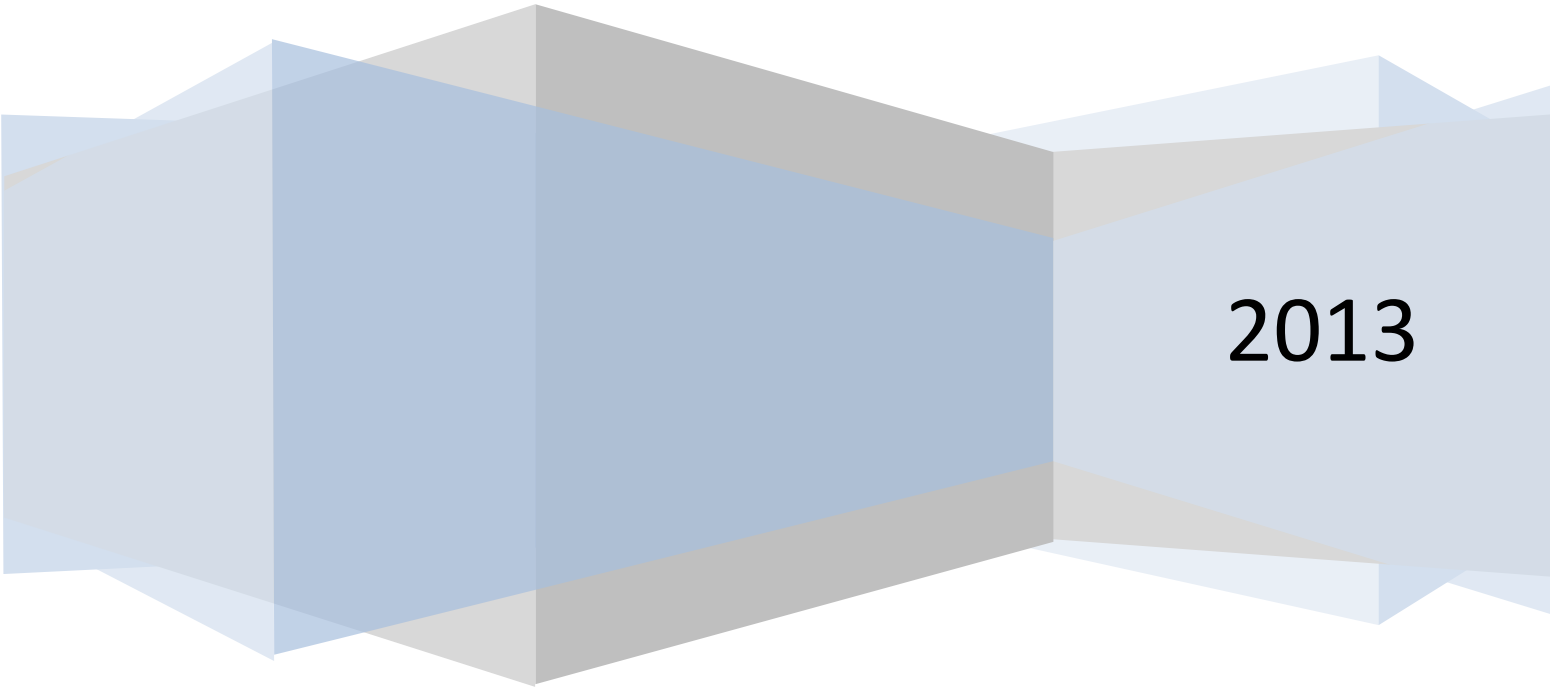


Mennta- og menningarmálaráðuneytið

Jafnrétti í háskólum á Íslandi

Greining á stöðu jafnréttismála í háskólum á
Íslandi

Herdís Sólborg Haraldsdóttir



2013

Efnisyfirlit

Um skýrsluna	3
Helstu niðurstöður	6
Opinberir háskólar	8
Háskólinn á Akureyri.....	8
Jafnréttisfulltrúi	9
Jafnréttisráð.....	9
Jafnréttisáætlun	10
Samantekt og umræður	15
Háskóli Íslands	17
Jafnréttisstarf í Háskóla Íslands	17
Jafnréttisfulltrúi Háskóla Íslands	18
Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.....	18
Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands	19
Almennt um jafnréttisáætlunina	19
Jafnréttisáætlunin	20
Samantekt og umræður	26
Hólaskóli	27
Jafnréttisnefnd	27
Jafnréttisáætlun	27
Samantekt og umræður	28
Landbúnaðarháskóli Íslands	29
Jafnréttisfulltrúi Landbúnaðarháskóla Íslands	29
Jafnréttisnefnd	29
Jafnréttisáætlun Landbúnaðarháskóla Íslands.....	30
Samantekt og umræður	33
Einkareknir háskólar	34
Háskólinn á Bifröst.....	34
Jafnréttisfulltrúi	34
Jafnréttisnefnd	34
Jafnréttisáætlun	35
Samantekt og umræður	39
Háskólinn í Reykjavík	40
Ábyrgðaraðilar jafnréttisáætlunarinnar	40

Jafnréttisáætlun Háskólans í Reykjavík	40
Sjónarmið sem lágu að baki jafnréttisáætluninni.....	40
Jafnréttisáætlunin	41
Samantekt og umræður	44
Listaháskóli Íslands	45
Jafnréttisfulltrúi	45
Jafnréttisnefnd	45
Jafnréttisáætlun	46
Samantekt og umræður	47
Framtíðarsýn	49
Heimildaskrá.....	51

Um skýrsluna

Þessi skýrsla er samantekt á stöðu jafnréttismála í háskólum á Íslandi. Á Íslandi eru fjórir háskólar opinberir og þrír einkareknir. Opinberu háskólarnir eru eftirfarandi:

- ✓ Háskólinn á Akureyri
- ✓ Háskóli Íslands
- ✓ Hólaskóli (Háskólinn á Hólum)
- ✓ Landbúnaðarháskóli Íslands

Einkareknu háskólarnir eru eftirfarandi:

- ✓ Háskólinn á Bifröst
- ✓ Háskólinn í Reykjavík
- ✓ Listaháskóli Íslands

Greiningin afmarkast við þrjá þætti.

- ✓ Í fyrsta lagi verður skoðað hvort að jafnréttisáætlun sé til staðar og þá hvort að henni sé framfylgt.
- ✓ Í öðru lagi verður skoðað hverjir halda utan um jafnréttismál innan hvers skóla. Skoðað verður með hvaða hætti það er gert og hvort að einhverju sé ábótavant.
- ✓ Í þriðja lagi verður staða jafnréttismála mátuð við lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem hér eftir verða kölluð jafnréttislög.

Í jafnréttislögum eru tilgreind tíu atriði sem meðal annars þarf að gæta að til þess að ná fram grundvallarmarkmiðum laganna sem er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.

Þau tíu atriði sem tilgreind eru og litið verður til við skýrslu þessa eru að:¹

1. Gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasambættingu í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins.
2. Vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu.
3. Bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu.
4. Vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði.
5. Gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.
6. Efla fræðslu um jafnréttismál.
7. Greina upplýsingar eftir kyni.
8. Efla rannsóknir í kynjafræðum.
9. Vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni.
10. Breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla.

Vert er sömuleiðis að hafa fleiri greinar laganna í huga við skýrslu þessa. Ber þar fyrst að nefna 23. gr. laganna. Í þeirri grein kemur fram að gæta eigi kynjasambættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla og uppeldisstarfi og á öllum skólastigum eigi nemendur að hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi.

- ✓ Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.
- ✓ Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.
- ✓ Efla skal rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólastarfsins og til fjölmiðla.

Í 18. gr. laganna kemur fram að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli eigi að setja sér jafnréttisáætlun eða sambætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Í áætlun þeirri skal sérstaklega kveðið á um markmið og áætlun um það hvernig skuli náð að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19-22. gr. laganna. Er þá verið að vísa til launajafnréttis, að störf sem laus eru til umsóknar séu opin jafnt konum sem körlum,

¹ Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og að koma þurfi í veg fyrir kynbunda áreitni eða kynferðislega áreitni með sérstökum ráðstöfunum.²

Jafnréttismarkmið verkefnisins byggir á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafna rétt kvenna og kvenna. Markmiðið snýr að því að allir eiga að hafa jöfn tækifæri til menntunar.

Greiningin var gerð á þann veg að undirrituð safnaði gögnum um stöðu jafnréttismála skólanna frá 10. desember 2012 til 15. janúar 2013. Frá 17-29 janúar 2013 fór undirrituð í heimsókn í alla skólana og tók viðtöl við sérfræðinga á sviðum jafnréttismála innan hvers skóla fyrir sig.

Háskólarnir eru allir ólíkir, hafa ólík markmið og starfsmanna- og nemendafjöldi þeirri er misjafn. Umfjöllun um þá er því með ólíku tagi og miðast að mestu við það að fjölmennustu skólarnir fá lengri umfjöllun sökum þess að jafnréttisstarf þeirra er víðfemt og marga þætti þarf að útlista. Umfjölluninni verður skipt á þann veg að fyrst verður greint frá helstu niðurstöðum þessarar greiningar, þá verður greint frá jafnréttismálum í opinberu háskólunum og síðan þeim einkareknu. Loks verður stutt umfjöllun um framtíðarsýn á jafnréttismál innan háskólanna, þar hefur verið dregið saman ákveðin sýn sem kom fram í öllum viðtölunum.

² Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Helstu niðurstöður

Háskólarnir sjö sem hér er fjallað um eru háskólarnir á Íslandi. Þeir eru ólíkir að upplagi, hafa ólíka stefnu og fjöldi nemenda og starfsfólks er misjafn. Í flestum viðtölunum kom þó eftirfarandi fram.

- ✓ Í fyrsta lagi áhyggjur af ójafnri skiptingu kynja innan ákveðinna deilda.
- ✓ Í öðru lagi áhyggjur af brottfalli karlkyns nemenda.
- ✓ Í þriðja lagi áhyggjur af framtíð kvenkyns nemenda að loknu námi.
- ✓ Í fjórða lagi tímaskorti við vinnu að jafnréttismálum, sem oft legðist ofan á verkefni fólks sem væru næg fyrir. Það þyrfti að gefa jafnréttismálum aukið rými á einhvern hátt.
- ✓ Í fimmta lagi mikilvægi þess að jafnréttisáætlanir séu þannig úr garði gerðar að þeim sé fylgt eftir.
- ✓ Í sjötta lagi að samstarf á milli skólanna væri þarft, en það þyrfti að vera skilvirkt og markvisst.
- ✓ Í áttunda lagi væri þörf á lausnum við útvíkkun á jafnréttishugtakinu. Í dag þurfi að horfa á jafnrétti í víðari skilningi.

Margt er jákvætt í jafnréttisstarfi háskóla á Íslandi. Allir skólarnir eru með jafnréttisáætlun sem nær til nemenda og starfsfólks. Löngun til eflingar jafnréttisstarfs er til staðar hjá öllum og flestir skólarnir hafa unnið markvisst í einhverjum málaflokki með það að leiðarljósi að stuðla að jafnrétti kynjanna. Mismikið þó og telur höfundur að skólarnir geti lært margt hver af öðrum.

Höfundur telur að þörf sé á jafnréttisfræðslu í flestum háskólunum. Af viðtölunum að dæma greindi höfundur skýrslunnar mestu þörfina vera á jafnréttisfræðslu fyrir starfsfólk í Háskólanum á Hólum og Landbúnaðarháskóla Íslands. Smæð skólanna kann að vera þeim fjötur um fót í jafnréttisfræðslu og oft erfitt fyrir starfsfólk að standa upp og fræða hina þegar starfsfólk þekkist vel. Það myndi líka auka á þekkingu og bæta jafnréttisstarfið á heildina litið. Í gegnum jafnréttisfræðslu fyrir starfsfólk skólans mætti beina sjónum kennara hvers skóla fyrir sig að mikilvægi þess að flétta kynjasjónamið við kennslu í hvaða námsgrein sem er.

Háskóli Íslands og Háskólinn á Akureyri hafa náð hvað lengst í því að flétta kynjasjónarmið við daglega starfsemi skólanna þó enn vanti upp á. Báðir skólarnir bjóða upp á dagskrá þar sem vakin er athygli á jafnréttismálum. Listaháskóli Íslands hafði einnig upp á slíka dagskrá að bjóða fyrir nokkrum árum en hún hefur legið niðri. Endurvekja mætti það starf og fleiri skólar mættu horfa til þess. Byrjunin er þó líklega sú að flétta kynjasjónarmið við kennsluna því þá í kjölfarið fara rannsóknir þar sem kynjasjónarmiðum er beitt að blómstra sem getur opnað tækifæri á ráðstefnum eða kynningum

nemenda á slíkum rannsóknum. Í Háskóla Íslands er öflugt starf unnið við rannsóknir í kynjafræðum, aðrir háskólar mættu líta til þess.

Í öllum háskólunum var tiltekið mikilvægi þess að jafnréttisáætlun væri þannig úr garði gerð að henni væri beitt og að hún ætti ekki að enda sem ónothæft plagg á vefnum. Vilji virðist vera til staðar að standa við það. Engu að síður hefur engum skóla tekist að framfylgja sinni áætlun afdráttarlaust, alls staðar vantar eitthvað upp á. Mismikið þó. Hugsanlega þarf að endurskoða form jafnréttisáætlana og einfalda þær frekar. Dreifa ábyrgðinni og leggja fram tímamörk. Í Háskólanum á Akureyri og í Háskólanum í Reykjavík hefur tekist vel til hvað það varðar og gætu aðrir skólar lært af því. Þó vantar oft skýrari fyrirmæli sem stjórnýsla hvers skóla fyrir sig getur oft ein staðið undir. Landbúnaðarháskóli Íslands hefur í grunninn góða jafnréttisáætlun þar sem tímamörk eru sett en á henni eru þó ákveðnir ágallar sem einfalt væri að laga.

Það er misjafnt hver heldur utan um jafnréttisáætlanir skólanna. Í öllum skólum utan Háskólans í Reykjavík er starfandi sérstök jafnréttisnefnd eða jafnréttisráð sem hefur yfirumsjón með áætluninni. Í flestum skólunum er að auki skilgreindur jafnréttisfulltrúi og er hlutverk hans mismikið. Jafnréttisfulltrúi Háskóla Íslands hefur stærstu hlutverki að gegna. Hann er ráðinn í 100% starf sem jafnréttisfulltrúi.

Í öllum viðtölunum var tekið vel í aukið samstarf skólanna á milli og telur höfundur að ráð væri að koma á fundi í það minnsta einu sinni á ári þar sem hittast rektorar og jafnréttisfulltrúar hvers skóla fyrir sig.

Þarf að halda betur utan um kyngreindar tölfræðiupplýsingar á öllum stöðum. Rektor Háskólans á Bifröst kom með þá hugmynd að hægt væri að safna þeim miðlægt, jafnvel af utanaðkomandi aðila árlega. Eins væri hægt að skylda skólana til þess að hafa kyngreindar tölfræðiupplýsingar um nemendur og starfsfólk í ársskýrslum. Um leið og tölurnar verða aðgengilegar er hægt að fara í frekari aðgerðir og þá nýtist samstarf skólanna ef til vill betur.

Flestir háskólanna eru með gildar jafnréttisáætlanir. Háskólinn á Bifröst og Listaháskóli Íslands eru með áætlunir sem þarf að endurskoða. Landbúnaðarháskóli Íslands þarf að halda betur utan um sína áætlun og Háskólinn á Hólum er nú í óða önn að koma nýrri áætlun í samþykkt. Háskólinn í Reykjavík kom nýrri áætlun í samþykkt nú í janúar 2013 og á því eftir að reyna á eftirfylgni með þeirri áætlun. Háskólinn á Akureyri er í miðju ferlinu við gerð nýrrar áætlunar sem mun væntanlega vera tilbúin með vorinu 2013.

Hér að neðan ber að líta töflu þar sem fram kemur hver staða jafnréttismála er miðað við þessa greiningu. Grænt merkir að hlutum sé framfylgt. Gult merkir að einhverju ábótavant. Rautt merkir að gera þurfi breytingar strax.

Tafla 1 Staða jafnréttisáætlunar og ábyrgð með henni

Háskólar	Ábyrgð og eftirfylgni með jafnréttisáætlun	Staða jafnréttisáætlunar
Háskólinn á Akureyri	Jafnréttisráð	Jafnréttisáætlun
Háskóli Íslands	Jafnréttisnefnd	Jafnréttisáætlun
Háskólinn á Hólum	Jafnréttisnefnd	Jafnréttisáætlun
Landbúnaðarháskóli Íslands	Jafnréttisnefnd	Jafnréttisáætlun
Háskólinn á Bifröst	Jafnréttisnefnd	Jafnréttisáætlun
Háskólinn í Reykjavík	Ábyrgðaraðilar	Jafnréttisáætlun
Listaháskóli Íslands	Jafnréttisnefnd	Jafnréttisáætlun

Opinberir háskólar

Opinberu háskólarnir á Íslandi eru sem fyrr segir fjórir talsins.

Háskólinn á Akureyri

Hlutverk Háskólans á Akureyri er að veita nemendum tækifæri til menntunar í alþjóðlegu náms- og rannsóknarumhverfi. Skólinn skapar fræðimönnum sínum umhverfi og aðstöðu til rannsókna og nýsköpunar og leggur áherslu á gagnvirk tengsl við atvinnulífið.³

Skólinn var stofnaður árið 1987 og hefur vöxtur hans verið hraður frá upphafi. Í dag býður hann upp á grunnnám í félagsvísindum, fjölmiðlafræði, hjúkrunarfræði, iðjuþjálfun, kennarafræði (leik- og grunnskóla), líftækni, lögfræði, nútímafræði, sálfræði, sjávarútvegsfræði og viðskiptafræði. Að auki er boðið upp á framhaldsnám á heilbrigðisvísindasviði, í félagsvísindum, viðskiptafræði og auðlindafræði.⁴

Starfsemi skólans fer fram í tveimur húsum. Annars vegar í rannsóknar- og nýsköpunarhúsi sem var tekið í notkun haustið 2004. Hins vegar í húsneðinu Sólborg sem er meginsvæði skólans og skiptist í eldri og nýrri hluta.

³ Háskólinn á Akureyri, „Um Háskólann,“ http://www.unak.is/haskolinn/page/um_haskolann_1 (sótt 23. janúar 2013)

⁴ Háskólinn á Akureyri, „Saga skólans,“ Um Háskólann <http://www.unak.is/haskolinn/page/sagahaskolans> (sótt 23. janúar 2013).

Jafnréttisfulltrúi

Fulltrúar í jafnréttisráði Háskólans á Akureyri gegna hlutverki jafnréttisfulltrúa. Það er gert á þann veg að sjálfstjórnir jafnréttisráðið samanstendur af jafnréttisfulltrúum hvers kennsluviðs og fulltrúa stúdentafélags skólans (FSHA). Fulltrúarnir eru fimm talsins og eru fimm aðrir varafulltrúar fyrir hvern og einn. Varafulltrúarnir koma inn í starf nefndarinnar ef að þeirra fulltrúi veikist eða kemst ekki til starfa. Yfir ráðinu er einn formaður sem ber megin ábyrgðina þó svo að ábyrgðarkeðjan sé tiltölulega flöt.

Enginn launaður fulltrúi er í ráðinu og er það að mati viðmælenda vandi þegar um svo mikið verk er að ræða. Mikið þarf að gera og það væri í raun nægjanlegt að vera með einhvern einstakling á prósentum samhliða öðrum störfum. Það þyrfti í raun að gera ráð fyrir því enda fylgir mikil vinna starfinu.⁵ Fulltrúarnir þurfa að hafa sótt námskeið um jafnrétti kynjanna og samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Þeir þurfa að hafa yfirsýn yfir störf starfsfólks og nemenda á sínu sviði. Þeir þurfa einnig að vera í virkum tengslum við Jafnréttisstofu og jafnréttisráðgjafa mennta- og menningarmálaráðuneytisins. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er að hvetja til þess að jafnréttisáætlunin verði virk og eiga þeir að vera tengiliður milli starfsfólks og nemenda annars vegar og jafnréttisráðs og yfirstjórnar hins vegar.⁶

Jafnréttisráð

Jafnréttisráð fer með daglega umsjón jafnréttisáætlunarinnar. Ráðið samþættir ákvæði hennar við annað starf að jafnrétti við Háskólann á Akureyri. Líkt og áður hefur verið greint frá er ráðið skipað einum fulltrúa frá hverju fræðasviði, einum frá háskólaskrifstofu, einum frá skrifstofu rektors og loks einum fulltrúa FSHA. Ráðið skiptir með sér verkum og kýs sér formann úr sínum hópi. Karl og kona eru tilnefnd í hvert sæti og situr annað sem aðalfulltrúi en hitt til vara. Tryggt skal að kynjahlutföll séu sem jöfnust.⁷

Jafnréttisráð fundar að öllu jöfnu mánaðarlega og ekki sjaldnar en fimm sinnum á ári. Á hverju ári kallar ráðið forseta fræðasviða og framkvæmdastjóra á fund þar sem farið er yfir stöðu jafnréttismála í skólanum í heild og á hverju fræðasviði fyrir sig.⁸

Hlutverk jafnréttisráðs snýr fyrst og fremst að málum er varða jafnrétti kynjanna og eftirfylgni við jafnréttisáætlunina. Stefnt er þó að því að önnur verkefni s.s. eftirfylgni *Stefnu um jafnt aðgengi að námi og stöfum í HA* falli einnig undir jafnréttisráð í framtíðinni.⁹

⁵ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundum á Akureyri, 18. janúar 2013.

⁶ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 6.

⁷ Sama heimild, 3.

⁸ Sama heimild, 3.

Skipunartími jafnréttisráðs nær yfir þrjú ár. Hlutverkið er heldur óljóst og vilji er til að breyta því. Ráðið hefur engin formleg völd, einungis heimildir til leiðsagnar og því gengur oft illa að fá hlutum breytt. Vilji er til þess að geta gripið inn í ef brestur er á því að farið er eftir áætluninni. Í dag er hægt að vísa málum til rektors en skortur er á skýrari verklagsreglum varðandi þessi mál. Nefndin hefur ekkert stjórnsýslulegt vald. Hún kallar saman fundi, ræðir við fólk og er til leiðsagnar.¹⁰

Nálægðin við Jafnréttisstofu er ráðinu mikill kostur. Þegar nýtt ráð var sett saman var farið í kynnisferð á Jafnréttisstofu og hefur stofnunin að auki haldið námskeið í skólanum að frumkvæði ráðsins. Í námskeiðinu var lögð áhersla á kynjasambættingu fyrir fólk í lykilstöðum í skólanum.¹¹

Jafnréttisáætlun

Sú jafnréttisáætlun sem enn er við lýði og til skoðunar er nær yfir árin 2009-2012 og heitir *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*. Unnið er að gerð nýrrar áætlunar og er sú endurskoðun í miðju ferlinu. Ráðgert er að áætlunin verði tilbúin í mars eða apríl 2013.¹² Jafnréttisáætlunin snýr fyrst og fremst að jafnrétti kynjanna en að sögn viðmælenda þá mætti útvíkka jafnréttismálin þannig að þau nái til breiðari hóps.¹³

Áætlunin er í samræmi við aðrar stefnur og áætlanir sem ætlað er að tryggja jafna stöðu starfsfólks og nemenda. Jafnréttisráð háskólans fer með umsjón áætlunarinnar ásamt því að sinna jafnréttismálum almennt. Áætlunin var unnin af Valgerði H. Bjarnadóttur ráðgjafa í samráði við jafnréttisráð HA og yfirstjórn. Að auki komu fleiri fulltrúar og starfsfólk að gerð áætlunarinnar á ýmsan hátt.¹⁴

Til grundvallar jafnréttisáætlun skólans liggur úttekt sem gerð var á stöðu kynjajafnréttis í HA á ýmsum sviðum. Í áætluninni er tiltekin aðgerðaráætlun með tímasettum markmiðum, þar sem skýrt er kveðið á um hver ber ábyrgð á hverjum verkþætti. Við þá vinnu er hægt að styðjast við ofangreinda úttekt.¹⁵

Í þeirri áætlun sem unnið er að núna og á að taka við af þeirri sem hér er vitnað til verður samskonar vinnubrögðum beitt og er nú sömuleiðis unnið að nýrri úttekt á skólanum sem mun liggja til grundvallar komandi jafnréttisáætlun.¹⁶

⁹ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 3.

¹⁰ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

¹¹ Sama heimild.

¹² Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013

¹³ Sama heimild.

¹⁴ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 4.

¹⁵ Sama heimild, 4.

¹⁶ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

Í jafnréttisáætluninni 2009-2012 er í raun gengið lengra en að horfa einungis til þeirra grundvallaratriða sem krafa er gerð um í lögum og snúa að launum, stöðuveitingum, kynjaskiptingu störfum, kynbundinni áreitni, kynjajafnvægi meðal nemenda o.fl. Settar eru fram hugmyndir að leiðum sem gera Háskólanum á Akureyri kleift að vera í fararbroddi meðal þeirra sem vilja hafa áhrif á samfélagið í átt til aukins jafnréttis og jafnrar stöðu kynjanna.¹⁷

Þau markmið eru sett í átta liðum og lagðar til aðgerðir sem eiga að stuðla að því að markmiðunum verði náð. Hvert markmið byggir á upplýsingum um stöðuna á hverju sviði fyrir sig og er sett í samráði við stjórnendur og starfsfólk hvers sviðs. Aðgerðirnar eru tímasettar þar sem við á og ábyrgðaraðili ákveðinn.¹⁸

Fyrsti liðurinn sem tilgreindur er snýr að skipan jafnréttisráðs. **Raunveruleg staða:** Það gekk eftir en ráðið var að vísu skipað hálfu ári eftir gildistöku áætlunarinnar árið 2009.¹⁹

Annar liðurinn snýr að kynjasambættingu. Tekið er fram að kynja- og jafnréttissjónarmið skuli vera sambætt allri starfsemi skólans. Einnig er tekið fram að stefnt skuli að því að flétta kynjasjónarmiðum inn í allar námsgreinar sem kenndar eru eftir því sem við á. Þessi liður skiptist í sex aðgerðir sem ýmist eru á ábyrgð jafnréttisráðs, rektors, forseta fræðasviða, forstöðumanna eða framkvæmdastjórnar og gæðaráðs.

Raunveruleg staða: Þær aðgerðir sem best virðast hafa gengið eru á ábyrgð jafnréttisráðs.²⁰ Viðmælendur gerðu athugasemd við eina aðgerð. Athugasemdin sneri að því að áður en skólanum var gert skylt að nota *Ugluna* svokölluðu var hægt að nálgast kyngreindar upplýsingar á mjög auðveldan máta. Í dag er það erfiðara og þarf því að leggjast í töluverða vinnu við öflun slíkra gagna.²¹

Þriðji liðurinn snýr að launum starfsfólks. Hann skiptist í tvær aðgerðir. Annars vegar aðgerðir sem snúa að rannsóknum á orsökum launamunar kynjanna hjá Háskólanum og hins vegar að áætlun um að útrýma kynbundnum launamun. Aðgerðirnar eru annars vegar á ábyrgð jafnréttisráðs og framkvæmdastjórnar og hins vegar á ábyrgð framkvæmdastjórnar og forstöðumanna stofnana.

¹⁷ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 4.

¹⁸ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 5.

¹⁹ Sama heimild.

²⁰ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 6-7.

²¹ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

Raunveruleg staða: Enn er unnið að launakönnuninni og verður hún tilbúin á næstunni. Þegar launakönnunin er til hefur skólinn gögn til þess að leggja til áætlun um að útrýma launamun.²²

Fjórði liður áætlunarinnar snýr að kynjaskiptingu starfa. Markmið aðgerðarinnar er að störf innan Háskólans flokkist ekki í hefðbundin karla- og kvennastörf og á það bæði við hvað varðar lóðréttá- og láréttá skiptingu. Þessum lið er skipt í fjórar aðgerðir sem eru á ábyrgð mismunandi aðila. Fyrsta aðgerðin snýr að auglýsingum og ráðningum í störf. Önnur aðgerðin snýr að því að hlutur kynjanna sé sem jafnastur í stjórnunarstöðum. Þriðja aðgerðin lýtur að ráðningum í störf undirstofnana háskólans og að þess skuli gætt að hafa hlut kynjanna sem jafnastan og á það ekki síst við um stjórnunarstöður. Fjórða aðgerðin er annars vegar um hvatningu til þátttöku kvenna í rannsóknum og hins vegar um aðsóknir í styrki Rannsóknarsjóðs Háskólans.²³

Raunveruleg staða: Fyrsta aðgerð fjórða liðs hefur gengið vel fyrir sig. Þegar auglýst er um stöðu þá er tekið sérstaklega fram að það sé höfðað til beggja kynja.²⁴ Viðmælendur nefna einn þátt sem erfitt er að stjórna og tengist þessum lið. Sá þáttur tengist ráðningu stundarkennara. Með slíkum ráðningum er ekki til staðar sérstakt eftirlit og skiptir á stundum mestu að fá hæfa manneskju í starfið. Það getur verið erfitt í slíkum aðstæðum að huga að kynjahlutföllum í ljósi þess að þeir sem hafa sérhæfða þekkingu á þeim sviðum sem er verið að sækjast eftir hverju sinni eru ekki endilega margir á svæðinu.²⁵ Þegar kemur að aðgerð númer tvö og þrjú þá er til staðar ójafnvægi í kynjahlutföllum efstu stjórnenda. Í framkvæmdastjórn sitja rektork, sviðsforsetar og framkvæmdastjóri og eru þeir allir karlar utan eins sviðsforsetans.²⁶

Fimmti liðurinn er um nefndir og ráð og er markmið hans að ávallt skuli sitja sem næst jafnmargar konur og karlar í öllum nefndum og ráðum á vegum Háskólans. Háskólinn skal jafnframt tilnefnda konu og karl í hvert sinn sem skólinn tilnefnir í nefndir, stjórnir og ráð utan skólans. Málefnaleg rök þurfa að liggja fyrir ef vikið er frá þessum markmiðum.²⁷ Aðgerðirnar sem lagðar eru fram eru tvær. Fyrri aðgerðin snýst um að kona og karl sé tilnefnd í hvert sæti og hefur því verið haldið við. Seinni aðgerðin snýst um að leita leiða til að jafna hlut kynjanna í framkvæmdastjórn og gæðaráði.

²² Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

²³ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 8-9.

²⁴ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

²⁵ Sama heimild.

²⁶ Háskólinn á Akureyri, „Um Háskólann,“ Framkvæmdastjórn, <http://www.unak.is/um-ha/moya/page/framkvaemdstjorn> (sótt 18. febrúar 2013).

²⁷ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 9. Byggt á: lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Raunveruleg staða:

Á eftirfarandi töflu má sjá hlutfall kvenna og karla í nefndum við háskólann, tekið skal fram að hlutfalls tölurnar miðast við aðalmenn/konur í hverri nefnd/ráði fyrir sig:

Tafla 2 Hlutfall kynja í nefndum Háskólans á Akureyri²⁸

Ráð og nefndir	Konur %	Karlar %
Gæðaráð	43%	57%
Framkvæmdastjórn	20%	80%
Háskólaráð	55%	45%
Jafnréttisráð	83%	17%

Í tveimur af fjórum nefndum/ráðum skólans er hlutfall kynja tiltölulega jafnt. Í tveimur nefndum af fjórum er svo ekki.

Sjötti liðurinn er um starfsumhverfi skólans. Markmið þessa liðs er að leita leiða til að jafna aðstöðu kvenna og karla sem nema og starfa við Háskólann og að skapa þurfi umhverfi þar sem bæði kynin geti notið sín. Kynbundin áreitni, þ.m.t. kynferðisleg áreitni er aldrei liðin. Þessum lið er skipt upp í þrjár aðgerðir. Fyrsta aðgerðin er um fræðslu, um eðli, afleiðingar og viðbrögð við kynbundinni/kynferðislegri áreitni. Það skuli vera hluti af almennri fræðslu á nýliðanámskeiðum og velgengnisviku. Að auki skuli ávallt minnt á þennan þátt þegar rætt er um starfsumhverfi, öryggi og líðan í skólanum. Önnur aðgerðin snýr að skýru viðbragðsferli. Að setja skuli skýrar reglur um ferli mála sem varða kynbyndna áreitni. Ljóst skal vera hvert eigi að tilkynna slík mál, hvernig við þeim eigi að bregðast, í hvaða farveg þau eigi að fara og tilgreina þarf tímamörk varðandi úrlausn mála. Tryggt skal að málin séu unnin hratt en faglega. Þriðji liðurinn snýr að samræmingu einkalífs og vinnuábyrgðar.²⁹

Raunveruleg staða: Búið er að koma á ferlum fyrir mál sem gætu komið upp tengd kynferðislegri áreitni eða ofbeldi. Ferlarnir voru unnir í samvinni við öryggisnefnd, sem ber ábyrgð á málum tengdum einelti og því eru nú til ferlar fyrir mál tengd vandamálum í samskiptum á breiðum grunni. Námsráðgjafi og gæðastjóri unnu að þessu með formönnum jafnréttisráðs og öryggisnefndar.³⁰ Þegar kemur að samræmingu einkalífs og vinnuábyrgðar þá er gætt að því að fundir séu á vinnutíma og

²⁸ Háskólinn á Akureyri, „Um Háskólann,“ <http://www.unak.is/um-ha/moya/page/> (sótt 18. febrúar 2013).

²⁹ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 9-10.

³⁰ Anna Lís Hreiðarsdóttir tölvupóstur til höfundar 21. janúar 2013.

tekið tillit til þess eins og hægt er þegar nemendur eignast börn. Eitthvað er kennt um helgar en það á bara við þegar kennarar koma frá Reykjavík.³¹

Sjöundi liður áætlunarinnar snýr að stöðu nemenda. Markmiðið er að í öllu starfi háskólans sé hugað að því að jafna stöðu og möguleika kvenna og karla sem stunda nám eða hafa hug á að stunda nám við skólann. Einnig skal lagður grunnur að jöfnum möguleikum þeirra á vinnumarkaði og í framhaldsnámi að loknu námi við háskólann. Leita skal leiða til að auka hlutfall karla meðal nemenda, þá sérstaklega í heilbrigðis- og kennslufræðum. Í samvinnu við FSHA á að hvetja til jafnrar virkni og áhrifa kvenna og karla í stjórnunarstörfum meðal nemenda. Þessi liður skiptist í fjórar aðgerðir sem margar hverjar hafa gengið eftir.³²

Raunveruleg staða: Þegar kemur að náminu þá eru karlkyns nemendur færri. Markvisst er reynt að hafa áhrif á og höfða til karla. Námsframboð skólans kann að vera þannig að konur sækir frekar um en karlar. Til þess að vinna á því máli var skipaður starfshópur sem vann tillögur að leiðum til úrbóta. Starfshópurinn kom með tillögur að aðgerðum en vegna aðhalds í fjármálum varð að fresta því að setja peninga í málið að sinni. Þrátt fyrir þetta hefur margt annað verið gert. Skólinn vinnur markvisst að því að gera karlkyns nemendur sýnilegri í kynningarefni skólans. Slíkt er líka gert þegar kemur að kvenkyns nemendum innan viðskipta- og raunvísindasviðs.³³

Áttundi liður jafnréttisáætlunarinnar snýr að kynjasambættingu í námi. Markmið þess liðs er að kynjafræði fái aukið vægi í námsframboði skólans og að kynjasjónarmið séu sambætt öllum námsþáttum þar sem við á. Hugað skal að því að bjóða upp á námskeið á afmörkuðum þáttum kynjafræði. Það getur til að mynda verið námskeið tengt kynbundnu ofbeldi, námskeið um þátt kynjanna í stjórnunarstöðum o.s.frv. Við þennan lið eru tilgreindar þrjár aðgerðir. Sú fyrsta er um kynjafræðikennslu. Að huga skuli að því að bjóða upp á kynjafræði fyrir nemendur í öllum deildum skólans, eftir því sem við á og ákveða fræðasviðin nánar um framkvæmd aðgerðarinnar. Önnur aðgerðin snýr að kynjasambættingu í námsgreinum. Að skoða skuli alla námsþætti með tilliti til þess hvort að kyn geti verið breyta í viðkomandi námsþætti. Ef svo er skal kynjasjónarhorni fléttað við kennsluna og það skal koma fram í náms- og kennsluskrá og eða námsmarkmiðum. Í því samhengi er lagt til í aðgerðinni að boðið skuli upp á námskeið eða vinnudag þar sem kennarar fái leiðsögn í því hvernig skuli flétta kynjasjónarhorni í náms- og kennsluskrár. Þriðja aðgerðin snýst um nám um áhrif kynbundins ofbeldis, viðbragða og forvarna. Undir þeirri aðgerð er tilgreint að á öllum fræðasviðum skuli stefnt að því að bjóða upp á námskeið um kynbundið ofbeldi. Þar skuli fjalla um hvernig megi

³¹ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

³² Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 10-11.

³³ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

greina einkenni og afleiðingar þess og hvernig best sé að bregðast við ef grunur eða víska er um að einstaklingur hafi verið þolandi kynbundins ofbeldis/ og eða kynferðislegs ofbeldis. Loks er tiltekið mikilvægi þess að nemendur fái innsýn í leiðir til forvarna.³⁴

Raunveruleg staða: Hvað varðar kennslu í kynjafræði þá er í boði heildstætt kynjafræðinám í samvinnu við Háskóla Íslands. Nemendur geta einnig tekið kjörsvið eða viðbótarnám í kynjafræði við aðra skóla. Ráðið talar fyrir því að kennarar setji kynjafræðisjónarhorn í námskeiðin sín og kennarar eru almennt margir hverjir meðvitaðir um það. Það mætti þó auka fræðslu fyrir nemendur að sögn viðmælenda. Jafnréttistorg hefur verið hluti af svokölluðum *torgum* í félagsvísindum og í ár bauð kennaradeild upp á fimm jafnréttistorg opin öllum, bæði innan skóla og utan. Margir kennarar í skólanum settu það sem skyldu fyrir nemendur sína að mæta einu sinni. Jafnréttistorgið er haldið í hádeginu sem auðveldar fólki að komast.³⁵

Samantekt og umræður

Töluverð þekking er á jafnréttismálum innan Háskólans á Akureyri. Á heildina litið er jafnréttisáætlun þeirra metnaðarfull og skýr. Það er gagnlegt að hafa úttekt á stöðu kynjanna henni meðfylgjandi. Skynsamlegt er að skipta henni niður í liði og aðgerðir sem þarf að ná. Það gerir hana skýra og líklegri til þess að ná markmiðum sínum. Sér í lagi af því að á hverjum lið bera einhverjir aðilar ábyrgð á og sett eru tímamörk með þeim öllum. Þó svo að eitthvað vanti upp á að aðgerðirnar klárast á tilsettum tíma virtust viðmælendur sem fulltrúar ráðsins mjög meðvitaðir um allar aðgerðirnar og þekkja þær og stöðu þeirra vel. Áætluninni er því fylgt eftir. Hugsanlega mætti auka enn frekar á kennslu og samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í námskeiðslýsingum og kennslu sem þó er gert. Nálægðin við Jafnréttisstofu er háskólanum kostur og er vilji til að auka samstarfið enn frekar. Innleiðing Uglu kennslukerfisins hefur að einhverju leyti haft neikvæð áhrif á innleiðingu jafnréttisáætlunarinnar. Verr hefur gengið að nálgast kyngreindar upplýsingar en áður. Aðgengi að kyngreindum gögnum var betra í Stefaníu, kennslukerfi sem lagt var af við innleiðingu Uglu og því hafði þessu tiltekna markmiði áætlunarinnar verið náð en nú er ekki lengur svo. Annar tæknilegur galli sem viðmælendur nefndu snýr að því að fá tengil á jafnréttisráð fremst á heimasíðu skólans. Nemendur sem vilja kynna sér starfið þurfa að leita í gegnum vefinn og það er ákveðin hindrun sem hægt væri að breyta.

Eins og nefnt hefur verið þá þótti viðmælendum það oft heftandi hve lítil völd þeirra eru. Hlutverk Jafnréttisráðs er að fylgja jafnréttismálum eftir en það hefur fá úrræði.

³⁴ Háskólinn á Akureyri, *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*, (Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009), 11.

³⁵ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

Varðandi áframhaldandi eflingu jafnréttisstarfs í háskólum á Íslandi þá töldu viðmælendur samstarf þeirra á milli af hinu góða. Þau geta lagt ýmislegt til málanna að eigin sögn og er höfundur skýrslunnar sammála því.

Háskóli Íslands

Háskóli Íslands er alþjóðlegur rannsóknarháskóli og fjölmennasti háskólinn á Íslandi. Í háskólanum eru um 14.000 nemendur í grunn- og framhaldsnámi.³⁶ Skólinn var stofnaður árið 1911 og fagnaði því 100 ára afmæli árið 2011.³⁷ Fræðasvið skólans eru fimm og skiptast þau í félagsvísindasvið, heilbrigðisvísindasvið, hugvísindasvið og verkfræði- og náttúruvísindasvið. Að auki stendur til boða að taka þverfræðilegt nám.³⁸

Jafnréttisstarf í Háskóla Íslands

Jafnréttisstarf í Háskóla Íslands er fjölþætt. Á heimasíðu skólans er vefgátt um jafnréttismál og er markmiðið að baki vefgáttinni að veita yfirsýn yfir jafnréttisstarf Háskóla Íslands. Þar er að finna ýmsar hagnýtar upplýsingar um málaflokkinn og þar eru tilgreindir þeir aðilar sem starfa að jafnréttismálum innan skólans. Á vefgáttinn má einnig nálgast þau úrræði og þá þjónustu sem í boði er fyrir starfsfólk og stúdenta ásamt upplýsingum og tenglum á kennslu og rannsóknir er varða jafnréttismál sem stunduð eru innan háskólans. Samkvæmt vefgáttinni leggur skólinn áherslu á jafnrétti á öllum sviðum sinnar starfsemi og vill alltaf vera í fararbroddi í jafnréttismálum.³⁹

Á vefgáttinni má nálgast upplýsingar um viðburði, útgáfu og rannsóknir. Ber þar eflaust hæst að nefna jafnréttisdaga. Þeir hafa verið haldnir fjórum sinnum og hugmyndin að baki þeim snýr að því að þeir geti ýtt undir umræðu um jafnréttismál og hjálpað til við að gera þau sýnileg jafnt innan skólans sem utan. Á jafnréttisdögum gefst fólki tækifæri á að kynnast því starfi og þeim hugmyndum sem hafa verið að gerjast í jafnréttismálum í háskólasamfélaginu og á hverju ári er ákveðið þema. Þema jafnréttisdaganna 2012 sem haldnir voru 9-18 október 2012 var til að mynda: *Hver er öðruvísi*. Með því var sjónum beint að því að allir eru öðruvísi á einhvern hátt og dregið var fram mikilvægi þess að horfa frekar á það sem fólk á sameiginlegt en það sem skilur það að. Dagskrá jafnréttisdaga er alltaf fjölbreytileg og koma ótal aðilar að þeim á einn eða annan hátt.⁴⁰

Í Háskóla Íslands er starfandi jafnréttisfulltrúi og þar er líka starfrækt jafnréttisnefnd og jafnréttisáætlun er til staðar. Háskólinn er sömuleiðis með stefnu gegn mismunun og jafnréttisstarf er unnið af stúdentum.⁴¹

³⁶ Háskóli Íslands, „Háskólinn,“ Stefna og markmið, http://www.hi.is/adalvefur/stefna_og_markmid (sótt 10. janúar 2013).

³⁷ Háskóli Íslands, „Háskólinn,“ Saga, <http://www.hi.is/adalvefur/saga> (sótt 10. janúar 2013).

³⁸ Háskóli Íslands, „Fræðasvið og deildir,“ Fræðasvið, <http://www.hi.is/fraedasvid/fraedasvid> (sótt 10. janúar 2013).

³⁹ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettismal> (10. janúar 2013).

⁴⁰ Sama heimild.

⁴¹ Sama heimild.

Jafnréttisfulltrúi Háskóla Íslands

Jafnréttisfulltrúi Háskóla Íslands er Arnar Gíslason, kynjafræðingur. Hann hefur yfirumsjón með jafnréttismálum í samvinnu við jafnréttisnefnd og ráðs um málefni fatlaðs fólks. Hann er jafnframt formaður ráðsins. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er meðal annars að vinna að stefnumótun og áætlunum sem tengjast jafnréttisáætlun skólans. Hann skal fylgja jafnréttisstefnu skólans eftir, sinna fræðslu og ráðgjöf um jafnréttismál og þarf að stuðla að því að jafnréttismál séu sjálfsagður þáttur í starfi Háskóla Íslands.⁴²

Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands

Í jafnréttisnefnd eiga sæti fimm einstaklingar. Þar á meðal einn fulltrúi stúdenta. Nefndin er skipuð af háskólaráði samkvæmt tilnefningu rektors. Jafnréttisfulltrúi og skrifstofustjóri kennsluviðs sitja jafnframt í nefndinni. Jafnréttisfulltrúi starfar að framgangi og eftirfylgni við framkvæmd jafnréttisstefnu Háskóla Íslands og áherslumálum hverju sinni. Hann er tengiliður nefndarinnar við rektor og stjórnýslu og er mikilvægt að upplýsingar berist greiðlega á milli þeirra sem koma að jafnréttismálum háskólans. Starfssvið jafnréttisnefndar háskólans nær til jafnréttismála í víðum skilningi. Þar er vísað til 65. gr. stjórnarskrárinnar.⁴³ Jafnréttisnefndinni ber einnig að hafa gildandi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla að leiðarljósi.⁴⁴ Meginhlutverk nefndarinnar er að vera háskólaráði til ráðgjafar um jafnréttismál í víðum skilningi. Nefndin á að veita ráðgjöf sem stuðlar að jafnrétti og spornar gegn mismunun innan háskólasamfélagsins í víðum skilningi. Er þá verið að vísa til mismununar á grundvelli kyns, fötlunar, kynhneigðar, þjóðernis, uppruna, litarháttar, trúarbragða og stöðu að öðru leyti. Miðað er við að jafnvægi eigi að ríkja milli áhrifa kvenna og karla innan háskólans í kennslu, rannsóknum og stjórnun. Rödd fólks sem tilheyrir minnihlutahópum innan háskólans þarf að heyrast og eiga þeir sem tilheyra minnihlutahópum að eiga jafn greiðan aðgang að gæðum háskólasamfélagsins og aðrir háskólaborgarar. Verkefni nefndarinnar eru meðal annars fólgin í því að hafa reglulega samvinnu við rektor og háskólaráð og frumkvæði að endurskoðun jafnréttisstefnu háskólans, ásamt því að vinna að jafnri stöðu kvenna og karla. Nefndin ber að hafa eftirlit með framkvæmd stefnunnar í samvinnu við jafnréttisfulltrúa og á hún að fylgja því eftir að deildir, stofnanir og stjórnýsla skili reglulega jafnréttisáætlunum. Hún á að standa fyrir umræðum og fræðslu um jafnréttismál innan háskólans og hún á að vera rektor og háskólaráði ráðgefandi um jafnréttismál og veita umsagnir um erindi sem rektor og háskólaráð beina til nefndarinnar. Nefndinni ber að stuðla að því að stúdentar og starfsmenn af erlendum uppruna eigi greiðan aðgang að gögnum og gæðum háskólasamfélagsins. Nefndin á að hafa samráð við ráð um málefni fatlaðra og skal funda

⁴² Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisfulltrúi, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnréttisfulltrui> (10. janúar 2013).

⁴³ Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands, nr. 33 17. Júní/1994.

⁴⁴ Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

reglulega og gerir formaður hennar rektor reglulega grein fyrir starfsemi nefndarinnar. Formaður skal þá gera háskólaráði grein fyrir stöðu í jafnréttismálum innan háskólans árlega.⁴⁵

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands er ítarleg og verður hér gerð grein annars vegar fyrir forsögu hennar og annarra þátta sem tengjast henni og vert er að tilgreina. Hins vegar verður fjallað um sjálfa jafnréttisáætlunina, undirstöður hennar og þær aðgerðir sem lagðar eru til.

Almennt um jafnréttisáætlunina

Fyrsta jafnréttisáætlun Háskóla Íslands var samþykkt af háskólaráði 19. október árið 2000. Áætlunin byggði á lögum nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og tók mið af tillögum millifundanefndar háskólaráðs um jafnréttismál frá 16. apríl 1997. Í þeirri áætlun fólst viðurkenning á nauðsyn þess að grípa til sérstakra tímabundinna aðgerða til þess að raunverulegt jafnrétti og jöfn staða kvenna og karla næðist. Við endurskoðun áætlunarinnar var markmiðið að tryggja áframhaldandi markvisst starf að jafnréttismálum og jafna stöðu kynjanna innan háskólasamfélagsins. Sérstök áhersla var lögð á jafnréttisstarf sem lið í gæðaumbótum innan Háskólans. Sú áætlun var samþykkt á háskólafundi 17. nóvember árið 2005.⁴⁶

Þann 1. júlí árið 2008 urðu umtalsverðar skipulagsbreytingar á Háskóla Íslands. Kennaraháskóli Íslands var sameinaður skólanum og skipulagi Háskóla Íslands var breytt. Skólanum var skipt niður í fimm fræðasvið og á hverju fræðasviði eru 3-6 deildir. Alls eru deildir Háskóla Íslands 25. Í ljósi endurskipulagningarinnar og sameiningarinnar þótti nauðsynlegt að endurskoða jafnréttisáætlun skólans og hafði jafnréttisnefnd Háskóla Íslands umsjón með verkinu í samráði við fulltrúa Kennaraháskóla Íslands.⁴⁷

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2009-2013 var samþykkt á fundi háskólaráðs 15. janúar 2009. Í henni kemur fram að Háskólinn hafi sett sér það markmið að vera ávallt í fararbroddi í jafnréttismálum. Skólanum er metnaðarefni að hlúa vel að málaflokknum og ennfremur að þróa sérþekkingu á sviði jafnréttismála til gagns fyrir samfélagið í heild. Eitt af því sem skólinn telur mikilvægt að leggja áherslu á er samræming vinnu- og fjölskyldulífs starfsmanna og nemenda. Skólinn vill leggja sitt af mörkum meðal annars með því að hvetja bæði kyn til að nýta sér fæðingarorlof.⁴⁸

⁴⁵ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisnefnd, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisnefnd> (10. janúar 2013).

⁴⁶ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

⁴⁷ Sama heimild.

⁴⁸ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

Hvorki kynferðisleg né kynbundin áreitni er liðin í Háskóla Íslands. Markmið skólans er að gagnkvæm virðing karla og kvenna ríki meðal starfsmanna skólans og stúdenta. Í gildi er áætlun sem jafnréttisnefnd hefur lagt fram þar sem skilgreind eru úrræði ásamt leiðbeiningum um vinnulag og kæruleiðir í málum er varða kynferðislega áreitni. Tiltekið er mikilvægi þess að konur og karlar hafi sömu tækifæri í starfi og námi. Skólinn leggur áherslu á jafnt hlutfall kynjanna í sambærilegum stöðum, einkum í stjórnunar- og áhrifastöðum eins og jafnréttislög gera ráð fyrir. Tekið er fram að Háskóli Íslands sé flaggskip vísinda og þurfi að axla þá ábyrgð sem lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla kveða á um. En í 23. gr. laganna er lögð áhersla á rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir. Innan skólans er mikil gróska í rannsóknum og þekkingu á jafnréttismálum. Má þar nefna námsbraut í kynjafræði, Rannsóknarstofu í kvenna- og kynjafræðum, Rannsóknarsetur í fötlunarfræðum, jafnréttisskóla og rannsóknarsetur í kynja- og margbreytileikafræðum.⁴⁹

Jafnréttisáætlunin

Forsetar fræðasviða, forstöðumenn stofnana og framkvæmdastjórar stjórnsýslusviða bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt en endanlega ábyrgð á jafnréttisstarfinu innan Háskóla Íslands hvílir á háskólaráði og rektor.⁵⁰

Jafnréttisnefnd sem fer með umsjón jafnréttismála í Háskóla Íslands mótar og gerir tillögur um jafnréttisáætlun Háskólans. Hún fylgist jafnframt með framgangi hennar og endurskoðar hana reglulega. Tekið er fram mikilvægi þess að fram fari faglegt símat á áhrifum jafnréttisáætlunarinnar og jafnréttisstarfs innan háskólans og að kynna þurfi þær niðurstöður reglulega. Jafnréttisnefnd á sömuleiðis að birta ár hvert á heimasíðu sinni hvernig og hvenær skuli framfylgja einstökum markmiðum áætlunarinnar. Þar á að vera nánar tilgreint hver beri ábyrgð á framkvæmd einstakra aðgerða og því að markmið jafnréttisáætlunarinnar náist á tilsettum tíma. Áréttað er að til að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri er nauðsynlegt að þróa skýrari árangursmælikvarða en mögulegt hefur verið hingað til í tengslum við þau markmið sem koma fram í áætluninni. Sömuleiðis er tekið fram að aukið fjármagn til þróunarstarfs á sviði jafnréttismála sé nauðsynlegt. Sú jafnréttisáætlun sem til skoðunar er átti að fara til endurskoðunar eigi síðar en árið 2012 og á endurskoðuninni að vera lokið fyrir árið 2013.⁵¹

⁴⁹ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

⁵⁰ Sama heimild.

⁵¹ Sama heimild.

Jafnréttisáætlunin tekur til fjögurra meginþátta.⁵²

1. Stöðu og kjara karla og kvenna innan Háskóla Íslands.
2. Aðildar kynjanna að nefndum, stjórnnum og ráðum Háskóla Íslands.
3. Aðstöðu og möguleika kvenna og karla í námi og að námi loknu.
4. Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og áætlanagerð.

Fyrsti meginþáttur áætlunarinnar snýr að stöðu og kjörum karla og kvenna. Tekið er fram að stjórnendur við Háskóla Íslands þurfi að tryggja að hvorugu kyninu sé mismunað við úthlutun verkefna svo og við ákvarðanir á starfsaðstæðum. En innan Háskóla Íslands starfar fólk með mismunandi menntun og bakgrunn að margvíslegum störfum. Starfsmennirnir dreifast því á nokkur stéttarfélög og samningsbundin kjör þeirra og starfsaðstæður eru því mismunandi.⁵³

Stjórnendur Háskóla Íslands þurfa að tryggja að hvorugu kyninu sé mismunað við úthlutun verkefna svo og við ákvarðanir á starfsaðstæðum. Í hverjum meginþætti er sagt stuttlega frá stöðum mála og markmiðum og síðan er yfirlit yfir þær aðgerðir sem áætlaðar eru.⁵⁴

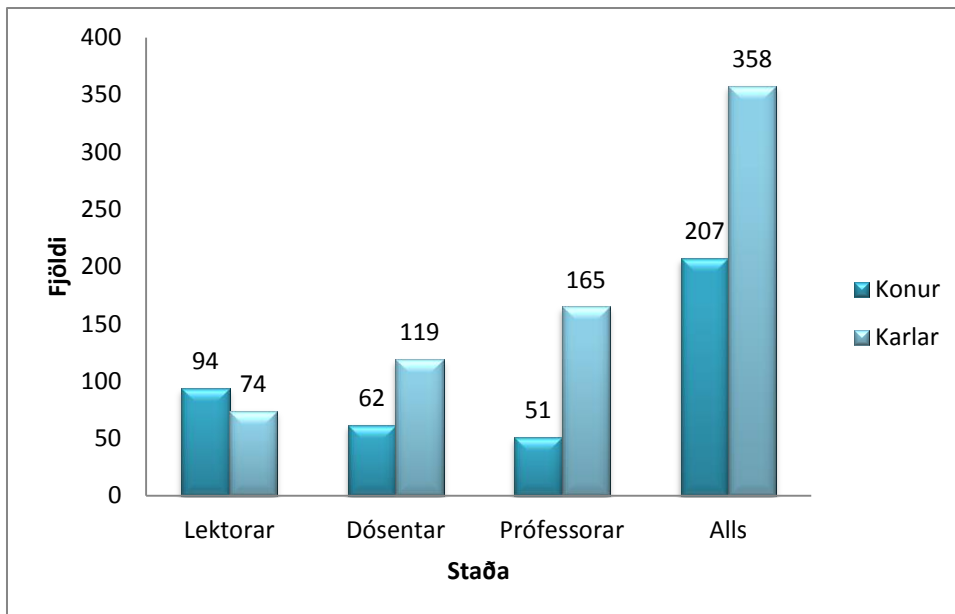
Í lok ársins 2008 voru starfsmenn Háskóla Íslands rúmlega 1200. Þar af voru 52% konur og 48% karlar. Það starfa því sem næst jafn margar konur og karlar innan skólans, en talsverður munur er þó á hlutdeild kynjanna í efstu þrepunum. Það á við bæði innan stjórnsýslunnar og í akademískum störfum. Það má sjá nánar á eftirfarandi mynd.⁵⁵

⁵² Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

⁵³ Sama heimild.

⁵⁴ Sama heimild.

⁵⁵ Sama heimild.



Mynd 1 Fjöldi og hlutverk kvenna og karla í akademískum störfum við HÍ í lok ársins 2008

Lagðar eru til ferns konar aðgerðir til þess að stuðla að jafnri stöðu og jöfnum kjörum kvenna og karla við Háskólann.

Í fyrsta lagi að hvorugu kyninu megi mismuna við úthlutun styrkja úr sjóðum Háskóla Íslands. Vísindasvið í samvinnu við jafnréttisfulltrúa skal gera árlega úttekt á skiptingu umsókna og úthlutana úr sjóðnum eftir kynjum á gildistíma áætlunarinnar.⁵⁶

Í öðru lagi að hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör eigi að byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni. Áréttað er mikilvægi þess að tryggja launajafnrétti kynjanna og að safna þurfi saman upplýsingum um stöðu mála á því sviði. Jafnréttisnefnd skuli sjá til þess að gerð verði launakönnun á gildistíma þessarar áætlunar að undangenginni starfaflokkun og taki hún til miðlægrar stjórnsýslu. Launakönnunin á að vera framkvæmd af aðila utan skólans. Að því loknu skal jafnréttisnefnd, í samráði við rektor, meta hvort nauðsynlegt sé að grípa til aðgerða til að leiðrétta stöðu og launamun kynjanna.⁵⁷

Í þriðja lagi að í auglýsingum á vegum Háskóla Íslands skuli gætt jafnræðis og jafnrar virðingar kynjanna. Þar er vísað í 26. gr. jafnréttislaga. Ef að starf er auglýst á starfs- eða fræðasviði þar sem hallar á annað kynið skal í auglýsingu vekja athygli á því markmiði að jafna hlutfall kynjanna á viðkomandi starfsvettvangi.⁵⁸

⁵⁶ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

⁵⁷ Sama heimild.

⁵⁸ Sama heimild.

Í fjórða lagi að fræðasvið, deildir, stofnanir og stjórnsýslusvið skuli setja sér markmið um að jafna kynjaskiptingu innan starfs- og fræðasviða þar sem hún er ójöfn. Séu tveir eða fleiri umsækjendur um starf jafn hæfir verði valinn umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta á umræddu starfs- eða fræðasviði og er þá aftur vísað í 26. gr. jafnréttislaga.

Annar meginþátturinn sem jafnréttisáætlunin nær til er aðild kynjanna að nefndum, stjórnnum og ráðum Háskóla Íslands. Undir þeim lið er áréttað mikilvægi þess að allir, karlar og konur, hafi sömu tækifæri til þátttöku við stjórnun og stefnumótun í Háskóla Íslands. En samkvæmt tölum frá árslokum 2008 voru sjö konur af 11 fulltrúum í háskólaráði. Í árslok 2007 voru sex af 11 deildarforsetum konur, en við skipulagsbreytingar 1. júlí árið 2008 varð niðurstaða kosninga sú að aðeins níu af 25 kjörnum deildarforsetum voru konur, eða 36%. Í desember árið 2008 voru einungis 20% stjórnarformanna í stofnunum sem heyra undir háskólaráð konur. Karlar og konur deila nokkuð jafnt með sér sætum í fimm af sex starfsnefndum háskólaráðs. Í tveimur af nefndunum sex, jafnréttisnefnd og vísindanefnd, gegna konur formennsku. Ekki hefur verið skipað í eina af sex starfsnefndunum.⁵⁹

Þau nýmæli urðu við setningu laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislaga) að við tilnefningar í nefndir, ráð og stjórnir á vegum hins opinbera er nú skylt að tilnefna bæði konu og karl. Við skipan skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.⁶⁰

Til þess að ná fram markmiðum um sömu tækifæri kynjanna til þátttöku í nefndum, stjórnnum og ráðum Háskóla Íslands eru tilgreindar fimm aðgerðir.

Í fyrsta lagi að þegar óskað er tilnefningar í hlutaðeigandi nefndir, ráð og stjórnir skuli tilnefna bæði karl og konu, sbr. 15. gr. jafnréttislaga. Í öðru lagi að skipa skuli fulltrúa af báðum kynjum í dómnefndir og valnefndir vegna ráðninga og framgangs, sbr. 15. jafnréttislaga og einnig þegar allir umsækjendur um tiltekið starf eru af sama kyni. Í þriðja lagi að tilnefningaraðilar eigi að halda til haga upplýsingum um tilnefningar á sínum vegum og senda jafnréttisnefnd árlega yfirlit yfir þær. Í fjórða lagi að jafnréttisnefnd skuli á ári hverju safna gögnum um tilnefningar og kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum og koma þeim upplýsingum á framfæri. Í fimmta lagi að jafnréttisnefnd skuli kynna nýtt ákvæði 15. gr. jafnréttislaga um tilnefningar í stjórnir, ráð og nefndir fyrir starfsfólki í stjórnunar- og ábyrgðastöðum innan skólans.⁶¹

⁵⁹ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

⁶⁰ Sama heimild.

⁶¹ Sama heimild.

Priðji meginþáttur jafnréttisáætlunarinnar lýtur að aðstöðu og möguleikum kvenna og karla í námi og að námi loknu. Tekið er fram að í október árið 2008 hafi konur verið 68% nemenda í grunnnámi við Háskólann og karlar 32% og meðal nemenda í framhaldsnámi voru konur 65% og karlar 35%. Í 28. Gr. jafnréttislaga segir að hvers konar mismunun á grundvelli kyns sé óheimil í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum og að þess skuli gætt í námi og kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Í 23. gr. sömu laga er kveðið á um að nemendur skuli hljóta fræðslu um jafnréttismál á öllum skólastigum. Í lögnum er enn fremur kveðið á um að í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skuli leitast við að kynna bæði piltum og stúlkum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- og karlastörf. Þá er kveðið á um að efla skuli rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólastarfsins og til fjölmiðla. Auk þess segir í 3. mgr. að kennslu – og námsgögn skuli þannig úr garði gerð að kynjum skuli ekki mismunað.⁶²

Tilgreindar eru tvær aðgerðir til þess að ná þessum markmiðum.

Í fyrsta lagi að stuðla skuli að því að fjölga nemendum af því kyni sem er í miklum minnihluta í einstökum deildum og námsleiðum Háskóla Íslands með markvissum aðgerðum. Þetta verði meðal annars gert með því að kynning á námsleiðum, námsefni og kennslutilhögun sé þannig úr garði gerð að hún höfði til beggja kynja. Í öðru lagi að unnið skuli að því að andrúmsloft, viðhorf til náms og fyrirkomulag kennslu í einstökum deildum fæli hvorki karla né konur frá því að velja þá námsleið sem hugur þeirra stendur til. Í því skyni skal jafnréttisnefnd í samvinnu við viðkomandi fræðasvið, deildir og eftir atvikum menntamálayfirvöld, standa fyrir rannsóknum á.⁶³

Ástæðum þess að meðal nemenda við Háskóla Íslands fjölgar konum hraðar en körlum.

Ástæðum fyrir takmarkaðri aðsókn og aðstæðum kvenna í tilteknum deildum verkfræði- og náttúruvísindasviðs.

Lítilli aðsókn kvenna, sem útskrifast með framhaldsmenntun á háskólastigi, að akademískum störfum innan tiltekinnna deilda Háskóla Íslands.

⁶² Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

⁶³ Sama heimild.

Fjórði meginþáttur jafnréttisáætlunarinnar snýr að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við alla stefnumótun og áætlanagerð. Í samþættingu felst endurskoðun á ríkjandi viðhorfum og starfsaðferðum þar sem þær eiga sinn þátt í að skapa og viðhalda kynbundnum vanda eða mismunun. Í 2 gr. jafnréttislaga er kynjasamþætting skilgreind svo: „ Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.“ Markmiðið er að flétta sjónarhorn kynja í alla stefnumótun og að Háskóli Íslands geri starfsfólki sínu og stúdentum, konum sem körlum kleift að samþætta fjölskyldulíf sitt og starf eða nám við skólann. Fræðsla um jafnréttismál til handa stjórnendum er grunnforsenda þess að samþætting verði árangursrík. Sérfræðingar í kynjafræðum gegna lykilhlutverki í slíku ferli.⁶⁴

Lagðar eru til sjö aðgerðir til að þessum markmiðum megi ná:

- ✓ Í fyrsta lagi að öll fræðasvið, stofnanir og stjórnarsýslusvið Háskóla Íslands eigi að samþætta jafnréttissjónarmið inn í starfsemi sína og vinna eftir eigin jafnréttisáætlun sem sé í samræmi við jafnréttisáætlun Háskóla Íslands. Innan hvers fræðasviðs skal starfa jafnréttisnefnd sem hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlunar sviðsins, og skulu stúdentar eiga fulltrúa í nefndinni.
- ✓ Í öðru lagi að starfsmannastjóri skuli, í samráði við rekstrarstjóra fræðasviða, forstöðumenn stofnana og framkvæmdastjóra stjórnarsýslusviða tryggja að kyngreindar upplýsingar um stöðu og kjör starfsmanna liggi fyrir á heimasíðum fræðasviða, stofnana og stjórnarsýslusviða.
- ✓ Í þriðja lagi að jafnréttisnefnd skuli í samvinnu við námsbraut í kynjafræði standa fyrir fræðslu og ráðgjöf um jafnrétti kynja og samþættingarhugtakið með skipulegum hætti á öllum fræða- og starfssviðum Háskóla Íslands í formi funda, námskeiða og fræðsluefnis. Einkum skal beina slíkri fræðslu til stjórnenda og starfsfólks í ábyrgðarstöðum innan skólans. Þjálfarar skal ráðgjafa og stjórnendur í meðferð mála er varða kynferðislega og kynbundna áreitni.
- ✓ Í fjórða lagi að við gagnaöflun og annan undirbúning ákvarðana sem áhrif hafa á stöðu kynjanna skal taka mið af þörfum og viðhorfum beggja kynja og greina afleiðingar þeirra með tilliti til jafnréttis.
- ✓ Í fimmta lagi að komið verði til móts við þarfir fjölskyldufólks eftir megni, og ennfremur hvetur Háskóli Íslands bæði karla og konur til að nýta sér fæðingarorlof. Eins eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna sinna.
- ✓ Í sjötta lagi að jafnréttisnefnd standi fyrir:
 - rannsókn á samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs meðal starfsmanna og stúdenta. Kanna skal núverandi möguleika fólks til að samþætta þessi tvö hlutverk, hvaða

⁶⁴ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

vandamál fólk glímir einkum við og með hvaða hætti Háskóli Íslands getur komið enn frekar til móts við starfsfólk og stúdenta.

- að ráðningarferli í heild verði skoðuð með aðferðum samþættingar - allt frá mótun starfsauglýsingar til lokaákvörðunar um ráðningu í starfið.
- ✓ Í sjöunda lagi að jafnréttisnefnd skuli láta vinna úttekt á stöðu jafnréttismála innan skólans á fjögurra ára fresti, sbr. skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála 1997 - 2002.⁶⁵

Fræðasvið, tilteknar stofnanir og stjórnsýslusvið Háskóla Íslands áttu að ljúka við gerð jafnréttisáætlana fyrir 1. janúar 2010 sem og hefur gengið eftir. Einstök fræðasvið geta ákveðið að hver deild innan fræðasviðsins geri einnig jafnréttisáætlun. Mikilvægt er að hvert fræðasvið/stofnun/stjórnsýslusvið afli tölulegra upplýsinga um jafnréttismál innan síns starfsumhverfis áður en ráðist er í gerð jafnréttisáætlunar. Jafnréttisnefnd á hverju fræðasviði hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlunar sviðsins.⁶⁶

Samantekt og umræður

Háskóli Íslands er sem fyrr segir fjölmennasti háskóli á Íslandi og nýtur ákveðinnar sérstöðu hvað varðar jafnréttismál. Hann er eini háskólinn með jafnréttisfulltrúa í 100% starfi sem gerir skólanum betur kleift að halda utan um jafnréttismál skólans. Sömuleiðis hefur skapast víðtæk þekking á jafnréttismálum víðs vegar innan skólans og hefur það orðið til þess að kynjafræði er samþætt inn í mörg námskeið.

Að sögn jafnréttisfulltrúa Háskóla Íslands eru áform um að leggja aukna áherslu á samþættingu (e. *mainstreaming*) kynja- og jafnréttissjónarmiða í starfsemi skólans. Einnig er gert ráð fyrir að við gerð næstu jafnréttisáætlunar skólans verði lögð aukin áhersla á fleiri víddir jafnréttis, m.a. málefni alþjóðlegra stúdenta og starfsfólks, en jafnréttisáætlun skólans hefur fram að þessu fyrst og fremst fjallað um jafnrétti karla og kvenna með hliðsjón af lögum nr. 10/2008. Með þeirri vinnu gefast frekari tækifæri fyrir samtvinnun mismunabreyta (e. *Intersectionality*), en sú hugmyndafræði gengur út á að tvinna saman hina ýmsu málaflokka jafnréttis (t.d. kyn, fötlun, þjóðerni, kynhneigð o.s.frv.) í stað þess að horft sé á þá málaflokka sem aðskilin „hólf“.⁶⁷

⁶⁵ Háskóli Íslands, „Jafnréttismál,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

⁶⁶ Sama heimild.

⁶⁷ Arnar Gíslason, viðtal tekið af höfundi í Háskóla Íslands, 25. janúar 2013.

Hólaskóli

Hólaskóli (Háskólinn á Hólum) fékk heimild til að starfa sem háskólastofnun árið 2003. Síðan þá hefur vísindastarf skólans eflst samhliða námsframboði. Samningar hafa verið gerðir við aðra háskóla um margvíslega viðurkenningu á námi skólans sem hluta af þeirra námi.⁶⁸

Deildir skólans eru þrjár og skiptast þær í ferðamálafræði, fiskeldis- og fiskalíffræði og hestarfræði.⁶⁹

Jafnréttisnefnd

Jafnréttisnefnd hefur ekki verið skipuð innan skólans, en það er á döfinni að skipa slíka. Í núverandi jafnréttisáætlun skólans sem á eftir að taka formlega í notkun kemur fram að háskólaráð skólans skipi þriggja manna jafnréttisnefnd til tveggja ára í senn á grundvelli tilnefningar frá rektor. Einn aðili í nefndinni á að vera úr hópi stúdenta og tveir úr hópi starfsmanna. Annar sem fulltrúi rektors og jafnframt formaður nefndarinnar. Nefndin á að stýra starfi vinnuhópa sem sérstaklega eru skipaðir til að vinna að tilteknum þáttum jafnréttismála í samráði við aðra.⁷⁰

Jafnréttisáætlun

Núverandi jafnréttisáætlun skólans var unnin árið 2012 og á eftir að fara í gegnum lokagildingu, en hún hefur þó verið samþykkt af rektor skólans. Áætlunin nær yfir árin 2012-2015. Í henni koma fram helstu áherslur skólans í jafnréttismálum. Byggir áætlunin á 65. gr. stjórnarskrá Íslands, jafnréttislögum og þeim alþjóðasáttmálum sem íslensk stjórnvöld hafa undirritað.

Markmiðin með áætluninni eru þrjúþætt.

- I. Að jafna aðstöðu og kjör karla og kvenna innan Háskólans á Hólum.
- II. Að jafna aðild kynjanna að nefndum, stjórnnum og ráðum Háskólans á Hólum.
- III. Að jafna aðstöðu kvenna og karla til náms.

Tiltekið er mikilvægi þess að fram fari faglegt símat á áhrifum jafnréttisáætlunar og jafnréttisstarfs skólans og þurfa þær niðurstöður að vera kynntar reglulega. Deildarstjórar og forstöðumenn stjórnarsýslusviða bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum áætlunarinnar sé framfylgt en endanlega ábyrgð er hjá háskólaráði og rektor. Tilgreindar eru aðgerðir með hverjum lið áætlunarinnar sem ber að framfylgja.

Í lok áætlunarinnar eru tilgreindar 16 leiðir til jafnréttis sem eru í samræmi við jafnréttislög.

⁶⁸ Háskólinn á hólum, „Hólar,“ Sagan, http://www2.holar.is/index.php?option=com_content&view=article&id=89:holar-sagan&catid=74:sagan&Itemid=96 (16. janúar 2013).

⁶⁹ Háskólinn á hólum, „Deildir,“ http://www2.holar.is/index.php?option=com_content&view=article&id=89:holar-sagan&catid=74:sagan&Itemid=96# (16. janúar 2013).

⁷⁰ Hólaskóli, *Jafnréttisáætlun Hólaskóla-Háskólinn á Hólum 2012-2015*, (Hólaskóli, 2012).

Samantekt og umræður

Núverandi jafnréttisáætlun skólans sem er ekki formlega komin í notkun er vel úr garði gerð. Í henni eru tölfræðiupplýsingar sem hægt er miða við og skoða varðandi áframhaldandi þróun. Hún er byggð á núverandi jafnréttislögum og er fátt í grunninn út á áætlunina sjálfa að setja. Það er þó áhyggjuefni hve mikið jafnréttismál virðast lenda á einni manneskju. Það er ekki við yfirvöld skólans að sakast þar sem áhugi þar virðist vera til staðar. Hér gæti smæðin haft áhrif og því væri akkur fyrir skólann að fá betri utan aðkomandi stuðning.

Landbúnaðarháskóli Íslands

Landbúnaðarháskóli Íslands (LBHÍ) var stofnaður 1. janúar árið 2005 og er mennta- og rannsóknarstofnun á sviði náttúrunýtingar og umhverfisfræða. Áhersla er lögð á verndun og sjálfbæra nýtingu auðlinda landsins, skipulagsmál, menningu og sjálfbæra þróun. Háskólinn starfar samkvæmt lögum um búnaðarfræðslu og lögum um rannsóknir í þágu atvinnuvega.⁷¹

Skólinn sér meðal annars um fræðslu og vísindalega þjálfun fyrir fagfólk í landbúnaði og skyldum greinum. Skólanum er heimilt að veita meistara- og doktorsgráður, sem og starfs- og endurmenntun á þeim sviðum sem kennd eru við skólann. Að auki á skólinn að miðla fræðslu til almennings og veita samfélaginu þjónustu í krafti þekkingar sinnar.⁷²

Það er stefna skólans að bjóða fjölbreytilegt og vandað nám og gera fólki kleift að stunda öflugar rannsóknir í samræmi við hlutverk og markmið skólans. Skólinn á að vera virkur þátttakandi í sjálfbærri þróun og vísindum í íslensku samfélagi og á hann jafnframt að vera fulltrúi Íslands á fræðasviðum sínum erlendis.⁷³

Jafnréttisfulltrúi Landbúnaðarháskóla Íslands

Við skólann er starfandi jafnréttisfulltrúi.⁷⁴

Jafnréttisnefnd

Við skólann er starfrækt jafnréttisnefnd. Hana hafa skipað þrjár einstaklingar um nokkurt skeið. Þó hefur vantað fulltrúa nemanda síðan síðasta vetur og er búið að óska eftir tilnefningum í ráðið. Ákveðin tilfærsla er nú að eiga sér stað innan nefndarinnar og er nýr jafnréttisfulltrúi nú að taka við.⁷⁵

Jafnréttisnefndin sér um jafnréttisáætlun skólans, að henni sé fylgt eftir og hún sé endurskoðuð þegar við á. Nefndin tekur að auki mið af lögum og reglugerðum sem við eiga í störfum sínum.

Nálægðin hefur verið nefndinni mikill kostur, en allir einstaklingar nefndarinnar hafa verið við störf í sömu byggingu og því auðvelt að fyrir aðilana að hittast og ræða málin.⁷⁶

⁷¹ Landbúnaðarháskóli Íslands, „Háskólinn,“ Hlutverk og stefna, <http://lbhi.is/forsida/Haskolinn/Hlutverk-og-stefna> (sótt 27. janúar 2013).

⁷² Sama heimild.

⁷³ Sama heimild.

⁷⁴ Hafdís Pétursdóttir og Áskell Þórisson, viðtal tekið af höfundi í Landbúnaðarháskóla Íslands, þann 28. janúar 2013.

⁷⁵ Sama heimild.

⁷⁶ Hafdís Pétursdóttir og Áskell Þórisson, viðtal tekið af höfundi í Landbúnaðarháskóla Íslands, þann 28. janúar 2013.

Jafnréttisáætlun Landbúnaðarháskóla Íslands

Jafnréttisáætlun skólans er skipt niður í sjö liði og fjallar hver og einn um afmarkaðann þátt. Hverjum lið er skipt niður í markmið, ábyrgð, aðgerð/tíma og kynningu/eftirfylgni.⁷⁷

1. Liður eitt lítur að launajafnrétti. Kveðið er á um að við ákvörðun launa skuli þess gætt að kynjunum sé ekki mismunað og að laun eigi að vera ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Sérstaklega er tekið fram að konur og karlar eigi að hafa jöfn laun og að þau eigi að njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Sá sem ber ábyrgð á þessum lið er rektor og í janúar árið 2013 átti jafnréttisfulltrúi að fá upplýsingar um það hjá yfirstjórn hvort að karlar og konur nytu sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf. Varðandi kynningu og eftirfylgni við þennan lið þá er tekið fram að í febrúar eigi jafnréttisfulltrúi að kynna launajafnrétti og taka ábendingum frá starfsfólki um hugsanlegar aðgerðir til úrbóta. Jafnréttisfulltrúi á síðan að koma tillögum til úrbóta á framfæri til rektors.⁷⁸

Raunveruleg staða: Að mati viðmælenda er haldið vel utan um launamál og vel gætt að því að kynjum sé ekki mismunað þegar kemur að launum fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf.⁷⁹

2. Liður tvö snýr að stöðuveitingum og störfum. Tekið er fram mikilvægi þess að karlar jafnt sem konur vinni innan LBHÍ. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur sjónarmið sem ráða um stöðuveitingar. Stefnt skal að því að ná sem jöfnustu hlutfalli kynja í sambærilegum störfum innan LBHÍ. Við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í starfi á þess að vera gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kyns. Að auki eigi bæði kynin að njóta sömu tækifæra til ábyrgðar. Markmiðið með þessum lið er að jafna fjölda karla og kvenna í sambærilegum störfum. Það er á ábyrgð rektors og viðkomandi yfirmanna. Í janúar árið 2013 átti að afla upplýsinga um kynjahlutfall í störfum ásamt yfirliti yfir auglýst störf, kyn umsækjenda og ráðningar. Varðandi kynningu og eftirfylgni þá átti jafnréttisfulltrúi að kynna stöðuna og taka við ábendingum frá starfsfólki vegna hugsanlegra aðferða til úrbóta. Jafnréttisfulltrúi á að koma tillögum til úrbóta á framfæri við rektor.

Raunveruleg staða: Jafnréttisfulltrúi skólans hefur tekið saman tölur um stöðuna í samræmi við þennan lið. Samkvæmt þeim tölum eru starfandi við skólann 105 einstaklingar. Þar af eru 55 konur og 50 karlar. Prófessorar eru átta. Þar af þrjár konur og fimm karlar. Dósentar eru fimm. Ein kona og

⁷⁷ Landbúnaðarháskóli Íslands, *Jafnréttisáætlun Landbúnaðarháskóla Íslands*, (Hvanneyri, 2012).

⁷⁸ Sama heimild.

⁷⁹ Hafdís Pétursdóttir og Áskell Þórisson, viðtal tekið af höfundi í Landbúnaðarháskóla Íslands, þann 28. janúar 2013.

fjórir karlar. Lektorar eru 17, níu konur og átta karlar. Aðjúnktar eru þrír, ein kona og tveir karlar. Sviðstjórnar eru fimm, tvær konur og þrír karlar. Brautarstjórnar eru 12, 7 konur og fimm karlar.⁸⁰

Liður þrjú er um starfsþjálfun og endurmenntun. Að konur og karlar og eigi að njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar. Að leitast skuli við því að höfða til beggja kynja í tilboðum sem snerta starfsþjálfun og endurmenntun. Markmiðið er sömuleiðis að tryggja að námstilboð höfði bæði til karla og kvenna. Rektor ber ábyrgð á þessum lið sem og viðkomandi yfirmenn. Í janúar árið 2013 átti jafnréttisfulltrúi að afla kyngreindrar samantektar um þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun. Í febrúar árið 2013 á jafnréttisfulltrúi að kynna samantektina og taka ábendingum frá starfsfólki um hugsanlegar aðgerðir til úrbóta. Jafnréttisfulltrúi skal sömuleiðis koma tillögum til úrbóta á framfæri við rektor.

Raunveruleg staða: Þegar viðtalið var tekið var ekki búið að safna kyngreindrar samantektar um þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun. Að mati viðmælenda er möguleiki til endurmenntunar góður og höfða námskeið bæði til karla og kvenna.⁸¹

3. Liður fjögur snýr að kynferðislegri og kynbundinni áreitni. Undir þeim lið kemur fram að allt starfsfólk eigi rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að enginn eigi að sæta kynferðislegri eða kynbundinni áreitni. Markmiðið með þessum lið er að koma í veg fyrir kynferðislega- og kynbundna áreitni. Þessi liður er á ábyrgð alls starfsfólks skólans. Það ber ábyrgð á að koma í veg fyrir og uppræta kynferðislega og kynbundna áreitni. Rektor og deildarforsetar bera ábyrgð á úrlausn mála og jafnréttisfulltrúi ber ábyrgð á kynningum. Þær aðgerðir sem tiltekna eru snúa að því að gera viðkomandi yfirmanni eða trúnaðarmanni viðvart ef einhver verður uppvís að áreitni. Þá á að fara af stað ákveðið ferli í samræmi við starfsmannahandbók. Á það ferli að fela í sér að koma í veg fyrir áframhaldandi óæskilega hegðun og að þolandi bíði engan skaða af þeim ráðstöfunum sem gripið er til. Varðandi kynningu og eftirfylgni þá er lagt til að verklagsreglur sem birtar verða í starfsmannahandbók verði endurskoðaðar og kynntar starfsfólki. Í janúar á hverju ári á að meta hvort æskilegt sé að fræða starfsfólk um kynferðislega og kynbundna áreitni og að auki á að skoða kostnað vegna fræðsluerinda. Jafnréttisfulltrúi á að hafa samvinnu við rektor um aðgerðir.

⁸⁰ Hafdís Pétursdóttir og Áskell Þórisson, viðtal tekið af höfundi í Lanbúnaðarháskóla Íslands, þann 28. janúar 2013.

⁸¹ Sama heimild.

Raunveruleg staða: Ekki hefur verið unnið frekar með þennan lið.⁸²

4. Liður fimm nær yfir þátttöku í nefndum og ráðum. Þar kemur fram að leitast verði við að deila verkefnum í LBHÍ þannig að kynjahlutfall verði sem jafnast þegar kemur að þátttöku í vinnuhópum, ráðum, stjórnnum og innlendum og erlendum nefndum. Markmiðið með þessum lið er að í vinnuhópum, ráðum, stjórnnum og nefndum fyrir hönd skólans endurspeglist jafnt hlutfall kynja. Þessi liður er á ábyrgð rektors, deildarforseta og brautastjóra. Í janúar 2013 átti jafnréttisfulltrúi að afla upplýsinga um hlutfall kynja í nefndum og ráðum. Í febrúar ber honum að kynna stöðuna og taka við ábendingum frá starfsfólki þar sem leita þarf leiða til hugsanlegra úrbóta.

Raunveruleg staða: Að mati viðmælenda er rektor vakandi yfir því að gætt sé jafnræðis við skipan í stjórnir, nefndir og ráð. Ekki hefur verið aflað upplýsinga um hlutfall kynja í nefndum og ráðum.⁸³

5. Sjötti liðurinn snýr að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þar er tiltekið að starfsfólki eigi að vera gert kleift að samræma sem best starfsskyldur sínar og fjölskylduábyrgð með sveigjanlegum vinnutíma. Leitast skuli við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs. Markmiðið er að konur og karlar geti samræmt starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu. Liðurinn er á ábyrgð rektors og viðkomandi yfirmanna. Jafnréttisfulltrúi á að kanna stöðuna í janúar á hverju ári og á starfsfólki að vera kynntur réttur til fæðingar- og foreldraorlofs í febrúar 2013.

Raunveruleg staða: Ekki hefur staðan verið könnuð, en þessum þætti er sinnt vel að mati viðmælenda.⁸⁴

6. Liður sjö snýr að kynjasambættingu. Tekið er fram að gæta eigi kynjasambættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum LBHÍ. Markmiðið er að kynjasambættingar sé gætt í skólanum, við stefnumótun, áætlanagerð og ákvarðanatöku á málefnasviði skólans. Ábyrgðin er í höndum rektors, viðkomandi yfirmanna og jafnréttisfulltrúa. Í febrúar 2013 skal staðið að fræðslu um kynjasambættingu fyrir starfsfólk háskólans. Að auki kemur fram að jafnréttisfulltrúi eigi að kynna áætlun um kynjasambættingu og helstu verkefni. Að tekið skuli við tillögum til úrbóta og að námskeið skuli vera haldin. Tímasetning kemur ekki fram.

Raunveruleg staða: Í viðtali því er fram fór í Lanbúnaðarháskóla Íslands þann 28. janúar árið 2013 kom fram að hvorugur aðili í jafnréttisnefnd skólans þekkti hugtakið kynjasambætting. Eftir að

⁸² Hafdís Pétursdóttir og Áskell Þórisson, viðtal tekið af höfundi í Lanbúnaðarháskóla Íslands, þann 28. janúar 2013.

⁸³ Sama heimild.

⁸⁴ Sama heimild.

höfundur hafði útskýrt hvað átt væri við með hugtakinu meðal annars með því að vísa í jafnréttislög þá töldu þau að ómeðvitað væri fylgt eftir því hugtaki í starfsemi skólans.⁸⁵

Samantekt og umræður

Jafnréttisáætlun skólans er góð og ágætlega uppsett. Þó er einkennilegt að aðgerðirnar séu allar tímasettar á sama tíma, það er að segja í janúar og febrúar árið 2013 og að auki á þeim flestum að vera framfylgt af jafnréttisfulltrúa sem er ein manneskja, þrátt fyrir að vera flestar á ábyrgð rektors.

Þetta gerir það að verkum að eflaust verður erfitt að framfylgja þeim eins og þær eru lagðar til, skynsamara hefði verið að dreifa álaginu bæði tímalega séð og starfsmannalega séð.

Höfundur er sömuleiðis hugsí yfir því hversu illa jafnréttisáætluninni hefur verið fylgt eftir. Halda þyrfti betur utan um jafnréttismálin í heild og mikilvægt er að koma á einhverri jafnréttisfræðslu innan skólans.

Það er þó margt jákvætt að sjá í starfsemi skólans hvað varðar jafnréttismál. Gætt er að því að hafa jöfn kynjahlutföll í kynningarbæklingum til að höfða til beggja kynja til að mynda.

⁸⁵ Hafdís Pétursdóttir og Áskell Þórisson, viðtal tekið af höfundi í Lanbúnaðarháskóla Íslands, þann 28. janúar 2013.

Einkareknir háskólar

Einkareknir háskólar á Íslandi eru þrjár talsins. Háskólinn á Bifröst, Háskólinn í Reykjavík og Listaháskóli Íslands. Verður fjallað um þá í ofangreindri röð.

Háskólinn á Bifröst

Háskólinn á Bifröst á rætur sínar að rekja til Samvinnuskólans sem þá var og hét. Hann var stofnaður í Reykjavík árið 1918.⁸⁶

Árið 1955 var hann fluttur að Bifröst í Borgarfirði og hefur verið starfræktur þar síðan. Háskólinn er í dag fjölbreyttur skóli og er skilgreint hlutverk hans að búa nemendur undir ábyrgðar, forystu- og stjórnunarstörf í innlendu og alþjóðlegu samkeppnisumhverfi. Skólinn hefur verið sjálfseignarstofnun frá árinu 1990 og hefur frá stofnun verið skilgreindur sem viðskipta- og félagsmálaskóli.⁸⁷

Í Háskólanum er boðið upp á nám við frumgreinadeild ásamt grunn- og meistaranámi á háskólastigi. Því námi er skipt upp í þrjú fræðasvið: viðskiptasvið, lögfræðisvið og félagsvísindasvið. Við skólann er að auki starfrækt símenntun á sviði viðskipta og rekstrar.

Á heimasíðu skólans kemur fram að leitast sé við að veita jöfn tækifæri til náms, óháð kyni, aldri efnahag, fötlun eða búsetu. Þannig sé hægt að mynda fjölbreyttan hóp nemenda með ólíkan bakgrunn, menntun og reynslu.⁸⁸

Jafnréttisfulltrúi

Háskólinn á Bifröst er ekki með formlega starfandi jafnréttisfulltrúa. Þó mætti kalla formann jafnréttisnefndar jafnréttisfulltrúa skólans. Hann var kjörinn formaður jafnréttisnefndar árið 2012 og situr yfir tímabilið 2012-2013. Tekin var ákvörðun um að hafa formann ráðsins karlkyns sökum þeirrar þróunar sem er að verða þar sem og annars staðar að körlum fækkar óðum í háskólanámi. Rektor skólans telur það vera vandamál sem þurfi að bregðast við. Hún telur það geta haft neikvæða áhrif á samfélagsþróunina hér á landi.⁸⁹

Jafnréttisnefnd

Í jafnréttisnefnd skólans sitja þrjár einstaklingar. Tvær konur og einn karl. Sem fyrr segir er karlinn formaður nefndarinnar. Önnur konan er fulltrúi starfsmanna og hin er fulltrúi nemenda. Nefndin var kjörin í upphafi ársins 2012 og situr yfir tímabilið 2012-2013. Að sögn rektors þarf að virkja starfsemi

⁸⁶ Háskólinn á Bifröst, „Um Háskólann,“ Saga, <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/saga/> (sótt 27. janúar 2013).

⁸⁷ Háskólinn á Bifröst, „Um Háskólann,“ Saga, <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/saga/> (sótt 27. janúar 2013).

⁸⁸ Háskólinn á Bifröst, „Námsleiðir,“ <http://www.bifrost.is/islenska/namsleidir/> (sótt 27. janúar 2013).

⁸⁹ Bryndís Hlökkversdóttir, viðtal tekið af höfundi á Bifröst, 28. janúar 2013.

nefndarinnar enn frekar. Ástæður þess að starfið hefur legið í hálfgerði lægð telur hún helst vera fólgn í því að kynjahlutföll nemenda og kennara hafa hingað til verið nokkuð jöfn.⁹⁰

Jafnréttisáætlun

Jafnréttisáætlun skólans var sett fram af háskólaráði Háskólans á Bifröst 26. október 2005. Henni er skipt niður í fimm meginliði:

1. Laun og önnur starfskjör
2. Þátttöku í stjórnnum
3. Aðstöðu og tækifæri til náms
4. Aðstöðu og tækifæri til útskriftar
5. Framkvæmdar og ábyrgðar

Fyrsta liði áætlunarinnar sem snýr að launum og öðrum starfskjörum er skipt niður í sex undirþætti.

- Í fyrsta lagi að ráðningar innan skólans eigi að endurspeglar vilja hans til að jafna stöðu kynjanna innan hvarrar rekstrareiningar og deildar. Ef að tveir eða fleiri eru taldir jafnhæfir til starfs, skal sá valinn til starfsins sem er af því kyni sem er í minnihluta á umræddu starfssviði innan skólans.
- Í öðru lagi að taka skuli mið af jafnréttisáætlun þegar störf eru auglýst.
- Í þriðja lagi eru þeir aðilar sem skipa dómnefndir til hæfnismats hvattir til að skipa fulltrúa af báðum kynjum.
- Í fjórða lagi þegar kemur að úthlutunum á verkefnum eða ákvörðunum um starfsaðstæður þá er þess gætt að ekki eigi sér stað mismunun á grundvelli kyns.
- Í fimmta lagi þá er þess gætt að kynjum sé ekki mismunað við ákvörðun launa. Tekið er fram að konum og körlum skuli greidd jöfn laun og þau skuli njóta sömu kjara í hvívetna fyrir jafnverðmæt störf.
- Í sjötta lagi þá er tekið fram að sviðstjóri fjármála skuli í maí ár hvert taka saman kynbundar upplýsingar um laun og önnur starfskjör og leggja fyrir rektor. Hann skuli síðan funda með jafnréttisnefnd um niðurstöðu könnunar og leggja til aðgerðir ef til þarf.⁹¹

Raunveruleg staða: Hvað varðar framgang þessara aðgerða þá er farið reglulega yfir launamálin að sögn rektors. Þá er skoðað hvort að þróun þeirra sé í lagi. Þó mætti skoða þennan þátt enn frekar. Sér í lagi af því að skólinn rekur margflókna starfsemi. Það væri hægt að taka hvert svið út á markvissari

⁹⁰ Bryndís Hlökkversdóttir, viðtal tekið af höfundi á Bifröst, 28. janúar 2013.

⁹¹ Háskólinn á Bifröst, „Um háskólann,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/stefna-og-hlutverk/jafnrettisaaetlun/> (sótt 27. janúar 2013).

máta og skoða stöðu kynjanna á hverju starfssviði og launahlutfall einstaklinganna sem raðast í störf. Tekið er mið af jafnréttisáætluninni við ráðningu fólks til starfa.⁹²

Annar liður áætlunarinnar snýr að þáttöku í stjórnnum og er honum skipt í þrjá undirþætti.

- Í fyrsta lagi að við skipan í stjórnir, ráð og nefndir á vegum skólans sé leitast við að hafa kynjahlutfallið sem jafnast.
- Í öðru lagi, þegar leitað er eftir tilnefningum af hálfu skólans í stjórnir, ráð og nefndir, skuli lögð áhersla á að tilnefnda fólk af báðum kynjum, verði slíku við komið.
- Í þriðja lagi að jafnréttisnefnd skuli í maí ár hvert safna gögnum um kynjahlutfall í stjórnnum, nefndum og ráðum fyrir liðið skólaár.⁹³

Raunveruleg staða: Jafnréttisnefnd hefur fengið það hlutverk sem áður var í höndum háskólaráðs að afla kyngreindra gagna um fólk í nefndum og ráðum við Háskólann. Tekið var upp nýtt tölvukerfi meðal annars til að auðvelda slíka vinnu. Það býður upp á betri möguleika við öflun tölfræðigagna og þá ekki síst kyngreindra tölfræðigagna.⁹⁴

Þriðji liður áætlunarinnar snýr að aðstöðu og tækifærum til náms og er þeim lið skipt niður í fjóra undirþætti.

- Í fyrsta lagi að gætt skuli að því að jafnvægi sé á milli kynja í einstökum deildum við inntöku nýnema. Tekið er fram að miða skuli við að lágmarkshlutfall hvors kyns innan einstakra deilda, þ.e.a.s. 40%. Nái deild ekki því markmiði við inntöku, skal deildarforseti gera rektor og jafnréttisnefnd grein fyrir ástæðum þess.
- Í öðru lagi að auglýsinga- og kynningarstarf skuli miða að því að laða kynin jafnt til náms við skólann.
- Í þriðja lagi að deildir skuli leitast við að byggja upp starfsanda í námi og kennslu sem gerir báðum kynjum jafn hátt undir höfði. Hið sama gildi um stoðþjónustu og aðrar rekstrareiningar.
- Í fjórða lagi að reglur skólans og túlkun þeirra skuli fela í sér svigrúm í námi og próftöku vegna meðgöngu og barnsfæðingar.⁹⁵

Raunveruleg staða: Kynjahlutföll nemenda eru í dag 60% konur og 40% karlar. Sambærilegar tölur eru innan allra sviða utan símenntunardeildarinnar. Þar eru mun fleiri konur. Þess ber þó að geta að

⁹² Bryndís Hlökkversdóttir, viðtal tekið af höfundi á Bifröst, 28. janúar 2013.

⁹³ Háskólinn á Bifröst, „Um háskólann,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/stefna-og-hlutverk/jafnrettisaaetlun/> (sótt 27. janúar 2013).

⁹⁴ Bryndís Hlökkversdóttir, viðtal tekið af höfundi á Bifröst, 28. janúar 2013.

⁹⁵ Háskólinn á Bifröst, „Um háskólann,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/stefna-og-hlutverk/jafnrettisaaetlun/> (sótt 27. janúar 2013).

innan þeirrar deildar er námsleið sem kallast *Máttur kvenna* sem er eins og nafnið gefur til kynna eingöngu ætluð konum.⁹⁶

Þegar kemur að inntöku í deildir þá er ákvæði sem snýr að inntökunni. Árlega sækja margir nemendur um og mörgum er hafnað. Ákvæðið snýr að því að ef hallar á annað kynið í ákveðinni deild þá má taka það kyn inn sem fyrir hallar á umfram hitt ef að bæði eru jafnhæf. Það hefur reynt á þetta ákvæði og sér í lagi innan lögfræðinnar. Þar hallaði verulega á stráka og náði að laga þann halla að einhverju leyti með því að nota þetta ákvæði.⁹⁷

Annað ákvæði sem skólinn hefur beitt snýr að undanþágu frá námi. En mikil krafa er innan skólans á að nemendur byrji strax á fyrsta degi að læra og skila verkefnum strax á fyrstu viku og síðan út önnina. Lítið sem ekkert svigrúm er gefið til undanþágu frá þessu fyrir utan þegar um barnsfæðingar er að ræða eða ef að konur ganga með barn og þurfa svigrúm af lækisfræðilegum ástæðum.⁹⁸

Fjórdi liður áætlunarinnar tekur á aðstöðu og tækifærum við og eftir útskrift. Þeim lið er skipt niður í tvo undirþætti.

- Í fyrsta lagi að skólinn skuli við útskrift nemenda styðja við konur á meðal útskriftarnema í þeim tilgangi að rétta hlut þeirra gagnvart atvinnulífi og samfélaginu.
- Í öðri lagi þá á rektor samkvæmt áætlun þessari að láta vinna könnun á stöðu og högum nýlega útskrifaðra nemenda annað hvort ár. Þar skal sérstaklega skoða kynbundinn launamun. Niðurstöðurnar skulu kynntar jafnréttisnefnd ásamt áætluðum aðgerðum.⁹⁹

Raunveruleg staða: Margt hefur verið gert til þess að auka möguleika kvenna á betri stöðum að loknu námi. Lengi vel var undirbúningsnámskeið haldið á lokaári í grunnnámi fyrir stúlkur. Það var gert markvisst til þess að að styðja við konur í þeim tilgangi að rétta hlut þeirra gagnvart atvinnulífi og samfélaginu. Upp kom þó sú staða að strákar við skólann upplifðu þetta sem ákveðna mismunun. Í dag er því námskeið til eflingar beggja kynja og er ólík staða kynjanna að loknu námi höfð í huga við efnisþætti námskeiðsins.¹⁰⁰

⁹⁶ Bryndís Hlökkversdóttir, viðtal tekið af höfundi á Bifröst, 28. janúar 2013.

⁹⁷ Sama heimild.

⁹⁸ Sama heimild.

⁹⁹ Háskólinn á Bifröst, „Um háskólann,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/stefna-og-hlutverk/jafnrettisaaetlun/> (sótt 27. janúar 2013).

¹⁰⁰ Bryndís Hlökkversdóttir, viðtal tekið af höfundi á Bifröst, 28. janúar 2013.

Fimmti liðurinn snýr að framkvæmd og ábyrgð áætlunarinnar. Honum er skipt í þrjá undirþætti.

- Í fyrsta lagi að sérstök jafnréttisnefnd fylgist með framgangi jafnréttisáætlunarinnar og skuli árlega birta skýrslu um stöðu jafnréttismála innan skólans og áætlaðra aðgerða. Jafnréttisnefnd er kjörin af háskólaráði og skulu þar sitja þrír aðilar, einn fulltrúi starfsfólks, einn fulltrúi nemenda og formaður sem tilnefndur er af rektor.
- Í öðru lagi er tekið fram að framkvæmd áætlunarinnar sé á ábyrgð rektor.
- Í þriðja lagi er kveðið á um að jafnréttisáætlunina skuli endurskoða af jafnréttisnefnd að undangenginni umræðu í háskólaráði eigi síðar en þremur árum eftir gildistöku.¹⁰¹

Raunveruleg staða: Starfrækt er sérstök jafnréttisnefnd í skólanum. Hún hefur þó ekki birt árlega skýrslu um stöðu jafnréttismála innan skólans og áætlaðra aðgerða. Framkvæmd áætlunarinnar er á ábyrgð rektor. Jafnréttisáætlunin var sett fram af háskólaráði árið 2005 og hefur ekki verið endurskoðuð síðar.

Í ljósi þess að jafnréttisáætlun skólans var unnin árið 2005 þótti vert að skoða stöðuna í skólanum í dag og þá þætti sem tengjast nýjum nýjum jafnréttislögum.

Viðmælandi lítur svo á að farið sé eftir kynjasjónarmiði við starfsemi skólans. Jafnrétti er að hennar sögn virkur þáttur í umræðunni innan veggja skólans. Það sem vantar helst er að endurskoða og vinna upp á nýtt núverandi jafnréttisáætlun. Einnig er mikilvægt að skólinn leggi meira upp úr tölfræði gögnum. Því að til þess að hægt sé að vera ánægð/ánægður með verklagið þá þarf að yfirfara tölfræðina árlega. Það mætti í raun skylda skóla til að hafa sýnilega tölfræði um kynin í ársskýrslum. *Stefna er lítills virði ef þú mælir hana ekki.* Það sem vinnur gegn framgangi stefnu getur verið undirmönnun. En í dag eru allir skólar illa mannaðir, niðurskurður hefur átt sér stað og skólar eru reknir langt undir framlögum OECD ríkja.

Kynjasambættingin er í góðu lagi innan skólans að sögn viðmælanda. Samstarfshópurinn þyrfti að hafa meiri framlög og tíma. Þegar kemur að kennslu við skólann þá er mismunandi hvort að jafnréttissjónarmið eru fléttuð inn í hana. Það fer oft eftir þekkingu og áhugasviði hvers kennara fyrir sig.

Varðandi aðgerðir og stefnu gegn kynbundnu ofbeldi og klámvæðingu þá er það þáttur sem að sögn viðmælanda þarf að fara af stað með. Þetta hefur verið rætt og vert að koma upp ferlum varðandi slík mál.

Sambætting vinnu og fjölskyldulífs gengur vel innan Háskólans. Mikið er af einstæðrum mæðrum og samþykkt er að þú sért heima hjá barninu. Samfélagið stendur saman um að gera þetta kleift.¹⁰²

¹⁰¹ Háskólinn á Bifröst, „Um háskólann,“ Jafnréttisáætlun, <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/stefna-og-hlutverk/jafnrettisaaetlun/> (sótt 27. janúar 2013).

¹⁰² Bryndís Hlökkversdóttir, viðtal tekið af höfundi á Bifröst, 28. janúar 2013.

Samantekt og umræður

Það er orðið nokkuð brýnt að endurskoða jafnréttisáætlun skólans. Hún er frá árinu 2005 og því unnin í tengslum við gömul jafnréttislög.

Öflun tölfræðigagna var einn sá þáttur sem kom oft fram hjá viðmælanda. Nýverið hefur skólinn tekið upp kerfi sem auðveldar starfsfólki að afla kyngreindra gagna um nemendur og starfsfólk.

Varðandi eflingu jafnréttismála þá taldi viðmælendi hvers konar átaksverkefni af hinu góða og vel mætti halda eina ráðstefnu um jafnréttismál í háskólum. Einnig væri vert að skylda skóla til að hafa sýnilega tölfræði um stöðu kynjanna í skólunum. Það gæti ýmist verið gert á miðlægan hátt, að tölfræðin sé öll á einum stað, eða þá að skólar birti tölfræðina árlega í ársskýrslum.

Tvenns konar áhyggjuefni mátti greina varðandi stöðu kynjanna í og að loknu námi. Annars vegar þá þróun sem á sér stað bæði í Háskólanum á Bifröst og annars staðar, það er að segja fækkun karlkyns nemenda í háskólum. Þetta er þróun sem hefur gerst hratt og þáttur sem þarf að sögn viðmælanda að grípa inn í strax og þyrftu skólar að taka sig saman um aðgerðir.

Annað áhyggjuefnið snýr að stöðu kvenna að loknu námi. Þetta er þáttur sem skólinn hefur verið á varðbergi gagnvart og eins og fram hefur komið reynt að taka á.

Háskólinn í Reykjavík

Háskólinn í Reykjavík er hlutafélag með þremur hluthöfum. Viðskiptaráð Íslands um viðskiptamenntun á 64%, Samtök iðnaðarins eiga 24% og Samtök atvinnulífsins eiga 12%. Háskólinn er þó í raun rekinn eins og sjálfseignarstofnum sökum þess að eigendur hafa ekki fjárhagslegan ávinning af rekstri skólans og er ekki heimilt að greiða arð til hluthafa. Ávinningurinn snýst fyrst og fremst að því að efla menntun í landinu, einkum við atvinnulífgreinar á sviði tækni- viðskipta- og laga.¹⁰³

Ábyrgðaraðilar jafnréttisáætlunarinnar

Allir stjórnendur skólans og forstöðumenn námsbrauta eru ábyrgir fyrir framgangi jafnréttismála og framkvæmd og eftirfylgni jafnréttisáætlunarinnar. Þeim er skylt að bregðast við ef ekki er farið eftir áætluninni. Sá sem sér um mannauðsmál innan Háskólans ber ábyrgð á samræmingu og samþættingu áætlunarinnar og sér hann einnig um að reglulega sé stöðu og framvinduskýrsla jafnréttismála birt.¹⁰⁴

Jafnréttisáætlun Háskólans í Reykjavík

Núverandi jafnréttisáætlun skólans var samþykkt af framkvæmdastjórn skólans 28. janúar 2013 og á eftir að birta hana opinberlega. Í ljósi þess má segja að hún sé ekki enn orðin formlega virk og því erfitt að leggja mat á það hvort og hvernig henni hefur verið framfylgt. Til þess að fá betri sýn á stöðu skólans í jafnréttismálum verður hér þó sagt frá áætluninni í heild seinni og að auki verður sagt frá þeim sjónarmiðum sem lágu að baki þeirri áætlun.¹⁰⁵

Sjónarmið sem lágu að baki jafnréttisáætluninni

Vinna að nýrri jafnréttisáætlun skólans sem nú hefur verið samþykkt hófst í ágúst 2012. Miklar umræður hafa átt sér stað við gerð hennar sem viðmælandi telur að hafi verið af hinu góða. Umræðurnar urðu til þess að fólk fór að velta þessum þáttum fyrir sér af alvöru. Hver markmiðin eigi að vera, hverju skólinn eigi að ná fram með áætluninni og hvernig eigi að gera það. Áætlunin fer í grunninn markvisst eftir jafnréttislögum. Byrjað var á því að setja fram stefnu um það hvers konar vinnustaður HR eigi að vera og niðurstaðan er sú að hann eigi að vera staður sem bjóði fram jöfn tækifæri karla og kvenna og nái fram víðtækara jafnrétti sem taki mið af aldri, þjóðerni og skerðingu/ eða ekki skerðingu (fatlað- eða ófatlað fólk). En í ljósi þess að HR er ekki einungis vinnustaður heldur vettvangur þar sem fólk er að ná stórum hluta af sínum faglega og persónulega þroska þótti mikilvægt að áætlunin myndi ná yfir nemendur líka.¹⁰⁶

¹⁰³ Háskólinn í Reykjavík, „Um HR,“ Stjórnun og skipulag, <http://www.ru.is/haskolinn/stjornun-og-skipulag/> sótt (29. janúar 2013).

¹⁰⁴ Háskólinn í Reykjavík, *Jafnréttisáætlun Háskólans í Reykjavík* (Reykjavík, 2013).

¹⁰⁵ Sama heimild.

¹⁰⁶ Þórunna Jónsdóttir, viðtal tekið af höfundi í Háskólanum í Reykjavík, 31. janúar 2013.

Vangaveltur hafa verið til staðar um það hvort eigi jafna hlutföll starfsfólks í ákveðnum ábyrgðastöðum og eins með nemendum innan deilda. Í tölvunarfræði er hlutfall kvenna óvenjulega lágt. Það lækkaði í kringum árin 2002-2003 úr 30% niður í 10%. Í dag er hlutfall kvenna innan tölvunarfræðinnar þó að nálgast 20-25% eftir því hvort horft er á inntökuna eða heildarsamsetningu nemenda. Um þennan þátt hafa skapast miklar umræður. Umræður sem hafa snúið að því hvort eigi að mismuna fólki vegna markmiðs um jafna stöðu kynjanna. Að auki sköpuðust umræður um það hvort að breyta ætti inntaki námsins og niðurstaðan var sú að gera það ekki.¹⁰⁷

Mikilvægt þótti að farið væri eftir jafnréttisáætluninni og eru því skýrir árangursmælikvarðar í henni. Í gegnum tíðina hafa útskriftarhópar skólans verið 2/3 hlutar karlar og 1/3 hluti konur. Þetta er í raun í öfugu hlutfalli við það sem á sér stað í öðrum háskólum hér á landi.¹⁰⁸

Jafnréttisáætlunin

Í Háskólanum er ekki sérstök jafnréttisnefnd sem heldur utan um jafnréttisáætlunina. Ástæðan fyrir því er að mati viðmælenda sú að HR er millistórt fyrirtæki og boðleiðirnar eru ekki langar. Því er hægt að halda utan um stóran hluta af starfsemi með einföldum hætti.¹⁰⁹

Markmiðið með jafnréttisáætlun Háskólans er að tryggja jafna aðstöðu og jöfn tækifæri starfsfólks og nemenda við skólann óháð kyni, aldri, trú, þjóðerni, kynþætti, fötlun, kynhneigð og stjórnmalaskoðunum ásamt því að koma í veg fyrir mismunun eða áreiti á grundvelli þessara eða annarra óviðkomandi þátta. Með áætluninni er ætlunin að stuðla að því að allir starfsmenn og nemendur séu virtir og metnir að verðleikum á eigin forsendum og að hæfileikar og mannauður verði sem best nýttir. Tekið er fram að með áætluninni sé ætlað að stuðla að sem jafnastri kynjasamsetningu í sambærilegum stöðum, nefndum og ráðum, sem og að stuðla að sem jafnastri kynjaskiptingu meðal nemenda einstakra námsbrauta án þess þó að sleppa alfarið hæfnissjónarmiðum. Áætlunin snýr því bæði að nemendum og starfsfólki skólans.¹¹⁰

Til þess að ná betri eftirfylgni með áætluninni er kveðið á um að stöðu- og framvinduskýrsla skuli gerð árlega og birt í febrúar hvert ár fyrir almanaksárið á undan.¹¹¹

Í áætluninni eru lagðar til sex aðgerðir til að framfylgja jafnréttisstefnu skólans. Með hverri aðgerð eru sett fram markmið, mælikvarðar til að ná því markmiði og loks lagðar til aðgerðir ef jafna þarf stöðu kynjanna¹¹²

¹⁰⁷ Þórunna Jónsdóttir, viðtal tekið af höfundi í Háskólanum í Reykjavík, 31. janúar 2013.

¹⁰⁸ Þórunna Jónsdóttir, viðtal tekið af höfundi í Háskólanum í Reykjavík, 31. janúar 2013.

¹⁰⁹ Þórunna Jónsdóttir, viðtal tekið af höfundi í Háskólanum í Reykjavík, 31. janúar 2013.

¹¹⁰ Háskólinn í Reykjavík, *Jafnréttisáætlun Háskólans í Reykjavík* (Reykjavík, 2013).

¹¹¹ Sama heimild.

1. Fyrsta aðgerðin snýr að launum og kjörum. Að ákvarðanir um laun og kjör skuli teknar á sama hátt fyrir alla starfsmenn óháð kyni. Sett er fram markmið um að ekki verði hægt að greina kynbundin launa- eða kjaramun hjá starfsmönnum í sambærilegum störfum. Mælikvarðarnir sem lagðir eru til snúa annars vegar að launaviðtölum og hins vegar að úttekt á launum. Tekið er fram að launaviðtöl skuli tekin árlega og í tengslum við þau verði gerð greining á launum og öðrum kjörum starfsmanna með það að markmiði að greina hvort um kynbundinn mun sé að ræða. Niðurstöður greiningarinnar eiga að vera kynntar framkvæmdastjórn sem ber ábyrgð á að grípa til ráðstafana. Varðandi úttektir á launum starfsmanna þá er lagt til að á þriggja ára fresti í það minnsta eigi óháður aðili að gera úttekt á launum og kjörum við háskólann með það að markmiði að greina mismisræmi eða mismunun í launum og kjörum starfsmanna. Niðurstöður greiningarinnar skulu kynntar starfsmönnum. Ef að í ljós kemur mismunun í annarri hvorri mælingunni eða báðum og mismununin er ekki skýrð með öðru en kyni eða öðru óviðkomandi skal svo fremi sem unnt er og svo fljótt sem auðið er leiðrétta þann mun.¹¹³
2. Önnur aðgerðin snýr að störfum og ábyrgðarhlutverkum. Markmið aðgerðarinnar er að störf og tækifæri til stöðuhækkana séu opin fyrir bæði karla og konur og að starfsmannahópurinn í heild eigi að vera fjölbreyttur bæði þegar litið er til kynjasamsetningar, þjóðernis, aldurs o.fl. Þeir mælikvarðar sem lagðir eru til snúa að tölfræði. Að árlega skuli taka saman og birta tölfræði yfir kynjasamsetningu, þjóðerni og aldursdreifingu starfsmanna. Niðurstöðurnar skulu birtar fyrir skólann í heild, hverja deild/einingu, akademískar stöður, stjórnunarstöður, helstu nefndir og ráð. Aðgerðirnar sem lagðar eru til snúa að því að auglýsingar um laus störf eigi að vera þannig úr garði gerðar að þær höfði til einstaklinga af báðum kynjum sem og til breiðs hóps. Ef verulega hallar á annað kynið og fleiri en einn jafnhæfir einstaklingar koma til greina í starfið skal leitast við að ráða aðila af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfi. Tekið er fram að gæta skuli sérstaklega að kynjahlutföllum við skipan í nefndir og ráð innan HR.¹¹⁴
3. Þriðja aðgerðin snýr að nemendum. Markmið aðgerðarinnar eru fimm:
 1. Að nám við HR höfði til allra einstaklinga óháð kyni og kerfisbundnir þættir sem letja eða hindra einstaklinga af öðru kyninu til að sækja nám við ákveðnar brautir megi ekki vera til staðar.
 2. Að ekki séu til staðar kerfisbundnir þættir sem letja eða hindra einstaklinga á ýmsum aldri og af ólíku þjóðerni til að sækja um nám við HR.

¹¹² Háskólinn í Reykjavík, *Jafnréttisáætlun Háskólans í Reykjavík* (Reykjavík, 2013).

¹¹³ Sama heimild.

¹¹⁴ Sama heimild.

3. Miða þarf kynningarstarf að því að laða fólk af báðum kynjum og ólíkum aldurshópum til náms við skólann og að leitast skuli við að vekja athygli þess kyns sem er í minnihluta við tiltekna námsbraut á námsbrautinni.
4. Að húsnæði og námsaðstaða auðveldi aðgengi fatlaðra eða hreyfihamlaðra einstaklinga.
5. Að fatlaðir einstaklingar eða einstaklingar sem eru með annars konar hömlun verði veitt viðeigandi aðstoð svo frekast sem unnt er.

Lagðir eru fram mælikvarðar við þessa aðgerð. Mælikvarðarnir snúa að því að á hverju ári sé tölfræði yfir kynjasamsetningu, aldursdreifingu og þjóðerni nemenda á námsbrautum HR tekin saman og birt. Að auki er tekið fram að reglulega skuli gerð úttekt á vegum fagaðila á aðgengi og framboði á aðstoð til fatlaðra einstaklinga eða einstaklinga með annars konar hömlun. Úrbætur eigi þá að vera settar fram.¹¹⁵

Þær aðgerðir sem fylgja aðgerð þrjú eru nokkrar. Í fyrsta lagi að unnið skuli markvisst að því að kynna nám þar sem hallar á annað kynið og þá sérstaklega fyrir einstaklingum af því kyni sem er í minnihluta við námsbrautina. Í öðru lagi að sérstaklega skuli skoða hvort að brottfall meðal „minnihlutahópa“ í námsbrautum sé hlutfallslega hærra og ef svo er, skal skoða orsakir þess. Að lokum er tekið fram að brugðist verði við tillögum til úrbóta vegna aðbúnaðar fatlaðra einstaklinga eða einstaklinga sem eru með einhvers konar hömlun.¹¹⁶

4. Fjórða aðgerðin er um aðgengi að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun. Tekið er fram að Háskólinn leggi áherslu á að starfsmenn fái viðeigandi þjálfun og njóti tækifæra til að eflast, vaxa og þroskast í starfi. Markmiðið með þessari aðgerð er að allir starfsmenn njóti jafnra tækifæra og jafns aðgengis að þjálfun, menntun og vexti í starfi óháð kyni, starfi og starfseiningu. Mælikvarðarnir sem lagðir eru til eru tveir. Annars vegar að skrá og safna skuli með skipulegum hætti upplýsingum um endurmenntun starfsfólks. Hins vegar að í árlegri vinnustaðagreiningu eigi starfsmenn að vera beðnir um að leggja mat á möguleika sína til þjálfunar eða sí- og endurmenntunar og nýtingu á slíkum tækifærum. Upplýsingar skulu greindar eftir kyni, starfi og starfseiningu. Komi ljós kynbundinn munur á möguleikum til þjálfunar eða sí- og endurmenntunar og/eða nýtingu slíkra möguleika skal tafarlaust gripið til aðgerða til úrbóta.¹¹⁷
5. Fimmta aðgerðin snýr að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þar er tekið fram að HR leggi áherslu á að vera fjölskylduvænn vinnustaður. Í mannauðsstefnu skólans segir að starfsmenn

¹¹⁵ Háskólinn í Reykjavík, *Jafnréttisáætlun Háskólans í Reykjavík* (Reykjavík, 2013).

¹¹⁶ Sama heimild.

¹¹⁷ Sama heimild.

skuli eiga þess kost að upplifa jafnvægi og getu til að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð. Bæði kyn eru hvött til að axla fjölskylduábyrgð, til dæmis með því að nýta sér fæðingarorlofsrétt og til þess að skipta með sér heimveru vegna veikra barna. Mælikvarðarnir sem lagðir eru til lúta að vinnustaðagreiningu. Að árlega eigi starfsmenn að vera beðnir um að leggja mat á það hversu mikinn sveigjanleika starfið býður upp á og hvort að þeir hafi tækifæri til að sinna fjölskylduábyrgð samhliða starfi. Upplýsingarnar eiga að vera greindar eftir kyni, starfi og starfseiningu. Enn fremur eigi þættir sem varða jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs að vera ræddir í árlegu starfsmannasamtali. Komi fram vísbendingar um að vinnuálag sé óhóflegt eða að sveigjanleika skorti þarf að leita leiða til að rétta það ójafnvægi.¹¹⁸

6. Aðgerð sex er um einelti og kynbundna eða kynferðislega áreitni. Starfsmenn og nemendur eiga að koma fram við hver annan af virðingu og í samræmi við *Síðareglur skólans*. Hvers konar einelti, kynbundin eða kynferðisleg áreitni er ekki liðin innan skólans. Við slíkum tilvikum skal brugðist samkvæmt áætlun um viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni. Mælikvarðarnir sem lagðir eru til snúa að vinnustaðagreiningu. Að árlega eigi starfsmenn að vera spurðir hvort þeir hafi orðið fyrir, eða orðið vitni af einelti eða áreitni. Þær aðgerðir sem lagðar eru til snúa að því að öllum kvörtunum og ábendingum um einelti beri að bregðast við samkvæmt áætlun um viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni. Komi vísbendingar um að einelti eða áreitni séu til staðar skal það rætt opinskátt meðal starfshópsins. Fólk á að vera hvatt til að kynna sér viðbragðsáætlun og stjórnendur skulu hvattir til að ræða eineltismál í starfsmannasamtali.¹¹⁹

Samantekt og umræður

Enn á eftir að koma reynsla á núverandi jafnréttisáætlun. En af viðmælanda að dæma þá er þekking á jafnréttismálum nokkuð góð innan skólans og skýr sýn virðist hafa verið mótuð um það hvert skólinn ætli sér varðandi jafnréttismál. Það er jákvætt að sjá hve áhrif ímyndasköpunar hafa verið hjá skólanum. En á tveimur árum hefur til að mynda tekist að fjölga stúlkum innan tölvunarfræðinnar úr 10% upp í 20-25%.

¹¹⁸ Háskólinn í Reykjavík, *Jafnréttisáætlun Háskólans í Reykjavík* (Reykjavík, 2013).

¹¹⁹ Sama heimild.

Listaháskóli Íslands

Listaháskóli Íslands er sjálfseignarstofnun og er hlutverk hans að sinna æðri menntun á sviði listgreina. Hann á jafnframt að vinna að eflingu listmennta með þjóðinni og miðla fræðslu um listir og menningu til almennings. Háskólinn fékk starfsleyfi í maí árið 1999.¹²⁰

Deildir skólans eru fimm og skiptast í hönnun og arkitektúr, leiklist og dans, listkennslu, myndlist og tónlist.¹²¹

Skólaárið 2011-2012 voru nemendur við skólann samtals 422. Sá fjöldi svipar til fyrri ára. Fjölmennasta deild skólans er hönnunar- og arkitektúrdeild með 171 nemenda eða 41% nemenda. Flestir nemendanna eru á bakkalárstigi (BA) eða 86%.¹²² Inntökuhlutfallið í skólann í heild fyrir árin 2011-2012 var 30%.¹²³

Starfsfólk skólans eru 32% karlar og 68% konur. Af starfsfólki stoðsviða eru 85% konur en kynjahlutföllin eru nánast jöfn í hópi akademískra kennara.¹²⁴ Fimm einstaklingar eru í stjórn skólans. Tvær konur og þrjú karlar. Rektor skólans er karl.¹²⁵

Stoðsvið skólans hafa þróað samfara uppbyggingu deildar. Þar má nefna bókasafn og upplýsingaþjónustu fyrir allar listgreinar og tölvu- og netþjónustu. Rannsóknarþjónusta var stofnuð við skólann árið 2007. Staða námsráðgjafa hefur verið við skólann síðan 2008. Skólinn hefur að auki frá upphafi rekið Opna listaháskólann sem býður upp á námskeið á sviðum lista fyrir almenning og opna fyrirlestra um menntir og menningu.¹²⁶

Skólinn starfar eftir gildunum: forvitni, skilningi og áræðni.¹²⁷

Jafnréttisfulltrúi

Í Listaháskóla Íslands er ekki starfandi jafnréttisfulltrúi.

Jafnréttisnefnd

Vorið 2012 hófst endurkoðun á jafnréttisstefnu skólans sem hefur verið gildandi frá árinu 2005. Verkefnisstjóri þróunar- og gæðamála hélt utan um það starf með aðstoð frá deildarfulltrúum tónlistardeildar og hönnunardeildar. Búið er að skipa í jafnréttisnefndina og eiga í henni sæti fjórir

¹²⁰ Listaháskóli Íslands, „Söguágrip,“ Skólinn, <http://lhi.is/skolinn/um-listahaskolann/soguagrip/> (sótt 22. janúar 2013).

¹²¹ Listaháskóli Íslands, „Deildir,“ <http://lhi.is/namid/> (sótt 22. janúar 2013).

¹²² Listaháskóli Íslands, *Ársskýrsla 2011-2012* (Reykjavík: Listaháskóli Íslands, 2012), 87.

¹²³ Sama heimild, 89.

¹²⁴ Sama heimild, 90.

¹²⁵ Sama heimild, 1.

¹²⁶ Listaháskóli Íslands, „Söguágrip,“ Skólinn, <http://lhi.is/skolinn/um-listahaskolann/soguagrip/> (sótt 22. janúar 2013).

¹²⁷ Sama heimild.

aðilar utan verkefnastjórnar sem stýrir starfi nefndarinnar. Enn á eftir að skipa fulltrúa nemenda en hann er skipaður af nemendaráði skólans. Verkefnastjóri þróunar og gæðamála sem stýrir starfi nefndarinnar mun gera framkvæmdaráði reglulega grein fyrir starfsemi nefndarinnar.

Verkefni nefndarinnar munu snúa að þróun og endurskoðun á jafnréttisstefnu Listaháskólans. Hafa eftirlit með framkvæmd stefnunnar og nefndin á að funda í það minnsta einu sinni á hverri önn. Rektor skipar í nefndina til eins árs í senn samkvæmt samþykki framkvæmdaráðs. Hlutverk nefndarinnar mun vera fólgið í því að vera vettvangur umfjöllunar um jafnréttismál í víðum skilningi. Nefndin á að vera sjálfstæð í störfum sínum og á að koma ábendingum og athugasemdum sem hún telur mikilvægt að verði tekið tillit til á framfæri við deildir skólans og aðra viðkomandi aðila innan hans. Nefndin heyrir undir rektor og gefur skýrslu um störf sín til hans.

Nefndin hefur ekki hafið formlega störf og er því ekki eiginleg jafnréttisnefnd starfandi við skólann að svo stöddu.

Í Háskólanum var áður starfræktur jafnréttishópur sem að stóð meðal annars að gerð jafnréttisáætlunar sem kom út árið 2005. Jafnréttisnefndin var í tengslum við starfsmannafélag skólans. Á þeim tíma var átak gert í jafnréttismálum. Settir voru af stað *Kynjadagar* og kynjasjónarmið fléttað að einhverju leyti inn í námsskránnu. Í kjölfarið hafa sviðin verið með kynjafræðilega umfjöllun og námsefni á stundum skoðað með kynjagleraugum.

Jafnréttisáætlun

Sú jafnréttisáætlun sem enn er við lýði í Listaháskóla Íslands var samþykkt af stjórn skólans 24. ágúst árið 2005. Hún byggir á lögum nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnar rétt kvenna og karla.¹²⁸

Það stendur til að endurskoða þá áætlun á næstunni og á hún að vera í samræmi við nýju jafnréttislögin. Ábendingar hafa borist um komandi jafnréttisáætlun og óskir um að hún verði ekki eins kynjamiðuð og núverandi áætlun er heldur að hún þurfi að ná yfir jafnrétti í víðara samhengi. Þá þarf að horfa til annarra minnihlutahópa. Það er í samræmi við *Síðareglur* sem skólinn hefur nýlega sett sér en þar er fjallað um jafnrétti í víðara samhengi.¹²⁹

Það eru nokkrar ástæður fyrir því að áætlunin hefur enn ekki verið endurskoðuð. Stærsta ástæðan er tímaskortur. Að auki kom fram vilji til að gera hana vel og aðgengilega en tekið var fram að í svona verkum væri ákveðin hættu á því að hlutunum væri hrint í framkvæmd án þess að hægt væri að beita

¹²⁸ Listaháskóli Íslands, „Jafnréttisáætlun,“ Stefnumot skólans <http://lhi.is/skolinn/um-listahaskolann/stefnumotun/stefnur-skolans/> (sótt 22. Janúar 2013).

¹²⁹ Rebekka Silvía Ragnarsdóttir og Sóley Björt Guðmundsdóttir, viðtal tekið af höfundi í Listaháskóla Íslands 21. janúar 2013.

þeim í raun. Það væri ekki markmiðið hjá Listaháskólanum heldur þótti vert að gefa sér tíma í að vinna hlutina vel og gera þá á þann veg að þeir yrðu aðgengilegir og nothæfir.¹³⁰

Áætlunin frá 2005 er enn við lýði þrátt fyrir að byggja á gömlum lögum. Henni er fylgt eftir af starfsmönnum en jafnréttisnefndin sem fjallað er um í áætluninni er ekki starfandi. Deildarforsetar, fagstjórar, framkvæmdastjóri og forstöðumenn stoðsviða bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt. Endanlega ábyrgð hvílir á stjórn skólans og rektor.¹³¹

Í auglýsingum er gætt jafnræðis og jafnrar virðingar kynjanna. Laus störf standa opin konum og körlum. Tekið er tillit til jafnréttissjónarmiða við ráðningar og kemur sú stefna fram í auglýsingum skólans. Óheimilt er að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif.¹³²

Kynferðisleg áreitni líðst ekki innan Listaháskólans, hvorki af hálfu starfsmanna né nemenda. Verði einhver fyrir kynferðislegri áreitni á sá hinn sami rétt á að leita til trúnaðarlæknis skólans og/eða þess yfirmanns sem ábyrgur er fyrir starfsumhverfi þolanda. Viðkomandi aðili mun þá vinna að úrlausn málsins. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Ef ekki tekst að ljúka málinu á þann hátt liggur ákvörðunarvaldið hjá rektor. Alvarleg eða endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi eða námi.¹³³

Samantekt og umræður

Listaháskóli Íslands hefur ekki endurskoðað sína jafnréttisáætlun síðan árið 2005. Hún er byggð á gömlum jafnréttislögum og því vert að endurskoða hana. Hagur væri í því að koma á fót jafnréttisnefnd sem og virðist vera í mótun. Hún ætti að geta haldið betur utan um jafnréttismál skólans og eft þau.

Ekki hefur tekist að framfylgja öllum þáttum jafnréttisáætlunarinnar. Það kann að vera vegna þess að jafnréttisnefndin er ekki starfrækt í dag. Til að mynda kemur fram í áætluninni að jafnréttisnefnd skuli standa fyrir könnun á tíðni kynferðislegrar áreitni innan Listaháskóla Íslands og kynna niðurstöðuna nemendum og starfsfólki. Upplýsingar um úrræði og leiðbeiningar til þolanda kynferðislegrar áreitni skulu koma fram í handbókum skólans og á heimasíðu hans. Því virðist ekki hafa verið framfylgt. Í lok jafnréttisáætlunarinnar kemur fram að hún skuli endurskoðuð annað hvert ár sem að auki hefur ekki gengið eftir.

¹³⁰ Rebekka Silvía Ragnarsdóttir og Sóley Björt Guðmundsdóttir, viðtal tekið af höfundi í Listaháskóla Íslands 21. janúar 2013.

¹³¹ Sama heimild.

¹³² Listaháskóli Íslands, „Jafnréttisáætlun,“ Stefnum skólans <http://lhi.is/skolinn/um-listahaskolann/stefnumotun/stefnur-skolans/> (sótt 22. Janúar 2013).

¹³³ Sama heimild.

Viðmælendur voru jákvæðir fyrir auknu samstarfi í jafnréttismálum á milli háskóla á Íslandi og ekki var annað að sjá en að vilji til að efla jafnréttismál væri mikill innan skólans. Margt sem þegar er gert er jákvætt. Haldið er utan um kyngreindar upplýsingar nemenda og starfsfólks. Það ætti að vera góður grunnur fyrir áframhaldandi jafnréttisstarf.

Auka þyrfti á fræðslu um kynjasambættingu fyrir stjórnendur og starfsfólk skólans. Kynjasjónarmiðum er að einhverju leyti fléttað saman við námsgreinar og lokaverkefni nemenda eru mörg hver gerð út frá kynjasjónarmiðum. Auka mætti þó jafnréttisfræðslu innan skólans enn frekar og á markvissari máta.

Á heildina litið er lítið því til fyrirstöðu hjá Listaháskóla Íslands að ná betur utan um jafnréttismálin. Þegar hefur verið skipað í jafnréttisnefnd og vilji til umbóta er til staðar. Jafnréttisnefndin mun vinna að nýrri jafnréttisáætlun og væri að auki vert að hún myndi sjá til þess að komið yrði á fræðslu innan skólans, bæði hjá nemendum og kennurum. Hugsanlega væri þörf á því að jafnréttisnefnd fengi leiðsögn hjá sérfræðingi í jafnréttismálum áður en störf hennar hefjast.

Framtíðarsýn

Eitt af verkefnum hjá háskólunum og jafnvel menntakerfinu í heild er að tryggja menntun karla. Að það verði ekki kvenlægt að vera með langskólamenntun. Þó að það sé ekki orðið vandamál í dag, þá verður það vandamál ef við gerum ekki eitthvað fljótlega til að breyta því. Það má því segja sem svo að það sé jafn mikilvægt að fjölga körlum í kvennastéttum eins og að fjölga konum í karlastéttum. Undanfarið hefur mikið verið rætt um að fjölga konum í tækni og vísindum sem er mikilvægt og skiptir máli. Það þarf þó líka að fjölga körlum í umönnunar- og fræðslustörfum.¹³⁴

Aukið samstarf á milli skóla gæti verið mikilvægur vettvangur. Það á ekki bara við um háskólana heldur þurfa þeir að vera í samvinnu við menntayfirvöld. „Í Háskólanum í Reykjavík erum við stundum að fást við það að nemendur eru ekki að koma nægjanlega vel undirbúnir úr menntaskóla. Það á sérstaklega við um raungreinarnar.“¹³⁵

Þeir sem velja kennaranám koma gjarnan síður úr raungreina brautum, náttúrufræði og eðlisfræði. Það þýðir að í kennaranáminu er síður lögð áhersla á stærðfræði og raungreinar. Það þýðir minni styrkur í kennslunni sjálfri. Þetta er kerfisbundið vandamál sem þarf að laga. Það þarf að skoða skólastarfið heildrænt og skoða það allt frá gunnskóla.¹³⁶ „Það skiptir máli að hafa kynjablöndun. Kennslan á grunnskólastig er kvenlægur geiri og það er ekki betra heldur en að stjórnir fyrirtækja eða tæknifyrirtæki séu karllæg.“¹³⁷

Það þarf að vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni. Það er hægt að hafa markvissa stefnu í því. Í litlum skólum er nálægðin oft of mikil. Svo mikil hætta ef að fólk segir frá, þú ert alltaf á vissan hátt óöruggur. Gott ef það væri meiri samvinna á milli skólanna.¹³⁸

Varðandi jafnréttismál yfir höfuð þá er oft lítil tími til stefnu. Einhver fær *boltann* og hann bætist bara ofan á annað. Háskólanetið væri góður vettvangur til að efla jafnréttisstarf. Þá væri hægt að nýta einstaklinga sem eru sérfhæfir og geta miðlað af þekkingu sinni og reynslu. Það er betra þegar allir standa saman og vinna að því saman.¹³⁹

¹³⁴ Þóranna Jónsdóttir, viðtal tekið af höfundi í Háskólanum í Reykjavík, 31. janúar 2013.

¹³⁵ Sama heimild.

¹³⁶ Sama heimild.

¹³⁷ Sama heimild.

¹³⁸ Sigurbjörg Ólafsdóttir, viðtal tekið af höfundi á Hólum, 17. janúar 2013.

¹³⁹ Sama heimild.

Samstarf á milli skólanna er jákvætt og allir geta lagt eitthvað af mörkum.¹⁴⁰ Það fylgir gjarnan störfum sem þessu að það er ein manneskja sem hefur umsjón með jafnréttismálum innan hversrar stofnunar.¹⁴¹

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða er lögbundin á Íslandi. Það starf kallar á ákveðna sérþekkingu á sviði jafnréttismála, og jafnframt er ein forsenda samþættingarvinnu að þekking á samþættingu sé til staðar meðal fleiri aðila en sérfræðinga í jafnréttismálum, einkum stjórnenda.¹⁴²

Stóra vandamálið í háskólum á Íslandi og jafnrétti hvað kynin varðar eru hlutföllin. Karlmenn eru nánast á leiðinni úr úr háskólasamfélaginu. Enn þarf sömuleiðis að skoða hvað verður um konur þegar þær ljúka námi. Skoða þarf af hverju þær fá ekki sömu laun og karlar og af hverju konur komast ekki í sömu stöður og karlar.¹⁴³ Verkefni á næstunni eru að skoða af hverju konum hefur fjölgað svona í háskólum undanfarin ár og skoða af hverju konur virðast síður skila sér aftur inn í akademíuna.¹⁴⁴

¹⁴⁰ Anna Elísa Hreiðarsdóttir og Hermann Óskarsson, viðtal tekið af höfundi á Akureyri, 18. janúar 2013.

¹⁴¹ Arnar Gíslason, viðtal tekið af höfundi í Háskóla Íslands, 25. janúar 2013.

¹⁴² Sama heimild.

¹⁴³ Bryndís Hlöðversdóttir, viðtal tekið af höfundi á Bifröst, 28. janúar 2013.

¹⁴⁴ Arnar Gíslason, viðtal tekið af höfundi í Háskóla Íslands, 25. janúar 2013.

Heimildaskrá

Háskólinn á Akureyri. *Áætlun um jafna stöðu kynjanna við Háskólann á Akureyri*. Akureyri: Háskólinn á Akureyri, 2009.

Háskólinn á Akureyri. „Um Háskólann.“ http://www.unak.is/haskolinn/page/um_haskolann_1 (sótt 23. janúar 2013).

Háskólinn á Akureyri. „Um Háskólann.“ Framkvæmdastjórn. <http://www.unak.is/um-ha/moya/page/framkvaemdastjorn> (sótt 18. febrúar 2013).

Háskólinn á Akureyri. „Saga skólans.“ Um Háskólann. <http://www.unak.is/haskolinn/page/sagahaskolans> (sótt 23. janúar 2013).

Háskólinn á Bifröst. „Námsleiðir.“ <http://www.bifrost.is/islenska/namsleidir/> (sótt 27. janúar 2013).

Háskólinn á Bifröst. „Um háskólann.“ Jafnréttisáætlun. <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/stefna-og-hlutverk/jafnrettisaaetlun/> (sótt 27. janúar 2013).

Háskólinn á Bifröst. „Um Háskólann.“ Saga. <http://www.bifrost.is/islenska/um-haskolann/saga/> (sótt 27. janúar 2013).

Háskóli Íslands. „Fræðasvið og deildir.“ Fræðasvið. <http://www.hi.is/fraedasvid/fraedasvid> (sótt 10. janúar 2013).

Háskóli Íslands. „Háskólinn.“ Saga. <http://www.hi.is/adalvefur/saga> (sótt 10. janúar 2013).

Háskóli Íslands. „Háskólinn.“ Stefna og markmið. http://www.hi.is/adalvefur/stefna_og_markmid (sótt 10. janúar 2013).

Háskóli Íslands. „Jafnréttismál.“ <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettismal> (10. janúar 2013).

Háskóli Íslands. „Jafnréttismál.“ Jafnréttisáætlun. <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisaaetlun> (10. Janúar 2013).

Háskóli Íslands. „Jafnréttismál.“ Jafnréttisfulltrúi <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisfulltrui> (10. janúar 2013).

Háskóli Íslands. „Jafnréttismál.“ Jafnréttisnefnd. <http://www.hi.is/adalvefur/jafnrettisnefnd> (10. janúar 2013).

Háskólinn á hólum. „Hólar.“ Sagan, http://www2.holar.is/index.php?option=com_content&view=article&id=89:holar-sagan&catid=74:sagan&Itemid=96 (16. janúar 2013).

Háskólinn á hólum, „Deildir,“ http://www2.holar.is/index.php?option=com_content&view=article&id=89:holar-sagan&catid=74:sagan&Itemid=96# (16. janúar 2013).

Háskólinn í Reykjavík. *Jafnréttisáætlun Háskólans í Reykjavík*. Reykjavík, 2013.

Háskólinn í Reykjavík. „Um HR.“ Stjórnun og skipulag. <http://www.ru.is/haskolinn/stjornun-og-skipulag/> (sótt 29. janúar 2013).

Hólaskóli. *Jafnréttisáætlun Hólaskóla-Háskólinn á Hólum 2012-2015*. Hólaskóli, 2012.

Landbúnaðarháskóli Íslands. *Jafnréttisáætlun Landbúnaðarháskóla Íslands*. Hvanneyri, 2012.

Landbúnaðarháskóli Íslands. „Háskólinn.“ Hlutverk og stefna
<http://lbhi.is/forsida/Haskolinn/Hlutverk-og-stefna>. (sótt 27. janúar 2013).

Listaháskóli Íslands. *Ársskýrsla 2011-2012*. Reykjavík: Listaháskóli Íslands, 2012.

Listaháskóli Íslands. „Deildir.“ <http://lhi.is/namid/> (sótt 22. janúar 2013).

Listaháskóli Íslands. „Jafnréttisáætlun.“ Stefnur skólans <http://lhi.is/skolinn/um-listahaskolann/stefnumotun/stefnur-skolans/> (sótt 22. Janúar 2013).

Listaháskóli Íslands. „Söguágrip.“ Skólinn. <http://lhi.is/skolinn/um-listahaskolann/soguagrip/> (sótt 22. janúar 2013).

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

Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands, nr. 33 17. Júní/1994.