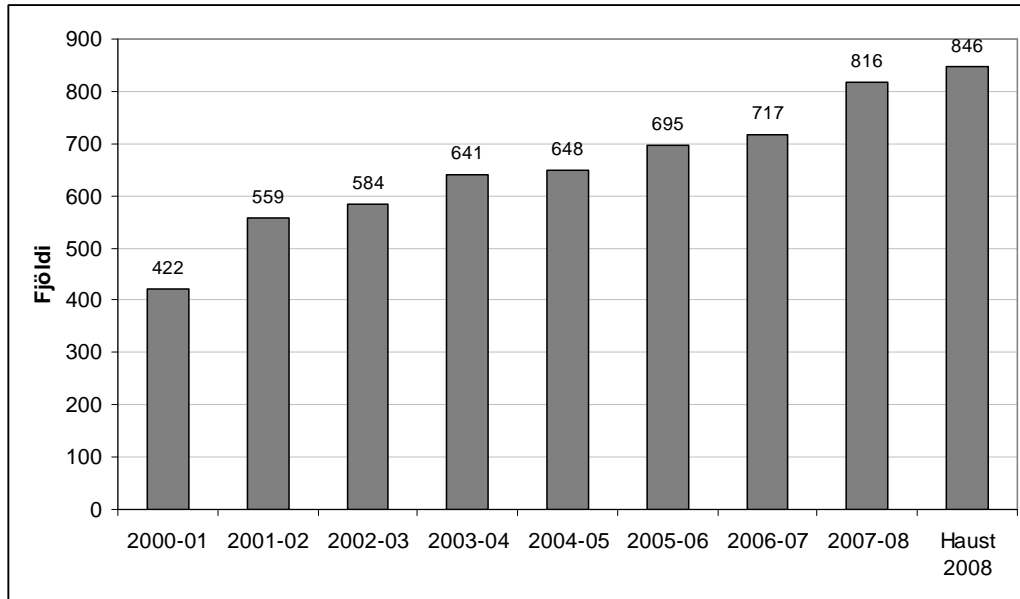
Ég var með fjölfatlaðan nemanda í kúrsum hjá mér. Ég þarf að sérsmíða allt fyrir hana, kennslugögn, próf, en ég fæ ekki krónu fyrir þessa vinnu, þetta er allt gert af elsku minni við málstaðinn og nemandann og þetta er auðvitað ótækt.

Skýrsluhöfundar eru sammála viðmælendum um að auka þurfi fjármagn til þess að jafna aðbúnað og tækifæri fatlaðra til náms og starfa. Án viðunnandi fjármagns getur reynst örðugt að framfylgja þeirri stefnu sem Háskólinn hefur sett sér í málefnum fatlaðra. Að auki leggja skýrsluhöfundar það til að áfram verði unnið í því að nýta sérþekkingu þeirra sem starfa að málefnum fatlaðra. Stórt skref hefur verið stigið með stofnun Ráðs um málefni fatlaðra og mikilvægt er að finna leið til að virkja fatlaða nemendur til setu í ráðinu. Ráðið hefur komið ýmsu til leiðar frá því það tók til starfa, en með auknu fjármagni og samstarfi við rekstrar- og framkvæmdasvið Háskólans mætti gera enn betur í að hrinda málefnum ráðsins í framkvæmd.

Erlendir stúdentar og starfsmenn

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

Fjöldi erlendra nemenda hefur aukist jafnt og þétt frá árinu 2000 eins og sjá má á mynd 25. Það er því ef til vill ekki að undra að málefni erlendra nemenda og starfsfólks hafa verið til skoðunar á undanförunum árum.



Mynd 25. Fjöldi erlendra nemenda við HÍ 2000-2008¹¹

Starfshópur um málefni erlendra nemenda og starfsmanna starfaði 2003-2004 og gaf út skýrslu um helstu niðurstöður árið 2004. Í skýrslunni kemur fram að bæta þyrfti upplýsingaflæði til hópsins, t.a.m. með því að hafa vefsvæði um Háskólann á ensku með upplýsingum fyrir erlenda starfsmenn og nemendur og með því að útbúa upplýsingabækling sem einnig mætti dreifa rafrænt. Þá taldi starfshópurinn að skýrt þurfi að vera hver sé tengiliður hvers deilda við erlenda starfsmenn og stúdenta og að reglur um próftöku á erlendum tungumálum skuli vera skýrar.

Starfshópurinn lagði einnig til eftirfarandi fimm tillögur að úrbótum á móttöku erlends starfsfólks:

1. að skerpa þurfi á móttöku erlends starfsfólks
2. að allir erlendir starfsmenn, hvort sem þeir koma hingað til lengri eða skemmri tíma séu skráðir

¹¹ Allir nemendur sem hafa erlent ríkisfang (skiptinemar og nemar á eigin vegum).

3. að tölulegum upplýsingum um erlenda skiptikennara, gestakennara, og annað erlent starfsfólk sé haldið til haga til að fyrir liggja heildarmynd af alþjóðasamskiptum Háskólans á hverjum tíma
4. að erlent starfsfólk, sem er hér í lengri tíma en einn mánuð, sé aðstoðað og upplýst og fái til þess sérstakan tengilið hjá viðkomandi deild eða stofnun
5. að stofnaður verði starfshópur, með aðkomu allra háskóladeilda, alþjóðaskrifstofu og starfsmannasviðs um málefni erlends starfsfólks og að hann starfi undir alþjóðaráði (Starfshópur um stöðu erlendra námsmanna og starfsmanna við Háskóla Íslands, e.d.).

Viðmælendum fannst vanta upp á að tekið væri nógu vel á mótí erlendum nemendum og starfsfólki. Að þeirra mati er góð móttaka erlendra nemenda og starfsmanna mikilvægur liður í því að gera Háskólann að rannsóknarháskóla í fremstu röð. Helst fannst viðmælendum skorta aðgengilegar upplýsingar á ensku.

Þeir deildarstjórar sem rætt var við voru á þeirri skoðun að það hafi yfirleitt gengið vel að kenna erlendum nemum en að það væri á valdi kennaranna sjálfra og deildarforseta að veita nemendum leiðsögn og leggja fyrir próf á ensku. Viðmælandi sem starfar að jafnréttismálum benti á að sumar deildir væru með reglur um hve lengi erlendir nemendur fá þýdd próf og aðrar ekki. Að mati þessa viðmælanda er þörf á samræmdri stefnu um próftöku erlendra nema.

Erfitt getur verið að tala um erlenda nema í einu orði þar sem aðstæður þeirra eru ólíkar. Sumir hafa að einhverju leyti alist upp hér á landi, aðrir hefja nám við skólann í gegnum samstarfsháskóla Háskóla Íslands og enn aðrir koma hingað til lands á eigin vegum. Einn viðmælandi benti á að nemendum í skiptinámi sé sinnt af Alþjóðaskrifstofunni en að aðrir þurfi að treysta á sig sjálfa þegar kemur að því að útvega húsnæði og afla sér upplýsinga. Þessi viðmælandi taldi að það yrði til bóta að setja málefni allra erlendra nema undir sömu stofnun.

Það viðrist einnig vera skortur á samræmdum aðgerðum í málefnum erlendra starfsmanna. Nokkrir viðmælendur nefndu að sem stendur væri

staðan þannig að væntanlegir samstarfsmenn hins erlenda starfsmanns þurfi sjálfir að útvega það sem til þarf til þess að hann geti hafið störf við skólann.

Við viljum fá klassa gestaprófessora til að koma og kenna í námskeiðum hjá okkur. Í dag er þetta þannig að ég sem kennari fæ einhvern kennara að utan og ég sé um hann. Það er svoleiðis. Það eru einstaka kennarar sem sinna þessum málum í sjálfböðavinnu.

Það virðist því vera þörf á að koma upp sérhæfðu starfsfólki sem vinnur við að taka á móti erlendum starfsmönnum „þannig að það séu ekki einstaka kennarar að redda þessum og þessum dvalarleyfi og hjálpa honum að telja fram til skatts o.s.fv.“ (viðmælandi í stjórnunarstöðu).

Nokkrir lýstu einnig yfir áhyggjum sínum af því að erlendir starfsmenn byggju við félagslega einangrun, einkum í ljósi þess hve íslenska er framandi tungumál. Einn viðmælandi vildi koma á fót mentorakerfi fyrir útlendinga til þess að koma í veg fyrir að þeir einangrist félagslega og taldi hann að nú væri rétta tækifærið til þess, þar er verið sé að skipta skólanum upp í stærri og öflugri svið. Þá væri við hæfi að koma upp öflugum mentorakerfi á hverju sviði.

Þegar athugasemdir viðmælenda eru skoðaðar í heild sinni, má sjá að þær eru mjög í ætt við þær úrbætur sem starfshópur um málefni erlendra nemenda og starfsmanna lagði til. Þörf er á skýrari reglum um próftöku á erlendum tungumálum og auknu upplýsingaflæði til fólks sem kemur erlendis frá. Upplýsingaflæði má bæta með auknu framboði lesefnis á ensku sem væri aðgengilegt á vef Háskólans. Einnig þarf að vera skýrt hver beri að veita erlendum nemendum og starfsmönnum aðstoð. Að mati skýrsluhöfunda væri farsæl last að ákveðið starfsfólk hefði það verkefni á sinni könnu.

SAMANTEKT OG LOKAORÐ

Mjög skiptar skoðanir voru á meðal viðmælenda skýrsluhöfunda um það hvernig til hefur tekist við jafnréttisstarf innan Háskólans undanfarnin ár. Talsverður fjöldi úr hópi stjórnenda taldi að jafnréttisstarf innan Háskólans hefði gengið mjög vel eins og eftirfarandi tilvitnanir í nokkra stjórnendur skólans sýna:

Ég hef alltaf verið frekar stolt af jafnréttisstefnunni hérna í skólanum.

Háskólinn er eins vel staddur og mögulegt er [...]. Háskólinn er augljóslega í fararbroddi í þessum málum.

Það eru fáir vinnustaðir á Íslandi þar sem jafnrétti er eins mikið í fyrirrúmi.

Mín reynsla er allavega sú að flestir eru einhvern veginn búnir að taka þennan málaflokk í sátt og samþykkja það að jafnréttismál séu gæðamál.

Það var þó einnig nokkuð stór hópur sem var á öndverðum meiði. Þar á meðal voru nokkrir stjórnendur og nær allir viðmælendur sem unnið hafa að jafnréttismálum innan skólans.

Það er enginn áhugi fyrir þessu hjá yfirstjórn Háskólans, því miður. Ég hef orðið fyrir verulegum vonbrigðum.

[Jafnréttismál] eru algjör ruslakistuflokkur hjá yfirstjórn Háskólans og mér finnst þetta alveg skelfilega ámælisvert.

Það [jafnréttisstarf] hefur verið í mikilli lægð, myndi ég segja síðan 2005.

Hann [Háskólinn] er ekki í fylkingarbrjósti að mínu mati, hann þorir ekki að taka framsækna afstöðu, hann þorir ekki að bjóða fordómum í samfélaginu byrginn heldur leggst hann á sveif, hann bara hoppar á lestina, það er mín tilfinning.

Ljóst er að báðir hópar hafa eitthvað til síns máls. Þannig hafa nokkur stór framfaraskref verið stigin í jafnréttisátt á undanförunum árum. Góður árangur hefur náðst við fjölgun kvenna á ýmsum sviðum Háskólans eins og kaflinn um *Jafnrétti í tölum* sýnir. Má þar nefna fjölgun kvenna meðal dósenta,

prófessora og deildarforseta auk þess sem flestar nefndir Háskólans hafa til að bera nokkuð jafnt kynjahlutfall. Þessi góði árangur er mikils verður. Eins og kaflinn *Jafnrétti í tölum* sýnir jafnframt vantar þó enn upp á að kynjahlutfall sé ásættanlegt á nokkrum stöðum. Nokkrar deildir Háskólans hafa til að mynda verulega skekkt kynjahlutfall meðal nemenda (myndir 5 – 16), konur eru enn aðeins 18% prófessora og aðeins 17% af formönnum stjórna stofnana Háskólans. Af öðrum mikilvægum framfaraskrefum má nefna nýja *Stefnu gegn mismunun*, framkvæmdaáætlun Háskólans í jafnréttismálum og aukningu starfshlutfalls jafnréttisfulltrúa úr 50% í 100%. Þessi þættir hafa allir tvímæla laust stuðlað að framgangi jafnréttis við stofnunina og getur Háskólinn verið stoltur af þessum áföngum.

Á hinn bóginn er einnig ýmislegt sem betur mætti fara. Má þar helst nefna eftirfylgni við stefnu skólans í jafnréttismálum einkum samþættingarákvæði jafnréttisáætlunarinnar. Fremst í þessari skýrslu má finna tillögur skýrsluhöfunda að úrbótum en þar er nánari umfjöllun og samantekt á þáttum sem betur mættu fara.

HEIMILDASKRÁ

- Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson (2004). *Einelti og kynferðisleg áreitni í Háskóla Íslands*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Elísabet Þorsteinsdóttir (2006). *Starfs- og hæfinismat við Háskóla Íslands og tengdar stofnanir unnið frá 1. febrúar 2003 til 31. ágúst 2005*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Erla Hulda Halldórsdóttir (2004). *Staða og þróun jafnréttismála 1997-2002*. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.
- Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla* (2007). Sótt 3. maí 2008 af: http://50.felagsmalaraduneyti.is/media/acrobat-skjoll/Frumvarp_til_jafnrettislaga_2007.pdf
- Háskólinn á Bifröst (2005). *Jafnréttisáætlun*. Sótt 21. ágúst 2008 af: http://www.bifrost.is/Default.asp?Sid_Id=22917&tre_rod=005|002|002|&tld=1
- Háskólinn í Helsinki (e.d.). *University of Helsinki Equality Plan 2007-2009*. Sótt 5. ágúst 2008 af: http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/TaSu_EN.htm#6
- Háskólinn í Lundi (2006). *Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006-2010*. Sótt 5. ágúst 2008 af: http://www5.lu.se/upload/regelverket/studentsocialt/jamstalldhetspolicy_060424.pdf
- Háskólinn í Reykjavík (e.d.). *Mannauðsstefna Háskólans í Reykjavík*. Sótt 21. ágúst 2008 af: <http://hr.is/?PageID=2365>
- Háskóli Íslands (2007). *Erindisbréf fyrir jafnréttisnefnd háskólaráðs*. Sótt 3. september af: <http://www.hi.is/page/jafnrettisnefnd>
- Háskóli Íslands (2005a) *Háskóli fyrir alla. Aðgengi og úrræði við Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Háskóli Íslands (2005b). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2005-2009*. Sótt 2. september 2008 af: http://www.hi.is/is/skolinn/jafnrettisaaetlun_2005_2009
- Háskóli Íslands (2005c). *Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun*. Sótt 2. september 2008 af: http://www.hi.is/is/skolinn/stefna_haskola_islands_gegn_mismunun_0
- Háskóli Íslands (2005d). *18. háskólafundur 17. nóvember 2005*. Sótt 1. desember 2008 af: http://www.hi.is/is/skolinn/18_haskolafundur_17_november_2005
- Háskóli Íslands (2002a). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2000-2004*. Sótt 2. september 2008 af <http://www.ask.hi.is/page/jafnrettisaaetlun2000-2004>

- Háskóli Íslands (2002b). *Stefna Háskóla Íslands í málefnum fatlaðra*. Sótt 2. september 2008 af: http://www.hi.is/is/skolinn/stefna_i_malefnum_fatladra
- Háskóli Íslands (e.d.) *Starfsmat Háskóla Íslands*. Sótt 22. ágúst 2008 af: http://www2.hi.is/page/starfsmat_yfirlit
- Héraðsdómur Reykjavíkur. 2009. *Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur 8. janúar 2009 í máli nr. E-1164/2008: Jafnréttisstofa vegna Önnu Ingólfssdóttur gegn Háskóla Íslands*. Sótt 12. janúar af: <http://www.domstolar.is/domaleit/nanar/?ID=E200801164&Domur=2&type=1&Serial=1&Words=>
- Hjúkrunarfræðideild Háskóla Íslands (e.d.). *Stefna hjúkrunarfræðideildar 2006-2011*. Sótt 2. september 2008 af: http://www.hi.is/is/heilbrigdisvisindasvid_deildir/hjukrunarfraedideild/um_deildina/kynningarefni
- Jafnréttisnefnd (2007). *Skipting umsókna og úthlutanir úr sjóðum: Rannsóknarsjóður Háskóla Íslands 2006 og 2007*. Sótt 3. september 2008 af: http://www.ask.hi.is/Apps/WebObjects/HI.woa/swdocument/1010675/Skipting+ums%C3%B3kna+og+%C3%BAthlutanir+%C3%BAr+sj%C3%B3%C3%B0um_+Ranns%C3%B3knarsj%C3%B3%C3%B0ur+H%C3%8D+2006+og+2007.doc
- Jafnréttisnefnd (2008). *Starfsáætlun um framkvæmd jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands 2005-2009*. Sótt 3. september 2008 af: <http://www.ask.hi.is/Apps/WebObjects/HI.woa/swdocument/1009875/Starfs%C3%A1%C3%A6tlun+um+framkv%C3%A6md+jafnr%C3%A9ttis%C3%A1%C3%A6tlunar+2005-2009.doc>
- Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands (e.d.). *Jafnrétti í tölum*. Sótt 10. september 2008 af: <http://www.ask.hi.is/id/1012594>
- Jafnréttisráð (2005). *Viðurkenningar. 2005 Háskóli Íslands*. Sótt 28. apríl 2008 af: <http://jafnrettisrad.jafnretti.is/jafnrettisrad/?D10cID=ReadDocument&ID=12&parentID=6>
- Jóhann Wium og Guðjón Hauksson (2004). *Staða og líðan samkynhneigðra stúdenta við Háskóla Íslands*. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.
- Kvale, S. (1996). *InterViews. An introduction to qualitative research interviewing*. California: Sage.
- Kærunefnd jafnréttismála (2006). *Álit nr. 10/2005*. Sótt 28. apríl 2008 af: <http://www.rettarheimild.is/Felagsmala/KaerunefndJafnrettismala/2006/06/01/nr/2211>
- Lög um jafna stöðu og jafna rétt kvenna og karla nr 10/2008.
- Manía (e.d.). *Manía – Félag fólks með geðraskanir við Háskóla Íslands og áhugamanna um málefnið*. Sótt 10. september 2008 af: http://maniahi.blogspot.com/2006_10_01_archive.html
- Rannveig Traustadóttir (1993). *Könnun á atvinnuhögum nemenda brautskráðum frá starfsdeild Öskjuhlíðarskóla*. Reykjavík: Landssamtökin Þroskahjálp.

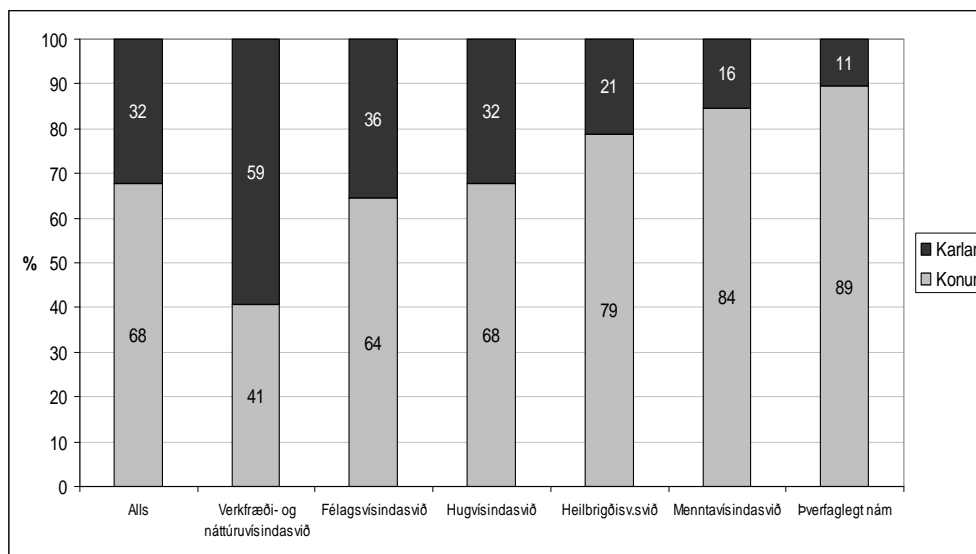
- Ráð um málefni fatlaðra (2006). *Málefni fatlaðra hjá Háskóla Íslands 2002-2006*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Reglur um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands, nr. 497/2002.
- Starfshópur um stöðu erlendra námsmanna og starfsmanna við Háskóla Íslands (e.d.). *Lokaskýrsla starfshóps um stöðu erlendra námsmanna og starfsmanna við Háskóla Íslands*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Starfshópur um úrræði fyrir fólk með geðraskanir (2006). *Verklagsreglur um úrræði fyrir fólk með geðraskanir*. Sótt 20. ágúst 2008 af: <http://www.hi.is/Apps/WebObjects/HI.woa/swdocument/1009532/Verklag+u+m+%C3%BArr%C3%A6%C3%B0i+fyrir+f%C3%B3lk+me%C3%B0+ge%C3%B0raskanir.pdf>
- Stofnun Evrópusambandsins um jafnrétti kynjanna (European Institute for Gender Equality) (e.d.) *Gender mainstreaming into practice*. Sótt 20. apríl 2008 af: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/practice_en.html
- Uppsalaháskóli (2008). *Pedagogiskt program för Uppsala universitet. Riktlinjer för pedagogisk verksamhet och utveckling*. Sótt 20. ágúst 2008 af: [http://info.uu.se/uadm/dokument.nsf/enhet/8E09516E0A02070AC12571DA00231B03/\\$file/ped.program.bilaga%201%20RSx.pdf](http://info.uu.se/uadm/dokument.nsf/enhet/8E09516E0A02070AC12571DA00231B03/$file/ped.program.bilaga%201%20RSx.pdf)
- Uppsalaháskóli (2006). *Gender Equality Plan 2007-2009 with the Action Plan for 2007*. Sótt 20. ágúst 2008 af: <http://info.uu.se/Internt.nsf/5c6cb794ca96404fc125680e004836ad/a5081116e9dabf78c12572ed0041ea68/T+ext/M2/Gender%20Equality%20plan.pdf?OpenElement>
- Verkfræðideild Háskólans í Lundi (2006). *Gender Equality Policy 2007-2010*. Sótt 20. ágúst 2008 af: http://www.lth.se/fileadmin/lth/omlth/jamstall+dhet/LTH_jaemstaellhdetsplan2007-2010_eng.pdf
- Þórður Kristinsson (2005). *Upplifun karla á hjúkrunarnámi. Hvað stendur í vegi fyrir auknum hlut karla í hjúkrun?* Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.

VIÐAUKI – SAMEINING HÁSKÓLA ÍSLANDS OG KENNARAHÁSKÓLA ÍSLANDS

Að beiðni jafnréttisnefndar fjallar þessi viðauki um jafnréttismál eftir sameiningu Háskóla Íslands og Kennaraháskóla Íslands sumarið 2008. Annars vegar verða þau tölulegu gögn sem aðgengileg eru sett fram í kaflanum um *Jafnrétti í tölum eftir sameiningu*. Hins vegar verður stuttlega fjallað um stöðu jafnréttismála innan hins nýja skipulags að því marki sem unnt er svo stuttu eftir sameininguna.

Jafnrétti í tölum eftir sameiningu HÍ og KHÍ¹²

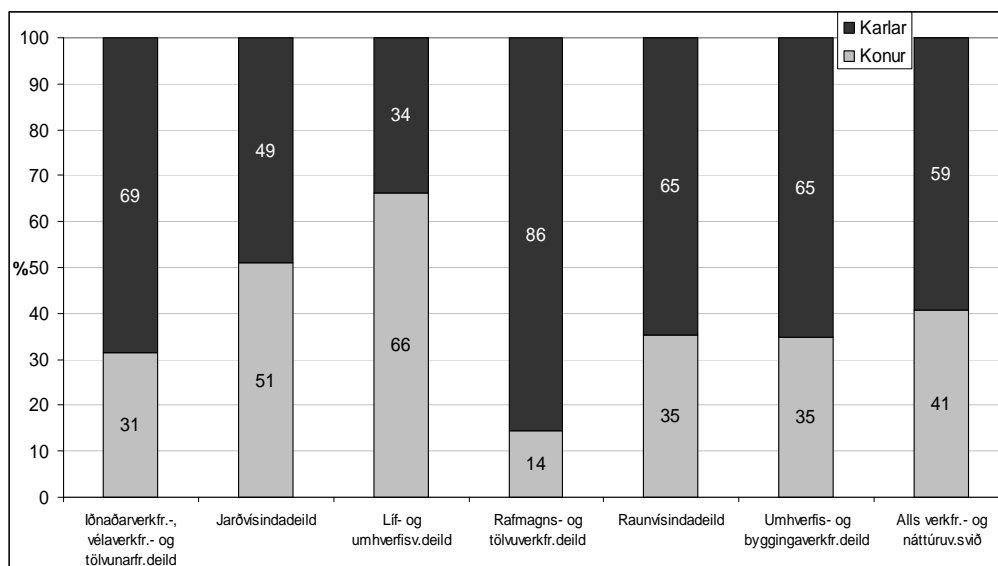
Mynd 26 sýnir hlutfall karla og kvenna af nemendum skipt eftir sviðum í október 2008. Af öllum nemendum eru konur 68% sem er ívið hærra hlutfall en árið 2007 þegar konur voru um 64%. Helgast þetta af því að konur eru í miklum meirihluta nemenda við menntavísindasvið sem áður féll undir Kennaraháskóla Íslands. Skýrastur er kynjamunurinn í þverfaglega náminu en undir það flokkast lýðheilsuvísindi, norrænt meistaranám í öldrunarfræðum, umhverfis- og auðlindafræði og upplýsingatækni á heilbrigðissviði.



Mynd 25. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði.

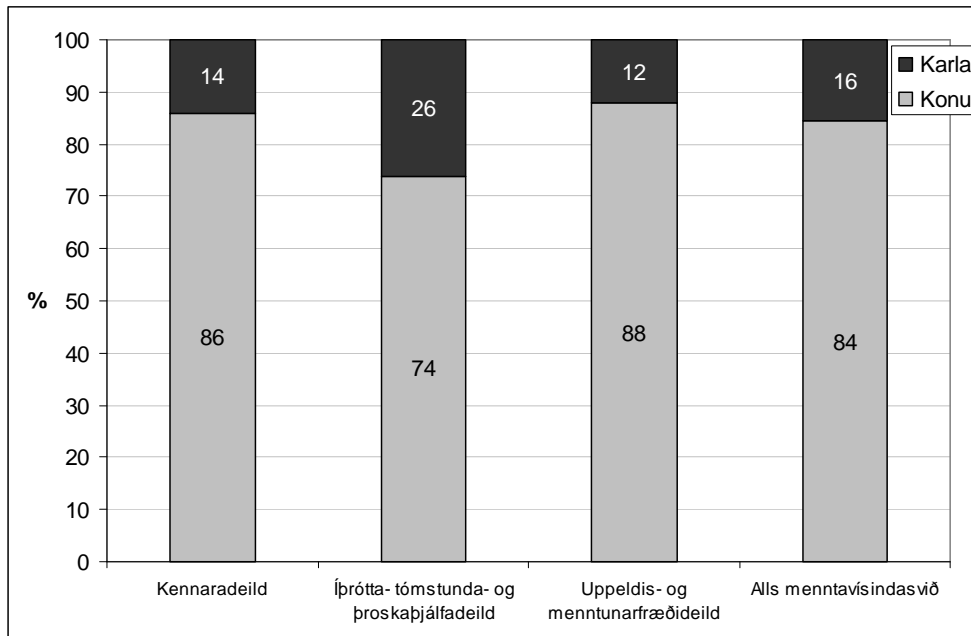
¹² Þessi kafli er byggður á gögnum frá nemendaskrá og þjónustuveri KHÍ í nóvember 2008.

Mynd 27 sýnir hlutfall kvenna og karla meðal nemenda í deildum verkfræði- og náttúruvísindasviðs. Hlutfallið er afar ólíkt eftir deildum. Þannig fer hlutur kvenna hæst uppí 66% í líf- og umhverfisvísindadeild en lægst er það í rafmagns- og tölvuverkfræðideild, aðeins 14%.



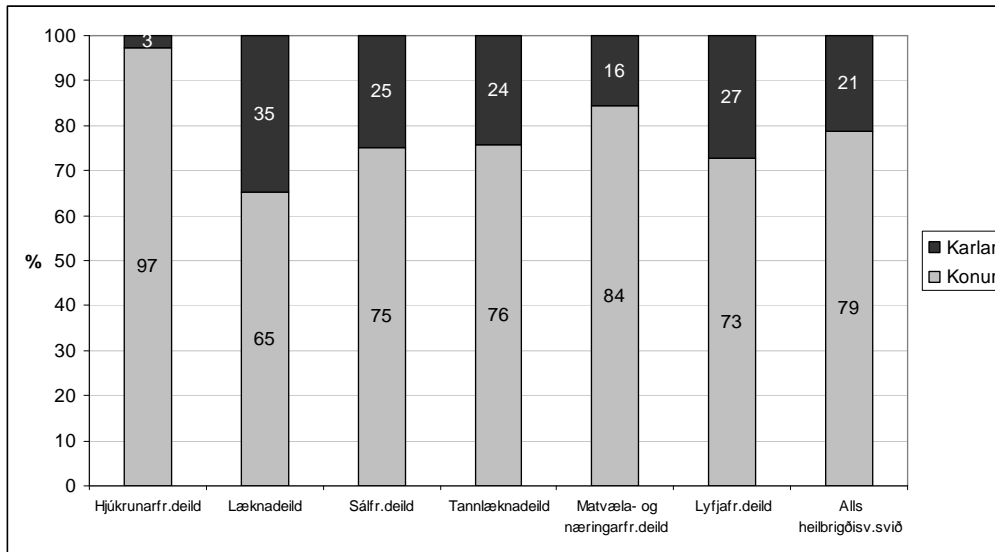
Mynd 26. Hlutfallsleg skipting nema verkfræði- og náttúruvísindasviðs eftir kyni og deild.

Eins og mynd 28 sýnir eru karlar í miklum minnihluta nemenda í öllum deildum menntavísindasviðs. Hæst fer hlutfall þeirra í 25% í íþróttatómstunda- og þroskaþjálfadeild.



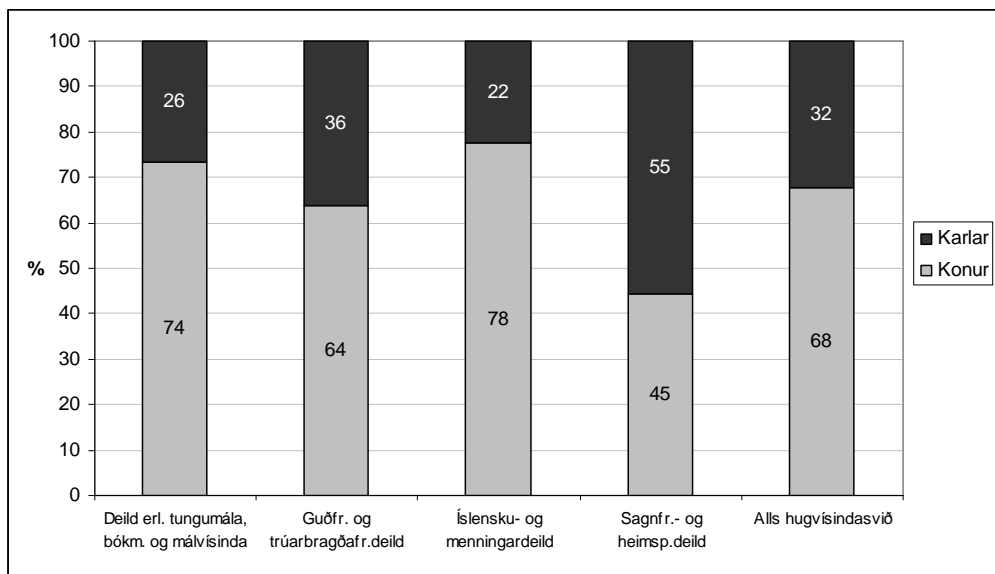
Mynd 27. Hlutfallsleg skipting nema menntavísindasviðs eftir kyni og deild.

Á heilbrigðisvísindasviði fer hlutfall karla hæst í 35% í læknadeild. Athygli vekur að hlutfall þeirra í læknisfræði til kandiðatsprófs er nokkuð herra eða 41% á meðan verulega hallar á karlmenn á öðrum námsleiðum læknadeildar svo sem í geislafræði þar sem þeir eru 12,5% (3 af 24 nemendum). Enn hefur karlmönnum í hjúkrunarfræði ekki fjölgað frá fyrri árum en hlutfall þeirra hefur haldist stöðugt í 3-4% frá árinu 2004 (sjá mynd 5).



Mynd 28. Hlutfallsleg skipting nema heilbrigðisvísindasviðs eftir kyni og deild.

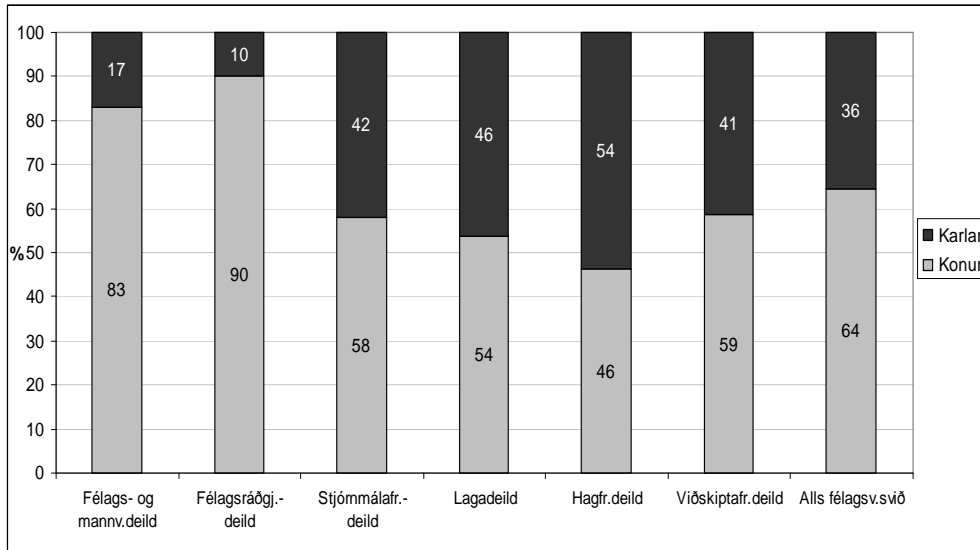
Konur eru í meirihluta allra deilda hugvísindasviðs utan sagnfræði- og heimspekideildar þar sem karlar eru 55%.



Mynd 29. Hlutfallsleg skipting nema hugvísindasviðs eftir kyni og deild.

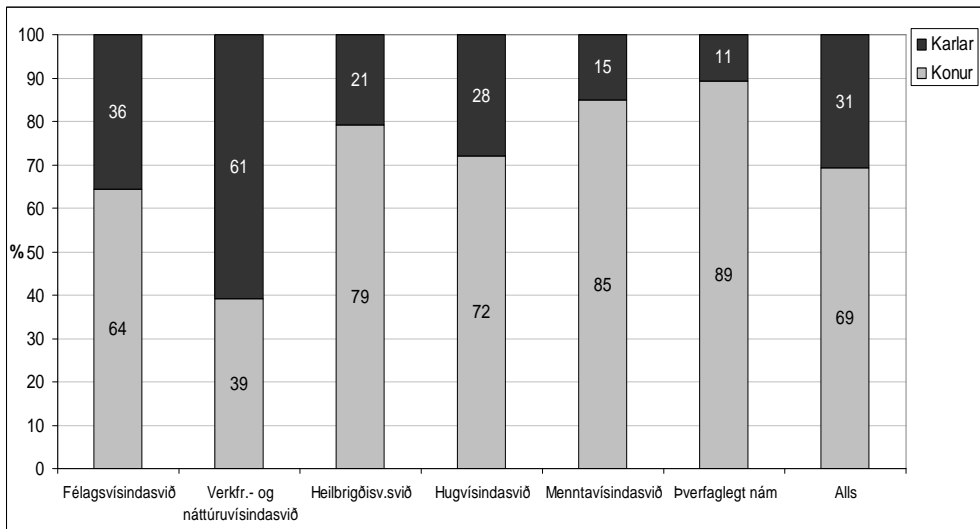
Konur eru í meirihluta nemenda í öllum deildum félagsvísindasviðs að undanskilinni hagfræðideild þar sem karlmenn eru ívið fleiri. Kynjaskiptingin er

einnig nokkuð jöfn í stjórnálafræðideild, lagadeild og viðskiptafræðideild þar sem hlutur hvors kyns fer ekki undir 40%.



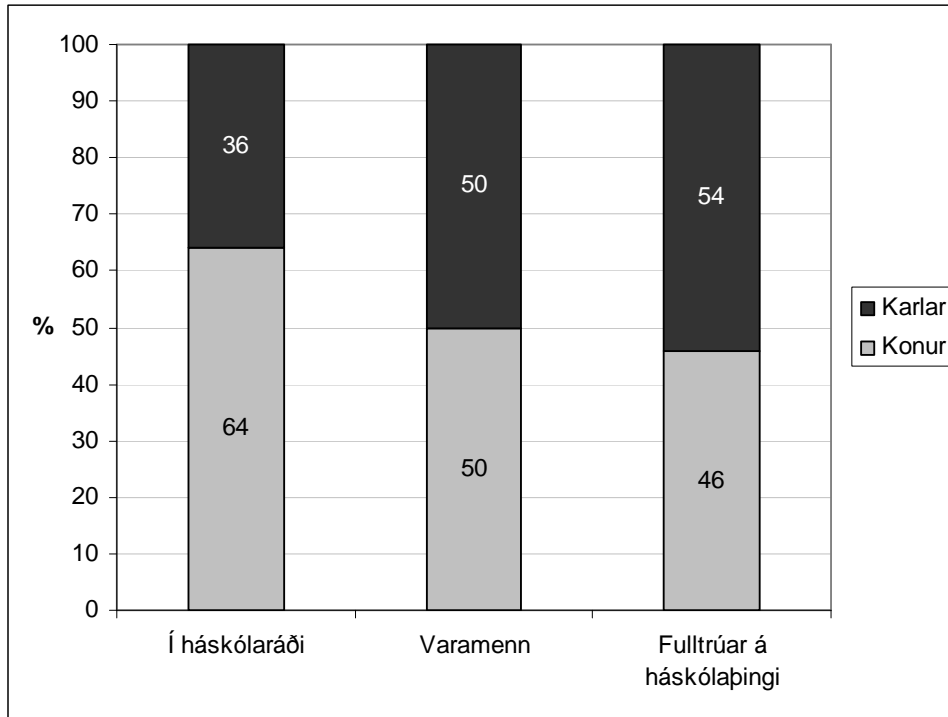
Mynd 30. Hlutfallsleg skipting nema félagsvísindasviðs eftir kyni og deild.

Mynd 32 sýnir hlutfall karla og kvenna af öllum framhaldsnemum háskólans. Konur eru í miklum meirihluta framhaldsnema á öllum sviðum utan verkfræði- og náttúruvísindasviðs þar sem hlutur þeirra nær þó tæpum 40%.



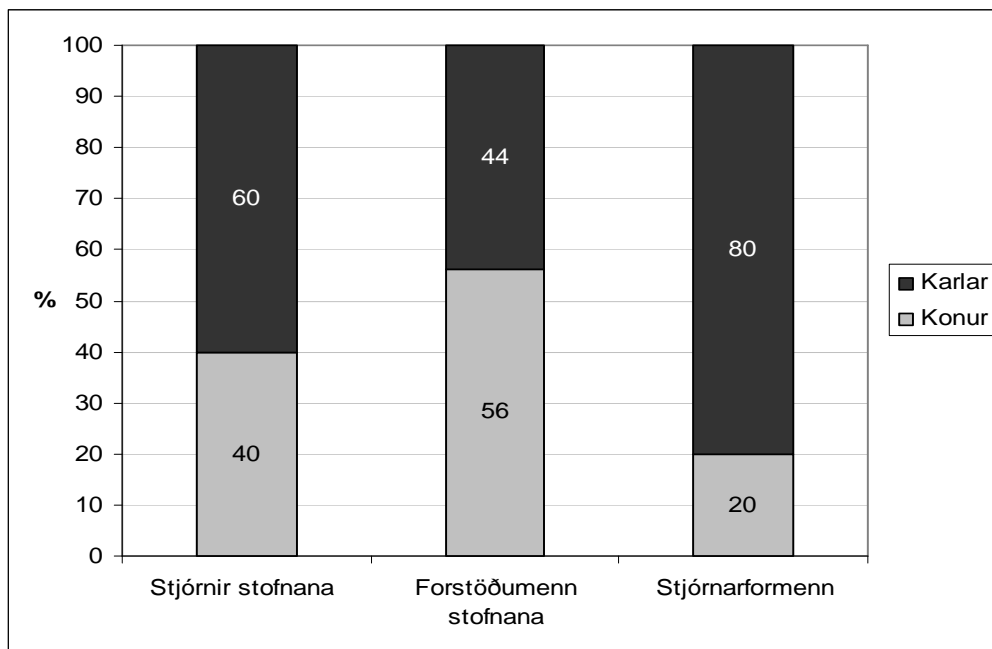
Mynd 31. Hlutfallsleg skipting framhaldsnema eftir sviði og kyni.

Í háskólaráði sitja sjö konur og fjórir karlar. Varamenn eru þrír karlar og þrjár konur. Hlutfall kynjanna er því sæmilega jafnt þó nokkuð halli á karlmenn í háskólaráði. Fulltrúar á háskólaþingi haustið 2008 eru 67 og þar af er 31 kona. Hér er um að ræða fulltrúa sem hafa atkvæðisrétt.



Mynd 32. Hlutfallsleg skipting eftir kyni í háskólaráði haustið 2008

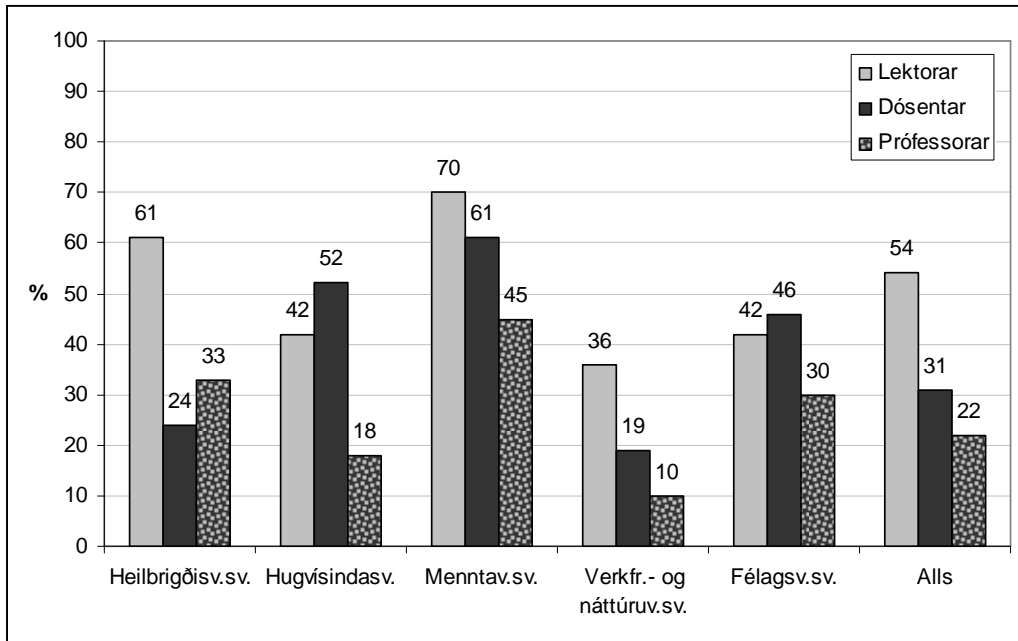
Konur eru 41% af stjórnarmeðlimum stofnana háskólaráðs (26 af 63) en 56% af forstöðumönnum sömu stofnana (fimm af níu). Af stjórnarformönnum eru konur aðeins 20% eða tvær af tíu. Ekki reyndist unnt að nálgast sambærilegar tölur fyrir stjórnir stofnana deilda.



Mynd 33. Hlutfall kynjanna í stjórnum stofnana háskólaráð¹³, af forstöðumönnum stofnananna og af stjórnarformönnum í desember 2008.

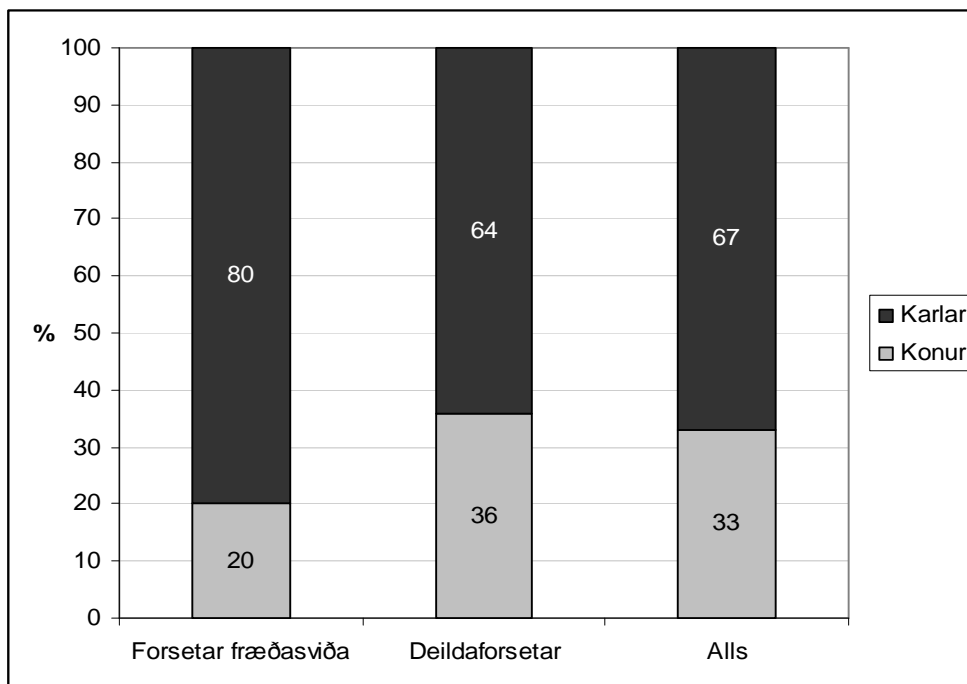
Mynd 35 sýnir hlutfall kvenna af lektorum, dósentum og prófessorum. Sjá má þróunina fyrir Háskólann í heild sinni á mynd 17. Hlutfall kvenna er langtum hæst hjá Menntavísindasviði þar sem konur eru 70% lektora og nálægt helmingur af prófessorum sviðsins. Hlutfall kvenna er aftur á móti lægst hjá Verkfræði- og náttúruvísindasviði þar sem þær eru aðeins 10% prófessora.

¹³ Alþjóðamálastofnun, Endurmenntun HÍ, Erfðafræðinefnd HÍ (enginn forstöðumaður), Háskólaútgáfan, Rannsóknþjónusta HÍ, Reiknistofnun, Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum, Siðfræðistofnun, Stofnun fræðaseta HÍ, Stofnun Sæmundar fróða.



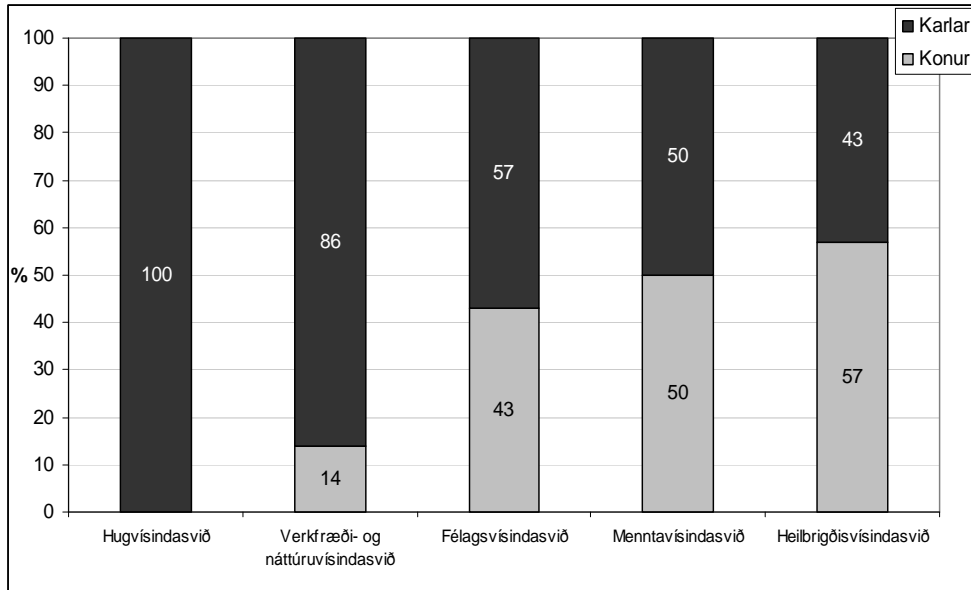
Mynd 34. Hlutfall kvenna af lektorum, dósentum og prófessorum skipt eftir sviði. Desember 2008. (Heimild: Jafnréttisfulltrúi). Sjá einnig mynd 17.

Karlar eru í nokkrum meirihluta æðstu stjórnenda fræðasviða Háskóla Íslands. Á heildina litið eru konur 33% æðstu stjórnenda eða 10 af 30. Þær eru nokkuð fleiri á meðal deildarforseta eða 36% en af fimm forsetum fræðasviða er aðeins ein kona.



Mynd 35. Hlutfallsleg skipting æðstu stjórnenda eftir kyni og stöðu.

Mynd 37 sýnir hlutfall karla og kvenna af æðstu stjórnendum eftir sviðum. Um er að ræða forseta fræðasviða og deildaforseta. Hafa ber í huga að stjórnendur í hverri deild eru fáir, fimm hjá Hugvísindasviði, sjö hjá Verkfræði- og náttúruvísindasviði, sjö hjá Félagsvísindasviði og Heilbrigðisvísindasviði og fjórir hjá Menntavísindasviði. Á meðan hlutfall kynjanna er tiltölulega jafnt hjá Félagsvísinda-, Menntavísinda- og Heilbrigðisvísindasviði hallar verulega á konur á Verkfræði- og náttúruvísindasviði og engin kona er meðal æðstu stjórnenda Hugvísindasviðs. Þess má geta að konur hafa verið í meirihluta nemenda við hugvísindasvið (áður hugvísindadeild/heimspekideild) í það minnsta sl. 20 ár en lengra aftur ná kyngreindar tölur ekki.



Mynd 36. Hlutfallsleg skipting æðstu stjórnenda eftir kyni og sviði.

Ný jafnréttisáætlun

Við sameiningu Kennaraháskóla Íslands og Háskóla Íslands þótti nauðsynlegt að samin yrði ný jafnréttisáætlun sem tæki meðal annars mið af þeim stjórnskipulagslegu breytingum sem óhjákvæmilegar voru við sameininguna. Ný jafnréttisáætlun¹⁴ var því samþykkt af háskólaráði þann 15. janúar 2009. Hér verður fjallað stuttlega um þær breytingar sem orðið hafa frá fyrri áætlun. Ítarlegri umfjöllun bíður næstu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands þar sem gera má ráð fyrir að reynsla og skoðun lykilstarfsmanna háskólans á áætluninni verði gerð skil.

Áætlunin tekur til sömu meginþátta og fyrr:

- I. Stöðu og kjara karla og kvenna innan Háskóla Íslands.
- II. Aðildar kynjanna að nefndum, stjórnnum og ráðum Háskóla Íslands.
- III. Aðstöðu og möguleika kvenna og karla í námi og að námi loknu.
- IV. Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og áætlanagerð.

¹⁴ Ný jafnréttisáætlun var, þegar skýrsla þessi var skrifuð, ekki aðgengileg á vef skólans né heldur annarsstaðar enda einungis örfáir dagar frá því hún var samþykkt. Jafnréttisfulltrúi skólans veitti aðgang að áætluninni.

Sú nýbreytni er þó í þætti þrjú að tekið er fram að áætlunin taki ekki aðeins til aðstöðu og möguleika kvenna og karla í námi heldur einnig að námi loknu. Þetta hlýtur að teljast nokkur útvíkkun á hlutverki áætlunarinnar þar sem skólinn horfir nú ekki aðeins innávið heldur einnig útávið til jafnréttis kynjanna í samfélaginu í heild.

Að auki er sérþekkingu nú gert nokkuð hátt undir höfði, enda er það í samræmi við jafnréttislög landsins sem samþykkt voru árið 2008. Í jafnréttisáætlun með gildistíma frá 2005 til 2009 er tekið fram að sérfræðingar í kynjafræðum gegni lykilhlutverki í fræðslu um jafnrétti og samþættingu. Nýja jafnréttisáætlunin gengur mun lengra. Meðal annars er tilgreint að „Háskóli Íslands [hafi] sett sér það markmið að [...] þróa sérþekkingu á sviði jafnréttismála til gagns fyrir samfélagið í heild“. Aftur sjáum við hér dæmi um að skólinn hyggist nú einnig beita sér fyrir jafnrétti karla og kvenna utan stofnunarinnar. Er það vel, enda hafa fjölmargir fræðimenn orðið til þess að benda á mikilvægi samspils fræða og framkvæmdar í jafnréttismálum sem og öðrum málaflokkum.

Ennfremur segir í nýrri jafnréttisáætlun:

Háskólinn er stoltur af þeirri þróun sem átt hefur sér stað innan skólans í sköpun sérfræðiþekkingar í jafnréttismálum, og er hér lögð áhersla á að sú sérþekking sé nýtt í innra starfi skólans til að styrkja enn frekar stöðu skólans sem stofnunar þar sem jafnréttismálum er gert hátt undir höfði.

Má segja að hér sé komið svar við þeirri beiðni fræðasamfélagsins að þekking á málaflokknum sé virt og nýtt. Stefna háskólans hefur nú tekið tillit til þessarar kröfu. Enn á þó eftir að reyna að framkvæmd áætlunarinnar. Sjá má ummæli þeirra sem starfað hafa að þessum málaflokki í kaflanum *Starfsumhverfi jafnréttisnefndar og –fulltrúa*.

Á nokkrum stöðum í nýrri jafnréttisáætlun hefur verið skerpt á orðalagi. Þannig er nú tekið fram að hlutur hvors kyns skuli ekki vera undir 40% þegar fulltrúar eru fleiri en þrír í nefndum, stjórnnum, ráðum, starfshópum og vinnuhópum hverskonar og að tilnefna skuli bæði karl og konu í nefndir, ráð og stjórnir. Eru þessi ákvæði í samræmi við jafnréttislög landsins frá árinu 2008. Fyrri áætlun 2005-2009 var mun óljósari varðandi þessi atriði og

notaðist við orðalag eins og að hlutföll kynja skuli vera „sem jöfnust“ og að tilnefningaraðilar skulu minntir á þetta.

Stjórnskipulagsleg staða jafnréttismála hefur styrkst nokkuð með nýju ákvæði um að innan hvers fræðasviðs skólans skuli starfa jafnréttisnefnd sem hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlunar fyrir sviðið. Hlutverk nefndarinnar er einnig að „fylgja áætluninni eftir, endurskoða hana með reglulegu millibili og vera tengiliður milli fræðasviðsins og jafnréttisnefndar“.

Að endingu má nefna að ákvæði um að kynjafræðilegu sjónarmiði skuli fléttað inn í kennslu og námsefni skólans er ekki að finna í nýrri jafnréttisáætlun. Umfjöllun um brotthvarf þessa ákvæðis í lagalegu og fræðilegu ljósi má finna í kafla um *Brotthvarf ákvæðis um jafnréttissjónarmið í námsefni* frammar í þessari skýrslu. Þó er að finna í áætluninni tilmæli um að „kynning á námsleiðum, námsefni og kennslutilhögun sé þannig að hún höfði til beggja kynja“. Er þetta ef til vill leið til að sætta sjónarmið þeirra sem telja að kynjafræðileg sjónarmið eigi ekki erindi í kennslu við háskólann og þeirra sem telja þau nauðsynleg til árangursríkrar samþættingar og jafnréttis í verki. Orðalag þetta gengur þó mun skemur en ákvæðið í jafnréttisáætlun skólans 2000-2004 eins og sjá má á umfjöllun í kaflanum *Brotthvarf ákvæðis um jafnréttissjónarmið í námsefni* enda er ekkert sem tryggir að einstakir kennarar sjái samþættingu kynjafræðilegra sjónarmiða sem leið til að höfða til beggja kynja við kennslu og námsefnisval.

Á heildina litið hefur jafnréttisáætlun skólans styrkst með afdráttarlausara orðalagi sem á sér góða stoð og forsendu í jafnréttislögum landsins sem sett voru árið 2008. Skýrsluhöfundar telja einnig fagnaðarefni að sérþekking á jafnréttismálum sé nú gert hærra undir höfði en áður.

Staða jafnréttismála innan hins nýja skipulags

Í byrjun desember 2008 var sendur tölvupóstur til átta manns sem starfað hafa að jafnréttis- og/eða sameiningarmálum innan Háskólans á undanförunum misserum. Spurt var um helstu áhrif sameiningarinnar á jafnréttismál innan stofnunarinnar í þeim tilgangi að fá innsýn í stöðu jafnréttismála eftir sameiningu skólanna. Tekið skal fram að ný jafnréttisáætlun hafði ekki verið

samþykkt í byrjun desember. Svör bárust frá sex manns. Þeim var í einhverjum tilfellum fylgt eftir með símtölum eða frekari tölvupóstsamskiptum.

Almennt séð voru flestir á því máli að erfitt væri að meta áhrif sameiningarinnar á stöðu jafnréttismála innan stofnunarinnar svo stuttu eftir breytingarnar. Einn aðili komst svo að orði:

Með áhugasömu fólki um jafnréttismál í báðum skólum getur starfið orðið öflugt. En til þess þarf að skapa jafnréttisstarfinu forsendur við hæfi, þ.e. aukið fjármagn og mannafla. Ef ekki verður breyting þar á er hætt við að jafnréttisstarfið verði óbreytt eða jafnvel veikist.

Fleiri tóku í sama streng. Bent var á að ein stærsta breytingin sem sameiningin hefði í för með sér væri að sjálfsögðu hve mikið skólinn stækkar. Enn fremur bætist við stóraukin aðsókn að námi við skólann í kjölfar erfiðra aðstæðna á vinnumarkaði. Eins og nokkrir svarendur bentu á, mun því verkefnum á sviði jafnréttismála fjölga.

Stjórnskipulagslegar breytingar á stöðu jafnréttismála innan Háskólans voru ekki að fullu mótaðar þegar svör bárust, en einhverjir svarendur sáu sóknarfæri á þeim vettvangi. Skólanum er nú skipt í fimm fræðasvið í stað 11 deilda, auk Kennaraháskóla áður. Tveir svarendur nefndu að þessi breyting gæti auðveldað „yfirsýn, eftirfylgni og stuðning við jafnréttisstarf“. Í desember 2008 hafði ekki verið tekin ákvörðun um hvernig jafnréttisstarf yrði skipulagt með tilliti til fræðasviðanna fimm. Almennt séð bentu svarendur á að vegna þessa væri ómögulegt að segja til um hver staða jafnréttismála yrði. Einhverjir bættu þó bjartsýnisspám við:

Því standa vonir mínar til þess að aðstaðan batni vegna sameiningarinnar og skipulagsbreytinganna, en það fer mikið eftir því hvernig til tekst við að skipuleggja jafnréttisstarf á fræðasviðum.

Eins og fyrr segir hefur nú komið í ljós að á hverju fræðasviði skólans verður starfrækt jafnréttisnefnd sem hefur fjölþættu hlutverki að gegna s.br. umfjöllun um nýja jafnréttisáætlun skólans hér að framan. Er það mat skýrsluhöfunda að með þessu hafi bjartsýnisspár svarenda að einhverju leiti gengið eftir enda verði þetta til að auðvelda viðamikið starf miðlægrar jafnréttisnefndar skólans og jafnréttisfulltrúa. Skýrsluhöfundar telja að farsælt yrði að ráða einnig

jafnréttisfulltrúa á hvert svið til að stjórna starfi jafnréttisnefndar sviðsins og tryggja að sérfræðipækking á jafnréttismálum almennt og innan sviðsins byggist upp og nýtist sem skyldi. Einn svarenda benti á að með þeim hætti yrði jafnréttisstarf fært nær grasrótinni og yrði því mun öflugara. Að auki leiða líkur að því að þörf sé á auknum mannafla í miðlægt jafnréttisstarf skólans meðal annars til að sinna fræðslu, samþættingu kynjasjónarmiða, stuðla að samstarfi og miðlun sérfræðipækkingar og til að hafa yfirumsjón með jafnréttistarfi innan stofnunarinnar.

Fræðslustarf og starfsaðstaða

Fram kom meðal svarenda að áformað væri að fræða stjórnendur og annað starfsfólk háskólans um jafnréttismál enda hefði talsverður fjöldi nýrra stjórnenda orðið til nú við sameininguna. Fræðsla þessi er sérstaklega nefnd í nýrri jafnréttisáætlun og að henni skuli einkum beint að stjórnendum og starfsfólki í ábyrgðarstöðum. Hvorki fjármagn né mannafla hefur þó verið tryggður til þessa viðamikla starfs nú í janúar 2009 sem verður að teljast ekki vænlegt til árangurs. Ef ekki fæst úr því bætt má sjá áframhaldandi mynstur velviljaðrar og djarfrar stefnumótunar án úrræða til framkvæmdar og eftirfylgni.

Eins og einn svarenda benti á er stjórnskipulag jafnréttismála innan Háskólans ekki aðalforsenda árangursríks jafnréttisstarf heldur þekking og vilji þeirra sem starfa við skólann til að vinna að jafnréttismálum. Allir svarendur voru á þeirri skoðun að sameiningarferlið hefði haft lítil eða engin áhrif á þekkingu, vilja eða almennt andrúmsloft varðandi jafnréttismál í skólanum. Þó var nokkuð misjafnt hvernig fólk mat stöðuna. Flestir töldu þekkingu meðal stjórnenda skólans á jafnréttismálum og samþættingu kynjasjónarmiða vera ábótavant og höfðu margir orð á því að umræða um jafnréttismál hefði ekki verið áberandi á tímum sameiningarferlisins. Einn orðaði það svo að almennt mættu kynjasjónarmið afgangi, sem og önnur jafnréttismál, annar sagði þau ekki hafa verið „ofarlega á dagskrá” og þriðji svarandinn nefndi að andrúmsloftið hefði verið „hlutlaust”. Þó var það mat tveggja svarenda að jafnvel þó jafnréttismál hefðu ekki verið áberandi í sameiningarferlinu væri afstaða stjórnenda til þeirra ef til vill jákvæð. Einn svarenda fullyrti: „Viðhorf stjórnenda til þessa málaflokks er afar jákvætt í HÍ”.

Það má því segja að jafnt fyrir sem eftir sameininguna er forsenda farsæls jafnréttisstarfs annars vegar skýr stefnumótun og hins vegar fjármunir og mannaflí til framkvæmda og eftirfylgni. Ný jafnréttisáætlun skólans gefur tilefni til eftirvæntingar en enn á eftir að sjá hvort framkvæmd og eftirfylgni áætlunarinnar mun takast sem skyldi. Í tillögum að úrbótum fremst í þessari skýrslu má lesa um nokkur atriði sem skýrsluhöfundar telja að geta orðið til að auðvelda framkvæmd þeirrar metnaðarfullu stefnu sem Háskóli Íslands hefur nú sett sér.