

Staða og þróun jafnréttismála við
Háskóla Íslands árin 2012-2016





Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Jafnréttisnefnd háskólaráðs
Markmið rannsóknar	Að kanna stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands á árunum 2012-2016

Ábyrgðaraðilar

Útgefandi	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
Skýrsluhöfundar	Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir Guðný Gústafsdóttir Ásdís Aðalbjörg Arnalds
Yfirlestur og aðstoð við skýrslugerð	Guðlaug Júlía Sturludóttir



EFNISYFIRLIT

Mynda- og töfluskrá	4
Inngangur	6
Aðferðir	7
Megindleg gagnaöflun	7
Eigindleg gagnaöflun	8
Jafnréttisstarf innan háskóla Íslands	9
Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands.....	9
Jafnréttisfulltrúi	10
Jafnréttisnefnd	12
Ráð um málefni fatlaðs fólks.....	12
Ýmis verkefni jafnréttisfulltrúa, jafnréttisnefndar og ráðs um málefni fatlaðs fólks.....	13
<i>Jafnréttisdagar</i>	13
<i>Ráðstefnur, málþing og fræðsla um jafnrétti í HÍ</i>	13
<i>Bætt aðgengi</i>	13
<i>Verklagsreglur og gátlistar</i>	14
<i>Skýrslur og annað útgefið efni</i>	15
<i>Nemendaverkefni</i>	16
Annað jafnréttisstarf innan Háskóla Íslands.....	17
<i>Jafnréttisnefndir sviða</i>	17
<i>Starfshópur um kynjaða hagstjórn</i>	17
<i>Fagráð um kynbundna og kynferðislega áreitni og annað kynferðislegt ofbeldi</i>	18
<i>Annað jafnréttisstarf</i>	18
Nemendafélög	19
<i>Jafnréttisnefnd stúdentaráðs</i>	19
<i>Önnur félög stúdenta</i>	20
Tölfræði um nemendur og starfsfólk Háskólans	21
Nemendur sem nota sértæka þjónustu NSHÍ	26
Nemendur af erlendum uppruna.....	30
Upplýsingar um starfsfólk	33
Niðurstöður úr gagnaöflun	39



Sýnileiki jafnréttisstarfs í Háskóla Íslands	39
<i>Kynningarstarf skólans</i>	42
<i>Einsleitni og stigveldi innan háskólans</i>	44
Elítismi	45
Jafnréttisstefna skólans	47
<i>Þekking á jafnréttismálum</i>	48
Mismunun og niðrandi tal innan skólans	51
<i>Grín og niðrandi tal</i>	52
Staða fatlaðs fólks	54
<i>Aðgengi fatlaðra nemenda að félagslífi</i>	57
Staða hinsegin fólks	59
Staða kvenna	61
<i>Möguleiki kynjanna til starfsframa</i>	63
Staða fólks af erlendum uppruna og innflytjenda	64
Fræðsla og stuðningur til að efla jafnrétti og aðgengi	69
Útvíkkun jafnréttishugtaksins	72
Framtíðarsýn	74
Niðurstöður úr könnun meðal nemenda og brautskráðra nemenda	76
Umræður og hagnýtar ábendingar	79
Heimildaskrá	87



MYNDA- OG TÖFLUSKRÁ

Tafla 1. Framkvæmd og heimtur í könnun	7
Mynd 1. Fjöldi nemenda í HÍ frá 1981 til 2016.....	21
Mynd 2. Nemendur Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989-2016	22
Mynd 3. Nemendur í meistaranámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2016.....	23
Mynd 4. Nemendur í doktorsnámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2016.....	23
Mynd 5. Aldursskipting nemenda eftir kyni, í október 2016.....	24
Mynd 6. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði 2008, 2011 og 2015	25
Mynd 7. Fjöldi nemenda sem fær sérúrræði í námi.....	26
Mynd 8. Kynjahlutföll meðal nemenda sem fá sérúrræði í námi	27
Mynd 9. Ástæður fyrir þjónustu NSHÍ til nemenda á árunum 2008-09, 2010-11, 2012-13, 2014-15 og 2015-16	28
Mynd 10. Hlutfall nemenda á sviðum og í deildum Háskóla Íslands sem nota úrræði NSHÍ.....	29
Mynd 11. Fjöldi nemenda með erlent ríkisfang	30
Mynd 12. Kynjahlutföll meðal erlendra nemenda 2012-13 og 2015-16.....	31
Mynd 13. Hlutfall erlendra nemenda á sviðum og í deildum Háskóla Íslands	32
Mynd 14. Kynjahlutföll meðal stundakennara innan sviða HÍ árið 2016.....	33
Mynd 15. Hlutfall karla og kvenna í akademískum stöðum árin 1999, 2002, 2005, 2006, 2008, 2011, 2014 og 2016	35
Mynd 16. Konur og karlar í háskólaumhverfinu árin 2011, 2013 og 2015.....	36
Mynd 17. Hlutfall karla og kvenna í störfum rannsakenda, rannsóknafólks og í stjórnsýslu	37
Mynd 18. Hlutfall karla og kvenna í nefndum háskólaráðs og af formönnum nefnda háskólaráðs 2011 og 2016.....	38
Mynd 19. Jafnrétti er eitt af þremur grunngildum í stefnu HÍ. Ert þú sammála eða ósammála því að starfsemi innan skólans spegli það?.....	40
Mynd 20. Ert þú sammála eða ósammála því að kynningarefni og kynningar á HÍ höfði til ólíkra hópa?.....	43
Mynd 21. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun Háskóla Íslands og jafnréttisáætlun þíns sviðs eða starfseiningar? – Starfsfólk 2012 og 2016.....	49
Mynd 22. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun Háskóla Íslands og jafnréttisáætlun þíns sviðs eða starfseiningar? – Nemendur 2012 og 2016.....	50
Mynd 23. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli ólíkra þátta og ef svo er, að hve miklu leyti?.....	52
Mynd 25. Meðal samstarfsfólks/samnemenda, í hve miklum mæli telur þú grín eða niðrandi tal fyrirfinnst á kostnað kvenna, fatlaðs fólks, innflytjenda og hinsegin fólks?.....	53



Mynd 26. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli fötlunar?	54
Mynd 27. Ert þú sammála eða ósammála því að starfsumhverfi innan HÍ komi til móts við ólíkar þarfir fatlaðs starfsfólks?	55
Mynd 28. Við skipulagningu viðburða nemendafélagsins er hugað að aðgengi fyrir fatlað fólk?	58
Mynd 29. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli kynhneigðar eða kynvitundar?	60
Mynd 30. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli kyns?	61
Mynd 31. Telur þú að karlar og konur njóti sömu möguleika til starfsframa í HÍ?	64
Mynd 32. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli uppruna eða litarháttar?	65
Mynd 33. Ert þú sammála eða ósammála því að nám í HÍ sé aðgengilegt innflytjendum?	65
Mynd 34. Telur þú að kennarar fái nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi?	69
Mynd 35. Telur þú mikla eða litla þörf á fræðslu um jafnréttismál innan þíns sviðs eða starfseiningar?	71
Mynd 36. Telur þú mikla eða litla þörf á fræðslu um jafnréttismál innan þíns sviðs eða starfseiningar? – Starfsfólk 2012 og 2106	71
Mynd 38. Það er auðvelt að samræma námið við HÍ og fjölskyldulíf	77
Mynd 37. Námið hefur eftt vitund mína um jafnréttismál	78



INNGANGUR

Í inngangi jafnréttisáætlunar skólans 2013-2017 kemur fram að skólinn hafi einsett sér að vera ávallt í fararbroddi í jafnréttismálum. Þessi skýrsla er unnin að beiðni jafnréttisnefndar háskólaráðs og ráðs um málefni fatlaðs fólks og á grundvelli jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands 2013-2017 þar sem fram kemur að gerð skuli úttekt á stöðu og þróun jafnréttismála innan Háskóla Íslands á fjögurra ára fresti. Þetta er fjórða skýrslan um stöðu og þróun jafnréttismála við háskólann. Hún er frábrugðin fyrri skýrslum að því leyti að hún fjallar um jafnrétti í víðari skilningi. Í fyrri skýrslum beindist umfjöllunin helst að kynjajafnrétti þó að með árunum hafi áhersla á útvíkkun jafnréttishugtaksins aukist sem og áherslur á nauðsyn þess að sinna málefnum skilgreindra minnihlutahópa innan háskólans. Sérstök skýrsla hefur verið gerð um stöðu fatlaðs fólks við Háskóla Íslands fjórða hvert ár en mun þessi skýrsla koma í hennar stað.

Í skýrslunni er jafnréttisstarf innan háskólans á árunum 2012-2016 gróflega kortlagt og fjallað um helstu verkefni sem unnið hefur verið að. Þá er það einnig að finna ýmiskonar tölulegar upplýsingar um fjölda og kynjahlutföll meðal nemenda skólans og starfsfólks hans. Loks hefur skýrslan að geyma niðurstöður úr megindegri og eigindlegri gagnaöflun sem gerð var vorið 2017 og fram á haust í því skyni að fá fram upplýsingar um stöðu jafnréttismála innan háskólans og viðhorf starfsfólks og nemenda til málaflokksins. Í lok skýrslunnar er kafli með hagnýtum ábendingum sem byggja á niðurstöðum gagnaöflunar.

Þótt verkefnið sé umfangsmikið var ekki unnt að gera tæmandi grein fyrir öllu jafnréttisstarfi innan Háskóla Íslands á tímabilinu og það er utan verksviðs þess að ráðast í rannsóknir á einstaka málaflokkum eða setja niðurstöður í fræðilegt eða alþjóðlegt samhengi.



AÐFERÐIR

Notast var við skýrandi raðsnið (e. explanatory design) þar sem meginlegri gagnaöflun var fylgt eftir með eigindlegum viðtölum og rýnihópum. Með því móti var leitast við að fá heildstæðari gögn og dýpri sýn á viðfangsefnið (Creswell, 2012). Í upphafi var því spurningakönnun lögð fyrir starfsfólk háskólans, nemendur í stúdentaráði og formenn nemendafélaga. Í könnuninni var spurt um viðhorf þátttakenda til stöðu jafnréttismála innan háskólans. Þvínæst voru eigindleg viðtöl tekin við stjórnendur innan skólans og starfsfólk sem starfar að jafnréttismálum og rýnihópaviðtöl tekin við nemendur. Samhliða eigindlegri og meginlegri gagnaöflun var rýnt í fyrirbyggjandi gögn sem tengdust viðfangsefninu, svo sem fundargerðir jafnréttisnefndar háskólaráðs og ráðs um málefni fatlaðs fólks, jafnréttisáætlanir, tölulegar upplýsingar af heimasíðu háskólans og skýrslur sem komið hafa út á tímabilinu.

Meginleg gagnaöflun

Spurningakönnun var þróuð í samvinnu verkefnisstjóra, jafnréttisfulltrúa Háskóla Íslands, jafnréttisnefndar háskólaráðs og ráðs um málefni fatlaðs fólks. Hlekkur að könnuninni var sendur í tölvupósti til fastráðins starfsfólks Háskóla Íslands í 40% starfshlutfalli eða hærra, nemenda í stúdentaráði og formanna nemendafélaga. Könnunin var send á netföng 1211 starfsfólks og 116 nemenda. Alls svöruðu 708 þátttakendur og var svarhlutfall meðal starfsfólks 54% en 40% meðal nemenda. Alls tóku því þátt 46 nemendur, 272 starfsmenn í stjórnslu eða stoðþjónustu og 387 akademískir starfsmenn. Þrír einstaklingar vildu ekki gefa upp upplýsingar um stöðu sína innan háskólans (sjá töflu 1 í viðauka).

Tafla 1. Framkvæmd og heimtur í könnun

Framkvæmdamáti	Netkönnun
Upplýsingasöfnun	10.05.17-06.06.17
Fjöldi í úrtaki alls	1327
Starfsfólk í úrtaki	1211
Nemendur í úrtaki	116
Fjöldi svarenda	708
Svarhlutfall	53%

Í niðurstöðukafla eru myndir sem sýna dreifingu svara úr könnuninni og í viðauka skýrslunnar ítarlegri upplýsingar fyrir hverja og eina spurningu í tíðni- og bakgrunnstöflum. Niðurstöður tveggja



spurninga var unnt að bera saman við sambærilegar spurningar sem lagðar voru fyrir árið 2012. Ennfremur má í niðurstöðukafla finna samanburð á dreifingu svara við tveim spurningum úr nemendakönnun sem Félagsvísindastofnun gerði árin 2013 og 2016. Nemendakönnunin er gerð ár hvert meðal 2. árs nema í grunnámi og brautskriafaðra nemenda og annað hvert ár meðal meistaranema og doktorsnema, í því skyni að kanna reynslu þeirra og viðhorf.

Eigindleg gagnaöflun

Notast var við eigindleg viðtöl og rýnihópaviðtöl, en báðar aðferðir veita upplýsingar um hvaða merkingu þátttakendur leggja í rannsóknarefnið og hvað þeir telja mikilvægt (Aurini, Heath og Howells, 2016). Alls voru tekin 15 einstaklingsviðtöl og þrjú rýnihópaviðtöl. Þátttakendur voru valdir með markvissu úrtaki vegna stöðu þeirra innan skólans og tengsla við málaflokkinn. Sex viðtöl voru tekin við aðila sem starfað hafa að jafnréttismálum innan skólans, þar með talið einn frá Náms- og starfsráðgjöf (NSHÍ) og einn sem unnið hefur sérstaklega að málefnum fatlaðs fólks. Einnig voru tekin átta viðtöl við starfsfólk stjórnsýslu og eitt viðtal við aðila frá skrifstofu alþjóðamála. Í rýnihópunum tóku alls 18 nemendur þátt. Rýnihóparnir voru þrír, einn með fulltrúum stúdentaráðs og hagsmunafélögum nemenda, einn með fötluðum nemendum og loks einn með nemendum af erlendum uppruna. Viðtölin voru tekin á tímabilinu 19. júní til 13. september en umræður í rýnihópum fóru fram á tímabilinu 1. til 13. september. Viðtölin voru um klukkustund að lengd, hljóðrituð með leyfi þátttakenda og afrituð orðrétt. Hvert viðtal var lesið vandlega yfir og þemu eða meginatriði þess dregin fram með því að gefa textabútum nafn, en slík vinnuaðferð kallast kóðun. Í framhaldi voru kóðar viðtalanna flokkaðir í meginþemu og undirþemu.



JAFNRÉTTISSTARF INNAN HÁSKÓLA ÍSLANDS

Í kaflanum er fjallað um helstu þætti jafnréttisstarfs innan Háskóla Íslands. Sérstök umfjöllun er um jafnréttisáætlun skólans, jafnréttisfulltrúa, jafnréttisnefnd háskólaráðs og ráð um málefni fatlaðs fólks. Til grundvallar eru fyrirliggjandi upplýsingar af heimasíðu skólans, fundargerðir og starfsáætlanir jafnréttisnefndar og jafnréttisráðs um málefni fatlaðs fólks auk munnlegra upplýsinga frá fólki sem starfar í málaflokknum.

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands er stefnumörkun skólans í jafnréttismálum og hefur að geyma upptalningu á aðgerðum sem ákveðið hefur verið að setja í forgang á komandi árum. Áherslur jafnréttisáætlana háskólans hafa tekið breytingum í takt við almenna þróun jafnréttisumræðunnar. Núverandi jafnréttisáætlun er sú fjórða í röðinni og í henni er lögð áhersla á jafnrétti og fjölbreytileika í ljósi samspils og skörunar ólíkra þátta sem móta reynslu og líf einstaklinga. Þetta eru breiðari áherslur en í fyrri jafnréttisáætlunum þar sem megin áhersla var lögð á jafnrétti karla og kvenna. Fyrsta jafnréttisáætlun Háskóla Íslands var samþykkt af háskólaráði 19. október árið 2000. Meginmarkmið hennar var að jafna aðstöðu og kjör karla og kvenna innan skólans, jafna aðild þeirra að stjórn skólans og tryggja jafna aðstöðu þeirra til náms. Í því skyni var stefnt að því að jafnréttissjónarmið yrðu samþætt allri starfsemi háskólans, „en það þýðir að jafnrétti kynjanna verði haft í huga við alla stefnumótun, ákvarðanatöku og áætlanagerð“ (Háskóli Íslands, 2000). Þótt jafnréttisáætlunin 2000-2004 hafi einungis náð til jafnréttis kvenna og karla var jafnframt kveðið á um að jafnréttisnefnd skyldi á tímabilinu „móta stefnu og gera sérstaka áætlun til að tryggja jafnstöðu þeirra sem teljast til minnihlutahópa við Háskóla Íslands.“ (Háskóli Íslands, 2000). Endurskoðun jafnréttishugtaksins hefur því verið á dagskrá frá upphafsdögum jafnréttisregluverks háskólans þó að útvíkkun þess hafi ekki náð inn í jafnréttisáætlun fyrir en síðar. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða hefur sömuleiðs verið á dagskrá jafnréttismála háskólans frá upphafi. Í jafnréttisáætlun Háskóla Íslands frá 2005-2009 var sú stefna áréttuð sem og að jafna aðild kynjanna að stjórn skólans (Háskóli Íslands, 2005a). Í áætluninni fyrir tímabilið 2009-2013 var áfram lögð áhersla á jöfn tækifæri karla og kvenna og sérstaklega kveðið skýrt á um mikilvægi þess að gera nemendum og starfsfólki kleift að samræma vinnu og fjölskyldulíf (Háskóli Íslands, 2009).



Núverandi jafnréttisáætlun nær yfir árin 2013 til 2017 og var samþykkt af háskólaráði 16. janúar 2014. Áætlunin, sem byggir á stefnu Háskóla Íslands 2011-2016 (Háskóli Íslands, 2010), er grunduð í jafnræðisreglu stjórnarskrár Íslands (nr. 33/1944, 65. gr.) og ýmsum alþjóðasamningum. Áætlunin tekur ennfremur mið af ákvæðum íslenskra laga, svo sem laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (nr.10/2008) og laga um málefni fatlaðs fólks (nr. 59/1992). Fyrir samþykkt jafnréttisáætlunar 2013-2017 byggði jafnréttisstarf innan háskólans á þremur grunnstoðum; jafnréttisáætlun Háskóla Íslands, stefnu í málefnum fatlaðra og stefnu Háskóla Íslands gegn mismunun. Stefnu í málefnum fatlaðra (Háskóli Íslands, 2002) var ætlað að skapa fötluðum stúdentum og starfsfólki skilyrði sem styddi við virka þátttöku þeirra í starfi skólans. Markmið stefnu gegn mismunun (Háskóli Íslands, 2005b) var að tryggja jafnrétti ólíkra einstaklinga og hópa innan háskólasamfélagsins og var í því skyni horft til „hvers kyns mismununar á grundvelli kyns, kynþáttar, kynhneigðar, aldurs, fötlunar, heilsufars, þjóðernis, litarháttar, uppruna, trúarbragða, skoðana, menningar eða stöðu að öðru leyti“. Í stefnunni var því að finna vísi að mótun heildstæðrar stefnu sem tekur á útvíkkun jafnréttishugtaksins. Þar var tekið fram að skapa skuli umburðarlynt háskólasamfélag sem fagnar fjölbreytileikanum sem þar er að finna. Við samþykkt jafnréttisáætlunar fyrir tímabilið 2013-2017 féllu stefna í málefnum fatlaðra (Háskóli Íslands, 2002) og stefna Háskóla Íslands gegn mismunun (Háskóli Íslands, 2005b) úr gildi, þar sem áætlunin átti að ná yfir efnistöð og áherslur stefnanna. Í jafnréttisáætluninni er lögð áhersla á fjölbreytileika og samspil ólíkra þátta sem liggja til grundvallar mismunun. Meginmarkmið áætlunarinnar er samþætting jafnréttissjónarmiða inn í starfsemi skólans, að hlúa að fjölbreyttum mannauði hans og að taka fullt tillit til jafnréttissjónarmiða í öllu starfi, þ.m.t. við skipulag náms, í kennslu, rannsóknum og framkvæmd stjórnsýsluverkefna (Háskóli Íslands, 2014).

Jafnréttisfulltrúi

Jafnréttisfulltrúi hefur yfirumsjón með jafnréttismálum á vegum stjórnsýslu háskólans, í samvinnu við jafnréttisnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks. Hlutverk hans er að vinna að stefnumótun og áætlunum sem tengjast jafnréttisáætlun og fylgja eftir jafnréttisstefnu skólans. Í því felst að sinna ráðgjöf og fræðslu um jafnréttismál (Háskóli Íslands, e.d.a). Jafnréttisfulltrúi er formaður ráðs um málefni fatlaðs fólks og starfar með jafnréttisnefnd háskólaráðs. Hann stýrir starfshópi um jafnréttisdaga og tekur þátt í samráðshópi jafnréttisfulltrúa, SHÍ og hagsmunafélaga stúdenta og



starfar með fagráði um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og öðru kynferðislegu ofbeldi (Háskóli Íslands, 2016a). Jafnréttisfulltrúi situr einnig fundi starfshóps um kynjaða hagstjórn og fjárhagsáætlanagerð (Arnar Gíslason munnleg heimild, 6. apríl 2017). Jafnréttisfulltrúi tekur auk þess þátt í samráðsvettvangi jafnréttisfulltrúa háskóla á Íslandi sem miðar að því að efla tengsl og samstarf innlendra háskóla í jafnréttismálum, deila þekkingu og stuðla að aukinni fræðslu og þekkingu tengdri málaflokkinum innan háskólanna (Samráðsvettvangur jafnréttisfulltrúa háskólanna, 2016). Hópurinn vann saman að jafnréttisdögum 2016 og undirbýr nú rannsókn í samstarfi við menntamálaráðuneytið, fjölmeningasetur og fræðafólk innan háskólanna, þar sem sjónum verður beint að innflytjendum í háskólum á Íslandi og m.a. teknar saman tölur um fjölda innflytjenda í háskólanámi (Arnar Gíslason munnleg heimild, 6. apríl 2017).

Loks ber að nefna að jafnréttisfulltrúi tekur þátt í AURORA samstarfsnetinu þar sem hann er fulltrúi Háskóla Íslands í hópi með áherslu á margbreytileika (e. diversity). Samstarfsnetið var stofnað 21. október árið 2016 í Amsterdam og felur í sér samvinnu og samstarf níu virtra evrópskra háskóla sem leggja í starfi sínu áherslu á hágæða rannsóknir og samfélagslega ábyrgð. Sameiginlegt markmið háskólanna er félagsleg og hnattræn framþróun og er að því marki lögð áhersla á aðgengileika og fjölbreytni (Aurora Network, e.d.).

Á tímabilinu hefur Arnar Gíslason gegnt starfi jafnréttisfulltrúa Háskóla Íslands. Snemma árs 2012 tók Arnar Gíslason sér tímabundið leyfi frá störfum til að sinna öðrum verkefnum frá 1. maí til 30. nóvember. Í kjölfar þess var tekin sú ákvörðun að lækka tímabundið starfshlutfall jafnréttisfulltrúa í hálf tölubreytingu sem jafnréttisnefnd gagnrýndi. Dagný Ósk Aradóttir tók við störfum jafnréttisfulltrúa þegar Arnar fór í leyfi og gegndi hún starfinu í um fimm mánuði eða fram í október 2012 (Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd, 2012a). Arnar hóf störf að nýju 2. janúar 2013 og var staðan því ómönnuð í meira en tvo mánuði (Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd, 2012b). Um mitt ár 2013 tók Arnar sér ársleyfi frá störfum til að starfa á vettvangi Sameinuðu Þjóðanna og gegndi Svandís Anna Sigurðardóttir starfinu á meðan (Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd, 2013). Árið 2016 fór Arnar í fæðingarorlof og tók Lára Rúnarsdóttir við störfum jafnréttisfulltrúa í þrjú mánuði og Svandís Anna í þrjú mánuði (Arnar Gíslason munnleg heimild, 6. apríl 2017).



Jafnréttisnefnd

Jafnréttisnefnd starfar á grundvelli erindisbréfs sem háskólaráð samþykkir, sem síðast var gert á fundi ráðsins 1. júní 2017 (Háskóli Íslands, 2017). Nefndin er skipuð fimm formönnun jafnréttisnefnda fræðasviða, fómanni jafnréttisnefndar miðlægrar stjórnsýslu, einum fulltrúa stúdenta og fómanni sem skipaður er af rektor. Með nefndinni starfar auk þess jafnréttisfulltrúi. Hlutverk jafnréttisnefndar er að vera rektor og háskólaráði til ráðgjafar um jafnréttismál í víðum skilningi. Ráðgjöf nefndarinnar á að stuðla að jafnrétti og sporna gegn hverskyns mismunun innan háskólasamfélagsins. Verkefni jafnréttisnefndar eru ennfremur að hafa frumkvæði að endurskoðun jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands og hafa eftirlit með framkvæmd hennar og að standa fyrir umræðum og fræðslu innan skólans (Háskóli Íslands, 2017). Nefndin fær einnig til umsagnar ýmiskonar stefnur, tillögur til innleiðingar, breytingatillögur og annað er varðað getur jafnrétti innan háskólans. Dæmi um slíkt eru málstefna skólans og stefna HÍ í alþjóðamálum sem teknar voru til endurskoðunar á tímabilinu og þá leitað eftir umsögn jafnréttisnefndar (Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands, 2016). Aðrar áherslur ráðsins á tímabilinu voru á stofnun skrifstofu jafnréttismála en sú hugmynd var kynnt á háskólaráðsfundi í maí 2016 (sama heimild) og ennfremur að jafnréttisfræðsla verði hluti af kennslu til stjórnenda og nýrra starfsmanna (Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands, 2015). Á tímabilinu gerði jafnréttisnefnd einnig athugasemdir vegna atkvæðavægis við rektorskjör (sama heimild), svo eitthvað sé nefnt.

Ráð um málefni fatlaðs fólks

Ráð um málefni fatlaðs fólks starfar á grundvelli reglna um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands (nr. 481/2010). Í ráðinu sitja fimm aðilar sem skipaðir eru til þriggja ára í senn. Jafnréttisfulltrúi háskólans er formaður ráðsins og auk hans eru fulltrúar tilnefndir af framkvæmda- og tæknisviði háskólans, Náms- og starfsráðgjöf Háskóla Íslands (NSHÍ), stúdentaráði og einn fulltrúi er tilnefndur sameiginlega af Félagi háskólakennara og Félagi prófessora. Ráð um málefni fatlaðs fólks sér um stefnumótun vegna fatlaðra stúdenta og starfsfólks. Ráðinu er gert að hafa frumkvæði að fræðslu um málefni fatlaðs fólks innan háskólans, stuðla að samstarfi við fólk sem kemur að málaflokkinum og samhæfa vinnu þess. Ráðið veitir ennfremur ráðgjöf við hönnun nýbygginga á vegum skólans, gefur álit og veitir umsagnir um málefni fatlaðra stúdenta og fatlaðs



starfsfólks (Reglur um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands, 481/2010). Ráðið tekur enn fremur þátt í gerð jafnréttisáætlunar sem jafnréttisnefnd stýrir.

Ýmis verkefni jafnréttisfulltrúa, jafnréttisnefndar og ráðs um málefni fatlaðs fólks

Jafnréttisdagar

Jafnréttisdagar eru haldnir ár hvert og eru samstarfsverkefni fjölmargra aðila, meðal annars jafnréttisfulltrúa, jafnréttisnefndar háskólaráðs og ráðs um málefni fatlaðs fólks. Á Jafnréttisdögum er boðið upp á fjölbreytta dagskrá sem miðar að því að skapa umræðu um jafnréttismál. Þá eru haldin málþing, fyrirlestrar og staðið fyrir ýmsum upptökum sem tengjast jafnrétti í víðum skilningi. Jafnréttisdagar hafa vaxið að umfangi síðastliðin ár. Árið 2016 voru Jafnréttisdagar haldnir í samstarfi við aðra háskóla á Íslandi og er stefnan að halda áfram slíku samstarfi (Arnar Gíslason munnleg heimild, 6. apríl 2017).

Ráðstefnur, málþing og fræðsla um jafnrétti í HÍ

Á tímabilinu hafa jafnréttisfulltrúi, jafnréttisnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks staðið fyrir ýmsum ráðstefnum og málþingum um jafnréttismál. Af viðburðum sem koma að jafnrétti innan Háskóla Íslands má nefna ráðstefnu um samþættingu jafnréttissjónarmiða sem haldin var 30. apríl 2013 að tilstuðlan jafnréttisnefndar (Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd, 2013) og opinn fund um málefni fatlaðs fólks innan Háskóla Íslands sem haldinn var 21. nóvember 2014 að tilstuðlan ráðs um málefni fatlaðs fólks (Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks, 2014a).

Bætt aðgengi

Á tímabilinu stóð framkvæmda og tæknisvið að úttekt á aðgengi fatlaðs fólks að þremur byggingum á háskólasvæðinu í samvinnu við ráð um málefni fatlaðs fólks, jafnréttisnefnd, jafnréttisfulltrúa og skrifstofu alþjóðasamskipta. Úttektin náði til Háskólatorgs, Gimli og Odda, auk tengibygginga á milli og ganga að húsi Vigdísar Finnbogadóttur. Leitað var til fyrirtækisins *Gott aðgengi ehf* sem sérhæfir sig í að veita ráðgjöf og gera úttektir um ferlimál. Verkefnið stendur enn yfir en gert er ráð fyrir að því ljúki fyrir árslok 2017. Rituð verður skýrsla sem mun veita heildstætt yfirlit aðgengismála í byggingunum og ábendingar um hvar úrbóta er þörf. Stefnt er að því nýta niðurstöður til að fá heildstætt yfirlit yfir nauðsynlegar aðgerðir og stýra forgangsröðun verkefna og viðhalds í þágu bættis aðgengis (Arnar Gíslason munnleg heimild, 6. apríl 2017).



Á grundvelli reglna um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands (481/2010) er ráði um málefni fatlaðs fólks er gert að fylgja eftir aðgengismálum á háskólasvæðinu. Á tímabilinu sem skýrslan nær yfir var leiðarlínum komið fyrir á gólfum Háskólatorgs. Aðgengi að Stúdentakjallaranum hefur lengi verið til umræðu á fundum ráðs um málefni fatlaðs fólks (Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks, 2013b). Ráðið sendi stjórn Félagsstofnunar stúdenta formlegt erindi 30. júní 2015 þar sem það innti eftir aðgerðum til að tryggja aðgengi fyrir fatlað fólk (Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks, 2015). Aðrar umbætur fyrir fatlaða nemendur og starfsfólk hafa einnig verið ræddar, svo sem að útbúið verði hvíldarherbergi fyrir nemendur og starfsfólk (Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks, 2014b). Aukið aðgengi að Uglu, innri vef háskólans, hefur einnig verið til umræðu innan ráðsins um nokkurt skeið og ráðið hvatt til þess að vefurinn taki í auknum mæli mið af þörfum blindra og sjónskertra, m.a. með skjálesurum (Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks, 2013a). Ofangreindar úrbætur hafa enn ekki verið innleiddar og úttekt á aðgengi Uglunnar ekki verið gerð.

Á ytri vef háskólans eru gerðar viðmótsprófanir annað hvert ár í tengslum við reglulegar úttektir á opinberum vefum. Þar fær vefur Háskóla Íslands m.a. einkunn fyrir aðgengi og hefur vefur skólans bætt sig á því sviði á tímabilinu, úr 76 stigum af 100 árið 2013 í 81 stig af 100 (Stjórnarráð Íslands, 2013; 2015).

Á tímabilinu voru aðgerðir til að auka aðgengi transfólks töluvert til umræðu. Í kjölfar fyrirspurnar voru gerðar breytingar á skráningakerfi Uglu sem gerir nemendum nú kleift að skrá annað nafn og kyn en þjóðskrá segir til um. Hið nýja verklag var innleitt í samvinnu jafnréttisfulltrúa, Reiknistofnunar HÍ, þjónustuborðs, nemendaskrár og NSHÍ (Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands, 2016). Í kjölfar umbótartillögu jafnréttisnefndar stúdentaráðs háskólans og Q- félags hinsegin stúdenta ræddi Jafnréttisnefnd kynjamerkingar á salernum og var sammála um mikilvægi úrbóta sem tryggja transfólki aðgengi að salernum háskólans (Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd, 2015). Ákveðið hefur verið að úrbætur á salernismálum verði unnar meðfram öðrum nauðsynlegum framkvæmdum og viðgerðum á húsnæði skólans (Arnar Gíslason munnleg heimild, 6. apríl 2017).

Verklagsreglur og gátlistar

Í upphafi tímabilisins vann jafnréttisnefnd að verklagsreglum um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og öðru kynferðislegu ofbeldi innan Háskóla Íslands sem samþykktar voru á fundi háskólaráðs 16. janúar 2014 (Háskóli Íslands, 2014). Bent hefur verið á að enn vanti verklagsreglur um einelti þegar nemendur eiga í hlut, þar sem verklagsreglur um einelti sem tóku



gildi 2008 miðast eingöngu við starfsfólk (Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd og Ráð um málefni fatlaðs fólks, 2015). Samkvæmt ársskýrslu Jafnréttisnefndar (2015) vinnur starfsmannasvið nú drög að verklagsreglum um einelti í samstarfi við jafnréttisfulltrúa. Þar kemur einnig fram að fulltrúar stúdenta muni koma að gerð verklagsreglnanna.

Samkvæmt jafnréttisáætlun (Háskóli Íslands, 2014) var stefnt að gerð nokkurra gátlista og hagnýtra leiðbeininga á tímabilinu til að styðja við samþættingarstarf. Þetta voru m.a. gátlisti um samþættingu við ráðningar og framgang, leiðbeiningar um samþættingu í starfi HÍ, leiðbeiningar um samþættingu við gerð fjárhagsáætlana og leiðbeiningar um samþættingu í rannsóknum. Gátlistinn jafnrétti í kennslu – Gátlisti fyrir kennara var unninn af Svandísi Önnu Sigurðardóttur, þáverandi jafnréttisfulltrúa, jafnréttisnefnd háskólaráðs og Kennslumiðstöð Háskóla Íslands, í samræmi við aðgerðaráætlun jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands (Svandís Anna Sigurðardóttir, 2014). Listinn var þróaður með það að markmiði að vekja starfsfólk háskólans til umhugsunar um jafnrétti í kennslustofunni og í honum er að finna hagnýtar ábendingar fyrir kennara um hvernig sé unnt að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi (Sama heimild). Aðrir gátlistar og hagnýtar leiðbeiningar hafa ekki verið gefnar út.

Skýrslur og annað útgefið efni

Í samræmi við aðgerðaráætlun Háskóla Íslands 2013-2017 lét jafnréttisnefnd kyngreina gögn úr umsóknarferli rannsókna- og styrktarsjóða innan Háskóla Íslands. Kristín Anna Hjálmarsdóttir kynjafræðingur var fengin í verkið og eru niðurstöður birtar í skýrslu sem ber heitið *Sjóðir Háskóla Íslands 2010-2014*. Markmið úttektarinnar var að fá fram yfirlit yfir sjóði sem starfsfólk og nemendur geta sótt í og skoða hvort úthlutun og verklag við úthlutun styrkja samræmist jafnréttissjónarmiðum. Helstu niðurstöður voru þær að kynjamunur í árangri við úthlutun styrkja var í flestum tilvikum 5% eða minni. Í þriðjungum tilvika mældist kynjamunur í árangri meiri en 5% og var það á kostnað karla í fjórum af sex tilvikum. Engar einhlítar vísbendingar komu fram um að úthlutanir og verklag við úthlutun samræmdust ekki jafnréttissjónarmiðum. Það vakti hins vegar athygli að karlar fengu almennt fleiri styrki og meira fjármagn úr sjóðum háskólans en konur. Ein ástæða þess er að prófessorar sækja frekar í og fá úthlutað úr ákveðnum sjóðum, en karlar eru töluvert fleiri í stöðu prófessora en konur. Í skýrslunni er ítrekað mikilvægi þess að hugað sé að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum við gerð og breytinga á úthlutunar- og reiknireglum sjóða, og skoða hvort þær hafi óæskilegar kynbundnar afleiðingar (Kristín Anna Hjálmarsdóttir, 2016).



Í 13. gr. reglna um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands (nr. 481/2010) segir að eitt af hlutverkum ráðs um málefni fatlaðs fólks sé að leggja fram skýrslu um málefni fatlaðs fólks við skólann á þriggja ára fresti. Í samræmi við þetta ákvæði fól ráðið Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands að vinna skýrslu um stöðu fatlaðs fólks og verkefni sem unnið var að í tengslum við málaflokkinn á árunum 2010-2013. Skýrslan *Málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands 2010-2013* kom út í maí 2014. Í henni er fjallað um störf ráðsins og ýmsar úrbætur sem unnar voru í málefnum fatlaðra nemenda og starfsfólks á tímabilinu. Auk þess greinir hún frá niðurstöðum eiginlegra viðtala við 46 nemendur við skólann um reynslu þeirra af kennslufyrirkomulagi, aðgengi og aðstöðu og þjónustu NSHÍ (Alma Ýr Ingólfssdóttir, Ásdís A. Arnalds, Hanna Björg Sigurjónsdóttir og Viktor Orri Valgarðsson, 2014).

Starfshópur á vegum ráðs um málefni fatlaðs fólks skilaði tillögum að bættu kerfi aðstoðarfólks og glósuvina. Byggt var á upplýsingum úr rýnihópum sem haldnir voru með nemendum sem nýta stuðningsúrræðin. Í skýrslunni eru settar fram hagnýtar ábendingar um hvernig unnt sé að einfalda og bæta stuðning til nemenda sem nýta stuðning aðstoðarfólks og glósuvina (Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks, 2016).

Ráð um málefni fatlaðs fólks gaf út bæklinginn *Ófötlun – þælingar um betra háskóla-samfélag*. Bæklingurinn er ætlaður nemendum og starfsfólki í því skyni að auka skilning á aðstöðu fatlaðs fólks. Bæklingurinn hefur að geyma skilgreiningar á hugtökum sem tengjast mismunun, svo sem beinni og óbeinni mismunun, ableisma og forréttindum (Alma Ýr Ingólfssdóttir, o.fl., 2016).

Loks vann Félagsvísindastofnun jafnlaunarannsókn og úttekt á framgangskerfi háskólans að beiðni jafnréttisnefndar á tímabilinu. Skýrslugerð er ekki lokið en niðurstöður sýna að beinn, kynjaður launamunur er ekki í launakerfinu sjálfu. Í framgangs- og vinnumatskerfinu eru aftur á móti margþættar innbyggðar hindranir sem leiða til kynbundins launamunar. Kerfið er sniðið að raunvísindamiðuðum sviðum og deildum þar sem karlar eru í meirihluta sem gerir þeim auðveldara að hækka laun í formi rannsóknarstiga og fá framgang en konum (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, óbirt skýrsla).

Nemendaverkefni

Samkvæmt jafnréttisáætlun hafa nemendur í námskeiðinu *Hagnýting jafnréttisfræða* við námsbraut í kynjafræði unnið nemendaverkefni sem felast í því að samþætta jafnréttissjónarmið við stefnumótun, áætlanagerð og ákvarðanir háskólans (Háskóli Íslands, 2014). Niðurstöður slíkra



verkefna hafa meðal annars leitt í ljós að myndabanki háskólans endurspeglar ekki þann breiða hóp sem nemur við skólann (Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd, 2016).

Á tímabilinu auglýsti jafnréttisnefnd styrki til tveggja meistaranema til að vinna að loka-verkefnum á sviði stefnumótunar. Tvö verkefni voru styrkt, annað þeirra er *Árangursmælingar í jafnréttisstarfi við Háskóla Íslands* sem var meistaraverkferni Dagnýar Skúladóttur (2012) til MS-gráðu í Viðskiptafræði og hitt er *Kynjasambætting í Háskóla Íslands* sem var lokaverkefni Kristínar Önnu Hjálmarsdóttur (2013) til MA-gráðu í kynjafræði.

Annað jafnréttisstarf innan Háskóla Íslands

Jafnréttisnefndir sviða

Nær öll fræðasviðin hafa jafnréttisnefnd og árið 2016 var einnig skipuð jafnréttisnefnd miðlægrar stjórnsýslu. Á verkfræði- og náttúruvísindasviði er ekki jafnréttisnefnd en þar er starfræktur hópur sem sinnir verkefnum tengdum jafnréttismálum. Innan sviðanna eru starfsmenn í stjórnsýslu sem gegna hlutverki jafnréttisfulltrúa sviðsins og vinna með jafnréttisnefndum sviðanna. Árið 2016 ákvað jafnréttisnefnd háskólans að leggja til í nýrri jafnréttisáætlun að í stað þess að fræðasvið setji sér jafnréttisáætlun yrðu áætlanir fræðasviðanna framvegis aðgerðarlistar sem lýstu útfærslu á jafnréttisáætlun skólans. Þetta yrði gert að frumkvæði formanna jafnréttisnefnda sviðanna, í því skyni að auka skilvirkni.

Starfshópur um kynjaða hagstjórn

Eitt af markmiðum jafnréttisáætlunarinnar 2013-2017 er að taka upp kynjaða hagstjórn og fjárhagsáætlanagerð og í því skyni var skipaður starfshópur til að undirbúa slíka vinnu árið 2014. Í starfshópnum eru tveir fulltrúar frá hverju fræðasviði og tveir frá miðlægrri stjórnsýslu. Kynjuð hagstjórn stuðlar að betri efnahagsstjórnun og réttlátari dreifingu opinberra fjármuna og því var eitt helsta verkefni hópsins að rýna í deililíkan háskólans sem dreifir fjármunum til fræðasviða. Hópnum er, samkvæmt jafnréttisáætluninni, ætlað að gera aðgerðaráætlun um einstök verkefni. Samkvæmt minnisblaði rituðu af jafnréttisfulltrúa og fjármálastjóra fór starfsemi hópsins hægt af stað og var því ákveðið að skýra hlutverk og verkefni starfshópsins betur (23. september 2016).



Fagráð um kynbundna og kynferðislega áreitni og annað kynferðislegt ofbeldi

Fagráðið er skipað af háskólaráði á grundvelli 3. gr. verklagsreglna sem samþykktar voru af háskólaráði í janúar 2014. Hlutverk fagráðs er að taka til meðferðar mál er varða kynbundna og kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi við Háskóla Íslands og koma með tillögur til úrbóta ef við á. Fagráðið er skipað til þriggja ára í senn og í því sitja þrír fulltrúar; formaður, sem hefur fagþekkingu og reynslu á sviðinu og er ekki í föstu starfi við háskólann, fulltrúi tilnefndur af starfsmannasviði HÍ og fulltrúi tilnefndur af NSHÍ. Auk þeirra starfa jafnréttisfulltrúi og fulltrúi starfsmannasviðs með fagráðinu (Háskóli Íslands, 2014). Málþing um verklagsreglur og viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og öðru kynferðislegu ofbeldi innan skólans var haldið í tengslum við jafnréttisdaga 2015 (Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands, 2015) og 2016 (Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands, 2016).

Annað jafnréttisstarf

Ljóst er að jafnréttisstarf er unnið víðs vegar í háskólanum. NSHÍ heldur utan um þjónustu og úrræði fyrir nemendur sem þurfa sérstakan stuðning, veitir þeim ýmiskonar stuðning og þjónustu á meðan á námi stendur og býður þeim vinnuástöðu í aðgengissetri (Náms- og starfsráðgjöf, 2016). *DAREII* er fræðsluverkefni sem NSHÍ hefur séð um að framkvæma en er unnið í samstarfi við ráð um málefni fatlaðs fólks. Markmið verkefnisins er að auka þekkingu meðal starfsfólks háskólans um málefni fatlaðs fólks og nemenda með sértæka námsörðugleika. Verkefninu lauk formlega árið 2014 en haldnir hafa verið reglulegir fræðslufundir opnir starfsfólki háskólans (Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks, 2014b).

Á Menntavísindasviði er boðið upp á starfstengt diplómanám fyrir fólk með þroskahömlun sem skipulagt er í samræmi við mannréttindasáttmála, alþjóðlega stefnu hagsmunasamtaka fólks með þroskahömlun og stefnu Háskóla Íslands og hefur það að markmiði að veita fólki með þroskahömlun möguleika til fullgildrar samfélagsþátttöku (Háskóli Íslands, e.d.b). Við námsbrautir í kynjafræðum, fötlunarfræðum og þroskaþjálfrafræðum sem og á ýmsum rannsóknastofum innan háskólans er unnið fræðastarf og stundaðar rannsóknir á sviði jafnréttis- og mannréttinda. Starfsfólk rannsóknastofa og námsbrautanna hafa, á tímabilinu, staðið fyrir ýmiskonar viðburðum, ráðstefnum og málþingum sem tengjast málaflokkinum, bæði innan háskólans og utan hans.



Nemendafélög

Á tímabilinu sem skýrslan nær til hafa ýmis nemendafélög unnið að því að bæta aðgengi að námi og viðburðum á vegum háskólans og staðið að jafnréttisfræðslu og aukinni umræðu um jafnréttismál innan skólans.

Jafnréttisnefnd stúdentaráðs

Í stúdentaráði er starfrækt jafnréttisnefnd og frá og með 26. október 2016 hefur formaður nefndarinnar verið fulltrúi í jafnréttisnefnd háskólans (Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd, 2016). Hlutverk jafnréttisnefndar stúdentaráðs er að standa vörð um jafnrétti nemenda. Nefndin hefur komið að skipulagi Jafnréttisdaga og tekið þátt í Háskóladeginum. Af öðrum verkefnum nefndarinnar má nefna að árið 2015 sá hún um að útbúa gátlista fyrir nemendafélög og aðra sem skipuleggja viðburði innan Háskóla Íslands. Gátlistanum er ætlað að stuðla að þátttöku allra stúdenta og koma í veg fyrir mismunun. Í honum eru félögin m.a. minnt á að tryggja aðgengi fólks sem notar hjólastól eða önnur hjálpartæki, auglýsa viðburði á íslensku og ensku og nota kynlaust orðfæri í auglýsingum (Jafnréttisnefnd stúdentaráðs, 2016).

Jafnréttisnefnd stúdentaráðs hefur barist fyrir því að gerður verði rampur niður í gryfju Stúdentakjallarans svo að svæðið verði aðgengilegt nemendum og starfsfólki sem nota hjólastóla. Nefndin sendi m.a. frá sér ályktun þess efnis í lok árs 2015 (Jafnréttisnefnd stúdentaráðs, 2016).

Þá hafði nefndin frumvæði að lagabreytingu Stúdentasjóðs sem gerir nemendum kleift að sækja um styrki til sjóðsins til að auka aðgengi þeirra að viðburðum. Þannig geta nemendafélög nú sótt um styrki fyrir umframkostnaði af viðburðum félaganna sem hlýst af því að tryggja aðengi fyrir alla (Jafnréttisnefnd stúdentaráðs, 2016).

Tveir nemendur sem sátu í jafnréttisnefnd stúdentaráðs á árunum 2014-2015 höfðu frumkvæði að upplýsingavef fyrir stúdenta um réttindi þeirra. Vefurinn heitir RéttindaRONJA og var unninn í samstarfi við ráð um málefni fatlaðs fólks, með styrkjum frá Nýsköpunarsjóði námsmanna hjá RANNÍS. RéttindaRonja er undirsíða á heimasíðu stúdentaráðs þar sem er að finna aðgengilegar upplýsingar fyrir nemendur um úrræði NSHÍ og rétt nemenda til stuðnings. Ennfremur má þar finna upplýsingar um lög og reglur er lúta að réttindum nemenda, diplómanám fyrir fólk með þroskahömlun og ráð um málefni fatlaðs fólks. Einnig er þar gátt þar sem nemendur geta komið með ábendingar (Stúdentaráð Háskóla Íslands, e.d.).



Önnur félög stúdenta

Q – félag hinsegin stúdenta hefur það að markmiði að gefa hinsegin stúdentum tækifæri á að koma saman, veita þeim stuðning og stuðla að aukinni fræðslu og rannsóknum um málefni hinseginfólks innan Háskóla Íslands. Félagið hefur verið virkt innan skólans sem utan og hefur m.a. tekið þátt í Háskóladegi HÍ, Jafnréttisdögum og Reykjavík Pride (Q – Félag hinsegin stúdenta, 2017). Félagið hefur ennfremur staðið fyrir reglulegum Q – kvöldum. Á einu slíku hélt félagið opna fræðslu um BDSM í samvinnu við BDSM félagið (Q – Félag hinsegin stúdenta, 2017). Félagið hefur einnig tekið þátt í alþjóðlegri starfsemi IGLYO, samtaka sem beita sér fyrir réttindum hinsegin ungmenna (Q – Félag hinsegin stúdenta, e.d.).

Feministafélag HÍ er þverpólítískt félag háskólanema sem berst fyrir jafnrétti kynjanna. Félagið hefur tekið þátt í Jafnréttisdögum, heldur reglulega björkvöld og hefur staðið fyrir ýmsum stærri viðburðum. Sem dæmi má nefna stóð félagið fyrir Free the nipple degi í Háskóla Íslands, Bechdel bíó í Stúdentakjallaranum og Kvennafríðagsbíó. Einnig stóð félagið fyrir málþingi um konur í bókmenntum (Sandra Kristín Jónasdóttir munnleg heimild, 31. ágúst 2017).

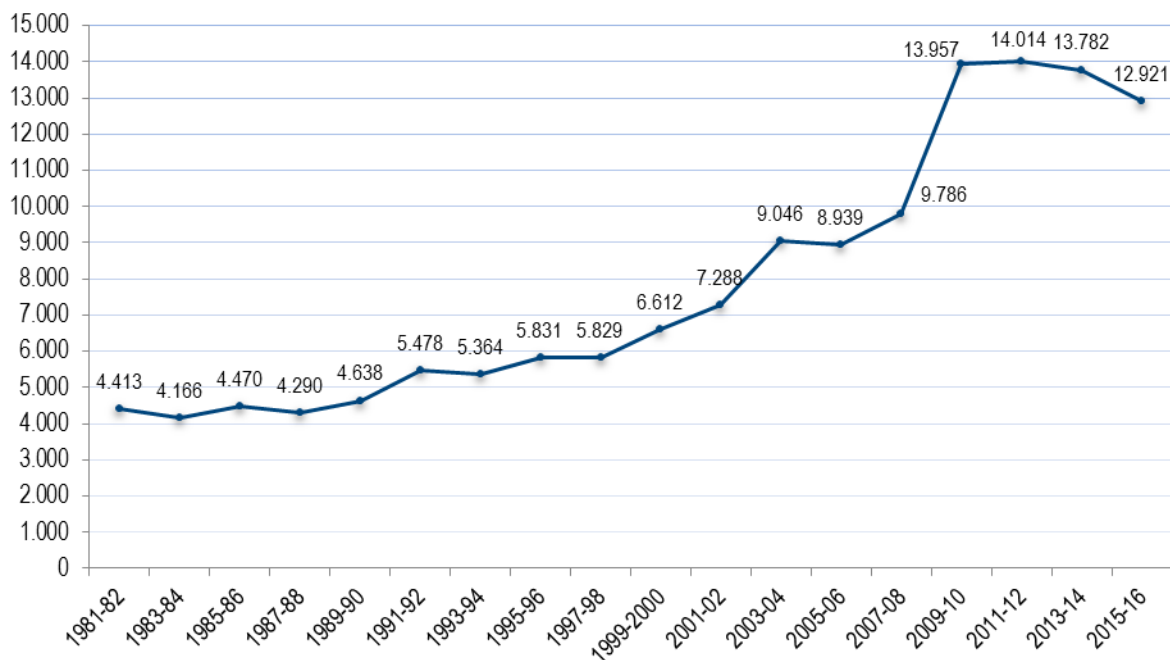
Hugrún – geðfræðslufélag var stofnað 2016 af nemendum í hjúkrunarfræði, læknisfræði og sálfræði við Háskóla Íslands og hefur það að markmiði að fræða ungt fólk um geðsjúkdóma og andlega heilsu. Félagið stóð fyrir opnu fræðslukvöldi um geðheilbrigðismál í Háskóla Íslands þann 10. október 2016 á alþjóðlegum degi geðheilsu (Hugrún, e.d.).

Í gegnum tíðina hafa þrjú hagsmunafélög fatlaðra stúdenta verið starfrækt við Háskóla Íslands; *Fortúna*, sem er félag um málefni fatlaðra stúdenta við Háskóla Íslands, *Manía*, sem er geðverndarfélag innan Háskóla Íslands og *Skyn*, sem er félag nemenda með sértæka námsörðugleika. Starfsemi félagana hefur þó verið mjög lítil á tímabilinu sem skýrslan nær til (Arnar Gíslason munnleg heimild, 6. apríl 2017).

TÖLFRÆÐI UM NEMENDUR OG STARFSFÓLK HÁSKÓLANS

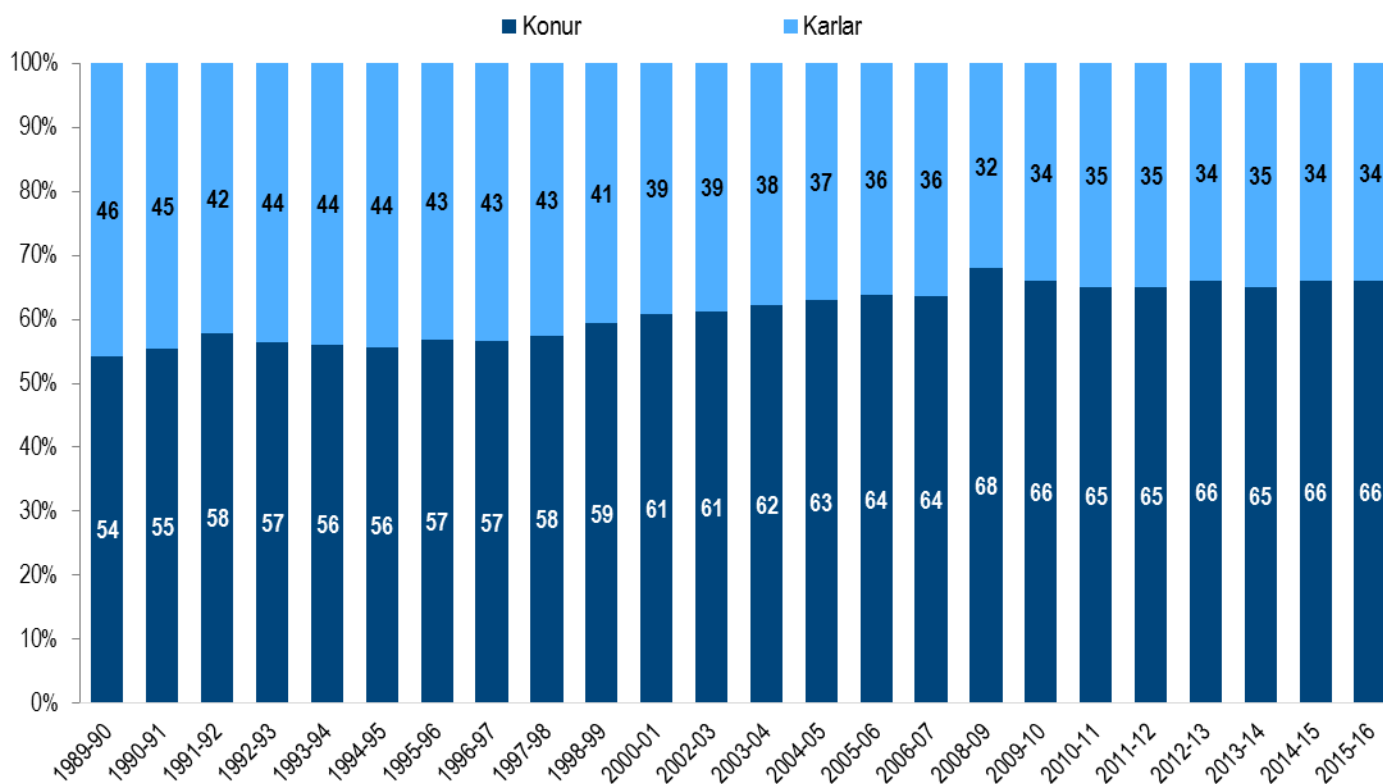
Í þessum kafla er að finna ýmsa lýsandi tölfræði um fjölda og kynjahlutföll nemenda og starfsfólks háskólans. Upplýsingarnar byggja á fyrirliggjandi gögnum á heimasíðu háskólans (Háskóli Íslands, 2016b) og upplýsingum frá NSHÍ.

Mynd 1 sýnir að nemendum við Háskóla Íslands hefur fjölgað jafnt og þétt frá árinu 1981. Mikil fjölgun nemenda varð á árunum 2008 til 2010 sem rekja má m.a. til þess að á þessu tímabili voru Kennaraháskóli Íslands og Háskóli Íslands sameinaðir auk þess sem aðsókn í nám jókst í kjölfar efnahagshrunsins. Nemendafjöldinn náði hámarki veturinn 2011 til 2012 þegar hann fór yfir 14 þúsund nemendur. Síðastliðin ár hefur aðsókn minnkað og árin 2015 til 2016 stunduðu 12.921 nemendur nám við skólann.



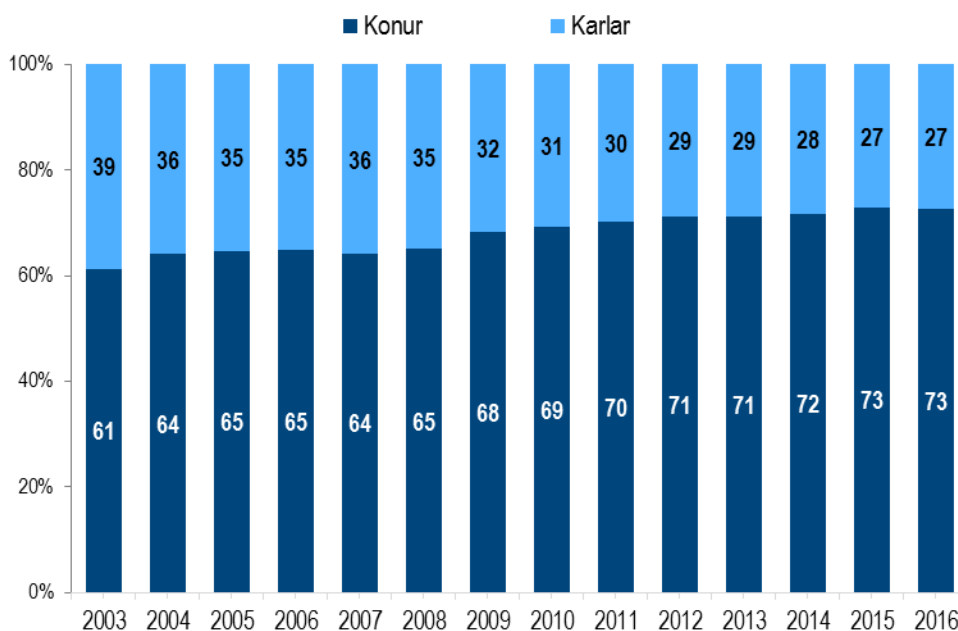
Mynd 1. Fjöldi nemenda í HÍ frá 1981 til 2016

Eins og sjá má á mynd 2 hefur konum í námi fjölgað hraðar en körlum frá 1989 og voru þær tveir þriðju hluta nemenda skólans árin 2015 – 2016. Myndin sýnir jafnframt að veturinn 2008 – 2009 varð nokkuð stökk í hlutfalli kvenna, en það ár sameinuðust Kennaraháskóli Íslands og Háskóli Íslands.

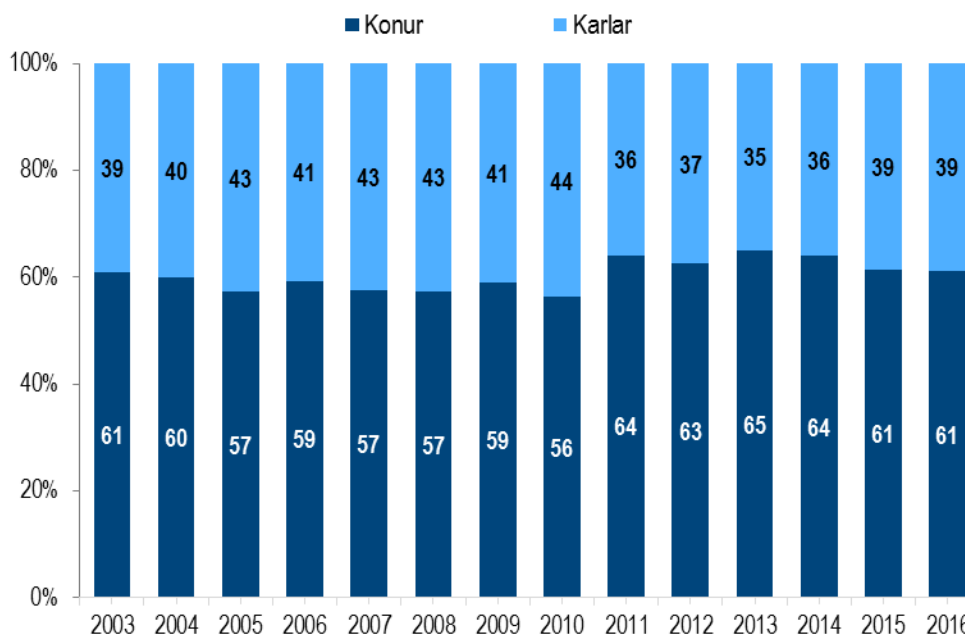


Mynd 2. Nemendur Háskóla Íslands. Hlutfallsleg skipting karla og kvenna 1989-2016

Myndir þrjú og fjögur sýna kynjahlutföll meðal nemenda í meistaranámi og doktorsnámi síðastliðin þrettán ár. Á myndunum má sjá að konum fjölgar jafnt og þétt meðal meistaranema og voru, árið 2016, 73% nemenda í meistaranámi. Fjölgun kvenna meðal doktorsnema er ekki jafn mikil, en þær hafa verið um 56-61% doktorsnema síðastliðin þrettán ár.

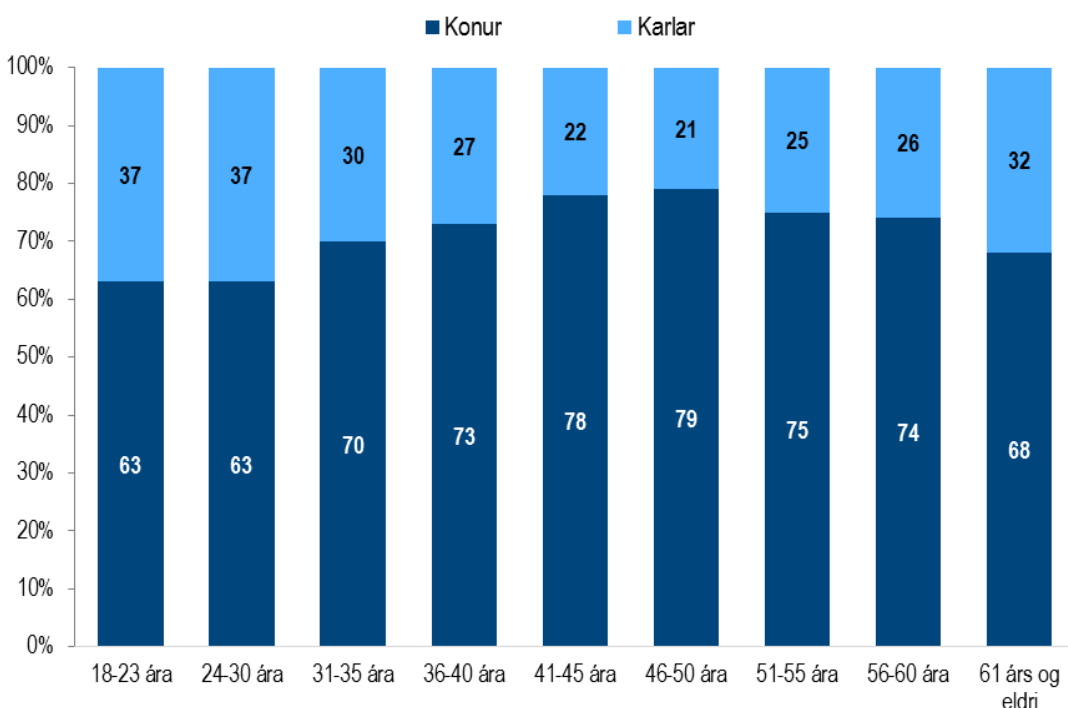


Mynd 3. Nemendur í meistaranámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2016



Mynd 4. Nemendur í doktorsnámi við HÍ. Hlutfall karla og kvenna 2003-2016

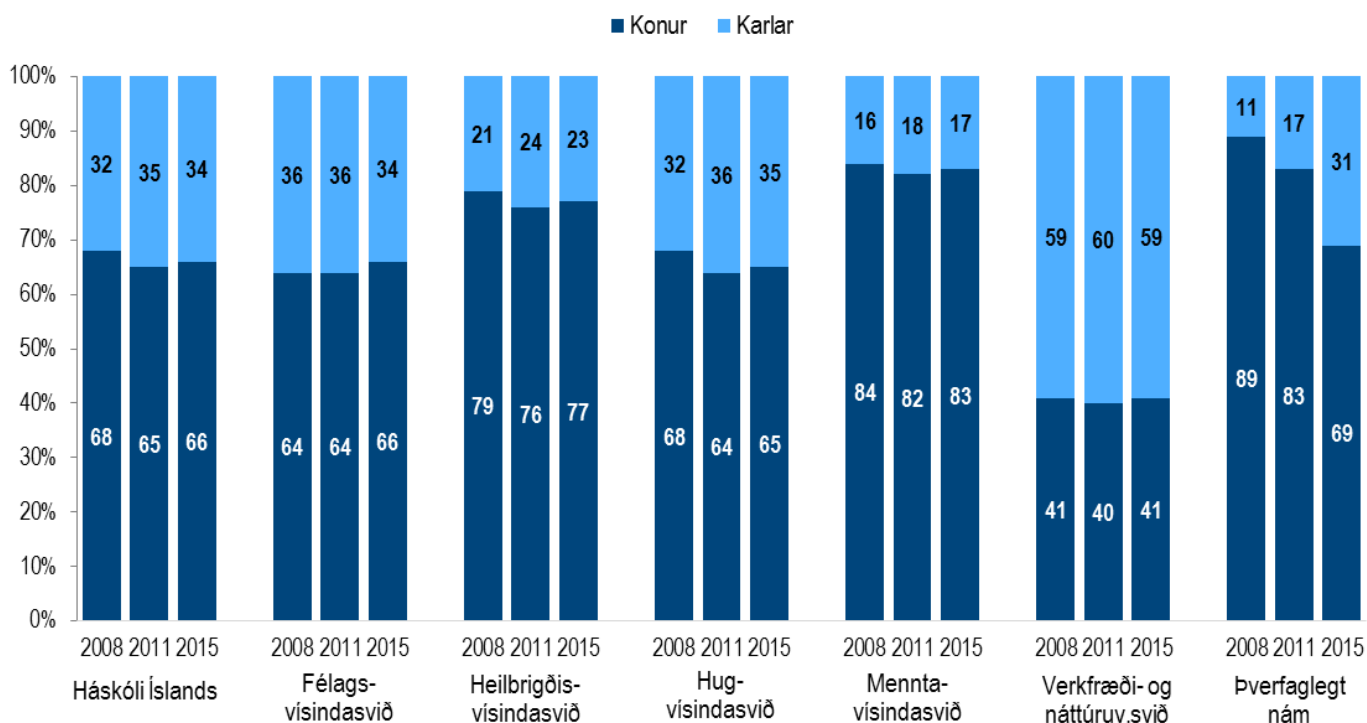
Á mynd fimm má sjá aldursskiptingu nemenda eftir kyni eins og hún var í október 2016. Í yngstu aldurshópunum er kynjahlutfallið jafnara en í þeim eldri. Tölurnar sýna að konur eru líklegri en karlar til að sækja nám seinna á lífsleiðinni, e.t.v. eftir að hafa verið á atvinnumarkaði um skeið. Þetta er sambærilegt upplýsingum úr fyrri skýrslum (Auður Magnús Leiknisdóttir ofl., 2012; Auður Magnús Leiknisdóttir, Ásdís Aðalbjörg Arnalds og Friðrik H Jónsson, 2009) nema hvað hlutfall kvenna hefur aukist lítillega í flestum aldurshópum.



Mynd 5. Aldursskipting nemenda eftir kyni, í október 2016

Mynd 6 sýnir kynjahlutföll eftir sviðum árin 2008, 2011 og 2015. Árið 2015 voru konur 66% nemenda í háskólanum í heild og hafa þær skipað meirihluta nemenda á öllum sviðum háskólans frá árinu 2008, að frátöldu Verkfræði- og náttúruvísindasviði þar sem hlutur þeirra hefur verið 40 til 41%. Á tímabilinu sem skýrslan nær til hefur hlutfall kvenna hækkað innan allra sviða háskólans, að þverfaglegu námi undanskyldu, en þar lækkaði hlutfall þeirra úr 83% nemenda árið 2011 í 69%. Í myndum í viðauka má sjá kynjaskiptingu nemenda eftir deildum sviða. Þar kemur fram að á Félagsvísindasviði hefur hlutfall kvenna aukist í nánast öllum deildum síðan 2011, en Hagfræðideild er eina deild sviðsins þar sem karlar eru í meirihluta nemenda eða 59% (sjá mynd

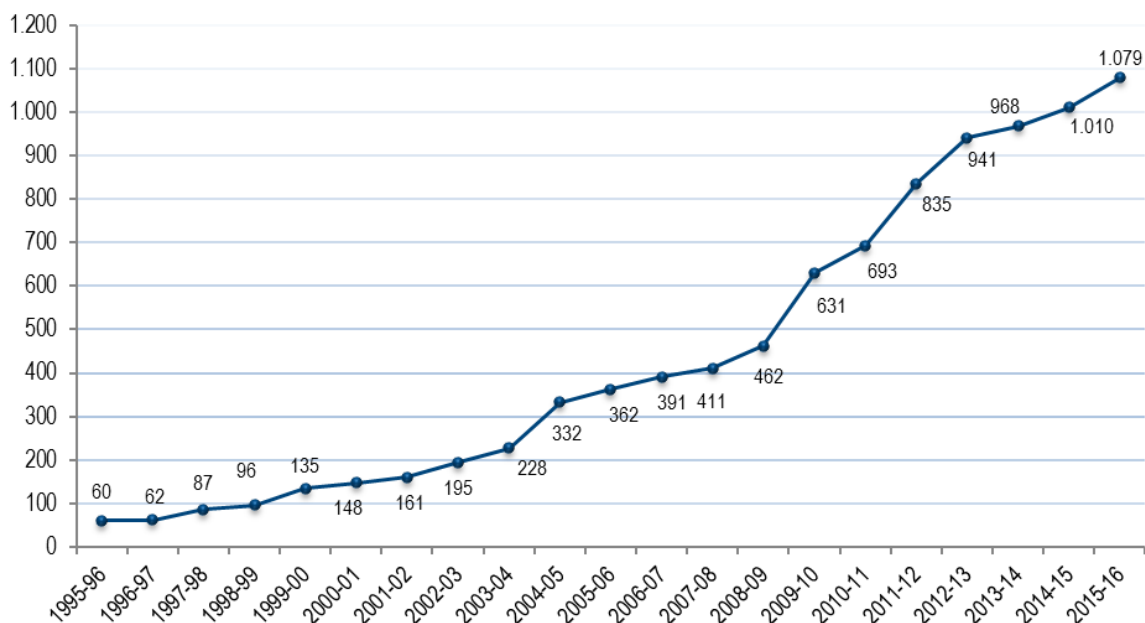
9 í viðauka). Á Heilbrigðisvísindasviði hefur hlutfall kynjanna haldist nánast óbreytt í Hjúkrunarfræðideild, Læknadeild, Matvæla- og næringafræðideild og Tannlæknadeild frá árinu 2011. Innan Lyfjadeildar hefur hlutfall karla hins vegar aukist, úr 19% í 29%. Á sama tíma hefur hlutfall karla lækkað lítillega í Sálfræðideild eða úr 31% í 28% (sjá mynd 10 í viðauka). Á Hugvísindasviði hafa hlutföll kynjanna breyst lítið. Þegar rýnt er í viðauka má þó sjá að körlum hefur fjölgað hlutfallslega í Guðfræði- og trúarbragðafræðideild, úr 36% í 43%, og frá árinu 2008 hefur hlutfall karla í Íslensku og menningardeild hækkað úr 22% í 28% (sjá mynd 11 í viðauka). Á Menntavísindasviði hefur hlutfall kvenna hækkað lítið eitt frá 2011 í Kennaradeild og Uppeldis- og menntunarfræðideild en þeim hefur hins vegar fækkað hlutfallslega í Íþróttá-, tómstunda- og þroskaþjálfadeild, úr 73% árið 2011 í 71% árið 2015 (sjá mynd 12). Á Verkfræði- og náttúruvísindasviði eru karlar hlutfallslega fleiri, eða 59% nemenda. Kynjahlutfall nemenda er ólíkt eftir deildum sviðsins og konur hlutfallslega fæstar í Rafmagns- og tölvuverkfræðideild (20% nemenda) og í Iðnaðar, vélaverkfræði og tölvunarfræðideild (26%). Í öðrum deildum eru kynjahlutföll jafnari og í Líf- og umhverfisvísindadeild eru konur í meirihluta nemenda, eru 66% þeirra (sjá mynd 13 í viðauka).



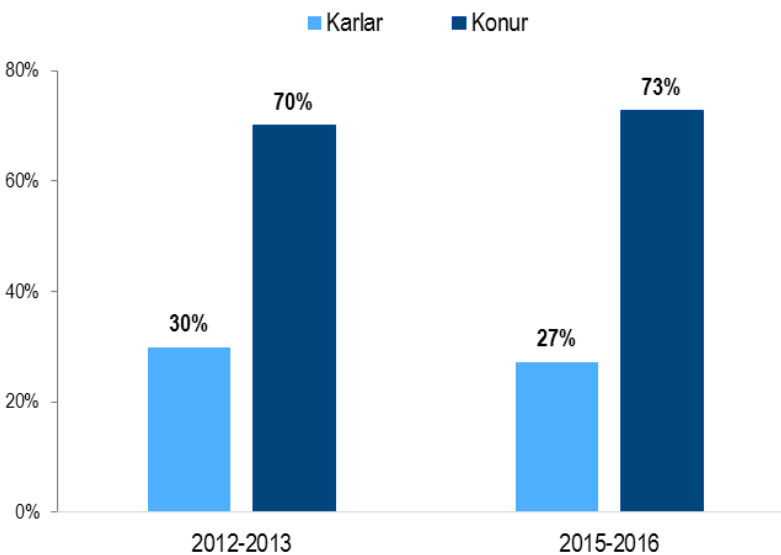
Mynd 6. Hlutfallsleg skipting nema eftir kyni og sviði 2008, 2011 og 2015

Nemendur sem nota sértæka þjónustu NSHÍ

Á mynd 7 má sjá þróun í fjölda nemenda sem fá sértæk úrræði í námi og prófum á vegum NSHÍ. Árið 1995 fengu 60 nemendur þessa þjónustu og hefur þeim alla tíð síðan fjölgað jafnt og þétt. Eftir árið 2009 varð fjölgunin hraðari og veturinn 2015-2016 notuðu 1079 nemendur sértæka þjónustu NSHÍ. Mynd 8 sýnir að kynjahlutföll meðal nemenda sem nota þjónustuna hafa breyst lítið síðastliðin ár, en konur hafa verið um 70-73% notenda. Vert er að taka fram að tölurnar veita ekki upplýsingar um heildarfjölda fatlaðra nemenda við skólann, heldur einungis fjölda nemenda sem fá sértæk úrræði í námi og prófum. Notendur sértækrar þjónustu NSHÍ eru ekki allir fatlaðir auk þess sem fatlaðir nemendur innan háskólans koma ekki fram í tölum NSHÍ noti þeir ekki þjónustu náms- og starfsráðgjafar.

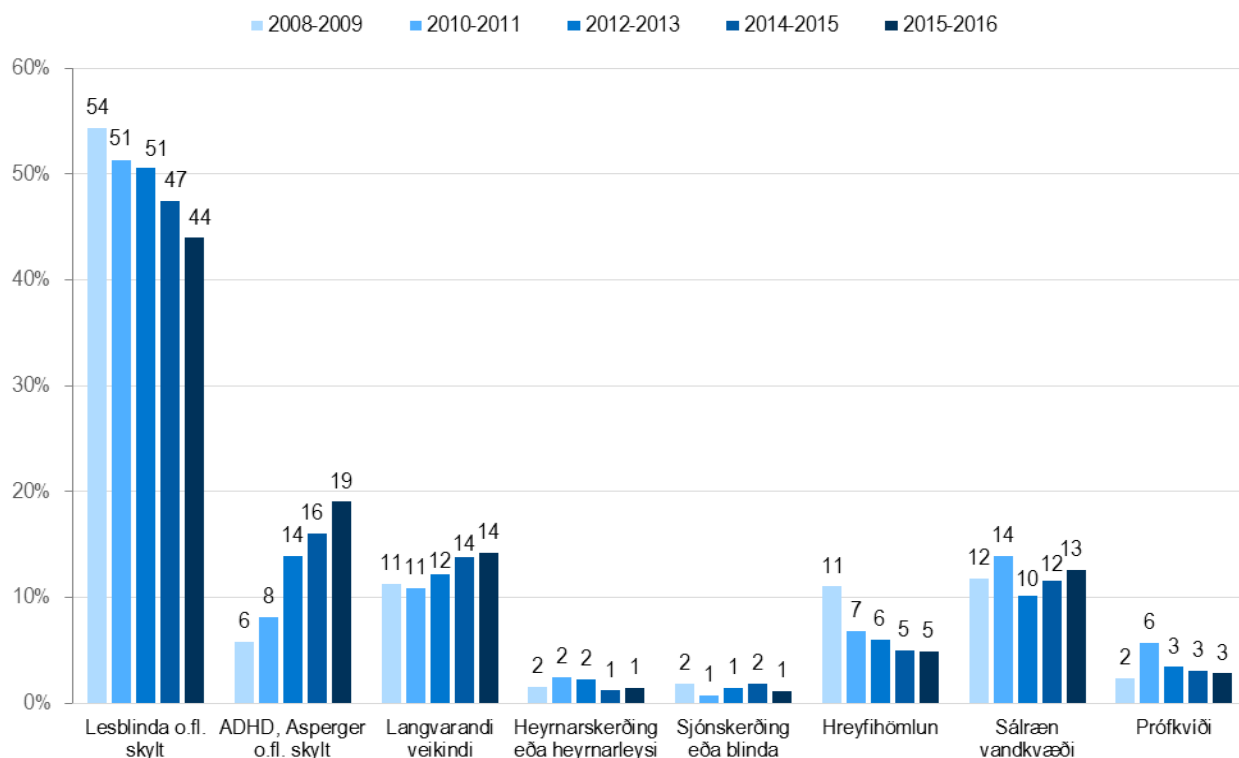


Mynd 7. Fjöldi nemenda sem fær sérúrræði í námi

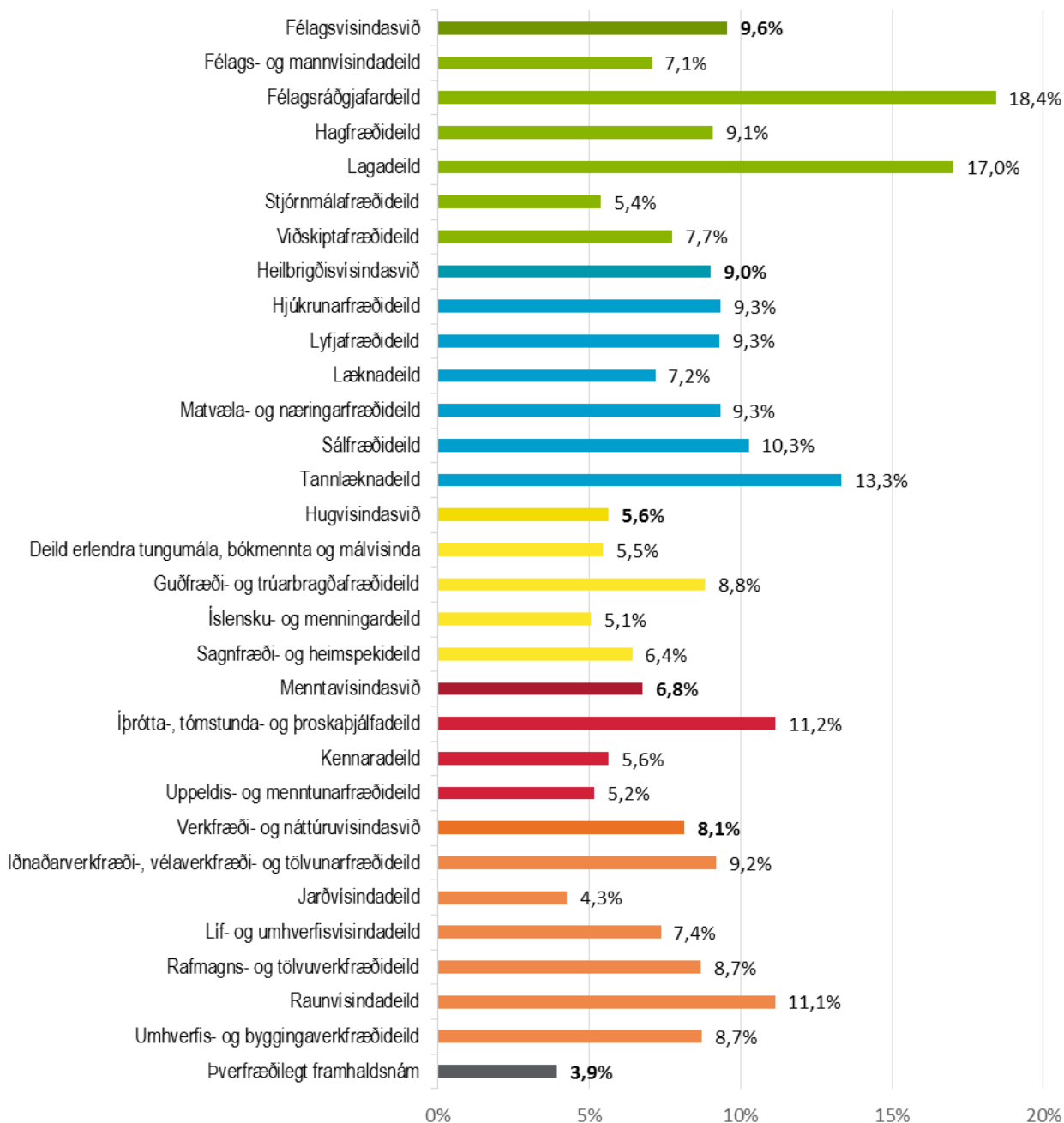


Mynd 8. Kynahlutföll meðal nemenda sem fá sérúrræði í námi

Á mynd 9 eru upplýsingar um ástæður fyrir sértækum úrræðum í námi og prófum fyrir nemendur síðastliðin ár. Þar kemur fram að algengasta ástæðan er lesblinda og skyldar skerðingar, en um 44% nemenda sem nota stuðning NSHÍ gera það á grundvelli slíkra skerðinga. Á síðastliðnum árum hefur hlutfall þeirra sem nota þjónustu vegna lesblindu og skyldra skerðinga lækkað. Á mótí kemur að þeim hefur fjölgað sem nota stuðning vegna ADHD, Aspergersheilkennis og annarra skyldra skerðinga. Mynd 10 sýnir hvernig sértæk þjónusta NSHÍ við nemendur skiptist eftir sviðum og deildum skólans. Á henni má sjá að hlutfallslega fleiri nemendur á Félagsvísindasviði nota sértæka þjónustu NSHÍ en á öðrum sviðum skólans, en þar fá 9,6% nemenda úrræði í námi og prófum. Á Heilbrigðisvísindasviði fá 9% nemenda sértækan stuðning NSHÍ en á öðrum sviðum er hlutfallið lægra.



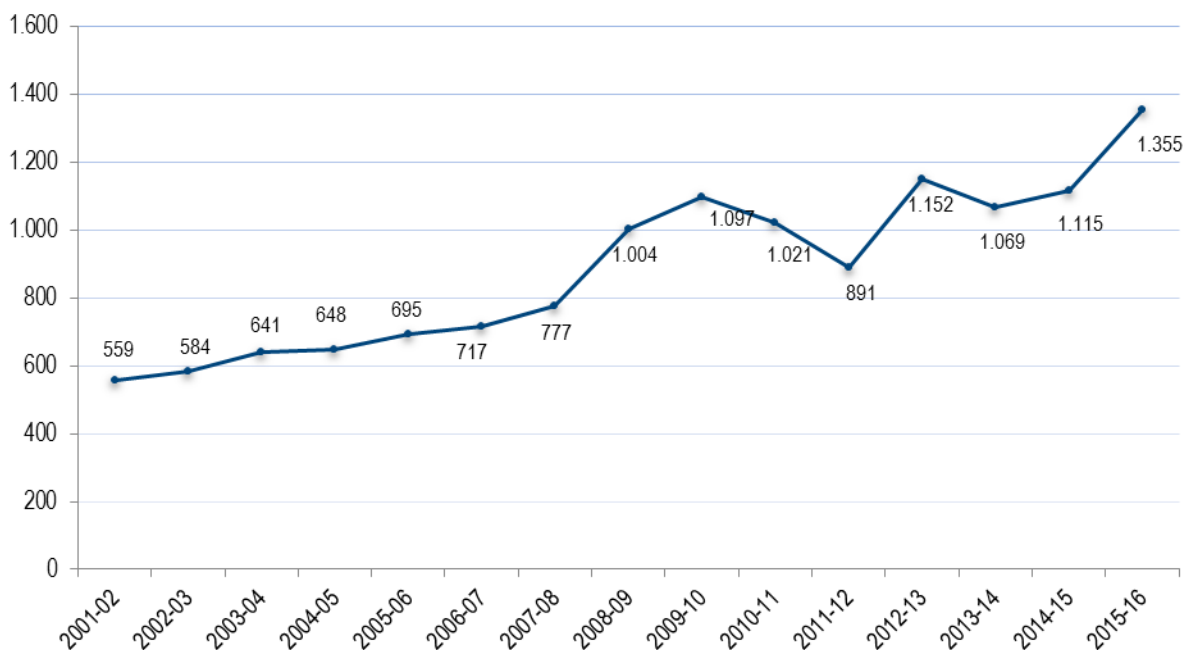
Mynd 9. Ástæður fyrir þjónustu NSH til nemenda á árunum 2008-09, 2010-11, 2012-13, 2014-15 og 2015-16



Mynd 10. Hlutfall nemenda á sviðum og í deildum Háskóla Íslands sem nota úrræði NSHÍ

Nemendur af erlendum uppruna

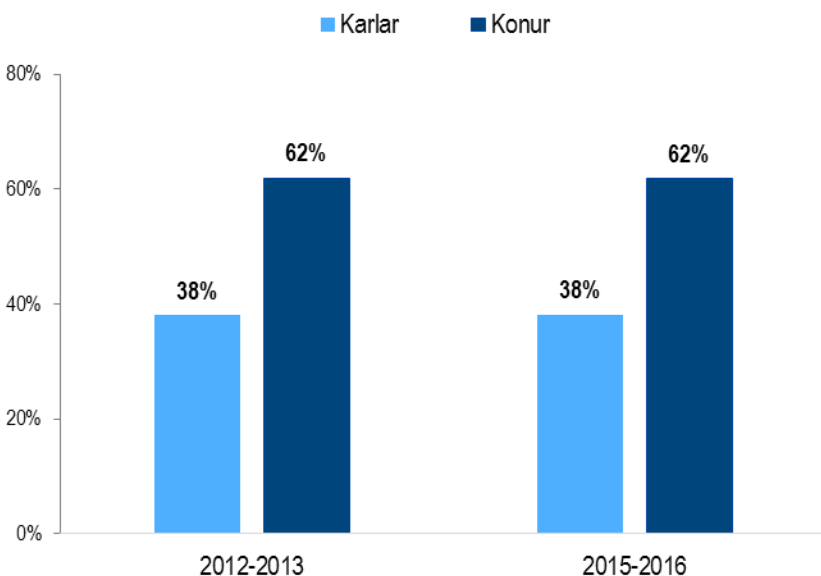
Frá árinu 2002 hefur fjöldi nemenda með erlent ríkisfang aukist mikið og voru þeir 1355 árin 2015 til 2016 (sjá mynd 11).



Mynd 11. Fjöldi nemenda með erlent ríkisfang

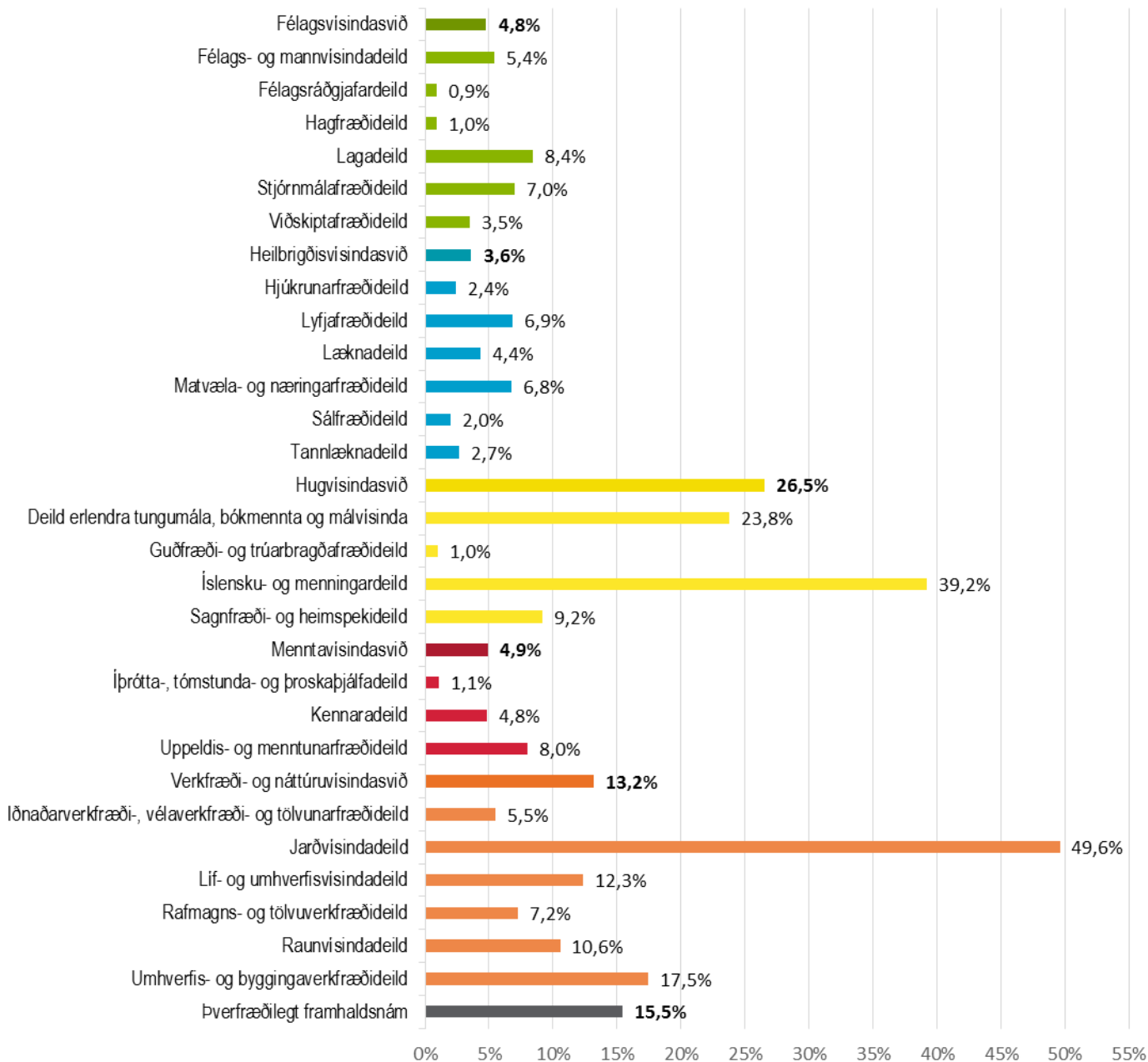
Fjölgun nemenda með erlent ríkisfang segir þó einungis hálfu sögu um þá þróun sem hefur orðið á undanförunum árum á samsetningu háskólanema með tilliti til uppruna, enda má leiða líkur að því að einhver hópur nemenda við Háskóla Íslands hafi alist upp hér á landi án þess að hafa íslensku að móðurmáli. Þá ber að geta þess að erlendir nemar eru mjög fjölbreyttur hópur. Sumir hefja nám við skólann í gegnum samstarfsháskóla Háskóla Íslands og aðrir koma hingað til lands á eigin vegum. Í febrúar 2017 voru nemendur með erlent ríkisfang alls 1220 og þar af voru 305 skiptinemar.

Mynd 12 sýnir hlutfall erlendra nemenda eftir kyni. Árin 2015 – 2016 voru konur í meirihluta nemenda með erlent ríkisfang, eða 62%.



Mynd 12. Kynjahlutföll meðal erlendra nemenda 2012-13 og 2015-16

Mynd 13 sýnir hlutfall erlendra nemenda eftir sviðum og deildum Háskóla Íslands. Hlutfall erlendra nemenda var hæst á Hugvísindasviði, eða 26,5%, enda er íslenska sem annað mál kennd við Íslensku- og menningardeild sviðsins. Hlutfall erlendra nemenda er einnig nokkuð hátt á Verkfræði- og náttúruvísindasviði, eða 13,2%, en um helmingur nemenda í Jarðvísindadeild sviðsins er með erlent ríkisfang.

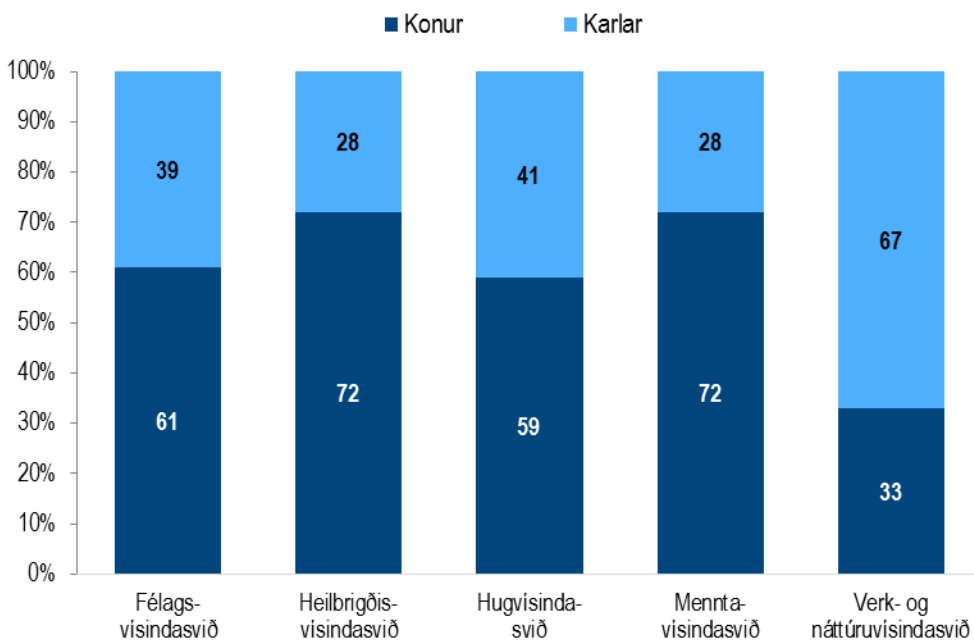


Mynd 13. Hlutfall erlendra nemenda á sviðum og í deildum Háskóla Íslands

Upplýsingar um starfsfólk

Samkvæmt upplýsingum á heimasíðu Háskólan Íslands voru 130 erlendir starfsmenn við háskólann árið 2015, þar af 35 í stöðu kennara eða sérfræðinga. Þetta er aukning frá því árinu áður þar sem 111 erlendir starfsmenn voru starfandi, 28 í starfi kennara eða sérfræðinga (Háskóli Íslands, e.d.c).

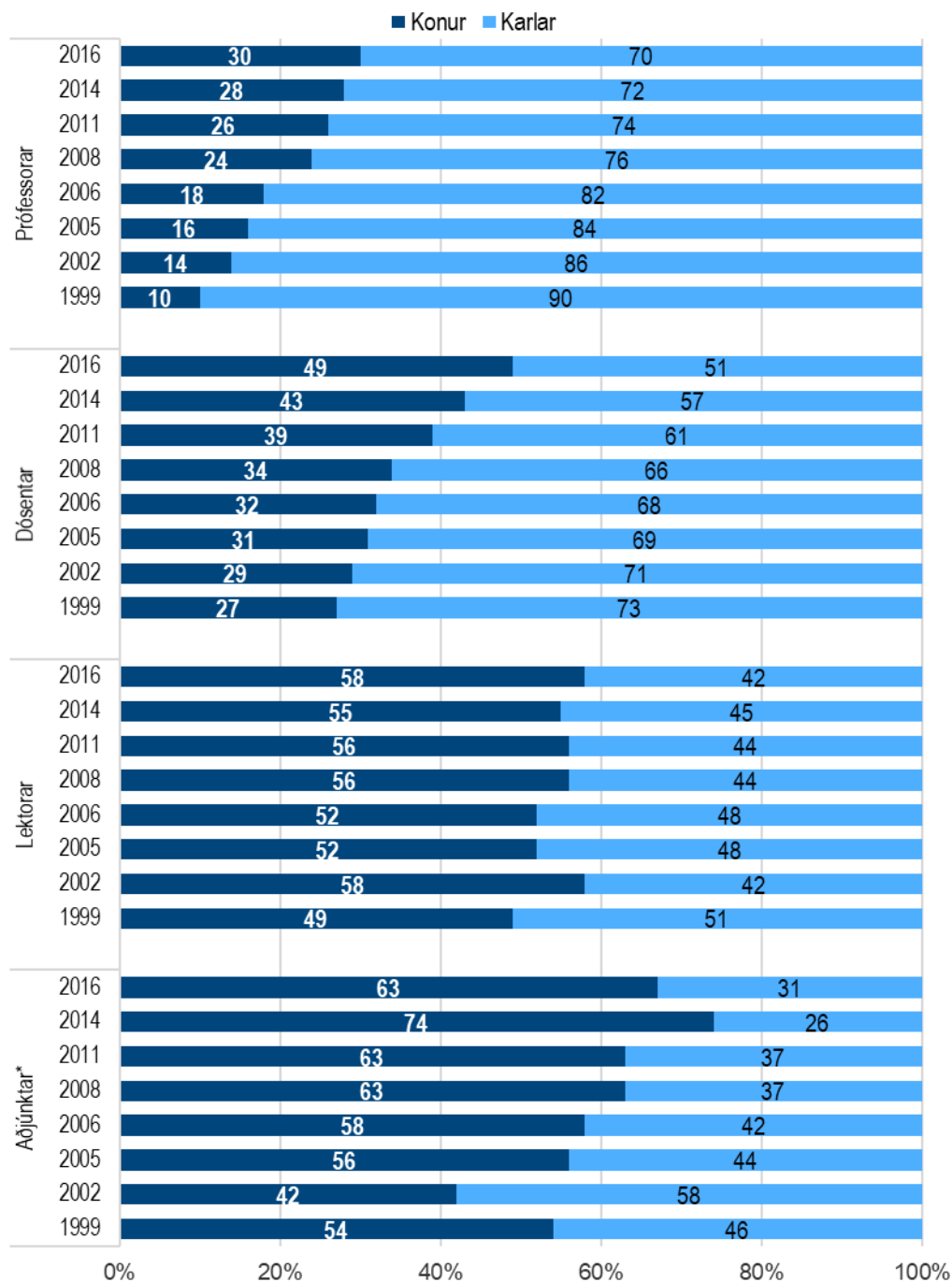
Lykiltölur Háskóla Íslands fyrir árið 2016 sýna að það ár voru 2466 stundakennarar við skólann (Háskóli Íslands, 2016c). Konur eru í meirihluta þeirra sem sinna stundakennslu og eins og sjá má á mynd 14 er hlutfall kvenna hæst á Heilbrigðisvísindasviði og Menntavísindasviði, eða 72%, en lægst á Verkfræði- og náttúruvísindasviði, eða 33%. Athygli vekur að misræmis virðist gæta varðandi fjölda stundakennara. Í úttekt sem Félagsvísindastofnun gerði meðal allra starfandi stundakennara við skólann kom í ljós að töluverður hluti þeirra sem skráðir höfðu verið á skrá skólans yfir stundakennara höfðu ýmist aldrei starfað sem slíkir eða höfðu ekki starfað sem stundakennarar undanfarin ár (Andrea G. Dofradóttir og Björn Rafn Gunnarsson, 2016). Þetta gefur til kynna að halda þurfi betur utan um upplýsingar um stundakennara innan Háskóla Íslands.



Mynd 14. Kynjahlutföll meðal stundakennara innan sviða HÍ árið 2016



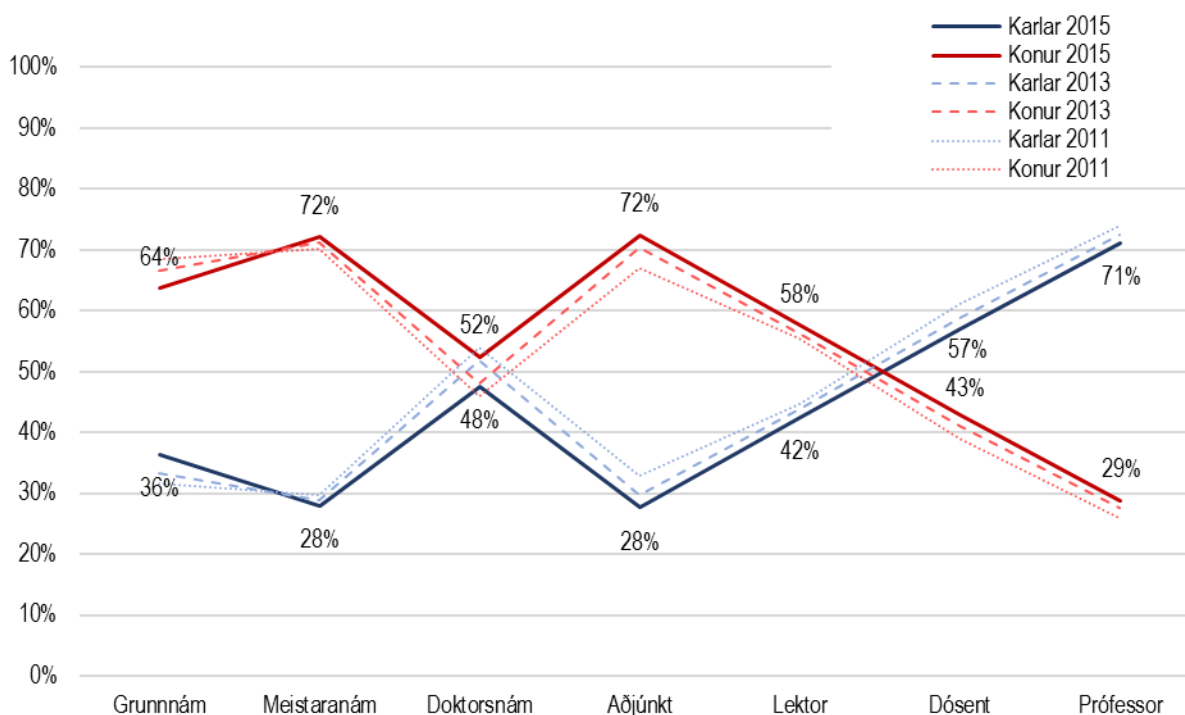
Mynd 15 sýnir hlutfall karla og kvenna í akademískum stöðum innan Háskóla Íslands. Frá aldamótum hefur hlutfall kvenna í akademískum stöðum aukist jafnt og þétt og voru þær árið 2016 30% prófessora við skólann. Í viðauka er að finna hlutfall karla og kvenna í akademískum stöðum eftir sviðum Háskóla Íslands árið 2016. Þar sést að hlutfall kvenna í hópi aðjúnkta er hæst á Menntavísindasviði (80%) en lægst á Verkfræði- og náttúruvísindasviði (44%). Sömuleiðis eru konur stór hluti lektora á Menntavísindasviði, eða 73%. Lægst er hlutfall kvenna meðal lektora aftur á móti á Félagsvísindasviði, eða 45%. Hlutfall kvenkyns dósentna er hæst á Hugvísindasviði og á Menntavísindasviði, eða 69%, en konur eru innan við fjórðungur dósentna á Verkfræði- og náttúruvísindasviði. Menntavísindasvið er einnig með hæsta hlutfall kvenna í stöðu prófessora, eða 44%, en einungis 17% þeirra sem gegna prófessorstöðu á Verkfræði- og náttúruvísindasviði eru konur (sjá mynd 14 í viðauka).



*Árið 1999 hafði ekki verið tekið upp aðjúnkts starfsheitið, fyrir það ár er sýndur fjöldi fastráðinna stundakennara

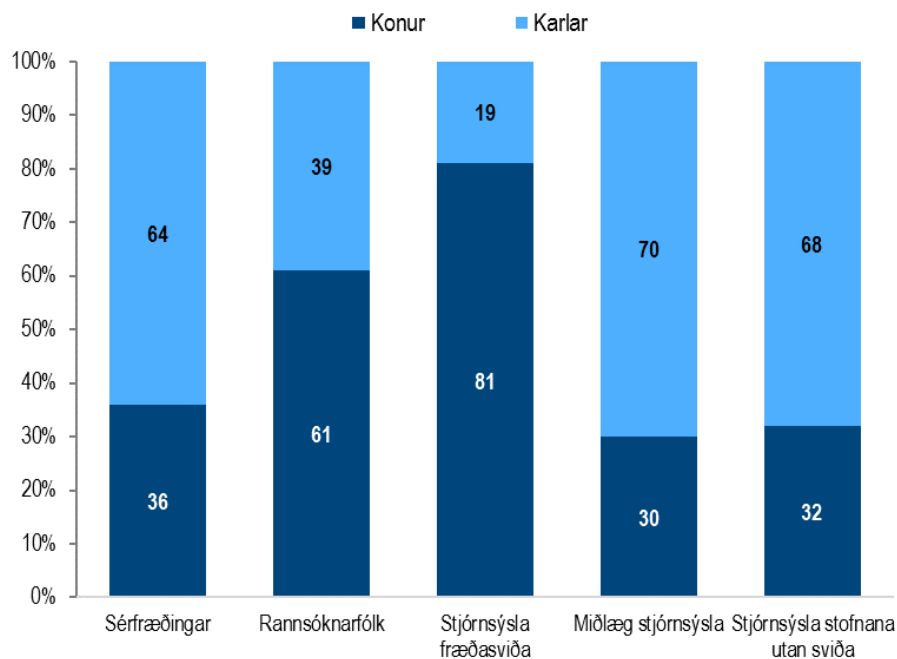
Mynd 15. Hlutfall karla og kvenna í akademískum stöðum árin 1999, 2002, 2005, 2006, 2008, 2011, 2014 og 2016

Mynd 16 sýnir hlutfall karla og kvenna í námi og starfi við Háskóla Íslands á árunum 2011, 2013 og 2015. Mikill meirihluti nemenda í grunn- og meistaranámi við háskólann árið 2015 voru konur (64% og 72%). Hlutfall karla og kvenna í doktorsnámi var nokkuð jafnt, þar sem 52% nemenda voru konur. Ekki eru upplýsingar um stundakennara en konur voru 72% aðjunktá við skólann árið 2015 og voru þá einnig í meirihluta lektora, eða 58%. Eftir það skilja leiðir og karlar voru í meirihluta dósentna (57%) og prófessora (71%). Konur eru því síður í æðstu stöðum innan háskólaumhverfisins en karlar og hefur þetta mynstur, sem gjarnan gengur undir nafninu „skæramyndin“, lítið breyst undanfarin ár.



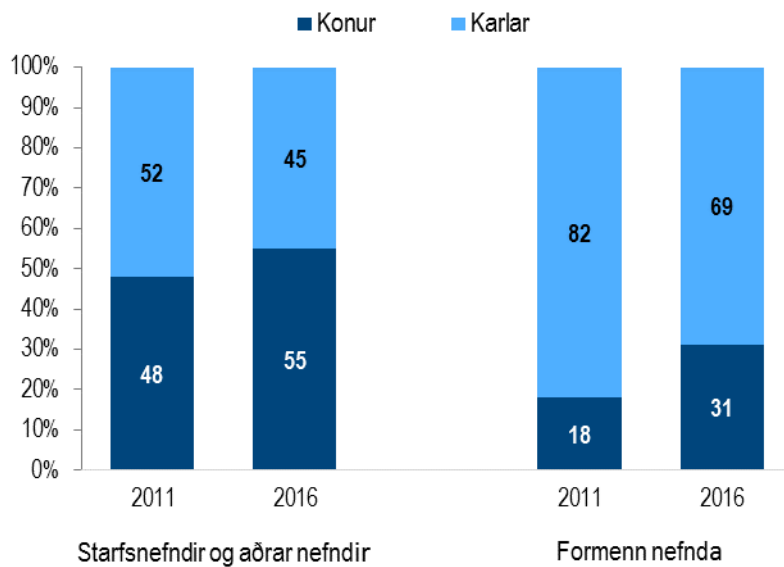
Mynd 16. Konur og karlar í háskólaumhverfinu árin 2011, 2013 og 2015

Mynd 17 sýnir upplýsingar um hlutfall karla og kvenna í störfum rannsakenda, rannsóknafólks og í stjórnarsýslu. Þar má sjá að karlar eru í meirihluta sérfræðinga (64%), starfsmanna í miðlægri stjórnarsýslu (70%) og starfsmanna í stjórnarsýslu stofnana utan sviða (68%). Á hinn bóginn eru þeir í minnihluta meðal rannsóknarfólks (39%) og starfsfólks í stjórnarsýslu fræðasviða (19%).



Mynd 17. Hlutfall karla og kvenna í störfum rannsakenda, rannsóknafólks og í stjórnsýslu

Mynd 18 sýnir kynjahlutföll innan nefnda. Á árunum 2011 og 2016 jókst hlutfall kvenna í starfsnefndum og öðrum nefndum, úr 48% í 55%. Hlutfall kvenna sem gegndu formannsstöðum innan nefnda jókst sömuleiðis milli þessara tveggja ára, úr 18% árið 2011 í 31% árið 2016. Konur eru enn í minnihluta þeirra sem fara með formennsku nefnda við Háskóla Íslands.



Mynd 18. Hlutfall karla og kvenna í nefndum háskólaráðs og af formönnum nefnda háskólaráðs 2011 og 2016



NIÐURSTÖÐUR ÚR GAGNAÖFLUN

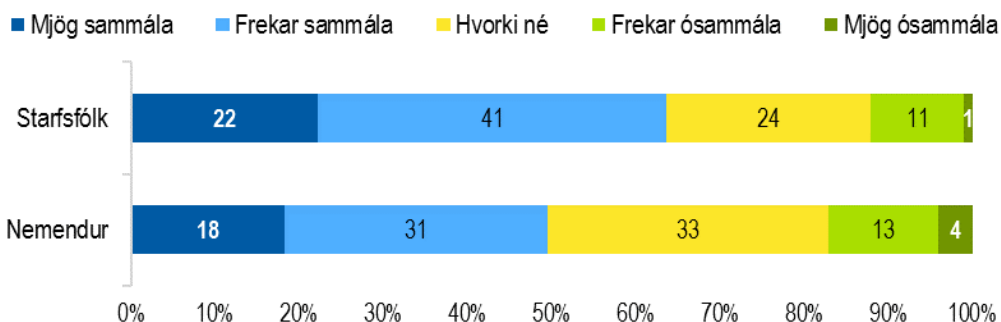
Í þessum kafla er fjallað um niðurstöður könnunar, eigindlegra viðtala og rýnihópa. Í honum er að finna myndir sem sýna niðurstöður úr könnuninni en í viðauka skýrslunnar eru tíðni- og bakgrunnstölur fyrir hverja og eina spurningu, með ítarlegri upplýsingum um dreifingu svara. Í lok kaflans er einnig greining á niðurstöðum úr gæðakönnun meðal nemenda og brautskráðra nemenda sem tengjast málefnum.

Sýnileiki jafnréttisstarfs í Háskóla Íslands

Á heimasíðu Háskóla Íslands er jafnrétti tíundað sem eitt af þremur grunngildum skólans:

Jafnrétti er leiðarljós í starfi skólans og grundvöllur fjölbreytni og virðingar í háskólasamfélaginu (Háskóli Íslands. 2016d).

Þátttakendur í könnuninni voru minntir á ofangreind grunngildi skólans og spurðir hvort þeir teldu þau endurspeglast í starfsemi skólans. Mynd 19 sýnir að meirihluti starfsfólks, 63%, var mjög eða frekar sammála því að starfsemin speglaði jafnréttisáherslur. Hlutfallslega færri nemendur, eða 49% voru sammála þessu. Mjög fáir voru mjög ósammála fullyrðingunni, einungis 1% starfsfólks sem tók þátt og 4% nemenda sem tóku þátt. Bakgrunnsgreining leiddi í ljós að meðal starfsfólks voru karlar líklegri til að vera sammála fullyrðingunni en konur, en 76% þeirra voru sammála á móti 55% kvenna. Þessu var öfugt farið meðal nemenda en þar voru hlutfallslega fleiri konur mjög eða frekar sammála en karlar, 50% á móti 46%. Þess ber þó að geta að fáir karkyns nemendur svöruðu spurningalistanum og hvert svar úr þeirra röðum vegur því mikið við útreikning á hlutföllum. Hlutfallslega fleiri meðal starfsfólks á Heilbrigðisvísindasviði (70%) og Hugvísindasviði (82%) voru sammála en starfsfólk sem tilheyrði öðrum sviðum eða starfseiningum (49-61%) (sjá töflu 8 í viðauka).



Mynd 19. Jafnrétti er eitt af þremur grunngildum í stefnu HÍ. Ert þú sammála eða ósammála því að starfsemi innan skólans spegla það?

Viðmælendur í eiginlegum viðtölum töldu flestir jafnréttisáherslur vera sýnilegar og speglast að vissu marki í starfi innan skólans. Þónokkrir lýstu því að aukin jákvæðni ríkti í garð málaflokksins sem og aukin meðvitund um mikilvægi jafnréttismála. Áherslur yfirstjórnar endurspegluðu aukinn vilja til breytinga og því væri jafnréttisstefna skólans nú sýnilegri en oft áður. Á sama tíma var viðmælendum þó tíðrætt um hægfara þróun jafnréttismála. Hægt gengi að knýja fram mikilvægar breytingar innan skólans og viðmælendur veltu fyrir sér helstu ástæðum þess.

Það tekur tíma að snúa við stóru skipi og breyta um stefnu. Þannig að það er mjög flókið og erfitt mál. Það eiga sér stað breytingar í stofnun sem einmitt er stór, mikilvæg og 116 ára gömul. Fyrir [einkenndust mörg lög] af karlamenningu [...] það er meira en að segja það.

Umrædd „karlamenning“ vísar í kynjaða arfleifð háskólans og jafnframt það baráttumál sem var fyrst á jafnréttisdagskránni; kynjajafnrétti. Áherslan á kynjajafnrétti var áberandi í viðtölunum og ekki var óalgengt að viðmælendur leggðu hugtökin „jafnrétti“ og „kynjajafnrétti“ að jöfnu í svörum sínum. Sýnileiki jafnréttisstarfs innan háskólans var því, af mörgum viðmælendum, helst tengt við kynjajafnrétti og talinn felast í kynjajöfnu vali í nefndir og störf ýmiskonar, umframfjölda kvennemenda háskólans og aukinn fjölda kvenna í akademískum stöðum. Aðrir voru á öndverðum meiði og gagnrýndu einsleitir jafnréttisáherslur sem ekki fanga þarfir ólíkra hópa.

Þrátt fyrir hæga þróun jafnréttismála hefur þó þokast áfram, á þeim ríflega 20 árum sem jafnréttisstarf hefur átt sér stað innan veggja háskólans. Hvað varðar kynjajafnrétti voru margir viðmælendur jákvæðir með gang og stöðu mála. Þeir töldu háskólanum miða vel áfram og vera



gott fordæmi út á við. Rætt var um jafnréttisáætlanir og jafnréttisnefndir sviða sem sumir töldu vera til marks um markvissa innleiðingu jafnréttismála inn í starfsemi háskólans og „stofnana-væðingu“ málaflokksins. Þannig töldu sumir kynjajafnrétti eingöngu vera kynslóðaspursmál. Sú kynslóð sem brátt viki frá hefði „góðan vilja“ en yngra fólk væri hins vegar „með þetta í mænunni.“ Þó voru aðrir gagnrýnni og bentu á viðvarandi kynjahalla í æðstu akademísku stöðum háskólans sem og í innri strúktúr hans. Aðspurður um hvort jafnréttisstefnan endurspeglar í starfi háskólans svaraði t.a.m. einn viðmælandi:

Nei, nei. Engan veginn. Það gerir það engan veginn. Og ef þú horfir bara á svona innra gangverk háskólans, hvernig allt virkar hérna og það er sama hvort það eru ráðningamál eða starfsmannamál eða akademísk málefni, kennsla, rannsóknir, framgangskerfi, vinnumat; þetta er náttúrliga bullandi kynjað.

Þeir viðmælendur sem voru hvað gagnrýnastir á sýnileika jafnréttis í starfi skólans, bentu á einsleitán hóp nemenda og starfsfólks og töldu hann til marks um að áherslur jafnréttis skiluðu sér ekki út í háskólasamfélagið. Í dag ættu helst á brattann að sækja fulltrúar þeirra hópa sem bæst höfðu við almenna jafnréttisumræðu síðastliðin ár, svo sem fatlaðs fólks, hinsegin fólks og fólks af erlendum uppruna. Einn viðmælandi segir t.d.:

Við skulum bara segja eins og er, það er hérna 15.000 manna [pólskt] samfélag og þau koma ekki í háskólann. Og við erum ekkert að teygja okkur til þeirra. Það hefur enginn fatlaður bæst í hópinn sem ég sé. Við höfum fengið erlenda starfsmenn hérna inn [...] og ég hef lagt til að við tengjum okkur strategískt við pólska háskóla. Til þess að búa til pólska samtengingu. [...] Þannig myndirðu laða að nemendur af pólskum ættum. Af því að við erum að tala um að margir af þeim hópi eru háskólamenntaðir og börnin þeirra eru ekki að koma til okkar.

Líkt og í könnuninni voru nemendur í rýnihópunum töluvert gagnrýnni en starfsfólk skólans. Í rýnihópunum voru þátttakendur sammála um að skólinn ætti mikið starf fyrir höndum. Misræmi



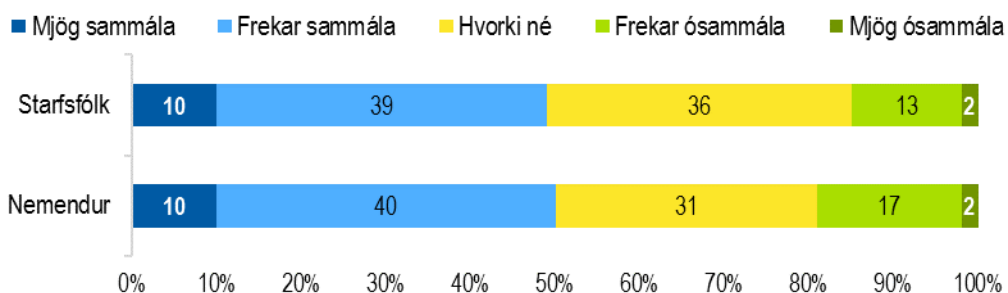
væri í því sem fram komi í stefnumótun skólans og því sem gert er í raun. Sumir töldu jafnréttisorðræðu innan skólans yfirborðskennda og felast fyrst og fremst í ímyndasköpun. Þrátt fyrir að vera með yfirgripsmikla jafnréttisáætlun og aðgerðaráætlanir í málaflokkinum sé lítil eftirfylgni og ekki séð til þess að farið sé eftir henni. Fyrir vikið líti jafnréttisstarf skólans „vel út á blaði“ þrátt fyrir að samþætting jafnréttisáherslna væri komin skammt á veg og jafnréttisaðgerðir skiluðu sér seint og illa út í daglega starfsemi innan skólans.

Það vantar svo mikið upp á, að mínu mati, og ég er mjög leið á orðræðunni: Við erum komin svo langt. Maður er svona: Nei. Nei. Ef þú ert hluti af öðrum hópi þá sérð þú að við erum ekki komin langt.

Viðmælendur ræddu um mikilvægi þess að opna skólann í auknum mæli og gera hann aðgengilegan fjölbreyttari hópum. Verulega þyrfti að huga að aðgengismálum og að greiða aðgengi til nemenda að upplýsingum um nám, stuðning og þjónustu sem í boði er. Einnig væri brýnt að gera átak í að fá karlnemendur inn í hefðbundið kvennanám. Til að greiða aðgengi nemenda úr minnihlutahópum og jafna kynjahlutföll þyrfti að huga í meira mæli að kynningarstarfi og upplýsingum til nemenda.

Kynningarstarf skólans

Þátttakendur í könnuninni voru beðnir að taka afstöðu til þess hvort kynningarefni og kynningar á skólanum höfði til ólíkra hópa. Mjög lítil munur var á dreifingu svara við spurningunni eftir því hvort um var að ræða starfsfólk eða nemendur. Um helmingur var mjög eða frekar sammála því að kynningarefni og kynningar höfði til ólíkra hópa en 15% starfsfólks og 19% nemenda voru frekar eða mjög ósammála (sjá mynd 20). Nokkur munur var á afstöðu fulltrúa í stúdentaráði og formanna nemendafélaga eftir kyni, en 43% kvenna og 67% karla voru mjög eða frekar sammála því að kynningarefni og kynningar höfði til ólíkra hópa. Athygli vekur að af 708 þátttakendum svöruðu 152 *veit ekki* eða *vil ekki svara* (sjá töflur 9 og 10 í viðauka).



Mynd 20. Ert þú sammála eða ósammála því að kynningarefni og kynningar á HÍ höfði til ólíkra hópa?

Viðmælendur í eigindlegum viðtölum voru margir jákvæðir í garð kynningarefnis og töldu töluverðar breytingar hafa orðið síðastliðin ár sem væru til marks um auknar jafnréttisáherslur. Þó komu einnig fram ábendingar um það sem betur mætti fara. Töldu viðmælendur helst halla á tvo hópa í kynningarefni skólans, fatlað fólk og fólk af erlendum uppruna. Einnig var kallað eftir aukinni ígrundun við gerð kynningarefnis. Ekki væri nóg að sýna fjölbreytileika í nemendahópi heldur þyrfti að skoða vel samhengið sem myndirnar eru settar fram í og hvaða hugrenningatengsl þær vekja, eins og einn viðmælandi benti á:

Ef það er eitthvað sem fjallar um félagslegt réttlæti, þá eru alltaf valdar myndir með asískum stúdentum. Og það er bara einhvern veginn, bíddu, félagslegt réttlæti á við okkur öll, ekki bara innflytjendur. Þannig að [...] þá ertu búinn að hlutgera félagslegt réttlæti í einhverju sem er öðruvísi en við hin. Öðruvísi en [hvítir] Íslendingar.

Með öðrum orðum nægir ekki að hafa fulltrúa ólíkra hópa samfélagsins með á myndum kynningarefnis heldur þarf að gæta að hlutverki viðkomandi og því félagslega samhengi sem myndefnið á að lýsa.

Viðmælendur ræddu einnig um kynningar á skólanum og upplýsingaflæði til fólks sem íhugar nám við skólann. Fram kom að mikilvægum upplýsingum um þjónustu og aðgengi er ekki komið nægilega vel á framfæri þegar námið er kynnt fyrir áhugasömum stúdentum. Úrræði og stuðningur ætlaður nemendum sem tilheyra minnihlutahópum, svo sem stuðningur í boði fyrir fatlaða nemendur og trans nemendur, sé ekki haldið á lofti í kynningarstarfi. Slíkar upplýsingar



þurfi nemendur að finna sjálfir á heimasíðu skólans eða spyrjast fyrir um. Þátttakendur í rýnihópunum veltu fyrir sér af hverju upplýsingar um jafnréttisáherslur og mikilvægan stuðning væru ekki sýnilegar í kynningum á skólunum:

Upplýsingarnar eru þarna djúpt inn á heimasíðunni en þeim er ekki deilt almennt. Það er bara þannig. Þannig að mér finnst það vera til marks um að þetta er ekki forgangsmatið innan háskólans. Ég meina, þú ert með fullt af úrræðum og kostum en þeir eru ekki kynntir fyrir fólki, sem mér finnst sýna að annað hvort er þetta ekki mikilvægt eða að þú vilt ekki tala um þetta. Eins og: Já, við erum með fatlað fólk í skólanum en við viljum bara ekki tala um það.

Í rýnihóp með erlendum nemendum var mikið rætt um skort á upplýsingum og voru þátttakendur sammála um að upplýsingar hverskonar skiluðu sér seint og illa til erlendra nema. Frekari umfjöllun um það má finna á bls. 65.

Einsleitni og stigveldi innan háskólans

Eins og áður hefur komið fram töldu viðmælendur nemendur og kennara háskólans fremur einsleitán hóp. Þetta á, að mati viðmælenda, í raun við um skólann allan. Líkt og einn viðmælandi benti á þarf að skoða stofnunina í heild sinni, ekki einungis akademíska hlutann, og í því sambandi benti hann á einsleitni innan stjórnsýslunnar:

Stjórnsýslan er rosalega einsleit. Upp til hópa: hvítt, ófatlað, cis, gagnkynhneigt, fólk í sínum kynjuðu hlutverkum skilurðu. Og með mismikinn eða lítinn áhuga á jafnréttismálum og það er það sem er erfiðast.

Stigveldisskipan er einnig áberandi innan skólans að mati viðmælenda sem ræddu þónokkrir sérstaklega um stöðu starfsfólks Háskóla Íslands sem sér um þrif, og í langflestum tilfellum er af erlendum uppruna. Bent var á að starfsfólk sem sæi um þrif væri jaðarsett innan háskólans, fengi litla hlutdeild og væri alla jafna utan dagskrár. Slíkt misvægi, sem og einsleitur hópur nemenda og starfsfólks innan skólans var að mati margra til merkis um að jafnréttisstarf þyrfti að styrkja og efla.



Nokkrir viðmælendur ræddu einnig í þessu samhengi stundakennara innan skólans. Þeir voru sammála um að staða þeirra væri bágborin og endurspeglaði ekki framlag þeirra og mikilvægi. Dagvinnukostnaður af störfum stundakennara er um helmingur af dagvinnukostnaði prófessors sem gerir stundakennara að „ódyrasta kennslukrafti skólans“ líkt og einn viðmælandi orðaði það. Þetta yrði til þess að mikil kennsla og ábyrgð væri sett á herðar stundakennara, en þar sem þeir starfa í raun utan regluverks skólans deili þeir ekki réttindum starfsbræðra sinna og -systra í formi veikindaleyfa, orlofs, slysatrygginga o.fl..

Elítismi

Eins og áður hefur komið fram ræddu viðmælendur um hægfara þróun jafnréttismála. Ýmsir þættir voru taldir standa í vegi fyrir breytingum og framþróun og tengdust, að mati margra, þekkingarleysi og skorti á fjármagni. Margir vísuðu einnig í innbyggða tregðu innan akademíu og stjórnsýslu skólans. Viðteknar hugmyndir um það hvað vísindaleg vinnubrögð fela í sér veiti takmarkað svigrúm fyrir jafnréttisáherslur auk þess sem verklag stjórnsýslunnar feli ekki í sér þann sveigjanleika sem þarf til að tryggja samþættingarstarf og aðgengi fyrir alla. Nokkrir viðmælendur ræddu í þessu samhengi um „elítisma“ innan akademíunnar.

Bent var á að Háskóli Íslands byggir á ríkri hefð sem grundvallast m.a. á samkeppni og útilokun. Akademían hygði þeim sem best standa sig; bestu nemendum með bestu einkunum og besta starfsfólkinu með bestu stöðunum. Þeir sem verr standa í samkeppninni sæta óhjákvæmilega jaðarsetningu eða útilokun. Áhersla undangenginna áratuga á „excellence“, eða afburða framistöðu og afburðaverk, byggir þannig í raun á gömlum grunni samkeppninnar og undirstrikar og ýkir einstaklingshæfni innan hins akademíska kerfis. Akademían búi ennfremur við ákveðinn „ósnertanleika“, eins og einn viðmælandi lýsti, sem veldur því að erfitt sé að koma fram með gagnrýni á starfshætti og breyta þeim.

Samkvæmt viðmælendum sem unnið hafa við jafnréttisstörf innan skólans stendur elítisminn í vegi fyrir mikilvægu útvíkkunar- og þróunarstarfi. Stefnan að verða einn af „hundrað bestu“ háskólunum rúmi illa jafnréttisáherslur og kröfur um aðgengi fyrir alla. Að mati sumra útiloka áherslunnar tvær, excellence og jafnréttismál, hvor aðra.



Öll þessi stefna um jöfnuð og fjölbreytileika og allt þetta, þessi stefna gengur alveg þvert á þennan elítisma sem er líka byggður inn í þetta excellence.

Þó voru ekki allir sammála. Sumir viðmælendur töldu sjónarmiðin tvö geta vel átt saman, eitt þurfi ekki að útiloka annað. Bent var á að erlendir háskólar hafi sýnt það og sannað og var Trinity college á Írlandi tekinn sem dæmi um skóla sem talinn er meðal þeirra bestu en hann hefur í langa tíð haft starfsrækt diplómanám fyrir fólk með þroskahömlun. Innan Háskóla Íslands eru, að mati viðmælenda, hins vegar bæði viðhorfs hindranir og kerfislægar hindranir sem torvelda framsækið jafnréttisstarf. Til að mynda væru áberandi sjónarmið þess eðlis að kröfur um aukinn aðgengileika að námi fælu í sér „gengisfellingu“ eða útpynningu á gæðum. Ennfremur þyrfti að rýna í verklag og forgangsröðun og veita svigrúm fyrir aðgerðir sem tryggja aðgengi fyrir fatlað fólk. Sé raunverulegur vilji til að útvíkka jafnréttisáherslur og auka aðgengi ólíkra hópa þurfi að vinna gegn hvoru tveggja, kerfislægum hindrunum og viðhorfs hindrunum.

Bent var á að einsleitur hópur starfsfólks geti staðið jafnréttismálum fyrir þrifum. Akademískt starfsfólk hafi skilgreiningarvaldið og ákveði hvað skuli rætt og hvaða breytingar geti átt sér stað. Þetta verði til þess að jafnréttisstarf sé miðað við „toppinn“ á meðan þeir sem minnst mega sín sæti afgangi. Að sögn viðmælenda felst rót vandans í því að flestir eru „samdauna forréttindum sínum“ og sjá ekki mismunun sem aðrir en þeir sjálfir verða fyrir:

Og það er í rauninni bara eins og með alla mannréttindabaráttu. Ég meina, hvítum í Bandaríkjunum fannst ekkert að kerfinu eins og það var þegar svörtum var mismunað beint og óbeint, formlega og óformlega. Því fólk sér ekki sín forréttindi. Og þá er bara eins og fólk sé að trufla eitthvað vel fúnkerandi kerfi.

Til að vinna bug á þessu töldu viðmælendur brýnt að skólinn nálgast málið á öðrum forsendum en hingað til. Mikilvægt sé að byrja á því að „vinda ofan af elítismanum“ og stíga út fyrir þægindaramma hefðarinnar til þess að eiginlegt jafnréttisstarf geti átt sér stað. Í því skyni þyrfti einnig að skapa aukinn sveigjanleika innan regluverks og verklags stjórnsýslu og vinna með innbyggt stigveldi innan skólans. Loks þyrfti að greiða aðgengi fleiri hópa að jafnréttisstarfi skólans.



Jafnréttisstefna skólans

Viðmælendur í eigindlegum viðtölum ræddu töluvert um jafnréttisáætlanir skólans sem og stefnu í jafnréttismálum. Flestir þekktu ágætlega til jafnréttisáætlunar háskólans og töldu hana tengjast vel stefnu skólans. Færri voru vel kunnugir jafnréttisáætlunum sviða, en þeir sem þekktu til þeirra töldu margir að slíkar áætlanir þyrftu að vera hnitmiðaðri og einfaldari.

Bent var á að jafnréttisáætlanir háskólans hafa þróast og breyst í tímans rás. Áherslur hafa þróast en form og umgjörð áætlana einnig. Sumir töldu jafnréttisáætlanir skólans oft hafa verið fremur ómarkvissar og ójarðtengdar og að innleiða þyrfti aukna aðgerðabindingu inn í áætlanirnar til að þær nýttust betur í reynd. Viðmælendur sem unnið höfðu að undirbúningi nýjustu áætlana bentu á að tekið hafi verið upp verklag þar sem ábyrgð er betur skilgreind og ljóst er hvaða einstaklingur eða eining ber ábyrg gagnvart tilteknum jafnréttisaðgerðum. Með því móti vonuðust viðmælendur til þess að áætlanirnar geti betur nýst til að knýja fram aðgerðir og breytingar.

Einstaka viðmælendur töldu ennfremur „háleit markmið“ jafnréttisáætlana hafa staðið í vegi fyrir að þær nýttust vel innan skólans. Þannig sagði einn viðmælandi: „Það er svo mikil lenska að búa til jafnréttisáætlanir sem [líta vel út] en það er miklu mikilvægara að gera jafnréttisáætlanir sem eru raunhæfar.“ Ennfremur töldu margir brýnt að jafnréttisáætlunum væri fylgt eftir og þær betur kynntar starfsfólki. Til að festa jafnréttisáætlanir í sessi þurfi að auka meðvitund og þekkingu meðal starfsfólks og stuðla að virku samtali um jafnréttismál.

Að fylgja henni [jafnréttisáætlun sviða] eftir með því að taka hringinn í deildunum og miðlægu stjórnsýslunni, þar sem verður kynningarfundur á hverjum stað og segja frá og fá dýlóg þar sem fólk getur spurt og tjáð sig. Þetta hefur vantað.

Í rýnihópum með nemendum kölluðu þátttakendur eftir aukinni eftirfylgni með jafnréttisáætlunum og samræmingu verklags. Gjá væri á milli stefnu háskólans í jafnréttismálum annars vegar og starfsemi innan deilda og í stjórnsýslu hins vegar. Verklag á mörgum stöðum væri ekki í takt við jafnréttisáherslur, enda væri ekki gengið úr skugga um að farið væri eftir jafnréttisáherslum. Bent var á að það sé undir hverjum kennara komið hvort hann komi til móts við ólíkar þarfir nemenda í kennslustund og gæti að kynjaslagsíðu í námsefni sem hann kennir. Þörf væri á samræmingu vinnubragða og bættri upplýsingamiðlun á milli ólíkra starfseininga skólans. Til að mynda virðast



upplýsingar um breytt nöfn trans nemenda í Uglu ekki alltaf skila sér til deildarinnar því að kennarar notist stundum við röng nöfn og persónufornöfn nemenda í tímum.

Það er mikið og hneykslanlegt misræmi á milli stefnu háskólans og svo deildarinnar sem ég er í. Þótt það hafi verið ýmisleg vandkvæði í tengslum við skráningu mína þegar ég byrjaði þá hefur Háskólinn, og þá sérstaklega starfsfólk þjónustuborðsins, alltaf verið mjög hjálplegt og hefur reynt að koma til móts við mig og allt það. En svo þegar kemur að deildinni sem ég er skráð í þá er það eins og svarthol og allar mikilvægar upplýsingar hverfa.

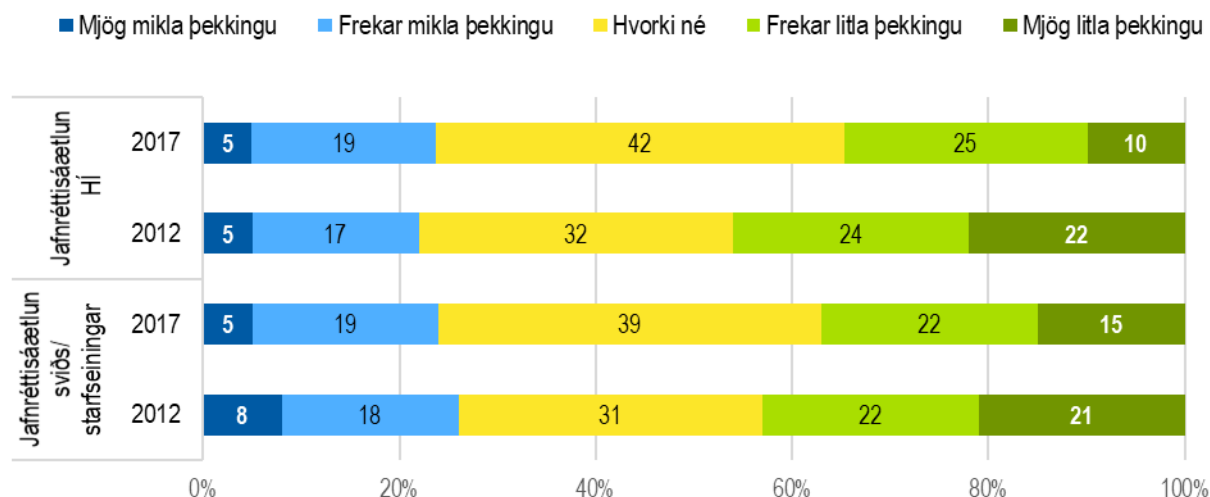
Til að jafnréttisstarf skili sér út til sviða og deilda þarf, að mati viðmælenda, aukin samskipti og samvinnu þvert á skólann. Margir viðmælendur ræddu um mikilvægi þess að virkja fleira starfsfólk í umræðu um jafnréttisáætlanir. Ef áætlarnir eiga að knýja fram breytingar og vera til grundvallar í jafnréttisstarfi þurfi að auka umræðu, samtal og fræðslu. Að öðrum kosti verði þær áfram „dautt plagg“ líkt og einn viðmælandi orðaði það. Annar viðmælandi var gagnrýninn á gerð jafnréttisáætlana og taldi brýnt að endurskoða verklagið í heild sinni. Hann benti á að gerð jafnréttisáætlana væri alla jafna í höndum útvalins áhugafólks sem hefði sérstakan áhuga og þekkingu á jafnréttismálum. Þetta yrði til þess að áætlarnir væru ekki innleiddar sem hluti af sameiginlegri vinnu starfsfólks háskólans þar sem flest starfsfólk skólans hefði litla tengingu við áætlunina.

Áætlanagerð er mjög gagnleg. En menning fyrir áætlanagerð innan skólans er mjög vanþróuð ennþá. [...] Það er ekki áætlunin sjálf, það er áætlanagerðin, að taka þátt í henni, leggja áherslurnar, eignast hana og fylgja henni eftir í sinni daglegu vinnu. Hver og einn. Og sérstaklega í svona, þeirri valdeflingu sem háskólarnir eiga að vera í a.m.k., þá er áætlanagerð og áætlanakúltúr mjög mikilvægur.

Þekking á jafnréttismálum

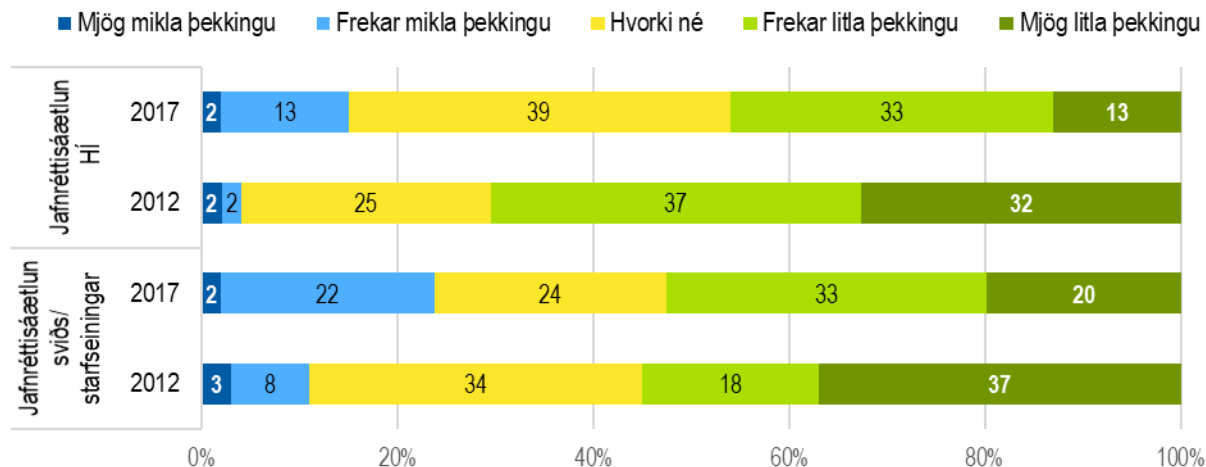
Í könnuninni voru þátttakendur spurðir hversu mikla eða litla þekkingu þeir hefðu á jafnréttisáætlun háskólans og jafnréttisáætlun þess sviðs sem þeir tilheyrðu. Samskonar spurningar var að finna

Í könnun sem gerð var árið 2012 í tengslum við úttekt á stöðu og þróun jafnréttismála við háskólann 2008 – 2011. Mynd 21 sýnir svör starfsfólks skólans við spurningunni sem og svör við sömu spurningu árið 2012. Á myndinni má sjá að um fjórðungur telur sig hafa mjög eða frekar mikla þekkingu á jafnréttisáætlun skólans og jafnréttisáætlun síns sviðs eða starfseiningar sem er svipað hlutfall og árið 2012. Hlutfallslega fleiri töldu sig hafa hvorki mikla né litla þekkingu á jafnréttisáætlununum nú en árið 2012 en hlutfall þeirra sem höfðu mjög litla þekkingu á jafnréttisáætlununum hefur lækkað. Í bakgrunnstöflu í viðauka sést að þekking starfsfólks á jafnréttisáætlunum jókst með hækkandi aldri þess. Þá var starfsfólk á Hugvísindasviði og Verkfræði- og náttúruvísindasviði síður líklegt til að hafa mjög eða frekar mikla þekkingu á jafnréttisáætlun HÍ (13%) og jafnréttisáætlun sviðsins (14% og 17%) en starfsfólk á öðrum sviðum (25-32% og 24-31%) (sjá töflur 12 og 14 í viðauka).



Mynd 21. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun Háskóla Íslands og jafnréttisáætlun þíns sviðs eða starfseiningar? – Starfsfólk 2012 og 2016

Sömu spurningar voru lagðar fyrir nemendur í stúdentaráði og formenn nemendafélaga. Mynd 22 sýnir að hlutfall þeirra sem töldu sig hafa mjög eða frekar mikla þekkingu á jafnréttisáætlun HÍ hækkaði úr 4% í 15% milli kannana. Sömuleiðis hækkaði hlutfall þeirra sem höfðu mjög eða frekar mikla þekkingu á jafnréttisáætlun síns sviðs eða starfseiningar og fór úr 11% í 24% (sjá töflur 12 og 14 í viðauka).



Mynd 22. Hversu mikla eða litla þekkingu hefur þú á jafnréttisáætlun Háskóla Íslands og jafnréttisáætlun þíns sviðs eða starfseiningar? – Nemendur 2012 og 2016

Í eiginlegum viðtölum ræddu viðmælendur um viðhorf til jafnréttismála og þekkingu á þeim innan háskólans. Einn viðmælandi taldi að meðal starfsfólks ríkti „almenn meðvitund um jafnréttismál“. Jafnréttismál væru þannig á vitorði flestra en þekkingin risti hins vegar ekki djúpt og bæri því lítinn ávöxt. Líkt og könnunin sýnir virðist þekking starfsfólks á jafnréttisáætlunum misjöfn á milli fræðasviða. Þetta sást einnig glögglega í viðtölum, m.a. í viðtölum við forseta fræðasviða. Á meðan forseti eins sviðs lýsti þekkingu sinni á jafnréttisáætlun sem og praktískri innleiðingu hennar sem mikilli, var forseti annars fræðasviðs óviss hvort jafnréttisáætlun síns sviðs hefði verið gerð opinber.

Í rýnihópum ræddu nemendur um stöðu þekkingar á jafnréttismálum innan háskólans. Flestir voru sammála um að jafnréttismál væru nú á fleira vitorði og að aukin jákvæðni ríkti í garð þeirra, bæði innan skólans sem og í samfélaginu í heild. Þrátt fyrir aukinn áhuga hefðu þó margir litla þekkingu á sviðinu og væru jafnvel óöruggir.

Fólk er meðvitað um að það á að vera jafnréttissinnað en veit ekki hvernig. Ég held að fólk verði overwhelmed því það er mikið ójafnrétti í gangi en það veit ekki í hvorn fót það á að stíga.

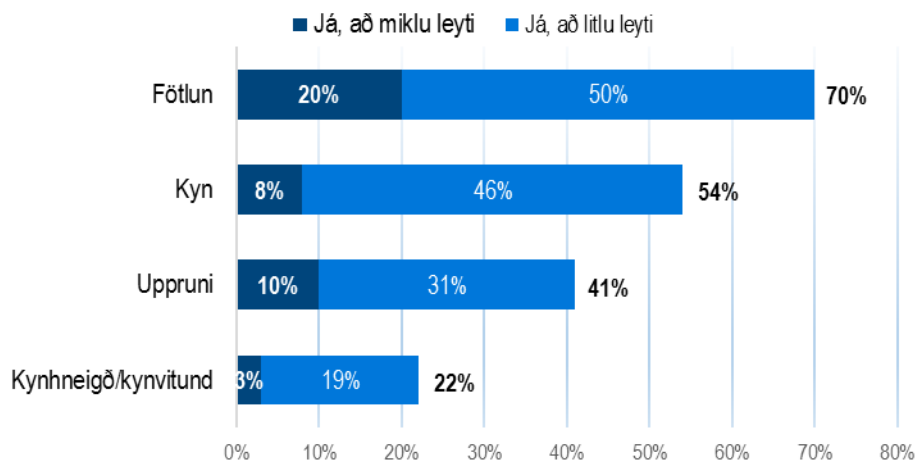


Með öðrum orðum hefði jafnréttisumræðan þróast mikið undanfarin ár og enn væru margir óöruggir að fóta sig innan hennar. Þátttakendur töldu aukna fræðslu í jafnréttismálum til starfsfólks skólans mikilvæga, og vera forsendu þess að jafnréttisáherslur áætlunarinnar skili sér út í kennsluhætti og námsefni.

Mismunun og niðrandi tal innan skólans

Í könnuninni voru þátttakendur spurðir hvort þeir teldu starfshætti eða venjur skólans mismuna fólki á grundvelli fötlunar, kyns, uppruna eða kynhneigðar/kynvitundar. Brýnt er að áréttu að svörin endurspegla ekki stöðu hópanna sem spurt var um en varpa ljósi á viðhorf svarenda og þekkingu þeirra á málefninu. Á mynd 23 má sjá að flestir svarendur töldu að fólki væri mismunað á grundvelli fötlunar, 20% töldu starfshætti eða venjur skólans mismuna fólki að miklu leyti á grundvelli fötlunar og 50% til viðbótar töldu starfshætti eða venjur mismuna fötluðu fólki að litlu leyti. Rúmur helmingur þátttakenda (54%) taldi fólki mismunað að einhverju leyti á grundvelli kyns, 41% taldi fólki mismunað á grundvelli uppruna og rúmur fimmtungur (22%) taldi fólki mismunað á grundvelli kynhneigðar/kynvitundar. Athygli vakti að margir þátttakendur völdu að svara *veit ekki* og *vil ekki svara*.

Þátttakendum var einnig gefið tækifæri á að nefna annað sem væri grundvöllur mismununar innan skólans. Átta þátttakendur nefndu mismunun eftir fræðasviði og sex nefndu mismunun á grundvelli tungumáls. Aðrir þættir sem þátttakendur nefndu voru efnahagur, menntunarstig, staða innan háskólans, ætterni og aldur svo eitthvað sé nefnd (sjá töflu 15 í viðauka).

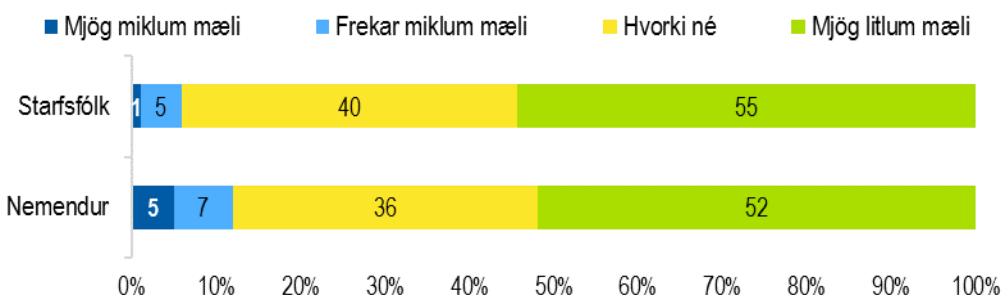


Mynd 23. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli ólíkra þátta og ef svo er, að hve miklu leyti?

Viðhorf viðmælenda í eiginlegum viðtölum svipuðu mjög til dreifingu svara við spurningunni í könnuninni. Flestir töldu fötluðu fólki mismunað og vísuðu í augljósar aðgengishindranir í húsnæði háskólans. Ennfremur töldu margir aðgengi nemenda af erlendum uppruna að námi ábótavant þar sem kennsla væri, í flestum tilvikum, á íslensku. Meðal starfsfólks ræddu þó flestir um kynjамisrétti. Það taldi starfssfólk og nemendur betur meðvitaða um mismunun á grundvelli kyns en annara breyta, enda ætti umræða um og barátta fyrir kynjajafnrétti sér langa sögu innan skólans. Nemendur í rýnihópunum ræddu hins vegar eigin upplifanir og vísuðu ennfremur í sameiginlega reynslu minnihlutahópa á kerfislægum- og viðhorfshindrunum. Nánar er fjallað um stöðu einstakra hópa í sérköflum seinna í skýrslunni.

Grín og niðrandi tal

Þátttakendur í könnuninni voru beðnir að taka afstöðu til þess hvort grín eða niðrandi tal á kostnað kvenna, fatlaðs fólks, innflytjenda og hinsegin fólks fyrirfinndist innan Háskóla Íslands. Alls töldu 6% starfsfólks slíkt fyrirfinnast í mjög eða frekar miklum mæli í starfsmannahópnum. Hlutfallslega fleiri, eða 12% þátttakenda úr hópi nemenda töldu grín eða niðrandi tal fyrirfinnast meðal samnemenda (sjá mynd 25). Nokkur munur var á afstöðu nemenda eftir kyni, en engin karlanna og 16% kvennanna töldu grín eða niðrandi tal á kostnað kvenna, fatlaðs fólks, innflytjenda og hinsegin fólks fyrirfinnast í miklum mæli í nemendahópnum. Aftur ber þó að taka fram að um afar fáa svarendur var að ræða (sjá töflu 17 í viðauka).



Mynd 24

Mynd 25. Meðal samstarfsfólks/samnemenda, í hve miklum mæli telur þú grín eða niðrandi tal fyrirfinnist á kostnað kvenna, fatlaðs fólks, innflytjenda og hinsegin fólks?

Í eigindlegum viðtölum við starfsfólk voru viðmælendur einróma um að niðrandi tal um einstaka hópa innan háskólans væri óverulegt. Þó tóku nokkrir viðmælendur það fram að fyrir nokkrum árum hafi kynbundið áreiti í formi niðrandi tals verið töluvert vandamál innan skólans. Á því hafi verið tekið með markvissu átaki.

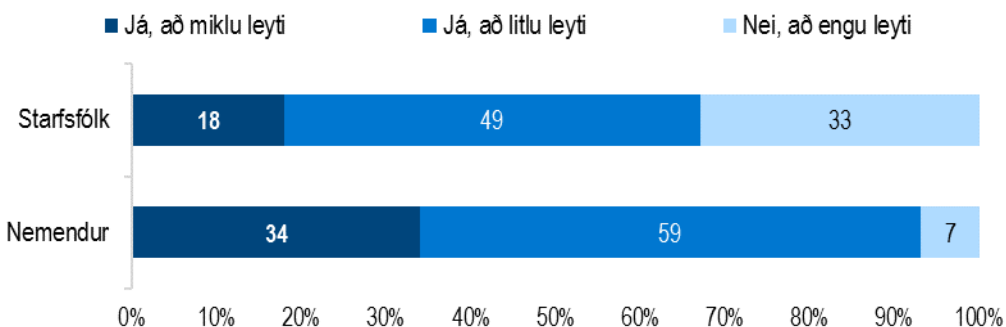
Í rýnihópum með nemendum voru þátttakendur sammála um að á síðastliðnum árum hafi mikið breyst og að fordómafullt grín og niðrandi tal í garð ólíkra hópa væri nú sjaldgæfara en áður. Þó voru sumir þátttakendur enn varir við slíkt, sér í lagi fordómafulla brandara og orðtak á kostnað fatlaðs fólks. Í sumum vinahópum myndast ákveðin menning og skopskyn. Þátttakendur ræddu einnig hvernig notkun samskiptamiðla stuðlaði í auknum mæli að því að fólk væri í “eigin búbblu” einangrað frá utanaðkomandi orðræðum. Fyrir vikið væru margir ekki meðvitaðir um fordómana sem grasseruðu í sumum nemendahópum. Þeir ræddu um mikilvægi þess að skapa öruggt rými fyrir alla og bentu á að fordómafull orðræða hefur áhrif á daglegt líf fólks.

Fólk áttar sig ekki á því að það eru tengsl á milli þess sem þú segir, kannski í gríni eða ekki, það er samt niðrandi og er að stuðla að mismunun.

Í rýnihópi meðal fatlaðra nemenda tóku þátttakendur skýrt fram að þeir hefðu ekki upplifað grín eða niðrandi tal á sinn kostnað innan skólans. Slíkt fyndu þau endrum og sinnum fyrir utan skólans en höfðu ekki fundið fyrir því innan hans.

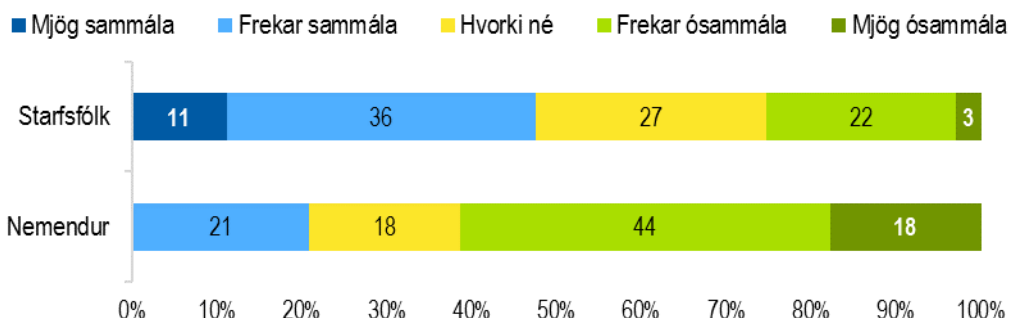
Staða fatlaðs fólks

Mynd 26 sýnir hvernig svör við spurningum um mismunun fatlaðs fólks innan skólans dreifðust eftir því hvort um var að ræða starfsfólk eða nemendur í stúdentaráði og formenn nemendafélaga. Í viðauka má ennfremur sjá nánari dreifingu svara við spurningunni. Þar sést að munur var á afstöðu starfsfólks eftir því hvort það gegndi akademískri stöðu eða stöðu innan stjórnsýslu, en 72% akademískra starfsmanna og 60% starfsmanna í stjórnsýslu töldu starfshætti eða venjur innan skólans mismuna fötluðu fólki að einhverju leyti (þ.e. annaðhvort að miklu eða litlu leyti). Þá var munur á afstöðu kynjanna. Meðal starfsfólks voru konur (73%) frekar á þeirri skoðun en karlar (60%) en aftur á móti töldu allir karlkyns nemendur að starfshættir mismunuðu fötluðu fólki á móti 90% kvennanna (sjá töflu 19 í viðauka).



Mynd 26. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli fötlunar?

Þátttakendur í könnuninni voru einnig beðnir að taka afstöðu til þess hvort starfsumhverfi HÍ komi til móts við ólíkar þarfir fatlaðs starfsfólks. Tæpur helmingur þátttakenda úr hópi starfsfólks var mjög eða frekar sammála þessu en hið sama átti við um 21% nemenda í stúdentaráði og fulltrúa nemendafélaga (sjá mynd 27). Meðal starfsfólks var mikill munur á afstöðu karla og kvenna til spurningarinnar, en 36% kvenna og 63% karla voru mjög eða frekar sammála því að starfsumhverfið kæmi til móts við ólíkar þarfir fatlaðs starfsfólks. Þá var töluerður munur á afstöðu eftir því hvaða sviði eða starfseiningu fólk tilheyrði. Tæp 60% starfsfólks á Hugvísindasviði voru mjög eða frekar sammála spurningunni en á sömu skoðun voru 38% starfsfólks á Menntavísindasviði (sjá töflu 21 í viðauka).



Mynd 27. Ert þú sammála eða ósammála því að starfsumhverfi innan HÍ komi til móts við ólíkar þarfir fatlaðs starfsfólks?

Eins og áður hefur komið fram töldu flestir viðmælendur aðgengi og starfshætti við skólann koma í veg fyrir að fatlað fólk stundi nám eða ráðist til starfa við háskólann. Þetta sæist bersýnilega á því hve fáir fatlaðir nemendur væru við skólann.

Ég veit alveg hvert er prevalence [algengi] á fötluðu fólki hér á Íslandi. Ég sé aldrei fatlað fólk hérna. Bara aldrei. Það voru þó fatlaðir stúdentar þegar ég var í náminu. En ég sé aldrei fatlað fólk.

Margir ræddu aðgengismál skólans og voru gagnrýnir á stöðu mála. Fram kom að breytingar á húsakosti háskólans, bæði stórar og smáar, hafa verið þungar í vöfum. Þrátt fyrir mikinn þrýsting frá nemendum og starfsfólki hafi skólinn enn ekki farið í nauðsynlegar aðgerðir til endurbætts aðgengis í byggingum háskólans. Ennfremur hafi aðgerðir til að auka aðgengi verið ófullnægjandi eða „too little too late“ eins og einn þátttakandi orðaði það. Dæmi um slíkt eru leiðarlínur fyrir fólk sem notar hvíta stafinn, sem langan tíma tók að setja upp og gerir ekki ráð fyrir aðgengi að þjónustuborði og Hámu svo eitthvað sé nefnt. Einnig nefndu viðmælendur hjólastólarampa sem útbúnir voru í Odda og reyndust of brattir fyrir hjólastóla. Enn eru byggingar sem þarfnast gagngerra endurbóta, líkt og Eirberg, og aðgengismál í nýrri byggingum háskólans er einnig ábótavant. Íþróttasalurinn er óaðgengilegur fólki sem notar hjólastóla og Stúdentakjallarann einnig, sem takmarkar og torveldar félagslega þátttöku fatlaðra nemenda.



Við biðjum um að lesrýmið hérna á fyrstu hæðinni í Gimli verði gert aðgengilegt fötluðum sem er bara spurning um að setja sjálfvirka opnun á hurðina og eitt borð sem hægt er að hækka og lækka. Það er búið að taka ár og það er ekki enn komið.

Ýmiskonar kerfislæg tregða hefur, að mati viðmælenda, ollið því að skólinn hefur ekki staðið við þau markmið sem hann hefur sett sér. Í rýnihópi með fötluðum nemendum veltu þátttakendur fyrir sér hugsanlegum ástæðum hægagangs skólans í aðgengismálum. Þegar kallað væri eftir aðgerðum fengjust yfirleitt þau svör að fjármagn vanti. Þátttakendur töldu viðhorf og forgangsröðun skólans standa breytingum fyrir þrifum. Þá hafi mikilvægar breytingar strandað á ákvæðum höfundarréttar því í tilvikum þar sem arkitektar vildu ekki láta gera breytingar hafi skólinn látið þar við sitja. Viðmælendur í rýnihópnum töldu yfirstjórn þurfa að forgangsraða jafnrétti umfram dyntum arkitekta. Eins og staðan er í dag eru margir húsakostir skólans óaðgengilegir eða torfærir fötluðum nemendum. Á mörgum stöðum er aðgengi að fyrirlestrarsölum slæmt og hurðar að kennslustofum þungar þannig að erfitt er fyrir nemendur að komast inn. Þetta hefur áhrif á daglegt líf fatlaðs fólks í skólanum eins og einn viðmælandi lýsti: „Maður lendir í þessu á hverjum einasta degi að lenda í einhverri hindrun“.

Viðmælendur sem starfað hafa að jafnréttismálum innan skólans kölluðu eftir heildstæðri fjármögnunar- og aðgerðaráætlun til lengri tíma. Ef mæta ætti þörfum fatlaðra nemenda og starfsfólks við skólann þyrfti slík vinna að vera á reiðum höndum. Þá þyrfti einnig að endurskoða samninga við ríkið því miðað við núverandi fjárframlög er erfitt fyrir skólann að koma til móts við þarfir fatlaðra nemenda. Viðmælendur bentu einnig á að aðgerðir hafi hingað til að mestu verið bundnar við aðgengi að byggingum og öðru manngerðu umhverfi. Aðgengi væri hins vegar mun víðara hugtak og hefði skýrskotun í ýmsa þætti sem bæta mætti innan skólans.

Þegar þú hugsar um aðgengi þá hugsar þú um dyrakarma en aðgengi er vítt hugtak. Fólk hugsar ekki um til að mynda aðgengi að fólki og félagslegum hlutum.

Að mati viðmælenda þarf að aðlaga kennsluhætti við háskólann til að bæta aðgengi að námi. Veikindi, aðgengisleysi og annað tilfallandi komi oft í veg fyrir að nemendur geti sótt tíma og sumir eigi erfitt með að glósa. Hægt væri að koma til móts við þarfir margra fatlaðra nemenda ef

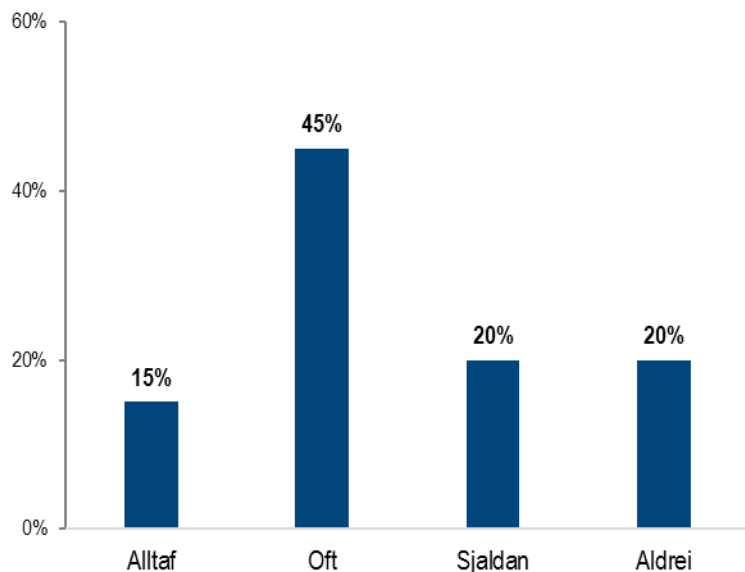


kennarar tækju upp tíma og veittu nemendum aðgengi að upptökunum, en slíkt er enn ekki gert af mörgum kennurum. Viðmælendur töldu ljóst að kennarar fái takmarkaðan stuðning til að tryggja aðgengileika. Ennfremur var bent á að það er kennurum í sjálfsvald sett hvort þeir hafi námskeið sín aðgengileg eða ekki og margir virðist ekki vilja stuðla að auknum aðgengileika námsins. Þá mættu nemendur stundum skilningsleysi og litlum sveigjanleika. Þátttakendur ræddu óaðgengilega kennsluhætti og einstrengingslegar reglur varðandi mætingaskyldu og verkefnaskil. Einn hafði verið í námi þar sem hann mátti ekki taka próf á tölvu þrátt fyrir að hann gæti ekki haldið á blýanti. Þeir töldu mikilvægt að kennarar sýndu aukinn sveigjanleika til að koma til móts við nemendur.

Það er svolítið eins og að það sé ótti við að ef það er ekki allt alveg rosalega ferkantað í einhverju boxi, ef það er boðið upp á sveigjanleika að þá verði það einhvern veginn misnotað eða fari úr böndunum. Í staðinn fyrir að átta sig á því að með auknum sveigjanleika þá eru í raun meiri líkur á að fólk nái að plumma sig, standa sig og þurfi minni stuðningsþjónustu.

Aðgengi fatlaðra nemenda að félagslífi

Fulltrúar stúdentaráðs og formenn nemendafélaga voru beðnir að svara því hvort hugað væri að aðgengi fyrir fatlað fólk við skipulagningu viðburða á vegum nemendafélagsins. Mynd 35 sýnir að 15% töldu alltaf vera hugað að aðgengismálum og 45% sögðu oft vera hugað að aðgengismálum. Á hinn bóginn sögðu 20% að aldrei væri hugað að aðgengi fyrir fatlað fólk þegar viðburðir eru skipulagðir.



Mynd 28. Við skipulagningu viðburða nemendafélagsins er hugað að aðgengi fyrir fatlað fólk?

Þátttakendur í rýnihópum meðal nemenda ræddu aðgengi fatlaðra nemenda að viðburðum nemendafélaga og töldu almennt fá nemendafélög meðvituð um aðgengismál. Fyrir vikið væru viðburðir og skemmtanir á vegum félaganna oft óaðgengileg. Bent var á að erfitt væri að finna skemmtistaði sem eru aðgengilegir. Helsta ástæða óaðgengilegra viðburða væri þó þekkingarleysi.

Ég held að það sé ekki oft fyrr en einhver mætir í hjólastól, að fólk fari að pæla í þessu, því miður.

Þátttakendur bentu þó á að sum nemendafélög væru í auknu mæli vakandi fyrir aðgengismálum og höfðu sýnt það í verki þegar kæmi að skipulagi viðburða. Þá höfðu sum félögin verið í töluverðum samskiptum við fatlaða nemendur til að ræða um atriði er varða aðgengi og fá upplýsingar til að geta tryggt aðstæður þar sem fatlaðir nemendur gætu tekið þátt. Slíkt var, að mati þátttakenda, mjög jákvætt. „Með því að spjalla um hlutina og ræða við þau“ hafi fatlaðir nemendur komið áleiðis mikilvægum upplýsingum til nemendafélaga sem þeir vonuðust til að yrði til þess að breyta verklagi við skipulagningu viðburða.



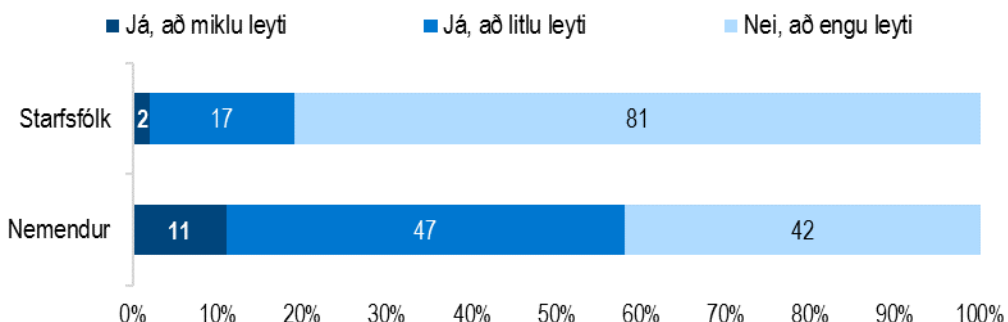
Það þarf að kenna fólki hvað er gott aðgengi. Það að spyrja einhvern hvort það er gott aðgengi getur verið algerlega pointless ef viðkomandi veit ekki hvað það er.

Í rýnihópi með fötluðum nemendum skeggræddu þátttakendur hagsmunafélög fatlaðs fólks innan skólans, en starfsemi þeirra hefur verið nánast engin á tímabilinu sem skýrslan nær yfir. Þátttakendur skildu vel að fatlaðir nemendur vildu ekki eða „hefðu ekki þörf“ fyrir hagsmunafélag fatlaðra nemenda. Flestir vildu heldur taka þátt í sínum nemendafélögum og kynnast samnemendum. Einn viðmælandi bar saman stöðu fatlaðra nemenda og hinsegin nemenda hvað þetta varðar:

*Fyrir hinsegin stúdenta er ofboðslega mikilvægt að geta komið inn í háskólasamfélagið og lýst yfir ákveðinni sérstöðu á meðan við erum meira í þeirri stöðu að við erum **sett** í sérstöðu í samfélaginu, þannig að þegar við komum inn í háskólann þá höfum við meiri þörf fyrir að vera bara partur af okkar nemendahópi.*

Staða hinsegin fólks

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir teldu starfshætti eða venjur skólans mismuna fólki á grundvelli kynhneigðar eða kynvitundar. Svarendur úr hópi nemenda (58%) voru mun líklegri en starfsfólks (19%) til að telja starfshætti eða venjur mismuna fólki á grundvelli kynhegðunar eða kynvitundar (sjá mynd 29). Meðal starfsfólks var fólk á Menntavísindasviði og Félagsvísindasviði líklegra til að telja mismununun gæta en fólk af öðrum sviðum (27-30% á móti 10-16%) (sjá töflu 25 í viðauka).



Mynd 29. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli kynhneigðar eða kynvitundar?

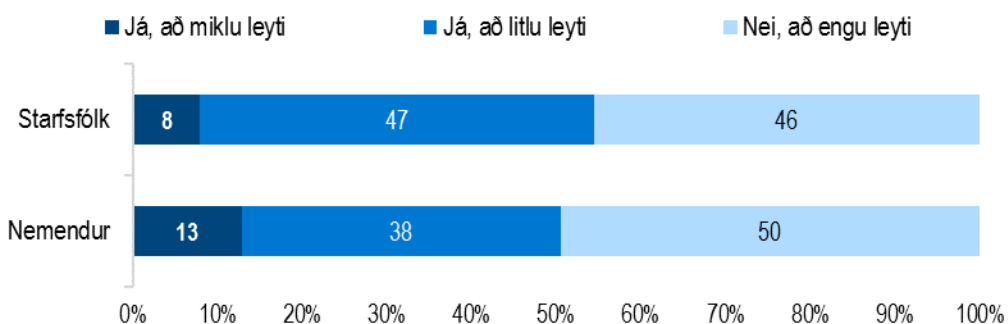
Viðmælendum í eigindlegum viðtölum og rýnihópum voru sýndar niðurstöður könnunarinnar og beðnir að spegla svörunina við eigin sýn. Viðhorf margra svipaði til niðurstaðna könnunarinnar og töldu fáir að starfshættir og venjur innan skólans mismunuðu fólki á grundvelli kynhneigðar eða kynvitundar. Þónokkrir voru þessu hins vegar ósammála og töldu almenna fordóma sem og kerfistregðu innan skólans mismuna hinsegin fólki. Þeir töldu þekkingu á málefnum transfólks litla og jafnréttisumræðu um málefni þeirra skammt á veg komna. Tvíhyggjukennnd sýn á kynin og gagnkynhneigt viðmið gegnsýri flest námsefni skólans og sé í sífelldu endurskapað innan kennslustunda. Eins og áður hefur komið fram lýstu viðmælendur ósamræmi á milli jafnréttis- stefnu og -áherslna háskólans annars vegar og daglegrar starfsemi í deildum skólans hins vegar. Breytingar á skráningarkerfi Uglunnar gerir transnemendum kleift að breyta nafni sínu til að það samræmist kynvitund þeirra. Þrátt fyrir það eru enn kennarar innan skólans sem ávarpa nemendur með röngu persónufornafni og röngu nafni. Þátttakendur í rýnihópunum bentu á að þrástef um að hinsegin fólk sé búið að ná öllum réttindum torveldi jafnréttisstarf og byggi í raun á skilningsleysi.

Fyrir hinsegin fólk er það þetta örಾರೆiti sem fólk finnur fyrir, það er ekki verið að mismuna eins mikið og annarsstaðar í heiminum, sem betur fer. En maður upplifir allskonar hluti sem aðrir gera ekki.

Viðmælendur bentu á að þekkingarleysi í málefnum hópsins sæist bersýnilega í niðurstöðum könnunarinnar og minntu á að sjónarmið þátttakenda í könnuninni endurspegluðu ekki stöðu hópsins heldur eingöngu viðhorf þátttakenda og stöðu þekkingar.

Staða kvenna

Þegar spurt var um mismunun á grundvelli kyns var minni munur á afstöðu hópanna sem tóku þátt í könnuninni. Alls töldu 55% starfsfólks og 58% nemenda starfshætti eða venjur mismuna fólki að miklu eða litlu leyti á grundvelli kyns. Athygli vekur að meðal starfsfólks töldu 66% kvenna starfshætti mismuna á grundvelli kyns en 37% karla. Þegar rýnt er í dreifingu á meðal nemenda telja hlutfallslega fleiri karlar mismunun gæta á grundvelli kyns en konur (56% á móti 48%). Þó ber að hafa í huga að þar sem fáir karlkyns nemendur svöruðu spurningalistanum vegur hvert svar úr þeirra röðum mikið við útreikning á hlutföllum (sjá töflu 27 í viðauka).



Mynd 30. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli kyns?

Birtingamyndir kynjamisréttis voru, af viðmælendum, taldar birtast víða í háskólasamfélaginu. Sumir ræddu kynjaða slagsíðu meðal nemenda og þá staðreynd að konur eru í meirihluta í langflestum deildum háskólans. Nokkrir töldu þetta vísun á að konur væru á góðri leið með að yfirtaka akademíuna og settu spurningamerki við þá þróun. Menntunarskortur meðal karla væri vart til marks um stefnu í jafnréttisátt. Viðmælendur töldu vandann margþættan og liggja víða:

Ef við erum að tala um strákana, þá held ég að stór hluti [ástæðunnar fyrir kynjuðu vali] sé nú bara í samfélaginu og í í framhaldsskólanum [...]. Og ég held að náttúrulega bara samfélagið, fjölskyldurnar, heimilin skipti þarna máli. Háskólinn er með þetta í sinni stefnu að reyna að hafa áhrif á hvað er að gerast á lægri skólastigum.



Þannig eiga sér stað rannsóknir á brottfalli innan háskólans sem um leið er ætlað að nýtast í mótaðgerðavinnu. Þá var minnst á mikilvægi þess að fjölga karlfyrirmyndum og ráðast í frekari aðgerðir innan deilda og sviða þar sem hallar á karla. Slík vinna skilaði þó oft litlu því þrátt fyrir aðgerðir innan hjúkrunarfræðideildar til þess að fjölga karlnemendum og nokkrar, sterkar karlfyrirmyndir í hjúkrun hefði kynuð slagsíða innan deildarinnar haldist. Afleiðingarnar væru einsleit kvennastétt og gerði það að verkum að ungir karlar missa af góðum menntunar- og atvinnutækifærum. Vandinn liggur, að sögn viðmælenda, djúpt í menningunni og er tvinnað kynjaðri hugmyndafræði um kvenlægni umönnunarstarfa.

Einnig ræddu viðmælendur um kynjaða stigveldisskipan innan háskólans sem lýsir sér þannig að flestir nemendur og akademískt starfsfólk á neðri þrepum framgangskerfisins eru konur á meðan karlar eru í meirihluta í æðstu og best launuðu stöðum akademíunnar. Einn viðmælandi lýsti því einnig hvernig starfshættir og menning hygli körlum á kostnað kvenna: „Það eru óvægin og hörkuleg samskipti sem ég held að sé gegnumgangandi í skólanum og mjög í akademísku lífi og samfélögum.“ Samskiptamenningin sem vísað er í er að mati viðmælandans hluti karllægrar menningar háskólans. Menningunni er viðhaldið og miðlað áfram í samskiptum frá degi til dags og á milli deilda og sviða háskólans. Þar sem konur eru undirskipaður hópur í akademíunni reynist það þeim erfitt að taka þátt og það leiði jafnvel til þess að þær „detta hér úr starfi, flytja í burtu og fara til annarra landa [...] það er alþekkt vandamál að konur þrífast illa í akademíunni“. Sumir töldu þörf á að rýna betur í starfsaðstæður starfsfólks, og sér í lagi kvenna. Í því samhengi ræddu viðmælendur um aukna streitu og álag í starfi og bentu á starfsumhverfiskannanir háskólans sem sýna að konur finni að jafnaði fyrir meiri streitu í starfi en karlar. Þeir töldu að síaukna streitu innan skólans koma sérstaklega fram á konum, sem bæru yfirleitt höfuðábyrgð á heimilis- og fjölskyldulífi. Fyrir vikið reyndist mörgum erfitt að samræma vinnu- og fjölskylduskyldur.

Sumir viðmælendur töldu kerfisbundnu, kynjuðu misrétti innan veggja háskólans ennfremur vera viðhaldið í gengum stýringu fjármagns innan skólans:

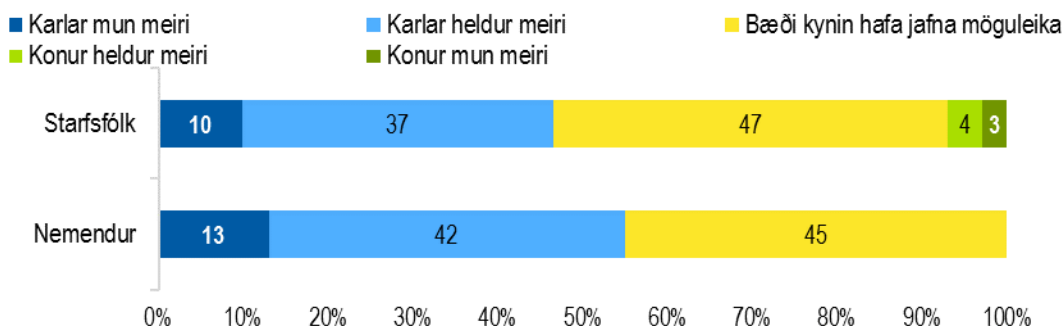


Ef þú berð saman svið háskólans og tekur tillit til bæði samsetningar nemenda og starfsmanna, að þá er að mínu mati betur gert við þau fagsvið sem eru karldómineruð. Hvort að það er meðvitað eða ekki, en það er náttúrlega alveg ljóst að höfundar til dæmis útdeilingarfyrirkomulagsins, sem deilir peningum innan háskólans, voru allt karlar. Það voru prófessorar í verkfræði og raunvísindum sem bjuggu kerfið til. Þannig að kerfið getur verið blint að því leyti að það tekur í meðferð ekki tillit til ólíkra aðila en það er ekki hannað sem sanngjarnt. Það er einhvers konar kerfisbundin skekkja í því.

Kynbundin mismunun þótti þannig samofin menningu og rekstri háskólans og birtist m.a. í því hvernig fjármagni er deilt. Af þeim sökum væri ekki nóg að skoða hlutföll karla og kvenna í nefndum og störfum innan háskólans. Ójöfn kynjahlutföll væru ekki rót vandans heldur birtingamynd kerfislægrar tregðu og stigveldisskipan þar sem konur og hið kvenlega er síður metið af verðleikum. Því þarf, að mati viðmælenda, að taka heildrænt á málunum og innleiða markvisst samþættingu jafnréttissjónarmiða og kynjaða fjárlagagerð í starfshætti skólans.

Möguleiki kynjanna til starfsframa

Þátttakendur í spurningakönnuninni voru spurðir hvort þeir teldu karla og konur njóta sömu möguleika til starfsframa í HÍ. Á mynd 31 sést að tæplega helmingur starfsfólks taldi karla hafa mun eða heldur meiri möguleika til starfsframa en konur. Jafnhátt hlutfall (47%) taldi kynin hafa jafna möguleika. Dreifing svara var svipuð meðal fulltrúa í stúdentaráði og nemendafélögum. Enginn úr hópi nemenda taldi þó konur njóta meiri möguleika til starfsframa, en það átti við um 7% starfsfólks. Mikill munur var á afstöðu kynjanna til spurningarinnar, en 63% kvenna úr röðum starfsfólks og 68% kvenna úr hópi nemenda töldu karla njóta mun eða heldur meiri möguleika til starfsframa en konur en á sömu skoðun voru u.þ.b. 20% karla (sjá töflu 29 í viðauka).



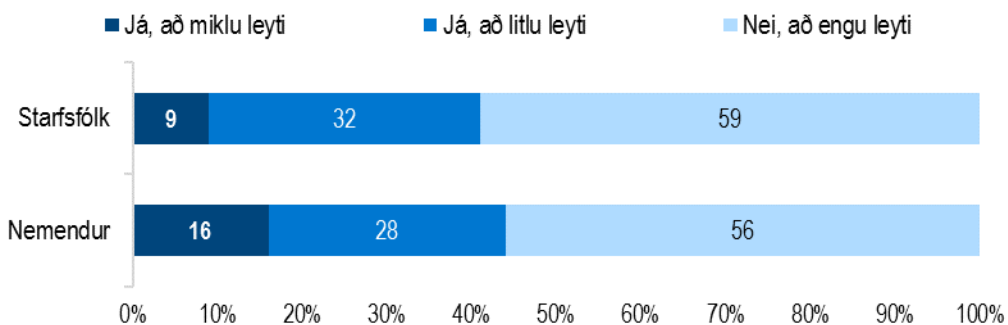
Mynd 31. Telur þú að karlar og konur njóti sömu möguleika til starfsframa í HÍ?

Í viðtölunum var rætt um framgang innan akademíunnar. Margir töldu kynjajafnrétti í eðlilegri þróun og að endanlegt takmark myndi nást með kynslóðaskiptum. Þannig hefði aukinn fjöldi kvenstúdenta frá níunda áratugnum smám saman skilað sér í fjölgun kvenkyns starfsfólks innan akademíunnar með þeim afleiðingum að kynjahlutfallið væri að jafnast út. Með áframhaldandi þróun yrðu konur í meirihluta í öllum þrepum framgangs. Á sama tíma bentu aðrir viðmælendur á að umframfjöldi kvenna í akademískum stöðum Háskóla Íslands væri ekki kynjajafnrétti í sjálfu sér, takmarkið hlyti að vera jafnt kynjahlutfall. Þá kom það sjónarmið fram að viðvarandi meirihluti karla í prófessorsstöðum væri merki um að kynslóðakenningin ein og sér héldi ekki, heldur væri innbyggð, kerfislæg mismunun sem viðhéldi kynjaskökku hlutfalli í æðstu stöðum akademíunnar. Kerfið sjálft væri ekki óskeikult og kyn-hlutlaust og því gagnaðist það körlum og konum á ólíkan hátt í framgangi.

Bent var á að sértækra aðgerða væri þörf til þess að jafna möguleika kynjanna við akademískan framgang. Þannig þyrfti markvisst að íhuga hvernig hægt er að koma til móts við hópa sem ættu erfiðara uppdráttar í framgangskerfinu en aðrir, svo sem ungar mæður. Þannig þyrfti að breyta reglum og viðmiðum á þann hátt að meira tillit sé tekið til fjarvista vegna barneigna, samræma kennslutíma háskólans við opnunartíma leikskóla og grunnskóla o.fl. í þeim dúr.

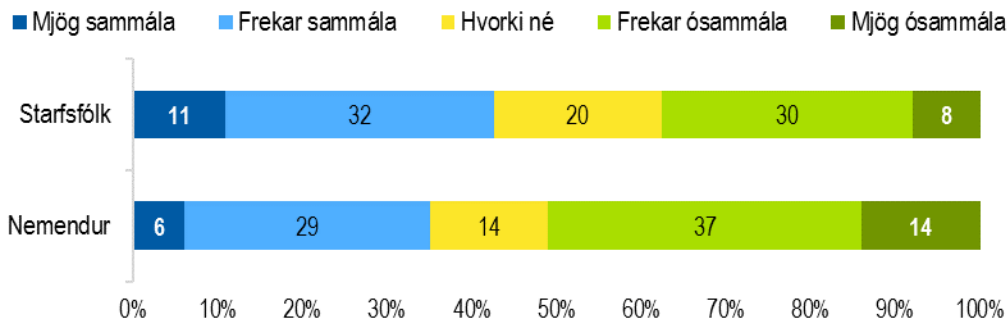
Staða fólks af erlendum uppruna og innflytjenda

Á mynd 32 má sjá að 41% starfsfólks og 44% nemenda telja starfshætti eða venjur mismuna fólki að miklu eða litlu leyti á grundvelli uppruna eða litarháttar. Nánari greining á svörum starfsfólks sýnir enn fremur að hlutfallslega fæstir á Hugvísindasviði telja mismunun gæta á grundvelli uppruna eða litarháttar (eða 28%) en hlutfallslega flestir á Menntavísindasviði (54%).



Mynd 32. Telur þú að starfshættir eða venjur skólans mismuni fólki á grundvelli uppruna eða litarháttar?

Mynd 33 sýnir að 43% starfsfólks voru mjög eða frekar sammála því að nám í HÍ væri aðgengilegt innflytjendum. Ríflega þriðjungur fulltrúa í stúdentaráði og nemendafélögum var sama sinnis. Bakgrunnstafla í viðauka sýnir að töluverður munur var á afstöðu kynjanna til spurningarinnar. Meðal starfsólks voru hlutfallslega fleiri karlar (55%) en konur (34%) mjög eða frekar sammála því að nám í HÍ sé aðgengilegt innflytjendum en meðal fulltrúa í stúdentaráði og formanna nemendafélaga voru 41% kvenna og 13% karla mjög eða frekar sammála. Þess ber þó að geta að fáir karkyns nemendur svöruðu spurningalistanum og hvert svar úr þeirra röðum vegur því mikið við útreikning á hlutföllum. Einnig var töluverður munur á afstöðu starfsfólks eftir því hvaða sviði eða starfseiningu það tilheyrði. Um helmingur starfsfólks á Hugvísindasviði, Verkfræði- og náttúruvísindasviði og stjórnsýslu var mjög eða frekar sammála því að nám í HÍ væri aðgengilegt innflytjendum. Hið sama átti við um 28 til 37% starfsfólks af öðrum sviðum (sjá töflu 33 í viðauka).



Mynd 33. Ert þú sammála eða ósammála því að nám í HÍ sé aðgengilegt innflytjendum?



Viðmælendur í eigindlegum viðtölum og rýnihópum voru einróma um að nemendur og starfsfólk af erlendum uppruna ættu á brattann að sækja í Háskóla Íslands. Bent var á að í háskólanum ríki ákveðin málstefna sem endurspeglar í öllu starfi hans. Þannig hefðu erlendir og innlendir nemendur og kennarar ekki sama aðgengi að upplýsingum og efni, auk þess sem þeir stæðu höllum fæti í samskiptum við samstarfsfólk. Þeirri spurningu var velt upp hvort ríkjandi málstefna samræmdu stefnu háskólans í jafnréttismálum og jafnframt hvort markmið háskólans um að vera gildur alþjóðaháskóli á heimsmælikvarða leyfði málstefnuna áfram í núverandi mynd.

Í rýnihópi meðal nemenda af erlendum uppruna voru þátttakendur einróma um að upplýsingagjöf væri ábótavant. Þrátt fyrir að mæta almennt kurteisi og hjálpssemi frá flestum innan skólans er erfitt fyrir erlenda nema að fá upplýsingar um skólann, stuðning sem er í boði og réttindi þeirra. Upplýsingar um námsleiðir fyrir nemendur af erlendum uppruna eru hvorki nægar né aðgengilegar að mati þátttakenda. Flestir tölvupóstir og tilkynningar innan skólans eru á íslensku og mikilvægar upplýsingar grafnar djúpt á heimasíðu háskólans. Bent var á að töluvert af upplýsingum hafi ekki verið þýddar yfir á enska heimasíðu skólans og upplýsingar á íslensku síðunni væru því mun ítarlegri. Það fari því mikil orka í það fyrir nemendur að þýða og lesa tölvupóst og heimasíðu háskólans. Erlendir nemendur þurfi því oft að leggja sig mikið eftir upplýsingum og stóla mikið á óformlegar upplýsingaleiðir; spyrja aðra nemendur skólans og starfsfólk og spyrja hvort annað. Mikill tími geti því farið í það að finna út úr hlutunum.

Þegar ég kom fyrst talaði ég mikið við fólk í kringum mig og fór og fann upplýsingarnar sjálf og núna þá er það þannig að þegar fólk kemur í deildina þá fæ ég fyrirspurnir frá öðrum, prófessorum, íslenskum prófessorum. Þeir biðja mig að hjálpa nemendum sínum: Hvernig fannstu húsnæði? Spurðu hana, hún veit hvernig þetta er og það er af því að ég fór á stúfana og fann allar þessar upplýsingar sjálf. Og meira að segja póstdoc namar leita til mín.

Viðmælendur bentu á að það þyrfti að vera skýrt hvaða kúrsar og námsleiðir erlendir nemendur gætu sótt og hvaða nám væri miðað að íslenskum nemendum. Þónokkrir þátttakendur höfðu skráð sig í nám sem þeir töldu aðgengilegt erlendum nemum, en þegar önnin hófst hafði annað komið á daginn. Í sumum tilvikum hafi eingöngu verið kennt á íslensku og lítil viðleitni sýnd til að koma til móts við nemendur. Sumir nemendur í þessari stöðu höfðu fengið hvatningu frá



kennurum um að „reyna að halda í við námið, þetta kemur“ en aðrir hafi sagt sig úr kúrsum eða skipt um námsgrein. Þeir bentu á að réttindi nema af erlendum uppruna væru ekki skýr. Til að mynda væri ekki ljóst hvort nemendur ættu rétt á því að fá að taka próf á ensku í kúrsum þar sem prófin væru almennt á íslensku. Viðmælendur bentu á að það virtist sem að kennarar réðu því sjálfir hvort þeir kæmu til móts við þarfir nema og sýndu slíkan sveigjanleika eða ekki.

Þátttakendur bentu á að mikið af stuðningi og upplýsingum ætluðum erlendum nemum miðist við þarfir grunn- og skiptinema. Erlendir meistara- og doktorsnemar fái hins vegar minni stuðning og upplýsingar. Það fari oft eftir leiðbeinendum og kennurum hverju sinni hvernig staðið er að utanumhaldi utan um nemendur. Þessir nemendur væru oft að leita eftir hagnýtum upplýsingum sem snúa að réttindum nemenda og að samfélaginu sem þau eru að setjast að í, enda væru ýmsar menningarbundnar hindranir sem nemendur af erlendum uppruna standi frammi fyrir. Oft væri litið á slíkar upplýsingar sem „common sense“ eða á almennu vitorði en þær væru oft óaðgengilegar nemendum sem ekki tala íslensku og eru að fóta sig í nýjum heimkynnum.

Mér finnst eins og allt þetta sé miðað að BA nemum. Þannig að þau segja þér hvar bókasafnið er og hvernig þú færð afslátt í Stúdentakjallaranum[...] en þau hjálpa þér ekki með hluti eins og: Get ég nýtt mér heilbrigðiskerfið, er ég skráð eða...? Af því að upplýsingarnar miðast ekki við erlenda nemendur sem dvelja í lengri tíma.

Þátttakendur ræddu ennfremur ýmisleg kerfislæg vandamál sem og takmarkaða samvinnu og samráð milli Háskóla Íslands og annarra stofnanna, svo sem Þjóðskrár og Útlendingastofnunar. Bent var á að lélegt upplýsingaflæði bitni á nemendum á erlendri grundu sem eru að sækja um nám við skólann og þurfa að afla sér nauðsynlegra upplýsinga. Fram kom að oft væri misræmi í upplýsingum og að starfsfólk háskólans þekkti ekki reglur annarra stofnanna. Þetta gat bitnað á nemendum í erfiðri stöðu og var þá sérstaklega rætt um stöðu nemenda utan Evrópusambandsins. Mikið sé í húfi fyrir þá nemendur því ef þeir ekki uppfylla skilyrði stofnunarinnar geta þeir átt yfir höfði sér að vera vísað úr landi. Bent var á að skilgreiningar háskólans og Útlendingastofnunar á námsframvindu eru ólíkar. Samkvæmt skólanum þurfi nemar í fullu námi að skila inn að lágmarki 22,5 einingum á önn en Útlendingastofnun geri ráð fyrir 30 einingum. Þrátt fyrir að hafa fengið upplýsingar um annað hjá skólanum hafði einn þátttakandi, sem býr utan



Evrópusambandsins, lent í vandkvæðum þegar hann sótti um landvistarleyfi þar sem hann hafði skráð sig í hlutanám við skólann. Í ljós kom að til að fá landvistarleyfi yrði hann að skila í það minnsta 30 einingum á önn.

Töluvert var rætt um samskipti við Útlendingastofnun sem flestum þóttu erfið. Umsóknir væru teknar seint fyrir og nemendum gert að skila inn ýmsum skjölum og fái oft til þess lítinn tíma. Þátttakendur lýstu dæmum þess að nemendum hafi verið vísað úr landi áður en þeir náðu að klára nám sitt og að útlendingaeftirlitið hafi sent fólk úr landi þrátt fyrir að það hafi verið samþykkt í nám í skólanum. Viðmælendur töldu mikilvægt að stuðlað væri að auknu samræmi og samvinnu milli stofnanna og að starfsfólk háskólans hefði upplýsingar og stuðning á reiðum höndum til að aðstoða nemendur í slíkri stöðu.

Í rýnihópnum var rætt um fleiri kerfislægar hindranir sem nemendur af erlendum uppruna rekast á. Margir höfðu lent í húsnæðiserfiðleikum og lýstu því að leigumarkaðurinn væri óaðgengi-
legur og dýr. Erfitt væri að fá stúdentaíbúðir og umsóknum um slíkar íbúðir væri svarað seint sem gæfi nemendum lítinn tíma til að finna leiguhúsnæði áður en að nám hæfist. Sumir viðmælendur höfðu þurft að dvelja um tíma á farfuglaheimilum og ræddu um aðra sem höfðu lent í ógöngum:

Það er fullt af meistaranemum sem hafa komið og gert ráð fyrir að þeir fengju húsnæði. Einn endaði á því að þurfa að vera á tjaldstæði Reykjavíkur, honum datt ekki í hug að hann fengi kannski ekki húsnæði í marga mánuði.

Viðmælendur voru sammála um að erfiðleikar með að finna húsnæði væri algengt vandamál meðal nemenda af erlendum uppruna. Þegar nemendur væru að fóta sig á framandi slóðum, kynnast nýrri menningu og að byrja í nýju og krefjandi námi, veki óvissa um húsnæði mikið óöryggi.

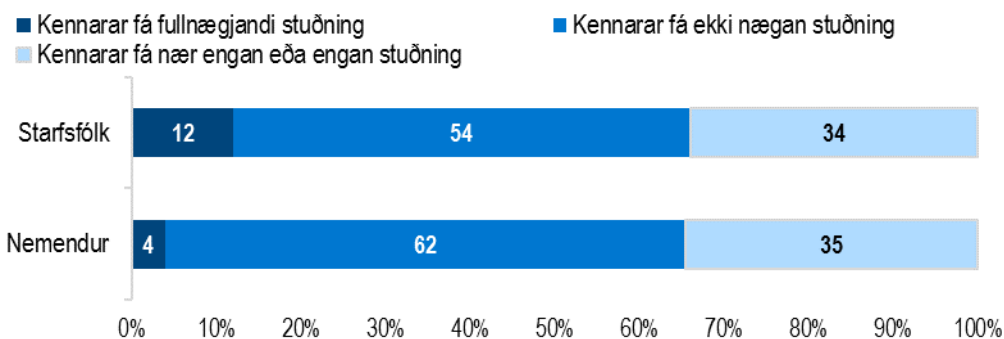
Bent var á að það er ákveðin mótsögn falin í því að háskóli sem í áratugi hefur skilgreint sig sem alþjóðlegur rannsóknarháskóli og í fararbroddi í jafnréttismálum bjóði ekki upp á nám á ensku og tilhlýðilega aðstoð fyrir nemendur af öðrum uppruna en íslenskum. Fram kom ábending um að skipa trúnaðarmann fyrir erlenda nemendur sem þeir gætu leitað til ef upp kæmu vandkvæði innan skólans. Í dag væri ekki ljóst hvaða stuðning nemendur eigi rétt á og hvernig hægt sé að koma ábendingum í formlegan farveg. Nær allir voru sammála um að brýnt sé að taka betur á móti nemendum af erlendum uppruna. Til þess að vel eigi að vera þarf háskólinn að leggja

upp með heildstæða aðgerðaráætlun í málefnum innflytjenda líkt og stefnan um málaflokkinn kveður á um:

Háskólinn er með það í sinni stefnu að reyna að hafa áhrif á hvað er að gerast [í málefnum] nýbúa. Við vorum hérna með fræði og fjölmennung, sem bara málfundaröð í fyrra og skrifuðum undir samning við ráðuneytin um að vinna betur í þeim málum. Og [...] við erum náttúrulega með fullt af sérfræðingum til þess að hjálpa að fá innflytjendur hingað meira í háskóla, eða þá sem eru jafnvel börn innflytjenda.

Fræðsla og stuðningur til að efla jafnrétti og aðgengi

Þátttakendur í könnuninni voru spurðir hvort kennarar fengju nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi. Eins og sjá má á mynd 34 var ríflega þriðjungur starfsfólks og nemenda á þeirri skoðun að starfsfólk fái nær engan eða engan stuðning. Um 54% starfsfólks og 62% nemenda töldu kennara fá einhvern stuðning en að hann væri ekki nægur. Bakgrunnstafla í viðauka sýnir að nær allt starfsfólk af Heilbrigðisvísindasviði (98%) og Menntavísindasviði (99%) töldu skorta stuðning til kennara en hið sama átti við um 81 til 86% starfsfólks af öðrum sviðum eða starfseiningum (sjá töflu 35 í viðauka).



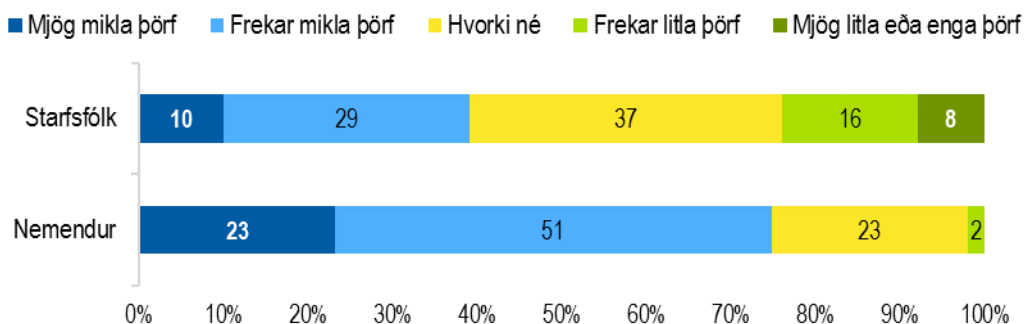
Mynd 34. Telur þú að kennarar fái nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi?

Almennt bar viðmælendum í eigindlegum viðtölum saman um að verulega skorti á stuðning til kennara til þess að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi. Þannig vantar, að mati viðmælenda, markvisst upplýsingaflæði, utanumhald og kerfisbundinn stuðning. Sér í lagi þurfi

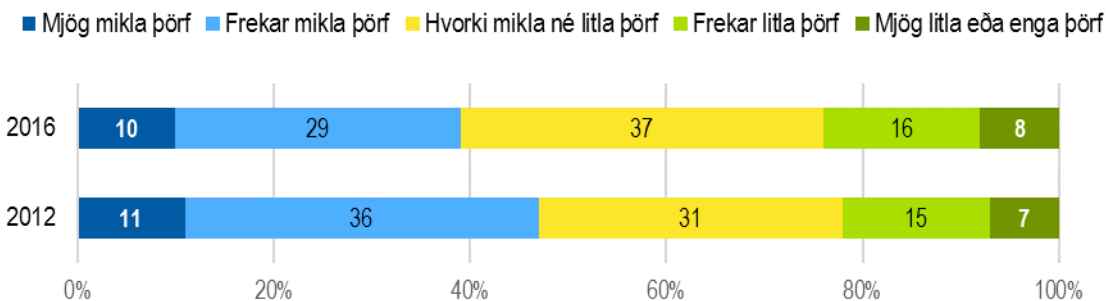


meiri tæknilegan stuðning til að gera kennslutíma aðgengilega. Bent var á að kennarar stýri því sjálfir hvort og hvernig þeir koma til móts við ólíkar þarfir nemenda og að margir hverjir hugi lítið að þeim málum. Sumir kennarar séu með öllu ómeðvitaðir um fjölbreytni innan nemendahópsins. Bent var á að taka þurfi tillit til þess að margir nemendur sem þurfa sérstakan stuðning beri sig ekki eftir honum. Ennfremur væru ekki allir nemendur með sjáanlegar skerðingar og því væri erfitt fyrir kennara að átta sig á þörf fyrir stuðning. Viðmælendur kölluðu margir eftir auknum tæknilegum stuðningi og fræðslu og töldu slíkt grundvöll fyrir því að kennsluhættir yrðu aðlagðar. Til að gæta jafnræðis meðal nemenda þurfi að ráða bót á þessu.

Þegar þátttakendur í könnuninni voru spurðir hvort mikil eða lítil þörf væri á fræðslu um jafnréttismál innan sviðsins eða starfseiningarinnar var mikill munur á svörum starfsfólks og nemenda. Alls töldu 39% starfsfólks mjög eða frekar mikla þörf fyrir fræðslu um jafnréttismál en á sömu skoðun voru 74% fulltrúa í stúdentaráði og formanna nemendafélaga (sjá mynd 35). Samskonar spurningu var að finna í könnun sem lögð var fyrir starfsfólk árið 2012 í tengslum við úttekt Félagsvísindastofnunar á stöðu og þróun jafnréttismála 2008 - 2011. Mynd 36 sýnir að hlutfallslega fleiri töldu vera mjög eða frekar mikla þörf á fræðslu árið 2012 (47%) en árið 2016 (39%). Bakgrunnstafla í viðauka sýnir að mikill munur var á afstöðu kynjanna til spurningarinnar. Meðal starfsfólks töldu hlutfallslega fleiri konur (46%) en karlar (28%) mjög eða frekar mikla þörf á fræðslu um jafnréttismál. Á hinn bóginn töldu hlutfallslega fleiri karlar (83%) en konur (71%) úr hópi nemenda þörf á þess háttar fræðslu (sjá töflu 37 í viðauka). Í viðauka er jafnframt að finna dæmi um opin svör við spurningu um hvaða málefni væri helst þörf á að fjalla um í jafnréttisfræðslu. Margir (athugasemdir frá 55 þátttakendum) nefndu að fræða þyrfti um skilning og útfærslu á útvíkkun jafnréttishugtaksins, þ.e. að jafnréttismál snúi ekki eingöngu að jafnrétti kynjanna. Einnig var töluvert um að starfsfólki þætti þörf á fræðslu um innflytjendur (47 athugasemdir) og fatlaða nemendur og starfsfólk (45 athugasemdir) (sjá töflu 38 í viðauka).



Mynd 35. Telur þú mikla eða litla þörf á fræðslu um jafnréttismál innan þíns sviðs eða starfseiningar?



Mynd 36. Telur þú mikla eða litla þörf á fræðslu um jafnréttismál innan þíns sviðs eða starfseiningar? – Starfsfólk 2012 og 2016

Eins og áður hefur komið fram voru viðmælendur í eiginlegum viðtölum og þátttakendur í rýnihópunum almennt sammála um mikilvægi fræðslu um jafnréttismál og töldu þekkingu á málaflokkinum forsendu árangursríks jafnréttisstarfs. Ef samþætta á jafnréttisáherslur inn í starfsemi skólans þurfi aukna þekkingu meðal kennara og annars starfsfólks. Í því sambandi nefndu margir viðmælendur sérstaka þörf á fræðslu um mál hinsegin nemenda, nemenda af erlendum uppruna og fatlaðra nemenda. Viðtöl við sérfræðinga á sviði jafnréttismála leiddu hins vegar í ljós að erfitt hafi reynst að sinna fræðsluþættinum. Háskólinn er stór stofnun og mikið verk væri að veita fræðslu til starfsfólks sviða, deilda og annarra eininga innan hans. Einnig var bent á að þegar boðið væri upp á fræðslu sýndi starfsfólk því lítinn áhuga og einungis sárafáir mættu. Í raun hafi einungis lítill hluti starfsfólks nýtt sér þá kennslu sem boðið hefur verið upp á, hvort sem hún hafi verið í formi lengri námskeiða eða örnámskeiða. Einn viðmælandi taldi þetta gott dæmi um það hvernig kerfislæg tregða torveldar framþróun í jafnréttismálum. Hann lýsti vandamálinu á eftirfarandi hátt:



Við erum alveg snillingar í að búa til svona deadlocks. Þú veist, við getum ekki gert neitt af því við vitum ekki stöðuna. Við getum ekki tekið stöðuna af því við höfum ekki mælt neitt. Og við getum ekki mælt neitt af því að við höfum ekki mælitæki. Og við getum ekki gert neinar aðgerðir, þannig að, þá er komið deadlock. Þá þurfum við ekki að gera neitt.

Að kalla eftir aukinni fræðslu og sækja hana svo ekki þegar hún býðst er, að hans mati, ein leið til að fría sig ábyrgð á aðgerðum. Í viðtölunum veltu viðmælendur fyrir sér leiðum til þess að mæta vandamálinu. Einn viðmælenda lagði til að hægt væri að gera upplýsingar á vefnum aðgengilegri og annar taldi brýnt að nauðsynleg fræðsla yrði gerð að skyldu.

Útvíkkun jafnréttishugtaksins

Viðmælendur voru sammála um að jafnréttisumræða og jafnréttisáherslur innan skólans hafi í gegnum tíðina verið kynjamiðaðar. Bent var á að aðgerðir í þágu jafnréttis felist að miklu leyti í því að telja konur og karla, hvort sem það er í námi, nefndum eða ráðum. Slík vinna líti þó algerlega frammhá öðrum breytum svo sem fötlun, erlendum uppruna, kynhneigð og kynvitund. Margir viðmælendur töldu brýnt að áherslur og jafnréttisstarf skólans endurspegli betur útvíkkun jafnréttishugtaksins.

Ég er ekki að gera lítið úr kynjasjónarmiðinu, en það [útvíkkun jafnréttishugtaksins] vantar finnst mér. Við kunnum ekki ennþá að taka jafnrétti í víðum skilningi inn í allt okkar starf. Til dæmis í kennslumálunum að það séu bara konur og karlar. Það er ekkert um að það séu, ungir og eldri, eða fólk með mismunandi reynslu. Það vantar finnst mér inn í öll nefndarstörf. En þarna eru lög að baki. Þetta er bæði hvað við kunnum og lög.

Líkt og ofangreind tilvitnun lýsir er þekking á stöðu kvenna og karla innan skólans mun meiri en annarra hópa. Þetta endurspeglast, að mati viðmælenda, í jafnréttisáætlun skólans, þar sem aðgerðir á sviði kynjajafnréttis séu mun fleiri og „þróaðri“ en aðgerðir sem tengjast stöðu annarra



minnihlutahópa. Að mati viðmælenda er brýnt að halda áfram að auðga og endurbæta jafnréttisumræðuna og -starfið í þágu allra. Vinnan sé þegar hafin og breytingaferlið komið af stað en meira þurfi til. Einnig þurfi að beina sjónum að fleiri hópum en gert hefur, og nefndu margir þörf á stuðningi við nemendur sem búa við bágan fjárhag, en umræðu um slíkt væri ekki að finna innan háskólans.

Sumir viðmælendur töldu þörf á aukinni hugmyndafræðilegri vinnu til að styðja við útvíkkun jafnréttishugtaksins. Til grundvallar jafnréttisstarfi þurfi að vera nákvæmari greining á hópunum sem jafnréttisáætlanir háskólans eiga að ná yfir og betri upplýsingar um fjölda meðal nemenda og starfsfólks. Þetta yrði eflaust vandasamt því hóparnir þurfi að vera skýrt afmarkaðir en fanga um leið margbreytileikann. Ef skilgreiningar eru óljósar eða fljótandi er hættu á því að jafnréttisstarf og áherslur verði ómarkvissar. Ennfremur þurfi að móta skýrari verklagsreglur þannig að þegar upp komi vandamál sé hlutunum ekki "reddað" eða þau leyst á „einstaklingsbasis“. Slíkar ákvarðanir þurfi að vera grundaðar í verklagsreglum sem byggja á hugmyndafræðilegri vinnu og taka mið af stefnu háskólans í jafnréttismálum. Þess þarf að gæta að hópum sé ekki mismunað en á sama tíma að vera vakandi fyrir því að staða hópanna er ólík og því mikilvægt að áherslur séu sniðnar að ólíkum þörfum hópa og aðstæðum þeirra.

Margir viðmælendur ræddu mikilvægi þess að allir hóparnir sem jafnréttisáætlanir ná yfir hefðu málsvara sem störfuðu að málefnum þeirra innan háskólans, sérfræðing úr röðum hópsins eða í það minnsta aðila sem þekkir vel til hópsins og þeirra úrræða sem hann þarfnast í háskólasamfélaginu. Ljóst væri að efla þyrfti jafnréttisstarf háskólans til að ná betur utan um margbreytileikann og slík viðbót við jafnréttisstarf háskólans væri því mikilvæg.

Í rýnihópi með nemendum í hagsmunafélögum ræddu þátttakendur um starfsemi félaganna innan skólans. Félögin höfðu m.a. staðið fyrir ýmsum viðburðum um jafnréttismál, haldið á lofti fræðslu og stuðlað að vitundarvakningu innan skólans. Þátttakendur ítrekuðu mikilvægi félaganna, enda væri í sumum málefnum lítil þekking innan háskólans, svo sem á málefnum hinsegin nemenda. Oft höfðu nemendur verið fengnir til að taka þátt í jafnréttisstarfi á vegum háskólans, t.a.m Jafnréttisdögum og ýmsum fundum og viðburðum þar sem þeir voru fengnir til að ræða stöðu jafnréttismála, reynslu jaðarsettra hópa og jafnvel eigin reynslu af fordómum og útskúfun. Þeim fannst starfsfólk háskólans hins vegar ekki bera skynbragð á þá tilfinningalegu vinnu eða „emotional work“ sem ætlast væri af nemendum sem ítrekað væru beðnir að vera málsvarar hópa og tala útfrá eigin reynslu. Nemendum væri annt um jafnréttisstarf og tækju fúsir



þátt í vinnu að frampróun málaflokksins en bentu þó á að nemendur eða félög fengju aldrei greitt fyrir vinnu sína. Stuðningur við hagsmunafélög nemenda væri sáralítill. Þeim fannst háskólinn ennfremur ekki átta sig á bágrri valdastöðu nemenda sem tilheyra minnihlutahópum. Þeir lýstu því að endrum og sinnum hafi félagsmönnum verið boðið á fundi til að ræða jafnréttismál, í þeim tilgangi að fá fram sjónarmið nemenda í minnihlutahópum. Á fundunum hafi verið margir kennarar og annað starfsfólk, en samt hafi verið ætlast til þess að nemendur tækju virkan þátt í umræðum og kæmu sínum sjónarmiðum á framfæri. Þátttakendum fannst augljóst að ekki væri hugað að valdastöðu þátttakenda á slíkum fundum.

Það var bara ekki hugsað til enda af því þú þarft að hugsa, ef þú ætlar að ná einhverju fram frá nemendum eða öðru fólki, þá þarftu að hugsa um: Hvernig er rýmið, hvernig er það samansett af fólki. Ef það eru fjórir kennarar við borðið og tveir nemendur þá segir það sig sjálf.

Þátttakendur bentu á að lítill fjárstuðningur til félaganna takmarkaði starfsemi þeirra verulega og að fyrir vikið væri starfið oft þungt í vöfum. Oft reyndist erfitt að fá nemendur til þátttöku. Í sumum tilvikum höfðu hagsmunafélög lagst í dvala um tíma eða hætt starfsemi. Þátttakendur sögðu nemendur reyna að gera gott úr stöðunni, þeir stæðu fyrir viðburðum sem ekki kosta pening og nýttu persónuleg tengsl. Þeir töldu þó að fengju hagsmunafélögin meira fjármagn eða ráðrúm yrði það aukin hvatning fyrir nemendur að taka þátt auk þess sem það myndi sýna það í verki hve mikilvægt starf sé unnið af grasrót nemenda.

Framtíðarsýn

Eins og áður hefur komið fram töldu margir viðmælendur aukna jákvæðni og meðvitund ríkja í garð málaflokksins, bæði innan skólans og utan hans. Aukinn áhugi og vilji núverandi yfirstjórnar í garð jafnréttismála var, að sögn viðmælenda, grundvöllur fyrir markvissri vinnu með jafnréttismál. Margir voru þeirrar skoðunnar að jafnréttisstarf hafi verið jaðarsett innan skólans í gegnum tíðina. Sérfræðingar, sem unnið hafa að jafnréttismálum bentu á að jafnréttisstarf þeirra hafi lengi verið ólaunað starf sem fólk hafi þurft að sinna aukreitis meðfram fullri vinnu eða námi.



Það er beinlínis ætlast til að við gerum þetta í sjálfböðavinnu, af því þetta á að vera áhugasvið, sem það er auðvitað, þú hefur áhuga á þessu, en ef þú værir að tala um bygginganefnd, húsakost eða annað, þú fengir ekki rafmagnstæknifræðinga hérna í sjálfböðavinnu í að betrubæta skólann.

Starfið hafi, ennfremur, oft mætt töluverðum mótþróa og kerfislægum hindrunum. Skortur á pólitískum velvilja yfirstjórnar hafi, í gegnum tíðina, torveldað jafnréttisstarf og gerð jafnréttisáætla. Jafnréttismálum var lengi úthýst í „kjallara Aðalbyggingar“, sem sumir töldu endurspegla stöðu málaflokksins. Nýlega hafi hins vegar skrifstofa jafnréttisfulltrúa verið flutt á rektorsganginn sem sumir töldu táknrænt og til marks um nýja og betri tíma fyrir jafnréttismál innan skólans. Nokkrir viðmælendur, sem höfðu unnið í málaflokkinum um í langt skeið, töldu brýnt að nýta nú tækifærið á meðan meðvindar gætti en að „fleiri hendur [þurfi] á verkið ef það á að vinnast“. Rætt var um mikilvægi þess að styðja við og byggja upp aukið jafnréttisstarf innan skólans. Flestir viðmælendur töldu brýnt að auka umfang jafnréttisstarfs og í því samhengi ræddu nokkrir um sérstaka jafnréttisskrifstofu, sem hefur verið til umræðu, með fleira fólki innanborðs en einn jafnréttisfulltrúa.

Það er ekkert nóg að hafa einn jafnréttisfulltrúa HÍ. Það þarf að hugsa þetta betur og líklega þyrftum við að hafa svona jafnréttis-skrifstofu.

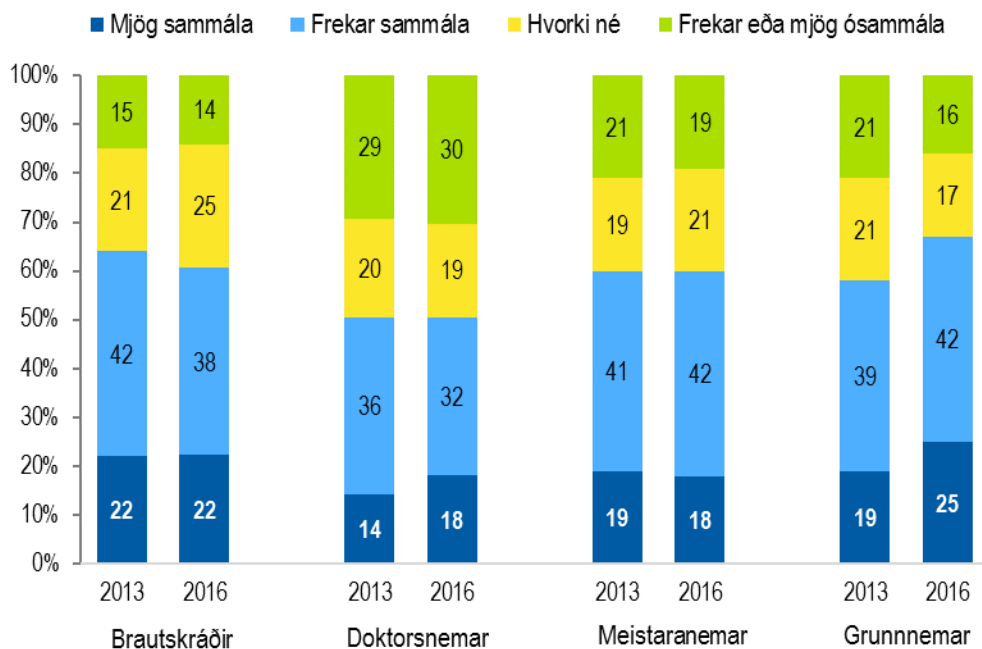
Þörfin á sterkum málsvörum fyrir alla hópa var ítrekuð af viðmælendum sem og auknu fjármagni. Margir töldu fjárskort hafa verið mikinn dragbít fyrir jafnréttis- og útvíkkunarstarf og bentu á að mikilvægar aðgerðir í aðgengis- og jafnréttismálum hafi, í gegnum tíðina, strandað vegna takmarkaðs fjármagns. Viðmælendur bentu ennfremur á að viðvarandi fjárskortur í málaflokkinum, samfara auknum áherslum á útvíkkun jafnréttismála, geti leitt til innbyrðis samkeppni milli ólíkra hópa innan jafnréttisstarfsins. Mikilvægt væri að sjá til þess að aðstæður ali ekki á slíku, en það væri hættulegt og myndi standa þróun jafnréttismála fyrir þrifum. Vilji skólinn vera í fararbroddi í jafnréttismálum væri forgangsatriði að auka fjármagn til málaflokksins.



Niðurstöður úr könnun meðal nemenda og brautskráðra nemenda

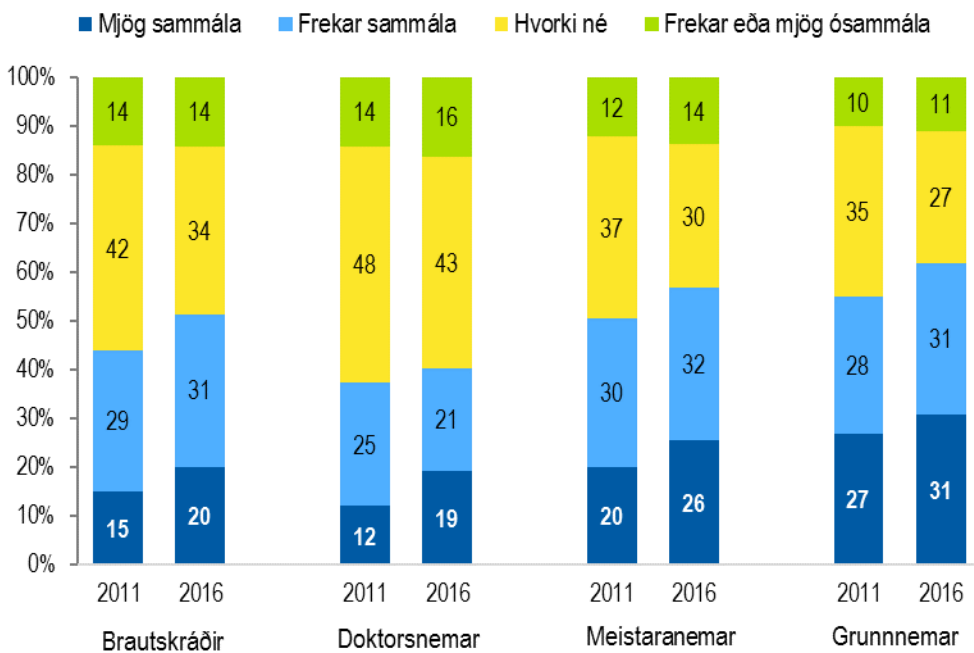
Félagsvísindastofnun leggur með reglulegu millibili könnun fyrir alla nemendur við Háskóla Íslands og nemendur sem brautskráðust tveimur árum fyrr. Tilgangur könnunarinnar er að meta gæði náms við Háskóla Íslands. Í könnuninni er að finna tvær spurningar um jafnréttismál og verður fjallað um þær hér. Í myndunum sem á eftir koma er enn fremur að finna samanburð mill áráanna 2011 og 2016.

Nemendur og brautskráðir voru beðnir að taka afstöðu til fullyrðingarinnar „Það er auðvelt að samræma námið við HÍ og fjölskyldulíf“. Mynd 37 sýnir að eftir því sem námsstig þátttakenda var hærra, því erfiðara þótti nemendum að samræma námið og fjölskyldulíf. Í könnuninni frá 2016 áttu 67% grunnnema, 60% meistaranema en helmingur doktorsnema mjög eða frekar auðvelt með samræmingu náms og fjölskyldulífs. Einnig kom í ljós að hlutfall grunnnema sem áttu auðvelt með að samræma nám og fjölskyldulíf jókst milli áráanna 2012 og 2016. Árið 2012 áttu 58% grunnnema mjög eða frekar auðvelt með að samræma vinnu og fjölskyldulíf en árið 2016 var hlutfallið komið upp í 67%. Bakgrunnsgreining leiddi í ljós að nemendur á Félagsvísindasviði, Hugvísindasviði og Menntavísindasviði áttu hvað auðveldast með að samræma nám og fjölskyldulíf, þar sem 74 – 76% þeirra voru mjög eða frekar sammála því að það væri auðvelt. Til samanburðar sögðust 58% nemenda af Heilbrigðisvísindasviði og 56% nemenda af Verk- og náttúruvísindasviði eiga auðvelt með að samræma nám og fjölskyldulíf. Mestur var munur á afstöðu kynjanna til fullyrðingarinnar á Menntavísindasviði og Heilbrigðisvísindasviði en á báðum sviðunum voru karlar líklegri en konur til að vera mjög eða frekar sammála því að auðvelt væri að samræma nám og fjölskyldulíf (sjá myndir 1 til 4 í viðauka).



Mynd 37. Það er auðvelt að samræma námið við HÍ og fjölskyldulíf

Í könnuninni um gæði náms við Háskóla Íslands voru nemendur og brautskráðir einnig beðnir að taka afstöðu til þess hvort námið hefði eftt vitund þeirra á jafnréttismálum. Í könnuninni árið 2016 voru u.þ.b. 60% grunn- og meistaranema mjög eða frekar sammála fullyrðingunni. Hlutfallslega færri doktorsnemar, eða 40%, voru á sömu skoðun og um helmingur brautskráðra. Hlutfall þeirra sem voru mjög eða frekar sammála fullyrðingunni jókst lítið eitt milli ára 2011 og 2016 í öllum svarendahópum. Bakgrunnsgreining leiddi í ljós að töluerður munur var á afstöðu kynjanna til fullyrðingarinnar, en 68% kvenna voru mjög eða frekar sammála henni, samanborið við 55% karla. Einnig var munur á afstöðu eftir því við hvaða svið þátttakendur stunduðu nám. Alls voru 90% nemenda af Menntavísindasviði og 74% nemenda af Félagsvísindasviði mjög eða frekar sammála því að námið hafi eftt vitund þeirra um jafnréttismál en á sömu skoðun voru 62% nemenda af Hugvísindasviði, 56% nemenda af Heilbrigðisvísindasviði og um helmingur nemenda af Verk- og náttúruvísindasviði (sjá myndir 5 til 8 í viðauka).



Mynd 38. Námið hefur eflt vitund mína um jafnréttismál



UMRÆÐUR OG HAGNÝTAR ÁBENDINGAR

Jafnréttisáætlanir skólans eru í sífelldri þróun og síðastliðin ár hafa áherslur á margbreytileika aukist til muna. Líkt og sjá má í kafla með tölfræði um nemendur og starfsfólk eru konur í meirihluta nemenda á öllum námsstigum. Kynjahlutföll meðal sviða og deilda eru misjöfn og innan nokkurra deilda hefur mikill kynjamunur verið viðvarandi um langt skeið. Þetta eru hinar svokölluðu „kvennagreinar“ og „karlagreinar“. Þegar kemur að starfsfólki háskólans hefur samsetning hópsins ekki breyst mikið á tímabilinu. Meðal akademísks starfsfólks skipa karlar meirihluta í æðstu stöðum en konur eru fleiri meðal lektora, aðjúntka og stundakennara. Konur eru í meirihluta í stjórnslu fræðasviða og meðal rannsóknarfólks en karlar fleiri meðal sérfræðinga og starfsfólks í miðlægri stjórnslu og stjórnslu stofnanna utan sviða.

Kortlagning jafnréttisstarfs sýnir að töluvert hefur unnist á tímabilinu sem skýrslan nær yfir. Þó er ljóst að drjúg vinna er framundan. Í inngangi jafnréttisáætlunar 2013-2017 kemur fram að skólinn hafi einsett sér að vera ávallt í fararbroddi í jafnréttismálum. Niðurstöður rannsóknarinnar benda hins vegar til þess að enn skorti samþættingarstarf og markvissa innleiðingu jafnréttismarkmiða. Fram kom að ýmsar kerfisbundnar og viðhorfstengdar hindranir hafa torvelað jafnréttisstarf í gegnum tíðina. Að mati flestra viðmælenda hafa jafnréttismálin ekki verið í forgangi og fyrir vikið hafa ýmis mikilvæg verkefni dagað uppi. Bent var á að tengja þurfi jafnréttisáherslur betur inn í starfsemi sviða, deilda og námsbrauta. Þar sem um er að ræða innbyggða skekkju og kerfislæga tregðu dugar ekki að hafa jafnréttismál sem hliðarverkefni og bæta jafnréttisáherslum „ofan á“ starfsemi skólans. Til að ná árangri þarf að flétta jafnréttisáherslur inn í daglega starfsemi og tengja við kennslu og vísindastarf.

Að margra mati hefur sýnileiki jafnréttisstarfsins, rannsóknir og úrlausnavinna, að mestu leyti miðast við kynjajafnrétti. Útvíkkun jafnréttisáherslna virðist því fremur skammt á veg komin þótt það hafi verið á dagskrá um töluvert skeið. Þótt að almenn vitundarvakning hafi átt sér stað og umræða um jafnréttismál sé að aukast er mikilvægt að jafnréttismarkmið séu grunduð í raunverulegu jafnréttisstarfi og aðgerðum. Öðrum kosti er hætt við að Háskóli Íslands dvelji einungis innan „áru jafnréttis“ (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009) þrátt fyrir metnaðarfulla stefnu um að vera í fararbroddi í jafnréttismálum.

Viðmælendur í eigindlegum viðtölunum veltu ennfremur upp áleitnum spurningum um forsendur fyrir jafnréttisstarfi innan háskólans. Rekstur skólans byggir í auknum mæli á gildum og viðmiðum markaðarins og áherslur einstaklingsframtaksins og samkeppni séu miðlæggar í



háskólastarfinu. Slíkt móti viðtekna hugmyndir um fræðastarf og gæði háskólamenntunar og skapi lítið svigrúm fyrir jafnréttisáherslur og kröfur um aðgengi fyrir alla. Þetta er í samræmi við það sem fræðafólk innan skólans hefur bent á. Séu viðmið og markmið sem skólinn hefur að leiðarljósi ekki skoðuð með hliðsjón af jafnréttissjónarmiðum getur viðleitni til að koma háskólanum á meðal þeirra hundrað bestu í raun unnið gegn jafnrétti (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, Thamar Melanie Heijstra og Þorgerður Einarsdóttir, óbirt grein). Kristín Björnsdóttir (2016) bendir einnig á að áherslan að vera meðal hundrað bestu háskóla heims geti dregið úr möguleika fatlaðra nemenda til þátttöku, sér í lagi nemenda með þroskahömlun. Ósveigjanleiki, einstrengingsleg vinnubrögð og viðmið geta staðið í vegi fyrir þátttöku ólíkra hópa og torveldað jafnréttisstarf. Kristín (sama heimild) brýnir mikilvægi þess að endurmeta gildi sem höfð eru í hávegum og útvíkka og þróa hugmyndir okkar um hvað háskólamenntun felur í sér.

Niðurstöður gagnaöflunar meðal starfsfólks og nemenda sýna að aukin meðvitund ríkir í garð jafnréttis bæði utan Háskóla Íslands og innan. Flestir viðmælendur voru sammála um að með nýrri yfirstjórn skólans hafi jafnréttismál fengið betri hljómgrunn og sýnileika. Aukinn áhugi og vilji núverandi yfirstjórnar í garð málaflokksins hefur þannig haft hvetjandi áhrif að mati flestra. Viðmælendur voru því margir bjartsýnir og höfðu væntingar í garð jafnréttisstarfs og framtíðarstefnumótunar.

Mikilvægt er að efla jafnréttisstarf innan Háskóla Íslands. Í viðtölunum kom skýrt fram að þörf sé á starfsfólki með sérþekkingu á hverjum minnihlutahópi til þess að hver málaflokkur njóti jafnrar umsýslu innan heildarstefnunnar. Þetta er í samræmi við áherslur erlends fræðafólks (Collins, 2000; Young, 2002) sem bent hefur á nauðsyn þess að hver hópur eigi sinn fulltrúa sem sé sérfræðingur í málefnum hópsins en ekki síður að fulltrúar allra hópa eigi í gagnkvæmu samtali með sameiginlegt markmið um jafnréttis heildarlausn fyrir alla. Stofnun skrifstofu jafnréttismála hefur verið til umræðu um skeið og var m.a. á starfsáætlun jafnréttisnefndar árið 2016. Í ársskýrslu jafnréttisnefndar kemur fram að það sé trú nefndarinnar að skrifstofan verði stofnuð fyrir lok árs 2017. Í fyrri skýrslum um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands var bent á þörf á uppbyggingu jafnréttisstarfs. Ljóst er að umfang jafnréttismála er meira en svo að einn jafnréttisfulltrúi náí að sinna þeim vel. Í ljósi þess að nú ríkir aukin meðvitund um jafnréttismál og viðurkenning á mikilvægi starfsins er brýnt að nota tækifærið og styðja það og efla til að jafnréttismarkmiðum verði betur náð.



Formgera þarf áherslur á margbreytileika og aðgerðabinda þær. Vinna við útvíkkun jafnréttis hefur verið á dagskrá Háskóla Íslands um langt skeið. Þróun umræðunnar sést glögglega í skýrslum um stöðu og þróun jafnréttismála, í jafnréttisáætlunum og erindisbréfum jafnréttisnefndar. Á meðal viðmælenda var samhljómur um að jafnréttisstefnan þurfi að ná betur yfir fjölbreyttan hóp nemenda og kennara. Ljóst er að þekking á stöðu ólíkra hópa er mismikil og það sést bersýnilega þegar rýnt er í niðurstöður könnunarinnar. Ef þekkingu er ábótavant er hættan sú að sumir hópar verði í forgrunni í jafnréttisstarfi en aðrir mæti afgangi. Staða hópanna er ólík sem og hindranirnar sem þeir mæta. Mikilvægt er því að grunda jafnréttisaðgerðir í þekkingu og sníða þær að ólíkri stöðu og mismunandi þörfum hópanna. Því er brýnt að efla aðgerðir í þágu fleiri minnihlutahópa og aðgerðatengja betur útvíkkun jafnréttisstarfsins.

Veita þarf aukið fjármagn í málaflokkinn. Í eiginlegum viðtölum kom fram að aðgerðir í þágu aðgengis- og jafnréttismála hafa oft strandað vegna fjárskorts. Ljóst er að það þarf aukið fjármagn til málaflokksins, ekki síst vegna aukinna áherslna á fjölbreytileika og útvíkkun jafnréttisstarfsins. Skapa þarf forsendur fyrir aukið jafnréttisstarf og koma í veg fyrir samkeppni milli ólíkra hópa því slíkt myndi standa framþróun fyrir þrifum. Mieke Verloo (2006) hefur varað við því að minnihlutahópar séu settir eru undir sama hatt með sameiginlegt fjármagn þar sem slíkt stuðli að pólitískri samkeppni. Hættan sé sú að fjárstreymi til hópa ráðist af hagsmunavörslu og pólitískri áheyrn og að þeir sem ekki hafa kröftuga málsvara lendi undir í baráttunni.

Innleiða þarf samþættingu jafnréttissjónarmiða. Þrátt fyrir að samþætting jafnréttissjónarmiða hafi verið á jafnréttisáætlun skólans síðan 2000 hefur hún enn ekki verið innleidd inn í almenna stjórnun og fjármagnsstýringu skólans. Þekking á vinnubrögðum samþættingar er ábótavant. Í könnun sem gerð var vegna úttekta á stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2011 kom í ljós að þótt margir hafi þekkt markmið um samþættingu og töldu jafnvel að unnið væri að þeim, voru fáir sem höfðu í raun góðan skilning á því hvað samþætting fæli í sér (Auður Magndís Leiknisdóttir, o.fl., 2012). Samþætting jafnréttissjónarmiða krefst þess að fólk þekki til félagslegrar stöðu ólíkra hópa og hvernig ákvarðanatataka hefur áhrif á þá. Þekking á jafnréttismálum og á málefnum ólíkra hópa er því forsenda árangursríks samþættingarstarfs.



Fylgja þarf jafnréttisáætlun eftir. Ef rýnt er í niðurstöður könnunar meðal starfsfólks má sjá að eingöngu tæpur fjórðungur starfsfólks hefur frekar eða mjög mikla þekkingu á jafnréttisáætlun HÍ og jafnréttisáætlun sviðs eða starfseiningar. Í eigindlegum viðtölum kölluðu viðmælendur eftir aukinni eftirfylgd með jafnréttisáætlunum og töldu brýnt að þær væru betur kynntar fyrir starfsfólki. Með því móti væri unnt að tengja jafnréttisstarf betur inn í daglega starfsemi deilda og sviða. Ef til vill er þörf á að endurhugsa jafnréttisáætlanagerð í því skyni að starfsfólk skólans fái aukna tengingu við hana.

Stuðla þarf að aukinni samvinnu við svið og deildir. Í rýnihópum með nemendum kom skýrt fram að misræmi sé á milli þess sem fram kemur í yfirlýstri stefnu um jafnréttismál annars vegar og í daglegu starfi innan innan sviða og deilda skólans hins vegar. Brýnt er að eftirlit sé haft með jafnréttisaðgerðum og því hvort verkþáttum tengdum jafnréttisstarfi sé sinnt á sviðum og deildum skólans. Ennfremur þarf að stuðla að auknu samstarfi og samvinnu þvert á skólann svo jafnréttisáherslur skili sér örugglega í daglega starfsemi, kennslu og vísindastarf.

Auka þarf fræðslu til starfsfólks. Samhljómur var um þetta í meginlegum og eigindlegum niðurstöðum. Meðal þátttakenda könnunarinnar töldu 39% starfsfólks og 74% nemenda frekar mikla eða mjög mikla þörf á fræðslu um jafnréttismál innan sviðs þeirra eða starfseiningar. Ennfremur töldu nær allir viðmælendur í eigindlegum viðtölum og rýnihópum brýnt að háskólinn legðist í viðamikið starf til að uppfæra starfsfólk. Einungis fámennur hópur hefur þó sótt fræðslu um aðgengis- og jafnréttismál, sem í boði hefur verið innan háskólans. Ljóst er að mikilvægar upplýsingar skila sér ekki til kennara og annars starfsfólks. Því þarf að sjá til þess að fræðslan nái ekki eingöngu til áhugasamra aðila heldur til allra.

Byggja þarf jafnréttisstarf á greinagóðum upplýsingum um stöðu nemenda. Til að unnt sé að skipuleggja jafnréttisaðgerðir er brýnt að þekkja vel til hópanna sem aðgerðirnar eiga að ná til og hafa grunnupplýsingar um fjölda og samsetningu. Ljóst er að notendur þjónustu NSHÍ eru ekki allir fatlaðir og að fatlaðir nemendur við skólann noti ekki allir þjónustu NSHÍ. Því eru í raun ekki til tölulegar upplýsingar eru til um fjölda fatlaðra nemenda við skólann. Það sama gildir um upplýsingar um fjölda erlendra nema af erlendum uppruna. Upplýsingar skólans ná eingöngu yfir nemendur með erlent ríkisfang. Fyrir vikið hefur skólinn ekki upplýsingar um nemendur sem sest



hafa að hér á landi og eru komnir með íslenskt ríkisfang, eða hafa alist hér upp án þess að hafa íslensku að móðurmáli. Afla þarf frekari upplýsinga um nemendahópinn sem sækir skólann svo að aðgerðir til að bæta og jafna stöðu nemenda verði markvissar.

Stuðla þarf að bættu aðgengi fatlaðs fólks. Mikill meirihluti þátttakenda í könnuninni taldi starfshætti og venjur skólans mismuna fólki á grundvelli fötlunar. Í eiginlegum viðtölum kom fram að ýmsar kerfislægar hindranir hafa seinkað og staðið í vegi fyrir mikilvægum aðgerðum. Ljóst er að þörf er á gagngerum aðgerðum og breytingum á húsnæði skólans. Á tímabilinu var unnin aðgengisúttekt á þremur byggingum á háskólasvæðinu. Mikilvægt er að slík úttekt nái til alls skólans til að unnt sé að skipuleggja aðgerðir sem gera háskólasvæðið aðgengilegt og öruggt fyrir alla nemendur og starfsfólk. Að sögn viðmælenda er umræða um aðgengi skammt á veg kominn innan háskólans. Þótt aðgengi að byggingum og öðru manngerðu umhverfi sé grundvallaratriði þarf einnig að huga að skólaumhverfinu í heild og því sem viðkemur námi, kennslu og félagslífi. Aðgengismál hafa víða skírskotun og því þarf að rýna í viðtekna starfshætti og hinar ýmsu kröfur sem þeir fela í sér fyrir nemendur. Í samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks (2007) er lögð áhersla á að komið sé til móts við mannlegan fjölbreytileika og að ekki sé gert ráð fyrir því allir hafi sömu eiginleika og færni. Aukin „aðgengismenning“ kallar á aukna fræðilega, tæknilega og hagnýta þekkingu sem og mikilvægar viðhorfsbreytingar. Lykilatriði er að viðurkenna mikilvægi aðgengis- og jafnréttismála og að fylgja lögum og reglum eftir í starfi (Snæfríður Þóra Egilson, 2016).

Auka þarf stuðning til kennara svo þeir geti í auknum mæli komið til móts við fjölbreytileika í nemendahópi. Niðurstöður könnunarinnar sýndu að aðeins 12% starfsfólks og 4% nemenda taldi kennara fá fullnægjandi stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi. Viðmælendur bentu á að stuðla þurfi að aukinni þekkingu meðal kennara og starfsfólks og auka tæknilegan stuðning til að auðvelda kennurum notkun búnaðar og tækni sem styður undir aðgengilegri námshætti. Ennfremur þarf að stuðla á hugarfarsbreytingu meðal kennara og starfsfólks og almennri vitundarvakningu um hvernig stuðla megi að náms- og starfsumhverfi sem tekur mið að, og kemur til móts við, breytilegar þarfir fjölbreytts hóps nemenda og kennara.



Stuðla að auknum sveigjanleika til að koma til móts við þarfir ólíkra hópa. Í eigindlegum viðtölum og rýnihópum kölluðu margir eftir auknum sveigjanleika innan kerfis og að starfsfólk sé næmara fyrir þörfum ólíkra hópa. Aukinn sveigjanleiki í verklagi og starfsháttum skapar aukið rými fyrir nemendur og starfsfólk sem þurfa stuðning. Jafnframt er brýnt að hvetja til umræðu og stuðla að fræðslu um aðgengismál svo starfsfólk skólans hafi betri forsendur til að koma til móts við ólíkar þarfir. Loks þarf að samræma vinnubrögð og sjá til þess að kennarar tileinki sér aðgengilega kennsluhætti.

Auka þarf sýnileika stuðnings og jafnréttisáherslna. Í rýnihópum meðal nemenda var kallað eftir auknum upplýsingum um stuðning og jafnréttisáherslur innan skólans. Halda þarf á lofti upplýsingum um stuðning sem í boði er, bæði í kynningarstarfi til ungs fólks sem íhugar nám og til nýnema. Upplýsingarnar þurfa ennfremur að vera aðgengilegri á íslenskri og enskri heimasíðu skólans.

Tryggja þarf aukið aðgengi að félagslegum viðburðum nemendafélaga. Í könnun meðal stúdentaráðs og formanna nemendafélaga háskólans taldi 40% þátttakenda að sjaldan eða aldrei væri hugað að aðgengi fyrir fatlað fólk við skipulagningu viðburða nemendafélagsins. Í rýnihópi meðal fatlaðra nemenda lýstu þátttakendur því að aðgengi að viðburðum hjá sumum nemendafélögum væri oft ábótavant og að þekking innan nemendafélaga væri mismikil. Félög geta sótt um fjármagn til að koma til móts við auka kostnað sem fylgir því að gera viðburði aðgengilega. Að mati þátttakenda vita sum félög ekki af þessum stuðningi eða átta sig ekki á mikilvægi slíkra aðgerða. Í því skyni að tryggja aukið aðgengi að viðburðum nemendafélaga þarf því að stuðla að aukinni fræðslu og halda á lofti umræðu um mikilvægi aðgengilegs félagslífs.

Styðja þarf við starfsemi hagsmunafélaga nemenda. Í rýnihópi meðal nemenda kom fram að stuðningur við hagsmunafélög nemenda væri lítill. Félögin ynnu mikilvægt starf og tækju þátt í ýmiskonar vinnu að framþróun jafnréttismála, bæði að eigin frumkvæði og í samstarfi við skólann. Nemendur væru oft beðnir að vera málsvarar hópa á fundum og fræðslu og tala jafnvel út frá eigin reynslu af fordómum og jaðarsetningu. Þeim fannst starfsfólk skólans ekki átta sig á bágrri valdastöðu nemenda sem tilheyra minnihlutahópum og þeirri miklu vinnu sem ætlast væri til af



nemendum í þessari stöðu. Þeir kölluðu eftir auknum stuðningi til að unnt væri að sinna áfram mikilvægu grasrótarstarfi í málaflokknum.

Styðja þarf við nemendur af erlendum uppruna sem eru í viðkvæmri stöðu. Af niðurstöðum úr rýnihópi meðal nemenda af erlendum uppruna má ráða að sumir nemendur eru í mjög viðkvæmri stöðu. Nemendur sem koma utan Evrópusambandsins geta átt á hættu að vera vísað úr landi uppfylli þeir ekki skilyrði Útlendingastofnunar. Að sögn nemenda er samvinna og samráð milli stofnanna lítið og upplýsingaflæði ábótavant. Ósamræmi í upplýsingum og vinnubrögðum á milli háskólans og Útlendingastofnunar getur reynst nemendum dýrkeypt. Brýnt er að háskólinn hafi réttar upplýsingar og stuðning á reiðum höndum til að aðstoða nemendur í slíkri stöðu.

Auka þarf stuðning og upplýsingaflæði til erlendra nemenda. Í rýnihóp meðal nemenda af erlendum uppruna voru þátttakendur einróma um að upplýsingar um skólann og námið væru ónógar og torsóttar. Tölvupóstar sem sendir væru til nemenda væru oft á íslensku og töluvert af upplýsingum hafi ekki verið þýddar yfir á enska heimasíðu skólans. Nemendur yrðu því að eyða miklum tíma og orku í að þýða tölvupósta og heimasíðu skólans til að fá réttar upplýsingar. Ennfremur kom fram að stuðningi og utanumhaldi væri almennt ábótavant. Stuðningur ætlaður erlendum nemum miðist helst við þarfir nemenda í grunnnámi og skiptinema og fer það eftir leiðbeinendum og kennurum hverju sinni hvernig haldið er utan um nemendur í meistara- og doktorsnámi. Þátttakendur kölluðu því eftir samræmdari vinnubrögðum og auknu og formfastara upplýsingaflæði, sér í lagi hjá sviðum, deildum og námsbrautum skólans. Þá þarf m.a. að gera skýrara hvaða námsleiðir eru í boði fyrir nemendur með lítinn eða engan grunn í íslensku.

Rýna í útteilingu fjármagns til deilda og sviða og endurmeta. Margir viðmælendur í eigindlegum viðtölum töldu kynbundna mismunun vera samofna menningu og rekstri háskólans. Ein birtingamynd þess væri það hvernig fjármagni er deilt innan skólans. Rannsakendur sem rýnt hafa í viðmið og starfshætti skólans hafa sýnt að viðmið til grundvallar fjárútlátum og almennri stýringu eru kynjuð þrátt fyrir fullyrðingar um annað. Störf eru metin á forsendum raunvísindafaga, þar sem karlar eru í meirihluta. Störf og kennsla innan slíkra faga er metin meiri en sambærileg vinna innan hefðbundinna kvennagreina (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, Thamar Melanie Heijstra og Þorgerður Einarsdóttir, óbirt grein; Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir



og Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, óbirt skýrsla). Af þessum sökum er brýnt að rýna í útdeilingu fjármagns til deilda og sviða og endurmeta með tilliti til kynjaðrar slagsíðu.

Leggja þarf áherslu á að jafna kynjahlutföll meðal nemenda. Kynjahlutföll nemenda innan háskólans hafa lítið breyst á tímabilinu og konur hafa skipað meirihluta nemenda síðan veturinn 1988 til 1989. Í dag eru konur í meirihluta í flestum deildum skólans. Ljóst er að ástæður kynjaðs vals eru flóknar og rótgrónar samfélagsgerðinni. Að sögn viðmælenda hafa átök til að fá fleiri karlmenn inn í greinar þar sem konur eru í miklum meirihluta skilað litlu. Halda þarf áfram að leita leiða til að jafna kynjahlutföll innan deilda og námsbrauta.

Gæta þarf að hagsmunum stundakennara. Staða stundakennara hjá Háskóla Íslands hefur lengi verið umdeild og er ekki talin endurspeglar framlag þeirra og mikilvægi, en stundakennarar sjá um allt að þriðjungi kennslu innan skólans (Sigríður Matthíasdóttir, 2011). Í regluverki háskólans er hvergi kveðið á um réttindi þessa starfshóps og verklagsreglur sviða um starfsskyldur hans eru mismunandi milli deilda og oft óljósar (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Bergþóra Guðný Tryggvadóttir, óbirt skýrsla). Um samsetningu hópsins er lítið vitað og staða stundakennara við Háskóla Íslands hefur til þessa verið ekki verið rannsökuð til hlítar. Í eigindlegum viðtölum kom fram að stundkennarar hefðu hlotið einhverja kjarabót á undangengum árum þótt réttindi þeirra hefðu haldist lítil sem engin. Kortleggja þarf stöðu stundakennara betur með það að markmiði að rétta stöðu þeirra og tryggja nauðsynleg réttindi.

Ígrundun kynningarstarfs. Viðmælendur töldu mikilvægt að efni og myndbirtingar í kynningarstarfi sé ígrundað frekar. Bent var á að ekki sé nóg að sýna fjölbreytileika í nemendahópi heldur þurfi að skoða vel samhengi myndanna og hlutverks fólks á þeim. Í kynningarstarfi þarf enn fremur að halda betur á lofti upplýsingum um stuðning og þjónustu svo þær skili sér til áhugasamra stúdenta, nemenda skólans og starfsfólks.



HEIMILDASKRÁ

- Alma Ýr Ingólfssdóttir, Arnar Gíslason, Bergvin Oddsson, Hanna Björg Sigurjónsdóttir, Hrafnhildur V. Kjartansdóttir, Ingólfur B. Aðalbjörnsson (ritsj.). (2016). *Ófötlun – Pælingar um betra háskólasamfélag*. Reykjavík: Ráð um málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands. Sótt af: <http://www.hi.is/sites/default/files/atli/baeklingar/jafnretti/o-fotlun.pdf>
- Alma Ýr Ingólfssdóttir, Ásdís A. Arnalds, Hanna Björg Sigurjónsdóttir og Viktor Orri Valgarðsson. (2014). *Málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands 2010-2013*. Reykjavík: Félgagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Andrea G. Dofradóttir og Björn Rafn Gunnarsson (2016). *Starfsumhverfi Háskóla Íslands: Könnun meðal stundakennara*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Auður Magnús Leiknisdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson. (2009). *Staða og þróun jafnréttismála 2003-2007*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Auður Magnús Auðardóttir, Ásdís Aðalbjörg Arnalds, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Heiður Hrunn Jónsdóttir og Hrefna Guðmundsdóttir. (2012). *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008 - 2011*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Aurini, J.D., Heath, M. og Howells, S. (2016). *The how to of qualitative research*. London: Sage Publications.
- Aurora Network. (e.d.). Sótt af <http://www.aurora-network.global/>
- Collins. P.H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge, New York.
- Creswell, J. W (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4. útg.). Boston: Pearson Education.
- Dagný Skúladóttir. (2012). *Árangursmælingar í jafnréttisstarfi við Háskóla Íslands*. Meistararitgerð í mannauðsstjórnun. Háskóli Íslands: Viðskiptafræðideild.
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir, Thamar Melanie Heijstra og Þorgerður Einarsdóttir. (óbirt grein). The making of the 'excellent' university: A drawback for gender equality. *Ephemera: Theory and politics in organization*.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný Bergþóra Tryggvadóttir. (óbirt skýrsla). *Kynjajafnrétti innan Háskóla Íslands: Jafnlaunarannsókn og Úttekt á Framgangskerfi*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.



- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2009). *Within the Aura of Gender Equality: Icelandic Work Cultures, Gender Relations and Family Responsibility. A Holistic Approach*. Reykjavík: Stjórn málafræðideild Háskóla Íslands.
- Háskóli Íslands. (2000). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2000-2004*.
- Háskóli Íslands. (2002). *Stefna Háskóla Íslands í málefnum fatlaðra*.
- Háskóli Íslands. (2005a). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2005-2009; Jafnrétti kvenna og karla*.
- Háskóli Íslands. (2005b). *Stefna Háskóla Íslands gegn mismunun*.
- Háskóli Íslands. (2009). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2009-2013*.
- Háskóli Íslands. (2010). *Stefna Háskóla Íslands 2011-2016*.
- Háskóli Íslands. (2014). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 20013-2017*.
- Háskóli Íslands. (2016a). *Starfslýsing Jafnréttisfulltrúa*.
- Háskóli Íslands. (2016b). *Ítarleg tölfræði*. Sótt af: <http://www.hi.is/node/300238>
- Háskóli Íslands. (2016c). *Lykiltölur*. Sótt af: https://issuu.com/haskoliislands/docs/vasab_k_sl2016issu
- Háskóli Íslands. (2016d). HÍ21, *Stefna Háskóla Íslands 2016-2021*. Sótt af http://www.hi.is/haskolinn/hi21_stefna_haskola_islands_2016_2021
- Háskóli Íslands. (2017). Erindisbréf jafnréttisnefndar háskólaráðs.
- Háskóli Íslands. (e.d.a). *Jafnrétti í HÍ*. Sótt af: <http://www.hi.is/node/303257/#jafnrettisfulltrui>
- Háskóli Íslands. (e.d.b). *Starfstengt diplómanám fyrir fólk með þroskahömlun*. Sótt af: <http://www.hi.is/starfstengt-diplomanam-fyrir-folk-med-throskahomlun>
- Háskóli Íslands. (e.d.c). *Starfsmenn*. Sótt af: <http://www.hi.is/node/303287>
- Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd. (2012a, 30. mars). *Fundargerð 115. fundar Jafnréttisnefndar Háskóla Íslands*.
- Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd. (2012b, 25. september). *Fundargerð 117. fundar Jafnréttisnefndar Háskóla Íslands*.
- Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd. (2013, 10. apríl). *Fundargerð 123. fundar Jafnréttisnefndar Háskóla Íslands*.
- Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd. (2015, 17. mars). *Fundargerð 141. Fundar Jafnréttisnefndar Háskóla Íslands*.
- Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd. (2016, 26. október). *Fundargerð 155. fundar Jafnréttisnefndar Háskóla Íslands*.



Háskóli Íslands: Jafnréttisnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks. (2015, 16. nóvember).

Fundargerð 146. Fundar jafnréttisnefndar Háskóla Íslands og 63. Fundar ráðs um málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands.

Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks. (2013a, 4. september). Fundargerð . fundar Ráðs um málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands.

Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks (2013b, 22.maí). Fundargerð 51. fundar Ráðs um málefni fatlaðs fólks

Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks. (2014a, 4. september). *Fundargerð 54. fundar Ráðs um málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands.*

Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks. (2014b, 5. maí). *Fundargerð 52. Fundar Ráðs um málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands.*

Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks. (2015, 13. apríl). *Fundargerð 59. Fundar ráðs um málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands.*

Háskóli Íslands: Ráð um málefni fatlaðs fólks. (2016, 21. Nóvember). *Fundargerð 70. Fundar ráðs um málefni fatlaðs fólks við Háskóla Íslands.*

Hugrún. (e.d.). *Um félagið*. Sótt af: <http://gedfraedsla.is/um-felagid/>

Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands. (2015). *Ársskýrsla 2015*.

Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands. (2016). *Ársskýrsla 2016*.

Jafnréttisnefnd stúdentaráðs. (2016). *Ársskýrsla Jafnréttisnefndar SHÍ 2015-2016*.

Kristín Anna Hjálmarsdóttir. (2013). *Kynjasambætting í Háskóla Íslands*. Meistararitgerð í kynjafræði. Háskóli Íslands: Stjórn málafræðideild.

Kristín Anna Hjálmarsdóttir (2016). *Sjóðir Háskóla Íslands 2010 – 2014: Yfirlit og kyngreining á gögnum úr umsóknarferli*. Reykjavík: Háskóli Íslands. Sótt af:

http://www.hi.is/sites/default/files/ml/sjodir_haskola_islands_2010-2014_lokaskyrsla.pdf

Kristín Björnsdóttir. (2016). Belonging to higher education: Inclusive education for students with intellectual disabilities. *European journal of special needs education*, 23, (1). P.125-136.

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

Lög um málefni fatlaðs fólks, nr. 59/1992.

Náms- og starfsráðgjöf Háskóla Íslands. (2016, september). *Hlutverk NSHÍ*. Sótt af:

<http://nshi.hi.is/namsradgjof>

Q - Félag hinsegin stúdenta. (2017). *Ársskýrsla 2017*.



Q - Félag hinsegin stúdenta. (e.d.). Q – Félag Hinsegin Stúdenta. Sótt af:

<https://hinsegin.wordpress.com/>

Reglur um sértæk úrræði í námi við Háskóla Íslands, nr. 481/2010.

Sameinuðu þjóðirnar (2007). *Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks*.

[Þýðingarmiðstöð utanríkisráðuneytisins þýddi].

Samráðsvettvangur jafnréttisfulltrúa háskólanna. (2016). *Starfsáætlun 2016*.

Sigríður Matthíasdóttir. (2011). Grunnmenntunarskólinn 1961-1990. Í Gunnar Karlsson (ritstj.) *Háskóli Íslands 1991-2011*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Snæfríður Þóra Egilson (2016). Skólaþátttaka fatlaðra nemenda: Viðvera tryggir ekki þátttöku. Í Dóra S. Bjarnason, Hermína Gunnþórsdóttir og Ólafur Páll Jónsson (ritstj.) *Skóli margbreytileikans: Menntun og manngildi í kjölfar Salamanca*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Stjórnarráð Íslands. (2013). Sótt af:

<https://www.stjornarradid.is/verkefni/upplýsingasamfelagid/opinberir-vefir/uttektir-a-opinberum-vefjum/konnun-2013/>

Stjórnarráð Íslands. (2015). Sótt af:

<https://www.stjornarradid.is/verkefni/upplýsingasamfelagid/opinberir-vefir/uttektir-a-opinberum-vefjum/konnun-2015/>

Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands, nr.33/1994.

Stúdentaráð Háskóla Íslands. (e.d.). *Réttindaronja*. Sótt af: <http://www.student.is/ronja>

Svandís Anna Sigurðardóttir. (2014). Kennslugátlistar í takt við nýja jafnréttisáætlun HÍ. *Fréttablað Kennslumiðstöðvar (3)*, 1. 4-5.

Svandís Anna Sigurðardóttir. (23. september 2016). *Minnisblað og punktar um starfsemi starfsfélags um kynjaða hagstjórn og fjárhagsáætlanagerð (KHF) í kjölfar fundar starfsfélagsins þann 15.09.16 og svo samtali jafnréttisfulltrúa með Guðmundi Ragnari Jónssyni, framkvæmdastjóra 23.09.16*.

Verloo, M. (2006). Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies*, 13, 211-228.

Young, I. M. (2002). *Inclusion and democracy* (2. útgáfa). Oxford: Oxford University Press.

